

Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci



Katedra aplikované
ekonomie

**Znalosti pro tržní praxi 2015:
Ženy - podnikatelky v minulosti a současnosti**

Sborník z mezinárodní vědecké konference

**Knowledge for Market Use 2015:
Women in Business in the Past and Present**

International Scientific Conference Proceedings

Editor: Pavla Slavíčková - Jaromír Tomčík

Olomouc 2015

Genius loci...

Konference se konala ve dnech 10. a 11. září 2015 v Olomouci pod záštitou děkana Filozofické fakulty Univerzity Palackého Prof. PhDr. Jiřího Lacha, Ph.D., M.A.

Editoři / Edit by:

Mgr. Pavla Slavíčková, Ph.D.

Mgr. Jaromír Tomčík

Recenzenti / Reviewers:

Doc. Ing. Ludmila Mládková, Ph.D.

Doc. Mgr. Roman Jašek, Ph.D.

Doc. Ing. Miloslava Chovancová, CSc.

Vědecký výbor / Scientific Committee:

Prof. PhDr. Jana Geršlová, CSc. (EkF VŠB - TU Ostrava, FF UP Olomouc)

Prof. Heli C. Wang (Singapore Management University)

Prof. Huang Xiaoming (Chinese director at Konfuciova akademie, Olomouc)

Prof. Lili Dong (School of International Business, Beijing Foreign Studies University)

Adj. Professor Carla Vivas, Ph.D. (Organizational and Social Sciences Dep., School of Management and Technology, Polytechnic Institute of Santarém, Portugal)

Doc. Ing. Mária Dzurová, Ph.D. (University of Economics, Bratislava)

Doc. Mgr. Roman Jašek, Ph.D. (FAI UTB Zlín)

Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D. (FF UP Olomouc)

Doc. Ing. Ludmila Mládková, Ph.D. (VŠE Praha)

Doc. Ing. Richard Pospíšil, Ph.D. (FF UP Olomouc)

Doc. Ing. Pavel Žufan, Ph.D. (Faculty of Business and Economics, MU, Brno)

Ing. Pavol Budaj, Ph.D. (The Catholic University, Ružomberok)

Ass. Prof. Radoslaw Walczak, Ph.D. (Opole University, Institute of Psychology)

Sazba: Martina Konečná

Vydavatel: Societas Scientiarum Olomucensis II.

www.knowledgeconference.upol.cz

ISBN: 978-80-87533-12-3

Olomouc 2015

Obsah

CAREER POSSIBILITIES FOR SYRIAN AND CZECH WOMEN IN BUSINESS <i>Samer ALKHADDOUR, Barbora SCHÜLLEROVÁ, Vladimír ADAMEC</i>	10
ZAMĚSTNANCI VĚKOVÉ KATEGORIE 50+ POD TÍHOU STÁLE PŘEVLÁDAJÍCÍHO STEREOTYPNÍHO VNÍMÁNÍ – VÝZKUMNÁ STUDIE <i>Jiří BEJTKOVSKÝ</i>	20
FINANČNÍ VÝHODY CLOUD COMPUTINGU PRO FIREMNÍ SFÉRU <i>Vlastimil BIJOTA</i>	32
NÁKLADOVÉ PRIEMEROVANIE A ODHAD VÝNOSU <i>Oľga BLAŽEKOVÁ, Mária VOJTEKOVÁ</i>	40
POROVNANIE SLOVENSÝCH REGIÓNOV NA ZÁKLADE METÓD TRIEDY PROMETHEE <i>Ivan BREZINA</i>	48
EKONOMICKÉ DOPADY VOLEBNÍCH SYSTÉMŮ <i>Lenka BRIZGALOVÁ, Roman MÍČA</i>	54
THE IMPORTANCE OF COMMUNIT RESEARCH FOR DESIGNING SOCIAL SERVICES <i>Ivona BURYOVÁ</i>	63
REGIONÁLNE ROZDIELY V NEZAMESTNANOSTI A VÝKONNOSTI KRAJOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY – ODHAD OKUNOVHO KOEFICIENTU <i>Ľubomír DARMO</i>	75
INFORMATION SECURITY MANAGEMENT SYSTEM AND CYBER SECURITY IN THE CZECH REPUBLIC <i>Martin DRASTICH</i>	85
VÝCHOVA DÍVEK K PODNIKAVOSTI VE DRUHÉ POLOVINĚ 19. STOLETÍ <i>Eva DVOŘÁKOVÁ KANĚČKOVÁ</i>	91
PROFILOVANIE DISTRIBUČNÉHO KANÁLA V KONTEXTE VÝVOJA OBCHODU <i>Zuzana FRANCOVÁ</i>	98
TECHNICAL KNOWLEDGE AS A FACTOR OF SUCCESS ON THE LABOUR MARKET <i>Šárka FRÁNKOVÁ</i>	108
ŽENY V PODNIKÁNÍ – NĚKOLIK ÚVAH <i>Jana GERŠLOVÁ</i>	117
INVESTICE DO VZDĚLÁNÍ JAKO SLOŽKA INTELEKTUÁLNÍHO KAPITÁLU V KONTEXTU PROBLEMATIKY GENDERU <i>Dalibor GOTTWALD, Libor ŠVADLENKA</i>	123
DAŇOVÁ EXEKUCE <i>Marie Emilie GROSSOVÁ</i>	135
THE CHARACTERISTICS OF INDUSTRIAL RESEARCH <i>Günter H. HERTEL</i>	145
PRVÉ VÝPLATY DOŽIVOTNÝCH DŮCHODKOV V SR Z KAPITALIZAČNÉHO PILIERA <i>Danuše GUTTENOVÁ</i>	157
NÁKUPNÍ CHOVÁNÍ SPOTŘEBITELŮ A PŘIDANÉ LÁTKY V POTRAVINÁCH <i>Michaela HAKLOVÁ, Jan ZÁVODNÝ POSPÍŠIL</i>	165
CROWDSOURCING: JAK VYUŽÍT POTENCIÁL DAVU K ZÍSKÁNÍ KONKURENČNÍ VÝHODY <i>Barbora HALTOFOVÁ</i>	171
MOTIVAČNÉ FAKTORY MIGRÁCIE VYSOKOŠKOLSKÝCH ŠTUDENTOV <i>Erika HANČOVSKÁ, Magdaléna TUPÁ</i>	182
IDENTIFIKÁCIA ZDROJOV RIZÍK MALÝCH A STREDNÝCH PODNIKOV V PROCESSE KLASTROVEJ SPOLUPRÁCE Z POHLĎADU ŽIEN PODNIKATELIEK <i>Katarína HAVIERNIKOVÁ</i>	190
VSTUP GENERACE Z NA TRH PRÁCE <i>Vendula HEJNOVÁ</i>	199

ENERGETICKÁ INTENZITA AKO PARAMETER REGIONÁLNEHO ROZVOJA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE	
<i>Peter HOŠTÁK</i>	209
POSTOJE ČESKÉ SPOLEČNOSTI K POZICI ŽEN NA TRHU PRÁCE	
<i>Kateřina HRAZDILOVÁ BOČKOVÁ, Miroslav ŠKODA</i>	217
VYSOKÉ ŠKOLSTVO NA SLOVENSKU: ANTI-MANAŽMENT PODPOROVANÝ LEGISLATÍVOU	
<i>Jozef HVORECKÝ</i>	227
EKONOMICKÉ SOUVISLOSTI POSTAVENÍ PROFESIONÁLNÍ ARMÁDY JAKO SUBJEKTU TRHU PRÁCE (MIKROEKONOMICKÉ ASPEKTY)	
<i>Luboš ŠTANCL, Vendula HYNKOVÁ</i>	237
IDENTIFICATION OF GOOD EDUCATION PRACTICES IN THE FIELD OF MANAGEMENT ACCOUNTING – PRESENTATION OF RESULTS OF EMPIRICAL RESEARCH CONDUCTED IN COMPANIES IN POLAND	
<i>Michał CHALASTRA</i>	246
IMPACT ANALYSIS OF PRODUCTION FACTORS ON THE PRODUCTIVITY ENTERPRISE	
<i>Zuzana CHODASOVÁ, Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ, Zuzana TEKULOVÁ</i>	256
EXPLORING THE IMPACT OF PHYSICAL SURROUNDINGS OF THE AUTOMOBILE WORKSHOPS ON CUSTOMER LOYALTY: WITH EVIDENCE FROM SRI LANKA	
<i>W. M. C. Bandara WANNINAYAKE, Pavel CHOVANEC, Miloslava CHOVANCOVÁ</i>	265
EXPORTNÁ VÝKONNOSŤ SLOVENSÝCH PODNIKOV AKO FAKTOR KONKURENCIESCHOPNOSTI	
<i>Eva IVANOVÁ</i>	275
KOMPARÁCIA VÝSLEDKOV NIEKTORÝCH METÓD CHARAKTERISTIKY REGIONÁLNYCH DISPARÍT V SR	
<i>Dana JAŠKOVÁ</i>	286
PRAVIDLA ETIKETY VE FRANCOUZSKÝCH PŘÍRUČKÁCH SPOLEČENSKÉHO CHOVÁNÍ 19. A 20. STOLETÍ	
<i>Petra JAVORKOVÁ</i>	296
MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKY VE VEŘEJNÝCH ZAKÁZKÁCH STATUTÁRNÍCH MĚST V ČESKÉ REPUBLICE	
<i>Tereza STLOUKALOVÁ, Kristína SRDOŠOVÁ, Iva ČUPROVÁ, Martin VYKLIČKÝ, Radek JURČÍK</i>	305
VZDELÁVANIE V 21. ST. A SOCIÁLNE MÉDIÁ	
<i>Helena KAJANOVÁ</i>	314
ANALYTICKÝ POHĽAD NA SOCIÁLNU INTELIGENCIU ŽIEN Z HĽADISKA UKONČENÉHO VZDELANIA	
<i>Valéria PAROVÁ, Zuzana KAŠČÁKOVÁ, Sandra ANTOLIKOVÁ</i>	325
POHĽAD ŽIEN NA VYUŽITIE A PRÍNOS KOUČINGU VO VZŤAHU K VÝKONOVEJ MOTIVÁCI	
<i>Zuzana KAŠČÁKOVÁ, Valéria PAROVÁ, Sandra ANTOLIKOVÁ</i>	334
KLÚČOVÉ POZNATKY A SCHOPNOSTI V EURÓPSKOM A MEDZINÁRODNOM OBCHODNOM PRÁVE – POHĽAD ZAMESTNÁVATEĽOV	
<i>Zuzana KITTOVÁ</i>	344
KEY EMPLOYMENT ISSUES IN THE EUROPEAN UNION	
<i>Roman KLIMKO</i>	352
THE KEY ECONOMIC IMPACTS OF THE OLYMPIC GAMES FOR THE HOST COUNTRY	
<i>Patrik KLIMKO</i>	360
ZNALOSTNÍ REGIONY V EVROPĚ	
<i>Viktorie KLÍMOVÁ, Vladimír ŽÍTEK</i>	367
VÝZNAM A VYUŽITIE LMS PRE ZABEZPEČENIE KVALITY A HODNOTENIA ZNALOSTÍ	
<i>Elza KOČÍKOVÁ</i>	376
KVALITATIVNÍ MODELOVÁNÍ A ŘÍZENÍ ZNALOSTÍ	
<i>Jiří KONEČNÝ, Marek TOMAŠTÍK</i>	388
EU CLUSTER POLICY ASPECTS WITHIN THE STRATEGY 2020	
<i>Marcel KORDOŠ</i>	398
CALCULATION AND ACCOUNTING OF SERVICES COSTS IN THE HOSPITAL DIAGNOSTIC LABORATORIES	
<i>Roman KOTAPSKI</i>	406
APPLICATION OF THE COPULA FUNCTIONS IN MODELLING THE FINANCIAL DATA OF THE V4 COUNTRIES	
<i>Aleš KOZUBÍK</i>	414

FINANČNÁ GRAMOTNOSŤ AKO VÝZNAMNÝ CIEĽ EKONOMICKÉHO VZDELÁVANIA	
<i>Zuzana KOZUBÍKOVÁ</i>	429
POTENCIÁL PARTICIPÁCIE ŽIEN V KLASTROCH V SR	
<i>Karol KRAJČO</i>	440
VYHLÁDÁVANIE A ZAMESTNÁVANIE ODBORNÍKOV V KREATÍVNO M PRIEMYSLE	
<i>Emília KRAJŇÁKOVÁ</i>	447
RODOVÁ ROVNOSŤ V PODNIKANÍ	
<i>Katarína KRÁĽOVÁ</i>	454
TIME SERIES ANALYSIS OF MILITARY SPENDING IN SELECTED COUNTRIES AND ECONOMIC DEVELOPMENT	
<i>Miroslav KRČ</i>	463
KNOWLEDGE MANAGEMENT AND REVERSE LOGISTICS PROCESSES: EXPLORATORY SURVEY	
<i>Michal KRČÁĽ</i>	472
PROBLEMATIKA SOURODOSTI ČLENSKÝCH STÁTŮ EUROZÓNY	
<i>Ondřej KROČIL</i>	483
PREDIKCE PRACOVNÍHO CHOVÁNÍ GENERACE Z	
<i>Jaroslava KUBÁTOVÁ</i>	490
THE EXISTENCE OF YOUNG HIGH-GROWTH COMPANIES "GAZELLES" IN THE SERVICES SECTOR	
<i>Monika KROŠLÁKOVÁ, Viera KUBIČKOVÁ</i>	504
POSTAVENIE ŽIEN NA REGIONÁLNO M TRHU PRÁCE	
<i>Dominika KNAPCOVÁ, Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ</i>	517
PROVIDING OF INNOVATIVE EXPERTISE IN THE COMPANY	
<i>Viliam LENDEL, Štefan HITTMÁR, Eva SIANTOVÁ</i>	530
ETHNOCENTRIC TENDENCIES IN SLOVAK POPULATION: IMPACT OF DEMOGRAPHIC VARIABLES	
<i>Dagmar LESÁKOVÁ</i>	539
FORMY TRHU V SEGMENTU HROMADNÝCH UBYTOVACÍCH ZAŘÍZENÍ A JEJICH VLIV NA CHOVÁNÍ PODNIKU	
<i>Věra LEVIČKOVÁ, Josef VLČEK</i>	551
FACTORS INFLUENCING WOMAN'S DECISION TO START THE OWN BUSINESS	
<i>Lubica LESÁKOVÁ</i>	559
MORÁLNÍ PŘÍSTUP K PRÁCI V ČESKÉM EKONOMICKÉM MYŠLENÍ 30. LET	
<i>Jan MÁČE</i>	566
KARIÉRNE PORADENSTVO A ROZVOJ ZAMESTNANCOV V ORGANIZÁCIÍ	
<i>Anna MARHEFKOVÁ</i>	573
VZDELÁVANIE JAKO PREDPOKLAD FORMOVANIA ĽUDSKÉHO KAPITÁLU	
<i>Marta MARTINCOVÁ</i>	579
VPLYV DAŇOVEJ A SOCIÁLNEJ POLITIKY NA TRH PRÁCE	
<i>Alžbeta MARTIŠKOVÁ</i>	586
INTEGRÁCIA MIGRANTOV NA TRH PRÁCE V SR V KONTEXTE REGIONÁLNYCH DISPARÍT	
<i>Tatiana MASÁROVÁ, Anna ŠTEFANČÍKOVÁ</i>	598
CESTNÁ INFRAŠTRUKTÚRA V KRAJOCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY A ČESKEJ REPUBLIKY	
<i>Jana MASÁROVÁ, Eva KOIŠOVÁ</i>	608
GENERATION Z STUDENTS, STUDY FROM THE UNIVERSITY OF ECONOMICS PRAGUE	
<i>Ludmila MLÁDKOVÁ</i>	619
EKONOMICKÉ A NEEKONOMICKÉ DETERMINANTY ŠTASTIA	
<i>Eva MUCHOVÁ</i>	626
INTERNÍ KOMUNIKACE VE FIREMNÍM PROSTŘEDÍ	
<i>Karolína NEVRLOVÁ</i>	634
ANALÝZA MAKROEKONOMICKÝCH UKAZATEĽŮ ROZVINUTÝCH EKONOMIK V OBDOBÍ EXEKUTIVY VEDENÉ ŽENAMI	
<i>Jiří NOŽIČKA</i>	641

ATTITUDES OF SELECTED TOWNS TOWARDS MODERN PUBLIC AUTHORITY MANAGEMENT WITH REGARDS TO THE IMPLEMENTED PUBLIC ADMINISTRATION REFORM	
<i>Svatava NUNVÁŘOVÁ</i>	650
HIGHER EDUCATION AS A DETERMINANT OF THE ECONOMIC GROWTH. A COMPARISON BETWEEN CZECH REPUBLIC AND ROMANIA	
<i>Bogdan OANCEA, Richard POSPÍŠIL, Raluca Mariana DRĂGOESCU</i>	660
DOPADY PŘIPRAVOVANÉHO ZÁKONA O PRAVIDLECH ROZPOČTOVÉ ODPOVĚDNOSTI NA ÚZEMNÍ SAMOSPRÁVNÉ CELKY	
<i>Irena OPLUŠTILOVÁ</i>	674
ŽENY A POISTENIE	
<i>Erika PASTORÁKOVÁ, Zuzana BROKEŠOVÁ, Tomáš ONDRUŠKA</i>	684
KVANTIFIKACE TEORIE INOVAČNÍCH VLN	
<i>Martin PETŘÍČEK</i>	695
EKONOMICKO-PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY PODNIKANIA V ROVINE MOTIVAČNÝCH A INŠPIRAČNÝCH TENDENCIÍ	
<i>Daniela PETRÍKOVÁ, Tatiana SOROKOVÁ</i>	704
RODOVÁ ROVNOSTĚ V SAMOSPRÁVNÝCH ORGÁNOCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY	
<i>Dagmar PETRUŠOVÁ</i>	712
GAMIFIKACE V PODNIKOVÉM PROSTŘEDÍ	
<i>Martina PILÁTOVÁ, Jan ZÁVODNÝ POSPÍŠIL</i>	723
THE KNOWLEDGE-BASED ECONOMY – COMPARISON OF V4 COUNTRIES	
<i>Veronika PIOVARČIOVÁ, Andrej PIOVARČI</i>	730
SOCIAL DIMENSION OF LOCAL TAXES	
<i>Ladislav POLIAK</i>	737
SPECIFIKA ALOKACE LIDSKÝCH ZDROJŮ V OZBROJENÝCH SILÁCH	
<i>Martin POP</i>	746
INSTITUT FINANČNÍ ÚSTAVY A JEHO ROLE V SYSTÉMU VEŘEJNÝCH ROZPOČTŮ	
<i>Richard POSPÍŠIL</i>	757
VYSOKÉ ZDANĚNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI JAKO PROBLÉM SOUČASNÝCH DAŇOVÝCH SYSTÉMŮ	
<i>Marcela PRAUSOVÁ</i>	767
VOLENÍ FUNKCIONÁRI OBCE A ICH PRACOVNOPRÁVNE POSTAVENIE	
<i>Jana PŠENKOVÁ</i>	784
POSITION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET	
<i>Anna PUTNOVÁ</i>	791
IMPORTANT ASPECTS OF MANAGERIAL COMMUNICATION	
<i>Kristína RAČKOVÁ, Eva ŽIVČICOVÁ</i>	802
ZAMĚSTNÁVÁNÍ A PODNIKÁNÍ ŽEN VE VĚKOVÝCH KOHORTÁCH 50 – 64 A 65 + A SROVNÁNÍ S EU	
<i>Martina RAŠTICOVÁ, Ivana KOLÁŘOVÁ</i>	809
ŽENY PODNIKATELKY NA STARTOVNÍ ČÁŘE, NEBO-LI JAK ZAČÍT PODNIKAT NA MORAVĚ. VÝSLEDKY VÝZKUMU	
<i>Martina RAŠTICOVÁ, Kateřina RAMPULOVÁ</i>	825
KNOWLEDGE CREATION IN THE CONTEXT OF NEW PRODUCT DEVELOPMENT	
<i>Marcin RELICH</i>	834
PREFERENCE REGIONÁLNÍCH POTRAVIN V JIHOMORAVSKÉM KRAJI A V DOLNÍM RAKOUSKU V ZÁVISLOSTI NA PŘÍJMU DOMÁCNOSTÍ	
<i>Stanislav ROJÍK, Martina CHALUPOVÁ, Martin PROKOP</i>	848
STRESORY PRACOVNÉHO PROSTŘEDIA A ICH ODPAD NA ŽENY PRACUJÚCE V PODNIKOCHE TURIZMU, SO ZAMERANÍM NA CESTOVNÉ KANCELÁRIE	
<i>Kristína ŠAMBRONSKÁ</i>	859
TÝMOVÁ PRÁCE V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ	
<i>Klára SEITLOVÁ</i>	867

DIAGNOSIS OF THE USE OF SELECTED CONTROLLING TOLLS IN THE POMERANIAN PROVINCE IN POLAND <i>Anna SIEMIONEK</i>	874
VIRTUAL CURRENCIES <i>Marcel NOVÁK, Pavol SKALÁK</i>	880
PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI V NOVODOBÉ HISTORII ČESKÉ REPUBLIKY <i>Sylva SKUPINOVÁ, Jan MÁČE, Eliška SMOTLACHOVÁ, Petr MIČKA</i>	888
POČÁTKY ČESKÉHO EKONOMICKÉHO MYŠLENÍ <i>Pavla SLAVÍČKOVÁ</i>	895
RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV V MULTIKULTÚRNM PROSTREDÍ NADNÁRODNÝCH SPOLOČNOSTÍ <i>Jana SOCHULÁKOVÁ</i>	903
PODMIENKY AKTÍVNEJ PARTICIPÁCIE ŽIEN PODNIKATELIEK V PROCESE KLASTROVEJ SPOLUPRÁCE V REGIÓNOCH SR <i>Veronika SOÓSOVÁ</i>	914
VPLYVY NA PRACOVNÚ MIGRÁCIU MLADÝCH ĽUDÍ <i>Adriana GRENČÍKOVÁ, Jana ŠPANKOVÁ</i>	925
REGIONAL DISPARITIES IN THE CONTEXT OF ECONOMIC GROWTH <i>Daniela ŠPIRKOVÁ, Mária ZÚBKOVÁ, Beata STEHLÍKOVÁ</i>	934
VOJENSKÉ VÝDAJE A JEJICH VLIV NA EKONOMICKÝ ROZVOJ ZEMĚ (VYBRANÉ PROBLÉMY) <i>Luboš ŠTANCL, Lenka BRIZGALOVÁ</i>	942
PRACOVNÁ MIGRÁCIA VZDELANÝCH ŽIEN A ICH ZNEVIDITEĽŇOVANIE <i>Anna ŠTEFANČIKOVÁ, Tatiana MASÁROVÁ</i>	952
JAZYKOVĚ ORIENTOVANÉ MODELOVÁNÍ PRO EKONOMICKOU A MANAŽERSKOU PRAXI – NĚKTERÉ OTEVŘENÉ PROBLÉMY <i>Jan STOKLASA, Tomáš TALÁŠEK</i>	959
HOW TO MANAGE WOMEN'S INNOVATION POTENTIAL IN IT INDUSTRY? <i>Maciej SZCZEPANKIEWICZ</i>	970
JAZYKOVĚ ORIENTOVANÉ MODELOVÁNÍ PRO EKONOMICKOU A MANAŽERSKOU PRAXI – VYBRANÉ METODY PRO JAZYKOVOU APROXIMACI <i>Tomáš TALÁŠEK, Jan STOKLASA</i>	977
ŽENY V PODNIKANÍ <i>Renáta TKÁČOVÁ</i>	990
PROBLÉMY PRÍJMOVEJ POLARIZÁCIE A ICH PRÍČINY V PODMIENKACH GLOBALIZÁCIE <i>Mária TOKÁROVÁ</i>	1001
CÍLE HRM A DŮSLEDKY KRIZE V PERSONÁLNÍ PRÁCI <i>Marek TOMAŠTÍK, Jiří KONEČNÝ</i>	1014
DIDAKTICKÉ ZÁSADY V EKONOMICKÝCH PŘEDMĚTECH <i>Jaromír TOMČÍK</i>	1021
SUCCESSION PROCESS IN FAMILY-OPERATED SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES <i>Lukáš TRČKA</i>	1028
PROCES ROZHODOVANIA ŠTUDENTOV VYSOKÝCH ŠKÔL K PRACOVNEJ MIGRÁCII <i>Magdaléna TUPÁ, Erika HANČOVSKÁ</i>	1036
GIFFENŮV STATEK – MÝTUS NEBO SKUTEČNOST? <i>Kamila TUREČKOVÁ</i>	1046
ROZVOJ ZNALOSTNÍ EKONOMIKY VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU <i>Alexandra VESELKOVÁ</i>	1054
ĽUDSKÝ KAPITÁL A PROCES VZDELÁVANIA – PREDPOKLAD ROVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV <i>Jarmila VIDOVÁ</i>	1066
ENTERPRISE TAXATION AND FINANCIAL DECISIONS <i>Eva VINCENCOVÁ</i>	1073

NIEKOĽKO PRÍKLADOV ZJEDNODUŠENIA FINANČNÝCH VÝPOČTOV	
<i>Mária VOJTEKOVÁ, Oľga BLAŽEKOVÁ</i>	1086
PERSPEKTÍVY ROZVOJA KREATÍVNEHO PRIEMYSLU V REGIÓNE	
<i>Sergej VOJTOVIČ</i>	1093
IS THE PATH TO WOMAN'S WORK SATISFACTION DIFFERENT THAN THAT OF A MAN? CORE SELF-EVALUATIONS AND DOMINATING HAPPINESS PHILOSOPHY IN WORK SATISFACTION PATH MODELLING	
<i>Radosław B. WALCZAK</i>	1100
ROLE STÁTU V HARMONIZACI PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA	
<i>Mirka WILDMANNOVÁ</i>	1108
E-NÁSTROJE PRO DOTAZNÍKOVÁ ŠETŘENÍ	
<i>Lucie Sára ZÁVODNÁ</i>	1117
VSTUPNÍ INFORMACE JAKO FAKTOR VNÍMÁNÍ HODNOTY PRODUKTU	
<i>Jan ZÁVODNÝ POSPÍŠIL</i>	1126
VÝVOJ PODNIKATELSKÉHO PROSTŘEDÍ V ČR V OBDOBÍ 1995 – 2015 Z POHLEDU ŽEN PODNIKATELEK	
<i>Jarmila ZOUHAROVÁ</i>	1132
STRATEGIC MANAGEMENT OF CZECH SMEs AND THEIR ECONOMIC PERFORMANCE	
<i>Pavel ŽUFAN</i>	1140

Úvodní slovo

Konference Znalosti pro tržní praxi, kterou již tradičně pořádá Katedra aplikované ekonomie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, měla v roce 2015 ve skrze aktuální téma Ženy-podnikatelky v minulosti a současnosti. Kulatý stůl stejně jako řada příspěvků ve sborníku, který máte před sebou, diskutuje tuto problematiku v mnoha různých souvislostech a nahlíží podnikající ženy z tradičních, ale i méně častých, či zcela neobvyklých pohledů. Ačkoliv je v České republice během posledních dvou desetiletí jasný posun v postavení žen ve společnosti obecně, a to i díky slibně se rozvíjejícím gender studies, jejichž výsledky sice pozvolna, ale s jistotou pronikají i do praxe, musí ženy pohybující se v podnikatelském prostředí překonávat různé překážky a čelit celé řadě problémů. Ať už se jedná o ryze přirozené jevy, jakými jsou fyzické predispozice, mateřství, vyšší věk dožití aj., nebo vlivy sociální (společenská diverzifikace pohlaví, efektivní sladění osobního a pracovního života aj.), všechny vytváří pomyslný skleněný strop evokující ať již pomyslnou, nebo reálně existující nerovnost. Příspěvky, které naleznete v tomto sborníku, se však nevěnují pouze problematice žen-podnikatelek. Znalosti jsou klíčovým prvkem mnoha oborů a svým záběrem rezonují v celém spektru ekonomických disciplín. V příspěvcích autorek a autorů naleznete výsledky výzkumů z oblasti managementu, marketingu, financí, podnikání, personalistiky a řízení lidských zdrojů, stejně jako ekonomických teorií, hospodářských dějin atd. Jako celek tak sborník Znalosti pro tržní praxi 2015 přináší sumu nových aktuálních poznatků o dění současném i minulém, které čtenář jistě ocení.

V Olomouci, 11. 9. 2015

MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ SYRSKÝCH A ČESKÝCH ŽEN V PODNIKÁNÍ

CAREER POSSIBILITIES FOR SYRIAN AND CZECH WOMEN IN BUSINESS

Samer ALKHADDOUR, Barbora SCHÜLLEROVÁ, Vladimír ADAMEC

Brno University of Technology

Anotace: *Postavení žen na trhu práce ve vybraných oblastech podnikání je aktuálním tématem, které je řešeno nejen v České republice, ale i v řadě dalších zemí světa. Nejinak je tomu i v arabských zemích, kde v důsledku rozdílnosti kultur, politického a sociálního uspořádání, vznikají specifické podmínky podnikání. Cílem příspěvku je analýza a posouzení současných podmínek v oblastech podnikání žen v Sýrii a České republice.*

Abstract: *The status of women in the labor market in various fields of business is an actual issue that is solved not only in Czech Republic but also in many other countries. Not any difference found in Arab countries, where due to the diversity of cultures, political and social organization specific business conditions emerged. The aim of this paper is to analyse and assess current conditions in the areas of woman's entrepreneurship in Syria and Czech Republic.*

Klíčová slova: *analýza; podnikatelka; obchodní podmínky; Česká republika; Sýrie*

Keywords: *analysis; businesswoman; business conditions; Czech Republic; Syria*

1 Introduction

Women's participation in labor force activities has greatly increased post to the end of World War II. The percentage of working women was about 30 % of those who were part of the labor force¹. The participation of women in the labor market is not the same in all countries due to many reasons that impact on it, such as economic development, social norms, education levels, fertility rates, and access to childcare and other supportive services². The relationship between these factors and the

¹ RAYMO, J., LIM, S. *A new look at married women's labor force transitions in Japan*. Social Science Research, 2011. pp. 460-472.

² SUNDARAM, Ay., VANNEMAN, R. *Gender Differentials in Literacy in India: The Intriguing Relationship with Women's Labor Force Participation*. World Development, 2007. pp. 128–143.

participation of female in the labor force is very complex. The latter is a driver of growth which indicates the importance of participation of the ratios in detect of the future of economy. This is a reference that the economy of the country grows rapidly.

It is also important because in many developing countries participation of women labor market is a coping mechanism in response to economic shocks that hit the household. However, the quality of work that women do is the most important issue. The participation of women worker increased in Europe from 55 % to more than 66 % between 1990 and 2008. At the same time, women's employment rate moved in the same direction with an increase from 49 % to 61 %. These ratios indicate a significant improvement in the reality of the working women as compared to men, which has nearly halved since 1990 from more than 25 % to almost 14 % in 2008³. Female labor force participation rate in the Middle East and North Africa is lower than any other region in the world. This situation is steady in those countries despite the low female illiteracy, fertility, and high economic growth rates and the fast urbanization movement in those regions.

This work reviews the types of the participation of Syrian women in the labor market, and declares the impact of the various constraints on the percentage of their participation and presents ways to improve the level of it in the labor market. The data indicate that despite the rise of the participation of Syrian women in the labor market in recent years, the percentage has been lower compared with the proportion of Czech Women as well as in comparison with the men in both countries⁴⁵⁶⁷⁸⁹. The study of the results of the percentage of participation in labor market show clearly that Syrian woman leave the labor market at an early stage compared with the Czech women. The results of the studies show that the behavior patterns of Syrian married women are different from single Czech women. They also show that the traditional tasks attached to women, like motherhood and the number of children affect the participation of Syrian women in labor market and also show that the workplace impacts on their work.

This paper proposes a series of policy measures required to increase the participation rate of Syrian women in the labor market and bridge the gap between the Syrian and Czech women in regards with all factors which impact on increasing participation in the labor market. In spite of the efforts made by the Government of the Syrian Arab Republic in regards with the integration of women in all fields of life, the results achieved are still modest when compared with the efforts made¹⁰. A report issued

³ MIRKO, S., JOVAN, Z. *Comparative Analysis of Labour Markets in South East Europe*. Procedia Economics and Finance, 2015. pp. 388 – 397.

⁴ BURKHARDOVÁ, M., ČEJKOVÁ, Š. *Comprehensive Information, Focus on Women, on Men*. Praha: Czech Statistical Office, 2009. pp. 1-287.

⁵ FIALA, T., LANGHAMROVÁ, J. *Increase of Labor Force of Older Age – Challenge for the Czech Republic in Next Decades*. In: 17th International Conference Enterprise and Competitive Environment. Procedia Economics and Finance, 2014. pp. 144-153.

⁶ LANGHAMROVÁ, J. *Development of life expectancy in the Czech Republic in years 1920-2010 with an outlook to 2050*. Prague: Prague Economic Papers, 2013. pp. 125–143.

⁷ KALÍŠKOVÁ, K. *Labor supply consequences of family taxation: Evidence from the Czech Republic*. Labour Economics, 2014. pp. 234–244.

⁸ JURAJDA, Š., PALIGOROVA, T. *Czech female managers and their wages*. Labour Economics, 2009. pp. 342–351.

⁹ BOERI, T., BURDA, M. *Active labor market policies, job matching and the Czech miracle*. *Papers and Proceedings of the Tenth Annual Congress of the European Economic Association*. European Economic Review, 1996. pp. 805–817.

¹⁰ NACOLA, D. *Family effects of the withdrawal of the Syrian women to work*. Damascus: Ministry of Culture, 2011. pp. 1-288.

by the UN Development Program (2008) showed that most of the Syrian women do not participate in these economic rights¹¹.

Few reports and statistics available show that very limited number of women had started their labor in private economic activities. The chances of women's participation as human resources are still undetected. In addition, the opportunities of Syrian women's participation in the labor force remain restricted by the following constraints:

1. The spread of women's illiteracy in the society and lack of awareness among Syrian women on how to exercise their legal rights.
2. The Control of the social and cultural traditions that promote traditional roles for men only whereas prevents the women from taking their roles.
3. Women's lack of confidence in their ability to take over administrative functions is prominent.
4. Difficulty in obtaining funding sources and lack of technical expertise in project management that generates income.
5. Weakness in integrating gender concepts in project planning and utilizing skills in spite of the efforts made to date.

National legislations do not distinguish between the rights of both sexes, whether in the public, private work or in joint sector. In addition, some local laws and regulations including Labor Law No. 91 of 1959 includes a full chapter about women and employment¹². Women also have been given positive discrimination, and prohibited employers from employing firewomen during pregnancy and maternity leave period or due to illness caused by pregnancy or childbirth.

2 The evolution of the percentage of participation of Syrian and Czech women in the labor work

The level of participation of women in economic activities is linked with the conditions and progress of society in various fields. There is a positive relationship between economic and social variables which control the relationship between women and economic activities¹³. The high level of education, hence the reduction of the spread of illiteracy among women necessarily reflected in the rising participation of women in economic activity. Figure 1 shows the labor force; female (% of total labor force) in Syria and Czech Republic was last measured in 2013 according to the World Bank. Female labor force as a percentage of the total shows the extent to which women are active in the labor force. Labor force is comprised from people with age range from 15 and older who meet the International Labor Organization's definition of the economically active population¹⁴. This page has the latest values, historical data, forecasts, charts, statistics, an economic calendar and news for Labor force - female (% of total labor force) in Syria. The blue columns refer to Czech women and the red columns refer to Syrian women.

¹¹ TAHIR, R. *Syrian women in work, life and law in the analytical study*. Damascus: International Labour Organization in Syria, 2015. pp. 1-11.

¹² HAMDAN, M. *Activating the role of the Syrian Arab women to comprehensive development*. Damascus: Damascus University Journal of Engineering Sciences, 2014. pp. 313-348.

¹³ ALMALOULI, R. *Features paid and unpaid work for Syrian women and men*. Damascus: Damascus University Journal of Engineering Sciences, 2014. pp. 121-160.

¹⁴ TRADING ECONOMICS. *Labor force - female in Syria*. [online]. 2013-05-30. Available at: <http://www.tradingeconomics.com/syria/labor-force-female-percent-of-total-labor-force-wb-data.html>.

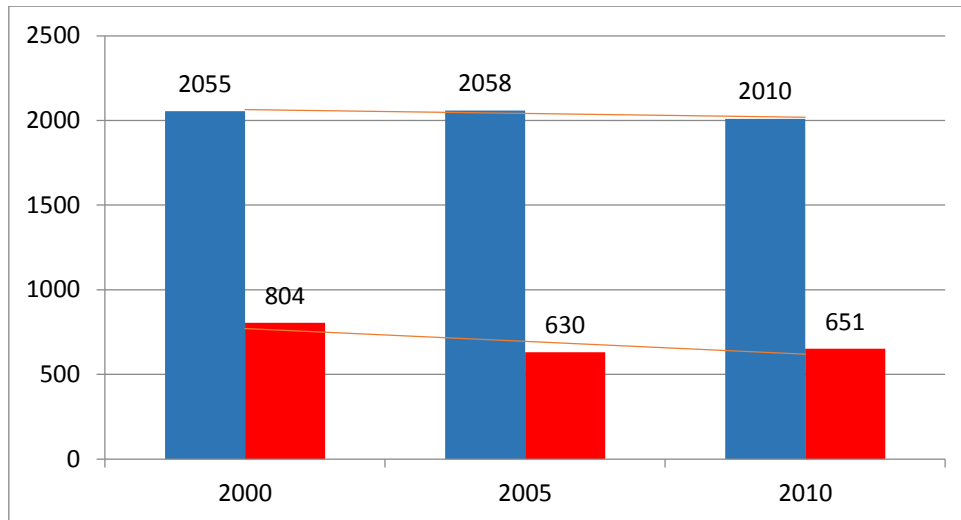


Figure 1: Number of female in labor force by thousand in Syria and Czech Republic

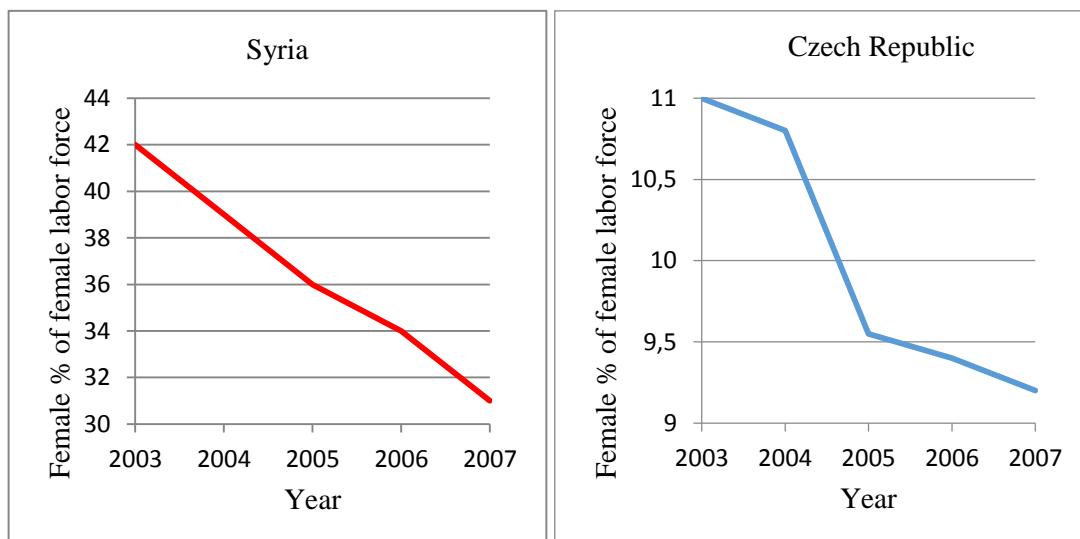


Figure 2: Labor force with primary education – female (% of female labor force) in Syria and Czech Republic.

The Statistics by the Central Bureau of Statistics in Syria showed a decline in women's participation in the labor. Figure 3 shows that the number of women worker during (2000-2010) in Syria reduced about one hundred fifty thousand. On the other hand, the number of women workers in Czech Republic remained constant around two million for the same interval. In Figure 2 we can see that the labor force with primary education; female (% of female labor force) in Syria and Czech Republic was last measured in 2012 according to the World Bank. Labor force with primary education represents those with primary education of the total labor force. This page has the latest values, historical data, forecasts, charts, statistics, an economic calendar and news for labor force with primary education - female (% of female labor force) in Czech Republic¹⁴. Figure 2 shows that the labor force with primary education; female (% of female labor force) in Syria and Czech Republic declined in both countries between 2003 and 2007. While Figure 3 shows that the labor force with secondary education increased in Syria but generally declined in Czech Republic.

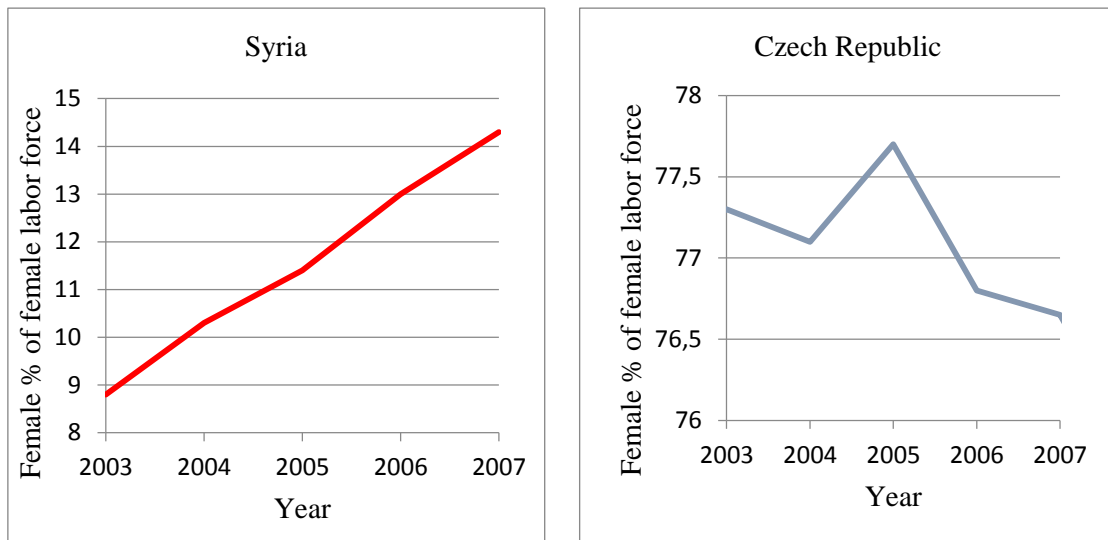


Figure 3: Labor force with secondary education - female (% of male labor force) in Syria and Czech Republic.

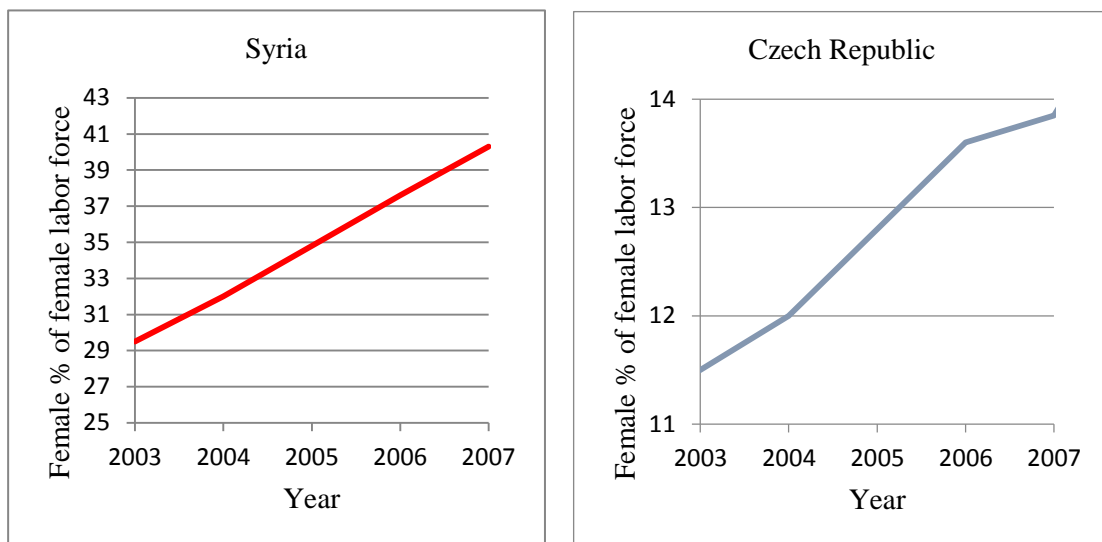


Figure 4: Labor force with tertiary education - female (% of female labor force) in Syria and Czech Republic.

Figure 3 shows labor force with secondary education; female (% of female labor force) in Czech Republic and Syria was last measured in 2012 according to the World Bank. Labor force with secondary education is the proportion of the labor force that has a secondary education as a percentage of the total labor force. This page has the latest values, historical data, forecasts, charts, statistics, an economic calendar and news for Labor force with secondary education – female (% of female labor force) in Czech Republic¹⁴.

Figure 4 shows that in both countries the number of labor force with tertiary education increased between 2003 and 2007. In this study, we focused in the interval 2003 to 2007 because we faced two main problems; the first problem is that in 2011 the war began in Syria, the second is the lack of available data on the employment of women in Syria compared with the data available in the Czech Republic.

3 The fields of women's participation in the labor market

The Syrian women are partners of men in building the Syrian society. The Syrian history provides that she was side by side with the man to overcome life problems. At present, the Syrian women have accessed various areas of the labor market such as agricultural activity in rural areas, craftworks, industry, as well as they were present in diverse functions and occupied prominent positions in the Government¹⁵. The United Nation reports issued in 2000 pointed to the significant increase in the women's participation in senior positions in the country, where women in 2003 representing 11 % of ambassadors and 7.14 % of the diplomats in Syria. In addition to a 4 adjutants minister, 21 females occupied posts of director-general and 27 females posts of Deputy Director General. Some women occupied a special position in head of Syrian government such as the Consultant of President of the Syrian Arab Republic Buthena Shaaban, vice president Ms. Najah al-Attar and many other¹⁶. Statistics of 2000 by the Syrian Bureau of Statistics shows that the percentage of Syrian women working in agriculture was 55.4 %, whereas in industry was lower with a percentage of 6.4 % and in the construction and building was 1 %, while in services 22.4 % of the proportion of labor in Syria¹⁷. In the statistics of 2011 the proportion of Syrian women participation in agricultural and industrial work declined to 12.3 %, 0.8 % respectively and the proportion of services increased up to 68.1 %. We should note that the abbreviation for the name of Syria is SYR and that the code of Czech Republic is CZE.

Economic Activity	Money and real estate		Transportation		Hotel and restaurant		Building and construction		Industry		Agriculture	
	SYR	CZE	SYR	CZE	SYR	CZE	SYR	CZE	SYR	CZE	SYR	CZE
2000	8.9	79.3	9.6	90.7	20.1	90.0	8.0	40.5	51.4	512.3	445.4	73.1
2005	13.2	74	5.1	83.2	27.1	97.5	56.7	42.7	42.8	486.8	195.3	55.4
2010	18.9	87.8	11.2	85.5	41.7	107.5	3.3	35.1	56.6	436	144.5	40.0

Table 1 Distribution of workers by economic activity over 15 years by thousand in Syria and Czech Republic (2000 - 2010).

The participation of Syrian women in agricultural works includes activities which require remarkable physical effort which can be quite exhausting for women workers. The Syrian government has supported women financially in order to set up small and medium projects. For example, some women living in villages they bought many cows to create their small business. The decreasing rates of females working in agricultural activities are indication to the improvement of the nature of the female workers. This increase was about 34 %, which is a result of the improvement of the education status of Syrian women and an increase of the percentage of women with high educational attainment. The participation of Czech women in industrial section is about half million. The participation of Czech women in other economic services is about one hundred thousand. There is a not big change in the participation of Czech women in the whole economic services between 2000 and 2010¹⁸.

¹⁵ SPIERINGS, N., SMITS, J. *Women's labour market participation in Egypt, Jordan, Morocco, Syria and Tunisia: A three-level analysis*. Nijmegen: Radboud University, 2007. pp. 1-25.

¹⁶ NASSER, A., KHAWLA, D. *Syrian women between reality and ambition*. Damascus: Damascus Center for Theoretical and Civil Rights Studies, 2013. pp. 1-8.

¹⁷ CENTRAL BUREAU OF STATISTICS. *Force Lab*. [online]. 2010-10-02. Available at: <http://www.cbssyr.sy/index-EN.htm>.

¹⁸ CZECH STATISTICAL OFFICE. *Focus on women, on men*. [online]. 2009-07-26. Available at: <https://www.czso.cz/documents/10180/25385875/16769814+1413124405.pdf/5bdab497-1783-4fd3-970f-099b6f8bd2ba?version=1.0>.

4 Stereotypes of women workers behavior and its relationship to age and family and social status

The report prepared by the Syrian Women's Network, which was concerned with Syrian women affairs provided that 80 % of working women were pushed by the economic need to work, and 20 % of women workers who entered the labor market sought to achieve self-esteem through their work. In another survey, the results showed that the proportion of working single women was up to 70 % while the proportion of working married women was only 30 %¹⁹. These varying ratios are affected by the role of the stereotypical for woman housewife or mother and their several duties which prevent them from working and get the economic independence which count as the basis of women's autonomy and the first step on the road to achieve her rightful position in society and to trust herself as a productive and an effective citizen¹⁹.

Syrian women still feel confused and worried, and sometimes ashamed because they work outside their homes, despite their physical and psychological dependence. They also see work outside as suffering from social fear, despite all the burdens they carry out inside the house and outside. They feel that they are guilty for leaving their homes to work. Also, Syrian woman still need social skills that liberate them from confusion in front of others prove themselves and know how to express themselves effectively as a human being in front of the process associated with life situations. Although working for long hours hence got exhausted as a result of their work, but this fatigue fades in comparison with the feeling of pleasure through direct contact with society that generates energy and vitality. Although the motive behind their work is an economic necessity, but they discover a new pleasure with the direct contact with outside world, where standing in front of a new world would enhance their feeling of freedom and gain money on her own and understand the meaning of economic liberalization and its consequences.

5 Recommendations

Despite of the great successes achieved by Syrian women in the fields of the labor market, the results of a survey made 2004 showed that still an urgent need to do more procedures and measures to raise the level of women's contribution to the labor force and enable them to participate more effectively in the productive sectors. It was the development of proposals and recommendations to implement that:

1. Take positive procedures that enable women to be side by side with men to participate in the formulation of economic policies.
2. Develop programs provide Syrian women with training and qualification, especially in the field of modern technology for the development of women working experiences and skills.
3. Providing low-cost services to women and to provide its service facilities in the workplace, such as nurseries and kindergartens.
4. Attention to occupational health and safety of working women.
5. Reducing the literacy rate of women in all fields, particularly in the field of professional and economic illiteracy.
6. Improving the labor policies as a first step to restructure work patterns in order to encourage the sharing of family responsibilities.
7. Measuring unpaid work done by women and taken into account in the gross national product.
8. Encouraging women's work for its own account and support them to get the credit and capital in accordance with the conditions are appropriate, accessible and offering low cost services in the field of trade.

¹⁹ HUMAIDAN, A. *Economic projects targeting women in the Syrian Arab Republic*. Cairo: Arab Women's Organization, 2013.

9. Creation of specialized awareness, education and rehabilitation programs for the rural women.
10. Support the activities of the women in order to improve and develop their situation.
11. Creating appropriate business conditions for women.

6 Conclusion

In this paper we used statistic data from Czech Statistical Office and from Central Bureau of Statistics for period 2000 – 2010. We choosed this interval because of in 2011 started political war in Syria. This study shows that the number of women in the labor market in the Czech Republic is twice the number of women in the labor market in Syria, although the number of Czech population is half the population of Syria. The Syrian Government creates gender condition for business. Currently is the highest choicest area of business the agriculture and all related activity. The reasons are significant tradition in Syrian culture. Social and cultural change and modifying values of societies, in addition to modifying the social concepts requires a long time, in which a social hereditary playing a role in restraining the change and development, and this issue is considered the major challenge regarding social development in general, and particularly regarding enabling woman and developing the role she plays in the society. Therefore, in Syria it's important to disseminate the awareness that a man should be a real partner to a woman in every life affairs, as well as increasing the woman's awareness and boosting the confidence in herself, and trying to modify the woman's devoted traditional role through redesigning school's curriculums as and media. In comparison with the past years is the issue of education in both countries is in high level. We must take advantage of the Czech experience in the development of women's participation in the labor market. In fact, the Syrian legislation is good in comparison with the Czech legislation, but the biggest obstacle remains the culture of the community.

Literature:

ALMALOULI, R. *Features paid and unpaid work for Syrian women and men*. Damascus: Damascus University Journal of Engineering Sciences, 2014. pp. 121-160.

BOERI, T., BURDA, M. *Active labor market policies, job matching and the Czech miracle. Papers and Proceedings of the Tenth Annual Congress of the European Economic Association*. European Economic Review, 1996. pp. 805–817.

BURKHARDOVÁ, M., ČEJKOVÁ, Š. *Comprehensive Information, Focus on Women, on Men*. Praha: Czech Statistical Office, 2009. pp. 1-287.

CENTRAL BUREAU OF STATISTICS. *Force Lab*. [online]. 2010-10-02. Available at: <http://www.cbssyr.sy/index-EN.htm>.

CZECH STATISTICAL OFFICE. *Focus on women, on men*. [online]. 2009-07-26. Available at: <https://www.czso.cz/documents/10180/25385875/16769814+1413124405.pdf/5bdab497-1783-4fd3-970f-099b6f8bd2ba?version=1.0>.

FIALA, T., LANGHAMROVÁ, J. *Increase of Labor Force of Older Age – Challenge for the Czech Republic in Next Decades*. In: 17th International Conference Enterprise and Competitive Environment. Procedia Economics and Finance, 2014. pp. 144-153.

HAMDAN, M. *Activating the role of the Syrian Arab women to comprehensive development*. Damascus: Damascus University Journal of Engineering Sciences, 2014. pp. 313-348.

HUMAIDAN, A. *Economic projects targeting women in the Syrian Arab Republic*. Cairo: Arab Women's Organization, 2013. pp. 1-23.

JURAJDA, Š., PALIGOROVA, T. *Czech female managers and their wages*. Labour Economics, 2009. pp. 342–351.

KALÍŠKOVÁ, K. *Labor supply consequences of family taxation: Evidence from the Czech Republic*. Labour Economics, 2014. pp. 234–244.

LANGHAMROVÁ, J. *Development of life expectancy in the Czech Republic in years 1920-2010 with an outlook to 2050*. Prague: Prague Economic Papers, 2013. pp. 125–143.

MIRKO S., JOVAN Z. *Comparative Analysis of Labour Markets in South East Europe*. Procedia Economics and Finance, 2015. pp. 388 – 397 .

NACOLA, D. *Family effects of the withdrawal of the Syrian women to work*. Damascus: Ministry of Culture, 2011. pp. 1-288.

NASSER, A., KHAWLA, D. *Syrian women between reality and ambition*. Damascus: Damascus Center for Theoretical and Civil Rights Studies, 2013. pp. 1-8.

RAYMO, J., LIM, S. *A new look at married women's labor force transitions in Japan*. Social Science Research, 2011. pp. 460–472.

SPIERINGS, N., SMITS, J. *Women's labour market participation in Egypt, Jordan, Morocco, Syria and Tunisia: A three-level analysis*. Nijmegen: Radboud University, 2007. pp. 1-25.

STAHIR, R. *Syrian women in work, life and law in the analytical study*. Damascus: International Labour Organization in Syria, 2015. pp. 1-11.

TRADING ECONOMICS. *Labor force - female in Syria*. [online]. 2013-05-30. Available at: <http://www.tradingeconomics.com/syria/labor-force-female-percent-of-total-labor-force-wb-data.html>.

UNDARAM, A., VANNEMAN, R. *Gender Differentials in Literacy in India: The Intriguing Relationship with Women's Labor Force Participation*. World Development, 2007. pp. 128–143.

Contacts:

Dipl. Eng. Samer Al Khaddour
Institute of Forensic Engineering, Brno University of Technology
Údolní 244/53
602 00 Brno
Czech Republic
e-mail: samer.alkhaddour@usi.vutbr.cz

Dipl. Eng. Barbora Schüllerová
Institute of Forensic Engineering, Brno University of Technology
Údolní 244/53
602 00 Brno
Czech Republic
e-mail: barbora.schullerova@usi.vutbr.cz

Assoc. Prof., Dipl. Eng. Ing. Vladimír Adamec, Ph.D.
Institute of Forensic Engineering, Brno University of Technology
Údolní 244/53
602 00 Brno
Czech Republic
e-mail: vladimir.adamec@usi.vutbr.cz

Brief information about the authors:

Samer Al Khaddour has economic diploma from Planning Institute for Economic and Social Development from University of Damascus. Currently he is studying the doctoral program at the BUT in Brno, where he is focused on the problematic of economic valuation.

Barbora Schüllerová, Ph.D. student, she deals with the problematic of the application of the economic instruments, especially in to the process of the valuation of the impact by an anthropogenic activity on the human health and environment.

Vladimír Adamec deals with the issue of identification, analysis and reduction risks in engineering fields and economic valuation. Coordinator and researcher of a plenty projects: R&D, PHARE, UNIDO, OECD, COST, 5, 6 FP etc. Don on some of the Czech and Slovak technical universities. Member of several scientific societies and institutions. Author more than 800 scientific and research papers and reports, conference contributions, research and technical reports.

ZAMĚSTNANCI VĚKOVÉ KATEGORIE 50+ POD TÍHOU STÁLE PŘEVLÁDAJÍCÍHO STEREOTYPNÍHO VNÍMÁNÍ – VÝZKUMNÁ STUDIE

THE 50+ EMPLOYEES BURDENED BY THE STILL PREVAILING STEREOTYPICAL PERCEPTION – RESEARCH STUDY

Jiří BEJTKOVSKÝ

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky

Anotace: *Současná společnost je charakteristická nejen proměnami v oblasti politické, ekonomické, technologické, environmentální, ale také sociální – zejména demografickou změnou nejen na trhu práce. Stárnutí populace je většinou stále vnímáno jako hrozba či problém. Ovšem zlepšující se životní úroveň, podmínky a rostoucí ekonomický blahobyt podporující postupné prodlužování průměrné délky lidského života hovoří o jiné tezi. Cílem článku je zamyšlení a tvorba diskuse nad zaměstnanci věkové kategorie 50+ z hlediska posilování konkurenceschopnosti korporace. Článek prezentuje některé z výsledků kvantitativního a kvalitativního výzkumu realizovaného v korporacích v České republice. Zjištěné výsledky prezentují spíše neutrální až negativní postoje k zaměstnancům věkové kategorie 50+. Jako jedno z možných řešení se jeví komplexnější a cílenější personální práce se zaměstnanci věkové kategorie 50+ v odrazu filosofie Age managementu a budování dlouhodobé prosperity korporace.*

Abstract: *The current society is characteristic not only by changes in the area of politics, economy, technology and the environment but also in social area – especially the demographic change not only in the labour market. Population ageing process is mostly still perceived as a threat or a problem. However, improving quality of life, conditions of life and increasing economic welfare which support gradual lengthening of the average length of human life speak in favour of a different thesis. The aim of the article is to think about and discuss the issue of the 50+ employees from perspective of strengthening competitiveness of a corporation. The article presents some of the results of quantitative and qualitative research conducted in corporation in the Czech Republic. The identified results present rather neutral or even negative attitudes to the 50+ employees. One of the possible solutions seems to be more complex and targeted HR work with the 50+ employees reflecting the philosophy of the Age management and building of long-term prosperity of a corporation.*

Klíčová slova: *Age management, konkurenceschopnost, proces stárnutí populace, řízení lidských zdrojů, zaměstnanec věkové kategorie 50+*

Keywords: *Age management, competitiveness, population ageing process, human resource management, employee 50+*

1 Úvod

Problému stárnutí pracovní síly a situaci stárnoucích zaměstnanců i korporací (firem, institucí, organizací, podniků, společností), které stárnoucí zaměstnance zaměstnávají, je v posledních letech věnována významná pozornost. Analýzy demografické situace jednoznačně ukazují, že většina vyspělých zemí světa prochází demografickou změnou spojenou s postupným stárnutím (či dokonce zrychlujícím se stárnutím) populace, z níž plyne značný nárůst podílu osob v post-produktivním věku a pokles podílu osob ve věku produktivním. Způsob, jakým lze této situaci čelit, se stal předmětem rozmanitých debat a workshopů v rámci sociální politiky i korporací. Dva donedávna oddělené problémy – individuální stárnutí a stárnutí populace – začínají být postupně řešeny ve vzájemných souvislostech. Individuální procesy stárnutí, řešené především z pohledu medicíny a gerontologie, a měnící se věková struktura populace, řešená v rámci sociální politiky, jsou nově vnímány jako jeden vzájemně provázaný problém.²⁰

Pro zabezpečení zvyšování i ekonomické konkurenceschopnosti se musí Česká republika stát zemí vstřícnou k zaměstnancům různého biologického věku. Mezi hlavní výzvy k dosažení tohoto cíle bude bez pochyby patřit:

- změna postojů k procesu stárnutí jak na úrovni společnosti, tak mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.
- propojení opatření konceptu Age managementu s důchodovou reformou tak, aby došlo ke změně přístupů k aktivnímu stárnutí na trhu práce, neovlivňované pouhým zvýšením věku odchodu do důchodu.
- zajištění široké publicity filosofie Age managementu a jeho využití jakožto nedílné součásti (strategického) personálního řízení a společenské a sociální odpovědnosti korporací (firem, institucí, organizací, podniků, společností).
- příprava věkově staršího obyvatelstva na aktivní stárnutí, období aktivního stárnutí a období důstojného stáří.
- sběr a šíření příkladů dobré praxe na národní i mezinárodní úrovni.²¹

Prodloužení pracovní kariéry zvyšováním zákonného věku pro odchod do starobního důchodu se stal povinný ve většině západních zemí s cílem zachování ekonomické produktivity země, podpoření předávání a sdílení znalostí či zkušeností v korporacích (firmách, institucích, organizacích, podnicích, společnostech) nebo snížení rizika finanční nerovnováhy v systémech sociálního zabezpečení.²²

²⁰ KRYŇSKA, E. & SZUKALSKI, P. *Active ageing measures in selected European Union countries Final Report*. Lodz: University of Lodz, 2013.

²¹ NOVOTNÝ, P., BOSNIČOVÁ, N., BŘENKOVÁ, J., FUKAN, J., LAZAROVÁ, B., NAVRÁTILOVÁ, D., PALÁN, Z., POKORNÝ, B. & RABUŠICOVÁ, M. *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění Age managementu v České republice. Průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2014.

²² MARCALETTI, F. Age Management and Sustainable Careers for the Improvement of the Quality of Ageing at Work. *Active Ageing and Healthy Living*, Volume 203, 2014, pp. 134-144.

2 Demografický vývoj populace

Dnešní struktura populace v zemích Evropské unie se vyznačuje obzvláště vysokým počtem lidí, kteří se narodili ve dvou desetiletích po skončení druhé světové války. I když se tento nárůst u jednotlivých členských států liší, tato generace je často nazývána jako generace baby-boomu a zahrnuje kohorty obyvatel, které se narodily ve druhé polovině čtyřicátých a na konci šedesátých let minulého století. Osoby z první kohorty baby-boomu již vstoupily do důchodového věku. Evropské populační prognózy předpokládají, že počet lidí ve věku nad 60 let se bude v příštích desetiletích zvyšovat asi o dva miliony osob ročně. Současně se počet obyvatel v produktivním věku v důsledku nižší porodnosti u osob z post baby-boom generací začne snižovat. To bude mít za následek zvyšující se počet velmi starých osob (ve věku 80 nebo více let) a zároveň méně mladých lidí o ně pečujících a přispívajících na jejich důchody.

Současné věkové složení populace v České republice se vyznačuje relativně nízkým počtem a podílem dětí, silným zastoupením osob v ekonomicky aktivním věku a zatím nepříliš vysokým počtem a podílem osob ve vyšším věku. Budoucí vývoj věkové struktury však bude dynamický, a to ve směru výrazného stárnutí populace.²³

Proces stárnutí populace je nejenom v České republice nezvratný. Proto je zapotřebí, aby management korporací začal s tímto faktem aktivně a efektivně pracovat a promítl jej do celé své koncepce tak, aby se konkrétní korporace i z pohledu strategického řízení nestala neziskovou či nekonkurenceschopnou.

3 Věk a jeho diferencované pojetí v korporátní praxi

Management moderních a inovativních korporací (firem, institucí, organizací, podniků, společností) by měl vnímat věk svých zaměstnanců minimálně z deseti dalších pohledů, a to:

- Fyzicky-kognitivní věk. Fyziologické změny ovlivňují schopnost zaměstnanců pracovat. Zaměstnavatelé by v tomto směru měli posuzovat tři věci: 1) fyzické a intelektuální kapacity zaměstnance, 2) úkoly, které je v rámci konkrétní práce třeba plnit, 3) jaký typ podpory je třeba pro tento typ věku na pracovišti.
- Socioemocionální věk. V jednotlivých stádiích života se rozvíjí odlišné vnímání času. Zatímco zaměstnanci věkové kategorie 50- z tohoto pohledu přistupují k životu s tím, že mají ještě hodně před sebou, starší zvažují, kolik ještě mají času. Od toho by se měla odvíjet jejich motivace.
- Sociální věk. Tento způsob vnímání věku je spojen s typickou ukázkou věkové diskriminace. Jde o to, jak si ostatní myslí, že je někdo starý. Běžně se pak stává, že je zaměstnanec považován za příliš mladého nebo příliš starého, aby něco uměl, i když to ve skutečnosti umí. Zaměstnavatelé by proti tomu měli bojovat tím, že budou sledovat, jak různé věkové skupiny přispívají k úspěchu korporace.
- Kariéerní věk. Věk lze vnímat také v kontextu kariéry zaměstnanců. Zde by zaměstnavatelé měli vědět především jednu věc – zaměstnanci věkové kategorie 50+ mají zájem o nové výzvy a chtějí se učit novým dovednostem.
- Organizační věk. Tento věk se rovná délce období, po které zaměstnanec pracuje pro jednoho zaměstnavatele, jedno oddělení nebo jednoho nadřízeného. Měl by být zohledňován při povyšování jako klíčový ukazatel zkušeností a schopností.

²³ NOVOTNÝ, P., BOSNIČOVÁ, N., BŘENKOVÁ, J., FUKAN, J., LAZAROVÁ, B., NAVRÁTILOVÁ, D., PALÁN, Z., POKORNÝ, B. & RABUŠICOVÁ, M. *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění Age managementu v České republice. Průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost.* Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2014.

- Normativní věk. Korporace a jednotlivci mají odlišné názory na to, co je odpovídající pro mladého a co pro staršího člověka. Zaměstnavatelé by proto měli pomáhat zaměstnancům věkové kategorie 50+ s rozvojem jejich pracovního potenciálu, nikoli jim ubírat na odpovědnostech.
- Generační věk. Tradičně se mluví o tom, že na pracovištích dnes působí zaměstnanci Generace Millennials/Generace Y (narození v letech 1981 – 1999), Generace X (narození v letech 1965 – 1980), Baby Boomers (narození v letech 1946 – 1964) či ještě Tiché generace (narození v letech 1900 – 1945). Nelze však paušalizovat, že všichni zástupci jednotlivých generací jsou stejní.
- Relativní věk. To, jak zaměstnanci vnímají svůj věk vzhledem k ostatním, ovlivňuje také to, jak vnímají své schopnosti. Zaměstnavatelé by proto měli počítat s tím, že zaměstnanec, který se cítí ve srovnání s kolegy příliš starý, může sám sebe zbytečně považovat za méně efektivního.
- Věk daný životními událostmi. Věk může být vnímán také v souvislosti s významnými životními událostmi, jako je svatba nebo založení rodiny. Zaměstnavatelé by se proto měli zajímat i o to, jaký vliv má osobní život na pracovní život jejich lidí.
- Subjektivní věk. Každý je tak starý, jak se cítí. Subjektivní věk má velmi výrazný vliv na osobní rozhodování. Zaměstnavatelům proto nezbyvá než usilovat o to, aby se jejich lidé cítili mladí a svěží.^{24,25}

Na základě výše uvedeného rozličného pojetí věku zaměstnanců by tak nemělo v korporátní praxi docházet k věkové diskriminaci ať již potenciálních či stávajících zaměstnanců. Na každého zaměstnance by mělo být nahlíženo diferencovaně, individuálně a bez určitých stereotypů či předsudků. Každý by měl mít stejné možnosti a měl by být posuzován eventuálně hodnocen konkrétní zaměstnanec – jeho osobní know-how, které je množinou jeho dosavadních životních a pracovních zkušeností, znalostí, schopností a dovedností.

Novým trendem v oblasti řízení intelektuálního kapitálu se jeví koncept Age managementu, který se mimo jiné zaměřuje právě na oblast prevence a odstraňování určitých podob a prvků diskriminace zaměstnanců na základě jejich biologického věku a zajišťování adekvátních a vhodných pracovních podmínek pro všechny věkové kategorie zaměstnanců v dané korporaci.

4 Koncept Age managementu

Koncept Age managementu (Age diversity management) je termínem pro dynamický soubor zásad, pravidel, postupů, nástrojů, rezerv a investic týkající se uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti jednotlivců, přitom podporuje optimum ekonomické a společenské produktivity v průběhu celého života, a umožňuje zaměstnancům všech věkových kategorií vést produktivní, smysluplný a zdravý život, včetně období odchodu do důchodu.²⁶

Filosofie Age managementu tak přímo souvisí s procesem stárnutí populace, aktivním stárnutím či vedením věkově heterogenních pracovních týmů či skupin, čímž by mělo docházet k zamezení věkové diskriminace. Mezi personální činnosti, ve kterých lze prvky strategie Age managementu například implementovat, jsou: personální plánování, nábor zaměstnanců, vzdělávání, rozvoj a plánování kariéry zaměstnanců, začleňování nových zaměstnanců, pracovní vztahy, péče o zaměstnance, ergonomie, nebo flexibilní formy zaměstnávání lidských zdrojů v konkrétní korporaci.

²⁴ PITT-CATSOPHES, M., MATZ-COSTA, Ch. & JAMES, J. *Through a different looking glass: The prism of age*. Boston: Chestnut Hill, MA: Sloan Center on Aging & Work, 2012.

²⁵ SERVER HRNEWS.CZ. Studie: Jak staří jsou vlastně vaši lidé? [online]. cit. 2015-06-28. Dostupné z: <http://www.hrnews.cz/dual/lidske-zdroje/studie-a-trendy-id-148711/studie-jak-stari-jsou-vlastne-vasi-lide-id-1718942>.

²⁶ KUPERUS, H., STOJKOVA, P. & RODE, A. Baseline Study. Brusel: ESF-Age Network. [online]. cit. 2015-06-28. Dostupné z: http://esfage.eu/sites/esfage/files/attachments/Baseline_Study_August2011.pdf.

Důraz je kladen zejména na prevenci – tedy například zamezení zdravotních problémů souvisejících s výkonem dané práce či zvyšování odborné (kvalifikační) úrovně zaměstnanců.^{27,28}

Řízení stárnoucí pracovní síly je předmětem zájmu na mnoha úrovních, přičemž motivace k tomuto zájmu a jeho konkrétní projevy se samozřejmě liší. Obecně lze rozlišit tři úrovně, na kterých hlavní aktéři zainteresovaní na programech Age managementu své zájmy vyjadřují a realizují. Jedná se o:

- úroveň individuální.
- úroveň korporace (firmy, instituce, organizace, podniku, společnosti).
- perspektivu veřejnou, tedy širší společenský zájem.²⁹

Opatření strategie Age managementu neznamenaají upřednostňování zaměstnanců věkové kategorie 50+ vůči ostatním a už vůbec není Age management otázkou soupeření generací. Naopak, pokud jsou zaměstnancům všech generací zajištěny rovné příležitosti a práce s lidskými zdroji je vedena sociálně zodpovědně, přispívá to všem bez ohledu na věk.³⁰

5 Cíl a metody

Článek přináší pohled na některé z výsledků kvantitativního a kvalitativního výzkumu realizovaného v korporacích (firmách, institucích, organizacích, podnicích, společnostech) v České republice. Cílem těchto výzkumů a samotného článku je tvorba vzájemné diskuse všech zainteresovaných subjektů a následné zamyšlení se nad postavením zaměstnanců věkové kategorie 50+ na trhu práce, jejich uplatnitelností a přínosem pro korporaci (firmu, instituci, organizaci, podnik, společnost) dnes, na prahu 21. století. Tento přínos by se měl určitou formou mimo jiné promítnout do oblasti konkurenceschopnosti a celkového fungování (interního i externího) konkrétní korporace (firmy, instituce, organizace, podniku, společnosti).

Oblasti, které byly předmětem zájmu realizovaných výzkumů, v sobě odráží vybrané personální činnosti, ve kterých lze hledat návaznost na koncept Age managementu. Konkrétně se jedná o tyto činnosti:

- personální plánování lidských zdrojů.
- proces vyhledávání lidských zdrojů.
- vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů.
- péče o lidské zdroje.

Výzkumný soubor pro kvantitativní výzkum (dotazníkové šetření) představoval 80 HR manažerů (zaměstnanců zodpovědných za oblast lidských zdrojů) a 400 zaměstnanců věkové kategorie 50+. Přičemž bylo osloveno celkem 80 korporací a z každé korporace byl osloven jeden HR manažer (zaměstnanec zodpovědný za oblast lidských zdrojů) a pět zaměstnanců věkové kategorie 50+. Kvalitativní výzkum probíhal s vybranými představiteli korporací, kteří již byli osloveni v rámci

²⁷ TAEN – The Age and Employment Network. *Managing the Ageing Workforce: an introductory guide to age management for HR professionals*. London: TAEN, 2007.

²⁸ FABISIAK, J. & PROKURAT, S. Age Management as a Tool for the Demographic Decline in the 21st Century: An Overview of its Characteristics. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI)*, Volume 8, Issue 4, 2012, pp. 83-96.

²⁹ CIMBÁLNÍKOVÁ, L., FUKAN, J., LAZAROVÁ, B., NAVRÁTILOVÁ, D., NOVOTNÝ, P., ODRAZILOVÁ, R., PALÁN, Z., RABUŠICOVÁ, M., RAJMONOVÁ, M., ŘEHÁKOVÁ, L. & ŠTOROVÁ, I. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2014.

³⁰ NOVOTNÝ, P., BOSNIČOVÁ, N., BŘENKOVÁ, J., FUKAN, J., LAZAROVÁ, B., NAVRÁTILOVÁ, D., PALÁN, Z., POKORNÝ, B. & RABUŠICOVÁ, M. *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění Age managementu v České republice. Průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2014.

kvantitativního výzkumu. Výzkumný soubor pro kvalitativní výzkum představoval celkem 15 korporací různého podnikatelského zaměření, kde byla realizována polostrukturovaná interview vždy s jedním HR manažerem (zaměstnancem zodpovědným za oblast lidských zdrojů) a dvěma zaměstnanci věkové kategorie 50+ dané korporace. Při volbě vhodných výzkumných metod k realizaci definovaných cílů bylo zohledňováno několik aspektů. Bylo zvažováno, zda zvolené metody zabezpečí pravdivost odpovědí respondentů a dále pak přispějí k dosažení stanovených cílů. Z výzkumných metod bylo využito dotazníkové šetření, pozorování a analýza personálních či jiných dokumentů. Tyto metody byly dále doplněny polostrukturovanými interview se zaměstnanci vybraných korporací (firem, institucí, organizací, podniků, společností).

6 Výsledky a diskuse

Výsledky realizovaných výzkumů se zaměřují na čtyři vybrané oblasti personálních činností v oslovených korporacích (firmách, institucích, organizacích, podnicích, společnostech), ve kterých lze hledat souvislost se strategií Age managementu, tedy personálním řízením, které zohledňuje věk a mění se schopnosti zaměstnanců, dále podporuje věkovou diverzitu a individualitu každého zaměstnance.

6.1 Personální plánování lidských zdrojů

Při studiu personálních analýz, personálních dokumentů, personálních politik a personálních postupů v konkrétních oslovených korporacích (firmách, institucích, organizacích, podnicích, společnostech) lze na první pohled vyslovit tezi, že personální plánování lidských zdrojů v určitých (velmi jednoduchých až strategicky propracovaných) formách existuje.

V mikrokorporacích a malých korporacích lze říci, že detailně a komplexně rozpracované analýzy věkové struktury zaměstnanců, vzájemné zastupitelnosti, stanovení konkrétních kompetencí, způsobu uchovávání cenných znalostí, dovedností či informací klíčových zaměstnanců v korporaci nebo efektivně rozfázovaný odchod starších zaměstnanců do důchodu (předčasného i řádného) prakticky neexistují. Náhlá potřeba zaměstnance je obvykle řešena operativně bez hlubšího strategického plánování. Nicméně je zde analyzována zejména finanční náročnost související s konkrétním pracovním místem.

Autorovy realizované výzkumy ovšem potvrdily, že ve středních a velkých korporacích existují zpracované akční plány, které jsou rozděleny do několika kroků, a které jsou přímo zaměřeny na konkrétní personální oblast či pracovní místo v korporaci. Většina těchto plánů má strategický charakter. Nicméně otázky globálního stárnutí pracovní síly či efektivních opatření, která by se měla v korporaci realizovat, jsou všeobecné, ne vždy konkrétní či adresné.

Na druhou stranu lze říci, že implementaci prvků konceptu Age managementu lze najít i v malých korporacích. Dále bylo ale zjištěno, že tyto prvky nejsou součástí systematicky propracované strategie malé korporace.^{31,32}

6.2 Proces vyhledávání lidských zdrojů

Ve většině industrializovaných zemí se začíná opravdu vážně brát demografické stárnutí pracovní síly a management zdejších korporací implementuje řízení lidských zdrojů bez ohledu na biologický věk

³¹ FUERTES, V., EGDELL, V. & MCQUAID, R. Extending working lives: age management in SMEs. *Employee Relations*, Volume 35, Issue 3, 2013, pp.272-293.

³² URBANCOVÁ H. & ČERMÁKOVÁ H. The costs of Age Management in agricultural companies. *Agricultural Economics – Czech*, Volume 61, 2015, pp. 14-22.

každého zaměstnance. Mimo to se management korporací snaží neustále udržovat produktivitu zaměstnanců věkové kategorie 50+.³³

V oslovených českých korporacích jsou preferováni zaměstnanci zejména z vnitřních zdrojů, a pakliže se nikdo vhodný na obsazovanou pracovní pozici nenalezne, přistupuje se k vnějšímu trhu práce. Kvantitativním výzkumem bylo zjištěno, že žádná věková kategorie zaměstnanců není výrazně preferována.

Nicméně kvalitativní výzkum potvrdil určitý tlak na obsazování pracovních pozic zaměstnanci věkové kategorie 50-. Tento tlak se ukázal jako odraz na stále přetrvávající předsudky, mýty a stereotypy v očích HR manažerů (zaměstnanců zodpovědných za oblast lidských zdrojů) oslovených korporací vůči zaměstnancům věkové kategorie 50+. Je tedy za potřebí do korporátní praxe vnášet jednu z myšlenek konceptu Age managementu, tedy individualitu každého zaměstnance.

Přičemž se mimo jiné ukazuje, že zaměstnanci věkové kategorie 50+ více preferují dobré vztahy se svými kolegy, přátelskou atmosféru na pracovišti, zatímco příjmy či příležitost k povýšení jsou pro ně méně důležitým stimulem.³⁴

Otevřená komunikace, týmová spolupráce či společně sdílená korporátní vize jsou mimo jiné důležité prostředky pro její fungování. Aby mohla korporace dosáhnout vnitřní harmonie, je zapotřebí, aby byla korporátní vize slučitelná s osobní vizí jednotlivých zaměstnanců.³⁵

Stereotypní chování, myšlenky, postoje a praktiky lze najít nejen v mikrokorporacích či malých korporacích, ale také ve středních i ve velkých korporacích, a to nejen tuzemských, ale také zahraničních.³⁶

6.3 Vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů

Na základě výzkumů lze říci, kromě mikrokorporací mají všechny korporace zpracován alespoň částečně rámcový plán vzdělávání a rozvoje svých lidských zdrojů. V mikrokorporacích jsou zaměstnanci vzděláváni podle aktuálních možností dané korporace.

Mezi nejčastěji aplikované formy vzdělávání, které korporace implementují do procesu vzdělávání svých zaměstnanců, patří nabídka různých forem kurzů, školení, workshopů, seminářů a podobně dle pracovní pozice zaměstnance v dané oslovené korporaci, jak to vyplynulo z realizovaných autorových výzkumů. Jak uvedli někteří HR manažeři (zaměstnanci zodpovědní za oblast lidských zdrojů), někdy může být limitujícím činitelem nikoliv biologický věk zaměstnance, ale finanční prostředky, které se na konkrétní vzdělávací akci vztahují. Tuto tezi více méně potvrdili i samotní zaměstnanci věkové kategorie 50+.

Zaměstnanci věkové kategorie 50+ by uvítali takové vzdělávací aktivity, kde budou účastníci tvořit alespoň přibližně homogenní skupinu (vzdělávání pak bude bez zbytečného stresu, pocitu nervozity a podobně).³⁷

³³ SCHRÖDER, H., MULLER-CAMEN, M. & FLYNN, M. The management of an ageing workforce: organisational policies in Germany and Britain. *Human Resource Management Journal*, Volume 24, Issue 4, 2014, pp. 394–409.

³⁴ DRABEA, D., HAUFFB, S. & RICHTERA, N. F. Job satisfaction in aging workforces: an analysis of the USA, Japan and Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, Volume 26, Issue 6, 2015, pp. 783-805.

³⁵ SLINTÁK, K. *The principles of biotic organization*. In: Proceedings of the 7th International Scientific Conference Finance and the Performance of Firms in Science, Education and Practice. Zlín: Tomas Bata University in Zlín, 2015, s. 1346-1361.

³⁶ FUERTES, V., EGDELL, V. & MCQUAID, R. Extending working lives: age management in SMEs. *Employee Relations*, Volume 35, Issue 3, 2013, pp.272-293.

Homogenní vzdělávací skupiny lze v určité formě také chápat jako jedno z opatření konceptu Age managementu. V tomto kontextu by mohly také korporace realizovat vzdělávací programy pro manažery, které by byly zaměřené na problematiku stárnutí na pracovišti a výhody věkově diverzifikovaných pracovních týmů či skupin.

V některých, zejména velkých korporacích, je uplatňováno také vzdělávání či proces sdílení znalostí formou mentorování, koučování, poradenství či asistování.

Zajímavostí je, že v rámci práce se znalostmi či přímo v procesu jejich sdílení ženy i muži (zaměstnankyně i zaměstnanci) upřednostňují stejné způsoby práce s nimi.³⁸

6.4 Péče o lidské zdroje

Oslovené korporace poskytují svým zaměstnancům vedle povinné péče také péči smluvní a dobrovolnou. Samozřejmě, že dobrovolnou péči nelze standardizovat. Korporace využívají zejména flexibilních forem pracovních úvazků. Střední a velké korporace implementují také koncept Work Life Balance. Oblast ergonomie a bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců je samozřejmostí. V souvislosti s konceptem Age managementu by bylo vhodné v této oblasti také zohledňovat schopnosti, (pracovní) možnosti a vytvářet programy na podporu zdraví a funkční kapacity nejen zaměstnanců věkové kategorie 50+.

V rámci moderního procesu řízení lidských zdrojů lze v souvislosti s konceptem Age managementu a v důsledku posilování a zvyšování výkonnosti a konkurenceschopnosti korporace uvažovat o třech základních pilířích personální práce se zaměstnanci nejen věkové kategorie 50+, a to:

- oblastí organizace práce.
- oblastí stimulů pracovní motivace.
- a oblastí vzdělávání a rozvoje kvalifikace zaměstnanců.³⁹

Grafické znázornění této myšlenky je uvedeno na obrázku (Obr. 1).

³⁷ BEJTKOVSKÝ, J. *Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů*. Žilina: Georg, 2013.

³⁸ MLÁDKOVÁ, L. *Impact of gender on work with knowledge*. In: *Znalosti pro tržní praxi 2014: Média a komunikace v 21. století (Knowledge for Market Use 2014: Media and Communication in the 21st Century)*. Olomouc: Katedra aplikované ekonomie, Filozofická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci, 2014, s. 239-244.

³⁹ BEJTKOVSKÝ, J. *Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů*. Žilina: Georg, 2013.

Obrázek 1: Specifikace podmínek personálního řízení s akcentem na zaměstnance nejen věkové kategorie 50+ v přímé souvislosti s konceptem Age managementu



Zdroj: BEJTKOVSKÝ, J. *Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů*. Žilina: Georg, 2013.

Z výše uvedeného obrázku (Obr. 1) je patrné, že integrujícím článkem, který pozitivně působí na všechny tři vybrané pilíře personální práce se zaměstnanci nejen věkové kategorie 50+ je filosofie Age managementu, tedy personálního řízení, které zohledňuje věk a mění se schopnosti zaměstnanců dané korporace, dále podporuje věkovou diverzitu zaměstnanců a individualitu každého zaměstnance korporace.

7 Závěr

V současné době je proces demografického stárnutí populace diskutován nejen na makroekonomické úrovni, jako je například zdravotnictví, infrastruktura, bydlení či trh práce, ale také na úrovni mikroekonomické a to v souvislosti s růstem a pracovní silou korporací (firem, institucí, organizací, podniků, společností).⁴⁰

Moderní koncepce řízení lidských zdrojů se bude muset vypořádat a aktivně naučit pracovat s tímto neodvratitelným faktem.

Na proces stárnutí pracovní síly a situaci stárnoucích zaměstnanců je a bude třeba uplatňovat holistický přístup.⁴¹

⁴⁰ SCHIMKE, A. Ageing workforce and firm growth in the context of “extreme” employment growth events. *Structural Change and Economic Dynamics*, Volume 30, 2014, pp. 86-100.

⁴¹ AALTIO, I., SALMINEN, H. M. & KOPONEN, S. Ageing employees and human resource management – evidence of gender-sensitivity? *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Volume 33, Issue 2, 2010, pp. 160-176.

Článek prezentuje dílčí výsledky kvantitativního a kvalitativního výzkumu realizovaného v korporacích (firmách, institucích, organizacích, podnicích, společnostech) v České republice. Cílem realizovaných výzkumů a samotného článku je zamýšlení a tvorba diskuse nad postavením zaměstnanců věkové kategorie 50+ na trhu práce, jejich uplatnitelností a přínosem pro korporaci.

Výsledky autorových výzkumů se zaměřily na čtyři vybrané oblasti personálních činností v oslovených korporacích, ve kterých lze hledat souvislost s konceptem Age managementu, tedy personálním řízením, které zohledňuje věk a mění se schopnosti zaměstnanců, dále podporuje věkovou diverzitu a individualitu každého zaměstnance.

Významným nedostatkem se ukázaly stále přetrvávající předsudky, mýty a stereotypy zejména v očích HR manažerů (zaměstnanců zodpovědných za oblast lidských zdrojů) oslovených korporací vůči zaměstnancům věkové kategorie 50+. Je tedy za potřebí do korporátní praxe vnášet jednu z myšlenek filosofie Age managementu, tedy individualitu každého zaměstnance.

Strategie Age managementu by dále mohla být dána do vzájemné součinnosti s oblastí organizace práce, oblastí stimulů pracovní motivace a oblastí vzdělávání a rozvoje kvalifikace nejen zaměstnanců věkové kategorie 50+, čímž by mohla být zabezpečena dlouhodobá prosperita a konkurenceschopnost korporace (firmy, instituce, organizace, podniku, společnosti).

Literatura:

BEJTKOVSKÝ, J. *Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů*. Žilina: Georg, 2013.

CIMBÁLNÍKOVÁ, L., FUKAN, J., LAZAROVÁ, B., NAVRÁTILOVÁ, D., NOVOTNÝ, P., ODRAZILOVÁ, R., PALÁN, Z., RABUŠICOVÁ, M., RAJMONOVÁ, M., ŘEHÁKOVÁ, L. & ŠTOROVÁ, I. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+. Metodická příručka*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2014.

KRYŇSKA, E. & SZUKALSKI, P. *Active ageing measures in selected European Union countries Final Report*. Lodz: University of Lodz, 2013.

NOVOTNÝ, P., BOSNIČOVÁ, N., BŘENKOVÁ, J., FUKAN, J., LAZAROVÁ, B., NAVRÁTILOVÁ, D., PALÁN, Z., POKORNÝ, B. & RABUŠICOVÁ, M. *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění Age managementu v České republice. Průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2014.

PITT-CATSOUPHES, M., MATZ-COSTA, Ch. & JAMES, J. *Through a different looking glass: The prism of age*. Boston: Chestnut Hill, MA: Sloan Center on Aging & Work, 2012.

TAEN – The Age and Employment Network. *Managing the Ageing Workforce: an introductory guide to age management for HR professionals*. London: TAEN, 2007.

AALTIO, I., SALMINEN, H. M. & KOPONEN, S. Ageing employees and human resource management – evidence of gender-sensitivity? *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Volume 33, Issue 2, 2010, pp. 160-176.

DRABEA, D., HAUFFB, S. & RICHTERA, N. F. Job satisfaction in aging workforces: an analysis of the USA, Japan and Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, Volume 26, Issue 6, 2015, pp. 783-805.

FABISIAK, J. & PROKURAT, S. Age Management as a Tool for the Demographic Decline in the 21st Century: An Overview of its Characteristics. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI)*, Volume 8, Issue 4, 2012, pp. 83-96.

FUERTES, V., EGDELL, V. & MCQUAID, R. Extending working lives: age management in SMEs. *Employee Relations*, Volume 35, Issue 3, 2013, pp. 272-293.

MARCALETTI, F. Age Management and Sustainable Careers for the Improvement of the Quality of Ageing at Work. *Active Ageing and Healthy Living*, Volume 203, 2014, pp. 134-144.

SCHIMKE, A. Ageing workforce and firm growth in the context of "extreme" employment growth events. *Structural Change and Economic Dynamics*, Volume 30, 2014, pp. 86-100.

SCHRÖDER, H., MULLER-CAMEN, M. & FLYNN, M. The management of an ageing workforce: organisational policies in Germany and Britain. *Human Resource Management Journal*, Volume 24, Issue 4, 2014, pp. 394-409.

URBANCOVÁ H. & ČERMÁKOVÁ H. The costs of Age Management in agricultural companies. *Agricultural Economics – Czech*, Volume 61, 2015, pp. 14-22.

MLÁDKOVÁ, L. *Impact of gender on work with knowledge*. In: Znalosti pro tržní praxi 2014: Média a komunikace v 21. století (Knowledge for Market Use 2014: Media and Communication in the 21st Century). Olomouc: Katedra aplikované ekonomie, Filozofická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci, 2014, s. 239-244.

SLINTÁK, K. *The principles of biotic organization*. In: Proceedings of the 7th International Scientific Conference Finance and the Performance of Firms in Science, Education and Practice. Zlín: Tomas Bata University in Zlín, 2015, s. 1346-1361.

KUPERUS, H., STOYKOVA, P. & RODE, A. Baseline Study. Brusel: ESF-Age Network. [online]. cit. 2015-06-28. Dostupné z: http://esfage.eu/sites/esfage/files/attachments/Baseline_Study_August2011.pdf.

SERVER HRNEWS.CZ. Studie: Jak staří jsou vlastně vaši lidé? [online]. cit. 2015-06-28. Dostupné z: <http://www.hrnews.cz/dual/lidske-zdroje/studie-a-trendy-id-148711/studie-jak-stari-jsou-vlastne-vasi-lide-id-1718942>.

Kontakt:

Ing. Jiří Bejtkovský, Ph.D.

Ústav managementu a marketingu, Fakulta managementu a ekonomiky, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Mostní 5139

760 01 Zlín

Česká republika

e-mail: bejtkovsky@fame.utb.cz

www.fame.utb.cz

Krátká informace o autorovi:

Jiří Bejtkovský je odborným asistentem Ústavu managementu a marketingu Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Na této fakultě působí od roku 2007. Od roku 2012 je členem profesní neziskové organizace People Management Forum. Od roku 2013 je členem otevřené, nepolitické platformy AMSP ČR. Od roku 2014 je členem odborné Platformy proti vícenásobné diskriminaci obecně prospěšné společnosti Alternativa 50+. Ve své vědecko-výzkumné činnosti se věnuje problematice zaměřené na populaci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů a marketingu. Výsledky svých výzkumů aktivně publikuje a prezentuje na odborných vědeckých konferencích či v tuzemských a zahraničních periodikách.

FINANČNÍ VÝHODY CLOUD COMPUTINGU PRO FIREMNÍ SFÉRU

THE FINANCIAL BENEFITS OF CLOUD COMPUTING FOR THE CLOUD COMPUTING FOR THE CORPORATE SPHERE

Vlastimil BIJOTA

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Anotace: *Problematika cloud computing se v posledních dvou letech dostává stále více do povědomí jak akademického tak podnikatelského zájmu. Tento fenomén v oblasti IT technologií může znamenat do příštích let další zlom podobně jako v předešlé době internet, nebo nedávno chytré telefony. Pro firmy rozšíření cloud computingu znamená nejenom příležitost a jistou konkurenční výhodu, zásadním aspektem je nepochybně finanční stránka. Cílem příspěvku je definovat a určit základní finanční výhody v oblasti nákladů při využívání služeb cloud computingu pro firemní sféru. Protože vývoj cloud computingových služeb očekává svůj vrchol přibližně v následujících pěti letech, tlak na co nejmenší možné náklady bude stále větší i v rámci konkurenčních bojů jednotlivých poskytovatelů, případně takto nově vzniklých. K dosažení cíle výzkumu bude proveden výzkum na základě prozatímních studií a případových studií z oblasti finančních aspektů cloud computingu.*

Abstract: *The issue of cloud computing in the last two years gaining in awareness of both the academic and business interests. This phenomenon in the field of IT technologies may mean the coming years another break like the previous time internet or smart phones recently. For the companies the expansion of cloud computing is not only an opportunity and a certain competitive advantage is undoubtedly an essential aspect of financing. This paper aims to define and determine the basic financial cost advantages in the use of cloud computing services for the corporate sphere. Because the development of cloud services computing expects its peak approximately the next five years, the pressure on the smallest possible costs will be increasing even within the competitive struggles of individual providers, or the newly formed. To achieve the objectives of the research will be carried out research on the basis of interim studies and case studies of financial aspects of cloud computing.*

Klíčová slova: *cloud, cloud computing, costs, SME's, finance*

Keywords: *cloud, cloud computing, náklady, MSP, finance*

1 Úvod do problematiky

Cloud. Cloud computing. Slova, která pravděpodobně v nejbližší době budeme znát a používat tak jako třeba dnes smartphone, nebo tablet. Nejenom v našich běžných životech, ale také pro práci a v práci. A to nikoliv ve smyslu, že by se jednalo o nějaký mrak, či meteorologický jev. O tom, že i toto slovní spojení je stále na počátku své éry dokazuje průzkum z roku 2012, kdy na vzorku téměř tisícovce amerických občanů, si polovina z dotazovaných myslela, že cloud computing má souvislost s počasím a pouze šestnáct procent znalo přesný význam spojení obou slov.⁴² Tento „problém“ nebo spíše nevědomí se týká i našeho kontinentu. Pokud bychom se podívali do Evropy i zde je problematika týkající se cloud computingu ve svých počátcích. Za téměř roční monitorování a tvorbu různých rešerší jsem se setkal většinou s autory mimoevropského původu. Za zmínku v rámci Evropy, ale stojí určitě projekt podpořený Evropskou unií – TClouds, který trval tři roky a to od 2010 do 2013 a podílely se na něm jak firmy např. IBM, tak věhlasné univerzity jako anglický Oxford. Jehož primární zaměření je zvýšení bezpečnosti přenosu a uchování dat a ochranu soukromých údajů.⁴³ Česká republika je ve výzkumu v oblasti cloud computingu dá se říct úplně v začátcích. Jedná se o reaktivně nové a téma a pro již zavedená pracoviště, je jeho uchopení složitější. Je zde otázkou jestli ztratit krok a za několik let dohánět světový trend, nebo zavčas se touto tematikou začít zabývat. Protože dosud jediným grantem udělovaným GAČR opravdu zaměřeným na cloud computing je jeden a to z roku 2011 od docenta Freulichta (P403/11/0574). V současnosti se také tématem zabývá doktor Veber z Fakulty informatiky a statistiky VŠE v Praze, který právě na tuto situaci ve své práci upozorňuje.⁴⁴ Přitom na základě výsledků studie *“Deployment of cloud computing small and medium sized enterprises”* provedené v roce 2014 je v nejbližších letech očekáván nárůst využívání cloud technologií u MSP v ČR.⁴⁵

2 Cloud computing a firemní sféra

Přestože počet uživatelů cloudu se rok od roku zvětšuje, tak mnoho lidí si ani není vědomo, že jsou sami jeho uživateli. Je proto důležité a zásadní, aby lidé porozuměli okolnostem a náležitostem cloud computingových služeb, což by jim umožnilo využívat další možné cloudové služby pro jejich osobní i pracovní potřebu.⁴⁶ Poptávka týkající se cloud computingu je poháněná ohromným nárůstem dat v poslední době a potřebou tyto data někde bezpečně uchovat, stejně tak k ní mít i téměř neomezený přístup.⁴⁷ Jednou z nejčastější užívaných definic pro cloud computing pochází z roku 2011 a má jí na svědomí NIST⁴⁸. V souvislosti s tímto článkem jsem však vybral stručnou a vystihující od Forrester Research a to, že cloud computing představuje: „Standardizované IT možnosti (služby, software, nebo infrastruktura) dodávané skrze internetové technologie a placené modelem pay-per-use v samoobslužném prostředí.“⁴⁹ Protože se nadále budu zaměřovat především na finanční

⁴² WALTON, Z. *Americans Think Cloud Computing Comes from Actual Clouds*. [online]. cit. 2015-08-01. Dostupné z: www.webpronews.com/americans-think-cloud-computing-comes-from-actual-clouds-2012-08.

⁴³ TCloud project. [online]. cit. 2015-08-01. Dostupné z: <http://www.tclouds-project.eu/>.

⁴⁴ VEBER, J. *Služby cloud computing v České republice*. Disertační práce: VŠE v Praze, Fakulta informatiky a statistiky, 2013. Dostupné z: <https://www.vse.cz/vskp/id/1194790>.

⁴⁵ MAREŠOVÁ, P., HÁLEK, V. *Deployment of cloud computing in small and medium sized enterprises in the Czech Republic, 2014*, E+M, roč. 17, č. 4.

⁴⁶ BOJANOVA, I., a kol. *Cloud Computing*. IT Pro, č. 3/4, 2013, s. 12.

⁴⁷ BOJANOVA, I., a kol. *Cloud Computing*, s. 13.

⁴⁸ The National Institute of Standards and Technology, *In: Information economy report 2013: The cloud economy ecosystem*, United Nations Conference on Trade and Development, 2013, s. 4.

⁴⁹ Forrester, Inc. *The Evolution Of Cloud Computing Markets*. [online]. cit. 2015-08-02. Dostupné z: <http://fm.sap.com/data/UPLOAD/files/Forrester%20The%20Evolution%20Of%20Cloud%20Computing%20Markets.pdf>.

hledisko cloud computingu pro firmy jako zákazníka. Již existuje několik skutečně obrovských firem, které jsou v roli opačné a to sice přímo poskytovatelů, jako např. IBM, Google nebo Amazon. Díky nim a mnoha miliónovým investicím začal cloud být využívaný ve velké míře v oblasti veřejných služeb, což mu zásadně pomohlo k tomu, aby se jeho úloha stále zvětšovala, ale také se dostává čím dál tím víc do firemního sektoru, kde mění pohled na řízení podnikové informatiky a setkává se postupně se zvýšenou poptávkou.⁵⁰ Poptávka ze strany firem netýká však pouze hlediska technologického, ale i ekonomického. Zcela zásadními faktory pro její nárůst byly, jak malá vytíženost datových center v případě velkých společností, pokles cen výpočetní techniky, ale i to, že rokem 2008 a ekonomickou krizí počalo ve firmách období úsporných opatření. Právě snížení nákladů je totiž, jak následně bude řečeno, nejčastěji zmiňovaná ekonomická výhoda cloud computingu.⁵¹

Je zde několik možných pohledů, jak s takovou informací naložit, jestliže však zůstaneme u ekonomického hlediska, resp. podnikatelského, znamená to velký potenciál obrovského trhu, který je ve svých počátcích. V souvislosti s výše uvedeným průzkumem bych totiž rád uvedl jeden, který provedla společnost KPMG, jež zkoumala očekávání, jak se v nejbližších letech projeví vliv cloudu a to mezi téměř pětiset příslušníky vlád po celém světě. Na tuto otázku jich 50 % odpovědělo, že se projeví právě snížením nákladů, a 28 %, že zcela zásadně změní business model.⁵² Současně stejná studie poukazuje na to, že implementace cloudu se do značné míry týká rozhodování v rámci celého podnikání nikoliv pouze v souvislostech s technologiemi. Manažeři budou hrát daleko větší roli v přijetí cloud computingových služeb, protože je to rozhodnutí, které vychází z obchodních potřeb a finančních úvah. Nicméně vliv a přínos po jejich adaptaci se projeví napříč celou firemní hierarchií.⁵³

Hallová ve svém článku zmiňuje pět klíčových vlastností cloud computingu, které pro takové rozhodování jsou zcela zásadní, a to: samoobslužnou podle potřeb – kdy si zákazník sám dle svých potřeb stanoví rozsah a čas aktuálně využívaných služeb. Přístup přes internet – cloudové služby jsou samozřejmě dostupné skrze internetové připojení. Sdílení zdrojů – jednotliví zákazníci využívají na principu „pronájmu“ zdroje od poskytovatele, které jsou navzájem sdílené. Přestože uživatel nemá povědomí, kde se momentálně jeho data nacházejí, měl by být minimálně schopný identifikovat, kde se nachází datové centrum/úložiště pro ně. Vysoká elasticita – pro zákazníka představuje cloud jako nevyčerpateľný zdroj a jeho služby tak mohou být poskytnuty téměř okamžitě v různém rozsahu. Měřitelnost – poskytování služby podléhá automatické kontrole a zdroje jsou optimalizované na základě průběžných měření, díky tomu se vyznačuje pro zákazníka i poskytovatele svou transparentností.⁵⁴

2 Finanční aspekty cloud computingu ve firemní sféře

Zmínil jsem, že jedním z důvodů expanze cloudu byla malá vytíženost velkých datových center, neznámá to však, že by veškeré velké subjekty okamžitě přecházely, právě třeba z finančního hlediska na cloud. Důležité je zde zmínit, že v takovém případě je třeba zohlednit velikost firem. Protože pro velké korporátní firmy se cloud computingové služby často nejeví rentabilními. Společnost McKinsey Consulting zjistila, že typická data centra velkých korporátních společností mohou operovat za značně nižších nákladů, než kterých by bylo zapotřebí k outsourcingu některé,

⁵⁰ VOŘÍŠEK, J. a kol. Aplikační služby IS/ICT formou ASP - Proč a jak pronajímat informatické služby. Praha: Grada Publishing, 2004, s. 45.

⁵¹ VEBER, J. Služby cloud computing v České republice, s. 16.

⁵² KPMG: *The Cloud. Changing the business ecosystem*, 2011, s. 33. [online]. cit. 2015-08-02. Dostupné z: https://www.kpmg.com/IN/en/IssuesAndInsights/ThoughtLeadership/The_Cloud_Changing_the_Business_Ecosystem.pdf.

⁵³ KPMG: *The Cloud. Changing the business ecosystem*, 2011, s. 8.

⁵⁴ HALLOVÁ, M. *Cloud computing definícia, výhody a nevýhody: Cloud computing definition, advantages and disadvantages*. In: Informačné a komunikačné technológie v riadení a vzdelávaní, Nitra, 2013 [online]. cit. 2015-08-02. Dostupné z: http://old.fem.uniag.sk/konferencie_a_seminare/zborniky/ki2013/zbornik/Hallová.pdf.

z již existujících cloud služeb.⁵⁵ Situace u firem menšího rozsahu, resp malých a středních podniků (dále jen MSP) je rozdílná v tom smyslu, jelikož ty nemají významné množství zdrojů a technické znalosti zřídit vhodnou infrastrukturu tak, aby mohly soutěžit se svými většími konkurenty.⁵⁶ Vzhledem ke skutečnosti, že jednou z výhod cloud computingových služeb je jejich již zmíněná nízkonákladovost a jednoduchost jejich implementace, je pravděpodobné, že se tak cloud computing stane atraktivní možností pro mnoho MSP. Další zásadní výhodou, kterou cloud computing přináší pro MSP v rámci finančního hlediska je návratnost investic, jaká doposud nebyla proveditelná především z důvodů jeho flexibilní struktury nákladů a zmíněné škálovatelnosti. Cloud computing si klade za cíl snížit množství složitostí, minimalizovat náklady a zvýšit tak organizační pružnost.⁵⁷ Pádovým důvodem implementace cloudu je rovněž nezbytné přizpůsobení se technologickému vývoji, udržení stávajících a přilákání nových klientů a úspora počátečních nákladů.

Pro mnoho menších a středních firem je totiž zásadní otázkou právě počáteční investice. Cloud model v sobě zde nese mnoho přesvědčivých argumentů pro jeho implementaci do firemní struktury MSP, zejména právě z hlediska provozních (OPEX) a kapitálových výdajů (CAPEX).⁵⁸ Jelikož se díky využití cloudu zužují na daleko menší hodnoty. Protože není potřeba nákupu nových zařízení či nových technických zajištění – vlastní server pro firmu stojí řádově minimálně několik desítek tisíc korun a to bez započtení případných oprav⁵⁹. Jediné náklady se týkají pronájmu uživatelské licence a v případě, že není již součástí, tak nákup daného softwaru nutného k využívání a správě cloudových služeb.⁶⁰ Úspora nákladů se nemusí týkat pouze technické stránky. Díky využívání cloudových služeb se podstatně sníží i pracovní zátěž IT pracovníků a zároveň zvyšuje profesionalitu využívání, protože v malých firmách si mnohdy správce IT outsourcují a ti tak nemají detailní přehled a v případě potřeby tak může jít o delší proces. V případě cloudu jejich poskytovatelé disponují profesionály a specialisty na dané oblasti.⁶¹ Je důležité poznamenat, že přes veškeré snížení nákladů a organizační změny při implementaci cloudu, neznamená to radikální změnu v obsazenosti IT personálu. Jisté snížení vzhledem k daleko snazší obsluze je na místě, nicméně vytváří to tlak na opravdové odborníky v oblasti, kteří budou schopni služby spravovat a mít dohled nad zabezpečením.

3 Možnost implementace cloudových služeb do firmy

Pokud bychom se blíže podívali na rozdíl v řešení při implementaci cloudu a nebo ponecháním v současném stavu (vlastní režie, nebo outsourcing), tak dle Reeseho průzkumu⁶² (zahrnujícího ovšem jednu určitou nabídku, nelze ho tedy brát za určité dogma) je potvrzené, že počáteční náklady na provoz vlastního IT řešení jsou vysoké a je nutné k tomu připočít rychlé opotřebení obzvláště v současnosti, kdy vývoj a inovace nových zařízení jsou stále rychlejší. V případě měsíčních poplatků je cloud výhodnější než IT outsourcing a to i v případě zaměstnání výše zmíněných specialistů

Avšak přijetí cloud computingu do podnikatelského prostředí není vůbec triviální záležitostí. Správné pochopení výhod a nevýhod pro organizaci závisící zcela na individuálním posouzení každé z

⁵⁵ MILLER, R. Data Centers Cheaper Than Cloud. Data Center Knowledge, 2009. [online]. cit. 2015-08-03. Dostupné z: <http://www.datacenterknowledge.com/archives/2009/04/15/mckinsey-data-centers-cheaper-than-cloud/>.

⁵⁶ MARSTON, S. a kol. Cloud computing - The business perspective. *Decision Support Systems*, 2011, s. 176-189.

⁵⁷ GHAFARI, K., a kol. *Towards Cloud Computing: A Swot Analysis on its Adoption in Smes*. IJITCS International Journal of Information Technology Convergence and Services, 2014, č. 4, s. 13-20.

⁵⁸ MATHER, T a kol. *Cloud Security and Privacy*. Sebastopol: O'Reilly Media Inc., 2009.

⁵⁹ HARBAUGH, L., G. Šest důvodů, proč používat cloudové služby. Computerworld: Ucelený informační zdroj pro IT profesionály. Praha: IDG Czech, a.s, 2012, roč. 23, č. 4, s. 22. ISSN 1210-9924.

⁶⁰ ZIKMUND, M. Co je to Cloud computing a proč se o něm mluví. BusinessVize [online]. cit. 2015-08-04. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/software/co-jeto-cloud-computing-a-proc-se-o-nem-mluvi>.

⁶¹ HARBAUGH, Logan G. Šest důvodů, proč používat cloudové služby, s. 22.

⁶² REESE, G. *Cloud Application Architectures: Building Applications and Infrastructure in the Cloud*. Sebastopol: O'Reilly Media Inc., 2009. Theory in Practice (o'Reilly) Series.

nich. Stejně tomu je i při posuzování a plánování nákladů, jelikož ty v případě cloud computingu spočívají v mnoha různých vstupech a určitých nejistotách, dopředu nespécifikovatelných, oproti běžnému nákupu hardware zařízení a řešením ve vlastní režii. Ony nejistoty může představovat například možnost změny cenové nabídky jednoho z poskytovatelů cloudových služeb, nebo v opačném případě reálnou úsporu v nákladech na elektrickou energii v delším časovém horizontu.⁶³ Guy Creese, pracující pro společnost Gartner, která se poměrně hodně zabývá problematikou a výzkumy z oblasti cloud computingu tvrdí, že v dlouhodobém horizontu, se může cena za pravidelné využívání cloudových služeb dokonce vyšplhat vysoko i přes nízké vstupní poplatky. Zároveň ale je třeba brát v úvahu značnou úsporu na technickém zajištění, mzdách, nebo jako bylo výše uvedeno na elektrické energii. Tedy jako určitý celek změn, kterou s sebou právě implementace cloudu nese. Plnou zodpovědnost navíc nese poskytovatel služby a na zákazníka tak přechází pouze operační náklady a to i v případě výpadku.⁶⁴ Zajímavost v souvislosti s elektrickou energií přinesla americká laboratoř Berkley, která uveřejnila fakt, že v případě, že by 86 milionů amerických pracovníků a úředníků přešlo a začalo využívat cloud, znamenalo by to 87% úsporu elektrické energie, tedy zhruba tolik co za jeden celý rok spotřebuje Los Angeles.⁶⁵

Ze stejné společnosti jako Creese byl i Bill Kirwin, který v roce 1987 publikoval tzv. Analýzu celkových nákladů vlastnictví (TCO – Total Cost of Ownership), která se používá k hodnocení podnikové informatiky. Pomáhá zákazníkům a podnikovým manažerům při hodnocení přímých a nepřímých nákladů s provozem s informačně komunikačních technologií – tedy, přiřazuje vynaložené náklady na vlastnění a řízení informačně komunikační struktury v podniku. Je velmi často používanou metodou pro hodnocení IT projektů a v případech poskytování cloudových služeb se s ní můžeme setkat často, jelikož právě tato nákladová analýza patří mezi hlavní výhody.⁶⁶ V samotném výpočtu se počítají veškeré náklady, nutné pro realizaci IT řešení a to konkrétně např.: Náklady na licence, Náklady na hardware a jeho údržbu (on-premise), Náklady na implementaci a customizaci, Náklady na integraci a migraci dat, Servisní a maintenance poplatky, Mzdy IT oddělení nutné pro údržbu HW a podporu uživatelů, Řízení změn, Náklady na školení, Konektivita.⁶⁷

Pokud by manažeři měli zvažovat konkrétně jaké cloudové služby by byly vhodné pro jejich firmu, existují některé nástroje, které se snaží tento proces zrychlit a zefektivnit a to např. „Cloud Buyes’s Decision Tree“ od The Open Group⁶⁸, nebo „Cloud Adoption Advisor“ od firmy IBM.⁶⁹ Dle Joe Weinmana, je nutné totiž fázi hledání připočíst k tzv. „vyhledávacím nákladům“ a to i přesto, že některé uvedené platformy existují zdarma k použití. Ne vždy je totiž pouze využít jeden takový nástroj pro analýzu a srovnání a je možná dnes již využít některých obchodních firem pro poradenství. Do dalších nákladů mohou spadat například i technologické – na převedení dat stávajících dat.⁷⁰

⁶³ KHAJEH-HOSSEINI, A. a kol. The Cloud Adoption Toolkit: supporting cloud adoption decisions in the enterprise. Software – practice and experience, 2012, č. 42, s. 449.

⁶⁴ CREESE, G. SaaS vs. Software: The Pros and Cons of SaaS Pricing. Gartner. [online]. cit. 2015-08-04. Dostupné z: <http://blogs.gartner.com/guy-creese/2010/05/24/saas-vssoftware-the-pros-and-cons-of-saas-pricing/>.

⁶⁵ BASHOR, J. Study: Moving Computer Services to Cloud Promises Big Energy Savings [online]. cit. 2015-08-04. Dostupné z: <http://crd.lbl.gov/news-and-publications/news/2013/study-moving-computer-services-to-the-cloud-promises-significant-energy-savings/>.

⁶⁶ VOŘÍŠEK, J. Principy a modely řízení podnikové informatiky. Praha : Oeconomica, 2008. s. 370. ISBN: 978-80-245-1440-6.

⁶⁷ SCHMIDT, M., J. Total Cost of Ownership (TCO). [online]. cit. 2015-08-05. Dostupné z: <http://www.solutionmatrix.com/total-cost-of-ownership.html>.

⁶⁸ SKILTON, M., GORDO, P. Cloud Buyers’ Decision Tree. [online]. cit. 2015-08-05. The Open Group. Dostupné z: http://www.opengroup.org/cloud/whitepapers/wp_cloud_dt/index.htm.

⁶⁹ IBM. Cloud Adoption Advisor. Cloud Adoption Advisor [online]. cit. 2015-08-05. Dostupné z: <https://www14.software.ibm.com/iwm/web/cc/flash2/cra/en/us/Tool.htm?x=59&y=15>.

⁷⁰ WIENMANN, J. The Nuances of Cloud Economics. IEEE Cloud Computing, 2014, s. 88.

4 Závěr

O tom, zda-li opravdu finanční ukazatele jsou vždy zásadní pro implementaci a rozhodování o přijetí cloudových služeb do firem, není mezi autory zatím stoprocentní shoda s praxí. Většina z uvedených a citovaných autorů v tomto článku je většinou stavěla na první místa a zdůrazňovala, stejně jako český autor Veber například ve své práci uvádí dotazníkové šetření respondentů, kteří využívají, nebo plánují využití cloudové služby. Více než polovina z nich očekává finanční úspory a lepší řízení nákladů.⁷¹

Oproti tomu v roce 2010 byl proveden výzkum, jehož se účastnilo na 144 malých a středních podniků v jihovýchodní Asii. Přestože mnoho studií uvedených i v tomto článku zmiňuje jako hlavní aspekt cloudu jeho finanční stránku, resp. snížení nákladů a následný způsob plateb, tak v tomto výzkumu se položky počáteční náklady a průběžné náklady umístily na pátém a šestém místě. Zdá se, že respondenti více oceňují flexibility cloudových služeb a možnost přístupu kdykoliv a kdekoliv stejně jako schopnost škálování využití aplikace na požádání. Což je překvapivým faktem, že funkční výhody jednoznačně předčily v takové době právě ty finanční.⁷²

Je tak zde opět prostor pro bližší a konkrétní výzkum, nicméně je patrné, že i pro takové výzkumy je třeba alespoň triviální znalost problematiky, či jistá zkušenost s cloudem jako takovým. Nárůst přenosu dat se rok od roku závratnějším a největším podíl na tomto nárůstu má právě přenos dat v cloudu, i z toho důvodu, že roste dvakrát rychleji než přenos v datových centrech. Z cloudu se tak postupně stává zásadní veličina ve světě informačních systémů.⁷³ Dalším aspektem je součinnost teorie a praxe. Pokud je české prostředí připravené a je zde poptávka po takových službách, mělo by současně to být podpořeno i z hlediska vědy a výzkumu. Znamená to tedy i bližší mezioborové propojení informačně technologických a ekonomických oborů.

Literatura:

BASHOR, J. Study: Moving Computer Services to Cloud Promises Big Energy Savings [online]. cit. 2015-08-04. Dostupné z: <http://crd.lbl.gov/news-and-publications/news/2013/study-moving-computer-services-to-the-cloud-promises-significant-energy-savings/>.

BOJANOVA, I., a kol. Cloud Computing. IT Pro, č. 3/4, 2013, s. 12.

CIO Business World. *Do roku 2015 vzroste přenos dat v cloudu 12krát*. CIO Business World. [online]. cit. 2015-08-05 Dostupné z: http://businessworld.cz/temata?id=2&article=on&article_id=8306&cat=&q=Cloud%20computing&sid=do-roku-2015-vzroste-prenos-dat-v-cloudu-12krat

CREESE, G. SaaS vs. Software: The Pros and Cons of SaaS Pricing. Gartner. [online]. cit. 2015-08-04 Dostupné z: <http://blogs.gartner.com/guy-creese/2010/05/24/saas-vssoftware-the-pros-and-cons-of-saas-pricing/>.

⁷¹ VEBER, J. Služby cloud computing v České republice, s. 77.

⁷² KOEHLER, P., a kol. Cloud Services from a Consumer Perspective. AMCIS 2010 Proceedings. Paper 329, s. 6. [online]. cit. 2015-08-05. Dostupné z: <http://aisel.aisnet.org/amcis2010/329>.

⁷³ CIO Business World. *Do roku 2015 vzroste přenos dat v cloudu 12krát*. CIO Business World. [online]. cit. 2015-08-05 Dostupné z: http://businessworld.cz/Ztemata?id=2&article=on&article_id=8306&cat=&q=Cloud%20computing&sid=do-roku-2015-vzroste-prenos-dat-v-cloudu-12krat.

Forrester, Inc. The Evolution Of Cloud Computing Markets. [online]. cit. 2015-08-02. Dostupné z: <http://fm.sap.com/data/UPLOAD/files/Forrester%20%20The%20Evolution%20Of%20Cloud%20Comp%20uting%20Markets.pdf>

GHAFFARI, K., a kol. Towards Cloud Computing: A Swot Analysis on its Adoption in Smes. IJITCS International Journal of Information Technology Convergence and Services, 2014, č. 4, s. 13-20.

HALLOVÁ, M. *Cloud computing definícia, výhody a nevýhody: Cloud computing definition, advantages and disadvantages*. In: Informačné a komunikačné technológie v riadení a vzdelávaní, Nitra, 2013. [online]. cit. 2015-08-01. Dostupné z: http://old.fem.uniag.sk/konferencie_a_seminare/zborniky/ki2013/zbornik/Hallova.pdf

HARBAUGH, L., G. Šest důvodů, proč používat cloudové služby. Computerworld: Ucelený informační zdroj pro IT profesionály. Praha: IDG Czech, a.s, 2012, roč. 23, č. 4, s. 22. ISSN 1210-9924.

IBM. Cloud Adoption Advisor. Cloud Adoption Advisor [online]. cit. 2015-08-05. Dostupné z: <https://www14.software.ibm.com/iwm/web/cc/flash2/cra/en/us/Tool.htm?x=59&y=15>

KHAJEH-HOSSEINI, A. a kol. The Cloud Adoption Toolkit: supporting cloud adoption decisions in the enterprise. Software – practice and experience, 2012, č. 42, s. 449.

KOEHLER, P., a kol. Cloud Services from a Consumer Perspective. AMCIS 2010 Proceedings. Paper 329, s. 6. [online]. cit. 2015-08-05. Dostupné z: <http://aisel.aisnet.org/amcis2010/329>

KPMG: The Cloud. Changing the business ecosystem, 2011. [online]. cit. 2015-08-02. Dostupné z: https://www.kpmg.com/IN/en/IssuesAndInsights/ThoughtLeadership/The_Cloud_Changing_the_Business_Ecosystem.pdf

MAREŠOVÁ, P., HÁLEK, V. Deployment of cloud computing in small and medium sized enterprises in the Czech Republic, 2014, E+M, roč. 17, č. 4.

MARSTON, S., LI, Z., BANDYOPADHYAY, S., ZHANG, J. & GHALSASI, A. 2011. Cloud computing - The business perspective. Decision Support Systems Decision Support Systems, 51, 176-189.

MATHER, T a kol. Cloud Security and Privacy. Sebastopol: O'Reilly Media Inc., 2009.

MEYERS, K. K. & SADAGHIANI, K. 2010. Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials' Organizational Relationships and Performance. Journal of Business and Psychology, 25, 225-238.

MILLER, R. 2009. Data Centers Cheaper Than Cloud [Online]. Data Center Knowledge. Available: <http://www.datacenterknowledge.com/archives/2009/04/15/mckinsey-data-centers-cheaper-than-cloud/>.

REESE, G. Cloud Application Architectures: Building Applications and Infrastructure in the Cloud. Sebastopol: O'Reilly Media Inc., 2009. Theory in Practice (o'Reilly) Series

SKILTON, M., GORDO, P. Cloud Buyers' Decision Tree. [online]. cit. 2015-08-05. The Open Group. Dostupné z: http://www.opengroup.org/cloud/whitepapers/wp_cloud_dt/index.htm

SCHMIDT, M., J. Total Cost of Ownership (TCO). [online]. cit. 2015-08-05. Dostupné z: <http://www.solutionmatrix.com/total-cost-of-ownership.html>

TCloud project. [online]. cit. 2015-08-01. Dostupné z: <http://www.tclouds-project.eu/>

The National Institute of Standards and Technology, In: Information economy report 2013: The cloud economy ecosystem, United Nations Conference on Trade and Development, 2013, s. 4.

VEBER, J. Služby cloud computing v České republice. Disertační práce: VŠE v Praze, Fakulta informatiky a statistiky, 2013. Dostupné z: <https://www.vse.cz/vskp/id/1194790>

VOŘÍŠEK, J. Principy a modely řízení podnikové informatiky. Praha : Oeconomica, 2008. s. 370. ISBN: 978-80-245-1440-6.

VOŘÍŠEK, J. a kol.. Aplikační služby IS/ICT formou ASP - Proč a jak pronajímat informatické služby. Praha : Grada Publishing, 2004, s. 45. ISBN: 80-247-0620-2.

WALTON, Z. Americans Think Cloud Computing Comes from Actual Clouds. [online]. cit. 2015-08-01. Dostupné z: www.webpronews.com/americans-think-cloud-computing-comes-from-actual-clouds-2012-08

WIENMANN, J. The Nuances of Cloud Economics. IEEE Cloud Computing, 2014, s. 88.

ZIKMUND, M. Co je to Cloud computing a proč se o něm mluví. BusinessVize [online]. cit. 2015-08-04. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/software/co-jeto-cloud-computing-a-proc-se-o-nem-mluvi>

Kontakt:

Mgr. Vlastimil Bijota
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Mostní 5139
760 01 Zlín
Česká republika
email: bijota@fame.utb.cz
www.utb.cz/fame

Krátká informace o autorovi:

Autor je absolventem Filozofické fakulty v Olomouci v oborech Aplikovaná ekonomická studia a Historie. V současnosti zde působí jako odborný asistent se zaměřením na finance a zároveň působí na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, kde v rámci svého doktorského studia zkoumá implementaci cloud computingu do firem a jeho vlivu na změnu v managementu. Několik let je manažerem pro lidské zdroje v rámci mezinárodních a velkých akcí na území České republiky.

NÁKLADOVÉ PRIEMEROVANIE A ODHAD VÝNOSU

COST AVERAGING EFFECT AND ESTIMATE OF RETURN

Oľga BLAŽEKOVÁ, Mária VOJTEKOVÁ

Žilinská univerzita v Žiline

Anotace: *Nákladové priemerovanie (CAE) je investičná stratégia pre zníženie vplyvu volatility pri veľkom nákupe aktív ako sú akcie, meny alebo komodity. Klady a zápory CAE sú už dlho predmetom debaty medzi obchodnými ako i akademickými odborníkmi v oblasti investovania. Cieľom nášho príspevku nie je diskutovať o účinnosti tejto investičnej stratégie, ale naším zámerom je matematické vyjadrenie odhadu výnosov v súvislosti s volatilitou cien aktív.*

Abstract: *Cost averaging effect (CAE) is an investment strategy for reducing the impact of volatility on large purchases of financial assets such as equities, currencies or commodities. The pros and cons of CAE have for a long time been a subject for debate among both commercial and academic specialists in investment strategies. The aim of our paper is not to discuss the efficiency of this investment strategy, but our intention is a mathematical expression of an estimate of return in relation to the volatility of prices of the assets.*

Klíčová slova: *efekt priemerných nákladov, odhad výnosu*

Keywords: *cost averaging effect, estimate of return*

Afiliace ke grantu: Tento článok vznikol v nadväznosti na riešený projekt spolufinancovaný zo zdrojov EÚ s názvom „Kvalita vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov ako piliere vedomostnej spoločnosti na Fakulte PEDAS Žilinskej univerzity v Žiline, ITMS 26110230083“ a inštitucionálneho výskumu 2/KKMAHI/2015, FPEDAS, Žilinská univerzita.

1 Úvod

Od začiatkov organizovaného obchodovania s komoditami investori venovali enormné úsilie na vytvorenie jednoduchých aj komplikovaných metód, stratégií, obchodných pravidiel v snahe lepšie uspieť na obchodnom trhu, či už sa jedná o fundamentálnu analýzu alebo technickú analýzu. O stratégiách a taktikách investovania bolo napísaných veľa článkov, príručiek aj knížiek. V našom príspevku sa chceme zamerať na jednu z možností investovania a to na pravidelné a dlhodobé investovanie s ohľadom na Efekt priemerovania nákladov (Cost Average Effect, ďalej len CAE), v americkom prostredí nazývanom Dollar cost averaging.⁷⁴

Efekt priemerovania nákladov je založený na zmysluplnom a výhodnom využívaní výkyvov kurzov na finančných trhoch. Prostredníctvom pravidelného investovania rovnakého (malého) objemu finančných prostriedkov dosiahne investor toho, že pri nižších kurzoch získa viac podielov fondu (akcií) a pri vyšších kurzoch menej podielov. Týmto dosiahne investor pri dlhodobom sporiacom (investičnom) pláne výhodnú priemernú cenu pre nakúpené podiely fondu (akcie). Efekt priemerovania nákladov je o to väčší, čím sú väčšie výkyvy cien na trhu. Pre využitie dostatočného rozptylu cien je potrebné dlhšie obdobie pravidelného investovania, Investor ale riskuje, že nákupná cena aktív sa počas sporiaceho plánu zvýši z dôvodu nárastu fundamentálnej hodnoty aktív a utečie mu zisk. Preto je odporúčané časové obdobie investičného plánu 6 až 12 mesiacov.⁷⁵

Táto metóda je populárna a odporúčaná mnohými analytikmi pre drobných investorov, ktorí neobľubujú riziko, lebo metóda znižuje riziko investícií a zvyšuje výnos. Oproti tomu akademická komunita nie je presvedčená, že táto metóda je výnosnejšia v porovnaní s inými systematickými investičnými stratégiami.

Zámerom tohto príspevku je snaha o predstavenie matematického modelu a kvantitatívnu analýzu CAE. Tento matematický model je následne overený na konkrétnom príklade obchodovania menového páru Euro (EUR) / Americký dolár (USD).

2 Matematický model

Podstatou CAE je, že určitý plánovaný objem finančných prostriedkov K neinvestujeme jednorázovo, ale objem rozdelíme na toľko častí n , koľko čiastočných nákupov chceme realizovať. Tieto nákupy sú ekvidistantne (mesačne, týždenne, denne...) rozložené v čase. Jednotlivé parciálne nákupy realizujeme vo zvolených termínoch v konštantných objemoch $k = K/n$ bez ohľadu na aktuálnu cenu y_i nakupovaného aktíva. Pokiaľ je cena aktíva v čase nákupu vyššia, dostaneme menej podielov; pokiaľ je cena v inom čase nižšia, dostaneme za ten istý objem finančných prostriedkov viac podielov. Vo výslednej bilancii sme nakúpili pri nižších cenách viac podielov, než pri cenách vyšších, preto očakávame, že priemerná nákupná cena bude nižšia než je aritmetický priemer cien aktíva počas celého obdobia nakupovania. V tomto článku sa snažíme odhadnúť výnos pri takomto spôsobe investovania, ak vieme odhadnúť (vypočítať) rozptyl cien zvoleného aktíva v sledovanom období.

⁷⁴ KHOUJA, M., LAMB, R. P. *An optimal schedule for dollar cost averaging under different transaction costs*. In: International Transactions in Operational Research. Volume 6, Issue 2, March 1999, Pages 245–261.

⁷⁵ HAYLEY, S. *Explaining the riddle of dollar cost averaging*. Dostupné z: http://www.cass.city.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0009/56898/3B_Hayley.pdf.

Označme y_i cenu aktíva pri i -tom nákupe a q_i množstvo aktíva kúpeného pri i -tom nákupe, pre $i = 1, 2, \dots, n$. Pri použití CAE investujeme pri každom nákupe aktíva rovnaký finančný objem k pravidelne po rovnakých časových obdobiach (denne, týždenne, ...). Jednotlivé množstvá nakúpeného aktíva sú $q_i = k/y_i$. Celkový objem nakúpených aktív je $Q = \sum_{i=1}^n q_i$.

Kľúčovým predpokladom celého výpočtu sú vlastnosti rozdelenia nákupných cien. Pri našich výpočtoch budeme predpokladať, že existuje objektívna hodnota Y nakupovaného aktíva, ktorá sa počas investičného obdobia nemení. Očakávame, že jednotlivé realizačné ceny y_i budú náhodne rozložené v okolí hodnoty Y ktorú stotožníme so strednou hodnotou rozdelenia $Y = E(y_i)$. Zisk z CAE je možné vyjadriť ako rozdiel medzi objektívnou hodnotou nakúpených aktív a množstvom peňazí, ktoré boli investované

$$zisk = Y \cdot Q - K = E(y_i) \cdot \sum_{i=1}^n q_i - K. \quad (1)$$

Pričom jednotlivé parciálne nakúpené objemy je možné vyjadriť pomocou realizačných cien

$$q_i = \frac{K}{n} \frac{1}{y_i}. \quad (2)$$

Dosadením (2) do (1) a vyjadrením príslušnej sumy pomocou očakávanej strednej hodnoty reciprokej ceny $E(1/y_i)$ dostávame pre dosiahnutý relatívny zisk

$$R = \frac{zisk}{K} = E(y_i) \cdot \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{1}{y_i} - 1 = E(y_i)E(1/y_i) - 1. \quad (3)$$

Cieľom nášho výpočtu je vyjadrenie vzťahu medzi relatívnym ziskom R dosiahnutým pomocou CAE a rozptylom cien nakupovaného aktíva. Pri nulovej volatilitate by boli všetky nákupné ceny rovnaké a dosiahnutý relatívny zisk nulový. Očakávame, že z narastajúcou volatilitou bude narastať aj zisk dosiahnutý pomocou CAE.

Z dlhodobého hľadiska je možné jednotlivé nákupné ceny y_i považovať za náhodné. Všeobecne vhodným rozdelením cien na burze je log-normálne rozdelenie, ktoré je možné použiť na veľké množstvo rozmanitých aktív. Jedinou známou nevýhodou log-normálneho rozdelenia je, že podceňuje výskyt veľkých odchýlok ceny od rovnovážnej hodnoty. Náhodná veličina y_i má log-normálne rozdelenie $LN(\mu, \sigma)$ vtedy, keď logaritmus tejto náhodnej veličiny má normálne rozdelenie so strednou hodnotou μ a smerodajnou odchýlkou σ , t.j. $\ln y \sim N(\mu, \sigma)$. Hustota pravdepodobnosti log-normálneho rozdelenia má tvar

$$f(y) = \frac{1}{y\sigma\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{(\ln y - \mu)^2}{2\sigma^2}} \text{ pre } y > 0. \quad (4)$$

Stredná hodnota a rozptyl log-normálneho rozdelenia $LN(\mu, \sigma)$ sú

$$E(y) = e^{\mu + \frac{\sigma^2}{2}} \quad (5a)$$

$$D(y) = (e^{\sigma^2} - 1)e^{2\mu + \sigma^2} = (e^{\sigma^2} - 1)E(y)^2. \quad (5b)$$

Podstatný je tiež fakt, že ak náhodná veličina y_i má log-normálne rozdelenie, tak reciproké hodnoty majú tiež log-normálne rozdelenie $1/y_i \sim LN(-\mu, \sigma)$.

Predpokladajme teda, že nákupné ceny aktíva y_i majú počas obdobia nakupovania log-normálne rozdelenie s časovo nemennou strednou hodnotou a rozptylom. Dosadením (5a,b) do (3) dostávame pre zisk

$$R = e^{\mu + \frac{\sigma^2}{2}} \cdot e^{-\mu + \frac{\sigma^2}{2}} - 1 = (e^{\sigma^2} - 1) = \frac{D(y)}{E(y)^2}, \quad (6)$$

čím dospievame k záveru, že relatívny zisk z CAE sa rovná relatívnemu rozptylu cien v sledovanom období.

Skutočnú strednú hodnotu a rozptyl cien aktíva je možné určiť až spätne po skončení príslušného obdobia

$$E(y) = Y = \frac{1}{N} \sum_{j=1}^N y_j \quad (7a)$$

$$D(y) = \sigma_V^2 = \frac{\sum_{j=1}^N (y_j - Y)^2}{N-1}, \quad (7b)$$

kde index j ide cez všetkých N relevantných cien aktíva v sledovanom období, nielen cez n nákupných termínov. Symbol σ_V označuje štandardnú odchýlku hodnôt od priemernej hodnoty Y pričom dolný index V je zavedený pre odlišenie od vnútorného parametra σ log-normálneho rozdelenia. Pre odhad budúceho vývoja sa používa tzv. implikovaná volatilita, ktorú je možné zistiť napríklad z aktuálneho ocenenia opcií.

Štatistické rozdelenie historických cien príslušného aktíva aproximujeme pre teoretické účely log-normálnym rozdelením tak, aby zistená stredná hodnota a rozptyl cien (7a,b) v sledovanom období korešpondovali so strednou hodnotou a rozptylom log-normálneho rozdelenia (5a,b). Porovnaním (5a,b) a (7a,b) dostávame transformačné vzťahy

$$\sigma = \sqrt{\ln\left(1 + \frac{\sigma_V^2}{Y^2}\right)}, \quad (8a)$$

$$\mu = \ln\left(\frac{Y^2}{\sqrt{Y^2 + \sigma_V^2}}\right). \quad (8b)$$

3 CAE paradox

Skôr než zameriame pozornosť na konkrétne historické údaje, preskúmame tento zaujímavý aspekt praktického využitia CAE. Predpokladajme prípad dvoch obchodníkov, napr. Európana nakupujúceho dolára a Američana nakupujúceho eurá. Obaja realizujú nákup v rovnakom období, ale namiesto vzájomného obchodu pri pevnej dohodnutej cene obaja súčasne využijú pre svoj nákup CAE. Pre Európana budú realizačné ceny $y_i = \text{EUR}/\text{USD}$. Pre Američana, ktorý realizuje nákupy v tých istých okamžikoch budú realizačné ceny reciproké $y_i^{-1} = \text{USD}/\text{EUR}$.

Podľa výsledkov predchádzajúcej kapitoly, relatívny zisk Európana bude

$$R_1 = E(y)E\left(\frac{1}{y}\right) - 1 \quad (8)$$

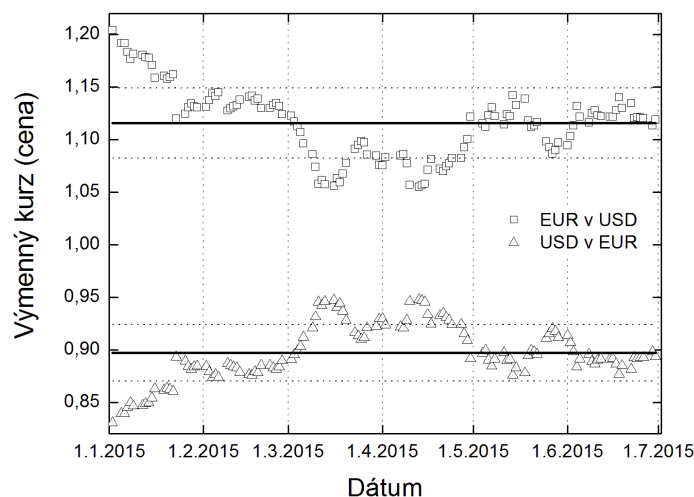
a relatívny zisk Američana bude

$$R_2 = E(y^{-1})E\left(\frac{1}{y^{-1}}\right) - 1 = E\left(\frac{1}{y}\right)E(y) - 1 = R_1. \quad (9)$$

Zisťujeme, že pri nezmenenej strednej hodnote výmenného kurzu zarobia obidvaja obchodníci využitím metódy CAE rovnako veľa. Odkiaľ sa berie tento zisk pre oboch? Zjavne z náhodných výkyvov cien na burze, čiže predstavuje stratu burzových špekulantov.

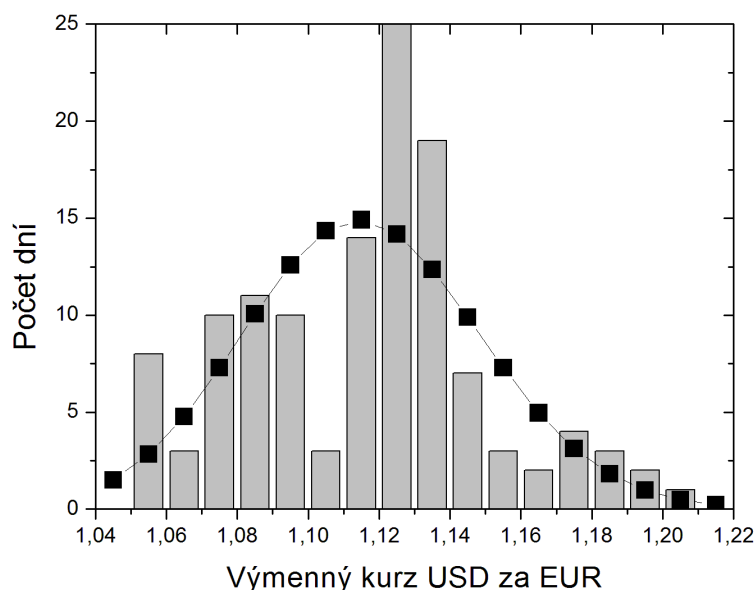
4 Konkrétny príklad

V tejto kapitole aplikujeme matematický model odvodený v 2. kapitole na skutočné historické údaje. Pre potvrdenie CAE paradoxu využijeme výmenné kurzy USD/EUR zverejňované Národnou bankou Slovenska (NBS) každý pracovný deň. V období od 1.1.2015 do 31.6.2015 bolo 125 pracovných dní, počas ktorých NBS zverejnila kurz. Kurzy sú zverejňované v množstve cudzej meny voči jednému EURu, ostatné hodnoty v tomto článku sú prepočítané. Časový priebeh výmenného kurzu USD/EUR aj s inverzným kurzom EUR/USD je ukázaný na Obrázku č.1. V obrázku sú zakreslené aj priemerné hodnoty a štandardné odchýlky. Cena dolára v sledovanom období narástla z počiatočnej hodnoty 0,8304 EUR na maximálnu veľkosť 0,9477 EUR dňa 13.4.2015 a následne klesla na koncových 0,8937 EUR.



Obrázok č.1. Časový vývoj výmenných kurzov EUR/USD a USD/EUR. Hrubé vodorovné čiary znázorňujú priemerné hodnoty, tenké vodorovné čiary sú vo vzdialenosti štandardných odchýlok.

Na výsledok CAE nemá vplyv časová postupnosť výmenných kurzov, ale len pravdepodobnosť výskytu jednotlivých cien. Túto charakteristiku lepšie vystihuje histogram zostavený zo všetkých 152 hodnôt zobrazený na Obrázku č.2. Pre porovnanie je v tomto obrázku zakreslené aj log-normálne rozdelenie, ktorého parametre sú vypočítané pomocou (8a,b).



Obrázok č.2. Histogram rozdelenia kurzu USD za EUR.

Zamerajme pozornosť na výnos z použitia CAE v sledovanom období. Keďže neuvažujeme transakčné náklady, môžeme aplikovať CAE v najtriviálnejšej podobe: každodenné investovanie 1/152 plánovaného objemu peňazí. Výsledok, ktorý dostaneme bude zároveň predstavovať aritmetický priemer výsledkov, ktoré by dosiahli jednotliví klienti, ktorí by používali mesačnú alebo týždennú periodicitu parciálnych nákladov. Relevantné údaje sú zhrnuté v Tabuľke č.1.

Cena	Y	σ_Y	R	M	σ	$R_{\text{predpoklad}}$
za 1 EUR	1,1158	0,0333	$8,83 \cdot 10^{-4}$	0,1091	0,02988	$9,96 \cdot 10^{-4}$
za 1 USD	0,8970	0,0267	$8,83 \cdot 10^{-4}$	-0,1091	0,02978	$7,96 \cdot 10^{-4}$

Tabuľka č.1. CAE v číslach. Relevantné obdobie 1.1.2015 – 31.6.2015. V prostrednom riadku sú údaje z pohľadu Američana nakupujúceho EUR, v spodnom riadku sú údaje z pohľadu Európana nakupujúceho USD. Údaje v 2-4 stĺpci tabuľky vznikli štatistickým spracovaním skutočných denných výmenných kurzov. Údaje v 5-7 stĺpci tabuľky vychádzajú z predpokladu, že realizačné ceny majú log-normálne rozdelenie.

Štatistické spracovanie historických výmenných kurzov potvrdilo platnosť vzťahu (9) a obidvaja obchodníci dosiahli zisk v porovnaní s priemernou realizačnou cenou. Tento zisk je však menší než 1‰ v situácii, keď rozdiel medzi maximálnou a minimálnou cenou v sledovanom období presiahol 14%. Z praktického uhla pohľadu je výnos z CAE zanedbateľný.

Aj keď skutočné rozloženie cien na trhu sa líši od log-normálneho, spracované údaje ukazujú že aproximatívny model založený na log-normálnom rozdelení funguje veľmi dobre. V tabuľke č.1 sú vypočítané parametre μ a σ log-normálneho rozdelenia vypočítané z pohľadu Američana aj Európana. Vidíme, že obidvaja obchodníci získajú rovnakú veľkosť μ a veľmi blízke hodnoty σ vstupujúce do modelu. V dôsledku malého rozdielu vo vypočítaných σ vznikne istý rozdiel medzi predpokladanými relatívnymi výnosmi R_1 a R_2 . Skutočný realizovaný výnos R sa nachádza uprostred medzi predpokladmi oboch obchodníkov.

5 Diskusia a záver

Metóda priemerovania nákladov sa využíva pri pravidelnom nakupovaní aktív počas dlhšieho časového obdobia. CAE znižuje riziko straty, ktorá vzniká pri jednorazovom investovaní väčšieho

finančného objemu v nepriaznivom prípade, tesne pred prudkým poklesom hodnoty aktíva, preto je odporúčaná začínajúcim investorom. Keďže trh je dynamický a nepredvídateľný, táto stratégia pomáha „naivným“ investorom pri stúpajúcom trende nepodľahnúť nutkaniu nákupu a naopak, pri klesajúcom trende nepodľahnúť panike, a tým ich „chráni“ od nepremyslených aktivít.

V tomto príspevku predstavujeme matematický model popisujúci vlastnosti CAE a využívame vlastnosti log-normálneho rozdelenia pre výpočet očakávaného výnosu tejto investičnej stratégie. Ukazujeme, že očakávaný relatívny zisk z použitia CAE sa rovná relatívnemu rozptylu cien aktíva v príslušnom období (t.j. druhej mocnine relatívnej štandardnej odchýlky). Tento zisk je veľmi malý v porovnaní s rozpätím medzi maximálnou a minimálnou cenou v sledovanom období, čo vytvára značný priestor pre existenciu efektívnejšej metódy nakupovania.

Zaujímavosťou je existencia CAE paradoxu, ktorý umožňuje vznik zisku dvojici obchodníkov, ktorí vykonávajú opačný obchod na burze. Ukazujeme, že pri súčasnom využití rovnakej CAE stratégie zarobia obidvaja obchodníci viac, než keby transakciu realizovali vzájomne medzi sebou. Ak nedôjde k zmene „objektívnej hodnoty“ zamieňaných aktív počas sledovaného obdobia dosiahnu obidvaja obchodníci rovnaký relatívny zisk.

Predložený príspevok predstavuje kompletný matematický model potrebný pre pochopenie CAE. Táto investičná stratégia je hojne odporúčaná webovými stránkami správcovských spoločností aj finančnými poradcami, ale bežný klient sa nikde nedozvie, aká je skutočná rentabilita tejto metódy. Na základe našich výsledkov môžeme skonštatovať, že za bežných okolností CAE prináša svojim klientom zanedbateľný výnos v porovnaní s nákupom za priemernú cenu. Skutočný význam metódy spočíva v tom, že eliminuje neistotu klienta, garantuje mu že nakúpi aktíva za priemernú cenu a motivuje ho k dlhodobému sporeniu a nákupu aktív.

Literatúra:

BRASELTON, J., RAFTER, J., HUMPHREY, P., ABELL M. *Randomly walking through Wall Street Comparing lump-sum versus dollar-cost average investment strategies*. In: Mathematics and Computers in Simulation 49. Dostupné z: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378475499000403?np=y>.

HAYLEY, S. *Explaining the riddle of dollar cost averaging*. Dostupné z: http://www.cass.city.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0009/56898/3B_Hayley.pdf.

KHOUJA, M., LAMB, R. P. *An optimal schedule for dollar cost averaging under different transaction costs*. In: International Transactions in Operational Research. Volume 6, Issue 2, March 1999, Pages 245–261.

KNIGHT, J. R., MANDELL, I. *Nobody Gains from Dollar Cost Averaging Analytical, Numerical and Empirical Results*. In: Financial Services review. Dostupné z: http://www.researchgate.net/profile/Lewis_Mandell/publication/4951345_Nobody_gains_from_dollar_cost_averaging_analytical_numerical_and_empirical_results/links/546f5a030cf24af340c08703.pdf

Kontakt:

RNDr. Oľga Blažeková, PhD.

Katedra kvantitatívnych metód a hospodárskej informatiky FPEDAS, Žilinská univerzita

Univerzitná 1

010 26 Žilina

Slovenská republika

olga.blazekova@fpedas.uniza.sk

RNDr. Mária Vojteková, PhD.

Katedra kvantitatívnych metód a hospodárskej informatiky FPEDAS, Žilinská univerzita

Univerzitná 1

010 26 Žilina

Slovenská republika

maria.vojtekova@fpedas.uniza.sk

Informácie o autoroch:

RNDr. Oľga Blažeková, PhD. absolvovala Prírodovedeckú fakultu Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach a titul PhD. získala v roku 2008 na Fakulte matematiky, fyziky a informatiky Univerzity Komenského v Bratislave. Vo svojej vedeckej činnosti sa venuje aplikáciám operačnej analýzy.

RNDr. Mária Vojteková, PhD. absolvovala Matematicko–fyzikálnu fakultu Univerzity Komenského v Bratislave a titul PhD. získala v roku 2009 na Fakulte prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov Žilinskej univerzity v Žiline. Vo svojej vedeckej činnosti sa venuje aplikáciám operačnej analýzy v ekonomickej a finančnej oblasti.

POROVNANIE SLOVENSKÝCH REGIÓNOV NA ZÁKLADE METÓD TRIEDY PROMETHEE

THE COMPARISON OF SLOVAK REGIONS BASED ON THE PROMETHEE METHODS

Ivan BREZINA

Ekonomická univerzita v Bratislave

Anotácia: *V príspevku sa autori zameriavajú na porovnanie slovenských regiónov na základe viacerých kritérií. Cieľom je teda porovnať slovenské regióny, pričom sa ale nezohľadňuje iba jedno kritérium, ale je do úvahy braný súbor kritérií, čo poskytuje komplexnejší pohľad na porovnanie regiónov. Takéto porovnanie umožňuje použiť metódy Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation (PROMETHEE). Táto metóda berie do úvahy nielen viacero kritérií, no umožňuje tiež rozlíšiť váhu (dôležitosť) pre jednotlivé kritérium. Takýmto spôsobom je možné získať nový pohľad na porovnanie Slovenských regiónov, ktoré by sa mohlo líšiť od porovnaní, ktoré sú založené čisto na porovnávaní prostredníctvom jednej ekonomickej veličiny.*

Abstract: *In this paper authors focus on comparison of Slovak regions based on more criteria. The aim is to compare slovak regions take account not one criterion, but more different criteria. This provides a comprehensive view of the comparison of the slovak regions. Such a comparison can be make use Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation (PROMETHEE). This method takes into account not only multiple criteria, but also allows to distinguish the weight (the importance) for each criterion. In this way it is possible to gain a new perspective to compare Slovak regions, which could be different from the other comparisons, which are based purely on a comparison through one economic variable.*

Kľúčové slová: *porovnanie slovenských regiónov, PROMETHEE, absolútne poradie*

Keywords: *the comparison of slovak regions, PROMETHEE, absolute range*

Afiliácia ku grantu: Tento príspevok vznikol v rámci riešeného projektu VEGA č. 1/0409/14 s názvom „Trendy vo vývoji komparatívnych ekonomických systémov“.

1 Úvod

V Slovenskej republike môžeme sledovať značné odlišnosti v jednotlivých regiónoch, ktoré predstavujú kraje Slovenskej republiky. Je zaujímavé porovnávať ekonomickú silu týchto regiónov. Porovnávanie regiónov Slovenska je pritom často rozoberanou témou. Čo je však v skutočnosti zaujímavé, je pozorovať nielen jeden ukazovateľ, ale celé porovnávanie uskutočniť na základe súboru ukazovateľov, čo nie je až tak časté, najmä pokiaľ sa jedná o aplikáciu kvantitatívnych nástrojov viackriteriálneho porovnania. Na tento cieľ je vhodné použiť metódy viackriteriálneho vyhodnocovania alternatív.

V tomto príspevku aplikujeme jednu z metód triedy PROMETHEE. Metódy viackriteriálneho vyhodnocovania alternatív pritom nie sú matematicky náročné a tak sú ľahko aplikovateľné a vhodné na použitie pri problémoch vyžadujúcich použitie komparácie. Výhodou týchto metód je, že umožňujú komparáciu vďaka určenia preferencií na základe nie len jedného ale viacerých kritérií, ktoré sú brané do úvahy. Metódy triedy PROMETHEE sa pritom radia medzi relatívne mladé metódy navrhnuté belgickým ekonómom J. P. Bramsom⁷⁶. Značnou výhodou aplikácie týchto metód je jednoznačne ich objektivita a možnosť vytvorenia konečného poradia porovnávaných subjektov zohľadňujúceho viaceré kritériá. Metódy triedy PROMETHEE nie sú jediné ktoré môžu byť použité pri viackriteriálnom rozhodovaní, prípadne porovnávaní. Je známych relatívne veľa rôznych metód, ktoré môžu byť použité na riešenie problémov viackriteriálneho rozhodovania, ako napríklad STEM (Step-method), ELECTRE (Elimination and Choice Expressing Reality), WSA (Weighted Sum Approach), TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution)⁷⁷.

Na komparáciu regiónov Slovenskej republiky sme ako podstatné na porovnanie vybrali rôzne ukazovatele z viacerých oblastí makroekonómie, ktoré vplyvajú na celkovú silu regiónu, ale aj na osobný pocit spokojnosti obyvateľov žijúcich v týchto regiónoch. Dôležitým ukazovateľom je pritom výška HDP na obyvateľa regiónu. Tento ukazovateľ je všeobecne braný ako základný pri komparácii sily regiónov. Na základe tohto ukazovateľa porovnáva jednotlivé regióny i Európska únia, pričom používa členenie podľa NUTS II, čo na Slovensku zodpovedá práve deleniu regiónov na základe krajov.

Významným problémom Slovenskej republiky ako celku a taktiež významným problémom v jednotlivých regiónoch je vysoká miera nezamestnanosti. Preto sa v porovnávaní slovenských regiónov zameriame i na ňu. Predpokladáme pritom, že aj nezamestnanosť má významný vplyv na silu regiónu a na pocit spokojnosti obyvateľov na Slovensku. Je pritom známym faktom, že nezamestnanosť sa zvyšuje so vzdialenosťou od Bratislavy.

Nemenej zaujímavým indikátorom na porovnávanie sily regiónov je i čistá priemerná mzda. Miera nezamestnanosti totiž nevytvára o sile pracujúceho obyvateľstva a teda neovplyvňuje až na toľko určité významné makroekonomické veličiny, akými je napríklad spotreba, či úspory, ktoré môžu byť zdrojom následného ekonomického rastu. Práve preto je výška priemernej čistej mzdy zaradená ako jedno z kritérií nášho porovnávanie regiónov Slovenska.⁷⁸

Dostupným údajom za regióny Slovenska je i kriminálna ekonomická činnosť, ktorá oslabuje jednotlivé regióny. Aj keď je vysoko pravdepodobné, že tieto údaje sú iba čiastočné, nakoľko sa jedná

⁷⁶ TOMIČ, V., MARINKOVIČ, Z., JANOŠEVIČ, D. *Promethee method implementation with multi-criteria decisions*. In: Mechanical Engineering Vol. 9, No 2, 2011 pp. 193 – 202.

⁷⁷ FURKOVÁ, A., REIFF, M. *Multiple selections of alternatives under constraints: case study of the slovak retail market*. In: Economical review, 43(2), 2014, pp. 141-149.

⁷⁸ ŠOFRANKOVÁ, B. *Zhodnotenie stavu a vývoja finančnej situácie ubytovacích zariadení pomocou predikčných modelov*. 1. vyd. Prešov: Bookman, 2013. s. 142. ISBN 978-80-8165-027-7.

iba o prípady, ktoré sú evidované štátnymi orgánmi, aj tak sa jedná o zaujímavý údaj, ktorý ovplyvňuje regióny Slovenska, najmä pocit spokojnosti ich obyvateľov.

Zaujímavé by boli i ďalšie údaje, ako napríklad miera inflácie, či investície do vzdelania obyvateľov regiónov, prípadne investície do zdravotníctva. Rovnako by bolo zaujímavé sledovať i výšku poskytnutých stimulov na novovzniknuté pracovné miesto, alebo výšku pomoci z Európskej pomoci, ktorá smeruje do regiónov. Tieto údaje však nie sú rozdelené do regionálnych štatistík, ktoré zverejňuje Štatistický úrad Slovenskej republiky.

2 Metodika

Tento príspevok je zameraný na implementáciu metódy triedy PROMETHEE na porovnanie regiónov Slovenska. V rámci metód triedy PROMETHEE je viacero metód, ktoré môžu byť aplikované. Medzi základné metódy patria metódy PROMETHEE I. a II. Obe metódy boli navrhnuté belgickým ekonómom J.P. Bransom a boli prvýkrát prezentované na konferencii v Quebecu. Tieto metódy boli následne úspešne implementované v oblasti zdravotníctva. O niekoľko rokov neskôr boli prezentované i ďalšie metódy triedy PROMETHEE a to konkrétne metódy PROMETHEE III. A IV. V ďalších rokoch boli do skupiny metód triedy PROMETHEE pridané i ďalšie metódy a to PROMETHEE V. a VI., čím sa vytvoril relatívne rozsiahli aparát metód, ktoré sú používané na vytváranie relatívneho, či úplného usporiadania alternatív a sú vhodné i na komparáciu v rôznych oblastiach, pričom berú do úvahy viacero kritérií. Každá z týchto metód poskytuje rôzny druh výstupu. Na komparáciu regiónov Slovenskej republiky sa ako najvhodnejšia javí metóda PROMETHEE II., ktorá poskytuje absolútne usporiadanie alternatív (v našom prípade rebríček regiónov). Pokiaľ do úvahy zoberieme niekoľko časových období je možné okrem zoradenia regiónov porovnávať i ich pozíciu v jednotlivých rokoch a tak sledovať i vývoj v slovenských regiónov. Na zistenie absolútneho poradia regiónov Slovenskej republiky, ktoré je podstatné pre sledovanie a monitorovanie situácie v jednotlivých regiónoch, je pre tento príspevok použitá metódy PROMETHEE II. Ako pri každej matematickej metóde je dôležité stanovenie účelovej funkcie, ktorá má pri metóde PROMTHEE II. Nasledovný tvar:

$$\max(\min)\{y = (y_1, y_2, \dots, y_k) \mid y \in Y\} \quad (1)$$

y je k dimenzionálny vektor sledovaných kritérií a Y je množinou posudzovaných alternatív. Pre metódu PROMETHEE II. Je kľúčovým vypočítanie čistého toku ϕ , pomocou ktorého je zostavované poradie alternatív. Konečné poradie alternatív je zostavované na základe nasledujúceho kľúča:

$$\begin{cases} y' P^{II} y'', ak \phi(y') > \phi(y'') \\ y' I^{II} y'', ak \phi(y') = \phi(y'') \end{cases} \quad (2)$$

Na determináciu hodnôt čistého toku je nevyhnutné vybrať intenzitu preferencie založenú na porovnaní alternatív (v našom prípade krajín) za podmienok splnenie i -tého kritéria. To sa uskutočňuje na základe vybranej preferenčnej funkcie pre dané kritérium, ktorá môže mať viacero foriem v závislosti od povahy kritéria. Možné typy preferenčných funkcií pre metódu PROMETHEE II. Sú prezentované v Tabuľke 1.

Tabuľka 1: Typy preferenčných funkcií

Typ	Definícia	Parametre
I.	$P(d) = \begin{cases} 0 & d \leq 0 \\ 1 & d > 0 \end{cases}$	-

II.	$P(d) = \begin{cases} 0 & d \leq q \\ 1 & d > q \end{cases}$	Q
III.	$P(d) = \begin{cases} 0 & d \leq 0 \\ \frac{d}{p} & 0 < d \leq p \\ 1 & d > p \end{cases}$	P
IV.	$P(d) = \begin{cases} 0 & d \leq q \\ \frac{1}{2} & q < d \leq p \\ 1 & d > p \end{cases}$	q, p
V.	$P(d) = \begin{cases} 0 & d \leq q \\ \frac{d-q}{p-q} & q < d \leq p \\ 1 & d > p \end{cases}$	q, p
VI.	$P(d) = \begin{cases} 0 & d \leq 0 \\ 1 - e^{-\frac{d^2}{2s^2}} & d > 0 \end{cases}$	S

Zdroj: Mlynarovič, 1998⁷⁹

3 Implementácia metódy PROMETHEE II na porovnanie regiónov Slovenskej republiky

Výsledkom implementácie metódy PROMETHEE II. je absolútne poradie krajov Slovenskej republiky založené na štyroch vybraných ukazovateľoch. Pre HDP na obyvateľa je pritom charakteristický maximalizačný charakter a teda čím vyššie je HDP na obyvateľa, tým je daný región výkonnejší a má sa teda v porovnaní s inými regiónmi lepšie. Pre ukazovateľ miery nezamestnanosti však treba uvažovať o opačnom tvare, keďže miera nezamestnanosti má minimalizačný charakter a teda čím je miera nezamestnanosti nižšia, tým je situácia v danom regióne lepšia. Ukazovateľ priemerná čistá mzda má maximalizačný charakter, keďže predpoklad vyššej mzdy bez výraznejšieho rozdielu v cenovej hladine, o ktorom uvažujeme, má pozitívny charakter. Teda čím je čistá mzda vyššia, tým je tento fakt pre daný región lepší. Posledným ukazovateľom, ktorý v tomto príspevku berieme do úvahy je počet evidovaných ekonomických trestných činov. Je prirodzené, že tento ukazovateľ má minimalizačný charakter a teda, čím menej trestných činov je spáchaných, tým je tento fakt pre región pozitívnejší. Toto tvrdenie platí vtedy, pokiaľ vychádzame z toho, že čím je nižší počet evidovaných trestných činov, je aj skutočná ekonomická kriminalita nižšia.

Na komparáciu jednotlivých regiónov Slovenska na základe spomenutých ukazovateľov sme použili dáta získané zo Štatistického úradu Slovenskej republiky⁸⁰. Pre prevedenie analýzy je nemenej dôležité stanoviť i váhy jednotlivých kritérií, ktoré zohľadnia ich dôležitosť. Za najdôležitejší indikátor sme zvolili HDP na obyvateľa, ktorému bolo pridelených 10 bodov. Nezamestnanosť ako taká tiež veľa vypovedá o súčasnom stave v danom regióne a teda jej bolo pridelených 8 bodov. Ďalšie ukazovatele sú taktiež dôležité, ovplyvňujú však skôr pocit obyvateľov, ako reálny makroekonomický náhľad na silu regiónu. Sú však tiež zaujímavé. Pretože priemerná výška čistej mzdy má tendenciu

⁷⁹ MLYNAROVIČ, V. *Modely a metódy viackriteriálneho rozhodovania*. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 1998. s. 233. ISBN 80-225-0985-X.

⁸⁰ Databáza Štatistického úradu Slovenskej republiky [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <http://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/Databases/>

ovplyvňovať makroekonomické ukazovatele v budúcnosti, jej bodové ohodnotenie je 5. počet ekonomických trestných činov bol ohodnotený 3 bodmi.

Na základe bodovej metódy boli následne prepočítané váhy jednotlivých kritérií, ktoré sú vstupom metódy PROMETHEE II. Výsledkom je, že HDP na obyvateľa má váhu 0,4, evidovaná miera nezamestnanosti má váhu 0,32, čistá mzda 0,2 a počet ekonomických trestných činov má váhu 0,08.

V príspevku sa zameriavame na posledné 4 roky, za ktoré sú aktuálne sprístupnené údaje na stránkach Štatistického úradu Slovenskej republiky. Všetky výpočty pre tento príspevok boli prevedené pomocou programu SANNA (System of Analysis of Alternatives)⁸¹, ktorý je založený na programovacom jazyku WBA.

Zhrnutie výpočtov ktoré boli prevedené na základe vstupných údajov sú zhrnuté v Tabuľke 2.

Tabuľka 2: Konečné poradie regiónov Slovenskej republiky na základe metódy PROMETHEE II

kraj/rok	2010	2011	2012	2013
BA	1	1	1	1
TT	2	2	2	2
TN	3	3	3	3
NR	4	4	4	5
ZA	5	5	5	4
BB	7	7	7	7
PO	8	8	8	8
KE	6	6	6	6

Zdroj: Vlastné výpočty

Ako môžeme v Tabuľke 2 pozorovať, konečné poradie regiónov Slovenskej republiky je stabilné a nemení sa každý rok. Výnimkou je akurát posilnenie Žilinského kraja, ktorý v roku 2013 dosiahol lepšie výsledky ako Nitriansky kraj, ktorý predbehol. Nedá sa však povedať, že sa jedná o trvalý efekt, keďže nie sú známe ďalšie údaje, na základe ktorých by bola prevedená analýza na ďalšie roky.

V uvedenej tabuľke taktiež môžeme pozorovať, že aj napriek tomu, že analýza bola prevedená na základe viacerých kritérií, potvrdilo sa, že regióny, ktoré sú viac vzdialené od hlavného mesta sú a tom ekonomicky horšie a tento stav sa nemení.

4 Záver

Tento príspevok ukazuje možnosť využitia kvantitatívnych metód, konkrétne metódy PROMETHEE II. pri komparácii regiónov. Poukazuje sa pritom na možnosť porovnávania regiónov na základe viacerých indikátorov a zoradenia týchto regiónov do absolútneho poradia na základe stanovených preferenčných funkcií. Medzi najväčšie výhody tejto metódy pritom patrí nezávislosť od názoru hodnotiteľa, nakoľko je stanovená na striktno matematickom aparáte.

V príspevku prezentované výsledky sú prevedené na reálnych dátach získaných zo Štatistického úradu Slovenskej republiky a výsledky sú demonštrované vo finálnej tabuľke. Tieto výsledky vypovedajú o porovnaní jednotlivých regiónov. Je možné vyvodit' jednoznačný záver, ktorý z tohto porovnania vyplýva. Sila regiónov na Slovensku je vo veľkej miere závislá od vzdialenosti od najsilnejšieho z regiónov v Slovenskej republike, teda Bratislavského kraja. Aj keď bolo do úvahy

⁸¹ SANNA 2014 - MS Excel based system for multicriteria evaluation of alternatives [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <http://nb.vse.cz/~jablon/sanna.htm>

zobraných viacero kritérií, nemení sa teda všeobecne známy fakt, že regióny na Slovensku sú podstatne slabšie než je región hlavného mesta.

Literatúra:

Databáza Štatistického úradu Slovenskej republiky [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <http://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/Databases/>

FURKOVÁ, A., REIFF, M. *Multiple selections of alternatives under constraints: case study of the slovak retail merket*. In: *Economical review*, 43(2), 2014, pp. 141-149.

MLYNAROVÍČ, V. *Modely a metódy viackriteriálneho rozhodovania*. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 1998. s. 233. ISBN 80-225-0985-X.

SANNA 2014 - MS Excel based system for multicriteria evaluation of alternatives [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <http://nb.vse.cz/~jablon/sanna.htm>

ŠOFRANKOVÁ, B. *Zhodnotenie stavu a vývoja finančnej situácie ubytovacích zariadení pomocou predikčných modelov*. 1. vyd. Prešov: Bookman, 2013. s. 142. ISBN 978-80-8165-027-7.

TOMIĆ, V., MARINKOVIĆ, Z., JANOŠEVIĆ, D. *Promethee method implementation with multi-criteria decisions*. In: *Mechanical Engineering Vol. 9, No 2*, 2011 pp. 193 – 202.

Kontakt:

Ing. Ivan Brezina, PhD.
KET, NHF, Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
Slovenská republika
email: ivan.brezina.nhf@euba.sk

Krátka informácia o autorovi:

Ing. Ivan Brezina, PhD. Je odborným asistentom na Národohospodárskej fakulte Ekonomickej univerzity v Bratislave, kde sa vo svojej vedeckej práci zameriava na aplikáciu matematických metód v ekonómii. Jadro jeho práce tvorí riešenie logistických problémov a problémov výberu portfólia v oblasti makroekonómie a komparácie ekonomických systémov v oblasti makroekonómie. Participuje na viacerých národných projektoch a interných grantoch Ekonomickej univerzity v Bratislave.

EKONOMICKÉ DOPADY VOLEBNÍCH SYSTÉMŮ

ECONOMICAL IMPACTS OF ELECTORAL SYSTEMS

Lenka BRIZGALOVÁ, Roman MÍČA

Univerzita Obrany

Anotace: *Teorie veřejné volby patří v dnešní době k hlavním směrům ekonomického myšlení, které se stále rozvíjí, a proto se zkoumání v této oblasti jeví jako aktuální. Samotný ekonomický dopad volebních systémů v ČR nebyl ještě zkoumán. Práce se zabývá ekonomickými dopady volebních systémů na společnost a Teorii politických cyklů. K tomu aby bylo dokázáno, jaký vliv mají jednotlivé volební systémy ekonomické dopady, jsou porovnávány určité ekonomické ukazatele. Při porovnávání se přihlíží k tomu, jestli veřejná volba vůbec tento ukazatel ovlivňuje, pak do jaké míry ho ovlivňuje a jestli je ovlivnění vesměs pozitivní či negativní. Hlavní důraz práce je kladen na to jaký má dopad jednotlivý volební systém a to je demonstrováno na vybraných ekonomických ukazatelích. Těmito ukazateli jsou deficit státního rozpočtu, výdaje na armádu, daňová sazba a nezaměstnanost v ČR.*

Abstract: *The theory of public choice is nowadays one of the main directions of economic thinking which is still developing and therefore an investigation in this branch seems actual. Economic impacts of electoral systems in the Czech Republic were not studied. This article deals with the economic impacts of election systems on the society and the theory of political cycles. Effect of individual voting systems on the economy is be studied by means of comparison of selected economic indicators. It is be taken into consideration, whether the public choice influence the selected indicator, to what extent and if the effect is overall positive or negative. The main focus is given to the resulting effect of individual electoral systems, which is demonstrated on selected economic indicators, i.e. state budget deficit, military expenditures, tax rate and unemployment in the CR.*

Klíčová slova: *teorie veřejné volby, deficit státního rozpočtu, výdaje na armádu, daňová sazba, nezaměstnanost*

Keywords: *theory of public choice, state budget deficit, military expenditures, tax rate, unemployment*

Afiliace ke grantu: Projekt Ekonomická laboratoř (PRO HOLV2011)

1 Úvod

Článek se zabývá ekonomickými dopady volebních systémů. K tomu aby bylo dokázáno, jaký vliv mají jednotlivé volební systémy ekonomické dopady, jsou porovnávány určité ekonomické ukazatele. Při porovnávání je přihlíženo k tomu, jestli veřejná volba vůbec tento ukazatel ovlivňuje, pak do jaké míry ho ovlivňuje a jestli je ovlivnění vesměs pozitivní či negativní. Dále je porovnáváno, zda volební systémy jsou spíše nakloněny dlouhodobému plánování či nesystémovému krátkodobému plánování a financování či stabilita názorů. V závěru se článek zabývá teorií ekonomických cyklů a jejím průběhem v České republice.

Pro porovnání výsledků veřejné volby jsou použity následující ekonomické ukazatele:

- deficit státního rozpočtu – na tomto ukazateli budeme moci pozorovat, jak je veřejná volba nakloněna strategickému financování a jaký volební systém má pozitivnější vliv na státní rozpočet,
- výdaje na armádu – jedna z kapitol státního rozpočtu, na kterou se článek zaměřuje z důvodu provázanosti s armádou,
- nezaměstnanost – u tohoto ukazatele je zkoumán jeho vývoj,
- daňová sazba – je předpokládáno, že daňová sazba je pro většinu občanů ožehavé téma a její zvyšování je pro ně nepřijatelné, a tak na tomto ukazateli lze prokázat, jestli nějaký volební systém umožňuje větší možnosti zvolených zástupců v této oblasti (tedy menší kontrolu z pohledu občanů).

V České republice jsou proporcionalní a většinový systém propojeny, neboť na principu většinového systému funguje volba do Senátu a proporcionalního do Poslanecké sněmovny, což jsou dvě komory téhož Parlamentu. Při schvalování zákona, projde návrh oběma komorami Parlamentu a pak může být teprve schválen. Proto jsou ekonomické ukazatele zkoumány od roku 1993 po nejnovější data a článek se soustřeďuje vždy na období 2 roky po volbách, kdy se volby do jednotlivých komor konají. Volba do senátu probíhá jednou za 6 let, kdy co dva roky se obmění jedna třetina senátorů. Na rozdíl od ní volby do poslanecké sněmovny probíhají jednou za čtyři roky. Díky tomuto rozdílu v době konání voleb můžeme pozorovat ovlivnění ukazatelů jednotlivými volebními systémy. Volby do Senátu se konaly v letech 1996 a pak co dva roky a poslední v roce 2014. Volby do poslanecké sněmovny se konaly v roce 1996 a poté co čtyři roky, s mimořádnými volbami v roce 1998 a 2013. Z tohoto důvodu se jeví jako nejvhodnější zkoumat roky vždy co čtyři roky s posunutím o dva roky.

V článku jsou použity metody empirické, především metoda analýzy. Tyto metody umožní dosáhnout sledovaného cíle článku a to, že bude prokázán či vyvrácen vliv volebních systémů na ekonomiku státu. Článek je v praktické části omezen z objektivních důvodů pouze na Českou republiku po roce 1993.

2 Deficit státního rozpočtu

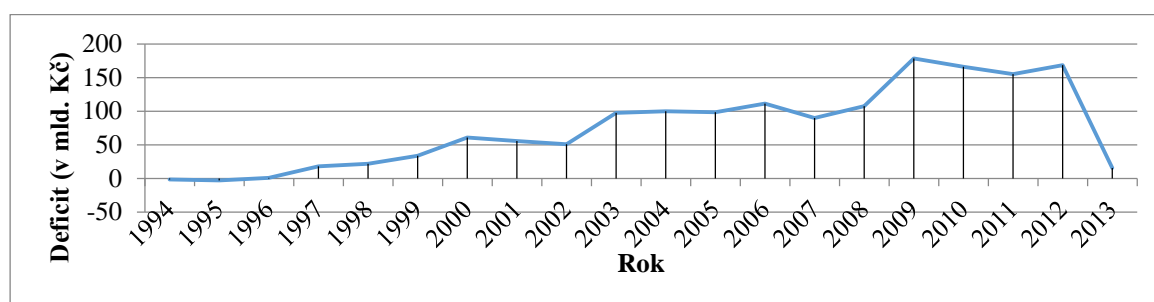
V rámci státního rozpočtu je třeba brát v potaz, že ho ovlivňuje nejen veřejná volba, ale i mnoho dalších věcí. Vliv veřejné volby můžeme prokázat opakovací se tendencí po volbách.

Graf 1: Vývoj státního rozpočtu ČR 1995 - 2015⁸²



Zdroj: *Businessinfo* (2015)

Graf 2: Vývoj salda státního dluhu ČR⁸³



Zdroj: *Vlastní*

Na grafu vývoje salda státního dluhu ČR můžeme pozorovat několik změn trendů zapříčiněných volbami. Téměř v každém roce, kdy se konaly volby, došlo ke změně trendu anebo ke změně sklonu trendu. V letech voleb do poslanecké sněmovny (1998, 2002, 2006 a 2010) můžeme pozorovat ve většině období zvýšení salda deficitu státního rozpočtu, kdežto u let voleb do Senátu (2000, 2004, 2008, 2012) může pozorovat změnu trendu na klesající velikost státního deficitu. Jedinou výjimkou je rok 2008, kdy se saldo zvětšovalo, ale tento údaj je nutné brát s rezervou, z důvodu světové krize. Obecně lze říci, že většinový systém bez ohledu na to jestli je ve většině levice či pravice, nahrává úsporám a proporcionální systém je na tom opačně. Proto ve většinovém systému bude zpravidla jednodušší prosadit opatření dlouhodobějšího charakteru než v proporcionálním.

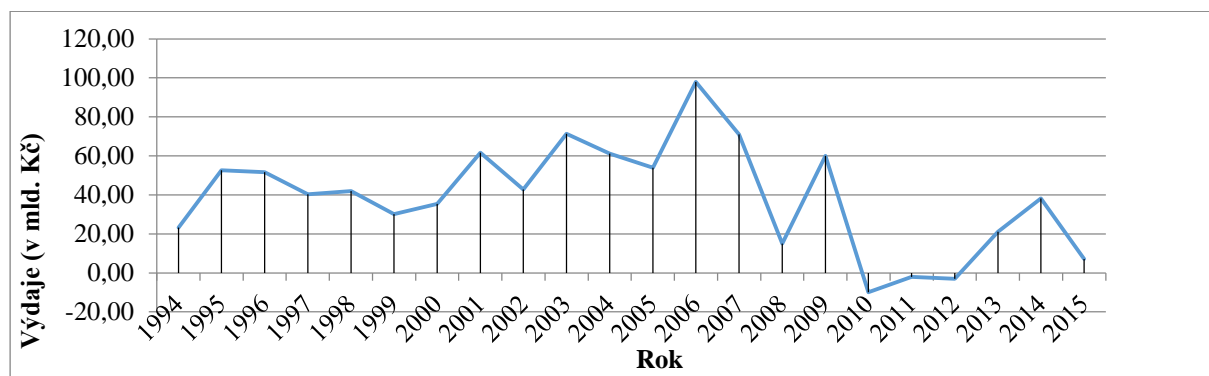
⁸² BUSINESSINFO. Loňský deficit státního rozpočtu byl nejnižší od roku 2008. *Businessinfo.cz* [online]. 2015 [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/lonsky-deficit-statniho-rozpocet-byl-nejnizi-od-roku-2008-59994.html>.

⁸³ Vlastní: <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/hospodareni/rizeni-statniho-dluhu/dluhova-statistika/struktura-a-vyvoj-statniho-dluhu>.

3 Výdaje na armádu

Dalším ukazatelem jsou výdaje na armádu nebo také přidělený rozpočet Ministerstvu obrany. Rozpočet resortu jako samostatná kategorie státního rozpočtu může mít rozdílný nebo i opačný trend než samotný deficit státního rozpočtu.

Graf 3: Graf meziročního vývoje výdajů na AČR⁸⁴



Zdroj: Vlastní

Na grafu meziročního vývoje výdajů na AČR můžeme vidět, že i do výdajů na armádu zasáhla ekonomická krize a výdaje na obranu se výrazně propadly. Když se podíváme na graf pohledem volebních systémů, proporcionální systém ve dvou volbách zaznamenal zvýšení výdajů na obranu a stejně tak i snížení těchto výdajů. Většinový volební systém přispívá ke zvyšování obranných výdajů, dokonce i v roce 2008, kdy začaly dopadat na ČR výsledky krize, tak výdaje na armádu rostly, ač v předchozích dvou obdobích měly výrazný propad. Zde také můžeme vidět, že většinový systém napomáhá dlouhodobějším plánům, neboť výdaje na armádu jsou dlouhodobě společností vnímány jako nepotřebné.⁸⁵

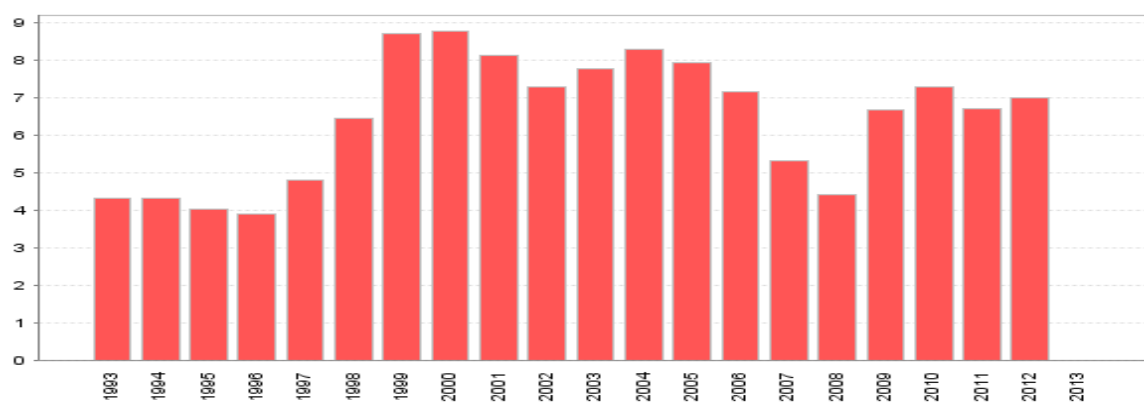
4 Nezaměstnanost

Veřejná volba prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a ochotě politické reprezentace investovat ovlivňuje zaměstnanost.

⁸⁴ Vlastní: <http://www.mocr.army.cz/finance-a-zakazky/resortni-rozpocet/resortni-rozpocet-5146/>.

⁸⁵ HONZEJK, Petr. Česko je ve válce, na kterou nemá, varuje armáda. *Hospodářské noviny* [online]. 2015 [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-63552410-cesko-je-ve-valce-na-kerou-nema-varuje-armada>.

Graf 4: Vývoj nezaměstnanosti v ČR⁸⁶



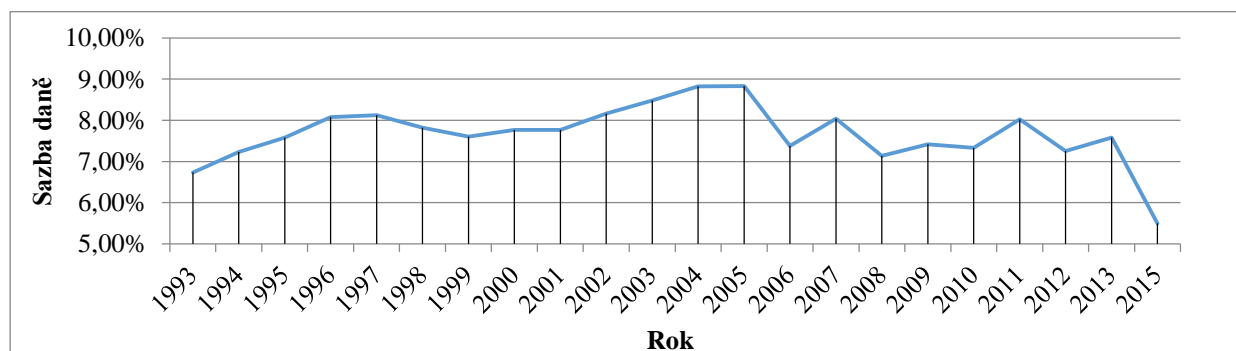
Zdroj: ČSÚ (2015)

Na grafu vývoje nezaměstnanosti v ČR vidíme, že volby do poslanecké sněmovny (1998, 2002, 2006, 2010) sněmovny měly jak pozitivní, tak negativní vliv na růst nezaměstnanosti, u voleb do Senátu můžeme vyčíst, že nezaměstnanost vesměs dokázaly snížit až na rok 2008, kde se nezaměstnanost zvýšila, jenže i tak měly tyto volby pozitivní dopad, neboť můžeme porovnat toto zvýšení s rokem 1998, kde po volbách bylo obdobné zvýšení nezaměstnanosti a to nebyla krize jak v roce 2008. Z těchto dat nelze tvrdit, jestli je jeden volební systém lepší než druhý.

5 Daňová sazba

Daňové zatížení bylo vybráno, neboť pomocí stanovení sazby můžeme dosáhnout multiplikačního efektu v ekonomice. Při zkoumání daňového zatížení můžeme sledovat spoustu ukazatelů, např. daňovou sazbu, odpočty na daních, daňový základ. Všechny tyto ukazatele mají vliv na to, kolik nakonec občan zaplatí. Proto je při zkoumání využito grafu vývoje efektivní sazby daně, která všechny tyto faktory zahrnuje.

Graf 5: Vývoj efektivní sazby daně⁸⁷



Zdroj: Hošek (2012), upraveno

⁸⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanost*. Czso.cz [online]. 2015 [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/grafdetail.jsp?go_l_1981=1&go_l_1992=1&go_l_1986=1&potvrd=Zobrazit+graf&go_l_1989=1&go_l_2010=1&cislotab=PRA1010CU&go_h_1971=1&go_l_1993=1&go_l_1984=1&go_l_1983=1&go_l_1990=1&go_l_1996=1&go_l_1998=1&go_l_2009=1&voa=graf&go_l_1997=1&go_l_1982=1&go_l_2008=1&go_l_1988=1&str=grafdetail.jsp&go_l_1995=1&kapitola_id=3&go_zobraz=1&go_l_1994=1&go_l_1985=1&go_l_1987=1&go_l_1991=1.

⁸⁷ HOŠEK, Petr. *Analýzy daňového zatížení v ČR*. [Bakalářská práce]. Praha: VŠE, Katedra veřejných financí, 2012. 46 s. Vedoucí práce: Ing. Savina Finard.

Ve vývoji daňového zatížení nevidíme žádnou změnu trendu, která by byla způsobena volbami, určité výkyvy můžeme pozorovat po roce 2004, kdy dochází k více změnám trendu, ale i tyto výkyvy můžeme spatřovat v jiných skutečnostech než ve zvoleném volebním systému (např. opožděný politický cyklus). Nelze tedy tvrdit, že lze vhodným zvolením volebního systému dosáhnout ovlivnění daňového zatížení.

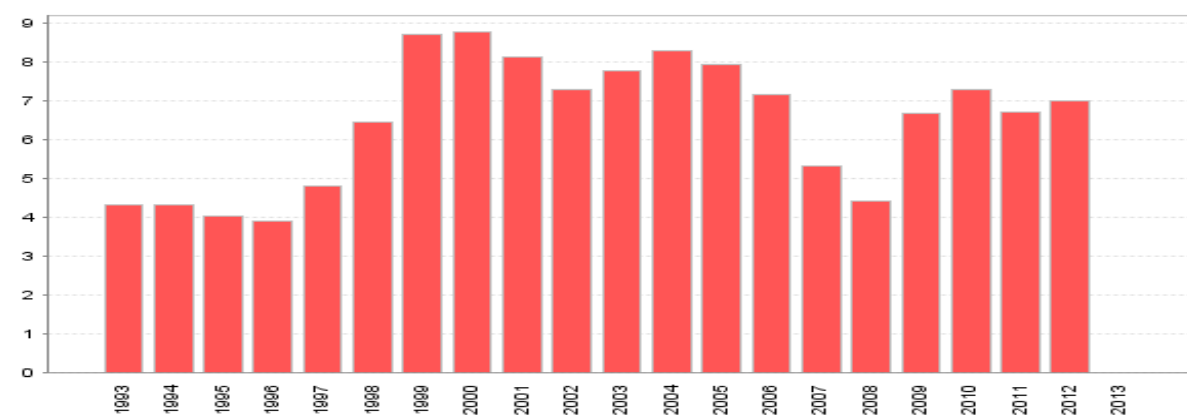
6 Shrnutí ekonomických dopadů volebních systémů

Z výše uvedených ukazatelů lze dovodit, že zvolený volební systém má na ekonomiku daného státu vliv. Vliv zvoleného systému se vztahuje jak k výši deficitu státního rozpočtu, tak i ke koncepčnímu rozvoji státu. Je to možná jeden z důvodů, proč se v angloamerických systémech, prosadil systém dvou stran. Také je třeba podotknout, že v ČR se často diskutuje o zrušení Senátu. Lidé považují Senát za nepotřebný a za instituci, která pouze spotřebovává peníze.⁸⁸ Zde můžeme vidět, že brzda v podobě Senátu, tedy většinový volební systém má svůj ekonomický význam ve fungování státu a pomáhá ke zdraví jeho ekonomiky.

7 Ekonomický cyklus v ČR

Pro zkoumání ekonomického cyklu v ČR jsou použity makroekonomické údaje a to vývoj nezaměstnanosti, vývoj inflace a míra zdanění (dva z předchozích byly použity již v předchozím porovnávání).

Graf 6: Vývoj míry nezaměstnanosti⁸⁹



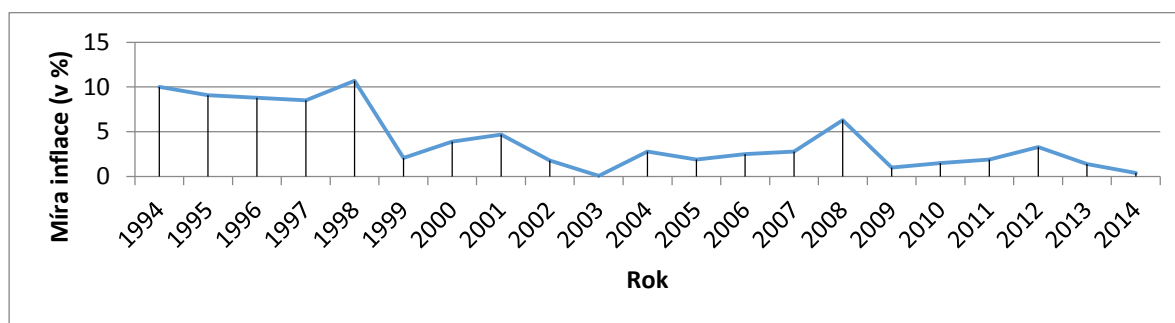
Zdroj: ČSÚ (2015)

Na výše uvedeném grafu při sledování vývoje míry nezaměstnanosti můžeme pozorovat, že v letech 2002 a 2006 a 2010 se míra nezaměstnanosti snižovala, či dosáhla svého dna a měnila se jeho tendence. Z tohoto můžeme usoudit, že politický cyklus má vliv na zaměstnanost a politici chtějí, aby jejich opatření byla viděna voliči v době voleb.

⁸⁸ PRAVEC, Josef. *Rada moudrých se neosvědčila. Deset důvodů, proč zrušit Senát* [online]. 2010 [cit. 2015-04-28]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-47462730-rada-moudrych-se-neosvedcila>.

⁸⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanost*. Czso.cz [online]. 2015 [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/grafdetail.jsp?go_l_1981=1&go_l_1992=1&go_l_1986=1&potvrz=Zobrazit+graf&go_l_1989=1&go_l_2010=1&cislotab=PRA1010CU&go_h_1971=1&go_l_1993=1&go_l_1984=1&go_l_1983=1&go_l_1990=1&go_l_1996=1&go_l_1998=1&go_l_2009=1&voa=graf&go_l_1997=1&go_l_1982=1&go_l_2008=1&go_l_1988=1&str=grafdetail.jsp&go_l_1995=1&kapitola_id=3&go_zobraz=1&go_l_1994=1&go_l_1985=1&go_l_1987=1&go_l_1991=1.

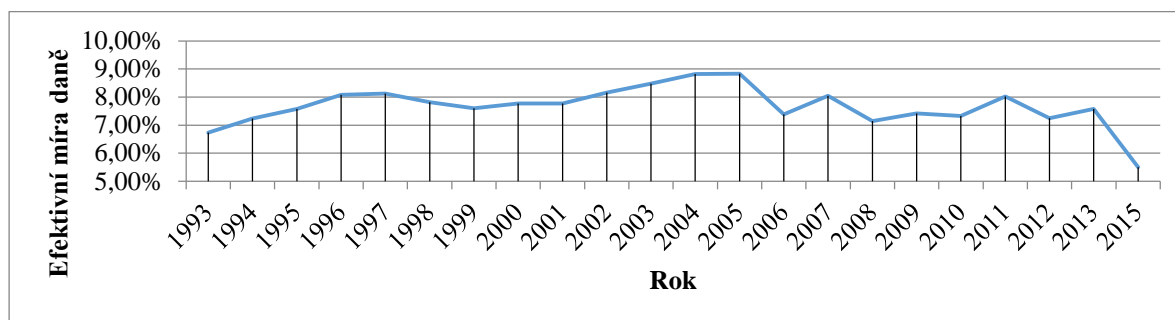
Graf 7: Průměrná roční míra inflace⁹⁰



Zdroj: Hošek (2006), upraveno

V inflaci můžeme pozorovat opačný trend, jak ve sledovaných obdobích, tak i v celém období. Je to tím, že mezi nezaměstnaností a inflací je nepřímá úměra. Tuto skutečnost dokázal, již ve své práci William Phillips a lze ji zobrazit na tzv. Phillipsově křivce.⁹¹

Graf 8: Vývoj efektivní míry daně⁹²



Zdroj: Kotlán (2006)

Na tomto grafu můžeme také pozorovat trend, kterým se zabýváme v této kapitole. Opět v případě voleb vidíme, že vývoj efektivní míry daně klesá. Jelikož tento ukazatel v sobě zahrnuje kromě daňové sazby i další položky, které jsme uváděli již dříve, tak vidíme, že politici se snaží získat své hlasy i úpravou míry zdanění.

Všechny tři zkoumané grafy nám potvrdily, že v české ekonomice politický cyklus existuje a lze z něho vyčíst chování politiků k získání co nejvíce hlasů ve volbách. Politický cyklus bychom mohli zkoumat i na jiných veličinách a pravděpodobně bychom se dostali ke stejnému závěru. K lepší validaci dat by bylo dobré delší časové období zkoumání, které bohužel z historických důvodů není možné.

8 Závěr

Výsledkem zkoumání ekonomických dopadů volebních systémů jsou tyto závěry:

⁹⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Index spotřebitelských cen* [online]. 2015 [cit. 2015-04-04]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/isc_cr.

⁹¹ KOTLÁN, Igor. *Inflace, nezaměstnanost, Phillipsova křivka*. [Diplomová práce]. Brno: Masarykova Univerzita, Katedra finančního práva a národního hospodářství, 2006, 58 s. Vedoucí práce: Ing. Eva Tomášková, Ph.D.

⁹² HOŠEK, Petr. *Analýzy daňového zatížení v ČR*. [Bakalářská práce]. Praha: VŠE, Katedra veřejných financí, 2012. 46 s. Vedoucí práce: Ing. Savina Finardi.

- Daný volební systém má ekonomický vliv – dle konání voleb v jednotlivých letech se dalo dovodit, že volební systém má na ekonomiku státu vliv. Většinový systém měl za následek snížení deficitu státního rozpočtu a zvýšení výdajů na AČR.
- Senát, ač je často kritizován jako nepotřebný, má taky vliv na ekonomiku ČR – na sledovaných ukazatelích (zejména deficitu státního rozpočtu, výdajů na armádu a stálosti volených zástupců) bylo patrné, že ve většině volebních období po volbách do Senátu měly tyto ukazatele správný směr, tj. saldo deficitu státního rozpočtu se snižovalo a zvyšovaly se výdaje na armádu. Významným je zejména snižování salda deficitu, neboť toto má celospolečenský dopad.
- Daný volební systém může do určité míry ovlivnit způsob plánování financí – většinový systém je vhodný pro dlouhodobé strategické plánování, kdežto poměrný právě naopak. Tuto skutečnost můžeme vysledovat na stálosti zastoupení v jednotlivých komorách, kde od vzniku ČR se vyměnilo daleko více poslanců než senátorů a dále můžeme pozorovat u salda deficitu státního rozpočtu a nezaměstnanosti korelační funkci Senátu.
- Většinový volební systém je z hlediska ekonomiky výhodnější – dle makroekonomických ukazatelů a množství změn v politické reprezentaci je většinový volební systém výhodnější. V předchozích třech odrážkách lze vidět dílčí pozitivní vliv na ekonomiku, kdy většinový volební systém přispěl k dlouhodobějšímu plánování financí a korelaci rozhodnutí provedených v Poslanecké sněmovně.

Téma ekonomických dopadů volebních systémů je stále aktuální, neboť se stále hovoří o tom, jak zefektivnit státní správu, jakým způsobem zamezit korupci, atd. Pro armádu je toto téma důležité a ze zjištěných závěrů, lze dovodit, že jako strategická složka státu by měla lepší financování v případě, že by byl nastolen většinový volební systém.

Literatura:

HOŠEK, Petr. *Analýzy daňového zatížení v ČR*. [Bakalářská práce]. Praha: VŠE, Katedra veřejných financí, 2012. 46 s. Vedoucí práce: Ing. Savina Finardi.

KOTLÁN, Igor. *Inflace, nezaměstnanost, Phillipsova křivka*. [Diplomová práce]. Brno: Masarykova Univerzita, Katedra finančního práva a národního hospodářství, 2006, 58 s. Vedoucí práce: Ing. Eva Tomášková, Ph.D.

Zákon č.1/1993 Sb, Ústava, ve znění pozdějších předpisů [cit. 2015-02-03].

POSLANECKÁ SNĚMOVNA. *Legislativní proces projednávání návrhů zákonů*. POSLANECKÁ SNĚMOVNA. *Psp.cz* [online]. cit. 2015-03-01. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=331>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Volby.cz* [online]. cit. 2015-03-01. Dostupné z: <http://www.volby.cz/>.

HONZEJK, Petr. *Česko je ve válce, na kterou nemá, varuje armáda*. Hospodářské noviny [online]. cit. 2015-03-01. Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-63552410-cesko-je-ve-valce-na-kterou-nema-varuje-armada>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanost*. *Czso.cz* [online]. cit. 2015-03-01. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/grafdetail.jsp?go_l_1981=1&go_l_1992=1&go_l_1986=1&potvrz=Zobrazit+graf&go_l_1989=1&go_l_2010=1&cislotab=PRA1010CU&go_h_1971=1&go_l_1993=1&go_l_1984=1&go_l_1983=1&go_l_1990=1&go_l_1996=1&go_l_1998=1&go_l_2009=1&voa=graf&go_l_1997=1

&go_l_1982=1&go_l_2008=1&go_l_1988=1&str=grafdetail.jsp&go_l_1995=1&kapitola_id=3&go_zobraz=1&go_l_1994=1&go_l_1985=1&go_l_1987=1&go_l_1991=1.

WIKIPEDIE.ORG. Seznam členů PS. *Wikipedia.org* [online]. cit. 2015-04-04. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam_%C4%8Dlen%C5%AF_Poslaneck%C3%A9_sn%C4%9Bmovny_Parlamentu_%C4%8Cesk%C3%A9_republiky.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Index spotřebitelských cen* [online]. cit. 2015-04-04. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/isc_cr.

PRAVEC, Josef. *Rada moudrých se neosvědčila. Deset důvodů, proč zrušit Senát* [online]. cit. 2015-04-28. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-47462730-rada-moudrych-se-neosvedcila>.

BUSINESSINFO. Loňský deficit státního rozpočtu byl nejnižší od roku 2008. *Businessinfo.cz* [online]. 2015 [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/lonsky-deficit-statniho-rozpoctu-byl-nejnizsi-od-roku-2008-59994.html>.

Kontakt:

Ing. Lenka Brizgalová, Ph.D.,
Univerzita obrany, Fakulta vojenského leadershipu, Katedra ekonomie
Kounicova 65
662 10 Brno
Česká republika
email: lenka.brizgalova@unob.cz
www.unob.cz

des. Roman Míča
Univerzita obrany, Fakulta vojenského leadershipu,
Kounicova 65
662 10 Brno
Česká republika
email: roman.mica@unob.cz
www.unob.cz

Krátká informace o autorech:

Lenka Brizgalová působí na Univerzitě obrany v Brně jako odborná asistentka Katedry ekonomie. Zabývá se a publikuje v oblasti problematiky mikroekonomie, makroekonomie, dějin ekonomického myšlení, vojenských výdajů, efektivnosti veřejných zdrojů, konvergence a procesu zavedení jednotné měny euro. Je spoluautorkou několika specifických výzkumů.

Roman Míča je studentem druhého ročníku Univerzity obrany v Brně, oboru vojenský management, modulu velitel průzkumných jednotek, zároveň je studentem třetího ročníku Masarykovy univerzity Právnické fakulty.

VÝZNAM KOMUNITNÍHO VÝZKUMU PRO PROJEKTOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

THE IMPORTANCE OF COMMUNIT RESEARCH FOR DESIGNING SOCIAL SERVICES

Ivona BURYOVÁ

Silesian University in Opava, School of Business Administration in Karvina

Anotace: *Význam komunitního výzkumu při projektování sociálních služeb v rámci komunitního plánování. Výsledky výzkumu ukazují velmi sporné využívání sociálních služeb občany města z důvodu nedostatečné informovanosti a poukazují na problém statické klientely, která sice kvantitativně splňuje požadavky organizací, poskytující sociální služby ale současně brání ve využívání služby ostatním občanům, kteří ji potřebují. Prezentace výsledků realizovaného výzkumu v roce 2014 ukazuje na nedostatky v komunitním plánování města v předchozích letech a současně ukazuje možnosti řešení, které přispějí k efektivnějšímu využívání sociálních služeb*

Abstract: *The importance of the research community in the design of social services in community planning. The research results show a very questionable use of social services by citizens of the city due to lack of awareness and highlight the problem of static clientele that although quantitatively meets the requirements of the organizations providing social services but also prevents the use of the service to other citizens who need it. Presentation of the results of the research in 2014 shows shortcomings in community planning cities in previous years, and at the same time shows the possible solutions that will contribute to a more effective use of social services.*

Klíčová slova: *kvantitativní výzkum, veřejnost, sociální služby, potřeby uživatelů sociálních služeb, informovanost*

Keywords: *quantitative research, public, social services, the needs of users of social services, information*

1 Introduction

One of the goals of community research was to analyze the level of public awareness about the city social services network in Karvina. Citizens of the town were addressed in form of the questionnaires as follows: "How would they react if there is a problem ... Who would the turn to ... Do they know the name of the organization, providing needed social services ..."⁹³. In addition, the city organizes an annual "Fair of Social Services in Karvina" where all organizations providing social services are presented. Through various stalls, information materials and accompanying events they are trying to attract people and keep them informed. They also publish "Catalogue of Social Services" in printed form and in the form that is available on the website of "Social Services Karvina." For these reasons, it was assumed that the information citizens have is sufficient in the city of Karvina and that they know how to use the services.

2 The project research community focused on public city Karvina

The main objective of quantitative research was determining the level of awareness about the services in the city of Karvina. Partial aims of the research were: orientation of citizens in social services in finding solutions to their own problem, whether it is a problem with an addiction to narcotics; problem with a sick family member; educational problems of their children; problem with sudden unemployment; financial problems.⁹⁴

2.1 Phase community research

The preparatory phase which featured repeated negotiations with representatives of the city of Karvina, and the representatives of organizations, providing social services in preparing a questionnaire for the organizations and also the questionnaire for the public.⁹⁵ The aim of the meeting was to get familiarized with the situation in Karvina in terms of existing services and their importance for different groups of people - clients. Furthermore, staffing and scope of activities of each organization, providing relevant social services and target group of clients to whom it is intended. Preparatory stage was divided into two parts: the first part of phase included: setting goals and priorities of research examining the contracting authority - Municipality of Karvina - Department of Social Services; distribution of selected areas of the city of Karvina for community research; the number and selection of researchers - students of Business Administration in Karvina. The second part of the first phase contained: preparation of the questionnaire and consultation with representatives of community of the organizing city Karvina (were supplemented and amended issues); of informative training questioner (selected students), whose aim was to: explain the objectives and research methodology; familiarization with the issues in final form and the manner of filling out the questionnaire; divided into different groups; familiarization with the plan of Karvina city. This was followed by the implementation phase, in which 50 students from the School of Business Administration in Karvina, of Silesian University in Opava were involved in the position of questioners. The students were divided into 10 groups and were assigned a specific area of the city. Random unrepresentative sample consisted of 4,000 citizens of the city Karvina in selected locations. The balance in representation of men and women of all ages was also taken into account (in the paper it is not possible to interpret all the data in detail). There were 3 593 evaluable questionnaires. For the purpose of evaluation the questionnaires were divided into the following demographic groups by economic activity: employees, unemployed, retired citizens, women on maternity leave,

⁹³ MOLEK, J. *Marketing sociálních služeb*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, s. 56. ISBN 978-80-7416-026-4.

⁹⁴ BURYOVÁ, I. *Formy sociální péče. Studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2014.

⁹⁵ MALÁTEK, V., POLONSKÝ, D. *Metody sociologického výzkumu*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 1998. ISBN 80-7248-015-4.

students, self-employed, other economic activity. Phase of evaluation of the acquired data consisted of teamwork of students and researchers.

3 Interpretation of the results of quantitative research of public city Karvina

This is a presentation of the most interesting results, which can be of interest to experts and those interested in the research community, social workers, and especially those who plan and implement community planning. In any case, the results of the research community realized to some extent surprised especially social workers organizations providing social services in Karvina and a team of community planning City Hall.

The first part is about the interpretation of findings in terms of comparing the results of the assessment of all studied groups of citizens divided by the aforementioned economic activity. The research questionnaire was divided into three parts. The first part is devoted to issues that monitor the knowledge and awareness of respondents on social services in Karvina. In particular, the question no. 3 is essential, since it is aimed on analyzing the specific management of complex social situation in which the citizen can get and whether it is able to deal with specific social services.⁹⁶ The following questions are related to the experiences of citizens with social services and their satisfaction with them, possibly with suggestions for their improvement. The last part of the questionnaire maps the demographics of the respondents.⁹⁷

Graphical evaluation of quantitative research to the public

3.1 Do you know where you can get information about social services in Karvina?

Table 1: Preferred place to search for information

Place	Total
Municipality of Karvina	1 843
Fair of Social Services	433
Information centre Karvina	1 107
General practitioner	595
Internet, local newspapers	1 635
Other, please specify	181
Unanswered	7

Source: Own processing

As of Tab. 1 shows up to 3 383 (94.2%) of respondents prefer searching for information about social services directly at the City Council of Administration, on the internet or in local newspapers and in the Info-centre of Karvina and of General practitioner. A smaller group of people noted "Fair of Social Services", which is held every year in the form of information stands in the square in Karvina. The responses show that citizens addressed directly to the officials of the Municipality of Karvina regardless of the relevant department. They use the Internet in search of information and turn to your local doctor. A surprising result is the utilization of "Social Services Fair", which is organized by the City Council in cooperation with all non-profit organizations providing social services in Karvina.

⁹⁶ MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9.

⁹⁷ Zákon č. 108/2006 o sociálních službách. [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné na: <http://www.zakonyprolidi.cz/>.

3.2 Do you know that the city of Karvina publishes a Catalogue of social services and contact information for each organization?

Table 2: Knowledge on the issue of the "Catalogue of Social Services in Karvina"

Response	Total
YES - but I did not come into contact with it	879
YES - I have already studied it	551
NO	2 145
Unanswered	18

Source: Own processing

Out of the total number of 3 588 respondents (Tab. 2) less than 60% responded negatively, less than a quarter (24.5%) of respondents knew about its existence, but they did not come into contact with it. Only 15% of respondents have a "Catalogue of Social Services Karvina" experience (see Tab. 2). The results show that the "Catalogue of Social Services" is not sufficiently advertised and made available to the citizens of the city. The reason may be a problematic location at the City Hall or low number of prints and inadequate distribution in social as well as medical services. Therefore, it is important that the City Council consider how this catalogue could be distributed among citizens - especially in public places, such as employment agencies, schools of all levels, hospitals, wholesale chains, railway stations and so on.

3.3 Do you know which organization to go to if you needed help in any of these areas?

Table 3: The problem with addiction (alcohol, drugs, gambling machines)

Replies	Total
YES	1 304
NO	2 238
Unanswered	51

Source: Own processing

This question (Tab. 3) is crucial because it contains sub-questions relating to the investigation of other objectives. A total of 8 sub-question mapping the most common and most serious problems which may be encountered in the lives of citizens and how, with the help of which social services they can deal with them. Out of the total number of research participants 36.3% (1 304) of the respondents know where to go in case of socially pathological addiction. The most commonly chosen places/institutions would be health facilities (632 respondents); 387 respondents would chose their local doctor; 183 respondents would chose sanatorium; 27 respondents would turned to drank-tank). 206 respondents are aware of the existence of Drug Squad Centres; 154 respondents would turn to K-centre; 17 respondents know about Drop-in and 6 respondents are familiar with Renarkon. 140 of respondents would use consulting services in the clinic and 14 respondents would be chose a helpline. A total of 188 respondents is aware of the existence of non-profit organizations and social services. The result is that more than half of the respondents - 62.3% (2 238) did not know where turn to in case of addiction and 1.4% (51) of respondents did not answer this question. It shows that it is necessary - if possible in the foreseeable future - to prepare a campaign to inform residents of Karvina and all available media to familiarize people with the possibilities of addressing the socio-pathological problems. We talk about a local television, radio, the print media and the wide publicity and propaganda of these options. The challenge for everyone - not just for the Municipality Administration, is particularly widespread and severity of socio-pathological phenomena that are more and more widespread among young adults as well as youth and children of all ages.

Table 4: Unemployment

Answers	Total
YES	2 556
NO	1 020
Unanswered	17

Source: Own processing

As presented in Tab. 4, up to 71.1% (2 556) of the respondents know where turn to in case of unemployment. The most frequent response was Labour Office (2371 responses), internet (33 responses) and employment agency (23 responses). Yet more than a quarter of the total number of respondents - 28.4% (1 020) of respondents did not know how to solve the unemployment situation. We think that the information on the unemployed should be provided not only by the Municipality of Karvina and Employment Office, but also all the educational institutions, employers' organizations (Ex. Ministerstvo práce a sociálních věcí), across all media and institutions that provide social assistance in outpatient and outreach counselling, social security and social services to citizens of the city.

Table 5: Health handicap

Answers	Total
YES	1 161
NO	2 394
Unanswered	38

Source: Own processing

A third of respondents (Tab. 5) - 32.3% (1 161) has no idea how to deal with the situation of disability. The most frequent response was medical services (702 responses, of which: doctor – 476; hospitals – 168; spa – 20; Sanatorium - 19 and others), non-profit organizations and social services (251 responses, of which: Eunika – 53; care center - 31, day care – 25; social services in general - 21, Hosanna - 19, Silesian humanity - 18, Unika – 17; personal assistance - 16, Silesian Diaconate-10, Galaxy - 7 and others). 42 respondents would turn to municipal authorities for help. Yet more than half of respondents - 66.6% (2394) did not know where turn to with disability problems and 1.1% (38) of respondents did not answer the question. The information gained can be considered alarming, and therefore we have urgent information campaigns on how to resolve the problem of health disability, especially the media, on a long term basis and awareness campaign at all health facilities in the city.

Table 6: Care for the elderly

Answers	Total
YES	1 829
NO	1 738
Unanswered	26

Source: Own processing

Tab. 6 - If a situation arose where it is necessary to secure social and nursing care for their loved ones, especially the elderly, 50.9% (1 829) of the respondents know what social services to choose and which organization turn to term of taking care of. The most common choice is the Home for the Elderly (1 159 responses), non-profit organizations and social services (228 respondents; social services in general - 71, Silesian Humanity - 55, Unika - 40, Silesian Diaconate - 20 and more). They know about the possibility of care service in a nursing home (201 responses). Some would choose health services (103 responses; doctor – 54; LDN - 15, sanatorium – 12; baths – 10; hospitals - 10) Again, some would turn to City Hall for advice (52 responses) and Social welfare office (23 responses). Conversely, 48.4% (1738) of respondents did not know where turn to when taking care of

the elderly and 0.7% (26) of respondents did not answer this question. The result is that it is necessary, as in the previous question, to prepare a long-term information and promotional campaign aimed at getting acquainted with the possibilities of the entire spectrum of social services and counselling for citizens (and possibly its surroundings - the district).

Table 7: Educational problems with child

Answers	Total
YES	955
NO	2 599
Unanswered	39

Source: Own processing

If there were problems in the family, especially educational problems with the child, 26.6% (955) of the respondents know how to organize and relevant social services contact (Tab. 7). The most commonly (449 respondents) would seek assistance in appropriate counselling (pedagogical-psychological counselling – 376; educational consultant – 66 and Family counselling - 7), collaboration with the school would be chosen by 119 respondents, Social welfare office - 96 respondents. Help and advice would be sought by 34 surveyed again at the City Hall. Nearly three-quarters of the total number of respondents, 72.3% (2 599) did not know where to go with educational problems of the child and 1.1% (39) of respondents did not answer the question. The results suggest that there is in this respect a great ignorance of citizens, implying urgent (to acute) need to communicate all options, mobile and field social services and advice for working with children and youth. Conceptual solution can be seen in a more active approach in the implementation of primary and secondary prevention, not only in schools and other educational institutions but also in collaboration with health organizations (GPs), which are linked to the pedagogical and psychological counselling.

Table 8: Debt problems

Answers	Total
YES	608
NO	2 958
Unanswered	27

Source: Own processing

Regarding financial problems, especially debt that citizens must solve, 16.9% (608) of the respondents know how to contact the organization with debt problems (Tab. 8). The most frequent responses are financial institutions (196 responses; Bank - 140, Tax Office - 36), counselling would be chosen by 146 respondents; Financial Advisor - 94 respondents and to the City would turn 71 of the addressed citizens. Legal services would use 23 out of 608 respondents, 23 respondents would seek advice and solutions on the Internet. Help within the family would seek only 15 out of 608 respondents. More than four fifths of respondents - 82.3% (2 958) do not know where turn to with debt problems and 0.8% (27) of respondents did not answer the question. Those findings suggest a very low level of financial literacy of citizens surveyed virtually in all categories. Therefore it is essential that particular attention is paid to this issue at the educational institutions in the city and that a long-term concept of increasing financial literacy among citizens is prepared under the auspices of the Municipality - to master the basic financial transactions in monetary institutions (especially the issue of loans), increasing the ability to distinguish solid from the menu so. "shoddy" and the acquisition of basic skills in handling domestic (family) budget.

Table 9: Homelessness

Answers	Total
YES	1 025
NO	2 512
Unanswered	56

Source: Own processing

28.5% (1 025) of the respondents know where to go in case of loss of housing (Tab. 9). The most common responses are accommodation facilities (363 responses; shelter - 260, RPG – 48; dormitories – 35; hostels – 15; and more). Less than a quarter would be turned to the Municipality (255 replies), NGOs and social services (136 replies, Bethel - 88 social services in general - 24) Assistance for families would be sought by 33 respondents out of 1025 of those who know how to handle the situation. More like two-thirds of the respondents - 69.9% (2 512) do not know where to go in case of loss of housing and 1.6% (56) of the respondents did not answer the question. These results enable us to conclude that it is important to inform citizens about how to resolve the problem of the loss of housing - particularly on the website of the City of Karvina directly at the Department of Social Services, Office for further work, as well as in counselling centres.

Table 10: Leisure activities for children, youth and adults with intellectual disabilities

Answers	Total
YES	723
NO	2 799
Unanswered	71

Source: Own processing

20.1% (723) of the respondents are familiar with and know where to seek the possible assistance in the area of leisure activities for children, youth and adults with intellectual disabilities (Tab. 10). The most famous is Juventus - 289 respondents, the Galaxy would attract 52 out of 723 respondents, House in the Alley - 36 respondents, Children and Youth - 28, Eunice - 24 Sunshine - 24, Hosanna - 16, Tranquility – 15; Leisure Centre - 13 , Comet – 11; Silesian Diaconate - 9, low-threshold programmes would generally be chosen by 6 people. 30 out of 723 respondents would in this case cooperate with the school. More than three quarters of the respondents - 77.9% (2 799) do not know where turn to in this area and 2% (71) of the respondents did not answer this question. The respondents' answers indicate a low level overview of leisure time activities in the mentioned target groups. Accordingly, it is necessary to expand the sources of information on these activities - stationery, catalogues, media, further increasing the influence of schools at all levels on the awareness of children and their parents. Self promotion by the leisure facilities for different target groups is also important (which was the subject of the second part of the research).

3.4 Do you use or have you used the social service in the past? (or what)

Table 11: Experience with social service

Answers	Total
YES	656
NO	2 278
I do not remember what	640
Unanswered	19

Source: Own processing

18.3% (656) of the respondents have used / uses social service in Karvina (Tab. 11). The question with service they have had the experience with respondents answered quite differently, that is why the most frequent responses are listed here by the order of frequency they were answered: Labour Office (212), home care services (52) Service Senior Home (48), services that are aimed at addicted -

blue Cross (30), Contact Centre (16) day care (15), Citizen's Advice Bureau (13), Eunice - day care centre for disabled (13), home Care Agency - Silesian humanity (12) Shelter Bethel (40) , nursing services (10). Of all respondents, nearly two-thirds - 63.4% (278) have never used any social service in Karvina, 17.8% (640) of the respondents did not remember which service they used and 0.5% (19) of the respondents did not answer the question. A more detailed survey on whether citizens feel the need for some kind of social services – whether they currently have problem that would require assistance of social services will be the content of the planned consecutive research. Non-utilization of social services by the majority of respondents is probably result of the fact that many did not know what services are being provided within the city (the answer to question no. 2 - catalogue of social services).

3.5 If you have used a social service/and how you were satisfied with it/s?

Table 12: Satisfaction with social service provision

Answers	Total
Very satisfied	141
Satisfied	339
Dissatisfied	124
Very dissatisfied	28
The scope for further comments	16
Unanswered	8

Source: Own processing

The answers (Tab. 12) show that almost a quarter of respondents in the city of Karvina - 73.2% (480) is satisfied or very satisfied with the service, 18.9% (124) is dissatisfied with the service, 4.3% (28) of respondents are very dissatisfied with the service, 2.4% (16) of the respondents used the space for other comments: I recommend neighbours (4 responses); too expensive (3 responses); in Karvina I am not satisfied but in Orlova I am satisfied; why only the registration is possible at LO and no job offer, and if so, it is already occupied; it is not for clients only to satisfy state and employees; missing emergency physician. It is obvious that more respondents are satisfied than dissatisfied. You can evaluate that predominates client satisfaction social services of discontent. However, respondents did not specify in details what exactly they are not satisfied with, which will be the subject of further investigation.

3.6 If you have used a social service how and where did you hear/learn about it?

The question is important for the evaluation of information flows that the city Karvina offers its citizens in terms of providing social services and especially in knowledge about the organizations that provide them.

Table 13: Information on social service I received

Answers	Total
From family, friends	361
From your doctor	130
From the Catalogue of social services	54
From City Hall workers of Karvina	102
Fair Social Services	27
From the local press, the Internet	93
Others	57
Unanswered	4

Source: Own processing

55% (361) of the total number of respondents who use /used the social services have learned about them from family and friends, 19.8% (130) of respondents from their doctor, 15.5% (102) of respondents from the Municipal Workers in Karvina, 14.2% (93) of the respondents from the local press and the Internet, 8.7% (57) of respondents said another source, where the answers varied considerably. 8.2% (54) of the respondents learned about the service from a catalogue of social services, 4.1% (27) of the respondents at the Fair of social services and 0.6% (4) did not answer the question. The results are that it is necessary to increase the activity of the City of Karvina in promoting social services - about a broader distribution of social services and fair social services - and not just before the meeting, but permanently throughout the year. It is necessary to increase the level of promotion of social services in the local press.

3.7 Would you welcome establishment of telephone contact centre in Karvina with information about available social services in Karvina?

Table 14: The establishment of the call centre in Karvina

Answers	Total
YES	2 411
NO	1 148
Unanswered	34

Source: Own processing

Tab. 14 shows that more than two-thirds - 67.1% (2411) of respondents welcomed the establishment of Karvina telephone call centre with information about available social services. A third of respondents - 32% (1,148) of the respondents would not want information call centre and 0.9% (34) of the respondents did not answer the question. The findings suggest that it is necessary to consider by the City Hall of Karvina, whether such facility for citizens should /should not be established. There is a possibility of expansion of social services in some non-profit organizations that provide outpatient type of social services.

3.8 What are the social problems encountered currently?

Table 15: Current social issues

Answers	Total
Unemployment	1 243
Housing	606
Debt problems	499
Childcare	400
Caring for the elderly	437
Medical Handicap	276
Problems with addictions	178
Caring for relatives	279
Unanswered	667

Source: Own processing

Answers to the question 8 show the existence of the most pressing problems, that citizens of the city of Karvina find troubling. Tab. 15 shows that more than a third of the total - 34.6% (1 243) of respondents currently struggles with unemployment, 16.9% (606) of respondents have housing problems, 13.9% (499) of respondents have debt problems, 12.2% (437) are dealing with the problems connected with taking care of the elderly, 11.1% (400) of respondents have problems with child care, 7.8% (279) of respondents have problems with taking care of a relative, 7.7% (276) of respondents deals with handicapped, 5% (178) of respondents have problems with addiction and 18.6% (667) of respondents did not answer the question. These data with comparison to question

no. 3 reveal that the above mentioned problem areas deserve special attention of the City of Karvina and the Labour Office and other institutions.

3.9 What would you like to see in Karvina improve social services?

36.7% (1 320) of respondents think (Tab. 16) that social services should be improved, particularly public awareness about the possibilities of social services, 24.3% (873) of the respondents would like to improve the cost of services, 22.6% (813) of the respondents would like to improve the quality of services, 22.2% (797) of the respondents would like to improve the staff attitude, 12.7% (456) of respondents accessibility, 12.2% (440) of respondents said another area where the answers varied considerably, and 29 respondents said they did not know and 12 respondents did not answer the question. 1.4% (51) of respondents lack social services, where again the answers varied considerably, and yet in 18 cases they did not specify the answer. 1.7% (60) of the respondents did not answer the question. As overall results show the problem is once again in the lack of public awareness of existing social services. Naturally, also other findings deserve attention - whether in terms of quality of social services, affordability for citizens and staff attitude. These views are important to further verify the specific definition of areas that respondents have in mind.

Table 16: Suggestions for improvement of social services in Karvina

Answers	Total
Quality	813
Price of services	873
Staff attitude	797
Transport availability	456
Public awareness of the possibilities and services	1 320
Missing service – please specify	51
Capacity services	440
Everything is OK	428
Others	96
Unanswered	60

Source: Own processing

3.10 What do you consider most serious problem in Karvina, which is not given enough attention?

Respondents considered the most serious problems in Karvina Roma ethnic group (973 responses), unemployment (609 replies) Crime (530 responses), the homeless (78 responses), inadaptability citizens (62 responses), smog and air pollution (60 replies), transportation (54 responses), drugs (38 replies), security (30 responses), housing (30 replies) environment (17 replies), police (16 replies) elderly Care (15 replies), many pubs and casinos (14 replies), ignorance (13 replies), youth (13 responses) and vandalism (12 responses). Based on respondents' answers it is important that all authorities pay attention to Roma issue - coexistence of majority-minority, the Roma activities in the city - as well as their contribution to socio-pathological phenomena and problems that are repeated answers to question no. 3 and 15.

3.11 Do you miss a particular social service in Karvina?

Table 18: Missing citizens of the city Karvina specific social service?

Answers	Total
YES	134
NO	3 211
Unanswered	248

Source: Own processing

The vast majority - 89.4% (3 211) of the respondents indicated that they do not miss any social service and 6.9% (248) of respondents did not answer the question. Only 3.7% (134) of respondents miss some social service, but when specifying the missing service their responses varied considerably. Basically, they want services that relate to the problems of Roma ethnicity, services related to the safety of the city, increasing social benefits.

4 Conclusions and recommendations of quantitative research of Karvina public

As research results of public of Karvina show that major problem is lack of awareness about the provision of social services. Despite the fact that a "Catalogue of social services" is published, "Days of Social Services" event is carried out each year, there are websites that provide information on social services, yet the public of Karvina has s very little awareness of this issue. The results show that if the citizens have a problem, they turn to the City of Karvina, searching for information on the Internet, or contact their local doctor. In most cases, had they find themselves in certain sudden social situation they could not determine which organization they should ask for help. A key question in the questionnaire was question 3, which, with its sub-questions just focused on problem situations in which citizens can get into. The only problem is that the majority of respondents is able to deal with or is familiar with the unemployment and the existence of the Labour Office in Karvina. Other responses were more than half negative.

As a very positive should be evaluated the results related to the quality of social services. Research participants, who experience social services in Karvina, commented positively as to the quality, as well as the range of services provided. Another positive is also finding that they confidently turn to the City of Karvina if they get into an impossible situation. The findings were presented to representatives of the City of Karvina, as well as all non-profit organizations providing social services in Karvina. At the pre-arranged meetings with social workers in each facility a Power Point presentation of processed results of the research was presented. The goals of talks were feedback.

A lively debate always sparked when talking with social workers who sometimes reacted very negatively to the results related to the lack of public awareness about the providing of social services. They tried to find the best justification and simultaneously the suggestions were generated on how to improve the situation.

5 Conclusions

Social services are an organic part of social assistance to citizens under social security. They represent complex activities in various areas of delivery, whose primary purpose is to help people to solve their unfavourable social (environmental) situation⁹⁸. Such a situation is understood in particular weakening or complete loss of the ability of an individual or group to address the situation, so that this solution would lead to social integration (inclusion) and the ability to participate fully in economic, social and cultural life. In this respect, not only all helping institutions should act but also all the actors in the social policy of the state. Research carried out among the inhabitants of the town of Karvina, revealed some weaknesses in the provision of social services at the local level, particularly low awareness of the population about the provision of social services with respect to various types of services and their application. To objectify the findings we prepare a subsequent research and its comparison with other district cities in Ostrava-Karvina region.

⁹⁸ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3..

Literature:

BURYOVÁ, I. *Formy sociální péče. Studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2014. ISBN 978-80-7510-083-2.

MALÁTEK, V., POLONSKÝ, D. *Metody sociologického výzkumu*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 1998. ISBN 80-7248-015-4.

MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9.

MOLEK, J. *Marketing sociálních služeb*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-7416-026-4.

TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

Zákon č. 108/2006 o sociálních službách. [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné na: <http://www.zakonyprolidi.cz/>.

Contact:

Mgr. Ivona Buryová, Ph.D.
Silesian University in Opava, School of Business Administration in Karvina
Univerzitní nám. 1934/3
73340 Karviná
Česká republika
e-mail: buryova@opf.slu.cz

Brief information about the author:

The author has more than 10 years, teaches at School of Business Administration in Karvina. It focuses on social policy and social work. Long-term cooperation with public institutions and organizations providing social services in the implementation of research activities. In scientific journals that focus on social policy and social work in the Czech Republic and abroad.

REGIONÁLNE ROZDIELY V NEZAMESTNANOSTI A VÝKONNOSTI KRAJOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY – ODHAD OKUNOVHO KOEFICIENTU

REGIONAL DISPARITIES IN UNEMPLOYMENT AND ECONOMIC PERFORMANCE OF SLOVAK REGIONS – THE ESTIMATION OF OKUN'S COEFFICIENT

Lubomír DARMO

Ekonomická univerzita v Bratislave, Národohospodárska fakulta, Katedra ekonomickej teórie

Anotácia: *Regionálne disparity v Slovenskej republike sú najviditeľnejšie v prípade miery nezamestnanosti a vytvoreného produktu. Na jednej strane vystupuje vyspelejšia západná časť Slovenska (Bratislavský kraj), na druhej strane zase menej vyspelé oblasti východného (Prešovský kraj) a južného Slovenska (Banskobystrický kraj). Je všeobecne známe, že miera nezamestnanosti a ekonomická úroveň, meraná prostredníctvom HDP, resp. jeho rastu, sú vzájomne prepojené makroekonomické veličiny. Tento vzťah známy pod pojmom Okunov zákon je predmetom mnohých teoretických ako aj empirických prác a výskumov. Cieľom príspevku je overiť platnosť Okunovho zákona v podmienkach Slovenskej republiky na základe údajov o výkonnosti jednotlivých regiónov Slovenskej republiky a miery nezamestnanosti v týchto regiónoch a odhadnúť Okunov koeficient pre 3 prípady: (i) celkovú mieru nezamestnanosti, (ii) mieru nezamestnanosti mužov a (iii) mieru nezamestnanosti žien.*

Abstract: *Regional disparities in the Slovak Republic are the most obvious in the unemployment rate and formation of the product. On the one hand, there is the more developed west part of the Slovakia (Bratislava district). Otherwise, the less developed are east (Prešov district) and south areas (Banská Bystrica district). It is well-known that unemployment and economic performance, measured by GDP, respectively by its growth are correlated macroeconomic variables. These relation known as Okun's law is the subject of many theoretical and empirical works and researches. The aim of the paper is to verify the validity of Okun's law in the Slovak Republic by the use of data for regional performance and unemployment and to estimate Okun coefficient in three cases (i) for overall unemployment, (ii) unemployment of males, and (iii) unemployment of females.*

Kľúčové slová: *Okunov zákon, regionálne disparity, nezamestnanosť, výkonnosť regiónov*

Keywords: *Okun's law, regional disparities, unemployment, regional performance*

Afiliácia ku grantu: Tento príspevok vznikol v rámci riešeného projektu VEGA č. 1/0409/14 s názvom "Trendy vo vývoji komparatívnych ekonomických systémov" a v rámci riešeného projektu Ekonomickej univerzity v Bratislave pre mladých vedeckých pracovníkov a doktorandov v dennej forme štúdia číslo I-15-105-00 s názvom "Komparácia podnikateľského prostredia vybraných krajín z hľadiska inovačných aktivít".

1 Úvod

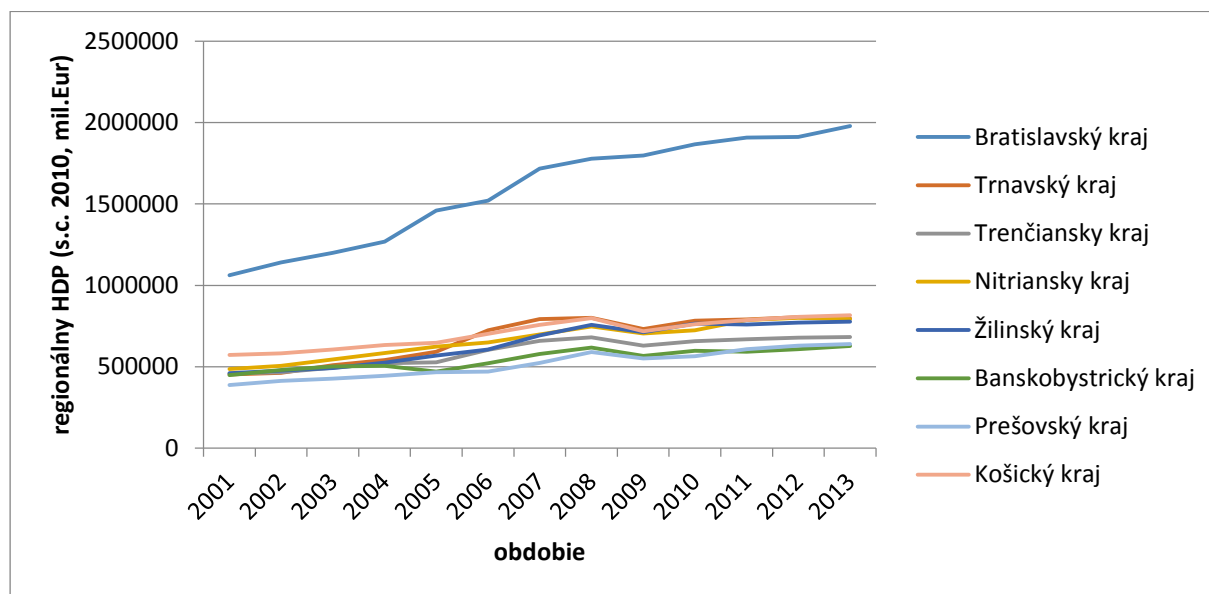
Regionálne disparity v Slovenskej republike sú najviditeľnejšie v prípade miery nezamestnanosti a vytvoreného produktu. Na jednej strane vystupuje vyspelejšia západná časť Slovenska, na druhej strane zase menej vyspelé oblasti východného a južného Slovenska. Podľa územného členenia Slovenska na osem krajov, je tak najvyspelejší Bratislavský, naopak najmenej vyspelé sú Prešovský a Banskobystrický kraj. Práve v Banskobystrickom kraji sú tri okresy s najvyššou mierou nezamestnanosti vôbec – konkrétne okresy Rimavská Sobota, Revúca a Veľký Krtíš, ktoré sa dlhodobo umiestňujú v miere nezamestnanosti na prvých priečkach. Faktory, ktoré negatívne vplyvajú na mieru nezamestnanosti sú najmä vzdelanostná štruktúra obyvateľstva, nevyvinutá infraštruktúra, nízky dopyt lokálnych firiem po pracovníkoch a nízka tvorba nových pracovných miest, nízky prílev zahraničných investícií, ako aj celkovo nízky dopyt obyvateľstva daného regiónu. Je všeobecne známe, že miera nezamestnanosti a ekonomická úroveň, meraná prostredníctvom HDP, resp. jeho rastu, sú vzájomne prepojené makroekonomické veličiny. Tento vzťah známy pod pojmom Okunov zákon je predmetom mnohých tak teoretických, ako aj empirických prác a výskumov. Cieľom príspevku je overiť platnosť Okunovho zákona v podmienkach Slovenskej republiky na základe údajov o výkonnosti jednotlivých regiónov Slovenskej republiky a miery nezamestnanosti v týchto regiónoch. Na dosiahnutie takto stanoveného cieľa sa príspevok najskôr zaoberá teoretickým pohľadom na Okunov zákon, ďalej analyzuje výkonnosť jednotlivých regiónov, posudzuje mieru nezamestnanosti v týchto regiónoch ako aj identifikuje dôvody zaostávania jednotlivých regiónov. Neskôr, príspevok verifikuje platnosť Okunovho zákona prostredníctvom použitia panelovej regresie a odhaduje Okunove koeficienty v podmienkach Slovenskej republiky pre celkovú mieru nezamestnanosti, nezamestnanosť mužov a nezamestnanosť žien. V tejto časti príspevok taktiež interpretuje Okunov koeficient pre obe pohlavia spoločne ako aj jednotlivo. Z Okunovho koeficientu neskôr stanovuje mieru ekonomického rastu potrebnú pre zníženie miery nezamestnanosti celkovo, ako aj pre mužov a ženy samostatne. Záver príspevku sumarizuje dosiahnuté výsledky.

2 Regionálny vývoj hrubého domáceho produktu a nezamestnanosti

Vytvorený hrubý domáci produkt sa v rámci slovenských krajov výrazne líši. Najvyspelejší Bratislavský kraj dosahoval na začiatku sledovaného obdobia viac ako dvojnásobne vyšší vytvorený produkt ako najmenej vyspelé kraje. Podobne, nárast produktu bol v tomto kraji najvýraznejší. Naopak, najmenej vyspelé kraje sú Banskobystrický a Prešovský kraj. Tieto skutočnosti sú jasne viditeľné na Grafe 1. Existuje viacero dôvodov zaostávania krajov východného a južného Slovenska. V západnej časti Slovenska je sústredná priemyselná výroba orientujúca sa najmä na automobilový a elektronický priemysel. Tým sa vytvára priestor na vznik podnikateľských subjektov v dodávateľsko-odberateľských vzťahoch ako aj podporných službách. Prílev priamych zahraničných investícií, ktorý na Slovensku prudko stúpol práve na začiatku nového milénia bol sústredený najmä v západných a severozápadných regiónoch. Táto situácia spôsobila nárast produktu a pokles miery nezamestnanosti v regióne, avšak prispela k zväčšeniu regionálnych disparít. Situácia vo východnej (okrem okresu Košice) a južnej časti Slovenska je odlišná. Medzi faktory, ktoré negatívne vplyvajú na hodnotu vytvoreného produktu, a tým následne aj na mieru nezamestnanosti sú nevyvinutá infraštruktúra, nízky prílev zahraničných investícií a s tým súvisiaci celkovo nízky dopyt (spotreba) obyvateľstva týchto regiónov. Tieto faktory, spoločne so vzdelanostnou štruktúrou obyvateľstva, nízkym dopytom lokálnych firiem po pracovníkoch a nízkou tvorbou nových pracovných miest

spôsobujú ďalšie výrazné rozdiely v miere nezamestnanosti jednotlivých krajov. Na základe vytvoreného produktu by sme mohli Slovenskú republiku rozdeliť na dve časti – Bratislavský kraj a zvyšok územia Slovenska, kde vytvorený produkt ostatných krajov nedosahuje ani polovicu produktu vytvoreného v Bratislavskom kraji, dokonca sa tento pomer od roku 2001 po rok 2013 naďalej znižuje.

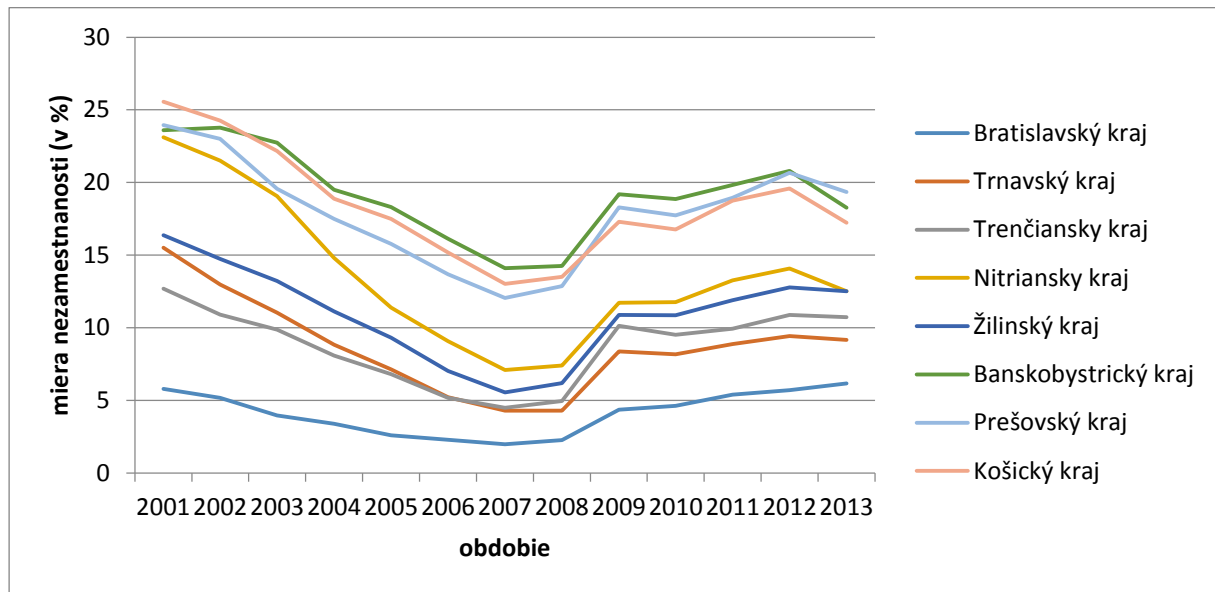
Graf 1: Regionálny vývoj hrubého domáceho produktu



Zdroj: autor, údaje ŠÚ SR

Na Grafoch 2 až 4 je znázornená celková miera nezamestnanosti, miera nezamestnanosti mužov a miera nezamestnanosti žien počas obdobia rokov 2001 až 2013. Z daných údajov a údajov o regionálnom HDP je zrejмый negatívny vzťah medzi veľkosťou regionálneho produktu a miery nezamestnanosti, ako aj medzi vývojom daných makroekonomických veličín. Najnižšiu mieru nezamestnanosti, výrazne pod slovenským priemerom, vykazuje Bratislavský kraj. Naopak, Prešovský a Banskobystrický kraj, ku ktorým sa pridáva Košický kraj si dlhodobo udržiavajú najvyššiu mieru nezamestnanosti. Graf 2 poukazuje na skutočnosť, že v predkrízovom období, teda období rastu hrubého domáceho produktu Slovenskej republiky, nezamestnanosť vo všetkých krajoch Slovenska klesala. Po vypuknutí globálnej hospodárskej krízy nastal pokles produkcie, čo sa následne prejavilo v raste miery nezamestnanosti v roku 2008 a ešte výraznejšie v roku 2009. Trend pozvoľna rastúcej miery nezamestnanosti sledujeme až do roku 2012, kedy došlo k miernemu poklesu nezamestnanosti. Vývoj regionálneho produktu a nezamestnanosti nám tak nepriamo potvrdzuje platnosť Okunovho zákona.

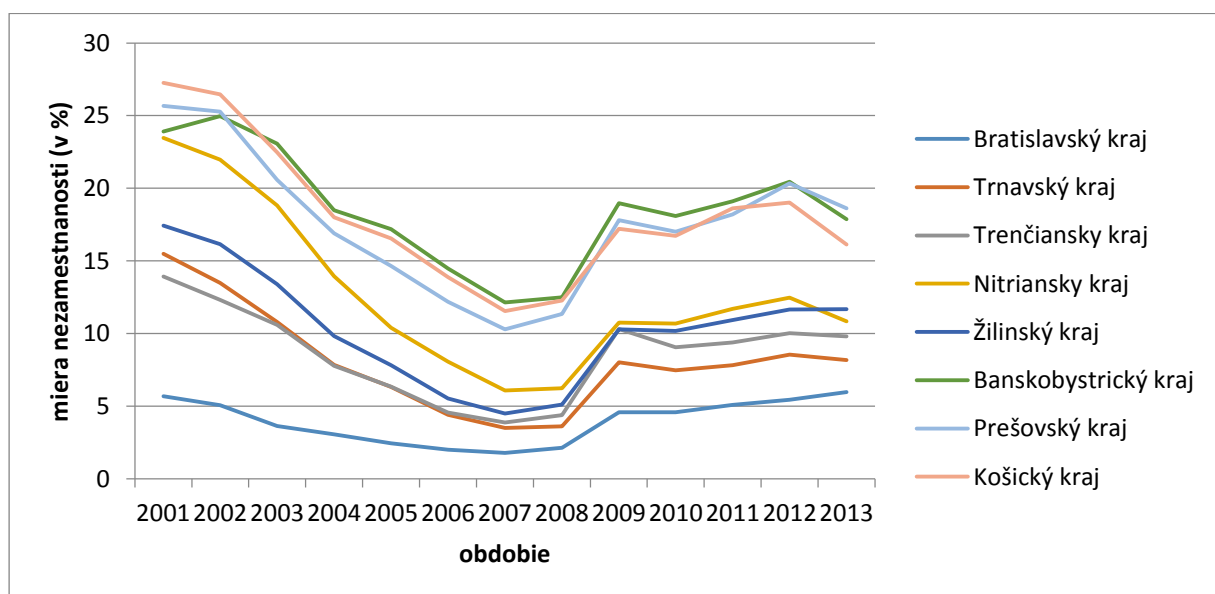
Graf 2: Regionálny vývoj celkovej miery nezamestnanosti



Zdroj: autor, údaje ŠÚ SR

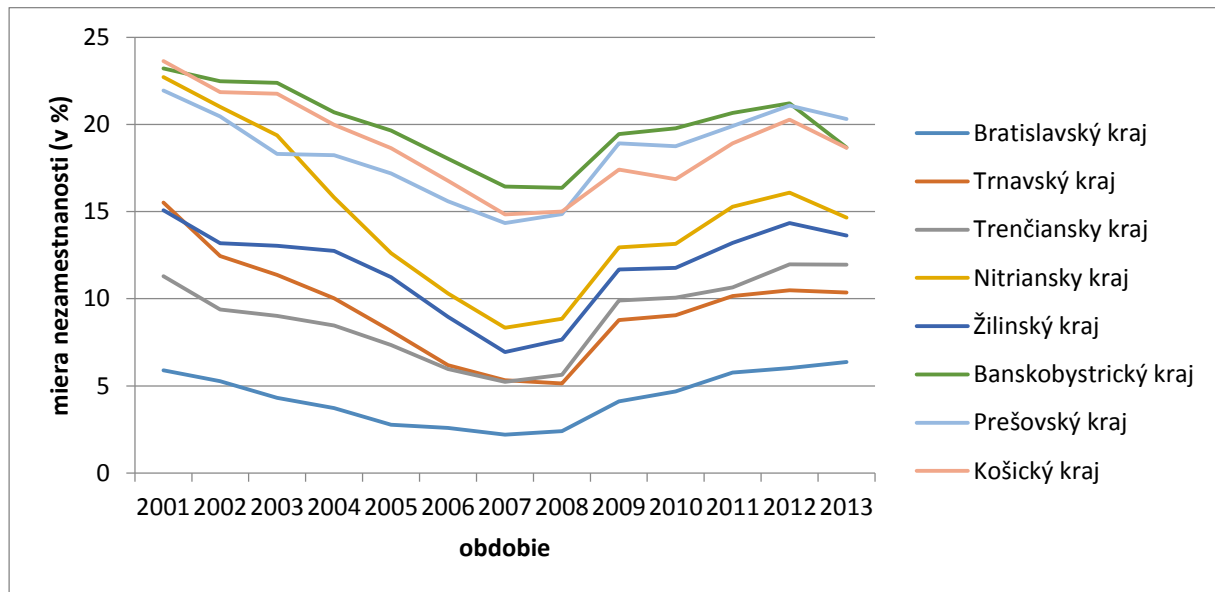
V rámci miery nezamestnanosti jednotlivých slovenských krajov sledujeme rodové nerovnosti medzi mužmi a ženami, rovnako ako aj rozdielne tempo poklesu, resp. rastu nezamestnanosti oboch pohlaví. Nezamestnanosť mužov je na začiatku sledovaného obdobia vyššia takmer vo všetkých krajoch. Avšak, s ekonomickým rastom Slovenska sa nezamestnanosť mužov znižovala rýchlejšie, ako nezamestnanosť žien. V posledných rokoch sledovaného obdobia došlo k nárastu nezamestnanosti tak mužov ako aj žien, pričom miera nezamestnanosti oboch pohlaví je približne na rovnakej úrovni. Z daných skutočností tak vyplýva, že nezamestnanosť mužov je volatilnejšia a citlivejšia na ekonomický rast. To znamená, že v období expanzie klesá nezamestnanosť mužov výraznejšie ako nezamestnanosť žien, naopak, v období recesie aj rýchlejšie rastie. Túto skutočnosť odzrkadľujú Grafy 3 a 4 s výraznejšími medziročnými zmenami miery nezamestnanosti mužov.

Graf 3: Regionálny vývoj miery nezamestnanosti mužov



Zdroj: autor, údaje ŠÚ SR

Graf 4: Regionálny vývoj miery nezamestnanosti žien



Zdroj: autor, údaje ŠÚ SR

3 Teoretické vymedzenie Okunovho zákona

Nasledujúca časť príspevku stručne charakterizuje Okunov zákon a poukáže na výsledky príspevkov zaoberajúcich sa odhadom Okunovho koeficientu na regionálnej úrovni.

Na začiatku 60.-tych rokov 20. storočia bol formulovaný vzťah, ktorý je doteraz známy pod pojmom Okunov zákon. Okunov zákon vyjadruje vzťah medzi mierou nezamestnanosti a ekonomickým rastom, resp. veľkosťou produktu. Okun vo svojom príspevku priniesol teoretický, ako aj empirický pohľad na vzájomný vývoj týchto základných makroekonomických veličín za obdobie rokov 1947 až 1960. Dospel k záveru, že 3% nárast outputu spôsobí pokles miery cyklickej nezamestnanosti o 1% bod.⁹⁹ Knotek formuloval tri základné spôsoby odhadu Okunovho koeficientu a to prostredníctvom „difference“, „gap“ a „dynamic“ verzie Okunovho zákona. Taktiež, analyzoval vzťah outputu a nezamestnanosti pre USA za obdobie rokov 1948 až 2007 s využitím „rolling“ regresíí. Každý odhad Okunovho koeficientu obsahuje 13 ročné obdobie, teda 52 štvrtročných údajov. Cieľom tohto postupu bolo zistiť stabilitu Okunovho koeficientu v čase. Táto stabilita sa nepotvrdila, pričom od roku 1984 došlo prudkému nárastu Okunovho koeficientu.¹⁰⁰ K podobnému záveru dospeli aj Owyang a Sekhposyan. Použili štvrtročné údaje z USA za obdobie rokov 1949 – 2011. Pomocou všetkých troch verzií zistili, že Okunov koeficient je nestabilný najmä v období recesie.¹⁰¹ Okunov koeficient v USA za obdobie 1959 až 1998 na základe regionálnych údajov odhadol aj Freeman.¹⁰²

Apergis a Rezitis odhadli Okunov koeficient pre Grécke regióny (8 regiónov) za obdobie rokov 1960 – 1997. Odhadnuté koeficienty pre regióny nevykazujú podstatné rozdiely s výnimkou 2 regiónov. Ako

⁹⁹ OKUN, A. M. *Potential GNP: Its Measurement and Significance*. In: Proceedings of the Business and Economics Statistics Section, American Statistical Association. Washington D.C.: American Statistical Association, 1962, pp. 98-103.

¹⁰⁰ KNOTEK, E.S. How Useful is Okun's Law? *Federal Reserve Bank of Kansas City Economic Review*, Fourth Quarter, 2007, pp. 73-103.

¹⁰¹ OWYANG, M.T., SEKHPOSYAN, T. Okun's Law over the Business Cycle: Was the Great Recession All That Different? *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, 94(5), 2012, pp. 399-418.

¹⁰² FREEMAN, D.G. Regional tests of Okun's law. *International Advances in Economic Research*, Vol. 6, No. 3, 2000, pp. 557-570.

významný prvok sa v odhade prejavil rok 1981. Po tomto roku je v gréckych regiónoch nezamestnanosť menej citlivá na zmeny v reálnom produkte.¹⁰³ Villaverde a Maza analyzovali Španielske regióny (17 regiónov) za obdobie 1980 – 2004 s použitím „gap“ verzie Okunovho zákona. Zistili, že medzi odhadnutými koeficientmi pre jednotlivé regióny existujú značné rozdiely. Dospeli k záveru, že hlavným faktorom ovplyvňujúcim hodnotu Okunovho koeficientu je produktivita práce pričom platí, že regióny s nízkym rastom produktivity dosahujú nižší Okunov koeficient. Naopak, kraje s vyšším rastom produktivity majú tento koeficient vyšší.¹⁰⁴

4 Metodológia

Na určenie citlivosti zmeny miery nezamestnanosti vyvolanej ekonomickým rastom krajov Slovenskej republiky sme využili poznatky z Okunovho zákona. Pri odhade sme využili údaje z 8 slovenských krajov za obdobie rokov 2001 – 2013. Pre dané obdobie ponúka Štatistický úrad Slovenskej republiky údaje o miere nezamestnanosti na regionálnej úrovni, rovnako ako údaje o miere nezamestnanosti mužov a žien oddelene. Ďalšou premennou, ktorú sme použili je ekonomický rast krajov Slovenska. Dostupné údaje nám poskytujú len nominálny regionálny HDP. Tento sme však upravili deflátorom HDP a vyjadrili ekonomický rast jednotlivých regiónov. Na základe „difference“ verzie Okunovho zákona¹⁰⁵ sme odhadli tri verzie Okunovho koeficientu – pre celkovú mieru nezamestnanosti, mieru nezamestnanosti mužov a mieru nezamestnanosti žien. Na základe grafickej analýzy z predchádzajúceho textu predpokladáme, že Okunov koeficient pre nezamestnanosť mužov nadobúda absolútne väčšiu hodnotu. V prípade ekonomického rastu tak nezamestnanosť mužov klesá rýchlejšie, avšak v prípade recesie aj rýchlejšie rastie. To spôsobuje, že nezamestnanosť mužov by mala byť volatilnejšia ako nezamestnanosť žien. Táto skutočnosť môže vyplývať z obsadenosti určitého druhu pracovných miest, kde muži sú zamestnaní v odvetviach citlivejších na ekonomický cyklus (automobilový a elektronický priemysel), kým ženy sú zamestnané v relatívne stabilných odvetviach (školsstvo, zdravotníctvo a pod.).

Pri odhade Okunovho koeficientu sme použili panelové údaje za obdobie rokov 2001 – 2013 s 8 prierezovými jednotkami predstavujúce jednotlivé slovenské kraje. Na základe testovacích štatistík sme použili OLS odhad pre „pooled“ údaje na základe nasledujúcich regresných rovníc „difference“ verzie Okunovho zákona.

Odhad Okunovho koeficientu pre celkovú mieru nezamestnanosti:

$$\Delta UT_{it} = \alpha + \beta g_{it} \quad (1)$$

Odhad Okunovho koeficientu pre mieru nezamestnanosti mužov:

$$\Delta UM_{it} = \alpha + \beta g_{it} \quad (2)$$

Odhad Okunovho koeficientu pre mieru nezamestnanosti žien:

$$\Delta UF_{it} = \alpha + \beta g_{it} \quad (3)$$

kde: ΔU predstavuje medziročnú zmenu v miere celkovej nezamestnanosti (T), nezamestnanosti mužov (M) a nezamestnanosti žien (F); g predstavuje ekonomický rast kraja, i je index kraja, t časové obdobie, α je konštanta a β predstavuje Okunov koeficient.

¹⁰³ APERGIS, N., REZITIS, A.N. An examination of Okun's law: evidence from regional areas in Greece. *Applied Economics*, 35, 2003, pp. 1147-1151.

¹⁰⁴ VILLAVARDE, J., MAZA, A. The robustness of Okun's law in Spain, 1980-2004 Regional evidence. *Journal of Policy Modeling*, 31, 2009, pp. 289-297.

¹⁰⁵ KNOTEK, E.S. How Useful is Okun's Law? *Federal Reserve Bank of Kansas City Economic Review*, Fourth Quarter, 2007, pp. 73-103.

5 Výsledky

Výsledky odhadu Okunovho zákona pre celkovú nezamestnanosť, nezamestnanosť mužov a nezamestnanosť žien potvrdili platnosť Okunovho zákona v podmienkach Slovenskej republiky na základe regionálnych údajov. Premenná ekonomický rast je vo všetkých odhadoch štatisticky významná na 1%-nej hladine významnosti. Ekonomický rast má pozitívny efekt na zníženie miery nezamestnanosti. Záporná hodnota Okunovho koeficientu znamená, že rast produktu prispieva k zníženiu miery nezamestnanosti. Hodnota jej poklesu je však pre mužov a ženy rozdielna.

Výsledky odhadu Okunovho koeficientu pre celkovú mieru nezamestnanosti sú uvedené v tabuľke 1.

Tabuľka 1: Odhad Okunovho koeficientu pre celkovú mieru nezamestnanosti

Celková nezamestnanosť [ΔU_{it}]		p - hodnota	
konštanta	0.432228 (0.210673)	0.04299	**
g_{it}	-0.205589 (0.0313265)	<0.00001	***
R^2		0.314219	
- pooled OLS F test: p = 0.680627; LM test: p = 0.430495; Hausman test: p = 0.0981266 - 96 pozorovaní, 12 období a 8 prierezočných údajov - závislá premenná v hranatých zátvorkách - štandardná odchýlka v zátvorkách - ***, **, * - štatistická významnosť na 1%, 5%, a 10%-nej hladine významnosti			

Zdroj: autor

Výsledok odhadu Okunovho zákona pre celkovú mieru nezamestnanosti interpretujeme nasledovne. Rast HDP (g) o 1% zníži celkovú mieru nezamestnanosti (ΔU) o 0,21% bodu, pričom premenná ekonomický rast je štatisticky významná. V prípade nulového rastu HDP, resp. stagnácii ekonomiky, by nezamestnanosť v krajine vzrástla o 0,43% bodu. Stagnácia ekonomiky tak predstavuje vážnu hrozbu rastu nezamestnanosti. Existujú dva dôvody nárastu nezamestnanosti pri stagnácii ekonomiky alebo jej veľmi nízkom raste. Prvým je prírastok pracovnej sily na trhu práce spôsobený rastom populácie. V prípade neuplatnenia sa nových účastníkov na trhu práce tak miera nezamestnanosti rastie. Druhým dôvodom je rast produktivity práce. Pri nezmenenom objeme produkcie je v prípade rastu produktivity práce na výrobu potrebný nižší počet zamestnancov. Dochádza k nárastu nezamestnaného obyvateľstva, čo sa negatívne prejavuje v miere nezamestnanosti.

Pri odhade Okunovho koeficientu sme sa zamerali aj na rodovú nerovnosť. Našou snahou je zistiť, či ekonomický rast vplýva na obe pohlavia rovnako, alebo je citlivosť miery nezamestnanosti mužov a žien na vývoj HDP rozdielna. V Tabuľkách 2 a 3 sú uvedené odhady Okunovho koeficientu pre nezamestnanosť mužov a žien.

Tabuľka 2: Odhad Okunovho koeficientu pre mieru nezamestnanosti mužov

Nezamestnanosť mužov [$\Delta U_{M_{it}}$]		p - hodnota	
konštanta	0.409631 (0.256610)	0.1138	
g_{it}	-0.232867 (0.0381573)	2.31e-08	***
R^2		0.283780	
- pooled OLS F test: p = 0.72281; LM test: p = 0.378375; Hausman test: p = 0.098288 - 96 pozorovaní, 12 období a 8 prierezočných údajov - závislá premenná v hranatých zátvorkách			

- štandardná odchýlka v zátvorkách
 - ***, **, * - štatistická významnosť na 1%, 5%, a 10%-nej hladine významnosti

Zdroj: autor

Tabuľka 3: Odhad Okunovho koeficientu pre mieru nezamestnanosti žien

Nezamestnanosť žien [ΔU_{it}]		p - hodnota	
konštanta	0.453975 (0.176224)	0.0115	**
g_{it}	-0.170798 (0.0262040)	3.52e-09	***
R^2		0.311279	
- pooled OLS F test: p = 0.686612; LM test: p = 0.425013; Hausman test: p = 0.143871 - 96 pozorovaní, 12 období a 8 prierezových údajov - závislá premenná v hranatých zátvorkách - štandardná odchýlka v zátvorkách - ***, **, * - štatistická významnosť na 1%, 5%, a 10%-nej hladine významnosti			

Zdroj: autor

V prípade Okunovho koeficientu pre nezamestnanosť mužov platí, že 1% rast HDP umožní zníženie miery nezamestnanosti mužov o 0,23% bodu, v prípade žien je to len 0,17% bodu. To znamená, že v období ekonomického rastu je mužská časť populácie zvýhodnená a pravdepodobne sa skôr uplatní na trhu práce, čím sa znižuje miera nezamestnanosti rýchlejšie ako v prípade žien. Miera nezamestnanosti žien tak klesá pomalšie. Avšak, opačná situácia nastáva v období poklesu výkonnosti ekonomiky. Nezamestnanosť mužov v tomto prípade (tak ako klesala rýchlejšie) rastie rýchlejšie ako nezamestnanosť žien. Táto skutočnosť je spôsobená štruktúrou zamestnanosti. Muži pracujú najmä v odvetviach priemyslu (automobilový, elektronický), ktoré sú citlivejšie na ekonomický cyklus. Naopak, ženy sú zamestnané prevažne v necyklických odvetviach akými sú napr. zdravotníctvo alebo školstvo. Volatilita miery nezamestnanosti mužov je vyššia ako volatilita miery nezamestnanosti žien, presne tak ako sme už v predošlom texte predpokladali. Z dôvodu štatistickej nevýznamnosti konštanty v prípade odhadu nezamestnanosti mužov nebudeme konštantu pre mužov a ženy interpretovať a porovnávať.

Na základe odhadu Okunovho koeficientu dokážeme určiť hodnotu ekonomického rastu potrebného na zníženie miery nezamestnanosti o 1% bod. Na dosiahnutie tohto zníženia pre celkovú mieru nezamestnanosti, mieru nezamestnanosti mužov a mieru nezamestnanosti žien je potrebný ekonomický rast uvedený v Tabuľke 4.

Tabuľka 4: Ekonomický rast potrebný na zníženie miery nezamestnanosti o 1% bod (v %)

miery nezamestnanosti	rast HDP
celková miera nezamestnanosti	4,86
miery nezamestnanosti mužov	4,29
miery nezamestnanosti žien	5,85

Zdroj: autor

Na zníženie miery nezamestnanosti mužov o 1% bod je potrebný ekonomický rast vo výške 4,29%. V prípade žien je to až 5,85%. Na zníženie miery nezamestnanosti žien o 1% bod je tak nutný ekonomický rast vyšší o 1,56%. Z tohto pohľadu sú ženy na trhu práce znevýhodnené. Samozrejme, v prípade recesie je situácia opačná. Ak dôjde k poklesu výkonnosti ekonomiky, miera nezamestnanosti mužov bude rásť rýchlejšie, resp. 1% nárast miery nezamestnanosti mužov je spôsobený nižším poklesom výkonnosti krajiny, kým na rovnaký nárast miery nezamestnanosti žien je potrebná hlbšia recesia.

Na zmenu miery nezamestnanosti mužov a žien v podmienkach Slovenskej republiky je potrebný vysoký ekonomický rast. Zníženie nezamestnanosti si tak vyžaduje vysoký nárast produktu. Za najvýznamnejší dôvod potreby vysokého ekonomického rastu potrebného na zníženie miery nezamestnanosti považujeme nárast produktivity práce. Domáce podnikateľské subjekty zvyšujú svoju produkciu pomocou rastu produktivity práce a nie prostredníctvom vytvárania nových pracovných miest. Až pri výraznom náraste produkcie pristupujú k prijímaniu nových zamestnancov, čím dochádza k zníženiu miery nezamestnanosti. Podniky sa tak spočiatku snažia zabezpečiť rastúcu výrobu existujúcimi výrobnými kapacitami (zamestnancami) a až neskôr pristupujú k vytváraniu nových pracovných miest.

6 Záver

Slovenská republika sa vyznačuje výraznými regionálnymi disparitami, ktoré sa prejavujú najmä vo veľkosti vytvoreného produktu a v miere nezamestnanosti. Z daného pohľadu by sme mohli Slovensko rozdeliť na dve oblasti – Bratislavský kraj a zvyšok územia Slovenskej republiky s najmenej vyspelým Banskobystrickým a Prešovským krajom. Na základe regionálnych údajov sme odhadli Okunov koeficient v podmienkach Slovenskej republiky za obdobie rokov 2001 – 2013. Dospeli sme k dvom významným záverom. Rast HDP o 1% zníži mieru nezamestnanosti mužov vo väčšej miere ako mieru nezamestnanosti žien. Nezamestnanosť mužov je tak citlivejšia na zmeny vo vytvorenom produkte, resp. je volatilnejšia vo vzťahu k ekonomickému cyklu. Na zníženie miery nezamestnanosti o 1% bod je potrebný vysoký ekonomický rast, pričom zníženie miery nezamestnanosti žien si vyžaduje vyššie tempo rastu ekonomiky.

Literatúra:

APERGIS, N., REZITIS, A.N. An examination of Okun's law: evidence from regional areas in Greece. *Applied Economics*, 35, 2003, pp. 1147-1151.

FREEMAN, D.G. Regional tests of Okun's law. *International Advances in Economic Research*, Vol. 6, No. 3, 2000, pp. 557-570.

KNOTEK, E.S. How Useful is Okun's Law? *Federal Reserve Bank of Kansas City Economic Review*, Fourth Quarter, 2007, pp. 73-103.

OKUN, A. M. *Potential GNP: Its Measurement and Significance*. In: Proceedings of the Business and Economics Statistics Section, American Statistical Association. Washington D.C.: American Statistical Association, 1962, pp. 98-103.

OWYANG, M.T., SEKHPOSYAN, T. Okun's Law over the Business Cycle: Was the Great Recession All That Different? *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, 94(5), 2012, pp. 399-418.

VILLAVERDE, J., MAZA, A. The robustness of Okun's law in Spain, 1980-2004 Regional evidence. *Journal of Policy Modeling*, 31, 2009, pp. 289-297.

Kontakt:

Ing. Ľubomír Darmo, PhD.

Ekonomická univerzita v Bratislave, Národohospodárska fakulta, Katedra ekonomickej teórie

Dolnozemska cesta 1

852 35 Bratislava

Slovenská republika

email: lubomir.darmo@euba.sk

Krátka informácia o autorovi:

Ing. Ľubomír Darmo je odborný asistent na Katedre ekonomickej teórie Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave. V doterajšej výskumnej činnosti sa venuje otázkam determinácie prílevu priamych zahraničných investícií a ich efektom na hostiteľskú ekonomiku, akými sú regionálne disparity, nezamestnanosť a poskytovanie investičných stimulov. Bol zapojený do viacerých domácich výskumno-vedeckých projektov (VEGA, projekty mladých vedeckých pracovníkov) a zahraničných vedeckých projektoch (Zvyšovanie kvality doktorandského štúdia a podpora medzinárodného výskumu na NHF EU v Bratislave).

SYSTÉM MANAGEMENTU BEZPEČNOSTI INFORMACÍ A KYBERNETICKÁ BEZPEČNOST V ČESKÉ REPUBLICE

INFORMATION SECURITY MANAGEMENT SYSTEM AND CYBER SECURITY IN THE CZECH REPUBLIC

Martin DRASTICH

Department of Applied Economics, Palacky University Olomouc

Anotace: *Standardy kybernetické bezpečnosti byly vytvořeny relativně nedávno, neboť teprve v posledních letech přibývá citlivých informací uložených v počítačích, které jsou připojeny k Internetu. Důležitým aspektem kybernetické bezpečnosti je ochrana před krádeží identity. Instituce a firmy mají zvýšenou potřebu k zajištění informační (počítačové) bezpečnosti, neboť potřebují chránit své obchodní tajemství, důvěrné informace a osobní údaje o jejich partnerech, zákaznících nebo zaměstnancích. Každá vláda má rovněž potřebu chránit své informace. Jedním z nejpoužívanějších bezpečnostních standardů dneška je ISO/IEC 27002, který vzniknul v roce 1995. Tento standard se skládá ze dvou základních částí: BS 7799 část 1 a BS 7799 část 2, které byly vytvořeny Britským standardizačním institutem (BSI). V poslední době se tento standard přejmenoval na ISO 27001:2013 and in Czech Republic ČSN ISO/IEC 27001:2014.*

Abstract: *Cyber security standards have been created recently because sensitive information is now frequently stored on computers that are attached to the Internet. Cyber security is important in order to guard against identity theft. Businesses also have a need for cyber security because they need to protect their trade secrets, proprietary information, and personally identifiable information of their customers or employees. The government also has the need to secure its information. One of the most widely used security standards today is ISO/IEC 27002 which started in 1995. This standard consists of two basic parts. BS 7799 part 1 and BS 7799 part 2 both of which were created by British Standards Institute (BSI). Recently this standard Information Security Management System has become ISO 27001:2013 and in Czech Republic ČSN ISO/IEC 27001:2014.*

Klíčová slova: *Systém managementu bezpečnosti informací, Kybernetická bezpečnost, zákony*

Keywords: *Information Security Management System, Cyber Security, legislation*

1 Introduction

Cyber Security is a branch of computer technology known as information security as applied to computers and networks. The objective of computer security includes protection of information and property from theft, corruption, or natural disaster, while allowing the information and property to remain accessible and productive to its intended users.¹⁰⁶

The Information Security Management System (ISMS) is an effective documented system of management and administration of information assets in order to eliminate the potential loss or damage in that the intended assets to be protected are selected and managed for information security risks and measures are put in place to guarantee the required level and that they are checked.¹⁰⁷

Both approaches have a lot in common, based on the same basis where standard ISMS has been an internationally recognized concept in many countries for a number of years, and the law on cyber security is a new element in our legal system, with effect from 1st January 2015.

2 Selected areas of cyber security and ISMS

2.1 Areas of cyber security

Among areas of cyber security belong information systems of critical information infrastructure, communication systems, critical information infrastructure, and substantial information systems. On the basis of sector specific criteria to identify critical infrastructure elements, the following areas have been defined:¹⁰⁸

- 1) Power, which is further divided into electricity, natural gas, oil and oil products, district heating.
- 2) Water Management and Healthcare.
- 3) The food industry, which is subdivided into plant, animal, and food production.
- 4) Transportation, which is further subdivided into road, rail, air, and inland water transport.
- 5) Communication and information systems, which are further divided into technological elements of fixed and mobile electronic communications networks, technological elements of networks for radio and television broadcasting and satellite communication, technological elements for postal services and information systems, and cyber security.
- 6) Financial Markets and Currencies.
- 7) Emergency services, which are subdivided into the integrated rescue system, radiation monitoring, forecasting, warning, and information services.
- 8) Public Administration, which is subdivided into public finance, social protection and employment, and other government and intelligence errors.

On the basis of the determining factors, the significant information system is drafted in 92 major information systems. Decisive criteria are divided on impact assessment and the criteria for determining regional criteria (by public authority and public authority – regions, within their delegated powers).¹⁰⁹

¹⁰⁶ Zákon č. 181/2014 Sb.

¹⁰⁷ HUMPHREYS, T., PLATE, A. *Are You Ready for an ISMS audit based on BS ISO/IEC 27001?* British Standards Institute in 2005. 123 pages. ISBN: 0580460037.

¹⁰⁸ Nařízení vlády č. 315/2014 Sb. ze dne 8. 12. 2014

¹⁰⁹ Vyhláška č. 317/2014 Sb. ze dne 15. 12. 2014.

2.2 Scope for Information Security Management System

ISMS can be implemented for a company organizational unit information system or its part, or may involve the whole organization. The introduction of an information security management system (ISMS) is a strategic decision of the company management. This type of system is starting to be widely used in all organizations, regardless of their size or industry, for which information and information technology are key parts of the business processes, or that manage the sensitive data of their clients, and the need to efficiently and comprehensively ensure their safety.¹¹⁰

3 Analysis of approaches to problem solving

3.1 The content on cybersecurity

Law No. 181/2014 Coll. on cybersecurity has two implementing regulations, and these are the ordinance on major information systems and their determining factors, and the decree on security measures, cyber security incidents, reactive measures, and establishing the requirements for filing in cyber security. The cyber law is also related to government decree No. 315/2014 Coll., amending Government Regulation No. 432/2010 Coll., on the criteria for determining elements of Critical Infrastructure.

In decree No. 316/2014 Coll. the individual areas of security policy are well described in detail. security policy. These areas include policy management systems, information security, organizational security, supplier relationship management, asset classification, security, human resources, communications and operations management, access control, secure user behaviour, backup and recovery, secure transfer and information exchange, management of technical vulnerabilities, the safe use of mobile devices, providing acquisition and licensing of software and information, long-term storage and archiving of information, privacy, physical security, security of communication networks, protection against malicious code, deployment and use of tools for the detection of cyber security incidents, the use of maintenance tools for collecting and evaluating cyber security events, and the use of cryptographic protection.¹¹¹

Documentation of cybersecurity is described in decree No. 316/2014 Coll. in the second part of Chapter III. In particular, the organization of the following mandatory documents must be ensured. The required documents include the various above-mentioned and described policies, audit reports, reports from the review, the methodology for the identification and evaluation of assets, and risk identification and assessment, a report from the evaluation of assets and risk management, a statement of applicability, a risk management plan, a development plan of security awareness, management of security incidents, a business continuity management plan, an overview of the legal, internal, and other regulations and contractual obligations.

This also includes Annex No. 4, how the structure of the security of documentation for the different areas of information security should be structured, and what they should contain. The biggest problem for information security is the evaluation of assets and risks. The legislator elegantly solved methodologies in Annex's No. 1 and No. 2. Inconsistencies in reporting security incidents are resolved Annex No. 5, and the associated Annex No. 6, the form for notification of reactive measures and their outcomes.

¹¹⁰ DRASTICH, M. *Systém managementu bezpečnosti informací*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-4251-9.

¹¹¹ Vyhláška č. 316/2014 Sb. ze dne 15. 12. 2014.

3.2 Solutions for Information Security Management Systems

The main idea of the entire information security management system is the principle of the PDCA cycle that progresses along a spiral of continuous improvement. At regular intervals (unless stated in the standard, this is understood to be at least 1x annually), through all four phases of the cycle Plan-Do-Check-Act. The basic areas of ISMS include context and organization, leadership roles, planning, promotion, operation, performance evaluation, and improvement.¹¹²

Another important part of ISMS is the system of “best practices” (114 controls), which is described as a part of the ISMS in Annex A¹¹³ (more information is in standards ISO/IEC 27002:2013 or ČSN ISO/IEC 27002:2014):

- A. 5: Information security policies (2 controls).
- A. 6: Organization of information security (7 controls).
- A. 7: Human resource security (6 controls).
- A. 8: Asset management (10 controls).
- A. 9: Access control (14 controls).
- A.10: Cryptography (2 controls).
- A.11: Physical and environmental security (15 controls).
- A.12: Operations security (14 controls).
- A.13: Communications security (7 controls).
- A.14: System acquisition, development and maintenance (13 controls).
- A.15: Supplier relationships (5 controls).
- A.16: Information security incident management (7 controls).
- A.17: Information security aspects of business continuity management (4 controls).
- A.18: Compliance; with internal requirements, such as policies, and with external requirements, such as laws (8 controls).¹¹⁴

Documentation of the Information Security Management System is comprised of three layers, the first layer is a guide to ISMS, the second layer consists of directives and regulations, and the third layer contains the records. The basic documents include security policy, including the extent and scope of ISMS, the statement of applicability (POA), the list of assets, classification of information, document management and records management disagreements, managing corrective and preventive actions, internal ISMS audit, risk analysis and evaluation, including the message itself, risk management plan, plans for crashes and recovery, business continuity.

Furthermore, within the ISMS documentation, the following continuity plans (main activities) must be created - BCP, backup and recovery plan - DRP, emergency plans (for individual IS), and a list of emergency plans, plan for testing emergency plans, plan for safety education and training, ISMS audit plan.

4 Conclusion

The above content analysis of cyber law and information security management system shows that content compliance in terms of scope and the concept of solving problems, procedures, specifications, documentation, etc. is considerable. In both cases, one of the most important documents is the statement of applicability, which describes the current state of information security. The same compulsory part of the policy described above, the valuation of assets and risk,

¹¹² HUMPHREYS, T., PLATE, A. *Measuring the effectiveness of your ISMS implementations based on ISO/IEC 27001*. British Standards Institute in 2005. 683 pages. ISBN: 0580460150.

¹¹³ Standard ISO/IEC 27001:2013 or ČSN ISO/IEC 27001:2014

¹¹⁴ Standard ISO/IEC 27002:2013 or ČSN ISO/IEC 27002:2014

defined mandatory records, reporting security incidents, raising awareness among employees, the list of technical vulnerabilities, list of legislation, annual independent audits, etc..

The only difference is in the approach. While cyber law was issued by the government in the form of a statute, it defined the compulsory subjects with which the law must comply.

The Information Security Management System is a voluntary decision. Of course, a successful company considers confidentiality, availability, and integrity of their information. Following the successful implementation and operation of information security, they may apply for an internationally valid and recognized certificate, which can be presented to suppliers, customers, and, for example, state administration. Yet the difference in approach is vastly different.

The conclusions of the above content analysis also confirms the fact that in § 29 of the proof of certification, it states that the body which comes under cyber law meets the requirements if the information security management system is certified according to ISO/IEC 27001:2013 or ČSN ISO/IEC 27001:2014 from an accredited certification body.

Literature:

DRASTICH, M. *Systém managementu bezpečnosti informací*. Praha: Grada Publishing, 2011. 143 s. ISBN 978-80-247-4251-9.

HUMPHREYS, T., PLATE, A. *Are You Ready for an ISMS audit based on BS ISO/IEC 27001?* British Standards Institute in 2005. 123 pages. ISBN: 0580460037.

HUMPHREYS, T., PLATE, A. *Measuring the effectiveness of your ISMS implementations based on ISO/IEC 27001*. British Standards Institute in 2005. 683 pages. ISBN: 0580460150.

Nařízení vlády č. 315/2014 Sb. ze dne 8. 12. 2014, *o kritériích pro určení prvku kritické infrastruktury*.

Norma ČSN ISO/IEC 27001:2014 – *Informační technologie - Bezpečnostní techniky - Systémy managementu bezpečnosti informací – Požadavky*.

Norma ČSN ISO/IEC 27002:2014 – *Informační technologie - Bezpečnostní techniky - Soubor postupů pro opatření bezpečnosti informací*.

Standard ISO/IEC 27001:2013 – *Information technology -Security techniques -Information security management systems -Requirements*.

Standard ISO/IEC 27002:2013 – *Information technology -Security techniques -Information security management implementation guidance's*.

Vyhláška č. 316/2014 Sb. ze dne 15. 12. 2014 *o bezpečnostních opatřeních, kybernetických bezpečnostních incidentech, reaktivních opatřeních a o stanovení náležitostí podání v oblasti kybernetické bezpečnosti*.

Vyhláška č. 317/2014 Sb. ze dne 15. 12. 2014 *o významných informačních systémech a jejich určujících kritériích*.

Zákon č. 181/2014 Sb. *o kybernetické bezpečnosti*.

Contact:

Ing. Martin Drastich, MBA, Ph.D.
Filozofická fakulta UP v Olomouci
Katedra aplikované ekonomie
Křížkovského 12
771 80 Olomouc
Česká republika
email: martin.drastich@upol.cz

Krátká informace o autorovi:

Autor přednáší na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci „Management bezpečnost a rizika“ a „Systémy managementu“ dále školí kurzy „Manažer ISMS“ a „Interní auditor ISMS“ podle ČSN ISO/IEC 27001:2014. Problematikou se zabývá řadu let včetně několika implementací ISMS ve firmách, vydal monografii „Systém managementu bezpečnosti informací“ a od roku 2008 je členem auditorských týmů pro certifikaci systémů managementu u certifikačních orgánů VVUÚ, a.s. v Ostravě a Institutu pro testování a certifikaci a.s. ve Zlíně. Autor Je držitelem platného mezinárodního certifikátu CIS „Auditor ISMS“.

VÝCHOVA DÍVEK K PODNIKAVOSTI VE DRUHÉ POLOVINĚ 19. STOLETÍ

GIRLS EDUCATION FOR ENTREPRENEURSHIP IN THE SECOND HALF OF THE 19th CENTURY

Eva DVOŘÁKOVÁ KANĚČKOVÁ

Ústav pedagogiky a sociálních studií, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: Příspěvek se věnuje genderové perspektivě výchovy dívek k podnikavosti v druhé polovině 19. století. Vedle objasnění samotné výchovné koncepce je hlavní pozornost zaměřena na oblast profesního vzdělávání, v podobě obchodních škol, které dívkám poskytlo nejen možnost širšího uplatnění na trhu práce, ale nabídlo také do jisté míry novou perspektivu v oblasti podnikatelského vzdělávání žen vůbec, jejichž kontinuitu nacházíme v dnešní době.

Abstract: The paper deals with gender perspective for entrepreneurship education of girls in the second half of the 19th century. Besides clarifying the actual educational concepts, the focus is on the area of professional training, in the form of business schools that girls gave not only the possibility of a wider labor market but offered also to some extent a new perspective in the field of entrepreneurship education of women in general, whose continuity is found until today time.

Klíčová slova: dívčí výchova, obchodní školy pokračovací, výchova k podnikavosti.

Keywords: girls' education, business continuation schools, education for entrepreneurship.

1 Úvod

Společenská poptávka vyvolaná ekonomizujícími trendy posledních desetiletí otevřela ožehavou otázku vzdělávací politiky zaměřenou na problematiku výchovy k podnikavosti či podnikání vůbec. Tento trend je v současné době navíc umocněn či zatížen genderovou perspektivou, vycházející ze stále více popularizujícího ženského podnikání. Příspěvek se věnuje dané problematice v historické perspektivě a snaží se nahlédnout do tématu v období druhé poloviny 19. století. Cílem příspěvku je tedy dobová analýza vzdělávacího konceptu výchovy k podnikavosti a rekonstrukce dané výchovy v podmínkách českého odborného školství habsburské monarchie.

2 Výchova dívek k podnikavosti

V 19. století se sice nesetkáváme s termínem výchova k podnikavosti či podnikání, je ale možné podstatu tohoto konceptu zaznamenat ve výchově k tzv. samočinnosti či samostatné obživě, která se začala objevovat od 60. let 19. století v důsledku velkého zájmu o profesní uplatnění žen na trhu práce. Důvody nového a značně emancipačního počínu lze spatřovat nejen v revoltě vůči tradičnímu ženskému poslání neboli povolání (tedy ženy v domácnosti), ale hlavně v čistě praktické potřebě vlastního uživení se¹¹⁵.

Samotné termíny podnikavost či podnikání, spojené spíše s dobou kapitalistickou, lze ve slovníku 19. století hledat velmi těžce, nejbliže se danému významu blíží tzv. podniknutí a živnost. Přičemž podniknutí, dle Riegrova Slovníku naučného, znamenalo: „(...) samočinnost účelnou i složitou i nesebnou (...)“¹¹⁶, mělo ve své podstatě s dnešní podnikavostí společný základ, v tom, že „(...) k podniknutí vždy vůle odhodlané zapotřebí je, jež překážek a nebezpečností se nebojíc zralým rozmyslem vývoj dob činnosti řídí, překážky přemáhá a nebezpečností mužnou smělostí vstříc vchází, aby nejistý účinek v jisté vítězství obrátila (...)“¹¹⁷. Naopak podnikání bylo pro 19. století chápáno či spojováno spíše s živností, jež „(...) znamená každou činnost k výdělku směřující. (...) v nejužším smyslu staví se živnost naproti obchodu, a zahrnuje tedy řemeslo, továrnictví a konání mechanických služeb a prací.“¹¹⁸ Z čehož vyplývá že, výchova k podniknutí a živnosti byla přirozenou součástí výchovy, taktéž školní, směřující jedince k budoucímu povolání. V rámci institucionalizované výchovy lze toto pojetí hledat zejména v prvních dívčích pokračovacích odborných školách, které byly zřizovány zejména za účelem profesní přípravy na budoucí život a připravovaly tedy dívky nejen k živnosti či samostatné obživě, ale také svým způsobem i k podnikavosti v domácnosti.

2.1 Institucionalizace výchovy k podnikavosti

Institucionalizaci výchovy k podnikavosti lze sledovat až s obdobím formování odborného školství, které zaznamenalo v průběhu 19. století značných změn, jež posunuly velmi laickou tzv. cechovní přípravu¹¹⁹, přes živnostenské školy¹²⁰, až na vyšší úroveň vzdělání rolnictva, průmyslnictva a obchodnictva v rámci tzv. systematické školní odborné přípravy, řízené a kontrolované státem. Nově se tak formovaly tři hlavní směry a to hospodářské, průmyslové a obchodní školství, které měly dále nemalý vliv na formování dívčího profesního vzdělávání. Přestože nelze u dívek hovořit o plnohodnotném odborném vzdělávání, můžeme zaznamenat alespoň nástin či pokus v podobě tzv. pokračovacích škol¹²¹, které byly zpravidla pouze dvouleté, průmyslového a obchodního odvětví¹²².

¹¹⁵ Dle dobových zpráv bylo k roku 1871 jen v Čechách o 204 336 méně mužů než žen, což zapříčinilo nemožnost sňatku a tedy hmotného zabezpečení dívek, více viz: *Zahájení konstituující valné hromady, jednatelská a účetní zpráva prozatímního výboru ženského výrobního spolku v Praze*. Praha: J. Otto, 1971, s. 6.

¹¹⁶ RIEGER, F. L.; MALÝ, J. *Slovník naučný*. Díl 6. Praha: I. L. Kober, 1867, s. 497.

¹¹⁷ Tamtéž, s. 497.

¹¹⁸ Týž, *Slovník naučný*. Díl 10. Praha: I. L. Kober, 1873, s. 510.

¹¹⁹ S tradicí sahající do středověku.

¹²⁰ Dle *Patent císařský, jímž se uvádí ve skutek řád živnostenský*, vydaný dne 20. prosince 1859.

¹²¹ Jako tzv. pokračovací školy sloužily škol určeny pro žákyně po splnění povinné školní docházky, tedy zpravidla po 14 roce věku.

Dívčí pokračovací školy vzbuzovaly v tzv. století žen v domácnosti, dosti velké emoce a přes značný odpor laické i odborné veřejnosti se tyto školy těšily velkého zájmu. Jejich vznik lze datovat již od konce 60. let 19. století, nicméně značný rozmach lze zaznamenat až v následném desetiletí. Přestože první pokusy nebyly směřovány emancipačními tendencemi, ale spíše velmi prostou ekonomickou potřebou připravit dívky středních vrstev na soběstačný život, tedy připravit je k profesi a vlastní obživě, vyvolaly celospolečenskou otázku po změně dosud tradované role ženy, uzavřené v soukromé sféře.

Proces institucionalizace výchovy dívek k podnikavosti tak můžeme sledovat na pozadí řady ekonomicko-sociálních, stejně tak školských proměn. V dobovém kontextu je nutné neopomenout samotný proces formování odborného školství obecně, které bylo až do roku 1881 záležitostí profesních organizací, tedy cechů a později živností. Teprve od osmdesátých let spadala agenda těchto škol do kompetence ministerstva kultu a vyučování. Jako daný typ školství bylo chápáno takové, které zprostředkovávalo vzdělání vedoucí k povolání, zejména po uplynutí školní docházky, či školní povinnosti.¹²³ V rámci daného vymezení panovala ale značná různorodost, jelikož minimálně v průběhu první poloviny 19. století neexistovala žádná koncepce, která by nějakým způsobem toto vzdělání systematizovala, unifikovala či specifikovala. Obecně tak můžeme v první polovině 19. století sledovat pouze určité směry vedoucí ke vzdělávání rolníků či živnostníků. Teprve od druhé poloviny století docházelo k širšímu zájmu o odborné vzdělávání, a to zejména pod vlivem průmyslového pokroku, kdy se začínají objevovat nejen nové typy škol, ale také jejich zkvalitnění a rozšíření. Teprve po roce 1881 ale můžeme hovořit o systematickém odborném vzdělávání, které bylo centrálně řízeno ministerstvem kultu a vyučování a částečně také ministerstvem obchodu.

Pozornost zde zaměříme zejména na školy obchodní, v rámci kterých byla podnikavost v dívkách pěstována apriorně, nelze ale tyto školy brát jako jediné, širší kontext by ale vyžadoval mnohem více prostoru, než jsou možnosti tohoto příspěvku. V průběhu druhé poloviny 19. století je možné objasnit dva proudy institucionalizace. První vycházela z výše nastíněných pohnutek a k jejich realizaci docházelo nejčastěji ze soukromé iniciativy a to již od konce 60. let, zatímco druhá byla v dikci státu, tedy nově řízena ministerstvem kultu a vyučování, od počátku 80. let 19. století. Mezi první počiny ve zřízení obchodních škol, můžeme řadit zejména školy ženských spolků jako první dívčí pokračovací školu obchodní, která byla otevřena v Praze v roce 1871¹²⁴ z iniciativy Ženského výrobního spolku českého. Hlavním posláním této školy bylo: „Vzít na sebe péči o zdokonalení, a rozšíření výroby ženské a prospěšný odbyť ženských prací, o zabezpečení materiálního blahobytu, a o rozšiřování vzdělání ženštin na základě vzájemné součinnosti.“¹²⁵ Na Moravě se podobného pokusu dočkaly podnikavé ženy až na sklonku 19. století, kdy byla v roce 1897 v rámci První české pokračovací školy dívčí Ženské vzdělávací a výrobní jednoty Vesna otevřeno v Brně také jednoleté obchodní oddělení, které zde ale nemělo dlouhého trvání, jelikož se pokračovací škola proměnila

¹²² WEIGNER, L. *Dívčí školství pokračovací a odborné u nás a jinde*. Praha: Ed. Leschinora, 1906, s. 28.

¹²³ KLIKA, J. (ed.). *Stručný slovník paedagogický, díl IV*. Praha: Odbor literárně-paedagogický při Ústředním spolku jednot učitelských v Čechách, 1897, s. 1103.

¹²⁴ První česká obchodní akademie pro chlapce byla otevřena až o rok později tj. v roce 1872 spolkem Merkur. Více viz: ADÁMEK, K. *Z naší doby*. Velké Meziříčí: J. F. Šašek, 1887. s. 112.

¹²⁵ *Zahájení konstituující valné hromady, jednatelská a účetní zpráva prozatímního výboru ženského výrobního spolku v Praze*. Praha: J. Otto, 1971, s. 9.

v roce 1901 na dívčí lyceum.¹²⁶ Stejně tak byla v roce 1899 otevřena jednoletá obchodní škola v rámci Dívčího ústavu hr. Pöttinga v Olomouci¹²⁷, či spolku Světlá ve Velkém Meziříčí¹²⁸.

Pro ukázkou podstaty obchodního vzdělání je možné nahlédnout do osnov první obchodní školy, které vznikaly ve spolupráci p. Antonínem Řivnáčem z obchodního spolku Merkur a ředitelem pražské průmyslové školy Antonínem Majerem.¹²⁹ Učivo se tak velmi blížilo běžnému vzdělávacímu obsahu, určenému pro chlapce, což pro další vývoj dívčího obchodního školství hrálo zásadní roli, jelikož tyto osnovy byly přejaty, s menšími či většími obměnami, všemi posléze otevřenými školami. V rámci dvouletého studia školy Ženského výrobního spolku českého byla učební náplň rozdělena následovně:

- I. ročník: český jazyk (3h), německý jazyk (3h), počty (3h), účetnictví jednoduché (3h), kupecký sloh český (2h), zeměpis obchodní (2h), obchodní zákony (1h), nauka o zboží (1h) a krasopis (2h);
- II. ročník: český jazyk (2h), německý jazyk (3h), počty kupecké (3h), účetnictví složité (3h), kupecký sloh český (2h), kupecký sloh německý (2h), obchodní zeměpis (2h), národní hospodářství (2h), obchodní zákony (2h), nauka o zboží (2h) a krasopis (2h).¹³⁰

Učební obsah tak můžeme pomyslně rozdělit na tři oblasti, tedy jazykovou, které byla věnována největší pozornost, dále oblast obchodně-účetnickou a do třetice oblast znalostí z praxe. Do velké míry tyto osnovy kopírovaly chlapecké učivo, s pochopitelnými obměnami a zejména zkrácením délky školní docházky. Nelze tedy k danému typu dívčího vzdělávání přistupovat přes genderové stereotypy, které byly jinak běžnou součástí školního života nejen dívek, ale i chlapců. Navíc na dívčí škole přednášeli titíž profesori jako na chlapecké.¹³¹ Jako zajímavost zde můžeme uvést například náplň předmětu Národní hospodářství, obsahující vedle základů národohospodářských nauk, také např. nauky o výrobě, o kapitálu o práci či o podniku, dále nauky o oběhu statků, o ceně o penězích, o úvěru, nauky o důchodech, mzdách a zisku podnikatelském, nauky o obchodě aj.¹³² Stejně pozoruhodný je vhléd i do náplně ostatních předmětů, protože zde bohužel není prostor. O tom, že šlo o výuku praktickou, svědčí také cvičné obchodní závody, které byly ke škole připojeny¹³³, jako byl například závod ve Spálené ulici č. 35. Škola měla celkově velký ohlas, když v roce 1891 se počet absolventek přiblížil 10 tisícům (celkově ve všech odděleních).¹³⁴

¹²⁶ VELETOVSKÁ-HUMLOVÁ, H. *Ženy na Moravě. Ve prospěch chudých dětí českých škol brněnských. Ročenka dobročinného komitétu v Brně.* Brno: Pokorný a spol., roč. 52, 1940, s. 18.

¹²⁷ Tato škola měla dlouhého trvání, kdy od roku 1903 do roku 1921 jako dvouletá obchodní škola Ústavu hr. Pöttinga v Olomouci, poté do roku 1948 sloužila jako Veřejná obchodní škola. SOA v Olomouci, M6-47 Výkazní knihy.

¹²⁸ WEIGNER, L. *Dívčí školství pokračovací a odborné u nás a jinde.* Praha: Ed. Leschinora, 1906, s. 29.

¹²⁹ *Zahájení konstituující valné hromady, jednatelská a účetní zpráva prozatímního výboru ženského výrobního spolku v Praze.* Praha: J. Otto, 1971, s. 16.

¹³⁰ Pátá výroční zpráva Ženského výrobního spolku Českého v Praze. *Ženské listy*, 1876, č. 8, s. 132-138, cit. s. 134-135.

¹³¹ Tamtéž.

¹³² Tamtéž, s. 135.

¹³³ *Stanovy Ženského výrobního Spolku Českého v Praze.* Praha: Dr. J. R. Pichl a spol., 1888, § 2.

¹³⁴ Pro obchodní školy zvláště údaje nemáme, více viz: BAHENSKÁ, M. *Počátky emancipace žen v Čechách. Dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století.* Praha: Libri/Slon, 2005, s. 111.

Od 80. let měl začít těmto soukromým učilištím konkurovat nový typ státem zřízených pokračovacích škol průmyslových¹³⁵. Ty vznikaly dle nařízení ministra vyučování z roku 1883¹³⁶ a byly rozděleny na obyčejné a tzv. zvláštní odborné školy pokračovací, mezi které byly řazeny také školy obchodní. Hlavní účel těchto škol spočíval v tom, „(...) by poskytovaly příležitost ku dalšímu vzdělávání učeníkům a pomocníkům jisté živnosti anebo skupiny živností spřízněných.“¹³⁷ Vyučovat se mělo minimálně 6 hodin týdně po dobu minimálně 7 měsíců a to zejména předměty:

- písemnosti jednacích, průmyslnické počítání a knihvedení, kreslení ve spojení se základy měřičství, základy zeměpisu, přírodopis, lučba, nauka o zboží, technologie, základy nauky o konstrukcích stavitelských, modelování atd..¹³⁸

Pro dívky měla být osnova upravena dle místních podmínek a zaměření.¹³⁹ V porovnání s výše uvedeným učivem soukromé obchodní školy pražské, byla státní představa učiva dosti omezená nejen co do časové náročnosti, ale zejména kvalitě a specifickému učebnímu obsahu. Nicméně z připravovaného velkého konkurenčního plánu nakonec původní soukromé ústavy vyšly vítězně, jelikož v obcích nebyla vůle tyto typy škol zřizovat. Stejně neúspěšně dopadly pokračovací kurzy při školách obecných a měšťanských, které měly poskytovat nevyučeným děvčatům, alespoň částečnou přípravu k domácnosti.¹⁴⁰

2.2 Podnikavá žena v domácnosti

Přestože nelze upřít význam institucionalizace výchovy k podnikavosti, nelze opomenout méně výrazný, ale o to více zajímavý koncept výchovy podnikavé ženy v domácnosti, který můžeme považovat za každodenní realitu žen 19. století a proto tedy s vyšším efektem.

Paradoxně je možno ideál podnikavé ženy najít také v dobovém diskursu ženství, kde se podnikavost mohla projevovat zejména ve snaze o řádný chod domácnosti (domácího hospodářství), jak můžeme nalézt v preskriptivní literatuře dané doby. Za všechny je možné uvést věrnou následovnici Marie Dobromily Rettigové, Františku Hansgirkovou, která dívky nabádala, k důkladným znalostem svého oboru tj. domácích hospodářství a také k hospodárnému počínání: „Dobrá hospodyně musí uměti vydaje podlé příjmů náležitě rozpočítati, kladouc sobě za nevratnou zásadu, aby vydání nikdy nepřevyšovala důchodu. Opatrná hospodyně znajíc dokonale svůj měsíční rozpočet, uloží nejdříve na stranu ze své hotovosti ty peníze, jichžto běžné výdaje požadují. Nadbytek ustanoví k zapravení mimořádných vydání, pořizujíc sobě vždycky jen nejpotřebnější věci, a dle možnosti o to pečujíc, aby měla vždycky nějakou zálohu. K tomu účelu třeba jest míti knihu, do níž by zapisovala do podrobná všecky příjmy a výdaje.“¹⁴¹ Stejně tak musí umět nakládat s čeládkou „(...) aby v čas potřeby rozšafně čeledi rozkazovala i náležitě ji spravovala, nadvládajíc podřízeným svou zkušeností. Tímto stane se

¹³⁵ Nařízení c.k. ministra vyučování, jímž vydávají se všeobecné zásady ve příčině zřízení průmyslových škol pokračovacích, vydané dne 24. února 1883.

¹³⁶ Tamtéž.

¹³⁷ Tamtéž.

¹³⁸ Tamtéž.

¹³⁹ Tamtéž.

¹⁴⁰ Vynesení ministra vyučování, jak se mají zřizovati učební kurzy, spojené dle § 10. zákona daného 2. května 1883, se školami obecnými, vydané 10. dubna 1885.

¹⁴¹ HANSGIRGOVÁ, F. *Hospodyně našeho věku*. Praha: I. L. Kober, 1865, s. 1-2.

vskutku ředitelkou své domácnosti (...)¹⁴². K domácímu hospodářství patřila bezesporu znalost účetnictví a vedení účetních knih, nauka o zboží či o nakupování. Bezesporu zajímavostí je také důraz na zvládnutí tzv. ženských ručních prací¹⁴³, kterými žena zaopatřovala nejen každodenní potřeby domácnosti ale od 70. let se kladl důraz také na možnost přivýdělku k rodinnému rozpočtu a svým způsobem právě zde můžeme vnímat počátky jednoho z druhů ženského podnikání.

3 Závěr

Příspěvek stručně nastínil problematiku výchovy dívek k podnikavosti v historické perspektivě druhé poloviny 19. století, kde hlavní důraz byl kladen na samotnou dobovou výchovnou koncepci, která byla chápána spíše jako výchova k samostatné obživě žen (tedy k profesi a k výdělku). Nemalou pozornost zde zaujala otázka institucionalizace spojená s procesem formování dívčího odborného tzv. pokračovacího školství, kde jako hlavní podíl na výchově k podnikavosti lze přičíst obchodnímu školství, které díky soukromým spolkům zaznamenalo ve sledované době značného rozmachu a zájmu, a dopomohlo tak řadě žen prolomit zažitá stereotypy ženství, které v budoucnu otevřely novou cestu ženám podnikatelkám.

Literatura:

ADÁMEK, K. *Z naší doby*. Velké Meziříčí: J. F. Šašek, 1887.

BAHENSKÁ, M. *Počátky emancipace žen v Čechách. Dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. Praha: Libri/Slon, 2005.

HANSGIRGOVÁ, F. *Hospodyně našeho věku*. Praha: I. L. Kober, 1865.

KLIKA, J. (ed.). *Stručný slovník paedagogický*. Díl IV. Praha: Odbor literárně-paedagogický při Ústředním spolku jednot učitelských v Čechách, 1897.

Nařízení c.k. ministra vyučování, jímž vydávají se všeobecné zásady ve příčině zřízení průmyslových škol pokračovacích, vydané dne 24. února 1883.

Pátá výroční zpráva Ženského výrobního spolku Českého v Praze. *Ženské listy*, 1876, č. 8, s. 132-138.

Patent císařský, jímž se uvádí ve skutek řád živnostenský, vydaný dne 20. prosince 1859.

RIEGER, F. L.; MALÝ, J. *Slovník naučný*. Díl 6. Praha: I. L. Kober, 1867.

RIEGER, F. L.; MALÝ, J. *Slovník naučný*. Díl 10. Praha: I. L. Kober, 1873.

Stanovy Ženského výrobního Spolku Českého v Praze. Praha: Dr. J. R. Pichl a spol., 1888.

¹⁴² Tamtéž. s. 1.

¹⁴³ Náplň domácího hospodářství se lišila dle příruček, mezi nejznámější lze řadit: ŠTUMPF, J. *Nauka o domácím hospodářství pro školu i dům*. Praha: T. Mourek, 1873; SVOBODOVÁ, M. *Kuchařská škola, čili důkladné navedení k samostatnému naučení se vaření a správné hospodárnosti*. Jaroměř: F. Popelka, 1894; ŠAFRÁNEK, K. *Domácí hospodyně*. Chrudim: St. Pospíšil, 1895; aj.

SVOBODOVÁ, M. *Kuchařská škola, čili důkladné navedení k samostatnému naučení se vaření a správné hospodárnosti*. Jaroměř: F. Popelka, 1894.

ŠAFRÁNEK, K. *Domácí hospodyně*. Chrudim: St. Pospíšil, 1895.

ŠTUMPF, J. *Nauka o domácím hospodářství pro školu i dům*. Praha: T. Mourek, 1873.

VELETOVSKÁ-HUMLOVÁ, H. *Ženy na Moravě. Ve prospěch chudých dětí českých škol brněnských. Ročenka dobročinného komitétu v Brně*. Brno: Pokorný a spol., 1940.

Vynesení ministra vyučování, jak se mají zřizovati učebné kursy, spojené dle § 10. zákona daného 2. května 1883, se školami obecnými, vydané 10. dubna 1885.

WEIGNER, L. *Dívčí školství pokračovací a odborné u nás a jinde*. Praha: Ed. Leschinora, 1906.

Zahájení konstituující valné hromady, jednatelská a účetní zpráva prozatímního výboru ženského výrobního spolku v Praze. Praha: J. Otto, 1971.

Kontakt:

Mgr. Eva Dvořáková Kanečková, Ph.D.
Univerzita Palackého v Olomouci
Pedagogická fakulta
Ústav pedagogiky a sociálních studií
Žižkovo nám. 5
771 40 Olomouc
Česká republika
email: eva.kaneckova@upol.cz
www.pdf.upol.cz

Krátká informace o autorovi:

Autorka vystudovala Filosofickou a Pedagogickou fakultu Univerzity Palackého v Olomouci, obor historie a pedagogika. V současné době pracuje na Ústavu pedagogiky a sociálních studií Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, kde obhájila disertační práci z oblasti dějin dívčího vzdělávání. Ve své vědecké činnosti se dlouhodobě věnuje genderové problematice, zejména dějinám dívčí výchovy a vzdělávání v 19. století. Svě vědecké závěry publikuje v odborných časopisech doma i v zahraničí, v monografiích a na konferencích.

PROFILOVANIE DISTRIBUČNÉHO KANÁLA V KONTEXTE VÝVOJA OBCHODU

DISTRIBUTION CHANNEL PROFILING WITHIN THE CONTEXT OF TRADE DEVELOPMENT

Zuzana FRANCOVÁ

Ekonomická univerzita v Bratislave

Anotácia: *Príspevok sa zaoberá vývojom a profilovaním distribučného kanála v kontexte vývoja obchodu, resp. maloobchodu. Cieľom príspevku je identifikovať a zhodnotiť faktory profilovania distribučného kanála v súčasných podmienkach. Zámerom príspevku je prezentovať význam nahradenia, resp. zmeny distribučných kanálov vplyvom vývoja maloobchodu. Metódou analýzy a syntézy sú zhodnotené teoretické východiská a súčasný stav profilovania, resp. migrácie distribučného kanála a súčasne je využitá metóda deskripcie pri opise súčasného stavu maloobchodu. Na základe využitia dedukcie a indukcie je definovaný model procesu profilovania, resp. migrácie distribučného kanála.*

Abstract: *The paper deals with the development of distribution channel profiling within the context of trade development, respectively of retail development. The aim of this paper is to identify and evaluate factors shaping distribution channel in the current circumstances. The goal of this paper is to present the importance of replacement, respectively importance of changes in distribution channels due to the retail development. Through the usage of methods of analysis and synthesis are reviewed theoretical backgrounds and current status of shaping, respectively migration of distribution channel and at the same time is used the method of description for description of the current state of retail. By the usage of the deduction and induction is defined the profiling process model, respectively migration of distribution channel.*

Kľúčové slová: *distribučný kanál, profilovanie distribučného kanála/migrácia distribučného kanála, obchod, model procesu profilovania distribučného kanála*

Keywords: *distribution channel, distribution channel profiling/migration of distribution channel, retail, model of distribution channel profiling process*

Afiliácia ku grantu: *Príspevok je súčasťou vedeckého projektu VEGA č. 1/0134/14 "Podpora inovácií v distribučných procesoch prostredníctvom zavádzania moderných technológií a optimalizácie logistických*

činností so zameraním na zníženie záťaže životného prostredia a na zvyšovanie kvality života” riešeného na Obchodnej fakulte Ekonomickej univerzity v Bratislave.

1 Úvod

Distribúcia je veľmi dynamické odvetvie, ktoré je neustále ovplyvňované vývojom ekonomického a konkurenčného prostredia. Vznik inovatívnych distribučných kanálov, ktoré oslovujú a získavajú nové trhové segmenty sa dostávajú do pozornosti ďalšieho skúmania teórie a praxe. Implementácia inovatívnych provokov do procesu distribúcie je veľmi náročný proces, ktorý je kombináciou príležitostí a možností na získanie nových zákazníkov, resp. príležitostí a možností ako ponúknuť zákazníkovi novú hodnotu pri využití efektívnejšieho modelu. Skúmanie úspešného doručenia hodnoty k zákazníkovi patrí k najvýznamnejším oblastiam distribúcie a firiem, ktorých cieľom je čo najlepšie uspokojiť potreby svojich zákazníkov. Zámerom príspevku je preto prezentovať aktuálne poznatky z oblasti profilovania distribučného kanála.

2 Cieľ a metodika práce

Problematika profilovania štruktúry distribučného kanála vychádza z riešenia vedeckého projektu VEGA č. 1/0134/14 "Podpora inovácií v distribučných procesoch prostredníctvom zavádzania moderných technológií a optimalizácie logistických činností so zameraním na zníženie záťaže životného prostredia a na zvyšovanie kvality života”.

Cieľom príspevku je na základe teoretických východísk identifikovať a zhodnotiť faktory profilovania distribučného kanála v súčasných podmienkach. Zámerom príspevku je prezentovať význam nahradenia, resp. zmeny distribučných kanálov vplyvom vývoja maloobchodu. Metódou analýzy a syntézy sú zhodnotenú teoretické východiská a súčasný stav profilovania, resp. migrácie distribučného kanála a súčasne je využitá metóda deskripcie pri opise súčasného stavu maloobchodu v európskych podmienkach. Na základe využitia dedukcie a indukcie je definovaný model procesu profilovania, resp. migrácie distribučného kanála.

Pri skúmaní distribučného kanála sme využili dostupné pramene literatúry, ktoré sú venované problematike logistiky, obchodu, resp. maloobchodu a marketingu. Orientovali sme sa preto najmä na práce autorov ako napr. Lambert, Stock, Ellram, Bucklin, Daňo, Richterová, Kumar, ktoré sme doplnili aktuálnymi faktografickými údajmi z dostupných odborných prameňov.

3 Teoretické východiská profilovania distribučného kanála

3.1 Distribučný kanál

Distribučný kanál je sústava distribučných orgánov, súhrn všetkých hospodárskych inštitúcií alebo jednotlivcov, ktorí sú vo vzájomných vzťahoch pri distribúcii produktov, majú oprávnenie vykonávať distribučné funkcie a napomáhajú pri prevode tovaru a služieb na ceste od výrobcu ku konečnému spotrebiteľovi alebo na priemyselné spracovanie.

Významní teoretici R. Cox, F. Schutte, D. M. Lambert, J. R. Stock, L. M. Ellram¹⁴⁴ definujú distribučný kanál ako súhrn organizačných jednotiek, inštitúcií, agentúr vo vnútri alebo mimo daného (výrobného) podniku, ktoré vykonávajú funkcie podporujúce marketing daného produktu. K marketingovým funkciám patrí napr. nákup, predaj, preprava, skladovanie, triedenie, financovanie, preberanie rizika, poskytovanie informácií. Všetky inštitúcie, ktoré sa podieľajú na výkone funkcií sa stávajú členom distribučného kanála.

¹⁴⁴ LAMBERT, D. M., STOCK, J. R., ELLRAM, L. M. *Logistika*. Praha: Computer Press, 2000, s. 506.

Ponímanie distribučného kanála objasňujú dve koncepcie: tradičná a systémová. *Tradičná koncepcia* distribučného kanála chápe distribučný kanál ako vnútornú štruktúru firiem, ako aj štruktúru externých inštitúcií, za pomoci ktorých je produkt premiestňovaný od výrobcu ku konečnému spotrebiteľovi. Táto koncepcia prehliada účasť tých inštitúcií, ktoré v súčasnom marketingu realizujú niektoré špecifické funkcie, napr. výskum trhu, reklamnú činnosť a podobne. *Systémová koncepcia* distribučného kanála chápe distribučný kanál ako súbor po sebe nasledujúcich článkov, prostredníctvom ktorých sa uskutočňuje premiestňovanie jedného alebo viacerých tokov (materiálnych, nominálnych alebo informačných) spojených s marketingovou činnosťou. Možno povedať, že tradičná koncepcia distribučného kanála je zameraná výlučne na premiestňovanie produktu od výrobcu ku konečnému spotrebiteľovi, pričom systémová koncepcia akcentuje na marketingové aktivity nevyhnutné pri premiestňovaní produktov od výrobcu ku konečnému spotrebiteľovi. Systémová koncepcia tak predstavuje prístup zohľadňujúci aktuálne trhové a konkurenčné podmienky.

Štruktúra distribučného kanála. Štruktúra¹⁴⁵ všeobecne vyjadruje sústavu, usporiadanie, zloženie, vnútornú stavbu alebo sústavu vnútorných vzťahov, ktoré organizujú všetky zložky do hierarchicky podeleného celku. *Štruktúra distribučného kanála* je charakterizovaná dĺžkou distribučného kanála, tzn. počtom medzistupňov a rozsahom, tzn. počtom distribučných subjektov využívaných na jednotlivých stupňoch. Väčšinu distribučných kanálov však tvorí iba sieť vertikálne zoradených firiem bez fixne stanovenej štruktúry.

Podľa autorov G. Specht, F. Daňo, K. Richterová¹⁴⁶ podnetom na zmenu štruktúry distribučného kanála môže byť *objavenie a otvorenie nových trhov, udržanie pozície na starých trhoch a lepšie prispôsobenie voľným miestam na trhu*. Štruktúru distribučného kanála podľa D. M. Lamberta, J. R. Stocka a L. M. Ellramovej¹⁴⁷ určujú marketingové funkcie/činnosti, ktoré jednotlivé organizácie vykonávajú. Niektorí členovia distribučného kanála zabezpečujú len jednu funkciu – dopravcovia prepravujú tovar a verejné sklady tovar skladujú. Iné články, napr. nezávislí poskytovatelia logistických služieb alebo veľkoobchodné firmy, vykonávajú viac funkcií. Štruktúra kanála ovplyvňuje¹⁴⁸ mieru kontroly nad výkonnosťou marketingových funkcií, rýchlosť dodávky tovaru a rýchlosť komunikácie a náklady na prevádzku daného kanála.

L. P. Bucklin¹⁴⁹ vo svojej publikácii „A Theory of Distribution Channel Structure“ z roku 1966 uvádza, že zmyslom distribučného kanála je poskytovať spotrebiteľom požadovanú kombináciu výstupov (servisných výkonov) tohto kanála (t. j. veľkosť balenia, dodacia lehota, decentralizácia trhu) pri minimálnych nákladoch. Štruktúru kanála vytvárajú sami spotrebiteľia tým, že nakupujú určité kombinácie týchto servisných výkonov. Optimálna štruktúra kanála nastáva vtedy, keď už žiadna iná skupina organizácii (obchodných firiem) nevytvára väčší objem zisku, resp. vyššiu spokojnosť zákazníkov v prepočte na peňažnú jednotku nákladov na daný výrobok. Funkcie sa budú presúvať z jedného člena kanála na iných členov kanála tak, aby výsledkom bolo dosiahnutie čo najefektívnejšej a čo najúčinnejšej štruktúry daného kanála. Pri danej úrovni výstupov/výkonov distribučného kanála, ktorá je určená požiadavkami spotrebiteľov a konkurenčným prostredím, budú jednotlivé články kanála usporadúvať svoje funkčné úlohy tak, aby sa minimalizovali celkové náklady distribučného kanála. Presun konkrétnych funkcií môže potom viesť k tomu, že sa do kanála zapoja ďalšie články alebo sa naopak niektorí členovia kanála vylúčia, tzn., že ide o rozhodovanie o počte

¹⁴⁵ ŠALINGOVÁ, M. *Malý slovník cudzích slov*. Bratislava: SPN, 1960, s. 412.

¹⁴⁶ SPECHT, G. *Distributionsmanagement*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, 1992, s. 166 In: DAŇO, F., RICHTEROVÁ, K. *Stratégia distribučnej politiky a manažment*. Bratislava: Sprint, 1997.

¹⁴⁷ LAMBERT, D. M., STOCK, J. R., ELLRAM, L. M. *Logistika*. Praha: Computer Press, 2000, s. 506.

¹⁴⁸ STERN, L. W.: *Channel Control and Interorganization Management, Marketing and Economic Development*, Peter D. Bennet, ed. (Chicago: AMA, 1965), s. 665-666. In: LAMBERT, D., STOCK, J., ELLRAM, L. c. d., s. 506.

¹⁴⁹ Podľa: LAMBERT, D. M., STOCK, J. R., ELLRAM, L. M. *Logistika*. Praha: Computer Press, 2000, s. 509-510.

sprostredkovateľov. Pri rozhodovaní o počte distribučných sprostredkovateľov firma vykonáva rozhodnutia typu „make or buy“, alebo používa outsourcing. Z Bucklinovej teórie vyplýva, že tvorcom štruktúry distribučného kanála je spotrebiteľ a charakterizuje, kedy nastáva optimálna štruktúra distribučného kanála. Prikláňame sa k názoru, že optimálnu štruktúru distribučného kanála nie je možné presne stanoviť. Jej tvorba by mala vychádzať z podnikových a marketingových cieľov firmy a mala by pritom zohľadniť silné a slabé stránky firmy a infraštruktúru vlastných výrobných a skladovacích zariadení.

3.2 Profilovanie distribučného kanála

Na jednotlivých otvorených a konkurujúcich si trhoch sa štruktúra distribučného kanála mení. Profilovanie distribučného kanála zahŕňa profiláciu, resp. upravovanie profilu štruktúry distribučného kanála. Profilovanie distribučného kanála je proces vytvárania štruktúry a zmeny štruktúry distribučných kanálov alebo presunu-migrácie funkcií a činností medzi distribučnými kanálmi, resp. v distribučných systémoch s cieľom štruktúrovať distribučný kanál s ohľadom na vývoj obchodu a trhu. Profilovanie distribučného kanála je ovplyvňované faktormi, ktorými sú: produkt, cieľový trh, náklady, pokrytie trhu, komunikácia v rámci distribučného kanála. Analýza cieľového trhu obsahuje veľkosť, vzdialenosť zákazníkov od výrobcu, koncentráciu trhu, nákupné správanie.

Profilovanie distribučného kanála predstavuje zmenu štruktúry distribučného kanála, tzn. z hľadiska podnikovej formy, formy kontaktu so zákazníkom a typu distribučného kanála. *Podniková forma distribučných sprostredkovateľov* vypovedá o tom, že distribučný kanál sa skladá z rôznych inštitúcií. Patria sem viaceré podnikové formy obchodu, tzn. veľkoobchod (špecializovaný veľkoobchod, zásielkový veľkoobchod, veľkoobchodné centrá, cash&carry, traťový veľkoobchod a pod.), maloobchod (supermarket, hypermarket, nákupné centrum, zmiešaný maloobchod, špecializovaný maloobchod, obchodný dom, predaj prostredníctvom automatov teleshopping, predaj cez telefón, predaj prostredníctvom internetu a pod.). Podnikové formy obchodu sa navzájom od seba líšia viacerými znakmi. K týmto znakom patrí napr.: predajná plocha a jej veľkosť, veľkosť a úplnosť sortimentu, typ kontaktov so zákazníkmi, typ lokality, počet predajní, cenová úroveň a podobne. *Forma kontaktu so zákazníkom* ako ďalší prvok profilovania môže byť priama alebo nepriama (napr. osobne, poštovými zásielkami, telefonicky, prostredníctvom automatov). *Typ distribučného kanála* je vyjadrený charakteristikou distribučného kanála, pričom rozlišujeme napr. dlhý, krátky, úzky, široký distribučný kanál, počtom distribučných kanálov a diferenciaciou distribučných kanálov.

Profilovanie distribučného kanála so spotrebným tovarom. Hlavnou úlohou distribúcie je zabezpečiť, aby bol výrobok na trhu dostupný, pričom možno využiť viacero spôsobov. Prvým spôsobom je tzv. tradičný spôsob distribúcie spotrebných tovarov, ktorý je v mnohých prípadoch využívaný aj v súčasnosti. Pri tomto spôsobe distribúcie maloobchodná sieť nakupuje tovar prostredníctvom veľkoobchodov, ktoré nakúpili tovar priamo od výrobcu. Ďalšie spôsoby sú, keď maloobchodná sieť nakupuje tovar priamo od výrobcu alebo je to priama dodávka tovaru z výroby k zákazníkovi.

Povaha a forma distribučného kanála sa mení a jedným z hlavných trendov je vylúčenie sprostredkovateľa. Týmto dochádza k priamemu kontaktu výrobcov a zákazníkov alebo vznikajú radikálne nové distribučné systémy. Z hľadiska rastu počtu trhových segmentov a možností distribučných systémov má veľký význam *viacdimenzionálny marketing*. Viacdimenzionálny marketing vzniká vtedy, ak začne jedna firma využívať dva a viac distribučných kanálov s cieľom obsiahnuť jeden alebo viac zákazníckych segmentov. K výhodám viacdimenzionálneho marketingu patrí *lepšie pokrytie trhu*, kedy firma zvyšuje počet distribučných ciest s cieľom získať segmenty zákazníkov, ktoré doposiaľ neboli dosiahnuteľné, *nižšie distribučné náklady*, tzn., že nový distribučný kanál vzhľadom na efektívnejšiu štruktúru môže dosahovať nižšie náklady a *pohodlnejší predaj*, ktorý môže firma vytvoriť zriadením ďalšieho distribučného kanála. Tento kanál poskytne zákazníkovi lepší servis a lepšie splní jeho požiadavky. Rozšírenie počtu distribučných kanálov je prínosom, ale závisí aj na cene tovaru a nákladoch a súčasne je spojené s konfliktmi.

Uvedenou problematikou sa zaoberajú aj autori J. Zentes, H. Schramm-Klein, B. Hallier¹⁵⁰ a poukazujú na tzv. nasadenie viacerých, resp. aj iných distribučných kanálov pričom sú oslovené rozličné segmenty spotrebiteľov a uspokojené rôzne potreby zákazníkov. Dôležitosť tejto myšlienky potvrdzuje aj oblasť technologického rozvoja a internetu. Internet a ďalšie média ovplyvňujú distribúciu a sú použiteľné pre odbyt produktov, resp. obchod a zároveň by mali byť vnímané ako „virtuálne typy predaja“.

4 Maloobchod a jeho súčasný vývoj v európskych podmienkach

Obchod ako odvetvie má jedinečnú a nezastupiteľnú úlohu v národnom hospodárstve. V rámci Európskej únie (EÚ) trh predstavuje 503,7 miliónov spotrebiteľov, čo predstavuje cca 8 % svetovej populácie. Obchod je druhým najväčším zamestnávateľom, ktorý podľa údajov Eurocommerce zamestnáva cca 36 miliónov osôb a je jedným z najrozsiahljších sektorov ekonomiky. Sektor ponúka pracovné miesta pre širokú škálu zručností a úrovní vzdelania. Podľa údajov Eurostatu maloobchodné a veľkoobchodné služby, známe aj ako distribučné služby, predstavujú 11 % HDP EÚ a cca 15 % celkovej zamestnanosti v EÚ. V tomto sektore pôsobí viac ako 6 miliónov spoločností, t. j. 29 % všetkých podnikov EÚ. Maloobchodný sektor charakterizuje veľmi vysoký podiel malých a stredných podnikov, najmä mikro-spoločností s podielom viac ako 95 %.¹⁵¹

Obchod má významnú úlohu v distribučnom procese, v obchodnej logistike, resp. logistike aplikovanej na obchod a v procese poskytovania služby spotrebiteľovi. Fungovanie a vývoj obchodu je určované a formované podmienkami, ktoré vyplývajú z objektívnych zmien podnikových a funkčných štruktúr, zákaznických a sortimentných štruktúr, procesných a personálnych štruktúr, štruktúr obchodnej siete a trhu. Dominantné postavenie v obchode majú maloobchodné podniky. Maloobchod je v súčasnosti ponímaný ako retailing¹⁵², ktorý vyjadruje veľkosť obchodných podnikov a komplexné riešenie pohybu tovaru. *Retailingová firma* je medzinárodne aktívny maloobchodný podnik s vysoko sofistikovaným informačným systémom, ktorý je vybavený vlastným logistickým zázemím a distribučným systémom. Súčasný retailing spája funkciu maloobchodu a veľkoobchodu a funkciu vnútorného a zahraničného obchodu v jednom podnikateľskom subjekte. Maloobchod a veľkoobchod sú úzko prepojené, a to navzájom, ako aj s ďalšími sektormi hospodárstva, ako je poľnohospodárstvo, výroba, služby informačných technológií, energetika, logistika a doprava. Tieto sektory sú stále viac a viac integrované a rozdiel medzi nimi je čoraz nejasnejší, keďže niektorí maloobchodníci v súčasnosti pôsobia aj ako veľkoobchodníci alebo dokonca ako výrobcovia.

Maloobchod sleduje spotrebiteľské trendy, ktoré ho takisto pomáhajú formovať a odovzdávajú tieto informácie dodávateľom. Maloobchod je tzv. šíriteľom inovácií, ktorý rýchlo prijíma a zavádza nové technológie v celom dodávateľskom reťazci. Maloobchodníci prijímajú nové technológie medzi prvými, prinášajú inovácie a pridanú hodnotu do celého maloobchodného reťazca. Napríklad v sektore logistiky inteligentné sklady maloobchodníkov umožňujú premiestňovanie ťažkých nákladov bez námahy a rýchlejšie, v porovnaní s manuálnym výkonom, a teda aj efektívnejšie, čím sa obmedzí riziko pracovných úrazov a zároveň sa zvýši produktivita. Niektorí maloobchodníci takisto vybudovali účelové zariadenia, ktoré umožňujú vyzdvihnutie a doručenie online objednaného tovaru, čím prispievajú k udržateľnejšiemu dodávateľskému reťazcu.

¹⁵⁰ Podľa: ZENTES, J., SCHRAMM-KLEIN, H. *Multi-Channel-Retailing – Ausprägungen und Trends*. In: Hallier, B. *Praxisorientierte Handelsforschung*. Köln: Verlag: EHI-EuroHandelsinstitut GmbH, 2001. s. 290.

¹⁵¹ Európska komisia. *Oznámenie komisie Európskemu parlamentu, rade, Európskemu hospodárskemu výboru a sociálnemu výboru a výboru regiónov. Vypracovanie akčného plánu pre európsky maloobchod* [online]. cit. 2013-08-19. Brusel: Európska komisia, 2013, s. 24. Dostupné na: <http://ipex.eu/IPEXLWEB/dossier/files/download/082dbcc53b70d21c013cb4138c1934fe.do>.

¹⁵² CIMLER, P., ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. *Retail management*. Praha: Management Press, 2007. s. 19-21.

Obchod ovplyvňujú tieto trendy¹⁵³:

- rýchlejšie a širšie vytváranie a presadzovanie elektronického obchodovania (e-commerce a m-commerce) ako virtuálneho ponukového a predajného systému s podobným vytváraním distribúcie ako v zásielkovom obchode, logisticky náročnom a nákladnom;
- racionálnejší prietokový pohyb tovaru od výrobcu až ku spotrebiteľovi, ide o logistické procesné reťazce, ktorých miesta styku (rozhrania) musia byť určované efektívnejšie;
- rýchlejšie rozširovanie zosieťovania presahujúceho podnik, prednostne v oblasti informačných technológií.

Zároveň platí, že v obchode bude aj naďalej platiť mnohotvárná logistika so silne diferencovanou úrovňou v jej riadení, v teoretických základoch a v praktických aplikáciách.

Pre európsky obchod je tiež typická inovácia. Pozitívnym zistením je, že maloobchod aj veľkoobchod sú oveľa otvorenejší kolaboratívnym inováciám a adaptáciám svojich služieb než mnohé iné sektory. Okrem inovatívnych technológií sem spadá aj rozvoj vlastných značiek, nové procesy a technológie na riadenie dodávateľského reťazca, sledovania dodávok a zásielok, elektronické cenovky pulloch alebo elektronický obchod ako taký.

Digitálna ekonomika je hybnou silou aj pre európsky maloobchod aj veľkoobchod. Pre firmy z tohto segmentu prináša digitalizácia príležitosti a výzvy pre väčšiu efektivitu, nové obchodné modely, spôsoby predaja a vytváranie nových pracovných miest, ktoré vyžadujú nové zručnosti. Odvetvie maloobchodu sa nachádza v strede zákazníckej „revolúcie“ medzi dvoma svetmi. Jeden predstavuje fyzický svet nakupovania a druhý virtuálny svet nakupovania. Zákazníci vyžadujú integrované nákupné možnosti medzi rôznymi kanálmi a obchodníci im to musia poskytnúť. Kľúčovou súčasťou nakupovania sa stávajú digitálne médiá, telefóny, tablety a rôzne aplikácie pre ne. Neustály prienik nových technológií do bežného života ľudí predstavuje nové výzvy pre obchodníkov a taktiež nové možnosti ako zaujať potenciálnych zákazníkov. Obchod by tak mal vytvoriť integrovanú stratégiu, ktorá spája talent, fyzický priestor, procesy, marketing a výrobu na uspokojenie potrieb spotrebiteľov. Táto stratégia vyžaduje podporu príchodu nových technológií a neustálu adaptáciu na potreby čoraz viac sofistikovaného zákazníka. Zároveň možno predpokladať, že digitálne technológie potlačia zásielkový obchod do úzadia a elektronický obchod získa tak značnú časť súčasných predajov.

Podľa dostupných údajov vo svete sa v roku 2013¹⁵⁴ prostredníctvom e-commerce v segmente B2C predali tovary a služby (bez poistenia) v prepočte za 1,17 biliónov eur, medziročne viac o 13,6 %. V Európe tržby stúpli o 16,3 % na 363 mld. eur. Prostredníctvom elektronických médií v roku 2013 aspoň jedenkrát nakúpila približne tretina z 816 mil. európanov. Jeden zákazník v priemere za online nákupy v roku 2013 zaplatil 1376 eur. Výskumy naznačujú, že spotrebiteľia využívajú digitálne technológie v celom nákupnom procese, tzn. pri vyhľadávaní produktov a informácií o nich, porovnávaní cien, referenciách, hľadaní jeho umiestnenia v predajni či na realizáciu platby. Retailingové firmy príliš pomaly akceptujú skutočnosť, že spotrebiteľia prestávajú vnímať rozdiel medzi tradičným maloobchodom a online predajom. Väčšina maloobchodných firiem podhodnocuje riziká a príležitosti, ktoré prinášajú miznúce hranice medzi klasickými predajňami a online. Vysoká penetrácia mobilných zariadení a neustále browsovanie po sociálnych sieťach znamená, že spotrebiteľia nekupujú online iba príležitostne, ale „neustále“ a tieto technológie ovplyvňujú ich nákupné rozhodovanie niekoľko hodín denne. Spotrebiteľia prestávajú vnímať klasické predajne a online prezentáciu predajcu ako dve samostatné a oddelené veci. Tento trend spotrebiteľov je preto potrebné akceptovať ako veľmi významný.

¹⁵³ VIESTOVÁ, K. a kol. *Lexikón logistiky*. Bratislava: Iura Edition, 2007, s. 134.

¹⁵⁴ *E-commerce v Evropě. Obrat nadále poroste dvouciferným tempem*. Retail Info Plus 10/2014, s. 22-23.

Podľa výskumu spoločnosti GfK¹⁵⁵, ktorý bol realizovaný v roku 2015 v 32 európskych krajinách¹⁵⁶ rast internetového obchodu prináša stále väčší tlak na klasický maloobchod a to v celej Európe. Preto spoločnosť GfK predpovedá pre rok 2015 v EÚ-28 iba mierny nominálny rast maloobchodu o 0,5 %. Ak zoberieme do úvahy všetkých 32 krajín zaradených do prieskumu, predstavuje priemerný nárast obratu o 0,8 %. Medzi krajiny dosahujúce najväčší rast obratu patria Rumunsko (+5,1 %) a pobaltské krajiny (+4,0 až +5,0 %). V roku 2014 sa situácia v maloobchode začala stabilizovať aj v krajinách južnej Európy, ktoré boli silno zasiahnuté ekonomickou krízou. V Grécku však maloobchodný obrat opäť poklesne. Na základe teraz dostupných dát pre rok 2015 a za predpokladu, že Grécko neopustí Európsku menovú úniu, by malo opäť prísť k miernemu zníženiu maloobchodného obratu o zhruba -1,0 %. GfK ďalej konštatuje, že produktivita predajnej plochy je v severnej aj v južnej Európe pod stále väčším tlakom, najmä v Nemecku, Francúzsku a Veľkej Británii. Hlavným dôvodom je to, že v mnohých produktových skupinách došlo k presmerovaniu obratu na internetový maloobchod. Napriek tomu dynamika elektronického obchodu sa vo východnej Európe zvyšuje, dopad tohto trendu zatiaľ nie je príliš citeľný, lebo absolútne objemy predaja cez internet sú relatívne malé. Typickým príkladom je Poľsko. Naopak, na vyspelých trhoch ako je Nemecko, už také segmenty, ako napr. odevy, nerastú tak intenzívne ako pred niekoľkými rokmi. Súčasne sa však znižuje počet budovaných alebo plánovaných nákupných centier, a to predstavuje príčinu, aj dôsledok meniacej sa trhovej dynamiky.

5 Výsledky a diskusia

5.1 Model profilovania/migrácie distribučného kanála so spotrebným tovarom

Vo väzbe na vývoj maloobchodného trhu vzniká potreba revidovať existujúce distribučné kanály. Dochádza tak k rozšíreniu existujúcich distribučných kanálov alebo k vzniku nových distribučných kanálov. Obrázok 1 prezentuje model profilovania/migrácie distribučného kanála so spotrebným tovarom. Tento nástroj umožňuje zhodnotiť distribučný kanál, príp. distribučný systém firmy a môže napomôcť pri rozhodovaní o zmene distribučného kanála alebo presune funkcií a činností medzi distribučnými kanálmi.

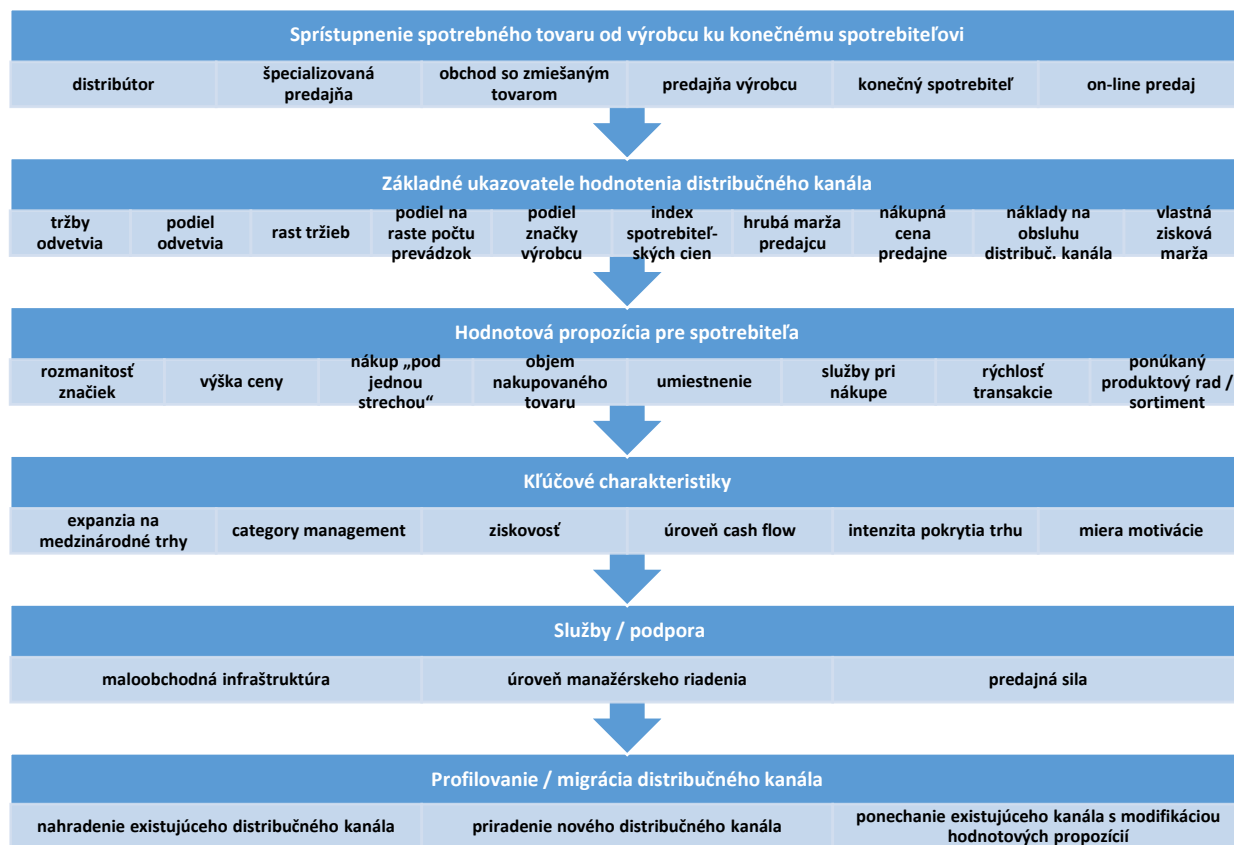
Rozhodnutia o profilovaní patria k najťažším rozhodnutiam a tento proces obsahuje hodnotenia viacerých faktorov. Patrí sem *zhodnotenie existujúcich distribučných kanálov* z hľadiska základných ukazovateľov distribučného kanála. Ide o zhodnotenie týchto ukazovateľov: tržby odvetvia, podiel odvetvia, rast tržieb, podiel na počte prevádzok vo vlastnej firme a u konkurentov, podiel značky výrobcu, index spotrebiteľských cien, hrubá marža predajcu, nákupná cena predajne, náklady na obsluhu distribučného kanála, vlastná zisková marža. V rámci *formulovania strategického zdôvodnenia profilovania/migrácie distribučných kanálov* sa hodnotí atraktivita odbytovej propozície nového distribučného kanála, významnosť trhového segmentu a prevádzková výhoda obsluhy zákazníka prostredníctvom nového distribučného kanála, optimálnosť nákladovej štruktúry a hodnotovej siete pre obsluhu zákazníkov. V rámci *podpory zmeny distribučného kanála* je dôležité všeobecné pochopenie problému a príležitostí, prístup manažmentu k realizácii zmien, adekvátne zapojenie všetkých zamestnancov, stanovenie časového plánu implementácie zmeny distribučného kanála a v konečnom dôsledku aj zohľadnenie ľudskej stránky zmeny distribučného kanála. Všetky opatrenia, ktoré sú orientované na získanie čo najväčšieho počtu zákazníkov na danom trhu musia byť podporené *riadením konfliktov kanálov*. Je nevyhnutné uviesť, že nie je možné presne stanoviť stratégiu riadenia konfliktov kanálov. Možno využiť napr. stratégiu zamerania distribučného kanála na rôzne segmenty, stratégiu, rámci ktorej dedikujeme distribučnému kanálu určité značky alebo

¹⁵⁵ Maloobchod krajín zasiahnutých krízou sa zlepšil. [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné na: <http://www.retailmagazin.sk/obchodnik/maloobchod/697-maloobchod-krajin-zasiahnutych-krizou-sa-zlepsil>.

¹⁵⁶ Výskum sa zameriava na kúpnu silu, podiel maloobchodných výdajov na celkové výdaje obyvateľov, infláciu, produktivitu predajnej plochy, zmeny v maloobchode v dôsledku rozširujúceho sa internetového obchodovania a rovnako predkladá prognózu obratu na rok 2015.

výrobky. Zároveň možno zaviesť napr. diferenciáciu úloh, možno eliminovať nadmernú distribúciu, dodržiavať distribučnú spravodlivosť a podobne. Zároveň je potrebné získať presné odhady nákladov na obsluhu zákazníkov.

Obrázok 1: Model profilovania/migrácie distribučného kanála so spotrebným tovarom



Prameň: vlastné spracovanie

Na profilovanie distribučného kanála má vplyv miera doplnenia alebo nahradenia existujúceho distribučného kanála v odvetví a súčasne miera obohatenia alebo znehodnotenia schopností firmy a hodnotovej siete. Profilovanie, resp. migrácia distribučného kanála má na základe hodnotovej propozície efekt nahradenia – napr. supermarkety nahradili malé pultové predajne a efekt komplementárny – ide o nový kanál pre nové segmenty zákazníkov alebo kanál pridáva novú hodnotovú propozíciu existujúcim výrobkom. Profilovanie prináša možnosť znovuobjaviť distribučný kanál, vymeniť distribučný kanál, penetrovať na nový trh alebo firma môže rozvinúť existujúci distribučný kanál. Cieľom profilovania, resp. migrácie distribučného kanála je z marketingového hľadiska orientovať sa na zákazníka. Tzn. umožniť zmenu nevyhovujúceho distribučného systému na ideálny systém, ktorý by lepšie slúžil potrebám cieľových zákazníkov. Systém tak musí zohľadniť služby, ktoré spotrebiteľia očakávajú a služby, ktoré distribučný systém poskytuje, a ktoré sú dostupné. Profilovanie distribučného kanála tak vyžaduje prieskúmať vnímanie spotrebiteľských hodnôt, potrieb a želaní cieľových zákazníkov s ohľadom na služby poskytované vo výstupe. Taktiež je potrebné preskúmať výkonnosť doterajšieho distribučného systému a jeho konkurencieschopnosť, nájsť nedostatky v službách, ktoré je potrebné odstrániť, identifikovať hlavné prekážky, ktoré by mohli obmedziť zavedenie zmien distribučného systému, navrhnúť zmeny podľa predstáv manažmentu a následne implementovať zmenený distribučný systém.

6 Záver

Profilovanie distribučného kanála predstavuje zvyšovanie alebo znižovanie počtu, resp. zmenu jednotlivých členov distribučného kanála a má za následok zmenu distribučných kanálov pre jednotlivé trhy a segmenty. Súčasne môže predstavovať vypracovanie, resp. uvedenie nových spôsobov spojenia výroby a spotreby. V našej stati sme venovali pozornosť teoretickému vymedzeniu profilovania distribučného kanála, pričom sme zohľadnili hlavné problémy a otázky v rámci vývoja distribučných systémov a obchodu, ktoré profilovanie distribučného kanála ovplyvňujú. Je zrejmé, že prezentovaný model profilovania distribučného kanála dáva podnet na jeho podrobnejšie skúmanie aj vo väzbe na spotrebiteľské správanie. Toto podčiarkuje aj myšlienka, že štruktúru kanála vytvárajú sami spotrebiteľia tým, že nakupujú určité tovary, služby a určitú kombináciu servisných výkonov.

Literatúra:

CIMLER, P., ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. *Retail management*. Praha: Management Press, 2007.

E-commerce v Evropě. Obrat nadále poroste dvouciferným tempem. Retail Info Plus č. 10, 2014.

Európska komisia. *Oznámenie komisie Európskemu parlamentu, rade, Európskemu hospodárskemu výboru a sociálnemu výboru a výboru regiónov. Vypracovanie akčného plánu pre európsky maloobchod* [online]. cit. 2013-08-19. Brusel: Európska komisia, 2013, s. 24. Dostupné na: <http://ipex.eu/IPEXLWEB/dossier/files/download/082dbcc53b70d21c013cb4138c1934fe.do>.

KUMAR, N. *Marketing jako strategie vedoucí k úspěchu*. Praha: Grada Publishing, 2008.

LAMBERT, D. M., STOCK, J. R., ELLRAM, L. M. *Logistika*. Praha: Computer Press, 2000.

Maloobchod krajín zasiahnutých krízou sa zlepšil. [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné na: <http://www.retailmagazin.sk/obchodnik/maloobchod/697-maloobchod-krajin-zasiahnutych-krizou-sa-zlepsil>.

SPECHT, G. *Distributionsmanagement*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, 1992. In: DAŇO, F., RICHTEROVÁ, K. *Stratégia distribučnej politiky a manažment*. Bratislava: Sprint, 1997.

STERN, L. W. *Channel Control and Interorganization Management, Marketing and Economic Development*, Peter D. Bennet, ed. (Chicago: AMA, 1965), s. 665-666. In: LAMBERT, D., STOCK, J. ELLRAM, L. *Logistika*. Praha: Computer Press, 2000.

ŠALINGOVÁ, M. *Malý slovník cudzích slov*. Bratislava: SPN, 1960.

VIESTOVÁ, K. a kol. *Lexikón logistiky*. Bratislava: Iura Edition, 2007.

ZENTES, J., SCHRAMM-KLEIN, H. *Multi-Channel-Retailing – Ausprägungen und Trends*. In: Hallier, B. *Praxisorientierte Handelsforschung*. Köln: Verlag: EHI-EuroHandelsinstitut GmbH, 2001.

Kontakt:

Ing. Zuzana Francová, PhD.
Ekonomická univerzita
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
Slovenská republika
email: zuzana.francova@euba.sk
www.euba.sk

Krátká informácia o autorke:

Ing. Zuzana Francová, PhD. pôsobí na Katedre marketingu Obchodnej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave. Vo svojej pedagogickej a vedeckej činnosti sa venuje problematike marketingu, marketingového manažmentu, obchodu, teórie obchodu a marketingu obchodu.

TECHNICAL KNOWLEDGE AS A FACTOR OF SUCCESS ON THE LABOUR MARKET

TECHNICKÉ ZNALOSTI JAKO FAKTOR UPLATNITELNOSTI NA TRHU PRÁCE

Šárka FRÁNKOVÁ

Faculty of economics and administration, Masaryk University

Anotace: *V konceptu znalostní ekonomiky hraje vzdělání klíčovou roli. V dnešní době mají žáci a studenti obrovské možnosti ve výběru oboru studia a záleží pouze na nich, jaké vzdělání získají. Zároveň je však nesmírně důležité zajistit soulad na trhu práce, jelikož nízká nezaměstnanost je základním požadavkem úspěšného ekonomického rozvoje. V České republice a potažmo v celé Evropské unii existuje problém nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce. Zatímco zaměstnavatelé vyhledávají technicky vzdělané pracovníky, absolventi ve velké míře nabízejí humanitně zaměřené znalosti. Zároveň je nepochybné, že technické znalosti mají velký potenciál pro inovace, a proto je důležité povzbudit a motivovat děti a studenty k získávání technických znalostí a k participaci na výzkumu a vývoji. S využitím zpracovaných studií, analýz a regionálních inovačních strategií krajů ČR demonstruje příspěvek problém nesouladu na trhu práce a přibližuje cesty, jakými se regiony České republiky snaží tento problém zmírnit.*

Abstract: *In the concept of knowledge economy an education plays a key role. Currently there are many possibilities for young people to study in various fields and to get various type of education. Everyone is free to choose the field of study. It is essential however to ensure a harmony on the labour market, because low unemployment is a crucial factor of economic growth. In the Czech Republic (and also in the whole EU) there is a problem of discrepancy between education of graduates and labour market requirements. While companies call for technically educated workers, students are much more interested in humanistic fields. This paper argues that technical knowledge has a great potential for innovation. It is therefore very important to encourage young people to study technical fields and being interested in research and development. Using statistics, analysis and regional innovation strategies, the paper deals with the problem of disharmony on the labour market, and shows the ways Czech regions use to minimize it.*

Klíčová slova: *technické znalosti, vzdělání, regionální inovační strategie, trh práce*

Keywords: *technical knowledge, education, regional innovation strategies, labour market*

Afiliace ke grantu: The paper was made within the project of specific research Possibilities of implementation of public policies in the regional development (MUNI/A/1244/2014).

1 Introduction

Research, development and innovations recently became one of the most discussed terms in the context of national and regional development. The main reason of innovations popularity is that innovations can launch development and growth in any region using its own inner potential. It is necessary however to find this potential and to simulate it in a proper way. Sleuwaegen and Boiardi¹⁵⁷ know what they are talking about when they say: “*Opportunities for growth exist in regions of all types, but actual growth performance will depend on how well a region is able to mobilise its assets in order to fully exploit its potential for growth.*”

It is not necessary to stress that innovations depend on knowledge. Knowledge, which as a result of learning leads to innovations, is in these days called “the most strategic good”. That is why in the knowledge economy human capital plays a key role. Metcalfe and Ramlogan¹⁵⁸ say that only people are capable to create and spread knowledge, which is a simple truth, but it is crucial to realize its importance. If we want to achieve development, we need to support human capital as much as possible and we should definitely start with high-quality education.

Johansson et al¹⁵⁹ deal with education quality in the European Union at all its levels. In the higher education he lays stress on studying mechanical engineering and other technical fields, because absolvents of these fields are according to Johansson et al the most important input for research and development. Johansson et al also say that popularity of technical studies significantly decreased, although labour market still calls for well technically educated workers.

A lack of fine educated technical workers is not some problem of a local scale; it can be said that it is a problem of the whole European Union. Each one of member states should try to harmonize its labour market for achieving growth and development.

The aim of this paper is to demonstrate the problem of disinterest in technical fields of education among pupils using results of available analyses. After that the paper shows that concerning the Czech Republic, a great effort is made to minimize this problem.

2 Technical education and possibility of finding a job in the Czech Republic

In the Czech Republic many studies has been made to uncover existing problems on the labour market. One of them is ***an analysis of requirements of employers*** from the 2012, where an analysis of job advertising has been made¹⁶⁰. The analysis focused on job advertising in the daily press and on the internet.

¹⁵⁷ SLEUWAEGEN, L., BOIARDI, P. Creativity and regional innovation: Evidence from EU regions. *Research policy*, no. 43, 2014, p. 1508–1522.

¹⁵⁸ METCALFE, S., RAMLOGAN, R. Innovation systems and the competitive process in developing economies. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, vol. 48, no. 2, 2008, pp. 433-446.

¹⁵⁹ JOHANSSON, B., KARLSSON, Ch., BACKMAN, M. Innovation policy Instruments. *CESIS - Electronic working paper series*. 2007.

¹⁶⁰ ŠTASTNOVÁ, P. TILLNER, J. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu – 2012 [online]. cit. 2015-07-17. Available from: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Analyza_inzerce_2012_final_pro_www.pdf.

One part of the analysis examined requirements that employers had regarding to a field of education. In the **daily press**, 14, 7 % of all advertisements demanded from a jobseeker a concrete field of education. Demanded fields and their frequency are shown in the following table. At first sight it is clear that most frequently demanded in the daily press was technical education. All together technical fields constitute approximately 43, 8 % of all fields of education required in the job advertising.

Tab. 1: Daily press: demanded fields of education

Education fields	total number	in %
technical fields - no specification	176	4,1
medical and pharmaceutical sciences	165	3,9
electrical engineering (Including IT)	63	1,5
gastronomy, hotel industry	59	1,4
economical sciences	50	1,2
mechanical engineering	32	0,7
teaching profession	26	0,6
law	23	0,5
natural sciences	11	0,3
agriculture, forestry, wood	6	0,1
social sciences	5	0,1
civil engineering	4	0,1
architecture	2	0
chemistry	2	0
art	1	0
in total	625	14,5

Source: Šťastnová, Tillner, 2012

Job advertising **on the internet** was analysed in a similar way and the table 2 shows the results. On the internet 46, 6 % of all advertisements demanded a concrete field of education. Same as above, technical fields are highlighted in the table and we can see it takes first place again. On the internet almost 69 % of all fields of education required in the job advertisements are occupied by technically oriented fields.

Tab. 2: Internet: demanded fields of education

Education fields	total number	in %
technical fields - no specification	1286	18,9
economical sciences	535	7,9
electrical engineering (Including IT)	483	7,1
mechanical engineering	329	4,8
gastronomy, hotel industry	109	1,6
medical and pharmaceutical sciences	108	1,6
civil engineering	46	0,7
law	40	0,6
social sciences	37	0,5
informatics	35	0,5
chemistry	30	0,4
natural sciences	28	0,4

agriculture, forestry, wood	19	0,3
transport	18	0,3
business	13	0,2
teaching profession	12	0,2
architecture	8	0,1
clothing	5	0,1
printing	1	0
art	1	0
others	26	0,4
in total	3169	46,6

Source: Šťastnová, Tillner, 2012

It was shown that both in the daily press and on the internet the employers look in their job advertising in majority for technically educated workers. Of course it has to be taken into consideration it spoke only about those advertisements which demand concrete education. It is also interesting that most frequently technical education with no specification was demanded. This fact proves that technical knowledge is appreciated generally, not just in concrete fields. In other words – any technical field of education will be highly appreciated on the labour market.

Another study¹⁶¹ made in the 2014 deals with **employers' opinion to the structure and quality of labour force**. Employers were asked about groups of fields in which they experience the lack of labour force the most. The answers are divided according to the sector of economics:

- In the secondary sector of economics (production and industry) employers most frequently mentioned **mechanical engineering** as a field with the lack of labour force. The second one mentioned was **civil engineering**; the third one **electrical engineering, telecommunication and IT**.
- In the tertiary sector of economics (services) most frequently mentioned field was **mechanical engineering**, the second position was occupied by business and the third one by gastronomy and tourism.
- In the quaternary sector of economics (knowledge-based sector) **electrical engineering, telecommunication and IT** was mentioned most frequently. On the second position was pedagogy and on the third position was **mechanical engineering**.

Employers were also asked about groups of fields in which a quality of absolvents and young workers is the least sufficient. Most frequently they answered **mechanical engineering, civil engineering, electrical engineering**, economics and administration.

It is clear that this analysis brought basically same results as the first one. The lack of workers with technical knowledge is experienced in all researched sectors of economics. In addition, there is also a problem with quality of technical education because absolvents of technical schools do not meet the requirements of employers.

There are two more studies¹⁶² that worth of mentioning. One of them¹⁶², among others, focuses on the **structure of employed persons in accordance with fields of education**. The result shows that among employed persons, those technically educated (in any technical field) represent a majority. The study says that more than 46 % of all employed persons are absolvents of some technical field of

¹⁶¹ ÚLOVEC, M. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 – 2013, [online]. cit. 2015-07-17. Available from: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-93>.

¹⁶² LEPIČ, M., KOUCKÝ, J. Kvalifikační potřeby trhu práce [online]. cit. 2015-07-17. Available from: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-72>.

education. A closer look on the results reveals that the biggest part of employed persons is represented by absolvents of mechanical engineering.

The second study¹⁶³ is quite complex and deals with success of absolvents on the labour market. However it contains interesting information about **predictions of employers form quaternary sector about future labour market requirements**. Employers from the knowledge-based sector were asked about professions and fields of education that will be the most demanded in the coming years. Table 3 shows their answers.

Tab. 3: Most demanded fields of education in the coming years according to employers from quaternary sector

field of education	number of answers
informatics	105
crafts	95
mechanical engineering	93
civil engineering, geodetics, cartography	90
technical fields	84
teaching profession	59
electrical engineering, telecommunications and IT	38
economics and administration	34
medical sciences	33
wood processing	21
business	18
chemistry	18
law	16
psychology	11
ecology	9
others	92

Source: Doležalová et al., 2015

These results are important especially because quaternary or knowledge-based sector of economics is supposed to play crucial role in future regional and national development. If employers from this sector already know (or believe) that technical knowledge will be the most demanded on the labour market in the coming years, it is clear that investments into quality and progress of technical education will be maximally beneficial.

Studies and analyses mentioned above proved that technical knowledge is necessary for future equilibrium on the labour market. They showed also that in the Czech Republic there is a lack of technically educated workers. Employers call for well technically educated workers more than for anything else and according to their own predictions, we cannot expect that the situation will change.

3 Regional innovation strategies and popularization of technical fields in the Czech Republic

Problem of a lack of technically educated workers has been discussed for a long time now in the Czech Republic. According to previous chapter we can say it becomes more and more important in these days. In 2010 the Ministry of education, youth and sports published a study called Reasons of

¹⁶³ DOLEŽALOVÁ G., PATEROVÁ P., TRHLÍKOVÁ J., ÚLOVEC M., ÚLOVCOVÁ H., VOJTĚCH J., TILLNER J. Uplatnění absolventů škol na trhu práce [online]. cit. 2015-07-17. Available from: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-101>.

pupils disinterest in studying science and technical fields¹⁶⁴. Pupils and students were in terms of this study asked about factors that influence choosing their field of study. This study uncovered some important findings:

- Pupils believe that technical schoolwork is more difficult, inaccessible and far away from practice than humanistic schoolwork.
- Managing the schoolwork is dependent on the ability to think logically. This ability is inborn and not everyone has it, which gives preference only to certain group of people.
- There is also a problem that schools lack good teachers of technical subjects. The reason may be that technically educated people have no problem to find a job with better salary than teaching.
- Pupils and students also mentioned a problem of weak publicity of technical fields, zero contact with universities and with practice. Because of that they can hardly imagine content of work on technical positions or possibilities of employment. They also can hardly imagine what research obtains.

If we want to achieve more applicants for technical education, we have to change these children's prejudices and we have to convince them that technical education can ensure certain success on the labour market to them. The fact that the Czech Republic realizes the importance of this problem is evident especially from Regional innovation strategies of Czech regions.

Regional innovation strategies or, more precisely, regional attachments to national RIS3 Strategy represent actual documents created by local government of each Czech region and used to support research, development and innovation in the region. The strategies are linked to other regional and national developing documents and should ensure problem-free usage of European structural funds in the area of supporting innovation.

After examining regional innovation strategies it was found out that **every single one of them considers human resources to be a one of the main priorities** for innovations and regional development. Another important finding out is that **except for Prague, every region of the Czech Republic wants to popularize technical fields of education among children**.

Different instruments are used for promotion of technical education. Czech regions use European structural funds a lot for different projects but also use their own financial resources. Table 3 below is illustrative for the fact that the effort to popularize technical studies has truly nationwide character, but is at the same time primary realized on the regional level.

Tab. 4: The evidence of nationwide character of an effort to popularize technical fields of education in the Czech Republic – similar projects realized in every Czech region (except for Prague)

registration number	name of the project	applicant	claimed amount of money
CZ.1.07/1.1.00/44.0005	Science and technical fields of the Usti Region	The Usti Region	152 687 643.75 CZK
CZ.1.07/1.1.00/44.0002	Support of technical and science education in the Pilsen Region	The Pilsen Region	101 080 093.63 CZK
CZ.1.07/1.1.00/44.0007	Development of technical education in the South Bohemian Region	The South Bohemian Region	141 948 624.00 CZK

¹⁶⁴ MŠMT. Důvody nezájmu žáků o přírodovědné a technické obory [online]. cit. 2015-07-19. Dostupné z: http://www.generacey.cz/uploads/akce_a_aktuality/pardubicky_kraj/Duvody_nezajmu_zaku.pdf.

CZ.1.07/1.1.00/44.0011	The route of science and technical fields across the Central Bohemia Region	The Central Bohemia Region	170 512 731.97 CZK
CZ.1.07/1.1.00/44.0012	Support of technical and science education in the Pardubice Region	The Pardubice Region	165 327 714.25 CZK
CZ.1.07/1.1.00/44.0008	Support of technical and science education in the Moravian – Silesian Region	the Moravian – Silesian Region	216 675 699.81 CZK
CZ.1.07/1.1.00/44.0006	Support of science and technical education at secondary schools in the South Moravian Region	The South Moravian Region	216 367 490.09 CZK
CZ.1.07/1.1.00/44.0010	Centres of science and technical education for the modern education at secondary and primary schools in the Zlín Region	The Zlín Region	113 732 380.46 CZK
CZ.1.07/1.1.00/44.0003	Science and technical fields – a call for the future	The Vysočina Region	105 582 155.85 CZK
CZ.1.07/1.1.00/44.0009	Support of science and technical education in the Olomouc Region	The Olomouc Region	123 567 804.83 CZK
CZ.1.07/1.1.00/44.0013	Support of science and technical education in the Liberec Region	The Liberec Region	62 991 067.48 CZK
CZ.1.07/1.1.00/44.0001	Support of science and technical education in the Hradec Králové Region	The Hradec Králové Region	108 282 440.36 CZK
CZ.1.07/1.1.00/44.0004	Support of science and technical education in the Karlovy Vary Region	The Karlovy Vary Region	53 374 609.94 CZK

Source: MŠMT, 2013

The 44th call for project proposals of the Education for Competitiveness OP ended in May 2013 and all projects have been realized from August or September 2013 till 30th of June 2015. The call for project proposals was focused on investment and methodical support of scientific and technical education in schools in Czech regions except for Prague. Each project was unique but in general they were quite similar. Regions have made a partnership with secondary schools (and primary schools in some cases) and these schools have been equipped with modern devices and new labs. Interactive methods of teaching, participating in experiments and many other activities have been planned to achieve increase in pupil's interest in technical subjects¹⁶⁵.

Many other projects have been realized in single regions. One of the most interesting ones is definitely an idea of science centres. **Science centres** are places built for the purpose of popularization science and technology. The point of science centres is to educate not only children, but all age groups in technical and science fields. The education is interactive and entertaining, many models and exhibits are used and visitors are allowed to touch them and try the experiments on their own. In the Czech Republic several science centres have been built. The first one built in 2004 stands in Liberec – IQpark, and another one – iQLANDIA built in 2014. The newest one we can find in Brno – science centre Vida! opened in 2015. Another science centres are in Ostrava, Plzeň and Olomouc.

¹⁶⁵ Střední průmyslová škola keramická a sklářská Karlovy Vary. Podpora přírodovědného a technického vzdělávání v Karlovarském kraji [online]. cit. 2015-07-19. Available from: <http://www.spskkv.cz/1137-2/>.

4 Conclusion

It is obvious now that research, development and innovation will play (and it may be said that already play) a crucial role in regional and national development. Knowledge economy requires high proportion of academically educated people, but it is necessary to ensure that education of absolvents corresponds with demands of employers on the labour market. This paper shows that regarding the Czech Republic, a longer lasting problem of disinterest in technical fields of education among pupils can be observed. Employers on the other hand still call for technically educated workers and many predictions say this trend is going to continue.

Czech Republic tries to minimize the problem using regional innovation strategies. These strategies reflect the effort to popularize technical fields of education. Every region of the Czech Republic (except for Prague) uses various tools to promote science and technology and we have to hope they will be successful.

Literature:

DOLEŽALOVÁ G., PATEROVÁ P., TRHLÍKOVÁ J., ÚLOVEC M., ÚLOVCOVÁ H., VOJTĚCH J., TILLNER J. Uplatnění absolventů škol na trhu práce [online]. cit. 2015-07-17. Available from: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-101>.

JOHANNSON, B., KARLSSON, Ch., BACKMAN, M. Innovation policy Instruments. *CESIS - Electronic working paper series*. 2007.

LEPIČ, M., KOUCKÝ, J. Kvalifikační potřeby trhu práce [online]. cit. 2015-07-17. Available from: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-72>.

METCALFE, S., RAMLOGAN, R. Innovation systems and the competitive process in developing economies. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, vol. 48, no. 2, 2008, pp. 433-446.

MŠMT. Důvody nezájmu žáků o přírodovědné a technické obory [online]. cit. 2015-07-19. Dostupné z: http://www.generacey.cz/uploads/akce_a_aktuality/pardubicky_kraj/Duvody_nezajmu_zaku.pdf.

Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost. Indikativní tabulka se seznamem příjemců v rámci operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost [online]. cit. 2015-07-19. Available from: www.op-vk.cz/filemanager/files/file.php?file=28807.

SLEUWAEGEN, L., BOIARDI, P. Creativity and regional innovation: Evidence from EU regions. *Research policy*, no. 43, 2014, p. 1508–1522.

ŠŤASTNOVÁ, P., TILLNER, J. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu – 2012 [online]. cit. 2015-07-17. Available from: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Analiza_inzerce_2012_final_pro_www.pdf.

Střední průmyslová škola keramická a sklářská Karlovy Vary. Podpora přírodovědného a technického vzdělávání v Karlovarském kraji [online]. cit. 2015-07-19. Available from: <http://www.spskkv.cz/1137-2/>.

Střední škola logistiky a chemie. Informace o projektu. [online]. cit. 2015-07-19. Available from: http://www.sslch.cz/informace-o-projektu-podpora-technickeho-a-prirodovedneho-vzdelavani-v-ol-kraji-projekty-k_146.html.

ÚLOVEC, M. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – srovnání 2004 – 2013, [online]. cit. 2015-07-17. Available from: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-93>.

Contact:

Ing. Šárka Fránková
Katedra regionální ekonomie a správy, Ekonomicko-správní fakulta, Masarykova univerzita
Lipová 41a
602 00 Brno
Česká republika

Brief information about the author:

Šárka Fránková is a postgraduate student at the Department of Regional Economics and Administration, Masaryk University. In her PhD thesis she examines instruments for support and diffusion of innovations.

ŽENY V PODNIKÁNÍ – NĚKOLIK ÚVAH

WOMEN IN BUSINESS – SOME REFLECTIONS

Jana GERŠLOVÁ

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: Příspěvek se zabývá obecně tématem žen v podnikání z pohledu historiografie i dneška a klade především otázky, kam by se měl ubírat výzkum – a proč je toto téma důležité. Uvádí příklady některých zajímavých biografii slavných jmen žen-podnikatelek (včetně odkazů na literaturu) a v závěru klade souvislost v čase – nutnost se i dnes vracet do historie, zdroje poučení pro obecné podnikatelské zásady, podnikatelskou kulturu a etiku.

Abstract: This paper deals with the general topic of women in business from both the perspective of historiography and from current point of view and above all poses questions where the research should lead and why this topic is of high importance. The paper gives some examples of interesting names, biographies of famous female entrepreneurs (including references to literature) and in the conclusion stresses the time connection - the necessity to go even today back to history, which is a source of knowledge in general business principles, business culture and business ethics.

Klíčová slova: podnikání, dějiny podnikání, ženy-podnikatelky, hospodářské dějiny a dějiny podnikání ve 20. století

Keywords: entrepreneurship, history of entrepreneurship, women in business, history of business and history of entrepreneurship in in the 20th century

1 Úvodem

Společenským napříč Evropou se šíří v posledních několika letech téma „Ženy a kariéra“, případně „Ženy v čele podniků“, Diskuse se vedou napříč politickými stranami, ministerstvy, představenstvy podniků či dozorčími radami celé řady podniků. Stranou nezůstává ani veřejnost, která vidí ve spojení zaměstnání a rodiny zaměstnanosti žen, výchovou dětí atd. celou řadu „horkých“ témat, která vedou k velmi emocionálně vypjatým debatám: mohou, mají nebo chtějí ženy dělat kariéru? Je nutné pracovat jen na částečný úvazek a věnovat se především rodině a dětem? Jaký model zapojení žen je

pro společnost ten nejuvhodnější? Co by bylo lepší pro budoucnost celé společnosti? A nutno říct, že k dnešnímu dni již bylo o těchto otázkách mnoho diskutováno či napsáno – z pohledu různých oborů – byly napsány mnohé biografie, řeší se sociologické souvislosti, souvislosti z hlediska ekonomických či právních vědních disciplín, ale také z pohledu teoretických analýz či praxe. Historické výzkumy věnují pozornost výrazným ženám-podnikatelkám napříč zeměmi a časem. Otázka žen v podnikání – dnes jedna z velmi diskutovaných vzhledem k požadavkům z Bruselu a genderové „vyváženosti“ v řadě odvětví. Historie však přinesla příklady úspěšných žen-podnikatelek, které žily ve zcela jiných společenských podmínkách, než je známe dnes. Platily pro úspěšné podnikatelky jiná „pravidla hry“ a měly jiné podmínky než stejně úspěšní muži ve stejných pozicích?

V současné době se téma ekonomicky úspěšných žen objevuje na západ od našich hranic stále častěji. Dokonce některé německé deníky označily počátek třetího tisíciletí za počátek „hodiny žen“¹⁶⁶. Společnost se začala zabývat otázkami zakládání firem ženami, jejich podílu na vedení firem a jejich kariéry.¹⁶⁷ Vycházely knihy, psalo se k tomuto tématu v časopisech, vysílala o nich televize.¹⁶⁸ Jak uvádí literatura¹⁶⁹, bylo možné tehdy navázat na americké zdroje – v USA tento trend byl nastartován již v 80. letech 20. století.¹⁷⁰ Tato vlna ovšem v obou uvedených zemích postupně zanikla, „století žen“ teprve přijde, což ostatně potvrzuje současná diskuse v Evropské unii o povinných kvótách žen ve vedoucích pozicích. Přece jen se ale objevila řada odborných studií, které však prozatím přinášejí více otázek než odpovědí.¹⁷¹ Mezi ně patří především otázka počtu podnikatelek, které podnik buď založily, zdědily a samy vedly? Jak se tyto počty měnily v průběhu času? Byl jejich podíl konstantní? Byly ženy podnikatelky výjimkou? Pokud tvořily významnou skupinu, ve kterých odvětvích byly nejvýraznější? Byla to odvětví „vhodná“ pro ženy svým charakterem – potravinářský průmysl, textil, oděvy? Jednalo se vždy o živnosti či malé podniky?¹⁷² Existuje dnes také řada studií dalších vědních disciplín – právních, sociologických pohledů, zůstávají však dějiny podnikání v oblasti analýzy konkrétních příkladů a osudů žen-podnikatelek v jednotlivých historických obdobích.

¹⁶⁶ Šlo o aktivitu časopisu Spiegel, který s tím přišel jako první – vyvolal zájem o téma žen podnikatelek: časopis Der Spiegel, 1999, č. 47, s. 84-109. Blíže také časopis Manager-Magazin, 2000, č. 5, s. 290-298.

¹⁶⁷ Objevila se řada knih, článků jak odborných, tak odborně populárních z pera historiků, ale i novinářů k tématu „Ženy století“, kořeny úspěšného podnikání žen apod. Za všechny chci jmenovat např. HENES-KARNAHL, Beate *Frauen machen Karriere*. Frankfurt am Main, Berlin: Ullstein Taschenbuchverlag, 1992; HAASE, Annemarie, KIESER, Harro (vyd.) *Können, Mut und Phantasie. Portraits schöpferischer Frauen aus Mitteldeutschland*. Weimar: Böhlau Verlag 1993; KAHLWEIT, Cathrin (vyd.) *Jahrhundertfrauen*. München: C.H.Beck 1999 – tato publikace se zabývala významnými osobnostmi napříč povoláním.

¹⁶⁸ V Německu byl v letech 1994 až 1996 úspěšný seriál na kanálu SAT 1 s názvem „Anna Maria – Eine Frau geht ihren Weg“ o osudech vdovy po podnikateli, která se díky osudu stala majitelkou štěrkovny a podnikatelkou sama.

¹⁶⁹ Především v teoretické části publikace EIFERT, Christiane *Deutsche Unternehmerinnen im 20. Jahrhundert*. Schriftenreihe zur Zeitschrift für Unternehmensgeschichte 24. München: C.H.Beck Verlag 2011, s. 8 an.

¹⁷⁰ Hnutí „The Age of the Woman Entrepreneur“.

¹⁷¹ Více HAUSEN, Karin *Geschlecht und Ökonomie*. In: AMBROSIUS, G., PETZINA, Dietmar, PLUMPE, Werner (vyd.) *Wirtschaftsgeschichte: eine Einführung für Historiker und Ökonomen*. München: Oldenbourgverlag 1996, s. 89-103.

¹⁷² Tamtéž, s. 89-103.

2 Pohled do historie

Pohled do historie mnohé napovídá, kam došel svět do počátku 21. století. Např. na konci 19. století sice nacházíme podnikatelky, ovšem akceptovány (více či méně) byly hlavně v oborech, „*kteřé byly pro práci žen zvláště vhodné*“. Ukazuje se v řadě příkladů, že ženy-podnikatelky hrály především ve 20. století významnou roli v hospodářství řady zemí (především mám na mysli Německo), nebyly již výjimečným jevem, ovšem tomuto významu v žádném případě neodpovídalo jejich společenské postavení.¹⁷³

Již jsme zmiňovali, že již dnes existuje celá řada publikací, která se věnuje slavným a známým evropským podnikatelkám a jejich osudům. Můžeme zmínit celou řadu žen-podnikatelek, které firmu zdědily nebo byly nuceny převzít po nečekaném úmrtí svého manžela (např. Anna Sacher (1859-1930)¹⁷⁴, snacha slavného autora Sachrova dortu, vedla po smrti svého muže Eduarda Sachera úspěšně Hotel Sacher ve Vídni nebo o století dříve Barbe-Nicole Clicquot-Ponsardin (1777-1866), které se podařilo po smrti manžela vybudovat z malého vinařství světovou značku šampaňského¹⁷⁵). Zaznamenali jsme příběhy žen, kterým se podařilo bořit tabu ve svých zemích a společenských poměrech (např. Marie Tussaud (1761-1850), rozená Marie Grosholtz, formovala z vosku hlavy slavných a založila slavnou tradici, bylo po ní nazváno muzeum v Londýně.¹⁷⁶; nebo německá podnikatelka Beate Uhse (1919-2001), která se zasadila o osvětu v oblasti erotiky a sexu a prolomila mnoho do té doby tabuizovaných témat společnosti¹⁷⁷). Možná více známé jsou příběhy úspěšných

¹⁷³ Je možné uvést velmi zajímavou statistiku kvót samostatně výdělečných žen pro 20. století v Německu podle říšského statistického úřadu, která je velmi překvapivá: (rok/procento podílu) 1882/24,5; 1895/23,6; 1907/25,2; 1925/17,9; 1939/16,9; 1950/18,6; 1961/24,1; 1970/24,8; 1987/28,8; 1990/24,1. Blíže EIFERT, Christiane *Deutsche Unternehmerinnen im 20. Jahrhundert*. Schriftenreihe zur Zeitschrift für Unternehmensgeschichte 24. München: C.H.Beck Verlag 2011, s. 38.

¹⁷⁴ HAGEN, E. *Hotel Sacher. In deinen Betten schlief Österreich*. Wien: Zsolnay Verlag 1976; HASLINGER, I. *Kunde: Kaiser. Die Geschichte der ehemaligen K.u.K. Hoflieferanten*. Wien: Verlag Anton Schroll & Co., s. 92 an.; GERŠLOVÁ, J. *Co se skrývá za značkou? c.d.*, kapitola Historie slavného dortu a spol., s. 267-270; KALMÁR, J., WALDSTEIN, M. *K. u. K. Hoflieferanten Wiens*. Graz: Stocker Verlag 2001, kapitola Hotel Österreich, Hotel Sacher, s. 10-15; KELLERMANN, M. *Das große Sacher-Backbuch. Mehlspeisen, Torten und Gebäck*. Weyarn: Seehamer-Verlag 1994; MAZAKARINI, L. *Das Hotel Sacher zu Wien*. München: Gräfe und Unzer Verlag 1977; www.sacher.com

¹⁷⁵ KÖSTER, M. *Brillante Bilanzen. Fünf Unternehmerinnen und ihre Lebensgeschichte*. Weinheim / Basel: Beltz & Gelberg 2005; LANFRANCONI, C., MEINERS A. *Kluge Geschäftsfrauen*. München: Elisabeth Sandmann Verlag 2010, kapitola Barbe-Nicole Clicquot, s. 80 an.; MAZZEO, T. J. *Veuve Clicquot. Die Geschichte eines Champagner-Imperiums und der Frau, die es regierte*. Hamburg: Hoffmann und Campe Verlag 2009.

¹⁷⁶ CAPUS, A. *Himmelsstürmer: Zwölf Portraits*, Biographien verschiedener Personen, u. a. Marie Grosholtz alias Madame Tussaud. München: Albrecht Knaus Verlag 2008; LANFRANCONI, C., MEINERS A. *Kluge Geschäftsfrauen*, München: Elisabeth Sandmann Verlag 2010, kapitola Marie Tussaud, s. 16 an.; WILLUMSEN, D. *Marie. Ein Roman über das Leben der Madame Tussaud*, Rostock: Hinstorff Verlag 1987; WEIß, Sabine *Die Wachsmalerin: Das Leben der Madame Tussaud*. Berlin: List Verlag 2008; WEIß, Sabine *Das Kabinett der Wachsmalerin: Der Madame-Tussaud-Roman*. Berlin: List Verlag 2010.

¹⁷⁷ EGLAU, H. O. *Die Kasse muß stimmen*. Berlin: Econ Verlag 1972; GERŠLOVÁ, J., *Dobytí obtížného trhu – příklad z historie: Beate Uhse*. In P. Slavičková (Ed.), *Akademické pohledy do znalostní ekonomiky*. Olomouc: Societas scientiarum Olomucensis II., 2011, S. 83-91; HOBRECHT, J. *Beate Uhse. Chronik eines Lebens*. Flensburg: Beate Uhse Holding, 2003; KÖSTER, M. *Lust für Millionen*. In: *Brillante Bilanzen. Fünf Unternehmerinnen und ihre Lebensgeschichte*. Weinheim Basel: Beltz & Gelberg 2005, s. 202-265; STEEN, U. van *Liebesperlen – Beate Uhse. Eine deutsche Karriere*. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt, 2003; UHSE, B. *Lustvoll in den Markt. Strategien für schwierige Märkte*. Planegg: WRS Verlag 2000; UHSE, B. *Sex sells. Die Erfolgsstory von Europas größtem Erotik-Konzern*. München: Knauer, 2002; UHSE, B., PRAMANN, U. *Ich will Freiheit für die Liebe – Beate Uhse. Die Autobiographie*. München: Ullstein Taschenbuch, 2001; UHSE, B.,

podnikatelek v oblasti módy (např. známé francouzské módní ikony Coco Chanel (1883-1971)¹⁷⁸, která naučila ženy nosit odvážnou módu a také sebevědomí; známá i u nás byla německá podnikatelka Aenne Burda (1909-2005),¹⁷⁹ která se rozhodla věnovat vydávání módních časopisů – a přivedla módu díky střihům mezi ženy široko daleko). Krása a péče o ni je ženám vlastní – v této kategorii podnikání se Evropa stala objektem vlivu amerických kosmetických firem (ovšem nutno dodat s evropskými kořeny), které měly ve svém čele úspěšné podnikatelky napříč časem: Martha Mathilda Harper (1857-1950) přinesla již koncem 19. století zásady správné péče o vlasy; Helena Rubinstein (1870-1965)¹⁸⁰ – pocházela z Krakova, v Austrálii založila obchůdek s krémy, úspěch umocnil rozšíření v Londýně, Paříži a New Yorku – tam otevřela kosmetické salony roku 1914, od roku 1918 podnikala z New Yorku a vybudovala globální impérium krásy; její věčná rivalka, Elisabeth Arden (1878-1966)¹⁸¹ šla nevyšlapanými cestami podnikání v kosmetickém průmyslu; Estée Lauder (1906-2004)¹⁸² vynalezla skvělý marketingový koncept pro svou kosmetiku; Anita Roddick (1942-2007) – Angličanka, která se prodejem přírodní kosmetiky a výrobků bez zkoušek na zvířatech v řetězcích The Body Shop zasloužila o prosazení etických principů do obchodování a podnikání. Roku 2003 se stala „*Dame of the British Empire*“.

3 Možné otázky k výzkumu

Přesto všechno se téma ženy-podnikatelky dosud „vážným“ objektem zkoumání historiků nestalo. Zdůvodnění jsou vážná i „nevážná“ – např. jedním z důvodů je tvrzení, že se jedná o extrémně malou skupinu mezi výdělečně činnými ženami, případně i výrazná menšina mezi skupinou všech podnikatelů. Dále že podnikatelky, to není relevantní skupina, neboť se nevyskytují v čele velkých podniků. Některé hlasy také říkaly, že pokud se podnikatelkou stala vdova, beztak byla obklopena

PRAMANN, U. *Mit Lust und Liebe. Mein Leben*. Frankfurt am Main a Berlin: Ullstein, 1989. www.beate-uhse.com

¹⁷⁸ BAUDOT, F. *Magier der Mode. Chanel*. München, Paris, London: Schirmer/Mosel 1996; DIERSSEN, I. *Lust am Duft. Ein Parfüm – Ratgeber*. Bern, Stuttgart: Hallwag Verlag 1996; GIDEL, H. *Coco Chanel*. Praha: Garamond 2008; CHARLES-ROUX, E. *Coco Chanel. Ein Leben*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuchverlag 2005; MADSEN, A. *Chanel – Die Geschichte einer einzigartigen Frau*. Bergisch Gladbach: Gustav Lübke Verlag 2002; MARTIN G. *Boeing, Chanel & Co. Erfinder der Wirklichkeit*. Wien, München: Amalthea Verlag 2000, kapitola *Coco Chanel. Das Aroma des Art Déco*, s. 211-225; ZILKOWSKI, K. „*Le style c’est moi!*“ *Coco Chanel*. München: Econ & List Taschenbuchverlag 1998; www.chanel.com

¹⁷⁹ BETZLER, J. (vyd.) *Aenne Burda. Die Macht des Schönen*. Festschrift zum 90. Geburtstag von Aenne Burda. München: Econ Verlag 1999; FREISINGER G. I *Hubert Burda. Der Medienfürst*. Frankfurt am Main: Campus Verlag 2005; KÖPF, P. *Die Burdas. Die Aufsiegsgeschichte einer Mediendynastie*. Hamburg: Bastei Lübbe 2005. www.burdafashion.com

¹⁸⁰ BURCHARD, D. *Der Kampf um die Schönheit. Jahrhundertkarrieren*. Helena Rubinstein. Elisabeth Aden. Estée Lauder. Bergisch Gladbach 2002; KÖSTER, M. *Brillante Bilanzen. Fünf Unternehmerinnen und ihre Lebensgeschichte*. Weinheim / Basel: Beltz & Geldberg 2005; LANFRANCONI, C., MEINERS A. *Kluge Geschäftsfrauen*, München: Elisabeth Sandmann Verlag 2010, kapitola Helena Rubinstein, s. 126 an.

¹⁸¹ BURCHARD, D. *Der Kampf um die Schönheit. Jahrhundertkarrieren*. Helena Rubinstein. Elisabeth Aden. Estée Lauder. Bergisch Gladbach 2002; HINZ, M. *Elisabeth Arden: Die eidame Schönheitskönigin*. In: Nahtlos, 13. 9. 2010; LANFRANCONI, C., MEINERS A. *Kluge Geschäftsfrauen*, München: Elisabeth Sandmann Verlag 2010, kapitola Helena Rubinstein, s. 126 an.

¹⁸² BURCHARD, D. *Der Kampf um die Schönheit. Jahrhundertkarrieren*. Helena Rubinstein. Elisabeth Aden. Estée Lauder. Bergisch Gladbach 2002; LANFRANCONI, C., MEINERS A. *Kluge Geschäftsfrauen*, München: Elisabeth Sandmann Verlag 2010, kapitola Estée Lauder, s. 138 an.

celou řadou poradců, kteří de facto podniky řídili apod.¹⁸³ Vše ostatní mělo být v rovině výjimek – a tento stav by bylo vhodné změnit.

O otázce „Žena v podnikání“ v kontextu vývoje se můžeme opřít např. o fenomén rodinného podnikání.¹⁸⁴ Nicméně je k dispozici celá řada statistických dat – a opět se vynořují otázky, které souvisí s již vyřčenými a které mohou inspirovat další výzkum v časové řadě:

- Jak se dostaly ženy do čela podniku? (Je předsudkem, že to bylo bez vlastního přičinění, pouze např. sňatkem s podnikatelem? V kolika případech a jak to byla velká skupina, která zdělila po muži, otci nebo matce?)
- Jak velká skupina podnikatelek založila svůj podnik sama, tak říkajíc na zelené louce? Ve kterých odvětvích se tyto zakladatelky objevily? Našli bychom výrazné rozdíly v těch odvětvích hospodářství, které začaly dominantně vést podnikatelky?
- Bylo by možné definovat určitý vzor úspěšného podnikání ženy-podnikatelky pro jednotlivá období vývoje? Odlišoval by se tento vzor od srovnatelných úspěšných podnikatelů-mužů?

Jedno je jisté – téma žen v podnikání – včera i dnes – je z celé řady příčin čím dál tím aktuálnější.

4 Závěrem

Píše se rok 2015. Také v České republice se už po několikáté vyhlašují nejuspěšnější podnikatelky – TOP ženy českého byznysu apod. Pokud se podíváme blíže na kritéria, podle kterých dnes hodnotíme úspěchy, najdeme ve výše citovaných příkladech úspěšných žen celou řadu vlastností, které by měly mít podnikatelky i dnes. Možná nejuvmluvnější příklad však najdeme ve Francii, kde od roku 1972 u příležitosti 200 let od založení firmy „Veuve Clicquot Ponsardin“ vyhlašují každoroční cenu „Veuve Business Woman of the Year“ nebo „Prix veuve Clicquot“.¹⁸⁵ Každoročně se v jednotlivých zemích, které se přihlásily k této iniciativě (momentálně jsou tyto ceny předávány např. ve Francii, Austrálii, Německu, Rakousku, Brazílii, Dánsku, Velké Británii, Irsku, Itálii, Japonsku, Nizozemsku a Švýcarsku, v některých zemích co dva roky) udělují tyto ceny, které mají společného jmenovatele – odkaz Madame Nicole-Barbe Clicquot-Ponsardin, která se ve svých 27 letech rozhodla pokračovat v podnikání zemřelého manžela a stala se velkým vzorem. Hlavním kritériem v očích poroty je to, aby nejuspěšnější z uchazeček nechybělo chybět charisma, elán, odvaha, ochota riskovat, motivace; a samozřejmě se musí jednat o úspěšnou firmu. Všechno to jsou atributy podnikatelského úspěchu Madame Clicquotové. Dalším aspektem při hodnocení poroty jsou také výsledky v oblasti udržitelnosti a „Corporate Social Responsibility“. Nakonec se všechny držitelky titulu „Podnikatelka roku“ ze všech zemí sjedou do Remeše a v domě Veuve Clicquot se zúčastní dvoudenního setkání – nejen s organizátory, se členy porot všech zemí, ale hlavně mezi sebou. Tak je možné navázat mezinárodní kontakty – ostatně tato cena „Prix veuve Clicquot“ je cenou nehonoranou, čestnou,

¹⁸³ „Politicky korektní“ historikové tyhle výhrady nepíší, pouze je sdělují v kuloárech ústně“, říká v publikaci EIFERT, Christiane *Deutsche Unternehmerinnen im 20. Jahrhundert*. Schriftenreihe zur Zeitschrift für Unternehmensgeschichte 24. München: C.H.Beck Verlag 2011, s. 11.

¹⁸⁴ Blíže k rodinnému podnikání např. GERŠLOVÁ, J. *Dějiny moderního podnikání*. Praha: Professional Publishing 2012, s. 77-104, kapitola Úloha rodinných podniků v historii a posun jejich rolí.

¹⁸⁵ Jedna z adres je www.prix-veuve-clicquot.de

ovšem její držitelky získají nejen ve svých zemích, ale i v zahraničí velké renomé. Stanou se tak členkami mezinárodní sítě všech držitelek této ceny od roku 1972. Jako doklad dostává každá dáma vinný keř z některé z tratí, ze které se vyrábí značka „La Grande Dame“ a je přijata do „Cercle des Amis de la Veuve“. Hlavní myšlenkou vlastností je „modernost a odvaha spojená s důrazem na prvotřídní kvalitu a odborné znalosti.“ Na počátku podnikání bylo třeba osobní odvahy a schopnost myslet inovativně (výsledkem byla celá řada novinek), ostatně několik příkladů výroků právě podnikatelky Nicole-Barbe Clicquot-Ponsardin jsou učebnicovými příklady nadčasovosti (i oprávnění, že její jméno se stalo důležitým oceněním). Rada pro kontakt se zákazníkem: *„Nabídněte zákazníkovi srdečné přivítání. Ukažte mu veškeré radosti, které město Remeš nabízí. Zkonfiskujte ho do důsledku. Ovládněte každou jeho hodinu, každé jídlo, tak, aby se k němu ani na okamžik nedostali naši konkurenti!“* Zvláštní okolnosti: *„Dověděla jsem se, že je carevna v jiném stavu.... V této obrovské zemi poteče šampaňské proudem – ale prosím, neprozradte tuto informaci nikomu, protože by naše konkurence spěchala na sever“* – výsledkem byl úspěch odbytu.

Vliv na chod společnosti, úspěchy dosažené v pozici na čele firmy, společenská odpovědnost a prospěšnost – vlastnosti podnikatelek, které jsou nadčasové. Je ovšem nutné mít na všechno kvóty, tabulky a čísla? Není tohle cesta do pekel? Mám za to, že si i s tímto trendem budoucnost poradí – i přes pozitivní diskriminaci....

Kontakt:

Prof. PhDr. Jana Geršlová, CSc.
Univerzity Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra aplikované ekonomie
Křižkovského 12
771 80 Olomouc
Česká republika

Krátká informace o autorovi:

Autorka vystudovala historii a germanistiku na FF UP v Olomouci, věnovala se hospodářským dějinám ve Slezském ústavu ČSAV v Opavě. Habilitovala se v oboru národohospodářství, je profesorkou ekonomie. Odborně se věnuje hospodářským dějinám 19. a 20. století, zejména vývoji podnikání, profilů firem i podnikatelů, podnikatelské etice, otázkám žen v podnikání, ale také transformaci hospodářství ve 20. století. Přednáší na univerzitách ve Vídni, Drážďanech, Bonnu, Kolíně nad Rýnem, je členkou řady vědeckých rad vysokých škol.

INVESTICE DO VZDĚLÁNÍ JAKO SLOŽKA INTELEKTUÁLNÍHO KAPITÁLU V KONTEXTU PROBLEMATIKY GENDERU

INVESTMENT IN EDUCATION AS A COMPONENT OF INTELLECTUAL CAPITAL IN THE CONTEXT OF GENDER ISSUES

Dalibor GOTTWALD, Libor ŠVADLENKA

Univerzita Pardubice

Anotace: *Problematika intelektuálního kapitálu je v současné době velmi aktuálním tématem, a to ve vztahu k přesahu tohoto fenoménu do všech činností národního hospodářství jednotlivých států. Aktuální trendy výzkumu se v daném tématu ubírají cestou hledání souvislostí a analýzou vývoje trendů, které by mohly poskytnout nové informace v procesu efektivního řízení složek intelektuální kapitálu. Významnou proměnnou, která se v posledních několika letech stala významným prvkem v procesu hodnocení ekonomického potenciálu společnosti, je problematika genderu. S výše definovanými tématy se pojí i hlavní cíl příspěvku, tj. potvrzení společenské predikce o rozdílném postavení žen a mužů v procesu vzdělávání, konkrétně v procesu investic do vzdělávání. K zajištění vysoké míry erudice příspěvku, bude datový soubor definující hodnocení investic do vzdělávání z pohledu genderové problematiky podstoupen statistickému testování tak, aby se v závěru deklarované výstupy mohly považovat za relevantní a přínosné pro vědu.*

Abstract: *The issue of intellectual capital is currently a very actual topic in relation to the overhang of this phenomenon to all activities of the national economy of each country. The actual research trends in the topic find a connections and analysis of the development trends that could provide new information on the process of effective management components of intellectual capital. Very significant phenomenon that has become an important element in the process of evaluating the economic potential of the society is the issue of gender. The main objective of the paper is confirmation predictions about different of gender equality in education, particularly in the process of investment in education. Data file that defines the evaluation of investment in education from the gender perspective will be undergone statistical testing of the reason for ensure high degree of erudition.*

Klíčová slova: *Intelektuální kapitál, gender, vzdělání*

Keywords: *Intellectual capital, gender, education*

1 Úvod

V současném tržním prostředí je snahou každého subjektu, bez ohledu na obor jeho činnosti, zajistit v dlouhodobé perspektivě trend růstu, a to nejen z pohledu růstu finančního kapitálu, který lze vyjádřit prostřednictvím konkrétních ukazatelů, ale právě i z pohledu intelektuálního kapitálu.¹⁸⁶ Problematika intelektuálního kapitálu je moderní obor, který stále v rámci svého vymezení nemá stanoveny přesné parametry, na základě kterých by mohlo dojít k přesnému ohodnocení daného subjektu ve vztahu k určení trendu růstu, stagnace, či poklesu vybraného tržního subjektu v intencích intelektuálního kapitálu. Z toho důvodu je nutné, aby veškeré tvůrčí práce, které se věnují oblasti hodnocení lidských zdrojů a jejich dopadu na proces růstu tržních subjektů, nebyly omezeny vždy jen na určitý parametr (vývoj průměrné mzdy v závislosti na vzdělání, vývoj míry nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání atd.), ale zkoumaly oblast intelektuálního kapitálu v souvislosti s aktuálními fenomény, jež mohou hrát klíčovou roli v procesu jeho hodnocení.

Lidský kapitál, jako jedna z hlavních složek intelektuálního kapitálu, má na proces zvyšování tržní hodnoty daného subjektu značný vliv.¹⁸⁷ Úroveň lidského kapitálu bývá velmi často v mnoha empirických pracích aproximována ukazateli jako dosažený stupeň vzdělání, počet let školní docházky, míra gramotnosti apod., a to zejména z důvodu nedostatečné datové základny, která je potřebná k posouzení samotného významu lidského kapitálu. Nedostatečná datová základna má kruciólní vliv na rozvoj procesu deklarování nových proměnných mající dopad na proces hodnocení lidského kapitálu.

Významnou proměnnou, která se v posledních několika letech stala určitým fenoménem v procesu hodnocení ekonomického potenciálu společnosti, je problematika genderu. Tento sociální konstrukt je významným aspektem současných debat k tématu efektivního řízení složek intelektuálního kapitálu.¹⁸⁸ S výše definovanými tématy se pojí i hlavní cíl příspěvku, tj. potvrzení společenské predikce o rozdílném postavení žen a mužů v procesu vzdělávání, konkrétně v procesu investic do vzdělávání. Dané vymezení obsahu příspěvku zcela jistě přinese nový pohled na řešenou problematiku, a rozšíří metodiku používanou v hodnocení lidského kapitálu o další proměnnou, v případě, že se prokáže závislost mezi složkami lidského kapitálu z pohledu genderu a investic do vzdělání.

2 Literární rešerše

V důsledku stále se zvyšujícího vlivu znalostí a dovedností na rozvoj produktivity jednotlivce, potažmo společnosti, které se souhrnně nazývají lidský kapitál, se tento fenomén dostal do popředí zájmu už ekonomů Chicagské školy. Schultz¹⁸⁹ a Becker¹⁹⁰ aplikovali za účelem definování lidského kapitálu teorii výnosů a nákladů, a to z pohledu vnímání vynaložených výdajů na vzdělání nikoli jako výdaje spotřební, ale jako investici, od níž jedinci očekávají budoucí výnos – v podobě zvýšeného výdělků. Cahuc a Zylberberg¹⁹¹ přišli s teorií, že investice do lidského vzdělání nepřináší výnosy pouze pro konkrétního jednotlivce. Tvrdí, že zvýšením jeho produktivity dojde ke zvýšení produktivity celé

¹⁸⁶ ROOS, J., ROOS, G., DRAGONETTI, N. C., EDVINSOON L. *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*, NYU Press, 1998, s. 60.

¹⁸⁷ BECKER, G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, University of Chicago, 1993, 412 s.

¹⁸⁸ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. Quality assurance mechanisms for gender training in the European Union. [online]. cit. 2015-06-02. Dostupné z: <http://eige.europa.eu/content/document/quality-assurance-mechanisms-for-gender-training-in-the-european-union>.

¹⁸⁹ SCHULTZ, T. W. Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 1961, roč. 51, č. 1, s. 1-17.

¹⁹⁰ BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 192, roč. 70, č. 5, s. 9-49.

¹⁹¹ CAHUC, P., ZYLBERBERG A. *Labour Economics*, Massachusetts Institute of Technology, 2004, 831 s. ISBN 0.262-03316-X.

společnosti. V tomto významu lze pozorovat i vznik pozitivní externality – zvýšením produktivity jednotlivce může dojít ke zvýšení produktivity spolupracovníků. Becker¹⁹² ve své práci rozděluje lidský kapitál na osobní a společenský, a to ve snaze rozšířit chápání lidského kapitálu o nutnost vnímání vlivů chování a jednání ostatních lidí v procesu definování užítku jednotlivce.

Hyršlová, Vnoučková a Hájek¹⁹³ ve svém výzkumu označují kvalitu lidských zdrojů spojenou s rozvojem lidského kapitálu za jeden z nejdůležitějších aspektů růstu konkurenceschopnosti. Flanagan¹⁹⁴; Filler, Jurajda a Plánovský¹⁹⁵ a Rutkowski¹⁹⁶ se ve svých empirických studiích zabývali hodnocením návratnosti investice na vzdělání v podmínkách tranzitivních ekonomik. Ognjenović¹⁹⁷ na případové studii Srbska prokázal větší význam sekundárního vzdělání – rozdíl mezi mírou návratnosti investic, byl v porovnání s univerzitním vzděláním 50%. Mincer¹⁹⁸ ve své práci hovoří o tzv. zásobách lidského kapitálu (rozdíl v průměrných mzdách jednotlivých ekonomik jako výsledek rozdílu v individuálních mzdách). Jeho teorie vychází z předpokladu, že vliv zásoby lidského kapitálu na ekonomický růst je tím větší, čím větší je zásoba fyzického kapitálu. Barro a Lee¹⁹⁹ se ve své práci pokusili definovat alternativní metodiku, která by byla aplikovatelná pro hodnocení úrovně vzdělání ve vztahu k do té doby používaným nástrojům hodnocení. Jejich indikátor bral v potaz i do té doby nezohledněnou kvalitu vzdělávání.

Problematika genderu, genderových rozdílů je v podlesních několika letech předmětem debat, a to nejen na úrovni občanských iniciativ, ale zejména pak na úrovni národních států, respektive na úrovni nadnárodní. Česká asociace vzdělávacích institucí²⁰⁰ uvádí, že hlavní důvod zvyšující se intenzity debat o problematice genderu, je spojený s rozvojem liberalizace a snižováním diskriminace mezi pohlavím. Společenská realita se proměňuje dynamičtěji, než tempo, s jakým se mění konvence. Aktuálnost problematiky genderu předpovídala také Hoskyns²⁰¹ tvrzením o rostoucím vlivu orgánů Evropské unie v procesu degradace rozdílů mezi pohlavími na úkor národních politik. Hoskynsové predikce byla kritizována v práci Hafner-Burton a Tsutsui²⁰², kteří tvrdí, že politika rovnosti mužů a žen je stále více méně řízena každým členským státem. Studie zabývající se vlivem genderu lze spatřit v pracích Bull, Diamond a March²⁰³; Bystydzienski²⁰⁴; Ferree a Martin²⁰⁵, nicméně je nutné podotknout, že se jedná

¹⁹² BECKER, G. S. *Teorie preferencí*. Praha: Grada, 1997, 350 s. ISBN 80-7169-463-0.

¹⁹³ HYRŠLOVÁ, J., VNOUČKOVÁ, L., HÁJEK, M. Koncepce udržitelného rozvoje a konkurenceschopnost podniků chemického průmyslu. *Chemické listy*, 2015, roč. 47, č. 2 a 3, s. 319-326.

¹⁹⁴ FLANAGAN, R. J. Were Communists Good Human Capitalists? The Case of the Czech Republic. *Labour Economics*, 1998, roč. 6, č. 3, s. 295-312.

¹⁹⁵ FILER, R. K., JURAJDA, Š. PLÁNOVSKÝ J. Education and Wages in the Czech and Slovak Republics during Transition. *Labour Economics*, 1998, roč. 6, č. 4, s. 581-593.

¹⁹⁶ RUTKOWSKI, J. Low Wage Employment in Transitional Economies of Central and Eastern Europe. *IMOC-MOST: Economic Policy in Transitional Economies*, 1997, roč. 7, č. 1, s. 105-130.

¹⁹⁷ OGNJENOVIĆ, K. Analyzing Determinants of Wages and Wage Discrimination: The Example of Serbia. Global Development Research Competition workshop held at the CERGE-EI in Prague, 4 – 5 August 2002.

¹⁹⁸ MINCER, J. Human Capital and Economic Growth. *Economics of Education Review*, 1984, roč. 3, č. 3, kapitola 10.

¹⁹⁹ BARRO, R. J., LEE, J.-W. International Data on Educational Attainment: Updates and Implications, *NBER Working Paper Series*, 2000, č. 7911.

²⁰⁰ ČESKÁ ASOCIACE VZDĚLÁVACÍCH INSTITUCÍ. *Co je to Gender?* [online]. cit. 2015-07-13. Dostupné z: <http://www.cavi.cz/gender.html>.

²⁰¹ HOSKYNS, C. *Integrating Gender: women, law and politics in the European Union*, Verso, London, 1996. 258 s. ISBN 9781859840788.

²⁰² HAFNER-BURTON, E. M., TSUTSUI, K. Human Rights in a Globalizing World: The Paradox of Empty Promises. *American Journal of Sociology*, 2005, roč. 110, č. 5, s. 1373-1411.

²⁰³ BULL, A., DIAMOND, H., MARCH, R. *Feminism and women's movements in contemporary Europe*, 2000. 288 S. ISBN 9780333734797.

²⁰⁴ BYSTYDZIENSKI, J. M. *Women transforming politics: Worldwide strategies for empowerment*, 1992. ISBN 0253206987.

spíše o popisné práce, odkazující se na historická paradigmatata, než na hledání souvislostí vlivu genderových rozdílů na ekonomický růst.

3 Použitá metodologie

V rámci ověření predikce o vlivu definovaných proměnných (gender, úroveň vzdělání) v procesu hodnocení investic do vzdělávání byla použita data, která každoročně zpracovává Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD)²⁰⁶. OECD využívá k ohodnocení návratnosti investic metodu čisté současné hodnoty, která je vypočtena na základě rozdílů mezi celkovými příjmy a celkovými výdaji²⁰⁷, a to jak z pohledu jednotlivce, tak pohledu společnosti. Hodnota cash flow je diskontována prostřednictvím dlouhodobé úrokové míry vládních dluhopisů členských států OECD, která se pohybuje okolo 4,4 % v roce 2010. Hodnota cash flow je diskontována k počátku vysokoškolských studií sledovaného jednotlivce s tím, že je pro všechny analyzované státy použita k výpočtu stejná průměrná úroková míra. Data, která budou podstoupena statistickému šetření, vycházejí z dokumentu, který OECD vydala v roce 2014 s tím, že sledované údaje jsou platné k roku 2010.

V rámci samotné analýzy budou data kategorizována do dvou skupin dle vzdělání, a to na základě klasifikace ISCED (International Standard Classification of Education). První úroveň je tvořena kategoriemi 3A, 3B, 3C, 4, jež odpovídají studijním programům vyššího sekundárního vzdělání, respektive postsekundárního neterciárního vzdělávání. Druhou úroveň představují kategorie 5A, 5B, 6, které odpovídají studijním programům vyššího odborného vzdělání a vysokoškolského bakalářského vzdělání (či jeho ekvivalentu).

Čistá současná hodnota investice z pohledu jednotlivce (soukromá čistá současná hodnota) se skládá z následujících položek:

- Celkové náklady: přímé náklady na dosažené vzdělání (poplatky za studium, školné atp.), ušlý výtěžek (dle délky studií).
- Celkové výnosy: příjmový diferenciál²⁰⁸, efekt daně z příjmů fyzických osob, efekt sociálního pojištění, efekt sociálních transferů, efekt nezaměstnanosti²⁰⁹, efekt dotací (příspěvky, které studenti obdrží během doby studií od státu).

Čistá současná hodnota investice z pohledu společnosti (veřejná čistá současná hodnota) se skládá z následujících položek:

- Celkové náklady: přímé náklady (náklady na studenta vynaložené ze státního rozpočtu), ušlá daň z příjmu fyzických osob, efekt dotací.
- Celkové výnosy: efekt daně z příjmu fyzických osob, efekt sociálního pojištění, efekt sociálních transferů, efekt nezaměstnanosti.²¹⁰

Další metodikou použitou v rámci hodnocení investic do vzdělávání je statistická metoda analýza rozptylu (ANOVA – Analysis of Variance), konkrétně dvoufaktorová analýza rozptylu (Two-way

²⁰⁵ FERREE, M. M., MARTIN, Y. *Feminist organizations: Harvest of the new women's movement*, 1995. ISBN 1566392292.

²⁰⁶ OECD. *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing, 2014, 566 s.

²⁰⁷ Jedná se o kvalifikovaný odhad, který je založený na analýze několika kritérií, viz. OECD: *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing, 2014, s. 159-170.

²⁰⁸ Hrubé příjmy jednotlivce s terciárním stupněm vzdělání snižené o hrubé příjmy jednotlivce s nižším dosaženým stupněm vzdělání.

²⁰⁹ Promítá se do monetárních zisků tím, že používá různé hladiny příjmů pro různé kategorie vzdělání skrze produktivní věk. Jedná se o vyjádření míry nezaměstnanosti podle stupně dosaženého vzdělání a pravděpodobnosti nalezení práce.

²¹⁰ OECD. *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing, 2014, s. 159-170.

Analysis of Variance). Analýza rozptylu je založena na predikci, že disperze, se kterou kolísají hodnoty sledované náhodné veličiny kolem střední hodnoty jejího rozdělení, vzniká v důsledku různých vlivů, z nichž každý přispívá určitým podílem k celkové disperzi.²¹¹ V rámci samotné analýzy se sledují dílčí příspěvky vybraných faktorů vedle zbylých vlivů, které se v daném měření nesledují. Vybraný sledovaný faktor je měněn, což způsobuje zvýšený rozptyl měřených hodnot, tzv. reziduální rozptyl.

Vzájemným porovnáváním rozptylů je následně možné určit:

- který z uvažovaných faktorů je pro disperzi náhodné veličiny významný,
- míru závislosti interakce sledovaných vlivů na náhodnou veličinu.^{212,213}

Veškerá statistická šetření budou demonstrována na náhodně vybrané skupině osmy evropský států (Česká republika, Maďarsko, Finsko, Švédsko, Portugalsko, Španělsko, Dánsko, Spojené království Velké Británie a Severního Irska) s ohledem na reflektování geografického členění (sever, jih, západ, východ) Evropy.

4 Analýza investic do vzdělání z pohledu společnosti a jednotlivce

Data v níže uvedených tabulkách (vstup pro následné statistické šetření) podávají informace o čisté současné hodnotě investice z pohledu společnosti v rámci jednotlivých kategorií vzdělání, respektive v rámci jednotlivých pohlaví.

Tab. č. 1: Čistá současná hodnota investice z pohledu společnosti pro kategorii vzdělání 3A, 3B, 3C, 4

	Čistá současná hodnota – MUŽI	Čistá současná hodnota – ŽENY
Česká republika	34 631	38 951
Maďarsko	27 345	23 509
Finsko	16 263	11 989
Švédsko	60 079	55 845
Portugalsko	1 377	-5 536
Španělsko	20 441	15 985
Dánsko	-52 530	110 115
Velká Británie	-14 485	130 846

Zdroj: OECD: *Education at a Glance 2014: OECD Publishing, 2014, s. 165-166, upraveno autory.*

Na základě údajů z tabulky č. 1 je patrné, že čistá současná hodnota investice je v dané kategorii vzdělání významně rozdílná v jednotlivých státech, nicméně rozdíly mezi pohlavími nejsou nikterak zásadní.

Tab. č. 2: Čistá současná hodnota investice z pohledu společnosti pro kategorii vzdělání 5A, 5B, 6

	Čistá současná hodnota – MUŽI	Čistá současná hodnota – ŽENY
Česká republika	97 885	58 615
Maďarsko	201 861	112 482
Finsko	104 071	31 876

²¹¹ READ, K. L. Q. ANOVA Problems with Simple Numbers. *The American Statistician*, roč. 39, č. 2, 1985, s. 107-111.

²¹² STATSOFT, INC. Introduction to ANOVA. [online]. cit. 2015-06-04. Dostupné z: <https://www.statsoft.com/Textbook/ANOVA-MANOVA/button/1>.

²¹³ Dále k definici analytické metody: KAŇOK, M. *Statistické metody v managementu*. ČVUT, 2002, s. 155-164.

Švédsko	38 676	-2 479
Portugalsko	113 164	59 522
Španělsko	28 735	49 664
Dánsko	28 522	-65 668
Velká Británie	127 919	124 658

Zdroj: OECD: Education at a Glance 2014: OECD Publishing, 2014, s. 169-170, upraveno autory.

Tabulka č. 2 velmi dobře ilustruje výrazný nepoměr v hodnotách čisté současné hodnoty z pohledu genderu v rámci dané kategorie států, který je zapříčiněn velkými rozdíly v celkových společenských výnosech v této kategorii vzdělání.

Tab. č. 3: Čistá současná hodnota investice z pohledu jednotlivce pro kategorii vzdělání 3A, 3B, 3C, 4

	Čistá současná hodnota – MUŽI	Čistá současná hodnota – ŽENY
Česká republika	105 155	81 634
Maďarsko	73 276	65 834
Finsko	30 897	16 009
Švédsko	108 415	78 473
Portugalsko	95 478	74 838
Španělsko	115 798	80 159
Dánsko	87 147	60 818
Velká Británie	119 023	38 230

Zdroj: OECD: Education at a Glance 2014: OECD Publishing, 2014, s. 163-164, upraveno autory.

Tabulky č. 3 jasně demonstruje významné rozdíly ukazatel čisté současné hodnoty investice z pohledu jednotlivce v dané skupině států. Obecně je možné vnímat určitý trend, tj. relativně stejný poměr z hlediska genderu ve většině států – vyjma Velké Británie, která tento poměr nedodrжуje.

Tab. č. 4: Čistá současná hodnota investice z pohledu jednotlivce pro kategorii vzdělání 5A, 5B, 6

	Čistá současná hodnota - MUŽI	Čistá současná hodnota - ŽENY
Česká republika	242 373	135 668
Maďarsko	257 785	140 705
Finsko	169 020	88 019
Švédsko	78 094	55 306
Portugalsko	195 937	173 893
Španělsko	120 546	163 625
Dánsko	102 460	45 782
Velká Británie	248 322	209 506

Zdroj: OECD: Education at a Glance 2014: OECD Publishing, 2014, s. 167-168, upraveno autory.

Tabulka č. 4 opět potvrzuje předpoklad o významných rozdílech v rámci genderu pro danou kategorii států.

Výše uvedené údaje v tabulkách již na první pohled demonstrují, že předpoklad o významných generových rozdílech je v dané vybrané skupině států potvrzen, a to právě ve vztahu k dosažené úrovni vzdělání. Za velmi překvapující lze označit výsledky ukazatele čisté současné hodnoty v tabulce 2, respektive 4, kdy v zemích jako Portugalsko, Švédsko a Dánsko jsou vykazovány záporné hodnoty.

Tato zjištění jsou o to více alarmující ve vztahu k deklarované politice snižování generových rozdílů, kdy Evropská komise, respektive Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti definovalo cíl týkající se eliminace generových rozdílů v oblasti nezaměstnanosti, respektive pobírané mzdy, a to pro léta 2006 – 2010. Evropská komise prostřednictvím Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti stanovila, že v tomto období bude vykonávána aktivní politika, která bude garantovat urychlení pokroku a dosažení skutečné rovnosti mezi pohlavími.²¹⁴

Uvedená zjištění, však ještě neurčují samotnou závislost vlivu genderu a úrovně vzdělání na proces hodnocení efektivity investic do vzdělávání. K tomu, aby mohl být tento předpoklad jednoznačně prokázán, budou uvedená data podstoupena statistickému šetření dvoufaktorovou analýzou rozptylu.

4.1 Statistické testování vlivu genderu a úrovně vzdělání na hodnocení efektivnosti investic do vzdělávání

Cílem statistického testování je potvrzení či případné vyvrácení předpokladu o významné závislosti určených proměnných na hodnocení investic do vzdělávání. Náhodnou veličinou, která je předmětem testování je čistá současná hodnota investice (Net Present Value), jako rozdíl celkových nákladů a výnosů z investice.

V rámci samotného testování půjde tedy o přijetí či zamítnutí nulové hypotézy, která bude v rámci jednotlivých testů stanovena, a to na základě testového kritéria (F-test) s 5% hladinou významnosti. Následně bude určena hodnota pravděpodobnosti (P-value), která určí, s jakou mírou je možné danou hypotézu považovat za relevantní ve vztahu k náhodné veličině. Před začátkem statistického testování jsou stanoveny následující hypotézy:

H0¹: Vzájemná interakce mezi faktory (gender a úroveň dosaženého vzdělání) nemá vliv na hodnocení investic do vzdělávání (čistá současná hodnota).

H1¹: Vzájemná interakce mezi faktory (gender a úroveň dosaženého vzdělání) má vliv na hodnocení investic do vzdělávání (čistá současná hodnota).

H0²: Faktor genderu nemá vliv na hodnocení investic do vzdělávání (čistá současná hodnota).

H1²: Faktor genderu má vliv na hodnocení investic do vzdělávání (čistá současná hodnota).

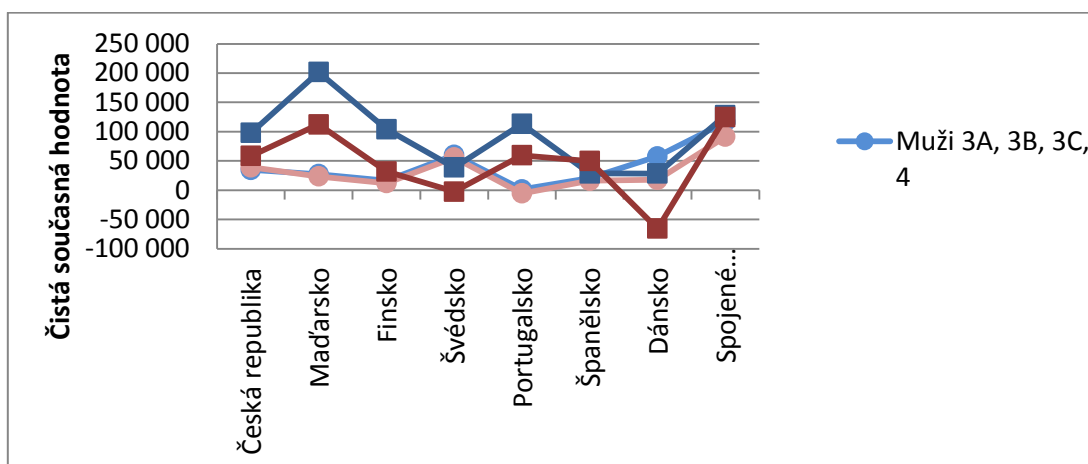
H0³: Faktor dosažené úrovně vzdělání nemá vliv na hodnocení investic do vzdělávání (čistá současná hodnota).

H1³: Faktor dosažené úrovně vzdělání má vliv na hodnocení investic do vzdělávání (čistá současná hodnota).

Na základě zjištěných výsledků bude možné následně určit relevanci v úvodu definovaného předpokladu o vlivu faktorů (gender a dosažené vzdělání) na proces hodnocení investic do vzdělávání.

²¹⁴ Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *Manual for Gender Mainstreaming, employment, social inclusion and social protection policies*, Luxembourg, 2008, s. 8-18.

Obr. č. 1: Vliv genderu a úrovně vzdělání na hodnocení investic do vzdělávání z pohledu společnosti



Zdroj: autoři

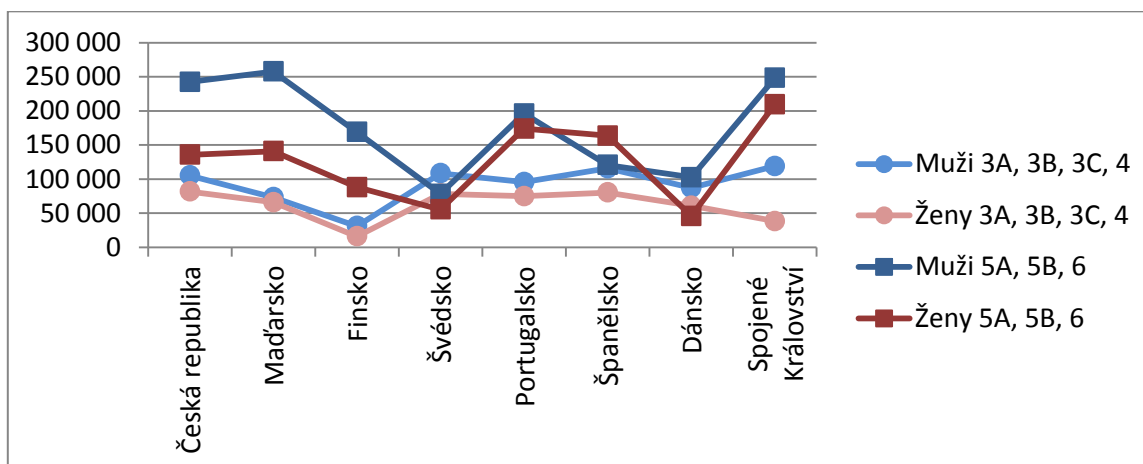
Z uvedeného obrázku je patrný trend významné diferenciacie z hlediska faktoru genderu, konkrétně pro vzdělanostní kategorii 5A, 5B, 6. V druhé skupině vzdělanostní kategorie je trend v rámci genderu bez výrazných diferencí, vyjma Dánska a Velké Británie.

Tab. č. 5: Výstupy z provedené analýzy k obr. č. 1

Zdroj odchyly	P hodnota	F-test	Výsledek
Vzájemná interakce	0,0107	3,966	přijetí H1 ¹
Gender	0,0087	8,912	přijetí H1 ²
Dosažené vzdělání	0,0041	4,903	přijetí H1 ³

Zdroj: autoři

Obr. č. 2: Vliv genderu a úrovně vzdělání na hodnocení investic do vzdělávání z pohledu jednotlivce



Zdroj: autoři

Z výše uvedeného obrázku je patrný trend výrazné diferenciacie v mezi pohlavími ve vzdělanostní kategorii 5A, 5B, 6, stejně jako v obrázku č. 1. Ve vzdělanostní kategorii 3A, 3B, 3C, 4 lze také pozorovat trend rozdílů mezi pohlavími, který nebyl v předchozím obrázku (obr. č. 1) tak markantní.

Tab. č. 6: Výstupy z provedené analýzy k obr. č. 2

Zdroj odchylky	P hodnota	F-test	Výsledek
Vzájemná interakce	0,0595	2,521	přijetí H0 ¹
Gender	P<0.0001	28,67	přijetí H1 ²
Dosažené vzdělání	0,0464	2,716	přijetí H1 ³

Zdroj: autoři

4.2 Zhodnocení statistického testování prostřednictvím analýzy ANOVA

Na základě získaných výstupů statistického testování prostřednictvím dvoufaktorové analýzy rozptylu je možné stanovit, zda sledované faktory, tj. gender a dosažená úroveň vzdělání má vliv na hodnocení investice do vzdělávání, vyjádřenou prostřednictvím čisté současné hodnoty.

Prvotní testování sledovalo definovanou závislost faktorů z pohledu společnosti, tj. promítnutí všech ukazatelů, které jsou vyjádřeny prostřednictvím čisté současné hodnoty investice. Získané výsledky potvrzují předpoklad o závislosti jednotlivých faktorů, tj. genderu a dosažené úrovně vzdělání s tím, že i vzájemná interakce těchto dvou faktorů vykazuje značnou významnost. Tyto výstupy dokazují, že v procesu hodnocení efektivity investic do vzdělávání je nutné aktivně sledovat vývojové trendy v oblasti procesu vzdělávání, které ovlivňují strukturu nákladů i výnosů na vzdělání pro jednotlivé kategorie. Neméně podstatnými se pak také jeví veškeré analýzy aktivit spojených s politikou snižování rozdílů mezi pohlavími, a to právě ve vztahu k politice zaměstnanosti, odměňování atp.

V druhé fázi byla statistickému testování podstoupena data vyjadřující čistou současnou hodnotu investice, a to z pohledu jednotlivce. V rámci hodnocení efektivnosti investic do vzdělávání z pohledu jednotlivce došlo opět k promítnutí všech ukazatelů tvořící celkové náklady a celkové výnosy. Získané výsledky opět potvrdily předpoklad o závislosti sledovaných faktorů, tj. genderu a dosažené úrovně vzdělání. Na základě dosažených výsledků uvedených v tabulce č. 6 je zřejmé, že právě faktor genderu lze s vysokou mírou pravděpodobnosti označit za faktor mající vliv na samotný proces hodnocení efektivnosti investic do vzdělávání. Z pohledu jednotlivce se neprokázala jako statisticky významná samotná interakce sledovaných faktorů (gender a dosažená úroveň vzdělání). Tento výsledek lze označit za očekávaný, a to především ve vztahu, kdy z pohledu jednotlivce není problematika genderových rozdílů, a potažmo také dosažená úroveň vzdělání natolik zásadní téma, jako z pohledu celospolečenského.

Dosažené výsledky zcela jasně potvrzují předpoklad o závislosti sledovaných faktorů na efektivitu procesu investic do vzdělávání. Na základě těchto výsledků lze tedy jednoznačně glorifikovat veškeré snahy vedoucí ke zvyšování celkové efektivity vzdělávacího systému, a také snahy týkající se snižování rozdílů mezi pohlavími, jako tématu, které je zásadní pro 21. století.

5 Závěr

Obsah příspěvku byl rozdělen do několika hlavních částí. V samotném úvodu šlo o definování aktuálnosti řešeného tématu v kontextu současných vývojových trendů společnosti – definování zvyšující se významnosti politiky genderu v kontextu intelektuálního kapitálu, konkrétně ve vztahu k hodnocení efektivity investic do vzdělávání. Obsah článku si dal za cíl potvrdit obecnou predikci o závislosti faktoru genderu, respektive dosažené úrovně vzdělání na ukazatel čisté současné hodnoty investice do vzdělání, a to jak z pohledu celospolečenského (v intencích jednotlivých vybraných států), tak z pohledu jednotlivce. Uvedené vymezení obsahu příspěvku je podložen o závěry odborníků, kteří se ve svých pracích zabývali problematikou intelektuálního kapitálu, a to právě ve

snaze nelézt a definovat faktory mající zásadní vliv na proces hodnocení efektivity investic do vzdělávání, potažmo investic do lidského kapitálu.

Samotná analýza, která se opírá o výsledky statistického testování prostřednictvím dvoufaktorové analýzy rozptylu (Two-way Analysis of Variance) – konkrétně o sledování trendu závislosti faktoru genderu a dosažené úrovně vzdělání na ukazatel čisté současné hodnoty investice, jednoznačně prokázala závislost těchto proměnných. Z pohledu společenského byla dokonce potvrzena i závislost interakce mezi sledovanými proměnnými na ukazatel čisté současné hodnoty.

Na základě obsahu příspěvku lze tedy potvrdit existenci závislosti sledovaných faktorů na proces efektivního řízení investic do vzdělávání. Z toho titulu lze tedy označit oba z analyzovaných faktorů za stěžejní ve vztahu k etablování metodiky, která by určovala hodnotu intelektuálního kapitálu podniků.

Závěry daného příspěvku ponechávají prostor pro následný další výzkum, a to zejména v procesu hledání konkrétních souvislostí mezi dílčími parametry působící na strukturu celkových nákladů a celkových výnosů. V případě nalezení takovýchto souvislostí, bude zcela jistě tato nová subdisciplína – intelektuální kapitál, obohacen o rozměry, které povedou k definování metodiky v procesu jeho hodnocení.

Literatura:

BARRO, R. J., LEE, J.-W. International Data on Educational Attainment: Updates and Implications, *NBER Working Paper Series*, 2000, č. 7911.

BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 1992, roč. 70, č. 5, s. 9-49.

BECKER, G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, University of Chicago, 1993, 412 s.

BECKER, G. S. *Teorie preferencí*. Praha: Grada, 1997, 350 s. ISBN 80-7169-463-0.

BULL, A., DIAMOND, H., MARCH, R. *Feminism and women's movements in contemporary Europe*, 2000. 288 s. ISBN 9780333734797.

BYSTYDZIENSKI, J. M. *Women transforming politics: Worldwide strategies for empowerment*, 1992. ISBN 0253206987.

CAHUC, P., ZYLBERBERG A. *Labour Economics*, Massachusetts Institute of Technology, 2004, 831 s. ISBN 0.262-03316-X.

ČESKÁ ASOCIACE VZDĚLÁVACÍCH INSTITUCÍ. *Co je to Gender?* [online]. cit. 2015-07-13. Dostupné z: <http://www.cavi.cz/gender.html>.

DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND EQUAL OPPORTUNITIES. *Manual for Gender Mainstreaming, employment, social inclusion and social protection policies*, Luxembourg, 2008, s. 8-18.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. Quality assurance mechanisms for gender training in the European Union. [online]. cit. 2015-06-02. Dostupné z: <http://eige.europa.eu/content/document/quality-assurance-mechanisms-for-gender-training-in-the-european-union>.

FERREE, M. M., MARTIN, Y. *Feminist organizations: Harvest of the new women's movement*, 1995. ISBN 1566392292.

FILER, R. K., JURAJDA, Š. PLÁNOVSKÝ J. Education and Wages in the Czech and Slovak Republics during Transition. *Labour Economics*, 1998, roč. 6, č. 4, s. 581-593.

FLANAGAN, R. J. Were Communists Good Human Capitalists? The Case of the Czech Republic. *Labour Economics*, 1998, roč. 6, č. 3, s. 295-312.

HAFNER-BURTON, E. M., TSUTSUI, K. Human Rights in a Globalizing World: The Paradox of Empty Promises. *American Journal of Sociology*, 2005, roč. 110, č. 5, s. 1373-1411.

HOSKYNS, C. *Integrating Gender: women, law and politics in the European Union*, Verso, London, 1996. 258 s. ISBN 9781859840788.

HYRŠLOVÁ, J., VNOUČKOVÁ, L., HÁJEK, M. Koncepte udržitelného rozvoje a konkurenceschopnost podniků chemického průmyslu. *Chemické listy*, 2015, roč. 47, č. 2 a 3, s. 319-326.

KAŇOK, M. *Statistické metody v managementu*. ČVUT, 2002, s. 155-164. ISBN 80-01-02539-X.

MINCER, J. Human Capital and Economic Growth. *Economics of Education Review*, 1984, roč. 3, č. 3, kapitola 10.

OECD. *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing, 2014, 566 s.

OGNJENović, K. *Analyzing Determinants of Wages and Wage Discrimination: The Example of Serbia. Global Development Research Competition workshop held at the CERGE-EI in Prague, 4 – 5 August 2002*.

READ, K. L. Q. ANOVA Problems with Simple Numbers. *The American Statistician*, roč. 39, č. 2, 1985, s. 107-111.

ROOS, J., ROOS, G., DRAGONETTI, N. C., EDVINSOON L. *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*, NYU Press, 1998, s. 60.

RUTKOWSKI, J. Low Wage Employment in Transitional Economies of Central and Eastern Europe. *IMOC-MOST: Economic Policy in Transitional Economies*, 1997, roč. 7, č. 1, s. 105-130.

SCHULTZ, T. W. Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 1961, roč. 51, č. 1, s. 1-17.

STATSOFT, INC. Introduction to ANOVA. [online]. cit. 2015-06-04. Dostupné z: <https://www.statsoft.com/Textbook/ANOVA-MANOVA/button/1>.

Kontakt:

Ing. Dalibor Gottwald
Univerzita Pardubice, Dopravní fakulta Jana Pernera, Katedra dopravního managementu marketingu
a logistiky
Studentská 95
532 10 Pardubice
Česká republika
email: dalibor.gottwald@student.upce.cz

doc. Ing. Libor Švadlenka, Ph.D.
Univerzita Pardubice, Dopravní fakulta Jana Pernera, Katedra dopravního managementu marketingu
a logistiky
Studentská 95
532 10 Pardubice
Česká republika
email: libor.svadlenka@upce.cz

Krátká informace o autorech:

Dalibor Gottwald v současné době působí jako interní doktorand na Katedře dopravního managementu, marketingu a logistiky (Dopravní fakulta Jana Pernera). Hlavní vědecká činnost autora spadá do oblasti intelektuálního kapitálu – složek intelektuálního kapitálu, konkrétně pak v sektoru dopravy, potažmo spojů. Autor se aktivně zabývá hledáním příčinných souvislostí a klíčových proměnných, které mají významný vliv na proces efektivního řízení složek intelektuálního kapitálu. Autor svou vědeckou činnost opírá o poznatky s dosavadní praxí subjektů v oboru dopravy a spojů, a to ve snaze prokázání závislosti aktuálních trendů v rámci řízení intelektuálního kapitálu na teoretických model.

Libor Švadlenka v současné době působí jako vedoucí Katedry dopravního managementu, marketingu a logistiky. Hlavní vědecká činnost autora spadá do oblasti managementu, resp. ekonomické regulace s aplikací do sektoru dopravy a spojů.

DAŇOVÁ EXEKUCE

TAX EXECUTION

Marie Emilie GROSSOVÁ

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: *Cílem příspěvku „Daňová exekuce“ je charakteristika procesu daňové exekuce Finanční správy České republiky z oblasti vymáhání daní ve světle změn, které přinesl zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád. Je zaměřena na charakteristiku právních předpisů, které se věci týkají a aplikaci dosažených poznatků.*

Abstract: *The aim of the article "Tax execution" is to characterize the process of tax execution Financial Administration of the Czech Republic in the light of recovery of taxes in of the changes introduced by the Act no. 280/2009 Coll., The Tax Code. It focuses on the characteristics of laws that relate to things and applying the achieved knowledge.*

Klíčová slova: *daňová exekuce, exekuční titul, občanský soudní řád, daňový subjekt, nedoplatek daně*

Key words: *tax execution, execution title, Code of Civil Procedure, taxpayer, tax arrears*

1 Úvod

Správce daně může vymáhat nedoplatek daňovou exekucí nebo zabezpečit vymáhání nedoplatku prostřednictvím soudního exekutora, popřípadě jej uplatnit v insolvenčním řízení nebo přihlásit jej do veřejné dražby. Musí zvolit způsob vymáhání nedoplatku tak, aby výše nákladů spojených s vymáháním, které bude daňový subjekt povinen uhradit, nebyla ve zjevném nepoměru k výši nedoplatku a při vymáhání nedoplatku je příslušný i k jeho vybrání.

Vymáhání daní dopadá na oblast, kdy daňový subjekt dobrovolně neuhradí daňový nedoplatek to je splatnou daňovou pohledávkou. Tato úprava se týká exekuce na peněžitá plnění uložená při výkonu veřejné moci a určená do veřejných rozpočtů. Navazuje tak mimo jiné i na úpravu správního řádu, který sám upravuje exekuci na nepeněžitá plnění. Tato obecná ustanovení pak bude nutné použít i v případě, že na základě další volby, kterou návrh orgánům veřejné moci v postavení správce daně

přiznává, bude zvolena jiná než daňová exekuce, která tvoří pouze jednu z cest, jak může být vymáhání příslušného peněžitého plnění daně realizováno.

Pro úpravu daňové exekuce je zavedena legislativní zkratka „dlužník“, která se nadále používá místo pojmu daňový subjekt v prodlení a je zřejmé, že nedoplatek vždy vymáhá správce daně příslušný ke správě placení peněžité povinnosti.

Za vymáhání daní, což je širší než pojem „daňová exekuce“ daňový řád považuje:

1. daňovou exekuci,
2. vymáhání nedoplatku prostřednictvím soudního exekutora,
3. uplatnění pohledávky v insolvenčním řízení,
4. přihlášení nedoplatku do veřejné dražby.

K vymáhání daňových nedoplatků umožňuje daňový řád použít institut daňové exekuce správcem daně, anebo o její provedení požádat soudního exekutora nikoli již soud, popřípadě jej uplatnit v insolvenčním řízení nebo přihlásit jej do veřejné dražby.

Insolvenční řízení je zahájeno dnem, kdy insolvenční návrh dojde věcně příslušnému soudu, který je povinen vydat usnesení o zahájení insolvenčního řízení. S okamžikem oznámení, jež nastává zveřejněním usnesení vyhláškou to je vyvěšením písemnosti na úřední desce a jejím současným zveřejněním v insolvenčním rejstříku, kdy jsou spojeny procesně-právní i hmotně-právní účinky, které ovlivňují průběh daňového řízení.

Přihlašovat pohledávky lze u příslušného insolvenčního soudu od okamžiku zahájení insolvenčního řízení. Vzhledem ke skutečnosti, že vysoké procento řízení končí před rozhodnutím soudu o úpadku, doporučuje se s podáním přihlášky počkat do vydání rozhodnutí o úpadku. Pohledávku je nutné přihlásit vždy, nejpozději do skončení lhůty stanovené insolvenčním soudem v rozhodnutí o úpadku, která je stanovená v rozhodnutí a nesmí být kratší 30 dnů a delší 2 měsíců, je-li s rozhodnutím o úpadku spojeno rozhodnutí o povolení oddlužení, činí lhůta vždy 30 dnů. Lhůta počíná běžet od zveřejnění rozhodnutí o úpadku v insolvenčním rejstříku; jedná se o lhůtu propadnou, její zmeškání nelze prominout.

S účinností novely občanského soudního řádu č. 369/2012 Sb., to je od 1. ledna 2013 již orgány veřejné moci, které postupují při správě placení podle daňového řádu, nebudou moci žádat soud o výkon rozhodnutí pro neuhrazená peněžítá plnění.

2 Mezinárodní spolupráce

Pokud správce daně zjistí, že daňový dlužník má v některé ze zemí EU majetek, případně zdroj finančních prostředků, který lze exektovat, může využít možnosti spolupráce při vymáhání daňových pohledávek, která je upravena ve Směrnici Rady 2008/55/ES ze dne 26. května 2008, o vzájemné pomoci při vymáhání pohledávek vyplývajících z některých dávek, cel, daní a jiných opatření a v Nařízení Komise č. 1179/2008, ze dne 28. listopadu 2008, kterým se stanoví prováděcí pravidla k výše uvedené směrnici. Uvedené prameny práva se využijí v případě, kdy je daň v členském státě stanovena, je splatná a byla členským státem neúspěšně vymáhána na daňovém dlužníkovi. Do českého právního řádu byla tato pravidla implementována zákonem č. 191/2004 Sb., o mezinárodní pomoci při vymáhání některých finančních pohledávek, ve znění pozdějších předpisů; tento zákon byl nahrazen s účinností od 1. 1. 2012 zákonem č. 471/2011 Sb., o mezinárodní pomoci při vymáhání některých finančních pohledávek. Uvedený zákon upravuje mimo jiné poskytování informací týkajících se vymáhání, nebo např. též informací o vratitelném přeplatku (*§ 12: Má-li být osobě se sídlem nebo bydlištěm na území jiného státu vrácen vratitelný přeplatek ve výši nejméně 250 000 Kč, správce daně o této skutečnosti bezodkladně informuje příslušný tuzemský kontaktní orgán, který následně informuje kontaktní orgán jiného státu, ve kterém má tato osoba bydliště nebo sídlo; tento*

postup se nepoužije pro vratitelný přeplatek na dani z přidané hodnoty), doručování, jednotlivé žádosti o vymáhání nebo zajištění finanční pohledávky z jiného státu či do jiného státu, postupy při vymáhání nebo zajištění pohledávek, odložení vymáhání, posečkání, lhůty pro vymáhání, apod. Zákonem je rovněž upraven způsob komunikace mezi tuzemským kontaktním orgánem a kontaktním orgánem jiného státu; dokumenty, které se zasílají prostřednictvím standardního formuláře, a doklad umožňující zajištění finanční pohledávky zasílá tuzemský kontaktní orgán v jednacím jazyce dožádaného kontaktního orgánu nebo v jazyce, který byl dohodnut jako komunikační jazyk. Jestliže tuzemský kontaktní orgán obdrží části uvedených dokumentů v jiném než českém jazyce, nemá tato skutečnost vliv na jejich platnost, účinnost jejich doručení nebo platnost příslušného řízení, ke kterému se vztahují. V českém jazyce lze zaslat dožádanému kontaktnímu orgánu dokument, který a) je předmětem žádosti o doručení, b) nejedná se o dokumenty, které se zasílají prostřednictvím standardního formuláře, a doklad umožňující zajištění finanční pohledávky; na žádost dožádaného kontaktního orgánu přeloží tuzemský kontaktní orgán tento dokument do jednacího jazyka dožádaného státu nebo do dohodnutého komunikačního jazyka. Při spolupráci u samotného vymáhání či zajištění daně musí správce daně dodržet pravidla stanovená ve výše uvedených předpisech. V případě, že je pohledávka vymáhána na základě mezinárodní spolupráce, je dlužník oprávněn bránit se u soudu země, kde má pohledávka původ. V případě, že je například českým správcem daně vymáhána daňová pohledávka na základě dožádání z Maďarska, je dlužník oprávněn napadnout tuto pohledávku (vyměření či doměření daně) u maďarského soudu a spor se řídí maďarským právem. V takovém případě je český správce daně povinen vymáhání pohledávky odložit poté, co zjistí, že je spor zahájen.

Nastane-li případ, kdy státu dojde žádost o pomoc s přiloženým exekučním titulem, není tento stát oprávněn přezkoumávat jakékoliv náležitosti exekučního titulu. Dožádaný stát pouze poskytuje pomoc při vymáhání daňové pohledávky, průběh a proces vydání exekučního titulu není a ani nemůže být předmětem jeho zájmu. Dotčený dlužník má právo obrátit se na soud státu původu pohledávky, zde se hájit a dožádaný stát by měl vymáhání odložit. Soudní dvůr Evropské unie rozsudkem ze dne 14. 1. 2010, ve věci *Kyrian* (C- 233/08) potvrdil současný postup daňové správy s těmito výjimkami: a) dlužník je oprávněn bránit se u soudu dožádaného orgánu s cílem zpochybnit platnosti a řádnou povahu opatření k vymáhání pohledávky, jako je doručení exekučního titulu, dodržení zákonného postupu při vymáhání apod, b) exekuční titul musí být dlužníkovi doručen v úředním jazyce dožádaného státu. Evropský soudní dvůr judikoval, že dožádaný stát není oprávněn přezkoumávat náležitosti exekučního titulu, ale je povinen zajistit, aby veškeré úkony, které byly činěny dle jeho práva byly také s tímto právem v souladu.

Základním předpokladem pro zahájení exekuce je existence exekučního titulu, kterým může být:

- a) výkaz nedoplatků sestavený z údajů evidence daní,
- b) vykonatelné rozhodnutí, kterým je stanoveno peněžité plnění, nebo
- c) vykonatelný zajišťovací příkaz.

Exekuční titul je ústředním pojmem celého exekučního řízení; správce daně jej vydává, pokud dlužník nesplní dobrovolně svoji daňovou povinnost, kterou mu ukládá výkaz nedoplatků, nebo vykonatelné rozhodnutí nebo vykonatelný zajišťovací příkaz. Exekučním titulem proto může být jen to, co je jako způsobilý podklad exekuce zákonem výslovně uznáno, to je listina vydaná správcem daně, která má předepsanou formu a ve které se ukládá daňovému dlužníkovi v určité době plnit daňovou povinnost. Z hlediska formy jde o listinu veřejnou – v souladu s ustanoveními § 94 a § 134 občanského soudního řádu, to je listinu vydanou orgánem veřejné moci v mezích jeho pravomoci.

3 Daňová exekuce

Již od roku 1993, přijetím zákona o správě daní a poplatků, bylo umožněno územním finančním orgánům, dalším správním a jiným státním orgánům, orgánům obcí, včetně orgánům příslušným

podle zvláštních zákonů ke správě daní, provádění výkonu rozhodnutí – exekučního řízení. Tento zákon však neobsahoval podrobnou úpravu a postup při provádění exekučního řízení, stanovil pouze základní podmínky pro zahájení exekučního řízení a způsoby možného výkonu rozhodnutí. Pro exekuci v daňovém řízení bylo proto nutno nejprve použít:

- speciální ustanovení o daňové exekuci (§ 73 a následující zákona o správě daní a poplatků) a dále pak,
- ustanovení obecná (zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, který se podle ustanovení § 73 odstavce 7 a vyhlášky č. 37/1992 Sb., o jednacím řádu pro okresní a krajské soudy, ve znění pozdějších předpisů, přiměřeně pro výkon daňové exekuce).

Přiměřené použití občanského soudního řádu v daňové exekuci je s přihlédnutím k základním zásadám daňového řízení a rozdíly mezi těmito řízeními dáno také používanou terminologií, kdy některá slova a názvy mají jiný ekvivalent (např. soudní vykonavatel – exekutor apod.).

Daňová exekuce prodejem movitých nebo nemovitých věcí a postihující věc, k jejímuž použití slouží věc v přídatném spoluvlastnictví se vztahuje i na podíl na této věci v přídatném spoluvlastnictví je věc náležející společně několika vlastníkům samostatných věcí určených k takovému užívání, že tyto věci vytvářejí místně i účelem vymezený celek, a která slouží společnému účelu tak, že bez ní není užívání samostatných věcí dobře možné například zápis do katastru nemovitostí u nemovité věci v přídatném spoluvlastnictví.

Dle **Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2006, sp. zn. Cpjn 200/2005:**

„Řízení o výkon rozhodnutí a exekuční řízení představují procesy vedoucí k nucenému vymožení subjektivních práv, jejichž jednota není popřena subsidiární povahou občanského soudního řádu. Podle § 52 odst. 1 ex. ř. platí, že nestanoví-li tento zákon jinak, použijí se pro exekuční řízení přiměřeně ustanovení občanského soudního řádu. (...) Občanský soudní řád má tedy vůči exekučnímu řádu povahu předpisu subsidiárního. Z poměru předpisu obecného (základního) a subsidiárního plyne, že subsidiární se použije tehdy a jen tehdy, jestliže předpis obecný sám konkrétní úpravu nemá, resp. když určitou situaci, vlastní upravovaným vztahům, sám nereguluje. Má-li však být současně – v obecné rovině – aplikován občanský soudní řád, musí být výklad exekučního řádu podáván tak, aby s občanským soudním řádem byl navzájem slučitelný. Není účelné, aby jedna a táž právní otázka byla vykládána v řízení o výkon rozhodnutí jinak než v řízení exekučním. Tam, kde exekuční řád (výslovně) na konkrétní otázku neodpovídá, je tím přílehavé dát přednost úpravě zakotvené v občanském soudním řádu před názorem, že i bez toho je daná úprava exekučního řádu úplná (a použitelnost občanského soudního řádu vyloučena). Jednota obou procesů je normativně podtržena ustanovením § 2 písm. a) zákona č. 119/2001 Sb., kterým se stanoví pravidla pro případy souběžně probíhajících výkonů rozhodnutí a jež pod pojem exekuce podřazuje ‚výkon rozhodnutí nařizovaný soudem a prováděný soudem nebo soudním exekutorem podle zvláštních právních předpisů.(...) To neznamená, že lze přehlížet zvláštnosti úpravy exekučního řízení, jež jsou odůvodněny jeho podstatou a účelem.“

4 Nařízení daňové exekuce

Daňová exekuce se nařizuje vydáním exekučního příkazu, čímž je zahájeno exekuční řízení. Exekuční příkaz se doručuje dlužníkovi a dalším příjemcům tohoto rozhodnutí a nelze proti němu uplatnit opravné prostředky.

Daňovou exekuci lze provést pouze těmito způsoby

- a) srážkami ze mzdy,
- b) příkázáním pohledávky z účtu u poskytovatele platebních služeb,
- c) příkázáním jiné peněžité pohledávky,

- d) postižením jiných majetkových práv,
- e) prodejem movitých věcí, nebo
- f) prodejem nemovitých věcí.

Prvním úkonem před zahájením daňové exekuce by mělo být vyrozumění daňového subjektu o výši jeho nedoplatků a upozornění na následky spojené s jejich neuhrazením. Nezaplatí-li daňový dlužník splatný daňový nedoplatek, včetně nedoplatku na příslušenství v zákonné lhůtě, správce daně je povinen zahájit vymáhání. Vymáhání však lze zahájit i bez vyrozumění, a to vydáním exekučního příkazu, přičemž dlužník nemusí být vyrozuměn o výši nedoplatků. Vymáhání daňových nedoplatků provádí místně příslušný správce daně, u něhož je daňový dlužník evidován, stejně jako jeho daňový nedoplatek.

Proti exekučnímu příkazu již není možné podat opravný prostředek, ale pouze námitku, o které vydává správce daně, který napadený úkon provedl rozhodnutí a není možné proti němu uplatnit opravné prostředky.

V rámci obecnějšího srovnání lze uvést, že nejčastějším způsobem vymáhání soukromoprávních a i některých veřejnoprávních pohledávek je vymáhání prostřednictvím soudního exekutora vůči jehož exekučnímu příkazu zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) rovněž nepřipouští opravné prostředky.

Změnu s dopadem do výkonu rozhodnutí zaznamenal i občanský soudní řád, který stanoví, že za majetek patřící do společného jmění povinného a jeho manžela se pro účely nařízení výkonu rozhodnutí považuje také majetek, který netvoří součást společného jmění manželů jen proto, že bylo rozhodnutím soudu zrušeno společné jmění manželů nebo zúžen jeho stávající rozsah, nebo že byl smlouvou zúžen rozsah společného jmění manželů, že byl ujednán režim oddělených jmění, nebo že byl smlouvou vyhrazen vznik společného jmění ke dni zániku manželství. Stěžejní změnou je zápis listiny měnící zákonný majetkový režim manželů do Seznamu listin o manželském majetkovém režimu, tedy veřejného seznamu, který je nově od 1. 1. 2014 veden Notářskou komorou České republiky. Pakliže totiž manželé nechají tuto listinu do Seznamu listin v souladu s § 721 občanského zákoníku zapsat, vychází se při nařízení výkonu rozhodnutí právě z obsahu listiny. Tedy, rozhodne se o nařízení výkonu rozhodnutí na majetek v rozsahu odpovídajícím společnému jmění manželů upravenému smlouvou nebo rozhodnutím soudu o manželském majetkovém režimu. Soud z obsahu listiny obligatorně vychází pouze v případě, že jde o vydobytí dluhu ze závazku vzniklého po zápise této listiny do Seznamu listin nebo v případě, že jde o vydobytí dluhu ze závazku vzniklého před jejím zápisem do Seznamu listin a oprávněný s tím zároveň vyslovil souhlas. Tato úprava samozřejmě směřuje zejména k ochraně zájmů osob oprávněných, avšak zároveň by měla přimět manžele, jejichž majetkový režim je odlišný od „klasické“ zákonné úpravy, aby tyto listiny do Seznamu listin nechali zaevidovat.

5 Vyloučení majetku z daňové exekuce

V rámci daňové exekuce může nastat situace, která vede k požadavku vyloučení majetku, který lze uplatnit pouze v případě prodeje movitých nebo nemovitých věcí, respektive spoluvlastnických podílů na těchto věcech. Řízení je zahájeno návrhem správci daně, který o něm musí rozhodnout do 30 dnů v době trvání pořádkové lhůty, nebo z moci úřední.

Mohou nastat situace, kdy v rámci provedení mobiliární exekuce byly pojaty do soupisu movité věci, které se nacházely například v provozovně daňového dlužníka. Pokud se na správce daně obrátí ohledně zabavené movité věci (např. zboží) osoba, která tvrdí, že je vlastníkem zabaveného zboží, současně předloží nabývací titul s výslovnou úpravou přechodu vlastnického práva úplným zaplacením zboží, považuje se tato osoba v prováděné exekuci za třetí osobu. Tato osoba má možnost požádat o vyloučení majetku z daňové exekuce, neboť došlo k zásahu do jejího vlastnického

práva k věcem zabaveným v provozovně daňového subjektu, vůči němuž byla nařízena exekuce. Po nařízení daňové exekuce správce daně na návrh osoby, které svědčí právo k majetku nepřipouštějící provedení exekuce nebo osoby, které je exekučním příkazem ukládána povinnost ohledně takového majetku, popřípadě z moci úřední, rozhodnutím vyloučí z daňové exekuce majetek, kterému svědčí právo nepřipouštějící provedení exekuce. Účelem tohoto ustanovení je ochrana majetkových práv třetích osob, jejichž existence nepřipouští provedení exekuce. Je zřejmé, že za právo vylučující provedení exekuce je třeba považovat především právo vlastnické.

K zásahu do vlastnického práva osoby odlišné od daňového subjektu dochází již samotným soupisem movité věci, jež je předmětem tohoto vlastnického práva. Způsob prokázání této skutečnosti nelze obecně určit, jelikož v souladu se zásadou volného hodnocení důkazů závisí výsledek dokazování na okolnostech případu.

Jakmile správce daně sám ex offo zjistí, že v průběhu exekuce byl zabaven majetek osoby, které svědčí právo nepřipouštějící provedení exekuce, je nezbytné rozhodnout o vyloučení tohoto majetku z daňové exekuce z moci úřední.

5.1 Prohlášení o majetku

Institut prohlášení o majetku (vyjevovací přísaha) je prostředkem, který umožňuje správci daně zjistit majetek dlužníka, na který by posléze mohl být veden výkon rozhodnutí. V prohlášení o majetku – u listinné podoby musí být úředně ověřený podpis a musí obsahovat seznam zákonem vymezeného majetku, včetně společného jmění manželů. Prohlášení o majetku nemusí podávat daňový dlužník, který je v insolvenční či nucené správě, nebo při zániku vymáhaného nedoplatku.

K prohlášení o majetku správce daně vyzve dlužníka, který je povinen pravdivě uvést úplné údaje o svém majetku, včetně majetku patřícího do společného jmění manželů. O prohlášení o majetku správce daně sepíše protokol o ústním jednání, nebo jej dlužník zašle správci daně jako datovou zprávu, která je opatřena uznávaným elektronickým podpisem, nebo prostřednictvím datové schránky s ověřenou identitou podatele způsobem, kterým se lze přihlásit do jeho datové schránky. V případě, že prohlášení zašle jiným způsobem, je třeba podpis úředně ověřit.

Uvedené ustanovení garantuje, že dlužník nebude moci učinit žádnou dispozici se svým majetkem, která by měla za cíl snížit rozsah jeho majetku, a tím znevýhodnit správce daně a možnost jeho uspokojení při výkonu rozhodnutí. Právní úkony povinného týkající se jeho majetku, který učinil poté, co byla dlužníkovi doručena výzva k prohlášení o majetku, jsou vůči oprávněným neúčinné.

6 Odklad a zastavení daňové exekuce

Správce daně může daňovou exekuci na návrh dlužníka nebo z moci úřední částečně nebo zcela odložit, zejména šetří-li se skutečností rozhodné pro zastavení daňové exekuce, vyloučení předmětu exekuce ze soupisu věcí nebo podmínky pro posečkání úhrady nedoplatku. Nestanoví-li správce daně v rozhodnutí o odložení daňové exekuce jinak, právní účinky již provedených exekučních úkonů zůstávají zachovány. Pominou-li důvody, které vedly k odkladu daňové exekuce, a nedojde-li k jejímu zastavení, rozhodne správce daně o pokračování v daňové exekuci.

Daňový řád vymezuje demonstrativní výčet skutečností, na jejichž základě může správce daně rozhodnout o odkladu:

- existují indicie pro zastavení daňové exekuce,
- daňový subjekt podal námitku proti soupisu věcí,
- správce daně šetří podmínky pro posečkání úhrady nedoplatku.

Pokud nedojde k zastavení exekuce, rozhodne správce daně o pokračování v daňové exekuci.

Výkon rozhodnutí může být odložen, šetří-li se okolnosti rozhodné pro odklad daňové exekuce. Pokud správce daně vyhoví žádosti a povolí odklad, již provedené úkony zůstanou zachovány. Odklad vykonatelnosti rozhodnutí není identický s odkladem výkonu rozhodnutí, ale je důvodem odkladu již nařízeného výkonu rozhodnutí. Po dobu odkladu výkonu rozhodnutí správce daně nepokračuje v jeho provádění, neprovádějí se další úkony, kterými se realizuje donucování daňového dlužníka a výkon práva oprávněného. Doba, na kterou se výkon rozhodnutí odkládá, může být určena pevným datem, anebo jiným způsobem, z něhož je patrná doba odkladu. Odklad může být prodloužen, nebo může být nařízeno pokračování ve výkonu rozhodnutí, pokud se změnil poměry, za nichž bylo vydáno rozhodnutí. O pokračování ve výkonu rozhodnutí musí být vydáno rozhodnutí vždy, i když byl odklad časově ohraničen; není přípustné odvolání.

Rozhodování o odkladu předpokládá, že výkon rozhodnutí již byl nařízen, jinak by nebylo co odkládat. Důvody odkladu mohou mít jednak charakter sociální, jednak se může jednat o okolnosti, které činí exekuci nepřijatelnou. Rozhodnutí o zamítnutí návrhu na odložení nebo zastavení daňové exekuce se doručuje jen navrhovateli, a to v souladu se zásadou hospodárnosti.

Správce daně vyčká v případě některého z důvodů odložení do uplynutí lhůty, jež jím byla stanovena a vydá rozhodnutí o pokračování v daňové exekuci. Samotné podání návrhu na odklad nemá odkladné účinky na provádění výkonu rozhodnutí.

Návrh na zastavení daňové exekuce v podobě namítnutí některého z uvedených důvodů je základním prostředkem právní obrany dlužníka proti nařízené exekuci; nařízený výkon rozhodnutí zastaví správce daně na návrh nebo i bez návrhu.

Nález ÚS ze dne 15. 11. 2010, sp. zn. I. ÚS 923/10: „Ústavní soud konstatuje, že obecné soudy – pokud jde o výrok o zastavení exekuce – právem poukázaly na charakter a zásady řízení o výkonu rozhodnutí (řízení exekučního); oba soudy provedly jednoznačné hodnocení souzené věci a aplikovaly na ni relevantní judikaturu Nejvyššího soudu, která je v případě zastavení exekuce prováděné právě srážkami ze mzdy manželky ustálená, konstantní a byla (srov. usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 20 Cdo 1642/2004 ze dne 29. 6. 2005) v tehdy souzené věci v podobě právního názoru dovolacího soudu pro odvolací soud i soud prvního stupně závazná. Nejvyšší soud ostatně na ustálenost judikatury v tomto směru poukázal např. i v usnesení 20 Cdo 2892/2005, v němž zdůraznil, že do společného jmění manželů náleží jen vyplacená a převzatá mzda. Ústavní soud považuje za objektivně nespravedlivé, aby oprávněný (věřitel; v souzené věci stěžovatel), který v předchozích řízeních osvědčil, že důvodně hájí svá porušená nebo ohrožená práva a následně usiloval o výkon příslušného rozhodnutí, byl v souzené věci povinován k zaplacení náhrady nákladů nesprávného provedení exekuce. Je to soudní exekutor, který musí za všech okolností postupovat vůči osobě dlužníka (resp. v souzené věci vůči bývalé manželce povinného) se znalostí věci a s využitím odpovídajících a zákonných prostředků exekuce. Pokud se tak nestane a soudní exekutor použije právě takové prostředky, jež výkon rozhodnutí vylučují – což v souzené věci vedlo k tomu, že bývalé manželce povinného vznikly náklady příslušné fáze exekučního řízení [podáním návrhu na částečné zastavení exekuce podle § 268 odst. 1 písm. h) o. s. ř.] a odvolacího řízení – nelze spravedlivě požadovat náhradu těchto nákladů od stěžovatele (oprávněného); ten totiž takovou situaci nezavinil a naopak právem očekával, že exekutor (profesionál) bude postupovat se znalostí práva a tedy souladně se zákonem předvídanými prostředky. Od stěžovatele však nelze požadovat úhradu příslušných nákladů ani se zřetelem na neexistenci výslovné zákonné úpravy, jež by umožňovala v rámci exekučního řízení uložit povinnost náhrady nákladů řízení pověřenému soudnímu exekutorovi, který svým postupem při provádění exekuce procesně zavinil, že jím nesprávně zvolený způsob provedení exekuce soud zastavil; ani za této situace totiž nelze přenášet povinnost náhrady nákladů provedení exekuce na toho, kdo zastavení řízení nezavinil. To lze ostatně dovodit i z ustanovení § 89 věty první exekučního řádu.“

7 Exekční náklady

Exekční náklady v plné výši hradí daňový dlužník, pokud exekuce nebyla provedena neoprávněně a jejich náhrada náleží náhradě nákladů za nařízení daňové exekuce, v náhradě nákladů za výkon prodeje a v náhradě hotových výdajů vzniklých při provádění daňové exekuce. Bylo-li pro týž nedoplatek konáno několika samostatnými úkony, nebo bylo zabavení opakováno, náhrada nákladů za nařízení daňové exekuce téhož nedoplatku se počítá jenom jednou.

Náhrada nákladů za nařízení daňové exekuce je po daňovém dlužníkovi požadována již vydáním exekučního příkazu, nebo vydáním samostatného rozhodnutí, kterým je stanovena výše nákladů. Povinnost úhrady exekučních nákladů ukládá vymáhající správce daně daňovému dlužníku samostatným rozhodnutím.

Náhrada nákladů za výkon prodeje je vyžadovaná po daňovém dlužníku vždy, jakmile došlo k zahájení dražby a byla sepsána úvodní věta dražebního protokolu, nebo zpeněžením předmětu daňové exekuce mimo dražbu.

Náhradu hotových výdajů správce daně hradí dlužník, i když k výkonu prodeje nedošlo, do třiceti dnů ode dne, kdy mu byla jejich výše písemně sdělena. Hotovými výdaji správce daně jsou zejména částky samostatně účtované zejména třetími osobami a jím hrazené (např. náklady za pronájem dražební místnosti, skladné při úschově zabavených věcí, úhrada zámečnické firmě za otevření a výměnu zámků apod.). Těmito náklady však nejsou režijní náklady správce daně.

8 Výkon rozhodnutí a společné jmění manželů

Výkon rozhodnutí týkající se společného jmění manželů umožňuje správci daně hojit se na jmění, které patří do společného jmění manželů. Jedná se o výjimku, kdy zákon dovoluje, aby byl exekucí postižen i majetek toho, proti komu nesměřuje exekuční titul a proti komu není návrh nařízení exekuce podán. Proto z pohledu procesního je manžel daňového dlužníka účastníkem řízení a exekucí je postižen i jeho majetek. Výkon rozhodnutí na majetek patřící do společného jmění manželů lze nařídit také tehdy, jde-li o vydobytí závazku, který vznikl za trvání manželství jen jednomu z manželů. Za majetek patřící do společného jmění daňového dlužníka a jeho manžela se pro účely nařízení výkonu rozhodnutí považuje také majetek, který netvoří součást společného jmění manželů jen proto, že byl smlouvou zúžen zákonem stanovený rozsah společného jmění manželů nebo že byl smlouvou vyhrazen vznik společného jmění ke dni zániku manželství. Při výkonu rozhodnutí se nepřihlíží ke smlouvě, kterou byl zúžen zákonem stanovený rozsah společného jmění manželů o majetek, který patřil do společného jmění v době vzniku vymáhané pohledávky. Totéž platí, byl-li zákonem stanovený rozsah společného jmění manželů smlouvou rozšířen o majetek povinného, který nepatřil do společného jmění v době vzniku vymáhané pohledávky. Rozsah majetku, který tvoří společné jmění manželů, může být formou notářského zápisu rozšířen nebo zúžen, popřípadě vznik společného jmění může být zcela nebo zčásti vyhrazen až ke dni zániku manželství. Občanský zákoník ve svých ustanoveních § 716 - § 721 současně uvádí, že manželé se mohou vůči jiné osobě odvolat na uzavřené smlouvy jen tehdy, jestliže je jí obsah smlouvy znám. To především znamená, že taková smlouva musí být uzavřena před vznikem vymáhané pohledávky; smlouva uzavřená po vzniku pohledávky nemůže mít na právní vztahy věřitele žádný vliv. Při výkonu rozhodnutí proto nelze přihlížet ke smlouvě, kterou byl zúžen zákonem stanovený rozsah společného jmění manželů o majetek, který patřil do společného jmění v době vzniku pohledávky, nebo kterou byl zákonem stanovený rozsah společného jmění rozšířen o majetek povinného, který nepatřil do společného jmění povinného v době vzniku vymáhané pohledávky. Uvedeným způsobem se také čelí mnohým účelovým dohodám, směřujícím k tomu, aby došlo k uspokojení pohledávky z majetku společného jmění manželů nebo z majetku, který byl účelově do společného jmění zařazen.

Z uvedeného vyplývá, že výkon rozhodnutí na majetek patřící do společného jmění manželů lze

zásadně nařídít také tehdy, jde-li o vydobytí závazku, který vznikl za trvání manželství jen jednomu z manželů. Při nařízení výkonu rozhodnutí není dosti možné zkoumat, zda majetek, který má být výkonem rozhodnutí postižen, není ve společném jmění daňového dlužníka a jeho manžela, nýbrž podle smlouvy o zúžení zákonem stanoveného rozsahu společného jmění nebo podle smlouvy o vyhrazení vzniku společného jmění ke dni zániku manželství, ve výlučném vlastnictví manžela povinného. Z obdobných důvodů se nelze zabývat ani tím, zda tento majetek nemůže být použit k vymožení závazku povinného manžela. Opačný postup by totiž vyžadoval provést dokazování, pro které při rozhodování o nařízení výkonu rozhodnutí není prostor a kterým by mohl být zmařen účel výkonu rozhodnutí.

8.1 Společné jmění manželů z pohledu věřitele

Občanský zákoník umožňuje rozlišení mezi tím, zda příslušný dluh patří či nepatří do společného jmění manželů; věřitel se při výkonu rozhodnutí může uspokojit i z toho, co je ve společném jmění manželů, pokud dluh jen jednoho z manželů vznikl za trvání společného jmění. I když se nejedná o společný dluh, ale výlučně zavazující jednoho z manželů, přesto k jeho uhrazení může věřitel využít i majetek společný, nikoliv jen výlučný. Zákon zde navíc nehovoří o (výlučných) dlužích „převzatých“, ale o dlužích „vzniklých“, není tedy brán ohled na druh dluhu či způsob jeho vzniku. Občanský zákoník v § 732 přináší zmírnění tohoto pro nedlužícího manžela dosti tvrdého pravidla; stanoví, že vznikl-li dluh jen jednoho z manželů proti vůli druhého manžela, který nesouhlas projevil vůči věřiteli bez zbytečného odkladu poté, co se o dluhu dozvěděl, může být společné jmění postiženo jen do výše, kterou by představoval podíl dlužníka, kdyby bylo společné jmění zrušeno a vypořádáno podle § 742. Je však třeba aktivního a bezodkladného jednání nedlužícího manžela – pro omezení rozsahu postižení společného jmění manželů nestačí pouhá absence jeho souhlasu, nýbrž aktivní vyjádření nesouhlasu, navíc mnohdy nikoliv až v době exekuce, ale bezodkladně poté, co se příslušný manžel o dluhu dozvěděl.

Stejný princip, a to uspokojení věřitele ze společného jmění manželů jen do výše hypotetického vypořádacího podílu dlužícího manžela pak platí v případě povinnosti manžela plnit výživné, jde-li o dluh z protiprávního činu jen jednoho z manželů a v případě, že dluh jen jednoho z manželů vznikl ještě před uzavřením manželství. V těchto případech nastává uvedený důsledek automaticky, bez nutnosti druhého manžela vůči věřiteli cokoliv namítat. Tato úvaha je pouze v rovině hmotněprávního posouzení. Co se týká procesně právní roviny, bude i v těchto případech postižený manžel nucen nastalými okolnostmi ohledně „své poloviny“ společného jmění manželů podat vylučovací žalobu.

8.2 Majetek ve společném jmění manželů pro účely výkonu rozhodnutí

Součástí společného jmění manželů ve smyslu § 708 občanského zákoníku je to, co manželům náleží, má majetkovou hodnotu a není vyloučeno z právních poměrů; to neplatí, zanikne-li společné jmění za trvání manželství na základě zákona. Společné jmění podléhá zákonnému režimu, nebo smluvenému režimu, anebo režimu založenému rozhodnutím soudu. Součástí společného jmění je to, čeho nabyl jeden z manželů nebo čeho nabyli oba manželé společně za trvání manželství, s výjimkou toho, co

- a) slouží osobní potřebě jednoho z manželů,
- b) nabyl darem, děděním nebo odkazem jen jeden z manželů, ledaže dárce při darování nebo zůstavitel v pořízení pro případ smrti projevil jiný úmysl,
- c) nabyl jeden z manželů jako náhradu nemajetkové újmy na svých přirozených právech,
- d) nabyl jeden z manželů právním jednáním vztahujícím se k jeho výlučnému vlastnictví,
- e) nabyl jeden z manželů náhradou za poškození, zničení nebo ztrátu svého výhradního majetku.

Součástí společného jmění je zisk z toho, co náleží výhradně jednomu z manželů a rovněž i podíl

manžela v obchodní společnosti nebo družstvu, stal-li se manžel v době trvání manželství společníkem obchodní společnosti nebo členem družstva. To neplatí, pokud jeden z manželů nabytí podíl způsobem zakládajícím jeho výlučné vlastnictví. Oproti úpravě provedené v občanském zákoníku se při nařízení výkonu rozhodnutí vychází jen ze zákonného rozsahu společného jmění a nepřihlíží se ke snížení rozsahu majetku tím, že byl smlouvou vyloučen některý majetek a závazky ze společného jmění manželů anebo, že byl smlouvou vznik společného jmění zcela nebo zčásti vyhrazen ke dni zániku manželství. Nařízením výkonu rozhodnutí tedy může být postižen i takový majetek, který ve skutečnosti podle hmotné úpravy ve společném jmění manželů není.

9 Závěr

Cílem příspěvku, je předložit aktuální právní úpravu daňové exekuce na peněžitě plnění a to v souvislostech s rekonstrukcí soukromého práva (občanského zákoníku, zákona o obchodních korporacích), jakož i se změnami v občanském soudním řádu a v jednotlivých daňových zákonech s dopady do správy daní. Není však detailní interpretací ustanovení daňového řádu, který příslušnou materii upravuje, ale přiblížením a vysvětlením obsahu jednotlivých institutů v souvislostech s ostatními výše uvedenými právními předpisy.

Literatura:

Zákon č. 89/2012, občanský zákoník.

Zákon č. 208/2009 Sb., daňový řád, v platném znění.

MATYÁŠOVÁ, L., GROSSOVÁ, M. E. *Daňový řád s komentářem, důvodovou zprávou a judikaturou*. Praha: Leges, 2011.

GROSSOVÁ, M. E. Daně a rekonstrukce soukromého práva. *Rodinné listy*, roč. 3, č. 3, 2014, s. 4-8.

Kontakt:

JUDr. Marie Emilie Grossová, Ph.D.
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého
Křížkovského 12
772 00 Olomouc
e-mail: marie.grossova@volny.cz

Krátká informace o autorovi:

Autorka je dlouholetou odbornou asistentkou v oboru Právo se specializací na právo finanční a daňové. Své zkušenosti předává studentům při přednáškách dále publikační činností nejen vědeckou, ale i popularizační se snahou o zlepšení finanční gramotnosti veřejnosti.

CHARAKTERISTIKY PRŮMYSLOVÉHO VÝZKUMU

THE CHARACTERISTICS OF INDUSTRIAL RESEARCH

Günter H. HERTEL

Department of Applied Economics, Palacký University in Olomouc

Anotace: Tento příspěvek je založen na autorových zkušenostech v mezinárodním automobilovém průmyslu a jeho výzkumu a výuce v České republice a v Německu. Zabývá se rozdíly mezi základním, aplikovaným a průmyslovým výzkumem. Definiuje užitečné kroky obecného výzkumného procesu a ukazuje 6+1 specifických charakteristik průmyslového výzkumu. Cílem tohoto příspěvku je 1) vyjasnit, co to je vědecký výzkum, 2) vysvětlit užitečné výzkumné kroky ve vědecké práci, 3) identifikovat šest příznačných charakteristik průmyslového výzkumu a 4) představit nové výzvy a otázky v oblasti výzkumu.

Abstract: This paper is based on the author's experience in the international automotive industry and his researching and teaching subjects in Czech Republic and Germany. It deals with the differences between basic, applied and industrial research, defining useful steps of a generalized research process, and giving 6+1 specific characteristics of industrial research. The objectives of the paper are 1) clarifying what scientific research is, 2) explaining useful research steps for scientific work, 3) identifying six typical characteristics of industrial research, and 4) new research challenges and questions.

Klíčová slova: základní výzkum, aplikovaný výzkum, management výzkumu, management inovací, management kvality, průmyslový výzkum

Keywords: Basic Research, Applied Research, Research Management, Innovation Management, Quality Management, Industrial Research

1 WHY to deal with Research Management in Organizations

Without scientific research the progress in the maturity of products, processes, documents, and even organizations is unimaginable (picture 1).

Picture 1: Reasons for dealing with the characteristics of scientific research

1) WHY to discuss Scientific Research?

Retraction of scientific articles
www.Retractionwatch.com

Plagiarism vs. Good Scientific Practice
<https://www.mpg.de/232144/rulesScientificPract.pdf>

Civilized vs. Military Research
http://www.gmu.edu/programs/cari/jips/vol4_2/dedring.htm

Industrial Requirements vs. Scientific Freedom & Responsibility
<http://www.icsu.org/publications/cfrs-statements/academia-industry-partnerships-jul-2012/download-advisory-note>

Source: <https://www.flickr.com/photos/15201419/writerghardwork.jpg>

150706_Univ.-Prof. Dr.-Ing. habil. Günter H. Hertel_The-Characteristics-of-Industrial-Research_Palacký-University_Olomouc_Int.Conference_“Knowledge-for-the-Market-Use”_2015 3/19

At the other hand, reliable news cannot be created without using old knowledge. This mixture between old and new knowledge creates questions of plagiarism and quoting culture.

Another non-trivial question comes from the relation between civilized and military research. Last but not least the industrial research has special and differentiated characteristics compared with academic research.

Picture 2: Purposes of scientific research

1) Scientific Research - FOR WHAT?

Researching for WHAT ?? *)

For new ...	By using ...	Finding ...
➢ Realization	➢ (well)-know Knowledge	➢ More / better knowledge
➢ Recognition	➢ Based on old-known knowledge	➢ More reliable knowledge
➢ Data and Facts	➢ Configured with context and experience	➢ More wisdom
➢ Information		
➢ Discoveries		
➢ Knowledge		
➢ Wisdom		

*) See: Hertel, Günter H. 2011: http://www.kae.cz/wp-content/uploads/2011/02/110217_GHH_Disposition_LearningTeachingTargets_Innov-Mgmt_PU_Sommerterm2011.pdf and <http://study.upol.cz/predmet/KAE/KMI?lang=en>

150706_Univ.-Prof. Dr.-Ing. habil. Günter H. Hertel_The-Characteristics-of-Industrial-Research_Palacký-University_Olomouc_Int.Conference_“Knowledge-for-the-Market-Use”_2015 4/19

Research is needed for creating or finding News (picture 2), especially for new and better

- realizations,
- recognition,
- data and facts,
- information,
- discoveries,
- knowledge, and even
- more wisdom.

This paper deals at first with a generalized researching process model, and then especially with the special characteristics of industrial research.

2 WHAT is Scientific Research

Picture 3: Some definitions of Scientific Research



The image shows a presentation slide with a blue header and footer. The main content area is white with a blue border. The title is '2) What is Scientific Research?'. Below the title, there are two sections: 'WHAT is scientific research?' and 'Scientific research - made FOR WHAT?'. Each section contains a bullet point defining scientific research. The footer contains small text with references and a page number '5/19'.

2) What is Scientific Research?

WHAT is scientific research?

- “Research is a PROCESS of steps used to collect and analyze information to increase our understanding of a topic or issue” . [Creswell, John W. 2012: “Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research” (4th edition). Pearson, www.pearsonhighered.com. ISBN-13-978-0-13-136739-5]
- “ ... a SYSTEMATIC PROCESS of gathering data, facts, figures and information for the advancement of human knowledge.” *)

Scientific research - made FOR WHAT?

- “New realization, recognition, discoveries, and for creating new knowledge based on old knowledge for improving and/or creating products, processes, and organizations” *)

*) [Hertel, Günter H. 2011: http://www.kae.cz/wp-content/uploads/2011/02/110217_GHH_Disposition_LearningTeachingTargets_Innov-Mgmt_PU_Sommerterm2011.pdf] and <http://study.upol.cz/predmet/KAE/KMI?lang=en>

150706_Univ.-Prof. Dr.-Ing. habil. Günter.H.Hertel_The-Characteristics-of-Industrial-Research_Palacký-University_Olomouc_Int.Conference_“Knowledge-for-the-Market-Use”_2015 5/19

While research generally can be searching with more or less systematic steps for finding news, scientific research is characterized by clear systematic, process-based and target-oriented activities (picture 3)²¹⁵.

Especially the processual characteristic means, that scientific research has to define clear input characteristics (as “old” knowledge) and clear new knowledge (as research results) produced by connected steps, loops, networks and interim results. This **Input-Process-Result Model** [2] is not only a good characterisation of scientific research, but also a very helpful template or framework for each of scientific works in the industry and even in the academia.

Relating the target orientation of scientific research one has to differentiate in-between “basic research” as well as “application research” (table 1).

²¹⁵ CRESWELL, J. W. *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* [online]. 4th edition. Pearson, www.pearsonhighered.com, 2012. ISBN-13:978-0-13-136739-5. pp. 8-9. Available at: http://www.onlinecef.net/file.php/1/CEF_Resources/Research%20%20Method/___Educational_Research___Planning___Conducting___and___Evaluating___Quantitative___and___Qualitative___Research___4th_Edition_.pdf.

HERTEL, G. H. *Disposition of the teaching subject ‘Innovation Management’* [online]. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2011. Available at: http://www.kae.cz/wp-content/uploads/2011/02/110217_GHH_Disposition_LearningTeachingTargets_Innov-Mgmt_PU_Sommerterm2011.pdf and <http://study.upol.cz/predmet/KAE/KMI?lang=en>.

Definitions of research and related terms [online]. Available at: <https://explorable.com/definition-of-research>.

Table 1: Differentiating in-between basic and applied research²¹⁶

“BASIC RESEARCH”	“APPLICATION RESEARCH”
Knowledge-driven research on ... New data, figures, facts, New causes, New effects and cause-effects relations etc. Mostly made in Universities and Scientific Institutes for the academic world	Purpose-driven research for ... Something, like new/better products, processes, organizations Somebody, like institutions, enterprises, politics etc. Mostly made in Scientific and/or Applied Research Institutes/Universities for commerce and industry

3 Recommended steps for scientific work

The author has made good experience with 8+1 steps during a researching process (pic. 4). The steps

- Are based in the mentioned Input-Process-Result Model (see chapter 2) and
- Alternate between questioning, maintaining and materializing, discussing and disputating as well as verifying and validating.

To start (step 1) with a (few) of clear formulated, intelligent Research Questions (RQ) and/or Research Hypothesis (RH) and/or Research Problems (RP) is needed. The formulation should make clearly, that the RQ, RH or RP themselves are specific, measurable, ambitious, realistic and timely (“s-m-a-r-t” characteristics of targets).

With the step 4 – publication of the research approaches – one should give the RQ, RH or RP in a certain community for earning feedbacks, collecting findings, adopting targets and approaches, last but not least for re-designing the RQ, RH and/or RP.

²¹⁶ HERTEL, G. H. *Disposition of the teaching subject ‘Innovation Management’* [online]. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2011. Available at: http://www.kae.cz/wp-content/uploads/2011/02/110217_GHH_Disposition_LearningTeachingTargets_Innov-Mgmt_PU_Sommerterm2011.pdf and <http://study.upol.cz/predmet/KAE/KMI?lang=en>.

MEDIN, D. L. A Dangerous Dichotomy: Basic and Applied Research. *Observer* [online]. Vol. 25, No. 3 March, 2012. Association for Psychological Science, 1133 15th Street, NW; Suite 1000 Washington, DC 20005, USA. Available at: <https://www.psychologicalscience.org/index.php/publications/observer/2012/march-12/a-dangerous-dichotomy-basic-and-applied-research.html>.

Picture 4: Recommended steps for scientific research

3) Research steps: S-D-D-P and S-V-P-V *)

1. START	with a (few) Research Question (RQ), esp. a “WHY”-question
2. DECOMPOSE	the RQ into sub-RQ or and sub-problems with clear targets
3. DISCUSS	possible clusters of solutions (not the solutions themselves)
4. PUBLISH	the approaches 1) to 3) related to the targets
5. SOLVE	sub-problems and sub-RQ
6. VERIFY	the fulfillment of defined targets (in 2)
7. PUBLISH	the verified solutions
8. VALIDATE	by comparing the expectations of all interested parties

*) See [Hertel, Günter H. 2011: http://www.kae.cz/wp-content/uploads/2011/02/110217_GHH_Disposition_LearningTeachingTargets_Innov_Mgmt_FU_Sommersemester2011.pdf] and <http://study.upol.cz/predmet/KAE/KM?lang=en>
 150706_Univ.-Prof. Dr.-Ing. habil. Günter H. Hertel_The-Characteristics-of-Industrial-Research_Palacký-University_Olomouc_Int.Conference_“Knowledge-for-the-Market-Use”_2015 6/19

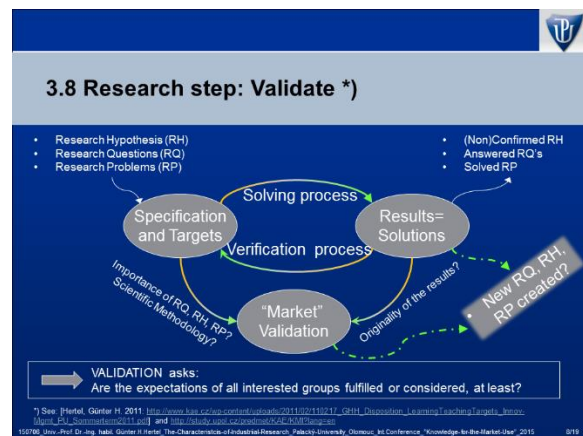
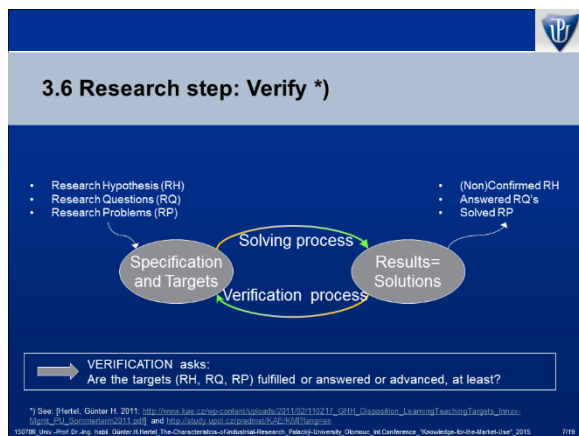
The solving process of the RQ, RH and/or RP starts with step 5, not earlier.

After achieving results one has to verify the results (step 6) by comparing with the own formulated targets (step 1-4). Even differences between both can be useful for a scientific discussion or for deeper research dives.

Bring with step 7 the verified solutions in a greater disputation by publication in a certain auditorium of all interested parties.

In step 8 one has to compare the results not only with specified and formulated, required targets, but also with unformulated expectations of interested parties, so called market validation (special pictures 5 and 6).

Picture 5: What verification of research results is Picture 6: What validation of research results is



A good research work should not finalized without a chapter over-jumping the borderlines. Scientific results cannot be absolutely final. Often they created new RQ, new RH or new RP. Use a step 9 for formulating new scientific challenges (see here in this paper chapter #5).

Alternative models for research processes are available in quasi unlimited numbers²¹⁷.

²¹⁷ Research process models – overview on literature [online]. Available at: https://scholar.google.de/scholar?q=research+process&hl=de&as_sdt=0,5&as_vis=1.

4 Characteristics of Industrial Research

Picture 7: Six+ Characteristics of Industrial Research

4) Industrial Research – Six+ Characteristics *)

1. Model based approach
2. Working in an innovation funnel
3. “Planned” research
4. “Controlled” research
5. Researching in project management
6. Research in multi-project management

& Let time, space, money and ideas for open research

*) See [Herfel, Günter H. 2011: http://www.kiss.calpoly.edu/content/uploads/2011/02/110217_GHH_Disposition_LearningTeachingTargets_Innov_Mgmt_PU_Sommersem2011.pdf] and <http://study.upol.cz/gradmat/KAC/KM/Gradmat>
150706_Univ.-Prof. Dr.-Ing. habil. Günter H. Herfel, „The Characteristics of Industrial Research“, Palacký University, Olomouc, Int. Conference, “Knowledge for the Market Use”, 2015 9/19

Industrial research is **model-based** and is

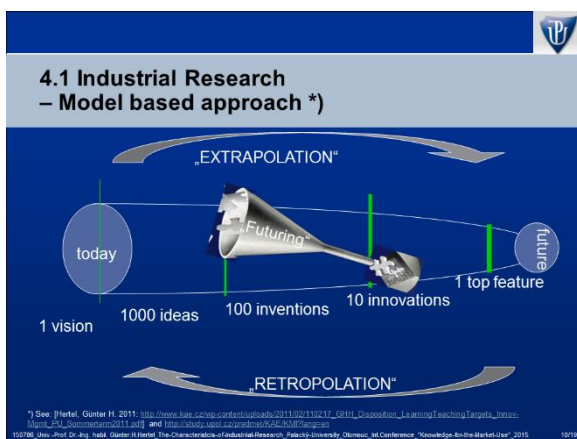
- Different from applied research (see chapter 1, esp. table 1).
- Researching not for the industry, but within the industry.
- Product- and/or process- and/or organizational-driven.
- Invention-focused
- Innovation-oriented
- Stakeholder-focused
- Problem-forced
- TQM-managed

Industrial research is not primarily publication-oriented.

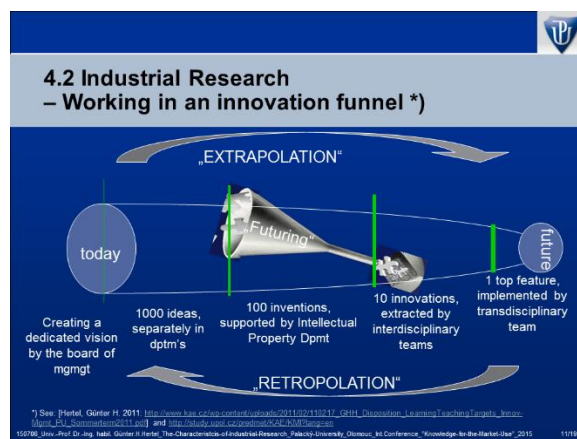
Industrial Research follows more or less in all branches a **similar model, characterized by a bi-directional thinking**:

Simultaneous extra- and retro-polating approaches, looking forward into the future market (requirements of certain stakeholders) as well as looking backwards from assuming possible futures into the present requirements of certain stakeholders (pictures 8 and 9). There are a few of similar definitions²¹⁸. Industrial Research is much more complex than basic or applied research. That’s why knowledge on complex systems can be helpful²¹⁹.

Picture 8: Industrial Research Model



Picture 9: Industrial Research Funnel



²¹⁸ Definition of Industrial Research. [online]. Available at: <http://www.innoviscop.com/en/definitions/industrial-research>.

²¹⁹ HERTEL, G. H., LOTTER, D. *Tacit Social Knowledge and Modelling of Socio-Technical Systems for Controlling of Businesses – an Example Corporate Social Responsibility*. In: Joanna DYCZKOWSKA and Paweł KUŹDOWICZ (ed.): *Controlling and Knowledge – Shaping an Information Environment in Contemporary Business Organizations* [online]. Wrocław: Publishing House of Wrocław University of Economics, 2014, pp. 42-65. ISBN 978-83-7695-414-1. Available at: http://www.researchgate.net/publication/280151300_Controlling_and_Knowledge._Shaping_an_Information_Environment_in_Contemporary_Business_Organizations.

Industrial Research is **target- and stakeholder-driven** (time T, quality Q, Cost&Money M, capacity C) (picture 10).

Although the results of industrial research are not predictable, completely and the research process has a few of uncertainties, one has to define **measurable Key Success Indicators (KSI)** for T, Q, M, C²²⁰. The best is a set of KSI for each of the stakeholders, time-line depending.

Although one has long-term objectives, one has to react on short-term realities. That's why **Quality Gates (QG)** are to be defined with clear targets and decision making rules.

For assumed cases of non-fulfilling the targets at a certain QG one has to define **exit strategies**, alternative approaches or even the cancellation of the research task.

Industrial Research is **controlled** in its time-framed progress of maturity by using KSI (picture 10 and 11).

Maturity management of certain KSI in-between the QG can be done by adapted maturity models from the Quality Management²²¹.

One has to avoid a slowly increasing curve of maturity (in picture 11 the dotted line) and to focus on the **highest possible value-added at each QG**.

Picture 10: Industrial Research Planning

4.3 Industrial Research – “Planned” Research *)

1. Set Targets for
 - Time (T)
 - Quality (Q)
 - Cost/Money (C/M)
 - Capacity (C)
 „T – Q – M” approach for each of the stakeholders
2. Define (quantitative or/and qualitative) Key Success Indicators (KSI) for measuring the progress
3. Formulate Quality Gates (QG) for all indicators, time and/or progress-dependent

*) See: [Herzel, Günter H. 2011. http://www.kim.cz/konference/2011/02/17_09HH_Dissertation_LearningTeachingTargets_heroic_quest_BI_Conference2011.pdf] and <http://study.upol.cz/posilky/946/KIM/Program>
150706_Univ_Prof.Dr.-Ing.habIl.Günter.H.Herzel_The-Characteristics-of-Industrial-Research_Palacký-University-Olomouc_3rd-Conference_“Knowledge-for-the-Market-User_2015” 12/19

Picture 11: Industrial Research Controlling

4.4 Industrial Research – “Controlled” Research *)

Maturity of ...
Time
Quality
Money (€)
Products
Processes
Documents
Organization

Target Line
Often the reality
To be reduced
Job #1
Time

*) See: [Herzel, Günter H. 2011. http://www.kim.cz/konference/2011/02/17_09HH_Dissertation_LearningTeachingTargets_heroic_quest_BI_Conference2011.pdf] and <http://study.upol.cz/posilky/946/KIM/Program>
150706_Univ_Prof.Dr.-Ing.habIl.Günter.H.Herzel_The-Characteristics-of-Industrial-Research_Palacký-University-Olomouc_3rd-Conference_“Knowledge-for-the-Market-User_2015” 13/19

Industrial Research is **done in a project connected with other projects** (Single as well as Multi-Project-Management) (picture 12 and 13).

Project management principles should be known and used²²².

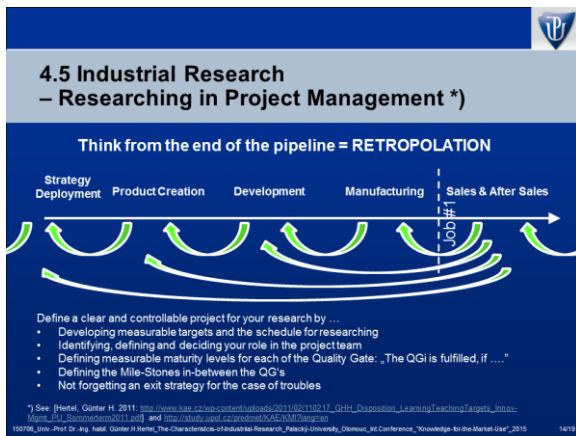
²²⁰ HERTEL, G. H. *Quality - A never ending Challenge – A discussion of importance factors and the demand for new definition of quality*. In: Pavla SLAVÍČKOVÁ (ed.): Knowledge for the Market Use 2013 [online]. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2013. pp. 225-237. ISBN: 978-80-87533-05-5. Available at: <http://knowledgeconference.cz/sites/default/files/downloads/2013-Sbornik-Znalosti.pdf>.

²²¹ HERTEL, G. H. *Maturity Models as an instrument for organizational development*. In: Pavla SLAVÍČKOVÁ (ed.): Knowledge for the Market Use 2014 [online]. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2014. pp. 333-348. ISBN 978-80-87533-07-9. Available at: http://knowledgeconference.upol.cz/downloads/2014-Sbornik_Znalosti.pdf.

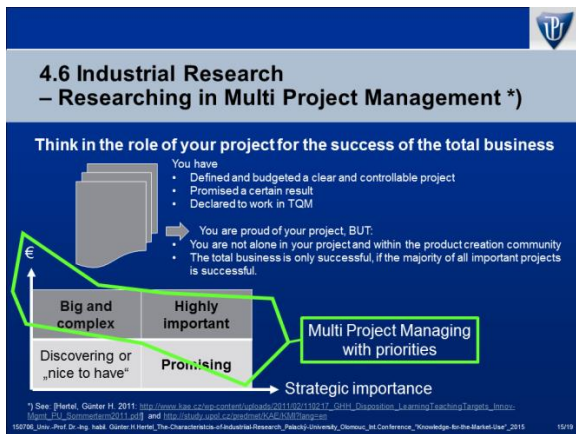
²²² HERTEL, G. H. *Quality - A never ending Challenge – A discussion of importance factors and the demand for new definition of quality*. In: Pavla SLAVÍČKOVÁ (ed.): Knowledge for the Market Use 2013 [online]. Olomouc:

All connected projects should be controlled as single projects as well as synchronously for priority decision-making based on a few of key value indicators (picture 13)²²³.

Picture 12: Industrial Research Project Management



Picture 13: Multi-Project Management



5 Conclusions and new Research Questions

Industrial Research is – of course – research.

But, the characteristics of industrial research do differentiate enormously from basic and even applied research. While some research principles can be generalized for all three types of research (chapter 3), the industrial research is

- much more driven by the requirements (demands and expectations) of all stakeholders,
- much more planned and controlled (by shareholders), and
- Indispensable managed in projects by the project manager and controller.

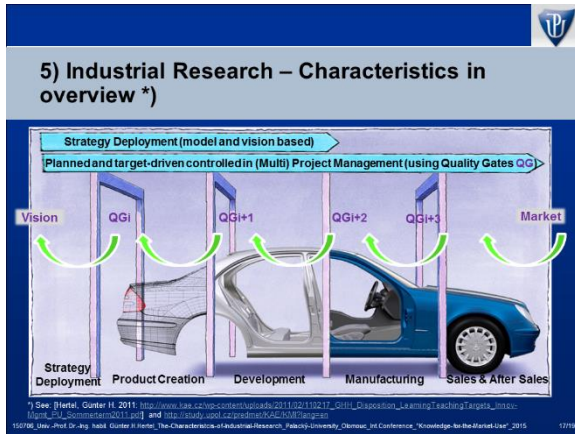
Palacký University Olomouc, 2013. pp. 225-237. ISBN: 978-80-87533-05-5. Available at: <http://knowledgeconference.cz/sites/default/files/downloads/2013-Sbornik-Znalosti.pdf>.

²²³ GILB, T. Fundamental Principles of Evolutionary Project Management [online]. 2005. Available at: <http://gilb.com/dl59>.

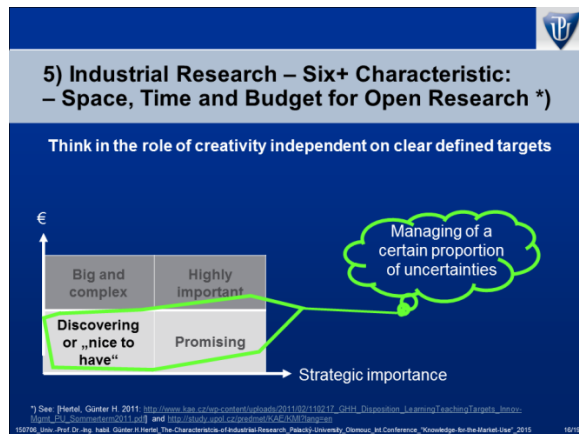
Methodology and tools of Multi-Project Management [online]. Available at: http://www.projektron.de/en/bcs/functions/multi-project-management_

Industrial research stands under success pressure, permanently, while the research budget is a risk capital, a credit on trust, a retaining fee for trust in the researcher. That's why, the research planning and permanently maturity controlling steps should be stakeholder-connected and confidence-creating (see picture 14).

Picture 14: Industrial Research Characteristics-Overview



Picture 15: Industrial Research – “The 6+ Characteristic”



Because industrial research has quite restrictive boundaries in T-Q-M-C, the research management in a company should give certain space, time, money and capacity for a **high risk research ideas**, discovering tasks and **“nice-to-have” projects** beyond these boundaries (picture 15).

Although the author has some experience with this “hybrid” research management, connecting strongly planned and controlled research on one hand with quite open space and discovering researching on the other hand, **new research challenges** has been discussing²²⁴.

²²⁴ HERTEL, G. H. *How to leverage expert and implicit knowledge*. In: Klára BENDOŤÁ and Lucie VAVRYSOVÁ (eds.): *Knowledge for the Market Use 2011* [online]. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2011. ISBN: 978-80-87533-02-4. Available at: <https://skydrive.live.com/redir.aspx?cid=49d2d0495a7fb4e5&resid=49D2D0495A7FB4E5!107&parid=root>.

HERTEL, G. H. *The entrepreneurial university – thesis, antithesis and concept*.-In: Proceedings XII. International Conference ‘Innovation in Science, Education and Business [online]. Kaliningrad: State University of Technology, Kaliningrad/Russia, 2014. pp. 309-314. ISBN 978-5-94826-388-5 and 978-5-94826-392-2. Available at : http://lib39.ru/cgi-bin/irbis64r/cgiirbis_64.exe?I21DBN=KLD&P21DBN=KLD&Z21ID=&S21REF=&S21CNR=&S21STN=1&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&2_S21P02=1&2_S21P03=K=&2_S21STR=QUELLE.

- How to measure the importance and learning effects of high-risk research, even in the case of unsuccessful termination?
- How to allocate the free research projects in the team of researcher? (Each researcher is able for hybrid researching versus strictly separated research teams)
- How to allocate free research projects in cooperation between industry and the academia?
- How to measure research success even for perfectly verified projects? (Materialized research result transitions)
- How to handle research budget in market cycles? (Cyclic versus anti-cyclic)
- How much monitoring beyond the own company is needed and how to do? (Research, technology, invention, innovation, product, process, organization monitoring)
- Which consequences has the differentiation into basic, applied and industrial research for the higher educational process?
- What are the roles of universities and other Higher Educational Institutions on one hand, and commerce and industry on the other hand in an integrated research & innovation system?
- What is the task of the research & innovation policy in the differentiated research & innovation system?

Literature:

CRESWELL, J. W. *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* [online]. 4th edition. Pearson, www.pearsonhighered.com, 2012. ISBN-13:978-0-13-136739-5. pp. 8-9. Available at: http://www.onlinecef.net/file.php/1/CEF_Resources/Research%20%20Method/_Educational_Research__Planning__Conducting__and__Evaluating_Quantitative_and_Qualitative_Research__4th_Edition_.pdf.

HERTEL, G. H. *Disposition of the teaching subject 'Innovation Management'* [online]. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2011. Available at: http://www.kae.cz/wp-content/uploads/2011/02/110217_GHH_Disposition_LearningTeachingTargets_Innov-Mgmt_PU_Sommerterm2011.pdf and <http://study.upol.cz/predmet/KAE/KMI?lang=en>.

Definitions of research and related terms [online]. Available at: <https://explorable.com/definition-of-research>.

MEDIN, D. L. A Dangerous Dichotomy: Basic and Applied Research. *Observer* [online]. Vol. 25, No. 3 March, 2012.. Association for Psychological Science, 1133 15th Street, NW; Suite 1000 Washington, DC 20005, USA. Available at: <https://www.psychologicalscience.org/index.php/publications/observer/2012/march-12/a-dangerous-dichotomy-basic-and-applied-research.html>.

HERTEL, G. H. *Quo vadis Qualität?*. In: Deutsche Gesellschaft für Qualität (DGQ) (Hrsg.): *Qualitätsmanagement für Hochschulen - Das Praxisbuch* [online]. DGQ-Band 35-2. 2014. pp. 259-266. ISBN: 978-3-446-44189-7.-S. Available at: <http://www.hanser-fachbuch.de/buch/Qualitaetsmanagement+fuer+Hochschulen+Das+Praxishandbuch/9783446441897>.

HERTEL, G. H. *Warum sollen sich die Universitäten mit Qualitätsmanagement befassen?* In: Forschungsbeiträge der Naturwissenschaftlichen Klasse. [online]. München: Schriften der Sudetendeutschen Akademie der Wissenschaften und Künste, 2014. pp. 241-253. ISBN 978-3-936284-14-0. Available at: <http://www.sudetendeutsche-akademie.eu/Band34.htm>.

Research process models – overview on literature [online]. Available at: https://scholar.google.de/scholar?q=research+process&hl=de&as_sdt=0,5&as_vis=1.

Definition of Industrial Research. [online]. Available at: <http://www.innoviscop.com/en/definitions/industrial-research>.

HERTEL, G. H., LOTTER, D. *Tacit Social Knowledge and Modelling of Socio-Technical Systems for Controlling of Businesses – an Example Corporate Social Responsibility*. In: Joanna DYCZKOWSKA and Paweł KUŹDOWICZ (ed.): *Controlling and Knowledge – Shaping an Information Environment in Contemporary Business Organizations* [online]. Wrocław: Publishing House of Wrocław University of Economics, 2014, pp. 42-65. ISBN 978-83-7695-414-1. Available at: http://www.researchgate.net/publication/280151300_Controlling_and_Knowledge_Shaping_an_Information_Environment_in_Contemporary_Business_Organizations.

HERTEL, G. H. *Quality - A never ending Challenge – A discussion of importance factors and the demand for new definition of quality*. In: Pavla SLAVÍČKOVÁ (ed.): *Knowledge for the Market Use 2013* [online]. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2013. pp. 225-237. ISBN: 978-80-87533-05-5. Available at: <http://knowledgeconference.cz/sites/default/files/downloads/2013-Sbornik-Znalosti.pdf>.

HERTEL, G. H. *Maturity Models as an instrument for organizational development*. In: Pavla SLAVÍČKOVÁ (ed.): *Knowledge for the Market Use 2014* [online]. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2014. pp. 333-348. ISBN 978-80-87533-07-9. Available at: http://knowledgeconference.upol.cz/downloads/2014-Sbornik_Znalosti.pdf.

GILB, T. *Fundamental Principles of Evolutionary Project Management* [online]. 2005. Available at: <http://gilb.com/dl59>.

Methodology and tools of Multi-Project Management [online]. Available at: <http://www.projektron.de/en/bcs/functions/multi-project-management>.

HERTEL, G. H. *How to leverage expert and implicit knowledge*. In: Klára BENDOVIÁ and Lucie VAVRYSOVÁ (eds.): *Knowledge for the Market Use 2011* [online]. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2011. ISBN: 978-80-87533-02-4. Available at: <https://skydrive.live.com/redir.aspx?cid=49d2d0495a7fb4e5&resid=49D2D0495A7FB4E5!107&parid=root>.

HERTEL, G. H. *The entrepreneurial university – thesis, antithesis and concept*.-In: Proceedings XII. International Conference ‘Innovation in Science, Education and Business [online]. Kaliningrad: State University of Technology, Kaliningrad/Russia, 2014. pp. 309-314. ISBN 978-5-94826-388-5 and 978-5-94826-392-2. Available at : http://lib39.ru/cgi-bin/irbis64r/cgiirbis_64.exe?I21DBN=KLD&P21DBN=KLD&Z21ID=&S21REF=&S21CNR=&S21STN=1&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&2_S21P02=1&2_S21P03=K&2_S21STR=QUELLE.

HERTEL, G. H. *Quo vadis Qualität?*. In: Deutsche Gesellschaft für Qualität (DGQ) (Hrsg.): *Qualitätsmanagement für Hochschulen - Das Praxisbuch* [online]. DGQ-Band 35-2. 2014. pp. 259-266. ISBN: 978-3-446-44189-7.-S. Available at: <http://www.hanser-fachbuch.de/buch/Qualitaetsmanagement+fuer+Hochschulen+Das+Praxishandbuch/9783446441897>.

HERTEL, G. H. *Warum sollen sich die Universitäten mit Qualitätsmanagement befassen?* In: Forschungsbeiträge der Naturwissenschaftlichen Klasse. [online]. München: Schriften der Sudetendeutschen Akademie der Wissenschaften und Künste, 2014. pp. 241-253. ISBN 978-3-936284-14-0. Available at: <http://www.sudetendeutsche-akademie.eu/Band34.htm>.

Contact:

Günter H. Hertel, Ordentlicher Univ.-Prof. Dr.-Ing. habil. (habilitatus)
Department of Applied Economics
Philosophical Faculty
Palacký University Olomouc
Křížkovského 12
771 80 Olomouc
Czech Republic
e-mail: Gunter.H.Hertel_IBH@web.de
www.kae.upol.cz
www.asiin-ev.de/pages/de/asiin-e.-v/systemakkreditierung/akkreditierungskommission.php

Brief Information about the author:

Foundation Dean of the “Friedrich List”-Faculty of Dresden University of Technology (1992-1994);
Full-University Professor “Transportation System and Traffic Flow Theory” at Dresden University of Technology 1992-1996;
Vice President Research & Technology as well as Vice President Corporate Quality Management, DaimlerChrysler in Stuttgart, Detroit and Shanghai 1996-2006;
President of the European Postgraduate Education Institute at Dresden University of Technology 2006-2010; Head of the Accreditation Commission for Institutional Accreditation of Higher Education Institutions within ASIIN, Düsseldorf/Germany since 2011;
Univ.-Prof. for Quality, Innovation and Knowledge Management at Palacký University Olomouc since 2011.

PRVÉ VÝPLATY DOŽIVOTNÝCH DÔCHODKOV V SR Z KAPITALIZAČNÉHO PILIERA

FIRST PAYMENT OF LIFE ANNUITY IN SR FROM FUNDED PILLAR

Danuše GUTTENOVÁ

Žilinská univerzita v Žiline

Anotace: Na Slovensku sú v tomto roku vyplácané prvé doživotné dôchodky zakúpené z úspor na osobných účtoch v druhom pilieri dôchodkového systému. Poistovne boli opatrné a výška vymeraných dôchodkov nedosiahla očakávanej výšky, celková suma dôchodkov z 1. a 2. je nižšia ako v prípade zotrvania účastníka len v priebežnom pilieri. Článok sa zaoberá výpočtom doživotného dôchodku a jeho výšky v závislosti od priemernej mzdy a úrovne zhodnotenia vložených prostriedkov v jednotlivých investičných fondoch dôchodcovských správcovských spoločností. Vypočítané výsledky sú porovnávané so zverejnenými reálnymi údajmi a sú analyzované príčiny veľkých rozdielov.

Abstract: Slovakia is experiencing the first year of paying out life annuities purchased from personal savings in the second pillar of the pension system. The wariness of insurance companies resulted in the magnitude of pensions not reaching the expected amounts. Compared to a pension of a participant keeping to the pay-as-you-go first pillar, the total sum of pension obtained from both the first and the second pillars is lower. The article examines actuarial calculations of life annuities as a function of average wage and the level of appreciation of capital in individual investment funds of pension management companies. The results are compared to the published actual values and the reasons for the significant disparities are analyzed.

Klíčová slova: Doživotné dôchodky, kapitalizačný pilier, priemerná mzda, priebežný pilier.

Keywords: Life annuity, capitalization pension pillar, average wage, pay-as-you-go pension pillar.

Afiliace ke grantu: Tento článok vznikol v nadväznosti na riešený projekt spolufinancovaný zo zdrojov EÚ s názvom „Kvalita vzdelávania a rozvoj ľudských zdrojov ako piliere vedomostnej spoločnosti na Fakulte PEDAS v Žiline, ITMS 26110230083.“

1 Úvod

Nepriaznivý demografický vývoj na Slovensku a prehlbujúci sa deficit Sociálnej poisťovne viedol k reforme dôchodkového systému, ktorý je od roku 2005 trojpilierový. Pôvodné princípy priebežného systému ostali zachované v súčasnom 1. pilieri. Zásadnou zmenou je zriadenie 2. piliera, kde môžu účastníci časť povinných odvodov presmerovať na osobné účty a zvoliť podľa vlastnej stratégie typ fondu, v ktorom sa budú peniaze zhodnocovať. Vstup do 2. piliera je pre osoby mladšie ako 35 rokov dobrovoľný, po vstupe je účasť povinná. Dobrovoľný 3. pilier má tiež kapitalizačný charakter, môže prispievať aj zamestnávateľ. Ako hlavné benefity kapitalizačných pilierov sú uvádzané najmä dva faktory: zvýšenie zásluhovosti a naopak zníženie závislosti od štátom vyplácaného starobného dôchodku. U starobných dôchodkov z priebežného systému sa očakáva s klesajúcim počtom ekonomicky aktívneho obyvateľstva znižujúca sa miera náhrady reálnej mzdy zo súčasných asi 47 % na predpokladaných 30 % v roku 2045. Prvé výplaty dôchodkov z 2. piliera od januára 2015 vyvolali vlnu negatívnych emócií a priviedli vládu k ďalšiemu otvoreniu 2. piliera na tri mesiace, ktorého využilo k odchodu rekordných 158 310 ľudí s takmer 542 miliónmi eur, pričom sa vo viac ako 90 % jednalo o ľudí s mesačným príjmom do 1 000 €. Ostalo 1,45 milióna Slovákov s úsporami okolo 6 miliárd eur.²²⁵

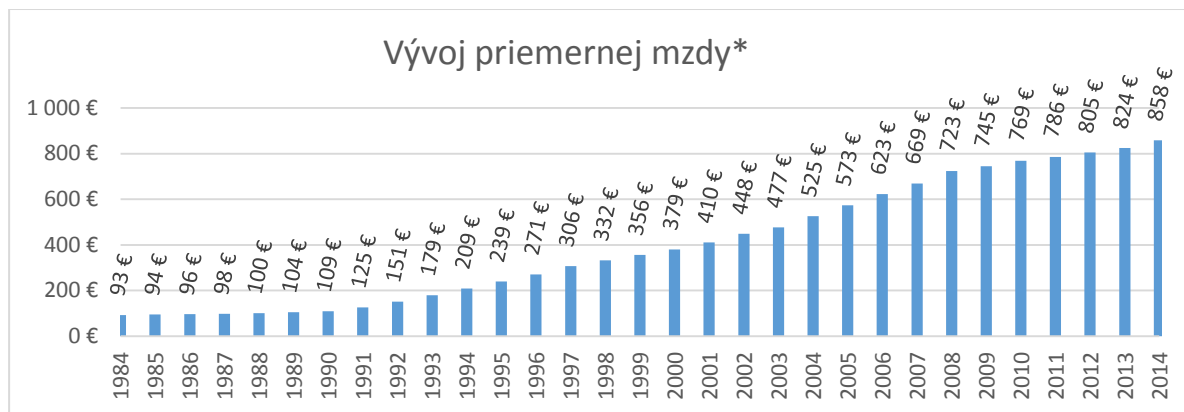
2 Doživotný dôchodok

Na základe tzv. anuitnej novely, ktorá vstúpila do platnosti 1.1.2015, je možné vyplácanie starobného, predčasného a pozostalostného dôchodku. Výplaty môžu byť realizované formou doživotného, dočasného a programového výberu /možnosť čerpania časti usparených peňazí podľa vlastnej voľby pri splnení podmienok daných zákonom/. Je možné nastaviť možnosť dedenia alebo indexáciu dôchodku. Klient realizuje výber preferovanej možnosti z ponukového listu, ktorý mu zašle Sociálna poisťovňa prostredníctvom Centrálného ponukového systému. Táto ponuka je vypracovaná poisťovňami na základe veku žiadateľa a výšky usporenej sumy. Licenciu Národnej banky Slovenska na výplatu súkromných penzií dostali tri komerčné životné poisťovne. O výplatu môže tento rok požiadať podľa informácií Sociálnej poisťovne okolo 3 000 sporiteľov, za prvých päť mesiacov roka tak zatiaľ urobilo 530 sporiteľov.

Výška doživotného dôchodku účastníka 2. piliera je závislá od množstva faktorov, ktoré budeme demonštrovať na ukážkovom príklade. V zjednodušenom simulačnom výpočte zoberieme pracovníka s priemernou mzdou v národnom hospodárstve.

²²⁵ TOMA, B.: *Rana pre druhý pilier*. [online]. cit. 2015-06-10. Dostupné z: <http://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/360162-rana-pre-druhy-pilier/>.

Obrázok č.1: Vývoj priemernej mzdy v rokoch 1984-2014



Zdroj: vlastné spracovanie údajov zo Sociálnej poisťovne,²²⁶. * - pre lepšiu porovnatelnosť údajov v čase je výška priemernej mzdy uvádzaná v eurách, v rokoch 1984-2008 je použitý konverzný kurz 30,126 korún (Kčs alebo Sk) za euro.

Cieľom je porovnať dosiahnutý doživotný dôchodok v prípade účasti len v 1. pilieri s dôchodkom pri zapojení do 1. a v rokoch 2005-2014 aj do 2. piliera. Vo výpočtoch sa budeme zaoberať len neindexovaným doživotným dôchodkom bez pozostalostného krytia, vylúčime dočasný aj programový výber.

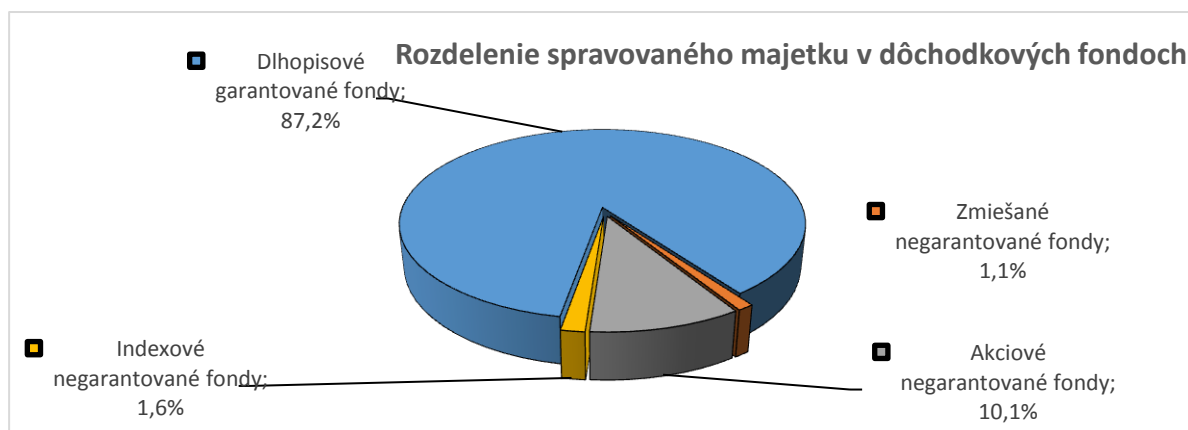
2.1 Výpočet doživotného dôchodku z 2. piliera

V prvom kroku určíme výšku usporenej sumy na osobnom účte v 2. pilieri za 10 rokov jeho trvania. Na zabezpečenie v starobe ide 18 % hrubej mzdy. V období január 2005-október 2012 išla polovina tohto odvodu do priebežného piliera v Sociálnej poisťovni a polovina na osobný účet vo zvolenej dôchodkovej správcovskej spoločnosti /DDS/, v období november 2012-2014 sa pomer zmenil a na účet v 2. pilieri boli odvádzané len 4 %. Za vedenie dôchodkového účtu je poplatok 1 % mesačne z odvádzanej čiastky, Sociálna poisťovňa si účtuje za vlastnú správu 0,5 % v prvom uvažovanom období a 0,25 % v druhom období, od ďalších poplatkov abstrahujeme.

Ako vyplýva z 2. obrázku, väčšina sporiteľov volila v danom období konzervatívne dlhopisové fondy, menšia časť akciové, zmiešané či indexové.

²²⁶ TOMA, B.: Druhý pilier je fiasko. [online]. cit. 2015-06-10. Dostupné z: <http://peniaze.pravda.sk/dochodok/clanok/342383-druhy-pilier-je-fiasko/>

Obrázok č.2: Percentuálne rozdelenie spravovaného majetku v závislosti od typu fondu v DSS



Zdroj: vlastné spracovanie údajov,²²⁷

Priemerné ročné zhodnotenie za uvažované obdobie 2005-2014 vypočítané z údajov o výnosnosti jednotlivých fondov je 2,5 % u dlhopisových a 2,3 % u akciových, u zmiešaných fondov to bolo 2,34 %, nie je teda zásadne odlišné. Vo výnosnejších indexových fondoch bolo minimum sporiteľov. Podklady pre výpočty boli získané na webovej stránke venovanej druhému pilieri.²²⁸

Pre náš zjednodušený výpočet budeme uvažovať zhodnotenie vo výške 2,4 % p.a. Podľa vzorca pre krátkodobé mesačné polehotné sporenie

$$S_k = \left(1 + \frac{11}{24}i\right) * 12 * x_k \quad (1)$$

vypočítame budúcu hodnotu vkladov x_k v k -tom roku sporenia, kde $k = 1, 2, \dots, 10$; $i = 0,024$. Hodnota $k = 1$ odpovedá prvému roku sporenia – kalendárnemu roku 2005, $k = 2$ kalendárnemu roku 2006, atď. Za x_k dosadzujeme sumu odpovedajúcu mesačným odvodom z priemernej mzdy v danom kalendárnem roku do druhého piliera očisteným o uvedené poplatky.

Ročné usparené sumy musíme ďalej zúročiť do konca roku 2014 – celkovú sumu U získame dosadením do vzťahu :

$$U = \sum_{k=1}^{10} S_k (1 + i)^{10-k} = 7\,360 \text{ €}. \quad (2)$$

Účastník je povinný zakúpiť si za usparené prostriedky u licencovanej komerčnej poisťovne v prvom rade doživotný dôchodok, ktorý je o poistným produktom. Len v prípade, že súbeh všetkých jeho dôchodkov prevýši sumu, ktorú by získal pri zapojení len do 1. piliera a súčasne súbeh všetkých priznaných dôchodkov prevyšuje zákonom danú sumu /pre rok 2015 je to 561 €/, môže sa o výplatu prebytku nespotrebovaného na zakúpenie doživotného dôchodku rozhodnúť podľa vlastného uváženia a zvoliť formu dočasného alebo programového výberu.²²⁹

Pre výpočet doživotného dôchodku bol uvedený v Zákone č.43/2004 Z.z. z 20. januára 2004 *O starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov* vzorec

$$a_x^{12} = \frac{N_x}{D_x} - \frac{11}{24}, \quad (3)$$

ktorý vyjadruje hodnotu jednorazového netto poistného na 1/12 peňažnej jednotky vyplácanej doživotne mesačne predlehotne od veku x . Vzťah (3) vzniká matematickou úpravou základnej rovnice

²²⁷ http://druhypilier.sme.sk/typ_fondov?typ=6 [online]. cit. 2015-07-1.

²²⁸ http://druhypilier.sme.sk/typ_fondov?typ=6 [online]. cit. 2015-07-1.

²²⁹ <http://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovsystem/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/>

$$a_x \cdot l_x = l_x + l_{x+1} \cdot v + l_{x+2} \cdot v^2 + \dots + l_{100} \cdot v^{100-x}, \quad (4)$$

kde ľavá strana vyjadruje príjmy poisťovne a pravá strana jej výdavky na vyplatenú 1 peňažnú jednotku ročne diskontovanú k okamžiku uzatvorenia zmluvy. Hodnoty l_x, l_{x+1}, \dots označujú počet žijúcich osôb z hypotetickej skupiny 100 000 osôb podľa použitých úmrtnostných tabuliek; premenná $v = \frac{1}{1+r}$ je diskontný faktor vzhľadom na použitú poistne technickú úrokovú mieru r . Premenné N_x, D_x sú pomocné tzv. komutačné čísla vyjadrujúce diskontovaný počet žijúcich vypočítané na základe aktuálnych úmrtnostných tabuliek a zvolenej poistne technickej úrokovej miery, ktoré sú definované vzťahmi: $D_x = v^x \cdot l_x$ a $N_x = \sum_{j=0}^{100-x} D_{x+j}$, pričom hodnota 100 označuje poslednú uvažovanú vekovú skupinu v použitých úmrtnostných tabuľkách. Rovnicu (4) je možné vyjadriť v tvare

$$a_x = 1 + {}_1p_x \cdot v + {}_2p_x \cdot v^2 + \dots + {}_{100-x}p_x \cdot v^{100-x}, \quad (5)$$

ktorý názorne objasňuje vzťah medzi jednotkovou sumou potrebnou na doživotný dôchodok a_x , vekom x od ktorého začína byť dôchodok vyplácaný, počtom ľudí v každej vekovej skupine a poistne technickou úrokovou mierou. Jednotlivé čísla ${}_k p_x = \frac{l_{x+k}}{l_x}$ vyjadrujú pravdepodobnosť, že jedinec vo veku x sa dožije veku $x+k$, tieto diskontujeme diskontným faktorom v k začiatku vyplácania dôchodku.

Základný vzťah (3) nezahŕňa správne náklady poisťovne, pre výpočet brutto poistného je používaný vzorec

$$JB_x = \frac{1}{1-\gamma} \left[(1 + \delta) \frac{N_x}{D_x} + \alpha \right], \quad (6)$$

ktorý základné netto poistné rozširuje o náklady poisťovne δ vznikajúce pri výplate dôchodkov a o počiatočné jednorazové náklady označené α vyjadrené v percentách z ročnej výplaty dôchodkov, inkasné náklady γ sa udávajú v percentách z ročného brutto poistného.²³⁰

Výška doživotného dôchodku je teda závislá od: veku nástupu na dôchodok, pravdepodobnosti dožitia – teda pravdepodobnej dĺžky vyplácania dôchodku, výšky usporenej sumy, použitej poistne technickej úrokovej miery vyjadrujúcej mieru zhodnotenia vložených prostriedkov a parametrov α, δ, γ .

Výšku zjednanej poistne technickej úrokovej miery poisťovňa zo zákona garantuje po celú dobu trvania zmluvy - pre rok 2015 je Národnou bankou Slovenska stanovený strop 1,9 %. V našich výpočtoch sme pracovali s neupravenými základnými spoločnými úmrtnostnými tabuľkami Slovenskej republiky za rok 2013, ktoré sú dostupné na stránkach Slovenského štatistického úradu.

Tolko teoretický prístup. Novelizácia zákona priniesla zmenu. Poisťovne nie sú povinné zverejniť svoje postupy ani predpoklady, z ktorých vychádzajú. „Kľúčovou ideou anuitnej novely je to, že dôchodky budú vyplácané komerčnými subjektami na základe ich vlastných predpokladov a výpočtov a komerčného súperenia. Štát nijakým spôsobom nestanovil vzorce, ktorými sa dôchodky majú vypočítať.“²³¹

Na základe vzorca (3) uvedeného v pôvodnom zákone vypočítame výšku doživotného dôchodku bez zarátania nákladov poisťovne – teda v prípade, že usporenú sumu 7 360 € pokladáme za jednorazové netto poistné – dostávame čiastky 33,6 € až 39,7 € podľa použitej poistne technickej úrokovej miery 1,6 % až 1,9 % a prípadného až päťročného posunu veku zohľadňujúceho možné predĺženie priemernej dĺžky života. Ale napr. konkrétna poisťovňa ponúka za ušetrenú sumu 7 360 € mesačný doživotný /brutto/ dôchodok len 26,85 €. Vzhľadom na množstvo parametrov vstupujúcich do

²³⁰ LAMOŠ, F.: Matematika v poisťovníctve. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1997, str. 160. ISBN 80-0802552-2.

²³¹ FRANEK, J., STRIŽENCOVÁ, K.: Sú dôchodky z druhého piliera prinízke? [online]. cit. 2015-05-05. Dostupné z: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=10023>.

výpočtu nie je možné zistiť presne pôvod veľkých rozdielov. Problematike sa venoval aj Inštitút finančnej politiky /IFP/, čo je analytický útvar Ministerstva financií SR, ktorý dospel pri tejto usporenej sume k súkromnej penzii vo výške 35,84 €. Poistovne sú obviňované z vysokých až 30 % marží. Za jeden z dôvodov je považovaná voľba nízkej hodnoty poistne technickej úrokovej miery, ďalším diskutovaným bodom je použitie vlastných úmrtnostných tabuliek zahŕňajúcich predpoklady zvýšenia priemernej dĺžky života. Tá má podľa prognóz do roku 2060 vzrásť u mužov až na 80 rokov, čo znamená predĺženie takmer o 8 rokov. K objektívnym problémom patria na strane poisťovní malé počty poistených, teda málo početné poistné kmene, čo znižuje možnosť vyrovnávať riziká. Pre úplnosť je nutné dodať, že vyplatený dôchodok môže byť reálne vyšší, pretože ak vznikne poisťovní na konci roku prebytok ako rozdiel medzi kalkulovaným a skutočným výnosom, je povinná minimálne 90 % z tejto sumy klientovi vyplatiť a to buď formou mimoriadnej platby alebo navýšením doživotného dôchodku.^{232, 233, 234, 235}

Názornú predstavu o nevýhodnosti pre klienta dáva nasledovný výpočet - ušetrených 7 360 € uložených na vlastnom účte pri ročnej úrokovej miere 1,9 % by pri výbere zverejnených súm na začiatku každého mesiaca od veku 62 rokov postačovalo približne

na 30 rokov pri výbere čiastky 26,85 €,

na 20 rokov pri výbere čiastky 36,84 €,

pričom v prípade úmrtia by bol zvyšok v oboch prípadoch dediteľný. V roku 2013 bola priemerná dĺžka života slovenských mužov 72,9 roka a 79,61 rokov u žien.

2.2 Výpočet doživotného dôchodku z 1. piliera

Rovnako ako pri výpočte úspor v 2. pilieri budeme uvažovať pracovníka poberajúceho priemernú mzdu v národnom hospodárstve, ktorému vznikol nárok na starobný dôchodok v roku 2015, bez započítania náhradných dôb dôchodkového poistenia.

Doživotný dôchodok z priebežného piliera je vypočítavaný v prípade priemernej mzdy podľa vzťahu:

$$\text{dôchodok} = (ODP - X * n) * POMB * ADH. \quad (7)$$

Význam jednotlivých premenných: *ODP* je obdobie dôchodkového poistenia v rokoch; *ADH* – aktuálna dôchodková jednotka v eurách – pre rok 2015 je to 10,6865 €; *POMB* – priemerný osobný mzdový bod určený ako podiel osobných vymeriavacích základov ku všeobecnému vymeriavaciemu základu /ten je daný ako 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v slovenskom hospodárstve v danom kalendárnom roku/; *X* – koeficient zohľadňujúci, aká časť odvodov je platená do 2. piliera; *n* – počet rokov platieb do 2. piliera.

²³² FRANEK, J., STRIŽENCOVÁ, K.: Sú dôchodky z druhého piliera prinízke? [online]. cit. 2015-05-05. Dostupné z: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=10023>.

²³³ TOMA, B.: Druhý pilier je fiasko. [online]. cit. 2015-06-10. Dostupné z: <http://peniaze.pravda.sk/dochodok/clanok/342383-druhy-pilier-je-fiasko/>

²³⁴ TOMA, B.: Rana pre druhý pilier. [online]. cit. 2015-06-10. Dostupné z: <http://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/360162-rana-pre-druhy-pilier/>.

²³⁵ <http://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovsystem/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/>

Vzhľadom na priemernú mzdu je hodnota POMB rovná 1. Uvažujeme 31 rokov dôchodkového poistenia v rokoch 1984-2014. Dôvodom je, že pre tieto roky môžeme na kontrolu využiť kalkulačku na informatívny výpočet dôchodku z 1. piliera dostupnú na webovej stránke Sociálnej poisťovne.²³⁶

Výsledky: 1/ V prípade zotrvania len v priebežnom pilieri bol vypočítaný dôchodok 331,30 €. 2/ Ak by tento pracovník odvádzal prostriedky do 2. piliera od roku 2005 do 2014, bol by jeho dôchodok z prvého piliera krátený na sumu 284,30 €, teda znížený o 47 €. Zo vzorca (7) vyplýva, že rozdiel 47 € je konštantný a nemení sa s celkovým počtom započítaných rokov dôchodkového poistenia v 1. pilieri.

2.3 Zhrnutie výpočtov

Z predchádzajúcich výpočtov dochádzame rovnako ako medializované analýzy k záveru, že zapojenie do 2. piliera bude pre prvoúčastníkov s priemernou mzdou /a nižšou/ doživotne výrazne stratové, pričom rozdiel sa bude s valorizáciou dôchodkov z priebežného piliera ďalej zvyšovať. Konštantný dôchodok z komerčnej poisťovne bude infláciou znehodnocovaný a jeho kúpna sila bude klesať. Situácia sa môže meniť až s predlžujúcou sa dobou sporenia a predpokladaným znížením pomeru vymeraného dôchodku z priebežného piliera k celoživotnej priemernej mzde jednotlivca.

Tabuľka 1: Porovnanie doživotných dôchodkov podľa zapojenia do dvojpilierového systému

Dôchodok – účasť len v 1.pilierii /za 31 rokov/	331,30 €	bude priebežne valorizovaný
Dôchodok – účasť v 1. a desať rokov v 2. pilieri	284,30 €	bude priebežne valorizovaný
Rozdiel	-47 €	bude sa zvyšovať
Netto dôchodok z 2. piliera	33,6€ až 39,7 €	
Spravodlivý dôchodok z 2.pilierii podľa IFP ²³⁷	35,84 €	bude konštantný – bez valorizácie
Reálne priznaný dôchodok licencovanou poisťovňou ²³⁸	26,85 €	bude konštantný – bez valorizácie

Zdroj: vlastné spracovanie.

Záver sa týkajú veľkej časti občanov, pretože priemernú mzdu /839 € v roku 2015/ a menej na Slovensku zarába okolo 70 % zamestnancov v národnom hospodárstve.²³⁹ Každý sporiteľ s priemerným príjmom súčasne nespĺňa prvú podmienku pre programový výber či dočasný výber.

3 Záver

Rastúci každoročný deficit priebežného piliera daný nepriaznivým demografickým vývojom a z toho vyplývajúca predpokladaná znižujúca sa miera náhrady prináša v oblasti dôchodkového zabezpečenia každému jednotlivcovi jedinou istotu – nutnosť vytvoriť si vlastné úspory v dostatočnej výške, čo predpokladá dlhodobé sporenie v ekonomicky aktívnej fáze života na základe informovanosti a dostatočnej úrovne finančnej gramotnosti. Dlhá doba investovania je prvým predpokladom vyšších úspor na osobných účtoch, podmienkou nutnou, ale nie postačujúcou, ako ukázala kríza na finančných trhoch. Pre najbližšie roky ale kapitalizačný pilier a nákup doživotného dôchodku u komerčnej poisťovne pre väčšinu obyvateľov tvorenú ľuďmi s priemernými a podpriemernými

²³⁶ TOMA, B.: Druhý pilier je fiasko. [online]. cit. 2015-06-10. Dostupné z: <http://peniaze.pravda.sk/dochodok/clanok/342383-druhy-pilier-je-fiasko/>

²³⁷ FRANEK, J., STRIŽENCOVÁ, K.: Sú dôchodky z druhého piliera prinízke? [online]. cit. 2015-05-05. Dostupné z: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=10023>.

²³⁸ TOMA, B.: Druhý pilier je fiasko. [online]. cit. 2015-06-10. Dostupné z: <http://peniaze.pravda.sk/dochodok/clanok/342383-druhy-pilier-je-fiasko/>

²³⁹ <http://openiazoch.zoznam.sk/kalkulacky/zarobok> [online]. cit. 2015-07-10

mzdami riešenie neprináša, navzdory úvodnej masívnej medializácii sľubujúcej účastníkom švajčiarske dôchodky.

Literatúra:

FRANEK, J., STRIŽENCOVÁ, K.: Sú dôchodky z druhého piliera prinízke? [online]. cit. 2015-05-05. Dostupné z: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=10023>.

LAMOŠ, F.: Matematika v poisťovníctve. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1997, str. 160. ISBN 80-0802552-2.

SOCIÁLNA POISŤOVŇA: Kalkulačka na informatívny výpočet dôchodku. [online]. cit. 2015-05-15. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/kalkulacka-na-informativny-vypocet-dochodku-2015/59319s>.

TOMA, B.: Druhý pilier je fiasko. [online]. cit. 2015-06-10. Dostupné z: <http://peniazze.pravda.sk/dochodok/clanok/342383-druhy-pilier-je-fiasko/>

TOMA, B.: Rana pre druhý pilier. [online]. cit. 2015-06-10. Dostupné z: <http://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/360162-rana-pre-druhy-pilier/>.

<http://openiazoch.zoznam.sk/kalkulacky/zarobok> [online]. cit. 2015-07-10.

http://druhypilier.sme.sk/typ_fondov?typ=6 [online]. cit. 2015-07-1.

<http://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovsystem/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/>

Kontakt:

PhDr. Danuše Guttenová, PhD.
Katedra kvantitatívnych metód a hospodárskej informatiky Faculty PEDAS
Žilinská univerzita
Univerzitná 1
010 26 Žilina
Slovenská republika
email: danuse.guttenova@fpedas.uniza.sk

Krátká informace o autorovi:

Mgr. Danuše Guttenová, Ph.D. je absolventkou oboru Matematická analýza Prírodovedkej fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Vo svojej odbornej praxi sa zaoberá finančnou matematikou.

NÁKUPNÍ CHOVÁNÍ SPOTŘEBITELŮ A PŘIDANÉ LÁTKY V POTRAVINÁCH

CONSUMER BUYING BEHAVIOUR AND ADDED SUBSTANCES IN FOOD

Michaela HAKLOVÁ, Jan ZÁVODNÝ POSPÍŠIL

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: Příspěvek analyzuje, jak ovlivňuje nákupní chování spotřebitelů přítomnost přidaných látek (tzv. éček) v potravinách a zda je toto chování racionální. Cílem příspěvku je zhodnotit, jak spotřebitelé vnímají výskyt přidaných látek v potravinách, zda mají povědomí o jejich významu a do jaké míry přítomnost těchto látek ovlivňuje jejich rozhodnutí o koupi výrobku. K získání potřebných dat pro analýzu a vyvození závěrů je použita forma dotazníkového šetření.

Abstract: The paper analyzes how is consumer buying behavior affected by added substances in food and if this behavior is based on a reasonable basis. The aim of this paper is to evaluate how consumers perceive an occurrence of added substances in food products, if they are aware of their meaning and to what extent the occurrence of added substances affects their purchase decision. Technique of a questionnaire survey is used to obtain relevant data for the analysis and final conclusions.

Klíčová slova: Přidané látky, spotřebitelské chování, potraviny

Keywords: Added Substances, Consumer Behaviour, Food

Afiliace ke grantu: Zpracování a vydání publikace bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělené roku 2015 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. FF_2015_014 - SGS - Kontinuity a diskontinuity ekonomiky.

1 Úvod

Přidané látky, neboli tzv. éčka v potravinách, jsou stále předmětem diskusí. Mnoho spotřebitelů si tyto látky stále spojuje se škodlivými chemikáliemi, i přesto, že jsou v menším či větším množství obsaženy ve většině běžných potravin a jsou jejich nepostradatelnou součástí. Podle legislativy se přidanou látkou rozumí látka, bez ohledu na její výživovou hodnotu, která se zpravidla nepoužívá samostatně jako potravina, ani jako charakteristická potravinová přísada a přidává se do potravin nejen při výrobě, ale také při balení, přepravě nebo skladování, čímž se stává nebo může stát součástí potraviny.²⁴⁰ Tyto látky se do potravin přidávají z různých důvodů. Prodlužují trvanlivost potravin,

²⁴⁰ Česká technologická platforma pro potraviny. *Přidané látky v potravinách* [online]. 2012. [cit. 2015-07-27]. ISBN 978-80-905096-3-4. Dostupné z: <http://www.bezpecnostpotravin.cz/UserFiles/publikace/P%C5%99%C3%ADdatn%C3%A9%20l%C3%A1tky%20v%20potravin%C3%A1ch%20PK.pdf>

zvýrazňují a obnovují barvu potravin, regulují kyselost a hustotu, případně dodávají potravinám sladkou chuť bez použití řepného cukru.

2 Přidané látky a jejich negativní obraz

Přidané látky používané při výrobě potravin nejsou ničím novým a jsou známé a používané dokonce po několik staletí. Příkladem může být kyselina octová nebo sůl. Negativní ohlas u spotřebitelů na přidané látky byl s největší pravděpodobností vyvolán změnou v označování aditiv a zavedením označení "E" v osmdesátých letech minulého století.²⁴¹

Přítomnost přidaných látek, které byly v potravině použity, musí být vždy uvedena na obale výrobku. Podle nařízení Evropské Unie z roku 2011 si výrobci mohou zvolit způsob označování aditiv a uvést buď její celý název nebo číselný kód E.²⁴² Je pravděpodobné, že právě označování pouze číselným kódem způsobuje situaci, kdy spotřebitelé pohlížejí na přidané látky negativně. Většina výrobců v současné době preferuje označování číselným kódem, kterému běžný spotřebitel neporozumí, pokud se o problematiku více nezajímá. Svědčí o tom také výsledky průzkumu Státní zemědělské a potravinářské inspekce z roku 2007, kde byla spotřebitelům položena otázka, jakým způsobem by měla být na obale uvedena aditiva. Výsledky tohoto průzkumu ukázaly, že největší část dotázaných se přiklání k možnosti, aby na obale výrobku byly uvedeny obě informace, jak E kódy, tak názvy. Naopak nejméně dotázaných potvrdilo, že jim na obale stačí kód E.²⁴³

Další z příčin negativního vnímání přidaných látek v potravinách je zcela jistě řada článků o škodlivých účincích tzv. éček na lidské zdraví, které se objevovaly, a stále objevují, nejen v bulvárním tisku. Pozitivním výsledkem této "negativní kampaně" je skutečnost, že se řada výrobců potravin zaměřila na minimalizaci použití aditivních látek ve svých výrobcích, či na jejich úplnou eliminaci. Výrobci také mohou využít u svých výrobků označení typu "bez konzervačních látek" či "bez přidaných látek". Toto označení upravuje Vyhláška č. 4/2008 Sb.²⁴⁴

Díky zvýšené pozornosti spotřebitelů a veřejnosti je v současné době používání přidaných látek v potravinách značně omezeno, a zdravotní nezávadnost těchto látek je přísně kontrolována. Při výrobě potravin lze použít pouze přidané látky, které byly schváleny pro použití v potravinách EU příslušnými právními předpisy. Nařízením (ES) č. 1333/2008 o potravinářských přídatných látkách stanovuje základní podmínky, které musí být splněny, aby bylo možné zahrnout potravinářskou přídatnou látku do seznamu látek povolených v EU. Použití přídatné látky může být povoleno pouze, pokud jsou splněny níže uvedené podmínky:

- použití přídatné látky nepředstavuje žádné zdravotní riziko pro spotřebitele,
- existuje odůvodněná technologická potřeba použití přídatné látky,
- použití potravinářské přídatné látky neuvádí spotřebitele v omyl (např. s ohledem na čerstvost, jakost použitých složek, přirozenosti produktu),
- přídatná látka musí poskytovat výhody a přínos pro spotřebitele (např. zachování výživové jakosti potraviny, zlepšení schopnosti potraviny zachovat si jakost nebo stabilitu, zlepšení organoleptických vlastností).²⁴⁵

²⁴¹ Česká technologická platforma pro potraviny. *Přidané látky v potravinách* [online]. 2012. [cit. 2015-07-27]. ISBN 978-80-905096-3-4. Dostupné z:<http://www.bezpecnostpotravin.cz/UserFiles/publikace/P%C5%99%C3%ADdatn%C3%A9%20I%C3%A1tky%20v%20potravin%C3%A1ch%20PK.pdf>

²⁴² Přídatné látky (aditiva). *Státní zemědělská a potravinářská inspekce*. [online]. 11.12.2014 [cit. 2015-07-27]. Dostupné z:<http://www.szpi.gov.cz/clanek/pridatne-latky-aditiva.aspx>

²⁴³ Chování spotřebitelů (21). *Státní zemědělská a potravinářská inspekce*. [online]. 1.10.2007 [cit. 2015-07-27]. Dostupné z:<http://www.szpi.gov.cz/clanek/chovani-spotrebitelu-21.aspx>

²⁴⁴ Přídatné látky (aditiva). *Státní zemědělská a potravinářská inspekce*. [online]. 11.12.2014 [cit. 2015-07-27]. Dostupné z:<http://www.szpi.gov.cz/clanek/pridatne-latky-aditiva.aspx>

²⁴⁵ ibid.

Existuje také řada potravin, kde se přidané látky používat nesmí. Jedná se o výrobu nezpracovaných potravin, medu, neemulgovaného tuku a oleje, másla, neochucených kysaných mléčných výrobků s živou kulturou, minerální vody a balených pramenitých vod, kávy s výjimkou instantní kávy a kávových extraktů, nearomatizovaného čaje, cukru, sušených těstovin (kromě bezlepkových těstovin anebo těstovin pro hypoproteinové diety), neochuceného podmáslí s výjimkou sterilovaného podmáslí.²⁴⁶

Upraveno je také použití přidaných látek při výrobě potravin určených pro kojence a malé děti, kde je povoleno pouze několik přidaných látek. Jejich seznam lze nalézt ve vyhlášce EU č. 4/ 2008 Sb.²⁴⁷

Seznam povolených přídatných látek a příslušných E kódů je uveden ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví ČR č. 4/2008 Sb., a jejich seznam je volně dostupný na internetových stránkách. V současné době se v potravinářské výrobě používá asi 350 látek.²⁴⁸

Pravdou tedy je, že čím více je potravin zpracovávána, je předpoklad, že tím více tzv. éček bude obsahovat. Přesto, že o přidaných látkách koluje celá řada mýtů, díky přísné technologické kontrole a řadě výzkumů prokazujících nezávadnost schválených aditiv, nejsou látkami, které by přímo ohrožovaly lidské zdraví.²⁴⁹ Jsou součástí našeho dennodenního života a současnou výrobu potravin si bez těchto látek lze jen těžko představit.

3 Metodika výzkumu

Součástí článku je zprostředkování výsledků dotazníkového šetření s cílem zjistit, jak informovaní jsou spotřebitelé o přidaných látkách a jak ovlivňuje přítomnost těchto látek jejich nákupní chování. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 162 respondentů. Průzkum byl prováděn veřejně a odpovědi byly zaznamenávány elektronicky pomocí dotazníku, který byl anonymní. Vzhledem k počtu respondentů jsou výsledky a závěry z šetření spíše orientační.

Respondentům bylo položeno celkem 13 otázek, včetně otázky na pohlaví, věk a vzdělání. Dotazník byl koncipován jako kombinace uzavřených i otevřených otázek a všechny položky byly pro dokončení a odeslání dotazníku povinné.

Co se týče pohlaví respondentů, výzkumu se zúčastnilo celkem 116 žen (71,6 %) a 46 mužů (28,4 %) ve věkovém rozmezí 18 – 50+ let. Jednotlivé věkové skupiny byly tvořeny následovně – 18-23 let 39,51 %, 23-30 let 35,8 %, 30-50 let 30 % a 50 a více let 6,17 %.

Průzkumu se zúčastnilo nejvíce lidí s dokončeným středoškolským vzděláním (45,06 %) a s vysokoškolským vzděláním (41,36 %). Z výsledku tedy vyplývá, že o danou problematiku jeví zájem spíše lidé s vyšším dosaženým vzděláním.

4 Výsledky

Výsledky průzkumu ukazují, že informací o přidaných látkách na obalech výrobků si všímá 135 (83,33 %) respondentů. Z toho 69 (42,59 %) tyto informace sleduje pravidelně a zajímá se o to, co je uvedeno na obalu a 66 (40,74 %) respondentů se na obal výrobku, který kupují, podívá pouze občas.

²⁴⁶ Přídavné látky (aditiva). *Státní zemědělská a potravinářská inspekce*. [online]. 11.12.2014 [cit. 2015-07-27]. Dostupné z:<http://www.szpi.gov.cz/clanek/pridatne-latky-aditiva.aspx>

²⁴⁷ Česká technologická platforma pro potraviny. *Přidané látky v potravinách* [online]. 2012. [cit. 2015-07-27]. ISBN 978-80-905096-3-4. Dostupné z:<http://www.bezpecnostpotravin.cz/UserFiles/publikace/P%25%99%20ADdatn%20A9%20I%20A1tky%20v%20potravin%20A1ch%20PK.pdf>

²⁴⁸ Přídavné látky (aditiva). *Státní zemědělská a potravinářská inspekce*. [online]. 11.12.2014 [cit. 2015-07-27]. Dostupné z:<http://www.szpi.gov.cz/clanek/pridatne-latky-aditiva.aspx>

²⁴⁹ Česká technologická platforma pro potraviny. *Přidané látky v potravinách* [online]. 2012. [cit. 2015-07-27]. ISBN 978-80-905096-3-4. Dostupné z:<http://www.bezpecnostpotravin.cz/UserFiles/publikace/P%25%99%20ADdatn%20A9%20I%20A1tky%20v%20potravin%20A1ch%20PK.pdf>

Z výsledků dále vyplývá, že většina dotázaných ví, že všechna tzv. éčka, která se do potravin přidávají, nejsou zdraví škodlivá. Na otázku, zda jsou všechna aditiva zdraví škodlivá, tedy odpovědělo záporně 132 (81,48 %) dotázaných.

Na otázku, zda ovlivňuje přítomnost tzv. éček spotřebitelovo rozhodnutí o koupi výrobku, odpověděla většina dotázaných, 94 (58,02 %), kladně. Z tohoto čísla vyplývá, že přítomnost přidaných látek neovlivňuje nákupní chování některých dotázaných, kteří věnují pozornost popisu na obalech výrobků, které kupují (83,33 %). 41 (25,31 %) dotázaných tedy sice sleduje popisy na obalech výrobků, ale přítomnost přidaných látek nemá na jejich rozhodnutí o koupi výrobku vliv. Podrobněji znázorňuje odpovědi na tuto otázku Graf 1.

Graf 1: Vliv přítomnosti přidaných látek na spotřebitelovo rozhodování



Zdroj: vlastní zpracování

Zajímavým bylo také zjištění, kolik tzv. éček je pro spotřebitele přijatelných, aby si výrobek koupil. Jak již bylo uvedeno výše, většina dotázaných (81,48 %) si je vědoma, že ne všechny přidané látky jsou zdraví škodlivé. Podle výsledků průzkumu 54 (33,33 %) dotázaných tedy uvedlo, že záleží na druhu přidané látky, aby byli schopni posoudit, kolik přidaných látek je přijatelných. Druhá největší skupina dotázaných, 45 (27,78 %), akceptuje 1 – 3 přidané látky ve výrobku.

Druhá část dotazníku se skládala z otevřených otázek, jejichž cílem bylo zjistit, jak dobře jsou spotřebitelé informováni o přidaných látkách a zda jsou tyto informace založené na pravdě.

V rámci dotazování měli spotřebitelé odpovědět, zda znají některá tzv. éčka, která jsou zdraví škodlivá. Zhruba 40 % dotázaných uvedlo, že nerozezná škodlivé látky od nezávadných nebo si na přesné kódy z hlavy nevzpomenou. Téměř 60 % dotázaných uvedla některé látky či E kódy, které jsou podle nich zdraví škodlivé. Nejčastěji uváděnou odpovědí byla přidaná látka E 120 (kyselina karmínová). Jedná se o červené barvivo získávané z vysušených těl hmyzu žijícího převážně v Peru a na Kanárských ostrovech.²⁵⁰ Toto barvivo do své odpovědi zahrnuje 18 dotázaných. Podle dostupných

²⁵⁰ Seznam Éček. *Zdravá potravina*. [online]. 2015 [cit. 2015-07-27]. Dostupné z: <http://www.zdravapotravina.cz/seznam-ecek>

zdrojů se však nejedná o zdraví škodlivou a nebezpečnou látku a použití této látky je v EU povoleno. Látky může vyvolávat alergickou reakci a není vhodná pro kojence.²⁵¹ Spotřebitelé mají o tomto barvivu povědomí s největší pravděpodobností proto, jelikož v minulých letech vyšlo o této látce několik článků jak v tištěných tak elektronických médiích. Dále mezi své odpovědi respondenti zahrnují také aditivum E 133 (brilantní modř), které může být označeno za nebezpečné a zdraví škodlivé²⁵², a sladidlo E 951 (aspartam), který je také považován za zdraví ohrožující.²⁵³ Je nutno dodat, že všechny tyto uvedené přidané látky jsou na seznamu povolených látek a mohou být zdraví škodlivé pouze při konzumaci většího množství.

Dotazování také směřovalo ke zjištění, zda spotřebitelé znají některá tzv. éčka, která jsou v České republice zakázána. 70 % dotázaných žádné zakázané přidané látky nezná nebo si nevzpomene na název daných látek. Nejčastější odpovědi zbytku respondentů byla látka E 121 (citronová červeň) a E 201 (sorban sodný). Obě tyto látky jsou v České republice zakázány.

Více než polovina dotázaných (57 %) zná některé potraviny, do kterých se tzv. éčka přidávat nesmí. 47 dotázaných uvedlo, že by se přidané látky neměly přidávat do výrobků určených pro malé děti a pro kojence a 25 respondentů zmínilo Bio potraviny. Ostatní odpovědi zahrnovaly položky: med, mouka, mléko a máslo. Velká část respondentů (43 %) nebyla schopna určit výrobky, do kterých se přidané látky přidávat nesmí.

O tom, že většina dotázaných si není zcela jistá, která tzv. éčka mohou být zdraví škodlivá, a která nikoli, potvrzují také odpovědi na otázku, zda spotřebitelé znají nějaké látky, o kterých bezpečně ví, že zdraví škodlivé nejsou. 48 % dotázaných na tuto otázku odpovědělo záporně. Mezi nejčastější odpovědi dalších respondentů patřily položky uvedené v následující tabulce.

Tab. 1: Nejčastější odpovědi na otázku týkající se zdraví prospěšných přidaných látek

Počet respondentů	Přidaná látka
16	E300 (vitamín C)
13	E330 (kyselina citrónová)
12	E150 (karamel)
5	E270 (kyselina mléčná)
3	E290 (oxid uhličitý).

Zdroj: vlastní zpracování

5 Závěr

Cílem tohoto článku bylo zjistit, jaké povědomí mají spotřebitelé o přidaných látkách v potravinách a zda přítomnost těchto látek ovlivňuje jejich nákupní chování. Z provedeného dotazníkového šetření vyplývá, že o danou problematiku jeví zájem zejména lidé s dosaženým středoškolským vzděláním a vyšším, a především mladší generace ve věku 18 – 30 let. Jak můžeme usoudit z výsledků průzkumu, většina spotřebitelů má povědomí o přidaných látkách v potravinách a všímá si popisu na obalech výrobků. Menší procento se již tím, jaké látky jsou uvedeny na obalu, nechá ovlivnit při svém rozhodování o koupi. Vzhledem k obtížnému vyhodnocování a věrohodnosti otevřených otázek nelze data zevšeobecňovat. Pozitivním zjištěním ale je, že více jak polovina dotázaných ví, která tzv. éčka

²⁵¹ Seznam Éček. *Zdravá potravina*. [online]. 2015 [cit. 2015-07-27]. Dostupné z: <http://www.zdravapotravina.cz/seznam-ecek>

²⁵² ibid.

²⁵³ ibid.

jsou zdraví škodlivá, a také má povědomí o potravinách, do kterých se aditiva přidávat nesmí. Více než polovina respondentů také zná nějaké látky, o kterých bezpečně ví, že nejsou zdraví škodlivé.

Literatura:

Česká technologická platforma pro potraviny. *Přidané látky v potravinách* [online]. 2012. [cit. 2015-07-27]. ISBN 978-80-905096-3-4. Dostupné z: <http://www.bezpecnostpotravin.cz/UserFiles/publikace/P%C5%99%C3%ADdatn%C3%A9%20%C3%A1tky%20v%20potravin%C3%A1ch%20PK.pdf>

Chování spotřebitelů (21). *Státní zemědělská a potravinářská inspekce*. [online]. 1.10.2007 [cit. 2015-07-27]. Dostupné z: <http://www.szpi.gov.cz/clanek/chovani-spotrebitelu-21.aspx>

Přidatné látky (aditiva). *Státní zemědělská a potravinářská inspekce*. [online]. 11.12.2014 [cit. 2015-07-27]. Dostupné z: <http://www.szpi.gov.cz/clanek/pridatne-latky-aditiva.aspx>

Seznam ěček. *Zdravá potravina*. [online]. 2015 [cit. 2015-07-27]. Dostupné z: <http://www.zdravapotravina.cz/seznam-ecek>.

Kontakt:

PhDr. Jan Závodný Pospíšil, PhD.
Univerzita Palackého v Olomouci
Katedra aplikované ekonomie
Křížkovského 8
771 47 Olomouc
Česká republika
email: jan.zavodny@upol.cz

Bc. Michaela Haklová
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8
771 47 Olomouc
České republiky

Krátká informace o autorech:

Bc. Michaela Haklová vystudovala na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci studijní program, obor Angličtina se zaměřením na aplikovanou ekonomii. V současné době je studentkou navazujícího magisterského programu na Vysoké škole ekonomické v Praze, oboru Podniková ekonomika a management.

PhDr. Jan Závodný Pospíšil, Ph.D. vystudoval na Fakultě multimediálních komunikací Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně obor Marketingové a sociální komunikace. V roce 2011 úspěšně vykonal rigorózní řízení na Fakultě masmédií Panevropské vysoké školy v Bratislavě. V roce 2012 dokončil doktorský studijní program Management a marketing na Fakultě managementu a ekonomiky UTB ve Zlíně. V současnosti působí na Moravské vysoké škole v Olomouci a na Katedře aplikované ekonomie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Je autorem a spoluautorem odborných článků a publikací věnovaných spotřebitelskému chování, marketingové komunikaci a médiím. Podílel se na přípravě učebnic a metodiky mediální výchovy a je autorem knih o reklamě a PR.

CROWDSOURCING: JAK VYUŽÍT POTENCIÁL DAVU K ZÍSKÁNÍ KONKURENČNÍ VÝHODY

CROWDSOURCING: HOW TO HARNESS THE POTENTIAL OF THE CROWD TO GAIN COMPETITIVE ADVANTAGE

Barbora HALTOFOVÁ

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: *Příspěvek se zabývá crowdsourcingem a možnostmi jeho implementace do managementu inovací firem. Na základě analýzy příkladů dobré praxe reflektuje proces využití crowdsourcingu ve firemní praxi.*

Abstract: *The paper deals with crowdsourcing and its integration into the internal innovation processes. The paper reflect the use of crowdsourcing process in business, this is achieved by demonstrating the best practice examples of the successful deployment of crowdsourcing in innovation management.*

Klíčová slova: *Crowdsourcing, konkurenceschopnost, inovační procesy, produktový vývoj*

Keywords: *Crowdsourcing, competitive advantage, innovation processes, product development*

1 Crowdsourcing

Crowdsourcing je organizovaná činnost ve virtuálním prostředí, která využívá kolektivní inteligenci – schopnost skupiny lidí najít lepší řešení daného problému než jednotlivec, to vše s využitím moderních ICT. Termín crowdsourcing, který vznikl spojením slov *crowd*, ve smyslu dav nebo také komunita, a slova *outsourcing*, tedy vyčlenění určité aktivity a svěření do rukou jiného subjektu, byl poprvé definován v roce 2006 Jeffem Howe jako postup svěření úkolu tradičně prováděného určeným zástupcem (zpravidla zaměstnancem) do rukou nedefinované, obecně velké skupiny lidí, a to formou otevřené výzvy.²⁵⁴

²⁵⁴ HOWE, J. The rise of crowdsourcing. *Wired Magazine*, vol. 14, no. 6, 2006, p. 1-4.

Tato první, poměrně dosti obecná definice, má za následek názorovou neshodu autorů, kteří se crowdsourcingem zabývají. Podle jedné skupiny v čele s Brambhamem je crowdsourcing navázán na online projekty a bezpodmínečně tedy souvisí s Internetem.²⁵⁵ Podle druhé skupiny autorů v čele s Halderem byl proces crowdsourcingu znám mnohem dříve před rokem 2006 a vůbec není navázán na moderní ICT. Svě tvrzení Halder dokládá několika příklady, přičemž vůbec první případ využití crowdsourcingu datuje do počátku 18. století, konkrétně do roku 1714, kdy britská vláda vyhlásila veřejnou výzvu, jejímž zadáním bylo najít jednoduchou a praktickou metodu pro přesné určení do té doby velice těžko a nepřesně měřitelné zeměpisné délky na moři. Odměnu za nejlepší řešení, tzv. Longitude Prize ve výši 20 000 £, získal v roce 1765 John Harrison, který zkonstruoval první námořní chronometr. Dalším historickým příkladem crowdsourcingu – otevřené vládní výzvy na povzbuzení lidské snahy o vyřešení tehdy nejpálčivějších problémů, je výzva francouzské vlády z počátku 19. století, jejímž cílem bylo nalézt levnou, ale odpovídající náhradu másla, vhodnou zejména pro námořníky a lidi z nižších společenských vrstev. Odměna ve výši 12 000 francouzských franků byla v roce 1869 udělena chemiku Hoppolytu Mège-Mourièrovi za vynález margarínu.²⁵⁶ K Halderovi se přiklání také Ellis, která jako jednu z prvních crowdsourcingových aktivit uvádí proces vzniku Oxford English Dictionary z konce 19. století. Za vznikem oxfordského slovníku totiž stojí otevřená výzva z roku 1884, na základě které široká veřejnost čtenářů zasílala editorům slovníku hesla s jejich významy.²⁵⁷

Halder spojuje první crowdsourcingové iniciativy z 18. a 19. století především s vědeckými inovacemi v Evropě, nicméně ve 20. století se podle něj proces crowdsourcingu rozšířil i za hranice kontinentu a bývá využíván v pro jiné – nevědecké účely. Jako příklad uvádí veřejnou výzvu firmy The Planters Peanuts o návrh firemního loga z roku 1916, známější otevřenou výzvu automobilky Toyota z roku 1936 na návrh redesignu jejího loga, nebo veřejnou soutěž o nejlepší architektonický návrh Sydney Opera House z roku 1957.²⁵⁸

Na rozdíl od Haldera²⁵⁹ je ale většina autorů toho názoru, že je crowdsourcing bezprostředně navázán na Internet a moderní ICT. Mezi tyto autory řadíme vedle již zmiňovaného Brabhama také např. Vivacqua a Borgese, podle kterých je nejznámějším příkladem crowdsourcingu internetová encyklopedie Wikipedia, která je kompletně tvořená uživatelským obsahem dobrovolníků²⁶⁰, nebo Raymonda, který popisuje vznik Linuxu – jednoho z nejlepších operačních systémů, který byl kdy vytvořen.²⁶¹

Názorovou neshodu autorů zabývajících se crowdsourcingem řeší Estelles-Arolas a Gonzalez-Ladronde-Guevara, kteří v roce 2012 analyzují více než čtyřicet do té do té doby známých definic crowdsourcingu a publikují jednotnou definici, která crowdsourcing popisuje jako formu participativní online aktivity, v níž jednotlivci, instituce, nezisková organizace nebo firma vyzve prostřednictvím otevřené výzvy skupinu lidí s různým zaměřením, množstvím a hloubkou znalostí, aby se dobrovolně podíleli na řešení daného úkolu. Do práce na řešení úkolu různé složitosti a modularity dav vkládá své znalosti, práci, peníze a/nebo zkušenosti, což přináší oboustranný

²⁵⁵ BRABHAM, D.C. *Crowdsourcing as a model for problem solving: leveraging the collective intelligence of online communities for public good*. Utah: The University of Utah, 2010.

²⁵⁶ HALDER, B. Evolution of crowdsourcing: potential data protection, privacy and security concerns under the new media age. *Revista Democracia Digital e Governo Eletrônico*, no. 10, 2014, p. 377-393.

²⁵⁷ ELLIS, S. A History of Collaboration, a Future in Crowdsourcing: Positive Impacts of Cooperation on British Librarianship. *Libri*, vol. 64, no. 1, 2014, p. 1-10.

²⁵⁸ HALDER, B. Evolution of crowdsourcing: potential data protection, privacy and security concerns under the new media age. *Revista Democracia Digital e Governo Eletrônico*, no. 10, 2014, p. 377-393.

²⁵⁹ Tamtéž.

²⁶⁰ VIVACQUA, A.S., BORGES, M.R. Taking advantage of collective knowledge in emergency response systems. *Journal of Network and Computer Applications*, vol. 35, no. 1, 2012, p. 189-198.

²⁶¹ NAKATSU, R.T., GROSSMAN, E.B., IACOVU, C.L. A taxonomy of crowdsourcing based on task complexity. *Journal of Information Science*, 2014, p. 0165551514550140.

prospěch. Účastník výzvy získá často ekonomický prospěch, společenské uznání, sebevědomí, či prostor pro seberealizaci a zdokonalení svých dovedností, zatímco crowdsourcer (zadavatel výzvy) obdrží a využije řešení zadaného úkolu. Tato obecně platná definice je dnes uznávaná všemi autory.²⁶²

2 Inovační potenciál crowdsourcingu

Inovace je obecně definována jako záměrná a výhodná změna současného stavu. Díky inovacím firmy získávají konkurenční výhodu na trhu, a proto by měly neustále vyhledávat nové možnosti nesoucí inovační potenciál. Jednou z takových možností je právě crowdsourcing, který má zcela revoluční význam pro oblast současného managementu inovací – umožňuje totiž firmám prostřednictvím otevřené výzvy oslovit dav a využívat jeho kreativní potenciál k nejrůznějším účelům.²⁶³

Díky crowdsourcingu je možné cílit na obrovskou heterogenní skupinu lidí s různými kompetencemi napříč socioekonomickými vrstvami, a čerpat tak z jejich rozmanitých zkušeností a znalostí. Právě různorodost členů davu, je klíčovým faktorem úspěchu crowdsourcingu.²⁶⁴

Crowdsourcing může velice dobře soužit jako nástroj pro získávání znalostí, a to jak těch interních v rámci organizace (interní crowdsourcing), tak především externích nacházejících se vně organizace (externí crowdsourcing). V prvním případě se jedná zejména o využití interních podnikových sítí, prostřednictvím kterých mohou zaměstnanci sdílet své znalosti. Výhody využívání interního crowdsourcingu vycházejí z předpokladu, že právě kolektiv ve smyslu různorodé skupiny zaměstnanců ví více než kterýkoli z jejich výkonných týmů. Zaměstnanci jsou zároveň nadšeni, když se mohou aktivně účastnit kreativního procesu, což také přispívá k posílení jejich angažovanosti a loajálnosti.

Vyjdeme-li však z předpokladu, že organizace disponují omezeným množstvím znalostí a zároveň, že potřebné znalosti jsou distribuovány za hranicemi organizace, jeví se crowdsourcing jako vhodný nástroj pro zachycení převážně externích znalostí. Z pohledu řízení znalostí je tedy na místě se domnívat, že by organizace měly do inovačních procesů zapojovat i externí znalosti – čehož dosáhnou právě prostřednictvím crowdsourcingu. Ať už se jedná o interní nebo externí crowdsourcing, v obou případech dochází k synergickému efektu.

3 Externí crowdsourcing, otevřené inovace a nová role zákazníka

Podstatou crowdsourcingu je získávání informací, know-how, znalostí za účelem jejich integrace do hodnotového řetězce firmy. Znalosti, které se nachází mimo organizační strukturu firmy, mají obrovský potenciál. Jak ukazují výzkumy, správné vyhledání znalostí a jejich následné využití ve firemním prostředí je pro firmy klíčové. Externí přispívatelé jsou pro firmy čím dál tím důležitější, přičemž nejdůležitějšími nositeli znalostí jsou podle Rajaly zákazníci. Těm dokonce přisuzuje novou roli – inovátorů. Tvrdí totiž, že unikátní uživatelská znalost je hodnotným zdrojem pro inovace, protože odráží reálné potřeby trhu (umožňuje lepší pochopení situací z reálného života užívání produktu nebo služby) a budoucí trendy. Firma, která spustí crowdsourcingovou výzvu, obvykle objeví inovativní řešení, jež jsou novým zdrojem příjmů ve formě nových produktů, služeb nebo dokonce business modelů. Jak ukazují výzkumy, inovace provedené na základě podnětů zákazníků se byly vyhodnoceny komerčně velice atraktivními. Co víc, bylo rovněž prokázáno, že potřeby zákazníků předpovídají vývoj situace na trhu. Z tohoto důvodu je na místě se domnívat, že chtějí-li

²⁶² ESTELLÉS-AROLAS, E., GONZÁLEZ-LADRÓN-DE-GUEVARA, F. Towards an integrated crowdsourcing definition. *Journal of Information Science*, vol. 38, no. 2, 2012, p. 189-200.

²⁶³ PREMATH, D., NATESON, C. Crowdsourcing - A New Management Mantra. *A Journal of Management Sciences*, vol. 2, no. 1, 2012, p. 50.

²⁶⁴ SUROWIECKI, J. *The wisdom of crowds: Why the many are smarter than the few and how collective wisdom shapes business*. Economies, Societies and Nations, 2004, p. 296.

prostřednictvím inovací efektivně dosahovat požadovaných řešení, měly by do svých inovačních procesů zahrnout zákazníky.²⁶⁵

Rajalu doplňují Bartl a kol., podle nichž spočívá těžiště konkurenceschopnosti firmy v novém přístupu ke tvorbě hodnot založeném na společném vytváření hodnot mezi zákazníky a firmami. Jinými slovy, po spotřebitelích se již nepožaduje pouze, aby pasivně sdíleli informace vycházející z jejich požadavků a potřeb. Zákazníci jsou nyní vyzýváni k tomu, aby aktivně přispěli svoji kreativitou a zapojili se do řešení různých úkolů, aby aktivně vytvářeli a hodnotili nové produktové inovace, aby se účastnili diskuzí, zpochybňovali a navrhovali nová lepší řešení, aby se podíleli na výběru virtuálních prototypů a ty také ve virtuálním prostředí aktivně testovali.²⁶⁶

Na zákazníky je tedy nově pohlíženo jako na nositele inovací, přičemž uživatelská znalost a zkušenosti nejsou omezeny jen na počáteční generování nápadů; zákazníci mohou přispívat v průběhu celého inovačního procesu. Díky zákaznickým inovacím firmy nacházejí nová řešení rychleji a hlavně s nižšími náklady, než tradičním způsobem. I přesto, že se firmám se nabízí široké spektrum nástrojů, pomocí kterých mohou interagovat se svými zákazníky, pro mnoho z nich je způsob, jak efektivně znalosti zachytit a převést do komercializovaných inovací výzvou. Inspiraci však mohou přinést příklady dobré praxe.

4 Příklady dobré praxe implementace crowdsourcingu do managementu inovací

Proces využívání crowdsourcingu za účelem inovací obvykle probíhá podle následujícího schématu. Firma na Internetu vyhlásí otevřenou výzvu, v rámci které definuje problém, vyzve dav k akci a očekává, že jej online komunita uživatelů Internetu vyřeší.²⁶⁷ Součástí každé crowdsourcingové výzvy jsou aktéři, které rozdělují Schenk a Guittard do tří skupin: jednotlivci, kteří tvoří dav, zadavatelé, kteří přímo profitují ze vstupů jednotlivců, a zprostředkovatelské platformy, jež spojují dvě výše uvedené skupiny aktérů.²⁶⁸

Potenciál crowdsourcingu v managementu inovací je obrovský a firmy mají několik možností, jak jej využít. Celý proces crowdsourcingu probíhá v několika stádiích. Napříč literaturou najdeme různá rozdělení tohoto procesu. V tomto článku vycházíme ze základního rozdělení na tři stadia, tak jak je uvádí Digout a kol. Každé stádium je vhodné pro jinou potřebu firmy, s čímž také souvisí vhodný výběr platformy, na které crowdsourcing probíhá.²⁶⁹

4.1 Zákaznické komentáře

Základní využití crowdsourcingu spočívá v tom, že firmy osloví dav za účelem získání znalostí jeho jednotlivých členů. Přístup známý také jako *Knowledge & Discovery Management* definuje Brabham jako proces, kdy firma vyzve dav, aby získala a shromáždila potřebné informace.²⁷⁰ Mladenow a Bauer rozdělují proces získávání znalostí z davu na aktivní a pasivní. V rámci pasivního procesu firmy

²⁶⁵ RAJALA, R., WESTERLUND, M., VUORI, M., HARE, J.-P. From Idea Crowdsourcing to Managing User Knowledge. *Technology Innovation Management Review*, December 2013, 2013, p. 23-31.

²⁶⁶ BARTL, M., JAWECKI, G., WIEGANDT, P. *Co-creation in new product development: conceptual framework and application in the automotive industry*. In: Conference Proceedings R&D Management Conference—Information, Imagination and Intelligence, vol. 9. Manchester: 2010.

²⁶⁷ OLIVEIRA, F., RAMOS, I. *Crowdsourcing: a tool for organizational knowledge creation*. 2014.

²⁶⁸ SCHENK, E., GUITTARD, C. *Towards a characterization of crowdsourcing practices*. 2011.

²⁶⁹ DIGOUT, J., AZOURI, M., DECAUDIN, J.-M., ROCHARD, S. Crowdsourcing, Outsourcing to Obtain a Creativity Group. *Arab Economic and Business Journal*, vol. 8, no. 1, 2013, p. 6-15.

²⁷⁰ BRABHAM, D.C. *Crowdsourcing*. Edtion ed. 2013. ISBN 9780262518475 0262518473.

nijak aktivně nezasahují do dění na Internetu, pouze sledují aktivitu jeho uživatelů.²⁷¹ Díky text-miningu nebo analýzy klíčových slov firmy pak získávají užitečné znalosti nejen o svých zákaznících, ale také o jejich potřebách nebo budoucích trendech na trhu.²⁷² Běžněji užívaný je však aktivní crowdsourcing, v rámci kterého firmy spustí crowdsourcingovou kampaň a aktivně pak podněcují dav k akci, přičemž získané znalosti jsou následně analyzovány a firma s nimi pracuje.

Příkladem dobré praxe využití crowdsourcingu za účelem získání uživatelských znalostí je např. firma Starbucks, která spustila crowdsourcingovou platformu MyStarbucksIdea, prostřednictvím které vyzývala své zákazníky, aby navrhli, jaké alternativy kravského mléka si přejí, aby se objevily v nabídce. Během jednoho měsíce firma posbírala stovky nápadů, přičemž z nejčastěji navrhovaných alternativ (sójového, mandlového, rýžového a kokosového mléka) vybrala právě kokosové mléko a vytvořila tak novou produktovou řadu káv s kokosovým mlékem.²⁷³ Platforma MyStarbucksIdea je dnes nedílným nástrojem managementu inovací, které Starbucks používá. Od zavedení platformy firma spustila více než 260 crowdsourcingových výzev týkajících se nejrůznějších témat od procesu objednávek, placení a vyzvedávání nápojů, přes věrnostní benefity až po rozmístění nově otevřených prodejen. Starbucks denně zpracuje 703 podnětů.

Dalším příkladem úspěšné crowdsourcingové platformy je IdeaStorm – platforma společnosti Dell určená k zachycování znalostí, podnětů a nápadů od zákazníků. Systém funguje tak, že po zaregistrování na webových stránkách mohou uživatelé sdílet nápady a podněty týkající se produktů, služeb a procesů společnosti. Vložené příspěvky pak mohou také komentovat nebo jim svými hlasy přiřazovat důležitost, přičemž systém hlasování umožňuje společnosti Dell řadit návrhy a požadavky podle jejich důležitosti, tak jak je vidí zákazníci.²⁷⁴ Pro představu uvádíme, že Dell denně vyhodnotí 975 podnětů.

4.2 Řešení problémů

Pokud firma mobilizuje dav za účelem vyřešení problému, který má objektivní a prokazatelně správné řešení, využívá přístup známý jako *Broadcast Search*.²⁷⁵ Tento přístup je ideální pro hledání řešení zejména vědeckých problémů, se kterými si firma buď nedokáže poradit sama, nebo by pro ni hledání řešení bylo natolik nákladné, že se rozhodne oslovit dav.

Příkladem může být X PRIZE nebo Netflix Prize – otevřené výzvy, jejichž cílem bylo nalezení nejlepšího kolaborativního filtrovacího algoritmu pro předvídání uživatelských hodnocení pro filmy, založeného na základě předchozích hodnocení bez jakékoliv další informace o uživateli nebo filmu. Do výzvy se zapojilo několik desítek aktérů, cenu s odměnou ve výši 1 mil. USD získala skupina vývojářů BellKor's Pragmatic Chaos.

Také společnost Sun Night Solar využila crowdsourcing, aby vyřešila pro ni do té doby neřešitelný problém, když v roce 2009 prostřednictvím otevřené výzvy vyzvala dav, aby navrhl co nejjednodušší způsob boje s malárií v rozvojových zemích, jež by výrazně snížil rizika nákazy touto nemocí, a to prostřednictvím solární energie. Z vysoce kvalitních návrhů, jež nabízely zcela odlišné přístupy ve využití solární energie v prevenci, nebo úplné eliminaci šíření malárie byl vybrán ten nejjednodušší, který k problému přistupoval úplně jinak než všechny ostatní sofistikovanější metody. Vedle

²⁷¹ MLADENOW, A., BAUER, C., STRAUSS, C. Social Crowd Integration in New Product Development: Crowdsourcing Communities Nourish the Open Innovation Paradigm. *Global Journal of Flexible Systems Management*, vol. 15, no. 1, 2014, p. 77-86.

²⁷² PARK, Y., LEE, S. How to design and utilize online customer center to support new product concept generation. *Expert Systems with Applications*, vol. 38, no. 8, 2011, p. 10638-10647.

²⁷³ DONG, J.Q., WU, W. Business value of social media technologies: Evidence from online user innovation communities. *The Journal of Strategic Information Systems*, 2015.

²⁷⁴ Tamtéž.

²⁷⁵ BRABHAM, D.C. *Crowdsourcing*. Edtion ed. 2013. ISBN 9780262518475 0262518473.

mechanických bariér a reziduálních insekticidů navrhl Tom Kruer malou kuželovitou past na komáry, jež v sobě obsahuje levný tuhý parafín s výtažkem na bázi lidského potu – hlavní ingrediencí a lákadlem pro tento hmyz. Tato jednoduchá a cenově dostupná past na komáry, jejíž náklady na výrobu jsou nižší než 10 USD, byla testována a následně distribuována do všech rizikových míst náchylných na výskyt malárie.

4.3 Komplexní inovace

Zatímco se v předchozích případech firmy obrazejí na dav jen jako na zdroj nápadů a rad, v případě komplexní inovace dochází k mnohem sofistikovanějšímu procesu založenému na spolupráci s davem, jehož cílem je, aby si aktéři výzvy sami vytvořili své produkty a služby. Tzv. *Peer-Vetted Creative Production* využívá dvojího crowdsourcingu, kdy v první fázi firma vyzve dav ke sdílení znalostí za účelem vytvoření inovace (design, návrh loga), ve druhé fázi pak dav z vybraných návrhů vybírá ten nejlepší.²⁷⁶

Jako příklad uvádíme např. také automobilku BMW a její crowdsourcingový program „Tomorrow’s Urban Mobility Services“, v rámci kterého oslovila dav, aby přispěl se svými návrhy na inovace v pěti tematických oblastech: mobilita, parkování, elektrické automobily, sítě a komunikace a aplikace. Do akce se během šesti týdnů zapojilo více než 500 účastníků z celého světa, kteří motivováni podílet se na atraktivní výzvě vytvořili více než 300 návrhů, které byly podrobeny 8 600 hodnocením a okomentovány více než 5 000 příspěvky. Jak dokládá prohlášení BMW Group, pokaždé když BMW spustí novou crowdsourcingovou iniciativu, je ohromeno tvůrčím potenciálem davu. Všechny crowdsourcingové projekty jen dokazují, jak je důležité integrovat externí znalosti do inovačních procesů firmy. Získané znalosti slouží BMW jako cenné podklady pro inovační aktivity a jen utvrzují firmu v tom, že se vydává správným směrem.²⁷⁷

I design krabičky na kapesníky může být předmětem crowdsourcingové kampaně. V roce 2013 ji vyhlásila firma Kleenex ve spolupráci s Talenthouse. Ti prostřednictvím otevřené výzvy vyzvali širokou veřejnost umělců a designérů, aby navrhli unikátní a inovativní design krabičky na papírové kapesníčky. Z více než 200 návrhů bylo vybráno 20, které postoupily do druhého kola. Ve druhé crowdsourcingové vlně pak dav vybral tři vítězné designy, které se staly bestsellerem kolekce podzim/zima 2013.²⁷⁸ Autoři vítězných designů byli odměněni honorářem ve výši 250 GBP.

Jak dokazují výše uvedené příklady, crowdsourcing, jehož počátky nacházíme již v 18. století, není žádnou novinkou. S rozvojem Internetu a zejména pak díky masovému nástupu sociálních sítí a chytrých telefonů však tato metoda dostává úplně nový rozměr. Podle Mušky a kol. se dokonce z pohledu top managementu jedná o naprosto klíčovou oblast, jejíž opomíjení by mohlo mít naprosto fatální důsledky. Otevřený přístup v hledání řešení, jsou trendem v mnoha oborech a přináší nové příležitosti jak pro zadavatele veřejných výzev, tak pro crowdsourcery coby nositele znalostí.²⁷⁹

5 Jak efektivně pracovat s davem: výzvy a předpoklady úspěchu

Crowdsourcing je efektivní z několika důvodů, jednak umožňuje čerpat rozmanité zkušenosti a znalosti velké a heterogenní skupiny lidí, jednak zrcadlí názory a způsoby myšlení davu zvyklého komunikovat a sdílet znalosti ve světě, kde jsou informace neustále volně k dispozici bez zábran. Díky

²⁷⁶ BRABHAM, D.C. *Crowdsourcing*. Edtion ed. 2013. ISBN 9780262518475 0262518473.

²⁷⁷ BARTL, M., JAWECKI, G., WIEGANDT, P. *Co-creation in new product development: conceptual framework and application in the automotive industry*. In: Conference Proceedings R&D Management Conference—Information, Imagination and Intelligence, vol. 9. Manchester: 2010.

²⁷⁸ GATAUTIS, R., VITKAUSKAITE, E. Crowdsourcing application in marketing activities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 110, 2014, p. 1243-1250.

²⁷⁹ MUŠKA, M., KRÁLÍK, J., HÁLEK, V. *Otevřená inovace: Přístup překračující známé meze*. Bratislava: DonauMedia, 2009. s. 160.

crowdsourcingu mohou organizace najít nové nápady rychleji a s nižšími náklady než prostřednictvím tradičních procesů interní inovace.

I přesto, že se crowdsourcing ukázal být efektivní cestou pro sběr znalostí, je potřeba si uvědomit, že firmy potřebují přemýšlet o uživatelské inovaci více holistickým způsobem.²⁸⁰ Implementace crowdsourcingu do inovačního managementu totiž vyžaduje nejen dovednostní sadu nástrojů a metod, ale také adaptaci inovačních procesů, změnu běžných postupů a firemní kultury. Spíše než jako „just in time“ řešení momentálních inovačních potřeb by firmy měly crowdsourcing zařadit do strategického managementu.²⁸¹ Závěry výzkumů poukazují na klíčové faktory úspěchu, na které by se měly organizace zaměřit, chtějí-li využívat crowdsourcing.

Základní předpoklad úspěchu implementace crowdsourcingu spočívá především v uvědomění si skutečnosti, že většina žádoucích znalostí se nachází za hranicemi firmy. Až ve chvíli, kdy totiž firma pochopí, že její hodnota spočívá v její značce spíše než ve schopnosti být sama inovátorem nebo výrobcem, bude otevřený přístup k inovacím – crowdsourcing logickým vyústěním ve zcela nový nástroj, prostřednictvím kterého firma bude moci zvýšit efektivitu transformace znalostí v inovace.²⁸² Chtějí-li firmy využívat crowdsourcing, měly by přestat chápat své vnější prostředí jen jako odbytiště, nebo dokonce hrozbu, ale jako místo, jež je zdrojem nových myšlenek, znalostí, kreativních řešení, příležitostí. Uzavřený inovační model, jehož záměrem je koncentrovat co nejvíce expertů a odborníků z oboru na jednom místě, není dlouhodobě udržitelný ať už z důvodu neefektivnosti inovací nebo vysoké nákladovosti. Crowdsourcingová inovační strategie je ze své podstaty win-win²⁸³, vytváří totiž hodnotu jak pro firmu, tak i pro zákazníka. Z toho důvodu je tedy žádoucí vytvořit a dále rozvíjet prostředí, jehož běžnou součástí bude přístup otevřené inovace.

Podle Pisana a Vergantiho je využití crowdsourcingu na místě, když firma: potřebuje získat znalosti od širokého spektra lidí, účast v síti je jednoduchá, problém, který firma potřebuje vyřešit je malý nebo může být rozdělen do dílčích částí, firma má stanovený mechanismus vyhodnocení velkého množství nabízených řešení.²⁸⁴

Crowdsourcing je projevem pozdějšího přístupu. Podle Rajaly a kol. by takový přístup měl být aplikovatelný v situacích, kdy je firma schopna prezentovat problém, jehož řešení může přinést některý z účastníků výzvy, přičemž cílem firmy je ze všech nabízených řešení vybrat to nejvhodnější. Základem úspěchů je podle většiny autorů správné, jasné a jednoduché definování problému. Crowdsourcing je totiž aplikovatelný jen v situacích, kde je organizace schopna jasně a přesně definovat problém tak, aby kdokoli mohl přijít s novým řešením.²⁸⁵

Dalším důležitým faktorem je také nastavení mechanismu třídění a vyhodnocování crowdsourcovaných znalostí, jak totiž upozorňuje Nonaka²⁸⁶, firmy se musí umět vypořádat

²⁸⁰ WHELAN, E., PARISE, S., VALK, J.D., AALBERS, R. Creating Employee Networks That Deliver Open Innovation. *MIT Sloan: Management Review* [Type of Work]. 2011, pp. 37-44. Available at: <http://sloanreview.mit.edu/article/creating-employee-networks-that-deliver-open-innovation/>.

²⁸¹ BARTL, M., JAWECKI, G., WIEGANDT, P. *Co-creation in new product development: conceptual framework and application in the automotive industry*. In: Conference Proceedings R&D Management Conference—Information, Imagination and Intelligence, vol. 9. Manchester: 2010.

²⁸² MUŠKA, M., KRÁLÍK, J., HÁLEK, V. *Otevřená inovace: Přístup překračující známé meze*. Bratislava: DonauMedia, 2009. 160s.

²⁸³ DJELASSI, S., DECOOPMAN, I. Customers' participation in product development through crowdsourcing: Issues and implications. *Industrial Marketing Management*, vol. 42, no. 5, 2013, p. 683-692.

²⁸⁴ RAJALA, R., WESTERLUND, M., VUORI, M., HARE, J.-P. From Idea Crowdsourcing to Managing User Knowledge. *Technology Innovation Management Review*, December 2013, 2013, p. 23-31.

²⁸⁵ Tamtéž.

²⁸⁶ NONAKA, I. A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization science*, vol. 5, no. 1, 1994, p. 14-37.

s duplicitními informacemi a plagiáty²⁸⁷. Důležitým faktorem je také efektivita práce s crowdsourcovanými znalostmi ve smyslu správného zachycení, vizualizace a řízení znalostí tak, aby relevantní informace dávaly smysl.

Předpokladem úspěchu je také otázka, jak co nejlépe motivovat dav tak, aby přinášel ta nejlepší možná řešení. Aby lidé sdíleli své znalosti, musí považovat výzvu za dostatečně motivující. Firma tedy musí pochopit a náležitým způsobem podněcovat dav pro sdílení znalostí. Podle Rajaly a kol. musí zadavatelé výzvy dopředu vědět, jaké motivační faktory motivují aktéry crowdsourcingových výzev, zda jsou motivováni vnitřními motivy (zábava, statut, identita) nebo spíše vnější motivy jako finanční benefity^{288,289}. Otázka motivace je velmi složitá, už jen vzhledem k tomu, že uživatelské znalosti jsou převážně tacitního charakteru a je tedy obtížné je sdílet.²⁹⁰

Jak uvádějí Dong a Wu, předpokladem úspěšné crowdsourcingové kampaně je zpětná vazba směrem k davu. Své tvrzení dokládají na příkladu firmy Starbucks, která po uzavření výše zmíněné crowdsourcingové výzvy, zveřejnila její výsledky a spustila reklamní kampaň s názvem „Coconut Milk is Here!“, ve které oznámila, že Starbucks začíná nabízet nový produkt upravený podle potřeb svých zákazníků.²⁹¹

Pro firmu je vedle otázky motivace klíčovou také volba vhodné infrastruktury. V současné době se firmám nabízí celá škála crowdsourcingových nástrojů, přičemž výběr může mít pro úspěch crowdsourcingové kampaně zásadní význam.

Dalším předpokladem úspěšného crowdsourcingu je jeho správná aplikace, a to nejen ve smyslu investic do technologie a závazku zapojení zaměstnanců. Jak již bylo zmíněno, organizace využívají crowdsourcing pro potřeby řešení konkrétních problémů, hledání úspor nebo inovací. V tomto kontextu je ale potřeba zdůraznit, že kombinace získaných vnějších a vnitřních znalostí nestačí. Kritickým faktorem úspěchu je, aby se znalosti dostaly k lidem, kteří je dokáží nejlépe využít a realizovat.²⁹² Úkolem současných manažerů, kteří se rozhodnou využít crowdsourcing tedy je, aby v otevřeném inovačním procesu se získanými znalostmi správně naložili a přeměnili je do inovativních řešení.

Slabou stránkou crowdsourcingu je podle Oliveiry a Ramose anonymita jednotlivých členů davu. Ta může mít za následek záměrné klamání a v extrémních případech i skupinové „informační“ útoky na firmu. Jednou z nevýhod crowdsourcingu právě jeho otevřenost.²⁹³ Skutečnost, že firma zveřejní problém, se kterým se potýká, může být považována za únik citlivých informací, což nemusí být považováno za strategický krok.²⁹⁴

²⁸⁷ MLADENOW, A., BAUER, C., STRAUSS, C. Social Crowd Integration in New Product Development: Crowdsourcing Communities Nourish the Open Innovation Paradigm. *Global Journal of Flexible Systems Management*, vol. 15, no. 1, 2014, p. 77-86.

²⁸⁸ RAJALA, R., WESTERLUND, M., VUORI, M., HARE, J.-P. From Idea Crowdsourcing to Managing User Knowledge. *Technology Innovation Management Review*, December 2013, 2013, p. 23-31.

²⁸⁹ MAJCHRZAK, A., MALHOTRA, A. Towards an information systems perspective and research agenda on crowdsourcing for innovation. *The Journal of Strategic Information Systems*, vol. 22, no. 4, , 2013, p. 257-268.

²⁹⁰ SIMULA, H., AHOLA, T. A network perspective on idea and innovation crowdsourcing in industrial firms. *Industrial Marketing Management*, vol. 43, no. 3, 2014, p. 400-408.

²⁹¹ DONG, J.Q., WU, W. Business value of social media technologies: Evidence from online user innovation communities. *The Journal of Strategic Information Systems*, 2015.

²⁹² WHELAN, E., PARISE, S., VALK, J.D., AALBERS, R. Creating Employee Networks That Deliver Open Innovation. *MIT Sloan: Management Review* [Type of Work]. 2011, pp. 37-44. Available at: <http://sloanreview.mit.edu/article/creating-employee-networks-that-deliver-open-innovation/>.

²⁹³ OLIVEIRA, F., RAMOS, I. *Crowdsourcing: a tool for organizational knowledge creation*. 2014.

²⁹⁴ RAJALA, R., WESTERLUND, M., VUORI, M., HARE, J.-P. From Idea Crowdsourcing to Managing User Knowledge. *Technology Innovation Management Review*, December 2013, 2013, p. 23-31.

Výzvou pro organizace však zůstává, aby zachytily znalosti vyskytující se za hranicemi podniku, a ty následně převedly do formy inovací. V současnosti totiž firmy, jež využívají crowdsourcing pro získání informací a nápadů, naráží na problém související s jejich implementací do vnitrofiremního prostředí a výsledného převedení na inovace. Tímto se otevírá prostor pro další výzkum, který by vyřešil zejména otázku mechanismů, konceptů a nástrojů po správnou práci s davem a jeho znalostmi, jakož i otázku jejich výběru a transformace do výsledných inovací.

6 Závěr

Základním předpokladem konkurenceschopnosti jsou inovace. Aby mohly firmy inovovat, potřebují k tomu znalosti, které se ne vždy nacházejí uvnitř jejich organizační struktury. Chtějí-li být firmy konkurenceschopné, měly by usilovat o získávání externích znalostí. Jednou z cest, jak tyto získat je právě crowdsourcing. Jak ukazují příklady dobré praxe, crowdsourcing se ukázal být vhodným nástrojem managementu inovací. I přes nesporné výhody, které s sebou crowdsourcing přináší, je potřeba si uvědomit, jaké je jeho poslání. Hlavním cílem crowdsourcingu totiž není generovat inovace, ale přicházet s takovými inovacemi, které budou vytvářet ekonomickou hodnotu. Nezáleží tedy na tom, jak moc dobrý nápad crowdsourcing přinese, důležité je, aby byl převeden do podoby inovativního produktu, služby nebo procesu, který přinese zisk. Crowdsourcingem generované nápady pouze přináší inovační potenciál, idea je vytvářet inovované produkty, služby a procesy nesoucí ekonomickou hodnotu, které povedou k růstu konkurenceschopnosti.

Literatura:

BARTL, M., JAWECKI, G., WIEGANDT, P. *Co-creation in new product development: conceptual framework and application in the automotive industry*. In: Conference Proceedings R&D Management Conference—Information, Imagination and Intelligence, vol. 9. Manchester: 2010.

BRABHAM, D.C. *Crowdsourcing as a model for problem solving: leveraging the collective intelligence of online communities for public good*. Utah: The University of Utah, 2010.

BRABHAM, D.C. *Crowdsourcing*. Edition ed. 2013. ISBN 9780262518475 0262518473.

DIGOUT, J., AZOURI, M., DECAUDIN, J.-M., ROCHARD, S. Crowdsourcing, Outsourcing to Obtain a Creativity Group. *Arab Economic and Business Journal*, vol. 8, no. 1, 2013, p. 6-15.

DJELASSI, S., DECOOPMAN, I. Customers' participation in product development through crowdsourcing: Issues and implications. *Industrial Marketing Management*, vol. 42, no. 5, 2013, p. 683-692.

DONG, J.Q., WU, W. Business value of social media technologies: Evidence from online user innovation communities. *The Journal of Strategic Information Systems*, 2015.

ELLIS, S. A History of Collaboration, a Future in Crowdsourcing: Positive Impacts of Cooperation on British Librarianship. *Libri*, vol. 64, no. 1, 2014, p. 1-10.

ESTELLÉS-AROLAS, E., GONZÁLEZ-LADRÓN-DE-GUEVARA, F. Towards an integrated crowdsourcing definition. *Journal of Information Science*, vol. 38, no. 2, 2012, p. 189-200.

GATAUTIS, R., VITKAUSKAITE, E. Crowdsourcing application in marketing activities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 110, 2014, p. 1243-1250.

HALDER, B. Evolution of crowdsourcing: potential data protection, privacy and security concerns under the new media age. *Revista Democracia Digital e Governo Eletrônico*, no. 10, 2014, p. 377-393.

HOWE, J. The rise of crowdsourcing. *Wired Magazine*, vol. 14, no. 6, 2006, p. 1-4.

MAJCHRZAK, A., MALHOTRA, A. Towards an information systems perspective and research agenda on crowdsourcing for innovation. *The Journal of Strategic Information Systems*, vol. 22, no. 4, , 2013, p. 257-268.

MLADENOW, A., BAUER, C., STRAUSS, C. Social Crowd Integration in New Product Development: Crowdsourcing Communities Nourish the Open Innovation Paradigm. *Global Journal of Flexible Systems Management*, vol. 15, no. 1, 2014, p. 77-86.

MUŠKA, M., KRÁLÍK, J., HÁLEK, V. *Otevřená inovace: Přístup překračující známé meze*. Bratislava: DonauMedia, 2009. 160s.

NAKATSU, R.T., GROSSMAN, E.B., IACOVU, C.L. A taxonomy of crowdsourcing based on task complexity. *Journal of Information Science*, 2014, p. 0165551514550140.

NONAKA, I. A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization science*, vol. 5, no. 1, 1994, p. 14-37.

OLIVEIRA, F., RAMOS, I. *Crowdsourcing: a tool for organizational knowledge creation*. 2014.

PARK, Y., LEE, S. How to design and utilize online customer center to support new product concept generation. *Expert Systems with Applications*, vol. 38, no. 8, 2011, p. 10638-10647.

PREMNATH, D., NATESON, C. Crowdsourcing - A New Management Mantra. *A Journal of Management Sciences*, vol. 2, no. 1, 2012, p. 50.

RAJALA, R., WESTERLUND, M., VUORI, M., HARE, J.-P. From Idea Crowdsourcing to Managing User Knowledge. *Technology Innovation Management Review*, December 2013, 2013, p. 23-31.

SCHENK, E., GUITTARD, C. *Towards a characterization of crowdsourcing practices*. 2011.

SIMULA, H., AHOLA, T. A network perspective on idea and innovation crowdsourcing in industrial firms. *Industrial Marketing Management*, vol. 43, no. 3, 2014, p. 400-408.

SUROWIECKI, J. *The wisdom of crowds: Why the many are smarter than the few and how collective wisdom shapes business*. Economies, Societies and Nations, 2004, p. 296.

VIVACQUA, A.S., BORGES, M.R. Taking advantage of collective knowledge in emergency response systems. *Journal of Network and Computer Applications*, vol. 35, no. 1, 2012, p. 189-198.

WHELAN, E., PARISE, S., VALK, J.D., AALBERS, R. Creating Employee Networks That Deliver Open Innovation. *MITSloan: Management Review* [Type of Work]. 2011, pp. 37-44. Available at: <http://sloanreview.mit.edu/article/creating-employee-networks-that-deliver-open-innovation/>.

Kontakt:

Mgr. Ing. Barbora Haltofová
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 12
771 80 Olomouc
Česká republika
email: haltofova@fame.utb.cz
www.kae.upol.cz

Krátká informace o autorovi:

Autorka působí jako odborný asistent na Katedře aplikované ekonomie Univerzity Palackého v Olomouci, současně je studentkou doktorského studijního programu na Fakultě managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Ve své vědecko-výzkumné činnosti se věnuje problematice crowdsourcingu a jeho využití v managementu veřejného sektoru.

MOTIVAČNÉ FAKTORY MIGRÁCIE VYSOKOŠKOLSKÝCH ŠTUDENTOV

MOTIVATION FACTORS OF MIGRATION OF UNIVERSITY STUDENTS

Erika HANČOVSKÁ, Magdaléna TUPÁ

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

Anotácia: Cieľom tohto článku je poskytnúť teoretický prehľad o problematike, zaoberajúcej sa motivačnými faktormi migrácie vysokoškolských študentov, ako je z ekonomických dôvodov, zo sociálnych dôvodov, z dôvodov bývania, z dôvodov zamestnania, nepeňažnej kariéry a migrácia za priateľmi, alebo rodinou. Na tomto základe skúmať motivátory migrácie medzi študentmi. Ako hlavný motivátor k migrácii sú často vnímané finančné zisky, ale nie je tomu vždy tak. Nepeňažné kariérne dôvody sú významnými dôvodmi migrácie medzi vzdelanými medzinárodnými migrantmi. Voľba cieľa je silne ovplyvnená umiestnením priateľov, alebo príbuzných. Táto štúdia skúma rôzne motívy, ktoré mobilizujú vysokoškolských študentov k migrácii počas štúdia a následne k dlhodobej migrácii po skončení štúdia, či integrácii. V najširšom slova zmysle, integrácia sa rozumie proces, pri ktorom ľudia, ktorí sú relatívne noví v krajine, v ktorej ich korene nedosiahnu hlbšie ako dve alebo tri generácie, sa stali súčasťou majoritnej časti obyvateľstva v cieľovej krajine.

Abstract: The aim of this article is to give a theoretical overview of the problem dealing the motivational factors of migration of students from universities than economic reasons, social reasons, housing reasons, employment reasons, nonmonetary career and migration for friends or family. On this basis, examine motivation of migration among students. Choice of destination is strongly influenced by location of friends, or relatives. This study examines the various motives that mobilize university students to migration during the study and subsequently to long-term migration after graduation, or integration. In the broadest sense, integration means the process by which people who are relatively new in a country, in whose their roots do not reach deeper than two or three generations, become part of the majority population in the target country.

Kľúčové slová: migrácia, motivačné faktory, migrant, ekonomická migrácia, migrácia študentov

Keywords: Migration, motivational factors, migrant, economic migration, student migration

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

1 Úvod

Migračný pohyb je prirodzený jav sprevádzajúci ľudstvo od samého počiatku jeho vzniku. Migrácia je považovaná za jednu z určujúcich globálnych otázok dvadsiateho prvého storočia. Súčasná rozsiahla mobilita ľudí je väčšia než v ktoromkoľvek okamihu novodobej ľudskej histórie. V období globalizácie dochádza k výraznému nárastu internacionalizácie vyššieho vzdelávania. Stále viac študentov sa snaží získať skúsenosti v zahraničí a mnoho z nich považuje štúdium na zahraničnej univerzite za významný krok pre svoju budúcu kariéru. Zahraniční študenti predstavujú významnú časť migrujúcej populácie do krajín EÚ. Na základe údajov z Eurostatu o vydaných povoleniach na pobyt z roku 2010 predstavuje migrácia za štúdiom tretí najčastejší dôvod prisťahovalectva do krajín EÚ. Zahraniční študenti tvoria špecifickú skupinu migrantov s vlastnými potrebami, ale aj pravidlami a podmienkami migrácie. Ich migrácia môže znamenať veľký prínos pre hostujúcu aj domovskú krajinu, a to z pohľadu rozvoja znalostí a zručností ako aj z pohľadu vplyvu na trh práce. Na druhej strane môže migrácia študentov predstavovať isté riziká v podobe zneužívania štatútu študenta v hostujúcich krajinách alebo riziko tzv. odlivu mozgov pre domovskú krajinu študenta. Z toho vyplýva, že migrácia študentov má výrazný vplyv na ďalšie sféry života ako hospodárstvo, trh práce, vzdelávací systém, migračné politiky či rozvojová politika. Do úvahy je potrebné brať aj demografické aspekty, vplyv na verejnú mienku a pod. Európska únia, uvedomujúc si tieto súvislosti, schválila viaceré legislatívne opatrenia zamerané na migráciu zahraničných študentov. Keďže však ide o veľmi komplexnú problematiku, kde existuje aj mnoho opatrení a politik na národnej úrovni jednotlivých členských krajín, snaží sa EÚ na základe zozbieraných informácií od členských krajín o migrácii zahraničných študentov prísť s ďalšími návrhmi opatrení, ktoré by prispeli k zlepšeniu situácie v tejto oblasti²⁹⁵.

2 Teoretické východiska motivačných faktorov migrácie

Dopyt po vyššom vzdelávaní v poslednom desaťročí podstatne narástol a jeho význam sa bude stále zvyšovať. Zahraničné vzdelanie je stále cennejšie v globalizovanej ekonomike, kde narastá objem medzinárodného obchodu a tokov kapitálu a poznatkov²⁹⁶. Počty migrujúcich študentov sa v súčasnosti rátať na milióny. Napriek tomu je však táto problematika analyzovaná omnoho zriedkavejšie ako pracovná migrácia či toky utečencov a/alebo azylantov.

Voľba krajiny štúdia môže byť ovplyvnená veľkým množstvom motívov. Počet a váha jednotlivých motívov sa, prirodzene, mení a sú individuálne pre každého študenta. Autori zaoberajúci sa migráciou študentov špecifikujú túto voľbu ako výsledok porovnania peňažných a nepeňažných nákladov a výnosov vyplývajúcich zo štúdia v zahraničí.

Napríklad Baláž²⁹⁷ bližšie rozdeľuje, popisuje a špecifikuje motivačné faktory ovplyvňujúce voľbu krajiny štúdia do týchto skupín:

- *druh regulačného režimu* (imigračné a vízové politiky, vzájomné uznávanie študijných programov a diplomov, sociálne a prospechové štipendiá, ostatné podmienky zdravotného a sociálneho zabezpečenia študentov);
- *ekonomické vplyvy* (náklady na štúdium, potenciál pre nájdenie zamestnania po ukončení štúdia,);
- *kvalita štúdia, infraštruktúra vzdelávania a úroveň vedy a výskumu;*

²⁹⁵ DROZD, P., FRKÁŇOVÁ (MRLIANOVÁ), A., KUBOVIČOVÁ, K. *Migrácia zahraničných študentov do Slovenskej republiky*. Bratislava: Národná štúdia Európskej migračnej siete, 2012. ISBN 978-80-89506-22-4.

²⁹⁶ KUPSTCH, C. *Students and talent flow – the case of Europe: From castle to harbour?* In: Kupstch C. and Pang, E. F. (eds): *Competing for Global Talent*. Geneva: International Labour Office. pp. 33-61.

²⁹⁷ BALÁŽ, V. *Migrácia študentov v Európe: súťaž o ľudský kapitál*. *Sociológia – Slovak Sociological Review*, Vol. 42, no. 4, 2010, p. 356-382. Bratislava: Sociologický ústav SAV. ISSN 1336-8613.

- *znalosť jazyka a reálií hostiteľskej krajiny*, geografická a kultúrna blízkosť krajín pôvodu a štúdia, subjektívne hodnotenie technologických, kultúrnych a ekonomických výdobytkov hostiteľskej krajiny.

Štefančíková²⁹⁸ svoju pozornosť upriamila na motivačné faktory migrácie na všeobecnej rovine, nie iba na študentov a uvádza, že motivačné faktory pre migráciu môžu byť rôzne a môžu sa navzájom prelínať. Rozhodnutie opustiť krajinu môže prameniť buď z dobrovoľného rozhodnutia migranta – tzv. dobrovoľná migrácia alebo k tomuto kroku môže byť donútený, napr. zlou politickou situáciou, vojnou a prenasledovaním (napr. z náboženských dôvodov), ohrozením života. Ekonomickú migráciu môžeme označiť za dobrovoľnú. Napríklad v Slovenskej republike prevažujú ekonomické motívy imigrácie a podľa zástupcov organizácii zaoberajúcich sa azylantmi je dôvodom aj priaznivejšie bezpečnostné prostredie ako v domovskej krajine. Autorka do pozornosti dáva hlavné motivačné faktory imigrácie na Slovensko, kde ako vidíme na prvom mieste je práve faktor študentskej migrácie:

- štúdium;
- útek pred vojnou a prenasledovaním z politických a náboženských dôvodov;
- ekonomické dôvody;
- osobné dôvody;
- sociálno-vzťahové dôvody;
- kultúrne dôvody a i.

Masárová²⁹⁹ ako jeden z ukazovateľov (indikátorov), merania kvality života migrantov z pohľadu hodnotovej orientácie, vymedzila faktor vzdelávanie, v ktorom sa zamerala na systematickosť vzdelávania; odbornú-metodickú pripravenosť učiteľov pre danú cieľovú skupinu; kvalitné multikulturálne vzdelávanie; počet študentov spomedzi migrantov na všetkých stupňoch a typoch škôl; uznávanie odbornej kvalifikácie z krajiny pôvodu; príručky zamerané na odstraňovanie prejavov intolerancie, rasizmu a xenofóbie; organizácia seminárov na prehĺbenie mienkotvornej činnosti verejnosti v danej problematike a iné.

Do akej miery ten, ktorý faktor ovplyvní voľbu destinácie závisí od mnohých ďalších ukazovateľov. Nedá sa teda povedať či sú dôležitejšie ekonomické alebo kultúrne faktory, alebo či je kvalita vedy a výskumu v hostiteľskej krajine významným kritériom pri rozhodovaní študenta. Wang³⁰⁰ vo svojej publikácii o migrácii študentov z rozvojových do vyspelých krajín popisuje, že dôležitými faktormi voľby sú príjmové diferenciacie a možnosť zamestnania v hostiteľskej krajine po ukončení štúdia, imidž niektorých krajín ako technologických a ekonomických centier globálneho sveta, vybudované siete vzťahov z koloniálnych čias, plus rodinné a/alebo etnické siete, ktoré migrujúci študenti môžu využiť. Tieto faktory však môžu mať inú váhu pre študentov z rozvojových a vyspelých krajín.

Migrácii študentov sa na rozdiel od iných foriem medzinárodnej mobility osôb venuje menej pozornosti, ako by si táto problematika zaslúžila. Väčšina prác na túto tému sa sústreďuje na migračné toky študentov z rozvojových do vyspelých krajín, ktoré sú tiež z veľkej miery ekonomicky podmienené. Tieto toky sú v mnohých prípadoch jednosmerné a končia sa únikom mozgov. Detaily o štruktúre a význame faktorov pre individuálne voľby, by sme sa dozvedeli len z nejakého celosvetového reprezentatívneho výskumu motívácií pre voľbu krajiny štúdia, ktorý však nie je k

²⁹⁸ ŠTEFANČIKOVÁ, A. *Sociálno-ekonomické dopady medzinárodnej migrácie na migrantov a spoločnosť*. In: Sociálno-ekonomické aspekty rozvoja ľudského kapitálu: Zborník z medzinárodnej vedeckej e-konferencie [CD ROM]. Trenčín: TnUAD, 2014. ISBN 978-80-8075-687-1. s. 379-396.

²⁹⁹ MASÁROVÁ, T. *Niekoľko poznámok k objektívnemu meraniu kvality života migrantov*. In: Sociálno-ekonomické aspekty rozvoja ľudského kapitálu: Zborník z medzinárodnej vedeckej e-konferencie [CD ROM]. Trenčín: TnUAD, 2014. ISBN 978-80-8075-687-1. s. 272-278.

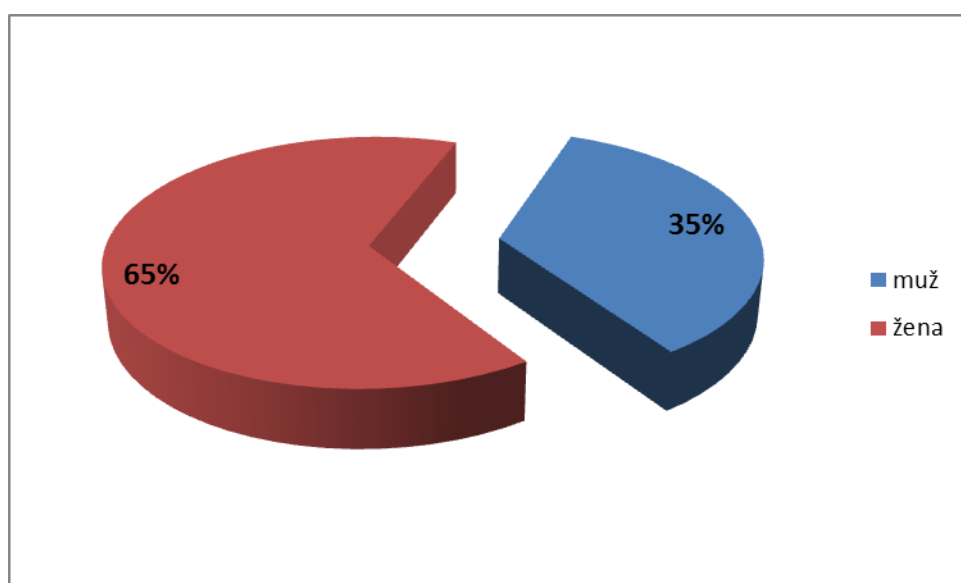
³⁰⁰ WANG, W. Ideological Orientation and the PRC Academic Migration: A Theoretical and Longitudinal Analysis. *Sociological Inquiry*, Vol. 75, no. 2, 2005, p. 216-248.

dispozícií. Taktiež nie je možné vyčíslieť vplyv obrovského množstva individuálnych faktorov, ako sú napríklad dohody o výmene študentov medzi jednotlivými univerzitami sveta v rámci špecifických odborov štúdia. Existujúca údajová základňa o štruktúre zahraničných študentov podľa krajiny pôvodu nám však poskytuje možnosť ohodnotiť vplyv niektorých makro - faktorov, ktoré sú veľmi dôležité pre väčšinu volieb krajiny štúdia³⁰¹.

3 Dosiahnuté výsledky realizovaného výskumu

Súčasťou predkladaného príspevku sú prezentované výsledky výskumu zameraného na motivačné faktory migrácie vysokoškolských študentov. Výskumnú vzorkou nášho výskumu tvorilo 288 vysokoškolských študentov zo Slovenska. Veľkosť výskumnej vzorky bola určená tak, aby mala dostatočnú výpovednú hodnotu. Výskumná vzorka mala charakter dobrovoľníkov a dostupného výberu. Podiel mužov a žien na výskume je graficky znázornené v grafe 1.

Graf 1: Výskumná vzorka podľa pohlavia

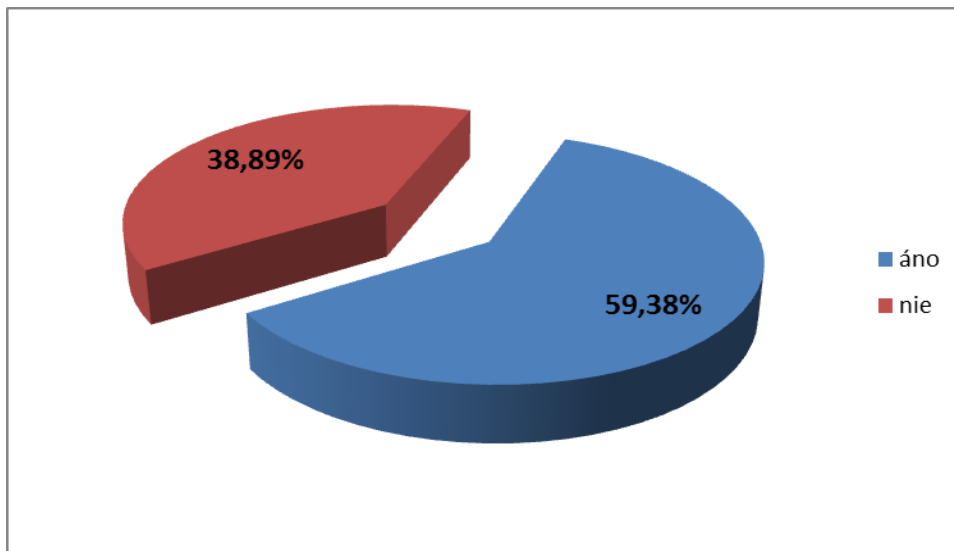


Zdroj: Vlastné spracovanie

Kvôli vyššej relevantnosti skúmaných motivačných faktorov migrácie vysokoškolských študentov, sme zisťovali aj či respondenti už majú nejakú pracovnú skúsenosť v zahraničí. Práve vstup do praxe prostredníctvom zahraničných pracovných stáží a vzdelávacích programov je s cieľom podporiť ich osobný a profesionálny rozvoj, zamestnanosť a uplatnenie sa na zahraničnom trhu práce. Pracovné pobyty absolvujú mladí ľudia, ktorí sa chcú zdokonaľiť v cudzom jazyku, osamostatniť sa a získať prvé cenné pracovné skúsenosti v zahraničí. Pracovná skúsenosť vysokoškolských študentov, v zahraničí môže do značnej miery ovplyvniť ich ďalšiu motiváciu k migrácií. V našom výskume pracovnú skúsenosť v zahraničí potvrdilo takmer 60% respondentov. Pracovná skúsenosť respondentov v zahraničí je graficky znázornená v grafe 2.

³⁰¹ BALÁŽ, V. Migrácia študentov v Európe: súťaž o ľudský kapitál. *Sociológia – Slovak Sociological Review*, Vol. 42, no. 4, 2010, p. 356-382. Bratislava: Sociologický ústav SAV. ISSN 1336-8613.

Graf 2: Pracovná skúsenosť v zahraničí



Zdroj: Vlastné spracovanie

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

Metóda faktorovej analýzy - ide o mnohonásobnú regresnú analýzu s obráteným pomerom počtov závislých a nezávislých premenných. Zatiaľ čo v mnohonásobnej regresnej analýze sa dá použiť ľubovoľný počet nezávislých premenných a len jedna závislá premenná, vo faktorovej analýze (neskôr nazývaný model dvoch faktorov) je použitá len jedna nezávislá premenná (t.z. faktor) a ľubovoľný počet závislých premenných. Faktorová analýza je teda metóda, ktorá okrem manifestných premenných, teda premenných, ktoré sú nejakým spôsobom merateľné, používa taktiež metódy latentné, t.j. faktory. *Metódu faktorovej analýzy* sme použili pri vyhodnocovaní dotazníkov a spracovaní výstupov výskumu, kde sme vyextrahovali tri faktory F1, F2, F3, ktoré boli sýtené konkrétnymi položkami. Vlastné riešenie problému vykonanej analýzy sme prezentovali prostredníctvom výstupov zo štatistického programu SPSS.

Výskumný problém: Môžeme v štruktúre motivačných faktorov migrácie vysokoškolských študentov extrahovať a identifikovať určité faktory?

Hypotéza: Predpokladáme, že v štruktúre motivačných faktorov migrácie vysokoškolských študentov môžeme extrahovať a identifikovať určité faktory.

Vyhodnotením dotazníka, pomocou faktorovej analýzy, sme jednoznačne vyextrahovali tri kľúčové faktory, ktoré vystihujú motiváciu respondentov, vysokoškolských študentov k migrácií.

Extrahované faktory pomenujeme ako:

- F1: faktor štúdium
- F2: ekonomický faktor
- F3: sociálny faktor

Jednotlivé faktory sú sýtené položkami z dotazníka takto:

F1: vzdelávanie na vysokých školách; zdokonalenie sa v cudzom jazyku; vyššia kvalita vzdelania; širšia vzdelanostná špecializácia;

F2: finančný prínos; vyššie priemerné zárobky; možnosť privyrobiť si na svoje výdavky na Slovensku; problém uplatnenia sa absolventov na domácom trhu práce;

F3: sociálny status; odchod za rodinou a priateľmi; kvalitnejší sociálny systém

Tabuľka 1: Hodnoty eigenvalues a percento vysvetlenej variancie pre jednotlivé extrahované faktory

Faktor	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
F1	9,638	15,060	15,060	8,821	13,426	13,426
F2	5,237	8,183	23,243	5,682	9,354	22,780
F3	3,849	6,015	29,258	4,220	6,478	29,258

Zdroj: vlastné spracovanie podľa výstupov štatistického programu SPSS

Tabuľka 1 nám názorne poukazuje na tri extrahované faktory, ktorých kumulatívny súčet percentuálneho podielu faktorov je 29,258 % vysvetlenej variancie, čo je akceptovateľná hodnota. Extrahované faktory, ako aj celkovú faktorovú štruktúru môžeme teda považovať za relevantné.

Štruktúra extrahovaných faktorov na výskumnej vzorke vysokoškolských študentov v podstate zodpovedá aj všeobecným zisteniam v oblasti motivačných faktorov migrácie. Problematike skúmania a zisťovania motivačných faktorov migrácie na všeobecnej úrovni, sa vo svojom výskume venovala aj Tupá³⁰², v ktorom zisťovala motívy respondentov k migrácii, pričom každý z nich zvažoval vnútorné i vonkajšie motivačné faktory. Najväčší podiel (35%) z opýtaných migrovalo z dôvodu získania jazykových zručností, 32% respondentov bolo motivovaných vyššou mzdovou úrovňou v cieľovej krajine. 16% ľudí bolo nezamestnaných a práve riešenie tejto životnej situácie predstavovala pre nich migrácia za účelom zamestnania sa. Celková ekonomická situácia cieľovej krajiny bola motivačným faktorom pre 9% respondentov, 6% takto riešilo väzby na rodinu, príbuzných a priateľov. No iba 1% podiel znamenal žiť v demokratickej krajine a rovnako 1% zlepšenie svojho sociálneho statusu v porovnaní s domovskou krajinou³⁰³.

Uvedené zistenie svedčí o skutočnosti, že motivačné faktory migrácie vysokoškolských študentov môžeme vymedziť na vysokej úrovni všeobecnosti. Môžeme teda konštatovať, že hypotéza bola potvrdená.

4 Závěr

Po realizácii samotného výskumu môžeme konštatovať, že respondenti, vysokoškolskí študenti, oslovení našim výskumom potvrdili náš predpoklad, že v sústave extrahovaných faktorov na prvých pozíciách motivačných faktorov migrácie je ďalšie vzdelávanie a osobnostný rozvoj, a ekonomický faktor. V súčasnej dobe väčšina migrantov, vysokoškolských študentov, sú motivovaní lepšími ekonomickými príležitosťami a zvýšením osobnej jazykovej zručnosti. Rovnako aj vyššou životnou úrovňou v cieľových krajinách. Vývoj a trend medzinárodnej migrácie dnes je založený na globalizačných procesov - ekonomickej integrácie, zníženie politicko-administratívnych bariér, rozvoj informačných technológií, dopravnej infraštruktúry, zmeny v demografii krajín a pod. Výsledky výskumu len odzrkadľujú reálnu skutočnosť dnešnej doby.

³⁰² TUPÁ, M. Faktory migrácie pracovnej sily do zahraničia. *Sociálno- ekonomická revue*, č. 1, 2013, p. 108-122. Trenčín: TnUAD, 2013.

TUPÁ, M. *Problémy a trendy v migrácii pracovnej sily*. Trenčín: TnUAD, 2015. ISBN 978-80-8075-661-1.

Literatúra:

BALÁŽ, V. Migrácia študentov v Európe: súťaž o ľudský kapitál. *Sociológia – Slovak Sociological Review*, Vol. 42, no. 4, 2010, p. 356-382. Bratislava: Sociologický ústav SAV. ISSN 1336-8613.

DROZD, P., FRKÁŇOVÁ (MRLIANOVÁ), A., KUBOVIČOVÁ, K. *Migrácia zahraničných študentov do Slovenskej republiky*. Bratislava: Národná štúdia Európskej migračnej siete, 2012. ISBN 978-80-89506-22-4.

KUPTSCH, C. *Students and talent flow – the case of Europe: From castle to harbour?* In: Kupstch C. and Pang, E. F. (eds): *Competing for Global Talent*. Geneva: International Labour Office. pp. 33-61.

MASÁROVÁ, T. *Niekoľko poznámok k objektívnemu meraniu kvality života migrantov*. In: Sociálno-ekonomické aspekty rozvoja ľudského kapitálu: Zborník z medzinárodnej vedeckej e-konferencie [CD ROM]. Trenčín: TnUAD, 2014. ISBN 978-80-8075-687-1. s. 272-278.

ŠTEFANČIKOVÁ, A. *Sociálno-ekonomické dopady medzinárodnej migrácie na migrantov a spoločnosť*. In: Sociálno-ekonomické aspekty rozvoja ľudského kapitálu: Zborník z medzinárodnej vedeckej e-konferencie [CD ROM]. Trenčín: TnUAD, 2014. ISBN 978-80-8075-687-1. s. 379-396.

TUPÁ, M. Faktory migrácie pracovnej sily do zahraničia. *Sociálno- ekonomická revue*, č. 1, 2013, p. 108-122. Trenčín: TnUAD, 2013.

TUPÁ, M. *Problémy a trendy v migrácii pracovnej sily*. Trenčín: TnUAD, 2015. ISBN 978-80-8075-661-1.

WANG, W. Ideological Orientation and the PRC Academic Migration: A Theoretical and Longitudinal Analysis. *Sociological Inquiry*, Vol. 75, no. 2, 2005, p. 216-248.

Kontakt:

Erika Hančovská, PhDr.; PhD.
Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 2
911 50 Trenčín
Slovakia
e-mail: erika.hancovska@tnuni.sk

Magdaléna Tupá, Ing.; PhD.
Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 2
911 50 Trenčín
Slovakia
e-mail: magdalena.tupa@tnuni.sk
www.tnuni.sk

Krátká informácia o autoroch:

Erika Hančovská ukončila štúdium III. stupňa v odbore 3.3.15 Manažment v terciárnej sfére na Prešovskej univerzite v Prešove. Autorka pôsobí ako odborná asistentka predmetov Manažment, Medzinárodný manažment, Personálny manažment a i. na Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka v Trenčíne, Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Katedra manažmentu a riadenia ľudských zdrojov. V súčasnosti je spoluriešiteľkou projektu VEGA 1/0736/14 „Trendy v migrácii pracovnej sily do krajín EÚ a ich dopad na hospodársky a sociálny rozvoj SR“.

Magdaléna Tupá ukončila štúdium III. stupňa v odbore Sociálna práca na Trnavskej univerzite v Trnave, Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce. V roku 2010 úspešne obhájila dizertačnú prácu s názvom „Sociálne dôsledky medzinárodnej migrácie a ich riešenie“. Autorka pôsobí ako odborná asistentka predmetov Manažment ľudských zdrojov, Aktuálne trendy v riadení ľudských zdrojov, Personálny manažment na Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka v Trenčíne, Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Katedra manažmentu a riadenia ľudských zdrojov. V súčasnosti je zástupkyňou vedúceho projektu VEGA 1/0736/14 „Trendy v migrácii pracovnej sily do krajín EÚ a ich dopad na hospodársky a sociálny rozvoj SR“.

IDENTIFIKÁCIA ZDROJOV RIZÍK MALÝCH A STREDNÝCH PODNIKOV V PROCESE KLASTROVEJ SPOLUPRÁCE Z POHĽADU ŽIEN PODNIKATELIEK

THE SOURCES' S RISK IDENTIFICATION OF SMALL AND MEDIUM SIZED ENTERPRISES IN THE PROCESS OF THE CLUSTER' S COOPERATION FROM THE VIEW OF FEMALE ENTREPRENEURS

Katarína HAVIERNIKOVÁ

Katedra ekonómie a ekonomiky, Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Trenčianska Univerzita A.
Dubčeka v Trenčíne

Anotácia: *Zapojenie malých a stredných podnikov do regionálnej spolupráce vo forme klastra je spojené s množstvom rizík. Dobrá orientácia v možných ohrozeniach plynúcich zo zapojenia sa do klastra by mala podnikateľom pomôcť tieto ohrozenia redukovať a následne potláčať negatívne vplyvy odlišného prostredia v praxi. Cieľom príspevku, je na základe realizovaného prieskumu, identifikovať zdroje možných rizík, ktoré vyplývajú pre malé a stredné podniky zo zapojenia sa a činnosti vo forme klastrovej spolupráce z pohľadu žien – podnikateľiek. Na identifikáciu rizikových činiteľov využijeme pre analýzu vonkajšieho prostredia klastrov PEST analýzu, pre odvetvovú analýzu Lokalizačný koeficient a BCG maticu a na zostavenie prehľadu rizík použijeme Brainwriting.*

Abstract: *The involvement of SMEs in regional cooperation in the form of cluster is associated with the quantity of risks. Good orientation in potential threats arising from the participation in the cluster should assist to entrepreneurs to reduce these threats and consequently counteract the negative impact of different environments in practice. The main aim of the paper, based on the realized survey, is to identify the potential sources of risk arising for small and medium-sized enterprises through the process of involvement and activities in the form of cluster cooperation in terms of women - entrepreneurs. For identification of risk factors we will use the PEST to analyse the clusters' external environment, for the sector analysis we will use the Location coefficient and BCG matrix and for the risk overview draft we will use the Brainwriting.*

Kľúčové slová: *riziko, klastrová spolupráca, hodnotenie rizika, podnikateľky*

Keywords: *risk, cluster's cooperation, the risk assessment, female entrepreneurs*

Afiliácia ku grantu: Príspevok je súčasťou projektu IGS 1/2015 Hodnotenie potenciálu klastrov v rozvoji regiónov so zameraním sa na vytvorenie klastrovej iniciatívy v Trenčianskom kraji.

1 Úvod

Klaster predstavuje zoskupenie regionálnych subjektov, pričom participácia na spoločných projektoch vzájomne napomáha rastu každého z nich. Existencia podobných hospodárskych subjektov inšpiruje rast nových klastrov čím sa zvyšuje konkurencieschopnosť krajiny v medzinárodnom meradle.³⁰⁴ Koncept klastrovej spolupráce je v SR známou témou, no i napriek tomu je zapájanie sa regionálnych subjektov, MSP nevynímajúc, do tejto formy spolupráce obmedzené. K dôvodom, ktoré sú považované za obmedzenia klastrovej spolupráce patrí najmä absencia vhodnej legislatívy, nedostatok informácií, prvotné negatívne skúsenosti, ktoré spôsobili nedôveru podnikateľskej verejnosti voči klastrovaniu a pod.³⁰⁵ Za kľúčové bariéry zapájania sa MSP do klastrov v SR sa považujú³⁰⁶: obmedzené finančné a ľudské zdroje, nedostatok informácií, averzia voči riziku, nedôvera k dodávateľom a konkurencii, obmedzené inovačné schopnosti a chýbajúca motivácia pre sieťovanie. Ako však ukazujú rôzne štúdie, v priemyselne vyspelých štátoch klastre zohrávajú významnú úlohu v oblasti regionálnej konkurencieschopnosti.³⁰⁷

V rámci podnikateľského prostredia klastre predstavujú pre aktivity MSP špecifické prostredie so značnou mierou neistoty. Aby MSP prosperovali a rozvíjali sa, musia vstupovať aj do rizikových projektov, ku ktorým zapojenie sa do klastra nesporne patrí. S účasťou v klastru je spojený aj prístup k riadeniu rizika, ktorý v MSP bezprostredne závisí od poznatkovej úrovne z danej oblasti. Poznanie rizika a jeho podstúpenie pomáha zvýšiť výkonnosť MSP. Dobrá orientácia v možných ohrozeniach plynúcich zo zapojenia sa do klastra, by mala MSP pomôcť tieto ohrozenia redukovať a následne potláčať negatívne vplyvy odlišného prostredia v praxi.

Vzhľadom na to, že v Trenčianskom kraji (TSK) aj napriek niekoľkým klastrovým iniciatívam nie je v súčasnosti etablovaný žiadny klaster, v článku sme sa podrobnejšie zamerali na identifikáciu: potenciálnych odvetví pre vznik klastra v tomto kraji a rizík, ktoré sú spojené s jeho vytvorením a zapojením sa MSP a to z pohľadu žien podnikateliek z TSK.

2 Metódy

V TSK k významným odvetviam patria automobilový, strojársky, gumárenský, elektrotechnický a elektronický priemysel. V kraji sú v rámci týchto odvetví situovaní významní zahraniční investori, univerzita a stredné odborné školy s adekvátnymi študijnými programami, čo predstavuje základný predpoklad pre vytvorenie technologického klastra. Vzhľadom k týmto skutočnostiam sme ako prvú vykonali analýzu **PEST** na makroúrovni, ktorá hodnotí vonkajšie prostredie, v ktorom sa nachádzajú technologické klastre v SR. Táto analýza predstavuje analýzu politických, ekonomických, spoločenských a technologických faktorov externého prostredia, ktoré môžu daný subjekt ovplyvniť a spôsobiť výkyv v jeho rozvoji. Faktory sú do analýzy zahrnuté podľa dôležitosti ich vplyvu, pričom do úvahy sa berie najmä ich očakávaný vývoj.

³⁰⁴ KRAJŇÁKOVÁ, E. Klastre a ich význam pre hospodársky rozvoj. *Sociálno-ekonomická revu*, č. 3, 2012, s. 70 – 78.

³⁰⁵ KRAJČO, K. *Klastre a ich problémy v SR*. In: Medzinárodné vzťahy 2012 : Aktuálne otázky svetovej ekonomiky a politiky. Bratislava: Ekonomická univerzita, 2012. s. 267-270.

³⁰⁶ BALOG, M., DUMAN, P. Klastrovanie predpoklad úspechu. [online]. cit. 2015-06-22. Dostupné z: http://www.siea.sk/materials/files/inovacie/slovenske_klastre/SIEA-brozura-Klastrovanie.pdf.

³⁰⁷ DELGADO, M., PORTER, M.E., STERN, S. Cluster and entrepreneurship. *Journal of Economic Geography* 10(4), s. 495-518.

V druhej časti sme uskutočnili **odvetvovú analýzu** TSK prostredníctvom **lokalizačného koeficientu** ($LQ_{e,i}$), s podrobnejším zameraním sa na odvetvie C – Priemyselná výroba. Ide o metódu, ktorá sa najčastejšie využíva na identifikovanie koncentrácie ekonomických činností, pričom sa skúma tesná blízkosť firiem na základe údajov o počte zamestnancov v odvetví. $LQ_{e,i}$ udáva vzťah:

$$LQ_{e,i} = \left(\frac{LF_{e,i}}{LF_i} \right) / \left(\frac{LF_{e,N}}{LF_N} \right) \quad (1)$$

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

Hodnota $LQ_{e,i} > 1$ ukazuje na regionálnu špecializáciu, tzn. že dané odvetvie zamestnáva väčší podiel regionálnej pracovnej sily než na úrovni vyššieho územného celku. Hodnota $LQ_{e,i} < 1$ znamená opak. Na identifikovanie regionálnej špecializácie sa najčastejšie berú hodnoty $LQ_{e,i} > 1,2$. V prípade vysokých hodnôt tohto koeficientu, táto úroveň naznačuje, že odvetvie prináša vysokú zamestnanosť a región produkuje viac, ako sa v ňom dokáže spotrebovať. Prevládajúce odvetvie sa podieľa na exporte regiónu, čím produkuje dodatočné zisky a tvorí nové pracovné miesta.

Získané hodnoty $LQ_{e,i}$ sú zapracované do **maticy BCG**, na základe ktorej sme identifikovali odvetvia významné a rizikové pre vznik klastra v kraji. Kým $LQ_{e,i}$ podáva statický obraz o jednotlivých odvetviach v regióne, BCG matica zohľadňuje pôsobenie času a poukazuje na dynamickosť špecializácie regiónu. Aj napriek určitým obmedzeniam je BCG matica v tomto kontexte často používaná v rôznych štúdiách v súvislosti s identifikáciou potenciálu odvetvia, potenciálu klastra ale i potenciálu odvetvia pre vytvorenia klastra.^{308, 309, 310}

BCG matica pozostáva z dvoch parametrov: hodnota $LQ_{e,i}$ v odvetví v určitom období (LQ) a percentuálna zmena $LQ_{e,i}$ v dvoch porovnávaných obdobiach (ΔLQ). Následne sú údaje zaznamenané do matice BCG čím sa odvetvia/klastre roztriedia do štyroch typov: STARS, MATURE, EMERGING, TRANSFORMING. Každý typ plní inú úlohu v miestnej/regiónalnej ekonomike a preto vyžaduje odlišné rozvojové aktivity.

1. **STARS:** odvetvia/klastre sú definované ako sektorové zoskupenia; s vysokou a kladnou úrovňou lokalizačného koeficientu LQ, ktorý sa v priebehu času zvyšuje (kladná hodnota ΔLQ). Odvetvia/klastre majú vysoký podiel na trhu, pričom sa predpokladá aj ich ďalšie napredovanie. Odporúča sa aby odvetvia/klastre boli ponechané, aby vykonávali aj naďalej svoje činnosti a aby sa ďalej podporovali. V tomto kvadrante sa nachádzajú aj odvetvia, v ktorých je potenciál pre vytvorenie klastra v regióne.
2. **MATURE:** tieto odvetvia/klastre sú klasifikované ako „zrelé“, majú vysokú úroveň LQ, ale s klesajúcou tendenciou (záporná hodnota ΔLQ). Odporúča sa, aby rozvojová politika

³⁰⁸ CHEN, CHING -PU, CHIEN, CHEN FU., LAI, CCHIH-TSUNG. Cluster policies and industry development in the Hsinchu Science Park: A retrospective review after 30 years. *Innovation: Management, Policy & Practise*. Vol. 15, Issue 4, 2013 s. 416-436. [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/1519059774/abstract/8A86F5AA10E54429PQ/1?accountid=35401>.

³⁰⁹ WALDORF, B., CORDES, S., M., KUMAR, I., NOLAN, CH., E., CONOVER, J., ROGERS, C. *Locational Patterns of Industry Clusters in Indiana*. In: MCRSA/IMPLAN Conference, Indianapolis, Indiana, 2006. [online]. cit. 2015-07-03. 69 s. Dostupné z: <https://www.pcrd.purdue.edu/files/media/Locational-Patterns-of-Industry-Clusters-in-Indiana.pdf>.

³¹⁰ ZAUŠKOVÁ, A. *Klastre – nástroj pre zvyšovanie inovačnej výkonnosti a konkurencieschopnosti regiónov*. In *Communication Today*. [online] Trnava: Fakulta masmediálnej komunikácie UCM v Trnave, 2010, s. 42-64. cit. 2015-07-02. Dostupné z: <http://www.communicationtoday.sk/sk/klastre-nastroj-pre-zvysovane-inovacnej-vykonnosti-a-konkurencieschopnosti-regionov/>.

smerovala k podpore rastu odvetvia/klastra, v prípade ak odvetvie/klaster rastie aj na národnej úrovni.

3. **EMERGING:** odvetvia/klastre, ktoré majú nízku úroveň LQ, ale rastúcu hodnotu ΔLQ . Rozvojová politika by mala smerovať k zachovaniu alebo podpore rastu odvetvia/klastra v regióne, ak odvetvie rastie aj na národnej úrovni, tak aby sa premenili na Stars, prípadne, ak bude dochádzať k ďalšiemu poklesu LQ, premiestniť ich do kvadrantu Transforming.
4. **TRANSFORMING:** predstavujú odvetvia/klastre s veľmi nízkou úrovňou výkonu (nízka úroveň LQ a klesajúca úroveň ΔLQ). Odporúča sa buď odvetvie/klaster ponechať - ale bez výraznej podpory (čo môže viesť aj k zániku), prípadne odvetvie/klaster podporiť ak má lokálny význam, alebo je dôležitý/ý pre iné odvetvie.

Ako posledné sme uskutočnili vyhodnotenie dotazníkového prieskumu prostredníctvom štatistickej metódy **ANOVA**, pričom sme na testovanie významnosti odpovedí v jednotlivých kategóriách rizík využili **T-test**. Na základe uvedených analýz sme následne prostredníctvom **Brainwritingu** identifikovali možné riziká zapojenia sa MSP do klastrovej spolupráce z pohľadu žien podnikateliek.

3 Výsledky a diskusia

Klastre, podobne ako iné subjekty pôsobia v širšom prostredí makroekonomických faktorov a trendov, ktoré určujú možnosti ich vývoja a prípadný zdroj rizík pre jeho aktivity.³¹¹ Klastre tieto faktory nemôžu ovplyvniť, ale môžu sa na ne pripraviť a adekvátne reagovať. Pre pochopenie rizík, ktoré plynú pre malé a stredné podniky z klastrovania sme v tabuľke 1 zostavili aktuálnu charakteristiku jednotlivých PEST faktorov, ktoré je potrebné zohľadniť a zhodnotili ich úroveň z pohľadu aktivít klastrov za obdobie rokov 2009-2014.

Tabuľka 1: Analýza PEST

Faktory	Charakteristika	Úroveň/kritické faktory
P	Politický systém Klastrová legislatíva Legislatíva pre podnikateľské subjekty v odvetviach Členstvo v rôznych obchodných asociáciách	Stabilný politický systém Absencia klastrovej legislatívy Postačujúca legislatíva v odvetviach Únia klastrov Slovenska, Slovenská inovačná a energetická agentúra, Slovak Business agency
E	Úroveň vývoja makroekonomických ukazovateľov Úroveň nezamestnanosti Odvetvová štruktúra	2014: tempo rastu HDP: 3,5 %, inflácia (HICP): -0,1%, miera nezamestnanosti: 12,3%, saldo obchodnej bilancie: 4,515 mld. EUR, PZI (NBS): 0,8 mld. USD. Prevaha odvetví priemyslu B – E.
S	Obyvateľstvo a demografická skladba Mobilita	Starnutie obyvateľstva Mobilita kvalifikovanej pracovnej sily smerom do zahraničia Úroveň vzdelávania neodpovedá požiadavkám hospodárskej

³¹¹ KOŁAKOWSKI, T., SOBAŃSKI, R. Strategia rozwoju Dolnośląskiego klastra turystyki (DKT) do roku 2020. Świdnica, 2013.

	Úroveň vzdelávania Chovanie zákazníkov	praxe. Zákazníci preferujú výrobky s nižšími cenami bez ohľadu na kvalitu
T	Technologická úroveň subjektov Štátna podpora VaV Patenty, licencie	Nízka úroveň podpory VaV zo strany štátu Nízka úroveň Intenzity inovácie (podiel výdavkov na inovácie z celkových tržieb podniku). Nízka úroveň podielu výdavkov na inovácie v priemysle Prevaha veľkých podnikov na podiele podnikov s inovačnou aktivitou, nízka úroveň podielu výdavkov na inovácie a podobne.

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚ SR, NBS, SIEA, SBA

Na identifikáciu klastrového potenciálu v TSK bol použitý výpočet LQ a Δ LQ. Vychádzali sme z údajov databáz ŠÚ SR o počte zamestnancov podľa SK NACE Rev. 2 za TSK a SR, v období rokov 2009 a 2014. Vypočítané sú LQ a Δ LQ v jednotlivých odvetviach a kľúčových subkategóriách priemyselnej výroby (C). Všetky uvedené výpočty dokumentuje tabuľka 2. Môžeme konštatovať, že k prevládajúcim odvetviam v kraji patrí v súčasnosti odvetvie B, C, L. V predchádzajúcom období k významným odvetviam patrilo odvetvie A, ale ako ukazujú výsledky Δ LQ, v období rokov 2009-2014 bol zaznamenaný pokles podielu tohto odvetvia v kraji na zamestnanosti o 42%. Najvýznamnejší nárast hodnoty LQ z prevládajúcich odvetví (viac ako 50%) bol zaznamenaný v odvetviach N, S, R, L a J.

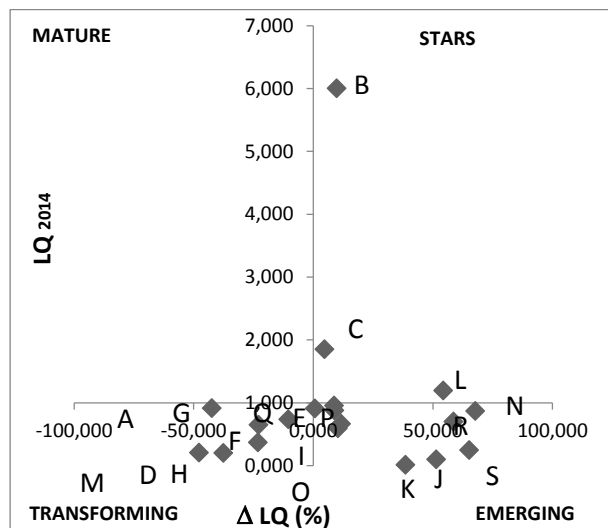
Tabuľka 2: Výsledky lokalizačného koeficientu v Trenčianskom kraji

Odvetvie	LQ ₂₀₀₉	LQ ₂₀₁₄	Δ LQ				
A Pôdohospodárstvo	1,59	0,91	-0,42				
B Ťažba a dobývanie	5,47	6,00	0,10				
C Priemyselná výroba	1,77	1,85	0,05	10 Výroba potravín	1,31	1,32	0,00
D Dod. elektriny, plynu, pary	0,32	0,20	-0,37	13 Výr. textilu	1,38	1,07	-0,23
E Dodávka vody	0,81	0,88	0,09	14 Výr. odevov	2,83	2,18	-0,23
F Stavebníctvo	0,82	0,74	-0,10	15 Výr. kože	4,95	5,04	0,02
G Veľkoobchod a maloobchod	0,84	0,65	-0,23	16 Spracovanie dreva	0,42	0,92	1,16
H Doprava a skladovanie	0,48	0,37	-0,23	17 Výr. papiera	0,18	0,26	0,42
I Ubytovacie a strav. služ.	0,59	0,66	0,12	20 Výr. chemikálií	2,13	1,88	-0,12
J Informácie a komunikácia	0,07	0,10	0,52	22 Výr. výrobkov z gumy	3,30	3,89	0,18
K Finančné a poisťov. čin.	0,01	0,01	0,39	23 Výr. ost. nekov. vyr.	1,96	2,41	0,23
L Čin. v obl. nehnuteľností	0,77	1,19	0,54	24 Výr., spracovanie kovov	0,18	0,28	0,57
M Odborné, vedec ,techn. čin.	0,39	0,20	-0,48	25 Výr. kov. konštrukcií	1,96	2,23	0,14
N Administratívne služby	0,52	0,87	0,68	26 Výr. počítačových vyr.	0,89	1,33	0,49
O Verej. správa; sociál. zab.	0,54	0,59	0,10	27 Výr. elektrických zar.	3,66	3,68	0,00
P Vzdelávanie	0,88	0,96	0,09	28 Výr. strojov a zar.	1,98	2,28	0,15
Q Zdravotníctvo a soc. pom.	0,90	0,91	0,01	29 Výr. motor. vozidiel	1,23	1,02	-0,17
R Umenie, zábava, rekreácia	0,44	0,70	0,59	30 Výr. ost. doprav. prostr.	1,62	0,97	-0,40
S Ostatné činnosti	0,15	0,25	0,65	31 Výr. nábytku	0,95	0,66	-0,31
				32 Iná vyr.	2,63	1,94	-0,26
				33 Oprava a inštal. strojov	1,06	0,75	-0,29

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚ SR

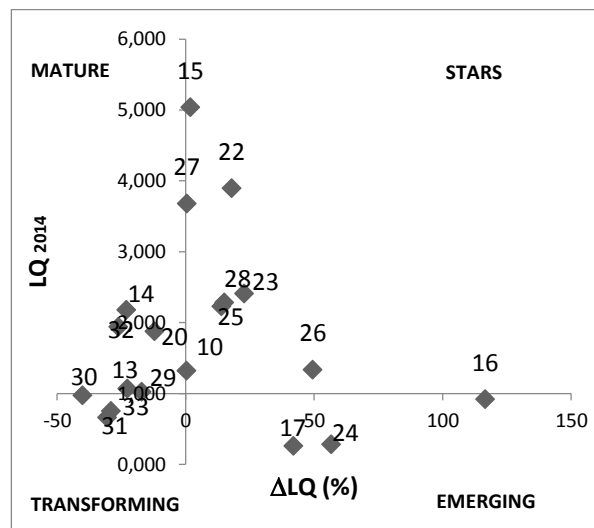
Odvetvová špecializácia a jej zmena sú graficky znázornené prostredníctvom matice BCG, ktorá je rozdelená na štyri kvadranty a klasifikácia pozostáva z dvoch parametrov: LQ_{2014} a ΔLQ . Na základe výsledkov (Schéma 1), môžeme konštatovať, že k významným odvetviam pre klastrovanie patria odvetvia B,C,L. V prípade podrobnejšej analýzy odvetvia C, je možné uvažovať ako o potenciálnych odvetviach pre klastrovanie o subkategóriach: 15, 22, 23, 25, 26 a 28 (schéma 2).

Schéma 1: Klasifikácia odvetvovej špecializácie TSK



Zdroj: vlastné spracovanie

Schéma 2: Klasifikácia odvetvovej špecializácie v oblasti priemyselnej výroby TSK



Zdroj: vlastné spracovanie

V rámci realizovaného dotazníkového prieskum sme celkovo oslovili 50 podnikateľiek, ktoré v súčasnosti participujú na určitej forme „sieťovej spolupráce“. Respondentky vyjadrili svoj postoj k riziku a hodnotili mieru rizík vo vybraných kategóriách rizík: technické, výrobné, obchodné, finančné, ekonomické, inovačné a politické. 37,5% opýtaných pôsobí v oblasti strojárskoho priemyslu, 25% v oblasti elektrotechnického priemyslu a zvyšných 25% opýtaných v iných odvetviach priemyslu. Z prieskumu vyplýva, že 75% opýtaných má neutrálny postoj k riziku, pričom tento závisí od konkrétnej situácie. Zvyšných 25% podnikateľiek má sklon k riziku, pričom vyhodnocujú a vyhľadávajú rôzne varianty na dosiahnutie lepších výsledkov. Primárne sme pri spracovaní výsledkov dotazníkového prieskumu použili analýzu ANOVA v zmysle využitia „analýzy variability“ u autorov zaoberajúcich sa touto problematikou.^{312,313} Na testovanie hypotéz sme využili T-test s hladinou významnosti $p < 5\%$. Tabuľka 3 zobrazuje zoznam možných rizík v členení na jednotlivé kategórie, výsledky T-testu a analýzy variability. Z výsledkov analýzy vyplýva, že z pohľadu podnikateľiek je potrebné uvedené druhy rizík brať do úvahy pri zapojení sa do klastrovej spolupráce.

³¹²HUDAKOVA, M., BUGANOVÁ, K. ET AL. Analysis of the risks of small and medium-sized enterprises in the Zilina region. *Communications : scientific letters of the University of Žilina*. Vol. 17, no. 1, 2015, p. 34-39.

³¹³BETAKOVA, J., ONDERISINOVA, K., MICHALKO, J., SUPAK, M. *Sustainable Development and Environmental Information Systems. Multimedia w organizacjach gospodarczych i edukacji*. Warszawa: Difin, 2006. pp. 46-50.

Tabuľka 3: Analýza variability rizík

Druh rizika	t-test	p-value	F crit	Druh rizika	t-test	p-value	F crit
TECHNICKÉ		p<0,05	p<0,05	EKONOMICKÉ		p<0,05	p<0,05
životnosť strojov- manuálne	0,02	9,58E-05	2,689	ceny energií	0,10	0,001	2,866
životnosť strojov- robotiz.	0,06			ceny surovín	0,10		
rýchlosť zariadení - manuálne	0,03			odberatelia	0,12		
rýchlosť zariadení – robotiz.	0,03			konkurencia	0,08		
technická schopnosť	0,03			kvalita	0,12		
úrazy	0,16			INOVAČNÉ		p<0,05	p<0,05
havárie strojov	0,08			nové produkty	0,08	0,089	3,478
VÝROBNÉ		p<0,05	p<0,05	nové technológie	0,02		
vplyv ľudského faktora	0,08	0,026	2,866	patenty, licencie	0,06		
kvalita výrobkov	0,12			POLITICKÉ		p<0,05	p<0,05
poruchovosť zariadení	0,02			daňové zaťaženie	0,16	0,009	3,478
vplyv na životné prostredie	0,03			zákoník práce	0,03		
podnikové procesy	0,08			odvody do poisťovní	0,03		
OBCHODNÉ		p<0,05	p<0,05	FINANČNÉ		p<0,05	p<0,05
konkurencia	0,05	0,434	3,478	úvery	0,03	0,047	3,478
logistika	0,03			podporné programy	0,12		
menový kurz	0,03			poistenie	0,16		

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚ SR

4 Záver

Malé a stredné podniky predstavujú stabilizačný prvok v ekonomickom systéme a majú úzke väzby na regióny v ktorých pôsobia, čím predstavujú základnú zložku ich sociálno-ekonomického rozvoja.^{314,315} MSP predstavujú významnú súčasť regionálnej ekonomiky aj v prípade zapojenia sa do klastrovej spolupráce. Výsledky analýzy a dotazníkového prieskumu ukazujú, že k významným rizikám, na ktoré by sa mali MSP v procese zapojenia a činnosti klastra zamerať, patria: technické, výrobné, ekonomické, politické a finančné riziká, ktoré majú na aktivity MSP zásadný vplyv. Vplyv obchodného a inovačného rizika nemôžeme z výsledkov prieskumu považovať za preukázateľný, aj napriek vysokej hodnote F- crit.

Literatúra:

BALOG, M., DUMAN, P. Klastrovanie predpoklad úspechu. [online]. cit. 2015-06-22. Dostupné z: http://www.siea.sk/materials/files/inovacie/slovenske_klastre/SIEA-brozura-Klastrovanie.pdf.

³¹⁴ IVANOVÁ, E. Význam strategického marketingu pri zvyšovaní konkurencieschopnosti malých a stredných podnikov. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 1, 2012. s. 12-18.

³¹⁵ BARON-PUDA, M., KŁÓSKA, I. *Badanie trendów rozwojowych na rynku pracy w podregionie bielskim*. Bielsko Biala: ATH, 2010.

BARON-PUDA, M., KŁÓSKA, I. *Badanie trendów rozwojowych na rynku pracy w podregionie bielskim*. Bielsko Biała: ATH, 2010. 159 s.

BETAKOVA, J., ONDERISINOVA, K., MICHALKO, J., SUPAK, M. *Sustainable Development and Environmental Information Systems. Multimedia w organizacjach gospodarczych i edukacji*. Warszawa: Difin, 2006. pp. 46-50.

CHEN, CHING -PU, CHIEN, CHEN FU., LAI, CCHIH-TSUNG. Cluster policies and industry development in the Hsinchu Science Park: A retrospective review after 30 years. *Innovation: Management, Policy & Practise*. Vol. 15, Issue 4, 2013 s. 416-436. [online]. cit. 2015-07-03. Dostępne z: <http://search.proquest.com/docview/1519059774/abstract/8A86F5AA10E54429PQ/1?accountid=35401>.

DELGADO, M., PORTER, M.E., STERN, S. Cluster and entrepreneurship. *Journal of Economic Geography* 10(4), s. 495-518.

HUDAKOVA, M., BUGANOVA, K. ET AL. Analysis of the risks of small and medium-sized enterprises in the Zilina region. *Communications : scientific letters of the University of Žilina*. Vol. 17, no. 1, 2015, p. 34-39.

IVANOVÁ, E. Význam strategického marketingu pri zvyšovaní konkurencieschopnosti malých a stredných podnikov. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 1, 2012. s. 12-18.

KRAJČO, K. *Klastre a ich problémy v SR*. In: Medzinárodné vzťahy 2012 : Aktuálne otázky svetovej ekonomiky a politiky. Bratislava: Ekonomická univerzita, 2012. s. 267-270.

KRAJŇÁKOVÁ, E. Klastre a ich význam pre hospodársky rozvoj. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 3, 2012, s. 70 – 78.

KOŁAKOWSKI, T., SOBAŃSKI, R. *Strategia rozwoju Dolnośląskiego klastra turystyki (DKT) do roku 2020*. Świdnica, 2013.

WALDORF, B., CORDES, S., M., KUMAR, I., NOLAN, CH., E., CONOVER, J., ROGERS, C. *Locational Patterns of Industry Clusters in Indiana*. In: MCRSA/IMPLAN Conference, Indianapolis, Indiana, 2006. [online]. cit. 2015-07-03. 69 s. Dostępne z: <https://www.pcrd.purdue.edu/files/media/Locational-Patterns-of-Industry-Clusters-in-Indiana.pdf>.

ZAUŠKOVÁ, A. *Klastre – nástroj pre zvyšovanie inováčnej výkonnosti a konkurencieschopnosti regiónov*. In Communication Today. [online] Trnava: Fakulta masmediálnej komunikácie UCM v Trnave, 2010, s. 42-64. cit. 2015-07-02. Dostępne z: <http://www.communicationtoday.sk/sk/klastre-nastroj-pre-zvysovane-inovacnej-vykonnosti-a-konkurencieschopnosti-regionov/>.

Kontakt:

Ing. Katarína Havierniková, PhD.
Katedra ekonómie a ekonomiky, FSEV, Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovenská republika
email: katarina.haviernikova@tnuni.sk
<http://fsev.tnuni.sk>

Krátká informácia o autorovi:

Autorka sa v rámci vedecko-výskumnej činnosti venuje problematike sieťovej spolupráce, prevažne vo forme klastrov v podmienkach regiónov SR. K oblastiam pedagogickej činnosti patria hospodárka politika, hospodárska politika EÚ a tvorba programov a projektov. Okrem vedecko-výskumnej a pedagogickej činnosti sa venuje implementácii projektov financovaných zo štrukturálnych fondov.

VSTUP GENERACE Z NA TRH PRÁCE

ACCESSION OF GENERATION Z TO LABOUR MARKET

Vendula HEJNOVÁ

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: *V současnosti se na trhu práce setkávají tři generace a generace Z bude tudíž čtvrtou generací, která na trh práce přistoupí. I tato generace, stejně jako generace předchozí, má svá specifika. Cílem příspěvku je tedy analyzovat specifika přistupující generace, jakožto budoucích zaměstnanců, dále pak na základě zahraničních případových studií přiblížit českým zaměstnavatelům změny, které je se vstupem generace Z na trh práce čekají a navrhnout jim možnosti, jakými se na novou generaci zaměstnanců připravit a plně tak využít jejich potenciálu.*

Abstract: *Currently, in the labour market come together 3 generations and Generation Z will be the fourth generation, which join to the labour market. Even this generation, like a previous generation, has its own specifics. The aim of this article is to analyze the specifics of the accessing generation as future employees. Afterwards, on the basis of international studies outline the changes to Czech employers, which await them with the accession of generation Z to labour market and propose them ways how to prepare for a new generation of workers and fully exploit their potential.*

Klíčová slova: *Generace Z, generační rozdíly, trh práce, pracovní chování*

Keywords: *Generation Z, generation diversity, labor market, work behavior*

Afiliace ke grantu: IGA_FF_2015_014 Kontinuity a diskontinuity ekonomiky a managementu v minulosti a současnosti

1 Úvod

V dnešní době, ve 21. století, jsou lidské zdroje těmi nejcennějšími zdroji, kterými firma disponuje. Jsou nejen významným faktorem úspěšnosti a konkurenceschopnosti, ale rozhodují také o budoucnosti celé firmy. Právě proto je nezbytné mít ve firmě kvalitní lidské zdroje, talentované pracovníky, které zaměstnavatelé umí dobře vést, nezapomínají o ně pečovat a především je dobře znají a ví, co chtějí.

Potřeby a přání zaměstnanců se liší s každou generací. V současnosti se na trhu práce pohybuje hned několik generací zároveň. Mezi tyto generace patří: *generace Baby Boomers* (zaměstnanci narozeni v letech 1946 – 1964), *generace X* (zaměstnanci narozeni mezi lety 1965 – 1979), *generace Y* známá též pod názvem *Millenials* (zaměstnanci narozeni v letech 1980 – 1994), nově přistupující generace pracovníků - *generace Z* (jedinci narozeni mezi lety 1995 – 2009) a *generace Alfa*, generace budoucích pracovníků a zaměstnanců, jejichž počátek se datuje od roku 2010. Uvedená časová rozpětí u každé generace jsou pouze orientační. Autor od autora uvádí jiná konkrétní data. Proto časová rozpětí berme s rezervou a mějme stále na mysli, že nelze jednotlivé generace určit s naprostou přesností.

Proč je ale toto generační vymezení pro trh práce tak důležité? Každá generace si sebou nese své specifické zkušenosti, které formují jejich určité preference, očekávání, názory a také pracovní styl. Pro každou firmu, ať už se jedná o malou rodinnou firmu či společnost nadnárodní, je nezbytné znát rozdíly mezi jednotlivými generacemi a vědět, co jednotliví zaměstnanci potřebují, jaké mají hodnoty, pracovní cíle a hlavně jaké jsou jejich slabosti, na kterých musí společně se zaměstnavatelem pracovat, a silné stránky, kterých zaměstnavatel může plně využívat a stavět na nich. Porozumění jednotlivým generačním rozdílům je rovněž elementární pro úspěšné budování multigeneračního pracoviště

O generaci Baby Boomers, generaci Y a generaci X je publikována spousta studií, je provedeno nespočetně mnoho výzkumů a vydáno mnoho vědeckých publikací, ze kterých mohou zaměstnavatelé čerpat důležité informace a stavět na nich. Co se však týče nově přistupující generace, generace Z, o ní víme zatím jen velmi málo v porovnání s generacemi přechozími. Výzkumy této generace se paradoxně teprve rozvíjejí a to i přesto, že už někteří jedinci z této generace na trh práce vstupují. Tento fakt je považován za nedostatek především z důvodu nemožnosti firem připravit se na nové potřeby a nový pracovní styl příslušníků generace Z, což následně může způsobovat neschopnost udržení si těchto mladých a perspektivních zaměstnanců.

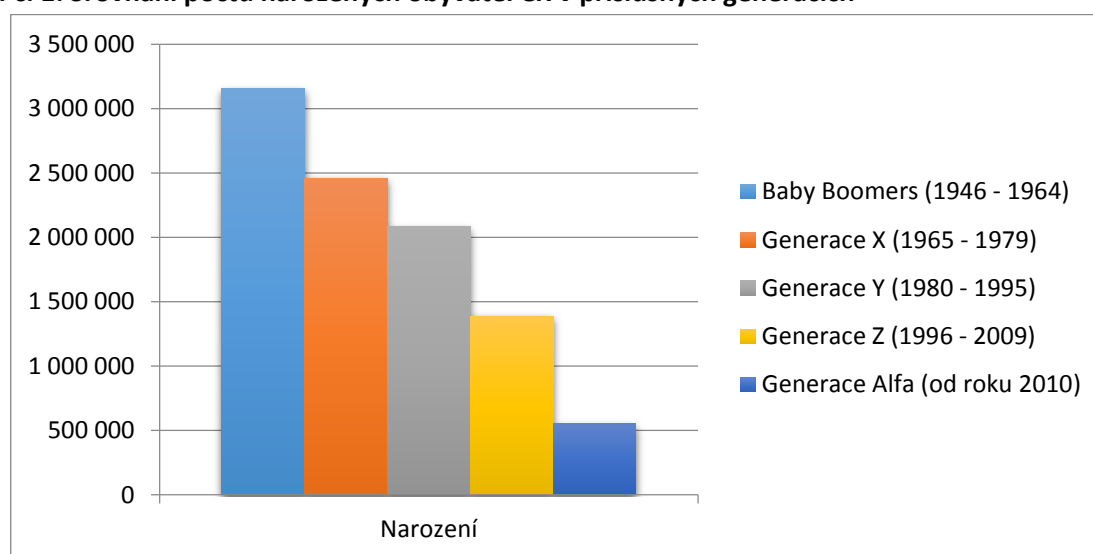
2 Základní charakteristické rysy Generace Z

Generace Z je známa rovněž pod názvy: „ Gen Z, Zappers, Net generation, Diginatal natives či Wired generation.“ a představuje největší generační posun, co kdy trh práce do této doby zaznamenal. Tato generace je charakteristická vysokou mírou technologické gramotnosti a to v takové míře, že je považována za technologicky nejgramotnější generaci vůbec. Příslušníci generace Z jsou technologiemi ovlivňováni již od raného dětství. To způsobuje závislost na technologických vymoženostech a následně se odráží v jejich osobní komunikaci a sociálních dovednostech. Budoucí pracovníci generace Z jsou popisováni jako: „bezprostřední, energetičtí a nadšení jedinci s rychlým životním tempem mající sklon k individualismu a vysokému sebevědomí.“ Členové této generace používají velké množství moderních, pokrokových komunikačních kanálů a on-line sociálních platform. Jsou zvyklí být on-line v kontaktu 24/7 (dvacet čtyři hodin, 7 dní v týdnu), spolupracovat, sdílet a mít informace neustále po ruce a to za všech okolností. Bez pravidelného přísunu nových informací a dat si připadají ztraceni. Vedle toho však mají silnou potřebu sociálního kontaktu a osobních setkání

Časové rozpětí narození příslušníků generace Z se různí. Například dle Marka McCrindla, autora „The ABC of XYZ“, jedné z nejvýznamnějších publikací o generacích na trhu práce, se pracovníci této generace narodili mezi lety 1995 – 2009. Jak už jsem se zmínila, v různých zdrojích můžeme najít různá časová vymezení jako např.: 2000-2012 či 1998 - 2012. Přesné časové ohraničení generace není až tak zásadní jako spíše významné rysy a vlastnosti, které generaci Z specifikují, a které je nezbytné pro práci s novou generací znát.

V současné době příslušníci generace Z utvářejí 7% pracovní síly na trhu práce po celém světě, v roce 2019 by to mělo být již 30 milionů. Pro Českou republiku, budeme-li stavět na časovém rozpětí generace Z dle Marka McCrindla, nám údaje ÚZIS ČR říkají, že do generace Z v České republice spadá přibližně 1 387 000 obyvatel. Za zmínku také stojí, že srovnáme-li statistické údaje generace Baby Boomers, X, Y a Z, zjistíme, že porodnost rok od roku klesá a to pro trh práce znamená, že klesá i počet potenciálních talentovaných pracovníků, kterých mají firmy již nyní nedostatek. (viz. graf č. 1.)

Graf č. 1: Srovnání počtu narozených obyvatel ČR v příslušných generacích



3 Specifické postoje a preference nové generace zaměstnanců

Příslušníci této generace vyrostli v rychle a neustále se měnící společnosti. V důsledku toho kladou větší důraz na rychlost než na přesnost. Jsou formálně nejvzdělanější generací v historii. Do školy začali chodit v mladším věku a předpokládá se, že se budou vzdělávat déle než současné generace. Přemýšlí v hypertextových odkazech, jsou zvyklí pracovat na několika věcech najednou (tzv. multitasking) a vstřebávat naráz informace z různých zdrojů. Kvůli závislosti na technologiích mají hodně nedostatků v sociálních dovednostech, které zaměstnavatel od svých zaměstnanců automaticky očekává, a to i v případě jedinců, kteří do pracovního procesu nastupují v mladém věku.

Don Tabscott vyslovil 9 základních rysů, kterými je tato generace specifická. Těmito rysy jsou: *svoboda, přizpůsobivost, spolupráce, zvědavost, integrita, zábava, rychlost a inovace*. Členové generace Z jsou přirozenými spolupracovníky, kteří velice rádi navazují kontakty. Požadují a dbají o integritu (tzn. oddanost a věrnost určitým zásadám a principům jako je pevnost charakteru, čestnost, poctivost apod.) Chtějí se bavit v práci i mimo ni. Rychlost a neustálé zdokonalování jsou pro ně zcela normální a považují je za součást svého každodenního života. Generace Z se také vyznačuje rychlými posuny. Jsou-li příslušníci této generace s něčím nespokojeni, jsou připraveni věc či situaci okamžitě změnit. Změny dělají bez kompromisů, berou je jako nutnost pro svůj rozvoj a získání nových zkušeností.

Co se týče jejich kariéry, tak o té mají jasnou představu. Svě vize však mění a přizpůsobují je vztahům, místě, kde právě žijí a jejich životnímu stylu. Všechny zmíněné parametry, dle kterých členové generace Z mění své vize, jsou neustálými proměnnými. Budoucí pracovníci generace Z očekávají, že jejich kariéra bude nestálá, eklektická a nebude ji snadné předvídat příliš dopředu. Změna pracovního místa jim nedělá žádný problém, ba naopak tato generace častější změny pracovního místa vyžaduje.

Maďarský výzkum Adrienna Ferincze zkoumal pohled generace Z na budoucí pracoviště a pracovní pozici, kterou budou vykonávat. Na základě cílových skupin definoval následující proměnné: *užívání internetu, život na sociálních sítích, sebevědomí, ideální práce, ideální pracoviště, práce na dálku (např. z domu), práce v týmu a změna pracovního místa.*

Prvním proměnným faktorem bylo užití internetu. Příslušníci této generace internet označují za "neodmyslitelnou součást jejich života", nemít ho je pro ně obrovským handicapem. Internet používají jak pro hledání informací, tak pro nakupování, plánování a zábavu. Adrienne Ferincze ve výzkumu tvrdí, že na jednu stranu je pro ně užívání internetu skoro jako reflex, ale na straně druhé internet představuje základní potřebou, která musí být uspokojena.

S internetem souvisí i druhá proměnná, kterou je život na sociálních sítích. Sociální sítě a vůbec on-line komunikace je významným charakteristickým rysem chování nové generace. I přesto že jsou na sociálních sítích neustále, považují je za doplňkové. V komunikaci upřednostňují osobní setkání a sociální sítě používají pouze pro rozšíření komunikace. Sociální sítě, jako např. Facebook, jsou pro ně víc než jednoduchým komunikačním kanálem. Generace Z je přesvědčena, že Sociální sítě jsou dalším místem, kde je mohou potenciální zaměstnanci objevit a vytipovat si je. Na tyto výzvy budoucí pracovníci reagují tak, že upravují své profily na sociálních sítích tak, aby byly diverzifikovány podle toho, kdo si je zobrazí.

S pracovním výkonem a vztahem k práci souvisí i sebevědomí. Generace Z si myslí, že má daleko větší očekávání než generace předchozí. Tato vysoká očekávání se odráží především od množství a rychlosti změn po celém světě. Jejich očekávání jsou doprovázena vysokým sebevědomím. Již nyní si o sobě myslí, že budou dobrými lídry, mají výborné komunikační dovednosti, kreativní nápady, jsou schopni se rychle učit a jsou rychle adaptabilní změnám a mezigeneračním rozdílům na pracovišti.

Na sebevědomí navazuje další proměnný faktor, představa ideální práce. Vzhledem k tomu, že příslušníci generace Z nemají se sebedůvěrou žádný problém, chtějí se stát důležitým článkem organizace, ve které budou pracovat. Ideální práce by podle nich měla zahrnovat soustavnou možnost vzdělávání se a růstu, nové výzvy a značnou svobodu ve výkonu práce.

Představ o ideální práci zahrnuje rovněž i představu o ideálním pracovišti. Ideální pracoviště si generace Z představuje jako prostředí variabilní. Preferují větší organizace před organizacemi menšími. V organizaci, ve které pracují, potřebují svůj pracovní prostor. Nemají rádi přelidněné prostory. Na pracovišti potřebují mít i místo, kde si můžou odpočinout, odreagovat se a chvíli se bavit. Ideální pracoviště zahrnuje i dobrý pracovní kolektiv, mít kolem sebe příjemné a schopné lidi. Potřebují být se svými kolegy v týmu a svým lídrem neustále propojeni. Důležitý je pro ně pocit sounáležitosti.

I přesto že tato generace pracovníků potřebuje ke své práci internet a on-line propojení se svými kolegy a lídrem, nepovažuje práci na dálku za nejideálnější způsob výkonu práce. Příslušníci generace Z také potřebují osobní kontakt a především jakousi pomyslnou dělící čáru mezi pracovním a osobním životem. Ke svému životu potřebují určité formality jako vstávat na určitý čas, elegantně se obléci a jít do práce, jít mezi lidi a získávat nové kontakty a přátele.

Co se týče práce v týmu, ta pro ně není problém. Jsou schopni pracovat jak v týmech reálných, tak i v týmech virtuálních. Preferují však práci v reálných týmech, kdy mohou kombinovat osobní kontakt s on-line spojením.

Posledním proměnnou, kterou se ve svém výzkumu Adrienn Ferincz zabýval, byla změna pracovního místa. Zjistil, že tato nová generace je a bude čím dál tím méně loajální ke svým zaměstnavatelům a pracovnímu místu. Jejich moto je následující: „S každou minout přichází nové a nové příležitosti, začnu-li pociťovat, že jsem ve své pozici dokázal maximum, odejdu.“ Vize této generace je změna pracovního místa po 1-3 letech do 40 let věku jedinice a po té by se měla doma pobytu na pracovišti prodloužit až na 5 let. Článek Martina a Schmidta v periodiku Harvard Business Review nám říká, že jeden ze tří perspektivních a talentovaných studentů přiznává, že rozhodně nebude veškeré své úsilí věnovat jedinému zaměstnavateli. Tato zjištění zaměstnavatelům velice stíží jejich pozici a budou muset vynaložit veškeré své úsilí, aby našli způsob jak si zaměstnance nové generace udržet.

3 Jak se na nové zaměstnance připravují ve světě?

Generace Z je od ostatních generací, které se nyní na trhu práce pohybují, značně odlišná. Z tohoto důvodu se očekává, že generace Z bude velkou výzvou jak pro lídry, manažery, HR manažery tak i pro další odborníky. Pracovníci generace Z jsou charakterističtí svou náročností a podnikavostí. To, že si zaměstnavatelé dají tu práci a budou se jim neustále věnovat, jim následně přinese úspěch a konkurenceschopnost na trhu.

Podíváme-li se na vstup nové generace pracovníků na trh práce v celosvětovém měřítku, zjistíme, že v řadě zemí se firmy na tuto generaci již začali připravovat a jsou si vědomi toho, že práce s generací Z bude velice odlišná od spolupráce s ostatními generacemi. Mezi nejuvědomělejší státy světa patří: Spojené státy americké, Kanada, Velká Británie, Francie, Německo, Austrálie, Singapur, Japonsko a Čína. Tyto země se věnují výzkumům a zpracováním studií o generaci Z a následně se je snaží aplikovat do vnitropodnikové struktury.

Dalo by se říci, že změny zaměstnavatele čekají ve všech oblastech od nábory, přes pracovní prostředí a pracovní výkonnost, řízení až po ukončení pracovního poměru.

Co se týče celkového množství potenciálních zaměstnanců z generace Z, musí se zaměstnavatelé připravovat na fakt, že talentovaných a perspektivní jedinců, kteří chtějí být zaměstnanci nějaké firmy, je stále méně. Většina příslušníků generace Z nechce být dlouhodobými zaměstnanci a svou kariéru si představují spíše jako nezávislí pracovníci (tzv. freelancers), kteří pracují na projektech u více firem nebo rozjíždí své vlastní podnikání. Budou-li chtít zaměstnavatelé získat některé z talentovaných jedinců pro svou firmu. Budou si je muset „ulovit“ ze sociálních sítí (např. Facebook, LinkedIn, Twitter, apod.), protože pracovníci generace Z se do hlavního pracovního poměru u jedné firmy uvázat nechťejí.

Povede-li se však firmám příslušníky generace Z získat, je třeba se jim přizpůsobit a naslouchat jejich potřebám. Pokud jde o pracovní prostředí, musí být čitelné a provzdušněné. Každý z pracovníků vyžaduje vlastní pracovní místo, které poskytuje dostatečné množství soukromí, ale není odříznuto od pracovního kolektivu. Vzhledem k tomu, že příslušníci generace Z na jedné straně vyžadují maximální míru flexibility, a na straně druhé, mohou-li si vybrat, preferují spíše práci v kanceláři, musí zaměstnavatelé do pracovních prostor zakomponovat i místnosti pro odpočinek a zábavu (viz. obrázek č. 1 a 2), kde zaměstnanci mohou na chvíli „vypnout“. Práci z domu (tzv. teleworking) využívají na cestách, při nemoci, apod. Práce na dálku je pro zaměstnavatelé velkým rizikem, může totiž způsobovat velké rozptýlení a následně snížení produktivity a potenciálu jinak talentovaných pracovníků.



Obrázek č. 1: Odpočinkový koutek



Obrázek č. 2: Odpočinková místnost společnosti Skype ve Stockholmu, ve Švédsku

Vzhledem k tomu, že generace Z vyžaduje neustálou zpětnou vazbu a řízení ze strany lídra, je dobré do pracovního prostředí zakomponovat i “pracovní boxy” (viz. obrázek č. 3 a 4), které by sloužily především k one-to-one meetingům, mentoringu či coachingu, mezi lídrem a zaměstnancem.



Obrázek č. 4: Work box in USA



Obrázek č. 3: Work box in USA

Za ideální pracoviště mohly považovat následující kanceláře, které obsahují všechny již zmíněné prvky.

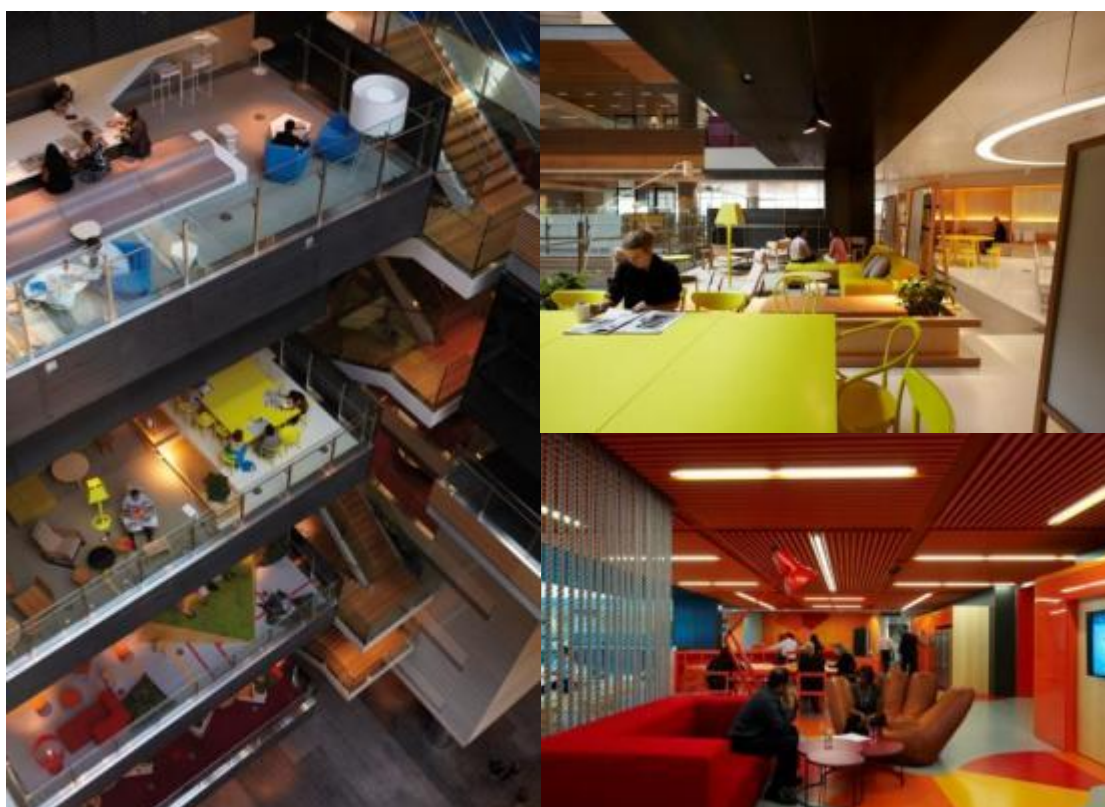


Obrázek č. 5.: Kellogg's Office Madrid Space (koláž)

Mají-li firmy zařízené pracovní prostředí, začínají se zabývat řízením pracovníků generace Z. Členové generace Z, mají svou práci jako koníček. Na základě toho tráví v práci více času než předešlé generace. O generaci Z víme, že je závislá na on-line propojení, internetu a sociálních sítí. Vzhledem k tomu, že každý zaměstnavatel potřebuje ze svého zaměstnance dostat maximum, je ideální dát jim v této oblasti volnost a neomezovat přístup k internetu. Ve chvíli, kdy jim je přístup k síti odepřen, ztrácí motivaci a snižuje se jak jejich pracovní výkonnost, tak i jejich potenciál. Aby si firmy zaměstnance této generace udržely, je potřeba využívat jejich podnikatelského ducha, zapojovat je do nových projektů a nabízet jim stále nové pracovní příležitosti, výzvy a možnosti seberealizace.

Dalším specifickým znakem generace je neustálá potřeba a chuť se vzdělávat. Potřebují se neustále posouvat kupředu, získávat nové informace a nové zkušenosti. Nejideálnější formou vzdělávání je pro ně internet a on-line připojení, prostřednictvím čehož se k nim dostávají každou minutu nové a nové informace, dále pak social networking, interaktivní e-learning a telelearning. Důležitý je pro ně v oblasti vzdělávání také jejich lídr či manažer, který zaměstnanci poskytuje neustálou zpětnou vazbu a při výkonu práce je pro něj mentorem. Z tohoto důvodu je důležité, aby zaměstnanci z generace Z své lídry uznávali. Dle kanadské studie společnosti Ranstad Canada jsou nejdůležitějšími kvalitami lídra: schopnost komunikovat, být zdvořilý a uctívý, sebevědomý, mít vizi, trpělivost a vytrvalost.

Celkově o generaci Z platí, že je nejzajištěnější generací v historii, což firmám stěžuje i oblast odměňování a celkové motivace. Největší problém pro zaměstnavatele však představuje neutuchající chuť seberealizace a získání nových zkušeností příslušníkům generace Z. Zaměstnancům nedělá problém jakákoliv změna, která by pro ně znamenala novou životní zkušenost. Jsou připraveni na časté změny pracovních míst či možnost rozvíjet své podnikání.



Obrázek č. 6.: ANZ centre in Melbourne (koláž)

4 Situace v České republice

V rámci České republiky až nyní většina firem pociťuje, že se současné podmínky, které jsou ve firmách nastaveny, neodpovídají ani potřebám generace Y, která už na trh práce dávno začala vstupovat, natož generaci Z, kdy většina jejich příslušníků se na trh práce teprve chystá vstoupit. Jelikož zaměstnavatelé nejsou schopni pracovníkům generace Y nabídnout vhodné pracovní podmínky, nejsou schopni si pracovníky delší dobu udržet. Na základě nepřipravenosti začali zaměstnavatelé pociťovat nedostatek talentovaných a perspektivních pracovníků a byli donuceni začít pracovat na změně pracovního prostředí a pracovních podmínek ve firmě.

Srovnáme-li stav ve světě a v České republice, je evidentní, že většina českých firem je o jednu až dvě generace opožděná. Mluvíme-li zde o českých firmách, je třeba zdůraznit, že jde o firmy, které byly založeny na území české republiky, a buď jsou ony samy mateřskou společností, nebo svou mateřskou společnost mají také na území ČR. Z tohoto upřesnění jasně vyplývá, že do skupiny nepatří nadnárodní firmy, které mají v ČR pouze jednu z poboček. Téměř většina těchto nadnárodních firem, je totiž závislá na své mateřské společnosti a přebírá od ní veškeré know-how a pracovní zvyklosti. Pokud sídlí mateřská společnost například v USA či Francii, je jasné, že i jejich pobočky v ČR, budou mít nad českými firmami stejný náskok, jako mateřská firma v zahraničí.

Co by mělo být tedy výzvou tohoto desetiletí pro české firmy? Cílem je připravit se nejen na pracovníky Y, ale také připravit pracoviště pro generaci následující. Je potřeba predikovat potřeby generace Z a sladit tyto potřeby s potřebami předchozích generací tak, aby vedle sebe jednotliví pracovníci z různých generací dokázali efektivně fungovat. Srovnáme-li generace Y a Z je třeba upozornit, že pro potřeby organizace tyto dvě generace nelze sloučit, ale je možné se na ně připravit obdobným způsobem, nikoliv však způsobem naprosto stejným. Nový přístup k řízení pracovníků

generace Y a Z by měl být založen především na aktivním naslouchání přání a potřeb těchto generací a vycházení vstříc jejich individuálním požadavkům.

Literatura:

TAPSCOTT, D. *Grown up digital: how the net generation is changing your world*. New York: McGraw-Hill, 2009, xvi. 368 s. ISBN 978-007-1508-636.

MUTTE, J.-L. Managing workers of the next decade [online]. cit. 2015-07-16. Dostupné z: http://www.expatica.com/hr/hr-global-strategy/Managing-workers-of-the-next-decade_20382.html.

MARTIN, J., SCHMIDT, C. How to Keep Your Top Talent. *Harvard Business Review* [online]. cit. 2015-07-16. Harvard: 2010.

TULGAN, Bruce, RainmakerThinking, Inc. Meet Generation Z: The second generation within the giant "Millennial" cohort [online]. cit. 2015-07-13. Dostupné z: <http://rainmakerthinking.com/assets/uploads/2013/10/Gen-Z-Whitepaper.pdf>.

McCRINDLE, M. *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*. McCrindle: Kindle Edition, 2014.

MCCRINDLE, M. *About Gen Z* [online]. cit. 2015-07-16. Dostupné z: <http://www.generationz.com.au/index.html>

UNITED NATIONS JOINT STAFF PENSION FUND, Talent Management Team. Traditionalists, Baby Boomers, Generation X, Generation Y (and Generation Z) Working Together: WHAT MATTERS AND HOW THEY LEARN? How different are they? Fact and fiction [online]. cit. 2015-07-13. Dostupné z: <http://www.un.org/staffdevelopment/pdf/Designing%20Recruitment,%20Selection%20&%20Talent%20Management%20Model%20tailored%20to%20meet%20UNJSPF's%20Business%20Development%20Needs.pdf>

FERINCZ, Adrienn. Changes in the way of work: Generation "Z" at the labour market [online]. cit. 2015-07-16. Dostupné z: file:///C:/Users/uzivatel/Desktop/Munkahelyi%20innov%C3%A1ci%C3%B3%20a%20gener%C3%A1ci%C3%B3v%C3%A1lt%C3%A1s%20hat%C3%A1s%C3%A1ra_cikktervezet.pdf

KNOLL, What comes after Y?: Generation Z: Arriving to the Office Soon [online]. cit. 2015-07-13. Dostupné z: <https://www.knoll.com/knollnewsdetail/what-comes-after-y-generation-z-arriving-to-the-office-soon>. Workplace research.

JACOBY, Margaret. Tips For Managing Generation Z Employees in the Workplace [online]. 2015. cit. 2015-07-08. Dostupné z: http://www.huffingtonpost.com/margaret-jacoby/tips-for-managing-generat_b_6897516.html

Ústav zdravotnických informací a statistiky [online]. ÚZIS ČR: 2015. cit. 2015-07-13. Dostupné z: <http://www.uzis.cz/category/tematicke-rady/zdravotnicka-statistika/demografie>

KUKELKOVÁ, Adéla. *Nastupující generace talentovaných pracovníků: Kulturní rozdíly motivace k práci generací Y a Z*. Olomouc, 2012. Bakalářská práce. Univerzita Palackého. Vedoucí práce Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D.

LA GÉNÉRATION Z AU TRAVAIL [online]. 2015-05-19. cit. 2015-07-17. Dostupné z: <http://veilletourisme.ca/2015/05/19/la-generation-z-au-travail/>

RANSTAD CANADA. De Y à Z: le guide sur la prochaine génération d'employés [online]. cit. 2015-07-17. Dostupné z: <http://s3.amazonaws.com/cdn1.hubspot.com/hub/148716/file-2557271355.pdf>

Kontakt:

Bc. Vendula Hejnová
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 12
771 80 Olomouc
Česká republika
e-mail: venda.hejnova@gmail.com

Krátká informace o autorovi:

Bc. Vendula Hejnová, studentka 5. ročníku navazujícího magisterského programu, oboru: Odborná francouzština pro hospodářskou praxi a zakladatelka projektu „STUDENTI DO PRAXE“ na KAE, UP v Olomouci. Specializuje se na oblast řízení lidských zdrojů a mezigeneračních rozdílů na trhu práce.

ENERGETICKÁ INTENZITA AKO PARAMETER REGIONÁLNEHO ROZVOJA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

ENERGY INTENSITY AS A PARAMETER OF REGIONAL DEVELOPMENT IN SLOVAKIA

Peter HOŠTÁK

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

Anotace: *Problémy regionálneho rozvoja hrajú dôležitú úlohu v politickej agende krajín EÚ, vrátane Slovenska. Pretrvávajúce a prehlbujúce sa regionálne rozdiely znižujú schopnosť krajiny podporovať hospodársky rast a sociálnu súdržnosť, naopak vyvážený regionálny rozvoj môžeme považovať za kľúčový faktor trvalo udržateľného hospodárskeho rastu. Súčasnú ekonomickú teóriu zároveň konštatujú, že trvalo udržateľný ekonomický rozvoj a energetická bezpečnosť úzko súvisia s efektívnosťou spotreby energie. Táto štúdia prispieva k rozvoju týchto teórií tým, že skúma energetickú náročnosť v kontexte regionálneho rozvoja. Cieľom štúdie je využiť ukazovatele regionálnych disparít a empiricky analyzovať trendy v ekonomickej výkonnosti, spotreby energie a energetickej účinnosti v rámci jednotlivých regiónov Slovenska.*

Abstract: *Regional development issues play an important role in the policy agenda of the EU countries, including Slovakia. Persisting and widening regional disparities encumber the ability of a country to promote economic growth and social cohesion, while balanced regional development can be considered as a key determinant of sustainable economic growth. Recent economic theories acknowledge that the relationship between sustainable economic development, energy security and efficiency of energy consumption plays a prominent role in overcoming these challenges. This study contributes to this stream of literature by examining energy intensity within the context of regional development. The purpose of the study is to employ different measures of regional disparity in order to empirically analyze trends in economic performance, energy consumption and energy efficiency in the individual Slovak regions.*

Klíčovú slova: *Energetická intenzita, regionálny rozvoj, udržateľný rozvoj, regionálne disparity*

Keywords: *Energy intensity, regional development, sustainable economic growth, regional disparities*

Afiliace ke grantu: VEGA 1/0613/14 Zmeny v hospodárskej štruktúre regiónov Slovenska a ich dopad na ekonomický a sociálny rozvoj.

1 Regionálny rozvoj a energetická intenzita

Cieľom tohto príspevku je skúmať vzťah medzi regionálnym rozvojom a energetickou intenzitou Slovenských regiónov počas obdobia dynamického ekonomického rastu v rokoch 2003 až 2008, ako aj v nasledujúcom období pomalšieho rastu charakteristického pre obdobie rokov 2009 až 2013.

Otázky regionálneho rozvoja zohrávajú dôležitú úlohu v politickej agende mnohých krajín a nadnárodných inštitúcií ako Európska únia (EÚ), OECD a Svetová banka. Spieza konštatuje, že rastúci záujem o otázky regionálneho rozvoja súvisí s eróziou konceptu štátnych hraníc (integračné procesy zoskupení EÚ, NAFTA), rastom globálnej konkurencie, úsilím zabezpečiť sociálnu súdržnosť popri podpore hospodárskeho rastu, a v neposlednom rade s poznaním, že prudký hospodársky rast v posledných obdobiach pramení najmä z vyššej produktivity firiem a pracovníkov sústredených okolo relatívne malého počtu regionálnych pólů.³¹⁶ Ako uvádzajú Habánik, Hošťák a Kútik „pretrvávajúce regionálne rozdiely znižujú schopnosť krajiny podporovať hospodársky rast a sociálnu súdržnosť, zatiaľ čo regionálny rozvoj môže byť považovaný za kľúčový faktor hospodárskeho rozvoja a zvyšovania životnej úrovne“.³¹⁷ V rámci EÚ už prvá zmluva z roku 1957 o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva definuje, ako jeden zo základných princípov spoločenstva, úsilie o zabezpečenie harmonického rozvoja znižovaním regionálnych rozdielov medzi regiónmi a odstraňovaním zaostalosti znevýhodnených regiónov. Dôraz na územnú súdržnosť narastá v súvislosti s procesom rozširovania EÚ o menej rozvinuté regióny a v rámci Lisabonskej zmluvy sa regionálna súdržnosť stáva prioritným cieľom budúcej politiky súdržnosti. Obdobne môžeme pozorovať rastúci záujem o problematiku regionálneho rozvoja medzi poprednými svetovými inštitúciami ako OSN, OECD a Svetová banka. V súvislosti s rastúcim významom pojmu regionálneho rozvoja je potrebné rozvíjať, zhromažďovať a systematicky analyzovať ukazovatele regionálneho rozvoja a vytvoriť nástroje, ktoré dokážu vyhodnocovať rôzne aspekty dynamiky regionálneho rozvoja. Predložený príspevok reaguje na tieto potreby vyhodnotením vývoja energetickej účinnosti v kontexte regionálneho rozvoja.

Ako uvádzajú Obadi a Korček moderná spoločnosť je závislá na energetických zdrojoch, ktoré sú nevyhnutným faktorom pre zabezpečenie výroby produktov a služieb.³¹⁸ Tradičné ekonomické modely považujú prírodné zdroje za faktor ktorý je jednoducho "k dispozícii". Od druhej polovice dvadsiateho storočia dochádza podľa Woltemara k zmene paradigmy v základoch ekonomickej teórie a to v súvislosti so vznikom ekonomických teórií ktoré vychádzajú zo zákonov fyziky.³¹⁹ Obmedzené energetické zdroje, ako aj rastúci význam energie pre hospodársky rast a vývoj sa tak stávajú ústrednou témou ekonomických modelov. Hospodársky rast a spotreba energie sú vzájomne prepojené. Historická skúsenosť je taká, že hospodársky rast vedie k vyššej spotrebe energie. Vzrastá tlak na výrobu cenovo dostupnej energie a s tým narastajú aj súvisiace negatívne dopady energetickej spotreby na životné prostredie. Tieto negatívne trendy možno eliminovať iba prostredníctvom efektívnejšieho využívania energie. Je nevyhnutné izolovať hospodársky rast a energetickú spotrebu a to minimálne v relatívnom vyjadrení (k relatívnej izolácii dochádza ak spotreba energie rastie pomalšie ako hospodárska výkonnosť) prípadne v absolútnom vyjadrení (k absolútnej izolácii dochádza ak spotreba energie je stabilná alebo klesá, zatiaľ čo HDP rastie). Ako uvádza Voigt a kol. efektívnejšie využívanie energie t.z. obozretnejšie využívanie vzácnych a znečisťujúcich zdrojov pri simultánnom zachovaní určitej úrovne produkcie, je považované za jeden z

³¹⁶ SPIEZA, V. Measuring regional economies. *OECD Statistics Brief*. Vol.6, 2003, s. 1.

³¹⁷ HABÁNIK J., HOŠTÁK P., KÚTIK J. Economic and social disparity development within regional development of the Slovak Republic. *Economics and management*. roč. 18, č. 3, 2013, s. 457.

³¹⁸ OBADI S. M., KORČEK M. Relationship between GDP growth and oil and natural gas consumption in EU countries. *Ekonomický časopis*. roč. 62, č. 3, 2014, s. 250.

³¹⁹ WOLTEMAR, R. K vývoju ekonomického myslenia v kontexte prírodných zdrojov. *Medzinárodné vzťahy*. roč. 7, č. 1, 2009, s. 6-16.

najsľubnejších spôsobov ako dosiahnuť ciele klimateckej politiky.³²⁰ V tejto súvislosti Allcott a Greenstone konštatujú, že energetická intenzita v predchádzajúcich desaťročiach poklesla i napriek výraznému nárastu celkovej produkcie a spotreby energie. Tento vývoj reflektuje zmenu orientácie vyspelých ekonomík smerom k energeticky menej náročným sektorom ako aj zvýšenú efektívnosť výrobných procesov a inštaláciu nových technológií.³²¹ Vzniká potreba skúmať koncept energetickej bezpečnosti tak, aby sa na úrovni národných ekonomík a nadnárodných inštitúcií mohli prijímať opatrenia zabezpečujúce stabilný prístup k zdrojom energie a zároveň motivujúce k ďalšiemu zvyšovaniu energetickej účinnosti. Stratégia energetickej politiky pripravená Európskou komisiou v roku 2007 menuje udržateľnosť, energetickú bezpečnosť a konkurencieschopnosť ako základné piliere energetickej politiky EÚ.³²² Po prijatí Lisabonskej zmluvy v roku 2009 kladie energetická politika EÚ dôraz aj na presadzovanie energetickej efektívnosti a úspor energie. Obdobné trendy možno pozorovať aj na národnej úrovni a Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky v roku deklaruje, že „energetická účinnosť sa postupne stáva ústredným bodom energetickej politiky v súlade s energetickou politikou EÚ v oblasti energetickej účinnosti a súvisiacou smernicou o energetickej účinnosti (2012/27/EU)“.³²³

2 Ukazovatele regionálneho rozvoja a energetickej účinnosti

2.1 Ekonomická výkonnosť regiónu a regionálne disparity

Charakteristika, sledovanie či hodnotenie regionálneho rozvoja je podmienené kvalitou a relevantnosťou zvolených ukazovateľov. V tomto príspevku je ekonomická výkonnosť regiónu meraná prostredníctvom ukazovateľa Hrubý domáci produkt (HDP) v prepočte na jedného obyvateľa. Makroekonomický ukazovateľ HDP vyjadruje trhovú hodnotu všetkých finálnych tovarov a služieb vyrobených v regióne za sledované obdobie, zvyčajne jeden rok. Zvolený ukazovateľ rešpektuje referenčný manuál k Európskej regionálnej a urbánnej štatistike z roku 2010 v ktorom je HDP na jedného obyvateľa uvedený ako hlavný indikátor v rámci stratégie EÚ pre trvalo udržateľný rozvoj.

Meranie dynamiky regionálneho rozvoja je pomerne náročnou štatistickou úlohou a tak nejstuje jeden univerzálny ukazovateľ schopný komplexne zachytiť mieru regionálneho rozvoja. Pri členení nástrojov merania dynamiky regionálneho rozvoja je nutné rozlíšiť medzi nástrojmi umožňujúcimi zmerať regionálne disparity k určitému dátumu (statické nástroje merania disparít) alebo nástrojmi pre vyhodnocovanie historické trendov v časových radoch (dynamické nástroje merania regionálnych disparít). Tento príspevok sa zameriava na porovnávanie medziročného vývoja regionálnych disparít regionálnej ekonomickej výkonnosti a energetickej účinnosti a preto využíva nástroje statickej analýzy. Ako uvádzajú Habánik, Hošták a Kútik, statické ukazovatele regionálnych disparít (variačný koeficient, vážený variačný koeficient, GINI koeficient a Theilov index) vykazujú v rámci Slovenska štatisticky významnú koreláciu ktorá v období rokov 2002 až 2010 presahuje úroveň 92,5%.³²⁴ Vzhľadom na tieto výsledky (t.z. analýza regionálneho rozvoja v SR nie je citlivá na výber ukazovateľa disparity) je v tomto príspevku použitý iba jeden ukazovateľ a to GINI koeficient.

³²⁰ VOIGT, S. a kol. Energy intensity developments in 40 major economies: Structural change or technology improvement? *Energy Economics*. Vol. 41, 2014, s. 47-48.

³²¹ ALLCOTT, H., GREENSTONE, M. Is there an energy efficiency gap? *Journal of Economic Perspectives*. roč. 26, č. 1, 2012, s. 3-28.

³²² EURÓPSKA KOMISIA. Strategic energy review – an energy policy for Europe [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:l27067>

³²³ MINISTERSTVO HOSPODÁRSTVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Návrh Energetickej politiky Slovenskej republiky UV-39802/2014 [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=23993>

³²⁴ HABÁNIK J., HOŠTÁK P., KÚTIK J. Economic and social disparity development within regional development of the Slovak Republic. *Economics and management*. roč. 18, č. 3, 2013, s. 462.

GINI koeficient ukazovateľ má široké uplatnenie pri meraní disparít v rámci rôznorodých vedných disciplín ako sú sociológia, ekonómia, zdravotníctvo, ekológia či strojárstvo. Pre potreby merania regionálnych rozdielov vo výške HDP na jedného obyvateľa uvádzame definíciu použitú pri zostavovaní regionálnej databázy OECD z roku 2011 v rámci ktorej je nevážená hodnota GINI vypočítaná nasledovne:

$$GINI = \frac{2}{N-1} \sum_{i=1}^{N-1} |F_i - Q_i| \quad \text{kde } F_i = \frac{i}{N} \quad \text{a } Q_i = \frac{\sum_{j=1}^i y_j}{\sum_{i=1}^n y_i} \quad (1)$$

príčom kde N je počet sledovaných regiónov a regióny sú pre potreby výpočtu usporiadané vzostupne od regiónu s najnižšou hodnotou HDP na jedného obyvateľa (y_1) po región s najvyššou hodnotou HDP na jedného obyvateľa (y_N). Pri výpočte parametru F_i je N počet sledovaných regiónov a i zohľadňuje umiestnenie regiónu v rámci vzostupného usporiadania regiónov podľa hodnoty HDP na jedného obyvateľa. Vyššia hodnota koeficientu GINI naznačuje zvýšenú mieru výkonnostnej diferenciácie jednotlivých regiónov pričom hodnota koeficientu sa pohybuje v rozpätí od nula (absolútna rovnosť) po jedna (absolútna nerovnosť).

2.2 Energetická intenzita ako ukazovateľ energetickej účinnosti

Ukazovateľ energetickej intenzity vyjadruje množstvo energie spotrebovanej na vygenerovanie jednotky hospodárskeho výkonu (zvyčajne uvádzaný v kg ropných ekvivalentov spotrebovaných na tvorbu 1000 € HDP). Tento ukazovateľ vyjadruje pomer spotreby energie k hospodárskemu výkonu a tak umožňuje posudzovať mieru v akej dochádza k izolácií hospodárskeho rastu od spotreby energie. EUROSTAT definuje energetickú intenzitu ako pomer hrubej domácej spotreby energie voči HDP v danom kalendárnom roku. Slovenské regionálne štatistiky neuvádzajú ukazovateľ hrubej domácej spotreby energie jednotlivých regiónov a preto tento príspevok využíva alternatívny ukazovateľ reflektujúci dostupné údaje. Ukazovateľ regionálnej energetickej intenzity použitý v tomto príspevku je vypočítaný ako pomer súčtu parciálnych ukazovateľov regionálnej spotreby energie (spotreba tepla, spotreba elektriny, spotreba zemného plynu, spotreba motorovej nafty a spotreba vykurovacích olejov) k regionálnemu HDP. Súčet parciálnych ukazovateľov regionálnej spotreby energie reflektuje údaje z piatich rôznych súborov dát vyjadrených v rôznych energetických jednotkách ktoré boli konvertované do jednotiek ton ropného ekvivalentu. Takto skonštruovaný kompozitný ukazovateľ spotreby energie je obmedzený dostupnosťou dát a je nutné poznamenať, že zahrnuté parciálne údaje sledované na regionálnej úrovni reflektujú iba približne dve tretiny hrubej domácej spotreby energie evidovanej na celoštátnej úrovni. Absencia časti informácií o energetickej spotrebe by však nemala znehodnotiť schopnosť tohto ukazovateľa reflektovať dynamiku rozvoja energetickej efektívnosti v priebehu času a naprieč regiónmi. Použité údaje totiž vychádzajú z konzistentnej štatistickej metodológie a časť spotreby energie nezachytená v regionálnych štatistikách nie je podmienená časom a/alebo priestorom.

2.3 Použité údaje

Príspevok vyhodnocuje údaje zhromaždené Štatistickým úradom Slovenskej republiky v úzkej spolupráci s Eurostatom a to za časové obdobie rokov 2003 až 2013. Použité údaje sú distribuované prostredníctvom databázy štatistického úradu DATAcube obsahujúcej multidimenzionálne tabuľky pre indikátory ekonomického a sociálno-ekonomického rozvoja. Z hľadiska územného členenia všetky

vyhodnocované údaje rešpektujú klasifikáciu územných štatistických jednotiek podľa štandardu NUTS a to na úrovni klasifikácie NUTS III.

3 Výsledky

Tabuľka 1 ukazuje, že regionálne disparity v medzi regiónmi SR sú vysoké, pretrvávajú a predstavujú skutočne vážnu výzvu pre zabezpečenie harmonického hospodárskeho rozvoja a zlepšovanie životnej úrovne v rámci celej krajiny. Tieto výsledky sú konzistentné s predchádzajúcimi štúdiami Haviernikovej a Jánskeho³²⁵, Kordoša³²⁶ či Masárovej a Habánika³²⁷. Po šiestich rokoch dynamického ekonomického rastu v rokoch 2003 až 2008 (HDP na obyvateľa vzrástol o 63.5%) nastáva v rokoch 2009 až 2013 obdobie pomalého rastu (HDP na obyvateľa vzrástol o 7.8%). Ako môžeme vidieť z Tabuľky 1, v rámci SR jestvujú výrazné regionálne rozdiely v úrovni aj tempe rastu hospodárskej výkonnosti. Zatiaľ čo hospodárska výkonnosť Bratislavského regiónu vzrástla v rokoch 2003 až 2013 o 91%, Banskobystrický región vykázal rast HDP iba na úrovni 49%. V sledovanom období si Bratislavský región posilnil pozíciu najrozvinutejšieho regiónu a jeho regionálny HDP v prepočte na obyvateľa 2,44-násobne prekračuje celoštátny priemer. Na opačnej strane spektra je najmenej rozvinutý, prevažne vidiecky región Prešov ktorého regionálny HDP na obyvateľa dosahuje v roku 2013 iba 59.6% celoštátneho priemeru. Hodnota GINI koeficientu vzrástla z úrovne 0,224 v roku 2003 na úroveň 0,261 v roku 2013 a potvrdzuje narastajúcu úroveň regionálnych disparít v rámci všetkých regiónov Slovenskej republiky.

Tabuľka 1: Regionálny HDP v prepočte na obyvateľa (EUR)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Slovensko	7710	8579	9355	10417	11647	12608	11776	12376	12997	13352	13596
<i>Bratislava</i>	<i>17355</i>	<i>19411</i>	<i>22782</i>	<i>24343</i>	<i>27612</i>	<i>29163</i>	<i>28877</i>	<i>29834</i>	<i>32150</i>	<i>32282</i>	<i>33260</i>
<i>Trnava</i>	<i>8017</i>	<i>9008</i>	<i>10059</i>	<i>12648</i>	<i>13953</i>	<i>14425</i>	<i>12982</i>	<i>13910</i>	<i>14500</i>	<i>14919</i>	<i>14791</i>
<i>Trenčín</i>	<i>7117</i>	<i>7964</i>	<i>8265</i>	<i>9750</i>	<i>10749</i>	<i>11431</i>	<i>10450</i>	<i>10962</i>	<i>11455</i>	<i>11791</i>	<i>11929</i>
<i>Nitra</i>	<i>6674</i>	<i>7560</i>	<i>8278</i>	<i>8893</i>	<i>9677</i>	<i>10645</i>	<i>9940</i>	<i>10282</i>	<i>11585</i>	<i>11974</i>	<i>11919</i>
<i>Žilina</i>	<i>6171</i>	<i>6948</i>	<i>7700</i>	<i>8434</i>	<i>9754</i>	<i>10962</i>	<i>10168</i>	<i>10964</i>	<i>11200</i>	<i>11507</i>	<i>11663</i>
<i>Banská Bystrica</i>	<i>6617</i>	<i>7064</i>	<i>6728</i>	<i>7704</i>	<i>8648</i>	<i>9502</i>	<i>8619</i>	<i>9155</i>	<i>9125</i>	<i>9496</i>	<i>9885</i>
<i>Prešov</i>	<i>4677</i>	<i>5141</i>	<i>5514</i>	<i>5700</i>	<i>6397</i>	<i>7397</i>	<i>6801</i>	<i>7000</i>	<i>7590</i>	<i>7933</i>	<i>8098</i>
<i>Košice</i>	<i>6844</i>	<i>7562</i>	<i>7908</i>	<i>8795</i>	<i>9596</i>	<i>10385</i>	<i>9214</i>	<i>9775</i>	<i>10099</i>	<i>10461</i>	<i>10629</i>
GINI	0.224	0.228	0.258	0.264	0.265	0.248	0.265	0.263	0.270	0.262	0.261

Zdroj: DATAcube a vlastné výpočty.

Tabuľka 2 vykazuje hodnoty ukazovateľa regionálnej energetickej intenzity ktorého výpočet je popísaný v sekcii 2.2. Na celoštátnej úrovni došlo v rokoch 2003 až 2008 k poklesu ukazovateľa

³²⁵ HAVIERNIKOVÁ, K., JANSKÝ, B. The evolution of regional disparities in the Slovak Republic. *Journal of management*. roč. 25, č. 2, 2014, s. 133-138.

³²⁶ KORDOŠ M. Energetická bezpečnosť ako globálny problém svetovej ekonomiky. *Sociálno-ekonomická revue*. roč. 11, č. 2, 2013, s 34-42.

³²⁷ MASÁROVÁ, J., HABÁNIK, J., *Rozdiely vo vývoji hrubého domáceho produktu v regiónoch Slovenskej republiky*. In: Ekonomický rozvoj a ekonomická výkonnosť regiónov – vedecký monografický zborník. Trenčín: TnUAD, 2013, s. 15-25.

energetickej intenzity o 38% a môžeme konštatovať, že tempo hospodárskeho rastu bolo výrazne vyššie ako rast spotreby energie (spotreba energie vykazovaných na regionálnej úrovni a zachytených v kompozitnom ukazovateli spotreby vzrástla v tomto období iba o 1,8%). Energetická intenzita sa v období rokov 2009 až 2013 znížila o ďalších 16% oproti úrovni zaznamenatej v roku 2008 – tento pokles reflektuje relatívne slabý hospodársky rast sprevádzaný znížením spotreby energie o 10%. Môžeme konštatovať, že v SR sa v tomto období podarilo „absolútne“ izolovať hospodársky rast od spotreby energie t.z. hospodársky rast je dosiahnutý aj napriek poklesu energetickej spotreby.

Tabuľka 2: Regionálna energetická intenzita (kg ropných ekvivalentov na 1000€ HDP)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Slovensko	295	253	258	229	193	183	171	168	169	159	153
<i>Bratislava</i>	<i>697</i>	<i>582</i>	<i>597</i>	<i>490</i>	<i>398</i>	<i>437</i>	<i>380</i>	<i>380</i>	<i>379</i>	<i>360</i>	<i>344</i>
<i>Trnava</i>	<i>78</i>	<i>68</i>	<i>65</i>	<i>179</i>	<i>139</i>	<i>44</i>	<i>45</i>	<i>45</i>	<i>46</i>	<i>56</i>	<i>50</i>
<i>Trenčín</i>	<i>132</i>	<i>111</i>	<i>107</i>	<i>89</i>	<i>76</i>	<i>76</i>	<i>70</i>	<i>71</i>	<i>81</i>	<i>71</i>	<i>72</i>
<i>Nitra</i>	<i>184</i>	<i>164</i>	<i>138</i>	<i>122</i>	<i>114</i>	<i>100</i>	<i>97</i>	<i>84</i>	<i>98</i>	<i>84</i>	<i>89</i>
<i>Žilina</i>	<i>167</i>	<i>153</i>	<i>128</i>	<i>123</i>	<i>109</i>	<i>96</i>	<i>98</i>	<i>96</i>	<i>96</i>	<i>89</i>	<i>63</i>
<i>Banská Bystrica</i>	<i>183</i>	<i>167</i>	<i>174</i>	<i>145</i>	<i>127</i>	<i>121</i>	<i>112</i>	<i>113</i>	<i>114</i>	<i>104</i>	<i>100</i>
<i>Prešov</i>	<i>119</i>	<i>103</i>	<i>93</i>	<i>84</i>	<i>76</i>	<i>69</i>	<i>64</i>	<i>59</i>	<i>55</i>	<i>56</i>	<i>55</i>
<i>Košice</i>	<i>232</i>	<i>207</i>	<i>201</i>	<i>186</i>	<i>170</i>	<i>136</i>	<i>136</i>	<i>138</i>	<i>129</i>	<i>125</i>	<i>122</i>
GINI	0.405	0.394	0.425	0.354	0.335	0.426	0.403	0.417	0.402	0.389	0.401

Zdroj: DATAcube a vlastné výpočty.

Z Tabuľky 2 vyplýva aj to, že jednotlivé regióny sa výrazne líšia v energetickej náročnosti dosahovaného hospodárskeho výkonu. Ekonomicky najvyspelejší Bratislavský región charakterizuje veľmi vysoká energetická náročnosť. V roku 2013 v Bratislavskom regióne spotrebovali 344 kg ropných ekvivalentov pri tvorbe 1.000 € hrubého domáceho produktu. Ide o výrazné zlepšenie oproti úrovni z roku 2003 (697 kg ropných ekvivalentov), no i tak je nutné konštatovať, že tento najrozvinutejší región iba pomaly konverguje k úrovni energetickej intenzity typickej pre všetky ostatné regióny Slovenska. Za povšimnutie stojí aj prevažne vidiecky Prešovský región – tento najmenej ekonomicky rozvinutý región je zároveň regiónom s najnižšou úrovňou energetickej intenzity. GINI koeficient zostáva počas celého obdobia na úrovni približne 0,4 čo potvrdzuje pretrvávanie veľmi vysokej miery regionálnej disparít v oblasti energetickej náročnosti.

Tabuľka 3. Korelácia energetickej intenzity a regionálneho HDP na obyvateľa

Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Korelačný koeficient	0.936	0.923	0.923	0.955	0.940	0.906	0.908	0.902	0.912	0.923	0.924
p-hodnota	0.001	0.001	0.001	0.000	0.001	0.002	0.002	0.002	0.002	0.001	0.001

Zdroj: DATAcube a vlastné výpočty.

V Tabuľke 3 je vykázaná korelácia medzi ukazovateľom energetickej intenzity (kg olejových ekvivalentov na 1000 € HDP) a ukazovateľom regionálneho rozvoja (regionálny HDP v prepočte na obyvateľa). Vykázané hodnoty potvrdzujú vysokú pozitívnu koreláciu medzi ekonomickou výkonnosťou regiónu a energetickou intenzitou – pre ekonomicky najvýkonnejšie regióny SR je charakteristická vysoká energetická intenzita. Korelačný koeficient zostal počas celého sledovaného

obdobia štatisticky významný a jeho hodnota neklesla pod hranicu 0.9. Kurčitému oslabeniu korelácie došlo v rokoch 2008 až 2010, v nasledujúcich rokoch sa však tento trend zvrátil. Tieto údaje potvrdzujú, že najrozvinutejšie regióny (osobitne Bratislava) spotrebujú na jednotku hospodárskeho výkonu oveľa vyššie množstvo energie v porovnaní so zaostávajúcimi regiónmi.

4 Záver

Slovensko zažilo v predchádzajúcej dekáde obdobie dynamického hospodárskeho rastu s následným obdobím stagnácie a pomalého rastu. Ekonomický rast sa však koncentroval do najvyspelejšieho regiónu a v rámci krajiny pretrváva vysoká miera regionálnych disparít v oblasti ekonomickej výkonnosti. Analýza ukazovateľa regionálnej energetickej intenzity potvrdzuje, že rýchly hospodársky rast sprevádzalo aj významné zlepšenie v oblasti energetickej účinnosti a to vo všetkých regiónoch SR. Tempo znižovania energetickej intenzity pokleslo akonáhle vstúpila ekonomika do obdobia pomalého hospodárskeho rastu v rokoch 2009 až 2013. Povšimnutiahodná je aj skutočnosť, že v rámci SR sa v tomto období dosiahla tzv. „absolútna“ izolácia spotreby energie od hospodárskeho rastu. Dosiahnuté pozitívne výsledky sú do určitej miery obrazom veľmi zlej štartovacej pozície a ako uvádza Ministerstvo hospodárstva SR Slovensko je aj napriek dosiahnutým zlepšeniam krajinou s piatou najvyššou energetickou intenzitou v rámci EÚ a preto je potrebné naďalej pokračovať v snahách o ďalšie znižovanie energetickej náročnosti hospodárstva krajiny.³²⁸

Analýza ukazovateľa regionálnej energetickej intenzity poukazuje na to, že vysoká energetická náročnosť vykazovaná na celoštátnej úrovni je zapríčinená najmä vysokou energetickou spotrebou najvyspelejšieho Bratislavského regiónu. Môžeme konštatovať aj to, že ekonomicky zaostalejšie regióny už v súčasnosti vykazujú pomerne nízku mieru energetickej intenzity. Regionálne rozdiely v oblasti energetickej účinnosti zostávajú vysoké a bolo by vhodné podrobiť ich detailnejšej vedeckej analýze. Dokumentované regionálne rozdiely môžu predstavovať vážny problém pre udržateľnosť budúceho hospodárskeho rastu na oboch koncoch spektra dokumentovaných disparít. Vyspelý Bratislavský región čelí výzve zachovať vysokú dynamiku hospodárskeho rastu a zároveň znižovať svoju veľmi vysokú energetickú náročnosť. Ekonomicky zaostalé regióny naopak čelia výzve nájsť spôsob ako výraznejšie zvýšiť mieru svojho hospodárskeho rastu bez toho aby týmto snahám obetovali momentálne priaznivé hodnoty energetickej intenzity.

Literatúra:

ALLCOTT, H., GREENSTONE, M. Is there an energy efficiency gap? *Journal of Economic Perspectives*. roč. 26, č. 1, 2012, s. 3-28.

EURÓPSKA KOMISIA. Strategic energy review – an energy policy for Europe [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:I27067>

HABÁNIK J., HOŠTÁK P., KÚTIK J. Economic and social disparity development within regional development of the Slovak Republic. *Economics and management*. roč. 18, č. 3, 2013, s. 457-464.

HAVIERNIKOVÁ, K., JANSKÝ, B. The evolution of regional disparities in the Slovak Republic. *Journal of management*. roč. 25, č. 2, 2014, s. 133-138.

³²⁸ MINISTERSTVO HOSPODÁRSTVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Návrh Energetickej politiky Slovenskej republiky UV-39802/2014 [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=23993>

KORDOŠ M. Energetická bezpečnosť ako globálny problém svetovej ekonomiky. *Sociálno-ekonomická revue*. roč. 11, č. 2, 2013, s 34-42.

MASÁROVÁ, J., HABÁNIK, J., *Rozdiely vo vývoji hrubého domáceho produktu v regiónoch Slovenskej republiky*. In: Ekonomický rozvoj a ekonomická výkonnosť regiónov – vedecký monografický zborník. Trenčín: TnUAD, 2013, s. 15-25.

MINISTERSTVO HOSPODÁRSTVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Návrh Energetickej politiky Slovenskej republiky UV-39802/2014 [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=23993>

OBADI S. M., KORČEK M. Relationship between GDP growth and oil and natural gas consumption in EU countries. *Ekonomický časopis*. roč. 62, č. 3, 2014, s. 249-264.

SPIEZA, V. Measuring regional economies. *OECD Statistics Brief*. Vol.6, 2003.

VOIGT, S. a kol. Energy intensity developments in 40 major economies: Structural change or technology improvement? *Energy Economics*. Vol. 41, 2014, s. 47-62.

WOLTEMAR, R. K vývoju ekonomického myslenia v kontexte prírodných zdrojov. Medzinárodné vzťahy. roč. 7, č. 1, 2009, s. 6-16.

Kontakt:

MBA. Peter Hošták, PhD.
Katedra verejnej správy a regionálneho rozvoja
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov - Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
9111 50 Trenčín
Slovenská Republika
email: peter.hostak@tnuni.sk

Krátká informace o autorovi:

Peter Hošták pôsobí na Fakulte sociálnych a ekonomických vzťahov na Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka v Trenčíne. Doktorát v oblasti účtovníckych informácií a riadenia získal na Northwestern University v Chicagu za výskum ukazovateľov úverového rizika zameraných na oceňovanie ekonomickej výkonnosti dlžníka. Vo výskume sa venuje finančnému účtovníctvu, riadeniu verejných financií a problematike regionálneho rozvoja.

POSTOJE ČESKÉ SPOLEČNOSTI K POZICI ŽEN NA TRHU PRÁCE

ATTITUDE OF THE CZECH SOCIETY TOWARDS POSITION OF WOMEN ON LABOUR MARKET

Kateřina HRAZDILOVÁ BOČKOVÁ, Miroslav ŠKODA

Dubnický technologický institut v Dubnici nad Váhom

Anotace: Předkládaný příspěvek se zabývá postojem české společnosti k pozici žen na trhu práce. Jeho primárním cílem je pojednat o problému rovnosti mužů a žen v rodinném a společenském prostředí, popsat problematiku genderové rovnosti jako celospolečenského problému, pokusit se naznačit jakým způsobem může sociální pedagogika pomoci najít rovnováhu při rozvíjení a dodržování principů rovných příležitosti na trhu práce. Poukázat na úskalí zapojení žen do společenské práce a ověřit si, co si ženy a muži myslí o zaměstnání, kariéře a pracovním úspěchu žen, co si myslí o rodinném životě a o rozdělení rolí v rodině a ve společnosti a zda se cítí v této oblasti více či méně diskriminováni. Na získaných poznatcích chceme ukázat, kdo se cítí více znevýhodněn na trhu práce – muž, či žena - jak se pocit znevýhodnění odráží v jednotlivých věkových skupinách s různým stupněm vzdělání a různým místem bydliště.

Abstract: Presented paper deals with the attitudes of Czech society towards the position of women on the labor market. Its primary goal is to discuss the issue of equality between men and women in the family and social environment, to describe the issue of gender equality as a universal problem, to try to suggest, how can social pedagogy help to find a balance in the development of and adherence to the principles of equal opportunities in the labor market. Point out the pitfalls participation of women in social work and verify what women and men think about jobs, careers and career success of women what they think about family life and the distribution of roles in the family and in society and whether they feel in this area more or less discriminated. On lessons learned, we want to show who feels more disadvantaged in the labor market - man or woman - how the feeling of disadvantage reflects in the different age groups with different levels of education and different place of residence.

Klíčová slova: Feminismus, genderová socializace, stereotypy, ženy a práce v EU

Keywords: Feminism, gender socialization, stereotypes, women and work in EU

1 Úvod

To, zda jsme ženou či mužem, rozlišujeme již od narození a biologické členění podle pohlaví nás provází celý život. Už od dětství na člověka v průběhu socializace působí tzv. genderové stereotypy neboli zjednodušující představy o ženském a mužském chování, o tom, jak by měla vypadat „správná“ žena či „správný“ muž. Přetrvávající genderové stereotypy ovlivňují i uspořádání mužských a ženských rolí ve společnosti.

V předcházejících staletích byli ženy a muži považováni za „rozdílný živočišný druh“ a také jim byly vymezeny odlišné životní role. Rozvojem průmyslové revoluce a zvětšením středních vrstev se vytvořila představa, že rozdělení rolí na žena - matka v domácnosti a muž - živitel rodiny, je přirozené. Vzkvétajícímu kapitalismu toto rozdělení velmi vyhovovalo. Uvěznilo ženy v izolaci a vyčlenilo jim ještě podřadnější postavení, než měly ve středověku. Zároveň však vyvolalo reakci žen, jež se chtěly podílet na občanských svobodách, které se v té době začaly masově šířit. A tak se začal formovat feminismus. Feministky bývají často osočovány, že chtějí vymazat rozdíly mezi mužem a ženou. To však není pravda. Spíše se zabývají postavením ženy ve společnosti a jejím rovným zapojením do společenské práce.

V posledních 10 – 15-ti letech se otázce rovného postavení žen a mužů věnuje velká pozornost. Se vstupem žen na trh práce je jejich role často diskutována ve spojitosti jednak s rodinou a jejím zabezpečením a jednak s otázkou rovného postavení na trhu práce. Ženy si na trhu práce postupně vytvořily významné postavení a pro rodinu bývá ve většině případů jejich příjem podstatný, což změnilo náhled na muže jako hlavního živitele rodiny. Přesto jsou mezi muži a ženami na pracovním trhu rozdíly a většinou jsou to ženy, které jsou platově znevýhodňovány. Dalším podstatným důvodem znevýhodnění je odchod žen na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Nejčastějším důsledkem při návratu na trh práce je, že ženy pracují na platově méně ohodnocených místech na tzv. sekundárním trhu práce. Doba, po kterou jsou ženy pečující o děti mimo pracovní trh, činí mezi nimi a muži značné rozdíly, které už potom nejsou schopny dohnat. Muži se mohou od nástupu do zaměstnání až po odchod do důchodu plně věnovat rozvoji své kariéry a nejsou ničím omezováni.

Situace se pomalu začíná měnit například v tom, že můžeme pozorovat zvětšující se podíl mužů na péči o děti, ale i na domácích pracích nebo také postupné přibývání otců na rodičovské dovolené. Přesto stále v péči o děti a domácnost převažují ženy a je na nich, aby, pokud se chtějí na trhu práce uplatnit, hledaly cesty, jak skloubit svůj profesní a rodinný život.

Česká republika má na jedné straně dlouhodobou historii v boji za účast žen ve veřejném životě a svým způsobem i v rovném zacházení s muži a ženami, na druhé straně ale nepatří otázky rovnoprávnosti mužů a žen na trhu práce mezi prioritní témata ani v politickém životě ani ve veřejném životě. Hnutí za rovnoprávné postavení žen na trhu práce není v současné době tolik rozvinuto jako v řadě jiných zemí. Přitom nejde o výraz necitlivosti žen k vlastním problémům. Jde právě o to, že otázky postavení žen na trhu práce převážně nejsou chápány jako politické.

V každém případě je však nezbytné poznat blíže pravý stav věci, tj. skutečné postavení a životní podmínky a šance žen v této společnosti, a komparaci s mužskou částí populace. V tomto poznání existují mezery, třebaže výzkumy „ženských“ otázek byly realizovány a znak pohlaví patří mezi hlavní třídící znaky všech empirických výzkumů a do značné míry i statistické evidence.

2 Cíl a metodika zpracování

Předkládaný příspěvek se zabývá postojem české společnosti k pozici žen na trhu práce. Jeho primárním cílem je pojednat o problému rovnosti mužů a žen v rodinném a společenském prostředí, popsat problematiku genderové rovnosti jako celospolečenského problému, pokusit se naznačit, jakým způsobem může sociální pedagogika pomoci najít rovnováhu při rozvíjení a dodržování principů rovných příležitosti na trhu práce. Poukázat na úskalí zapojení žen do společenské práce a ověřit si, co si ženy a muži myslí o zaměstnání, kariéře a pracovním úspěchu žen, co si myslí o rodinném životě a o rozdělení rolí v rodině a ve společnosti a zda se cítí v této oblasti více či méně diskriminováni.

K formulaci základních premis problematiky jsme využili kritické analýzy literárních pramenů a jiných aktuálních informačních zdrojů. Dále ověřujeme hypotézy (viz kapitola 2.1) vztažené ke zjišťování, zda se ženy a muži cítí na současném trhu práce v České republice diskriminováni a v jakém směru, zda a do jaké míry tyto názory ovlivňuje věk respondentů nebo místo bydliště, kdy potvrzení či vyvrácení hypotéz bylo provedeno prostřednictvím dotazníkového šetření v různých částech České republiky.

Jednotliví respondenti byli selektováni náhodným výběrem tak, aby vzorek respondentů byl dostatečně reprezentativní. Bylo využito dotazníku vlastní konstrukce doplněného o otázky z „Průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce“, který prováděl Sociologický ústav Akademie věd ČR v roce 2003.

Otázky kladené v dotazníku jsou uzavřené a polootevřené. Celkem dotazník obsahuje 16 otázek, které jsou rozčleněny do samostatných celků podle jednotlivých problémů týkajících se názorů respondentů na pozici žen na trhu práce. Na získaných poznatcích chceme ukázat, kdo se cítí více znevýhodněn na trhu práce – muž, či žena - jak se pocit znevýhodnění odráží v jednotlivých věkových skupinách s různým stupněm vzdělání a různým místem bydliště.

V závěru jsou získané poznatky vyhodnoceny a posouzeny. Zjištění a závěry mohou být dále využity např. v personální politice jednotlivých firem při plnění programu rovných příležitostí. Pomoci ženám s lepším sladováním práce a rodiny prostřednictvím různých flexibilních forem práce, vytvářením tzv. family – friendly politic, či větším zapojením firem do různých programů a soutěží vedoucím k rovnoměrnému rozložení sil muž – žena ve firmách. Jedná se např. o soutěž, kterou vyhlašuje Gender Studies – Firma roku: Rovné příležitosti.

2.1 Hypotézy

Hypotéza H1: Předpokládáme, že ženy s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním se cítí na pracovním trhu více diskriminovány než ženy s nižším vzděláním.

Hypotéza H2: Předpokládáme, že ženy ve věkové kategorii 35 – 49 let žijící ve městech se budou cítit více znevýhodněny než ženy stejné kategorie žijící na vesnici.

Hypotéza H3: Předpokládáme, že muži se na pracovním trhu cítí méně diskriminováni než ženy.

Hypotéza H4: Předpokládáme, že čím jsou muži starší, tím méně jsou nakloněni budování profesní kariéry žen.

3 Základní pojmosloví

Gender – někdy se také nazývá sociální pohlaví. Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender „kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a

muži³²⁹. Tyto rozdíly nejsou dány biologicky, nýbrž výchovou v určité společnosti či kultuře, získávají se v průběhu života, tzn. během socializace. Mohou se lišit jak v čase, tak v rámci jedné kultury i mezi kulturami³³⁰. Sociologie, jež se zabývá studiem genderu, zkoumá sociální významy, které si sociální skupiny budují kolem fyzických kategorií mužského a ženského pohlaví. Od způsobu rozdělování jsou odvozeny také tzv. genderové role, tj. role, které se v dané společnosti definují jako „vhodné chování pro jedno a druhé pohlaví. Neomezují pouze ženy, přestože jejich přístup ke zdrojům a prostředkům je těžší, ale i muže. Uspořádání gender rolí tak, jak je známe z našeho kulturního kontextu, převažuje, není ale jediné možné“³³¹.

Genderové role si každý člověk osvojuje v rámci procesu socializace již od prvních týdnů života. Odvíjí se od nich většina fungování jedince ve společnosti, neboť sociální role, ve kterých jedinec během svého života vystupuje, závisejí na celospolečenském pojetí mužské či ženské identity. Avšak ne každý muž a každá žena cítí svoje pojetí gender role v souladu s jeho celospolečenským chápáním. Narážejí na fenomén genderových stereotypů, jež lze chápat jako zjednodušené popisy a pravidla určené ženám nebo mužům. Jde v podstatě o předpokládané správné nebo přirozené chování v souvislosti s příslušením k určitému pohlaví bez přihlídnutí k individuálním rozdílům každého jedince jako výsledku vzájemné interakce genetického materiálu, výchovy a vlivu prostředí.

Genderové stereotypy jsou vlastně zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“. Lidé o nich uvažují tak, že normální muž nenese žádné ženské vlastnosti a naopak. Jsou považovány za univerzálně platné. V současné společnosti se ale mnozí muži i mnohé ženy těmto stereotypům vymykají. Pohlavně genderový systém má hluboký dopad na životy žen i mužů a na jejich životní volby. Přestože v posledních letech vstoupily ženy ve velkém počtu na pracovní trh a pracují na stejných pozicích jako jejich protějšky, jejich mzdy výrazně zaostávají. Zároveň ale na nich stále leží zodpovědnost za chod domácnosti. Tento jev je odrazem skutečnosti, že většina žen a mužů žije v tzv. patriarchální společnosti. V tomto systému muži zauímají nadřazené postavení vůči ženám a jejich vlastnosti a činnosti, které jsou vnímány jako mužské, jsou hodnoceny výše než ty, které jsou vnímány jako ženské. „Patriarchát neznevýhodňuje všechny muže stejně a některé ženy znevýhodňuje více než jiné“³³².

Jedinec se učí, jak by se měl jako holčička – žena, nebo chlapeček – muž chovat, vyjadřovat, oblékat, ale třeba i projevat vůči svému okolí, neboli utváří svoji genderovou identitu. Zvláště intenzivně probíhá socializace v rané fázi dětství, ale do jisté míry pokračuje po celý život. Primárně rodiče, poté škola, kontakt s vrstevníky, používaný jazyk a samozřejmě i média a další sociální instituce vedou dívky a chlapce a následně ženy a muže k vlastnostem a projevům, které jsou v souladu s jejich představou o genderových rolích žen a mužů. Na základě působení okolí a vlastních dispozic si lidé budují genderovou identitu jako součást identity osobní, učí se chovat se jako žena, či jako muž³³³.

4 Postavení žen ve společnosti

V současných úvahách o postavení ženy ve společnosti se objevuje několik závažných témat. Jde o:

- problém reálného zrovnoprávnění ženy a odstranění všech forem její diskriminace,
- problém zneužívání postavení k sexuálnímu obtěžování, ochrana práv ženy v práci a rodině, problémy domácího násilí, jehož obětí jsou často ženy,

³²⁹ *Ženy & Muži v datech*. Úřad vlády ČSÚ 2008. s. 85.

³³⁰ RADIMSKÁ, R. Genderové nerovnosti na trhu práce. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, č. 3, 2002, s. 1-3. Sociologický ústav AV ČR, 2002.

³³¹ LINKOVÁ, M. Gender v sociologii. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, č. 4, 2000, s. 1-3. Sociologický ústav AV ČR, 2000.

³³² RENZETTI, C. M. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. s. 20-22.

³³³ Historie feminismu. Ženská práva jsou lidská práva. [online]. 2005. cit. 2015-5-24. Dostupné z <http://www.zenskaprava.cz>.

- problém adekvátního podílu žen v různých oblastech lidské činnosti.

„Proces emancipace žen souvisí s celkovou modernizací společnosti, ale v některých oblastech za ní v lecčem zaostává. Dlouhou dobu se udržovala tradice využívání žen jako levné pracovní síly; odvětví, ve kterých jsou zaměstnávány převážně ženy, tradičně vykazují jedny z nejnižších mezd (textilní výroba, maloobchod), ale i ve srovnatelných profesích statistiky trvale prokazují nižší průměrné platy žen. Obecným problémem zůstává, jak propojit dělbu práce v rovině biologické s představou úplné otevřenosti všech ostatních společenských struktur (profesní, politické, kulturní). Potíž je v tom, že vznikly některé typicky ženské profese (zdravotní sestry, administrativní síly, učitelky v mateřských školách). Občasné tendence zajistit ženám polovinu míst v řídicích orgánech, předkládat listiny kandidátů s povinným polovičním zastoupením se většinou mine očekávaným účinkem. Takovéto počínání je proti zásadám demokracie, protože hlasující nemají možnost volby, a vlastně i proti samotnému občanskému principu. Každé vydělování některé společenské skupiny nebo přidělování zvláštních práv vždy přináší i řadu obtíží a mnohdy nerespektuje ani přání a potřeby této skupiny.“³³⁴

V reálném životě nemusí jít v případě zapojení žen, například do politiky, o diskriminaci. Nižší míra usilování žen o politickou kariéru může prezentovat jejich racionální postoj, být jejich vlastní volbou. Intervence státu mohou někdy přinášet paradoxní, až nečekané důsledky. Vlna zájmu o problematiku sexuálního obtěžování, zneužívání nebo vydírání, které bezpochyby existují a zasluhují trestní postih, může přinést i větší podíl neodůvodněných stížností a žalob. Obě strany se tak mohou ocitnout v patové situaci. (Organizace v obavách z podezření z diskriminace nastaví výběrové podmínky tak, že některá skupina není schopna jim vyhovět; pracovník nebo pracovnice může neodůvodněným nařčením diskreditovat nepohodlného kolegu nebo neoblíbeného šéfa). Změna v postavení ženy ve společnosti je záležitostí obou stran. Samotných žen i společnosti jako takové.

5 Ženy a práce v EU

Stále více se mluví o rovných příležitostech a diverzitě, což jsou dva důležité faktory pro rozvoj a úspěch společností na trhu práce, výrobků a služeb. Oba tyto trendy se pomalu a jistě prosazují i v personální politice firem. Firmy si začínají uvědomovat, že nelze ignorovat 50 % populace, ať už se jedná o ženy nebo muže, nevyplácí se to³³⁵.

Rovné příležitosti začínají náborem a výběrem budoucích zaměstnanců a zaměstnankyň. Ve výběrovém řízení často hrají důležitou roli nejrůznější stereotypy. Na mnohé z nich poukázalo šetření mezi personálními agenturami kolektivu autorek vedených Drahomírou Fischlovou z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Patří k nim názory, že *“muži se lépe hodí pro vedoucí role, protože jdou za svým cílem daleko tvrději než ženy, ženám vyhovuje jednotvárná práce zaměřená na detail, naopak muž spoustu věcí přehlédne. Ženy se lépe uplatní v zaměstnání, kde mohou využít své sociální citění, dokážou mnohem lépe než muži vycítit, co protějšek potřebuje.“*³³⁶

V České republice se rovné příležitosti žen a mužů nejviditelněji rozvíjejí právě v oblasti personální. Diskriminační chování a stereotypní posuzování různých skupin osob vlastně znemožňuje výběr správných lidí na správná místa. *„Při obsazování pracovních pozic se zaměstnavatelé a personalisté často řídí nepodloženými předsudky a sympatiemi. Tudíž se stává, že pracovní týmy jsou vytvářeny z lidí stejného typu, pohlaví, věku a podobných názorů“*³³⁷. Jak ukazují různé výzkumy, finanční ohodnocení není rozhodující motivační prvek. Tím je převážně spokojenost a výkonnost

³³⁴ ZAPLETAL, L., LAJČIN, D., SLÁVIKOVÁ, G., PORUBČANOVÁ, D. *Sociologie pro manažery v zrcadle problémů dneška*. Strážnice: Veřejnosprávní vzdělávací institut o.p.s., 2014.

³³⁵ SOKAČOVÁ, L. *Rovné příležitosti do firem*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2008. s. 9-10.

³³⁶ Tamtéž s. 13-14.

³³⁷ HRAZDILOVÁ BOČKOVÁ, K., MATOVČÍKOVÁ, D. A Project Team: A Team or Just a Group?. *Eurasian Journal of Social Sciences*, vol. 1, no. 2, 2013. Dostupné z <http://www.econjournals.net/pdf/ejss/3%29%20A%20Project%20Team%20A%20Team%20or%20Just%20a%20Group%20%2835-45%29.pdf>.

zaměstnanců, která jde ruku v ruce s dostupnými podobami sladování profesního a osobního života. Ať už se jedná o různé flexibilní formy práce, zařízení péče o děti či různé komunikační nástroje pro sdílení zkušeností³³⁸.

„Zahrnutí žen mezi skupiny tradičně diskriminovaných pracovníků naznačuje, že při řešení problémů diverzitou nelze genderovou problematiku přehlížet. Hlavním předmětem managementu genderových vztahů je problematika vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy v organizacích. Jedná se o postupné implementování, udržování a podporování těchto myšlenek a procesů do společenské práce. Prvním důležitým úkolem je postupné včlenění genderové perspektivy do systému manažerského vzdělávání“³³⁹.

Zaměstnavatelé při najímání managementu zatím stále preferují pracovníky s nepřerušovanou profesní a řídicí kariérou (přerušením se rozumí např. mateřská a rodičovská dovolená), čímž jsou ženy znevýhodňovány. Časové a psychické nároky péče o dítě a rodinu snižují připravenost žen k práci a v mnoha případech i ochotu nástupu do odpovědných funkcí. Ženy-matky často volí zaměstnání s nižšími časovými nároky, tak aby se mohly i nadále ve větší míře věnovat rodině. Velmi zajímavá srovnání vyplývají ze schématu kariéry manažerek publikovaných v (Vlach, J.: Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu. Praha: VÚPSV, 2005)³⁴⁰. *„Kariéra manažerky kulminuje mezi 40. a 49. rokem života, což je ve srovnání s muži o 10 let později. Mužská část managementu již v tuto chvíli obsadila nejvyšší pozice a ženy velmi obtížně překonávají jejich monopol. Tím pádem v podnikatelské sféře ženy dosahují pouze na nižší řídicí pozice. Velmi zajímavá bude otázka chování zaměstnavatelů budoucích manažerek, které v současné době posouvají své mateřství do vyššího věku a svoji druhou kariéru (po narození potomků) budou zahajovat mnohem později, než je tomu u generačně starších žen, tzn. v době, kdy jsou již pro firmy nezajímavé. Zaměstnavatelé totiž preferují převážně mladé manažery ve věku 30 – 39 let s vysokou invencí a otevřeně novým podnětům. Naopak starší manažeři nad 40 let, kteří se více spoléhají na své zkušenosti, nejsou pro firmy zajímaví“³⁴¹.*

6 Postoje české společnosti k pozici žen na trhu práce

Trh práce získává v současné době stále větší společenský význam, stává se klíčovým prostředkem k utváření vlastní identity a zásadním způsobem také formuje a ovlivňuje utváření životního stylu každého jednotlivce. Placená práce přitom v lidském životě plní mnoho různých funkcí. Jednak může být k práci přistupováno jako ke zdroji materiálního nebo sociálního pohodlí či jako k příležitosti k vykonávání moci, jednak jako k prostředku hledání vlastní identity.

Lze očekávat, že odlišná mužská socializace, která směřuje k identifikaci s rolí živitele, vede k tomu, že pro muže mají klíčový význam právě materiální a mocenské aspekty práce. Různé výzkumy ukazují, že právě muži jsou více než ženy citliví na kariérní postup, což vede k větší soutěživosti a rostoucímu antagonismu mezi kolegy na pracovišti. V této souvislosti je třeba položit si klíčovou otázku, zda jsou postoje mužů a žen k práci natolik rozdílné, že lze na jejich základě vysvětlovat odlišné postavení mužů a žen na českém trhu práce, což vede k prokazatelně horší pozici žen na trhu práce v České republice.

„Odlišné zacházení s ženami a muži v ČR na pracovním trhu lze doložit zejména rozdíly ve mzdách a také diskriminačním postupem některých zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků a pracovníc. Zejména mladé ženy kolem 30 let, kdy se obecně očekává, že budou mít děti, a ženy s malými dětmi bývají považovány za nestabilní a rizikové zaměstnankyně a bez ohledu na jejich schopnosti nebo

³³⁸ SOKAČOVÁ, L. *Rovné příležitosti do firem*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2008. s. 9-10.

³³⁹ KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. s. 24-25.

³⁴⁰ VLACH, J. *Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu*. Praha: VÚPSV, 2005.

³⁴¹ VLACH, J., ŠNAJDROVÁ, Z., KOZELSKÝ, T., MUSIL, J. *Gender v managementu*. Praha: VÚPSV, 2008. s. 27-28.

ambice se u nich automaticky předpokládá konflikt ženských rodinných a pracovních rolí. Obzvláště na lépe placená a prestižnější místa proto někteří zaměstnavatelé vybírají raději muže. Mužská pracovní síla bývá ve srovnání s ženskou často považována za apriorně kompetentnější, stabilnější, perspektivnější a výkonnější. Mimo jiné také v důsledku těchto tlaků jsou ženy soustředěny v hůře placených profesích s menší sociální prestiží³⁴².

Příčinou odlišného postavení žen a mužů na trhu práce jsou primárně nejrůznější strukturální bariéry. Ať už se jedná o nerovné rozdělení péče o domácnost a rodinu mezi mužem a ženou, nedostatečná nebo nevhodná opatření na skloubení práce a rodiny nebo existenci nepodložených stereotypů, podle nichž ženy nejsou ochotné dát práci tolik jako muži, protože pro ně není takovou životní hodnotou jako pro muže.

7 Interpretace výsledků průzkumu

Průzkum se týkal zjišťování postoje české společnosti k pozici žen na trhu práce z pohledu jednotlivých pohlaví – muže a ženy s různým stupněm vzdělání, s různým socioekonomickým postavením na trhu práce a s odlišným bydlištěm v závislosti na velikosti obce.

H1: *Předpokládáme, že ženy s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním se cítí více na pracovním trhu diskriminovány než ženy s nižším vzděláním.*

Hypotéza se ve výzkumu **nepotvrdila**. Ženy se cítí mírně znevýhodněny bez ohledu na výši vzdělání v případě, že mají dostatek předpokladů požadovaných na trhu práce v porovnání s muži. V tomto ohledu muži ženy mírně podceňují. Ani výše dosaženého vzdělání v otázce, zda se někdy na současném trhu práce cítily ženy diskriminovány, neměla vliv na jejich názor. V případě názoru na skloubení práce a rodiny se ženy s různým stupněm vzdělání shodly, že se jedná o záležitost obou rodičů stejnou měrou. Tento názor u žen s vyšším vzděláním byl častější než u žen s nižším vzděláním.

Domníváme se, že ženy s vysokoškolským vzděláním se muže snaží do chodu domácnosti zapojit více než ženy s nižším vzděláním. Nejvíce se ženy potýkají při hledání nového zaměstnání s nedostatkem pracovních příležitostí v místě bydliště. U žen s vyšším vzděláním se k tomu ještě přidává handicap v podobě péče o děti. Ženy s nižším vzděláním se cítí znevýhodněny také v oblasti vzdělání nebo požadavku na kvalifikaci. Při srovnání možností mužů a žen v oboru, kde respondenti pracovali či pracují, se ženy bez ohledu na výši vzdělání shodují, že získat práci a získat vedoucí místo mají muži lepší možnosti než ženy. Mít za práci lepší plat a zvyšovat si výdělek mají podle názoru žen muži i ženy stejné možnosti.

Nepotvrzení této hypotézy je podle našeho názoru velmi kladné zjištění a můžeme ho brát jako pozitivní výsledek ve smyslu, že se ženy s vysokoškolským vzděláním a ženy s ostatním vzděláním jsou si na pracovním trhu rovny.

H2: *Předpokládáme, že ženy ve věkové kategorii 35 – 49 let žijící ve městech se budou cítit více znevýhodněny než ženy stejné kategorie žijící na vesnici.*

Tato hypotéza se **potvrdila**. Ženy ve věkové kategorii 35 – 49 let žijící ve městech se na trhu práce cítí daleko více znevýhodněny, než ženy žijící na vesnici. Ženy této věkové kategorie žijící ve městech měly problémy také s hledáním nového zaměstnání převážně v souvislosti s péčí o děti. Naopak ženy žijící na vesnici neměly při hledání nového zaměstnání žádné problémy. Tudíž se ženy žijící ve městech opět cítí více znevýhodněné než ženy žijící na vesnici.

³⁴² VOHLÍDALOVÁ, M. Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, č. 1, 2006, s. 26-27.

V případě srovnání možností mužů a žen v oboru, kde pracují nebo pracovali, mít za stejnou práci lepší plat, získat vedoucí místo a zvyšovat si výdělek mají ženy v uvedené věkové kategorii žijící na vesnici názor, že muži i ženy mají zhruba stejné možnosti. Na rozdíl od žen žijících ve městech, tam převládá názor, že muži mají lepší možnosti. Ženy žijící ve městech se tedy cítí ve většině ukazatelů více znevýhodněny než ženy žijící na vesnici.

H3: *Předpokládáme, že muži se na pracovním trhu cítí méně diskriminováni než ženy.*

Hypotéza se **potvrdila**. Muži se na pracovním trhu cítí se svými předpoklady požadovanými na trhu práce méně diskriminováni než ženy. Věří svým předpokladům více než předpokladům žen. V otázce diskriminace na trhu práce daleko více převládá názor, že se nikdy necítily znevýhodněny. Podle názorů respondentů představuje mateřství u žen i pro muže největší handicap na trhu práce. Procento mužů, kteří místo žen nastupují na mateřskou dovolenou, je v naší republice stále velmi nízké, tudíž se toto znevýhodnění mužů prakticky netýká.

H4: *Předpokládáme, že čím jsou muži starší, tím méně jsou nakloněni budování profesní kariéry žen.*

Hypotéza se **nepotvrdila**. U otázky dělby práce v domácnosti podle mínění respondentů mužů se o domácí práce chce nejméně dělit nejnížší věková kategorie. Naopak nejvíce je této možnosti nakloněna věková kategorie mužů 35 – 49 let. To znamená, že se jedná o věkovou skupinu, která se s tímto problémem v současnosti nejvíce potýká. I nejstarší věková kategorie je velmi vstřícná k rovnoměrné dělbě práce v domácnosti a k péči o rodinu. Podíl mužů při výchově dětí by se oproti současnosti, měl zvýšit, alespoň tento názor zastávají muži střední a vyšší věkové kategorie, nejméně jsou k tomuto uspořádání nakloněni muži nejmladší věkové kategorie.

Náš předpoklad se tedy ani v tomto případě nepotvrdil.

V otázce finančního zabezpečení rodiny se nejstarší věková kategorie nelišila od ostatních respondentů mužů. Na finančním zabezpečení rodiny by se měli muž a žena podílet stejně. Z tohoto vyplývá, muži nejstarší věkové kategorie nebrání ženám v jejich kariéře. Pouze v případě zaměstnání žen na plný úvazek jsou muži v nejvyšší věkové kategorii méně nakloněni budování kariéry žen než nižší věkové kategorie mužů.

Nepotvrzení této hypotézy patří mezi pozitivní zjištění, znamená, že i muži nejstarší věkové kategorie si váží společenské práce žen a jsou nakloněni jejich většímu uplatnění na trhu práce.

8 Závěr

Společnost se neustále mění a mění se také stereotypy a předsudky, s nimiž se setkávají ženy i muži při svém zapojení do rodinného i pracovního života. Tyto společenské stereotypy brání mužům více se podílet na rodinném životě a péči o děti a ženám zase výraznějšímu uplatnění se v pracovním procesu a s tím souvisejícím kariérním rozvojem.

Postupná změna tradičních genderových stereotypů je jedním z úkolů sociální pedagogiky, jimiž se tento obor zabývá. Poznatky, které sociální pedagogika postupně získává, se dají využít i v oblasti genderových nerovností, a to při jejich odstraňování jak v soukromé sféře, tak v pracovním prostředí. Jsou velkým přínosem pro přizpůsobování se člověka současné kulturní společnosti a napravování diskriminačního prostředí v jednotlivých oblastech lidské činnosti. Právě zažitě vzorce maskulinního a feminního chování jsou založené na specifickém rozdělení moci mezi sférou veřejnou a soukromou. V soukromé sféře jsou to často muži, kteří jsou svázáni společenskými konvencemi projevujícími se např. při rozhodování soudů, komu svěří při rozvodu dítě do péče. Naopak ve sféře veřejné jsou nejčastěji znevýhodněny ženy, které nedosahují takové výše odměn jako muži, nedosahují při kariérním postupu takových pozic jako muži a jsou nejvíce handicapovány mateřstvím a péčí o děti.

Ženám se sice postupně daří více pronikat do dříve muži ovládaných sfér, ale cena, kterou za to platí, je velmi vysoká. Ve většině případů totiž musejí zvládnout jak úvazek domácí, tak pracovní.

Z námi provedeného výzkumu vyplývá, že stanovené hypotézy se potvrdily ve dvou případech. Domníváme se, že odpovědi respondentů nebyly vždy relevantní, často se podle našeho názoru jednalo o vyjádření jejich přání a nikoli skutečnosti. Ženy při vyplňování dotazníku projevovaly daleko větší zájem než muži, převážně muži nejvyšší věkové kategorie přistupovali k průzkumu s určitým despektem.

Jsme si vědomi, že výzkum má některé nedostatky, např. velikost vzorku respondentů nejvyšší věkové kategorie je nižší než u ostatních věkových kategorií. Přes všechna tato uvedená úskalí se domníváme, že průzkum byl zajímavou sondou do postojů společnosti k pozici žen na trhu práce. Rozhodně alespoň dal důvod k živé diskuzi a zamyšlení nad problémem diskriminace žen na trhu práce.

Literatura:

HRAZDILOVÁ BOČKOVÁ, K., MATOVČÍKOVÁ, D. A Project Team: A Team or Just a Group?. *Eurasian Journal of Social Sciences*, vol. 1, no. 2, 2013. Dostupné z <http://www.econjournals.net/pdf/ejss/3%29%20A%20Project%20Team%20A%20Team%20or%20Just%20a%20Group%20%2835-45%29.pdf>.

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004.

LINKOVÁ, M. Gender v sociologii. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, č. 4, 2000, s. 1-3. Sociologický ústav AV ČR, 2000.

RADIMSKÁ, R. Genderové nerovnosti na trhu práce. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, č. 3, 2002, s. 1-3. Sociologický ústav AV ČR, 2002.

RENZETTI, C. M. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003.

SOKAČOVÁ, L. *Rovné příležitosti do firem*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2008.

VLACH, J., ŠNAJDROVÁ, Z., KOZELSKÝ, T., MUSIL, J. *Gender v managementu*. Praha: VÚPSV, 2008.

VLACH, J. *Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu*. Praha: VÚPSV, 2005.

VOHLÍDALOVÁ, M. Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, č. 1, 2006, s. 26-27.

ZAPLETAL, L., LAJČIN, D., SLÁVIKOVÁ, G., PORUBČANOVÁ, D. *Sociologie pro manažery v zrcadle problémů dneška*. Strážnice: Veřejnosprávní vzdělávací institut o.p.s., 2014.

Historie feminismu. Ženská práva jsou lidská práva. [online]. 2005. cit. 2015-5-24. Dostupné z <http://www.zenskaprava.cz>.

Ženy & Muži v datech. Úřad vlády ČSÚ 2008.

Kontakt:

Ing. Kateřina Hrazdilová Bočková, Ph.D., MBA
Doc. PhDr. Miroslav Škoda, PhD.
Dubnický technologický institut v Dubnici nad Váhom
Dukelská štvrť 1404/613
018 41 Dubnica nad Váhom
Slovenská republika
e-mail: hrazdilova@dti.sk, skoda@dti.sk
www.dti.sk

Krátká informace o autorech:

Ing. Kateřina Hrazdilová Bočková, Ph.D., MBA v současnosti působí na Dubnickém technologickém institutu na pozici vedoucí Katedry manažmentu. Svoji vědeckovýzkumnou, pedagogickou a publikační činnost zaměřuje na ekonomicko-manažerské oblasti s akcentem na projektové řízení, ekonomiku podniku a řízení lidských zdrojů. Je autorkou mnoha článků a publikací z oblasti projektového řízení, stejně tak několika významných knih. Přednáší na bakalářských a magisterských akreditovaných studijních programech, je lektorkou MBA kurzů na Business Institutu EDU, na Cambridge Business School a na European School of Business and Management, jejíž je ředitelkou.

Doc. PhDr. Miroslav ŠKODA, PhD. působí na Dubnickém technologickém institutu v Dubnici nad Váhom ve funkci docenta. Je garantem bakalářského studijního programu Manažment, vedoucím Katedry ekonomických předmětů. Svou vědeckovýzkumnou a pedagogickou činnost zaměřuje na oblast finančního a mezinárodního účetnictví. Zároveň pravidelně přispívá do odborných publikací, které se věnují otázkám účetnictví a daní, vede semináře pro odbornou praxi. Přednáší na studijních programech akreditovaných v anglickém jazyce doma i v zahraničí.

VYSOKÉ ŠKOLSTVO NA SLOVENSKU: ANTI-MANAŽMENT PODPOROVANÝ LEGISLATÍVOU

SLOVAKIAN TERTIARY EDUCATION SYSTEM: ANTI-MANAGEMENT FACILITATED BY LEGISLATION

Jozef HVORECKÝ

Vysoká škola manažmentu v Trenčíne

Anotácia: Článok ukazuje nedostatky v legislatíve, ktorá riadi systém vysokoškolského vzdelávania na Slovensku. Vysvetľuje, že zaostávanie za svetom má často príčinu v zákonom predpísanej štruktúre riadenia. Tá udržuje model, ktorý v dobe svojho vzniku vychádzal z daných historických podmienok. Dnes je už prekonaný, avšak jej rigidné formulácie nedovoľujú školám zvoliť si modernejšiu formu riadenia ani vtedy, keď o ňu majú záujem. To vedie k uzavretosti univerzít voči svetu, k nevhodnej personálnej politike a k zaostávaniu vo vedeckovýskumnej činnosti. Za hlavného vinníka zaostávania slovenských VŠ sa najčastejšie označuje nedostatok finančných prostriedkov. Autor považuje podobné tvrdenia za výhovorky a na báze teórie manažmentu navrhuje systémové zmeny, ktoré by modernizovali riadenie a viedli k skvalitneniu vysokoškolského systému aj bez výrazného navýšenia finančných nákladov.

Abstract: The paper discusses weaknesses of Slovak legislation which controls its system of tertiary education. It explains that its lagging behind the World is often a result of its compulsory organizational structure. It prescribes a structure that might be functioning in the medieval times but is outdated today. The rigid legislation does not allow universities to choose a more modern structure – even if they are interested in. Results are the isolation from the rest of the academic world, inappropriate human resource management and low quality of research. Underfinancing of Slovak universities is frequently mentioned as the principal reason of their low achievements. The author claims this reason a runaround and based on Theory of Management proposes systemic changes not requesting a substantial increase of finance – and still positively influencing the quality of the Slovak tertiary system.

Kľúčové slová: Manažment vysokých škôl, finančná politika školstva, modernizácia univerzít, Slovensko

Keywords: University management, university financial policy, modernization of universities, Slovak Republic

1 Úvod

Reputácia slovenských vysokých škôl (VŠ) je nízka - zaostávajú nielen za svetom, ale aj za krajinami vysegrádskej štvorky (V4). V tzv. šanghajskej rebríčke³⁴³ má každá z členských krajín okrem Slovenska zastúpenie. Veľký počet maturantov odchádza študovať do zahraničia, predovšetkým do Českej republiky. Ich počet sa odhaduje na viac ako dvadsať tisíc, pričom veľká časť z nich sa po absolvovaní VŠ nevráti na Slovensko, ktoré tak prichádza o významný podiel vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Uvedené skutočnosti by mali byť podnetom na diskusiu o zmenách vo fungovaní vysokoškolského systému. Podnetov na ňu je však málo a akademická obec na ne väčšinou ani nereaguje.

Prvým významnejším impulzom k zmene systému riadenia vysokého školstva od vzniku Slovenskej republiky bol vysokoškolský zákon z roku 2002³⁴⁴. Na jeho prílišnú rozsiahlosť, nízku efektívnosť predpísaných metód riadenia a snahu ministerstva školstva ovládnuť každú oblasť života univerzít upozornila už správa Európskej asociácie univerzít v roku 2008³⁴⁵. Kritické závery správy sa dodnes nestali predmetom úvah o zmene metód riadenia a s nimi súvisiacej novelizácie zákona. Sporadické hlasy navrhujúce aspoň čiastkové zmeny zostávajú bez odozvy³⁴⁶, nie je totiž do nich zapojená rozhodujúca časť akademicko-vednej obce a ostávajú skôr na úrovni akademických konštatovaní³⁴⁷. Vrcholové orgány (konferencia rektorov a rada vysokých škôl) nevychádzajú s vlastnými iniciatívami a až na výnimky len mechanicky odobrujú dokumenty zaslané z ministerstva.

Stav školstva je natoľko kritický, že Vláda SR prijala v apríli 2013 strategický dokument³⁴⁸, ktorý o niektorých zmenách uvažuje do roku 2020. V oblasti vysokého školstva si vytýčila šesť cieľov:

1. *Dostatočne financované a efektívne fungujúce vysoké školstvo systémovo podporujúce kvalitu plnenia poslania vysokých škôl,*
2. *Kvalitný, spoločensky rešpektovaný a primerane odmeňovaný vysokoškolský učiteľ a výskumný pracovník,*
3. *Vysoké školstvo poskytujúce vzdelávanie spĺňajúce medzinárodné štandardy a tvoriace súčasť európskeho priestoru vysokoškolského vzdelávania EHEA,*
4. *Vysoké školstvo dostupné pre všetkých občanov, ktorí oň prejavia záujem a preukážu predpoklady na jeho úspešné absolvovanie,*
5. *Vysoké školstvo tvoriace jadro výskumného potenciálu Slovenska v oblasti základného výskumu a v oblasti aplikovaného výskumu a súčasť európskeho výskumného priestoru ERA,*
6. *Vysoké školstvo reagujúce na aktuálne a očakávané potreby spoločenskej a hospodárskej praxe a predstavujúce motor rozvoja spoločnosti a regiónov Slovenska.*

³⁴³ SHANGHAI ACADEMIC RANKING 2014 [online]. cit. 2015-07-07. Dostupné z <http://www.shanghairanking.com/>.

³⁴⁴ Zákon o VŠ, 131/2002 [online]. cit. 2015-07-07. Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2002-131>.

³⁴⁵ JENSEN, H. T., KRALJ, A., MCQUILLAN, D., REICHERT, S. The Slovak Higher Education System and its Research Capacity: EUA Sectoral Report [online]. cit. 2015-07-07. Brusel: EUA, 2008. Dostupné z <http://www.srk.sk/images/stories/dokumenty/dokumentyEUA/EUA-Sectoral-Report.pdf>.

³⁴⁶ BLAŠČÁK, F. Mafia neschopných v slovenskej vede. *TREND*, 2010-12-01.

³⁴⁷ KAČÍRKOVÁ, M. *Veda a výskum na Slovensku: Základné východiská, stratégia, trendy*. Bratislava: Ekonomický ústav SAV, 2012.

³⁴⁸ VLÁDA SR. Správa o stave školstva - materiál na rokovanie vlády 10. apríla 2013 [online]. cit. 2015-07-04. Dostupné z: <http://www.rokovanie.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=22297>.

Ciele sú, žiaľ, formulované deklaratívne, nie procedurálne. Hovoria o želanom stave, neuvádzajú však kontrolovateľné etapy, ktorými sa k nemu dospeje. Je rozdiel vyhlásiť „želáme si, aby sa to a to stalo“ a „spravíme nasledujúce kroky, aby sme cieľ dosiahli“. Za viac ako dva roky sa ani jedno z opatrení nerealizovalo, ba dokonca sa neobjavili ani nadväzujúce dokumenty, v ktorých by sa aspoň stanovili termíny realizácie. V oblasti financovania nedošlo k žiadnej zmene napriek tomu, že úprava je v plne v kompetencii vlády.

Samozrejme, problematika transformovania vysokoškolského systému je príliš široká na to, aby sa jej riešenie dalo ukázať v rámci jedného konferenčného príspevku. Autor sa snažil svoje predstavy zhrnúť v monografii *Testament vedca*³⁴⁹. Niektoré myšlienky z nej tvoria obsah tohto príspevku. Týkajú sa zmeny organizačnej štruktúry VŠ, financovania vedeckovýskumnej činnosti a riadenia ľudských zdrojov. Uvádzame ich preto, lebo okrem toho, že sú kľúčové, sú aj najviac ovplyvnené historickým vývojom – teda do značnej miery spoločné aj pre české VŠ.

2 Hlavné problémy

Autor vidí hlavný problém vysokého školstva v ich zlom riadení. Hoci na takmer každej z nich sa vyučuje manažment, vysoké školy len výnimočne uplatňujú jeho zásady voči sebe. V niektorých chvíľach je popieranie princípov také výrazne, že sa dá skôr hovoriť o anti-manažmente. Analýza každej z troch uvádzaných oblastí (organizačná štruktúra, riadenie ľudských zdrojov, financovanie vedeckovýskumnej činnosti) preto používa podobnú schému:

- porovnanie daného stavu s teoretickými odporúčaniami,
- návrh zmien.

Pri analýze využívame poznatky klasickej teórie manažmentu a zásady znalostného manažmentu. Kombinujeme ich s osobnými skúsenosťami autora získanými počas jeho pracovných pobytov na univerzitách vo viac ako desiatke krajín.

2.1 Organizačná štruktúra vysokých škôl

Vysoké školy majú na prvý pohľad jednoduchú hierarchickú štruktúru: rektorát – fakulty – katedry – učitelia a vedecí pracovníci. Zdanie klame. Vedenia verejných VŠ nevznikajú s cieľom vybudovať team, ktorý bude viesť školu prostredníctvom jednotnej stratégie. Rektor je síce štatutárom VŠ, v skutočnosti nedokáže prikázať nikomu nič. Má dvoch nadriadených: správnu radu a univerzitný senát. V hierarchickej štruktúre by mu mali byť podriadenými dekáni fakúlt. Tí sú však volení fakultnými senátmi a zodpovedajú sa im. Rektor teda nie je nadriadeným žiadnemu členovi akademickej obce, v skutočnosti riadi iba administratívnych pracovníkov rektorátu. Tí to využívajú na posilňovanie svojich pozícií a ich počet trvale rastie. Podobná situácia vládne na fakultách. Je zaujímavé, že ministerstvo školstva, ktoré verejné VŠ financuje, neuvádza podiel administratívy na celkovom počte zamestnancov vo výročných správach³⁵⁰.

Každý akademický senát sa rozhoduje nezávisle od všetkých ostatných. Chýbajú spoločné ciele, ktoré by zvolených predstaviteľov spájali. To v sebe skrýva riziká budúcich rozporov. Tento deštruktívny prvok sa uplatňuje v neprimerane širokom rozsahu. Rektori si vyberajú prorektorov nie podľa spoločných názorov na riešenie problémov svojej školy, ale pod tlakom fakúlt – každá túži mať svojho zástupcu. Rektor nemá ani vplyv na obsadenie miest dekanov, lebo ich výber je v právomoci fakultných senátov. Dekani si nedokážu vybrať prodekanov, lebo o nich rozhodujú hlasy z katedier. Riadiace orgány teda nespája spoločná vízia, ale – často protichodné - rozhodnutia voliteľov.

³⁴⁹ HVORECKÝ, J. *Testament vedca*. Premedia, 2015.

³⁵⁰ MŠMVTŠ. Štatistická ročenka – vysoké školy [online]. cit. 2015-07-04. Dostupné z: <http://www.uips.sk/prehlady-skol/statisticka-rocenka---vysoke-skoly>.

Ďalšou brzdou účinného riadenia je priveľký počet pracovníkov zapojených do rozhodovacích činností. Vrcholovú úroveň tvoria štyri orgány: správna rada, rektor, akademický senát a vedecká rada. Fakulty majú dekana, senát a vedeckú radu. Výsledkom je skutočnosť, že bežná VŠ s piatimi fakultami má devätnásť riadiacich orgánov. Senát musí mať podľa zákona najmenej 15 členov, počet členov vedeckých rád je podobný. Keď pripočítame vedúcich katedier, zistíme, že priemerná VŠ má približne dvesto riadiacich pracovníkov – primnoho na efektívne rozhodovanie.

Spôsob konštituovania manažmentu vysokých škôl oslabuje nádej na cieľavedomý jednotný postup. Právomoci orgánov sa totiž do značnej miery prekrývajú. Rozhodnutia dvoch z nich stačia na prijatie rozhodnutia len výnimočne – jeden nedokáže rozhodnúť s konečnou platnosťou takmer nikdy. Rozhodnutia s celoškolskou účinnosťou musia prejsť všetkými fakultami a na každej najmenej dvomi orgánmi: rektorom, resp. dekanom a senátom. Ak si názory protirečia, rozhodovanie sa spomaľuje, prípadne zablokuje. Absentuje autorita s rozhodujúcim hlasom, na čo doplácajú všetky pracoviská. Súperenie občas prechádza do otvoreného boja – rektora Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka proti dekanovi Fakulty priemyselných technológií v Púchove³⁵¹, resp. rektora Katolíckej univerzity v Ružomberku proti dekanovi Pedagogickej fakulty³⁵².

Absurditu riadenia konštatuje aj správa vlády³⁵³: „EUA uviedla, že vysokoškolský zákon ide do prílišných detailov v oblasti rozhodovacích procesov a vnútorných orgánov vysokých škôl, čím bráni nastaveniu vnútorných štruktúr vysokých škôl, ktoré najlepšie vyhovujú ich zámerom. Konštatovala tiež, že problémom je veľmi diverzifikovaný manažment vysokých škôl zahŕňajúci celý rad rôznych orgánov; osobitným problémom je oddelenie kompetencií a zodpovednosti (napríklad senát verzus rektor).“ Pripomíname, že EUA vydala hodnotiacu správu³⁵⁴ v roku 2008. Novela vysokoškolského zákona z roku 2007 paradoxne donútila slovenské súkromné VŠ prebrať podstatnú časť tejto chaotickej štruktúry.

Riešením by bolo odstrániť zo zákona ustanovenia, ktoré pevne určujú vnútornú štruktúru VŠ, a ponechať iba tie, ktoré sa vzťahujú k reprezentácii školy navonok. Vnútornú štruktúru univerzity by definoval jej štatút. To by dovolilo školám, ktoré si neželajú zmenu, ponechať si organizačnú štruktúru, ktorú majú teraz. Ostatné by si mohli zvoliť modernejšiu, lepšie zodpovedajúcu súčasným trendom v oblasti manažmentu – predovšetkým zníženie počtu riadiacich orgánov spolu s presnejšou definíciou ich právomocí a zodpovedností za jednotlivé rozhodnutia. V danej chvíli totiž platí, že za rozhodnutie (či „nerozhodnutie“) nenesie zodpovednosť nikto. Táto strnulosť je asi najväčšou brzdou rozvoja slovenských VŠ.

2.2 Riadenie ľudských zdrojov

Teória manažmentu definuje manažéra ako osobu, ktorá realizuje ciele organizácie tým, že rozmiestuje a riadi ľudské a ďalšie zdroje tak, aby priniesli maximálny prospech. Je to povolanie, ktoré – ako každé iné – potrebuje špecifickú odbornú prípravu a prax. Z nejasných dôvodov vládne na u nás presvedčenie, že pre vysoké školy tento predpoklad neplatí. Od vysoko kvalifikovaného

³⁵¹ SITA. Boj na fakulte v Púchove ukončili, štrajkovali dva mesiace [online]. 2012-12-11. cit. 2015-07-06. Dostupné z: http://www.webnoviny.sk/slovensko/okupacny-strajk-na-fakulte-v-puchove/592836-clanok.html?from=panel_imgarticle.

³⁵² SITA. Rektor Katolíckej univerzity sa vzdal funkcie [online]. 2014-05-05. cit. 2015-07-07. Dostupné z: <http://www.webnoviny.sk/slovensko/clanok/819026-rektor-katolickej-univerzity-v-ruzomberku-sa-vzdal-funkcie/>.

³⁵³ VLÁDA SR. Správa o stave školstva - materiál na rokovanie vlády 10. apríla 2013 [online]. cit. 2015-07-04. Dostupné z: http://www.rokovanie.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=22297_

³⁵⁴ JENSEN, H. T., KRALJ, A., MCQUILLAN, D., REICHERT, S. The Slovak Higher Education System and its Research Capacity: EUA Sectoral Report [online]. cit. 2015-07-07. Brusel: EUA, 2008. Dostupné z <http://www.srk.sk/images/stories/dokumenty/dokumentyEUA/EUA-Sectoral-Report.pdf>.

odborníka (povedzme, egyptológa alebo architekta) sa očakáva, že nastúpi do funkcie rektora a ihneď bude kvalitne viesť tím niekoľkých stoviek vysokoškolských učiteľov od informatikov a archeológov cez knihovníkov a telocvikárov až po literárnych vedcov a molekulárnych biológov. Okrem toho bude riadiť internáty, školské jedálne, štadióny, výpočtové stredisko a botanickú záhradu.

Tento rozsah povinností by mal problém zvládnuť aj profesionálny manažér s dlhoročnou praxou. Egyptológ aj riaditeľ firmy síce patria medzi znalostných pracovníkov – zarábajú si na živobytie svojimi vedomosťami – ich vedomosti sú však nielen odlišné, ale hlavne nekompatibilné. Manažment znalostných pracovníkov³⁵⁵ pomáha objasniť korene problémov. Vedecký pracovník a profesionálny manažér sa behom kariéry vyvíjajú odlišnými smermi. Špičkový vedec patrí do kategórie „guru“: *úzko zameraný špecialista schopný riešiť najťažšie problémy svojho odboru*. Má veľa explicitných a tacitných znalostí zo svojho odboru – ale ostatné len na úrovni bežného občana. Kvalitný manažér patrí do kategórie „politik“: *stratég, ktorý rieši celostné otázky zverenej inštitúcie, jej smerovanie a udržateľný rozvoj*. Nemusí mať hlboké explicitné poznatky z iného odboru okrem manažmentu, ale zato veľa tacitných poznatkov pokrývajúcich široké spektrum oblastí: ako vytvárať dlhodobé vízie, ako posudzovať ich uskutočniteľnosť, ako kontrolovať, či sa vízia realizuje – a ak nie, navrhovať korekcie. Tak, ako sa z riaditeľa firmy nemôže stať zo dňa na deň špičkový odborník na endokrinológiu, nejde to ani naopak.

Skok medzi extrémnymi polohami je náročný. Existujú rektori a dekanı, ktorí by ho zvládli. Stoja však pred dilemou. Sú zvolení na štvorročné obdobie s najviac jedným opakovaním. Potom sa budú musieť vrátiť na pôvodné pracovisko – a byť znova guruami. Málokto sa behom funkčného obdobia vzdelávajú v manažmente – z nových vedomostí by mali úžitok krátkodobo. Radšej si dopĺňajú poznatky z pôvodného odboru. „Funkčná schizofrénia“ sa, pochopiteľne, prejaví na kvalite výkonu.

Zastaranosť riadenia ľudských zdrojov sa prejavuje aj pri obsadzovaní miest učiteľov a vedeckých pracovníkov. Platí: *„Rozhoduje titul, nie pracovný výkon.“*. Miesto docenta alebo profesora sa môže obsadiť iba pracovníkom s habilitáciou, resp. inauguráciou. To diskriminuje tých, ktorí prichádzajú zo zahraničia, kde tieto postupy nepoznajú. Aj keď je pedagogická a publikačná činnosť pracovníka oveľa vyššia než domáci priemer, nespĺňa formálne kritéria – a teda bude vylúčený už v predkole.

Cenu titulov zvyšuje aj akreditačná komisia. Nepripúšťa vznik študijného programu, ktorý negarantuje docent alebo profesor. Školy teda neprepustia ani najneschopnejšieho z nich, pretože by stratili študentov. Dochádza k absurdnej situácii – za kvalitu štúdia neručí škola, ale jednotlivec. Viete si predstaviť, že by za kvalitu áut neručila firma, ale vedúci lakovne, či montážnej linky?

Počet docentov a profesorov patrí aj medzi kritériá pri prideľovaní financií verejným VŠ. Školy, ktoré majú právo inaugurovať a habilitovať, sa ich snažia „vyrábať“ z každého čo len trochu schopného kandidáta, pretože „čo titul, to eurá navyše“.

Riešenie problémov v oblasti ľudských zdrojov si vyžaduje niekoľko opatrení. Zmena predstavuje výrazný zásah do tradícií, preto sa asi stretne s väčším odporom. Predovšetkým treba spraviť dva kroky:

- *Profesionalizovať riadenie VŠ*: Vedením by mali byť poverení manažéri zamestnaní na plný úväzok výlučne funkciou rektora resp. dekana. Dnešná dualita funkcií, pri ktorej má tá istá osoba byť zároveň „guru vedného odboru“ a „politik schopný spájať protikladné záujmy podriadených pracovníkov“ sa čoraz viac ukazuje nefunkčnou. Vyššie uvedená možnosť VŠ definovať svoju vnútornú štruktúru by školám dovolila rozhodnúť sa medzi súčasným, manažérsky málo vhodným riešením a novšou formou.

³⁵⁵ KESS, P. *Knowledge transfusion from external sources to small and medium companies*. In: Proceedings of the conference „Human capital without borders“. Portorož: 2014. s. 1157-1164.

- *Odstránenie väzby medzi titulom a pracovným miestom:* Prechod špičkových odborníkov z praxe na vysoké školy vytvára logické väzby medzi vyučovanou látkou a jej uplatnením v praxi. V zahraničí sa často využíva ako forma obohatenia výučby, pričom významní odborníci (vynálezcovia, objavitelia, manažéri veľkých firiem či vrcholoví politici) idú priamo na najvyššie posty. Súčasná väzba pracovných miest docentov a profesorov na príslušné tituly bráni uplatneniu rovnakého prístupu u nás. Tituly netreba rušiť – takéto opatrenie by pravdepodobne vyvolalo búrku nevhôle. Stačí zrušiť zákonné ustanovenie o tom, že táto väzba je povinná.

2.3 Financovanie vedy a výskumu

Účelnosť vynakladania financií na vedu a výskum trpí na slovenských vysokých školách dvomi základnými nedostatkami:

- Verejné VŠ dostávajú rozpočty ako balíky, v ktorých sa miešajú normatívy na študentov s inštitucionálnymi prostriedkami na vedu. Pridelené peniaze sa medzi fakultami a katedrami prelievajú bez ohľadu na reálne počty študentov a vedecké výsledky. Profesor Kováč³⁵⁶ označil túto deformáciu za „solidaritu neschopných“, lebo z nej ťažia pracoviská, ktoré majú málo študentov a nedostatočné vedecké výsledky, ale silné postavenie v akademických senátoch príslušných úrovní.
- Hoci pravidlá akreditácie vyžadujú výskum na všetkých VŠ, súkromné školy naň nedostávajú zo štátneho rozpočtu takmer nič.

Obidve deformácie vedú k dezilúziám. Ignorovanie reálnych počtov študentov a vedeckých výsledkov znechucuje snaživých. Ich odmena nezodpovedá vynaloženému úsiliu. Súkromné VŠ sa cítia dotknuté aj tým, že sa vedecká činnosť hodnotí rovnakými kritériami, hoci podmienky na ich splnenie nie sú rovnocenné. Rovnosť v oblasti financovania vedy bez ohľadu na typ školy akceptujú všetky štáty EÚ, len Slovensko je opäť výnimkou.

Prvým praktickým krokom môže byť oddelenie prostriedkov na vzdelávanie od prostriedkov na výskum. Prostriedky na vzdelávanie by verejné VŠ získavali rovnako ako teraz, súkromné by ich vybrali formou školného. O peniaze na výskum by sa mohli uchádzať všetky pracoviská. Nejde o malé sumy. V bode 305 správy³⁵⁷ sa píše: *Na inštitucionálnu podporu pridelovanú na základe výkonu vo výskume bolo v roku 2011 vyčlenených 94 253 579 €, na podporu projektov základného výskumu prostredníctvom grantovej schémy VEGA 9 259 085 €, na podporu projektov v oblasti výskumu pre rezort školstva prostredníctvom grantovej schémy KEGA 2 492 000 €. Prostredníctvom APVV získali verejné vysoké školy na podporu výskumných projektov 6 873 414 €. Ku všetkým prostriedkom s výnimkou grantov APPV majú súkromné VŠ zakázaný prístup. Výsledkom je, že sa môžu uchádzať iba o časť zo šiestich percent prostriedkov určených na výskum. To je dôkazom ignorovania ich potenciálu.*

Čo je ešte horšie, na tri grantové schémy pripadá iba 16,5% prostriedkov, zvyšok ide cez inštitucionálne prostriedky. Kým žiadatelia grantov musia preukazovať dosiahnuté výsledky, efektívnosť využitia inštitucionálnych prostriedkov sa preukazovať nemusí – stačí povedať, že sa „použili na vedu“.

Riešením by mohla byť zmena pravidiel:

- Postupne, ale rýchlo znižovať podiel inštitucionálnych prostriedkov, do vládou diskutovaného roku 2020 z piatich šiestin zhruba na jednu štvrtinu.

³⁵⁶ BLAŠČÁK, F. Mafia neschopných v slovenskej vede. *TREND*, 2010-12-01.

³⁵⁷ VLÁDA SR. Správa o stave školstva - materiál na rokovanie vlády 10. apríla 2013 [online]. cit. 2015-07-04. Dostupné z: <http://www.rokovanie.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=22297>.

- Umožniť súkromným VŠ čerpať prostriedky zo všetkých grantových schém.

Súbežne by malo dôjsť aj k zmene v zostave komisií posudzujúcich žiadosti o grantové projekty. Mali by v nich prevládať zahraniční posudzovatelia. Pri rozmeroch Slovenska a jeho akademickej obce sa totiž dnes hodnotia kamaráti, nie projekty.

Posilnenie súťaživosti vede a výskumu iba prospeje. V realite sa deje sa skôr opak. Vláda znížila rozpočet Slovenskej akadémie vied na rok 2015 o desať miliónov eur. Po protestoch ho navýšila o osem miliónov – tie však presunula z rozpočtu APVV.

3 Záver

Uvedené tri oblasti nie sú jediné, v ktorých sa popierajú základné princípy manažmentu: jednoduchosť riadenia, jednotná vízia, odmeňovanie podľa zásluh, transparentnosť finančných tokov a odstránenie diskriminácie pri ich pridelení. V monografii³⁵⁸ uvádzame aj ďalšie: zastarané vzdelávacie metódy, trvalá snaha ministerstva školstva o čo najvyššiu centralizáciu moci, neustála zmena pravidiel akreditácie, formálnosť ich kritérií a nekompatibilita s medzinárodnými štandardmi³⁵⁹ atď. Ako asi každý pedagóg uzná, forma vzdelávania sa od tereziánskeho reformu zmenila iba nepatrne napriek tomu, že medzitým prebehla priemyselná revolúcia a ocitli sme sa v informačnom veku. Ten sa však v učebniach prejavuje viac prítomnosťou počítačov a interaktívnych tabúl než vhodne prispôbenými a dobe zodpovedajúcimi metodológiami vzdelávania.

Predchádzajúce konštatovanie naznačuje, že aj keby sa vyššie uvedené opatrenia realizovali, úspech nepríde sám od seba. Bráni mu apatia akademickej obce, zastaranosť jej obvyklých, zaužívaných postupov. Tie sa prejavujú v pedagogickej oblasti negatívnym postojom k nastupujúcim metódam vzdelávania, akými sú napríklad e-learning³⁶⁰ alebo rozdelenie štúdia na tri stupne tak, aby každý bol samonosný (t. j. dával absolventom presne definované, v praxi uplatniteľné, ucelené vzdelanie), či rozšírenie spolupráce s podnikmi a organizáciami³⁶¹.

Vo vedeckej oblasti sa nechúť k modernizácii prejavuje najmä neochotou porovnávať sa so svetom. Stále prežíva snaha o jednotné – celoslovenské – kritériá habilitácií a inauguračných publikácií v lokálnych časopisoch a prednášky na domácich konferenciách nenahraditeľné akýmkoľvek medzinárodnými úspechmi. Hrozbou je aj stále neriešená otázka plagiátorstva, ktoré sa prejavuje aj v najvyšších akademických kruhoch³⁶². Jedinou slovenskou vysokou školou, ktorá má dlhodobú stratégiu boja proti plagiátorstvu je Vysoká škola manažmentu³⁶³. Jej úsilie o šírenie skúseností sa nestretá v veľkom porozumení^{364 365}.

³⁵⁸ HVORECKÝ, J. *Testament vedca*. Premedia, 2015.

³⁵⁹ ENQA. *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*. 3rd edition. Helsinki: 2009.

³⁶⁰ LIPOVSKÁ, A., HVORECKÝ, J., ŠIMÚTH, J. *Virtuálna trieda – sprievodca adaptívnym online vzdelávaním*. Košice: Equilibria, 2014.

³⁶¹ MELICHERÍKOVÁ, Z., PIOVARČI, A. *Skúsenosti s realizáciou otvorených online vzdelávacích kurzov a možnosti ich využitia v prostredí malých a stredných podnikov*. In: Management challenges in the 21st century. Bratislava, 2014.

³⁶² GLOVIČKO, J. Plagiátor rozbieha novú fakultu. *Pravda*, 2012-05-21.

GLOVIČKO, J. STU nezvolila rektora ani na druhý raz. *SME*, 2010-12-13.

³⁶³ VŠM. Pravidlá akademickej etiky Vysokej školy manažmentu v Trenčíne [online]. cit. 2015-07-07. Trenčín: 2006. Dostupné z: <http://www.vsm.sk/files/sh/slovpravidla14.pdf>.

³⁶⁴ KROČITÝ, P. *Applying principles of scholastic honesty at Vysoká škola manažmentu v Trenčíne*. In: Proceedings of the conference „Plagiarism across Europe and beyond“. Brno: 2013. s. 288.

³⁶⁵ MELICHERÍKOVÁ, Z. BUŠÍKOVÁ, A. *Ethics in e-learning*. In: Proceedings of IADIS Conference. Prague, 2013.

Hlavným problémom, ktorý bude treba riešiť, je teda presadzovanie vysokokvalifikovaných, vo svete uznávaných a morálne vyspelých znalostných pracovníkov³⁶⁶, ktorí chápu rozvoj VŠ ako svoju osobnú záležitosť, na rozhodujúce miesta v systéme vzdelávania, pričom sa riadia princípmi 3S (Self-management, Self-organization, Self-control)³⁶⁷. Zmeny v štruktúrach totiž môžu pomôcť, ale samy o sebe situáciu nevyriešia. Dovolia však prinajmenšom vznik ostrovov pozitívnej deviácie, od ktorých sa bude môcť zmena odvíjať a ktoré budú slúžiť ako príklad skutočnosti, že aj na Slovensku to môže fungovať inak. Práve princípy 3S sú tie, ktoré by pri rozvoji vysokého školstva mohli najvýraznejšie napomôcť.

Čo teda konštatovať na záver. Článok síce rieši technické otázky organizácie práce na vysokých školách, nie je však hlavný problém zaostávania. Jadro ich anti-manažmentu je v tom, že učitelia sa nesprávajú ako znalostní pracovníci v pravom zmysle slova³⁶⁸, teda tí, ktorí nielen vlastní informácie, ale trvale pracujú na rozvoji vlastného odboru, ktorých život ovláda túžba po nových poznatkoch a ich rýchlom uplatnení. Kým tradiční zamestnanci sa riadia očakávaniami zamestnávateľa a jeho kariérnymi pravidlami - ústretovosť k očakávaniam a dodržiavanie zvyklostí im garantujú pokojné prežívanie a mierny, ale kontinuálny, kariérny rast. Znalostný pracovník považujú za podstatnejšiu vlastnú prácu a jej hodnotenie ostatnými odborníkmi. Práve neschopnosť ovládnuť univerzity cez komunitu kvalitných znalostných pracovníkov vytvára priestor pre solidaritu neschopných.

Viac ako zmenu organizačnej štruktúry potrebujeme zmenu štruktúry myslenia.

Literatúra:

BLAŠČÁK, F. Mafia neschopných v slovenskej vede. *TREND*, 2010-12-01.

ENQA. *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*. 3rd edition. Helsinki: 2009.

GLOVIČKO, J. Plagiátor rozbieha novú fakultu. *Pravda*, 2012-05-21.

GLOVIČKO, J. STU ne zvolila rektora ani na druhý raz. *SME*, 2010-12-13.

HVORECKÝ, J. *Testament vedca*. Premedia, 2015.

JENSEN, H. T., KRALJ, A., MCQUILLAN, D., REICHERT, S. The Slovak Higher Education System and its Research Capacity: EUA Sectoral Report [online]. cit. 2015-07-07. Brusel: EUA, 2008. Dostupné z <http://www.srk.sk/images/stories/dokumenty/dokumentyEUA/EUA-Sectoral-Report.pdf>.

KAČÍRKOVÁ, M. *Veda a výskum na Slovensku: Základné východiská, stratégia, trendy*. Bratislava: Ekonomický ústav SAV, 2012.

KESS, P. *Knowledge transfusion from external sources to small and medium companies*. In: Proceedings of the conference „Human capital without borders“. Portorož: 2014. s. 1157-1164.

³⁶⁶ MLÁDKOVÁ, L. *Manažment znalostných pracovníků*. Praha: C.H. Beck, 2008.

³⁶⁷ MLÁDKOVÁ, L. Knowledge Workers and the Principle of 3S (Self-management, Self-organization, Self-control). *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 181, 2015, p. 178-184.

³⁶⁸ TAMAŠEVIČIUS, V. *Knowledge Management and Human Resources*. In: J. Hvorecký, J. Kelemen (eds.) Readings in Knowledge Management. Iura Edition, 2011, str. 41-60.

KROČITÝ, P. *Applying principles of scholastic honesty at Vysoká škola manažmentu v Trenčíne*. In: Proceedings of the conference „Plagiarism across Europe and beyond“. Brno: 2013. s. 288.

LIPOVSKÁ, A., HVORECKÝ, J., ŠIMÚTH, J. *Virtuálna trieda – sprievodca adaptívnym online vzdelávaním*. Košice: Equilibria, 2014.

MELICHERÍKOVÁ, Z. BUŠÍKOVÁ, A. *Ethics in e-learning*. In: Proceedings of IADIS Conference. Prague, 2013.

MELICHERÍKOVÁ, Z., PIOVARČI, A. *Skúsenosti s realizáciou otvorených online vzdelávacích kurzov a možnosti ich využitia v prostredí malých a stredných podnikov*. In Management challenges in the 21st century. Bratislava, 2014.

MLÁDKOVÁ, L. *Manažment znalostných pracovníkov*. Praha: C.H. Beck, 2008.

MLÁDKOVÁ, L. Knowledge Workers and the Principle of 3S (Self-management, Self-organization, Self-control). *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 181, 2015, p. 178-184.

MŠMVTŠ. Štatistická ročenka – vysoké školy [online]. cit. 2015-07-04. Dostupné z: <http://www.uips.sk/prehlady-skol/statisticka-rocenka---vysoke-skoly>.

SHANGHAI ACADEMIC RANKING 2014 [online]. cit. 2015-07-07. Dostupné z <http://www.shanghairanking.com/>.

SITA. Boj na fakulte v Púchove ukončili, štrajkovali dva mesiace [online]. 2012-12-11. cit. 2015-07-06. Dostupné z: http://www.webnoviny.sk/slovensko/okupacny-strajk-na-fakulte-v-puchove/592836-clanok.html?from=panel_imgarticle.

SITA. Rektor Katolíckej univerzity sa vzdal funkcie [online]. 2014-05-05. cit. 2015-07-07. Dostupné z: <http://www.webnoviny.sk/slovensko/clanok/819026-rektor-katolickej-univerzity-v-ruzomberku-sa-vzdal-funkcie/>.

TAMAŠEVIČIUS, V. *Knowledge Management and Human Resources*. In: J. Hvorecký, J. Kelemen (eds.) Readings in Knowledge Management. Iura Edition, 2011, str. 41-60.

VLÁDA SR. Správa o stave školstva - materiál na rokovanie vlády 10. apríla 2013 [online]. cit. 2015-07-04. Dostupné z: http://www.rokovanie.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=22297_

VŠM. Pravidlá akademickej etiky Vysokej školy manažmentu v Trenčíne [online]. cit. 2015-07-07. Trenčín: 2006. Dostupné z: <http://www.vsm.sk/files/sh/slovpravidla14.pdf>.

Zákon o VŠ, 131/2002 [online]. cit. 2015-07-07. Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2002-131>.

Kontakt:

Prof. RNDr. Jozef Hvorecký, PhD.
Vysoká škola manažmentu
Panónska cesta 17
851 04 Bratislava
Slovak Republic
e-mail: jhvorecky@vsm.sk

Krátka informácia o autorovi:

Jozef Hvorecký is a professor at Vysoká škola manažmentu, the oldest Slovak private university, a daughter of City University of Seattle, USA. He is also Honorary Lecturer of University of Liverpool, UK. He has taught at many universities around the World (USA, UK, Switzerland, Germany, India, Papua New Guinea, Macao, and others). He has published 26 books and textbooks, more than 120 papers. His works were cited more than 300 times. He collaborates with CASIO at applications of their smart calculators in education.

EKONOMICKÉ SOUVISLOSTI POSTAVENÍ PROFESIONÁLNÍ ARMÁDY JAKO SUBJEKTU TRHU PRÁCE

(MIKROEKONOMICKÉ ASPEKTY)

ECONOMIC CONTEXT OF THE POSITION OF THE PROFESSIONAL ARMY AS THE LABOUR MARKET ENTITY

(MICROECONOMIC ASPECTS)

Luboš ŠTANCL, Vendula HYNKOVÁ

Univerzita obrany

Anotace: *V textu je věnována pozornost identifikaci nových ekonomických problémů souvisejících s plnou profesionalizací Armády České republiky. V první části je k diskusi předloženo pojetí profesionální armády jako ekonomického subjektu, který v zájmu realizace své funkce musí vstupovat se svou poptávkou na trh práce. Ve druhé části je pozornost věnována analýze nových ekonomických souvislostí rekrutace a exploatace lidského kapitálu v podmínkách profesionální armády.*

Abstract: *This paper focuses on identification of recent economic issues related to full professionalization of the Czech Armed Forces. The first part of this article discusses the concept of professional forces as an economic entity, which on behalf of implementation of its goals has to interact its demand on labor market. The second part of this article aims at analyzing new economic relations of human capital recruitment and exploitation under conditions of professional armed forces.*

Klíčová slova: *profesionální armáda, ekonomický subjekt, trh práce, lidský kapitál*

Keywords: *professional armed forces, economic entity, labour market, human capital*

Afiliace ke grantu: Projekt Ekonomická laboratoř

1 Nabídka práce pro AČR a nepříznivý demografický vývoj

Součástí budování profesionální armády ČR jsou bezesporu nábor (rekrutace), a poté udržení (retence) kvalitních pracovníků. Profesionální Armáda České republiky (AČR) nese pozici monopsona na straně poptávky po pracovní síle v oblasti národní bezpečnosti a působí v oligopolním prostředí, co se týče celkové bezpečnosti státu (vnitřní i vnější) na tomto trhu práce. Na straně nabídky pracovní síly vystupují domácnosti, či jednotlivci investující do svého lidského kapitálu. Obě strany trhu zvažují náklady a přínosy z případné součinnosti.

Pokud analyzujeme trh práce, zabýváme se základními parametry trhu, jakými jsou nabídka, poptávka a tvorba ceny na trhu. Vycházíme ze závěrů klasické ekonomické teorie, kde se nabídka s poptávkou vyrovnávají prostřednictvím pružné mzdové sazby na trhu práce. Poptávka je přitom formována na základě mezní produktivity práce. A ve formování individuální nabídky práce hrají roli substituční a důchodový efekt, kdy se potenciální pracovník rozhoduje podle výše mzdové sazby, kolik hodin z daného dne vyčlení na volný čas a práci. Mezní produktivita práce je důležitá kategorie zakládající se na použitelných kvalitách pracovníků, tj. na jejich lidském kapitálu, o němž bude pojednáno dále v textu.

Reálný pracovní trh ale není uzavřeným systémem regulovaným pouze nabídkou a poptávkou po pracovní síle, ale je pojímán a současnou teorií interpretovaný jako „segmentovaný trh“, tj. jako trh, na kterém existují vzájemně oddělené určité skupiny prací či sektorů pracovního trhu a současně i rozdílné sociálně determinované příležitosti různých jednotlivců a skupin. To vede k selekci mezi nimi v přístupu k těmto pracím či sektorům pracovního trhu. V minulosti uskutečněné výzkumy potvrzují, že pokud se vychází z předpokladu institucionálně definovaných vztahů, je možné analyzovat individuální chování jako odpověď na pravidla a pobídky, jež se utvářejí v různých segmentech společnosti. Profesionální armáda představuje významný segment pracovního trhu s institucionálně deklarovanými vztahy, nabízející odměny, a také má přesně definované požadavky na zdravotní, fyzickou, věkovou a osobní způsobilost jednotlivců, jejich chování a zájem o službu v armádě.

Největší nabídku pracovní síly pro AČR představují mladí, fyzicky zdatní muži, ale i ženy ve věkové kategorii 19-23 let po úspěšném absolvování střední školy. Pokud budeme zkoumat budoucí demografický vývoj, Ministerstvo obrany České republiky však již čelí a bude čelit nepříznivému demografickému trendu, jenž se projevuje i jinde ve světě.

Závěry studií upozorňují na nežádoucí vývoj věkové struktury, jenž způsobuje obavy již ve střednědobém časovém horizontu ze získání potřebného počtu pracovní síly nezbytné pro doplňování profesionální armády. Tabulka č. 1 zobrazuje početní podíly v jednotlivých věkových skupinách v letech 2005, 2015 a 2025. Důležitý je poslední věkový podíl 19-23 let, který představuje nejhodnější náborový potenciál pro AČR. Můžeme si všimnout, že tento početní podíl v časové řadě klesá, mezi roky 2005 – 2015 klesá o 20 % a mezi roky 2015 – 2025 o dalších 11 %, celkově od roku 2005 do roku 2025 pak o 28,9 %.

Tab. č. 1 – Věková struktura obyvatelstva České republiky

Věková skupina	Početní podíl ve věkové skupině (v tis.) v roce:		
	2005	2015	2025
0 – 2	282,5	274,5	232,1
3 – 5	274,5	285,1	247,3
6 – 14	934,1	853,6	818,2
15 – 18	513,0	364,4	287,3
19 – 23	673,7	538,2	478,7

Zdroj dat: Český statistický úřad (ČSÚ)

V tabulce č. 2 jsou zachyceny početní stavy mužů ve věku 18 let, jak je uvádí statistiky Českého statistického úřadu a kritéria (% zastoupení jednotlivých kategorií – zdravotně a osobně způsobilý, zájem o službu) vycházející z dokumentu „Reformy ozbrojených sil České republiky“, publikovaný v roce 2001 Ministerstvem obrany.

Tab. č. 2 – Porovnání rekručního potenciálu mužů ve věkové skupině Muži 18 let

Rok 2000 – Muži – 18 let: 70 500			Rok 2025 – Muži – 18 let: 49 659		
Zdravotně způsobilý	37,5 %	26 438	Zdravotně způsobilý	37,5 %	18 622
Osobnostně způsobilý	49,6 %	13 113	Osobnostně způsobilý	49,6 %	9 237
Zájem o službu	10,0 %	1 313	Zájem o službu	10,0 %	923

Zdroj dat: dokument „Reforma ozbrojených sil ČR“, Ministerstvo obrany ČR

Z tabulky č. 2 je patrné, že se ve sledované skupině mužů ve věku 18 let sníží náborový potenciál z 1 313 osob v roce 2000 na 923 osob v roce 2025, tj. přibližně o 30 %. Celkový počet obyvatel České republiky vykazuje rovněž klesající trend společně i s procentuálním zastoupením porovnávaného segmentu obyvatelstva na jeho celkovém počtu. Statistiky ČSÚ předpokládají pravděpodobný pokles obyvatelstva z 10 267 668 v roce 2000 na 9 927 102 v roce 2025. Podíl mužů ve věku 18 let na celkovém počtu obyvatel České republiky byl v roce 2000 přibližně 0,7 % a v roce 2025 by měl podle prognóz poklesnout na přibližně 0,5 %.³⁶⁹

Tento nepříznivý trend ve vývoji lidských zdrojů představuje nebezpečnou bezpečnostní hrozbou a velmi výrazně vyostřuje konkurenční postavení AČR na trhu pracovní síly. Současně se vytváří prostor pro otevření či ještě větší otevření přístupu k vojenskému povolání dalším demografickým kategoriím. K těm nejdiskutovanějším nepochybně patří ženy, které již v současné době vykonávají celou řadu funkcí v systému armádní organizace. Z hlediska ekonomického je důležité, že přítomnost

³⁶⁹ ŠMONDRK, J. Zdrojové zabezpečení bezpečnosti a obrany České republiky (Source Support of Security and Defence of the Czech Republic). *Vojenské rozhledy*, č. 4, 2004, s. 23-24. ISSN 1210-3292.

žen v profesionální armádě nevytváří tlak na zvětšování celkového objemu prostředků na platy, neboť je to jedno z mála odvětví, kde je rovnost v odměňování mezi muži a ženami. Tuto skutečnost je možné vnímat jako konkurenční výhodu armády na trhu pracovních sil.

Dosavadní zkušenosti s „feminizací“ armády neprokázaly, že by v jejím důsledku došlo ke snížení průměrné produktivity práce a doposud nikdo neprokázal, že při plnění různých pracovních úloh tvořících obsah veřejného statku národní bezpečnosti, by ženy byly a priority méně produktivní než muži. Při všech úvahách o možném budoucím rozšíření využívání segmentu ženské populace jako rekruotačního zdroje je nutné mít na zřeteli podmíněnost hloubky exploatace tohoto segmentu minimálně rozsahem vhodných pracovních funkcí.

2 Poptávka po pracovní síle a role AČR jako subjektu trhu práce

Zdůraznění potřeby přistupovat v teoretické i v praktické rovině k armádě, jako k ekonomickému subjektu není samoučel, nýbrž metodologický požadavek plynoucí z nového charakteru armády jako armády plně profesionální. Teprve „aktem“ plné profesionalizace a vstupem na konkurenční trh práce se armáda jako systém mění v „plnohodnotný“ ekonomický subjekt a všemi svými stránkami se plně integruje do tržního prostředí.

V minulosti se již objevily studie, které se zabývaly zkoumáním armády jako ekonomického subjektu. Avšak z hlediska potřeb současnosti je jejich přínos omezený. Většina jejich autorů svou pozornost věnovala pouze analýze buď a) postavení armády jako subjektu trhu finální produkce, poskytující veřejný statek v podobě národní bezpečnosti, nebo b) zkoumání toků „kapitálových statků“ uvnitř armádního systému s cílem najít účinné nástroje a metody zvýšení hospodárnosti a efektivnosti při vynakládání výdajů na obranu, alokovaných ve prospěch armády. Tato orientace výzkumu byla a i nadále zůstává velmi aktuální, neboť „jedním ze základních problémů veřejného sektoru a ekonomických subjektů v něm působících je zajišťování efektivnosti, a to jak ekonomické (v užším slova smyslu), tak sociálně ekonomické (v širším slova smyslu) při naplňování veřejného zájmu a při realizaci správy věcí veřejných.“³⁷⁰ AČR je součástí veřejného sektoru, jímž budeme rozumět tu oblast společenské reality, která „... se nachází ve veřejném vlastnictví, v níž se z politického hlediska rozhoduje veřejnou volbou a uplatňuje se v ní veřejná kontrola, přičemž účelem fungování veřejného sektoru je naplňování veřejného zájmu a správa věcí veřejných“³⁷¹. „Veřejný sektor plní řadu různorodých sociálních, politických, ekonomických a dalších funkcí. Tyto funkce zajišťuje prostřednictvím aktivit jednotlivých subjektů, mezi kterými významné místo zaujímají ozbrojené síly státu, jeho armáda.“³⁷² Aplikace uvedených definičních charakteristik subjektů veřejného sektoru na sféru obrany poskytuje východisko pro vnímání profesionální armády nejen jako subjektu veřejné sféry, ale i jako ekonomického subjektu, a aplikovat na jeho chování a činnost nástroje ekonomické analýzy. Podstatně méně prostoru v těchto diskusích bylo věnováno ekonomické analýze endogenních a exogenních faktorů ovlivňujících postavení armády jako *subjektu trhu práce* (a trhu „lidského kapitálu“) a „*užití práce a lidského kapitálu*“ ve specifických podmínkách činnosti armády. Jinými slovy, je nutné, mimo jiné, více pozornosti věnovat:

³⁷⁰ KRAFTOVÁ, I. *Finanční analýza municipální firmy*. Praha: C. H. Beck, 2002. s. 2. ISBN 80-7179-778-2.

³⁷¹ OCHRANA, F. *Veřejný sektor a efektivní rozhodování*. Praha: Management Press, 2001. s. 11. ISBN 80-7261-018-X.

³⁷² MUSGRAVE, R. A., MUSGRAVE, P. B. *Veřejné finance v teorii a praxi*. Praha: Management Press, 1994. s. 3-20. ISBN 80-85603-76-4.

- analýze postavení profesionální armády jako subjektu trhu práce,
- a efektivnosti v podmínkách armády realizovaných investic do lidského kapitálu.

Rostoucí potřeba ekonomického hodnocení procesů probíhajících v armádě na jedné straně, a na straně druhé, nedostatečné resp. neexistující identifikace armády jako ekonomického subjektu, našly svůj konkrétní výraz v jejím „živelném“ přirovnávání k „velké firmě“ nebo „podniku“ bez toho, že by toto pojetí (koncepce) bylo zevrubněji vyargumentováno. Velká obecnost a neurčitost tohoto přístupu brání pronikavější aplikaci ekonomických nástrojů řízení do podmínek života armády a tím nalézání odpovědí na otázky kladené potřebami praxe, která tak opět předbíhá teorii.

Pojem „firma“ je jedním ze základních pojmů teoretické ekonomie, jejíž definici ponechává řada autorů na implicitní úrovni. Firmou se zpravidla rozumí subjekt, který se zabývá výrobou, tj. přeměnou vzácných výrobních faktorů v potřebné výrobky a služby jako svůj výstup. Ekonomické pojetí firmy není spjata s nutností dosahování zisku. Ekonomická teorie pracuje i s jinými typy firem.

Pro identifikaci armády jako ekonomického subjektu je inspirující přístup, který identifikuje firmu na základě vymezení tzv. „podstatných obecných atributů“ a „specifických znaků vyšší úrovně“ a zároveň doporučuje v českých podmínkách jako vhodnější „...označovat ekonomické subjekty-producenty bez ohledu na jejich apriorní vztah k dosahování zisku jako „firmy“. Podstatnými atributy firmy na nejobecnější úrovni jsou:

- působení na straně nabídky při vytváření produktů (statků a služeb) sloužících k uspokojování potřeb,
- „charakter systému založeného na principu input/output s cílovou funkcí a intencí strukturou.“³⁷³

Vysoká obecnost resp. nízká rozlišovací schopnost podstatných atributů vyžaduje jejich doplnění o další identifikační kritéria či specifické znaky vyšší úrovně firmy. Pomocí těchto „specifických znaků“ je možné velmi přesně charakterizovat armádu jako ekonomický subjekt a identifikovat ji mezi ostatními firmami. Ke kritériím, která již konkrétní firmu jako ekonomický subjekt specifikují na nižší analytické úrovni, patří určení:

- zda je vytvářen produkt pro finální spotřebu, či tzv. meziprodukt určený pro výrobní spotřebu,
- zda je cílová funkce formulována jako apriorní zisk, či nikoli (jde o subjekty apriorně ziskové, či neziskové),
- zda operují v rámci soukromého či veřejného sektoru, která právní forma byla zvolena.

Aplikace kritérií uvedeného přístupu na armádu jako ekonomický systém umožňuje konstatovat, že armáda funguje na straně nabídky a má podobu vnitřně strukturovaného relativně otevřeného systému, který ze svého okolí získává vstupy (zdroje), tyto transformuje na výstupy, jež předává opět do svého okolí. Produkt „národní bezpečnost“ je určen pro finální spotřebu. Cílem není tvorba zisku. Armáda jako ekonomický subjekt operuje ve veřejném sektoru.

V této souvislosti se žádá zdůraznit, cílová funkce armády jako ekonomického subjektu spočívá v realizaci výstupu v podobě **politickou reprezentací požadované úrovně obrany a národní bezpečnosti**. Naplňování této cílové funkce by mělo být podporované „... intencionálním (záměrným,

³⁷³ KRAFTOVÁ, I. *Finanční analýza municipální firmy*. Praha: C. H. Beck, 2002. s. 2. ISBN 80-7179-778-2.

účelu adekvátním) charakterem struktury³⁷⁴. Právě absence některých těchto prvků „ekonomické struktury“, resp. nedostatečná schopnost stávajících strukturních prvků působit ve směru cílové funkce armády jako ekonomického subjektu – firmy, přispívá k tomu, že se nedaří v praxi realizovat navrhovaná, ekonomickou teorií odůvodněná opatření ke zvyšování hospodárnosti a efektivnosti v podmínkách činnosti útvarů a zařízení, na všech úrovních řízení armády jako celku.

Každá armáda, bez ohledu na způsob jejího doplňování, poskytuje novým příslušníkům výcvik, zahrnující širokou škálu znalostí a dovedností. Mnohé z nich jsou využitelné i v civilním sektoru. Výcvik se uskutečňuje ihned na začátku prvního období služby. Výsledků výcviku se využívá po celý zbytek tohoto období a očekává se, že na základě prodloužení kontraktu se budou využívat i v dalších obdobích služby v armádě. Toto očekávání se však rozchází se skutečností. Jak ukazují některé zkušenosti americké armády, míra úspěšnosti prodloužení závazku vůči armádě je nepřímo úměrná objemu dovedností, které armáda poskytuje, a které jsou prospěšné v civilním sektoru. Osoby vyškolené v těchto dovednostech armádu obvykle brzy opouštějí, neboť v civilním sektoru nalézají podmínky pro výhodnější zhodnocení svého osobního lidského kapitálu.

V prvním období jsou výnosy z investovaného osobního kapitálu ve srovnání s civilním sektorem zpravidla vyšší než v obdobích následujících. Je to dané tím, že náklady výcviku velkoryse hradí armáda. Proto by nemělo překvapovat, že nábor na místa, která vyžadují speciální dovednosti, je v prvním období mnohem snazší, než nábor osob již vyškolených.

Armáda je příkladem organizace, která hradí náklady na výcvik, avšak personálu, který speciální výcvik absolvoval, neposkytuje tržní výnos na jeho investovaný osobní lidský kapitál. To může vést k relativnímu růstu zájemců o vojenský, především speciální výcvik a k nemalým úbytkům jeho absolventů, zvláště když uvážíme, že armáda nabízí některé formy výcviku, které jsou v civilním sektoru mimořádně užitečné (např. pilotní výcvik, výcvik leteckého personálu, výcvik v obsluze speciálních zemních strojů apod.). Jaké je řešení, resp. jak zabránit fluktuaci tohoto armádou vycvičeného personálu?

V zásadě existují dva způsoby řešení. Prvním způsobem je smluvní závazek uzavřený mezi armádou a zaměstnancem, kterým bude zajištěna náhrada vynaložených nákladů na specifický výcvik. Druhý způsob jak snížit pravděpodobnost odchodů absolventů specifického výcviku spočívá v tom, že jim budou nabídnuty stejné nebo lepší možnosti zhodnocování jejich investic do vlastního lidského kapitálu. S ohledem na závěry, které jsme vyslovili v souvislosti s analýzou nákladů výcviku v počátečním období, se jeví druhý způsob řešení jako výhodnější a pravděpodobně pro armádu i ekonomicky úspornější.

V předchozím textu jsme již zdůraznili potřebu vytváření podmínek výhodnému zhodnocování lidského kapitálu jeho investory, jako základní konkurenční výhodu armády na trhu práce a lidského kapitálu. To předpokládá mít dobrý přehled o hodnotách, které vyznává současná generace a o jejím pojetí zaměstnaneckých vztahů.

Současná generace se vyznačuje tendencí k nahrazování tradičního dvacetiletého období budování kariéry dvacetiměsíčním procesem nabývání schopností. Tento jev úzce souvisí s tím, že mladí lidé vnímají změnu jako běžnou součást svého života. Stejně tak pohlížejí na změnu zaměstnání. Navíc

³⁷⁴ KRAFTOVÁ, I. *Finanční analýza municipální firmy*. Praha: C. H. Beck, 2002. s. 17. ISBN 80-7179-778-2.

usilují o co nejvyšší zhodnocení vlastního lidského kapitálu, a proto bez problémů přecházejí z jednoho zaměstnání do jiného včetně různých typů krátkodobých kontraktů a mění i obory svého uplatnění.

3 Lidský kapitál a jeho role v obraně

Během 90. let minulého století se stále více začalo prosazovat vnímání pracovníků, včetně vojenského personálu, jako samostatných nezávislých investorů svého lidského kapitálu, tj. znalostí a schopností, kteří se samostatně rozhodují zda, nakolik a v čí prospěch se budou pracovně angažovat. Postupně se tak vytváří podmínky pro završení posunu od nahlížení na pracovníky jako na nákladovou kategorii přes aktiva až po lidský kapitál. Pracovníci jako nezávislí investoři lidského kapitálu vkládají do produkčního procesu čas, talent, úsilí, energii a zainteresovanost. Je pouze na jejich rozhodnutí, zda a ve prospěch koho investují svůj lidský kapitál. Je nezpochybnitelnou skutečností, že tyto zdroje jsou předmětem konkurenčního boje, neboť úspěšnost firem i ostatních ekonomických subjektů je v současnosti stále více závislá na kvalitě lidského kapitálu. Zároveň platí, že jedinci, kteří jsou nositeli lidského kapitálu s vysokou hodnotou, jsou schopni tento kapitál investovat tak, aby se jim co nejlépe zhodnotil, a vyhledávají odpovídající podmínky jeho uplatnění. Vytvoření takových podmínek je pro všechny subjekty poptávkové strany trhu, včetně armády základní konkurenční výhodou.

Nabídka investorů lidského kapitálu (jeho nositelů) a poptávka firem po lidském kapitálu se setkávají na trhu lidského kapitálu, který se vyvinul z trhu práce. Tento vývojový proces pokračuje i nadále přeměnou stále větší části trhu práce v konkurenční trh lidského kapitálu. Po celou dobu svého vývoje se trh práce vždy vyznačoval převahou nabídky práce nad poptávkou po práci. V důsledku rozvoje vědy, technického a technologického pokroku, ale i v důsledku globalizace ekonomiky bude mít tato převaha nabídky tendenci i nadále se zvyšovat. Na trhu lidského kapitálu, kde lze již v současnosti v některých oborech pozorovat určitou převahu poptávky po lidském kapitálu nad jeho nabídkou je situace opačná. V důsledku působení stejných faktorů, dochází na trhu lidského kapitálu k posilování tendenci k růstu převahy poptávky nad nabídkou lidského kapitálu. Akcelerační efekt pak tuto poptávku rozšíří i na obory spadající do sektoru lidského kapitálu, které se na akumulaci lidského kapitálu podílejí.

Mezi trhem práce a trhem lidského kapitálu není sice ostrá hranice, nicméně zde přesto existuje poměrně zřetelná rozhraničující oblast, která má zejména tyto parametry:

- na trhu práce pobírá člověk odměnu za čas strávený v práci, na trhu lidského kapitálu za pronájem vynaložených investic do lidského kapitálu;
- odměna na trhu práce se pohybuje v rozmezí minimální mzdy a několiknásobku minimální mzdy, na trhu lidského kapitálu dosahuje řádově více (jde o řád či několik řádů vyšší než průměrná mzda);
- na trhu práce je člověk vystaven riziku nadbytečnosti, na trhu lidského kapitálu vystavuje pronajímatel (vlastník) riziku nájemce tím, že se mu nabízejí možnosti sjednání pronájmu svého lidského kapitálu u jiného nájemce za výhodnějších podmínek.

Klíč, kterým se otevírá magická hranice mezi trhem práce a trhem lidského kapitálu, je ve vhodné strategii a taktice akumulace lidského kapitálu. Akumulace je přitom na jedné straně výsledkem vlastního úsilí toho, kdo akumuluje, na druhé straně servisních organizací. Akumulace může být uskutečňována na základě vynakládání vlastních prostředků pracovníka, nebo na základě prostředků

vynaložených firmou, která má lidský kapitál pracovníka pronajatý. Toto je i pro armádu ekonomicky velmi zajímavý moment, protože umožňuje poměrně přesně identifikovat zdroje a velikost investic jak do počáteční kvality lidského kapitálu, tak i do jeho následných změn. Ohodnocení investic do počáteční kvality lidského kapitálu zájemce o službu v armádě by mělo být jedním z kritérií pro stanovení „rekrutační ceny“, která musí být pro subjekty strany nabídky dostatečně motivující. Stanovení úrovně této ceny vyžaduje analýzu preferencí potřebám armády odpovídajícího segmentu národních lidských zdrojů.

4 Závěr

Profesionální Armáda České republiky, resp. zaměstnavatel Ministerstvo obrany České republiky, jako subjekt na trhu práce na straně poptávky po pracovní síle, nese pozici monopsona v oblasti národní bezpečnosti a působí v oligopolním prostředí, co se týče celkové bezpečnosti státu (vnitřní i vnější) na tomto trhu práce. Profesionální armáda je novým strukturním prvkem veřejného sektoru společnosti, a proto se dostala do pozornosti výzkumných aktivit řady vědních oborů. Významné místo mezi nimi zaujímá vojensko-ekonomický výzkum uskutečňovaný z pozic teorie ekonomiky obrany státu. Na základě využití pojetí lidského kapitálu, resp. jeho osobní a společenské formy byly identifikovány některé nové ekonomické problémy, spjaté s činností profesionální armády, a také nežádoucí demografický trend postihující nabídku na tomto segmentovaném trhu. Dalšími argumenty byl podpořen názor, že je možné, účelné a především potřebné, zkoumat armádu jako ekonomický subjekt a aplikovat na její činnost pravidla ekonomického řízení firmy. Tímto příspěvkem jde i o vyvolání širšího zájmu odborné veřejnosti o zkoumání chování profesionální armády jako ekonomického subjektu i subjektu trhu práce a hledání možných cest ke zvyšování efektivnosti exploatace zdrojů, vyčleňovaných na ekonomické zabezpečování národní bezpečnosti.

Literatura:

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Věková struktura obyvatelstva České republiky [online]. Dostupné z: <http://www.czso.cz>.

KRAFTOVÁ, I. *Finanční analýza municipální firmy*. Praha: C. H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-778-2.

MUSGRAVE, R. A., MUSGRAVE, P. B. *Veřejné finance v teorii a praxi*. Praha: Management Press, 1994. ISBN 80-85603-76-4.

OCHRANA, F. *Veřejný sektor a efektivní rozhodování*. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-018-X.

ŠMONDRK, J. Zdrojové zabezpečení bezpečnosti a obrany České republiky (Source Support of Security and Defence of the Czech Republic). *Vojenské rozhledy*, č. 4, 2004, s. 23-31. ISSN 1210-3292.

Kontakt:

Doc. RSDr. Luboš Štancl, CSc., Ing. Vendula Hynková, Ph.D.
Katedra ekonomie
Fakulta vojenského leadershipu
Univerzita obrany
Kounicova 65
662 10 Brno

Krátká informace o autorech:

Doc. RSDr. Luboš Štancl, CSc. – působí na Katedře ekonomie Fakulty vojenského leadershipu Univerzity obrany, publikuje v oblasti ekonomiky obrany státu a ekonomiky armády.

Ing. Vendula Hynková, Ph.D. – působí na Katedře ekonomie Fakulty vojenského leadershipu Univerzity obrany, publikuje v oblasti aplikace principů ekonomické teorie v prostředí obrany.

IDENTIFIKACE DOBRÉHO VZDĚLÁNÍ PRAKTIKOVANÉHO V OBLASTI MANAŽERSKÉHO ÚČETNICTVÍ – PREZENTACE VÝSLEDKŮ EMPIRICKÉHO VÝZKUMU VEDENÉHO V PODNICÍCH V POLSKU

IDENTIFICATION OF GOOD EDUCATION PRACTICES IN THE FIELD OF MANAGEMENT ACCOUNTING – PRESENTATION OF RESULTS OF EMPIRICAL RESEARCH CONDUCTED IN COMPANIES IN POLAND

Michał CHALASTRA

University of Gdańsk

Anotace: *Současné řízení účetních nástrojů používá složité techniky sběru informací, zpracování a prezentování výsledků. Stalo se docela běžným zvykem používat vícerozměrné, multi-levelové a multi-variantní analýzy. Proces fungování manažerského účetnictví je stále častěji podporován technicky pomocí IT systémů, jako je například Business Intelligence - BI. Díky nim je možné shromáždit obrovské množství dat, a na nich poté pracovat pomocí pokročilých matematických algoritmů. Další důležitou oblastí vývoje manažerského účetnictví je jeho rozšířená distribuce v podnicích. V současné době existuje mnoho lidí ve firmách z různých oddělení a s různými úrovněmi řízení, kteří mají různé dovednosti. Zdá se, že tito lidé nejsou příliš dobře vzděláni v manažerském účetnictví. Jsou často jen obyčejnými zaměstnanci. Vzhledem k možnostem informačních systémech, jako jsou zprávy BI, které jsou generovány manažerským účetnictvím, který umožňuje přímý přístup ke všem zaměstnancům z různých oddělení. Díky těmto zprávám je umožněno přijímání důležitých obchodní rozhodnutí. Právě z těchto důvodů je důležité provádět vzdělávací vedení účetnictví. Zaměstnanci z různých útvarů by se měli těmto kurzů účastnit. Toto vzdělávání by jim umožnilo dozvědět se o konkrétních principech konstrukce, stejně jako o praktických možnostech využívání specifického vedení účetních nástrojů. Vzhledem k rozmanitosti vzdělávacích potřeb je nezbytné, aby výcvikový kurz a tréninkové metody odpovídaly individuálním potřebám každého z nich. Článek prezentuje výsledky empirického výzkumu provedeného v několika podnicích v Polsku. Výzkum byl proveden prostřednictvím dotazování zaměstnanců v řídicích pozicích a v personálním oddělením. Cílem studie bylo určit osvědčené postupy v oblasti manažerského účetnictví vzdělávání. Pravidla vzdělávání zaměstnanců byly brány v potaz a byly stanoveny s ohledem na jejich úkoly v pracovním procesu. Osvědčené postupy, požadované typy školení, jejich četnost a metody jejich provádění byly stanoveny zvlášť.*

Abstract: *Contemporary management accounting instruments use complicated collecting techniques in order to gather information, process and present the results. It has become quite common to use multidimensional, multi-level and multi-variant analysis. The process of the functioning of management accounting is more and more often supported technically by IT systems such as, for example, Business Intelligence - BI. They make it possible to collect huge volume of data and afterwards to process them by using advanced mathematical algorithms. Another important field of management accounting development is its widespread distribution in*

enterprises. Nowadays there are many people in companies from different departments and with various management levels and skills as well. It appears quite often that those people are not very well educated in management accounting. They are often ordinary employees. Due to the possibilities of information systems such as BI reports which are generated by management accounting, a direct access to all employees from different departments is possible. Thanks to these reports, important business decisions are made. For those reasons, it is so important to conduct an educational management accounting campaign. Employees from different departments should take part in those courses. This education would allow them to learn about specific principles of construction as well as about practical possibilities of using the specific management accounting tools. Due to the diversity of learning needs, it is essential to match the training course and the training methods properly to everybody's individual needs. The article presents the results of empirical research conducted in several resilient businesses in Poland. The research was conducted by interviewing controlling and HR departments' employees. The aim of the study was to identify best practices in the field of management accounting education. The rules of employee training have been determined, taking their tasks into account. Good practices, desired types of training, their frequency and methods of carrying them out have been particularly determined.

Klíčová slova: *manažerské účetnictví, trénink, nejlepší praktiky v Polsku*

Keywords: *management accounting, training, best practices in Poland*

Afiliace ke grantu: University of Gdańsk, Chair of Accounting, Poland

1 Aim and description of the research method

The aim of the article is to present the best practices used in Polish companies in the area of employee education in management accounting. The article has been written on the basis of the data obtained by means of interviews conducted among employees of companies specialising in the organisation of training sessions in management accounting and companies that can pride themselves on using good practices in management accounting. The research was conducted in 2014.

2 The development of management accounting in Poland

For the last decade in Poland we have been able to observe a considerable development in the practice of using management accounting. This is visible by the application of more and more advanced instruments and popularisation of the use of management information by employees. Modern instruments used in accounting employ complex information management techniques. This pertains to the whole course of data collecting and processing as well as result presentation. It has become common to create multidimensional, multi-level or multi-variant analyses. Technically, the process of functioning of management accounting is more and more often operated by IT systems of

the Business Intelligence –BI class.³⁷⁵ They allow for the accumulation of an enormous amount of data and for data processing by means of advanced mathematical algorithms. In many Polish companies, the level of development of management accounting meets current international standards. The second important area of management accounting development is its considerable prevalence in companies. Currently its tools are used by many people from various departments and management levels. These people often have no education in this field. Thanks to the possibilities offered by BI class IT systems, reports generated by management accounting are made directly accessible to employees from various departments. On the basis of these reports, the employees make important economic decisions. It takes place online, as the reports are generated directly from the IT system. Thus, in the process of direct information sharing, a department responsible for the functioning of management accounting is skipped. Managers of various responsibility centres use the reports available in the IT systems on their own. This allows for a quick data delivery. These factors have led to a change in the role of management accounting services. The tasks of this department currently consist in creating and developing the information system and overseeing its operation. However, their function is no longer to create and submit current management reports.

3 Tasks and results of education in management accounting

In order for this complex system of management accounting to function effectively in practice, it is necessary that all employees have advanced knowledge in this field. The rules of primary data registration and the algorithms of their processing into final reports should be particularly well-known to them. It is especially important for the people from non-economic departments. It will allow them to correctly interpret the information generated by this system. Additionally, it contributes to the acceptance of the necessity to do many arduous administrative tasks connected with the functioning of the management accounting system. This particularly refers to the requirements of detailed authorisation of primary data.

Table 1: Tasks and outcomes of education in management accounting

Group of employees	Employees of the management accounting department	Employees of non-economic departments
Tasks carried out in management accounting	Day-to-day handling of the management accounting system Development of the management accounting system	Authorisation of documents according to the requirements of data registration by the management accounting system Using the reports in decision making
Outcomes of education in management accounting	Possibility of verifying the applied instruments against the best practices	Acceptance of labour-consuming methods of document authorisation Correct document authorisation Knowledge of data processing algorithms

³⁷⁵ BIADACZ R. Teoria i praktyka rachunkowości zarządczej w Polsce – studium dobrych przypadków w regionie częstochowskim w Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2011, nr 668 (41) s. 353-362.

		Knowledge of reference values
--	--	-------------------------------

Source: author's own research

Analysing the above conditions, it is important to consider whether education on the academic level can meet current requirements in companies. Assuming idealistically that higher education institutions educate their graduates according to the highest standards, it is necessary to note that the gained academic knowledge is still not sufficient.³⁷⁶ The following factors support this opinion:

1. in the recent years, the management accounting practice has developed considerably,
2. workers employed on positions of responsibility completed their academic education many years ago.

The above factors indicate that academic knowledge gained several years ago may not be compatible with current requirements. Moreover, academic knowledge is characterized by a general approach which often does not take individual practical aspects of a particular company into consideration.³⁷⁷ Additionally, knowledge of management accounting is now indispensable to employees having no education in this field. Usually the scope of their academic education in the said area was not on the highest possible level. This results from the lack of such need, as it was not their main area of study. Summing up, it can be said that an employee who completed their education in management accounting several years ago may not have the knowledge on the level currently required. Therefore, a competence gap can occur. This gap is likely to widen if appropriate educational measures are not taken. The main factor contributing to this phenomenon will be the progress in the development of management accounting practice. The action necessary to get rid of this competence gap is to educate employees continuously. It should be carried out throughout the period of their employment in the company, that is, after the completion of their academic education.³⁷⁸ The advantages of this educational phase are the following:

1. focusing on particular requirements relevant to the performed tasks,
2. considering the specific characteristics of the functioning of the industry and the company.

4 Diversification of educational activities

In order to get rid of the competence gap, it is necessary to carry out educational activities continuously. They should be adjusted to the needs of particular employees.³⁷⁹ For this purpose, uniform educational groups should be created. These are groups of employees who are subject to the same educational activities, courses and training sessions of the same type and intensity. Identification of employee groups with the same educational needs should be carried out with regard to the type of department and the position. Considering the type of department, the following categories of criteria for creating uniform educational groups can be distinguished:

³⁷⁶ IDCZAK P. Geograficzny wymiar luki kompetencyjnej na rynku pracy UE w Edukacja Ekonomistów i Menedżerów Szkoła Główna Handlowa w Warszawie Warszawa Nr 3(25) 2012.

³⁷⁷ KOTAPSKI R. Program i realizacja przedmiotu „Budżetowanie w controllingu” w Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości Warszawa 2005, tom 30 (86) str.15-165.

Compared with ST. PIERRE K., WILSON R., RAVENSCROFT S., REBELE J. The Role of Accounting Education Research in our Discipline—An Editorial, ISSUES IN ACCOUNTING EDUCATION Vol. 24, No. 2 May 2009 pp. 123–130.

³⁷⁸ SKURZYŃSKA- SIKORA U. Doskonalenie kompetencji organizacji we współpracy z profesjonalnym doradcą w Organizacja i zarządzanie, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2011 s. 23-25.

³⁷⁹ KOTAPSKI R. Professional qualities of film and TV production organizer concerning cost accounting Problemy teorii i metodologii rachunkowości, kontroli i analizy Wyd. Żytomierski Uniwersytet Technologiczny Żytomierz 2006, str.161-166.

1. employees of management accounting departments,
2. employees of other economic departments,
3. employees of non-economic departments.

Another factor is the employee's position, and particularly his or her level in the management hierarchy. In this regard, the following categories can be distinguished:

1. a department manager,
2. an independent specialist,
3. an ordinary employee.

Table 2: Rules of identifying uniform educational groups

Level in management hierarchy	Type of department		
	Department of management accountancy	Other economic departments	Non-economic departments
Department manager	A	C	E
Specialist	B	D	F
Ordinary employee	None	None	G

Source: author's own research

While establishing good educational practices designed for a particular group, it is necessary to consider both quantitative and qualitative factors. Types of educational activities are qualitative factors. Topics and categories of training can be included in this category. Intensity and costs of training are classified as quantitative criteria.

5 Recommended good educational practices in management accounting

Considering differences in the need for knowledge among employees of management accounting departments and other organisational units, it is necessary to match correct types of training to people qualified to appropriate educational groups. The following categories of training in management accounting can be distinguished:

1. open training sessions
2. private workshop training sessions
3. conferences,
4. postgraduate studies,
5. e-learning courses,
6. internal training sessions organised by external companies for employees of non-economic departments,
7. internal training sessions organised by management accounting department employees for the employees of other units,
8. internal trainings sessions organised by management accountancy department employees for the employees of their own unit.

Determining uniform educational groups and types of training will allow to correlate both of these groups of criteria for analysis. Thanks to this, a matrix presenting the recommended types of training for a particular group of workers will be created.

Table 3: A recommended match of uniform educational groups and types of training recommended for them

Type of training	Department of management accountancy		Other economic departments		Non-economic departments		
	Manager	Specialist	Manager	Specialist	Manager	Specialist	Ordinary employee
1	X	X	X	X	Y	Y	0
2	X	X	X	X	Y	Y	0
3	X	X	X	Y	0	0	0
4	X	X	X	X	Y	Y	0
5	X	X	X	X	X	X	0
6	Y	Y	X	X	X	X	X
7	Y	X	X	X	X	X	X
8	X	X	0	0	0	0	0

X - recommended, Y - acceptable, 0 - not recommended

Source: author's own research

It is important to emphasize that open training sessions organized by specialist companies are the most recommended for management accounting department employees. This form of education results in the following:

1. using specialist services on a high level,
2. getting acquainted with solutions functioning in other areas,
3. exchange of opinions with other participants.

This form of education is the most expensive, but the expectations towards this group of employees justify the use of it. Conversely, people qualified to other educational groups should participate in internal training sessions. The following advantages can be gained:

1. the issues discussed are adjusted to the needs of the participants,
2. practical instruments considering the specifics of the company are presented,
3. low costs.

The number of training sessions per person should be correlated with the demand for knowledge required from particular educational groups. The greatest needs in the discussed area can be found among people employed in the management accounting department. In this case, the position of an employee in the management framework is of no importance. Department directors, division managers or specialists should be educated with the same intensity. However, types of training can be varied with regard to the position. It is a good standard for every employee qualified to this educational category to participate in four to six standard training courses a year. A course lasting two training days can be regarded as a standard training course. There can be various types of

training, such as single courses, courses consisting of several modules or postgraduate courses. What matters is the total number of training days per employee. However, this number should not include internal training sessions organised by employees of the same department. The reason for this is their short duration, typically one to two hours. In the case of ordinary employees from such departments as the production department, it is recommended that they participate in one training session a year. The standard of this training should take the requirements of this professional group into consideration. It is recommended that the training sessions last only a few hours. Mainly practical management accounting instruments pertaining to the tasks done by these employees should be discussed during these training sessions. What is presented above are cases of extreme need for training. This results from the fact that quite repetitive educational standards exist in Polish enterprises. However, they are not so firmly established with regard to other employee groups. As a good standard, it is possible to accept a variant in which department managers and specialists from non-economic departments participate in a larger number of training days than ordinary employees. Usually there are two training days. This limitation results from the fact that management accounting is not the main field of their education. It is acceptable for these to be open training sessions. There is a wide range of such services offered in Poland and it is possible to find training courses in areas such as production controlling or sales controlling. These courses are specifically designed for management teams from non-economic departments.

Table 4: Numbers of days of training in management accounting per employee - values on the level regarded as the best practices in Poland.

Uniform educational group		Recommended type of training	Number of training days in management accounting per employee
Type of department	Level in management hierarchy		
Department of management accounting	Department manager	External	10
	Specialist	External	10
Non-economic departments	Department manager	External or internal	2
	Specialist	External or internal	2
	Ordinary employee	Internal	1

Source: author's own research

This intensity of training is regarded as the best standard in Poland. Unfortunately, this level can be relatively seldom found in real life. Usually this level of training intensity can be found in international corporations.

6 Indexes for the analysis of training in management accounting

The correct implementation of educational tasks in management accounting can be verified by means of appropriate indexes. Their values should be determined individually for each uniform educational group. This detailed analysis results from the varied intensity and quality of training activities recommended for each group.

$$\text{Training intensity index IEP} = \frac{\text{QED}}{\text{QP}}$$

QED - number of training days in a uniform training group

QP - number of people in a uniform training group (average number of FTE)

$$\text{Training cost index CEP} = \frac{\text{CE}}{\text{QP}}$$

CE - costs of the training of a uniform educational group per year

QP - number of people in a uniform educational group

Employees of the management accounting department should be trained not only in the topics resulting from the specific qualities of their work. It is advised that their education is also relevant to other important areas of company operation, such as psychology of management, effectiveness improvement methods, rules of motivation or quality policy. A similar situation occurs with regard to other departments. Their employees, apart from topics suitable for their positions, should be educated in management accounting. For this purpose, it is advisable to analyse the structure of educational activities according to the division into training topics.

$$\text{Thematic structure index of training SED} = \frac{\text{QED - ma}}{\text{QED - total}} * 100\%$$

QED - ma - number of training days in the area of management accounting in which employees from a uniform educational group participated in a year

QED - total - total number of training days in which employees from a uniform educational group participated in a year

$$\text{Index of the thematic structure of the costs of educational activities SEC} = \frac{\text{EC - ma}}{\text{EC - total}}$$

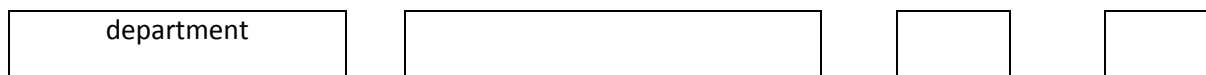
EC - ma - costs of educational activities related to management accounting

EC - total - total costs of educational activities

The presented indexes can be used for the analysis of historical data as well as for planning the budget and creating an educational strategy. The process of establishing financial resources for education can be carried out by using appropriate central standards. They determine the number of training days per employee in a uniform educational group and the cost of such a day.

Picture 1: Process of planning the training budget for a department using educational indexes

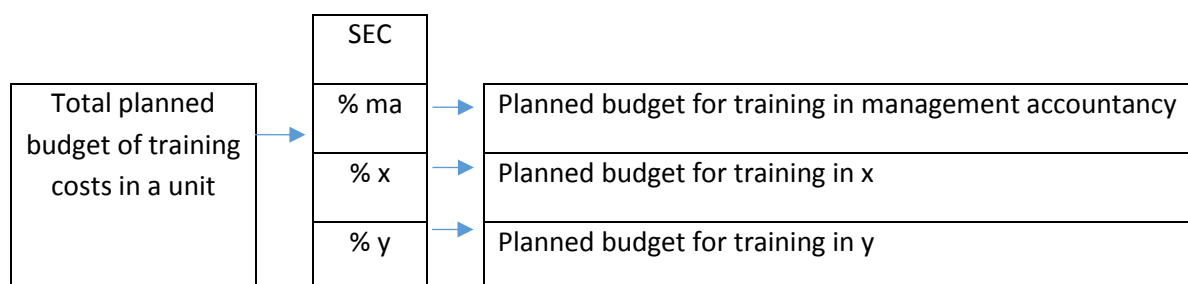
$$\text{Total planned budget of training costs in a} = \text{Number of employees in a uniform educational group} * \text{IEP} * \text{CEP}$$



Source: author's own research

Total training budget in a subsequent planning phase can be divided into particular areas of education. The described structural indexes will be useful here. The analysis of synthetic data can be made according to organisational units and training types. This level of detailing of educational activities is particularly important in large companies, where expenses are high. Thanks to this, it will be possible to plan detailed activities for the education department or for external companies.

Picture 2: Planning the training budget structure



Source: author's own research

The suggested way of determining training costs is an alternative for the planning by means of historical trends extrapolation or detailed determination of costs of particular training courses. It is compatible with the rules of strategic planning and balanced achievement scorecard. Therefore, the method allows for the development of a detailed educational strategy covering the educational needs of particular groups of employees.

7 Conclusion

The state of development of management accounting in Polish companies is really varied. There are numerous companies which can pride themselves on using the best world-class solutions. Unfortunately, in many companies this area is seriously neglected. Educational activities are one of the important factors affecting the condition of development of management accounting in a particular company. For this reason, in many entities the process of employee education gains more and more importance. Strategies that comprehensively cover all scopes of education are created. These strategies combine educational needs of particular employee groups, types of educational activities and expenditures. Goals are assigned for them according to the concept of balanced scorecard, and budgets are developed. Establishing good practices in employee education in the field of management accounting seems to be a factor which eliminates this gap.

Literature:

BIADACZ R. Teoria i praktyka rachunkowości zarządczej w Polsce – studium dobrych przypadków w regionie częstochowskim w Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2011, nr 668 (41) s. 353-362.

IDCZAK P. Geograficzny wymiar luki kompetencyjnej na rynku pracy UE w Edukacja Ekonomistów i Menedżerów Szkoła Główna Handlowa w Warszawie Warszawa Nr 3(25) 2012.

KOTAPSKI R. Professional qualities of film and TV production organizer concerning cost accounting
Problemy teorii i metodologii rachunkowości, kontroli i analizy Wyd. Żytomierski Uniwersytet
Technologiczny Żytomierz 2006, str.161-166.

KOTAPSKI R. Program i realizacja przedmiotu „Budżetowanie w controllingu” w Zeszyty Teoretyczne
Rachunkowości Warszawa 2005, tom 30 (86) str.15-165.

SKURZYŃSKA- SIKORA U. Doskonalenie kompetencji organizacji we współpracy z profesjonalnym
doradcą w Organizacja i zarządzanie, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2011 s. 23-25.

ST. PIERRE K., WILSON R., RAVENSCROFT S., REBELE J. The Role of Accounting Education Research in
our Discipline—An Editorial, ISSUES IN ACCOUNTING EDUCATION Vol. 24, No. 2 May 2009 pp. 123–
130.

Contact:

Michał Chalastra Ph.D.
Uniwersytet Gdański
Katedra Rachunkowości
Ul. Armii Krajowej 101
81-824 Sopot
Poland
e-mail: Michal.ch@nord-controlling.com.pl

Brief information about the author:

Michał Chalastra, Ph.D. – a graduate of the Faculty of Management of Gdańsk University. Adiunkt at
the Gdańsk University, Department of accounting. The main area of research – cost accounting,
management accounting, budgeting and controlling in corporations. More than 20 years of
experience in training and consulting for companies.

ANALÝZA VPLYVU VÝROBNÝCH FAKTOROV NA PRODUKTIVITU PODNIKU

IMPACT ANALYSIS OF PRODUCTION FACTORS ON THE PRODUCTIVITY ENTERPRISE

Zuzana CHODASOVÁ, Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ, Zuzana TEKULOVÁ

ÚM STU v Bratislave, FRI ŽU v Žiline, Sjf STU v Bratislave

Anotácia: *Súčasnosť je reprezentovaná neustálym tlakom na konkurencieschopnosť podniku. Tento tlak vyvoláva následne potrebu stáleho zvyšovania technickej úrovne a požiadaviek na kvalitu a kvantitu výroby. Súčasne s týmito požiadavkami súvisia aj požiadavky na organizáciu výroby a na jej riadenie. Zvyšovaním celkovej produktivity podniku je jedným z faktorov umožňujúcich tvorbu pridanej hodnoty a dosahovanie dlhodobého rastu podniku. Prostredníctvom rastu produktivity podniky zvyšujú konkurencieschopnosť na lokálnom ale predovšetkým národnom a medzinárodnom trhu. Príspevok analyzuje produktivitu troch významných automobiliek pôsobiacich na Slovensku čo bolo aj predmetom daného výskumu. Výsledkom analýzy je porovnanie vplyvu jednotlivých činiteľov na celkovej produktivite v automobilovej výrobe.*

Abstract: *The Present is represented by continued pressure on the competitiveness of enterprises. This pressure then causes the need for continuous increase in technical standards and requirements for quality and quantity of production. At the same with these requirements relate to the requirements for the organization of production and its management. Increasing overall productivity the company is one of the factors enabling the creation of added value and achieving long-term growth of the company. Through productivity growth businesses more competitive in the local but above national and international market. The paper analyzes the productivity of the three major carmakers operating in Slovakia which was also the subject of research. The result of the analysis is to compare the impact of various factors on the overall productivity in automobile manufacturing.*

Kľúčové slová: *produktivita podniku, analýza produktivity, determinant produktivity*

Keywords: *productivity of the enterprise, analysis of productivity, determinants of productivity*

Afiliácia ku grantu: This work has been supported by the project VEGA 1/0335/13

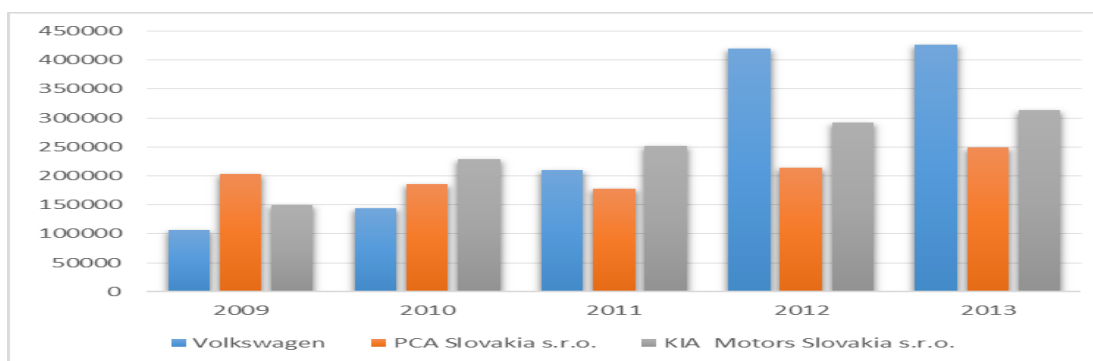
1 Introduction

The automotive industry is a key industry and economic pillar in several countries of Central and Eastern Europe. This sector is one of the main sources of FDI in the region over the past 20 years. Car manufacturers use educated, productive and relatively cheap labor and a quality connection to Western European markets as well as a convenient location to export eastwards. Slovakia is currently one of the important centers of global automotive industry, and produces the highest number of cars per capita in the world. This position is mainly due to the presence of modern plant three automotive companies: Volkswagen Slovakia, as (Bratislava); PCA Slovakia llc. (Peugeot Citroen Trnava) and KIA Motors Slovakia llc. (Žilina), and global supply undertakings. Development of the automotive industry in Slovakia and the integration between global automotive centers began in the 90's, when a German car company Volkswagen AG launched a factory for car production near Bratislava. This important step will help drive the Slovak economy after the demise of former Community CMEA markets and the end of military production. By accessing automotive company Volkswagen Slovakia began to build the supply chain, which attracted further investments into the country. Slovakia follows a new path in the development of industrial production in the automotive and mechanical engineering. The second major wave of investment in the automotive industry in Slovakia was realized in 2003-2005 thanks to the arrival of two other car manufacturers PSA Peugeot Citroen and KIA Motors which rolled out their manufacturing and assembling plant in Trnava (PSA) and Žilina (KIA). Car production in Slovakia after the start-up of production lines has risen so dramatically that Slovakia has been ranked among the first 20 world producers.

2 Car production in Slovakia

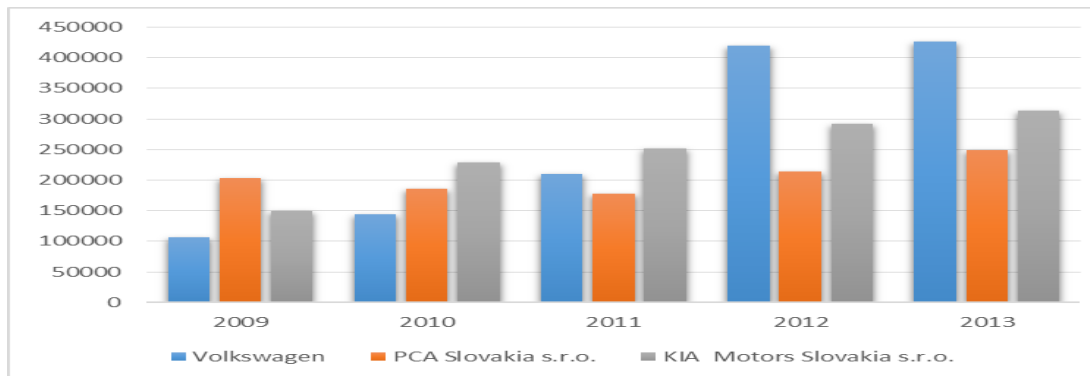
In 2013, production in Slovak production assembly automobile plants reached 987,724 units of passenger cars, which is an increase compared to 2009 by 82%, i.e. about 446,120 units of cars more Figure 1. This means that in the Slovak Republic were produced 182 cars per 1,000 inhabitants and the country's the largest producer of cars per capita in the world. So in a country with just over 5 million people is thus produced more cars than in Italy and half of the entire production of the UK where the population exceeds 60 million residents.

Figure 1 The number of cars produced



Source: own processing

Figure 2 Revenues in billion €



Source: own processing

For comparison we add the data about the number of automobiles produced in neighboring countries in 2013: the Czech Republic in 2013 produced 1,128,473 automobiles, Hungary 220000 cars, 475000 cars Poland, Austria produced 146,566 cars. Overall, the world produced 65638451 passenger cars. The automotive industry is a crucial industry and driving force of the development of the Slovak economy. Its share in total sales in industrial production in 2013 represents 27% with the sales volume of almost 17 billion. €. As shown in the Figure 2, the share of individual car manufacturers in this issue is important. The graph also points to developments in the financial crisis and the onset of recovery measures in firms.

Since 2010 Volkswagen Slovakia llc. significantly took a position of leadership, as evidenced not only in the growing trend of production of the number of cars, but also steadily increasing trend in the number of production cars. Since 2012 it has been reaching 2.23 multiple production in 2009, as well as stable growth returns. Currently, Volkswagen Slovakia llc., reaches the proportion of the turnover in the sector in the range of 48-52%, so its position in the industry achieves dominance compared with other companies.

3 Productivity and analysis

The object of measuring productivity of the production system is in general production system - subsystem, which is defined by an input unit, the output of the production and the production process. Generally we can define the productivity as the ratio between the value of output and the value of production inputs.³⁸⁰ General definition remains the same, whether they are working place, production systems, enterprise, national economy or political system. Inputs can be human resources, capital, material, energy, information and so on. Outputs can be, for example, goods, services, income, profit, added value and alike. Productivity concerns all enterprises - manufacturing and non-manufacturing because it represents the efficiency of inputs and outputs- products or services. The aim of productivity is formulation of the efficiency with which factors of production are used in their transition. Productivity is a measure of the efficiency of the transformation process.

According to M. Synek, we can construct a number of different formulas depending on what units are used for inputs and outputs.³⁸¹ Outputs can be measured as subsistence units (kg, m, t, l, etc.), working units (the share of man-hours on hours worked), or in monetary terms, which we must

³⁸⁰ TOKARČÍKOVÁ, E. *Influence of social networking for enterprise's activities*. Periodica polytechnica Office. Social and Management Sciences 19 (1), Hungary: 2011. 37-4.

³⁸¹ KLEČKA, M. *Ekonomika a management* [online]. 2014. Dostupné z: <http://www.ekonomikaamangement.cz/cz/clanek-produktivita-a-jeji-mereni-nove-pristupy.html>.

cleanse of the price effects. Inputs are most frequently measured as hourly, daily, monthly or yearly productivity.³⁸²

Labour productivity (LP) expressed by the following share:

$$LP = \text{Output} / \text{Input} \quad (1)$$

Output: Variables are defined in the numerator in specialist publications: value added, revenues, income, profit or loss, gain, benefit.

Input: Average number of employees, the number of working hours (accurate indicator) costs is generally defined as inputs.

Productivity indicator is a relative indicator. In its numerator may often be used the volume of production, sales or revenues, or added value. The added value is that portion of the value which entrepreneur adds with his/her work to the original entrance value.³⁸³

In financial terms, the added value is the sum of the profit margin of the entrepreneur, sales of own products and services, activation and changes in interior organizational supply lowered by the production consumption, which presents the consumption of materials, energy and services.

Labour productivity expressed by the $LP = \text{Added Value} / \text{Personnel}$, as the ratio of value added and number of employees put the social efficiency of the economic process at the company level. As the number of employees is the independent unit on prices and the value of the indicator of labor productivity measured by added value is dependent on the price changes and therefore the real growth of labor productivity is achieved only if the growth rate of productivity growth is higher than inflation.

Labour productivity, expressed as follows $PPP = PH / ON$, is the ratio of value added to personnel costs, the pointer is not related to the number of workers. This indicator shows how many euros value-added produce one euro of staff costs. It should have a value greater than 1, if the value is less than one, the company suffered losses. If the value is less than 0, the company suffers a loss that exceeds the size of personnel costs. We put analysis of selected entities and productivity results calculated from this relationship is expressed in graphs. Results calculated data productivity can be summarized as follows:

- The positive growth trend, more pronounced in companies with lower growth in revenues.
- There are significant differences between firms in more than 50% in the amount of revenues and added value to one euro wage costs.
- A necessity of a detailed analysis of the determinants of productivity and decomposition scope.

Each measuring productivity in the business sector talks about how inputs translate into outputs. Each measuring productivity must focus on satisfying customer demand. The measurement is based on available data. Measurements must be logically justified and understood by the person who performed the measurement. The measured values are subsequently analyzed by management according to their preferences so as to ensure sustainable growth of measured productivity.

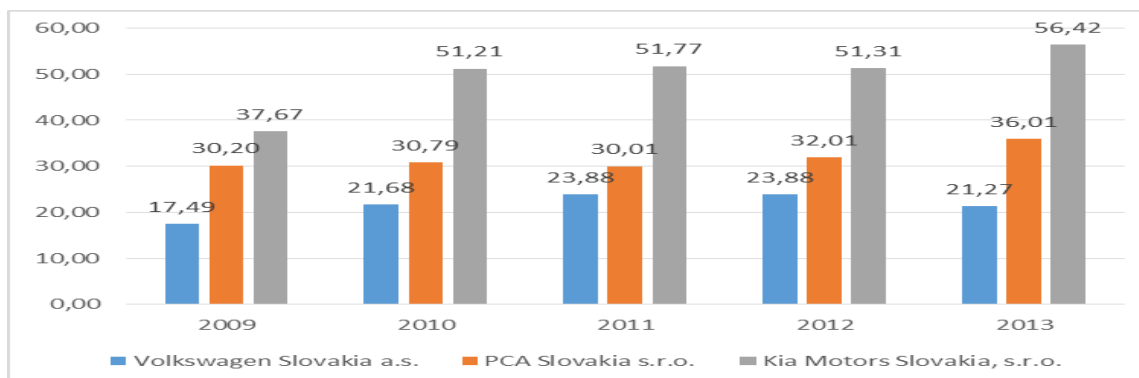
³⁸² CHODASOVÁ, Z., TEKULOVÁ, Z. *Monitoring of indicators of competitiveness to improve the business strategy*. In: *Kontrolling na malých i středních podnikatijach: sborník naučných trudov 4. meždunarodnogo kongressa po kontrollingu*, Praga, Česká republika, 25 aprélja 2014. Moskva: Obedinenie kontrollerov, 2014.

³⁸³ ĎURIŠOVÁ, M. Process model of managerial functions applied in business performance. *Economics and management spectrum*, no. 1(2)/ VI. Žilina: Faculty of Operation and Economics of Transport and Communications, University of Žilina, 2012.

Given the sources of data used in the decomposition of labor productivity is not the number of employees as a value in the financial statements and thus the relevance of the data reduces as a result of obtaining values from other sources and also the rate of changing data has not been validated with the pace of inflation, we will use a modified indicator of labor productivity expressed the value-added of labor to personal cost.³⁸⁴

Labour productivity, expressed as follows $LP = \text{Added Value} / \text{Personnel expenses}$, is the ratio of value added to personnel costs, the pointer is not related to the number of workers. This indicator shows how many euros value-added produce one euro of staff costs. It should have a value greater than 1, If the value is less than one, the company suffered losses.

Figure 3 The share of revenues on labor costs €.



Source: own processing

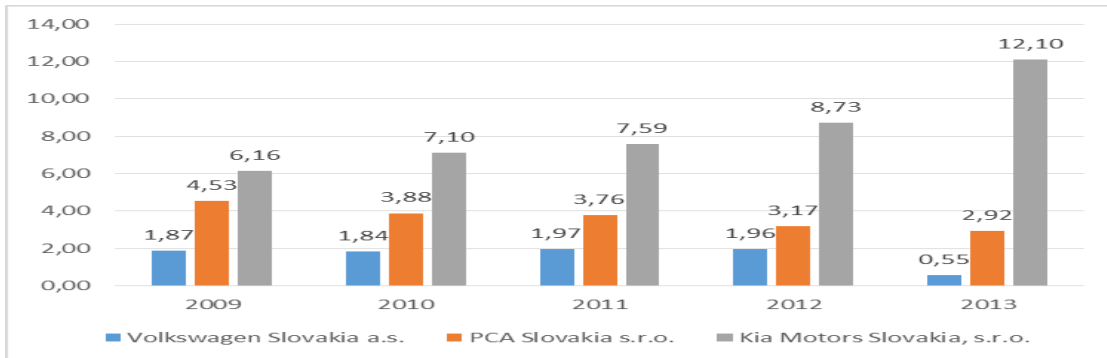
If the value is less than 0, the company suffers losses that exceeds the size of personnel costs. We put analysis of selected entities and productivity results calculated from this relationship is expressed in Figure 3. Results calculated data productivity can be summarized as follows:

- The positive growth trend, more pronounced in companies with lower growth in revenues,
- There are significant differences between firms in more than 50% in the amount of revenues and added value to one euro wage costs,
- A necessity of a detailed analysis of the determinants of productivity and decomposition scope

Each measuring productivity in the business sector talks about how inputs translate into outputs. Each measuring productivity must focus on satisfying customer demand. The measurement is based on available data. Measurements must be logically justified and understood by the person who performed the measurement. The measured values are subsequently analyzed by management according to their preferences so as to ensure sustainable growth of measured productivity Figure 4.

³⁸⁴ KUCHARČIKOVÁ, A. *Efektivní výroba*. Brno: Computer Press, 2011.

Figure 4 The share of value added on labor costs €.



Source: own processing

Productivity is being increased in the case of:

- achievement with lower inputs and equal outputs,
- higher outputs with the same inputs,
- lower inputs and outputs above,
- reduces the outputs but the inputs will decrease proportionally more,
- increasing outputs and inputs but inputs are increased proportionately less.

The role of labor productivity analysis is to identify the factors that crucially affect its level. Labor productivity affect all three factors of production:

- Living work
- Work equipment
- Working Materials

Labor productivity levels depend on the presence of all three factors of the reproductive process. Therefore, the synthetic indicator of labor productivity broken down into analytical indicators which allow characterize the productivity of certain selected perspectives: the use of machinery and equipment (ME), use of the material (CM), compliance with performance standards and so on. Impact all three factors expresses model:

$$AV/PE=AV/CM * CM/ME * ME/PE \quad (2)$$

here:

AV Added value
 PE Personal expenses
 CM Consumption of material
 ME Machinery and equipment

From the relationship it shows that worker productivity can thus influence:

- Using of material (material efficiency AV / CM).
- Using of machinery and equipment (CM / ME).
- Rooms with workers (ME / PE) Used personnel costs of machinery and equipment.

Material efficiency of the added value is expressed by the following graph. The graph shows that the greatest value added per unit of consumed material has the company KIA, efficiency is more or less balanced in all years, the smallest material efficiency has Volkswagen and material efficiency is

declining. Therefore what has significant impact on productivity? Let's continue further in analyzing productivity. The second analyzed factor of production is an indicator of the use of machinery and equipment. Using of machinery and equipment is the best in the first surveyed company. This is the proof that it has the best equipment and devices. They are currently operating at Volkswagen Slovakia llc., which are automated to 85%. This ranks the company among the companies with the highest degree of automation production.³⁸⁵

The last analyzed partial indicator is the facility of workers by machinery and equipment. It is not the surprising result of the analysis of this indicator because as second indicator said analysis of direct human labor in the first surveyed company is in the range of 15-30%, which is different in compared companies as a consequence from the automation of production process.

4 Conclusion

Summary analysis of the impact of production factors points at a significant difference in the producing factors in the researched companies. Although the company Volkswagen Slovakia came as the company with the lowest labor productivity from this analysis. Currently the main factor on productivity is the efficiency of machinery and equipment, the lowest is the using of material, which can confirm that production factors have significant impact that can be influenced directly by company; by its efficiency of machinery and equipment and employees facilities with machinery and equipment. The other two companies have pursued similar output monitoring indicators, where the highest share in the total productivity of workers has just the facility of workers of devices and equipment.

This fact testifies of the significant share of people working on the overall productivity and lower degree of automation of the production process. This situation is demanding on staff, its quantity and qualifications, which is favorable for the environment of company and state of the establishment and the state from the perspective of policy of employment. However in terms of efficiency in the company it is required to maintain the global trends of automation and reducing the needs of personnel and orientation on the effectiveness of other factors of production. Labor productivity is the additional use of partial productivity. Labor productivity is expressed as the ratio between output and input, as the input consists of live work. For the analysis of labor productivity it is necessary to define the indicators and units of expressing the volume of production, the time period for which productivity is detected (annual, monthly, daily, hourly) and the number and category of workers whose productivity was surveyed. A labor productivity level depends on the presence of all three factors of the reproductive process. Therefore, we spread synthetic indicator of labor into analytical indicators that allow characterize the productivity of labour from certain selected perspectives: the use of machinery and equipment (ME), using of the material (CM), filling performance standards and so on. Tracing of sample of 543 companies operating in the machinery industry, we found influence of the individual sub-factors on productivity. A detailed analysis of these elements allows understanding of the attributes of labor productivity and the possibilities for long term maintenance and increasing.

³⁸⁵ CHODASOVÁ, Z., TEKULOVÁ, Z. *Monitoring of indicators of competitiveness to improve the business strategy*. In: *Kontrolling na malých i středních podnikatijach: sborník naučných prací 4. mezinárodního kongresu o kontrolování*, Praha, Česká republika, 25. dubna 2014. Moskva: Obědění kontrolerů, 2014.

Literature:

CHODASOVÁ, Z., TEKULOVÁ, Z. *Monitoring of indicators of competitiveness to improve the business strategy*. Kontrolling na malých i srednich predpriatijach: sbornik naučných trudov 4. meždunarodného kongressa po kontrollingu, Praga, Česká republika, 25 apréla 2014. Moskva: Obedinenie kontrollerov, 2014.

ĎURIŠOVÁ, M. Process model of managerial functions applied in business performance. *Economics and management spectrum*, no. 1(2)/ VI. Žilina: Faculty of Operation and Economics of Transport and Communications, University of Žilina, 2012.

HORVÁTH & PARTNES. *Nová koncepcie controllingu*. Praha: Profess Consulting, 2004.

KLEČKA, M. *Ekonomika a management* [online]. 2014. Dostupné z: <http://www.ekonomikaamanagement.cz/cz/clanek-produktivita-a-jeji-mereni-nove-pristupy.html>.

KUCHARČIKOVÁ, A. *Efektivní výroba*. Brno: Computer Press, 2011.

TEKULOVÁ, Z., CHODASOVÁ, Z. *Controlling the capital structure in a company*. Scientific proceedings 2012: Faculty of Mechanical Engineering, STU in Bratislava. Bratislava: Slovak University of Technology, 2012.

TOKARČIKOVÁ, E. *Influence of social networking for enterprise`s activities*. Periodica polytechnica Office. Social and Management Sciences 19 (1), Hungary: 2011. 37-4

Contact:

doc. Ing. Zuzana Chodasová, PhD.
Institut of Management
Slovak University of Technology in Bratislava
Vazovová 5,
81308 Bratislava
Slovak Republic
e-mail: zuzana.chodsova@stuba.sk
www.stuba.sk

doc. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD.
FRI
ŽU v Žiline
Univerzitná 8215/1,
010 26 Žilina
Slovak Republic
e-mail: alzbeta.kucharcikova@fri.uniza.sk
www.uniza.sk

Ing. Mgr. Zuzana Tekulová, PhD.
Faculty of Mechanical Engineering
Slovak University of Technology in Bratislava
Námestie slobody 17

81231 Bratislava 1
Slovak Republic
e-mail: zuzana.tekulova@stuba.sk
www.stuba.sk

Brief information about the authors:

Zuzana Chodasová in the areas publishing and teaching on deals with the problems of the cost management, development and implementation of modern methods and approaches in the field of costs. Her research is oriented to actual questions of business environment and its influence on the corporate financial management.

Alžbeta Kucharčíková in her teaching, research, publishing and project work deals economic theory, macroeconomics, economic policy, efficient use of production factors on macro and microeconomic level, labour market policy and unemployment problem, improving the quality of higher education as a form of increasing the value and quality of human capital in the society.

Zuzana Tekulová is going economics and management of the entrepreneurship, she is specialist accounting, facility management and controlling, efficiency utilising evaluation and efficiency of investment in human capital in enterprises. She is gestor for lessons on Controlling, Accounting and cost analysis.

ZKOUMÁNÍ DOPADU FYZICKÉHO PROSTŘEDÍ POSKYTOVATELŮ AUTOMOBILOVÉHO SERVISU NA LOAJALITU ZÁKAZNÍKŮ: S DATY ZE SRÍ LANKY

EXPLORING THE IMPACT OF PHYSICAL SURROUNDINGS OF THE AUTOMOBILE WORKSHOPS ON CUSTOMER LOYALTY: WITH EVIDENCE FROM SRI LANKA

W. M. C. Bandara WANNINAYAKE, Pavel CHOVANEC, Miloslava CHOVANCOVÁ

University of Kelaniya, Sri Lanka, Faculty of Management and Economics, Tomas Bata University in
Zlin, Czech republic

Anotace: *Fyzické prostředí v podnicích služeb má zvláštní schopnost ovlivňovat spotřebitelské chování a vytvářet o těchto podnicích. Přesto, že byl význam fyzického prostředí v podnicích marketingu prokázán výzkumníky v nejběžnějším odvětví služeb, jen velmi málo výzkumníků se zabývalo výzkumem zaměřeným na poskytovatele automobilového servisu. Proto, se autoři této studie zaměřili na význam dopadu fyzického prostředí na loajalitu zákazníků v automobilovém servise na Srí Lance. Fyzické prostředí bylo uvažováno ve třech aspektech, a čtyři hypotézy byly formulovány tak, aby určily vztah mezi klíčovými pojmy v oblastech výzkumného modelu. Ke shromáždění dat byla použita metoda primárního průzkumu, kam byli vybráni uživatelé vozidel ve městě Colombo, Srí Lanka. Interní vybavení servisních podniků se ukázalo nejdůležitějším aspektem fyzického prostředí. Nakonec badatelé zdůraznili, jaké důsledky může mít provedená studie pro marketéry v automobilovém odvětví služeb, a jak tito mohou rozvíjet své strategie na konkurenčních trzích.*

Abstract: *The physical environment of service encounters has special ability to influence on consumer behaviours and to create an image towards service businesses. Even though role of physical evidences of service marketing has been addressed by previous researchers in most common service industries, very few researchers have extended their studies towards automobile service providers. Hence, in this study, researchers attempted to investigate on the impact of physical environment on customer loyalty in automobile workshops in Sri Lanka. The physical surroundings were operationalized into three aspects and four hypotheses were formulated to determine the relationship among key constructs in the research model. Survey method was used to gather primary data from selected vehicle users in Colombo, Sri Lanka. Facility interior become most important dimensions of physical arrangements. Finally researchers have emphasized some implications to marketers of automotive service industry to develop their promotion strategies in competitive markets.*

Klíčová slova: *automobilové provozovny, fyzické prostředí, loajalita zákazníka, vnitřní vybavení, vnější prostředí*

Keywords: *automobile workshops, physical environment, customer loyalty, facility interior, facility exterior*

Afiliace ke grantu: Strategic responses of Czech firms for the emerging consumer behaviour trends under cross-cultural influences: a study in consumer and organizational perspectives. IGA FaME/2013/27

1 Introduction

Today, all the organizations are supposed to be exposed to intensive competition due to different forces operate aggressively in respective industries. This condition has invited to marketers to develop innovative marketing strategies for attracting customers towards their organization. Especially in service industry, marketers are trying to differentiate their service packages for tangibilizing intangible services with using physical evidence. The ability of the physical environment to influence behaviours and to create an image is particularly apparent for service business such as hotels, supermarkets, automobile workshops, professional offices, banks, retail stores and hospitals etc. The physical environment is rich in such cues may be very influential in communicating the firm's image and purpose to its customers.

With this background, some prestige automobile companies in Sri Lanka are trying to make customer satisfaction by making attractive atmosphere in their workshops. They have allocated large budget for making attractive physical environment as effective marketing stimuli. Automobile workshops can be defined as the places where repair & service of vehicles are undertaken. In this context, the present study is aimed at exploring the impact of physical surroundings of automobile workshops on customer loyalty.

2 Statement of the problem

In Sri Lankan context, automobile workshops were developed with the traditional garage concept. With the increasing imported vehicle in to the market after the introduction of open economy in 1977, vehicle population has been increased up to 3,390,993 units in 2008 and car population has been increased up to 381,448 units.³⁸⁶ However, most of mechanics started automobile garages in order to cater their services to fulfil the market demand.

Most of mechanics in Sri Lanka can be consider as uneducated people without having formal education about vehicle repairing. However most of automobile workshops are not developed with considering physical atmosphere and there is no facilities to even sit customers until repair their vehicles. With this background most of large scale automobile companies have introduced new concept with giving more facilities to customers within their service encounters. In addition to that some companies are giving full service under one roof. According to the new concept, the automobile servicing business has been defined as service encounter with four basic departments such as the front office, technical executives, automobile workshop and stores etc. Currently people expect more convenience in getting services than early days. Therefore competitive organizations of the industry provide more facilities in their workshops with the purpose of providing value addition to their services. This concept is highly implemented in Sri Lanka by the companies like Mag City, Toyota Lanka, AMW, United Motors, Formula Plus etc. They have paid more attention on customer service in the workshops and providing different experiences to customers within their vehicle repairing or servicing. The additional services at the service encounter consist of customer lobby, free

³⁸⁶ Motor Traffic Statistics Sri Lanka, Department of Censes and Statistic. 2009.

refreshment, mini theaters, free internet service etc. And also they have designed internal atmosphere very attractive manner.

Further, this strengthened by the steady growth in the standard of living of the people and as a result the upward mobility of the social classes appear to course more people try to maintain their vehicle at good condition. Besides, the increasing trend of the importing modern vehicles to Sri Lanka has positively affected for modern automobile workshops as well. However automobile service sector has faced to a great challenge due to complex behaviour and expectations of the vehicle users and the increasing internal rivalry of the automobile industry in Sri Lanka. Further life styles of Sri Lankan households have begun to change rapidly. For instance, there is an increasing trend of the both husband and wife pursuing for paid employment. Therefore they have faced to big difficulties in finding a spare time to maintain their vehicles properly. On the other hand when considering need of high technology, demand for the modern automobile workshop has been further increased.

Automobile market is continuing to increase all around the world. European Automobile Manufacturers Association (ACEA) has improved the outlook for the European automotive market. Sales of new passenger cars in Europe for the year 2015, according to a new forecast will rise by five percent to more than 13 million vehicles. However the European Union has today sold lags behind China and the United States, where sales returned to pre-crisis (in 2008) levels.³⁸⁷

Table 1: Main destinations of EU motor vehicle exports (in units)

Country /year	2008	2009	2010	2011	2012	2013
USA	880 696	550 879	714 955	751 830	884 545	960 744
Index-USA	0,626	1,298	1,052	1,177	1,086	N/A
China	137 825	174 245	349 738	487 108	534 745	564 616
Index-China	1,264	2,007	1,393	1,098	1,056	N/A
Turkey	256 259	188 652	383 896	434 380	395 419	532 984
Index-Turkey	0,736	2,035	1,132	0,910	1,348	N/A
Russia	731 140	191 938	324 866	516 794	623 221	492 622
Index-Russia	0,263	1,693	1,591	1,206	0,790	N/A
Switzerland	259 277	225 443	281 868	322 000	332 169	302 006
Index-Switz	0,870	1,250	1,142	1,032	0,909	N/A
Japan	145 094	114 730	148 212	177 975	207 314	245 472
Index-Jap	0,791	1,292	1,201	1,165	1,184	N/A
Algeria	90 645	88 396	92 942	118 417	244 982	220 877
Index-Alg	0,975	1,051	1,274	2,069	0,902	N/A
Norway	143 819	122 510	167 647	178 200	168 429	220 107
Index-Nor	0,852	1,368	1,063	0,945	1,307	N/A
Australia	135 618	96 378	141 256	156 800	190 302	187 836
Index-Aust	0,711	1,466	1,110	1,214	0,987	N/A
Ukraine	165 393	39 452	113 017	134 501	169 830	179 301
Index-Ukr	0,239	2,865	1,190	1,263	1,056	N/A

³⁸⁷ ACEA. European Automobile Manufacturers' Association. Export of Motor Vehicle [online]. cit. 2015-07-24. Available at: http://www.acea.be/uploads/statistic_images/exports_all_vehicles.jpg.

Source: ACEA 2015³⁸⁸

According to the industry experts, customers' satisfaction towards automobile maintenance services is varied across the personal characteristics and expectation of the customers. In the Czech Republic there are approximately 6,000 independent garages and another 1,000 service stations, which are associated with a specific brand car. Competition on the Czech market can be divided into two main categories: (1) networks of large-scale retail outlets and car supplies and accessories with a lot of merchandise on display, which also provide a quick routine service and installation; (2) other firms active in the market and sell car accessories and / or provide service.³⁸⁹

Some leading automobile workshops are highly focusing on service quality and customer convenience in their service delivery process. Further most of large scale automobile service providers are giving considerable attention on physical setting in the workshops with the purpose of increasing customer retention and developing loyal customer base. However there is no sufficient empirical evidence to determine the effectiveness of physical environment on customer satisfaction or loyalty. Hence, the problem centered in this study is to measure how far physical surroundings of Sri Lankan automobile workshops affect the customers' loyalty. Accordingly the key objective of the study is to examine the influenced made by physical surrounding and point of selling strategies of the local automobile workshops to create and maintain customer loyalty.

3 Conceptual Framework and Hypothesis

Most of previous studies were dealing with selecting service center involves the gravitational and /or attitudinal attraction theories. According to these theories, patronage depends on size and distance (gravitational attraction) or the individual preference towards service center attributes (attitudinal attraction). In deed many studies demonstrate the impact of distance on service stations.³⁹⁰ Previous studies relating to the physical environment in the automobile workshop is relatively low. Therefore the researchers mainly concerned about available literature on different service providers and their impact on customer satisfaction through physical settings in service encounters. Service providers are operating in a competitive market place resulted they find many difficulties to differentiate their businesses on the basis of product, place, people, price and promotion etc. The effective marketing of intangible services may be assisted by the use of physical evidence.³⁹¹ Which is the area concerned in the current study.

Internal atmosphere of service encounter like auto mobile workshops mainly consists of temperature, air quality, noise, ventilation, cleanliness spatial layout & functionality have always been considered as having immediate effects on the buying decision making process.³⁹² Further good interior design within service encounters can maintain customer interest,³⁹³ encourage customers to lower their psychological defenses and make purchase.³⁹⁴ In examining this potential, the physical environment has been examined in relation to various elements, for example: orienting factors³⁹⁵ and signage. Spatial factors and ambient conditions which Kotler termed

³⁸⁸ ACEA. European Automobile Manufacturers' Association. Export of Motor Vehicle [online]. cit. 2015-07-24. Available at: http://www.acea.be/uploads/statistic_images/exports_all_vehicles.jpg.

³⁸⁹ STRATEGICKÁ ANALÝZA TRHU. [online]. cit. 2015-07-24. Available at: <http://www.easylink.cz/pdf/reporty/REPORT-STUDIE-TRHU-AUTOPOTREBY-OPRAVNY-CR.pdf>

³⁹⁰ ARNOLD, M. The meaning and measurement of customer retention. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, vol. 10, no. 1, 1983, pp. 79-87.

³⁹¹ MARSH, H. Pop Stars of the Retail World. *Marketing*, 1999.

³⁹² MCGOLDRICK, T. M. A synthesis of contemporary market: orientation perspectives. *European Journal of Marketing*, vol. 35, 2001, pp. 92-109.

³⁹³ WALTERS, D., WHITE, D. *Retail Marketing Management*, Basingstock: Macmillan Press, 1987.

³⁹⁴ OMAR, O. *Retail Marketing*, London: Pitman Publishing, 1999.

³⁹⁵ DAVIS, B., WARD, P. *Managing Retail Consumption*. London: Wiley, 2002.

“atmospherics”.³⁹⁶ The work regarding physicality of service environment focuses on the “communication” of elements through cues and stimuli that the consumer digests through a number of sensory modalities (visual, aural, olfactory, haptic and taste).³⁹⁷ Therefore visual simulation and communication have long been considered important aspect of service industry by practitioners and academic alike.³⁹⁸

Based on the facts given above, physical environment of automobile workshops can be divided into three main categories such as **facility exterior, facility interior and other tangibles**. Further previous studies noted that the influences of those aspects on customer satisfaction and loyalty were varied in different socio cultural contexts. The conceptual framework of this study was developed with the purpose of demonstrating relationship between key variables i.e., physical environment (independent variable) and customer loyalty (dependent variables). The independent variable (Physical environment) has been divided in to three dimension based on the previous literatures. Those are facility exterior, facility interior and other tangibles. Further four hypotheses were developed to assess the impact of physical surroundings on customer loyalty. All hypotheses have been developed based on previous literature with identifying relationship between variables of conceptual framework.

H1: Facility exterior is strongly influenced on customer loyalty towards automobile workshops.

H2: Facility interior has a significant impact on customer loyalty towards automobile work shops

H3: Other tangibles are more influential factors than facility exterior in selecting automobile work shops

H4: Facility interior is more significant than other elements to develop customer loyalty.

4 Research Method

As the empirical nature of the study, mainly primary data were used for analyzing the respective areas. However both primary and secondary data were used in the study. Secondary data was needed for selecting the research variables and the sample for the survey. Accordingly researchers utilized the survey reports available with some automobile companies and other relevant internal reports of those companies. When selecting sample for the survey the researchers used some published data of Central Bank, custom reports and Census of Statistic Department relevant to vehicle population and automobile industry in Sri Lanka. The researchers utilized questionnaire for collecting the primary data. It was decided to interview 150 respondents by the researchers and field investigators. Target population was defined as vehicle users who are regularly getting services from large scale automobile workshops. As most of large scale automobile workshops are located around Colombo city, it was decided that administrate questionnaire in Colombo metropolitan area only. In addition to that the researcher informed the investigators to select the respondents for the survey who represent all levels of population i.e. male, female, married, un-married, young, old etc. Finally 140 questionnaires were selected for the final analysis after discarded questionnaires with excessive missing values.

Based on previous studies, survey instrument of the present study was developed. Accordingly 16 items were selected for estimating the physical environment of workshops. Those were grouped into facility exterior (5 items), facility interior (7 items), and other tangibles (4 items). Customer loyalty

³⁹⁶ KOTLER, P. Atmospherics as a marketing tool. *Journal of Retailing*, vol. 49, 1974, pp. 48-64.

³⁹⁷ KERFOOT, S., DAVIS, B., WARD, P. Visual merchandizing and the creation of discernible retail brands. *International Journal of Retail and Distribution Management*, vol. 31, 2003, pp. 143-152.

³⁹⁸ MCGOLDRICK, T. M. A synthesis of contemporary market: orientation perspectives. *European Journal of Marketing*, vol. 35, 2001, pp. 92-109.

was measured by two items. However questions in each scale were developed to match with the research context. All the scales were scored on a five point Likert scale ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree).

5 Empirical Findings

According to the sample profile, majority of respondents represent 25 – 34 and 35 – 44 age categories. And also 86.42% respondents are male. Both executives and managerial workers represented 82.14% of the sample. As the researcher expected most of respondents were well off people who are earning more than Rs. 50, 000.00 per month. (1 EURO = 149 Rs.) The most important matter is only 15 respondents are in uneducated category. Because of the sample represent all demographic categories, findings are reliable assess the impact of physical environment in automobile workshop in customer loyalty.

Cronbach alpha test was utilized to measure the reliability of the items used in the questionnaire. Cronbach Alpha (table 2) should be reported more than 0.7 to ensure the reliability of measurement scales. As per the findings of present study, coefficient of all scales are found to be adequate since Cronbach's Alpha values are higher than 0.8. As both independent and dependent variables are shown high internal consistency, the questionnaire is reliable and it fulfils the purpose of the research.

Table 2: Reliability statistics

Variables	Cronbach's Alpha	No. of Items
Facility Exterior	.892	5
Facility Interior	.812	7
Other tangibles	.867	4
Customer Loyalty	.859	2

Source: Authors

As mentioned in above section, 16 items were used to examine the physical environment of automobile workshops: **Facility Exterior** (exterior design, signage, parking facilities, landscape, surrounding environment); **Facility Interior** (interior design, quality of equipment, spatial layout, ventilation, cleanliness, automation, visual merchandizing); **Other Tangibles** (transport facilities, uniforms of employees, quality of stationeries, entertainment facilities); **Customer Loyalty** (intension to repurchasing, recommending to others). Findings revealed that facility interior provided by the automobile workshops are in fairly good condition (M = 3.89, SD = .6633). It means modern automobile workshops are considering internal atmosphere of their outlets are more important than other aspects of physical environment. Further most of customers have given good response towards the quality of equipment (M = 4.58, SD = .7303) used by workshops and cleanliness of workshops (M = 4.11, SD = 1.0867) are extremely well. Spatial layout, ventilation and automation are fairly good compared to the interior design and visual merchandizing in service encounters.

Facility exterior of automobile outlets were in average level (M = 3.36, SD = .71751). However commonly automobile service providers are considering parking facilities (M = 4.36, SD = .8584) are important and did not pay more attention on landscaping designing at the out of the workshops. Other exterior designing were in average level.

Other tangibles of the automobile outlets were also in average level (M = 3.18, SD = .8325). However compared to other elements, transport and entertainment facilities are provided by the automobile service providers and uniforms of employees and stationeries were not improved in noticeable level.

In addition to descriptive statistics, correlation analysis was carried out to examine the relationship among each variable on the conceptual framework.

The findings show that correlation between facility exterior and customer loyalty is significant at the 0.01 levels (2-tailed). The respective correlation coefficient is 0.351. Therefore it is clear that facility exterior have significant impact on customer loyalty. Correlation between other tangibles and customer loyalty is relatively lower than other correlations between independent variables and dependent variable. However respective ($r = 0.269$) correlation coefficient is also significant at 0.05 level. Findings further revealed that facility exterior and facility interior are strongly correlated. However both aspects are not significant correlation with other tangibles.

In addition to the descriptive statistics and correlation analysis, the researchers further analyzed the impact of physical surroundings on customer loyalty towards automobile workshops with the help of multiple regression model.

Table 3: Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.471	.455	1.12898

Predictors: (Constant), Other, Interior, Exterior

Source: Author

The results (table 3) show that the multiple regressions coefficient (R) of the three independent variables and the customer loyalty towards to automobile workshops was .521 and the R2 was .471. Therefore the results suggested that 47 percent of the variance (R Square) in customer loyalty towards automobile workshops has been significantly explained by the group of three independent variables.

Table 4: ANOVA Table

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64.541	3	21.514	16.879	.000 ^a
Residual	173.345	136	1.275		
Total	237.886	139			

a. Predictors: (Constant), Other, Interior, Exterior

b. Dependent Variable: Customer loyalty

Source: Author

As shown by the F value of 16 ($P < 0.05$), it is clear that those values are substantiating the main hypothesis. Additionally, the strength of influence of each independent variable would have impacted on the customer loyalty towards to the service centers has been addressed and the results are shown in the coefficient table (table 5). In analyzing the magnitude of the coefficients, the variables with the largest beta value in absolute (ignoring signs) has greatest influence on the dependent variable. While holding the other independent variables constant, interior facilities which were measured had been found as the strongest explanatory variable with a largest standardized beta of .384 and highest t value (5.239). The next strongest explanatory variable with the beta of .356 and t value of 4.108 was exterior design of automobile workshops. This was followed by other tangibles of standard beta value of 0 .022 and the value of .254 and it is evident that this variable has less significant impact on loyalty towards to automobile workshops. So marketers can take the decision based on these criteria.

Table 5: Coefficient table

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.095	.702		-1.559	.121
Facility Exterior	.649	.158	.356	4.108	.000
Facility Interior	.603	.115	.384	5.239	.000
Other tangibles	.043	.171	.022	.254	.800

a. Dependent Variable: Customer Loyalty

Source: Author

Hypotheses have been developed with special attention to the physical environment of automobile workshops and its impact on customers' loyalty. There are four hypotheses were tested relevant to the conceptual framework. According to the empirical results, H1, H2, and H4 were supported and H3 was rejected.

6 Conclusion

The present study has been mainly focused on investigating the impact of physical environment of automobile workshops on customer loyalty. Facility exterior and facility interior have strong positive correlation with customer loyalty. Further it was noted that facility interior is most significant determinant of the customer loyalty towards automobile workshops in Sri Lanka.

The results of the study provide a frame for some implications to marketers of automobile service providers about current marketing strategies. As overall impact of physical surroundings on customer loyalty is at significant level, and therefore marketers should concern about the physical aspects of workshops other than traditional physical setting. Especially they have to build up the workshop with good ventilation, cleanliness, automations etc. Even though facility exterior don't consider by the clients as significant as facility interior, most of customer highly consider parking facilities. Therefore marketers should select appropriate location with more spaces in open new automobile workshops.

Further research can be designed to investigate the relationship between physical environment and customer loyalty with considering moderating effect of demographic factors, situational factors and other branding strategies of automobile service providers.

Literature:

ACEA. European Automobile Manufacturers' Association. Export of Motor Vehicle [online]. cit. 2015-07-24. Available at: http://www.acea.be/uploads/statistic_images/exports_all_vehicles.jpg.

ARNOLD, M. The meaning and measurement of customer retention. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, vol. 10, no. 1, 1983, pp. 79-87.

BITNER, M. J. Servicescapes: the impact of physical surroundings on customers and employees. *Journal of Marketing*, vol. 56, 1992, pp. 57-71.

DAVIS, B., WARD, P. *Managing Retail Consumption*. London: Wiley, 2002.

KERFOOT, S., DAVIS, B., WARD, P. Visual merchandizing and the creation of discernible retail brands. *International Journal of Retail and Distribution Management*, vol. 31, 2003, pp. 143-152.

KOTLER, P. Atmospherics as a marketing tool. *Journal of Retailing*, vol. 49, 1974, pp. 48-64.

MARSH, H. Pop Stars of the Retail World. *Marketing*, 1999.

MCGOLDRICK, T. M. A synthesis of contemporary market: orientation perspectives. *European Journal of Marketing*, vol. 35, 2001, pp. 92-109.

Motor traffic statistics Sri Lanka, Department of Censes and Statistic. 2009.

OMAR, O. *Retail Marketing*, London: Pitman Publishing, 1999.

RONALD, F. F., VICTOR, W. F. Zero defections: Quality comes to service. *Harvard Business Review*, 1990, pp. 105-111.

STRATEGICKÁ ANALÝZA TRHU. [online]. cit. 2015-07-24. Available at: <http://www.easylink.cz/pdf/reporty/REPORT-STUDIE-TRHU-AUTOPOTREBY-OPRAVNY-CR.pdf>

WALTERS, D., WHITE, D. *Retail Marketing Management*. Basingstock: Macmillan Press, 1987.

Contact:

Dr. W. M. C. B. Wanninayake
Head/Senior Lecturer
Department of Marketing Management
University of Kelaniya
Kelaniya 11600
Sri Lanka
e-mail: bwanninayake@gmail.com

Pavel Chovanec
Doctoral Student
Tomas Bata University in Zlin
Faculty of Management and Economics,
Mostni 5139
760 01 Zlin
Czech Republic

Miloslava Chovancová, PhD.
Associate Professor
Tomas Bata University in Zlin
Department of Management and Marketing
Faculty of Management and Economics
Mostni 5139
760 01 Zlin
Czech Republic
e-mail: chovancova@fame.utb.cz

Brief information about the authors:

Dr. W. M. C. Bandara Wanninayake holds a PhD from the Faculty of Management and Economics, Tomas Bata University in Zlin. Currently he works as a Head and Senior Lecturer of Department of Marketing Management at the University of Kelaniya in Sri Lanka. His research expertise and teaching areas is in Consumer Behaviour, Marketing Management and Service Marketing in Sri Lanka, as well as, abroad. He serves as a consultant in marketing for several leading companies in Sri Lanka.

Pavel Chovanec is a doctoral student at the Faculty of Management and Economics, Tomas Bata University in Zlin. His research area belong the topics of quality management at Department of Industrial Engineering and Information Systems.

Miloslava Chovancová, PhD is an Associate Professor at the Faculty of Management and Economics, Tomas Bata University in Zlin. She gives the lectures on Brand Management, Consumer Behaviour, Applied Marketing Research, Marketing and Management at Tomas Bata University in Zlin, additional, at the partnership universities abroad. In the research she focuses on brand management, cross cultural consumer behaviour, small and medium-sized marketing management, with special interest to food companies, and the factors influenced cooperative relations of SME.

EXPORTNÁ VÝKONNOSŤ SLOVENSKÝCH PODNIKOV AKO FAKTOR KONKURENCIESCHOPNOSTI

THE EXPORT PERFORMANCE OF SLOVAK ENTERPRISES AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS

Eva IVANOVÁ

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

Anotácia: *Konkurencieschopnosť ekonomiky je integráciou pôsobenia súboru faktorov, ktoré pôsobia na makroekonomickej, ale aj na mikroekonomickej úrovni. Jedným z takýchto faktorov je exportná výkonnosť ekonomiky, ktorú vytvára predovšetkým podniková sféra. Cieľom príspevku je na báze relevantných ukazovateľov exportnej výkonnosti zhodnotiť v určenom časovom rade vplyv exportnej zložky zahraničného obchodu na zvyšovanie konkurenčnej schopnosti slovenskej ekonomiky. Analytická časť problematiky je zameraná na prezentovanie vplyvu exportného potenciálu podnikov na konkurencieschopnosť z hľadiska ich veľkostnej štruktúry so zameraním na skupinu malých a stredných podnikov. Zdrojom údajov pre spracovanie analytickej časti budú databázy Eurostatu a národná štatistická databáza. Výsledkom bude vyhodnotenie vplyvu exportnej výkonnosti podnikov podľa určenej štruktúry na tvorbu HDP a konkurencieschopnosť ekonomiky SR. Zvyšovanie exportnej výkonnosti malých, vysoko otvorených ekonomík je reálne akceptovateľným ukazovateľom ich konkurencieschopnosti vo svetovom exporte tovarov. Umožňuje im to udržiavať efektívne výrobné kapacity, ktoré presahujú limitovaný rámec ich domáceho dopytu, čo následne vplýva na ekonomický rast a zamestnanosť.*

Abstract: *The competitiveness of economy is an integrating action of factors set acting not only at the macroeconomic but also microeconomic level. One such factor is the export performance of the economy in particular created by enterprise sector. The aim of the paper is based on relevant export performance indicators to evaluate during the specified time series the impact of foreign trade export components on increasing the competitiveness of Slovak economy. The analytical part of the issue is focused on the presentation of export potential impact on the competitiveness of businesses in terms of their size structure with the focus on a group of small and medium-sized enterprises. The data source for the analytical part processing will be the Eurostat databases and national statistical database. The result will be to evaluate the impact of enterprises export performance according to the fixed structures on the GDP creation and the competitiveness of Slovak economy. The export performance increasing of small open economies is real acceptable indicator of their competitiveness in world exports of goods. This enables them to maintain the efficient production capacity exceeding beyond their limited domestic demand, which in turn affects the economic growth and employment.*

Kľúčové slová: konkurencieschopnosť, export, exportná výkonnosť, slovenská ekonomika

Keywords: competitiveness, export, export performance, Slovak economy

Afiliácia ku grantu: Príspevok bol spracovaný v rámci projektu "Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka chce ponúkať kvalitné a moderné vzdelávanie", ITMS kód 26110230099, podporovaného z Operačného programu Vzdelávanie.

1 Konkurencieschopnosť, postavenie SR v globálnej konkurencieschopnosti

Konkurencieschopnosť v najvšeobecnejšom ponímaní je ekonomická kategória, ktorá vyjadruje schopnosť ekonomického subjektu, príp. geografického celku obstať v hospodárskej súťaži na domácich alebo zahraničných trhoch.

Kadeřábková³⁹⁹ vo svojej publikácii uvádza, že pojem konkurencieschopnosť označuje súhrn predpokladov pre dosiahnutie dlhodobu udržateľnej rastovej výkonnosti, a tým aj zvyšovanie ekonomickej úrovne v podmienkach vnútornej a vonkajšej rovnováhy.

Podľa českého ekonóma Žáka „konkurencieschopnosť ekonomiky je pojem, ktorý syntetickým spôsobom vyjadruje schopnosť krajiny preniknúť svojím tovarom a službami na zahraničné trhy a z medzinárodnej súťaže získavať komparatívne výhody“.

Svetové ekonomické fórum (WEF) uvádza, že národná konkurencieschopnosť je určená ako schopnosť národnej ekonomiky uskutočňovať trvalé zvyšovanie životnej úrovne a kvality života.

Podľa priekopníka teórie konkurencieschopnosti Portera⁴⁰⁰ národná konkurencieschopnosť vyjadruje schopnosť rastu národného hospodárstva pomocou súboru faktorov, politik a inštitúcií, ktoré určujú úroveň produktivity daného štátu.

Konkurencieschopnosť možno skúmať a hodnotiť na rôznych úrovniach, na úrovni podniku, regiónu, štátu alebo integračného zoskupenia. Jednotlivé úrovne konkurencieschopnosti sa vzájomne ovplyvňujú a podmieňujú.

Na podnikovej úrovni Porter vysvetľuje konkurencieschopnosť ako schopnosť podniku využiť konkurenčnú výhodu, ktorá je základom výkonnosti podniku na trhoch, kde pôsobí konkurencia. Porter⁴⁰¹ zdôrazňuje, že základom úspechu ekonomického subjektu, napríklad podniku, v konkurencieschopnosti, je aby si konkurenčnú výhodu vytváral a potom ju v konfrontácii s konkurenciou využíval. Ďalej tvrdí, že dôležité je pochopiť, že konkurencia ako súťaž nie je súťažou o to byť najlepší, ale byť jedinečný. Ponúknuť jedinečný produkt, ktorý bude z najrôznejších dôvodov zaujímavejší ako produkty ostatných dodávateľov, takýto produkt si získa zákazníka, výrobcovi prináša zisk. Zisk výrobcu závisí od toho, ako úspešne sa mu darí predávať výrobky na domácim alebo zahraničnom trhu.

³⁹⁹ KADEŘÁBKOVÁ, A. *Základy makroekonomické analýzy: Růst, konkurencieschopnost, rovnováha*. Praha: Linde, 2003. 175 s. ISBN 80-86131-36-X.

⁴⁰⁰ PORTER, M. E. *Konkurenční strategie: metody pro analýzu odvětví a konkurentů*. Praha: Victoria Publishing, 1994. 403 s. ISBN 80-856-0511-2.

⁴⁰¹ PORTER, M. E. *Konkurenční výhoda: Jak vytvořit a udržet si nadprůměrný výkon*. Praha: VICTORIA PUBLISHING, 1993. 626 s. ISBN 80-85605-12-0.

Konkurencieschopnosť ekonomiky sa hodnotí podľa jej schopností dosahovať svojimi produktmi pozitívne výsledky na domácom a zahraničnom trhu. Úspešnosť sa meria indikátormi ako je objem vývozu a dovozu, obchodná a platobná bilancia, indexy komparatívnych výhod, rast HDP, životná úroveň a zamestnanosť a pod. Pozitívny vývoj v týchto ukazovateľoch odráža vysokú produktivitu ekonomických procesov.

Podľa Portera⁴⁰² skutočná konkurencieschopnosť je meraná cez produktivitu, pretože tá umožňuje vysoké mzdy, silnú menu a vysokú výnosnosť kapitálu. Cieľom v tomto prípade nie export sám o sebe, ale produktivita, pričom nie je rozhodujúce či túto produktivitu vykazujú domáce a lebo zahraničné firmy sídlia v sledovanej ekonomike a rovnako nie je rozhodujúce, či ide produkciu určenú pre domáci alebo zahraničný obchod. Úlohou hospodárskej politiky je vytvárať podmienky na to, aby mohli podniky efektívne fungovať, čo znamená v prvom rade inovovať. Dôležitú úlohu tu má aj daňový systém a prínosy vedomostnej ekonomiky. Výkonnosť ekonomiky je chápaná ako obraz konkurencieschopnosti, nie jej zdroj. Závisí od schopností podnikov produkovať hodnotné výrobky a služby využitím efektívnych metód a od kvality podnikateľského prostredia. Produktivita krajiny je daná produktivitou podnikov v nej operujúcich. V tomto zmysle produktívnejšie podnikové stratégie a procesy zároveň vyžadujú vzdelanejších a skúsenejších ľudí, lepšie informácie, kvalitnejšiu infraštruktúru, dobrých dodávateľov, dokonalejší výskum, tieto indikátory zaradujeme do tretieho štádia konkurencieschopnosti založenej na inováciách.

Svetové ekonomické fórum „The World Economic Forum“ (ďalej len WEF) sa zaoberá otázkou konkurencieschopnosti krajín viac než 35 rokov. Od roku 1979 každoročne vydáva Správu o globálnej konkurencieschopnosti krajín „Global Competitiveness Report“, ktorá hodnotí faktory trvalého ekonomického rastu a dlhodobej prosperity jednotlivých ekonomík sveta a zostavuje Index globálnej konkurencieschopnosti. Podľa WEF konkurencieschopnosť predstavuje schopnosť krajiny dosahovať udržateľne vysokú mieru rastu HDP na jedného obyvateľa. V globálnych správach o konkurencieschopnosti využíva WEF najmä definíciu založenú na prácach Portera, podľa ktorého národná konkurencieschopnosť vyjadruje schopnosť rastu národného hospodárstva pomocou súboru faktorov, politik a inštitúcií, ktoré určujú úroveň produktivity danej krajiny.⁴⁰³

Index globálnej konkurencieschopnosti je súhrnom výsledkov merateľných ukazovateľov, (tvrdých dát), ale aj výsledkov dotazníkových prieskumov (mäkké dáta). Hodnotenie stupňa konkurencieschopnosti národných ekonomík prostredníctvom GCI je postavené na 12 základných pilieroch, pričom každý z nich je vyhodnotený zvlášť. Každý z 12 pilierov je osobitne hodnotený na stupnici od 1 po 7, kde 7 je najlepšie hodnotenie.

⁴⁰² PORTER, M. E. *Konkurenční výhoda: Jak vytvořit a udržet si nadprůměrný výkon*. Praha: VICTORIA PUBLISHING, 1993. 626 s. ISBN 80-85605-12-0.

⁴⁰³ WEF. Reports: World Economic Forum. World Economic Forum [online]. 2014. cit: 2015-07-15. Dostupné z: <http://www.weforum.org/reports>.

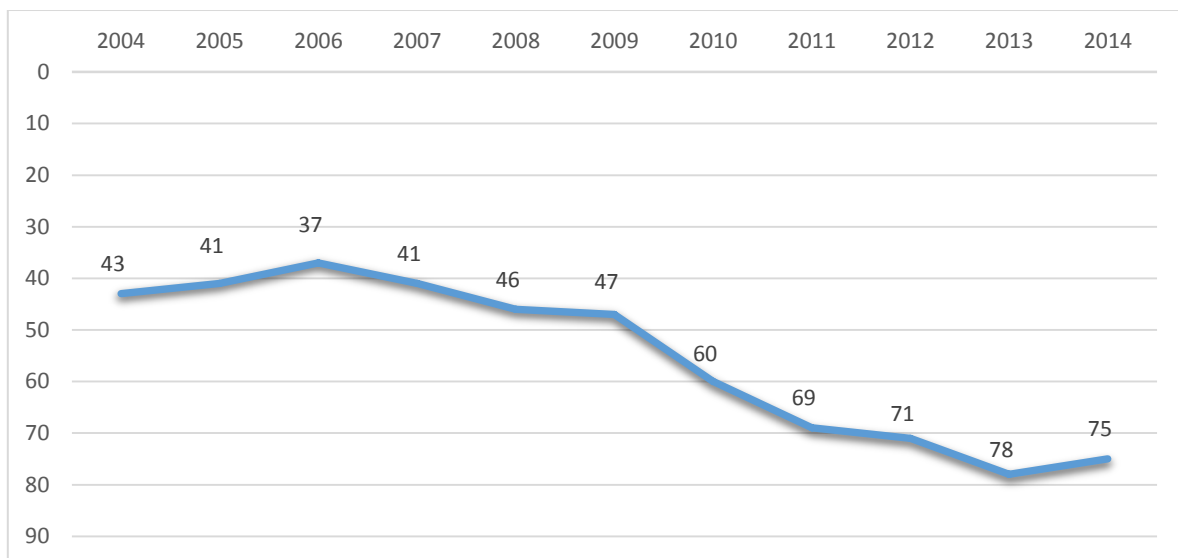
Piliere konkurencieschopnosti:

- Inštitúcie
- Infraštruktúra
- Makroekonomické prostredie
- Zdravie a primárne vzdelávanie
- Sekundárne vzdelávanie a odborná príprava
- Efektivita trhu tovarov
- Efektívnosť trhu práce.
- Vyspelosť finančného trhu
- Technologická pripravenosť
- Veľkosť trhu
- Vyspelosť podnikania
- Inovácie

Výsledky jednotlivých štátov v globálnej konkurencieschopnosti možno skúmať na základe dosiahnutého skóre (hodnota indexu) alebo poradia medzi hodnotenými krajinami. V druhom uvedenom prípade však treba brať do úvahy skutočnosť, že počet hodnotených štátov sa mení. Posledné zverejnené výsledky indexu globálnej konkurencieschopnosti sú za rok 2014.

V roku 2014 publikovalo WEF globálny index konkurencieschopnosti „Global Competitiveness Index“ (ďalej len GCI), ktorý zahŕňa 144 hodnotených krajín. Celkové poradie je dané postupným agregovaním úspešnosti krajín vo viac ako 100 čiastkových ukazovateľoch. V nasledujúcom grafe a tabuľke vidíme postavenie SR z hľadiska národnej konkurencieschopnosti za posledných desať rokov.

Graf 1: Vývoj pozície SR v rebríčku globálnej konkurencieschopnosti podľa WEF



Zdroj: WEF, ľavá os poradie SR v rebríčku konkurencieschopnosti

Tabuľka 1: Vývoj pozície SR v globálnej konkurencieschopnosti

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Pozícia	43	41	37	41	46	47	60	69	71	78	75
Zmena	0	+2	+4	-4	-5	-1	-13	-9	-2	-7	+3

Zdroj: PAS, vlastná úprava

2 Zahraničný obchod a exportná výkonnosť ako faktor konkurencieschopnosti

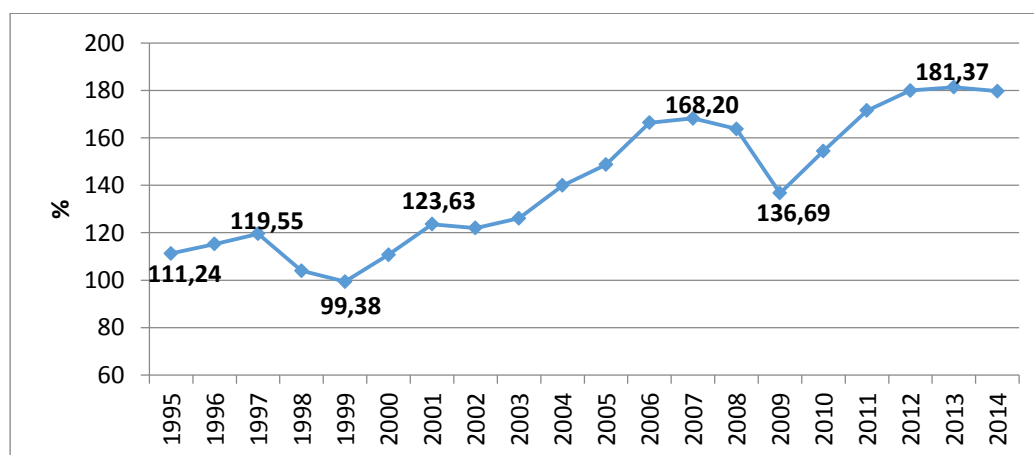
Slovenská republika predstavuje malú otvorenú ekonomiku s pomerne obmedzeným rozsahom vnútorného trhu je predurčená na hlbšie rozvíjanie medzinárodných hospodárskych vzťahov vrátane medzinárodného obchodu. Hospodárstvo SR je odkázané na hľadanie príležitostí slovenských firiem v zahraničí a prílev zahraničných investícií, pretože domáca spotreba je limitovaná malým domácim trhom, ale aj príjmami obyvateľstva.

Na základe dovozu a vývozu sa meria stupeň otvorenosti, t.j. zapojenie ekonomiky do vzťahov so subjektmi z ostatných štátov sveta. Otvorenosť ekonomiky skúmame ako podiel obratu zahraničného obchodu (súčtu dovozu a vývozu) na HDP v %.⁴⁰⁴

Otvorenosť ekonomiky prináša permanentné riziko vonkajších vplyvov (negatívnych i pozitívnych) na úroveň ekonomického rastu, ktorý má priamu väzbu na jednotlivé segmenty vonkajšej hospodárskej politiky.

Podiel obchodu na hrubom domácom produkte (HDP) rastie takmer vo všetkých krajinách sveta, obchod sa stáva jedným z najdynamickejších zdrojov ich rastu. Dynamicky sa rozvíjajúce krajiny juhovýchodnej Ázie, najmä Čína, India a ostatné krajiny zoskupenia BRICS (okrem Číny a Indie tiež Brazília, Ruská federácia a Južná Afrika) sa stali významnými hráčmi na svetových trhoch v oblasti obchodu aj priamych zahraničných investícií. Tieto zmeny efektívne integrovali nielen trhy pre produkty, služby, financie a technológie, ale tiež priamo, či nepriamo trhy práce. Slovenská ekonomika veľmi citlivo reaguje na akékoľvek vonkajšie ekonomické vplyvy. Po ekonomickej kríze v roku 2009 sa slovenské hospodárstvo priebežne zotavuje najmä vplyvom oživenia zahraničného dopytu.

Výrazne proexportnú orientáciu ekonomiky SR dokumentuje vysoká otvorenosť slovenskej ekonomiky, jej vývoj je znázornený v grafe č. 2.

Graf 2: Vývoj otvorenosti ekonomiky SR

Zdroj: Spracovanie podľa údajov ŠÚ SR

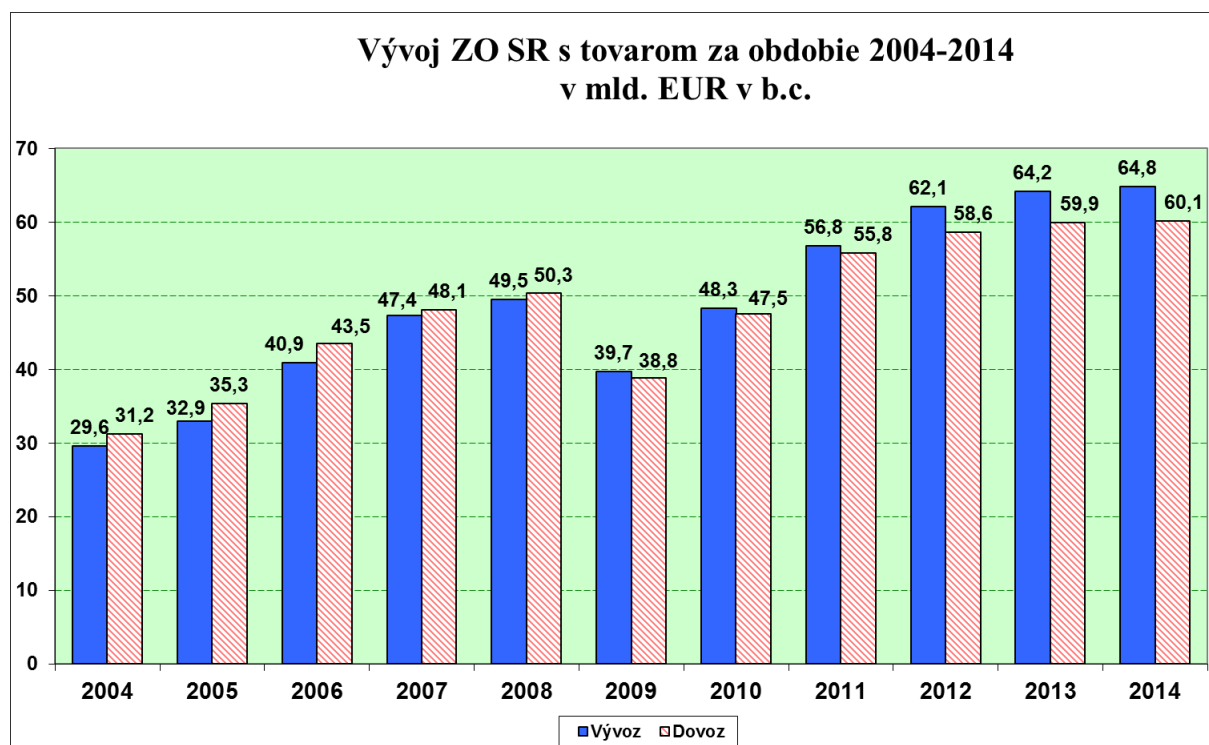
⁴⁰⁴ MASÁROVÁ, J. *Makroekonomické analýzy a rozhodovacie procesy*. Trenčín: TnUAD, 2015. ISBN: 978-80-8075-690-1.

Z grafu vidíme, že v sledovanom období otvorenosť ekonomiky mala rastúcu tendenciu s výnimkou rokov počas hospodárskej krízy. Mieru otvorenosti ovplyvňuje viacero faktorov, ako napríklad vývoj výmenného kurzu jednotnej európskej meny voči americkému doláru sa však zároveň prejaví na zdražovaní importu, a to nielen z USA, ale aj z iných krajín, v ktorých sa obchoduje v dolároch. Oslabovanie kurzu eura voči doláru môže podporiť export zo Slovenska do niektorých krajín mimo eurozóny, napríklad aj v prípade najväčšej slovenskej automobilky Volkswagen, ktorej exportným trhom je aj USA. Ďalej to môže byť politická situácia (embargo na Rusko), ale aj obchodná politika štátu a jej nástroje.

Ako bolo uvedené otvorenosť ekonomiky závisí od objemu zahraničného obchodu ale aj od vývoja HDP. Slovenská ekonomika rástla v roku 2014 rýchlejším tempom v porovnaní s rokom 2013, medziročne vzrástol reálny hrubý domáci produkt (HDP) o 2,4 %, pričom SR v roku 2014 dosiahla vyššiu rast reálneho HDP v porovnaní s priemerom EÚ (1,3 %).

Zahraničný obchod Slovenskej republiky patrí medzi rozhodujúcu časť našej ekonomiky, pretože sa významne podieľa na ekonomickom raste krajiny, tvorbe hrubého domáceho produktu a tvorí tiež podstatnú časť devízových príjmov štátu. Zahraničný obchod tvoria jeho dve základné zložky: vývoz a dovoz. Rozdiel medzi vývozom a dovozom sa označuje pojmom čistý vývoz (netto export). Netto export potom predstavuje saldo obchodnej bilancie, ktorá môže byť kladná alebo záporná. Objem dovozu a vývozu za určité časové obdobie sa odráža v obchodnej bilancii. Obchodná bilancia je súčasťou platobnej bilancie štátu. V platobnej bilancii sú zachytené tovarové a peňažné vzťahy domácej ekonomiky a zahraničia. Stav platobnej bilancie odzrkadľuje ekonomickú situáciu štátu.

Graf 3: Vývoj zahraničného obchodu SR



Zdroj: Ministerstvo hospodárstva, vlastná úprava

Z grafu vidíme, že objem zahraničného obchodu v sledovanom období rástol, výrazná zmena nastala v období hospodárskej recesie v dôsledku poklesu zahraničného dopytu.

Saldo zahraničného obchodu bolo vo väčšine rokov záporné, až do výšky 828,48 mil. Eur v roku 1998. V období po kríze došlo k dosiahnutiu kladného salda zahraničného obchodu, najviac v roku 2013,

a to 3 338,93 mil. Eur. Po postupnom spomaľovaní dynamiky zahraničného obchodu v posledných dvoch rokoch došlo v roku 2014 len k nepatrnému medziročnému nárastu exportu a importu. Pri relatívne slabom raste HDP to podobne ako v roku 2013 znamenalo stabilizáciu exportnej výkonnosti aj dovoznej náročnosti slovenskej ekonomiky (t. j. pomeru exportu, resp. importu k HDP).

Z hľadiska prínosov pre ekonomiku má veľký význam komoditná a teritoriálna štruktúra zahraničného obchodu.

Komoditná štruktúra zahraničného obchodu zodpovedá celkovej odvetvovej štruktúre ekonomiky SR, kde exportnú výkonnosť zabezpečuje najmä automobilový priemysel, ktorý je nosným odvetvím ekonomiky a je výsledkom vplyvu hospodárskej politiky. Ako uvádzajú Habánik a Masárová⁴⁰⁵, formovanie, ovplyvňovanie štruktúry národného hospodárstva je sprievodným efektom hospodárskej politiky, s cieľom efektívnej alokácie zdrojov, a tým zvýšenia výkonnosti a konkurencieschopnosti ekonomiky. Za pozitívne štruktúrne zmeny sa považujú také, ktoré sú v súlade s vopred stanovenými, resp. požadovanými kritériami. V prípade odvetvovej štruktúry ide podľa Haviernikovej⁴⁰⁶ o členenie ekonomiky podľa faktorov, ktoré zohľadňujú rovnorodosť produkcie, zdroje a podmienky na rozvoj určitých odvetví.

Teritoriálna štruktúra zahraničného obchodu je ovplyvnená štruktúrou zahraničného dopytu, tradíciami, dopravnými koridorami a vzdialenosťami, politikou integračných zoskupení, colným zaťažením a ďalšími faktormi.

Tabuľka 2: Teritoriálna štruktúra vývozu SR z hľadiska významnosti

Krajina - poradie v roku 2014		Hodnota v mil. EUR		Podiel 2014	Zmena 14 - 13	Index v % 14/13	Poradie v roku 2013
		2013	2014				
Vývoz SR celkom		64 172	64 801	100,0%	628 687	101,0	
1	Nemecko	13 392	14 332	22,1%	940	107,0	1
2	Česko	8 668	8 294	12,8%	-374	95,7	2
3	Poľsko	5 295	5 200	8,0%	-95	98,2	3
4	Rakúsko	3 977	3 967	6,1%	-10	99,7	5
5	Maďarsko	4 070	3 955	6,1%	-115	97,2	4
6	Británia	2 910	3 363	5,2%	453	115,6	8
7	Francúzsko	3 196	3 203	4,9%	7	100,2	6
8	Taliansko	2 921	2 958	4,6%	37	101,3	7
9	Rusko	2 547	2 077	3,2%	-470	81,5	9
10	Holandsko	1 496	1 643	2,5%	147	109,8	11
Spolu 10 krajín		48 473	48 992	75,6%	519	101,1	

Zdroj: Ministerstvo hospodárstva SR

Z tabuľky je zrejmé, že najvýznamnejšie krajiny z hľadiska nášho vývozu sa v roku 2014 zmenili len minimálne. Uvedených 10 krajín sa na celkovom vývoze SR podieľa 75,6%. Medzi najvýznamnejšie vývozné teritória SR patria najväčšie členské krajiny EÚ a Ruská federácia. Nemecko aj naďalej zostáva pre SR najvýznamnejším obchodným partnerom s 22,1 %-ným podielom na celkovom vývoze SR, pričom vývoz do Nemecka v roku 2014 vzrástol o 7,0 %. Zvýšil sa vývoz do Veľkej Británie o 15,6

⁴⁰⁵ HABÁNIK, J., MASÁROVÁ, J. Zmeny v odvetvovej štruktúre ekonomiky. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 11, č. 2, jún 2013, s. 64-74. ISSN – 1336-3727.

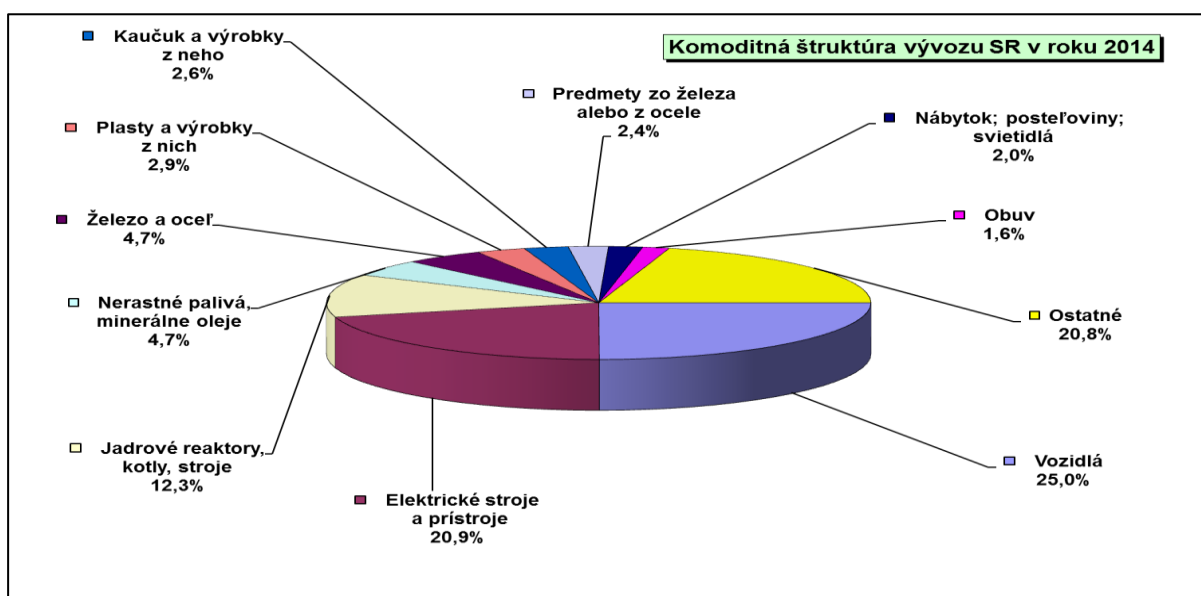
⁴⁰⁶ HAVIERNIKOVÁ, K. *Štruktúrna politika*. In: Habánik, J. a kol.: *Hospodárska politika (teória a súčasné problémy)*. Trenčín: FSEV TnUAD, s.207-232.

%, Holandska o 9,8 %, Talianska o 1,3 %, Francúzska o 0,2 %. Druhým najväčším obchodným partnerom je aj naďalej Česká republika, hoci vývoz v roku 2014 klesol o 4,3 %. Tretím najvýznamnejším obchodným partnerom SR z hľadiska vývozu bolo Poľsko - vývoz do tejto krajiny klesol o 1,8 %. Najvýraznejší pokles vývozu spomedzi najvýznamnejších krajín bol zaznamenaný do Ruskej federácie, poklesol o 18,5 %.

Komoditná štruktúra zahraničného obchodu je na nasledujúcom obrázku. Najvýznamnejšou komoditou sú vozidlá (25%). Vývoj vývozu v roku 2014 je daný najmä vývojom vývozu osobných automobilov, ktorý dosiahol hodnotu 11 264 mil. EUR a medziročne sa zvýšil o 3,6 % (nárast o 388 mil. EUR), najviac do Nemecka, kam bolo vyvezených celkovo 15,0 % automobilov z celkového vývozu SR, do Veľkej Británie bolo vyvezených 13,0 %, do Francúzska. Čína, ktorá v roku 2013 bola na treťom mieste vo vývoze automobilov zo SR sa v roku 2014 sa prepadla na štvrté miesto s podielom 9,1 % .

Ďalšou významnou komoditou exportu zo SR sú elektrické stroje a prístroje s podielom 20,9% a hodnotou 13 570 mil. EUR. Vysoká dynamika vývozu z predchádzajúceho obdobia pokračovala aj v roku 2014. Zastúpený je najviac vývoz monitorov, projektorov a televíznych prijímačov. Vývoz tejto komodity sa uplatňoval na trhoch krajín EÚ najmä v Nemecku, Holandsku, Veľkej Británii, Taliansku, Francúzsku a Poľsku. Ďalšia významná komodita sú telefóny. Táto komodita sa najviac vyvážala do Poľska, Českej republiky, Rakúska, Rumunska a Švajčiarska. Najmenšie zastúpenie majú predmety zo železa, ocele a plastov, len okolo 2,5%.

Graf 4: Komoditná štruktúra exportu SR v roku 2014



Zdroj: Ministerstvo hospodárstva SR

Exportná výkonnosť ekonomiky SR (meraná podielom vývozu výrobkov a služieb na HDP) poklesla v roku 2014 na 91,9 %. Dovozná náročnosť (meraná podielom dovozu výrobkov a služieb na HDP) poklesla v tom istom roku na 87,8 %. Otvorenosť slovenskej ekonomiky (meraná podielom zahraničného obchodného obratu na HDP) dosiahla v roku 2014 hodnotu 179,7 % (v roku 2013 181,4 %), čo je pokles o 1,7 p. b. (stav k 16.03.2015).

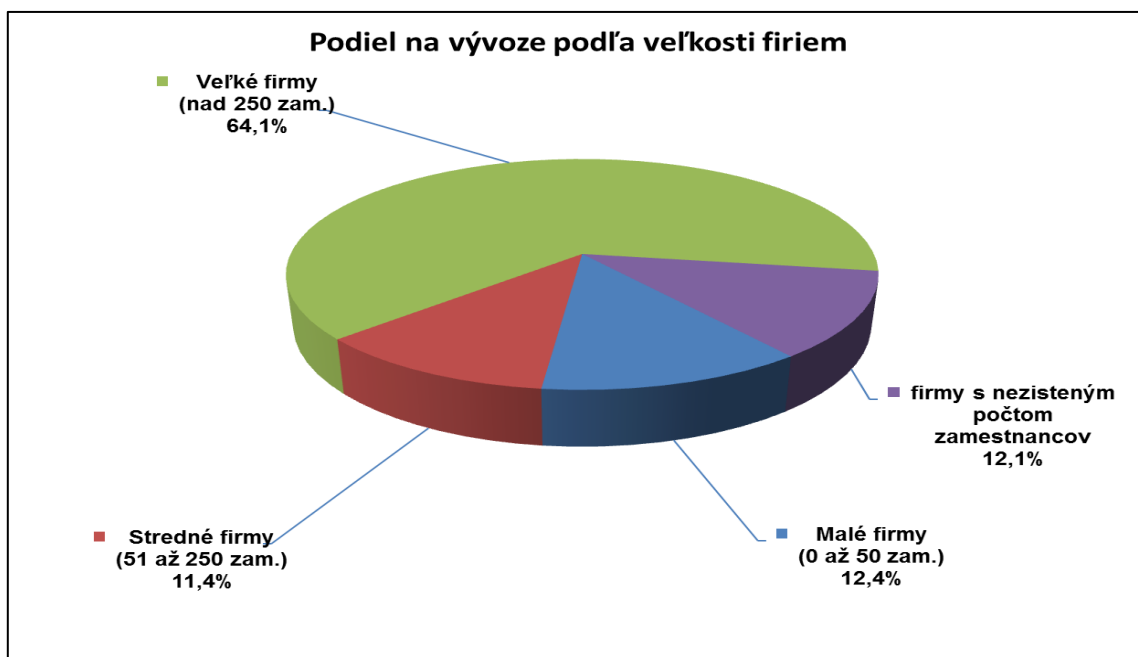
3 Štruktúra zahraničného obchodu z hľadiska veľkosti organizácií

Malé a stredné podniky v Slovenskej republike tvoria významnú súčasť hospodárstva SR, poskytujú pracovné príležitosti viac ako dvom tretinám (72,2%) aktívnej pracovnej sily a podieľajú sa viac ako polovicou (56,1%) na tvorbe pridanej hodnoty. Napriek významnému postaveniu malých a stredných

podnikov v ekonomike SR v zahranično-obchodnej výmene Slovenska pretrváva dominantné postavenie veľkých podnikov.

Malé a stredné podniky (do 250 zamestnancov) sa v roku 2014 podieľali na celkovom objeme exportu 23,8 %. Veľké podniky (nad 250 zamestnancov) sa podieľali na exporte SR 64,1 %, pričom 12,4 % predstavuje podiel podnikov s nezisteným počtom zamestnancov. Podiel podnikov podľa počtu zamestnancov na exporte SR je uvedený v grafe č. 5.

Graf 5: Podiely na vývoze z hľadiska veľkosti podnikov v roku 2014



Zdroj: Ministerstvo hospodárstva SR

Tabuľka 3: Export SR z hľadiska MSP

Veľkostná kategória podnikov	Celkový objem vývozu (bez zahraničných osôb)			Index 2013/2012
	2012	2013		
	mil. Eur	mil. Eur	podiel v %	
Mikropodniky(0-9)	7 296,0	6 549,2	11,1 %	89,8
Malé podniky (10-49)	3 446,7	3 638,3	6,2 %	105,6
Stredné podniky (50- 249)	6 668,2	6 993,1	11,9 %	104,9
Veľké podniky (250+)	40 013,9	41 782,1	70,9 %	104,4
MSP spolu (0-249)	17 411,1	17 180,6	29,1 %	98,7
Spolu	57 425,0	58 962,7	100,0 %	102,7
Celkový objem vývozu v roku 2013 (vrátane zahraničných osôb)	mil. Eur		podiel MSP (0-249)	
	64 172,3		26,8%	

Zdroj: SBA*Údaje za MSP sú dostupné len za rok 2013

Hodnota vývozu malých a stredných podnikov v roku 2013 dosiahla 17 180,6 mil. Eur, pri medziročnom poklese o 1,3 % (v absolútnom vyjadrení o 230,5 mil. Eur)². Z hľadiska veľkostných kategórií podnikov predstavoval v roku 2013 podiel malých a stredných podnikov na objeme celkového vývozu 29,1 %, čo je o 1,2 p. b. menej ako v roku 2012. V prípade započítania vývozu zahraničných osôb by podiel MSP na celkovom vývoze predstavoval 26,8 %. Medziročné zníženie

podielu MSP na celkovom vývoze je dôsledkom celkového medziročného poklesu vývozu MSP. Podľa jednotlivých veľkostných kategórií podiel mikropodnikov (0 - 9) na celkovom vývoze v roku 2013 dosiahol 11,1 %, čo predstavuje 6 549,2 mil. Eur. Malé podniky (10 – 49) sa na celkovom vývoze podieľali 6,2 % s objemom vývozu v hodnote 3 638,3 mil. Eur a stredné podniky (50 - 249) s podielom 11,9%, čo v absolútnom vyjadrení predstavuje 6 993,1 mil. Eur. Naďalej si na celkovom vývoze udržiavajú dominantné postavenie veľké podniky (250+), ktorých podiel tvoril 70,9 % z celkového vývozu, v absolútnom vyjadrení 41 782,1 mil. Eur. Vo vzťahu k právnym formám z celkovej hodnoty vývozu malých a stredných podnikov tvorili rozhodujúci podiel právnické osoby (97,9 %). Fyzické osoby – podnikatelia sa na objeme celkového vývozu podieľali 2,1 %.

4 Záver

Hospodárstvo SR patrí v posledných rokoch medzi dynamicky sa rozvíjajúce štáty, svedčí o tom vývoj HDP, ale aj po krízový vývoj zahraničného obchodu keď saldo zahraničného obchodu malo kladné hodnoty. Slovenskej ekonomike sa darí z udržať si významnú pozíciu svetového výrobcu a vývozcu automobilov. Automobilky Volkswagen Bratislava, PSA Peugeot Citroen Trnava a Kia Žilina patria k „tahúňom“ slovenskej ekonomiky. Druhým významným odvetvím, ktoré má významné postavenie v exporte je elektrotechnický priemysel, najmä vývoz televízorov. Exportnú výkonnosť zabezpečujú najmä veľké podniky, ktoré zamestnávajú viac ako 250 zamestnancov, sú to podniky s vysokým podielom zahraničného kapitálu. Malé a stredné podniky aj keď patria k najväčším zamestnávateľom majú na zahraničnom obchode a na exporte malé zastúpenie. V rámci jednotlivých veľkostných kategórií MSP bol zaznamenaný celkový medziročný pokles vývozu MSP v dôsledku výrazného zníženia objemu celkového vývozu mikropodnikov o 10,2 %. Rozhodujúcim vývozným teritóriom naďalej zostáva jednotný trh EÚ. Celkový objem vývozu do krajín EÚ v roku 2013 predstavoval 89,1 % z celkového vývozu MSP.

Literatúra:

Európska komisia. European Competitiveness Report 2014. Dostupné z: http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/_getdocument.cfm?doc_id=6222.

HABÁNIK, J., MASÁROVÁ, J. Zmeny v odvetvovej štruktúre ekonomiky. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 11, č. 2, jún 2013, s. 64-74. ISSN – 1336-3727.

HAVIERNIKOVÁ, K. *Štruktúrna politika*. In: Habánik, J. a kol.: Hospodárska politika (teória a súčasné problémy). Trenčín: FSEV TnUAD, s.207-232.

KADEŘABKOVÁ, A. *Základy makroekonomické analýzy: Růst, konkurenceschopnost, rovnováha*. Praha: Linde, 2003. 175 s. ISBN 80-86131-36-X.

MASÁROVÁ, J. *Makroekonomické analýzy a rozhodovacie procesy*. Trenčín: TnUAD, 2015. ISBN: 978-80-8075-690-1.

PORTER, M. E. *Konkurenční výhoda: (Jak vytvořit a udržet si nadprůměrný výkon*. Praha: VICTORIA PUBLISHING, 1993. 626 s. ISBN 80-85605-12-0.

PORTER, M. E. *Konkurenční strategie: metody pro analýzu odvětví a konkurentů*. Praha: Victoria Publishing, 1994. 403 s. ISBN 80-856-0511-2.

WEF. Reports: World Economic Forum. World Economic Forum [online]. 2014. cit: 2015-07-15. Dostupné z: <http://www.weforum.org/reports>.

ŽÁK, M., SLANÝ, A. *Hospodárska politika*. 1.vyd. Praha: C.H.BECK, 1999. 271 s. ISBN 80-7179-237-3.

Kontakt:

Ing. Eva Ivanová, CSc.
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovensko
e-mail: eva.ivanova@tnuni.sk
www.tnuni.sk

Krátka informácia o autorke:

Ing. Eva Ivanová, CSc. vyštudovala NHF Ekonomickej univerzity v Bratislave. Vedeckú hodnosť CSc. získala na Univerzite Komenského Bratislava. Pôsobí na Katedre ekonómie a ekonomiky FSEV Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne. Zabezpečuje výučbu predmetov Mikroekonómia a Podnikové hospodárstvo a Ekonomika MSP.

KOMPARÁCIA VÝSLEDKOV NIEKTORÝCH METÓD CHARAKTERISTIKY REGIONÁLNYCH DISPARÍT V SR

COMPARISON OF RESULTS SOME METHODS, CHARACTERISTICS OF REGIONAL DISPARITIES IN SLOVAKIA

Dana JAŠKOVÁ

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne

Anotácia: *Problémy pri realizácii politiky regionálnej konvergenencie vyvolávajú množstvo otázok súvisiacich so správnym výberom nástrojov a ďalšieho usmerňovania regionálneho rozvoja. V súčasnosti je popísaných množstvo prístupov k výskumu a charakteristike regionálnych disparít (RD). Spektrum používaných metód merania RD, najmä sociálno-ekonomických nerovností, je rozsiahle. Primárnou podmienkou získania relevantných poznatkov o RD je ich znalosť a orientácia v množstve existujúcich metód a spôsobe ich merania. Rôzne použité metódy však prinášajú diferencované výsledky. Na druhej strane výsledky, ktoré sme získali rozdielnymi metódami, nám umožňujú odhaliť nedostatky niektorých metód a vykonať korekciu výsledkov. V článku sú aplikované niektoré jednoduchšie i zložitejšie štatistické metódy pri identifikácii sociálno-ekonomických rozdielov regiónov na Slovensku a ich komparácia.*

Abstract: *Difficulties in implementing the policy of regional convergence raise a number of issues related to the proper selection of tools and guidance for further regional development. Currently, we described a number of approaches to research and characteristics of regional disparities. Spectrum used methods of measurement RD, especially socio-economic inequalities, is extensive. The primary condition for obtaining the relevant knowledge on RD is their knowledge of and insight into a number of existing methods and ways of measuring them. The various methods used are bringing the differentiated results. On the other hand, the results we have obtained different methods allow us to identify shortcomings and some methods perform correct results. The paper applied some simpler and more complex statistical methods for the identification of socio-economic differences between regions in Slovakia and their comparison.*

Kľúčové slová: *regionálne disparity, sociálno-ekonomické indikátory, viacrozmerné štatistické metódy, komparácia*

Keywords: *Regional disparities, social and economic indicators, multivariate statistical methods, comparison*

Afiliácia ku grantu: Tento príspevok vznikol v rámci realizácie projektu IGS1/2015 Hodnotenie potenciálu klastrov v rozvoji regiónov so zameraním sa na vytvorenie klastrovej iniciatívy v Trenčianskom kraji.

1 Teoretické východiská

Národná stratégia regionálneho rozvoja Slovenskej republiky (NSRR) predstavuje dokument, ktorý vymedzuje komplexný a systémový prístup štátu k rozvoju regiónov. V dokumente sú uvedené ciele, prioritné oblasti a konkrétne opatrenia zamerané na zvyšovanie ekonomickej výkonnosti vrátane sociálnej stability. Podrobne je charakterizovaný systém monitorovania a hodnotenia regionálneho rozvoja (na úrovni NUTS 3) pomocou merateľných ukazovateľov. Aktualizácia národnej stratégie analyzuje regionálne disparity a uvádza hlavné faktory rozvoja regiónov Slovenska⁴⁰⁷.

Pojem regionálne disparity (RD) je v odbornej literatúre pomerne frekventovaným termínom. Disparity vo všeobecnosti predstavujú nerovnosti, rozdiely, heterogenity, či diferencie. Možno ich chápať ako rozdiely v stupni sociálno-ekonomického rozvoja jednotlivých regiónov, krajov⁴⁰⁸. Pri ich analýze sa však možno stretnúť s tromi okruhmi problémov. Ich riešenie nie je v odbornej literatúre jednotné.

1.1 Výber observačných jednotiek

Vhodné členenie observačných jednotiek je pomerne diskutovaná téma. Vymedzenie regiónov používaných v EÚ pre potreby štatistického výkazníctva často nie je veľmi vhodné. Niektorí autori odporúčajú funkčné mestské regióny, poprípade členenie Slovenska na okresy⁴⁰⁹. Z okresov sa odporúča vytvárať podobné klastre a na nich analyzovať regionálne disparity⁴¹⁰. Vzhľadom na absenciu sledovania a vykazovania dôležitých indikátorov RD je to veľakrát nemožné. Analýza sa preto bude opierať o štatistické regióny NUTS 3.

1.2 Výber vhodných indikátorov

Pomerne závažným problémom sa javí aj výber vhodných indikátorov (ukazovateľov), deskriptorov, poprípade konštrukcia kompozitného (integrálneho) ukazovateľa. V odbornej literatúre, ktorá sa zaoberá skúmaním RD, existuje nejednotnosť na to podľa akých kritérií RD vymedzovať a hodnotiť. Následne je tu otázka pomocou ktorých indikátorov ich popisovať. Existuje niekoľko metodologických prístupov k pojmu indikátor. Indikátor je podmnožina štatistických výsledkov. Ich kombinácia transformuje získané údaje do relevantných informácií.

V krátkosti spomenieme niektoré organizácie alebo inštitúcie (OECD, EUROSTAT, ŠÚ SR), dokumenty (Národná stratégia regionálneho rozvoja SR, Stratégia Európa 2020), autorov (Kutcherauer a kol., Sloboda, Matlovič, Matlovičová, Michálek), ktorí sa výberom vhodných indikátorov venovali. Napríklad návrh systému sledovania a hodnotenia RD v ČR obsahuje 13 problémových celkov, 46 deskriptorov a 165 indikátorov⁴¹¹.

⁴⁰⁷ Správy samosprávnych krajov o naplňaní priorít a cieľov NSRR SR za rok 2013 [online]. cit. 2015-07-01. Dostupné z: <http://www.telecom.gov.sk/index/index.php?ids=158506>.

⁴⁰⁸ HABÁNIK, J., KOIŠOVÁ, E. *Regionálna ekonomika a politika*. Bratislava: Economics, 2011.

⁴⁰⁹ MATLOVIČ, R., MATLOVIČOVÁ, K. *Regionálne disparity a ich riešenie na Slovensku v rozličných kontextoch*. Prešov: University of Prešov, 2011.

⁴¹⁰ JAŠKOVÁ, D. *Analýza regionálnych disparít v SR*. In: Znalosti pro tržní praxi 2014: Média a komunikace v 21. Století. Olomouc: Univerzita Palackého, 2014, s. 54-67.

⁴¹¹ KUTCHERAUER, A. a kol. *Regionální disparity* [online]. cit. 2014-07-01. Dostupné z: http://alkut.cz/edice_cd/cd10_regdis_monografie/pdf/region_disparity_monografie.pdf.

Monitorovanie a hodnotenie implementácie stratégie rozvoja SR realizované MDVRR SR v spolupráci so ŠÚ SR a VÚC, je realizované prostredníctvom troch skupín stanovených meraných indikátorov. Prvú skupinu tvoria indikátory pre hodnotenie napĺňania strategického cieľa národnej stratégie, druhú indikátory vychádzajúce z hlavných priorít stratégie Európa 2020 (pre samosprávne kraje – NUTS 3) a tretiu tvoria špecifické indikátory (na úrovni NUTS 3 a LAU 1)⁴¹².

V článku budú regionálne disparity posudzované pomocou indikátorov, ktoré vychádzajú zo stratégie Európa 2020 (pre VÚC):

1. Miera zamestnanosti (vo veku 20 – 64 rokov v %) – Z; typ *max*
2. Miera rizika chudoby – 60 % mediánu (%) – RCH; typ *min*
3. Výdavky na vedu a výskum (v tis. €) – VV; typ *max*
4. Miera vysokoškolsky vzdelanej populácie (% vo vekovej skupine 30 – 34 rokov) – VP; typ *max*
5. HDP na obyvateľa (v PKS) – HDP; typ *max*
6. Podiel zhodnocovaného komunálneho odpadu (v %) – KO; typ *max*
7. Podiel obyvateľov zásobovaných z verejných vodovodov (v %) – VV; typ *max*
8. Podiel obyvateľov napojených na verejnú kanalizačnú sieť (v %) – VK; typ *max*
9. Produkcia tuhých emisií (v tonách) – TE; typ *min*
10. Produkcia oxidu uhľnatého (v tonách) – CO₂; typ *min*

Za pomlčkou je uvedené označenie a typ použitý pri konštrukcii kompozitného indikátora.

1.3 Výber metódy analýzy v regionálnom rozvoji

Analýza regionálnych disparít je podmienená získaním relevantných údajov. To vyžaduje dostatočnú znalosť a orientáciu v širokom spektre publikovaných metód a spôsoboch ich merania. Existuje množstvo používaných indexov, ktoré matematicky vhodne popisujú RD, hlavne so sociálno-ekonomického aspektu. Výber metódy závisí hlavne od sledovaného cieľa, skúmaných procesov, nárokov na štatisticky spracovávané vstupné údaje. Metódy, nástroje a miery (indexy a ukazovatele) RD možno klasifikovať podľa rôznych aspektov. Podľa matematickej náročnosti na jednoduché a zložité viacrozmerné štatistické metódy. Podľa času na statické a dynamické, podľa výpovednej sily na deterministické a stochastické, z vecného hľadiska na jednoduché a integrované, z aspektu vývojového posúdenia na konvergentné a divergentné. Väčšina autorov využíva pri skúmaní RD kombináciu viacerých metód.

Michálek definoval základné koncepty, prístupy a metódy merania RD a rozdelil ich nasledovne:

- nepriame metódy (škálovacie techniky, metóda semaforu, bodová metóda),
- priame komparatívne metódy (metódy statickej alebo dynamickej medziregionálnej komparácie),
- jednoduché štatistické metódy (metódy priestorovej polarizácie, variačný koeficient),
- miery priestorovej koncentrácie (koeficient koncentrácie, lokalizačný kvocient, Giniho koeficient, Lorentzova krivka),
- indexy entropie (Miera entropie, Theilov index, Hooverov index),
- komplexné štatistické modely (regresné modely, korelačná analýza, PCA analýza, faktorová analýza, Cronbachov koeficient alfa, zhluková analýza, metóda vzdialenosti od fiktívneho objektu, analýza časových radov),
- štatisticko-deskriptívne súhrnné metódy a ukazovatele (agregačné techniky, metóda hraničnej efektívnosti, kritérium vzdialenosti od cieľa, expertné rozhodnutie),

⁴¹² Národná stratégia regionálneho rozvoja Slovenskej republiky. [online]. Cit. 2015-07-01. Dostupné z: <http://www.mpsr.sk/mvrrfiles/003994a.pdf>.

- nové metódy a nástroje (metóda neurónových sietí, metóda reálnej konvergenie, GIS)⁴¹³

2 Identifikácia regionálny disparít v SR

Pre potreby analýzy boli použité údaje uvedené v dokumente Správy samosprávnych krajov o napĺňaní priorít a cieľov NSRR SR za rok 2013, publikované na oficiálnom portáli Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky⁴¹⁴. V tabuľkách spomínaných indikátorov však niektoré údaje chýbajú. Napríklad Miera vysokoškolsky vzdelanej populácie (vo veku 30-34) je vo všetkých krajoch evidovaná iba za rok 2011. Preto nie je možné tento indikátor dynamicky porovnávať. Úplné údaje sú len pri indikátore Miera zamestnanosti (za sledované obdobie 2006-2013). Pre jednoduché posúdenie RD z hľadiska zamestnanosti bol tento indikátor analyzovaný pomocou β a σ konvergenie.

2.1 Vývoj Miery zamestnanosti (vo veku 20-64 rokov) v období 2006-2013

Pod pojmom konvergenia chápeme zblížovanie regiónov v čase v hodnote sledovaného indikátora. β - konvergenia predstavuje teóriu podľa ktorej rastú menej rozvinuté regióny rýchlejšie než regióny rozvinutejšie. Skúma sa pomocou odhadu nelineárnej regresnej rovnice:

$$\frac{1}{T} \cdot \log \left(\frac{y_{i,t_0+T}}{y_{i,t_0}} \right) = a - \left(\frac{1 - e^{-\beta T}}{T} \right) \cdot \log(y_{i,t_0}) + u_{i,t_0,t_0+T}$$

kde y_{i,t_0} (y_{i,t_0+T}) je hodnota analyzovaného indikátora v čase t_0 , ($t_0 + T$), β je rýchlosť konvergenie, u_{i,t_0,t_0+T} je náhodná zložka medzi rokmi t_0 a $t_0 + T$ ⁴¹⁵. Ak je $\beta < 0$, prevažuje tendencia konvergenie, ak $\beta > 0$ divergenie, ak $\beta \cong 0$ neprejavuje sa žiadna z tendencií.

σ - konvergenia vychádza z predpokladu, že pokiaľ dochádza ku konvergencii, potom sa variabilita vyjadrená smerodajnou odchýlkou v čase systematicky znižuje. Skúma sa pomocou smerodajnej odchýlky, ktorá je vyjadrená z logaritmov sledovaných prierezových indikátorov podľa vzťahu:

$$\sigma_{y_t} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (\log y_{it} - \log \bar{y}_t)^2}{n-1}},$$

kde y_{it} je hodnota sledovaného indikátora v regióne i a v čase t ⁴¹⁶.

Na nasledujúcich dvoch grafoch sú výstupy v podobe grafov z analýzy indikátora Miera zamestnanosti, pomocou spomínaných metód reálnej konvergenie (β a σ konvergenia).

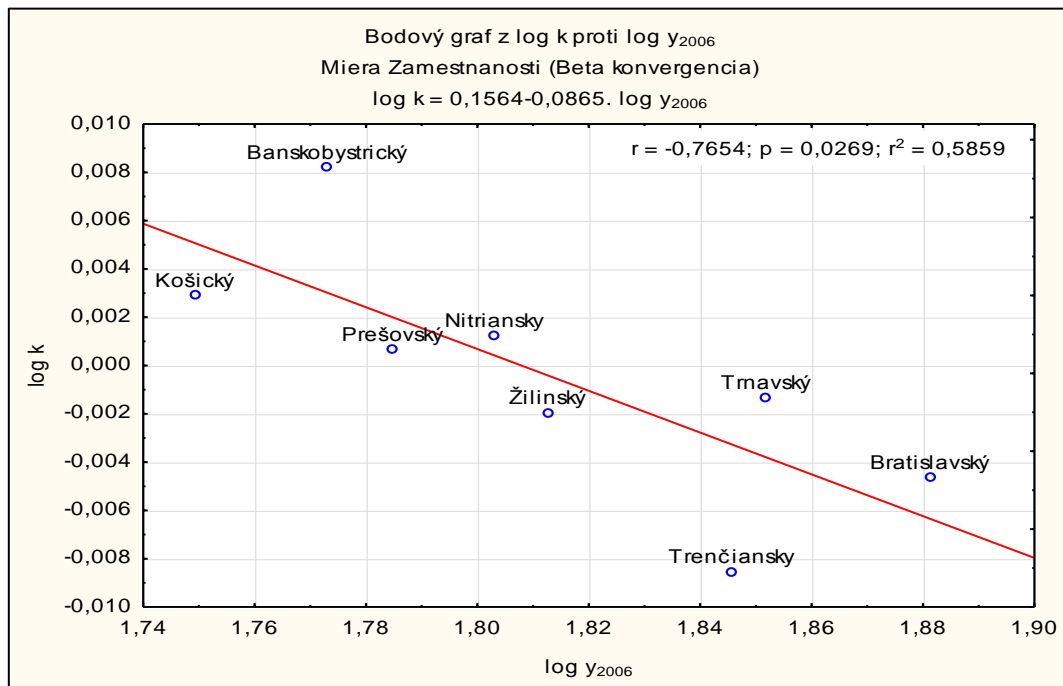
⁴¹³ MICHÁLEK A. Vybrané metódy merania regionálnych disparít [online]. cit. 2014-07-01. Dostupné z: <https://www.sav.sk/journals/uploads/12121204Michalek.pdf>.

⁴¹⁴ Správy samosprávnych krajov o napĺňaní priorít a cieľov NSRR SR za rok 2013 [online]. cit. 2015-07-01. Dostupné z: <http://www.telecom.gov.sk/index/index.php?ids=158506>.

⁴¹⁵ SLOBODA, D. Slovensko a regionálne rozdiely [online]. 2006. cit. 2015-07-01. Dostupné z: <http://www3.ekf.tuke.sk/re/Disparity%2520a%2520perifernost/Regionalne%2520disparity/Slovens...>

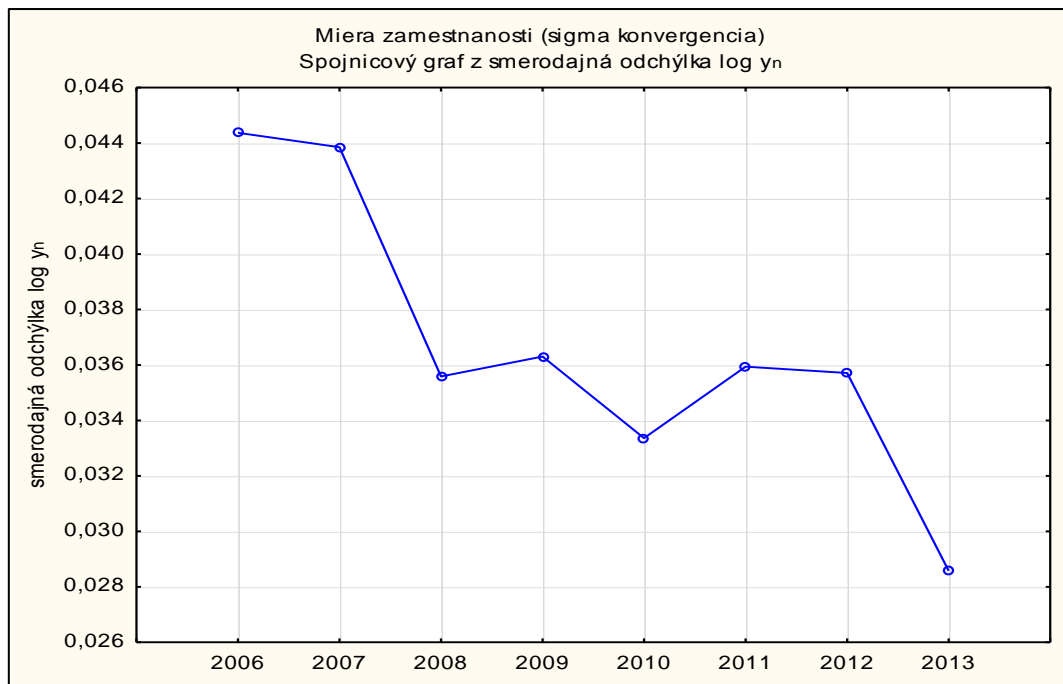
⁴¹⁶ MINAŘÍK, B., BORŮVKOVÁ, J., VYSTRČIL, M. *Analýzy v regionálnom rozvoji*. Příbram: Professional Publishing, 2013.

Graf 1: Analýza RD pomocou β -konvergenencie



Zdroj: vlastné spracovanie v systéme STATISTCA, MS Excel

Graf 2: Analýza RD pomocou σ -konvergenencie



Zdroj: vlastné spracovanie v systéme STATISTCA, MS Excel

Všetky výstupy sú vlastným spracovaním v systéme STATISTCA, MS Excel.

Keďže regresná priamka (Graf 1) má značný sklon, možno konštatovať, že ide o konvergenciu regiónov v sledovanom čase z pohľadu analyzovaného indikátora Miera zamestnanosti. Regresná priamka má tvar

$$\log \bar{k} = 0,1564 - 0,0865 \cdot \log y_{2006}$$

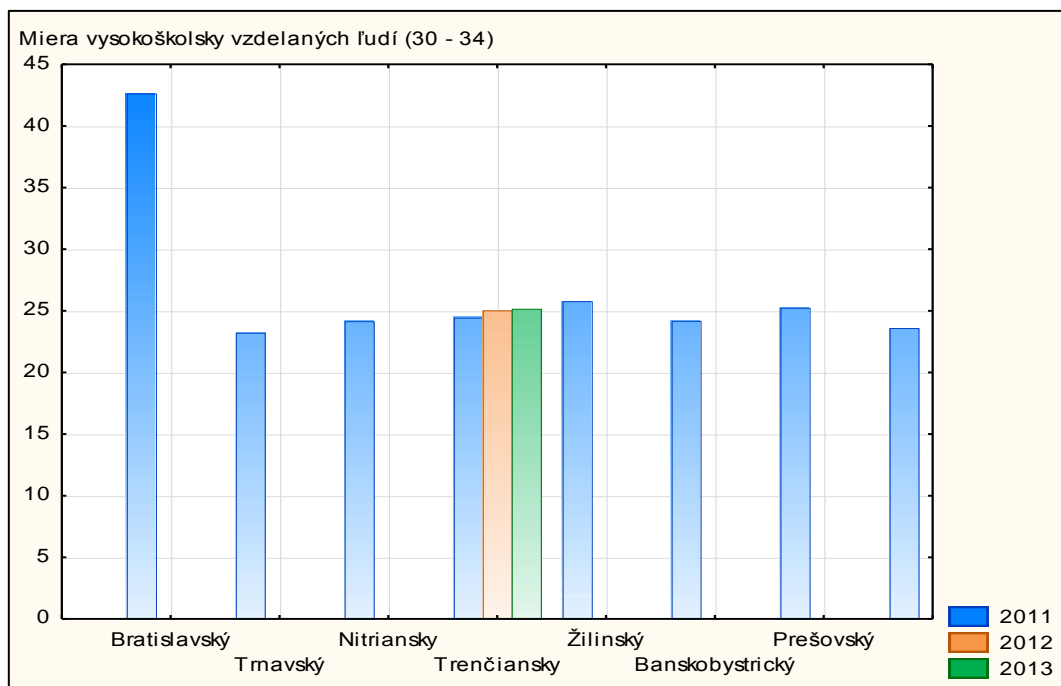
Koeficient determinácie je $r^2 = 0,5859$.

σ konvergencia určitým spôsobom dopĺňa časť informácií o vývoji, ktoré sú pri aplikovaní β -konvergenzie nevyužitú. Z grafu 2 možno konštatovať, že smerodajná odchýlka vykazuje v čase klesajúcu tendenciu, čiže dochádza k určitej konvergencii sledovaných regiónov z hľadiska indikátora Miera zamestnanosti.

2.2 Komparácia indikátora Miera vysokoškolsky vzdelanej populácie

Keďže tento indikátor bol (okrem Trenčianskeho samosprávneho kraja) publikovaný len za rok 2011, nemožno ho zahrnúť do žiadnej relevantnej analýzy RD. Uvádame teda aspoň porovnanie medzi regiónmi v uvedenom období pomocou jednoduchého stĺpcového grafu.

Graf 3: Miera vysokoškolsky vzdelanej populácie



Zdroj: vlastné spracovanie v systéme STATISTICA, MS Excel

2.3 Posúdenie RD pomocou konvergenzie kompozitného indikátora regiónov

V tejto časti je pre každý kraj skonštruovaný kompozitný indikátor, ktorý je zložený zo sledovaných indikátorov, okrem Miery vysokoškolsky vzdelanej populácie. Zatiaľ čo jednotlivé indikátory hodnotia región z rôznych, často rozporuplných hľadísk, kompozitný indikátor umožňuje komplexnejší, ucelenejší a syntetizujúci pohľad⁴¹⁷. Pre jeho výpočet bola zvolená agregovaná metóda váženého súčtu normovaných hodnôt indikátora. Pre kompozitný indikátor j -teho kraja platí:

$$KI_j = \sum_{i=1}^n b_{ij} \cdot w_i$$

kde b_{ij} je bodová hodnota i -teho indikátora ($i = 1, \dots, n$), $n = 9$, a j -teho kraja ($j = 1, \dots, m$), $m = 8$. Pri pozitívnej pôsobnosti je bodová hodnota $b_{ij} = \frac{x_{ij} - x_{min}}{x_{max} - x_{min}}$, pri negatívnej pôsobnosti

⁴¹⁷ MINAŘÍK, B., BORŮVKOVÁ, J., VYSTRČIL, M. *Analýzy v regionálném rozvoji*. Příbram: Professional Publishing, 2013.

$b_{ij} = \frac{x_{max} - x_{ij}}{x_{max} - x_{min}}$. x_{ij} je pôvodná hodnota i -teho ukazovateľa pre j -ty kraj. Váhu v kontexte tvorby kompozitného indikátora možno definovať ako hodnotu, ktorá vyjadruje relatívnu dôležitosť indikátora v porovnaní s ostatnými. Pre kvantifikáciu váh bola použitá metóda párovým porovnaním zohľadnením výsledkov od niekoľkých expertov. V nasledujúcej tabuľke (Tab. 1) je príklad stanovenia váh jedným expertom.

Tab. 1: Stanovenie váh subindikátorov

Tabuľka párového porovnania													
	Z - max	RCH - min	VV - max	HDP - max	KO - max	VV - max	VK - max	TE - min	CO2 - min	súčet	váha	ozn.	
Z - max	0	0,5	1	0,5	1	1	1	1	1	7	0,194444	v1	
RCH - min	0,5	0	1	0,5	1	1	1	1	1	7	0,194444	v2	
VV - max	0	0	0	0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	2,5	0,069444	v3	
HDP - max	0,5	0,5	1	0	1	1	1	1	1	7	0,194444	v4	
KO - max	0	0	0,5	0	0	0,5	0,5	0,5	0,5	2,5	0,069444	v5	
VV - max	0	0	0,5	0	0,5	0	0,5	0,5	0,5	2,5	0,069444	v6	
VK - max	0	0	0,5	0	0,5	0,5	0	0,5	0,5	2,5	0,069444	v7	
TE - min	0	0	0,5	0	0,5	0,5	0,5	0	0,5	2,5	0,069444	v8	
CO2 - min	0	0	0,5	0	0,5	0,5	0,5	0,5	0	2,5	0,069444	v9	

Zdroj: vlastné spracovaním v systéme STATISTCA, MS Excel

V ďalšej tabuľke sú jednoduché pomocné údaje pre konštrukciu kompozitného indikátora za sledované regióny v roku 2008.

Tab. 2: Konštrukcia kompozitného indikátora za rok 2008

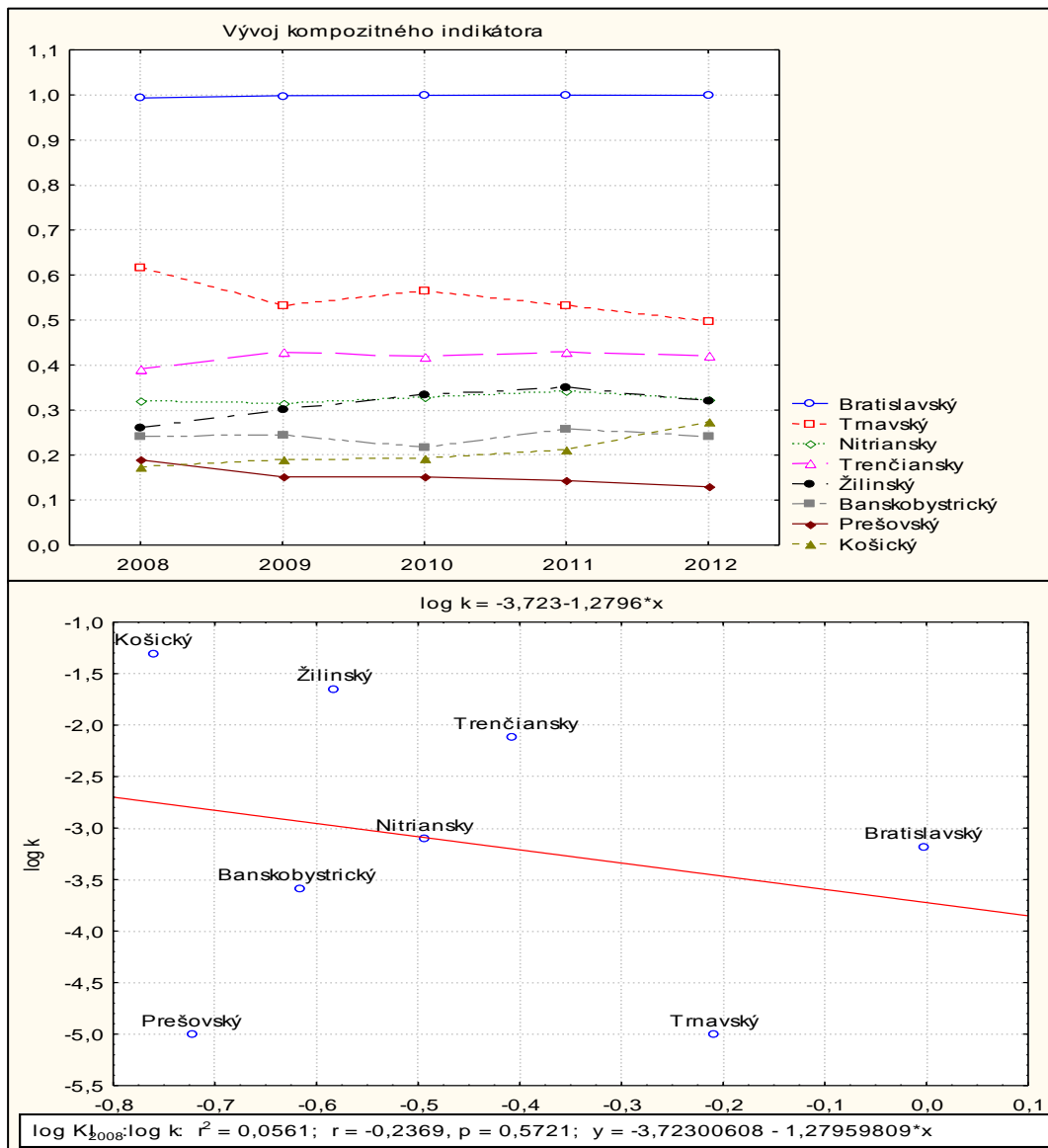
2008	Z - max	norm.v1	RCH - min	norm.v2	VV - max	norm.v3	HDP - max	norm.v4	KO - max	norm.v5	VV - max	norm.v6	VK - max	norm.v7	TE - min	norm.v8	CO2 - min	norm.v9	súčet							
Bratislavský	78,00	1,00	0,1944	1,00	143861,00	1,00	0,07	41702,57	1,00	0,19	54,86	1,00	0,07	99,10	1,00	0,07	816,00	0,92	0,06	3482,00	0,98	0,06805	0,99304			
Trnavský	74,60	0,79	0,1544	6,90	12941,00	0,04	0,00	20799,00	0,33	0,06	5,58	0,04	0,00	97,00	0,92	0,06	53,30	0,18	0,01	1770,00	0,77	0,05	3306,00	0,98	0,068169	0,61654
Nitriansky	70,40	0,54	0,1049	12,90	19038,00	0,09	0,01	15374,00	0,15	0,09	10,57	0,14	0,01	90,20	0,65	0,05	45,70	0,00	0,00	3053,00	0,56	0,04	6849,00	0,95	0,065774	0,32098
Trenčiansky	71,80	0,62	0,1214	9,90	44166,00	0,27	0,02	11205,00	0,02	0,00	7,16	0,07	0,01	73,50	0,00	0,00	47,00	0,03	0,00	312,00	1,00	0,07	10043,00	0,92	0,063615	0,39162
Žilinský	62,20	0,04	0,0082	10,30	19645,00	0,09	0,01	15200,00	0,15	0,09	7,01	0,07	0,00	86,50	0,51	0,04	52,30	0,16	0,01	6459,00	0,02	0,00	1420,00	1,00	0,069444	0,26137
Banskobystrický	69,50	0,48	0,0943	13,50	13579,00	0,05	0,00	13672,00	0,10	0,02	3,38	0,00	0,00	90,60	0,67	0,05	60,30	0,35	0,02	6566,00	0,01	0,00	29303,00	0,73	0,059594	0,24157
Prešovský	68,50	0,42	0,0825	13,60	7042,00	0,00	0,00	10619,40	0,00	0,00	8,54	0,10	0,01	73,80	0,01	0,00	51,90	0,15	0,01	4514,00	0,33	0,02	7080,00	0,94	0,065618	0,18938
Košický	61,50	0,00	0,0000	11,20	27529,00	0,15	0,01	14894,84	0,14	0,03	32,67	0,57	0,04	76,50	0,12	0,01	57,20	0,28	0,02	6601,00	0,00	0,00	104142,00	0,00	0,0	0,17383
Priemer	69,56		10,65		35975,13			17933,35			16,22			85,90			56,83			3761,38			20703,13			
Sm. Odchýlka	5,6394		2,699206		45040,6352			10095,016			18,12473			10,19047			13,06126			2640,72			34842,983			
max-min	16,50		6,70		136819,00			31083,17			51,48			25,60			41,20			6289,00			102722,00			

Zdroj: vlastné spracovaním v systéme STATISTCA, MS Excel

Posúdenie vývoja regionálnych disparít bol, tak ako v predchádzajúcej časti, uskutočnený pomocou metódy reálnej konvergenie. V tomto prípade bol sledovaným indikátorom skonštruovaný vážený kompozitný indikátor. Sledované obdobie boli roky 2008 – 2012. Nakoľko absentoval údaj o regionálnom HDP na obyvateľa v roku 2012, boli chýbajúce údaje nahradené vhodným algoritmom¹⁰.

Vývoj kompozitného indikátora bol najprv posúdený v kontexte samotnej hodnoty za jednotlivé regióny. Z prvé časti Grafu 4 je zrejmy rozdiel medzi úrovňou v Bratislavskom kraji a ostatných siedmich regiónoch. Niektorí autori odporúčajú v regionálnych analýzach tento samosprávny kraj vynechať.

Graf 4: Analýza RD pomocou kompozitného indikátora



Zdroj: vlastné spracovanie v systéme STATISTICA, MS Excel

V druhej časti je výstup z analýzy RD pomocou β -konvergenencie. Výsledky analýzy nie sú veľmi dokazujúce konvergenciu ani divergenciu. σ konvergencia nebola uskutočnená, nakoľko jej nutnou podmienkou je preukázaná β -konvergencia. Z analýzy korelačného diagramu je Bratislavský kraj v prvom kvadrante. Vykazuje pri nadpriemernej počiatkovej hodnote najpomalší pokles. V druhom kvadrante regióny (typicky Košický, Žilinský, Trenčiansky) vykazujú kombináciu podpriemernej počiatkovej hodnoty a pomalého poklesu kompozitného indikátora. V treťom kvadrante je výrazný Prešovský kraj. Z pohľadu umiestnenia v analýze predstavuje región s podpriemernou počiatkovou hodnotou a nadpriemerne rýchlym poklesom kompozitného indikátora. V štvrtom kvadrante ležia regióny (Trnavský), ktoré pri nadpriemernej počiatkovej hodnote indikátora vykazujú najrýchlejší pokles.

3 Záver

V článku boli aplikované niektoré nástroje a metódy empirickej analýzy regionálnych disparít ako i kombinácia zložitejších metód výskumu dynamiky jestvujúcich RD. Ako bolo uvedené, výsledky analýzy v tejto oblasti závisia od použitej metodológie, observačných jednotiek i zvoleného časového

obdobia. Vo všeobecnosti sa v literatúre konštatuje, že štúdie aplikujúce ekonometrické modely analýzy reálnej konvergenie, nedokumentujú konvergenciu administratívno-územných celkov na úrovni NUTS 3. Konštatuje sa v nich, že napriek ekonomickému rastu krajiny, nedochádza k znižovaniu RD. Naopak dochádza k určitej stagnácii a ich prehľbovaniu. Tieto konštatovania boli čiastočne potvrdené uskutočnením prezentovanej prípadovej štúdie. Aplikované boli kombinované zložitejšie metódy merania RD s využitím viacrozmerných štatistických metód analýzy regionálnych disparít.

Literatúra:

HABÁNIK, J., KOIŠOVÁ, E. *Regionálna ekonomika a politika*. Bratislava: Economics, 2011.

HABÁNIK, J. a kol. *Regionálna ekonomika a regionálny rozvoj*. Trenčín: FSEV TnUAD, 2014.

HAVIERNIKOVÁ, K. *Convergence of the Slovak Republic regions*. In: Proceedings of the 2nd international conference on European integration 2014. Ostrava: VŠB, 2014.

JÁŠKOVÁ, D. *Analýza regionálnych disparít v SR*. In: Znalosti pro tržní praxi 2014: Média a komunikace v 21. Století. Olomouc: Univerzita Palackého, 2014, s. 54-67.

KUTCHERAUER, A. a kol. Regionální disparity [online]. cit. 2014-07-01. Dostupné z: http://alkut.cz/edice_cd/cd10_regdis_monografie/pdf/region_disparity_monografie.pdf.

MATLOVIČ, R., MATLOVIČOVÁ, K. *Regionálne disparity a ich riešenie na Slovensku v rozličných kontextoch*. Prešov: University of Prešov, 2011.

MELOUN, M., MILITKÝ, J., HILL, M. *Statistická analýza vícerozměrných dat v příkladech*. Praha: Academia, 2012. ISBN 978-80-200-2071-0.

MICHÁLEK A. Vybrané metódy merania regionálnych disparít [online]. cit. 2014-07-01. Dostupné z: <https://www.sav.sk/journals/uploads/12121204Michalek.pdf>.

MINAŘÍK, B., BORŮVKOVÁ, J., VYSTRČIL, M. *Analýzy v regionálním rozvoji*. Příbram: Professional Publishing, 2013.

SLOBODA, D. Slovensko a regionálne rozdiely [online]. 2006. cit. 2015-07-01. Dostupné z: <http://www3.ekf.tuke.sk/re/Disparity%2520a%2520perifernost/Regionalne%2520disparity/Slovens...>

Národná stratégia regionálneho rozvoja Slovenskej republiky. [online]. Cit. 2015-07-01. Dostupné z: <http://www.mpsr.sk/mvrrfiles/003994a.pdf>.

Správy samosprávnych krajov o napĺňaní priorít a cieľov NSRR SR za rok 2013 [online]. cit. 2015-07-01. Dostupné z: <http://www.telecom.gov.sk/index/index.php?ids=158506>.

Kontakt:

RNDr. Dana Jašková, PhD.
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovenská republika

Krátka informácia o autorke:

Dana Jašková vyštudovala matematicko-fyzikálnu fakultu Univerzity Komenského v Bratislave, doktorandské štúdium v študijnom programe geometria a topológia na Fakulte matematiky, fyziky a informatiky v Bratislave. V súčasnej dobe pracuje na TnUAD, na Fakulte sociálno-ekonomických vzťahov ako odborný asistent. Odborne sa venuje aplikovanej štatistike v ekonomike a manažmente kvality produkcie.

PRAVIDLA ETIKETY VE FRANCOUZSKÝCH PŘÍRUČKÁCH SPOLEČENSKÉHO CHOVÁNÍ 19. A 20. STOLETÍ

ETIQUETTE RULES IN FRENCH GUIDES TO GOOD MANNERS IN THE 19th AND 20th CENTURIES

Petra JAVORKOVÁ

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: Význam znalosti společenských pravidel zejména v obchodním prostředí stále roste a je jedním ze základních předpokladů pro úspěšné navázání obchodního kontaktu a zcela rozhodujícím faktorem pro následující obchodní jednání se zahraničním partnerem. Na knižním trhu je momentálně k dispozici nepřeberné množství titulů věnovaných této problematice. Autoři těchto publikací zpravidla vysvětlují specifika společenské komunikace odlišného kulturního prostředí na základě svých bohatých osobních zkušeností a porovnáním s prostředím jiným, zpravidla autorovi vlastním. Záměrem tohoto příspěvku je ukázat, že lze vycházet přímo z kultury dané země, v tomto případě pozorováním vývoje společenských pravidel v čase na základě písemných odkazů v dobových příručkách etikety. Příspěvek zachycuje vývoj společenských pravidel ve Francii v 19. a 20. století a popisuje základní pilíře sociální komunikace, jež zůstaly ve francouzské etiketě zachovány po obě staletí.

Abstract: The knowledge of social behaviour norms has been growing in importance, especially in business, and it is an essential prerequisite for successful establishing of business contacts as well as a key factor in further dealings with business partners. Bookshops offer an infinite number of titles discussing the topic of social behaviour norms. Still, if their authors comment on the particularities of social communication in a foreign culture, they tend to contrast them with the norms of the society they live in. This paper, on the contrary, aims to demonstrate that the foreign social behaviour norms might be explained directly, in this case by observing their historical development as it is captured in contemporary guides to good manners. The paper concentrates on the development of these norms in 19th- and 20th-century France and describes the pillars of social communication that have remained preserved in the French culture to the present days.

Klíčová slova: etiketa, pravidla společenského chování, společenská komunikace, francouzské příručky etikety, Francie 19. a 20. století

Keywords: *etiquette, social behaviour norms, social communication, French guides to good manners, France in 19th and 20th century*

Afiliace ke grantu: Zpracování tohoto příspěvku bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělený roku 2015 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Grant s názvem Kontinuity a diskontinuity ekonomiky a managementu v minulosti a současnosti, č. IGA_FF_2015_014.

1 Úvod

Francouzský výraz „l'étiquette“ (v překladu etiketa) byl původně synonymem ceremoniálu na panovnickém dvoře. Jednalo se o souhrn přísných pravidel vnějších projevů, která zdůrazňovala odlišnost společenského postavení, hierarchii a určovala vzájemná propojení mezi nimi. Zaznamenáním symbolů a příslušností vznikl psaný soubor ustanovení, jenž představoval speciální způsob komunikace, odkazující na sociální identitu dané osoby. Etiketa v 19. století představovala pro Francouze viditelný způsob distinkce. V podobě protokolu zajišťovala zachování hierarchie, respektování postavení a titulů. V roce 1830 postupně docházelo k demokratizaci etikety, jež byla do té doby výsadou panovnického dvora. Od roku 1850 byla Francie svědkem značného vývoje ve vnímání pravidel etikety. K nejvýraznějším proměnám francouzské společnosti a podoby společenských pravidel dochází po I. světové válce.⁴¹⁸

2 Příručky společenských pravidel, jejich forma a funkce

Milena Lenderová řadí společenské katechismy do žánru normativní (preskriptivní) literatury. Na úvod je potřeba upřesnit, že se svým populárním stylem liší od publikací z oboru etiky či náboženských pojednání, svou obecností od tzv. domácích lékařů, lidových zdravotnědých příruček, které se problematikou chování také zabývají.⁴¹⁹ Příručky společenského chování jednotlivá pravidla pro společnost netvoří, nýbrž rutinu společenského chování zachycují.⁴²⁰ V rámci realizovaného výzkumu⁴²¹ byly analyzovány písemné prameny nejčastěji označovány příručkou, manuálem, průvodcem či slovníkem. Níže uvedené závěry jsou postaveny na deseti významných francouzských společenských příručkách z 19. a 20. století.

3 Základní pilíře společenské komunikace ve francouzské společnosti v 19. a 20. století

Identita jedince i jeho integrita do společnosti je záležitostí komunikace. Člověk prostřednictvím svého postoje ke společenským pravidlům komunikuje se společností a to v rovině symbolické. Ta může být srozumitelná jen specifickému okruhu lidí, určitému společenství.

⁴¹⁸ MONTANDON, A. *Dictionnaire raisonné de la politesse et du savoir-vivre: du Moyen Age à nos jours*. Paris: Editions du Seuil, 1995, 897 p. ISBN 20-202-2459-3.

⁴¹⁹ SLABÁKOVÁ, R. *Konstrukce maskulinní identity v minulosti a současnosti: koncepty, metody, perspektivy*. 1. vyd. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2012. 542 s. ISBN 978-80-7422-218-4 - Prof. PhDr. Milena Lenderová, CSc., v kapitole *Genderové stereotypy a konstrukt maskulinity ve společenských katechismech*.

⁴²⁰ ŠPAČEK, L. *Nová velká kniha etikety*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 2009. 268 s. ISBN 978-80-204-2096-1.

⁴²¹ JAVORKOVÁ, P. *Pravidla etikety ve francouzských příručkách společenského chování 19. a 20. století*. Olomouc, 2014. bakalářská práce (Bc.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Filozofická fakulta, 2014. Vedoucí diplomové práce Mgr. Pavla Slavíčková, Ph.D. Dostupné z http://theses.cz/id/gbyjdk/Javorkov_Pravidla_etikety_ve_francouzskch_spoleenskch_pru.pdf.

Společně sdílené symboly a znaky tvoří nejen předpoklad vzájemného dorozumění, ale zajišťují řád určitého společenství. Zároveň také umožňují skupinám sjednotit se a přijímat nové členy. Na tomto pozadí se vymezuje a upevňuje identita jedince.⁴²² Společenská pravidla se formují ve vztahu jednotlivce a společnosti, v rovině symbolů a rituálů.

3.1 Jedinec a jeho způsob sebe prezentace

Při osobním setkání předvídáme kategorii, sociální identitu spolu s jejími atributy jedince prostřednictvím prvního dojmu.⁴²³ Sebe prezentace v takovém případě představuje zvolení takového způsobu chování, které bude v souladu s tradicí a sociálním postavením dotyčného.⁴²⁴ Volba chování může vycházet z nastudování vhodného postupu stejnou mírou jako z osobních vlastností. V souvislosti s jedincem a jeho způsobem sebe prezentace hovoříme o tzv. sociální identitě, která představuje soubor charakteristických prvků, umožňující jedince zařadit do jednotlivých sociálních kategorií. Podle těchto kategorií jedinec volí svůj způsob sebe prezentace. Tělo pak prostřednictvím pohybu, řeči a oděvu získává svou sociální podobu.⁴²⁵

Jedinec je na základě svého těla posuzován v několika kategoriích, mezi něž řadíme vzhled, pohyb, gestikulaci, hygienu a zdobení se. Estetická rovina je spojením péči o tělo a oblékáním. Ideální spojení morálních a estetických hodnot představuje tzv. "homme aimable", ve volném překladu osoba, se níž je příjemné sdílet svou společnost.⁴²⁶ V 19. století pozorujeme větší důraz na vnější formy, na jejichž základě byly odvozovány kvality morální. Pro 19. a 20. století jsou význačné dva prvky sebe prezentace – harmonie a čistota.

Čistota se jako téma vyskytuje v příručkách v 19. i 20. století. Čistota byla vždy základním prvkem péče o zevnějšek a všeobecně chápána jako odraz čistoty vnitřní neboli morální. Nečistota a nedbalost poukazovaly na pochybení smyslu pro pořádek a lenost člověka nevážícího si dostatečně své osoby nebo projevujícího touto zvláštní nepřírozeností snahu zaujmout.⁴²⁷ Fyzická podoba měla odrážet čistotu vnitřní neboli morální. Neporušená morální čistota a čestnost dohromady představovaly dobrou pověst.

Péči o reputaci se autoři podrobně zabývali ve svých manuálech se snahou předat čtenáři podrobný návod k jejímu zachování. Vzhledem k velkému množství pravidel, která se k této tématice vztahují, lze tvrdit, že se jednalo o základ sociální identity. Autorka Elisabeth Celnart ve své publikaci uvádí: „Péče o reputaci je touženým výsledkem „bienséance“ směřem k sobě samému. Získáváme ji naplněním povinností vůči rodině a státu, čestností a morálními kvalitami, jménem a společenským postavením.“⁴²⁸ V 19. století se manuály společenského chování důsledně zabývaly péčí o dobrou pověst především u žen.

⁴²² SKARLANTOVÁ, J. *Oděv jako znak: sémiotické funkce oděvu a jejich axiologické proměny*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2007. 224 s. ISBN 978-80-7290-330-6.

⁴²³ GOFFMAN, E. *Stigma: poznámky k problému zvládnutí narušené identity*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 167 s. In: Most: moderní sociologické teorie; sv. 3. ISBN 80-86429-21-0.

⁴²⁴ GOFFMAN, E. *Všichni hrajeme divadlo: sebe prezentace v každodenním životě*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Studia Ypsilon, 1999. 247 s. ISBN 80-902482-4-1.

⁴²⁵ PICARD, D. *Politesse, savoir-vivre et relations sociales*. 1998, Paris. ISBN 2 13 049272.

⁴²⁶ GOUJON, A. Manuel de l'homme de bon ton : ou, Cérémonial de la bonne société, comprenant des notions sur la manière de faire les honneurs d'une table, sur l'art de dépecer et termine par un choix de jolis jeux de société, et de rondes à danser avec les airs notés [online]. [Paris]: Chez Parmantier ; Chez Audin, 1821. 306 s. Dostupné z <http://archive.org>.

⁴²⁷ Tamtéž.

⁴²⁸ BAYLE-MOUILARD, É.-F. *Nouveau manuel complet de la bonne compagnie, ou Guide de la politesse et de la bienséance...: nouvelle édition augmentée... / par Mme Celnart*. [Paris]: Roret, 1839. 1 vol. 349 s. Dostupné z <http://gallica.bnf.fr/>.

Jak moc ženám záleželo na tom, aby nevyvolaly ani náznak pochybnosti o jejich mravních kvalitách, dokazuje příručka autorky Celnart z roku 1839, kde popisuje fakt, že dámy do 30. let 19. století nesměly vycházet ven bez doprovodu. Na nákupy, návštěvy blízkých přátel nebo do kostela musela být dáma doprovázena komornou. Na slavnostní návštěvy měly sobodné ženy povoleno se dostavit pouze v doprovodu matky, popřípadě matčiny dobré známé, tzv. „chaperon“ (gardedámy), jež ji směla zastupovat. Starší dámy se nemohly na veřejnosti prezentovat bez doprovodu svého manžela či jiné postarší dámy. Pokud žena porušila pravidla týkající se péče o reputaci, následoval trest v podobě pomluv a nerozvážných útoků, jež často vedly k veřejnému opovržení. Takové opovržení se projevovalo chladným chováním ostatních členů skupiny a mohlo vést až k úplné ignoraci. Ženy, které se dané osobě snažily reputaci navrátit, riskovaly zničení té své.⁴²⁹

S morální čistotou úzce souvisel také způsob prezentace těla. Paul Reboux v příručce z roku 1930 cituje jednu z příruček 19. století, ve které autorka doporučuje vstávat s takovou opatrností, jež nedovolí ukázat žádnou část těla, a to dokonce ani v případě, že by byl dotýčný v místnosti úplně sám. Po probuzení bylo nutné zahalit vše, co stydlivost nemohla nechat odhalené, a to z respektu k bohu.⁴³⁰ Nahota představovala na konci 20. století Francouzům o poznání menší starosti. Podle autorky Marie-France Lecherbonnier více než polovinu z nich nepřipadá nenormální ukazovat se nahý před svými dětmi, a jen pouhá jedna čtvrtina si tuto praktiku doma výslovně zakázala.⁴³¹

Dalším důležitým a často zmiňovaným předpokladem vhodného prezentování zevnějšku se jeví harmonie. Harmonie se objevuje ve všech aspektech společenského chování a je základem úspěšné sebe prezentace a fungování společenských vztahů. Harmonie ve spojení s oblékáním, označována také jako elegance, tradičně představovala vznešenost a distingovanost. Nevyznačovala se pouze vhodnou kombinací jednotlivých prvků oblečení, ale také adekvátností vzhledem ke společnosti (místo, čas a příležitost) a k sobě samému (věk, postavení, image).

Manuály 19. století se velmi podrobně zabývaly harmonií a to zejména u pravidel dámského odívání v souvislosti s věkem a rodinným stavem. Svobodné dívky měly vždy dbát na to, aby jejich šaty byly méně okázalé, luxusní a zářivé než u vdaných žen.⁴³² Kašmírové šály, bohaté kožešiny a diamanty jim byly zapovězeny, stejně jako jakékoliv jiné oslnivé šperky. Příručky společenského chování uváděly seznam šperků, doporučovaných na základě materiálu, z něž byly vyrobeny, pro různé věkové skupiny. V příručkách 20. století už nebylo věku věnováno takové množství pravidel.⁴³³ Autoři zmiňovali věk jako jeden z důležitých faktorů, na který je důležité brát ohled při volbě oděvu, avšak pouze již v podobě doporučení za účelem dosažení harmonie a dobrého celkového dojmu.

Čas měl u volby oděvu neméně důležitou roli. Respektování času při výběru vhodných šatů nevyžadovalo nic jiného než disciplínu. Čím později se společenská událost konala, tím větší si vyžádala formálnost oděvu.⁴³⁴ V 19. století byl pro slavnostní oděv mužů z buržoazní třídy typický černý frak a vysoký klobouk. Na počátku 20. století vznikly nejasnosti ohledně volby vhodného společenského oděvu. Který z oděvu byl pro společenskou událost vhodnější – frak, anebo redingot? Tuto otázku ještě více zkomplikovala vzrůstající obliba smokingu.⁴³⁵ Eugène Marsan ve své příručce z

⁴²⁹ BAYLE-MOUILARD, É.-F. *Nouveau manuel complet de la bonne compagnie, ou Guide de la politesse et de la bienséance...: nouvelle édition augmentée...* / par Mme Celnart. [Paris]: Roret, 1839. 1 vol. 349 s. Dostupné z <http://gallica.bnf.fr/>.

⁴³⁰ REBOUX, P. *Le nouveau savoir-vivre*. Paris: Flammarion, 1930. 11, 282 s.

⁴³¹ LECHERBONNIER, M.-F. *Le Savoir-vivre : protocole et convivialité*. [Paris]: Albin Michel, 1994. 379 s. ISBN 978-2-2260-6724-1.

⁴³² Tamtéž.

⁴³³ ALQ, L. A. de R. de. *Le nouveau savoir-vivre universel* [online]. [Paris]: Bureaux des causeries familières, 1884. 316. s. Dostupné z <http://archive.org>.

⁴³⁴ PICARD, D. *Politesse, savoir-vivre et relations sociales*. 1998, Paris. ISBN 2 13 049272.

⁴³⁵ ROUVILLOIS, F. *Histoire de la politesse de la Révolution à nos jours*. [Paris]: Flammarion, 2008. 635 s. Champs histoire; 834. ISBN 978-2-08-121780-5.

roku 1926 popsal situaci takto: „*Kdybychom nebyli více než století navyklí nosit frak, nic by se nám nezdálo extravagantnější*“. Na večer autor doporučil nošení smokingu, jenž nahradil frak, stejně jako frak dříve vytlačil oblek à la française. Součástí formálního oblečení se postupně stalo sako a redingot či žaket byly používány výhradně k příležitosti svatby.⁴³⁶

Nejen věk a příležitost, ale také tvar těla rozhodoval o vhodném oděvu. Postoj k tělesným proporcím se ve 20. století významně odlišil od století předešlého. Dříve se snažily ženy přizpůsobit své tělo módě a deformovaly svou postavu do ideálního tvaru pomocí korzetu. Ke konci 19. století začali samotní autoři přílišné šněrování do korzetu označovat za následek chorobné závislosti na pěkné figurě a hovořilo se o možných zdravotních komplikacích, kterými byly například záněty žaludku, migrény, ale i nejisté nálady.⁴³⁷ Ve 20. století ženy začaly naopak volit vhodné oblečení ke své postavě.

Odlišit se od ostatních bylo v 19. století jedním z hlavních úkolů etikety. Umožňovalo vzdělanému člověku prokázat, že patří k vybrané společenské vrstvě a to pomocí již zmíněného vystupování, čistoty, elegance a dobrého vkusu. Pro člověka z vybrané společnosti byl v tomto období způsob oblékání základním krokem k tomu, aby byl společností vyhledáván a považován za člověka distingovaného. Muž svým oblečením soupeřil se svými soky, jakými byli zbohatlíci, sociálně výše postavení nebo muži vyššího intelektu. Žena měla za úkol získat svým oděvem respekt a oblibu u žen i mužů.⁴³⁸ Ve zlatém období buržoazie byl oděv považován za jeden z hlavních rozeznávacích prvků mezi členy. Jak moc důležité místo v měšťanské společnosti zastával, je patrné z velkého množství pravidel a omezení, která se ho týkala. Některým prvkům oblečení byla v této době věnována větší pozornost než jiným, a to pro jeho distinktivní charakter. Mezi tyto prvky lze zařadit klobouk, kravatu, rukavičky, kapesníček, vycházkovou hůl či deštník.

3.2 Společenské vztahy

Společenské rituály a jejich dodržování či naopak nedodržování jsou dalším prostředkem komunikace jedince ve společnosti, pomocí něhož prezentuje své hodnoty a postoje. Společenská pravidla slouží mimo jiné také jako návod k vytváření vztahů s ostatními lidmi. Rámec těchto vztahů tvoří konfrontace mezi jednotlivými představami a sociálními identitami. Etiketa v oblasti společenských vztahů zastává tři hlavní úkoly: umožňuje identifikovat člena společenství, buduje společnost na základě hierarchizování a ritualizování společenského chování a zabraňuje vstup nežádoucím osobám.⁴³⁹ V tomto ohledu se klíčovým prvkem pro udržení společenských vztahů jeví zachování reciprocity. Velmi důležitým sjednocujícím prvkem společnosti je dále konverzace, jež umožňuje členům skupiny ujistit se o její soudržnosti.

K identifikaci člena skupiny dochází primárně na základě pozdravu, jímž jedinec upozorňuje na svou přítomnost a zároveň dává najevo, že je také členem. Má silně reciproční charakter a odpověď je nutná. Rozdílná pravidla panovala pro členy společenství a jeho nečleny.⁴⁴⁰ V 19. století se při společenské události nezdravilo už u vstupu, ale přistupovalo se nejprve k paní domu. Naopak tomu bylo u cizích osob, jež přicházely na „visite de jour“ (denní návštěvu) nebo „réception du soir“ (večerní recepci). V takovém případě na sebe osoba skupině cizí upozorňovala větší mírou než její

⁴³⁶ MARSAN, E. *Savoir vivre en France et savoir s'habiller* [online]. [Paris]: Editions de France, 1926. 260 s. Dostupné z <http://gallica.bnf.fr/>.

⁴³⁷ DROHOJOWSKA, A.-J.-F.-A. *De la politesse et du bon ton, ou Devoirs d'une femme chrétienne dans le monde* [online]. [Paris]: V. Sarlit, 1878. 284 s. Dostupné z <http://gallica.bnf.fr/>.

⁴³⁸ ALQ, L. A. de R. de. *Le nouveau savoir-vivre universel* [online]. [Paris]: Bureaux des causeries familiaires, 1884. 316. s. Dostupné z <http://archive.org>.

⁴³⁹ PICARD, D. *Politesse, savoir-vivre et relations sociales*. 1998, Paris. ISBN 2 13 049272.

⁴⁴⁰ ALQ, L. A. de R. de. *Le nouveau savoir-vivre universel* [online]. [Paris]: Bureaux des causeries familiaires, 1884. 316. s. Dostupné z <http://archive.org>.

člen.⁴⁴¹ Dalším účelem pozdravu, a to zpravidla u mužů, bylo prokázat čestné úmysly. V 19. století byl muž na venkově povinnován pozdravit náhodně potkanou ženu či skupinu žen. Tímto gestem dal najevo, že je má v úmyslu chránit a ne ohrožovat.⁴⁴² Ve Francii se v 19. a 20. století se objevily tyto druhy pozdravu: pozdrav úklonem, smeknutí klobouku, podání ruky, políbení ruky tzv. „baisemain“ a políbení tváře. Při nastudování jednotlivých typů pozdravu je patrné, že se jedná o jeden z aspektů společenského chování, u kterého je zachována totožná vnější podoba, avšak ne vždy je zachován i původní význam.

Při podání ruky zůstala zachována forma, avšak jeho původnímu významu postupně přestávala být věnována pozornost. Navzdory skutečnosti, že se výraz „podání ruky“, ve francouzštině „poignée de main“ ve Francii nevyskytoval dříve než v 19. století, samotný zvyk sahá až do dob starověké Římské říše. Pro Římany představovala dlaň věrnost, propletení rukou symbol jednoty srdcí.⁴⁴³ Na konci 19. století přetrvávalo podání rukou jako symbol utvrzení nově navázaného vztahu a projev sympatií. Nejznámější francouzská autorka příruček etikety, baronka Staff, dokonce radila nepodávat ruku lidem, s nimiž se setkáváme poprvé. Znak svědectví o náklonnosti a loajalitě však postupně ztrácel svou původní hodnotu. Po I. světové válce se již naprosto běžné potřesení rukou považuje za nejjednodušší variantu pozdravu.

U pozdravu typu „baisemain“ neboli „políbení ruky“ jsme naopak svědky postupného opatřování zvyku větším množstvím pravidel a návratu k jeho původní formě. Polibek ruky původně vycházel ze středověkých lenních stavů mezi vazalem a vrchností. V následujících obdobích se stal projevem zdvořilosti. Rozdíl pozorujeme v osobě, která rozhodovala o tom, zda se uskuteční tento typ pozdravu či nikoliv. Zatímco na počátku 20. století žena iniciovala polibek ruky sundáním rukavice a rozhodnutí tudíž spočívalo výhradně na ní, pak na konci 20. století je to právě muž, kdo rozhodne, zda je tento typ pozdravu vhodný k dané příležitosti.

Dalším nástrojem komunikace členů společenství je představování. Představuje se za účelem iniciování kontaktu mezi lidmi, jež jsou sobě navzájem neznámí. Probíhá pomocí prostředníka, jímž je člověk známý oběma stranám, a tudíž dokáže spojit identity se sociálním postavením. Rituál představování umožňuje vstoupit do vztahu s minimálním rizikem a respektování dohodnutých konvencí již od prvního setkání symbolizuje možnost komunikace na základě společných pravidel.⁴⁴⁴ U představování rovněž platí zachování hierarchie. Podle autorky baronky Staff Francoizi v 19. století nebyli tak přísní v otázkách představování jako Angličané. Situace, kdy byly v místnosti přítomny osoby, jež navzájem neznaly svá jména, byla ve Francii běžná. V takovém případě host předpokládal, že hostitel pozval výhradně samé společensky významné osoby a bál se, že by byl s nimi konfrontován. Iniciativa představování na společensky významné události nenáležela vždy výhradně hostiteli nebo hostitelce. Každý muž se prezentoval ženě, která se nacházela v jeho blízkosti, opomenul-li tak pán či paní domu učinit.⁴⁴⁵

Tykání a vykání bylo v historii nejvýraznějším prostředkem distinkce a nejčastěji podléhalo změnám, jež francouzská společnost nejvíce pocítila po Velké francouzské revoluci. Přejít z vykání na tykání, vyjma projevů agrese, transformuje vztahy k lepšímu. Rozhodnutí zda bude použito tykání nebo vykání vychází na konci 20. století více z psychologie nežli ze zažitého zvyku.⁴⁴⁶ Otázka tykání je vnímána výhradně jako záležitost temperamentu a poukazuje na rozdíly mezi jednotlivými regiony.

⁴⁴¹ Tamtéž.

⁴⁴² STAFFE, B. *Usages du monde: règles du savoir-vivre dans la société moderne*. [Paris]: V. Havard.

⁴⁴³ MARSAN, E. *Savoir vivre en France et savoir s'habiller* [online]. [Paris]: Editions de France, 1926. 260 s. Dostupné z <http://gallica.bnf.fr/>.

⁴⁴⁴ PICARD, D. *Politesse, savoir-vivre et relations sociales*. 1998, Paris. ISBN 2 13 049272.

⁴⁴⁵ TAFFE, B. *Usages du monde: règles du savoir-vivre dans la société moderne*. [Paris]: V. Havard.

⁴⁴⁶ LECHERBONNIER, M.-F. *Le Savoir-vivre : protocole et convivialité*. [Paris]: Albin Michel, 1994. 379 s. ISBN 978-2-2260-6724-1.

Jestliže obyvatelé měst na sever od řeky Loire považují vykání mezi známými za atribut dobrého společenského postavení, pak v Marseille bude považováno za směšnou afektovanost. Příručka z konce 20. století poukazuje na skutečnost, že více než polovina Francouzů spojuje nabídnutí tykání při prvním setkání s agresí.⁴⁴⁷

Sjednocujícím prvkem skupiny je princip reciprocity. Významnou roli hraje u návštěv, pozdravu, korespondence a předávání dárků. Návštěvy tradičně umožňují přiblížit jednoho člověka druhému a vytvořit užší vztahy než jsou jen ty obchodní nebo ze zájmu. Návštěvy měly být vzájemné a vždy se oplácet. Ve 20. století zůstává zachována formalita zděděná z minulosti, kdy návštěvy odpovídaly nezbytnosti společenského života. Návštěva je další ukázkou toho, jak se společenské skupiny bránily nežádoucím členům. Na návštěvu nebylo možné vstoupit bez pozvání či bez toho aby byla přítomnost hosta oznámena. Za období buržoazie existovalo hned několik typů návštěv, jež byly v následujícím století značně zredukovány nebo nahrazeny navštívenkou či telefonátem. K suplování návštěv sloužily tzv. navštívenky, jež se postupem času transformovaly do podoby dnešních vizitek. Jejich primárním účelem nebylo skutečné nahrazení návštěvy, ale udržení kontaktu s danou osobou. Navštívenky byly opatřeny zkratkami p.p.c (pour prendre congé, v překladu na rozloučenou), čímž oznamovaly fakt, že dotyčná osoba se chystá na nějaký čas vycestovat nebo zkratkou e.p. (en personne) oznamující, že se dotyčný dostavil osobně. Později byla poslední zkratka nahrazena zahýbáním rohu.⁴⁴⁸ V soukromé sféře se používaly navštívenky až do 90. let 19. století, kdy posloužily ke stručné korespondenci jako pozvánka, omluva, blahopřání, poděkování. Postupně se přesunula navštívenka do obchodní sféry v podobě vizitky a získala po americkém vzoru rozměry kreditní karty. Ve Francii se vyjma doktorské a právnické profese tituly na vizitkách neuvádějí a vizitky se předávají až po konverzaci.⁴⁴⁹

Za základní pilíř sociálních vztahů ve francouzské společnosti je tradičně považována konverzace, jež by měla vždy probíhat tak, aby umožnila každému zúčastněnému zachovat svou tvář.⁴⁵⁰ Konverzace se dotýká tzv. „bienséance“ materiální (fyzické projevy orgánů konverzace, pohyby, způsob naslouchání, výslovnost, gramatika) a „bienséance“ morální (duch konverzace, decentnost, respektování práv druhých).⁴⁵¹ Ze všech podob slovních výměn je konverzace tou nejjemnější. Jestliže rozhovor vyžaduje užitečnou a logickou diskuzi, debata vyhledává kontrasty, pak konverzace dokáže odhalit jemné rozdíly spojené s kvalitou společenských vztahů. Nevyžaduje intelektuální, psychologickou nebo morální převahu, nýbrž vytváření harmonie přiblížením svého pohledu na věc.⁴⁵² Jedná se o sjednocující prvek společnosti. Téma se přizpůsobuje vkusu většiny, čímž se skupina ujišťuje o sdílených hodnotách.

4 Závěr

Tato práce se zabývala vývojem společenských pravidel ve Francii v posledních dvou stoletích, konkrétně od období Restaurace Bourbonů a rozmachu buržoazní třídy do konce 20. století. Jejím cílem bylo analyzovat vývoj pravidel etikety v jedné určité zemi, v různých historických obdobích. Tento způsob dokázal velmi dobře specifikovat klíčové hodnoty zkoumané kultury. Výsledky analýzy dokazují fakt, že navzdory probíhajícím proměnám ve francouzské společnosti se pravidla

⁴⁴⁷ CHARLES-ROUX, E. *Guide du savoir-vivre*. [Paris]: Grasset, 1965. 285 s.

⁴⁴⁸ BAYLE-MOUIILLARD, É.-F. *Nouveau manuel complet de la bonne compagnie, ou Guide de la politesse et de la bienséance...: nouvelle édition augmentée...* / par Mme Celnart. [Paris]: Roret, 1839. 1 vol. 349 s. Dostupné z <http://gallica.bnf.fr/>.

⁴⁴⁹ LECHERBONNIER, M.-F. *Le Savoir-vivre : protocole et convivialité*. [Paris]: Albin Michel, 1994. 379 s. ISBN 978-2-2260-6724-1.

⁴⁵⁰ GOFFMAN, E. *Interaction Ritual: Essays in Face-to-Face Behavior*. Harmondsworth: Penguin Books. 1967.

⁴⁵¹ BAYLE-MOUIILLARD, É.-F. *Nouveau manuel complet de la bonne compagnie, ou Guide de la politesse et de la bienséance...: nouvelle édition augmentée...* / par Mme Celnart. [Paris]: Roret, 1839. 1 vol. 349 s. Dostupné z <http://gallica.bnf.fr/>.

⁴⁵² LECHERBONNIER, M.-F. *Le Savoir-vivre : protocole et convivialité*. [Paris]: Albin Michel, 1994. 379 s. ISBN 978-2-2260-6724-1.

společenského chování neměnila tak markantním způsobem, jak by se dalo předpokládat, a základní elementy společenské komunikace zůstaly u velkého množství z nich zachovány. Pro pochopení konkrétních odlišností dvou kultur by bylo zajímavé identifikovat totožným způsobem klíčové prvky kultury jiné země a porovnat je mezi sebou. Právě takovéto porovnání by mohlo umožnit nalézt a odůvodnit odlišnosti mezi nimi a zároveň podat návod na vhodnou společenskou komunikaci

Literatura:

ALQ, L. A. de R. de. Le nouveau savoir-vivre universel [online]. [Paris]: Bureaux des causeries familiales, 1884. 316. s. Dostupné z <http://archive.org>.

BAYLE-MOULLARD, É.-F. Nouveau manuel complet de la bonne compagnie, ou Guide de la politesse et de la bienséance...: nouvelle édition augmentée... / par Mme Celnart. [Paris]: Roret, 1839. 1 vol. 349 s. Dostupné z <http://gallica.bnf.fr/>.

DENUELLE, S. *Le Petit Larousse du Savoir-Vivre aujourd'hui*. Larousse, 2011. 620 s. ISBN 978-2035854360.

DROHOJOWSKA, A.-J.-F.-A. De la politesse et du bon ton, ou Devoirs d'une femme chrétienne dans le monde [online]. [Paris]: V. Sarlit, 1878. 284 s. Dostupné z <http://gallica.bnf.fr/>.

GOFFMAN, E. *Interaction Ritual: Essays in Face-to-Face Behavior*. Harmondsworth: Penguin Books. 1967.

GOFFMAN, E. *Stigma: poznámky k problému zvládnutí narušené identity*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 167 s. In: *Most: moderní sociologické teorie*; sv. 3. ISBN 80-86429-21-0.

GOFFMAN, E. *Všichni hrajeme divadlo: sebeprezentace v každodenním životě*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Studia Ypsilon, 1999. 247 s. ISBN 80-902482-4-1.

GOUJON, A. Manuel de l'homme de bon ton : ou, Cérémonial de la bonne société, comprenant des notions sur la manière de faire les honneurs d'une table, sur l'art de dépecer et termine par un choix de jolis jeux de société, et de rondes à danser avec les airs notés [online]. [Paris]: Chez Parmantier ; Chez Audin, 1821. 306 s. Dostupné z <http://archive.org>.

CHARLES-ROUX, E. *Guide du savoir-vivre*. [Paris]: Grasset, 1965. 285 s.

JAVORKOVÁ, P. Pravidla etikety ve francouzských příručkách společenského chování 19. a 20. století. Olomouc, 2014. bakalářská práce (Bc.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Filozofická fakulta, 2014. Vedoucí diplomové práce Mgr. Pavla Slavíčková, Ph.D. Dostupné z http://theses.cz/id/gbyjdk/Javorkov_Pravidla_etikety_ve_francouzskch_spoleenskch_pru.pdf.

LECHERBONNIER, M.-F. *Le Savoir-vivre : protocole et convivialité*. [Paris]: Albin Michel, 1994. 379 s. ISBN 978-2-2260-6724-1.

MARSAN, E. Savoir vivre en France et savoir s'habiller [online]. [Paris]: Editions de France, 1926. 260 s. Dostupné z <http://gallica.bnf.fr/>.

MONTANDON, A. *Dictionnaire raisonné de la politesse et du savoir-vivre: du Moyen Age à nos jours*. Paris: Editions du Seuil, 1995, 897 p. ISBN 20-202-2459-3.

PICARD, D. *Politesse, savoir-vivre et relations sociales*. 1998, Paris. ISBN 2 13 049272.

REBOUX, P. *Le nouveau savoir-vivre*. Paris: Flammarion, 1930. 11, 282 s.

ROUVILLOIS, F. *Histoire de la politesse de la Révolution à nos jours*. [Paris]: Flammarion, 2008. 635 s. Champs histoire; 834. ISBN 978-2-08-121780-5.

SKARLANTOVÁ, J. *Oděv jako znak: sémiotické funkce oděvu a jejich axiologické proměny*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2007. 224 s. ISBN 978-80-7290-330-6.

SLABÁKOVÁ, R. *Konstrukce maskulinní identity v minulosti a současnosti: koncepty, metody, perspektivy*. 1. vyd. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2012. 542 s. ISBN 978-80-7422-218-4 - Prof. PhDr. Milena Lenderová, CSc., v kapitole *Genderové stereotypy a konstrukt maskulinity ve společenských katechismech*.

STAFFE, B. *Usages du monde: règles du savoir-vivre dans la société moderne*. [Paris]: V. Havard.

ŠPAČEK, L. *Nová velká kniha etikety*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 2009. 268 s. ISBN 978-80-204-2096-1.

Kontakt:

Bc. Petra Javorková
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8
771 47 Olomouc
Česká republika
www.kae.upol.cz

Krátká informace o autorce:

Autorka Bc. Petra Javorková je studentkou magisterského oboru Odborná francouzština pro hospodářskou praxi na Univerzitě Palackého v Olomouci. Na Katedře aplikované ekonomie se pod odborným vedením Mgr. Pavly Slavičkové, Ph.D. věnuje problematice historie společenských pravidel.

MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKY VE VEŘEJNÝCH ZAKÁZKÁCH STATUTÁRNÍCH MĚST V ČESKÉ REPUBLICĚ

SMALL AND MEDIUM SIZE ENTERPRISES IN PUBLIC CONTRACTS OF THE STATUTORY CITIES (BURGH) IN THE CZECH REPUBLIC

Tereza STLOUKALOVÁ, Kristína SRDOŠOVÁ, Iva ČUPROVÁ, Martin VYKLICKÝ, Radek JURČÍK

Mendel University in Brno

Anotace: Příspěvek se zabývá vztahem veřejných zakázek a jejich realizaci malými a středními podniky s regionálním aspektem. Tento článek poukazuje na skutečnost, že novou politikou v rámci EU je podpora malých a středních podniků v rámci veřejných zakázek. Článek se zabývá vybranými prostorovými relacemi veřejných zakázek v České republice. Předmětem zájmu jsou veřejné zakázky zadávané statutárními městy České republiky. Článek poukazuje na skutečnost, že existuje silný podíl veřejných zakázek zadávaných malým a středním podnikům v rámci veřejných zakázek zadávaných statutárními městy v České republice a rovněž poukazuje na to, že poměrně značný podíl finanční alokace veřejných zakázek se realizuje v příslušném statutárním městě.

Abstract: The paper explores the relationship between procurement and implementation SMEs with the regional aspect. This article highlights the fact that the new policy within the EU is to support SMEs in public procurement. The article deals with some spatial relations of public contracts in the Czech Republic. Focus is on public contracts awarded statutory cities of the Czech Republic. The article points out that there is a strong share of public contracts awarded to SMEs in public contracts awarded statutory towns in the Czech Republic and also points out that a high proportion of financial allocation of public procurement is carried out in the relevant statutory city.

Klíčová slova: statutární města, malé a střední podniky, veřejné zakázky, vztah mezi veřejnými zakázkami a SME

Keywords: Statutory cities, Small and Medium Sized Enterprises, public contracts, relation between public contracts and SMEs

Afiliace ke grantu: Příspěvek je vypracován v rámci řešení projektu IGA Small and Medium Size Enterprises in the public contracts registered by the Mendel University in Brno under the registration number PEF_TP_2015_17. The contribution is processed as an output of a research project IGA *Small and Medium Size Enterprises in the public contracts* registered by the Mendel University in Brno under the registration number PEF_TP_2015_17.

1 Metodologie

Tento příspěvek se zabývá malými a středními podniky a jejich významem ve veřejných zakázkách zadávaných statutárními městy jako významnými zadavateli veřejných zakázek v České republice. Jsou zkoumány nástroje, jak podpořit malé a střední podniky v rámci legislativního vývoje, což zdůrazňují nové zadávací směrnice, jejichž jedním z hlavních účelů je podpora malých a středních podniků. Dále, jsou zkoumány veřejné zakázky zadávané statutárními městy definovanými v zákoně o obcích. Je zkoumán stanovený počet veřejných zakázek, a jaký podíl na jejich zadání mají malé a střední podniky. Rovněž se zabývá finanční alokací veřejných prostředků ve statutárních městech a podílem vítězných dodavatelů, kteří mají sídlo v daném statutárním městě. V rámci řešení výzkumných otázek, kolik veřejných zakázek získali malé a střední podniky v rámci veřejných zakázek zadávaných příslušným statutárním městem a jaký byl jejich finanční objem (výzkumná otázka č. 1) a jaký je podíl veřejných zakázek získaných ve statutárním městě malými a středními podniky na celkovém objemu veřejných zakázek a zda vítězní dodavatelé mají sídlo ve statutárním městě, v rámci kterého uspěli ve veřejné zakázce (výzkumná otázka č. 2), byl použit Věstník veřejných zakázek⁴⁵³, jehož provoz zajišťuje Ministerstvo pro místní rozvoj. Z tohoto zdroje byly získány informace o veřejných zakázkách ke stavu k lednu 2015. S využitím tohoto zdroje byly získány informace o celkem 6325 veřejných zakázkách. V tabulce č. 1 jsou uvedeny atributy nezbytné pro zodpovězení výše uvedených výzkumných otázek.

Tab. 1: Přehled použitých parametrů z Věstníku veřejných zakázek

Atribut	Charakteristika
Název	Název zakázky (zdroj IS VZ)
Cena zakázky	Hodnota veřejné zakázky v Kč (zdroj IS VZ)
Dodavatel	Název dodavatele (zdroj IS VZ) Město sídla dodavatele (zdroj komerční databáze Albertina) Charakter dodavatele (jde o malý a střední podnik?, zdroj komerční databáze Albertina) Sídlo dodavatele vzhledem k vymezení regionů se soustředěnou podporou státu
Zadavatel	Město sídla zadavatele (zdroj komerční databáze Albertina)

Pro úplnost se sluší uvést, že malé a střední podniky (SMEs) jsou podle evropských předpisů definovány jako podniky s méně než 250 zaměstnanci a obratem nižším než 50 miliónů euro.⁴⁵⁴ Vzhledem k tomu, že tvoří celkem 90 % podniků v rámci EU a jejich podíl na vytváření pracovních míst a zaměstnanosti je větší než 75 %, jsou považovány za páteř regionální a celoevropské

⁴⁵³ Věstník veřejných zakázek (VVZ) [online]. cit. 2015-6-30. Dostupné z: <http://www.vestnikverejnychzakazek.cz>.

⁴⁵⁴ ZÁBOJ, M., VAJČNEROVÁ, I., PEPRNÝ, A. *Aliance malých a středních podniků v maloobchodu a cestovním ruchu*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2011.

ekonomiky a tyto podniky si vydobily zvláštní postavení v rámci evropských politik a rovněž v oblasti veřejných zakázek.⁴⁵⁵ V rámci Jednotného evropského aktu je deklarováno, že se má umožnit přístup malých a středních podniků k veřejným zakázkám, neboť jejich hospodářská činnost je prospěšná v regionálních i globálním pojetí.⁴⁵⁶ V rámci České republiky byly zvoleny ke zkoumání veřejné zakázky statutárních měst, neboť statutární města jsou významným prvkem regionálního uspořádání České republiky.⁴⁵⁷

V rámci preferencí malých a středních podniků se vedoucí diskuse, jakým způsobem tyto podniky „zvýhodnit“ či „nezvýhodnit“ v rámci veřejných zakázek, neboť je zřejmé, že realizace veřejných zakázek místními podniky, mezi něž povětšinou patří malé a střední podniky, má vliv na rozvoj daného regionu a města.⁴⁵⁸ Uvedené vede rovněž k odstraňování regionálních disparit.⁴⁵⁹ V rámci zvýhodnění malých a středních podniků byly diskutovány zejména legislativní nástroje, jak je podpořit s tím, že diskuse byly a v rovněž přímého zvýhodnění formou jejich povinného podílu na veřejných zakázkách (americká cesta), či nepřímého zvýhodnění, tedy nastavení systému zadávání veřejných zakázek, který svým pojetím SMEs neznevýhodňuje, což bylo shledáno jako vhodný způsob, který není v rozporu s vnitřním trhem EU a mezinárodními závazky EU.⁴⁶⁰ Uvedené vyústilo k přijetí nových zadávacích směrnic (směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/24/EU), která ve vztahu k SMEs obsahuje následující ustanovení.

Omezení předkládaných dokladů s tímto odůvodněním. Mnohé hospodářské subjekty, a zejména malé a střední podniky, spatřují vážnou překážku své účasti v zadávacích řízeních v administrativní zátěži vyplývající z toho, že musí předkládat značný počet osvědčení nebo jiných dokumentů, jež souvisejí s kritérii pro vyloučení a výběr. Omezení takových požadavků, například na základě využití jednotného evropského osvědčení pro veřejné zakázky sestávajícího z aktualizovaného vlastního prohlášení, by mohlo vést k významnému zjednodušení výhodnému jak pro veřejné zadavatele, tak pro hospodářské subjekty.

Omezením centrálních nákupů s odůvodněním, že na trzích Unie v oblasti veřejných zakázek se objevuje silná tendence k soustředění poptávky veřejných kupujících s cílem dosáhnout úspor z rozsahu, včetně nižších cen a transakčních nákladů, a zlepšování a profesionalizace řízení zadávání veřejných zakázek. Toho lze dosáhnout soustředěním nákupů buď podle počtu zúčastněných veřejných zadavatelů, nebo podle průběžného objemu a průběžné hodnoty. Avšak soustředění a centralizaci nákupů by měly být pečlivě sledovány, aby se zabránilo nadměrnému soustředění kupní síly a nekalé soutěži a aby byla zachována transparentnost, hospodářská soutěž a rovněž možnosti malých a středních podniků ohledně jejich přístupu na trh.

Neslučováním věcně nesouvisejících veřejných zakázek s tím, že za účelem zlepšení možností malých a středních podniků účastnit se rozsáhlých dynamických nákupních systémů, například takových, jež

⁴⁵⁵ WAGNEROVÁ, E., ŠEBESTOVÁ, J. *Podnikání v malé a střední firmě*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2007, p. 215.

⁴⁵⁶ WOKOUN, R., PELUCHA, M. *Knowledge Economy as the modern phenomenon of competitiveness of States and Regions*. In: Klímová, V., Žitek, V. (eds.) 14th International Colloquium on Regional Sciences. Brno: Masaryk University. 2011, pp. 25-36.

⁴⁵⁷ MĚRTLOVÁ, L. *Porovnání krajů NUTS II Jihovýchod*. In: Klímová, V., Žitek, V. (eds.) 14th International Colloquium on Regional Sciences. Brno: Masaryk University, 2011, pp. 25-36. ISBN 978-80-210-5513-1.

⁴⁵⁸ COOKE, P., PICCALUGA, A. *Regional development in the knowledge economy*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group, 2006.

⁴⁵⁹ KUTSCHERAUER, A. *Disparity v dlouhodobém vývoji regionů České republiky*. In: Klímová, V., Žitek, V. (eds.) 14th International Colloquium on Regional Sciences. Brno: Masaryk University, 2011, pp. 25-36. ISBN 978-80-210-5513-1.

⁴⁶⁰ JURCIK, R. *Green Procurement of Public Contracts - Introduction and Present Situation*. In: Furova, L., Spalkova, D. Proceedings Conference: 17th International Conference on Current Trends in Public Sector Research, 2013.

provozuje centrální zadavatel, by měl dotčený veřejný zadavatel mít možnost rozdělit systém na objektivně vymezené kategorie výrobků, stavebních prací nebo služeb. Tyto kategorie by měly být vymezeny na základě objektivních faktorů, k nimž může patřit například maximální přípustný rozsah jednotlivých veřejných zakázek, jež mají být v dané kategorii zadány, nebo konkrétní zeměpisná oblast, v níž se jednotlivé veřejné zakázky budou následně provádět. Je-li dynamický nákupní systém rozdělen do kategorií, měl by veřejný zadavatel uplatňovat kritéria pro výběr přiměřená vlastnostem příslušné kategorie.

2 Statutární města a veřejné zakázky

V rámci organizace veřejné správy hrají významnou roli obce a města. Městská samospráva má dlouhou tradici. Z cca 6300 obcí je 602 měst a z nich je 25 statutárních měst. Podle § 4 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, statutárními městy jsou Kladno, České Budějovice, Plzeň, Karlovy Vary, Ústí nad Labem, Liberec, Jablonec nad Nisou, Hradec Králové, Pardubice, Jihlava, Brno, Zlín, Olomouc, Přerov, Chomutov, Děčín, Frýdek-Místek, Ostrava, Opava, Havířov, Most, Teplice, Karviná, Mladá Boleslav a Prostějov.

2.1 Počet veřejných zakázek realizovaných malými a středními podniky v jednotlivých statutárních městech a jejich celková finanční alokace

V tabulce 2 je zkoumán počet veřejných zakázek, které získaly malé a střední podniky v jednotlivých statutárních městech a jaká byla jejich finanční hodnota. I když hodnocení nepodává vyčerpávající obraz o vztahu veřejných zakázek zadávaných statutárními městy a malými a středními podniky, z pohledu rozvoje regionů jde o vhodná data pro odpověď na první výzkumnou otázku, výše uvedenou.

Tab. 2: Počty veřejných zakázek získaných SMEs v jednotlivých statutárních městech a celkové finanční alokaci těchto veřejných zakázek, statutární město v roli zadavatele; bez hlavního města Prahy; stav IS VZ (2015) k lednu 2015

Statutární město	Počet veřejných zakázek	Celková finanční alokace v mld. Kč
Kladno	48	6,5
České Budějovice	66	4,1
Plzeň	165	1,9
Karlovy Vary	51	6,9
Ústí nad Labem	111	1,8
Liberec	99	8,2
Jablonec nad Nisou	64	8,9
Hradec Králové	88	6,2
Pardubice	84	4,2
Jihlava	66	7,2
Brno	333	13,1
Zlín	214	9,1
Olomouc	303	5,3
Přerov	63	4,8
Chomutov	86	5,1

Děčín	55	3,2
Frýdek-Místek	68	4,1
Ostrava	289	11,2
Opava	87	6,8
Havířov	105	8,9
Most	99	8,9
Teplice	82	5,5
Karviná	55	3,2
Mladá Boleslav	65	4,5
Prostějov	44	5,2

Zdroj: vlastní zpracování na základě IS VZ

Z tabulky č. 2 plyne, že existuje vysoký a významný podíl malých a středních podniků na veřejných zakázkách zadávaných v jednotlivých statutárních městech. Z tohoto pohledu je možné dovodit, že veřejné zakázky slouží jako významný nástroj pro rozvoj statutárního města a rovněž, že je významný podíl malých a středních podniků v rámci regionální ekonomiky daného statutárního města s významnou finanční alokací.

Podíl malých a středních podniků na všech veřejných zakázkách statutárních měst obsažených ve Věstníku veřejných zakázek (2015)⁴⁶¹ obsahuje tabulka č. 3, která rovněž obsahuje údaje o tom, zda daný malý a střední podnik, kterému byla přidělena veřejná zakázka, má sídlo v daném statutárním městě.

Tab. 3: Podíly veřejných zakázek zadávaných ve statutárních městech malým a středním podnikům a zohlednění sídla dodavatelů (bez hl.m.Prahy); stav IS VZ k lednu 2015

Statutární město	Počet dodavatelů SMEs, kteří mají sídlo ve statutárním městě, kde získali veřejnou zakázku	Počet dodavatelů, kteří získali veřejnou zakázku a jsou malými a středními podniky
Kladno	58 %	91 %
České Budějovice	52 %	89 %
Plzeň	64 %	94 %
Karlovy Vary	67 %	89 %
Ústí nad Labem	53 %	91 %
Liberec	74 %	90 %
Jablonec nad Nisou	54 %	92 %
Hradec Králové	56 %	91 %
Pardubice	63 %	89 %
Jihlava	71 %	95 %
Brno	76 %	93 %

⁴⁶¹ Věstník veřejných zakázek (VVZ) [online]. cit. 2015-6-30. Dostupné z: <http://www.vestnikverejnychzakazek.cz>.

Zlín	60 %	95 %
Olomouc	62 %	90 %
Přerov	66 %	89 %
Chomutov	62 %	88 %
Děčín	63 %	93 %
Frýdek-Místek	64 %	91 %
Ostrava	60 %	90 %
Opava	59 %	87 %
Havířov	62 %	89 %
Most	64 %	93 %
Teplice	66 %	90 %
Karviná	60 %	90 %
Mladá Boleslav	58 %	88 %
Prostějov	59 %	86 %

Zdroj: vlastní zpracování na základě IS VZ

Z tabulky č. 3 vyplývá, že existuje vysoký podíl vítězných dodavatelů na veřejných zakázkách zadávaných statutárními městy. Jde o poměrně podíl 86 až 95 %, což je vysoký podíl malých a středních podniků v rámci podlimitních a nadlimitních veřejných zakázek zadávaných statutárními městy a jde o podíl, který přesahuje podíl malých a středních podniků na veřejných zakázkách v Evropské unii, tedy u nadlimitních veřejných zakázek v České republice.⁴⁶²

Uvedené lze vysvětlit tím, že se veřejných zakázek mnohdy účastní dodavatelé, u nichž hlavním předmětem činnosti je obchodní činnost, „přeprdej“ a tedy i např. veřejné zakázky na počítače a licence Microsoft Office dodávají malé a střední podniky, byť jde o produkt velké nadnárodní společnosti. V rámci daného zkoumání nebyli zohledňováni subdodavatelé těchto vítězných malých a středních podniků, kteří mohou být většími podniky.

Z tabulky č. 3 rovněž plyne, skutečnost, že ve všech statutárních městech je převážná většina veřejných zakázek zadána malému a střednímu podniku se sídlem v daném statutárním městě. Jde o uzavřenost finanční alokace všech statutárních měst s tím, že ve velké většině z nich hrají významnou roli mimo SMEs se sídlem v daném statutárním městě.

2.2 Význam malých a středních podniků ve veřejných zakázkách

V dané souvislosti se rovněž sluší poukázat na skutečnost, že pro regionální struktury má význam nejenom podíl SMEs na veřejných zakázkách⁴⁶³ a regionálních politik⁴⁶⁴. V rámci nich lze nastavovat

⁴⁶² JURCIK, R. *Green Procurement of Public Contracts - Introduction and Present Situation*. In: Furova, L., Spalkova, D. *Proceedings Conference: 17th International Conference on Current Trends in Public Sector Research*, 2013.

⁴⁶³ OCHRANA, F., MAAYTOVÁ, A. *Východiska pro vytváření transparentního a nekorupčního systému zadávání veřejných zakázek*. *Ekonomický časopis*, roč. 60, č. 7, 2012, pp. 732-745.

Srovnání s: PAVEL, J. *Analýza vlivu míry konkurence na cenu rozsáhlých staveb dopravní infrastruktury*. *Politická ekonomie*. č. 58, 2010, pp. 343--356.

sociální, environmentální a regionální aspekty a rovněž touto politikou podporovat sociální a ekonomický rozvoj obcí a regionů.⁴⁶⁵ V daném směru lze tedy doporučit vést diskuse o prohloubení spolupráce při řešení místní nezaměstnanosti a hlubšího rozvoje malého a středního podnikání.⁴⁶⁶ Uvedeným by se měly statutární města více zabývat.

3 Závěr

K posílení role malých a středních podniků v EU, lze uvést, že jejich role v České republice v rámci veřejných zakázek statutárních měst je významná, což je dáno tím, že tito dodavatelé povětšinou nevyrábí nabízené zboží či poskytují služby. Lze proto uzavřít, že existuje přímý vztah mezi městskými dodavateli a městy, ve kterých jsou získávány veřejné zakázky.

Literatura:

DANĚK, D. Možnost virtuálního vzdělávání pro malé a střední podniky v ČR [online]. cit. 2004-11-24. Dostupné z: <http://www.ustaf.cz/djdd/dipl/diplomka.htm>.

COOKE, P., PICCALUGA, A. *Regional development in the knowledge economy*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group, 2006.

JURCIK, R. *Green Procurement of Public Contracts - Introduction and Present Situation*. In: Furova, L., Spalkova, D. Proceedings Conference: 17th International Conference on Current Trends in Public Sector Research, 2013.

KUTSCHERAUER, A. *Disparity v dlouhodobém vývoji regionů České republiky*. In: Klímová, V., Žítek, V. (eds.) 14th International Colloquium on Regional Sciences. Brno: Masaryk University, 2011, pp. 25-36. ISBN 978-80-210-5513-1.

MĚRTLOVÁ, L. *Porovnání krajů NUTS II Jihovýchod*. In: Klímová, V., Žítek, V. (eds.) 14th International Colloquium on Regional Sciences. Brno: Masaryk University, 2011, pp. 25-36. ISBN 978-80-210-5513-1.

OCHRANA, F., MAAYTOVÁ, A. Východiska pro vytváření transparentního a nekorupčního systému zadávání veřejných zakázek. *Ekonomický časopis*, roč. 60, č. 7, 2012, pp. 732-745.

PAVEL, J. Analýza vlivu míry konkurence na cenu rozsáhlých staveb dopravní infrastruktury. *Politická ekonomie*. č. 58, 2010, pp. 343--356.

SKOKAN, K. The history of modern business. *E&M Ekonomie a management*. 2013, roč. 16, č. 4, 2013, pp. 170.

⁴⁶⁴ TVRDOŇ, J. *The regional policy within knowledge economy – theoretical-methodological circumstances*. In: Bucek, M., Capello, R., Hudec, O. (eds) Conference: 3rd Central European Conference in Regional Science. Kosice: 2009, pp. 846-856.

⁴⁶⁵ VITURKA, M. *Regional evaluation of social environment quality – a case study of the Czech Republic*. In: Klímová, V., Žítek, V. (eds.) 16th International Colloquium on Regional Sciences. Brno: Masaryk University, 2013, pp. 65-71.

⁴⁶⁶ SKOKAN, K. The history of modern business. *E&M Ekonomie a management*. 2013, roč. 16, č. 4, 2013, pp. 170.

TVRDOŇ, J. *The regional policy within knowledge economy – theoretical-methodological circumstances*. In: Bucek, M., Capello, R., Hudec, O. (eds) Conference: 3rd Central European Conference in Regional Science. Kosice: 2009, pp. 846-856.

VITURKA, M. *Regional evaluation of social environment quality – a case study of the Czech Republic*. In: Klímová, V., Žítek, V. (eds.) 16th International Colloquium on Regional Sciences. Brno: Masaryk University, 2013, pp. 65-71.

WOKOUN, R., PELUCHA, M. *Knowledge Economy as the modern phenomenon of competitiveness of States and Regions*. In: Klímová, V., Žítek, V. (eds.) 14th International Colloquium on Regional Sciences. Brno: Masaryk University. 2011, pp. 25-36.

Věstník veřejných zakázek (VVZ) [online]. cit. 2015-6-30. Dostupné z: <http://www.vestnikverejnychzakazek.cz>.

WAGNEROVÁ, E., ŠEBESTOVÁ, J. *Podnikání v malé a střední firmě*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2007, p. 215.

ZÁBOJ, M., VAJČNEROVÁ, I., PEPRNÝ, A. *Aliance malých a středních podniků v maloobchodu a cestovním ruchu*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2011.

Kontakt:

Ing. Tereza Stloukalová
Mendel University in Brno
Zemědělská 1
613 00 Brno
The Czech Republic
e-mail: t.stloukalova@centrum.cz
www.pef.mendelu.cz

Ing. Kristína Srdošová
Mendel University in Brno
Zemědělská 1
613 00 Brno
The Czech Republic
e-mail: kristina.srdosova@gmail.com
www.pef.mendelu.cz

Bc. Iva Čuprová
Mendel University in Brno
Zemědělská 1
613 00 Brno
The Czech Republic
e-mail: xcuprov2@node.mendelu.cz
www.pef.mendelu.cz

Ing. Martin Vyklický
Mendel University in Brno
Zemědělská 1
613 00 Brno
The Czech Republic
e-mail: vyklik@post.cz
www.pef.mendelu.cz

Doc. JUDr. Ing. Radek Jurčík, Ph.D.
Mendel University in Brno
Zemědělská 1
613 00 Brno
The Czech Republic
e-mail: jurcik@mendelu.cz
www.pef.mendelu.cz

Krátká informace o autorech:

T. Stloukalová, I. Čuprová a K. Srdošová jsou (či byly) studentky řešící zmíněný projekt Interní grantové agentury. M. Vyklický je interní doktorand se závěrečnou prací těsně před jejím odevzdáním. R. Jurčík je docentem Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity v Brně a garantem oboru veřejná správa pro bakalářské a magisterské studium.

VZDELÁVANIE V 21. ST. A SOCIÁLNE MÉDIÁ

EDUCATION IN 21ST CENTURY AND SOCIAL MEDIA

Helena KAJANOVÁ

Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne

Anotácia: *Sociálne médiá umožňujú ľuďom vnímať nové myšlienky alebo zdieľať informácie s ostatnými kedykoľvek a kdekoľvek. Cieľom príspevku je poukázať na možnosti využívania sociálnych médií vo vzdelávaní. Prieskum dotazníkovou metódou bol uskutočnený v apríli a máji 2015. Výsledky prieskumu sme zhrnuli do návrhu možností ako využívať sociálne médiá vo vzdelávaní. Ťažiskom je zabezpečiť konkrétne aktivity za použitia výraznejších stimulačných zložiek. Sociálne médiá menia samotný spôsob, akým sa ľudia učia a premýšľajú o tom, čo to znamená niečo vedieť.*

Abstract: *Social media allow people to perceive new ideas or to share information with others anytime and anywhere. The aim of this paper is point out the possibilities of using social media in education. The survey by a questionnaire method has been accomplished in April and May 2015. The survey results are presented in a proposal of possibilities how to use social media in education. The focus is to ensure specific activities by using more significant incentive components. Social media are changing the single way in which people learn and think about, what it means to know something.*

Kľúčové slová: *vzdelávanie, sociálne médiá, virtuálne sociálne siete, virtuálne sociálne svety*

Keywords: *education, social media, social networking sites, virtual social worlds*

1 Úvod

Medzinárodná komisia UNESCO definovala v programe Vzdelávanie pre 21. storočie štyri piliere vzdelávania: učiť sa poznávať, učiť sa konať, učiť sa žiť spoločne a učiť sa byť.⁴⁶⁷ Celoživotné vzdelávanie je reakcia na zvyšujúce sa nároky na konkurencieschopnosť v procese globalizácie. Vzdelávanie dospelých zlepšuje možnosti ich zamestnateľnosti a zvyšuje životnú spokojnosť, na strane

⁴⁶⁷ TUREK, I. *Didaktika*. Bratislava: Iura Edition, 2008. ISBN 978-80-8078-198-9.

druhej starší ľudia zostávajú duševne aktívni a sociálne integrovaní.⁴⁶⁸ Z ľudskej populácie sa zaraďuje 42,4 % k užívateľom internetu.⁴⁶⁹ Nárast medzi rokmi 2000 – 2015 je 753,0 %. Rastúci trend využívania IKT vo všetkých oblastiach ľudského života sa prejavuje aj vo vzdelávaní.

2 Sociálne médiá

Sociálne médiá sú skupinou internetových aplikácií, ktoré stavajú na ideologických a technologických základoch Webu 2.0, a ktoré umožňujú tvorbu a výmenu užívateľmi generovaného obsahu: kolaboratívne projekty (napr. Wikipédia), blogy, obsahové komunity (napr. YouTube), sociálne siete (napr. Facebook), virtuálne herné svety (napr. World of Warcraft), virtuálne sociálne svety (napr. Second Life).⁴⁷⁰ Technológie webu 2.0 sú otvorené a sú zadarmo.⁴⁷¹

V súvislosti s rastúcim využívaním sociálnych médií klesá e-mailová komunikácia (tabuľka 1 a 2) z 91,1 % v r. 2013 na 86,9 % v r. 2014.

Tabuľka 1: Využívanie internetu pre osobnú potrebu na uvedené aktivity v posledných 3 mesiacoch (% zo všetkých, ktorí používali internet za posledné 3 mesiace) (2013)

Členenie otázky	Spolu	Sociálne postavenie			
		študent	pracujúci	nezamestnaný	iná
Komunikácia					
Posielanie a prijímanie e-mailov	91,1	98,5	91,5	86,6	83,0
Účasť na sociálnych sieťach (vytvorenie užívateľského profilu, odosielanie príspevkov na Facebook, Twitter atď.)	62,4	93,7	58,7	78,4	36,2
Prístup k informáciám					
Vyhľadávanie informácií o vzdelávaní, odbornej príprave alebo ponukách kurzov	37,3	63,3	35,9	35,6	15,4
Štúdium					
On-line kurzy s akýmkoľvek zameraním	5,4	9,4	4,9	(6,8)	(3,1)
Vyhľadávanie vedomostných informácií (napr. Wikipédia, on-line encyklopédia)	37,7	68,0	33,8	41,7	21,0

Zdroj: Vlačuha, Kotlár, Želonková (2013)⁴⁷²

Silnejší trend významu kreatívnej ekonomiky, kedy dochádza k vyššiemu presadzovaniu individuality jedinca, jeho osobného prínosu, jeho kreatívneho myslenia je v súlade s požiadavkami podnikov, spotrebiteľov, ale i spoločnosti a dopadu tohto konania na oblasti ekonómie, verejnej správy,

⁴⁶⁸ KAJANOVÁ, H. *Manažment celoživotného vzdelávania*. Trenčín: FSEV TnUAD, 2014. ISBN 978-80-8075-674-1.

⁴⁶⁹ INTERNETWORLDSTATS. World Internet Users and Population Stats [online]. 2015. cit. 2015-07-30. Dostupné z: <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>.

⁴⁷⁰ KAPLAN, A. M., HAENLEIN, M. Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business Horizons*, no. 53 (1), 2010, s. 59-68. [online]. cit. 2015-07-10. Dostupné z: <http://michaelhaenlein.com/Publications/Kaplan,%20Andreas%20-%20Users%20of%20the%20world,%20unite.pdf>.

⁴⁷¹ BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdelávaní dospelých*. Praha: Vox, 2011. ISBN 978-80-87480-00-7.

⁴⁷² VLAČUHA, R., KOTLÁR, J., ŽELONKOVÁ, V. *Prieskum o využívaní informačných a komunikačných technológií v domácnostiach za 1. štvrtrok 2013*. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, odbor štatistiky obyvateľstva, 2013. ISBN 978-80-8121-258-1.

marketingu, reklamy či manažmentu.⁴⁷³ Tvorivosť sa sleduje prostredníctvom nahrávania vlastného vytvoreného obsahu na zdieľané webové stránky a vytvorenia webových stránok alebo blogov (tabuľka 2).

Tabuľka 2: Využívanie internetu pre osobnú potrebu na uvedené aktivity v posledných 3 mesiacoch (% zo všetkých, ktorí používali internet za posledné 3 mesiace) (2014)

Členenie otázky	Spolu	Sociálne postavenie			
		študent	pracujúci	nezamestnaný	iná
Komunikácia					
Posielanie a prijímanie e-mailov	86,9	91,4	88,9	83,9	72,4
Účasť na sociálnych sieťach (vytvorenie užívateľského profilu, odosielanie príspevkov na Facebook, Twitter atď.)	63,0	91,1	60,7	65,2	39,8
Tvorivosť					
Nahrávanie vlastného vytvoreného obsahu (texty, fotografie, hudba, videá, softvér, atď.) na zdieľané webové stránky	22,1	39,8	20,5	18,1	12,4
Vytvorenie webových stránok alebo blogov	4,4	6,0	4,7	3,8	1,0

Zdroj: Vlačuha, Kotlár, Želonková (2014)⁴⁷⁴

2.1 Cieľ a metodika

Primárnym cieľom tejto štúdie je preskúmať využívanie sociálnych médií vo vzdelávaní. K dosiahnutiu zámerov a cieľov sme použili rôzne metódy prieskumu. Najskôr sme preskúmali literatúry. Vychádzame predovšetkým zo sekundárnych literárnych zdrojov v odbornej a vedeckej, domácej a zahraničnej literatúre. Druhou fázou bol prieskum dotazníkovou metódou uskutočnený medzi študentmi Fakulty sociálnych a ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne od apríla do mája 2015. Z celkového počtu 77 študentov, ktorí boli ochotní podieľať sa na on-line prieskume, väčšina vzorky bola tvorená ženami (79,22 %), zatiaľ čo účasť mužov bola 20,78 %.

Zamerali sme sa na tieto otázky:

1. Ako často používate internet vo vzdelávaní?
2. Aké aktivity pri využívaní internetu vo vzdelávaní preferujete?
3. Ktorý z nasledujúcich typov sociálnych médií vo vzdelávaní používate?

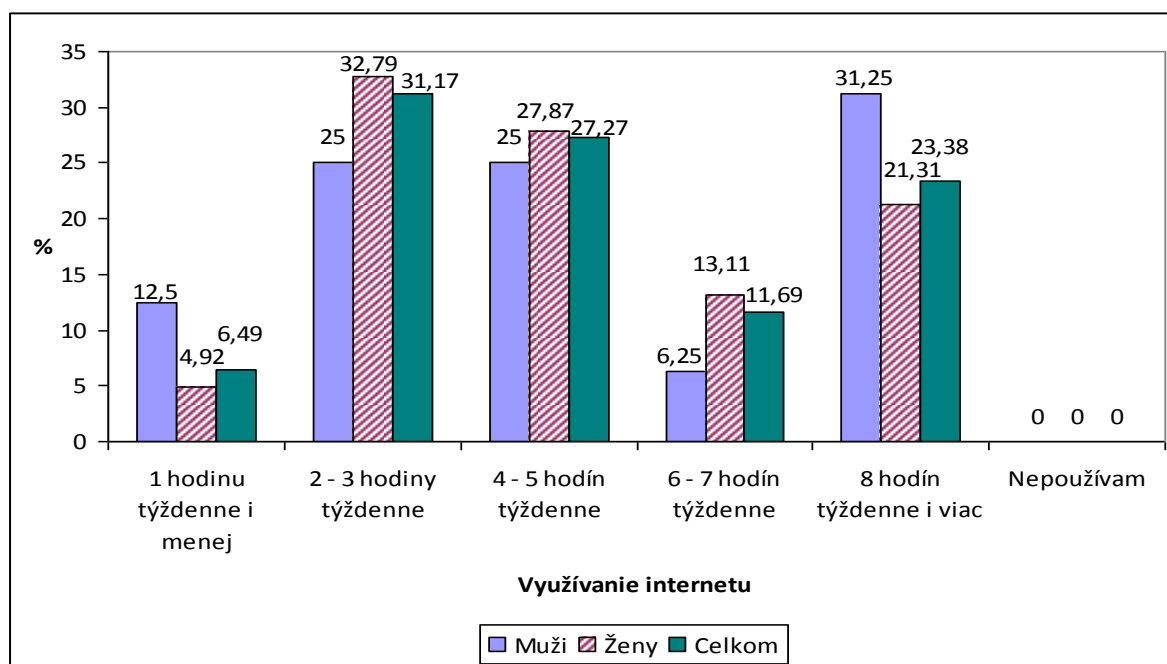
2.2 Výsledky prieskumu

Študenti používajú internet vo vzdelávaní najčastejšie 2 – 3 hodiny týždenne (31,17 %) a 4 – 5 hodín týždenne (27,27 %). Najväčší počet respondentiek používa internet vo vzdelávaní najčastejšie 2 – 3 hodiny týždenne (32,79 %), ale najväčší počet respondentov najčastejšie 8 hodín týždenne i viac (31,25 %). Graf 1 ukazuje vplyv pohlavia na používanie internetu vo vzdelávaní.

⁴⁷³ KRAJŇÁKOVÁ, E., VOJTOVIČ, S. Vzdelávanie a príprava odborníkov pre kreatívny priemysel. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 2, 2015, s. 87-98.

⁴⁷⁴ VLAČUHA, R., KOTLÁR, J., ŽELONKOVÁ, V. *Zisťovanie o využívaní informačných a komunikačných technológií v domácnostiach 2014*. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, odbor štatistiky životnej úrovne obyvateľstva, 2014. ISBN 978-80-8121-331-1.

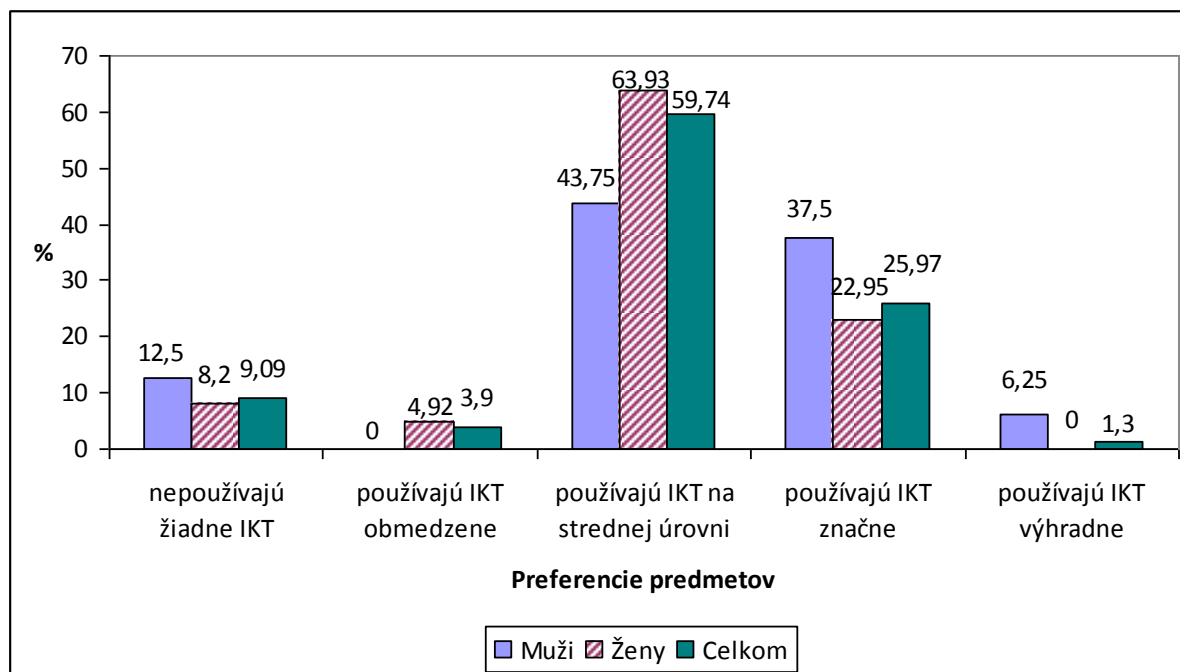
Graf 1: Využívanie internetu vo vzdelávaní



Zdroj: vlastné spracovanie

Najväčší počet respondentov bez ohľadu na pohlavie preferuje predmety, ktoré používajú IKT vo vzdelávaní na strednej úrovni (graf 2).

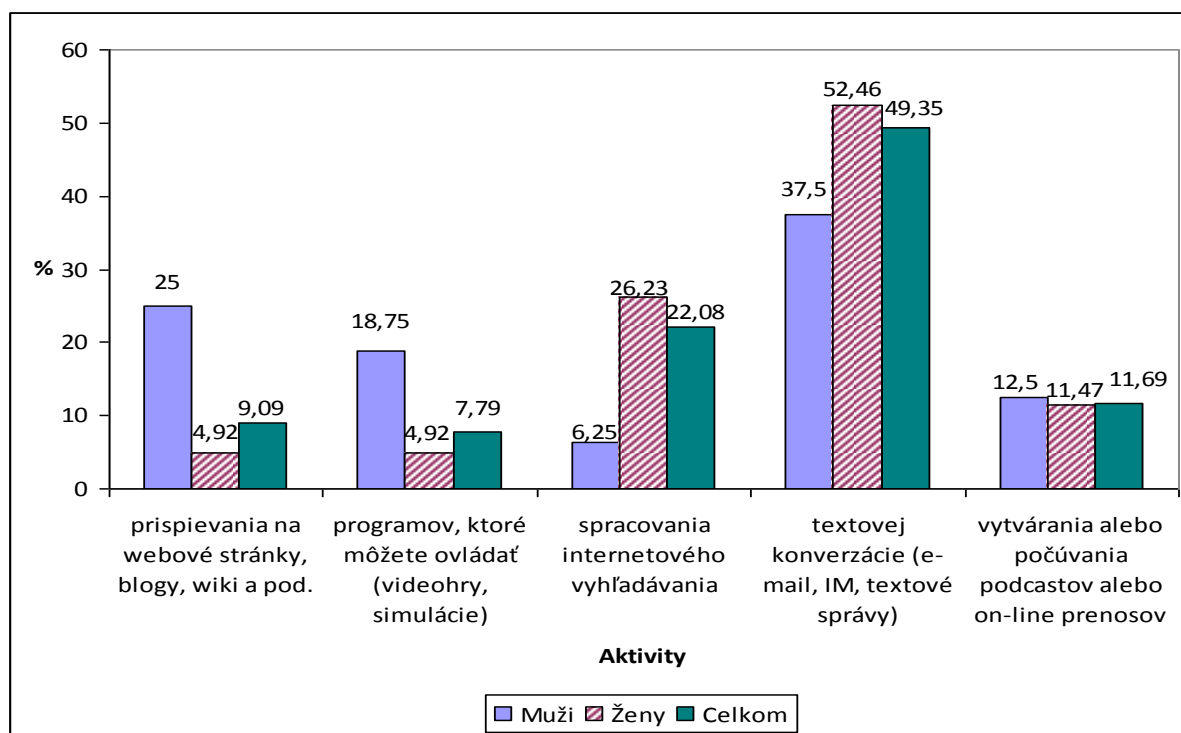
Graf 2: Preferencia predmetov využívajúcich IKT



Zdroj: vlastné spracovanie

Najväčší počet respondentov bez ohľadu na pohlavie preferuje využívanie textovej konverzácie (graf 3). V súčasnosti respondenti radia na posledné miesta pri vzdelávaní prispievania na webové stránky, blogy, wiki a pod. a využívanie programov, ktoré študenti môžu ovládať (videohry, simulácie).

Graf 3: Aktivity pri využívaní internetu vo vzdelávaní



Zdroj: vlastné spracovanie

Najväčší počet respondentov (mužov) preferuje využívanie sociálnych sietí (napr. Facebook), denne ich využíva vo vzdelávaní 87,50 %. Týždenne sú najviac používané kolaboratívne projekty (napr. Wikipédia). Najmenej respondentov využíva virtuálne herné svety (napr. World of Warcraft) a virtuálne sociálne svety (napr. Second Life) (tabuľka 3).

Tabuľka 3: Sociálne médiá využívané vo vzdelávaní (muži)

Muži	Denne	Týždenne	Mesačne	Zriedkavo	Nikdy
Kolaboratívne projekty (napr. Wikipédia)	12,50	50,00	12,50	25,00	0,00
Blogy	12,50	37,50	12,50	12,50	25,00
Obsahové komunity (napr. YouTube)	43,75	37,50	6,25	6,25	6,25
Sociálne siete (napr. Facebook)	87,50	0,00	0,00	12,50	0,00
Virtuálne herné svety (napr. World of Warcraft)	0,00	6,25	6,25	31,25	56,25
Virtuálne sociálne svety (napr. Second Life)	0,00	6,25	6,25	18,75	68,75

Zdroj: vlastné spracovanie

Najväčší počet respondentiek preferuje využívanie sociálnych sietí (napr. Facebook), denne ich využíva vo vzdelávaní 59,02 %. Týždenne sú tak ako u mužov najviac používané kolaboratívne projekty (napr. Wikipédia). Najmenej respondentiek rovnako ako u mužov využíva virtuálne herné svety (napr. World of Warcraft) a virtuálne sociálne svety (napr. Second Life), aj keď je na rozdiel od mužov vyššie % respondentiek, ktoré ich nepoužili nikdy. (tabuľka 4). Pri všetkých typoch sociálnych médií existuje vyššie % ako u mužov pri odpovedi nikdy dané sociálne médiá nevyužili vo vzdelávaní.

Na rozdiel od mužov, ktorí všetci už použili kolaboratívne projekty, existuje tiež 11,48 % respondentiek, ktoré nikdy nepoužili vo vzdelávaní kolaboratívne projekty (napr. Wikipédia).

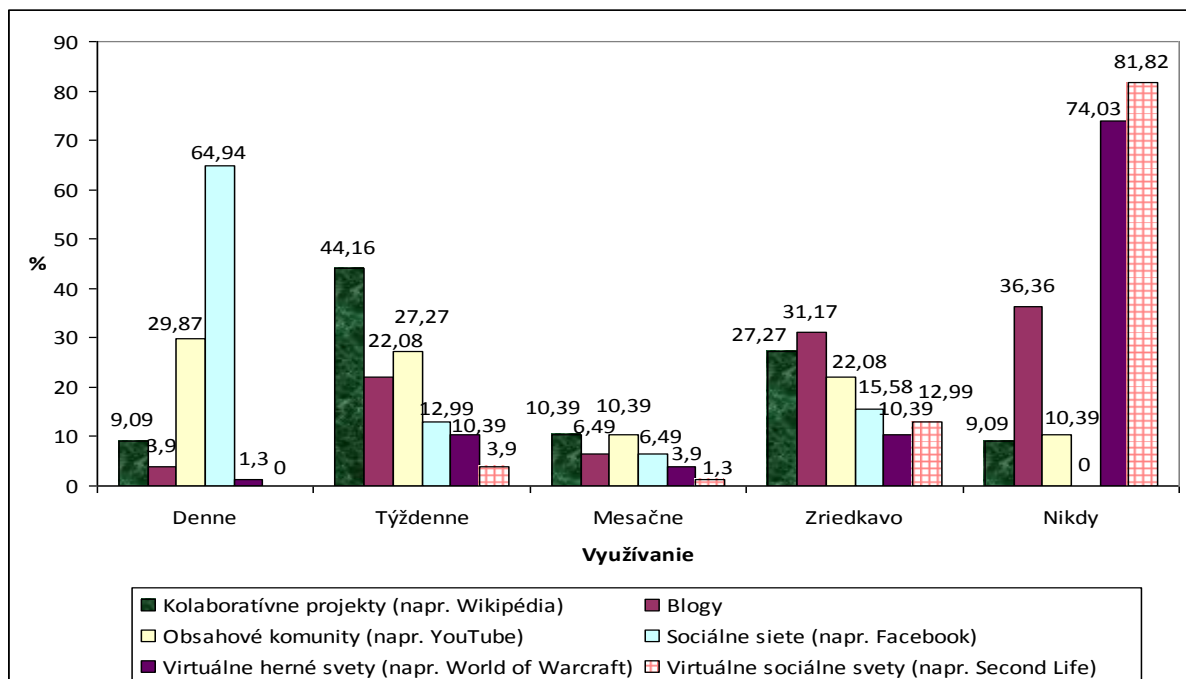
Tabuľka 4: Sociálne médiá využívané vo vzdelávaní (ženy)

Ženy	Denne	Týždenne	Mesačne	Zriedkavo	Nikdy
Kolaboratívne projekty (napr. Wikipédia)	8,20	42,62	9,48	27,87	11,48
Blogy	1,64	18,03	4,92	36,07	39,34
Obsahové komunity (napr. YouTube)	26,23	24,59	11,48	26,23	11,48
Sociálne siete (napr. Facebook)	59,02	16,39	8,2	16,39	0,00
Virtuálne herné svety (napr. World of Warcraft)	1,64	11,48	3,28	4,92	78,69
Virtuálne sociálne svety (napr. Second Life)	0,00	3,28	0,00	11,48	85,25

Zdroj: vlastné spracovanie

Najväčší počet respondentov (celkom) preferuje využívanie sociálnych sietí (napr. Facebook), denne ich využíva vo vzdelávaní 64,94 % respondentov. Na druhom mieste sú obsahové komunity (napr. YouTube) (graf 4). Najmenej sú využívané virtuálne herné svety (napr. World of Warcraft) (74,03 % respondentov ich nikdy nepoužilo vo vzdelávaní) a virtuálne sociálne svety (napr. Second Life) (81,82 % respondentov ich nikdy nepoužilo vo vzdelávaní).

Graf 4: Sociálne médiá využívané vo vzdelávaní (celkom)



Zdroj: vlastné spracovanie

3 Využívanie sociálnych médií vo vzdelávaní

Kreativita, konektivita a kolaborácia sú základné prvky charakterizujúce sociálne médiá používané pri vzdelávaní. K najlepším sociálnym médiám používaným vo vzdelávaní sa zaraďuje^{475 476}: Blackboard, Collaborative Classroom, Edmodo, EDU2.0, Edublogs, MineraftEdu, Skype, Sumdog, SymbalooEDU, Wikispaces Classroom, TweenTribune, Twiducate, Twitter. Na videách sú založené alternatívy YouTube v podobe SchoolTube, TeacherTube i Khanova akadémia a niektoré indexované videá sú potom aj na WatchKnow. K virtuálnym svetom používaným vo vzdelávaní patria napríklad Second Life, Active Worlds, Linden Lab, High Fidelity, OpenSim, Unity Game Development tool, Exit Reality.^{477 478}

Budúcnosť využívania wiki vo vzdelávaní smeruje do podobných projektov ako je MEFANET (MEDical FACulties NETwork), ktorý je zameraný na budovanie a posilnenie spolupráce lekárskech a nelekárskych zdravotníckych fakúlt ČR a SR. Primárna snaha smeruje k uľahčeniu interakcie medzi jednotlivými tímami z rôznych fakúlt a umožneniu študentom a pedagógom efektívne zdieľať elektronické výučbové materiály. MEFANET však neovplyvňuje riadenie výučby a výskumu na jednotlivých fakultách, projekt rešpektuje samostatnosť zapojených fakúlt.⁴⁷⁹ Jeho produktom sú Wikiskripta.⁴⁸⁰

Khanova akadémia softvérom sleduje vývoj vedomostí a zručností študenta na základe dát získaných z jeho predchádzajúcej činnosti. Súčasťou je tiež tzv. vedomostná mapa znázorňujúca priebeh vzdelávacieho procesu. Z nej je možné sa dostať na súbory cvičení vo videu, ktoré krok za krokom vedú študenta od jednoduchých k zložitejším príkladom. Videá slúži v prípade potreby ako výklad. V podstate sa stále riešia určité úlohy, kým sa ich študentom nepodarí perfektne zvládnuť a až potom môžu postúpiť k ďalšiemu téme.⁴⁸¹

Pri modernizácii univerzitných sietí a kvalitnom vybavení učebni prezentačnými a videokonferenčnými systémami patrí k negatívam príprava užívateľov na inovácie. V niektorých členských štátoch EÚ až 85% z celkovej populácie a 83% pracovnej sily nemajú digitálne zručnosti, ktoré potrebujú. Celkovo 47% Európanov nemá dostatočné digitálne zručnosti.⁴⁸² Slovensko má celkové skóre podľa indexu DESI 0,40 a radí sa v r. 2015 na 21. miesto z členských štátov EÚ. V r. 2014 bolo na 19. mieste.⁴⁸³ Slovensko v kontexte digitálnej gramotnosti možno považovať skôr za krajinu s miernym, teda gradualistickým rastom, než za krajinu s dynamickým rastom (tabuľka 5). Kým od roku 2005 až do roku 2009 index digitálnej gramotnosti (DLI) kontinuálne stúpala z hodnoty 0,33 bodu až na

⁴⁷⁵ DANIELS, L. 10 Social Media Sites For Education [online]. 2014-03-29. cit. 2015-06-19. Dostupné z: <http://www.teachthought.com/technology/10-different-social-media-sites-for-education/>.

⁴⁷⁶ KESSLER, S. 7 Fantastic Free Social Media Tools for Teachers [online]. 2010-10-16. cit. 2015-03-10. Dostupné z: <http://mashable.com/2010/10/16/free-social-media-tools-for-teachers/>.

⁴⁷⁷ LEVINE, A. Two Minute Survey on What's Happening in Virtual Worlds [online]. 2010. cit. 2015-03-10. Dostupné na: <http://archive.nmc.org/2minute-survey/virtual-worlds>.

⁴⁷⁸ REIS, R., ESCUDEIRO, P., ESCUDEIRO, N. Comparing Social Virtual Worlds for Educational Purposes. *Education*, no. 1(1), 2011 s. 21-26 [online]. cit. 2015-02-19. e-ISSN: 2162-8467. Dostupné z: <http://article.sapub.org/10.5923.j.edu.20110101.04.html>.

⁴⁷⁹ MEFANET. Vzdělávací síť MEFANET [online]. cit. 2015-07-30. Dostupné z: <http://www.mefanet.cz/index.php?pg=sit-mefanet>.

⁴⁸⁰ WIKISKRIPTA. Hlavná strana. [online]. 2013. cit. 2015-07-30. Dostupné z: <http://www.wikiskripta.eu/index.php/home>.

⁴⁸¹ GUTTENPLAN, D. D. Web Tutors Become Stars Far From Classroom [online]. 2011-12-11. cit. 2015-02-19. Dostupné z: <http://www.nytimes.com/2011/12/12/world/americas/12iht-educLede12.html>.

⁴⁸² EURÓPSKA KOMISIA. Slovakia. [online]. 2015. cit. 2015-06-08. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/scoreboard/slovakia>.

⁴⁸³ Tamtiež.

0,44 bodu, rok 2011 s indexom 0,43 bodu znamenal dočasné zamrznutie tohto vzostupného trendu.⁴⁸⁴ Údaje z marca 2013 však potvrdili, že po dvoch rokoch začala úroveň digitálnej gramotnosti znovu mierne stúpať na 0,47 bodu. V optike jednotlivých generácií však môžeme sledovať odlišný priebeh. Kým Miléniová generácia dosahovala už v roku 2005 solídnu strednú úroveň zručností (0,49 bodu) a v roku 2013 už dosiahla vysokú úroveň (0,72), tak Generácia X teda generácia ich rodičov štartovala s nízkou úrovňou (0,32) a v roku 2013 dosiahla strednú úroveň (0,52). Teda približné takú, ako generácia ich detí v roku 2005. Vzájomné porovnanie ale ukazuje, že medzigeneračné rozdiely sú v ich prípade relatívne najmenšie. Generácia rodičov je v digitálnych zručnostiach v porovnaní s Miléniovou generáciou horšia o 28 %. Naopak, najslabší progres dosiahla generácia Baby Boomers – starých rodičov. Zatiaľ čo v roku 2005 dosahoval index ich digitálnej gramotnosti zanedbateľných 0,12 bodu, v roku 2013 stúpol iba na 0,22 bodu, teda stále veľmi nízku úroveň. V porovnaní s Generáciou X, t.j. s generáciou ich detí sú na tom horšie až o 58 % a s miléniovou generáciou dokonca o 70 %.

Tabuľka 5: Vývoj digitálnej gramotnosti v SR

Úroveň digitálnej gramotnosti 2005 – 2013 (indexy v bodoch)	Millenials 2005 – 2013		Generation X 2005 – 2013		Baby Boomers 2005 – 2013	
Ovládanie hardvéru:						
<input type="checkbox"/> práca s PC (desktop)	0,66	0,82	0,47	0,63	0,18	0,32
<input type="checkbox"/> práca s prenosným počítačom/tabletom/smartfónom	0,32	0,81	0,22	0,59	0,08	0,26
<input type="checkbox"/> tlač dokumentov na PC tlačiarňi	0,62	0,79	0,45	0,59	0,15	0,27
<input type="checkbox"/> práca so skenerom	0,41	0,71	0,27	0,50	0,09	0,21
<input type="checkbox"/> zapisovanie údajov na prenosné médium	0,52	0,76	0,33	0,54	0,09	0,20
<input type="checkbox"/> inštalovanie zariadení (hardware) k PC	0,41	0,64	0,26	0,44	0,08	0,17
<input type="checkbox"/> prenášanie/kopírovanie údajov v sieti LAN	0,36	0,55	0,22	0,37	0,06	0,14
Ovládanie softvéru:						
<input type="checkbox"/> práca s textovým procesorom	0,63	0,74	0,43	0,57	0,14	0,28
<input type="checkbox"/> práca s tabuľkovým procesorom	0,51	0,64	0,34	0,47	0,11	0,18
<input type="checkbox"/> práca s databázovým programom	0,36	0,46	0,23	0,31	0,07	0,12
<input type="checkbox"/> práca s grafickým editorom	0,41	0,57	0,24	0,33	0,07	0,13
<input type="checkbox"/> práca s multimediálnym programom	0,44	0,64	0,25	0,39	0,06	0,14
<input type="checkbox"/> práca s internetovým prehliadačom	0,50	0,74	0,30	0,57	0,09	0,28
<input type="checkbox"/> inštalovanie software a nastavovanie funkcií PC	0,41	0,64	0,25	0,47	0,08	0,18
Práca s informáciami a službami:						
<input type="checkbox"/> vyhľadávanie informácií a služieb na internete	0,65	0,87	0,40	0,69	0,15	0,34
<input type="checkbox"/> registrácia prístupu k informáciám a službám na internete	0,58	0,80	0,33	0,60	0,11	0,25
<input type="checkbox"/> používanie internetbankingu	0,26	0,57	0,22	0,55	0,07	0,21
<input type="checkbox"/> nakupovanie tovarov alebo služieb cez internet	0,27	0,70	0,18	0,54	0,05	0,20
<input type="checkbox"/> vyhľadávanie rôznych informácií v LAN	0,31	0,53	0,19	0,35	0,05	0,11
<input type="checkbox"/> download/upload súborov, údajov cez internet	0,44	0,72	0,26	0,48	0,08	0,16
Komunikácia:						
<input type="checkbox"/> odosielanie a prijímanie e-mailov	0,61	0,88	0,39	0,70	0,12	0,32
<input type="checkbox"/> komunikácia prostredníctvom chatu / videochatu	0,48	0,82	0,22	0,55	0,06	0,22
<input type="checkbox"/> zasielanie správ z mobilného telefónu / smartfónu	0,92	0,88	0,77	0,71	0,41	0,37
<input type="checkbox"/> telefonovanie prostredníctvom internetu (VoIP)	0,31	0,80	0,19	0,53	0,05	0,24
<input type="checkbox"/> komunikácia v diskusných fórach, na sociálnych sieťach	0,43	0,78	0,21	0,49	0,06	0,18

Zdroj: Velšic (2014)⁴⁸⁵

Kreatívne vzdelávanie orientované na aktivizáciu tvorivej činnosti a rozvoj tvorivých schopností študentov sa zameriava tiež na taktiež generovanie nových ideí a riešenie neštandardných

⁴⁸⁴ VELŠIC, M. *Digitálna priepasť v generačnej optike*. [online]. cit. 2015-03-30. Bratislava: IVO, 2014. ISBN 978–80–89345–48–9. Dostupné z: <http://www.ivo.sk/7420/sk/studie/-digitalna-priepast-v-generacnej-optike>.

⁴⁸⁵ Tamtiež.

problémov.⁴⁸⁶ Je nevyhnutné zabezpečiť spoločnosť využívajúcu sociálne médiá, ktorá je ekonomicky úspešná, ale ktorá sa zároveň snaží nastoliť sociálnu spravodlivosť a princíp participácie pre všetkých účastníkov.⁴⁸⁷ Otvorené vzdelávanie prostredníctvom sociálnych médií vyžaduje správne interkultúrne porozumenie.⁴⁸⁸ Môžeme ho stavať len na báze dialógu, ktorý je súčasne interkultúrnym, a ktorý sa zakladá na akceptácii plurality svetonázorov, metód, foriem a výrazov kultúrne odlišných jazykov, avšak ktoré sú si rovnocenné. Mali by sme poznať normy, zvyky, tradície, tabu a rituály v komunikácii iných kultúr, aby sme vyťažili čo najviac z interkultúrneho dialógu.⁴⁸⁹

4 Záver

V sociálnom sieťovaní v elektronickom prostredí sa prelínajú roly tvorca a prijemcu. Mladšia generácia je skôr konzumentom ako tvorcom informácií. Typickými črtami tejto generácie je mozaikovitý skladanie častí textov (cut and paste generácia), samostatné učenie a preferencia interaktívnych sociálnych médií. Takéto správanie niekedy porušuje tradičný rešpekt k autorským právam a intelektuálnemu vlastníctvu informácií.⁴⁹⁰ Napriek týmto nedostatkom kolaboratívne vzdelávanie súčasne umožňuje spoluprácu študentov s dôrazom na ich individuálny prístup, v ktorom sa prejavujú silné i slabé stránky učiacich sa i vyučujúcich. Dôležitejšie ako technologické možnosti sú tu schopnosti umožňujúce maximálne sa priblížiť cieľovej skupine, ktorej je vzdelávanie určené.⁴⁹¹ K hlavným prínosom používania sociálnych médií v on-line triede patria podpora pocitu spolupatričnosti medzi študentmi a podpora schopností študentov aj vyučujúcich zdieľať informácie medzi sebou.⁴⁹² V súčasnosti patria tieto schopnosti k dôležitým pre úspešný osobný i pracovný život.

Literatúra:

BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: Vox, 2011. ISBN 978-80-87480-00-7.

DANIELS, L. 10 Social Media Sites For Education [online]. 2014-03-29. cit. 2015-06-19. Dostupné z: <http://www.teachthought.com/technology/10-different-social-media-sites-for-education/>.

DELGADOVÁ, E. Vplyv kultúry na komunikáciu. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 1, 2014, s. 110-119.

GUTTENPLAN, D. D. Web Tutors Become Stars Far From Classroom [online]. 2011-12-11. cit. 2015-02-19. Dostupné z: <http://www.nytimes.com/2011/12/12/world/americas/12iht-educLede12.html>.

⁴⁸⁶ KRAJŇÁKOVÁ, E. Kreativne vzdelávanie v škandinávskych krajinách. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 3, 2014, s. 78-88.

⁴⁸⁷ MASÁROVÁ, T. Kvalita sociálnych procesov a jej faktory. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 1, 2012, s. 62-68.

⁴⁸⁸ KAJANOVÁ, H. *Otvorené vzdelávanie vo vedomostnej spoločnosti*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej e-konferencie Sociálno-ekonomické aspekty rozvoja ľudského kapitálu [CD ROM]. Trenčín: TnUAD, 2014, s. 156-166. ISBN 978-80-8075-687-1.

⁴⁸⁹ DELGADOVÁ, E. Vplyv kultúry na komunikáciu. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 1, 2014, s. 110-119.

⁴⁹⁰ STEINEROVÁ, J. Informačné systémy v novej paradigme vzdelávania a výskumu. *ITlib*, č. 2, 2008 [online]. cit. 2015-07-30. Dostupné z: http://itlib.cvtisr.sk/archiv/2008/2/informacne-systemy-v-novej-paradigme-vzdelavania-a-vyskumu.html?page_id=1276.

⁴⁹¹ SEDLÁČEK, M. *Využitie technológií a inovatívnych postupov vo vzdelávaní*. In: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Mobile Learning ako nástroj skvalitňovania vzdelávania. Trenčín: TnUAD, 2012, s. 95-101. ISBN 978-80-8075-568-3.

⁴⁹² SEAMAN, J., TINTI-KANE, H. Social media for teaching and learning [online]. 2013. cit. 2015-07-19. Dostupné z: <http://www.pearsonlearningsolutions.com/assets/downloads/reports/social-media-for-teaching-and-learning-2013-report.pdf#view=FitH,0>.

EURÓPSKA KOMISIA. Does digital technology create or kill jobs? Do Europeans have the digital skills needed to get a job and keep a job? [online]. 2014-05-28. cit. 2015-03-11. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-383_en.htm.

EURÓPSKA KOMISIA. Slovakia. [online]. 2015. cit. 2015-06-08. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/scoreboard/slovakia>.

INTERNETWORLDSTATS. World Internet Users and Population Stats [online]. 2015. cit. 2015-07-30. Dostupné z: <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>.

KAJANOVÁ, H. *Manažment celoživotného vzdelávania*. Trenčín: FSEV TnUAD, 2014. ISBN 978-80-8075-674-1.

KAJANOVÁ, H. *Otvorené vzdelávanie vo vedomostnej spoločnosti*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej e-konferencie Sociálno-ekonomické aspekty rozvoja ľudského kapitálu [CD ROM]. Trenčín: TnUAD, 2014, s. 156-166. ISBN 978-80-8075-687-1.

KAPLAN, A. M., HAENLEIN, M. Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business Horizons*, no. 53 (1), 2010, s. 59-68. [online]. cit. 2015-07-10. Dostupné z: <http://michaelhaenlein.com/Publications/Kaplan,%20Andreas%20-%20Users%20of%20the%20world,%20unite.pdf>.

KESSLER, S. 7 Fantastic Free Social Media Tools for Teachers [online]. 2010-10-16. cit. 2015-03-10. Dostupné z: <http://mashable.com/2010/10/16/free-social-media-tools-for-teachers/>.

KRAJŇÁKOVÁ, E. Kreativne vzdelávanie v škandinávskych krajinách. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 3, 2014, s. 78-88.

KRAJŇÁKOVÁ, E., VOJTOVIČ, S. Vzdelávanie a príprava odborníkov pre kreatívny priemysel. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 2, 2015, s. 87-98.

LEVINE, A. Two Minute Survey on What's Happening in Virtual Worlds [online]. 2010. cit. 2015-03-10. Dostupné na: <http://archive.nmc.org/2minute-survey/virtual-worlds>.

MASÁROVÁ, T. Kvalita sociálnych procesov a jej faktory. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 1, 2012, s. 62-68.

MEFANET. Vzdelávacie sítě MEFANET [online]. cit. 2015-07-30. Dostupné z: <http://www.mefanet.cz/index.php?pg=sit-mefanet>.

REIS, R., ESCUDEIRO, P., ESCUDEIRO, N. Comparing Social Virtual Worlds for Educational Purposes. *Education*, no. 1(1), 2011 s. 21-26 [online]. cit. 2015-02-19. e-ISSN: 2162-8467. Dostupné z: <http://article.sapub.org/10.5923.j.edu.20110101.04.html>.

SEAMAN, J., TINTI-KANE, H. Social media for teaching and learning [online]. 2013. cit. 2015-07-19. Dostupné z: <http://www.pearsonlearningsolutions.com/assets/downloads/reports/social-media-for-teaching-and-learning-2013-report.pdf#view=FitH,0>.

SEDLÁČEK, M. *Využitie technológií a inovatívnych postupov vo vzdelávaní*. In: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Mobile Learning ako nástroj skvalitňovania vzdelávania. Trenčín: TnUAD, 2012, s. 95-101. ISBN 978-80-8075-568-3.

STEINEROVÁ, J. Informačné systémy v novej paradigme vzdelávania a výskumu. *ITlib*, č. 2, 2008 [online]. cit. 2015-07-30. Dostupné z: http://itlib.cvtisr.sk/archiv/2008/2/informacne-systemy-v-novej-paradigme-vzdelavania-a-vyskumu.html?page_id=1276.

TUREK, I. *Didaktika*. Bratislava: Iura Edition, 2008. ISBN 978-80-8078-198-9.

VELŠIC, M. *Digitálna priepasť v generačnej optike*. [online]. cit. 2015-03-30. Bratislava: IVO, 2014. ISBN 978-80-89345-48-9. Dostupné z: <http://www.ivo.sk/7420/sk/studie/-digitalna-priepasť-v-generacnej-optike>.

VLAČUHA, R., KOTLÁR, J., ŽELONKOVÁ, V. *Prieskum o využívaní informačných a komunikačných technológií v domácnostiach za 1. štvrťrok 2013*. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, odbor štatistiky obyvateľstva, 2013. ISBN 978-80-8121-258-1.

VLAČUHA, R., KOTLÁR, J., ŽELONKOVÁ, V. *Zisťovanie o využívaní informačných a komunikačných technológií v domácnostiach 2014*. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, odbor štatistiky životnej úrovne obyvateľstva, 2014. ISBN 978-80-8121-331-1.

WIKISKRIPTA. Hlavná strana. [online]. 2013. cit. 2015-07-30. Dostupné z: <http://www.wikiskripta.eu/index.php/home>.

Kontakt:

Ing. Helena Kajanová, PhD.
KMaRLZ
FSEV
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovenská republika
e-mail: helena.kajanova@tnuni.sk

Krátka informácia o autorke:

Autorka pôsobí ako odborná asistentka na Katedre manažmentu a riadenia ľudských zdrojov na Trenčianskej univerzite A. Dubčeka v Trenčíne a venuje sa vzdelávaniu kombinovanou formou s využitím e-learningu. Hlavnými oblasťami záujmu sú sociálne médiá, aktuálne trendy v manažmente a manažmente ľudských zdrojov, a to aj v oblasti vedecko-výskumnej a projektovej činnosti.

ANALYTICKÝ POHĚAD NA SOCIÁLNŮ INTELIGENCIU ŹIEN Z HĚADISKA UKONĚENĚHO VZDELANIA

ANALYTICAL VIEW ON EDUCATION AS AN IMPORTANT INDICATOR OF THE SOCIAL INTELLIGENCE OF WOMEN

Valéria PAROVÁ, Zuzana KAŠĚÁKOVÁ, Sandra ANTOLIKOVÁ

Fakulta manaŹmentu, Prešovská univerzita

Anotácia: *Sociálna inteligencia je veľmi dôležitou súčasťou našej existencie. Je to schopnosť úspešne zvládať svoju prácu a naplňovať vopred stanovené ciele. Je vo veľmi veľkej miere ovplyvnená ukončeným vzdelaním. V prezentovanom príspevku sa venujeme analýze sociálnej inteligencie z pohľadu ukončeného vzdelania u Źien, ako jednej z podstatných osobnostných charakteristík potrebných pre biznis. Definujeme a analyzujeme pojem sociálna inteligencia a následne popisujeme výhody sociálne inteligentnej Źeny -podnikateľky pre jej úspešnú podnikateľskú budúcnosť. Hlavným cieľom nášho výskumu bolo overenie metodiky MESI - umožňujúcej meranie sociálnej inteligencie na báze psychometrického prístupu.*

Abstract: *Social intelligence is very important part of our existence. It is our ability to manage the work and fulfill the set goals. Social intelligence is influenced also by our education. The presented article focuses on social intelligence analysis in the view of finished education of women. This view should confirm the importance of this personal indicator as an important one for the business success. We will define and analyze the term social intelligence and based on the research results there are proposed and discussed the advantages of being socially intelligent woman as a predictor of being successful in business. The research reviews the MESI method that enables to measure the social intelligence on the basis of psychometric approach.*

Kľúčové slová: *sociálna inteligencia, vzdelanie, rodová rovnosť*

Keywords: *social intelligence, education, gender diversity*

1 Úvod

Konštrukt sociálnej inteligencie po prvý krát zaviedol v roku 1920 E.L.Thorndike. Tento jeho koncept má v psychológii dlhoročnú tradíciu, ale napriek tomu jeho užitočnosť je problematizovaná. K jedným z problémov patrí pojmová nejednoznačnosť. Podobný význam ako sociálna inteligencia majú aj pojmy emocionálna inteligencia, praktická inteligencia atd. Ďalšiu skupinu problémov tvoria rôznorodé aspekty pri vymedzovaní pojmu sociálnej inteligencie. Niektoré definície uprednostňujú kognitívne komponenty ako napríklad schopnosť porozumieť iným ľuďom a iné kladú dôraz na správanie teda schopnosť úspešne pôsobiť na ľudí.⁴⁹³

Pôvodná Thorndikeova definícia sociálnej inteligencie znamená: „ schopnosť porozumieť a riadiť mužov a ženy, chlapcov a dievčatá – konať rozumne v medziľudských vzťahoch.“⁴⁹⁴

Práce a rôzne činnosti vo vlastnej firme sú vykonávané v rôznych kontextoch. Interpersonálne situácie a spôsoby ako sa ľudia v týchto situáciách správajú dokazujú prítomnosť sociálnych kompetencií jednotlivca. Vo všetkých týchto situáciách sa kladie veľký dôraz na sociálne interakcie jednotlivca, sociálne prostredie a prítomnosť vzájomných vzťahov sociálnych objektov. V tomto kontexte je sociálna inteligencia považovaná za podstatnú psychologickú charakteristiku pri predikcii podnikateľského správania v sociálnych situáciách ako aj pri interpretácii výsledkov tohto správania.⁴⁹⁵

Birknerová, Janovská a Ištvániková sa domnievajú, že pri skúmaní sociálnej inteligencie je potrebné sa zamerať aj na nie tak často diskutovanú otázku, ktorou je problém spojený s prosociálnym alebo antisociálnym kontextom sociálnej inteligencie. Sociálne inteligentné správanie je v každodennom ponímaní viac menej automaticky pokladané za prosociálne, morálne a etické. Spomínané autorky sa stotožňujú s tvrdením, že sociálna inteligencia má v tomto zmysle neutrálny náboj, to znamená, že sociálna inteligencia je konštrukt, ktorý môže byť používaný tak v prosociálnom ako aj v antisociálnom kontexte.⁴⁹⁶

Nakonečný udáva, že nie všetci ľudia s vysokou úrovňou všeobecnej inteligencie musia byť tiež vysoko sociálne inteligentní. Pri posudzovaní sociálnej inteligencie sa uplatňujú špecifické verbálne, behaviorálne a percepčné schopnosti. Jedná sa tu najmä o schopnosť primerane posudzovať iných a schopnosť primerane jednať s druhými. Autor je ale presvedčený, že obe tieto schopnosti nemusia byť v súlade, lebo existujú ľudia, ktorí poznajú spôsoby primeraného jednania s inými, ale pre určité svoje osobné bariéry nie sú toho schopní.⁴⁹⁷

Na základe rôznych nezhôd v chápaní sociálnej inteligencie Vernon vyšpecifikoval novšiu definíciu sociálnej inteligencie, podľa ktorého: „ sociálna inteligencia sa prejavuje vo všeobecnej schopnosti poradiť si s ľuďmi, v sociotechnickej zbehlosti, v poznaní záležitostí spoločnosti, v pohotovosti

⁴⁹³ VÝROST, J., BAUMGARTNER, F. *K aktuálnym otázkam výskumu sociálnej inteligencie, sociálnych kompetencií a múdrosti*. In: Úvahy o inteligencii a osobnosti. Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV, 2006. ISBN 80-88910-20-X.

⁴⁹⁴ SURESH, K. *Social Intelligence of Student Teachers*. Dehli: Discovery Publishing House, 2009. p. 11. ISBN 978-81-8356-374-1.

⁴⁹⁵ FRANKOVSKÝ, M., BARANOVÁ, M. *Social Intelligence in Managerial Competence*. In: Management 2010. (part II): knowledge and management in times of crisis and ensiung development. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2010, s. 721-731. ISBN 978-80-555-0257-1.

⁴⁹⁶ BIRKNEROVÁ, Z., IŠTVÁNIKOVÁ, L., JANOVSÁ A. *Osobnostné charakteristiky a hodnotové orientácie študentov manažmentu v kontexte sociálnej inteligencie*. In: Sympóziu Manažment 09. Žilina: Inštitút manažmentu ŽU, s. 32-38.

⁴⁹⁷ NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia, 1998. ISBN 80-200-0628-1.

reagovať na podnety vychádzajúce od jednotlivcov i skupín, ako aj vo vcítení do premenlivých nálad i skrytých osobnostných vlastností priateľov i neznámych ľudí.“⁴⁹⁸

2 Význam sociálnej inteligencie podnikateľky v pracovnom procese

Tak podnikatelia ako aj podnikateľky sa pri výkone svojej práce dostávajú často krátko do rôznych náročných a konfliktných situácií. Nie všetci sa ale k takýmto situáciám stavajú rovnako. Sú podnikateľky, ktorým zvládanie a riešenie nepríjemných situácií nerobí žiaden problém, iné s tým naopak problém majú. Všetko je to ovplyvnené tak osobnostnými charakteristikami (temperament, povaha atď.), ako aj samotnou situáciou, prostredím a inými faktormi. Jedná sa teda o spleť rôznorodých kritérií, ktoré ovplyvňujú samotný priebeh ako aj vyriešenie tej ktorej nepríjemnej situácie.

Osobnosť človeka, ako aj jeho osobnostné črty vo veľmi veľkej miere pôsobia na atmosféru a prostredia na pracovisku. Výška sociálnej inteligencie podnikateľky, teda schopnosť odhadnúť sociálne dianie v určitej sociálnej skupine ľudí, jej umožní primerane reagovať na to, čo sa v skupine deje. Podnikateľky, ktoré disponujú vyššou úrovňou sociálnej inteligencie, dokážu ľahšie a rýchlejšie rozpoznať negatívne smerovanie skupiny, oveľa ľahšie sa vyhýbajú vyhroteniu konfliktov a lepšie môžu vychádzať s inými ľuďmi. Tým sú spokojnejšie a šťastnejšie v práci nielen ony, ale aj ich podriadení, pretože vytvárajú priaznivé sociálne podmienky na pracovisku.⁴⁹⁹

Profil osobnosti podnikateľky sa musí posudzovať najmä vo vzťahu s okolnosťami a situáciami, za ktorých vykonáva svoju riadiacu činnosť. Sociálna inteligencia znamená múdro vystupovať v medziľudských vzťahoch. Od ženy, ktorá podniká a vedie spoločnosť sa očakáva, že bude disponovať širokou škálou schopností, ktoré ju budú robiť sociálne zbehlou. Je všeobecne známe, že ľudia s určitým súborom osobnostných vlastností môžu byť veľmi úspešní v určitých situáciách, ale naopak iné situácie im môžu robiť veľké problémy. Z toho vyplýva, že neexistuje presne zadefinovaný súbor vlastností, ktoré robia podnikateľov sociálne úspešnými. Úspešnosť alebo neúspešnosť podnikateľky je podmienená aj tým, ako je schopná plniť potreby a požiadavky členov skupiny, ktorú riadi. Závisí to aj od toho, ako je schopná sa presadzovať v interpersonálnych vzťahoch na pracovisku, ako je schopná efektívne a primerane zvládať spoločenský status, ktorý jej prináleží z jej funkcie. Všetky tieto skutočnosti, vytvárajú profil jej sociálnej inteligencie. Pokiaľ nie je podnikateľka schopná pôsobiť na ľudí, chápať ich potreby, postoje a záujmy a pokiaľ nedokáže nájsť vhodné formy v riadení, ktoré by jej uľahčovali presadzovať svoje riadiace rozhodnutia a záujmy, nie je dobrou manažérkou, lebo si nevie vybudovať prirodzenú autoritu.⁵⁰⁰

Viaceri autori sa zhodujú v tvrdení, že podnikatelia a manažéri nemôžu prijímať rozhodnutia bez toho, aby nezohľadňovali sociálny kontext.⁵⁰¹ Jedine ak budú poznať názory, postoje a potreby svojich podriadených, len vtedy bude ich správanie efektívne a budú vedieť svojich ľudí vhodným spôsobom ovplyvňovať a usmerňovať.⁵⁰²

⁴⁹⁸ SURESH, K. *Social Intelligence of Student Teachers*. Dehli: Discovery Publishing House, 2009. p. 11. ISBN 978-81-8356-374-1.

⁴⁹⁹ KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie pocitu štěstí. Současný stav poznání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4436-0.

⁵⁰⁰ PAUKNEROVÁ, D. a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3. aktual. a dopl. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3809-3.

⁵⁰¹ Tamtiež. Srovnáno s: FRANKOVSKÝ, M., BARANOVÁ, M. *Social Intelligence in Managerial Competence*. In: Management 2010. (part II): knowledge and management in times of crisis and ensiung development. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2010, s. 721-731. ISBN 978-80-555-0257-1.

⁵⁰² Tamtiež.

3 Analytická časť

Cieľom príspevku je analyzovať sociálnu inteligenciu medzi ženami podnikateľkami a ženami, ktoré sú radové zamestnankyne. Na základe získaných údajov, následne špecifikovať rozdiely medzi respondentkami. V nadväznosti na tieto zistenia, charakterizovať rozdiely v posudzovaní sociálnej inteligencie z hľadiska vzdelania podnikateľiek, ako aj z hľadiska pracovného zaradenia – podnikateľka (riadiaca funkcia), rádová zamestnankyňa (výkonná funkcia).

3.1 Popis výskumnej vzorky

V rámci realizácie výskumného projektu bolo oslovených 480 respondentiek: 240 podnikateľiek a 240 rádových zamestnankyň, z rôznych oblastí spoločenského života, na rôznych pracovných úrovniach a s rôznym vzdelaním.

3.2 Popis použitých metodík

V rámci výskumu sme použili metodiku **MESI** – ktorá je zameraná na meranie sociálnej inteligencie na báze psychometrického prístupu. Metodika MESI obsahuje 21 položiek, ktoré sú posudzované na 5 – bodovej škále (0 – nikdy, 4 – veľmi často).

Faktorovou analýzou (Principal Component Analysis s Varimax rotáciou) boli vyextrahované 3 faktory sociálnej inteligencie, ktoré Birknerová a Frankovský pomenovali:⁵⁰³

Manipulácia: Ľudia, ktorí vyššie skórujú v tomto faktore sú schopní presvedčiť iných, aby spravili čokoľvek. Vedia ich využiť vo svoj prospech a presvedčiť ich, aby stáli na ich strane. Využívajú klamstvá iných pre vlastný úžitok. Cronbach's alpha – 0,846.

Empatia: Vyššie skórujúci jedinci v tomto faktore vedia rozpoznať zámery, pocity a slabosti iných ľudí. Dokážu sa prispôbiť novým ľuďom, odhadnúť ich prania a zároveň sú schopní splniť tieto prania. . Cronbach's alpha – 0,816.

Sociálna iritabilita: Osoby, ktorých charakterizuje vyššie skóre v tomto faktore, znervózňuje kontakt s inými ľuďmi. Pocity iných ich vyvádzajú z miery, prispôsobenie iným ľuďom im robí problémy. Slabé stránky a želania iných ich rozptyľujú. Znervózňujú ich ľudia, ktorí sú ochotní urobiť pre nich čokoľvek. Cronbach's alpha – 0,771.⁵⁰⁴

3.3 Rozdiely medzi ženami – podnikateľkami v posúdení sociálnej inteligencie z hľadiska ich vzdelania

V prezentovanom príspevku sme overovali predpoklad, že existujú rozdiely medzi ženami – podnikateľkami v posúdení sociálnej inteligencie z hľadiska ich vzdelania.

⁵⁰³ BIRKNEROVÁ, Z., FRANKOVSKÝ, M. *Možnosti zisťovania sociálnej inteligencie ako výkonovej komponenty*. In: Sociální procesy a osobnost. Conference Proceedings. Brno: Tribun EU, 2011, s. 30-34. ISBN 978-80-263-0029-8.

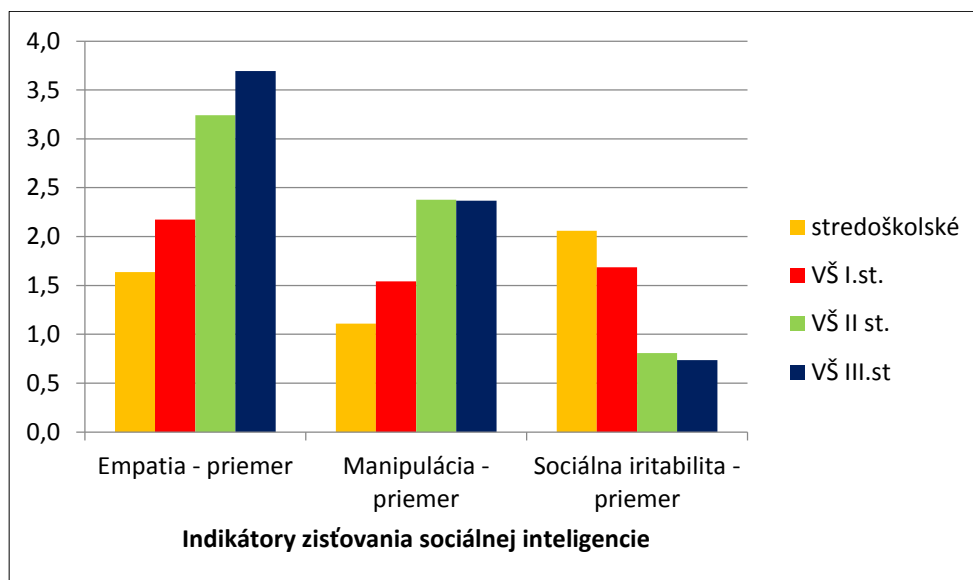
⁵⁰⁴ FRANKOVSKÝ, M., LAJČIN D., SLÁVIKOVÁ, G. *Social Intelligence as a Predictor of Managers' Behavior in Demanding Situations of Managerial Work*. In: Štefko, R., Frankovský, M., Vravec, J. (Eds.) *Management 2012: Research in Management and Business in the Light of Practical Needs*. Prešov: Bookman, 2012. 561 s. ISBN 978-80-89568-38-3. Srovnáno s: FRANKOVSKÝ, M., BIRKNEROVÁ, Z. *Etický rozmer sociálnej inteligencie ako výkonovej charakteristiky*. In: *Psychologica XLI: zborník Filozofickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave*. Bratislava: Stimul, 2012. s. 163-174. ISBN 978-80-8127-057-4.

Tabuľka 1 Rozdiely medzi ženami - podnikateľkami v posúdení sociálnej inteligencie z hľadiska ich vzdelania.

Vzdelanie	Empatia - priemer	Manipulácia - priemer	Sociálna iritabilita - priemer
stredoškolské	1,637	1,107	2,059
VŠ I.st.	2,173	1,542	1,687
VŠ II st.	3,242	2,377	0,808
VŠ III.st	3,693	2,367	0,734
F	140,549	79,221	113,958
p	0,00	0,00	0,00

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 1 Rozdiely medzi ženami - podnikateľkami v posúdení sociálnej inteligencie z hľadiska ich vzdelania.



Zdroj: Vlastné spracovanie

3.4 Rozdiely v posúdení sociálnej inteligencie medzi podnikateľkami a rádovými zamestnankyňami

Overovali sme predpoklad, že existujú rozdiely v posúdení sociálnej inteligencie medzi ženami - podnikateľkami a rádovými zamestnankyňami.

Výsledky realizované pomocou T – testu sú uvedené v nasledovnej tabuľke.

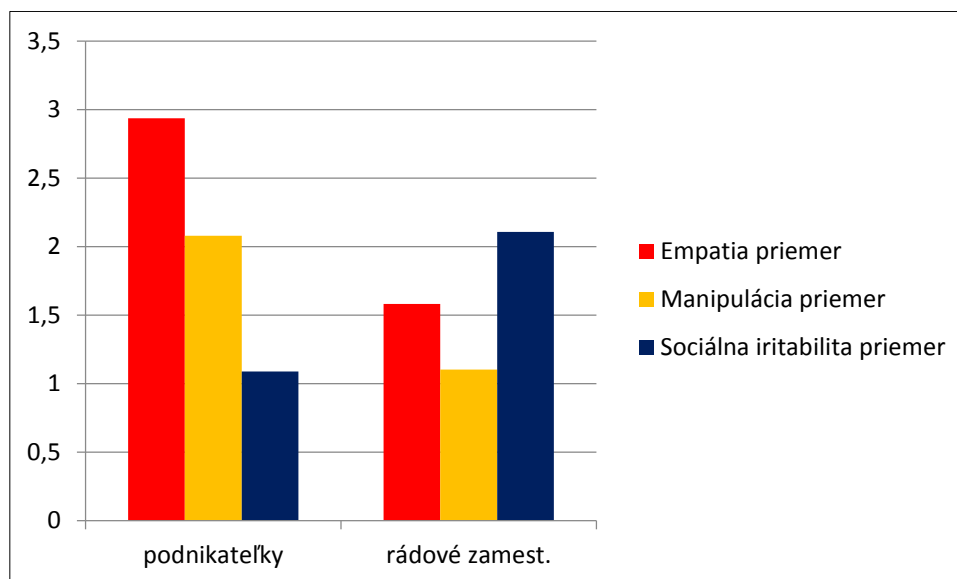
Tabuľka 2 Rozdiely v posúdení sociálnej inteligencie medzi podnikateľkami a rádovými zamestnankyňami

Premenné	Empatia priemer	Manipulácia priemer	Sociálna iritabilita priemer
podnikateľky	2,937	2,079	1,089
rádové zamest.	1,581	1,103	2,108
t	21,697	14,433	19,025

p	0,00	0,00	0,00
----------	------	------	------

Zdroj: vlastné spracovanie)

Graf 2 Rozdiely v posúdení sociálnej inteligencie medzi podnikateľkami a rádovými zamestnankyňami



Zdroj: Vlastné spracovanie

4 Výsledky

Pri overovaní nášho predpokladu, či existujú rozdiely medzi ženami - podnikateľkami v posúdení sociálnej inteligencie z hľadiska ich vzdelania, sme zistili viaceré štatisticky významné rozdiely. Výsledky hovoria o tom, že zo stúpajúcim vzdelaním dosahovali respondentky vyššie hodnoty vo faktore empatia a manipulácia a naopak nižšie hodnoty vo faktore sociálna iritabilita.

Z výsledkov je viditeľné, že najvyššie skóre vo faktore empatia dosiahli respondentky s III. stupňom VŠ vzdelania. Tieto výsledky odhaľujú to, že tieto podnikateľky dokážu bez problémov odhaliť pocity, prania, želania a názory iných, vedú sa správať v súlade s pocitmi iných ako aj sú schopné odhadnúť slabosti iných. V porovnaní s podnikateľkami, ktoré dosiahli stredoškolské vzdelanie vidíme markantný rozdiel. Respondentky so stredoškolským vzdelaním sa často krát ocitli v situáciách, kedy nevedeli presne odhadnúť pocity, prania, želania a slabosti iných.

Vo faktore manipulácia dosiahli najvyššie skóre podnikateľky, ktoré mali II. stupeň vysokoškolského vzdelania, teda práve ony dokázali často využiť iných, ako aj ich klamstvá vo svoj prospech, dokázali ľahko presvedčiť druhých aby stáli na ich strane a dokázali ich presvedčiť aby pre nich spravili takmer čokoľvek. Z tabuľky 1 je vidieť, že podnikateľky s ukončeným stredoškolským vzdelaním dosiahli najnižšie skóre, čo hovorí o tom, že takmer nikdy nevyužívali ľudí a ich klamstvá vo svoj prospech, teda takmer nikdy s ľuďmi nemanipulovali, nedokázali ich ovplyvniť natoľko, aby boli pre nich schopní spraviť čokoľvek.

Podnikateľky s vysokoškolským vzdelaním III. stupňa dosiahli vo faktore sociálna iritabilita najnižšie hodnoty, čo je možné vysvetliť tým, že majú radi kontakt s inými, nerobí im problém prispôbiť sa novým ľuďom a slabé stránky, želania a prania iných ich nevyvádzajú z miery. Naopak najvyššie skóre dosiahli respondentky so stredoškolským vzdelaním, čo hovorí o tom, že tie mávajú niekedy problém s prispôbením sa iným a niekedy ich želania a názory iných znervózňujú.

Z výsledkov, ktoré interpretuje tabuľka 2 vyplýva, že v posúdení sociálnej inteligencie existujú štatistické rozdiely medzi podnikateľkami a rádovými zamestnankyňami

Vo faktore empatia vyššie skórujú podnikateľky, to znamená, že dokážu lepšie rozpoznať zámery, pocity, postoje a názory iných ľudí než rádové zamestnankyne.

Ženy podnikateľky podľa nášho výskumu skórujú vyššie než ženy zamestnankyne aj vo faktore manipulácia, čo hovorí o tom, že podnikateľky ľahšie dokážu presvedčiť iných, dokážu si ich nakloniť na svoju stranu a dokážu ich ovplyvniť natoľko, aby spravili čo od nich požadujú a teda využili ich vo svoj prospech.

5 Záver

Najnovšie trendy v riadení ľudí poukazujú na neustále rastúcu popularitu emocionálnej a sociálnej inteligencie ako nevyhnutnej súčasti manažérskych kompetencií. Pokiaľ kedysi pri riadení ľudí boli dôležité organizačné, plánovacie a rozhodovacie schopnosti, v dnešnej dobe sa oveľa viac uprednostňujú práve sociálne kompetencie.

Medzi sociálne kompetencie, ktoré sú pozitívne vnímané práve u žien na manažérskych pozíciách sa považuje schopnosť vnímať viac senzitívne neverbálne prejavy, komfortnejšie vnímať dvoznačnosť v rôznych situáciách, schopnosť meniť štýl riadenia, byť viac starostlivá a ošetrojúca s dôrazom na rozvoj ostatných, schopnosť robiť morálne a etické rozhodnutia a byť viac bezúhonná.

Súčasná spoločnosť už aj na Slovensku vytvára nesmierne veľa programov a aktivít na podporu činnosti žien podnikateľiek. Existuje veľké množstvo poradenských firiem zameraných na túto cieľovú skupinu. Okrem toho sú k dispozícii rôzne internetové portály a články, kde je možné nájsť návody ako úspešne podnikáť a využívať svoj osobnostný potenciál pre úspech v podnikaní. Aktívne sú rôzne komunity, združenia či spolky žien, ktoré si navzájom zdieľajú svoje postupy a úspechy v podnikaní, aby tak podporili a posilnili dôveru žien vo vlastné sily a schopnosti byť úspešná.

Existujú už viaceré porovnania, analýzy či štúdie poukazujúce na to ako sú ženy úspešné aj ako podnikateľky, a čomu za to vďačia. A práve aj sociálne kompetencie im v tomto ich úspechu pomáhajú, pričom ako ukazuje aj náš výskum, vzdelanie má dôležitý vplyv na sociálne kompetencie. Je preto nevyhnutné si uvedomiť, že investícia do vzdelania určite nie je zbytočná a mnohokrát si ani neuvedomujeme, kde všade sa nepriamo v budúcnosti ukáže jeho vplyv.

Literatúra:

BIRKNEROVÁ, Z., FRANKOVSKÝ, M. *Možnosti zisťovania sociálnej inteligencie ako výkonovej komponenty*. In: Sociální procesy a osobnost. Conference Proceedings. Brno: Tribun EU, 2011, s. 30-34. ISBN 978-80-263-0029-8.

BIRKNEROVÁ, Z., IŠTVÁNIKOVÁ, L., JANOVSÁ A. *Osobnostné charakteristiky a hodnotové orientácie študentov manažmentu v kontexte sociálnej inteligencie*. In: Sympóziu Manažment 09. Žilina: Inštitút manažmentu ŽU, s. 32-38.

FRANKOVSKÝ, M., BIRKNEROVÁ, Z. *Etický rozmer sociálnej inteligencie ako výkonovej charakteristiky*. In: Psychologica XLI: zborník Filozofickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave. Bratislava: Stimul, 2012. s. 163-174. ISBN 978-80-8127-057-4.

FRANKOVSKÝ, M., LAJČIN D., SLÁVIKOVÁ, G. *Social Intelligence as a Predictor of Managers' Behavior in Demanding Situations of Managerial Work*. In: Štefko, R., Frankovský, M., Vravec, J. (Eds.) *Management 2012: Research in Management and Business in the Light of Practical Needs*. Prešov: Bookman, 2012. 561 s. ISBN 978-80-89568-38-3.

FRANKOVSKÝ, M. *Behaviorálno – situačný koncept sociálnej inteligencie*. In: *Kognitívny portrét človeka*. Bratislava: Slovak Academic Press, 2010, s.143-161. ISBN 978-80-88910-29-9.

FRANKOVSKÝ, M., BARANOVÁ, M. *Social Intelligence in Managerial Competence*. In: *Management 2010. (part II): knowledge and management in times of crisis and ensiung development*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2010, s. 721-731. ISBN 978-80-555-0257-1.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie pocitu štěstí. Současný stav poznání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4436-0.

NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia, 1998. ISBN 80-200-0628-1.

PAUKNEROVÁ, D. a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3. aktual. a dopl. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3809-3.

RUISEL, I. *Inteligencia a myslenie*. Bratislava: Ikar, a.s., 2004. ISBN 80-551-0766-1.

SURESH, K. *Social Intelligence of Student Teachers*. Dehli: Discovery Publishing House, 2009. ISBN 978-81-8356-374-1.

VÝROST, J., BAUMGARTNER, F. *K aktuálnym otázkam výskumu sociálnej inteligencie, sociálnych kompetencií a múdrosti*. In: *Úvahy o inteligencii a osobnosti*. Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV, 2006. ISBN 80-88910-20-X.

Kontakt:

Ing. Zuzana Kaščáková, MHR
Fakulta manažmentu
Prešovská univerzita
Konštantínova 16
080 01 Prešov
Slovenská republika
e-mail:zkascako@gmail.com

PaedDr. Valéria Parová
Fakulta manažmentu
Prešovská univerzita
Konštantínova 16
080 01 Prešov
Slovenská republika
e-mail: parovavalika@gmail.com

PaedDr. Sandra Antoliková
Fakulta manažmentu
Prešovská univerzita
Konštantínova 16
080 01 Prešov
Slovenská republika
e-mail: sandra.antolik@yahoo.com

Krátka informácia o autoroch:

Ing. Zuzana Kaščáková, MHR, od skončenia štúdia na Ekonomickej Fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici v roku 2000, pracovala predovšetkým v medzinárodných spoločnostiach ako Slovak Telekom, Valeo Slovakia, T-Systems Slovakia v oblasti Riadenia ľudských zdrojov. Skúsenosti získavala najmä pri projektoch typu start-up firmy v oblasti recruitmentu, personálnej administratívy, rozvoja zamestnancov, odmeňovania, stratégie riadenia ľudských zdrojov. V roku 2008 získala titul Master of Human resources(MHR) na Univerzite manažmentu v Rotterdame. V súčasnosti pôsobí aj ako externý doktorand na Fakulte manažmentu Prešovskej univerzity.

PhDr. Valéria Parová je absolventkou Fakulty manažmentu Prešovskej Univerzity. Od skončenia štúdia pracovala v spoločnosti Orin, ako vedúca oddelenia odbytu a ľudských zdrojov. Aktuálne pracuje v rodinnej spoločnosti Ramas, s.r.o., ako vedúca marketingu. Vo februári roku 2015 získala doktorský titul PhDr. na Prešovskej univerzite. V súčasnosti pôsobí ako externý doktorand na Fakulte manažmentu Prešovskej univerzity.

PaedDr. Sandra Antoliková je absolventkou Pedagogickej fakulty Prešovskej Univerzity. Od skončenia štúdia pracovala v spoločnosti DoubleTree by Hilton ako prevádzková manažérka. Popri tom sa venovala tlmočníctvu a prekladateľstvu, čoho kombináciu využíva aktuálne vo svojom zamestnaní. Pracuje ako odborný asistent anglického jazyka na Technickej univerzite v Košiciach a rovnako aj na Fakulte manažmentu Prešovskej Univerzity. Na Fakulte manažmentu Prešovskej univerzity pôsobí zároveň aj ako externý doktorand na Katedre psychológie. Vo februári roku 2015 získala doktorský titul PaedDr.

POHĽAD ŽIEN NA VYUŽITIE A PRÍNOS KOUČINGU VO VZŤAHU K VÝKONOVEJ MOTIVÁCIÍ

DIFFERENTIATION OF GENDER VIEW ON CONTRIBUTION OF COACHING IN RELATION TO THE PERFORMANCE MOTIVATION

Zuzana KAŠČÁKOVÁ, Valéria PAROVÁ, Sandra ANTOLIKOVÁ

Fakulta manažmentu, Prešovská univerzita

Anotácia: *V poslednom desaťročí patrí koučing k nástrojom, ktorý je preferovaný čoraz častejšie nielen v zahraničných spoločnostiach, ale aj v našich podmienkach. Koučing jednoznačne predstavuje investíciu do skutočného rozvoja ľudských zdrojov. V prezentovanom príspevku sa zameriavame na intenzitu využitia koučingu v rozvoji potenciálu manažérov z pohľadu rodovej rovnosti v dnešnej manažérskej praxi a preferencie vzdelávania formou koučingu u mužov a žien. V prezentovanom príspevku sa zaoberáme aj analýzou rozdielov v posúdení výkonovej motivácie na základe rôznorodého pracovného zaradenia a rodovej rovnosti. Dané fakty sme podložili výsledkami nami realizovaného výskumu vo vybraných firmách pôsobiacich na Slovensku.*

Abstract: *In last decades the coaching became one of the most preferred development tools not only in international organizations but also locally. Presented paper shows how often the coaching is used to develop the managerial potential also from the gender diversity point of view in current managerial praxis and also the preferences of using this method among men and women. Additionally the paper analyzes the differences in relation to achievement motivation based on various job positions and hierarchical levels also from the gender point of view. The results interpretes comparison of the gender difference in showing the advantages of coaching and general motivation to prefer the coaching as a tool to improve the performance, as the output from the research we conducted in the sample of organizations in Slovakia.*

Kľúčové slová: *motivácia, výkonová motivácia, koučing, rodová rovnosť*

Keywords: *coaching, gender diversity, performance, motivation*

1 Teoretické vymedzenie

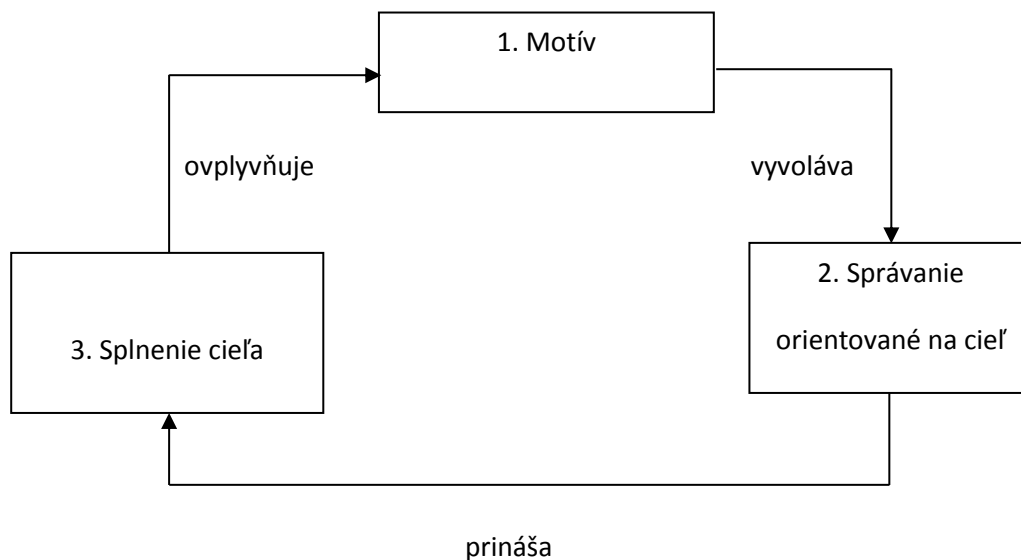
Výkon pracovníkov je ovplyvňovaný viacerými faktormi, ktoré vychádzajú buď zo strany samotného pracovníka alebo zo strany okolia. Veľmi významným determinantom, ktorý má veľký vplyv na výkon človeka je motivácia. Výkonová motivácia je neoddeliteľne spojená s otázkami všeobecnej motivácie.⁵⁰⁵

V súčasnosti existuje množstvo nástrojov v manažérskej praxi, ktoré napomáhajú riadiť pracovný výkon zamestnancov. Jedným z nich je aj koučing pracovného výkonu, po anglicky performance coaching. Aj prostredníctvom tohto nástroja vie manažér teoretické poznatky aktívne uviesť do praxe a individuálne tak ovplyvňovať pracovný výkon a motiváciu jednotlivých pracovníkov.

1.1 Motivácia

Motivácia pochádza z latinského slova „movere“ čo v preklade znamená pohybovať sa. V súvislosti s motiváciou sa zaujímate o správanie sa ľudí. Teda o to prečo prichádzajú do práce načas, prečo odovzdávajú vysoko kvalitnú prácu, prečo pracujú rýchlejšie alebo intenzívnejšie a pod.⁵⁰⁶

Obrázok 1: Model procesu motivácie



Zdroj: Sedlák, Mikuláš. *Manažment*. 2001, s. 301

Schopnosť motivovať sa považuje za jednu zo základných manažérskych zručností. Manažér by mal vedieť odhaliť, čo motivuje jeho podriadených, aby bol schopný na zamestnancov vplývať, aby mali záujem, chuť, ochotu sa angažovať, podávať výkony a plniť poslanie a ciele podniku.

1.2 Výkonová motivácia

Ako už bolo spomenuté, motivácia je významná všade tam, kde ide o výkon.⁵⁰⁷ Existujúca psychologická a manažérska literatúra týkajúca sa výkonovej motivácie potvrdzuje, že v súčasnosti

⁵⁰⁵ PAŠKOVÁ, L. *Výkonová motivácia*. Banská Bystrica: Občianske združenie PEDAGÓG, 2008. 93 s. ISBN 978-80-8083-623-8.

⁵⁰⁶ SEDLÁK, M. *Manažment*. 2. prepr. a dopl. vyd. Bratislava: IURA EDITION, spol. s.r.o., 2001. 378 s. ISBN 80-89047-18-1.

⁵⁰⁷ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 2.vyd.. Praha: Management press, 2002. 586 s. ISBN 80-7261-064-3.

neexistuje jeden ucelený overený koncept výkonovej motivácie, ktorý by bol homogénny, univerzálny či generalizovateľný na rôzne prostredia.⁵⁰⁸

Bělohávek⁵⁰⁹ považuje hodnotenie pracovného výkonu za jedno z najsilnejších motivačných nástrojov v rukách manažéra. Ak je systém hodnotenia dobre pripravený a ak sa podarí získať vedúcich pracovníkov, môže byť veľmi efektívnou metódou riadenia výkonu. Ak ale nebola jej príprave a propagácii venovaná náležitá pozornosť, sklzne do formalít a stráca svoj zmysel.

Teória výkonovej motivácie od McClellandaa jeho spolupracovníkov (1953) bola viackrát menená a upravovaná.⁵¹⁰ Jej základná črtou je potreba výkonu, ktorá vznikla na základe uskutočnených štúdií. McClelland identifikuje tri základné potreby, ktoré ľudia získavajú a rozvíjajú počas svojho života. Ide o:

- potreba moci,
- potreba afiliácie,
- potreba výkonu.

Rôzni ľudia majú rôzne úrovne týchto potrieb. Potreba výkonu sa vyvíja postupne s vývojom jedinca ja⁵¹¹. Je typické, že jedna potreba býva dominantná, neznamená to ale, že ostatné nemajú na jedinca svoj vplyv.

Zamestnanci s vysokou potrebou výkonu majú tendenciu vyhľadávať situácie s vysokou mierou osobnej zodpovednosti za pridelené projekty a celkový výkon, kde je častá a jasná spätná väzba, kde sú pridelené pracovné úlohy dostatočne náročné a kde je požadovaná inovácia. Tieto charakteristiky tvoria predpoklady pre efektívnu manažérsku prácu⁵¹².

Výkonová motivácia je teda podľa McClellanda príčinou, ktorá niektorých ľudí vedie k tomu, aby boli v činnostiach a aktivitách úspešní, zatiaľ čo iní, naopak, nie sú ochotní vynakladať úsilie a to, či budú úspešní alebo nie, je pre nich bezvýznamné⁵¹³ (Páleník in Kollárik et., 2008).

1.3 Rodová rovnosť

V súčasnej spoločnosti sa za posledné obdobie uskutočnilo veľa štrukturálnych a zásadných zmien, ktoré v nemalej miere ovplyvňujú trh práce a zamestnávanie žien. Prudko sa zmenila ekonomika, pričom existuje viac a viac služieb na trhu a rôzne funkcie služieb. Vzástol počet administratívnych, odborných pracovných miest a rozšírilo sa spektrum manažérskych pozícií. Jednou z najzávažnejších zmien, ktoré nastali je zmena v roli ženy. Táto zmena je ovplyvnená už spomínanými zmenami spoločnosti, ale aj vedecko-technickým pokrokom a taktiež postavením žien v spoločnosti.

Tým, že ženy majú uľahčenú starostlivosť o domácnosť vďaka rôznym novinkám v technike, alebo aj využitím rôznych nových služieb v starostlivosti o deti či domácnosť, ženy majú rôzne príležitosti na využívanie voľného času a na hľadanie nových foriem sebarealizácie, hlavne v zamestnaní. Dnešné ženy považujeme za:

⁵⁰⁸ SCHULER, H., PROCHASKA, M. *Dotazník motivace k výkonu – LMI*. 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2003.

⁵⁰⁹ BĚLOHLÁVEK, F. *Jak řídit a vést lidi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2003. 100 s. ISBN 80-7226-840-6.

⁵¹⁰ PÁLENÍK, L. *Motivácia k úspešnému výkonu, sociálnej moci a afiliácií*. In: Kollárik, T. a kol. *Sociálna psychológia*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2008. 548 s. ISBN 978-80-223-2479-3.

⁵¹¹ PAŠKOVÁ, L. *Výkonová motivácia*. Banská Bystrica: Občianske združenie PEDAGÓG, 2008. 93 s. ISBN 978-80-8083-623-8.

⁵¹² BERRYOVÁ, M. L. *Psychológia v práci*. Bratislava: IKAR, a.s., 2009. 693 s. ISBN 978-80-551-1842-0.

⁵¹³ PÁLENÍK, L. *Motivácia k úspešnému výkonu, sociálnej moci a afiliácií*. In: Kollárik, T. a kol. *Sociálna psychológia*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2008. 548 s. ISBN 978-80-223-2479-3.

- veľmi talentované - ženy predstavujú 60 % absolventov vysokých škôl v Európe;
- predstavujú väčšinu trhu - ženy rozhodujú o nákupe 80 % spotrebného tovaru, vrátane „tradične mužského“ tovaru akým sú autá;
- sú súčasťou ziskovosti - spoločnosti s vyššou úrovňou rodovej rovnováhy vo vedení majú lepšie výsledky ako spoločnosti, kde je vo vedení menej žien;
- sú rozhodujúce pre demografické problémy - krajiny s politikou podpory pracujúcich žien majú obvykle vyššiu pôrodnosť aj rast.

Tento sociálny vývoj spolu s ekonomickým posunom od priemyselných procesov k zložitým a neustále sa meniacim aktivitám založených na informáciách výrazne ovplyvnil manažment a riadenie.

Existuje veľa dôvodov, prečo by ženy mali zaoberať podnikaním. Disponujú vlastnosťami a schopnosťami, ktoré možno využiť ako výhody v podnikateľskej činnosti. Medzi najväčšie výhody boli zaradené napríklad tieto:

- Sú lepšími vodcami
- Sú schopné lepšie motivovať ľudí
- Sú otvorenejšie a prístupnejšie
- Dokážu rýchlejšie, presnejšie a správnejšie identifikovať problémy
- Lepšie definujú ciele
- Sú tolerantnejšie a chápavejšie, empatické
- Sú zručnejšie pri vykonávaní jednotlivých činností, ktoré súvisia s vedením podniku
- Analyzujú rôznorodé názory a vedia s nimi pracovať
- Sú opatrnejšie a menej agresívne
- Majú lepšie vyvinutú intuíciu tzv. šiesty zmysel
- Lepšie komunikačné schopnosti, diplomatickejšie sa vyjadrujú
- Ženy si navzájom pomáhajú, hovoria o svojich problémoch a radia si, a nerobí im problém požiadať o pomoc
- Majú citlivejší prístup
- Vytvárajú priaznivejšie podmienky pre zamestnancov a majú pochopenie pre zamestnancov s deťmi – „family friendly business“

Positívny trend presadzovania žien na manažérskych pozíciách je vo väčšine prípadov skôr dôsledkom ich individuálneho úsilia, než podporou zo strany zamestnávateľa. Dnes sa však táto problematika stáva viac aj súčasťou imidžu firmy a teda organizácie sa viac sústreďujú na špeciálne programy umožňujúce ženám zladit' pracovný a súkromný život.

1.4 Koučing ako vzdelávací nástroj

Firmy, ktoré si uvedomujú úskalia dnešného konkurenčného prostredia, kladú veľký dôraz na neustály rozvoj a vzdelávanie svojich zamestnancov pričom nevynechávajú ani tieto aktuálne témy týkajúce sa podpory rodiny a žien v manažmente. Viaceré firmy do vzdelávania investujú nemalé finančné prostriedky a neboja sa ani nových metód či inovácií v oblasti vzdelávania. Jednou z takýchto metód, ktoré firmy čoraz častejšie využívajú na rozvoj zamestnancov je koučing.

Koučing je veľmi účinný prostriedok podporujúci zamestnancov, aby boli schopní lepšie riešiť náročné úlohy a problémy svojej každodennej práce. Zakladá sa na spolupráci a dôvere medzi koučom a koučovaným a je to jedna z najúčinnějších metód učenia sa prostredníctvom vykonávania konkrétnej činnosti. Ponúka spätnú väzbu na vykonávané činnosti a je prostriedkom dosahovania cieľov.⁵¹⁴

⁵¹⁴ LOJDA, J. *Manažérske dovednosti*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 987-80-247-3902-1.

Koučing ako formu rozvoja firmy využívajú z rôznych dôvodov. Najčastejšie sa môže sa jednať o:

- pomoc jednotlivcovi, či tímu, alebo aj firme uskutočniť zmeny
- snahu zlepšiť firemnú kultúru
- potrebu ozdraviť pracovné vzťahy
- podporu ako zvýšiť pracovnú motiváciu
- odhaľovanie potenciálu jednotlivcov a hľadanie ich vnútorných zdrojov

2 Výskum

2.1 Ciele výskumu a výskumné otázky

Cieľom výskumu bolo zistiť rozdiely vnímania a prínosu koučingu ako formy vzdelávania medzi respondentmi v súvislosti s posúdením výkonovej motivácie z hľadiska mužov a žien na manažérskej a nemanadžérskej pozícii a z hľadiska pracovného zaradenia.

Na základe týchto cieľov sme sformulovali výskumné problémy do nasledujúcich otázok:

- Našou hlavnou hypotézou bolo, že ženy uprednostňujú koučing viac ako muži. Všeobecne vzhľadom na vnášanie emócií do manažmentu sme predpokladali, že koučing ako vzdelávaciu metódu budú jednoznačne preferovať práve ženy.
- Existujú rozdiely v posúdení výkonovej motivácie medzi manažérkami a zamestnankyňami na nemanadžérskych pozíciách?
- Existujú rozdiely medzi respondentmi v posúdení výkonovej motivácie z hľadiska pracovného zaradenia?

2.2 Výskumná vzorka

V rámci realizácie výskumu bolo oslovených 217 respondentov, manažérov a zamestnancov na nemanadžérskych pozíciách z rôznych oblastí spoločenského života a na rôznych pracovných úrovniach. Medzi respondentmi bolo 76 % žien a 24% mužov, pričom 50% z nich pracuje ako manažér a 50% ako špecialista resp. Výkonný pracovník. Jednalo sa o zastúpenie slovenských aj zahraničných firiem, o malé, stredné i veľké spoločnosti.

Tabuľka 1: Výskumná vzorka podľa pracovného zaradenia

Úroveň riadenia	Absolútny počet	Relatívny počet v %
Vrcholový manažment	20	9%
Stredný manažment	56	26%
Operačný manažment	32	15%
Výkonní pracovníci	109	50%

Zdroj: vlastné spracovanie

2.3 Metodika

DMV – v našej práci sme použili metodiku, ktorá motív výkonu charakterizuje z hľadiska širšie chápaných aspektov Hermansa ako sú:

1. Aspekt výkonového správania
2. Aspekt ašpiračnej úrovne
3. Aspekt vytrvalosti v práci

4. Aspekt časovej orientácie do budúcnosti

3 Výsledky

3.1 Pohľad na koučing

Po prvotnej analýze výsledkov môžeme konštatovať, že ak by si respondenti mohli vybrať **vzdelávaciu metódu**, až 22% by si rozhodne vybralo **koučing** a len 13% by zvolilo inú formu vzdelávania. To znamená, že celkovo až 87% respondentov by si zvolilo koučing. Zaujímavé je, že všetci respondenti, ktorí by zvolili inú formu vzdelávania boli ženy.

Ďalšie zistenia môžeme zhrnúť do nasledovných bodov:

- naša hypotéza pozitívnejšieho vnímania koučingu u žien sa nepotvrdila, práve naopak – až 100% mužov by si totiž zvolilo koučing oproti 83% u žien
- na otázku, či si myslia, že vďaka koučingu je ich individuálny výkon vyšší odpovedalo až 88% žien ÁNO, oproti 85% mužov
- zaujímavý výsledok bol pri otázke či si myslia, že koučing podporuje výkonnosť organizácie, kde až 100% mužov odpovedalo pozitívne, zatiaľ čo u žien to bolo len 93%.

3.2 Rozdiely v posúdení výkonovej motivácie medzi manažérkami a zamestnankyňami na nemanadžérskych pozíciách

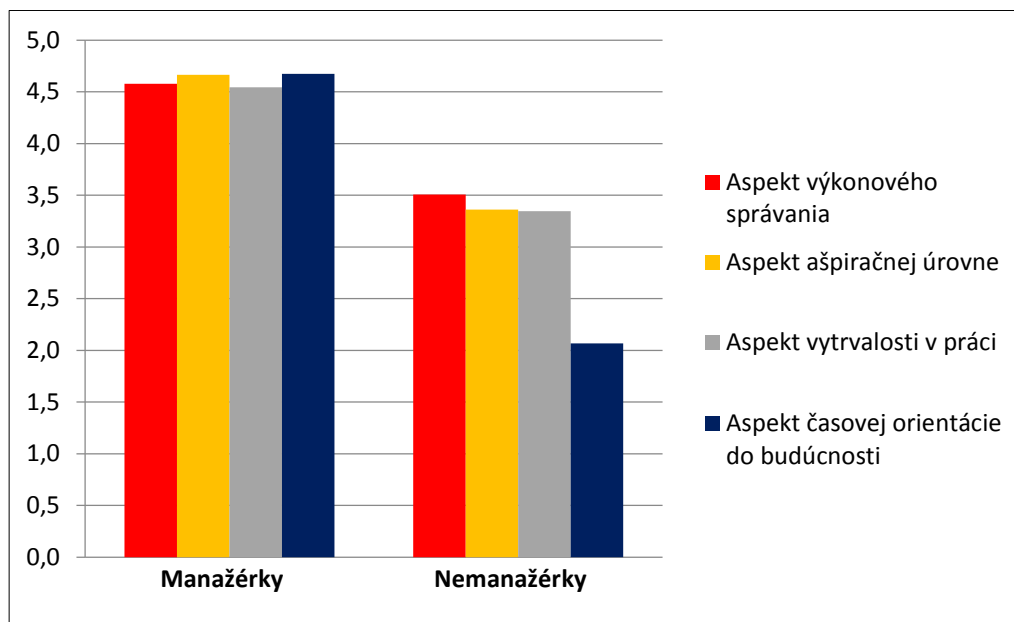
Overovali sme predpoklad, že existujú rozdiely v posúdení výkonovej motivácie medzi manažérkami a zamestnankyňami na nemanadžérskych pozíciách. Výsledky realizované pomocou T – testu sú uvedené v nasledovnej tabuľke.

Tabuľka 2: Rozdiely v posúdení výkonovej motivácie medzi manažérkami a zamestnankyňami na nemanadžérskych pozíciách.

Premenné	Aspekt výkonového správania	Aspekt ašpiračnej úrovne	Aspekt vytrvalosti v práci	Aspekt časovej orientácie do budúcnosti
Manažérky	4,577	4,664	4,543	4,672
Nemanadžérky	3,506	3,362	3,345	2,067
t	17,336	18,860	18,910	24,330
p	0,00	0,00	0,00	0,00

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 1: Rozdiely v posúdení výkonovej motivácie medzi manažérkami a zamestnankyňami na nemanadžérskych pozíciách



Zdroj: Vlastné spracovanie

Prioverovaní predpokladu, či existujú rozdiely v posúdení výkonovej motivácie medzi manažérkami a zamestnankyňami na nemanadžérskych pozíciách sme zistili viaceré štatisticky významné rozdiely.

Zistené výsledky výskumu hovoria o tom, že vo faktore aspekt výkonového správania boli zistené vyššie hodnoty u manažérik. Tieto výsledky je možné vysvetliť tým, že manažéri sú ľudia, ktorí radi pracujú, práca a pracovný život im robí radosť, známi a priatelia ich považujú za usilovných a úspešných a často mávajú veľa práce.

Tak isto aj vo faktore aspekt ašpiračnej úrovne bolo zistené vyššie skóre u manažérik, čo môžeme chápať tak, že manažéri pokladajú úsilie niečo v spoločnosti dosiahnuť za správne, kladú vysoké požiadavky na svoju prácu, všetko čo robia musí byť dokonalé a sú považovaní za ľudí, ktorí preferujú určitú mieru súťaživosti v práci.

Manažérky mali vyššie skóre aj vo faktore aspekt vytrvalosti v práci, čo ich vykresľuje ako ľudí, ktorí pracujú viac ako si predsavzali. Čiže keď sa pustia do práce dosahujú dobré výsledky, snažia sa spraviť všetko preto, aby splnili ciele, ktoré si stanovili a v práci sú veľmi vytrvalí.

Aj vo faktore aspekt časovej orientácie do budúcnosti boli manažérky tie, ktoré dosahovali všeobecne vyššie hodnoty. Tento faktor vykresľuje manažérov ako ľudí, ktorí myslia ďaleko dopredu, sú zameraní na budúcnosť a plánujú si život na dlhšie časové obdobie. Vo všetkých aspektoch vnímali ženy manažérky prínos koučingu ako významný a výrazne ovplyvňujúci ich výkon. Zároveň pororovali pozitívny vplyv na výkon aj svojich podriadených.

4 Záver

Z nášho výskumu vyplynulo viacero zaujímavých poznatkov, ktoré obohatili skúmanú oblasť koučingu. Základným faktorom, ktorý je nevyhnutné spomenúť, je pozitívne vnímanie koučingu ako vzdelávacej metódy u mužov i žien. Prínos vidia pri riešení každodenných problémov, pri rýchlejšom osvojovaní si poznatkov a praktických zručností ako aj vo zvyšovaní efektivity práce. Takmer na každú otázku odpovedalo pozitívnu odpoveďou viac žien než mužov.

Keď to teda zhodnotíme z pohľadu rodovej rovnosti, ženy vnímajú koučing ako vzdelávaciu metódu oveľa pozitívnejšie ako muži. Môžeme to pripisovať ich výraznejšej emotívnejšej osobnostnej stránke v porovnaní s mužmi. Predsa len koučing je predovšetkým o rozhovore, o otvorení sa koučovi, o prejavení dôvery koučovi, o empatii. Ženy sú otvorenejšie a prístupnejšie novým metódam vzdelávania, vedia pracovať s rôznymi názormi, neboja sa požiadať o pomoc.

Týmto výskumom sa ďalej potvrdili naše predpoklady, že výkonová motivácia a potreba vysokého výkonu je oveľa vyššia pri manažérkach ako zamestnankyniach na nemanadžerských pozíciách. Manažérky na vrcholových pozíciách mali vyššiu motiváciu výkonu ako manažérky na nižších úrovniach.

Problematika výkonovej motivácie a teda pracovnej úspešnosti je u nás pomerne málo prebádanou oblasťou. Bolo by zaujímavé a prínosné zamerať ďalší výskum na osobnostné charakteristiky úspešných ľudí, vplyv výchovy či rodinného zázemia na výkonovú motiváciu a pracovný úspech.

Literatúra:

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 2.vyd.. Praha: Management press, 2002. 586 s. ISBN 80-7261-064-3.

BĚLOHLÁVEK, F. *Jak řídit a vést lidi*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2003. 100 s. ISBN 80-7226-840-6.

BERRYOVÁ, M. L. *Psychológia v práci*. Bratislava: IKAR, a.s., 2009. 693 s. ISBN 978-80-551-1842-0.

BRODSKÝ, Z. *Řízení lidských zdrojů pro managery*. Univerzita Pardubice: Fakulta ekonomicko-správní, 2009. ISBN 987-80-7395-155-9.

DĚDINA, J., CEJTHAMR, V. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. 2. rozšíř. aktual. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 352 s. ISBN 978-80-247-3348-7.

FRANKOVSKÝ, M., ŠTEFKO, R., BAUMGARTNER, F. Behavioral-situational approach to examinig Social Intelligence. *Studia Psychologica*, vol. 48, no. 3, 2006, s. 251-258. ISSN 0039-3320.

HORSKÁ, V. *Koučování ve školní praxi*. Praha : Grada Publishing, 2009. 176 s. ISBN 978-80-247-2450-8.

LOJDA, J. *Manažerske dovednosti*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 987-80-247-3902-1.

NÁHLOVSKÝ J., SUCHÝ P. *Koučování v manažerské praxi*, Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1692-3.

NĚMCOVÁ, M. *Jak se stát úspěšnou ženou*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006. s. 90. ISBN 80-247-1597-X.

PÁLENÍK, L. *Motivácia k úspešnému výkonu, sociálnej moci a afiliácií*. In: Kollárik, T. a kol. *Sociálna psychológia*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2008. 548 s. ISBN 978-80-223-2479-3.

PAŠKOVÁ, L. *Výkonová motivácia*. Banská Bystrica: Občianske združenie PEDAGÓG, 2008. 93 s. ISBN 978-80-8083-623-8.

PETRÁŠOVÁ, V. et. al. *Gender position in the forest sector*. In: Seminar on Gender and Forestry, IUFRO workshop Umea Sweden, 2007, s. 160-166.

SCHULER, H., PROCHASKA, M. *Dotazník motivace k výkonu – LMI*. 1. vyd. Praha: Testcentrum, 2003.

SEDLÁK, M. *Manažment*. 2. prepr. a dopl. vyd. Bratislava: IURA EDITION, spol. s.r.o., 2001. 378 s. ISBN 80-89047-18-1.

SUCHÝ, J. 2012. *Životní koučování a sebekoučování*. Praha : Grada Publishing, 2012. 112 s. ISBN 978-80-247-4010-2.

SOJKA, L., ČVERHOVÁ, D., HANČOVSKÁ, E., KOBOL, A., SÝKOROVÁ, M. *Riadenie ľudských zdrojov*. Prešov: PU, Fakulta manažmentu, 2009. ISBN 978-80-8068-871-4.

Kontakt:

Ing. Zuzana Kaščáková, MHR
Fakulta manažmentu
Prešovská univerzita
Konštantínova 16
080 01 Prešov
Slovenská republika
email: zkascako@gmail.com

PaedDr. Valéria Parová
Fakulta manažmentu
Prešovská univerzita
Konštantínova 16
080 01 Prešov
Slovenská republika
email: parovavalika@gmail.com

PaedDr. Sandra Antoliková
Fakulta manažmentu
Prešovská univerzita
Konštantínova 16
080 01 Prešov
Slovenská republika
email: sandra.antolik@yahoo.com

Krátka informácia o autoroch:

Ing. Zuzana Kaščáková, MHR od skončenia štúdia na Economickej Fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici v roku 2000, pracovala predovšetkým v medzinárodných spoločnostiach ako Slovak Telekom, Valeo Slovakia, T-Systems Slovakia v oblasti Riadenia ľudských zdrojov. Skúsenosti získavala

najmä pri projektoch typu start-up firmy v oblasti recruitmentu, personálnej administratívy, rozvoja zamestnancov, odmeňovania, stratégie riadenia ľudských zdrojov. V roku 2008 získala titul Master of Human resources(MHR) na Univerzite manažmentu v Rotterdame. V súčasnosti pôsobí aj ako externý doktorand na Fakulte manažmentu Prešovskej univerzity.

PhDr. Valéria Parová je absolventkou Fakulty manažmentu Prešovskej Univerzity. Od skončenia štúdia pracovala v spoločnosti Orin, ako vedúca oddelenia odbytu a ľudských zdrojov. Aktuálne pracuje v rodinnej spoločnosti Ramas, s.r.o., ako vedúca marketingu. Vo februári roku 2015 získala doktorský titul PhDr. na Prešovskej univerzite. V súčasnosti pôsobí ako externý doktorand na Fakulte manažmentu Prešovskej univerzity.

PaedDr. Sandra Antoliková je absolventkou Pedagogickej fakulty Prešovskej Univerzity. Od skončenia štúdia pracovala v spoločnosti DoubleTree by Hilton ako prevádzková manažérka. Popri tom sa venovala tlmočníctvu a prekladateľstvu, čoho kombináciu využíva aktuálne vo svojom zamestnaní. Pracuje ako odborný asistent anglického jazyka na Technickej univerzite v Košiciach a rovnako aj na Fakulte manažmentu Prešovskej Univerzity. Na Fakulte manažmentu Prešovskej univerzity pôsobí zároveň aj ako externý doktorand na Katedre psychológie. Vo februári roku 2015 získala doktorský titul PaedDr.

KLÚČOVÉ POZNATKY A SCHOPNOSTI V EURÓPSKOM A MEDZINÁRODNOM OBCHODNOM PRÁVE – POHĽAD ZAMESTNÁVATEĽOV

KEY KNOWLEDGE AND COMPETENCES IN THE EUROPEAN AND INTERNATIONAL BUSINESS LAW – EMPLOYERS PERSPECTIVE

Zuzana KITTOVÁ

Obchodná fakulta, Ekonomická univerzita v Bratislave

Anotácia: *Príspevok je súčasťou širšieho výskumu zameraného na identifikovanie a hodnotenie kľúčových poznatkov a schopností v európskom a medzinárodnom obchodnom práve absolventov s profilom pre medzinárodné podnikanie na Slovensku. V minulosti sa na Slovensku uskutočnilo niekoľko výskumov v oblasti uplatniteľnosti absolventov vysokých škôl na trhu práce. Ich spoločným zistením je, že absolventi ekonomických odborov nadobúdajú počas štúdia solídne teoretické znalosti, avšak nedostatočné praktické schopnosti. To vyvoláva potrebu lepšieho porozumenia skutočným potrebám potenciálnych zamestnávateľov ako aj hodnotenia nadobudnutých poznatkov a schopností v konkrétnych študijných odboroch zo strany absolventov aj zamestnávateľov. Tento príspevok sa venuje hodnoteniu zo strany zamestnávateľov. Vychádza z dotazníkového prieskumu medzi potenciálnymi zamestnávateľmi absolventov študijného programu Medzinárodné podnikanie na Obchodnej Fakulte Ekonomickej univerzity v Bratislave. Ekonomická univerzita je jedinou verejnou univerzitou na Slovensku, ktorá ponúka možnosť absolvovať tento študijný program. Príspevok prináša zoznam najrelevantnejších špecifických poznatkov a schopností v európskom a medzinárodnom obchodnom práve. Zohľadnením výsledkov výskumu v obsahu vzdelávania a rozvojom nových spôsobov praktickej výučby prispeje výskum k lepšej prepojenosti medzi vysokoškolským vzdelaním a potrebami trhu práce. To uľahčí plné využitie potenciálu absolventov v prospech ich zamestnávateľov ako aj celej spoločnosti.*

Abstract: *The paper is a part of a broader research aimed at identifying and evaluating key knowledge and competences in the European and international business law of graduates in International Business in Slovak Republic. In Slovakia, several studies have been carried out in the field of university graduates success on the labour market. The common finding of these studies was that graduates in economic disciplines acquire, during their study, a solid theoretical knowledge, however, lower than expected level of practical skills. This is the rationale for further improvements aimed at better understanding real needs of potential employers as well as for evaluation of acquired knowledge and competencies in specific fields of study by both the graduates and employers. This paper concentrates on the evaluation carried out by employers. It is based on a questionnaire survey among potential employers of graduates of the study programme International Business at the Faculty of Commerce, University of Economics in Bratislava. This is the only public university in Slovakia providing the possibility to graduate in this field of study. The paper results in the list of the most relevant specific fields of knowledge and competences in the European and international business law. By incorporating the research*

findings into the curriculum and developing of new ways of delivering practical teaching, the research improves interconnection between higher education and needs of the labour market. This will facilitate fully using graduates potential in favour of their employers as well as of the whole society.

Klíčové slová: *Poznatky, schopnosti, zamestnávateľia, medzinárodný obchod, obchodné právo*

Keywords: *Knowledge, competence, employers, international business, business law*

Afiliácia ku grantu: Príspevok je súčasťou projektu KEGA č. 002EU-4/2015: Príprava vysokoškolskej učebnice pre ťažiskový predmet Európske a medzinárodné obchodné právo nového študijného programu Medzinárodné podnikanie.

1 Úvod

Príspevok je súčasťou výskumu kľúčových poznatkov a schopností v európskom a medzinárodnom obchodnom práve pre študijný program Medzinárodné podnikanie na Obchodnej fakulte Ekonomickej univerzity v Bratislave (OF EU), ktorý nadväzuje na dlhodobý výskum týkajúci sa uplatnenia absolventov v praxi⁵¹⁵ ako aj špecificky európskeho a medzinárodného obchodného práva.⁵¹⁶ Na Slovensku ponúka štúdiom v odbore Medzinárodné podnikanie, resp. v príbuzných odboroch na treťom stupni štúdia len niekoľko vzdelávacích inštitúcií. Jedinou verejnou univerzitou je OF EU, ktorá má zároveň najdlhšiu tradíciu a skúsenosti, ako aj najvyšší počet absolventov v danom študijnom odbore. Výskum je svojím charakterom aplikovaným výskumom v oblasti vysokého školstva zameraným na skvalitnenie vzdelávania. Vychádza z deskriptívneho typu výskumného problému, ktorý bol stanovený nasledovne: Aké sú kľúčové poznatky a schopnosti, ktoré by mali mať študenti študijného programu Medzinárodné podnikanie po absolvovaní predmetu Európske a medzinárodné obchodné právo (EMOP)? Cieľom tohto výskumu je medzi iným prispieť ku skvalitneniu výučby predmetu EMOP zohľadnením požiadaviek samotných študentov na vzdelanie plne porovnateľné s medzinárodnými štandardmi ako aj požiadaviek hospodárskej praxe na vysokokvalifikovaných absolventov vysokoškolského štúdia. Ambíciou výskumu je prispieť k zlepšeniu prepojenia obsahu vysokoškolského vzdelávania so skutočnými potrebami ekonomiky a trhu práce, a tým aj k lepšej uplatniteľnosti absolventov na trhu práce. Tento príspevok sa zameriava na hodnotenie relevantných skutočností zo strany potenciálnych zamestnávateľov absolventov

⁵¹⁵ Pozri bližšie:

BALÁŽ, P. a kol. *Výskum uplatnenia absolventov inžinierskeho a doktorandského štúdia OF EUBA, zvýšenie ich kvality a odbornej prípravy*. Bratislava: OF EUBA, 2012, 95 s.

KRAJČÍK, D., ČVIRIKOVÁ, A. *Generácia Y a odraz jej požiadaviek v praxi z pohľadu ľudských zdrojov*. In: Česko a Slovensko v medzinárodnom obchode a podnikaní: zborník z 13. medzinárodnej vedeckej konferencie. Praha a Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013, s. 85-97.

LESÁKOVÁ, D., DZIMKO, M., FARKAŠOVÁ, V. *Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce* [online]. Bratislava: 2012. cit. 2015-06-17. Dostupné z: http://web.saaic.sk/llp/sk/doc/rozne/survey_employability.pdf.

⁵¹⁶ KITTOVÁ, Z. *Európske a medzinárodné obchodné právo vo vzdelávaní ekonómov – očakávania a výsledky*. In: Ekonomické vzdelávanie a regionálny trh práce: zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava: Katedra pedagogiky NHF EU, 2007, s. 170-173.

študijného programu Medzinárodné podnikanie.⁵¹⁷ S cieľom zistiť ich názory sme realizovali dotazníkový prieskum.

2 Charakteristika vzorky prieskumu a štruktúry vzorky

Prieskum bol realizovaný v mesiacoch máj – jún 2015. Základný výskumný súbor tvorili potenciálni zamestnávateľa absolventov študijného odboru Medzinárodné podnikanie OF EU. Výberový súbor pozostával z 250 najvýznamnejších exportných podnikov na Slovensku, obchodných komôr pôsobiacich na území Slovenska, orgánov štátnej správy pôsobiacich v oblasti zahraničného obchodu (t. j. Ministerstvo hospodárstva SR, Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR) ako aj partnerských podnikov OF EU. Respondentmi boli majitelia alebo členovia vrcholového manažmentu vybraných podnikov, ďalej manažéri ľudských zdrojov, obchodní a marketingoví manažéri alebo priamo obchodníci. Pokiaľ ide o štátne inštitúcie, oslovení boli riaditelia príslušných odborov. Na výskume sa zúčastnilo 40 respondentov.

Podľa hlavnej činnosti, ktorú zapojené podniky, resp. organizácie vykonávajú, najviac podnikov (34 %) vykonáva priemyselnú výrobu (napr. výrobu strojov, zariadení, motorových vozidiel, kovov, chemických produktov, textilu a i.), ďalej sú to podniky pôsobiace vo veľkoobchode a maloobchode (21 %), inštitúcie verejnej správy (13 %), podniky pôsobiace v stavebníctve a podniky poskytujúce finančné služby (zhodne 8 %), poradenstvo v oblasti riadenia firiem, počítačové programovanie a dodávku energií (zhodne 5 %).

Prevažná väčšina podnikov sú veľké a stredne veľké podniky. Veľkosť podnikov sme zisťovali na základe počtu zamestnancov a obratu. Veľké podniky podľa počtu zamestnancov (t. j. 250 a viac) predstavovali 58 % podnikov a podľa obratu (t. j. minimálne 50 mil. EUR) 46 % podnikov. Stredne veľké podniky podľa počtu zamestnancov (t. j. 50 až 249) tvorili 30 % a podľa obratu (t. j. 10 až 50 mil. EUR) 34 % podnikov.

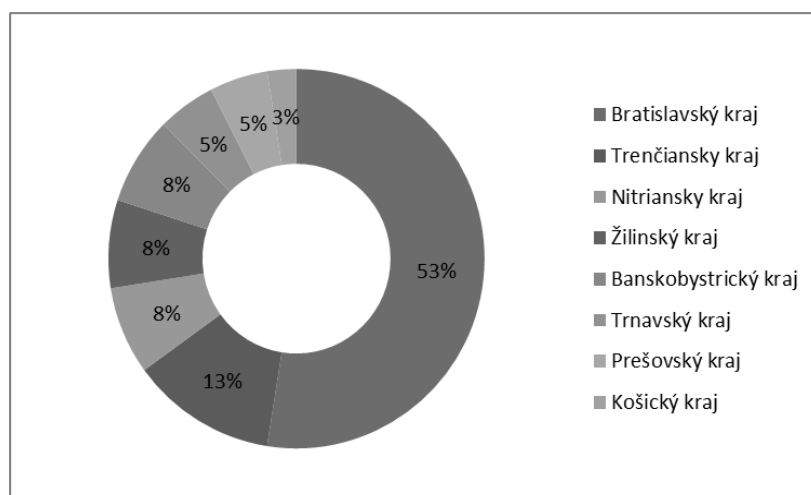
Charakteristika subjektov zapojených do prieskumu podľa vlastníctva je nasledovná: podniky bez zahraničnej majetkovej účasti sa podieľali 55 %, podniky so zahraničnou majetkovou účasťou 25 %, zvyšok predstavovali subjekty s iným vlastníctvom.

Z geografického hľadiska (t. j. na základe hlavného miesta pôsobenia podľa počtu zamestnancov) boli respondentmi zastúpené všetky kraje Slovenska. Podrobnejšie zastúpenie zachytáva graf 1.

Zo spôsobov zapojenia subjektov do medzinárodnej hospodárskej spolupráce dominuje export tovaru a služieb (v prípade 58 % respondentov) a import tovarov a služieb (u 40 % respondentov). Pritom až 70 % respondentov realizuje prevažnú časť medzinárodných hospodárskych aktivít v rámci EÚ.

⁵¹⁷ Výsledky výskumu zameraného na hodnotenie zo strany absolventov boli autorkou prezentované a zaradené do zborníka z medzinárodnej vedeckej konferencie International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts SGEM 2015 konanej 25.8.-2.9.2015 v Albene v príspevku s názvom: Key knowledge and competences in the European and International Business Law - academia perspective.

Graf 1: Štruktúra vzorky podľa hlavného miesta pôsobenia subjektu



3 Výsledky

Prieskum sa zaoberal niekoľkými tematickými okruhmi, a to: 1. možnosť uplatnenia absolventov s profilom pre medzinárodné podnikanie v podniku, resp. organizácii, 2. obsahová náplň predmetu EMOP, 3. spôsob výučby a schopnosti nadobudnuté na seminároch z predmetu EMOP ako aj hodnotenie schopností absolventov študijného odboru Medzinárodné podnikanie, 4. možnosti zlepšenia uplatniteľnosti absolventov s profilom pre medzinárodné podnikanie v praxi. V nasledujúcej časti sú zhrnuté najdôležitejšie výsledky pre jednotlivé oblasti.

3.1 Uplatnenie absolventov študijného odboru Medzinárodné podnikanie

V prvom rade sme zisťovali, či majú oslovené podniky, resp. organizácie priestor pre uplatnenie absolventov študijného programu Medzinárodné podnikanie. Ak áno, na akých oddeleniach, resp. úsekoch. Až 95 % respondentov uviedlo, že má uplatnenie pre daných absolventov. Ako najčastejšie uplatnenie pre týchto absolventov respondenti uvádzali uplatnenie na:

- obchodnom úseku (70 % respondentov),
- marketingovom úseku (40 % respondentov),
- úseku strategického riadenia (20 % respondentov).

Medzi ďalšími úsekmi boli uvádzané nákup a logistika, právny, výrobný a finančný úsek. Absolventi študijného odboru Medzinárodné podnikanie môžu nájsť uplatnenie dokonca v oblasti medzinárodného kontrolingu, konsolidácie, fúzií a akvizícií, poradenstva a auditu či vývoja softvéru. Na otázku, či v ostatných 5 rokoch sa v príslušnom podniku, resp. organizácii zamestnal absolvent s profilom pre medzinárodné podnikanie, odpovedalo kladne len 30 % respondentov, pričom 40 % odpovedalo záporne a 30 % odpovedalo „neviem“.

3.2 Relevantnosť a obsah predmetu EMOP

V ďalšom kroku sme zisťovali, ako respondenti hodnotia celkovú mieru relevantnosti predmetu EMOP z hľadiska profesionálneho uplatnenia absolventov študijného odboru Medzinárodné podnikanie. Hodnotenie prebiehalo na stupnici 0 (= úplne nerelevantný) až 5 (= úplne relevantný). Priemerná známka bola 3,29. Respondenti teda považujú predmet EMOP za priemerne relevantný až viac relevantný. Respondenti ďalej uvádzali, do akej miery považujú zaradenie jednotlivých tém do obsahu vzdelávania v rámci predmetu EMOP za relevantné z pohľadu daného podniku, resp. organizácie. Hodnotenie prebiehalo na škále 0 (= úplne nerelevantná téma) až 5 (= veľmi relevantná

téma). Zoznam jednotlivých tém zoradených od najviac po najmenej relevantné spolu s priemerným hodnotením je v tabuľke 1.

Tabuľka 1: Miera relevantnosti obsahu predmetu EMOP

Téma	Priemerné hodnotenie
Právo obchodných spoločností v EÚ	3,23
Pravidlá hospodárskej súťaže v EÚ	3,15
Pohyb služieb v EÚ	3,08
Pohyb kapitálu a platieb v EÚ	3,05
Medzinárodnoprávna úprava obchodovania s tovarom (GATT)	3,03
Technická harmonizácia v EÚ	3,00
Princípy medzinárodného obchodného práva (WTO)	3,00
Ochrana práv duševného vlastníctva v EÚ	2,95
Priama uplatniteľnosť a priamy/nepriamy účinok práva EÚ	2,92
Obchodná politika EÚ voči nečlenským štátom	2,92
Medzinárodnoprávna úprava obchodovania so službami (GATS)	2,92
Ochrana spotrebiteľov v EÚ	2,87
Pohyb pracovníkov v EÚ	2,72
Medzinárodnoprávna úprava ochrany duševného vlastníctva (TRIPS)	2,69
Legislatívny proces (rozhodovacie postupy) v EÚ	2,62
Uznávanie kvalifikácie v EÚ	2,56
Sloboda usadzovania za účelom vykonávania hospodárskej činnosti v EÚ	2,51
Zodpovednosť členských štátov za škodu spôsobenú porušením práva EÚ	2,46
Konania na Súdnom dvore EÚ	2,43
Riešenie sporov na pôde Svetovej obchodnej organizácie	2,38
Colná únia a zákaz ciel ako aj opatrení s rovnocenným účinkom v EÚ	2,29
Množstevné obmedzenia a opatrenia s rovnocenným účinkom v EÚ	2,23
Daňová diskriminácia vo vnútornom obchode EÚ	2,18
Harmonizácia nepriamych daní v EÚ	2,13
Pravidlá v oblasti sociálneho zabezpečenia v EÚ	2,03
Občianstvo EÚ	1,61

Respondenti mali možnosť doplniť ďalšie témy, ktoré považujú za dôležité. Túto možnosť využilo 5 respondentov, pričom uviedli tieto témy: medzinárodné obchodné arbitráže, riešenie medzinárodných bankových a finančných sporov, riešenie sporov prostredníctvom ICSID, medzinárodné investičné právo, inštitucionálne právomoci EÚ (Európsky parlament, Európska komisia a pod.), príprava zmlúv, legislatíva a obchodovanie s tretími krajinami, predovšetkým Rusko, India, Čína, Thajsko, Taiwan.

3.3 Spôsob výučby seminárov a schopnosti absolventov

Aktuálne sa na seminároch z predmetu EMOP využíva vyučovanie prostredníctvom prípadových štúdií, ktoré sú v prevažnej miere zostavené z reálnych prípadov, o ktorých rozhodoval Súdny dvor EÚ. Tento spôsob výučby považuje až 95 % respondentov za vhodný, pričom zvyšní respondenti nevedeli danú skutočnosť posúdiť. Spôsob výučby na seminároch bezprostredne vplýva na schopnosti, ktoré študenti počas výučby nadobudnú. Podľa výsledkov prieskumu by absolvovanie predmetu EMOP malo okrem nadobudnutia vedomostí z predmetnej problematiky viesť aj k rozvíjaniu týchto schopností študentov: schopnosť porozumieť právnym textom, schopnosť aplikovať teoretické poznatky v praktických situáciách (v oboch prípadoch to považuje za dôležité 98 %

respondentov), schopnosť pracovať tímovo pri riešení úloh a problémov (93 %) a napokon schopnosť orientovať sa v platnej legislatíve, t. j. pracovať s informáciami (88 %). Ako ďalšie schopnosti respondenti uviedli: medzinárodné skúsenosti, efektívna komunikácia v nadnárodnom ponímaní, kultúrne rozdiely, ovládanie odbornej terminológie (aj v cudzích jazykoch), schopnosť orientovať sa v zmluvnej dokumentácii, počítačová gramotnosť. Respondenti, ktorí za posledných 5 rokov zamestnávali absolventov s profilom pre medzinárodné podnikanie, hodnotili vedomosti a schopnosti absolventov známami 1 (= výborne) až 5 (= nedostatočne). Najlepšie hodnotená bola schopnosť pracovať tímovo (priemerná známka 2,2), teoretické vedomosti z EMOP (priemerná známka 2,25) a schopnosť orientovať sa v legislatíve (priemerná známka 2,33). Najhoršie hodnotenie získali absolventi za schopnosť využívať teoretické poznatky v praktických situáciách (priemerná známka 2,66).

3.4 Možnosti zlepšenia uplatniteľnosti absolventov v praxi a ich využívanie

Prieskum sa zamerával aj na spôsoby, ktorými by bolo možné zlepšiť uplatniteľnosť absolventov študijného odboru Medzinárodné podnikanie v praxi. Respondenti pritom hodnotili mieru prospešnosti jednotlivých opatrení na stupnici 0 (= úplne neprospešné) až 5 (= veľmi prospešné). Výsledky hodnotenia sú zhrnuté v tabuľke 2.

Tabuľka 2: Hodnotenie spôsobov zlepšenia uplatniteľnosti absolventov v praxi

Opatrenie	Priemerné hodnotenie
Prax/stáž študentov počas štúdia	4,3
Výučba pomocou prípadových štúdií spracovaných v spolupráci s konkrétnym podnikom/organizáciou	4,2
Vypracovávanie semestrálnych/záverečných prác študentmi v spolupráci s konkrétnym podnikom/organizáciou	4,0
Vedenie prednášok/seminárov zástupcami z hospodárskej praxe	3,9

Ďalej sme zisťovali, do akej miery sa uvedené spôsoby v praxi využívajú. Z prieskumu vyplýva, že najčastejšie sa využívajú praxe/stáže počas štúdia a konzultácie so študentmi na účely vypracovania semestrálnych/záverečných prác (využíva ich zhodne 58 % respondentov). Naopak, v malej miere zástupcovia podnikov/organizácií príležitostne vedú prednášky alebo semináre na vysokých školách (28 % respondentov) a spolupracujú pri tvorbe prípadových štúdií používaných vo výučbe na vysokých školách (len 18 % respondentov). Potenciál spracovať prípadové štúdie v spolupráci s praxou sa ukazuje byť značne nevyužitý vzhľadom na skutočnosť, že z respondentov, ktorí prejavili záujem o konkrétne formy spolupráce s OF EU, až 50 % má záujem o túto formu spolupráce.

4 Záver

Z výsledkov prieskumu vyplývajú nasledujúce závery. Absolventi študijného programu Medzinárodné podnikanie OF EU majú vzhľadom na záujem potenciálnych zamestnávateľov veľmi dobré šance uplatniť sa na trhu práce, pričom priestor na ich uplatnenie je pomerne široký. Dominujú predovšetkým pozície na obchodnom, marketingovom úseku a úseku strategického riadenia. Tomu zodpovedajú aj očakávania zamestnávateľov týkajúce sa kvalifikácie absolventov. Znalosti a schopnosti z problematiky európskeho a medzinárodného obchodného práva sa považujú za priemerne až viac relevantné pre profesionálne uplatnenie absolventov tohto študijného odboru. Z pohľadu zamestnávateľov je najrelevantnejšie ovládanie problematiky práva obchodných spoločností a pravidiel hospodárskej súťaže EÚ, ďalej pohybu služieb, kapitálu a platieb v EÚ. Pokiaľ ide o schopnosti absolventov, najviac sa vyžaduje schopnosť porozumieť právnym textom a schopnosť aplikovať teoretické poznatky v praktických situáciách. Schopnosť aplikovať teoretické poznatky v praktických situáciách u absolventov, ktorí sa reálne zamestnali

v podnikoch/organizáciách zúčastnených na prieskume, však bola zamestnávateľmi hodnotená najhoršie. Tento záver je súlade so závermi výskumov o absolventoch slovenských vysokých škôl uskutočnených v minulosti, ktoré poukázali na ich nedostatočnú schopnosť aplikovať teoretické poznatky v praxi.⁵¹⁸ Najvhodnejším opatrením zameraným na zlepšenie týchto schopností sú podľa výsledkov tejto štúdie študentské/absolventské stáže a výučba prostredníctvom prípadových štúdií spracovaných v spolupráci s hospodárskou praxou. Práve vzhľadom na nedostatočné využívanie spolupráce s potenciálnymi zamestnávateľmi pri tvorbe prípadových štúdií a deklarovaný záujem potenciálnych zamestnávateľov o túto formu spolupráce možno odporučiť využiť tento potenciál pre zlepšenie praktických schopností absolventov, a tým aj ich uplatniteľnosti na trhu práce.

Literatúra:

BALÁŽ, P. a kol. *Výskum uplatnenia absolventov inžinierskeho a doktorandského štúdia OF EUBA, zvýšenie ich kvality a odbornej prípravy*. Bratislava: OF EUBA, 2012, 95 s.

KITTOVÁ, Z. *Európske a medzinárodné obchodné právo vo vzdelávaní ekonómov – očakávania a výsledky*. In: *Ekonomické vzdelávanie a regionálny trh práce: zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava: Katedra pedagogiky NHF EU, 2007, s. 170-173.

KRAJČÍK, D., ČVIRIKOVÁ, A. *Generácia Y a odraz jej požiadaviek v praxi z pohľadu ľudských zdrojov*. In: *Česko a Slovensko v medzinárodnom obchode a podnikaní: zborník z 13. medzinárodnej vedeckej konferencie*. Praha a Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013, s. 85-97.

LESÁKOVÁ, D., DZIMKO, M., FARKAŠOVÁ, V. *Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce* [online]. Bratislava: 2012. cit. 2015-06-17. Dostupné z: http://web.saaic.sk/llp/sk/doc/rozne/survey_employability.pdf.

ZVALOVÁ M. *Hodnotenie faktorov súvisiacich s prácou a štúdiom cez optiku skúseností absolventov vysokých škôl*. *Academia: súčasnosť a perspektíva vysokých škôl*, roč. XX, č. 1, 2009, s. 15-28.

ZVALOVÁ M., SRNÁNKOVÁ Ľ., HRUŠOVSKÁ J. *Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi* [online]. Bratislava: 2007. cit. 2015-06-25. Dostupné z: http://web.uips.sk/download/vs/Uplatnenie_pre_tlac.pdf.

⁵¹⁸ Bližšie: ZVALOVÁ M. *Hodnotenie faktorov súvisiacich s prácou a štúdiom cez optiku skúseností absolventov vysokých škôl*. *Academia: súčasnosť a perspektíva vysokých škôl*, roč. XX, č. 1, 2009, s. 15-28.
ZVALOVÁ M., SRNÁNKOVÁ Ľ., HRUŠOVSKÁ J. *Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi* [online]. Bratislava: 2007. cit. 2015-06-25. Dostupné z: http://web.uips.sk/download/vs/Uplatnenie_pre_tlac.pdf.

Kontakt:

Doc. Ing. Zuzana Kittová, PhD., M.B.L.-HSG
Katedra medzinárodného obchodu
Obchodná fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
Slovenská republika
e-mail: zuzana.kittova@euba.sk
www.obchodnafakulta.sk

Krátká informácia o autorke:

Autorka dlhodobo pôsobí na Ekonomickej univerzite v Bratislave, kde vykonáva vedecko-výskumnú aj pedagogickú činnosť. Odborne sa zaoberá problematikou voľného pohybu tovaru, služieb, osôb a kapitálu na vnútornom trhu EÚ. Je členkou Team Europe Slovensko.

KLÍČOVÉ OTÁZKY ZAMĚSTNANOSTI V EVROPSKÉ UNII

KEY EMPLOYMENT ISSUES IN THE EUROPEAN UNION

Roman KLIMKO

University of Economics in Bratislava, Faculty of National Economy

Anotace: *Cílem příspěvku je analyzovat vývoj trhu práce v Evropské unii. Identifikuje klíčové otázky zaměstnanosti, kterým čelíme, jako je zaměstnanost mladých a dlouhodobá nezaměstnanost. Také klade důraz na možnosti, jak zvýšit zaměstnanost v Evropské unii. V souvislosti s tím příspěvek dochází k závěru, že zelená ekonomika představuje velký potenciál v možnosti růstu potenciálních pracovních míst.*

Abstract: *The aim of the paper is to analyse labour market developments in the European Union. It identifies key employment issues we are facing, such as youth employment and long-term unemployment. It also pays attention to opportunities how to increase an employment in the European Union. In this context the paper concludes that green economy has a great potential and it is considered to be a sector with significant job growth potential.*

Klíčová slova: *trh práce, vývoj, zelená ekonomika, růst pracovních míst*

Keywords: *labour market, developments, green economy, job growth*

Afiliace ke grantu: *The paper is the outcome of project IGP I-15-106-00 "Možnosti zvyšovania zamestnanosti prostredníctvom vybraných odvetví".*

1 Introduction

Although the European Union has experienced a serious economic crisis, it has done a lot to create a basis for sustainable growth in the future. However, as it concludes the Annual Growth Survey 2015 from the end of November 2014, despite European and national efforts, unfortunately, recovery is weaker than it was expected one year ago. The recovery is quite slow to tackle unemployment rates, which are fairly high. The causes of current slowdown in the EU can be explained by global economic environment on the one hand. On the other hand there are some specific factors inside the EU and large differences between Member States. Nowadays, three concerns have a top priority across the

Europe: high unemployment rates, the risk of persistent low growth and inflation close to zero⁵¹⁹. In order to solve those concerns, the integrated approach is crucial as it is stated in above mentioned Annual Growth Survey 2015. In November 2014 the Commission recommended three main pillars for the EU's economic and social policy for the year 2015: a) a coordinated boost to investment; b) a renewed commitment to structural reforms; and c) pursuing fiscal responsibility. In case of structural reforms at national level, the Commission identified seven areas which include a number of measures for each one in November 2014. However, the improvement of the dynamics in labour markets and to try to lower the unemployment substantially is crucial.

2 Unemployment in the EU

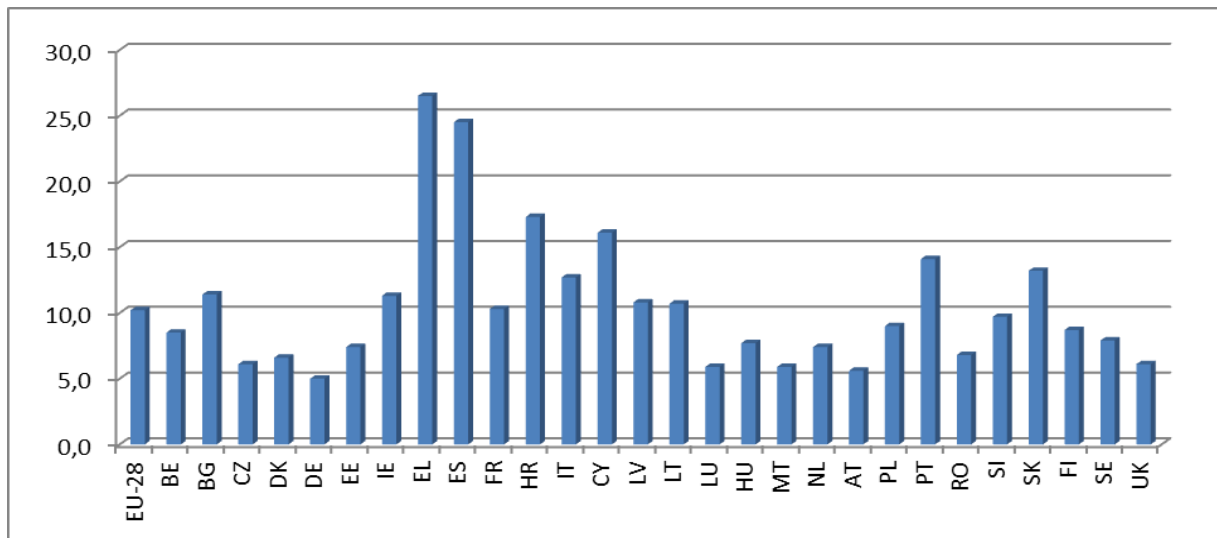
Because of high levels of unemployment rates across the EU, there are no doubts that we all need to focus on them. If we take a look at the graph 1, we can see huge differences among Member States. Despite economic developments, some countries were and still are resilient – the most competitive ones. They consider an investment in continuous skills development for something essential, innovation is encouraged and citizens can easily move between regions, sectors and occupations. The typical examples of the first group are, for instance, Germany, Denmark or Austria and their sophisticated systems of labour markets. On the other side, there are countries such as Spain and Greece, which we can include into the second group. Their labour markets are highly regulated and dual, where it is quite expensive to hire and fire employees. This situation has been over there for a long period, but unfortunately and despite some little improvements, for political reasons it was and it still is unsolvable.

In 2014 the EU unemployment rate was 10.2% comparing to 7% in 2008. Sure, recorded unemployment rate fell by 0.7 percentage points in year-to-year comparison, but it is really hard to talk about big success while looking at data from 2008 and at graph 1.⁵²⁰ In absolute numbers, the number of unemployed rose by nine and half million between 2008 and 2013 in the EU. There are countries like Germany and Austria with unemployment rates 5.0% and 5.6% respectively in 2014. The German case is especially interesting, because in this country unemployment rate decreased from 7.4% to 5.0% between 2008 and 2014, as the only one EU country with decline in unemployment rate over this period. On the other hand, there are countries like Greece and Spain with unemployment rates 26.5% and 24.5% respectively. It means that cross-country differences are huge. Between 2007 and 2013 most of the jobs were destroyed in Spain – more than 4.2 million. In the same period Germany recorded approximately 1.3 million new hires.

⁵¹⁹ EUROPEAN COMMISSION. 2014. *Annual Growth Survey 2015*. Brussels, 2014.

⁵²⁰ EUROPEAN COMMISSION. 2014. *Employment and Social Developments in Europe 2014*. Brussels, 2014.

Graph 1: Unemployment rate in the European Union in 2014 (in %)



Source: Eurostat, own processing

Ambitious implementation of structural reforms in labour markets should consist of various types of actions. First of all, employment protection legislation needs to be changed in many EU countries in order to provide a suitable environment, which would stimulate new hires. It could lead to enhancing levels of protection to both employees and jobseekers. Also, reforms like removing obstacles to job creation, labour tax reductions, lowering labour market segmentation are necessary.

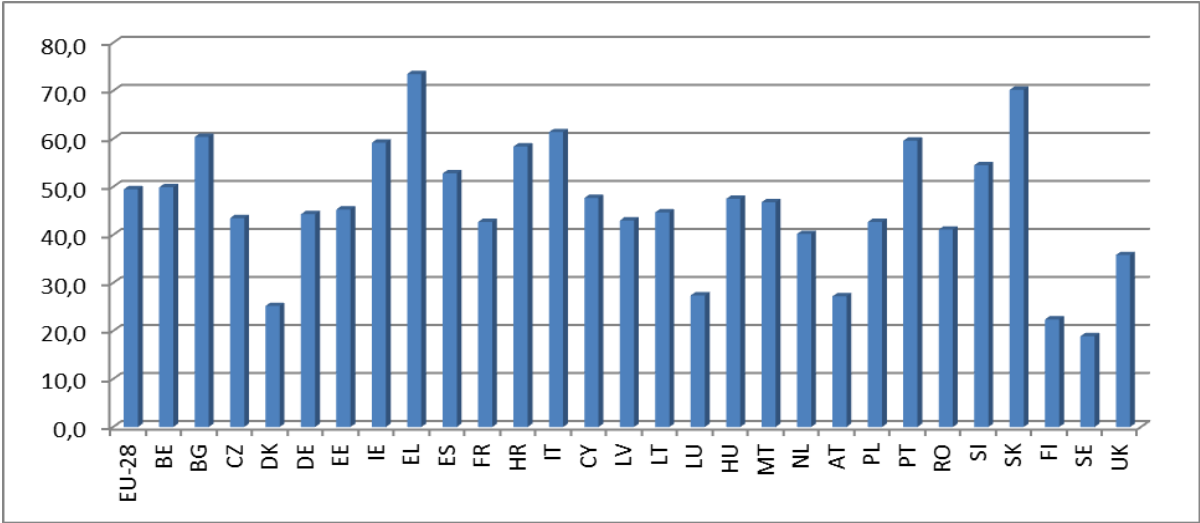
3 Long-term and youth unemployment in the EU

As it is well-known fact that the goal of labour market policies (ALMPs) is to increase the employment opportunities for job seekers and to improve the matching process, to match right people to the right jobs. ALMPs should also seek to promote more and better jobs. However, a comprehensive 2012 study concludes that there is not one particular policy measure that might serve as a universal tool for improving the labour market perspectives of jobseekers.⁵²¹ Before the crisis, there were serious concerns about high or even increasing numbers of employees with little employment security and/or low salaries. What was not a problem at the first sight in times of crisis, after the onset of the crisis it was clearly revealed. There are certain groups in the workforce, sometimes called vulnerable, for them it is common to work lower quality jobs, e. g. women, low-skilled workers, immigrants and recent school leavers.⁵²²

⁵²¹ ECORYS, IZA. *Analysis of costs and benefits of active compared to passive measures*. Rotterdam, 2012.

⁵²² OECD. *Does income inequality hurt economic growth?* [online]. OECD Publishing: Paris, 2014. Available at: www.oecd.org/els/soc/Focus-Inequality-and-Growth-2014.pdf.

Graph 2: Long-term unemployment in % of unemployment in the European Union in 2014



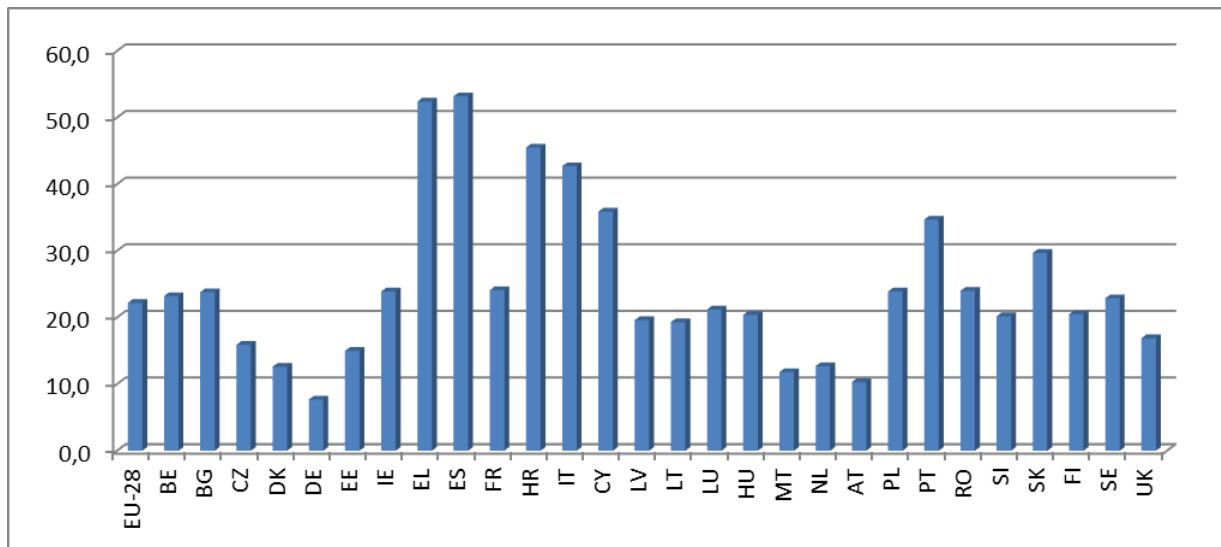
Source: Eurostat, own processing

While it might have been rare to see graduates in the low-quality jobs a few years ago, nowadays it is increasingly the norm. Moreover, we must realise that some kind of jobs lost during the recession may never be recovered. The typical sectors are construction and manufacturing. These jobs that were lost as a result of crisis are unlikely to come back and no matter whether the European economy or Member States economies and labour markets will get back on track or not. From this point of view it is very important to focus on policies that are able to help jobless people, previously employed in construction or manufacturing, find new work elsewhere. On the other side, according to OECD⁵²³, most of the jobs created during the recovery are in the service sector. Employment growth has concentrated in professional services with rather high salaries and skill requirements, and in services like trade, accommodation, food services, for lower skilled and with lower salaries.

It is possible to evaluate whether the ALMPs are adequate and/or successful, or not – if we take a look at long-term unemployment. In 2008, the average long-term unemployment rate in the EU was at the level of 2.6% and over the years it increased and peaked at 5.2% in 2013, 5.1% in 2014. There are countries where increases have been particularly strong in the period 2008-2014 – Spain (from 2.0% to 12.9%), Greece (from 3.7% to 19.5%), Portugal (from 4.1% to 8.4%) and Ireland (from 1.7% to 6.7%). There are some improvements in 2014 in above mentioned countries, except Greece. On the other hand, Germany is the only one Member State where long-term unemployment has been decreasing, from 3.9% in 2008 to 2.2% in 2014, really remarkable. These facts confirm a new pattern of divergence, which is growing between the North and South of the eurozone. Moreover, as it shows graph 2, some Member States seem to have serious problems with so-called hard-core unemployment, which includes people who have been without work for a long time and who are the least likely to want or find jobs.

⁵²³ OECD. OECD Employment Outlook. OECD Publishing: Paris, 2015.

Graph 3: Youth unemployment rate in the European Union in 2014 (less than 25 years, in %)



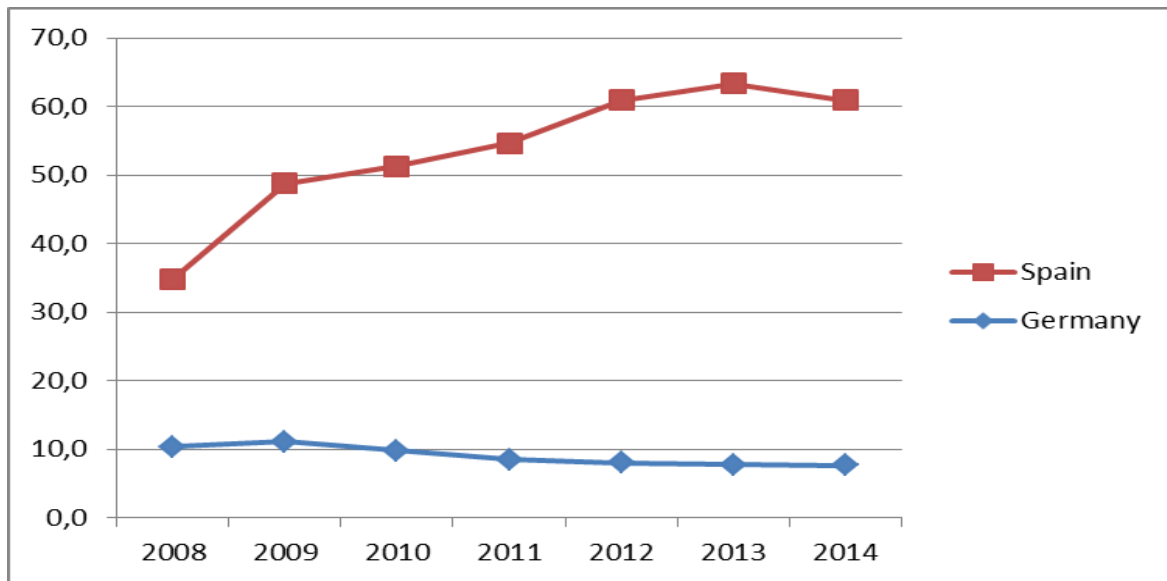
Source: Eurostat, own processing

There are no doubts that young people were hit worst by the crisis. Long-term unemployment among young people we can consider as the main employment legacy of the crisis. Significant negative consequences, social and economic, are visible not only for individuals, but also for society. The main challenges are⁵²⁴: a) increasing unemployment deteriorates the connection to the labour market, and the likelihood of the labour market reintegration in stable jobs is decreasing sharply, risk of inactivity is high; b) prolonged period of unemployment requires more support in order to get people back into the labour market.

It is important to know that youth unemployment rate (less than 25 years) at EU level is more than twice as high as the overall unemployment rate, 22.2% and 10.2% in 2014 respectively (Graph 3). Graph 4 shows how huge differences inside not only the EU-28, but also eurozone are. The comparison of development of youth unemployment rates between Germany and Spain tells about strongly diverging economies inside the European monetary union. Even in the times of crisis, Germany was able to decrease youth unemployment rate continuously as the only one EU-28 country. Spain with its dual labour market has got serious structural problems yet in 2008 with the highest unemployment rate in the EU at the level of 24.5%. Nowadays, regarding Eurostat data for 2014, the youth unemployment rate is still the highest, but unfortunately peaked at 53.2%. It has more than doubled since 2008.

⁵²⁴ EUROPEAN COMMISSION. European Semester Thematic Fiche Active Labour Market Policies [online]. 2015. Available at: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/active_labour_market_policies.pdf.

Graph 4: Youth unemployment rates development in Germany and Spain (in %)



Source: Eurostat, own processing.

Unemployment figures show that more than one fifth of young people are out of work. Some of them cannot find a job, but there are other opportunities and many may decide to return or extend studies what would be an investment in their future job prospects. Sure, there is also a significant number of youth neither working nor studying. All in all, being unemployed at a young age has a strongly negative and long-lasting effects.⁵²⁵ Moreover, for youth is typical to be temporary and/or part-time employed.

One of possible solutions for youth could be their training for a green economy, because it is clear that green jobs will play an increasingly important role in the future. This is how we could tackle youth unemployment and moreover address sustainable development issues.

4 Green jobs

There are some growing sectors in the EU, e.g. digital economy, health care and green jobs. Sure, those sectors need a skilled workforce and it is education, which plays a key role in matching process. Moreover, the Europe 2020 is based on the assumption that green, low-carbon and energy efficient economy is crucial to achieve smart and inclusive growth. Inefficient use of resources, unsustainable pressure on the environment and climate changes, as well as social exclusion and inequality pose challenges for long-term economic growth. Green growth is a challenge and an opportunity for the labour market and skills that are key factors for enabling green growth. The transition will bring major changes in the overall economy and in a wide range of sectors, and thus create new jobs.⁵²⁶ In this context, it is important for better targeting and coordination of labour market measures and tools to establish the conditions necessary to promote green jobs, a support to overcome the mismatch between skills shortages and labour shortages, and anticipating changes in the needs of human capital. So, what the green jobs are? Green jobs include jobs that are dependent on the environment, or are created, substituted or redefined (in terms of skills, working methods, etc.) in the process of transition towards a greener economy. For example, more jobs will be created through the renovation of buildings, the development and introduction of new technologies such as

⁵²⁵ EUROPEAN COMMISSION. European Semester Thematic Fiche Youth Unemployment [online]. 2015. Available at: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/youth_unemployment.pdf.

⁵²⁶ OECD. The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy [online]. 2012. Available at: <http://www.oecd.org/employment/emp/50503551.pdf>.

renewables. Some employment in traditional cars production will be gradually replaced by production of hybrid cars. European Commission estimates that energy efficiency measures could create or maintain up to 2 million jobs and additional 3 million jobs could be created through the development of renewable energy sources by 2020.⁵²⁷ There are two different sectors challenging the green jobs agenda, eco-industries (e.g. waste management, renewable energy,...) and traditional industries (greening). Greening of jobs in traditional industries will not only continue in the future, but acceleration is predicted. In these terms, adaptation of the labour force is crucial, with retraining and displacement challenges. There is one great example from Belgium – The energy scanners project. This project includes training the long-term unemployed with low skills in the activities related to energy saving. Unemployed become energy scanners and they offer households free installation of energy saving devices. In addition, energy scanners provide professional advice on how to save energy. Services provided under this project were gradually extended into the services in the areas of recycling and insulation works like roof, walls and floors. Training courses are coordinated with Public Employment Services and provided by more than 30 social economy organizations. In 2011, there were about 34,000 households in Belgium benefited from the services of expert advice how to save energy. Moreover, these advices enabled them to cut their energy bills and/or use the offer of insulation. Through this project, about 4,000 people have found new jobs. Providing such a type of projects across the EU could help not only long-term unemployed, but also youth to get a great job and finally find a solution for high youth and long-term unemployment on the one hand. On the other hand, this kind of project is meaningful and sustainable.

5 Conclusion

One thing is quite interesting. Despite high unemployment rates across the EU, there are more than two million job vacancies. Sometimes the only issue is geographic mobility. People are not willing to move to another city/country because of social relationships. Among other employment issues, the most acute are long-term and youth unemployment and we need to pay serious attention to solving them. As mentioned above, the longer you are unemployed, the harder it is to get hired and the more support is needed. Although Member States have some targeted ALMPs for long-term and youth unemployed, Public Employment Services tend to use most of the resources for more employable jobless people because this leads to better results in finding jobs for unemployed. As it is mentioned in the section Green jobs, there is no doubt that green economy is a growing sector with great potential. It seems that green jobs will spring up across all sectors and their growth potential seems to be sustainable. How it could work in each Member State is shown above – The energy scanners project. Training courses coordinated with Public Employment Services may help long-term and youth unemployed to get hired through tailor-made training course on the one hand. On the other hand the growing green industry would get a skilled staff.

Literature:

ECORYS, IZA. *Analysis of costs and benefits of active compared to passive measures*. Rotterdam, 2012.

EUROPEAN COMMISSION. Exploiting the employment potential of green growth [online]. 2012. Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=1270&moreDocuments=yes&tableName=news>.

⁵²⁷ EUROPEAN COMMISSION. Exploiting the employment potential of green growth [online]. 2012. Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=1270&moreDocuments=yes&tableName=news>.

EUROPEAN COMMISSION. 2014. *Annual Growth Survey 2015*. Brussels, 2014.

EUROPEAN COMMISSION. 2014. *Employment and Social Developments in Europe 2014*. Brussels, 2014.

EUROPEAN COMMISSION. European Semester Thematic Fiche Active Labour Market Policies [online]. 2015. Available at: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/active_labour_market_policies.pdf.

EUROPEAN COMMISSION. European Semester Thematic Fiche Youth Unemployment [online]. 2015. Available at: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2015/youth_unemployment.pdf.

OECD. The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy [online]. 2012. Available at: <http://www.oecd.org/employment/emp/50503551.pdf>.

OECD. Does income inequality hurt economic growth? [online]. OECD Publishing: Paris, 2014. Available at: www.oecd.org/els/soc/Focus-Inequality-and-Growth-2014.pdf.

OECD. OECD Employment Outlook. OECD Publishing: Paris, 2015.

Contact:

Ing. Roman Klimko, PhD.
University of Economics in Bratislava
Faculty of National Economy
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
Slovak Republic
e-mail: roman.klimko@euba.sk

Brief information about the author:

Roman Klimko is currently an Assistant Professor in the Department of Social Development and Labour at University of Economics in Bratislava.

KLÍČOVÉ EKONOMICKÉ DOPADY OLYMPIJSKÝCH HER PRO HOSTUJÍCÍ ZEMI

THE KEY ECONOMIC IMPACTS OF THE OLYMPIC GAMES FOR THE HOST COUNTRY

Patrik KLIMKO

Ekonomická univerzita v Bratislave

Anotace: *Cílem tohoto příspěvku je analyzovat klíčovou ekonomickou nároky olympijských her pro hostující zemi. Také identifikuje klíčové náklady olympijských her, např. stavební náklady, deficit rozpočtu, dočasnou zaměstnanost. Dále klade důraz na možnosti, jak snížit náklady olympijských her vytvořením stabilních podmínek použitelných při realizaci olympijských her v dalších dekádách. Na závěr se příspěvek zaměřuje na možnosti zatraktivnění olympijských her pro investory a místní vládu, a to pomocí snížení nákladů na infrastrukturu.*

Abstract: *The aim of this paper is to analyse key economic demand of the Olympic Games for the host country. It also identifies key cost of the Olympics Games, e. g. construction costs, budget deficit, temporary employment. It also pays attention to opportunities how to decrease cost of the Olympics Games by creating stable conditions for using Olympic infrastructure in next decades. Finally, the paper focuses on ways to make Olympic Games more attractive for investors and local governments by decreasing cost of infrastructure.*

Klíčová slova: *ekonomická poptávky, olympijské hry, infrastruktura, náklady*

Keywords: *economic demands, Olympic Games, infrastructure, cost*

Afiliace ke grantu: The paper is the outcome of project VEGA č. 1/0998/13: „Význam novej inštitucionálnej ekonómie v súčasnom období“.

1 Introduction

Sport has become an integral part of human society. Pushes the limits of human beings to the level that we had a century ago could not even imagine. To conquer the 100 meters under the 10 seconds? Experts agreed - it is impossible. As Kofi Annan, said the President, "the impressive efforts being made around the world to use sport as a positive force, and call for increased partnership between the sporting community, development agencies, civil society and the private sector to

Maximise its impact for good "⁵²⁸ It is equally impossible to achieve economic gain during the Olympics? It is possible not to exceed the set budget, to use all venues after the Olympics without the huge costs of their running costs and ultimately increase employment in the region of the host city?

First, it should be noted that a major problem in comparing event such as the Olympic Games with some other event. Their size, number of participants (athletes, visitors, journalists) is far greater than any other event in the world. The closest to such major events as the Olympic Games are coming only World Exhibition - EXPO. For an idea of London 2012 in absolute terms, cost 14.6 billion USD (£ 9.28 billion), visited by estimated 11 million people and the duration of 19 days (25.7 to 12.8.2012)⁵²⁹. World Exhibiton - EXPO Yeosu 2012, which cost 176 million. USD and was visited by 8.2 million people and the duration of 93 days (12.5 to 12. 8. 2012)⁵³⁰.

Second, community leaders need to be mindful about the real possibility of cost overruns and what they may mean to the public sector. There is extensive research suggesting that the final costs of modern Olympic Games are always significantly higher than the initial budget estimates⁵³¹. There is an enormous failure to comply with the approved budget. Nearly every Olympics exceeded your budget. The fact that the development proposals are experts in infrastructure, as well as economists, it seems this problem is crucial. But what generates more questions is the fact that the indebtedness of the host city may take decades.

Third, transportation and public infrastructure represent complex challenges in terms of funding, what is needed for the Olympics, and local and statewide investment priorities⁵³². Most important city is not therefore construction of new stadiums, but in particular investment in infrastructure. These are mainly related to the construction of new roads, improving urban public transport, or by completing core transport nodes, or in some cases the completion of the subway. New investments in transport and create new jobs that can help young unemployed people. In this case, it is possible to use various government incentives as those relating to employment in the field of road transport. These sites shall not be exhausted after the Olympic. on the contrary, the data suggest that the trend of increasing employment in the transport sector to grow even after the games.⁵³³

⁵²⁸ ANNAN, K. We must use the power of sport as an agent of social change [online]. cit. 2015-07-15. Available at: <http://kofiannanfoundation.org/newsroom/press/2010/04/kofi-annan-we-must-use-power-sport-agent-social-change>.

⁵²⁹ Locog London Organising Committee of the Olympic and Paralympic Games, Olympic Games 2012 olympics olys, British Olympic Association, Sport politics, Sport [online]. cit. 2015-07-22. Available at: http://www.olympic.org/Documents/Games_London_2012/London_Reports/LOCOG_FINAL_ANNUAL_REPORT_Mar2013.PDF.

⁵³⁰ List of world expositions [online]. cit. 2015-07-22. Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_world_expositions.

⁵³¹ Assesing the Olympics [online]. cit. 2015-07-22. Available at :h <http://www.tbf.org/~media/TBFOrg/Files/Reports/Boston%20Olympics%20Report.pdf>.

⁵³² SALOMON, S. Olympic Hype? What the Games Could Do to Boston Transportation [online]. cit. 2015-07-22. Available at: <http://www.boston.com/cars/news-and-reviews/2014/12/05/olympic-hype-what-the-games-could-boston-transportation/NY0WqJeZ7cB6dZAUr07KVP/story.html>.

⁵³³ KLIMKO, R., RIEVAJOVA, E. *Consequences of economic processes on the labour markets of the EU and coordinated approach to tackling*. In: Hospodářská politika v členských zemích Evropské unie : recenzovaný sborník příspěvků XII. mezinárodní vědecké konference: 16.-18. září 2014 Ostravice = Economic policy in European union member countries: conference proceedings XII. international scientific conference [CD ROM]. Karviná: Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné SU v Opavě, 2014, s. 448-457. ISBN 978-80-7510-045-0.

2 The costs of organizing the Olympic Games

The data below are data that reflect the real costs of each Olympic Games. It is a controlled cost, which is based on accumulated inflation during the planning period games. As the biggest sinners in exceedances became games in 1976 and 1980. The difference between the approved budget and final cost has statistical significance ($V = 153$, $p < 0.0001$).

Table 1: The costs of the Olympic Games between 1968 to 2012

Games	Country	Period	Cost overruns	Total cost bn. USD
London	Great Britain	summer	101%	14,8
Vancouver	Canada	winter	17%	2,3
Peking	China	summer	4%	5,5
Torino	Italy	winter	82%	4,1
Athnes	Greece	summer	60%	3
Salt Lake City	USA	winter	29%	2,3
Sydney	Australia	summer	90%	4,2
Nagano	Japan	winter	56%	2,3
Atlanta	USA	summer	147%	3,8
Lillehammer	Norway	winter	277%	1,9
Barcelona	Spain	summer	417%	11,4
Albertville	France	winter	135%	1,9
Calgary	Canada	winter	59%	1
Sarajevo	Yugoslavia	winter	173%	0,01
Lake Placid	USA	winter	321%	0,4
Montreal	Canada	winter	796%	6
Grenoble	France	Zimné	201%	1

Source: Flyvbjerg & Stewart, 2012; own processing

Table 2 shows us the highest, respectively lowest cost overruns for the period from 1968 to 2012. The biggest sinners in cost overruns is twofold consecutive games. As Montreal Summer Olympics and Lake Placid Winter Olympics as. The first case are the Games in Montreal in 1976, where the budget is exceeded almost eightfold. This not only led to sharp criticism of the population, but primarily it led to massive indebtedness of Montreal over the next three decades. The original investment in 1970 and the stadium was estimated at 134 million Canadian dollars. However, during the opening of the stadium during games still in unfinished form, the price was 264 million. The total price of the stadium (including repairs, reconstruction, construction, interest and inflation), the final set and finally repaid in 2006, ie exactly 30 years after the games. Experts quantify that amount to 1.61 billion Canadian dollars, which the stadium at the time of reimbursement of all costs established for the most expensive stadium in the world (Vigor et al., 2004). The Government of Quebec in this case proceeded to the establishment of a special tobacco tax, which was to cover the huge expenses for games. Games in Lake Placid Although predražili by 321%, but it is necessary to mention that these games have a budget only 49 million US dollars⁵³⁴.

⁵³⁴ International Olympic Committee. XIII Olympics Winter Games Lake Placid – Final Report [online]. cit. 2015-07-14. Available at: <http://library.la84.org/6oic/OfficialReports/1980/orw1980v1.pdf>.

Table 2: The statistical interpretation of the cost of the Olympics in the years 1968-2012

	Summer Olympics %	Winter Olympics %	Total %
The average cost overrun	252	135	179
The median cost overruns	118	109	112
The maximum cost overrun	796 (Motreal 1976)	321 (Lake Placid 1980)	796
The minimum cost overrun	4 (Peking 2008)	17 (Vancouver 2010)	4

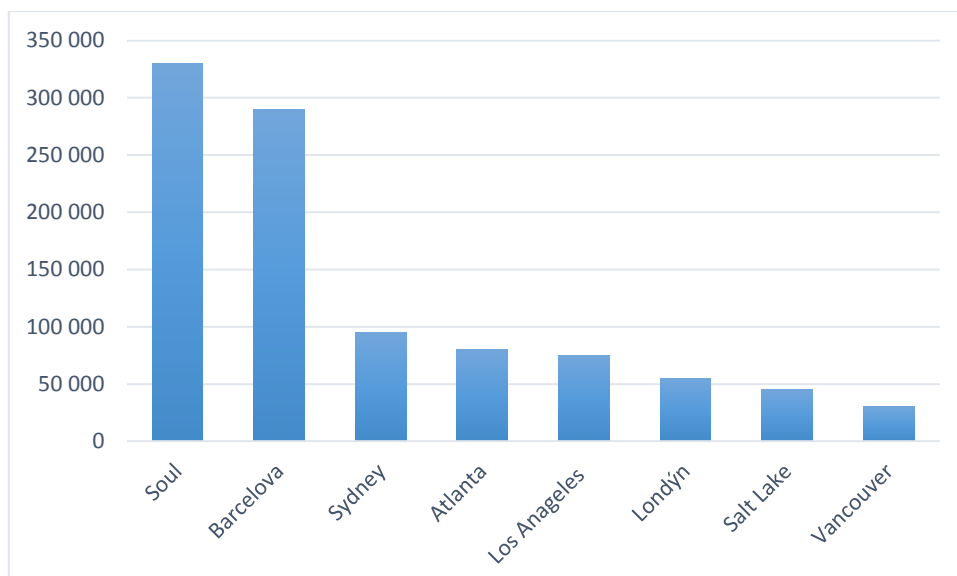
Source: Flyvbjerg and Stewart, 2012; own processing

From Tables 1 and 2 it is clear that some of these costs may not represent the total cost for individual games and the city. The most interesting example is the city of Beijing Games 2008. Unofficially, it is estimated that they spent much more money than was officially published. As these expenses in connection with the games are presented in two forms. The first one, in the form of direct costs and subject to the OCOG (Organizing Committee of the Olympic Games) and the other one, in an indirect form, which is not subject OCOG. Since we use official data, estimates of these costs and, as well as the excess, they are more conservative in nature. They are therefore presented as "the best possible variant" cost overruns to organize games.

2.1 Games impact on employment

The Olympic Games create jobs. The number of jobs is different. Mostly, this employment ranges from 50,000 to 300,000 jobs (Chart 1). The essential fact remains that most of these jobs are temporary jobs. It is the point: under construction, event management and tourism. For an example, the games in London, where he created a total of 48,000 jobs. However, only about 10% of these were people who were previously unemployed. Another example is in Sochi. The low unemployment rate in Russia and tight labor market suggest a very limited scope for job creation and demand for each work can only push labor costs. It is one of the other factors that could contribute to an increase in costs for this event⁵³⁵.

Graph 1: The number of jobs created during the Games



Source: European Bank for Reconstruction and Development, 2014; own processing

Construction cost and job creation within a few years:

⁵³⁵ European Bank for Reconstruction and Development. Economic impact of the 2014 Sochi Winter Olympics [online]. cit. 2015-07-14. Available at: <http://www.ebrd.com/pages/news/press/2014/140205.shtml>.

1. Only the very "modest" part of this effect is reflected not only in economic growth at the time of the event itself, but also afterwards.
2. The main part of this growth has contributed to economic growth during the years before the games during the actual construction and regional development of the event location.

3 Conclusion

From the above we can therefore make the following conclusions:

1. First of all, every game, without exception, have experienced cost overruns. Since this is not an unusual phenomenon, observers suggest that this "obvious" cost overruns worth mentioning in planning the next game for the city or country. Therefore, this issue should officials as well as representatives of countries devote more carefully than they did before. The budget is usually built to the maximum extent possible funding, but sometimes such expectation - what value will be used for the project. However, the budget games is rather fictional, respectively. rather, it is the minimum amount, respectively. the amount for which the host country is able to complete this project. Therefore, each such project formulated to take into account the possible overrun of the budget - all within the legal norms of the country. Government, respectively. Country will ensure that in the event of cost overruns on the game itself will cover these additional costs. These data suggest that this guarantee is like signing a blank check to buy, with certainty that the costs will be higher than those that have been approved.
2. The average percentage price exceeding 179 percent in real terms these projects to the extent of costs exceeding the Olympics all other "large scale projects". Compared to these other "huge project"⁵³⁶ found that the average cost overrun of the budget in huge transport projects are moving at 20 to 45 percent, as well as similar studies on large IT projects found that the average percentage cost overruns is about 27 percent in terms of real costs⁵³⁷. High average maximum budget overruns, respectively. the expected value for the project should lead to caution anyone considering to host the games in its territory. These are mainly small or troubled economies with little capacity to absorb the increased costs for the Olympics, combined with the existence of extreme debt. Even a small risk of exceeding the project by 800 percent in the case of several billion-dollar project, should be cause for concern if the guarantee is issued to cover the overrun. The excess may have a fiscal impact for decades to come, as it happened with Montreal, where he took another 30 years to repay the debt incurred cost overruns during the Summer Games in 1976⁵³⁸ and Athens, where the games exceeded their costs and lowering debt of the country, which in 2007 plunged into financial and economic crisis⁵³⁹.
3. The data suggest a slow downward trend in the cost of the game itself over time. Cost overruns games after 1999 are far below the cost overruns before 1999 ($w = 27$, $p = 0.009$). The declining price exceeding may be associated with the introduction of so-called. Knowledge Management (OGKM - Management of understanding of the Olympic Games), which was approved in 2000 by the IOC. However Games in London in 2012, and also in Sochi

⁵³⁶ FLYVBJERG, B., STEWART, A. Olympic Proportions: Cost and Cost. *Said Business School working papers*, no. June, 2012, s. 6-20.

⁵³⁷ FLYVBJERG, B. *Over Budget, Over Time, Over and Over Again: Managing Major Projects*. In: Peter W. G. Morris, Jeffrey K. Pinto, and Jonas Söderlund (eds.) *The Oxford Handbook of Project Management*. Oxford: Oxford University Press, 2011, s. 321-344.

⁵³⁸ VIGOR, A., MEAN M., TIMS C. *After the gold rush: a sustainable Olympics for London*. London: IPPR, 2004.

⁵³⁹ FLYVBJERG, B. *Over Budget, Over Time, Over and Over Again: Managing Major Projects*. In: Peter W. G. Morris, Jeffrey K. Pinto, and Jonas Söderlund (eds.) *The Oxford Handbook of Project Management*. Oxford: Oxford University Press, 2011, s. 321-344.

it seems to have reversed the downward trend of the costs of organizing such a large event such as the game itself.

Literature:

ANNAN, K. We must use the power of sport as an agent of social change [online]. cit. 2015-07-15. Available at: <http://kofiannanfoundation.org/newsroom/press/2010/04/kofi-annan-we-must-use-power-sport-agent-social-change>.

Locog London Organising Committee of the Olympic and Paralympic Games, Olympic Games 2012 olympics olys, British Olympic Association, Sport politics, Sport [online]. cit. 2015-07-22. Available at: http://www.olympic.org/Documents/Games_London_2012/London_Reports/LOCOG_FINAL_ANNUAL_REPORT_Mar2013.PDF.

List of world expositions [online]. cit. 2015-07-22. Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_world_expositions.

Assesing the Olympics [online]. cit. 2015-07-22. Available at: <http://www.tbf.org/~media/TBFOrg/Files/Reports/Boston%20Olympics%20Report.pdf>.

SALOMON, S. Olympic Hype? What the Games Could Do to Boston Transportation [online]. cit. 2015-07-22. Available at: <http://www.boston.com/cars/news-and-reviews/2014/12/05/olympic-hype-what-the-games-could-boston-transportation/NY0WqJeZ7cB6dZAUr07KVP/story.html>.

KLIMKO, R., RIEVAJOVA, E. *Consequences of economic processes on the labour markets of the EU and coordinated approach to tackling*. In: Hospodářská politika v členských zemích Evropské unie: recenzovaný sborník příspěvků XII. mezinárodní vědecké konference: 16.-18. září 2014 Ostravice = Economic policy in European union member countries: conference proceedings XII. international scientific conference [CD ROM]. Karviná: Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné SU v Opavě, 2014, s. 448-457. ISBN 978-80-7510-045-0.

International Olympic Committe. XIII Olympics Winter Gamer Lake Placid – Final Report [online]. cit. 2015-07-14. Available at: <http://library.la84.org/6oic/OfficialReports/1980/orw1980v1.pdf>.

European Bank for Reconstruction and Development. Economic impact of the 2014 Sochi Winter Olympics [online]. cit. 2015-07-14. Available at: <http://www.ebrd.com/pages/news/press/2014/140205.shtml>.

FLYVBJERG, B., STEWART, A. Olympic Proportions: Cost and Cost. *Said Business School working papers*, no. June, 2012, s. 6-20.

FLYVBJERG, B. *Over Budget, Over Time, Over and Over Again: Managing Major Projects*. In: Peter W. G. Morris, Jeffrey K. Pinto, and Jonas Söderlund (eds.) *The Oxford Handbook of Project Management*. Oxford: Oxford University Press, 2011, s. 321-344.

VIGOR, A., MEAN M., TIMS C. *After the gold rush: a sustainable Olympics for London*. London: IPPR, 2004.

FLYVBJERG, B. *Over Budget, Over Time, Over and Over Again: Managing Major Projects*. In: Peter W. G. Morris, Jeffrey K. Pinto, and Jonas Söderlund (eds.) *The Oxford Handbook of Project Management*. Oxford: Oxford University Press, 2011, s. 321-344.

Contact:

Mgr. Patrik Klimko
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita V Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
Slovenská republika
e-mail: patrik.klimko@euba.sk
www.euba.sk

Brief information about the author:

Patrik Klimko is currently PhD student in the Department of Economics at University of Economics in Bratislava.

ZNALOSTNÍ REGIONY V EVROPĚ

KNOWLEDGE REGIONS IN EUROPE

Viktorie KLÍMOVÁ, Vladimír ŽÍTEK

Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta

Anotace: *Tvorba a šíření znalostí jsou důležitým předpokladem pro rozvoj inovací a pro produkci statků s vysokou přidanou hodnotou. Z hlediska inovační výkonnosti se mezi jednotlivými regiony vyskytují velké rozdíly, neboť každý region má jiné podmínky a jiný potenciál pro vznik a šíření inovací. V Evropě existují regiony, které lze nazvat jako inovační lídry nebo znalostní a inovační centra. Mezi takové patří například Bádensko-Württembersko v Německu, Tampere ve Finsku nebo Noord Brabant v Nizozemí. Cílem článku je analyzovat příčiny úspěchu excelentních znalostních regionů v Evropě. Analýza je provedena prostřednictvím případových studií vybraných regionů. Mezi časté příčiny jejich úspěchu patří přítomnost velké inovační firmy, kvalitní univerzity a silné zastoupení výzkumu. Důležitá je také vládní podpora a kvalitní proinovační prostředí. Případové studie potvrzují, že záleží i na historickém vývoji a vlivu náhody.*

Abstract: *Creation and diffusion of knowledge represent important prerequisites for innovation development and production of goods with high added value. With respect to innovation performance the big differences among regions can be observed, because each region has different conditions and potential for launching and diffusion of innovations. There exist some regions in Europe that can be called as innovation leaders or knowledge and innovation centres. For example Baden-Württemberg in Germany, Tampere in Finland or Noord Brabant in Netherland belong to the group of such regions. The aim of this article is to analyse the causes of success of excellent knowledge regions in Europe. The analysis is carried out on the basis of case studies of selected regions. Among often factors of their success it is possible to put the existence of big innovative company, quality universities and strong research and development. Also the government support and good proinnovative environment are important preconditions. The case studies confirm that the success also depends on historical development and influence of chance.*

Klíčová slova: *znalosti, inovace, region, Evropa*

Keywords: *knowledge, innovation, region, Europe*

Afiliace ke grantu: Příspěvek byl zpracován v rámci projektu č. MUNI/A/1244/2014 „Možnosti implementace vybraných veřejných politik v územním rozvoji“.

1 Úvod

Důležitou konkurenční výhodou vyspělých zemí a regionů jsou inovace. Schopnost zavádět a šířit inovace je jedinečným, nepřenositelným a dlouhodobým zdrojem konkurenceschopnosti. Je více než zřejmé, že vyspělé země nemohou na globalizovaném trhu uspět prostřednictvím cenových faktorů. Znalosti a vědeckovýzkumné poznatky se tak stávají jedním z důležitých předpokladů pro rozvoj inovačních aktivit. S ohledem na význam inovací v socioekonomickém rozvoji je jim také věnována náležitá pozornost v ekonomickém výzkumu.

Role inovací v regionech je zkoumána především v institucionálních teoriích regionálního rozvoje. Pro tyto přístupy je charakteristický důraz na instituce a sítě interakcí jako na stěžejní prvek formující míru učení a inovací. Rozdíly v inovační výkonnosti na agregátní úrovni jsou spojovány s rozdíly v institucionálním nastavení. Institucionální přístupy v sobě zahrnují několik dílčích konceptů. Významnou součástí institucionálních teorií jsou i tzv. systémové přístupy či inovační systémy. Inovační systémy byly nejdříve zkoumány na národní úrovni, později byla přidána i regionální úroveň.⁵⁴⁰ Koncepty inovačních systémů slouží jako analytický rámec (nástroj) pro analýzu inovační výkonnosti regionů (příp. států). Tento nástroj je využitelný také pro zaměření a návrh politiky na podporu inovací. Obecně můžeme inovační systém definovat jako skupinu aktérů ve veřejném a soukromém sektoru, jejichž aktivity a vzájemné interakce ovlivňují rozvoj a šíření inovací na daném území (státu nebo regionu). Základní myšlenkou systémového přístupu je, že k inovacím a technologickým změnám nedochází ve firmách izolovaně, ale že inovace závisí i na interakci s dalšími subjekty a na prostředí, kde se pohybují. Odborná literatura rozlišuje různé typy systémů inovací, například národní, regionální, metropolitní, prostorové a sektorové. Za autora pojmu regionální inovační systém jej považován Philip Cooke.⁵⁴¹ Regionální inovační systém je složen ze dvou základních subsystémů, kterými jsou subsystém aplikace a využívání znalostí a subsystém tvorby a šíření znalostí. Oba systémy na sebe vzájemně působí a současně jsou napojené na globální, národní a další regionální systémy. První subsystém zahrnuje především průmyslové podniky. Druhý subsystém zahrnuje zejména veřejné organizace, jako jsou univerzity, výzkumné ústavy, centra transferu technologií, regionální a místní agentury zodpovědné za inovační politiku a podporu inovací.⁵⁴² Poslední dva zmíněné typy organizací bývají někdy řazeny do tzv. intermediálních organizací, které jsou prostředníkem mezi oběma systémy.

V regionálních inovačních systémech platí, že prostorová blízkost usnadňuje tvorbu, získávání, shromažďování a využívání znalostí, a to díky existenci formálních i neformálních vztahů a sítí mezi jednotlivými aktéry inovačních procesů.⁵⁴³⁵⁴⁴ Protože každý region má své specifické rysy a odlišné předpoklady pro inovace, mají odlišnou podobu i regionální inovační systémy. Typologie regionálních inovačních systémů může být vytvořena v závislosti na velikosti klíčových aktérů (firem) nebo

⁵⁴⁰ LARANJA, M., UYARRA, E., FLANAGAN, K. Policies for science, technology and innovation: Translating rationales into regional policies in a multi-level setting. *Research Policy*, roč. 37, č. 5, 2008, s. 823-835.

⁵⁴¹ COOKE, P. Regional innovation systems: competitive regulation in the new Europe. *Geoforum*, roč. 23, č. 3, 1992, s. 365-382.

⁵⁴² AUTIO, E. Evaluation of RTD in regional systems of innovation. *European Planning Studies*, roč. 6, č. 2, 1998, s. 131-140.

⁵⁴³ RONDE, P., HUSSLER, C. Innovation in regions: what does really matter?. *Research Policy*, roč. 34, č. 8, 2005, s. 1150-1172.

⁵⁴⁴ MARROCU, E., PACI, R., USAI, S. Proximity, Networking and Knowledge Production in Europe: what lessons for innovation policy?. *Technological Forecasting and Social Change*, roč. 80, č. 8, 2013, s. 1484-1498.

způsobu řízení (role centrálních institucí vs. lokální iniciativa). Jedno z členění ideálních regionálních inovačních systémů definují Cooke, Asheim a Gertler a vychází přitom z institucionální struktury regionu (RIS základní, síťové a řízené) a firemní struktury v regionu (RIS lokalistické, interaktivní a globalizované).⁵⁴⁵ Ne každý region však má ideální a úplný regionální inovační systém. Bariérami regionů pro rozvoj inovací se zabývali Tödtling a Trippi⁵⁴⁶ a konstatovali, že neexistuje jeden ideální model inovační politiky, ale politika musí být přizpůsobena specifickým potřebám regionu. S konceptem inovačních systémů jsou úzce spojeny i koncept učících se regionů a koncept triple helix. Koncept učících se regionů považuje na nejdůležitější konkurenční výhodu regionu znalosti, a to především ty nekodifikovatelné, neboť ty jsou vázány na konkrétní region a lokalitu a jsou nepřenositelné.⁵⁴⁷ Za autory konceptu triple helix jsou považováni H. Etzkowitz a L. Leydesdorff. Tento analytický nástroj popisuje tři části (šroubovice), kterými jsou univerzity (resp. vědeckovýzkumné instituce), vláda (veřejná správa) a firmy a vztahy mezi nimi. Základem úspěchu triple helix je dosažení vzájemného porozumění o potřebách a problémech zbývajících aktérů šroubovice a dosažení vzájemných synergií.⁵⁴⁸

Cílem článku je analyzovat příčiny úspěchu dobře fungujících regionálních inovačních systémů. Faktory úspěchu jsou zkoumány prostřednictvím případových studií tří velmi inovativních evropských regionů, kterými jsou Jihovýchodní Brabant v Nizozemí, Bádensko-Württembersko v Německu a Tampere ve Finsku. Prostřednictvím těchto tří případových studií jsou hledány hlavní faktory úspěchu těchto znalostních regionů.

2 Znalostní regiony

V následujícím textu jsou analyzovány úspěšné regionální inovační systémy v Nizozemí, Německu a Finsku.

2.1 South-East Noord Brabant (Brainport)

Za jeden z nejvíce inovativních regionů Evropy je považováno Jihovýchodní Brabantsko, tedy přesněji řečeno jihovýchodní část nizozemského regionu Noord Brabant. Centrem tohoto regionu je město Eindhoven. Region má silnou průmyslovou tradici, ale region má také silnou základnu malých a středních podniků a spin-off firem. Eindhoven je neoddělitelně spjatý se společností Philips. Ta zde byla založena na konci 19. století (roku 1891) otec a syn Philipsovi. Do deseti let se stala největším průmyslovým zaměstnavatelem v zemi. Zpočátku se firma zabývala výrobou žárovek, později se zaměřila i na rentgenová zařízení, elektroniku a elektrotechniku. Z oblasti spotřební elektroniky společnost rozšířila svou výrobu i na oblast technologií pro dopravu. Společnost Philips vždy přinášela nové inovace a je známá počtem svých patentů. V současné době se zabývá i výrobou zdravotnické techniky a patří mezi tři největší výrobce na světě.⁵⁴⁹ Další významnou firmou tohoto regionu je společnost DAF, výrobce nákladních automobilů a dodávek. DAF sice ve svém oboru nebyl tak dominantní jako společnost Philips v elektronice, přesto byl významným výrobcem a důležitým dodavatelem například pro automobilku Mercedes sídlící v dalším analyzovaném regionu Bádensko-Württembersku. Kromě těchto velkých firem byly v regionu vždy přítomny i malé a střední podniky, které byly s těmito giganty silně propojeny. Na přelomu 80. a 90. let 20. století se však obě

⁵⁴⁵ COOKE, P. *Introduction: Regional innovation systems – an evolutionary approach*. In: *Regional Innovation Systems: The role of governance in a globalized world*. London, New York: Routledge, 2004, s. 1-18.

⁵⁴⁶ TÖDTLING, F. TRIPPL, M. One size fits all? Towards a differentiated regional innovation policy approach. *Research Policy*, roč. 34, č. 8, 2005, s. 1203-1219.

⁵⁴⁷ LUNDEVALL, B. A., JOHNSON, B. The Learning Economy. *Journal of Industry Studies*, roč. 1, č. 2, 1994, s. 23-42.

⁵⁴⁸ ETZKOWITZ, H. The Triple Helix of University-Industry-Government Implications for policy and evaluation. *Working paper*, č. 11, 2002.

⁵⁴⁹ PHILIPS MUSEUM. Philips museum: our journey to tomorrow [online]. cit. 2015-03-24. Dostupné z: www.philips-museum.com/uk.

společnosti začaly potýkat s velkými problémy.⁵⁵⁰ Bylo propuštěno 36 tisíc zaměstnanců a pro celý region byla tato situace velmi kritická.⁵⁵¹ Společnost DAF zbankrotovala, avšak s ohledem na její význam jí byla z veřejných prostředků poskytnuta podpora na nový start. Společnost Philips je dodnes považována za světového inovačního lídra, avšak její výrobní aktivity v Eindhovenu byly minimalizovány. Její sídlo bylo v roce 1997 přesunuto do Amsterdamu a po roce 2000 byla i výroba přesunuta do jiných zemí.⁵⁵² Krize v 90. letech však měla významný dopad na současnou podobu ekonomiky celého regionu. Regionální aktéři (např. guvernér regionu Eindhoven, vedení Technické univerzity Eindhoven či předseda místní hospodářské komory) si totiž velmi dobře uvědomili závažnost celé situace a rozhodli se ji řešit. Zaměřili se na silnou spolupráci mezi vládou, průmyslem a výzkumem (ukázková aplikace konceptu Triple Helix v praxi). Do regionu dokázali přitáhnout velké nadnárodní organizace z oblasti high-tech a medium-tech průmyslu a služeb a současně usilovali i o jejich propojení s místními malými a středními podniky. Krize 90. let poukázala také na nebezpečnou závislost místních dodavatelů na velkých firmách, a proto bylo úkolem nové strategie podpořit MSP, které budou na takové úrovni, aby byly schopny se zapojit do světových inovačních sítí s těmito lídry, avšak současně na nich nebudou závislé.⁵⁵³ Společným úsilím se do současnosti podařilo vybudovat jeden z nejvíce inovativních regionů v Evropě, který se zaměřuje na oblast špičkových technologií, především mechatroniku, robotiku, pokročilé materiály a ICT). Region okolo Eindhovenu je díky své inovační výkonnosti také nazýván jako Brainport. Je považován za jeden ze tří základních kamenů nizozemské ekonomiky (dále jsou to oblasti kolem letiště v Amsterdamu - airport - a námořního přístavu v Rotterdamu - seaport).⁵⁵⁴ Region Brainport má asi 750 tisíc obyvatel a skládá se z 21 municipalit. V roce 2014 rostla ekonomika tohoto regionu o 2,1 %, zatímco v celém Nizozemí pouze o 0,9 %. Soukromé investice do výzkumu a vývoje činily 2,5 mld. EUR (v Amsterdamu 1,7 mld. EUR a v Haagu 1,1 mld. EUR). Mezi společnostmi nejvíce investující do výzkumu a vývoje patří ASML, Philips, DSM, NXP, Thales, DAF a VDL. Asi 37 % všech přihlášek EPO patentů v Nizozemí má svůj původ právě v Regionu Brainport. V tomto regionu je však přihlašováno nejvíce EPO patentů v Evropě. V roce 2014 to bylo 1270 EPO přihlášek, zatímco ve Stockholmu „jen“ 700 a v Mnichově 690.⁵⁵⁵ Pro společnost Philips je však Jihovýchodní Brabantsko stále důležitým místem pro provádění výzkumu a vývoje. Spolupracuje zde s dalšími společnostmi a také s Technickou univerzitou Eindhoven. V roce 1998 zde pro své výzkumné aktivity vybudovala tzv. High-tech kampus. Později byl kampus zpřístupněn i dalším technologickým firmám taj, aby bylo možné profitovat z koncentrace výzkumných aktivit různých firem a dosáhnout větších synergických výsledků. V roce 2012 byl kampus prodán nezávislé finanční organizaci, což umožnilo z kampusu vytvořit ekosystém, ve kterém se firmy doplňují, inspirují a motivují a který se může rozvíjet více směry. Nyní se v kampusu nachází více než 135 různých společností a institucí a 10 000 pracovníků z oblasti vědy a výzkumu. Mezi nejvýznamnější přítomné firmy patří Philips, NXP, IBM nebo Intel.⁵⁵⁶ Významnou

⁵⁵⁰ BOEKHOLT, P., DE JAGER, D. *South-East Brabant: a regional innovation system in transition*. In: Regional Innovation Systems: The role of governance in a globalized world. London, New York: Routledge, 2004, s. 44-62.

⁵⁵¹ BRAINPORT DEVELOPMENT NV. About Brainport [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: www.brainport.nl/en/about-brainport.

⁵⁵² PHILIPS MUSEUM. Philips museum: our journey to tomorrow [online]. cit. 2015-03-24. Dostupné z: www.philips-museum.com/uk.

⁵⁵³ BOEKHOLT, P., DE JAGER, D. *South-East Brabant: a regional innovation system in transition*. In: Regional Innovation Systems: The role of governance in a globalized world. London, New York: Routledge, 2004, s. 44-62.

⁵⁵⁴ BRAINPORT DEVELOPMENT NV. About Brainport [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: www.brainport.nl/en/about-brainport.

⁵⁵⁵ BRAINPORT DEVELOPMENT NV. Brainport Monitor 2015 – Summary. Brainport is a growth Accelerator [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: www.brainport.nl.

⁵⁵⁶ HIGH TECH CAMPUS EINDHOVEN. High Tech Campus Eindhoven: Turning technology into business [online]. cit. 2015-04-30. Dostupné z: www.hightechcampus.com.

znalostní organizací v regionu je již zmíněná Technická univerzita Eindhoven. Ve světových žebříčcích univerzit se nachází na cca 140. místě, magazín Elsevier ji dokonce v roce 2014 vyhlásil za nejlepší univerzitu v Nizozemí. Studuje zde asi 10 tisíc studentů a pracuje 2000 výzkumníků (vč. Ph.D. studentů). Roční rozpočet (2014) univerzity je asi 320 mil. EUR (z toho 96 mil. EUR ze zakázek od soukromého sektoru). V roce 2014 univerzita získala 23 patentů. Pro univerzitu je důležitý aplikovaný výzkum prováděný ve spolupráci s firmami. Spolupracuje s podniky umístěnými v High-tech kampusu, ale i v High Tech Automotive Campus či Design Campus.⁵⁵⁸ Zejména ale provozuje vlastní TU/e Science park, kde se nachází i podnikatelské inkubátory. Na univerzitě vzniklo již 37 spin-off firem.⁵⁵⁹

2.2 Baden-Württemberg

Bádensko-Württembersko je třetí největší německou spolkovou zemí s hlavním městem Stuttgart. Nachází se v jihozápadní části země a má přibližně 11 milionů obyvatel. Je považováno za jeden z nejvíce inovativních regionů nejen v Německu, ale v celé Evropě. Bádensko-Württembersko lze charakterizovat vysokým zastoupením průmyslu a velkým podílem exportu. Sídlí zde řada velkých firem (Daimler, Porsche, Bosch, IBM Deutschland, SAP apod.) ale stejně tak mnoho malých a středních podniků, které jsou jejich významnými dodavateli. Silně zastoupen je zde zejména průmysl automobilový, strojírenský, kovodělný a elektrotechnický. Významně zastoupený je zde i chemický, farmaceutický a optický průmysl.⁵⁶⁰⁵⁶¹ Hrubý domácí produkt je silně nad průměrem EU (dle posledních statistik asi 140 %) a téměř 5 % z něho je investováno do výzkumu a vývoje. V počtu patentových přihlášek na jednoho obyvatele region pětkrát převyšuje evropský průměr.⁵⁶² V regionu se nachází několik univerzit, z nichž nejvýznamnější jsou Ruprechto-Karlova univerzita v Heidelbergu, Univerzita Stuttgart a Univerzita Eberharda Karla v Tübingenu, a sídlí zde mnoho výzkumných ústavů (např. Fraunhofer Institut či Max Planck). Úspěšnost regionálního inovačního systému je dána třemi hlavními faktory, mezi které patří silná průmyslová základna tvořená populací diverzifikovaných i specializovaných firem, vzdělávací systém a spolupráce a sítě tvořící pilíř celého regionálního systému inovací.⁵⁶³

2.3 Tampere

Region Tampere se rozkládá okolo města Tampere, třetího největšího města Finska (po Helsinkách a Espoo). Region je součástí provincie Pirkanmaa (NUTS 3), jeho součástí je 6 subregionů a 22 obcí a představuje druhé největší ekonomické centrum země. Má přibližně 500 tis. obyvatel. Poblíž Tampere leží obec Nokia, kde v roce 1865 vznikla stejnojmenná společnost (původně se zaměřovala na výrobu papíru a gumárenských výrobků, později i na telefonní a telegrafní kabely, dnes mobilní telefony). Samotné město Tampere se nachází asi 180 km severozápadně od Helsinek. Ekonomická základna regionu je tvořena třemi hlavními pilíři: informační a komunikační technologie, biotechnologie a zdravotnická technika a inteligentní stroje a automatické. Významně jsou zde zastoupeny i kreativní odvětví. Region Tampere je považován za úspěšný příklad transformace

⁵⁵⁷ GAŠOVÁ, K. *Nástroje na podporu inovací v evropských regionech*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, 2015.

⁵⁵⁸ UNIVERSITY OF TECHNOLOGY EINDHOVEN. TU/e in a nutshell [online]. cit. 2015-07-10. Dostupné z: <http://static.tue.nl/uploads/media/FenF2015EN.pdf>.

⁵⁵⁹ UNIVERSITY OF TECHNOLOGY EINDHOVEN. About the University. [online]. cit. 2015-07-10. Dostupné z: www.tue.nl/en/university/about-the-university.

⁵⁶⁰ KOCH, A. *In a Nutshell: Innovation in Baden-Württemberg*. In *International Seminar on Knowledge and Innovation*. Barcelona: Association of Catalan Public Universities, 2013.

⁵⁶¹ BADEN-WÜRTTEMBERG. Baden-Württemberg [online]. cit. 2014-04-12. Dostupné z: www.baden-wuerttemberg.de.

⁵⁶² EUROSTAT. Database by themes [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

⁵⁶³ KOCH, A. *In a Nutshell: Innovation in Baden-Württemberg*. In *International Seminar on Knowledge and Innovation*. Barcelona: Association of Catalan Public Universities, 2013.

z tradičního průmyslu na moderní prosperující ekonomiku.⁵⁶⁴ V Tampere se nachází dvě univerzity – Tamperská univerzita a o něco menší Tamperská technická univerzita. Mezi významné firmy, které zde působí patří Nokia (sídlo má v současnosti ve městě Espoo, v Tampere má však silné zastoupení), John Deere Forestry, Teliasonera, Intel, Sandvik, Areva, Parker Hannifin a další. Finská inovační politika je tradičně prováděna na národní úrovni, avšak po vstupu do EU a pod vlivem Evropské regionální politiky se začala ve větší míře realizovat i na regionální úrovni.⁵⁶⁵ Na národní úrovni působí například Tekes (Agentura pro financování inovací) a Finská akademie (podpora výzkumu na univerzitách a ve výzkumných ústavech). Stát vlastní rovněž několik společností, které investují rizikový kapitál do firem - Sitra, Finnvera a Finnish Industry Investment. Region Tampere vytvořil několik programů na podporu inovací. Největší z nich je eTampere (zejm. podpora ICT), BioneXt Tampere (biotechnologie) nebo Luova Tampere (kreativní odvětví).⁵⁶⁶ Mezi hlavní faktory úspěchu inovačního systému v Tampere patří rozvoj nových odvětví (zejm. ICT), úspěšná přeměna tradičních odvětví, posilování znalostní báze regionu, mnoho regionálních firem působících na regionálních trzích a síť klíčových aktérů podporující vzájemné učení.⁵⁶⁷

3 Závěr

Na základě syntézy případových studií je možné definovat hlavní faktory úspěchu špičkových inovačních regionů. Wolfe⁵⁶⁸ definoval pět takových klíčových faktorů, o kterých lze říci, že korespondují také se studii prezentovanými v našem článku. Za nejdůležitější označil přítomnost lídra (může být z veřejného i soukromého sektoru) a vize. To přispěvek potvrdil zejména na příkladu Jihovýchodního Brabantska. Mezi další faktory patří občanská uvědomělost, vědecká a technologická infrastruktura, dostupnost lokálních financí na podporu inovačních firem a regionální vláda spolupracující s průmyslovými lídry. Naše případové studie ukázaly, že ve všech případech hraje důležitou roli přítomnost průmyslového lídra. Inovativní region se neobejde ani bez kvalitního znalostního zázemí (univerzity). Region Brainport se vyznačuje kvalitní znalostní a průmyslovou infrastrukturou a excelentní kooperací mezi regionálními aktéry. Jsou zde zastoupeny jak velké, tak i malé a střední podniky. Regionální vláda také dokázala včas reagovat na změny v ekonomice a využít příležitost. Bez dostatečných finančních zdrojů by to ovšem nešlo. Bádensko-Württembersko je v mnoha ohledech podobné brabantskému regionu. Silné zastoupení zde mají firmy všech velikostí. Výkonnost celého regionu sice táhnou velké průmyslové firmy, avšak je zde dobře rozvinuta inovační síť a spolupráce mezi podniky velkými podniky, MSP a univerzitami. Tuto vzájemnou spolupráci významně ovlivňuje místní vláda prostřednictvím podpůrných organizací. V regionu je rovněž vysoce kvalifikovaná pracovní síla a velmi dobře fungující systém vzdělávání. Celoživotní vzdělávání je realizováno i prostřednictvím prakticky orientovaných kurzů na odborných školách.⁵⁶⁹ Region se dlouhodobě orientuje na automobilový průmysl, strojírenství a elektrotechniku. Dobře si však uvědomuje, že orientace pouze na tento tradiční průmysl by časem mohla vést k tzv. efektu technologického lock-in, a proto je podporován i rozvoj nových odvětví, zejména biotechnologií

⁵⁶⁴ SINNO, F. *The Finnish Innovation System: National and Sub-national Innovation Policies*. Government of South Australia, 2012.

⁵⁶⁵ KAUTONEN, M. *The Regional Innovation System Bottom-up: A Finnish Perspective*. Academic dissertation. Tampere: University of Tampere, 2006.

⁵⁶⁶ SINNO, F. *The Finnish Innovation System: National and Sub-national Innovation Policies*. Government of South Australia, 2012.

⁵⁶⁷ KAUTONEN, M. *The Regional Innovation System Bottom-up: A Finnish Perspective*. Academic dissertation. Tampere: University of Tampere, 2006.

⁵⁶⁸ WOLFE, D. A. *Globalization, information and communication technologies and local and regional systems of innovation*. In: *Transition to the knowledge society: Conference Proceedings*. Vancouver: University of British Columbia Press, 2000.

⁵⁶⁹ HEIDENREICH, M., KRAUSS, G. *The Baden-Württemberg production and innovation regime: past successes and new challenges*. In: *Regional Innovation Systems: The role of governance in a globalized world*. London, New York: Routledge, 2004, s. 186-213.

a multimediálních služeb. Finský region Tampere dokázal v minulosti projít úspěšnou transformací ekonomiky směrem k znalostně náročným odvětvím průmyslu a služeb, zejm. ICT. Tomu odpovídá i kvalifikace pracovníků. Slabou stránkou regionu je však nízká míra zakládání nových podniků.⁵⁷⁰ Mimořádně důležitou roli v tomto inovačním systému hrají zprostředkující a finanční instituce a podpůrné programy. Tyto programy se nezdá orientují na spolupráci s dalšími národními i zahraničními aktéry.

Ve srovnání s USA nehrají v evropských regionech tak silnou roli univerzity (i když jsou také důležitým prvkem), ale spíše tradice průmyslu.⁵⁷¹ Příklad Technology University Eindhoven však ukazuje, že i v Evropě se nachází univerzity, jejichž spolupráce s průmyslem je velmi intenzivní. V Evropě také není v takové míře využíván rizikový kapitál, přestože například Finsko má řadu fondů rizikového kapitálu financovaných z veřejných prostředků.⁵⁷²⁵⁷³

Chtěli bychom ale zdůraznit, že úspěch analyzovaných znalostních a inovačních regionů je dán jejich jedinečnými podmínkami a těžko ho lze napodobit nebo přenést jeho zkušenosti. Ostatní regiony se tak mohou spíše jen nechat inspirovat jejich dílčími prvky a pokusit se je aplikovat ve svých vlastním způsobem s ohledem na svoje podmínky.

Literatura:

AUTIO, E. Evaluation of RTD in regional systems of innovation. *European Planning Studies*, roč. 6, č. 2, 1998, s. 131-140.

BADEN-WÜRTTEMBERG. Baden-Württemberg [online]. cit. 2014-04-12. Dostupné z: www.baden-wuerttemberg.de.

BOEKHOLT, P., DE JAGER, D. *South-East Brabant: a regional innovation system in transition*. In: *Regional Innovation Systems: The role of governance in a globalized world*. London, New York: Routledge, 2004, s. 44-62.

BRAINPORT DEVELOPMENT NV. About Brainport [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: www.brainport.nl/en/about-brainport.

BRAINPORT DEVELOPMENT NV. Brainport Monitor 2015 – Summary. Brainport is a growth Accelerator [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: www.brainport.nl.

COOKE, P. Regional innovation systems: competitive regulation in the new Europe. *Geoforum*, roč. 23, č. 3, 1992, s. 365-382.

⁵⁷⁰ SCHIENTOCK, G. KAUTONEN, M., KOSKI, P. *Escaping path dependency: the case of Tampere, Finland*. In: *Regional Innovation Systems: The role of governance in a globalized world*. London, New York: Routledge, 2004, s. 127-153.

⁵⁷¹ KLÍMOVÁ, V. *Regionální inovační systémy a faktory jejich úspěchu*. In: XVII. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 201-208.

⁵⁷² KOCH, A. *In a Nutshell: Innovation in Baden-Württemberg*. In *International Seminar on Knowledge and Innovation*. Barcelona: Association of Catalan Public Universities, 2013.

⁵⁷³ SINNO, F. *The Finnish Innovation System: National and Sub-national Innovation Policies*. Government of South Australia, 2012.

COOKE, P. *Introduction: Regional innovation systems – an evolutionary approach*. In: Regional Innovation Systems: The role of governance in a globalized world. London, New York: Routledge, 2004, s. 1-18.

ETZKOWITZ, H. The Triple Helix of University-Industry-Government Implications for policy and evaluation. *Working paper*, č. 11, 2002.

EUROSTAT. Database by themes [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

GAŠOVÁ, K. *Nástroje na podporu inovací v evropských regionech*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita, 2015.

HEIDENREICH, M., KRAUSS, G. *The Baden-Württemberg production and innovation regime: past successes and new challenges*. In: Regional Innovation Systems: The role of governance in a globalized world. London, New York: Routledge, 2004, s. 186-213.

HIGH TECH CAMPUS EINDHOVEN. High Tech Campus Eindhoven: Turning technology into business [online]. cit. 2015-04-30. Dostupné z: www.hightechcampus.com.

KAUTONEN, M. *The Regional Innovation System Bottom-up: A Finnish Perspective*. Academic dissertation. Tampere: University of Tampere, 2006.

KLÍMOVÁ, V. *Regionální inovační systémy a faktory jejich úspěchu*. In: XVII. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 201-208.

KOCH, A. *In a Nutshell: Innovation in Baden-Württemberg*. In *International Seminar on Knowledge and Innovation*. Barcelona: Association of Catalan Public Universities, 2013.

LARANJA, M., UYARRA, E., FLANAGAN, K. Policies for science, technology and innovation: Translating rationales into regional policies in a multi-level setting. *Research Policy*, roč. 37, č. 5, 2008, s. 823-835.

LUNDVALL, B. A., JOHNSON, B. The Learning Economy. *Journal of Industry Studies*, roč. 1, č. 2, 1994, s. 23-42.

MARROCU, E., PACI, R., USAI, S. Proximity, Networking and Knowledge Production in Europe: what lessons for innovation policy?. *Technological Forecasting and Social Change*, roč. 80, č. 8, 2013, s. 1484-1498.

PHILIPS MUSEUM. Philips museum: our journey to tomorrow [online]. cit. 2015-03-24. Dostupné z: www.philips-museum.com/uk.

RONDE, P., HUSSLER, C. Innovation in regions: what does really matter?. *Research Policy*, roč. 34, č. 8, 2005, s. 1150-1172.

SCHIENOCK, G. KAUTONEN, M., KOSKI, P. *Escaping path dependency: the case of Tampere, Finland*. In: Regional Innovation Systems: The role of governance in a globalized world. London, New York: Routledge, 2004, s. 127-153.

SINNO, F. *The Finnish Innovation System: National and Sub-national Innovation Policies*. Government of South Australia, 2012.

TÖDTLING, F. TRIPPL, M. One size fits all? Towards a differentiated regional innovation policy approach. *Research Policy*, roč. 34, č. 8, 2005, s. 1203-1219.

UNIVERSITY OF TECHNOLOGY EINDHOVEN. TU/e in a nutshell [online]. cit. 2015-07-10. Dostupné z: <http://static.tue.nl/uploads/media/FenF2015EN.pdf>.

UNIVERSITY OF TECHNOLOGY EINDHOVEN. About the University. [online]. cit. 2015-07-10. Dostupné z: www.tue.nl/en/university/about-the-university.

WOLFE, D. A. *Globalization, information and communication technologies and local and regional systems of innovation*. In: *Transition to the knowledge society: Conference Proceedings*. Vancouver: University of British Columbia Press, 2000.

Kontakt:

Ing. Viktorie Klímová, Ph.D.
Katedra regionální ekonomie a správy
Ekonomicko-správní fakulta
Masarykova univerzita
Lipová 41a, 602 00 Brno
Česká republika
e-mail: klimova@econ.muni.cz

Ing. Vladimír Žítek, Ph.D.
Katedra regionální ekonomie a správy
Ekonomicko-správní fakulta
Masarykova univerzita
Lipová 41a, 602 00 Brno
Česká republika
e-mail: zitek@econ.muni.cz

Krátká informace o autorech:

Viktorie Klímová působí jako odborná asistentka na Katedře regionální ekonomie a správy ESF MU. V rámci svých výzkumných aktivit se zabývá problematikou regionální ekonomie a regionálního rozvoje, specializuje se na otázky institucionální a programové podpory malého a středního podnikání s důrazem na inovační podniky, oblast tvorby a šíření inovací a dopady implementace regionální inovační politiky.

Vladimír Žítek působí jako odborný asistent na Katedře regionální ekonomie a správy ESF MU. V rámci svých výzkumných aktivit se zabývá problematikou regionální ekonomie a regionálního rozvoje, specializuje se na otázky fungování regionálních inovačních systémů, hodnocení inovačního potenciálu a zvyšování konkurenceschopnosti regionů v kontextu působení regionální inovační politiky.

VÝZNAM A VYUŽITIE LMS PRE ZABEZPEČENIE KVALITY A HODNOTENIA ZNALOSTÍ

MEANING AND USE OF LMS FOR QUALITY ASSURANCE AND ASSESSMENT OF KNOWLEDGE

Elza KOČÍKOVÁ

Trenčianska univerzita A. Dubčeka

Anotácia: *Kvalita ľudských zdrojov je súhrn vlastností, znalostí, schopností a zručností, ktorými ľudia disponujú a vedia ich využiť. Kvalita študentov a ich budúce výkony sú základom pre rozvoj celej spoločnosti. Rozhodujúce sú výkony jednotlivcov a postoj k vzdelaniu. Využitie LMS pri vzdelávaní podporuje kvalitu vzdelávania. Transparentnosť pri vzdelávaní dáva základ pre správne riadenie vzdelávania a hodnotenia, možnosti poskytnutia kvalitného študijného materiálu. V neposlednom rade prispieva k celkovým návykom pre ďalšie uplatnenie znalostí, poznatkov a zručností a k ich využitiu. V príspevku sme použili dotazníkovú metódu využitia LMS pri vzdelávaní na dvoch univerzitách a zhrnuli sme získané poznatky do návrhu možností.*

Abstract: *The quality of human resources is a summary attributes, knowledge, abilities and skills that people have and know how to use them. The quality of students and their future performance are the basis for the development of society. Decisive are powerful individuals and attitude to education. Use of LMS in education promotes quality education. Transparency in education provides a basis for proper management of training and evaluation, the possibility of providing quality study materials. Finally, it contributes to the overall habits for additional application expertise, knowledge and skills when their use. In this paper, we used the questionnaire method using LMS in education at two universities and we summarize the lessons learned into the design options.*

Kľúčové slová: *LMS, vzdelávanie, transparentnosť, kvalita, riadenie*

Keywords: *LMS, education, transparency, quality, management*

1 Úvod

„Investícia do vedomostí vypláca najvyššie úroky.“

Benjamin Franklin

Elearning predstavuje najmodernejší spôsob výučby prostredníctvom informačno-komunikačných technológií. Multimediálne nástroje, možnosti digitalizovania študijných materiálov, to všetko prináša nekonečné možnosti. Neustálym napredovaním IKT sa do celého vzdelávacieho procesu vnášajú zásadné zmeny. Dokážeme tieto zmeny správne využiť? Aké sú možnosti a predpoklady na implementáciu technológií do procesu vzdelávania? Tieto otázky si už dlhšiu dobu kladú kompetentní v oblasti vzdelávania. Elearning je už pomerne dlho známy, postupne prešiel rôznymi etapami a tak v súčasnosti je možné zbierať skúsenosti z tejto oblasti.

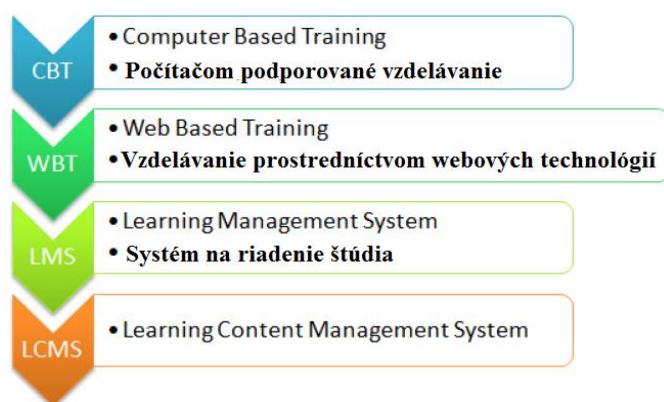
Pojem elearning nemá ale univerzálnu definíciu. Jeho definície vznikali postupne, tak ako jeho možnosti využitia. Vo všeobecnosti ale dnes môžeme tento pojem definovať ako elektronické vzdelávanie s efektívnym využívaním IKT. Je určený pre akékoľvek vzdelávanie, len je potrebné mať dostatočné didakticko-pedagogické prepracovanie formy vzdelávania. Elearning využívame v každej forme vzdelávania od prezenčnej, cez kombinovanú, prípadne dištančnú. Každá forma vzdelávania vyžaduje inú didakticko-pedagogickú prípravu. V tom spočíva následne úspech, prípadne neúspech elearningu.

Systém elearning využíva elektronické možnosti na spracovanie, uskladnenie, presun informácií, na riešenie úloh a komunikáciu a na riadenie vzdelávacieho procesu za účelom skvalitnenia vzdelávania. Zatraktívňuje a zjednodušuje štúdium a administráciu štúdia, ale prináša pre pedagóga náročnosť do jeho prípravy. Na základe týchto poznatkov je dôležité, aby sme sa zaoberali aj problematikou, či je elearning správne využívaný v praxi.

2 Využívanie elearningu v súčasnosti

Vzhľadom na technické a technologické možnosti elearning môžeme usporiadať do štyroch základných úrovní:

Obrázok 2: Štyri základné úrovne elearningu



Zdroj: KOPECKÝ, K. *E-learning (nejen) pro pedagogy*. Olomouc: HANEX, 2006. 126 s. ISBN 80-85783-50-9.

Najviac využívanou úrovňou elearningu je tzv. LMS (*Learning Management System*), ktorý predstavuje špeciálny softvér pre riadenie výučby pomocou web technológií. Najznámejším a najviac využívaným softvérom u nás, ale aj vo svete je pravdepodobne Moodle. Je to spôsobené nielen tým, že je bezplatný, ale aj jeho otvorenou platformou, ktorá je prepracovaná na vysokej úrovni a ponúka naozaj široko variabilné možnosti využívania nástrojov pre riadenie vzdelávania. Prispieva k transparentnosti práce pre študentov a pre riadenie vzdelávania celkovo.

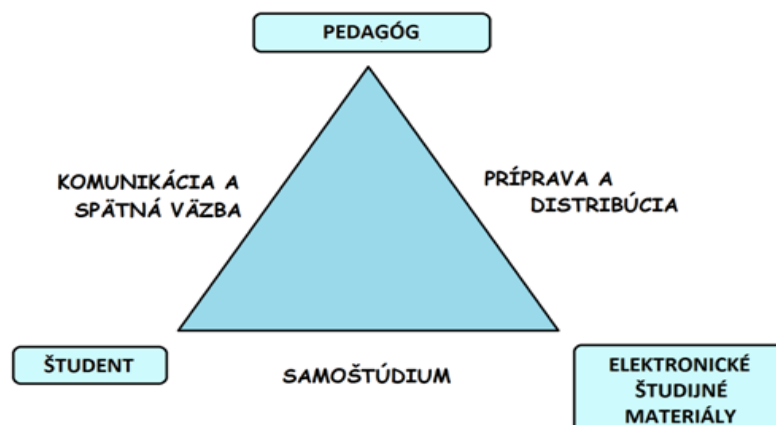
Ďalším využívaným stupňom vo vývoji elearningu je už v súčasnosti využívaný LCMS (*Learning Content Management System*), ktorý predstavuje systém slúžiaci na tvorbu a zostavovanie obsahu vzdelávacích kurzov, vychádzajúc zo základných charakteristík LMS rozšírených o integrované nástroje tvorby vzdelávacích materiálov a správy údajov.⁵⁷⁴

Vo všeobecnosti LCMS umožňuje:

- spoluprácu jednotlivých užívateľov pri tvorbe obsahu kurzu,
- spravovať zdroje obsahu a ich opätovné použitie,
- rozdeliť obsah na učebné jednoty,
- odovzdávať informácie koncovým užívateľom a sledovať ich aktivity,
- integrovať výučbové stratégie do e-learningu.⁵⁷⁵

Ak sa pozrieme na zjednodušenú schému elektronického vzdelávania, tak z obrázku vyplýva, že elektronické vzdelávanie ako proces obsahuje rôzne činnosti, na ktoré musíme v tomto procese odborne dohliadať, či sú realizované a ako.

Obrázok 2: Schéma elektronického vzdelávania



V literatúre sa často uvádzajú výhody a nevýhody elearningu, našim cieľom je ale poukázať na skúsenosti. Nepochybne je elearning cesta, ktorá prináša mnoho pozitívneho, ale predsa len je niekedy neúspešná.

Najčastejší neúspech prijatia elearningu môžeme zhrnúť do nasledovného:

⁵⁷⁴ LEARNING MANAGEMENT SYSTEMS. LMS and LCMS [online]. 2012. [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: <https://www.mindflash.com/learning-management-systems/lms-and-lcms-comparison>.

⁵⁷⁵ LCMS. Learning Content Management System [online]. 2011. cit. 2014-11-14. Dostupné z: http://www.raspir.szm.com/index_soubory/Page2166.htm.

- nedostatočná podpora za strany vedenia, nie po finančnej stránke, ale po stránke reálneho zhodnotenia náročnosti implementácie elearningu pre pedagógov,
- postavenie elearningu na dobrovoľnosti pedagógov,
- nekvalitné študijné materiály, nielen po stránke zdigitlizovania, ale aj po obsahovej a formálnej stránke,
- silná zmena sociálneho správania sa študentov v dôsledku IKT a sociálnych sietí.

Pre názornosť si uvádzame v tab. 1 aj základné rozdielnosti pri tradičnej a dištančnej forme vzdelávania, ktoré nemalou mierou ovplyvňujú následne aj kvalitu správneho používania LMS systémov.

Tab. 1: Porovnanie tradičnej a dištančnej formy vzdelávania

POLOŽKA	FORMA ŠTÚDIA	
	TRADIČNÁ	DIŠTANČNÁ
Študenti	- podobná vzdelanostná úroveň	- rozdielna vzdelanostná úroveň
Údaje o študentoch	- nevyžaduje sa detailnosť	- dôležité pre distribúciu študijných materiálov, hodnotenie a motiváciu
Podpora študentov	- začlenená do výučby - individuálne len zriedka	- podporné služby - preklenutie vzdialenosti
Zadania a skúšky	- ústne skúšky	- spoľahlivosť hodnotenia
Metódy	- učenie face-to-face - náročnosť na cvičenia - existujú učebné návyky	- sprostredkované učenie - vyššia náročnosť na zdroje - neexistujú učebné návyky
Kurzy a predmety	- jednoduché a presné postupy - ↓ počiatočné náklady a ↑ variabilné náklady	- zložitejšia tvorba, výroba a distribúcia - ↑ počiatočné náklady a ↓ variabilné náklady
Organizácia a administrácia	- jednoduchá administratíva - väčšiu časť zamestnancov tvoria pedagógovia	- náročnejšia administratíva (podpora študentov, záznamy, tvorba kurzov, študijné materiály)

Po zhrnutí teoretických poznatkov sa v 3 časti príspevku budeme zaoberať spracovaním výsledkov dotazníka, ktorým sme zisťovali postoje študentov k elearningu z dvoch univerzít.

3 Spracovanie výsledkov dotazníka

Dotazník, ktorým sme zisťovali postoje študentov obsahoval 18 otázok k problematike elearningu, 3 otázky boli identifikačného charakteru a odpovedalo naň 100 respondentov. Prieskumu sa zúčastnili študenti Žilinskej univerzity a študenti Trenčianskej univerzity A. Dubčeka.

Prieskumu sa zúčastnilo 45 mužov a 55 žien, z toho 70 študentov vo veku do 24 rokov a 30 študentov vo veku nad 25 rokov. 75 študentov bolo dennej formy štúdia a 25 študentov externej formy štúdia. V dotazníku boli uvádzané nasledovné otázky, ktoré sú v časti 3.1. príspevku vyhodnocované.

3.1 Otázky pre hodnotenie a ich spracovanie

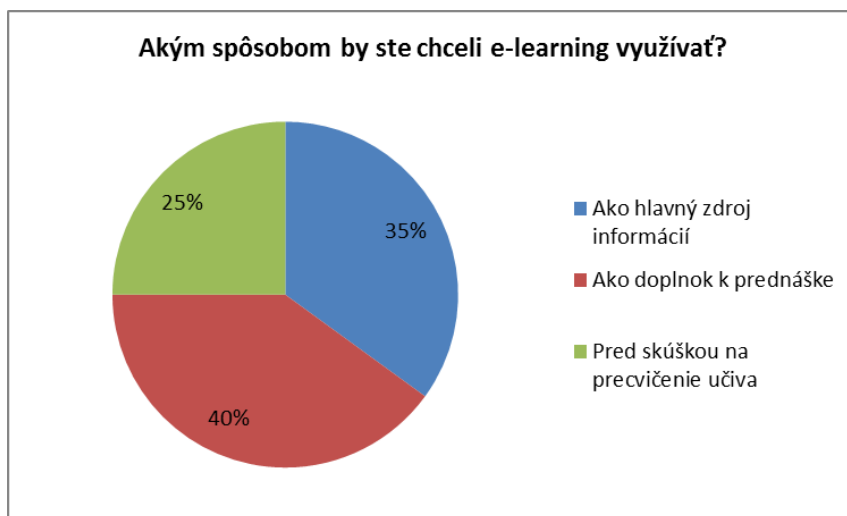
Otázka 1: Akým spôsobom by ste chceli e-learning využívať?

Otázka bola charakteru vyber z troch možností:

- a) Ako doplnok k prednáške
- b) Ako hlavný zdroj informácií
- c) Pred skúškou na precvičenie učiva

Odpovede študentov sú názorne uvedené v grafe č.1.

Graf 1: Hodnotenie študentov k otázke 1

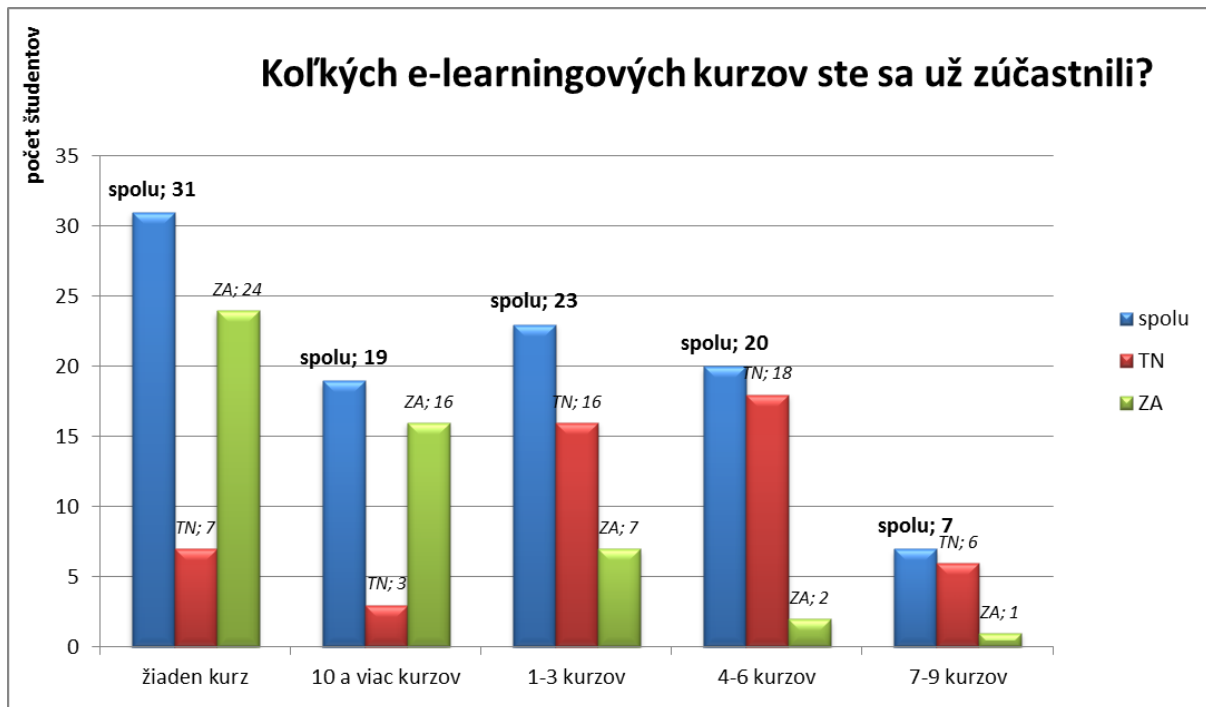


Zdroj: vlastne spracovanie

Otázka 2: Aká časť výučby by mala byť podľa Vás zabezpečená prostredníctvom e-learningu?

V odpovedi na danú otázku 27 študentov má pocit, že 100% výučby by malo byť zabezpečené prostredníctvom elearningu a 73 študentov odpovedalo, že 50% výučby by malo byť zabezpečené prostredníctvom elearningu. Tu ale nebola otázka úplne správne nakoncipovaná, pretože odpovede vedú ku špekulácii, či študenti nemali na mysli, že 50% znamená kombinovanú formu výučby.

Graf 2: Hodnotenie študentov k otázke 2



Zdroj: vlastne spracovanie

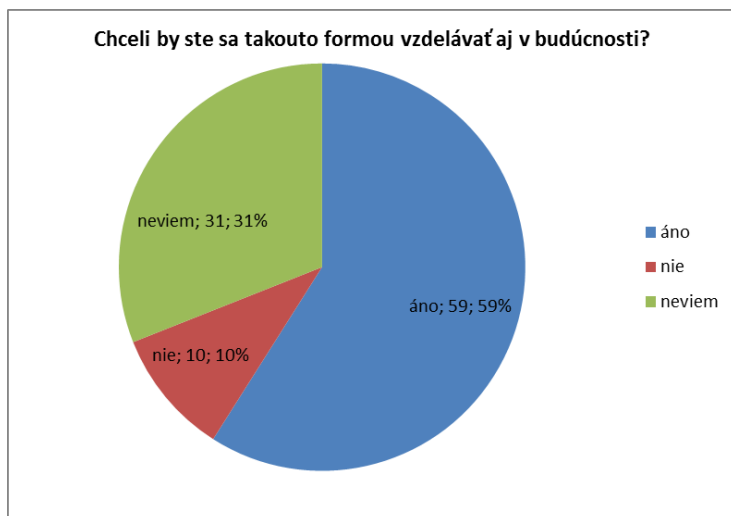
Otázka 3: Koľkých e-learningových kurzov ste sa už zúčastnili?

Napriek tomu, že LMS systém majú obidve univerzity dávno zavedený a na vybudovanie systému boli vynaložené nemalé prostriedky, hlavne s podporou EU projektov až 31 študentov sa vyjadrilo, že žiadne predmety ešte neabsolvovali prostredníctvom LMS systému, z toho 24 študentov zo Žilinskej univerzity a 7 študentov z Trenčianskej univerzity A. Dubčeka. Naproti tomu ale 19 študentov sa vyjadrilo, že takto absolvovali viac ako 10 predmetov, z toho 16 študentov zo Žilinskej univerzity a 3 študenti z Trenčianskej univerzity A. Dubčeka. Ostatní študenti absolvovali v rozpätí od 1 do 9 predmetov prostredníctvom LMS.

Otázka 4: Chceli by ste sa takouto formou vzdelávať aj v budúcnosti?

Z grafu je možné zistiť, že 59 % študentov má záujem o elearning, je to forma vzdelávania a komunikácie, ktorá je im blízka v dnešnej dobe, aj keď tretina sa nevie rozhodnúť, len 10% takúto formu vzdelávania odmieta. Tu je vhodné hľadať príčinu, prečo odmietajú takúto formu vzdelávania, prípadne čo by zlepšili, skvalitnili v systéme – učiteľ – študent – technológia.

Graf 3: Hodnotenie študentov k otázke 4



Zdroj: vlastne spracovanie

V nasledujúcom spracovaní výsledkov sa pozrieme na prepojenie otázok 3,7,8,13,14. Spracovali sme pozitívne ako aj negatívne výsledky a sú zhrnuté po filtrovaní do nasledovných údajov.

Tab. 2: Spracovanie výsledkov z otázok 3,7,8,13,14

3. Koľkých e-learningových kurzov ste sa už zúčastnili?	7. Chceli by ste sa takouto formou vzdelávať aj v budúcnosti?	8. Čo si myslíte o využívaní elektronických kurzov pri výučbe prostredníctvom e-learningu? Sú podľa vás potrebné?	13. Ako hodnotíte e-learning z hľadiska jeho prínosu?	14. Má podľa Vás vzdelávanie prostredníctvom e-learningu väčšiu perspektívu ako vzdelávanie klasickou formou?
10 a viac	Áno	Skôr áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Nie
Žiadneho	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Nie
Žiadneho	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Nie
10 a viac	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
10 a viac	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
1 - 3	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
Žiadneho	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Nie
10 a viac	Neviem	Skôr áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
10 a viac	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
10 a viac	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
10 a viac	Áno	Skôr áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
10 a viac	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
4 - 6	Áno	Skôr áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
4 - 6	Áno	Skôr áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
4 - 6	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
4 - 6	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
1 - 3	Áno	Skôr áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
7 - 9	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
Žiadneho	Áno	Skôr áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
4 - 6	Áno	Skôr áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
1 - 3	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
10 a viac	Áno	Skôr áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
1 - 3	Áno	Skôr áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
7 - 9	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
10 a viac	Áno	Rozhodne áno	Je veľkým prínosom a plusom vo výučbe	Áno
Spolu: 25 študentov				

Zdroj: vlastne spracovanie

V týchto otázkach je dobré si všimnúť, že relevantnosť odpovedí musíme hodnotiť vždy aj s nejakou rezervou relevantnosti, nakoľko ak niekto odpovedá na otázku č.13 vysoko pozitívne a hneď v zápätí na otázku č.14 negatívne, tieto odpovede sa vlastne vzájomne vylučujú. Napriek tomu je dotazník veľmi dobrý nástroj na odhaľovanie postojov a názorov.

Tab. 3: Spracovanie výsledkov z otázok 3,7,8,13,14

3. Koľkých e-learningových kurzov ste sa už zúčastnili?	7. Chceli by ste sa takouto formou vzdelávať aj v budúcnosti?	8. Čo si myslíte o využívaní elektronických kurzov pri výučbe prostredníctvom e-learningu? Sú podľa vás potrebné?	13. Ako hodnotíte e-learning z hľadiska jeho prínosu?	14. Má podľa Vás vzdelávanie prostredníctvom e-learningu väčšiu perspektívu ako vzdelávanie klasickou formou?
Žiadneho	Neviem	Neviem	Považujem ho za zbytočný	Nie
Žiadneho	Neviem	Neviem	Považujem ho za zbytočný	Nie
Žiadneho	Nie	Vôbec nie	Považujem ho za zbytočný	Nie
Žiadneho	Neviem	Neviem	Považujem ho za zbytočný	Nie
Žiadneho	Neviem	Skôr nie	Považujem ho za zbytočný	Nie
1 - 3	Neviem	Skôr nie	Považujem ho za zbytočný	Nie
1 - 3	Nie	Skôr nie	Považujem ho za zbytočný	Nie
4 - 6	Nie	Skôr áno	Považujem ho za zbytočný	Nie
Žiadneho	Nie	Vôbec nie	Považujem ho za zbytočný	Nie
spolu: 9 študentov				

Zdroj: vlastne spracovanie

Ak si bližšie pozrieme súvislosti uvedených výsledkov, tak zistíme zaujímavé prepojenie údajov:

- 5 študentov sa vyjadrilo, že sa ešte nezúčastnili žiadneho e-kurz, ale ani sa takouto formou vzdelávať nechcú.
- Naopak, študenti, ktorí odpovedali, že sa zúčastnili 10 a viac e-kurzov sa chcú aj naďalej takouto formou vzdelávať, prípadne 4 odpovedali neviem.
- Žiaden študent v kategórii „skúsených absolvujúcich kurzy“ 10 a viac kurzov neodpovedal, že by sa nechcel takouto formou vzdelávať.

Spracovanie nasledujúcich otázok:

Otázka 5: Čo si myslíte o využívaní elektronických kurzov pri výučbe prostredníctvom e-learningu? Sú podľa vás potrebné?

Otázka 6: Čo považujete za výhody takejto formy vzdelávania? (Uveďte viacero príkladov)

Ako výhody študenti najčastejšie uvádzali:

- lepšia dostupnosť k študijným materiálom,
- časová flexibilita,
- hodnotenie a odovzdávanie prác,
- možnosť vrátiť sa k prebratému učivu,
- šetrenie času a peňazí,
- multimediálnosť.

Otázka 7:

Otázka 8: Aké sú podľa Vás nevýhody vzdelávania prostredníctvom e-learningu? Čo je ich príčinou? (Uveďte viacero príkladov)

Ako nevýhody študenti najčastejšie uvádzali:

- zlé pripojenie internetu, siete,
- nedostatočne vysvetlený postup,
- absencia komunikácie s pedagógom,
- časová náročnosť štúdia,
- chýbajúci kontakt s osobou, ktorá danej problematike rozumie,
- málo kvalifikovaných pedagógov,
- príliš stručné, alebo naopak príliš rozsiahle študijné podklady,
- slabá informovanosť študentov o funkciách e-learningových systémov,
- nedostatočné vysvetlenie preberaného učiva.

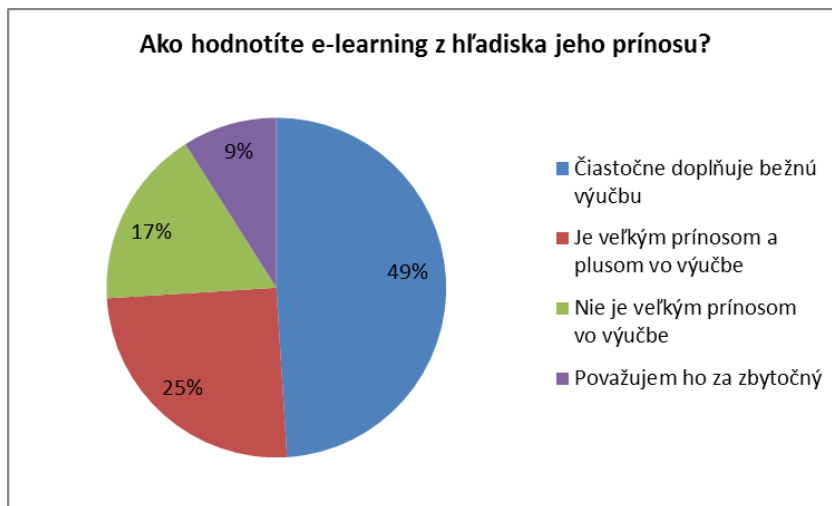
Študenti uvádzali výhody a nevýhody na základe skúseností. Z odpovedí ale vyplýva niekoľko podnetov na ďalšie skúmanie:

- a) využívali pedagógovia systém v plnej funkcionalite? (študijné podklady, praktické úlohy, odovzdávanie úloh, testovanie, precvičovanie, odkazy na ďalšie možnosti informácií, chat a pod?).

- b) je študijný materiál dostatočne prepracovaný na formu samoštúdia?
 c) Vie študent ako formou bude môcť komunikovať s pedagógom?

Samozrejme je veľa podnetov pre ďalšie rozvinutie diskusie o výhodách a nevýhodách e-learningu, ale za prvoradé sa považuje mať dostatok skúseností na to, aby mohla byť hodnotená výhodnosť a kvalita e-learningovej formy vzdelávania. Za optimálne sa dnes považuje hlavne využívanie e-learningu, LMS systémov (LCMSsystémov) pre kombinovanú formu vzdelávania.

Graf 4: Hodnotenie študentov k otázke 8



Zdroj: vlastne spracovanie

Otázka 9: Ako hodnotíte e-learning z hľadiska jeho prínosu?

Otázka 10: Má podľa Vás vzdelávanie prostredníctvom e-learningu väčšiu perspektívu ako vzdelávanie klasickou formou?

Len 47% opýtaných študentov sa vyjadrilo odpoveďou áno.

Ostatné odpovede mali dopĺňujúci vypovedajúci charakter, ale v príspevku ich nebudeme ďalej rozoberať. Otázky boli nasledovné:

Otázka 11: Ako často by ste chceli využívať e-learning?

Otázka 12: Ktoré z uvedených možností považujete za najväčšie problémy pri výučbe prostredníctvom e-learningu? (Označte všetky vám vyhovujúce odpovede)

Otázka 13: Ktoré z už absolvovaných predmetov počas Vášho štúdia boli realizované prostredníctvom e-learningových kurzov?

Otázka 14: Ktoré predmety by ste si vedeli predstaviť, aby boli realizované takýmto spôsobom?

Otázka 15: V prípade, ktorých predmetov si neviete predstaviť úspešnú realizáciu výučby prostredníctvom e-learningových kurzov? (Uvedte aj dôvody)

Otázka 16: Akú literatúru považujete za ideálnu pri vyučovaní prostredníctvom e-learningu?

Otázka 17: Čo všetko by mal podľa vás e-learning obsahovať? (Označte všetky vám vyhovujúce odpovede)

Otázka 18: Zmenili by ste niečo na súčasnej e-learningovej forme vzdelávania?

Otázka 19: Má podľa Vás takáto forma vzdelávania vplyv na úroveň dosiahnutých vedomostí po absolvovaní predmetu, ktorý bol realizovaný prostredníctvom e-learningového kurzu?

4 Zhrnutie výsledkov

Máme schválený zákon 305/2013 o eGovernmente, celá verejná správa prechádza do elektronickej správy, je to pre občana prínosom a pre správu je to spôsob transparentného riadenia. Mnohé úkony v oblasti verejnej správy už nie je možné spracovať a spravovať inak, než elektronicky. V školstve taktiež väčšina úkonov je spracovávaná elektronicky, prečo potom školstvo stále nie je jednotné v tom, aby sa realizácia výučby riadila pomocou LMS povinne? Z otázky koľko kurzov absolvovali študenti na dvoch univerzitách vyplýva, že až približne 30 % študentov neabsolvovalo jediný predmet pomocou LMS systému. Obe školy systém majú zavedený. Dobu asi nezastavíme, tak názory kompetentných ponechať veci na dobrovoľnosti asi nie sú celkom v súlade s dobou. Môžeme kritizovať, ale mali by sme hlavne zlepšovať a musíme sa prispôbovať súčasnosti. Študenti následne idú do praxe, ktorá jednoznačne poukazuje na nutnosť používania IKT, na nutnosť celoživotného vzdelávania (ktoré budú nadobúdať prevažne pomocou IKT), na nutnosť ovládania rôznych informačno-komunikačných systémov, či už vzdelávacích, alebo budú pracovať v informačných systémoch špecializovaných. Dnes snáď neexistuje oblasť, kde by sa nejaký informačný systém nevyužíval.

Študenti majú svoje názory, postoje a vedia jednoznačne a nekompromisne zhodnotiť problematiku, preto je potrebné ich zapojiť aj do hodnotenia vzdelávacích procesov, aby sa poukázalo na kritické miesta v systéme a aby sa tieto miesta mohli prehodnocovať a riešiť. Spojením pohľadov zo strany pedagóga a študenta na uvedenú problematiku môžeme systém vzdelávania rozvíjať a skvalitňovať.

5 Záver

E-learning ako formu vzdelávania nezastavíme, prechádza dnes už do M-learningu (využívanie mobilných zariadení pre vzdelávanie), ale je dôležité, aby sa našli správne mechanizmy na kontrolu a skvalitnenie vzdelávania. E-learning je silný nástroj, ktorý pomáha aj pri procese hodnotenia kvality a vytvára transparentnosť pri vzdelávaní. Nezabúdajme nakoniec na fakt, že učiteľ je tá základná a nenahraditeľná osobnosť pri vzdelávaní. Je na nás pedagógoch, ako skúsenosti v oblasti elearningu využijeme.

Literatúra:

KOPECKÝ, K. *E-learning (nejen) pro pedagogy*. Olomouc: HANEX, 2006. 126 s. ISBN 80-85783-50-9.

PASTORKOVÁ, Z. *Diplomová práca (vedúca práce)*. Trenčín: 2015.

E-LEARNING. Štandardy e-learningu [online]. 2011. Dostupné z: http://www.kontis.sk/uvod_standardy.asp?menu=elearning&submenu=standardy.

ELEKTRONICKÁ UČEBNICA PEDAGOGICKÉHO VÝSKUMU. Dotazník [online]. 2009. Dostupné z: <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/index.php/kapitoly/dotaznik.php?id=i12>.

EVZDELAVANIE. Študijné plány na akademický rok 2014/2015 [online]. 2015 Dostupné z: <http://vzdelavanie.uniza.sk/vzdelavanie/plany.php>.

LCMS. Learning Content Management System [online]. 2011. cit. 2014-11-14. Dostupné z: http://www.raspir.szm.com/index_soubory/Page2166.htm.

LEARNING MANAGEMENT SYSTEMS. LMS and LCMS [online]. 2012. [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: <https://www.mindflash.com/learning-management-systems/lms-and-lcms-comparision>.

Kontakt:

Ing. Elza Kočíková, PhD.
Trenčianska univerzita A. Dubčeka
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovenská republika

Krátká informácia o autorke:

Autorka pôsobí ako odborná asistentka informatických predmetov na Trenčianskej univerzite a venuje sa vzdelávaniu kombinovanou formou s využitím elearningu, LMS, LCMS systémov a s využívaním súčasných IKT možností od roku 2001 aj v oblasti vedecko výskumnej a projektovej činnosti. Jej snahou je presadenie kombinovanej formy vzdelávania s maximálnym využitím IKT do zmysluplných povinných štandardov súčasnosti.

KVALITATIVNÍ MODELOVÁNÍ A ŘÍZENÍ ZNALOSTÍ

QUALITATIVE MODELING AND KNOWLEDGE MANAGEMENT

Jiří KONEČNÝ, Marek TOMAŠTÍK

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta logistiky a krizového řízení

Anotace: *Nalézt jednoduchý a vždy platný recept pro řízení znalostí je prakticky nemožné. Kvalitativní modelování je moderním přístupem k analýze řízení a predikci dalšího vývoje, protože dokáže pracovat s neměřitelnými veličinami. Přistupujeme k němu tehdy, pokud nedokážeme analyticky přesně popsat všechny vztahy mezi proměnnými veličinami popisovaných dějů, což je při řízení znalostí běžné. Kvalitativní model je založen na pouhých třech hodnotách – pozitivní (rostoucí), nula (konstanta) a negativní (klesající). V textu je obsažen zjednodušený výklad některých základních pojmů kvalitativního modelování a je vysvětlen princip a možnosti využití kvalitativních modelů pro řízení znalostí jako moderního nástroje řízení.*

Abstract: *Simple and always valid prescription for knowledge management is not-existent. Qualitative modeling is the modern approach to management analysis and prediction of further evolution, because it can work with non-measurable quantities. We approach him if we cannot accurately describe analytically all relationships between variables described processes, which is in risk analysis and prediction of further evolution the current situation. A qualitative model is based on only three values - positive (increasing), zero (constant) and negative (decreasing). The text included a simplified interpretation of some basic concepts of qualitative modeling and explains the principles and possibilities of qualitative models for knowledge management as modern management tool.*

Klíčová slova: *kvalitativní analýza, kvalitativní modelování, řízení znalostí*

Keywords: *Qualitative Analysis, Qualitative Modeling, Knowledge Management*

1 Úvod

Problematika řízení znalostí patří do velmi ožehavé oblasti zkoumání akademiků i praktiků. Je prakticky nemožné nalézt jednoduchý a vždy platný recept pro řízení znalostí. Kvalitativní model je založen na pouhých třech hodnotách – pozitivní (rostoucí), nula (konstanta) a negativní (klesající). Je proto velmi užitečným nástrojem analytiků a rozhodovatelů v situacích, kdy nelze analyticky

přesně popsat všechny vztahy mezi proměnnými veličinami popisovaných dějů. Toto je při analýze krizových situací naprosto běžné.

Pokud jde o analýzu a predikci vývoje znalostí, metodika používaná v praxi rozlišuje kvalitativní, kvantitativní a matematicko-statistické metody. Rozdíl těchto postupů je především v tom, že slovní (kvalitativní) závěry jsou provedeny na základě dostupných subjektivních názorů z hodnocení rizik dané situace, zatímco kvantitativní závěry jsou zjištěny buď prostřednictvím číselných, nebo výpočetních kvantitativních dat a teprve potom je určen předpokládaný vývoj. Matematicko-statistické postupy jsou přísně formalizované a mohou být používány pouze s pomocí matematických modelů, které jsou matematicko-statistickou formulací určitých hypotéz.

Právě kvalitativní modelování a stále populárnějším přístupem k analýze a predikci vývoje obecných, tedy i znalostních situací, protože dokáže pracovat s neměřitelnými veličinami. V článku si rozebereme nové možnosti, které nám teorie kvalitativního modelování jako nástroj pro řízení znalostí přináší.

2 Základní charakteristika kvalitativního modelování

K formulování velké části běžných každodenních znalostí je zapotřebí pružný nástroj. Obecný algoritmus formulující zdravý rozum neexistuje. Lidské myšlení není běžně založeno na rovnicích a jeden z neúčinnějších nástrojů užívaných lidmi při řešení skutečných problémů je rozumové uvažování. Kvalitativní model je nejrozvinutější kalkul, jenž lze použít jako teoretické pozadí při formulování rozumového uvažování.

Kvalitativní modely představují jasnou a jednoduchou metodologii formování rozumového uvažování, jako účinného způsobu analýzy komplexních, vágních a rozsáhlých systémů.

Kvalitativní model staví pouze na třech hodnotách, a to kladné, nulové a záporné (rostoucí, konstantní a klesající). Jakoukoliv číselnou hodnotu lze snadno degradovat nahrazením kvantitativní hodnoty jejím kvalitativním ekvivalentem.

Důležitý pojem kvalitativní degenerace kvantitativního záznamu je snadno pochopitelný intuitivně. Jestliže studujeme vazbu mezi jednou nezávisle proměnnou a jednou závisle proměnnou, je možné tuto závislost jednoduše vynést do grafu. Předpokládejme, že prostým pohledem na graf zjistíme, že se jedná např. o klesající závislost. Exaktněji vyjádřeno, první derivace závisle proměnné podle nezávisle proměnné je negativní. Toto prosté konstatování již představuje kvalitativní degeneraci kvantitativního grafu.

Kvalitativní modelování nevyklučuje kvantitativní přístupy. Kvantitativní metody (např. fuzzy modely) jsou použity k testování existence kvalitativních výsledků (doporučení). Problém však představuje to, že kvantitativní interpretace neexistují pro všechna kvalitativní řešení. Ze všech kvantitativně orientovaných popisů vyžaduje kvalitativní popis nejméně informací. Vždy je možné degenerovat přesnější popisy na popisy méně přesné. Jediným důvodem, proč je podstatná ztráta informací způsobená degradací přijatelná, je to, že je dosaženo informační homogenity.

3 Princip kvalitativního popisu

Ke kvalitativnímu popisu zkoumaných jevů přistupujeme tehdy, pokud nechceme anebo neumíme analyticky přesně popsat vztahy mezi proměnnými veličinami popisovaných dějů.

Důležitým znakem kvalitativního uvažování, tzv. selské logiky (Common Sense), je přechod k novému oboru proměnných. Místo reálných čísel typických pro konvenční kvantitativní popis se oborem hodnot stává konečná a uspořádaná množina hodnot, která umožňuje kvalitativně charakterizovat aktuální hodnotu kvantitativní proměnné relativně vůči jejím významným hodnotám.

Kvalitativní hodnota proměnné je pak dána údajem o velikosti hodnoty charakterizující polohu aktuální hodnoty proměnné vůči významným mezním hodnotám a údaji o vývojové tendenci proměnné.

Čas je reprezentován uspořádanou množinou symbolů odpovídající významným okamžikům.

Kvalitativní průběh proměnné v čase je funkce, která přiřazuje významným okamžikům a intervalům mezi nimi kvalitativní hodnoty.

Chování soustavy (kvalitativní model) je vyjádřeno pomocí formulí (kvalitativních rovnic), vytvořených z množiny kvalitativních proměnných a kvalitativních vazeb. Vazby jsou relace definované na kvalitativních hodnotách tak, aby co nejpřesněji popisovaly běžné aritmetické operace, vztahy derivací, rovností a nerovností. Zde je třeba zdůraznit, že na rozdíl od kvantitativního popisu, kde jsou vazby funkcemi, jde v případě kvalitativních vazeb o relace, neboť výsledek aplikace kvalitativní operace na kvalitativní hodnoty nelze určit jednoznačně. V této nejednoznačnosti spočívají některé obtíže kvalitativních simulací.

Kvalitativní simulace systému spočívá v odvození kvalitativního průběhu jeho proměnných ze soustavy konfluencí, které systém charakterizují, a z kvalitativních hodnot nezávisle proměnných ve zvoleném časovém okamžiku.

4 Kvalitativní simulace

V běžném životě se setkáváme se situacemi, které nás nutí úspěšně řešit problémy, jež lze formálním způsobem vyjádřit například pomocí diferenciálních rovnic. Kvalitativní modelování je výsledkem snahy zformulovat pravidla a odvozovací mechanismus pro takovéto každodenní uvažování.⁵⁷⁶

Metodologie vytvoření kvalitativního modelu závisí v první řadě na dostupnosti matematického modelu konvenčního. Typickou situací je, že kvantitativní model je znám jen částečně a numerické konstanty jsou určeny jen přibližně. Pro konstrukci kvalitativního modelu však lze téměř vždy inženýrskou analýzou problému sestavit alespoň výchozí rovnice⁵⁷⁷.

Předpokládáme, že oborem n kvalitativních proměnných

X_1, X_2, \dots, X_n

je množina tří možných kvalitativních hodnot:

kladná hodnota, nulová hodnota a záporná hodnota

Kvalitativním modelem pak nazveme soustavu kvalitativních rovnic.

Scénář kvalitativního modelu je dostatečně specifikován, pokud jsou všechny jeho kvalitativní proměnné X_i popsány tripletem

(X_i, DX_i, DDX_i) ,

⁵⁷⁶ DOHNAL, M. A Methodology for Common-sense Model Development. *Computers in Industry*, vol. 16, 1991, pp. 141-158.

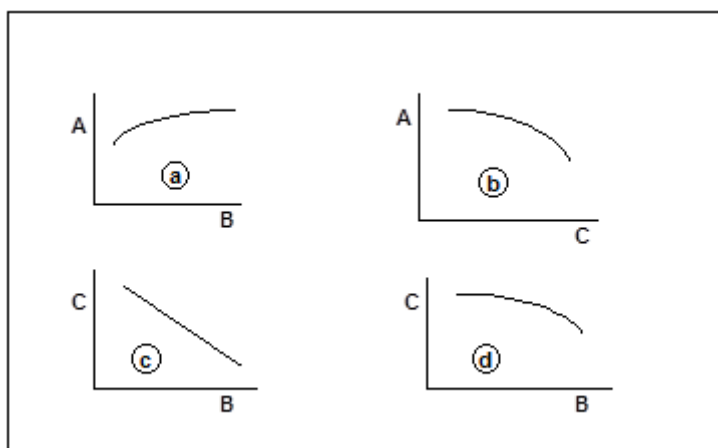
⁵⁷⁷ DOHNAL, M. Qualitative partial differential equations and their realistic applications. *Computers in Industry*, vol. 20, 1992, pp. 209-217.

kde DX i DDX je první a druhá derivace proměnné X i vzhledem k nezávislé proměnné t (což bývá většinou čas). Množina odpovídajících n tripletů pak udává kvalitativní stav modelu ve zvoleném časovém okamžiku.⁵⁷⁸

Řešením modelu pak nazveme množinu všech možných scénářů.

Pro názornost uveďme jednoduchý příklad. Mějme proces, který je reprezentován třemi proměnnými pojmenovanými A , B , C . Abychom se přiblížili realitě, předpokládejme, že máme přesné informace o chování proměnných A a B . Dále předpokládejme, že pro popis chování systému můžeme použít dva modely - $M1$ a $M2$ (viz Obr. 1).

Obr. 1: Model M1 a model M2



Oba modely jsou řešitelné, což znamená, že jsou určeny všechny kvalitativní popisy slučitelné s odpovídajícími modely. Model $M1$ můžeme popsat 13 různými kvalitativními scénáři (viz Tabulka č. 1), model $M2$ má těchto scénářů 17 (viz Tabulka č. 2).⁵⁷⁹

Tabulka č. 1: Řešení modelu M1

Model 1 – M1			
	A	B	C
1	+++	+++	+ - -
2	++0	+++	+ - -
3	++-	+++	+ - -
4	++-	++0	+ - 0
5	++-	++-	+ - +
6	+0+	+0+	+0-
7	+00	+00	+00
8	+0-	+0-	+0+
9	+ - +	+ - +	++-
10	+ - 0	+ - +	++-
11	+ - -	+ - +	++-
12	+ - -	+ - 0	++0
13	+ - -	+ - -	+++

⁵⁷⁸ DOHNAL, M. A Methodology for Common-sense Model Development. *Computers in Industry*, vol. 16, 1991, pp. 141-158.

⁵⁷⁹ DOHNAL, M. Qualitative partial differential equations and their realistic applications. *Computers in Industry*, vol. 20, 1992, pp. 209-217.

Tabulka č. 2: Řešení modelu M2

Model 2 – M2			
	A	B	C
1	+++	+++	+- -
2	++0	+++	+- -
3	++-	+++	+- -
4	++-	++0	+- -
5	++-	++-	+- +
6	++-	++-	+- 0
7	++-	++-	+- -
8	+0+	+0+	+0-
9	+00	+00	+00
10	+0-	+0-	+0+
11	+ - +	+ - +	++ -
12	+ - 0	+ - +	++ -
13	+ - -	+ - +	++ -
14	+ - -	+ - 0	++ -
15	+ - -	+ - -	+++
16	+ - -	+ - -	++0
17	+ - -	+ - -	++-

Při pohledu na jednotlivé scénáře můžeme říct, že první modelový scénář v obou modelech

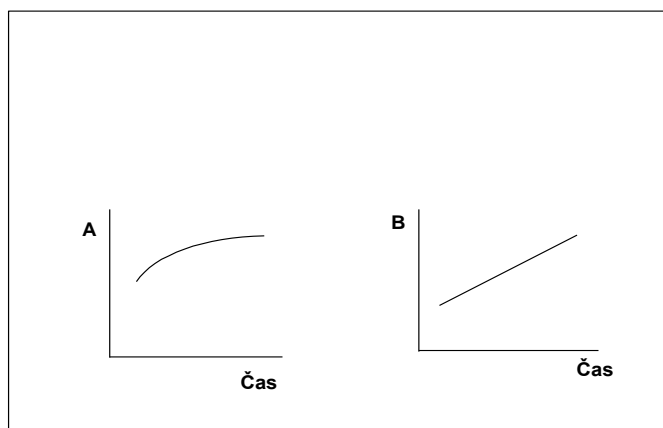
(A, DA, DDA) (B, DB, DDB) (C, DC, DDC)

(+ + +) (+ + +) (+ - -)

naznačuje, že kvalitativní chování proměnných A a B je stejné. Rozdíl je v chování proměnné C.

Na Obr. 2 vidíme dva grafy popisující chování proměnných A a B na základě kvantitativní analýzy. Zůstává otázkou, zda jsme schopni rekonstruovat chování proměnné C jako funkce času na základě těchto kvantitativních poznatků.⁵⁸⁰

Obr. 2: Chování proměnných A a B



⁵⁸⁰ DOHNAL, M. Qualitative partial differential equations and their realistic applications. *Computers in Industry*, vol. 20, 1992, pp. 209-217.

Obě derivace proměnných A a B jsou vzhledem k času kladné (odpovídající proměnné mají tendenci růst).

A = +, B = +

DA = +, DB = +

Kvantitativní grafy v obrázku 1 mohou být kvalitativně degradovány. Výsledkem je kvalitativní popis:

A	B
(+ + -)	(+ + 0)

Ten můžeme najít na řádce 4 v obou výše uvedených tabulkách. Navržené scénáře se liší v popisu kvalitativního chování proměnné C:

C(M1)	C(M2)
(+ - 0)	(+ - -)

Občas se stává, že zaznamenaná měření nejsou dostatečně přesná a není tedy možné rozlišit mezi lineárním a nelineárním růstem. Také v našem případě nejsme schopni rozhodnout, který z modelů je přesnější.⁵⁸¹

Množina kvalitativních scénářů pak není jediným výsledkem, který získáme pomocí kvalitativního modelu, je jím také množina možných přechodů mezi jednotlivými scénáři⁵⁸².

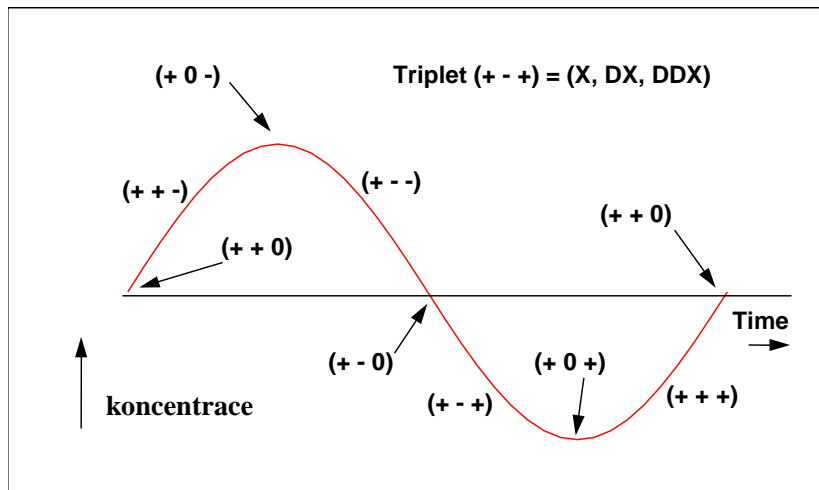
Jestliže každý scénář je reprezentován uzlem a všechny stavy jsou graficky reprezentované orientovanou hranou mezi korespondujícím párem scénářů, pak výsledkem je orientovaný síťový graf všech možných stavů. Časový průběh studovaných systémů může být charakterizován cestou v přechodovém grafu. A přechodový graf je tak zhuštěný popis všech možných neustálených stavů v závislosti čase.

Na obr. 3 je ukázka jednoduchého příkladu jednorozměrné variace možných hodnot střední hodnoty, s možnými stavy dle obr. 4. Stavová čísla z obr. 4 korespondují se stavy v tabulce 3 (stav 3b znamená řádek 3, sloupec b).

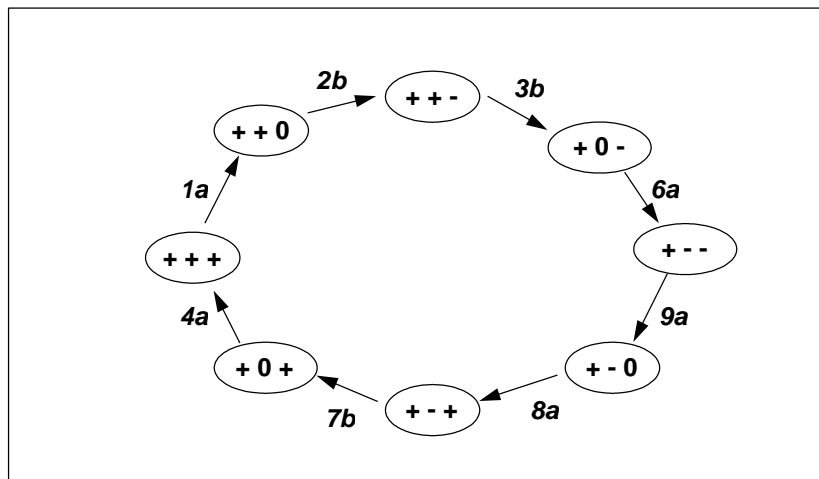
⁵⁸¹ DOHNAL, M. Qualitative partial differential equations and their realistic applications. *Computers in Industry*, vol. 20, 1992, pp. 209-217.

⁵⁸² DOHNAL, M. A Methodology for Common-sense Model Development. *Computers in Industry*, vol. 16, 1991, pp. 141-158.

Obr. 3: Možné změny chování v čase

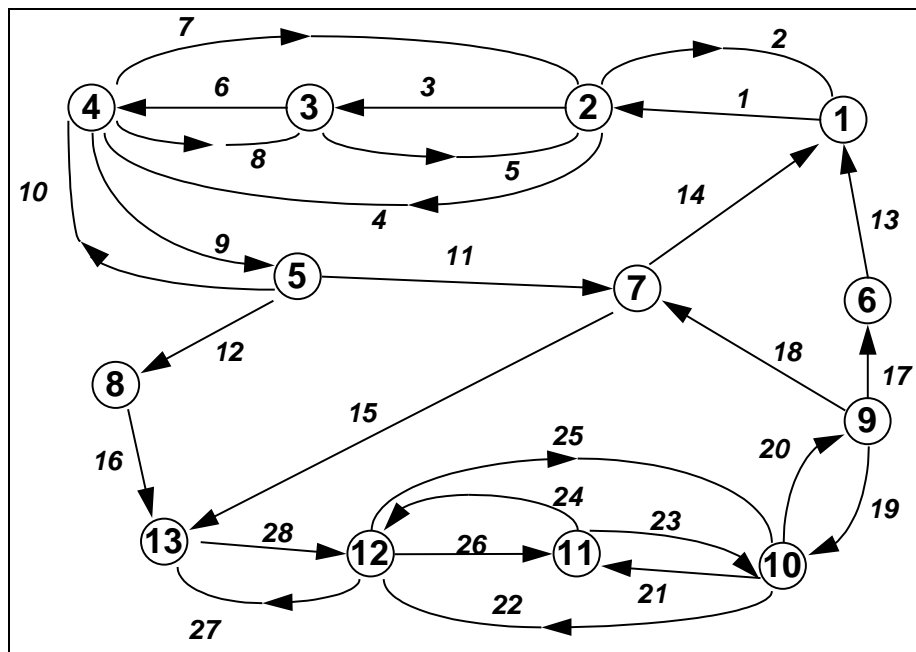


Obr. 4: Kvalitativní přechody



Při návratu k modelům M1 a M2 je zřejmé, že obr. 5 reprezentuje 3-dimensionální stavové možnosti pro první model M1. Například, scénář 6 (viz tab. 1) může přejít pouze do scénáře 1 a ten pouze do scénáře 2 atd.

Obr. 5: Možné přechody mezi 13 možnými scénáři v modelu M1



Kvalitativní degradace kvantitativních měření proměnných A, B a C může být vždy popsána cestou (nebo množinou cest) v přechodovém grafu. Například cesta z 9 do 10 do 9 (viz obr. 4) může modelovat jisté oscilace v chování popsaném následující časovou sekvencí kvalitativních scénářů (viz také tab. 1)

(A, DA, DDA) (B, DB, DDB) (C, DC, DDC)

9 (+ - +) (+ - +) (+ + -)

10 (+ - 0) (+ - +) (+ + -)

9 (+ - +) (+ - +) (+ + -)

Přechodový graf je velmi užitečný nástroj pro širokou oblast plánování. Časové sekvence scénářů jsou vždy prezentovány orientovanou cestou v stavovém grafu.

Tabulka č. 3: Řešení modelu M1 - přechody

	Z	Do	Nebo do	Nebo do	Nebo do	Nebo do	Nebo do	Nebo do
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
1	+++	++0						
2	++0	+++	++-					
3	++-	++0	+0-	+00				
4	+0+	+++						
5	+00	+++	+--					
6	+0-	+--						
7	+ - +	+ - 0	+0+	+00	0 - +	00+	000	0 - 0
8	+ - 0	+ - +	+ - -	0 - 0				
9	+ - -	+ - 0	0 - -	0 - 0				
10	0++	++0	++-	+++				
11	0+0	++0	++-	+++				

12	0+-	++-						
13	00+	+++						
14	000	+++	---					
15	00-	---						
16	0-+	--+						
17	0-0	--0	--+	---				
18	0--	--0	--+	---				
19	-++	-+0	0++	0+0				
20	-+0	-+-	-++	0+0				
21	-+-	-+0	-0-	-00	0+-	00-	000	0+0
22	-0+	-++						
23	-00	-++	---					
24	-0-	---						
25	--+	--0	-0+	-00				
26	--0	---	--+					
27	---	--0						

Za pomoci jednoduchého algoritmu založeného na mnohorozměrné interpretaci mohou být vytvořeny soustavy všech možných jednorozměrných přechodů mezi kvalitativními řešeními soustavy, které považuje uživatel za rozumné. Pokud bude každý scénář reprezentován uzlem a všechny přechody mezi nimi budou znázorněny orientovanými grafy mezi dvojicemi odpovídajících scénářů, výsledkem bude orientovaný graf možných transformací. Chování systému v čase může být charakterizováno cestou v grafu. Transformační graf pak popisuje nestabilní chování systému a umožňuje porovnávat sledované trendy s navrženými modely.⁵⁸³

5 Význam kvalitativního modelování pro využití v praxi

Základní filozofie kvalitativního modelování je flexibilní kalkulace, která může být jednoduše přizpůsobena danému problému, tudíž hodnota znalostí problému nemusí být změněna, jen je využita do maximální možné výše. Kvalitativní modely poskytují informace o charakteru jednotlivých proměnných v kvalitativní formě, která nenesé žádnou míru kvantifikace. Z hlediska interpretace takovýchto modelů a jejich praktické použitelnosti v inženýrské praxi to představuje určité omezení. Toto omezení může sice částečně eliminovat semi-quantitativní modelování, kdy pravděpodobnosti a důsledky jsou kvantifikovány, ale celý systém se tak potom stává podstatně složitější, což je na úkor jeho praktické využitelnosti.

Využití kvalitativního modelování nám určí nadmnožinu všech scénářů kvantitativního modelu. Jinak řečeno vymodelovaný kvalitativní model představuje obecný model kvantitativního modelu. Řešením takového kvalitativního modelu získáme i výsledky, které pak již nelze na kvantitativní úrovni dosáhnout, ale i tak se jedná o velmi užitečný nástroj jak určit možné chování zkoumaného systému.

6 Závěr

Hlavní výhoda kvalitativní analýzy je její numerická orientace, množina řešení je tedy vždy nadmnožina inženýrsky rozumných řešení. To znamená, že nic „rozumného“ nemůže být přehlédnuto, například při optimalizaci, za předpokladu, že je k dispozici kvalitativní model.

Při aplikaci výše zmíněného modelování na řízení znalostí je nutno myslet na to, že každá situace má svá specifika a proto je nutné pro každé rozhodování model přizpůsobit a poté může být přínosným rozhodovacím nástrojem.

⁵⁸³ DOHNAL, M. Qualitative partial differential equations and their realistic applications. *Computers in Industry*, vol. 20, 1992, pp. 209-217.

Literatura:

DOHNAL, M. A Methodology for Common-sense Model Development. *Computers in Industry*, vol. 16, 1991, pp. 141-158.

DOHNAL, M. Qualitative partial differential equations and their realistic applications. *Computers in Industry*, vol. 20, 1992, pp. 209-217.

KONEČNÝ, J., VÍCHA, T., DOHNAL, M. Qualitative phase portrait of modified Black-Scholes model. *Expert Systems with Applications*, 37, 2010, 3823-3826.

KONEČNÝ, J. Kvalitativní oceňování opcí pomocí Black-Scholesova modelu. Brno: VUT v Brně, disertační práce.

Kontakt:

Ing. et Ing. Jiří Konečný, Ph.D.
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
nám. T. G. Masaryka 5555
760 01 Zlín
Česká republika
e-mail: konecny@flkr.utb.cz
www.utb.cz

Mgr. Marek Tomašík, Ph.D.
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
nám. T. G. Masaryka 5555
760 01 Zlín
Česká republika
e-mail: mtomastik@flkr.utb.cz
www.utb.cz

Krátká informace o autorech:

Ing. et Ing. Jiří Konečný, Ph.D. pracuje jako odborný asistent na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, Fakultě logistiky a krizového řízení se sídlem v Uherském Hradišti. Doktorský titul získal na Vysokém učení technickém v Brně, Fakultě podnikatelské, v oboru Řízení a ekonomika podniku. Publikační činnost je orientována na možnosti využití kvalitativního modelování v praxi.

Mgr. Marek Tomašík, Ph.D. je odborným asistentem na Fakultě logistiky a krizového řízení Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Absolvoval doktorské studium v oboru management a ekonomika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. V současné době se zabývá krizovým managementem a komunikací.

ASPEKTY KLASTROVEJ POLITIKY EÚ V RÁMCI STRATÉGIE 2020

EU CLUSTER POLICY ASPECTS WITHIN THE STRATEGY 2020

Marcel KORDOŠ

Alexander Dubček University in Trenčín

Anotácia: *S cieľom zvýšiť inovačnú kapacitu a konkurencieschopnosť, ako aj vytváranie sietí vysoko výkonných vzájomných Európskych klastrových iniciatív, Európska komisia poskytuje rôzne nástroje klastrovej a inovačnej politiky. Novovznikajúce odvetvia - ktoré sú nové priemyselné odvetvia alebo existujúce priemyselné odvetvia a hodnotové reťazce, ktoré sa implementujú do nových priemyselných odvetví - môžu ťažiť predovšetkým z príležitostí na spoluprácu poskytovaných pomocou klastrov. Stratégia 2020 sa zdá byť jedným z najvýznamnejších súčasných programov a aktivít na úrovni EÚ, ktoré podporujú klastre v rozvíjajúcich sa priemyselných odvetviach v EÚ. Na základe komparatívnej analýzy vzájomnej interakcie Európskej klastrovej politiky a Stratégie 2020, cieľom príspevku je posúdiť vplyv Európskej klastrovej politiky na stratégiu Európa 2020 týkajúci sa posilnenia konkurencieschopnosti EÚ v systéme svetovej ekonomiky. Technologický pokrok, výroba založená na vedomostiach, inovácie implementované do nových technológií, sú výstupmi účinnej synergie, ako môže byť Európskej klastrovej politiky zapojené do Stratégie 2020. To sú nástroje, ktoré vedú k zvyšovaniu hospodárskeho rastu, trvalo udržateľnému sociálno-ekonomickému rozvoju a vyššej kvalite života obyvateľov Európskych spoločenstiev.*

Abstract: *To increase the innovative capacity and competitiveness as well as the networking of the high-performing European cluster initiatives with each other, the European Commission provides various cluster and innovation policy instruments. Emerging industries - which are new industrial sectors or existing industrial sectors and value chains that are evolving into new industries - can particularly benefit from the collaborative opportunities provided by clustering. The Strategy 2020 appears to be one of the most important current programs and activities at EU level which support clusters in the emerging industries in EU. Based on the comparative analysis of European cluster policy and Strategy 2020 mutual interaction the object of the paper is to assess the impact of the EU cluster policy effects on the Strategy 2020 regarding the EU competitiveness enhancement in the international economics system. Technological advance, knowledge based production, innovation implemented into new technologies are the outputs of effective synergy how the EU cluster policy can be involved in the Strategy 2020. Those are the tools leading to increasing economic growth, sustainable social and economic development and higher quality of life of European Communities inhabitants.*

Kľúčové slová: *sociálno-ekonomický rozvoj, nástroje inovačnej politiky, svetová ekonomika, zvýšenie konkurencieschopnosti EÚ*

Keywords: *social and economic development, innovation policy instruments, international economics, EU competitiveness enhancement*

Afiliácia ku grantu: “The implication of EU Cluster policy in EU Industry and Competition policies within the Strategy 2020”- project registration number: IGS 02/2015, “The evaluation of the cluster potential in the regional development with a focus on the creation of cluster initiative in Trenčín region”- project registration number: IGS 01/2015 and “Changes in the economic structure of Slovak regions and their impacts on the economic and social development”- project registration number: VEGA 1/0613/14

1 Introduction

Clusters consist of dense networks of interrelated firms that arise in a region because of powerful externalities and spillovers across firms (and various types of institutions) within a cluster. Clusters drive productivity and innovation. Firms that are located within a cluster can transact more efficiently, share technologies and knowledge more readily, operate more flexibly, start new businesses more easily, and perceive and implement innovations more rapidly. The EU Cluster policy is supposed to provide a platform bringing together regional, national and European actors, with the objective to define and implement a European cluster policy agenda. The role of the Commission in this process is mainly to facilitate all forms of cooperation that could lead to more competitive clusters in Europe, by providing neutral economic analysis on existing and emerging clusters, identifying good practice, providing intelligence on opportunities for cooperation and facilitating networking at practical and strategic levels.

The Strategy 2020 appears to be one of the most important current programs and activities at EU level which support clusters in the emerging industries in EU. Based on the comparative analysis of European cluster policy and Strategy 2020 mutual interaction the object of the paper is to assess the impact of the EU cluster policy effects on the Strategy 2020 regarding the EU competitiveness enhancement in the international economics system. This paper will discuss how the Strategy 2020 is implemented into EU Cluster policy processes, how important role it plays within the current European debt crisis to assure sustainable economic growth in the European Communities and enhance the EU competitiveness within the international economics environment. By means of analysis, comparative analysis methods followed by logical deduction the main goal of this paper is to figure out how and in what way the Strategy 2020 within the technology and innovation implementation processes in EU Cluster policy can affect the sustainable economic growth in terms of the social and economic development promotion measurements.

2 New trends in the EU Cluster policy

The large majority of all the clusters we currently observe have developed without the help of any designated policies intended to create them. Given the mounting evidence that such clusters make a positive contribution to regional performance where they exist, pressure is increasing to design policies that can foster the development of clusters or increase their economic benefits. First of all, we will define cluster policies as policies that fall into one of the following categories. Cluster development policies directed at creating, mobilizing, or strengthening a particular cluster, e.g. a national funding competition for the best life science cluster strategies. Cluster leveraging policies that use a cluster lens to increase the efficiency of a specific instrument, e.g. an R&D subsidy provided only to companies in regional clusters where the subsidy is likely to incur spill-over effects

beyond the recipient firm⁵⁸⁴. Cluster facilitating policies directed the elements of the microeconomic business environment to increase the likelihood of clusters to emerge, e.g. regional or competition policies that remove barriers for competition between locations⁵⁸⁵. Policies falling into the first category are traditionally at the core of what researchers have looked at.

There are several cluster programs in EU. To increase the innovative capacity and competitiveness as well as for the networking of the high-performing European cluster initiatives with each other, the European Commission provides various cluster and innovation-policy instruments in the different Directorates-General. In addition, most European countries have implemented cluster-specific policies and programs to support the development of sustainable, competitive regions in the national states. Cluster programs in EU are supposed to: improve competitiveness and innovative capacities of regions. At the European Union level there have been first cohesion policy instruments to develop innovative and regional strategies since the early 1980s⁵⁸⁶. Explicit cluster policy programs have been around since the late 1990s. On the part of the European Commission the Directorates-General "Regional Policy", "Enterprise and Industry" and "Research and Innovation" are mainly responsible⁵⁸⁷. The three lead Directorates-General have implemented several actions and initiatives in the context of the particular program priorities, which respectively focus on each other differing promotion and support aspects.

Beside the European Commission, the national states have also developed enhanced cluster policies in recent years. Although the country-specific cluster supporting programs also have different priorities in focus and further different instruments are used, they still pursue the same objectives: the need-based support of the cluster actors and the improvement of conditions for a sustainable regional and sectoral development of clusters⁵⁸⁸. An overview on cluster policies of many countries in Europe conveys the cluster platform Germany. Each cluster program is presented by means of uniform criteria.

The policies at European, national, or regional levels, should be mutually supportive and reinforcing, and to influence the competitiveness, innovation and performance in Europe. Although clusters are mainly national and regional phenomenon, the EU seeks to contribute to the successful creation, development and mutual cooperation.

A significant difference exists between the empirical phenomenon of clusters and cluster policies and initiatives based on their creation or development. The discussions are often both terms are used interchangeably, which can create some confusion. Active clusters leave traces, which can themselves be statistically recorded, for example in the area of specialization or concentration of employment within the sector. In contrast, cluster policy is an expression of a targeted, focused strategy, creating political priorities and allocating funding to support innovation, regional development or other policy objectives. In reality, however, can be found all possible combinations between clusters and cluster policies, as indicated by the examples: clusters formed spontaneously without any economic policy support; cluster policy sooner or later leading to real clusters; cluster policy with no statistically significant impact on the formation of a real cluster, etc.

Regarding the EU Cluster policy management system an important event was the establishment of the European Cluster Alliance (European Cluster Observatory - ECA) in 2006 as an open platform based initiatives in order to maintain a political dialogue at European level, which should help to

⁵⁸⁴ HITIRIS, T. *European Union Economics*. 5th edition. London, UK: Prentice Hall, Pearson Education Ltd., 2003.

⁵⁸⁵ JOVANOVIĆ, M. N. *The Economics of European Integration*. UK, USA: Edward Eglar Publishing, 2005.

⁵⁸⁶ CIHELKOVA E., HNAT, P. Future of the European Union within the new regionalism context. *Politická ekonomie*, vol. 56, no. 1, 2008, pp 67-79.

⁵⁸⁷ LIPKOVÁ, Ľ. et al. *Európska únia*. Bratislava: Sprint, 2011.

⁵⁸⁸ FOJTÍKOVÁ, L., LEBIEDZIK, M. *Společné politiky Evropské unie*. Praha: C.H.Beck, 2008.

increase the excellence and efficiency of cluster policies that will lead to the creation of competitive clusters. ECA umbrella network, the INNO-Nets, which aims to strengthen cooperation in the field of cluster policies, to promote the knowledge of SMEs, the recovery of international knowledge, linking the industry and research institutions and supporting innovation in services. As part of the EU efforts to create more world-class clusters across the EU by strengthening cluster excellence, the Commission launched in 2009, under the Competitiveness and Innovation Program, the European Cluster Excellence Initiative (ECEI). To continue the successful work of this pan-European initiative which involved 13 partners from nine European countries ESCA - The European Secretariat for Cluster Analysis was established by one of the partners, VDI/VDE Innovation + Technik GmbH, to offer practical advice to cluster management organizations⁵⁸⁹. Today, ESCA is a network of cluster experts from 28 countries.

A professional cluster management can contribute to such a development through projects and services that tap into the cluster's potential. The European Cluster Excellence Initiative, initiated by the European Commission DG Enterprise and Industry, developed methodologies and tools to support cluster organizations to improve their capacities and capabilities in the management of clusters and networks. Being members of the European Cluster Excellence Initiative 13 project partners from nine European countries - all well experienced in the field of cluster management and support - created a uniform set of cluster management quality indicators and developed a quality labeling system for professional cluster management with the aim to get this methodology and proof of quality accepted all over EU⁵⁹⁰.

3 Europe 2020 Strategy - the way how to enhance the EU competitiveness

To put it in a nutshell Europe 2020 is the European Union's ten-year jobs and growth strategy. It was launched in 2010 to create the conditions for smart, sustainable and inclusive growth. Five headline targets have been agreed for the EU to achieve by the end of 2020. These cover: employment; research and development; climate/energy; education; social inclusion and poverty reduction⁵⁹¹. Progress towards the Europe 2020 targets is encouraged and monitored throughout the European Semester, the EU's yearly cycle of economic and budgetary coordination.

Within the ongoing management and monitoring framework in March 2014, the Commission published a Communication taking stock of the Europe 2020 strategy, including an overview of progress on the 2020 targets. The Commission held a public consultation on the strategy between May and October 2014, and published the results in a communication. This consultation results will be taken into account when reflecting on how the Europe 2020 strategy should be taken forward. Proposals to review the strategy will be presented before the end of 2015. Also in March 2015, Commission proposed a new set for the Integrated guidelines – broad guidelines for the economic policies of the Member States and of the Union and guidelines for the employment policies of the Member States – that once adopted would replace the 2010 Integrated Guidelines.

The European Union has been working hard to move decisively beyond the crisis and create the conditions for a more competitive economy with higher employment. In terms of priorities the Europe 2020 strategy is about delivering growth that is: smart, through more effective investments in

⁵⁸⁹ HAVIERNIKOVÁ, K., STRUNZ, H. *The comparison of selected methods used for identification of cluster potential in the regions of the Slovak Republic*. In: SGEM conference on political sciences law, finance economics & tourism: Conference proceedings volume IV. Economic & tourism. Sofia: STEF92 Technology, 2014, pp. 693-699.

⁵⁹⁰ KRAJŇÁKOVÁ, E., VOJTOVIČ, S. *New Economy versus creative Industry*. *Social and Economic Review*, vol. 10, no. 4, 2012, pp.43-49.

⁵⁹¹ IVANOVÁ, E. *Foreign direct investments and their impact on socioeconomic growth in the regions of Slovakia*. In: SGEM conference on political sciences law, finance economics & tourism: Conference proceedings volume IV. Economic & tourism. Sofia: STEF92 Technology, 2014, pp. 287-294.

education, research and innovation; sustainable, thanks to a decisive move towards a low-carbon economy; and inclusive, with a strong emphasis on job creation and poverty reduction⁵⁹². The strategy is focused on five ambitious goals in the areas of employment, innovation, education, poverty reduction and climate/energy. To ensure that the Europe 2020 strategy delivers, a strong and effective system of economic governance has been set up to coordinate policy actions between the EU and national levels.

Europe has identified new engines to boost growth and jobs. These areas are addressed by 7 flagship initiatives providing a framework through which the EU and national authorities mutually reinforce their efforts in areas supporting the Europe 2020 priorities such as (1) innovation, (2) the digital economy, (3) employment, (4) youth, (5) industrial policy, (6) poverty, and (7) resource efficiency. Within each initiative, both the EU and national authorities have to coordinate their efforts so they are mutually reinforcing⁵⁹³.

As a crucial issue we need to underline the EU Innovation policy, which is about helping companies to perform better and contributing to wider social objectives such as growth, jobs and sustainability. The main current European Union's innovation policy is the Innovation Union, as one of the seven flagship initiatives of the Europe 2020 strategy for a smart, sustainable and inclusive economy⁵⁹⁴. Its aim is to boost Europe's research and innovation performance by speeding up the process from ideas to markets. According to European Commission the Innovation Union plan will aim to do three things. Firstly to make Europe into a world-class science performer; secondly to remove obstacles to innovation like expensive patenting, market fragmentation, slow standard-setting and skills shortages – which currently prevent ideas getting quickly to market; and finally to revolutionize the way public and private sectors work together, notably through Innovation Partnerships between the European institutions, national and regional authorities and business.

4 Cluster Observatory along with Innovation as products of the EU Cluster policy and Strategy 2020 linkage

The European Cluster Observatory is a single access point for statistical information, analysis and mapping of clusters and cluster policy in Europe that is foremost aimed at European, national, regional and local policy-makers as well as cluster managers and representatives of SME intermediaries. It aims at promoting the development of more world-class clusters in Europe, notably with a view to fostering competitiveness and entrepreneurship in emerging industries and facilitating SMEs' access to clusters and internationalization activities through clusters⁵⁹⁵. It is an online platform that provides unified access to information and analysis of clusters and cluster policy in Europe. Became operational in 2007, now offers a range of new services. It provides data and analysis on clusters and competitiveness cluster library and classrooms for learning clusters.

The European Cluster Observatory allows, for the first time, a quantitative analysis of European clusters based on a fully comparable methodology. This shows that clusters are an important part of the European economic reality. Based on this analysis it can be assumed that roughly 38% of all European employees work in enterprises that are part of the cluster sector. In some regions, this share goes up to over 50% while in others it drops to 25%. About one fifth (21%) of these employees are employed in regions that are more than twice as specialised in a particular cluster category as the

⁵⁹² BALDWIN, R., WYPLOSZ Ch. *The Economics of European integration*. 3rd edition. Berkshire, UK: McGraw-Hill Higher Education, 2009.

⁵⁹³ European Commission [online]. cit. 2015-06-30. Available at: <http://ec.europa.eu/europe2020>.

⁵⁹⁴ HABANIK, J., HOSTAK, P., KUTIK, J. Economic and social disparity development within regional development of the Slovak Republic. *Economics and Management*, vol. 18, no. 3, 2013, pp 457-464.

⁵⁹⁵ MITCHEL, W., MUYSKEN, J., Van VEEN, T. *Growth and Cohesion in the European Union (The Impact of Macroeconomic Policy)*. Cheltenham: Edward Elgar, 2006.

average region⁵⁹⁶. To support evidence-based policy-making and partnering, the European Cluster Observatory provides an EU-wide comparative cluster mapping with sectoral and cross-sectoral statistical analysis of the geographical concentration of economic activities and performance.

The nucleus of the European Cluster Observatory is a database that includes information about clusters as they have been statistically identified in 32 countries, as well as cluster policies that have been developed in these countries at national or regional level. At a later stage the database will also provide information about cluster initiatives. The cluster portfolio strengths of each of the 32 analyzed countries are summarized in the Annex, providing a summary of the statistical results obtained through this analysis. The relation between clusters and innovation is clearly complex.

Emerging industries - which are new industrial sectors or existing industrial sectors and value chains that are evolving into new industries - can particularly benefit from the collaborative opportunities provided by clustering. There are a number of policies, programs and activities at EU level which support clusters in the emerging industries such as the Strategy 2020 action for cluster facilitated projects for new industrial value chains that starts in 2015 with a budget of 24,9 million € from the Innovation in SMEs work program⁵⁹⁷. The development of emerging industries is often driven by cross-cutting technologies, creativity and service innovation and societal challenges such as the need for eco-innovative and resource-efficient solutions. As emerging industries are frequently characterized by high growth rates and further market potential, they hold the key to future competitiveness and prosperity.

Ongoing European policies are complementary to regional and national efforts to build strong clusters in Europe, thereby contributing to a consolidation of the scattered cluster picture in Europe, including the facilitation of cooperation between regions of unequal development.

5 Conclusion

The paper provides a comprehensive, coherent and systematic overview of the basic principles and objectives forming the backbone of the EU cluster policy and the nature of its operation mechanism along with the Strategy 2020. Clusters play an important role when it comes to the access of SMEs to innovation and research, or the joint development of international markets. They will also play a crucial role in the future for the allocation of Structural Funds which requires greater prioritization and specialization within regions. The European Union recognizes the importance of clusters and prospects for economic development and that due to the support of clusters is the subject of very intense debate both at European authorities. The European Union also supports the exchange of information, developing strategies processing and expert analysis including through support associations and initiatives that focus on the development of clusters.

In this paper we have shown how Europe can succeed if it acts collectively as a Union. EU needs a strategy that will help to make sure the Union come out stronger from the crisis - a strategy that will help make the EU a smart, sustainable and inclusive economy delivering high levels of employment, productivity and social cohesion. The Europe 2020 Strategy is a vision of Europe's social market economy for the 21st century. The ultimate objective is to help Member States and regions in designing smart specialization and cluster strategies to assist companies in developing new, globally competitive advantages in emerging industries through clusters, and in this way strengthen the role of cluster policies for the rejuvenation of Europe's industry as part of the Europe 2020 Strategy.

As conclusion we can say that technological advance, knowledge based production, innovation implemented into new technologies are the outputs of effective synergy how the EU cluster policy

⁵⁹⁶ European Commission [online]. cit. 2015-06-30. Available at:<http://ec.europa.eu/europe2020>.

⁵⁹⁷ Eurostat Press Office [online]. cit. 2014-05-30. Available at: <http://ec.europa.eu/Eurostat>.

can be involved in the Strategy 2020. Those are the tools leading to increasing economic growth, sustainable social and economic development and higher quality of life of European Communities inhabitants.

Literature:

BALDWIN, R., WYPLOSZ Ch. *The Economics of European integration*. 3rd edition. Berkshire, UK: McGraw-Hill Higher Education, 2009.

CIHELKOVA E., HNAT, P. Future of the European Union within the new regionalism context. *Politická ekonomie*, vol. 56, no. 1, 2008, pp 67-79.

FOJTÍKOVÁ, L., LEBIEDZIK, M. *Společné politiky Evropské unie*. Praha: C.H.Beck, 2008.

HABANIK, J., HOSTAK, P., KUTIK, J. Economic and social disparity development within regional development of the Slovak Republic. *Economics and Management*, vol. 18, no. 3, 2013, pp 457-464.

HAVIERNIKOVÁ, K., STRUNZ, H. *The comparison of selected methods used for identification of cluster potential in the regions of the Slovak Republic*. In: SGEM conference on political sciences law, finance economics & tourism: Conference proceedings volume IV. Economic & tourism. Sofia: STEF92 Technology, 2014, pp. 693-699.

HITIRIS, T. *European Union Economics*. 5th edition. London, UK: Prentice Hall, Pearson Education Ltd., 2003.

IVANOVÁ, E. *Foreign direct investments and their impact on socioeconomic growth in the regions of Slovakia*. In: SGEM conference on political sciences law, finance economics & tourism: Conference proceedings volume IV. Economic & tourism. Sofia: STEF92 Technology, 2014, pp. 287-294.

JOVANOVIĆ, M. N. *The Economics of European Integration*. UK, USA: Edward Elgar Publishing, 2005.

KRAJŇÁKOVÁ, E., VOJTOVIČ, S. New Economy versus creative Industry. *Social and Economic Review*, vol. 10, no. 4, 2012, pp.43-49.

LIPKOVÁ, Ľ. et al. *Európska únia*. Bratislava: Sprint, 2011.

MITCHEL, W., MUYSKEN, J., Van VEEN, T. *Growth and Cohesion in the European Union (The Impact of Macroeconomic Policy)*. Cheltenham: Edward Elgar, 2006.

Eurostat Press Office [online]. cit. 2014-05-30. Available at: <http://ec.europa.eu/Eurostat>.

European Commission [online]. cit. 2015-06-30. Available at: http://ec.europa.eu/cluster_policy, <http://ec.europa.eu/europe2020>.

Contact:

Ing. Marcel Kordoš, PhD.
Faculty of Social and Economic Relations, Alexander Dubček University in Trenčín
Študentská 2
911 50 Trenčín
Slovak Republic
e-mail: marcel.kordos@tnuni.sk
www.fsev.tnuni.sk

Brief information about the author:

Marcel Kordoš assistant professor at University of Trenčín, Slovakia, Faculty of Social-Economic Relations, Department of Public Administration and Regional Development. Master and PhD. studies at University of Economics in Bratislava majoring in Economic diplomacy and International economic relations. Author of more than 100 scientific publications, published domestically and abroad (Czech Republic, Germany, Lithuania, Russia). Completed professional internships and lecturing stays at University of Alicante in Spain, Plekhanov Russian University of Economics in Moscow. Fields of scientific interest: global political economy, international economics, world economy global issues, globalization, economic integration processes in European Communities, the US and EU foreign trade strategies and their mutual trade relations and issues.

KALKULACE A ÚČETNICTVÍ NÁKLADŮ SLUŽEB V NEMOCNIČNÍCH DIAGNOSTICKÝCH LABORATOŘÍCH

CALCULATION AND ACCOUNTING OF SERVICES COSTS IN THE HOSPITAL DIAGNOSTIC LABORATORIES

Roman KOTAPSKI

The Wrocław University of Economics

Anotace: *Cílem tohoto příspěvku je prezentovat vlastní návrhy principů sloužících ke kalkulaci nákladů služeb diagnostických laboratoří, jejich sídel v rámci nemocničních oddělení a také jejich služeb v rámci ambulantních klinik. Příspěvek představuje provozní náklady těchto laboratoří a kalkulační model nákladů v oblasti služeb diagnostických laboratoří, což zahrnuje ultrazvuk, ECG, rentgen, apod. Prezentovaný model nákladů obsahuje provozní náklady jednotlivých diagnostických laboratoří a jejich aktuální práci na benefitech pro zákazníky, jimiž jsou např. nemocniční oddělení a zdravotnické střediska. Jelikož je v kalkulačním modelu brán v úvahu aktuální doba používání diagnostických laboratoří, je možno vytvořit kalkulaci reálných nákladů na ošetření pacienta. Rozvoj představovaného modelu může přispět k zefektivnění managementu v nemocnicích. Tento model by dále mohl pomoci k zlepšení nákladů nemocničního managementu. Příspěvek vychází z vlastních zkušeností autora, které se zakládají na implementaci rozpočtových systémů ve dvou nemocnicích v Polsku.*

Abstract: *The aim of this article is to present own proposals of principles for cost calculation of diagnostic lab services and their settlement on hospital wards and outpatient clinic. The paper presents diagnostic laboratories' operating costs and the cost calculation model of diagnostic laboratory services, including ultrasound, ECG, X-ray, etc. The presented model of costing diagnostic services includes the operational costs of individual diagnostic laboratories and their actual work for the benefit of customers, including hospital wards, health clinics and other customers. Taking into account actual time of usage of diagnostic laboratories in the model of costing their services, it allows the calculation of the real cost of treating the patient. Development of the presented model can contribute to more effective management of the hospital. This model may also contribute to improving cost management of hospitals. The publication uses own experience of the author in the implementation of the budgeting system in two hospitals in Poland.*

Klíčová slova: *diagnostické laboratoře, náklady služeb diagnostických laboratoří (ultrazvuk, ECG, rentgen)*

Keywords: *diagnostic laboratory, cost of diagnostic laboratory services (ultrasound, ECG, X-ray)*

1 Introduction

The operational costs of hospitals are becoming increasingly of interest to the public, politicians and the administration of the National Health Fund (NFZ), as well as to local authorities who are in charge of those hospitals. Health services are financed from the state budget. The changes which the market of health services has been undergoing, demand an improvement in the methods of measuring, accounting and calculating the costs of their activity.

The article presents an example of cost calculation of a diagnostic laboratory service based on an ultrasound test (USG). The projected costing includes the amount of resources used to perform the diagnostic test and a unit cost of these resources. Also presented are the operational costs of diagnostic laboratories and the way of including them in the cost of a diagnostic test. Both these elements consist in the model of calculating the cost of services of a diagnostic laboratory, including such tests as USG, ECG, X-ray, etc. The model accounts for the real use of resources of a diagnostic laboratory involved in conducting a diagnostic test, which impacts on the real cost of the hospital treatment of a patient.

The presented model of calculating costs of a diagnostic test conducted by diagnostic laboratories is the author's own proposal. This model, in the form of an instruction on the principles of calculating cost of the services of a diagnostic laboratory, has been prepared for one of the regional health centres (including a hospital, district health centres, a specialist health centre and medical services for schools) in Poland.

Elaborating the presented model can contribute to a more effective management of hospital resources and to a change in the rules of financial settlements between the National Health Fund and public hospitals. Such a model may also contribute to the better management of the hospitals' costs. This publication is based on the author's experiences in his collaboration with some hospitals whilst implementing the systems of cost accounting in hospitals in Poland.

The article is a continuation of the author's research on cost accounting in hospitals, including the measuring, interpreting, calculating and accounting costs of the hospital diagnostic laboratories.

2 The essence and aim of the calculation

Calculating costs means setting a level of the unit own cost, together with indicating the structure of its components, within the realisation of the tasks of cost accounting. The correctness and accuracy of calculating the unit own cost and its structure depend on the following factors:

- strictly connecting the calculation with the whole cost account,
- quality and precision of the cost account providing the basic data for the calculation of unit costs,
- implementing an appropriate method of calculation, which should consider the specific features of production or provision of services of a given enterprise,
- quality of recording (operative and statistical) the measures characterising the volume of effects of the work subject to the calculation⁵⁹⁸.

The principles, which were elaborated in a hospital, of cost calculation of diagnostic laboratories are used for:

- planning the tests conducted by diagnostic laboratories,
- calculating the costs of tests conducted by individual laboratories,
- calculating the cost of treating a patient,

⁵⁹⁸ SAWICKI, K., *Zróżnicowanie rachunku kalkulacyjnego*. 3. wyd. Warszawa: PWE, 1990. 171 s.

- calculating prices regarding the provision of health services,
- planning the profitability of individual diagnostic laboratories,
- planning the resources necessary for conducting diagnostic tests,
- planning and control of medical activities of a hospital,
- planning the use of physical, material, human and financial resources of diagnostic laboratories,
- negotiating the prices of services with the National Health Fund and other contracting parties,
- preparing a hospital budget.

Hence working out the principles of cost calculation is of significant importance from the viewpoint of managing a hospital and settling the accounts with the paymaster, i.e. the National Health Fund (NFZ).

3 Diagnostic laboratories in a hospital

Treating a patient requires conducting the relevant diagnostic tests. Several diagnostic laboratories operate within a hospital, among them: USG, X-ray, computerised tomography, EEG, mammography, spirometry, endoscopy, cardiology.⁵⁹⁹ The number of these laboratories depends on the kind, size, specialization of a hospital and its resources.

USG tests allow to obtain the picture of a section of the examined object. These tests are provided for the abdominal cavity and perineal space, pelvis, urinary system, and the Doppler flow within the embryonic umbilical and brain aortas, the arterial and venous systems of the lower limbs and many other internal organs.

X-ray laboratories provide radiological diagnostics within a classic X-ray of the whole body, a contrast test, and dental X-ray. Computer tomography uses X-rays for multi-sectional pictures of the examined tissue and organs. It can be used to examine the head, sinuses, chest, abdominal cavity with a minor pelvis, bones and joints (following the specialist's indications), also in cases of post-injury.

The EEG test is a method of registering spontaneous bioelectric activity of the brain using electrodes placed on the surface of the head.

Mammography is a radiological method of female breast examination. It consists in taking a series of pictures of a mammary gland using X-rays. Its ability to show several characteristic changes allows for an early diagnosis of breast cancer and other pathologies of a nipple before they are clinically demonstrated.

Spirometric laboratories conduct tests estimating the breathing capacity of lungs. Endoscopic laboratories provide a full range of specialist tests for the upper and lower parts of the digestive tract, such as gastroscopy, colonoscopy and rectoscopy.

Cardiodiagnostic laboratories conduct ECG tests of the heart. These involve effort tests while running on a treadmill, round-the-clock record of the heart performance, round-the-clock record of arterial pressure.

Patients are sent for tests by specialist doctors. Diagnostic laboratories employ or provide services of specialist doctors, nurses and technical staff who operate medical equipment depending on the type of diagnostic laboratory. Within a hospital structure there are separate labs such as picture

⁵⁹⁹ Based on the price offer of hospitals and health centres regarding the tests conducted by the diagnostic laboratories.

diagnostics (ultrasound, X-ray, tomographic) and individual labs, which may be a part of a hospital department or report directly to a hospital warden.

Diagnostic laboratories also admit outpatients on the basis of a recommendation from an outpatients clinic or district health centre. Patients are registered by a separate organizational unit within the hospital structure.

4 Cost of diagnostic tests

Costs of conducting a diagnostic test require accounting for resources and their cost for each test. The costs of a diagnostic test include the cost of used materials, cost of labour, cost of work of the diagnostic laboratory, patient registration and indirect costs. The number of these itemised costs can more or less extensive. Table 1 shows the cost of an ultrasound test (USG).

Table 1: Cost of conducting an ultrasound test (USG)

No.	Name of item	Net value in zł.	Structure
-1-	-2-	-3-	-4-
1.	Used materials	44.00	26.49%
2.	Labour	71.77	43.21%
3.	Cost of work of a diagnostic lab	1.31	0.79%
4.	Patient registration cost	5.00	3.01%
5.	Other costs	40.00	24.08%
6.	Departmental costs	4.00	2.41%
7.	Total cost of the test (1+2+3+4+5+6)	166.08	100.00%

Source: own elaboration. Exemplary data.

Each of the cost items presented in Table 1 requires an appropriate calculation. The cost of each item will depend on the amount of resources necessary to conduct the test and the unit cost of the used resource.

Every diagnostic test requires some indispensable materials. For example, in the case of an ultrasound test, among the requisite materials there are: gel, thermosensitive paper, disinfectants for the head of the apparatus, gloves, rubber protection shields, disposable paper towels. *Costs of the used materials* are presented as quantitative-qualitative.

In order to conduct a diagnostic test, the presence of a medical doctor who is able to perform such examination and describe it, that is on its basis make the diagnosis, is indispensable. The test itself can be conducted by a member of technical staff. In the calculation of *labour cost* we should include the time for both the performance of the examination and its description.

An appropriately equipped diagnostic laboratory is required to conduct a test. The time of preparation, performance and conclusion of the examination is calculated as the time of using a laboratory. That time is translated into *cost of the work of a laboratory*.

The patients accepted for tests have the appointment set earlier and are registered, hence the existence of *cost of patient registration*.

The described above cost items of the diagnostic test can be allocated to the performed examination. Diagnostic laboratories also incur joint costs which are mostly calculated by the accounting mode.

An example of a calculation chart of the costs of a diagnostic test (an ultrasound test) is given in Table 2.

Table 2: Calculation of the costs of an ultrasound test (USG)

No.	Name of item	Quantity	Unit of measure u.m.	Unit cost zł/u.m.	Net value in zł.
-1-	-2-	-3-	-4-	-5-	-6-(3*5)
1.	Used material				
1.1	<i>Gel</i>	1.00	<i>piece</i>	10.00	10.00
1.2	<i>Thermosensitive paper</i>	1.00	<i>piece</i>	3.00	3.00
1.3	<i>Disinfectants for the apparatus</i>	1.00	<i>packet</i>	1.00	1.00
1.4	<i>Gloves</i>	2.00	<i>piece</i>	2.00	4.00
1.5	<i>Protective rubber shields</i>	3.00	<i>piece</i>	5.00	15.00
1.6	<i>Disposable paper towels</i>	1.00	<i>piece</i>	1.00	1.00
1.7					0.00
1.8					0.00
1.9	<i>Other materials</i>	1.00	<i>lump-sum payment</i>	10.00	10.00
1.10	Total cost of the used materials				44.00
2.	Labour				
2.1	<i>Working time of technical staff</i>	10.00	<i>minute</i>	0.50	5.00
2.2	<i>Working time of a medical doctor</i>	10.00	<i>minute</i>	1.67	16.67
2.3	<i>Description of the test - a radiologist</i>	30.00	<i>minute</i>	1.67	50.10
2.4			<i>minute</i>		0.00
2.5			<i>minute</i>		0.00
2.6	Total labour cost				71.77
3.	Cost of work of a diagnostic laboratory	10.00	minute	0.13	1.31
4.	Patient registration cost				5.00
5.	Other costs				40.00
6.	Departmental costs				4.00
7.	Total test cost (1+2+3+4+5+6)				166.08

Source: own elaboration. Exemplary data.

The calculation of cost of conducting the diagnostic ultrasound test (USG) shown in Table 2 lists the necessary resources and their cost. Preparing such a calculation of the cost of a diagnostic test requires preparing the principles of calculating the constituent groups of costs. These costs will, to a large extent, stem from the cost of maintaining the diagnostic laboratories which constitute a part of a hospital.

5 Cost of a diagnostic laboratory

Operating a diagnostic laboratory is based on a determined organization of work and the relevant resources. Within the cost of operating a diagnostic lab we can distinguish the following groups of costs.⁶⁰⁰

⁶⁰⁰ The scope of such costs was already presented by the author:

- usage of materials indispensable to conduct diagnostic tests,
- maintenance of the equipment and medical apparatus,
- human resources – medical doctors, nurses, technical staff,
- patient registration,
- departmental.

The cost of the used materials will depend on the type of laboratory (USG, X-ray, EEG, tomography). Independently of the type of laboratory, this requires, on the one hand, preparing a specification of the materials necessary for conducting diagnostic tests and adopting certain norms of their usage. These will follow the accepted rules of conduct related to treating patients, including the provision of safety for a doctor when in contact with a sick patient. We also have to consider technological norms regarding e.g. cleaning the heads of ultrasound apparatus. On the other hand, the hospital has to implement an appropriate policy on material resources and correct circulation of the documents. The cost of these materials must be known in detail, but also where and in what tests they were used. Without the appropriate records of the costs and the used quantities of these materials it would be very difficult later to prepare any norms or to assess their real cost.

The cost of human resources (medical doctors, nurses, technical staff) is made up of the cost of remuneration, insurance, training, work clothes, holidays or average sick leave of an employee, and of other benefits due to employees. Such costs will constitute a part of calculating the labour cost of medical staff.

Calculating the cost of a working hour must, on the one hand, include the cost of human resources engaged in a diagnostic laboratory, and on the other, has to consider the projected working time of doctors, nurses and technical staff involved in conducting diagnostic tests. It has to consider turns of duty, working shifts, training, holiday leaves, etc. One also has to account for company rules, health and safety regulations regarding for example work in an X-ray laboratory. Knowing such parameters, it is possible to calculate a unit cost of staff labour, e.g. working hour and minute, which then will be used to calculate the cost of a diagnostic test.

The costs of maintaining the equipment and medical apparatus in diagnostic laboratories, which constitute a part of a hospital, are largely fixed costs. This includes the cost of depreciation, use of electricity, exchange of spare parts, calibration, servicing, repairs and maintenance, and insurance. Medical equipment and apparatus have to be monitored continuously in order to maintain their technical parameters, otherwise the health and lives of patients and staff could be put in danger. In most cases specialist medical machinery is serviced by specialized companies and their technical staff. The rules and the frequency of such servicing is dictated by the manufacturers.

The calculation of a unit cost of engagement of a diagnostic laboratory requires, on the one hand, the knowledge of cost of maintaining the equipment and medical apparatus, and on the other, of the potential time of its use. This translates into a unit cost accepted for the calculation of a diagnostic test. Hence, a calculation of a unit cost of engaging a diagnostic laboratory for a diagnostic test must include:

- fixed costs of maintaining a diagnostic laboratory,
- planned number of working days of a diagnostic laboratory per year, including holidays,

KOTAPSKI, R. *Cost management in health center*. In: Pavla Slavičková (ed.) *Knowledge for Market Use 2014: Media and Communication in the 21st Century*. Olomouc, Societas Scientiarum Olomucensis II., 2014, pp. 110-119.

KOTAPSKI, R. *Budżet działalności pracowni diagnostycznych w szpitalu*. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, nr. 854, 2015, Szczecin, pp. 969-977.

- planned daily use of a diagnostic laboratory to conduct patients' diagnostic tests, including time for the preparation and conclusion of tests,
- planned closures of a diagnostic laboratory, involving maintenance, renovation, repairs, servicing of medical equipment, etc.

Costs of patient registration occur when a patient comes only for a diagnostic test. These costs are made up of the staff of the registration point, equipment (computers and their software, office furniture) and the use of materials. There may be diverse accounting modes for these costs. The simplest is the number of patients admitted to the hospital and for tests. Most of the time all the patients have to undergo registration, therefore such a way of calculating the cost of patient registration does not arouse any major doubt.

Most diagnostic laboratories are housed within a hospital building. Hence to every diagnostic test we should add indirect costs, i.e. the hospital space occupied by diagnostic laboratories, heating and electricity used up by the laboratories, telephone service, doctors' surgeries, management and administration of diagnostic laboratories, cleaning and security services, etc. Usually these costs are calculated as part of departmental costs, and then they are accounted for on the basis of the accepted accounting mode, which may be the joint number of tests conducted by the diagnostic laboratories.

The way of calculating indirect costs – departmental and of general management – are defined in hospitals' accounting policy. Nevertheless, the issue of indirect costs, also the way of including them in the cost of diagnostic tests, is not so straightforward and clear, and requires a separate study.⁶⁰¹

6 Conclusion

Calculating the cost of diagnostic tests is vital from the point of view of hospital management, the profitability of the services rendered by individual diagnostic laboratories, and also the financial settlement with the National Health Fund (NFZ). However, it is of even more interest to compare the prices of services paid for by NFZ with their real cost.

The presented principles of calculating the cost of diagnostic tests include a division into the cost of conducting diagnostic tests and the cost of maintaining the laboratories themselves. This is not the same, and due to such a division, hospital management can view:

- the cost of actual diagnostic tests,
- the real cost of maintaining diagnostic laboratories,
- the real time of using the laboratories.

Most frequently the costs of hospital diagnostic laboratories are calculated for hospital departments according to the accounting mode. Thus all the costs of operating diagnostic laboratories are accounted for whatever use was made of them. It may happen that diagnostic labs are used only in part of their 'production' capacities, however the costs of operating them 'follow' in total a patient. This is not a correct way of accounting the cost of an activity. In consequence there is an (illusory) increase in the cost of treating a patient. In the case of including the unused 'production' potential of diagnostic laboratories into the cost of a diagnostic test, the real cost of treating patients would be certainly lower.

Such a way of accounting hospital costs follows from the adopted system of accounting between hospitals and the National Health Fund (NFZ). The NFZ pays for the performed medical procedures and not for the maintenance of the resources. This is far from beneficial for the cost of operating the

⁶⁰¹ Accounting of hospital costs is the subject of many articles, e.g. CHALASTRA, M. Jak dostosować rachunek kosztów rzeczywistych do wymogów budżetowania w szpitalu. *Controlling i Rachunkowość Zarządcza*, nr. 12, 2013, pp. 55-63.

national healthcare system. In principle, on the national scale it is a gross lack of the economy in the system to which all the taxpayers contribute.

Literature:

CHALASTRA, M. Jak dostosować rachunek kosztów rzeczywistych do wymogów budżetowania w szpitalu. *Controlling i Rachunkowość Zarządcza*, nr. 12, 2013, pp. 55-63.

KOTAPSKI, R. *Cost management in health center*. In: Pavla Slavičková (ed.) Knowledge for Market Use 2014: Media and Communication in the 21st Century. Olomouc, Societas Scientiarum Olomucensis II., 2014, pp. 110-119.

KOTAPSKI, R. Budżet działalności pracowni diagnostycznych w szpitalu. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, nr. 854, 2015, Szczecin, pp. 969-977.

SAWICKI, K., *Zróżnicowanie rachunku kalkulacyjnego*. 3. wyd. Warszawa: PWE, 1990. 171 s.

Contact:

Roman Kotapski Ph.D., Eng.
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Katedra Rachunku kosztów
Rachunkowości Zarządczej i Controllingu
ul. Komadorska 118/120 p. 513 Z
53-345 Wrocław
Poland
e-mail: roman.kotapski@ue.wroc.pl

Brief information about the author:

Roman Kotapski, Ph.D., Eng. – a graduate of the Faculty of Electronics of Wrocław University of Technology and the Faculty of Management and Informatics of the Wrocław University of Economics. The Wrocław University of Economics, Department of Cost Accounting, Management Accounting and Controlling. Chairman of the Board of MARINA Sp. z o.o. in Wrocław (Poland). The main area of research – implementation of systems related to cost accounting, management accounting, budgeting and controlling in corporations. He runs training courses for managers and is the author of over 190 publications.

APLIKACE KOPULA FUNKCÍ NA MODELOVÁNÍ FINANČNÍCH DAT KRAJIN V4

APPLICATION OF THE COPULA FUNCTIONS IN MODELLING THE FINANCIAL DATA OF THE V4 COUNTRIES

Aleš KOZUBÍK

Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská Univerzita v Žiline

Anotácia: *Ekonomiky zemí Visegrádské čtyřky a zejména jejich finanční trhy jsou mezinárodním finančním společenstvím považovány za úzce související. Nicméně, tyto vztahy nebyly nikdy formálně prokázány exaktními statistickými metodami. V tomto článku prozkoumáme vztahy mezi klíčovými finančními údaji pomocí metod funkcí kopula. Dvourozměrná analýza je založena na nejlepším vyrovnání pro kopule normálního, Frankova, Claytonova a Gumbelova typu. Ukážeme, že nám tento přístup umožňuje konstruovat zajímavé modely pro vztahy mezi investicemi do akcií a měn. To také pomáhá identifikovat a snižovat případné finanční rizika.*

Abstract: *The economies of the Visegrád countries and especially their financial markets have been considered by the international financial community as closely related. However, these relations have never been formally proved by exact statistical methods. In the present article we investigate the relations between the key financial data using the copula function methods. The bivariate analysis is based on the best fitting properties for the copulas of the Normal, Frank, Clayton and Gumbel types. It is shown that these properties enable us to construct interesting models for the relations between investments in stocks and currencies. It also helps to identify and reduce the possible financial risks.*

Klíčová slova: *funkce kopula, výnos měnového kurzu, výnos indexu, Kendallovo tau, maximální věrohodnost.*

Keywords: *copula function, return of exchange rates, return of indices, Kendall's tau, maximum likelihood.*

Afiliácia ku grantu: VEGA 1/0621/14 Marketing management in cooperative environment - Proposal of strategic cooperation management implementation model

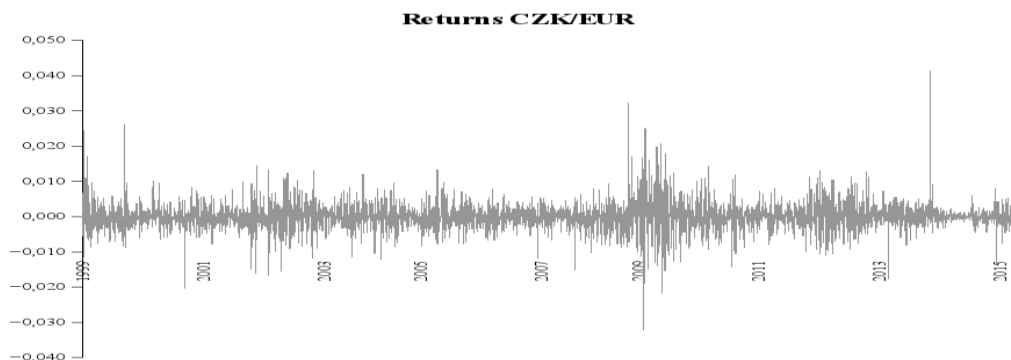
1 Introduction

The aim of this paper is to check the popular opinions about the relations between financial data of the Visegrád countries. They are broadly reported in the financial news as strongly dependent but without any formal proof. In the present paper we are concerned in two time series of the data. We will analyse the rate of returns of the exchange rates of the V4 domestic currencies and the main world currencies as EUR, USD and JPY and as the second type of the financial data we take the rates of return of the stock exchanges indices.

For the analysis of the rates of return we have the time series of the daily exchange rates of the home currencies CZK, SKK, HUF and PLN and the main world currencies EUR, USD and JPY during the period from the 4-th January 1999 till the 15-th June 2015, that represents the sample of 4126 values. This data are accessible at the web site of the Statistical Data Warehouse⁶⁰². As the official terminal exchange rate SKK/EUR has been fixed on the July 1, 2008, we have to separate this time period and in the further years we will analyse only the exchange rates returns of the remaining three currencies.

Let us specify the rates of return for the daily exchange rates records are stated by the well-known formula $r_t = \frac{P_t - P_{t-1}}{P_{t-1}}$, where P_t denotes the exchange rate at time t . The time series of the daily EUR exchange rates returns are depicted at the figures 1 — 4. On those figures we can observe several common features of their behaviour. Especially significant are the turbulences during the years 2008 and 2009 that means during the crisis period.

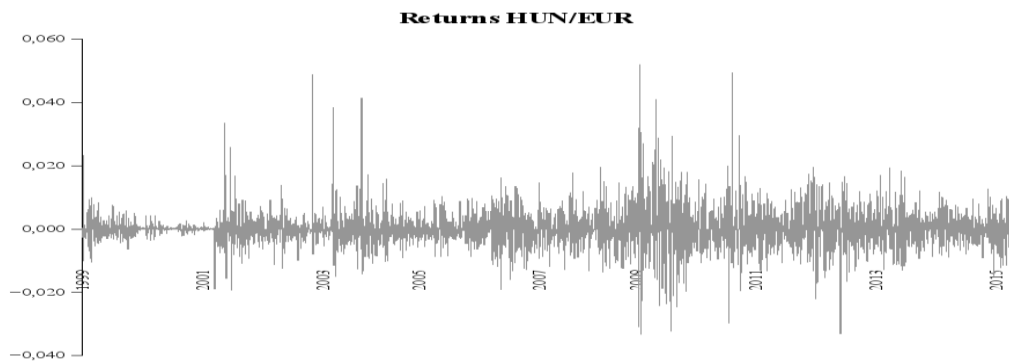
Figure 1: Daily returns of the CZK/EUR exchange rate



Source: Own processing of the data by <http://sdw.ecb.europa.eu>

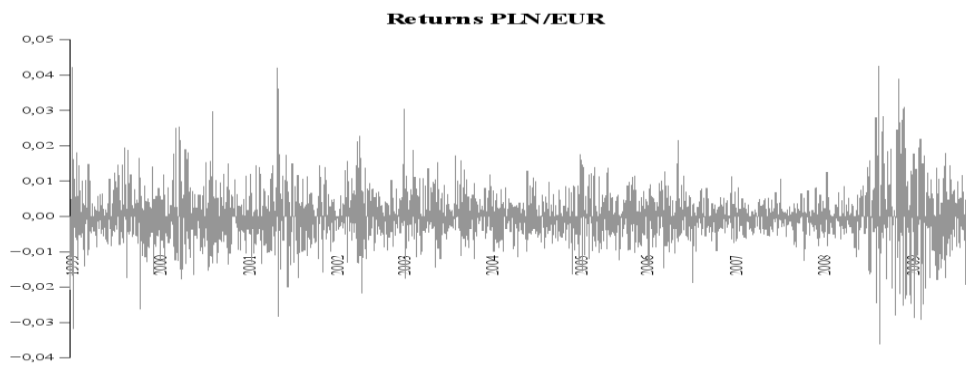
⁶⁰² ECB Statistical Data Warehouse [online]. cit. 2015-03-10. Available at: <http://sdw.ecb.europa.eu>.

Figure 2: Daily returns of the HUF/EUR exchange rate



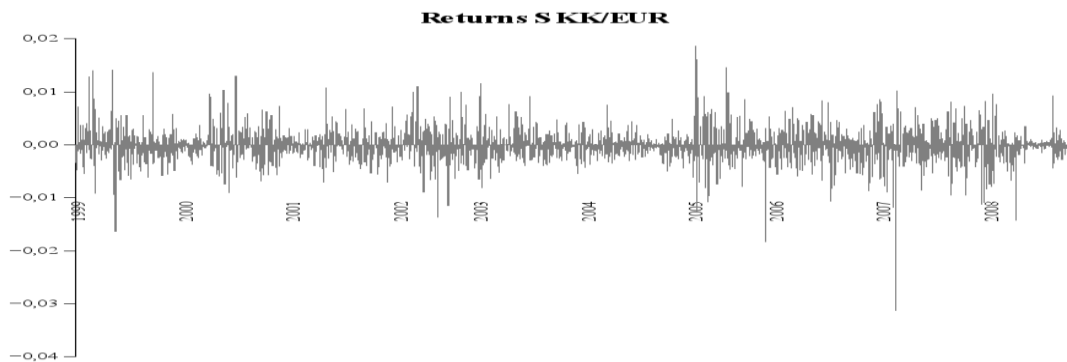
Source: Own processing of the data by <http://sdw.ecb.europa.eu>

Figure 3: Daily returns of the PLN/EUR exchange rate



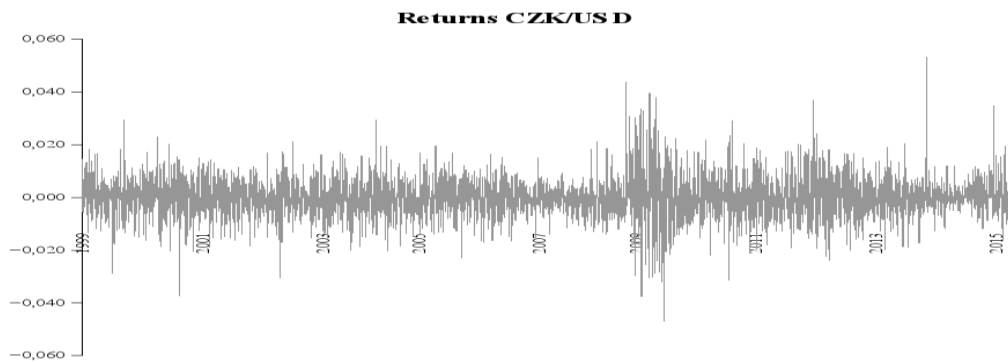
Source: Own processing of the data by <http://sdw.ecb.europa.eu>

Figure 4: Daily returns of the SKK/EUR exchange rate until the fixing of the terminal exchange rate.



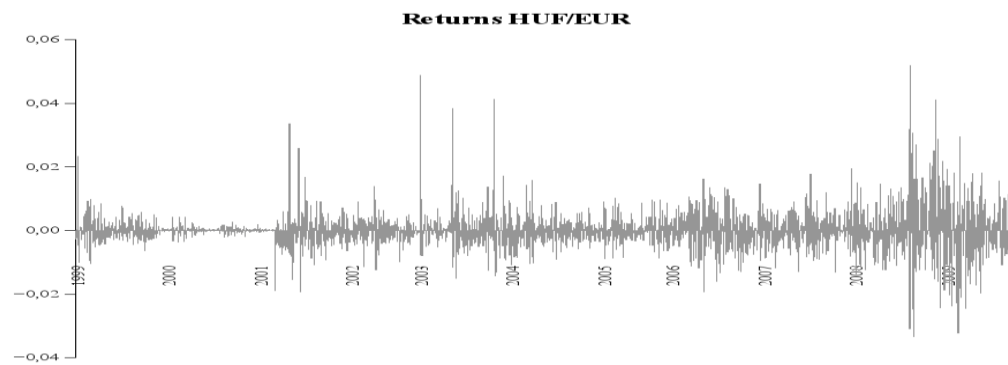
Source: Own processing of the data by <http://sdw.ecb.europa.eu>

Figure 5: Daily returns of the CZK/USD exchange rate.



Source: Own processing of the data by <http://sdw.ecb.europa.eu>

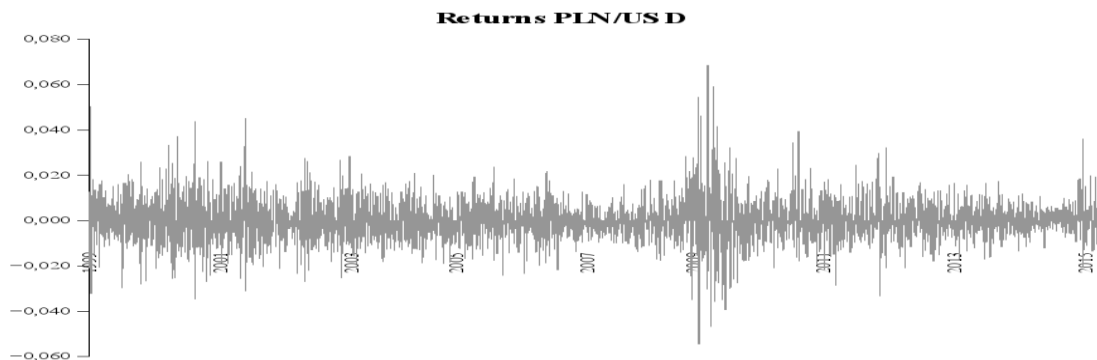
Figure 6: Daily returns of the HUF/USD exchange rate.



Source: Own processing of the data by <http://sdw.ecb.europa.eu>

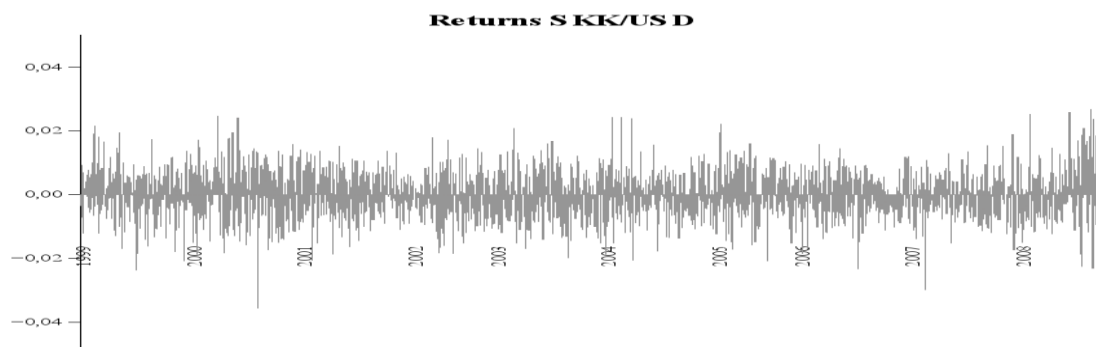
Similarly on the figures 5-8 we can see the rates of return of the USD exchange rates and on the figures 9-12 the returns of the JPY exchange rates. As well here we can observe the significant comovements of the returns in the crisis period 2007-2009.

Figure 7: Daily returns of the PLN/USD exchange rate



Source: Own processing of the data by <http://sdw.ecb.europa.eu>

Figure 8: Daily returns of the SKK/USD exchange rate until the fixing of the terminal exchange rate



Source: Own processing of the data by <http://sdw.ecb.europa.eu>

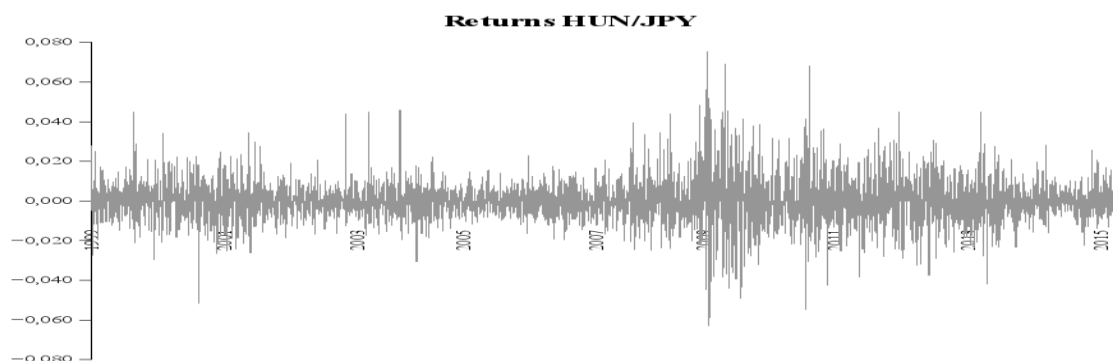
Figure 9: Daily returns of the CZK/JPY exchange rate



Source: Own processing of the data by <http://sdw.ecb.europa.eu>

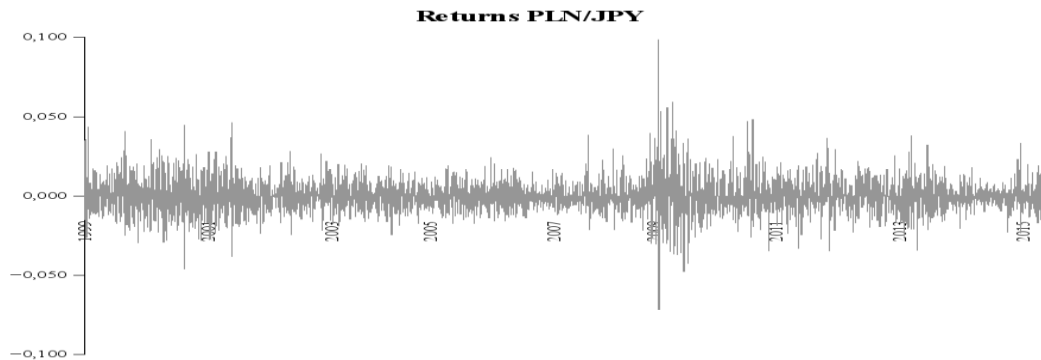
Our next set of values to be analysed contains the daily returns of the stock indices. The values are recorded during the period from January 7, 2000 till the November 28, 2014, that means the sample size makes 3555 measurements. We have to omit from our considerations the Warszawa stock exchange as it does not provide freely the long-time data about the index value.

Figure 10: Daily returns of the HUF/JPY exchange rate



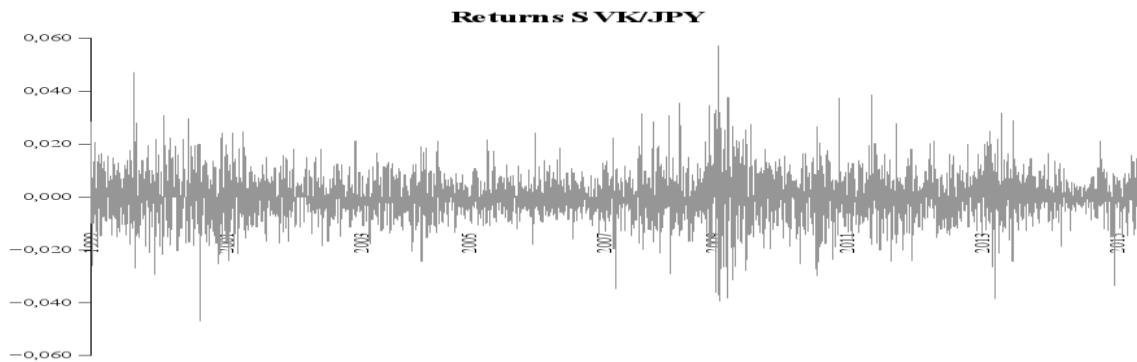
Source: Own processing of the data by <http://sdw.ecb.europa.eu>

Figure 11: Daily returns of the PLN/EUR exchange rate.



Source: Own processing of the data by <http://sdw.ecb.europa.eu>

Figure 12 Daily returns of the SKK/JPY exchange rate until the fixing of the terminal exchange rate



Source: Own processing of the data by <http://sdw.ecb.europa.eu>

The graphs of the remaining three index values development is illustrated on the figures 13-15. There is depicted the time development of the capital market indices values during the period from January 7, 2000 to November 28, 2014. Comparing these graphs we can observe a strong decline of all indices at beginning of the year 2007, when has started the big crisis. The revival we can observe during the year 2009, but only in the cases of the Budapest and Prague stock exchanges. The SAX index continues in the decline. Generally we can see, that the shape of the graph at figure 15 is very different from graphs at figures 13 and 14. So we can deduce, that only Prague and Budapest stock exchanges exhibit some kind of dependence, what is later confirmed also by formal dependency test.

Figure 13 Daily records of the Budapest stock exchange index BUX values



Source: Own processing of the data by http://bse.hu/topmenu/trading_data/indices

Figure 14: Daily records of the Prague stock exchange index PX values.



Source: Own processing of the data by <http://www.pse.cz>

Figure 15: Daily records of the Bratislava stock exchange index SAX values.



Source: Own processing of the data by <http://www.bsse.sk>

2 Methods

2.1 Copula functions

For modelling the dependencies in the financial data we apply the copula function methods. This approach is broadly applied in the actuarial risk theory for modelling the dependent risks, as

illustrated in Frees, Valdez 1998⁶⁰³ or in Embrechts et al 2001⁶⁰⁴. Applications of the copula methods in finance, mainly to the derivative securities can be found in Cherubini et al, 2004⁶⁰⁵.

This approach is based on the notion of copula as introduced for example in Nelsen, 1999⁶⁰⁶. The two-dimensional copula (or briefly a copula) is defined as a function C , whose domain is $[0,1]^2$, its range is the interval $[0,1]$ and it fulfills the following conditions:

1. For every u, v in $[0,1]$ $C(u, 0) = C(0, v) = 0$ and $C(u, 1) = C(1, v) = 1$;
2. For every u_1, u_2, v_1, v_2 in $[0,1]$ such that $u_1 \leq u_2$ and $v_1 \leq v_2$ holds

$$C(u_2, v_2) - C(u_2, v_1) - C(u_1, v_2) + C(u_1, v_1) \geq 0.$$

The importance of the copula function for the modelling is given by the Sklar theorem (see for example Nelsen, 1999 p. 14). It provides very convenient alternative to express the joint distribution function F . When the marginal distributions F_X and F_Y are known, then there exist copula function C such, that we can write the joint distribution function in the form

$$F(x, y) = C(F_X(x), F_Y(y)).$$

Several Archimedean copulas families, we take in account in our financial data analysis, are introduced in the table 1. Many more types of copulas can be found in Nelsen, 1999. According to the used CDVine R-package described in Brechmann, Schepsmeier, 2013⁶⁰⁷ and Copula R-package described in Jun, 2007⁶⁰⁸, we work as well with rotated copulas C_{90}, C_{180} and C_{270} , where indices denote the angle of rotation measured in degrees. These copulas can be described symbolically in the form:

$$\begin{aligned} C_{90}(u, v) &= v - C(1 - u, v), \\ C_{180}(u, v) &= u + v - 1 + C(1 - u, 1 - v), \\ C_{270}(u, v) &= u - C(u, 1 - v). \end{aligned}$$

2.2 Fitting the copulas

To decide which copula is the right one we apply the maximum likelihood estimation method. We assume the sample data $\mathbf{x}_i = (x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{im})$ have been transformed into uniform variates $\hat{\mathbf{u}}_i = (\hat{u}_{i1}, \hat{u}_{i2}, \dots, \hat{u}_{im})$. One broadly used transformation is the nonparametric estimation of the cumulative distribution function of the marginal distributions, which is closely related to the empirical cumulative distribution function

$$\hat{u}_{i,j} = \hat{F}_{j,n}(x_{ij}),$$

⁶⁰³ FREES, E. W., VALDEZ, E. A. Understand Relationships Using Copulas. *North American Actuarial Journal*, vol. 2, 1998, pp. 1-25. ISSN 1092-0277.

⁶⁰⁴ EMBRECHTS, P., LINDSKOG, F., McNEIL, A. *Modelling Dependence with Copulas and Applications to Risk Management*. In: Rachev, S. (ed.) handbook of Heavy tailed Distributions in Finance, vol. 26, no. 1, 2001, pp. 329-384. ISBN 978-0-444-50896-6.

⁶⁰⁵ CHERUBINI, U., LUCIANO, E., VECCHIATO, W. *Copula Methods in Finance*. Chichester: John Wiley&Sons Ltd., 2004. ISBN 0-470-86344-7.

⁶⁰⁶ NELSEN, R.B. *An Introduction to Copulas*. New York: Springer-Verlag, 1999. ISBN 0-387-98623-5.

⁶⁰⁷ BRECHMANN, E. C., SCHEPSMEIER, U. Modelling Dependence with C- and D-Vine Copulas: The R Package CDVine. *Journal of Statistical Software*, vol. 52, no. 3, January 2013, pp. 1-27 [online]. cit. 2015-03-10. ISSN 1548-7660. Available at: <http://www.jstatsoft.org/v52/i03>.

⁶⁰⁸ JUN, Y. Enjoy the Joy of Copulas: With a Package copula. *Journal of Statistical Software*, vol. 21, no. 4, October 2007, pp. 1-12 [online]. cit. 2015-03-10. ISSN 1548-7660. Available at: <http://www.jstatsoft.org/v21/i04>.

Table 1: Survey and characteristics of the copulas used in the analysis

Family of copulas	Parameters	Bivariate copula $C(u, v)$
Student	$\rho \in (-1, 1), v > 2$	$\frac{1}{2\pi\sqrt{(1-\rho^2)}} \int_{-\infty}^{t_v^{-1}(u)} \int_{-\infty}^{t_v^{-1}(v)} \left[1 + \frac{x^2 - 2\rho xy + y^2}{v(1-\rho^2)} \right]^{\frac{v+2}{2}} dx dy$
Clayton	$\theta > 0$	$(u^{-\theta} + v^{-\theta} - 1)^{\frac{-1}{\theta}}$
Gumbel	$\theta \geq 1$	$\exp \left[-\left((-\ln u)^\theta + (-\ln v)^\theta \right)^{\frac{1}{\theta}} \right]$
Frank	$\theta \in \mathbb{R} \setminus \{0\}$	$-\frac{1}{\theta} \ln \left[1 + \frac{(e^{-\theta u} - 1)(e^{-\theta v} - 1)}{(e^{-\theta} - 1)} \right]$
Joe	$\theta > 1$	$1 - \left((1-u)^\theta + (1-v)^\theta - (1-u)^\theta(1-v)^\theta \right)^{\frac{1}{\theta}}$
BB1	$\theta > 0, \delta \geq 1$	$\left[1 + \left((u^{-\theta} - 1)^\delta + (v^{-\theta} - 1)^\delta \right)^{\frac{1}{\delta}} \right]^{\frac{-1}{\theta}}$

where

$$\hat{F}_{j,n}(x) = \frac{1}{n+1} \sum_{i=1}^n I_{[x_{i,j} \leq x]}.$$

The transformed data $\hat{u}_{i,j}$ are used as if they had uniform marginal distributions. The function $\hat{F}_{j,n}$ is different from the standard empirical cumulative distribution function in the scalar $\frac{1}{n+1}$ which is to ensure the transformed data cannot be on the boundary of the unit interval $[0,1]$. Clearly

$$\hat{u}_{i,j} = \frac{1}{n+1} \text{rank}(x_{i,j}),$$

where $\text{rank}(x_{i,j})$ is the rank among $i = 1, \dots, n$ in increasing order.

Let $c(u_1, u_2, \dots, u_m; \theta)$ be the density of a copula $C(u_1, u_2, \dots, u_m; \theta)$ and let θ be the parameter vector to be estimated. The parameter θ is estimated by maximum likelihood:

$$\hat{\theta} = \arg \max_{\theta \in \Theta} \sum_{i=1}^n \ln c(\hat{u}_{i1}, \hat{u}_{i2}, \dots, \hat{u}_{im}; \theta).$$

3 Calculations and results

In the introductory section we observed the shape similarity of the daily returns graphs of the studied time series. More formally proof of the dependence has to be done by calculating the Kendall's tau coefficient and making the independence tests.

The Kendall's τ is an alternative measure to the correlation coefficient. While the correlation coefficient is the measure of the linear dependency, the Kendall's τ can be referred as the measure of the association. It is based on the notion of concordance. A pair of the random variables are concordant if large values of one tend to be associated with large values of the other and small values of one are associated with small values of the other. More formally, let (x_i, y_i) and (x_j, y_j) denote two observations of the continuous random vector (X, Y) . We say, that (x_i, y_i) and (x_j, y_j) are concordant if $x_i < x_j$ and $y_i < y_j$, or if $x_i > x_j$ and $y_i > y_j$. In the opposite case we say that (x_i, y_i) and (x_j, y_j) are discordant.

Having introduced the concordance and discordance, we can recall the definition of the Kendall's τ as stated for example in Nelsen 1999. Let us denote as $\{(x_1, y_1), (x_2, y_2), \dots, (x_n, y_n)\}$ a random sample of n observations from a continuous random vector (X, Y) . There are $\binom{n}{2}$ distinct pairs (x_i, y_i) and (x_j, y_j) of the observations in the sample and each of them is concordant or discordant. Let us denote c the number of concordant pairs and d the number of discordant pairs. Then the Kendall's τ is defined as

$$\tau = \frac{c - d}{c + d} = \frac{c - d}{\binom{n}{2}}.$$

Expressed by words it means the difference between the probability that given pair is concordant and probability that given pair is discordant.

Pair	4.1.1999-30.6.2008	1.7.2008-15.6.2015	4.1.1999-15.6.2015
(CZK/EUR,HUF/EUR)	0.165	0.283	0.217
(CZK/EUR,SKK/EUR)	0.230	x	x
(CZK/EUR,PLN/EUR)	0.214	0.286	0.246
(HUF/EUR, SKK/EUR)	0.240	x	x
(HUF/EUR, PLN/EUR)	0.316	0.468	0.378
(SKK/EUR, PLN/EUR)	0.210	x	x

Source: own computations

Pair	4.1.1999-30.6.2008	1.7.2008-15.6.2015	4.1.1999-15.6.2015
(CZK/USD,HUF/USD)	0.614	0.633	0.620
(CZK/USD,SKK/USD)	0.693	x	x
(CZK/USD,PLN/USD)	0.445	0.491	0.464
(HUF/USD, SKK/USD)	0.666	x	x

(HUF/USD, PLN/USD)	0.444	0.422	0.429
(SKK/ SD, PLN/USD)	0.481	x	x

Source: own computations

Pair	4.1.1999-30.6.2008	1.7.2008-15.6.2015	4.1.1999-15.6.2015
(CZK/JPY,HUF/JPY)	0.648	0.689	0.666
(CZK/JPY,SKK/JPY)	0.715	x	x
(CZK/JPY,PLN/JPY)	0.471	0.581	0.522
(HUF/JPY, SKK/JPY)	0.689	x	x
(HUF/JPY, PLN/JPY)	0.472	0.519	0.492
(SKK/JPY, PLN/JPY)	0.499	x	x

Source: own computations

Pair	7.1.2000-31.12.2006	1.1.2007-31.7.2009	1.8.2009-28.11.2014	7.1.2000-28.11.2014
(PX,BUX)	0.334	0.430	0.346	0.358
(PX,SAX)	0.005	0.015	-0.002	0.004
(BUX,SAX)	0.026	0.034	-0.002	0.018

Source: own computations

For all necessary computations was used R, the free software environment for the statistical computations⁶⁰⁹. The resulting values of the Kendall's τ are summarized in the tables 2 – 5 .

Before starting the process of selection the copula, we have to make formal dependency test. To save some space, instead of tables we bring only short description of the test results. For the returns of currencies we confirmed a strong dependency (deduced also from the relative large values of the Kendall's τ). The value of the testing statistics oscillates between the values 12,071 and 36,382 which can be assigned as extremely high for the independence test. The p -value also in all these tests approaches zero value. Different situation is when comparing the returns of the stock indices. While the independence testing statistic for BUX a PX returns oscillates during the period between 15,94 and 32,63 and all the p -values have the zero values that confirms the dependency, the opposite is true for the returns of SAX and BUX or for SAX and PX. The values of the testing statistics approach the values 0,09 to 1,63 and adequate p -values moves from 0,96 down to 0,12. That means, we cannot reject the independence of these variables.

⁶⁰⁹ This software environment is freely accessible for all the most frequently used platforms at the web site of the project <http://www.r-project.org/>

Table 6: Results of the correct copula selection for specified pair of the EUR exchange rate returns

Pair	4.1.1999 — 30.6.2008		1.7.2008 — 15.6.2015		4.1.1999 — 15.6.2015	
	Copula	Parameter	Copula	Parameter	Copula	Parameter
CZK/HUF	Joe rotated 90	$\theta=491,69$	Joe rotated 90	$\theta=376,85$	Joe rotated 90	$\theta=434,40$
CZK/SKK	Joe	$\theta=589,49$	x	x	x	X
CZK/PLN	Joe rotated 90	$\theta=394,09$	Joe rotated 90	$\theta=415,92$	Joe rotated 90	$\theta=403,00$
HUF/SKK	Joe	$\theta=524,04$	x	X	x	X
HUF/PLN	Joe rotated 90	$\theta=414,11$	Joe rotated 90	$\theta=435,28$	Joe rotated 90	$\theta=422,82$
SKK/PLN	Joe rotated 90	$\theta=402,13$	x	x	x	x

Source: own computations

Table 7: Results of the correct copula selection for specified pair of the USD exchange rate returns

Pair	4.1.1999 — 30.6.2008		1.7.2008 — 15.6.2015		4.1.1999 — 15.6.2015	
	Copula	Parameter	Copula	Parameter	Copula	Parameter
CZK/HUF	Joe	$\theta=522,06$	Joe rotated 90	$\theta=375,15$	Joe rotated 90	$\theta=437,32$
CZK/SKK	Joe	$\theta=557,31$	x	x	x	X
CZK/PLN	Joe rotated 90	$\theta=332,39$	Joe rotated 90	$\theta=327,93$	Joe rotated 90	$\theta=330,41$
HUF/SKK	Joe	$\theta=554,30$	x	X	x	X
HUF/PLN	Joe rotated 90	$\theta=321,92$	Joe rotated 90	$\theta=252,76$	Joe rotated 90	$\theta=286,80$
SKK/PLN	Joe rotated 90	$\theta=347,09$	x	x	x	x

Source: own computations

Now we can proceed with stating the correct copulas that describe the shape of the dependence analytically. Applying the package CDvine of the R software environment we get the results summarized in the tables 6 — 8. When comparing the returns of the exchange rates of the domestic currencies and euro, we see that Joe's copula rotated 90 degrees is the suitable model of the dependencies for most pairs in all observed periods. The only exception is the copula for the rates of return between Slovak crown and Czech crown and for Slovak crown and Hungarian forint. In this

case, the best fit is realized by Joe's copula without any rotation. On the other hand, when comparing the returns of exchange rates to US dollar and Japan yen, we see that in the first period is suitable model the Joe's copula without rotation. The 90 degree rotation prevails only for the Polish zloty. But in the second period we can observe the rotation also by other two currencies and moreover this dramatically change affected also the results for whole period.

Table 8: Results of the correct copula selection for specified pair of the JPY exchange rate returns

Pair	4.1.1999 — 30.6.2008		1.7.2008 — 15.6.2015		4.1.1999 — 15.6.2015	
	Copula	Parameter	Copula	Parameter	Copula	Parameter
CZK/HUF	Joe	$\theta=517,50$	Joe rotated 90	$\theta=374,65$	Joe rotated 90	$\theta=438,40$
CZK/SKK	Joe	$\theta=567,60$	x	x	x	X
CZK/PLN	Joe rotated 90	$\theta=333,51$	Joe rotated 90	$\theta=328,13$	Joe rotated 90	$\theta=331,12$
HUF/SKK	Joe	$\theta=553,73$	x	X	x	X
HUF/PLN	Joe rotated 90	$\theta=322,38$	Joe rotated 90	$\theta=252,81$	Joe rotated 90	$\theta=287,03$
SKK/PLN	Joe rotated 90	$\theta=347,49$	x	x	x	x

Source: own computations

Here is one more important date in the observed time interval. On the November 7, 2013 started the intervention operations of the Czech national bank, which resulted in the depreciation of the Czech crown on the final exchange rate close to the 27 CZK/EUR. If we compute state the suitable copula for this short period from November 7,2013 till the June 15, 2015, we get the results how summarized in the table 9.

Table 9: Correct copulas for returns of selected pairs of the exchange rates during the period from November 7, 2013 till June 15, 2015

Pair	(CZK/EUR,HUF/EUR)	(CZK/EUR,PLN/EUR)	(HUF/EUR,PLN/EUR)
Copula	Joe	Joe	Joe
Parameters	$\theta=524,60$	$\theta=555,37$	$\theta=602,55$

Source: own computations

What is concerning the returns of the stock indices, we have proved only dependency between the BUX an PX returns. For the first period from January 7, 2000 to December 31, 2006 is the best copula the Clayton copula with parameter $\theta=165,36$. The dependency is changed in the time of the big crisis, where the Student copula with parameters $\rho=0,99$ and $\nu=2,19$ seems to be the best one. For the last period the Clayton copula seems to be the best, this time with parameter $\theta=181,93$. The strength of the turbulences during the crisis period confirms the result for the whole period 2000 —

2014, where the Student copula is the best model. Its parameters for the whole time period are $\rho=0,99$ and $\nu=3,77$.

4 Conclusions

The computations presented in the article have confirmed the dependency in some financial data of the V4 countries. Especially we have been interested in the returns of the exchange rates of the domestic currencies to the leading world currencies. We found, that:

- The suitable model for the dependency is mostly the 90 degrees rotated Joe copula, the only exceptions are in pairs with Slovak crown. That means these dependencies have also very similar form.
- Fixing of the terminal exchange rate of SKK to EUR has not got any dramatic influence on the form of the dependence between other returns of the exchange rates.
- The interventions of the Czech National Bank have got the same influence on all considered copulas, it rotated them 90 degrees backwards.
- Here was proven the dependence between the returns of the PX and BUX indices. The dependency between these indices and index SAX was rejected. It can be explained by very small daily volume of contracts on the board of BSE with comparison with Prague and Budapest stock exchanges.

These results enable the simulation of the exchange rates simulations in the “what if” analysis. Moreover, how stated for example in Kozubíková 2004⁶¹⁰, the exchange rate risks belong to the main risks in the managing of the firm finance. Partially it plays a crucial role in the case of the international cooperative businesses, when the transactions are made in domestic currencies of the countries. The knowledge of the shape of the dependency enables effective exchange rate risk hedging and provides advantages for all cooperating partners.

Literature:

BRECHMANN, E. C., SCHEPSMEIER, U. Modelling Dependence with C- and D-Vine Copulas: The R Package CDvine. *Journal of Statistical Software*, vol. 52, no. 3, January 2013, pp. 1-27 [online]. cit. 2015-03-10. ISSN 1548-7660. Available at: <http://www.jstatsoft.org/v52/i03>.

CHERUBINI, U., LUCIANO, E., VECCHIATO, W. *Copula Methods in Finance*. Chichester: John Wiley&Sons Ltd., 2004. ISBN 0-470-86344-7.

EMBRECHTS, P., LINDSKOG, F., McNEIL, A. *Modelling Dependence with Copulas and Applications to Risk Management*. In: Rachev, S. (ed.) *Handbook of Heavy Tailed Distributions in Finance*, vol. 26, no. 1, 2001, pp. 329-384. ISBN 978-0-444-50896-6.

FREES, E. W., VALDEZ, E. A. Understand Relationships Using Copulas. *North American Actuarial Journal*, vol. 2, 1998, pp. 1-25. ISSN 1092-0277.

JUN, Y. Enjoy the Joy of Copulas: With a Package copula. *Journal of Statistical Software*, vol. 21, no. 4, October 2007, pp. 1-12 [online]. cit. 2015-03-10. ISSN 1548-7660. Available at: <http://www.jstatsoft.org/v21/i04>.

⁶¹⁰ KOZUBÍKOVÁ, Z. *Financial Risk Management in the Firm*. In: Proceedings of the conference „Science and the Crisis Situations“ [CD ROM]. Žilina: Faculty of the Special Engineering, University of Žilina, 2004. ISBN 80-8070-325-6.

KOZUBÍKOVÁ, Z. *Financial Risk Management in the Firm*. In: Proceedings of the conference „Science and the Crisis Situations“ [CD ROM]. Žilina: Faculty of the Special Engineering, University of Žilina, 2004. ISBN 80–8070–325–6.

NELSEN, R.B. *An Introduction to Copulas*. New York: Springer-Verlag, 1999. ISBN 0-387-98623-5.

Burza cenných papierov v Bratislave [online]. cit. 2015-03-10. Available at: <http://www.bsse.sk>.

Prague Stock Exchange [online]. cit. 2015-03-10. Available at: <http://www.pse.cz>.

Budapest Stock Exchange [online]. cit. 2015-03-10. Available at: http://bse.hu/topmenu/trading_data/indices.

ECB Statistical Data Warehouse [online]. cit. 2015-03-10. Available at: <http://sdw.ecb.europa.eu>.

Contact:

RNDr. Aleš Kozubík, PhD.
Fakulta riadenia a informatiky
ŽU v Žiline
Univerzitná 8215/1
010 26 Žilina
Slovakia
e-mail: alesko@frcatel.fri.uniza.sk

Brief information about the author:

RNDr. Aleš Kozubík, PhD. graduated on the Masaryk University, Faculty of Sciences, specialization mathematical analysis. Now he is teaching mathematical analysis and probability theory and statistics at the Faculty of Management and Informatics, University of Žilina. His research is concerned in the actuarial science and insurance risk theory. He is a great propagator of the free open source software.

FINANČNÁ GRAMOTNOSŤ AKO VÝZNAMNÝ CIEĽ EKONOMICKÉHO VZDELÁVANIA

FINANCIAL LITERACY AS AN IMPORTANT OBJECTIVE OF THE EDUCATION IN ECONOMICS

Zuzana KOZUBÍKOVÁ

Fakulta riadenia a informatiky, ŽU v Žiline

Anotácia: *Finančná gramotnosť má podstatný vplyv na správnosť rozhodnutí, ktoré významným spôsobom ovplyvnia kvalitu života absolventov vysokých škôl, bez ohľadu na to, v akom odbore študujú. Ak hovoríme, že finančná gramotnosť je dôležitým prvkom pre absolventov technického zamerania, tak pre budúcich manažérov je absolútnou nevyhnutnosťou. Cieľom tohto príspevku je uviesť základné metódy vzdelávania v oblasti základov ekonomických teórií a financií tak, aby boli vytvorené podmienky pre rozvoj finančnej gramotnosti študentov. Dôraz je pri tom kladený na tie metódy, ktoré rozvíjajú ekonomické myslenie a schopnosti aplikovať poznatky v praxi.*

Abstract: *Financial literacy has a substantial impact on the correctness of decisions that significantly affect the quality of life of the university graduates, no matter in what field of study they graduated. If we say that financial literacy is an important element for graduates of technical orientation then for future managers it is an absolutely necessity. The aim of this paper is to introduce the basic methods of education in elementary economic theories and finance with an objective to create conditions for the development of financial literacy of students. The emphasis in this case is given to the methods which develop economic thinking and the competences to apply knowledge in practice.*

Kľúčové slová: *finančná gramotnosť, vzdelávanie, ekonomické myslenie*

Keywords: *financial literacy, education, economic thinking*

Afiliace ke grantu: Kvalitné vzdelávanie s podporou inovatívnych foriem, kvalitného výskumu a medzinárodnej spolupráce - úspešný absolvent pre potreby praxe, ITMS 26110230090.

1 Úvod

Téma finančnej gramotnosti a finančného vzdelávania je už dlhodobo celosvetovo aktuálnou témou, nakoľko sa odráža vo viacerých oblastiach života. Neustály pokrok v informačných technológiách a integrácia finančného trhu postupuje veľmi rýchlo, až tak rýchlo, že pre mnohých sa stávajú produkty finančného trhu nečitateľné. Hlavne jednotlivci s nízkym stupňom vzdelania, prípadne starší ľudia majú problém kvalifikovane posúdiť budúci vývoj ich hodnoty a to aj v prípade relatívne jednoduchých finančných produktov. Preto vzdelávanie v tejto oblasti nadobúda na svojom význame, nakoľko inovácie a globalizácia rozširujú rozsah a zvyšujú zložitosť ponúkaných finančných služieb a tiež globalizované trhy zvyšujú tlak na informované finančné rozhodnutia jednotlivca.

Finančná gramotnosť má podstatný vplyv na správnosť rozhodnutí, ktoré významným spôsobom ovplyvňujú kvalitu života každého jednotlivca. Bežne ako klienti bánk so samozrejmosťou používame rôzne druhy bankových produktov a to za účelom zhodnotenia na tzv. klasických vkladových produktoch, rozhodujeme sa o forme investovania, prípadne zvažujeme ponuky bánk za účelom poskytnutia úveru. Okrem toho si dnešná doba vyžaduje, aby si „každý“ jednotlivec podľa svojich možností sporil na dôchodok individuálne formou investovania do rozličných fondov, sporil deťom do života, ale aj na štúdium. *„Rozhoduje sa o svojom bývaní na hypotéku, o iných napríklad spotrebných úveroch, alebo len tak o bežných – ale nákladných životných potrebách. Z toho plynie nutnosť mať dobré základy z finančnej gramotnosti.“*⁶¹¹

Vo vedeckej a odbornej literatúre sa stretáme s celým spektrom definovania finančnej gramotnosti. *„Finančnú gramotnosť definujeme ako schopnosť urobiť kvalifikované úsudky a efektívne rozhodnutia týkajúce sa využívania a riadenia peňazí a bohatstva.“*⁶¹² Je to schopnosť vyhodnotiť nové a zložité finančné nástroje a prijímať kvalifikované rozhodnutia tak, aby rešpektovali ich vlastné dlhodobé záujmy.⁶¹³ Finančná gramotnosť je schopnosť využívať poznatky, zručnosti a skúsenosti na efektívne riadenie vlastných finančných zdrojov s cieľom zaistiť celoživotné finančné zabezpečenie seba a svojej domácnosti.⁶¹⁴ Finančná gramotnosť je stav neustáleho vývoja, ktorý umožňuje každému jednotlivcovi efektívne reagovať na nové osobné udalosti a neustále sa meniace ekonomické prostredie.⁶¹⁵

2 Výsledky medzinárodných výskumov v oblasti finančnej gramotnosti

Nejedna vyspelá ekonomika sa v súčasnosti potýka s nezamestnanosťou, so znížením príjmov domácností a ich preúverovanosťou, predĺžením odchodu do dôchodku, poklesom hodnoty finančných aktív do ktorých obyvateľstvo investovalo s vidinou vysokých výnosov. To sú skutočnosti, ktoré podnecujú vlády k podpore finančnej gramotnosti, t.j. aj k podpore výskumu. Medzinárodné výskumy v oblasti finančnej gramotnosti poukazujú na skutočnosť, že v každej spoločnosti je určitá skupina obyvateľstva, ktorá vykazuje nižší stupeň finančnej gramotnosti ako je priemer: ženy, mladiství a mladí ľudia, staršia generácia, vo všeobecnosti ľudia s nižším stupňom vzdelania.⁶¹⁶⁶¹⁷⁶¹⁸

⁶¹¹ KOZUBÍKOVÁ, Z. *Vybrané problémy z podnikových financií*. Žilina: EDIS, 2015.

⁶¹² MATTHEW, M. *A Literature Review on the Effectiveness of Financial Education*. Richmond: Federal Reserve Bank of Richmond, 2007.

⁶¹³ MANDELL, L. *Financial literacy of high school students*. In: JJ Xiao (Ed.), *Handbook of Consumer Finance Research*. New York: Springer, 2007, pp. 163-183.

⁶¹⁴ SIVÁK, R. a kol. *Slovník znalostnej ekonomiky*. Bratislava: Sprint 2011. s. 86. ISBN 978-80-89393-45-9.

⁶¹⁵ MŠ SR. *Národný štandard finančnej gramotnosti, verzia 1.1* [online]. Bratislava: 2014. s. 3. Dostupné na: www.minedu.sk/data/att/6152.pdf.

⁶¹⁶ BANKS, J., OLDFIED, Z. *Understanding Pensions: Cognitive Functions, Numerical Ability and Retirement Saving*. *Fiscal Studies*, vol. 28, no. 2, June 2007, p. 143-170.

⁶¹⁷ LUSARDI, A., MITCHELL, O., CURTO, V. *Financial Literacy and Financial Sophistication among Older Americans*. *NBER Working Paper*, no. 15469, 2009.

Ani v krajinách, kde sú rozvinuté finančné trhy nie je finančná gramotnosť na dobrej úrovni. Za európsky kontinent si uvedieme ako príklad krajiny ako Nemecko, Švédsko, Holandsko, ale aj Taliansko a zo zámorských krajín Japonsko a Spojené štáty. Práve v Spojených štátoch sa napríklad „staršia populácia domnieva, že má dobré znalosti z finančnej gramotnosti, ale skutočný stav je horší ako priemer. Ženy dosahujú horšie výsledky vo finančnej gramotnosti ako muži a sú si tohto deficitu aj vedomé. Ľudia s vyšším vzdelaním sú lepšie informovaní, ale úroveň finančnej gramotnosti je ešte stále vzdialená od dokonalosti.“⁶¹⁹

Dosiahnutá úroveň v oblasti finančnej gramotnosti má dopad aj na rozhodovanie o finančnom zabezpečení na dôchodok, čo je podchytené vo výskumoch⁶²⁰⁶²¹, ktoré potvrdili, že veľká časť zamestnancov v USA má nepostačujúci alebo žiadny finančný plán na odchod do dôchodku. Výskumy zamerané na problematiku plánovania odchodu do dôchodku boli realizované aj v prácach.⁶²²⁶²³ Nízka informovanosť bola výskumom⁶²⁴ zistená aj v oblasti nároku na sociálne dávky a výhody vybraného druhu dôchodku, prípadne nevedeli, aký druh dôchodku vôbec budú poberať. Výskum⁶²⁵ sa zaoberal prevládajúcimi ekonomickými výsledkami finančnej negramotnosti domácností a ako lepšia finančná gramotnosť dokáže ovplyvniť úspory domácností. Výstupy skúmania nasvedčujú tomu, že intervencie v oblasti finančnej gramotnosti prispeli k zvýšeniu úspor domácností, ale odhady veľkosti vplyvu si budú vyžadovať ešte ďalšie skúmania. Početné medzinárodné prieskumy v rámci EÚ preukázali nízku úroveň vedomostí v oblasti financií a zo základov ekonómie. Aj na Slovensku výsledky prieskumu ústavov SAV s agentúrou Focus potvrdili nižšiu úroveň vedomostí napríklad o chápaní mechanizmov inflácie, úrokovania a diverzifikácie rizík, čo zahrňame do tzv. základnej finančnej gramotnosti.⁶²⁶ Je celá rada faktorov, ktoré vplyvajú na finančnú gramotnosť. Ako príklad si môžeme uviesť rod, vek, vzdelanie, príjmy a pod. Ďalej z výskumu vyplynulo, že slovenskí muži sú vo finančnej gramotnosti na tom o niečo lepšie ako ženy, ale zistený rozdiel alebo štatisticky významný. Podľa očakávania najväčší rozdiel na finančnej gramotnosti má dosiahnutý stupeň vzdelania.

Vplyvom vzdelávania finančnej gramotnosti na následné finančné správanie študentov sa zaoberajú práce.⁶²⁷⁶²⁸ Práve štúdia⁶²⁹ vyvolala nemalý rozruch, lebo zistila, že tí študenti, ktorí sa stredoškolského kurzu finančnej gramotnosti zúčastnili, neboli o nič viac finančne gramotní, ako tí, ktorí ho nemali. Účastníci kurzu nehodnotili sami seba ako osoby viac orientované na úspory. Tiež sa

⁶¹⁸ FORNERO, E., MONTICONE, CH. Financial literacy and pension plan participation in Italy. *Journal of Pension Economics and Finance*, vol. 10, no. 4, 2011, pp 547-564.

⁶¹⁹ LUSARDI, A., MITCHELL, O. Financial Literacy Around the World: An Overview. *Journal of Pension Economics and Finance*, vol. 10, no. 4, 2011, pp 497-508.

⁶²⁰ AMERIKS, J., CAPLIN, A., LEAHY, J. Wealth Accumulation and the Propensity to Plan. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, no. 3, 2003, p. 1007-1047.

⁶²¹ HURST, E. *Grasshoppers, Ants, and Pre-Retirement Wealth: A Test of Permanent Income*. NBER Working Paper, no. 10098, 2004.

⁶²² ALMENBERG, J., SÄVE-SÖDERERERGH, J. Financial Literacy and Retirement Planning. Sweden. *Journal of Pension Economics and Finance*, vol. 10, no. 4, 2011, pp. 585-598.

⁶²³ LUSARDI, A., MITCHELL, O. Baby Boomer Retirement Security: The Role of Planning, Financial Literacy, and Housing Wealth. *Journal of Monetary Economics*, no. 54, 2007, pp. 205-224.

⁶²⁴ GUSTMAN, A. L., STEINMEIER, T. L. Social security, pensions and retirement behaviour within the family. *Journal of Applied Econometrics*, vol. 19, 2004, pp 723-737.

⁶²⁵ GALE, W. G., HARRIS, B. H., LEVINE, R. Raising Household Saving: Does Financial Education Work?. *Social Security Bulletin*, vol. 72, no. 2, 2012.

⁶²⁶ BALÁŽ, V. Sme finančne gramotní?. *Poistné rozhľady*, roč. 18, č. 5, 2012, s. 2-3. ISSN 1335-1044.

⁶²⁷ MANDELL, L., SCHMID-KLEIN, L. The Impact of Financial Literacy Education on Subsequent Financial Behavior. *Journal of Financial Counseling and Planning*, vol. 20, no. 1, 2009, s. 15-24.

⁶²⁸ BEHRMAN, J. R., MITCHELL O. S., SOO, C., BRAVO, D. Financial Literacy, Schooling and Wealth Accumulation. *NBER Working Papers*, no. 16452, 2010.

⁶²⁹ MANDELL, L., SCHMID-KLEIN, L. The Impact of Financial Literacy Education on Subsequent Financial Behavior. *Journal of Financial Counseling and Planning*, vol. 20, no. 1, 2009, s. 15-24.

nepodarilo potvrdiť, že majú lepšie finančné správanie ako tí, ktorí sa kurzu nezúčastnili. Podľa posledného prieskumu PISA⁶³⁰ patrí Slovensko vo vytváraní možnosti vzdelávania na školách vo finančnej gramotnosti medzi tie najlepšie, ale napriek tomu slovenskí študenti (vo veku 15 rokov) obsadili z osemnástich skúmaných krajín šestnástе miesto (až 15 % študentov nedosiahlo základnú úroveň). Prvých sedem miest obsadili študenti z Číny, Belgicka, Estónska, Austrálie, Nového Zélandu, Česka a Poľska.

3 Predpoklady rozvoja finančnej gramotnosti vo vysokoškolskom prostredí

Z uvedených medzinárodných výskumov vyplýva, že finančnú gramotnosť je možné zlepšiť poskytnutím kvalitného finančného vzdelávania dostupným širokým vrstvám obyvateľstva vo všetkých etapách života, t.j. vzdelávaním v oblasti finančnej gramotnosti na základnom, strednom a vysokoškolskom stupni a celoživotným vzdelávaním. Podľa OECD finančná gramotnosť⁶³¹ sa člení do troch úrovní:

- na dosiahnutie prvej úrovne postačujú základné matematické znalosti,
- na strednej úrovni má byť jednotlivec schopný správne využívať základné princípy a chápať ich v súvislostiach,
- pri dosiahnutí najvyššej úrovne sa predpokladá osvojiť si schopnosť aplikovať princípy v zložitých súvislostiach a konkrétnych situáciách, ktoré život prináša a to aj s ohľadom na sociálny, nielen finančný život jednotlivca.

Aj podľa OECD všetky tri stupne finančnej gramotnosti sa dajú dosiahnuť vo vzdelávacom systéme.

Pre vysokoškolské vzdelávanie je charakteristická systematickosť a vyváženosť, zvládanie veľkého množstva poznatkov, faktov a dát, pri splnení podmienky, že poskytnutá štruktúra znalostí musí byť zmysluplná a využiteľná v praxi. Vo vedeckej a odbornej literatúre sme si predstavili niekoľko pohľadov na finančnú gramotnosť prostredníctvom jej definície, ale vždy sa v podstate jedná **o schopnosti urobiť kvalifikovaný úsudok na základe získaných poznatkov, zručností a s tým získanými skúsenosťami, ktoré umožnia jednotlivcovi plynulé finančné zabezpečenie počas celého života. To si vyžaduje plánovať finančné toky. Preferovanie plánovania finančných tokov umožňuje počas celého života rovnomernejšiu spotrebu, t.j. umožňuje zosúladiť príjmy a spotrebu jednotlivca.** Práve takto definovaná finančná gramotnosť nám umožňuje aplikovať základné metódy vzdelávania v oblasti základov ekonomických teórií a podnikových financií tak, aby boli vytvorené podmienky na rozvoj finančnej gramotnosti študentov v ich výuke.

4 Návrh základného rámca finančnej gramotnosti

Základný rámec finančnej gramotnosti, ktorý je možné rozvíjať v predmetoch základy ekonomickej teórie a podnikové financie:

- znalosť základných finančných produktov a operácie s peniazmi,
- znalosti z oblasti plánovania a správy rodinného rozpočtu; príjmy, výdavky, sporenie (napr. zhodnotenie úspor),
- znalosti o základných ekonomických vzťahoch; peniaze, úroková miera (reálna a nominálna úroková miera), inflácia (jej vplyv, vzťah s ďalšími ekonomickými kategóriami napr. úroková miera), index spotrebiteľských cien a pod.
- znalosť rizík, ktoré súvisia s rôznymi typmi produktov (hlavne úverov); kvalifikované posúdenie rizík,

⁶³⁰ OECD. PISA assessment of the financial literacy of students – In 2012 [online]. 2014. Dostupné na: www.oecd.org/finance/financial-education/.

⁶³¹ OECD.org [online]. 2015. Dostupné na: www.oecd.org/.

- znalosti umožňujúce reálne posúdiť očakávaný zisk zo základných finančných produktov.

Vybrané ekonomické predmety umožnia získať a rozšíriť vedomosti z finančnej gramotnosti o:

- pohľad na fungovanie ekonomiky (jej výkonnosť) – napríklad cez makroekonomické agregáty a získať znalosti o vzťahoch medzi nimi,
- základných ekonomických vzťahoch peniaze, úroková miera, peňažný trh a inflácia – peniaze, úroková miera (reálna a nominálna úroková miera), inflácia (jej vplyv, vzťah s ďalšími ekonomickými kategóriami napr. úroková miera), index spotrebiteľských cien a pod.,
- vedomosti o finančných tokoch; napr. zvládnutím problematiky časovej hodnoty peňazí,
- investíciách z pohľadu investora; napr. metódy hodnotenia investícií, rizika (kvalifikované posúdenie rizík) a pod.,

Ak pripustíme, že finančná gramotnosť je dôležitým prvkom pre absolventov technického zamerania, tak pre budúcich manažérov je absolútnou nevyhnutnosťou. Súčasťou dobrého zvládnutých finančnej gramotnosti a tým aj mať schopnosť aplikovať princípy v zložitých súvislostiach a konkrétnych situáciách je problematika časovej hodnoty peňazí. **Ved' vari nikto by nedal do rúk svoj majetok (napr. riadiť podnik) manažérovi, ktorého osobné financie sú v rozklade. Ovládanie problematiky budúcej a súčasnej hodnoty je súčasťou aparátu, ktorým manažér vyhodnocuje zamýšľané aktivity. Sú to aktivity, ktoré v dlhodobom horizonte budú podnik ovplyvňovať (môžu zvýšiť alebo znížiť hodnotu podniku). Teda jedná sa o dôležité rozhodnutia týkajúce sa kapitálových investícií, finančnej štruktúry, leasingu príp. kúpy nehnuteľnosti, požadovanej výnosovej miery a pod.**⁶³² Pri výpočte budúcej a súčasnej hodnoty peňazí sú využívané nástroje finančnej matematiky. Vedomosti z časovej hodnoty peňazí, tvoria základ pre plánovanie finančných tokov napr. vypočítať zhodnotenie investície, schopnosť vypočítať čiastku do amortizačného fondu, správne načasovať predčasné splatenie hypotekárneho úveru a pod.

5 Vzdelávacie metódy

Vysokoškolské vzdelávanie nie je iba o príprave na budúce náročné povolanie, ale celkovo podporuje osobnostné, odborné a sociálne zručnosti študenta. Ak chceme docieľať aby študent upevnil svoje schopnosti a dokázal aplikovať získané vedomosti v zložitých súvislostiach, ktoré prinášajú konkrétne životné situácie, je nutné uplatniť vo vyučovacom procese vhodné vzdelávacie metódy. Tie si volíme podľa vzdelávacích cieľov, ktoré chceme dosiahnuť.

Vzdelávacie metódy členíme na:

1. Metódy z hľadiska prameňa poznávania (aspekt didaktický)
2. Metódy z hľadiska aktivity a samostatnosti študentov (aspekt psychologický)
3. Metódy (ich charakteristika) z hľadiska myšlienkových operácií (aspekt logický)
4. Metódy z hľadiska fáz vo vyučovacom procese (aspekt procesuálny) členíme na:
 - motivačné metódy – metódy, ktoré sú zamerané na prebudenie záujmu o vzdelávaciu činnosť
 - expozičné metódy – metódy sprostredkovania nového učiva
 - fixačné metódy – metódy upevnenia a prehľbovania vedomostí, zručností a návykov
 - diagnostické metódy – metódy hodnotenia, kontroly a klasifikácie vedomostí a zručností
 - aplikačné metódy – metódy zabezpečujúce využitie vedomostí a zručností v konkrétnej činnosti.⁶³³

⁶³² KOZUBÍKOVÁ, Z. *Vybrané problémy z podnikových financií*. Žilina: EDIS, 2015.

⁶³³ FULKOVÁ, E. *Kapitoly zo všeobecnej didaktiky*. Bratislava: Infopress, 2006, 160 s. ISBN 80-85402-78-5.

Motivovanie študenta v jeho úsilí si bude vyžadovať použitie moderných metód vzdelávania, ktoré podporujú **kritické a tvorivé myslenie (aktivizujúce vyučovacie metódy)**. „*Kritické myslenie znamená schopnosť posúdiť nové informácie, pozorne a kriticky ich skúmať z viacerých hľadísk, tvoriť úsudky, posudzovať význam nových myšlienok a informácií pre svoje vlastné potreby.*“⁶³⁴ Autori⁶³⁵⁶³⁶ zaoberajúci sa problematikou kritického a tvorivého myslenia uvádzajú rôzne moderné metódy ako sokratovská metóda, metóda kladenia otázok, písomné práce, prípadová štúdia, inscenačná metóda a metóda E-U-R – trojfázový model vyučovacej hodiny (Evokácia – Uvedomenie si významu - Reflexia). Druhou skupinou aktivizujúcich metód sú metódy rozvoja tvorivého myslenia – HEURISTIKA, kde patria metódy DITOR, TRIZ, stratégia podnetných otázok metóda zoznamu kontrolných otázok, QUICKSTORMING, BRAINSTORMING, PHILIPS 66, IDEALS a morfológická analýza. V literatúre⁶³⁷⁶³⁸ sa stretne aj s jednoduchším členením aktivizujúcich metód na diskusné metódy, kooperatívne vyučovanie, prípadové metódy (vrátane situačnej metódy), hranie rolí (dramatizácia, inscenačné metódy), simulačné metódy, projektové metódy, metóda objavovania a riadeného objavovania, výskumné metódy a didaktické hry.

6 Diskusia

Vo vyučovacom procese sa bežne používajú tzv. **klasické vyučovacie metódy** ako vysvetľovanie (výklad), rozprávanie, opis, rozhovor a diskusia. Jedná sa o vzdelávacie metódy, pri ktorých prevažuje direktívny prístup učiteľa a výklad je zo strany študentov prijímaný ako veľmi teoretický, stereotypný, rýchlo unavujúci, nakoľko sa pracuje intenzívne s pojmami, ich vzťahmi a tiež s príslušným matematickým aparátom čo si vyžaduje „tvrdé“ sústredenie (a to na každej hodine cvičení/prednášok, čo môže presiahnuť aj 7 hod. na pracovný deň). Preto je potrebné zavádzať do edukačného procesu aj inovatívne prístupy v podobe vhodne zvoleného mixu s tzv. **aktivizujúcimi vyučovacími metódami**, ktoré podporujú kritické a tvorivé myslenie a umožňujú „chvíľkový relax“ v podobe zmenenej formy preberaného učiva.

Pri návrhu metód budeme prihliadať na potrebu prepracovaného (individuálny prístup podľa zamerania štúdia) prístupu a motivovanie študentov učiť sa ekonomicky zamerané predmety na vysokej škole. „*Naša skúsenosť nám ukázala, že v prípade ak učiteľ má snahu, t.j. je vysoko motivovaný k práci so študentmi tiež zodpovedne a horlivo podporuje ostatných učiteľov v takomto motivačnom úsilí; okrem toho citlivo a správne ovplyvňuje motiváciu študentov, pôsobí ako pozitívny vzor a zanecháva v nich významný a inšpirujúci dojem na celý život.*“⁶³⁹

Požiadavky na výbere vzdelávacích metód pre študentov manažérskeho zamerania sú:

- upútať pozornosť a záujem študenta s cieľom rozvíjať jeho ekonomické myslenie a rozšíriť jeho poznatky o základné ekonomické vzťahy,
- možnosť upevniť už získané interdisciplinárne vedomosti z iných predmetov, ktoré už študent absolvoval a vo vybraných ekonomických predmetoch sa ďalej využíva ich vedomostný aparát,

⁶³⁴ GRECMANOVÁ, H., URBANOVSKÁ, E., NOVOTNÝ, P. *Podporujeme aktivní myšlení a samostatné učení žáků*. Olomouc: Hanex, 2000, 159 s. ISBN 80-85783-28-2.

⁶³⁵ TUREK, I. *Inovácie v didaktike*. Bratislava: MPC, 2005. 360 s. ISBN 80-8052-230-8.

⁶³⁶ HARAUSOVÁ, H. *Ako aktivizujúco vyučovať odborné predmety*. Bratislava: Mpc, 2011. 62 s. ISBN 978-80-8052-396-1.

⁶³⁷ FULKOVÁ, E. *Kapitoly zo všeobecnej didaktiky*. Bratislava: Infopress, 2006, s. 72. ISBN 80-85402-78-5.

⁶³⁸ KIPS, M. *Didaktika*. Bratislava: Slovenská vedecká spoločnosť pre telesnú výchovu a šport, 2005. s. 81. ISBN 80-89075-25-8.

⁶³⁹ BLÁŠKOVÁ, M., BLÁŠKO, R. *Dimenzie a atribúty kvality vysokoškolského učiteľa*. In: Zborník vedeckých prác medzinárodnej vedeckej konferencie Human Potential Management in a Company. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2012, s. 32-43. ISBN 978-80-557-0361-9.

- podporovať finančnú gramotnosť, napr. vedomosťami z oblasti plánovania finančných tokov zvládnutím problematiky časovej hodnoty peňazí, teoretickými vedomosťami a matematickými zručnosťami z oblasti sporenia, investovania a pod.
- podporovať schopnosť aplikovať získané poznatky v praxi.

Návrh vzdelávacích metód vybraných ekonomických predmetov pre študentov manažérskeho zamerania

Vo vysokoškolskom vzdelávaní majú svoje pevné miesto **vzdelávacie metódy využívajúce informačné a komunikačné technológie** napr. využívanie systému e-learning a tiež veľa vzdelávacích projektov podporovaných ministerstvom školstva, alebo EÚ je zameraných na ekonomické vzdelávanie, ktoré je realizované formou webového portálu. Predpokladom toho, aby navrhované metódy boli čo najúčinnnejšie a stretli sa s pozitívnym ohlasom u študentov je ich motivácia (využitie motivačných metód vo vyučovacom procese).

Motivačné metódy sa na vysokej škole používajú pri výučbe ekonomických predmetov bežne, ale mi ich využijeme aj na „prepojenie a uvedomenie si“ určitého algoritmu finančného myslenia, ktorý sa dá použiť aj na zvýšenie finančnej gramotnosti jednotlivca. Veď ako bolo už naznačené v texte článku ten, kto má výborné znalosti o základných ekonomických vzťahoch a o finančnom riadení (rozhodovaní) a za týmto účelom vie využívať matematický aparát na úrovni podniku, dokáže ho využiť aj na úrovni osobných financií. Označenie výborné znalosti v tomto prípade znamená, že sa nejedná iba o teoretické vedomosti, ale študent mal možnosť získať na hodinách aj praktické zručnosti v ich využívaní.

Algoritmus ako vzdelávacia metóda je veľmi vhodne využiteľný ako pre študentov manažérskeho, tak aj pre technického zamerania a tiež nachádza široké uplatnenie v programovom vyučovaní. Metódu si môžeme vysvetliť na otázke „Čo je algoritmus“? Algoritmus je konečná postupnosť krokov, ktorá pre každú prípustnú množinu vstupných dát vždy vedie k správne výsledku. Adekvátne použitie tejto metódy je viazané na vymedzenie reálnych cieľov a rozčlenenie vyučovacieho bloku (cca 100 min.) do tvorivých procesov. Pre každý tvorivý proces poskytne učiteľ študentom príslušné inštrukcie. Jedná sa o identické úlohy, ktoré riešia všetci študenti, preto vydané inštrukcie musia byť vecné, jednoduché a pre všetkých zrozumiteľné.

Programované vyučovanie je vyučovacia metóda, ktorá je založená na riadenom vyučovaní. Učivo je študentovi prezentované v podobe programu, ale vyskytuje sa aj prezentovanie knižnou formou. Metóda umožňuje pracovať študentovi samostatne a vlastným tempom. Ďalšie výhody programového učenia:

- učivo je študentovi predkladané v malých uzavretých celkoch, ktoré majú pevnú (nemennú) štruktúru: výklad-otázka-odpoveď alebo výklad-problémová situácia-odpoveď,
- štruktúra predkladaného učiva zabezpečuje aktívny prístup študenta v procese získavania a utvrdzovania informácií z prebratého učiva,
- dostupnosť a promptnosť spätnej informácie o správnosti výsledkov u študenta obmedzuje možnosť chybných odpovedí z predchádzajúceho učebného celku.

Podstatná časť nevýhod programového učenia vychádza zo samotnej metódy, t.j. využívania programu. Ak opomenieme možnú neochotu študenta pracovať s programom, dochádza k potlačeniu až absencie iniciatívy, tvorivosti, verbálneho prejavu a sociálneho učenie. Nedostatok osobného kontaktu má tiež vplyv na obmedzenie väzieb v oblasti interpersonálnych vzťahov.

Sokratovská metóda (sokratovský rozhovor) je založená na spoločnom hľadaní odpovedí na otázky učiteľa a študentov. Otázky k danému problému sú koncipované tak, aby cez nedostatky, dôsledky, protirečenia a obmedzenia, ktoré riešenie prináša bol študent konfrontovaný a vedený k hlbšiemu

pohľadu na dané riešenie formou hľadání argumentov, dôkazov, nachádzaním viac pohľadov na dané riešenie, vyvodzovaním záverov a pod. t.j. kriticky myslieť.

Prípadová metóda (prípadová štúdia) má svoje široké uplatnenie pri výučbe ekonomických predmetov a to hlavne vtedy, ak chce vyučujúci preberanú tému podať formou konkrétneho problému z praxe. Študent dostane inštrukcie, kde je predložený stručný popis riešeného problému, možné súvislosti a to v takej miere, aby popísaný stav verne zodpovedal realite. „Skúsený lektor by mal doviest' rozborovú diskusiu v pléne k takému bodu, že by samotné plénum stanovilo závery a zovšeobecnenie – poučenie z riešenia prípadu. Pritom dbá najmä o to, aby si účastníci odniesli z výučby predovšetkým poučenie o správnom postupe a prístupe k riešeniu prípadu, a nie iba jeho správne či nesprávne riešenie, často založené na skutkovej podstate.“⁶⁴⁰ Prípadová metóda sa dá veľmi dobre využiť aj na podporu prenositeľných zručností - študenti rozvíjajú napr. komunikačné zručnosti (odpoveďou na otázky alebo prezentáciou určitého problému), matematické zručnosti (riešením prípadových štúdií) a pod.⁶⁴¹

Simulácie a hry – sú súčasťou aktivizujúcich vzdelávacích metód. Je to vynikajúca metóda výučby, ktorá je aplikovateľná pri témach s ťažšie pochopiteľnými ekonomickými vzťahmi napr. na úrovni podniku. Študenti si majú možnosť precvičiť preberané učivo formou analyzovania, identifikovania alternatív, vyhodnotiť a zdôvodniť svoje rozhodnutia.

7 Záver

Globálny svet, v ktorom žijeme, je čoraz viac založený na znalostiach. Nároky ekonomiky na vzdelanostnú úroveň populácie sa zvyšujú, a tým sa zvyšujú aj nároky na finančnú gramotnosť jednotlivcov. Dochádza k zásadným zmenám v prístupe k ľudskému kapitálu a vytvárajú sa nové koncepcie, ktoré kladú dôraz na ľudské zdroje a ich kvalifikáciu. „Časy, kedy najdôležitejším aktívom organizácie bol hmotný majetok, sú nenávratne preč. Niektoré podniky dnes nevlastnia žiadne nehnuteľnosti ani výrobné linky a zdrojom ich konkurenčnej výhody sa stali znalosti ich zamestnancov a podniku ako celku.“⁶⁴² Potenciál vysokokvalifikovaných zamestnancov, hlavne dobe globálnej recesie (v súčasnosti slabého oživenia) umožňuje komparatívne výhody nielen pre jednotlivé fyzické a podnikateľské subjekty, ale aj pre celú spoločnosť.⁶⁴³

Literatúra:

ALMENBERG, J., SÄVE-SÖDERERERGH, J. Financial Literacy and Retirement Planning. *Sweden. Journal of Pension Economics and Finance*, vol. 10, no. 4, 2011, pp. 585-598.

AMERIKS, J., CAPLIN, A., LEAHY, J. Wealth Accumulation and the Propensity to Plan. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, no. 3, 2003, p. 1007-1047.

BANKS, J., OLDFIED, Z. Understanding Pensions: Cognitive Functions, Numerical Ability and Retirement Saving. *Fiscal Studies*, vol. 28, no. 2, June 2007, p. 143-170.

⁶⁴⁰ KALNICKÝ, J. *Progresívna andragogika – Androdidaktika*. Bratislava: Národné osvetové centrum, 1994. s. 44-45. ISBN 80-7121-062-5.

⁶⁴¹ KOZUBÍK, A., *Chaos a katastrofy ve výuce analýzy*. In: 4. konference o matematice a fyzice na vysokých školách technických s mezinárodní účastí. Brno: Univerzita obrany, 2005, s. 95-103. ISBN 80-85960-91-5.

⁶⁴² VODAK, J. a KUCHARČIKOVA, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing, 2011. s. 15. ISBN 978-80-247-3651-8.

⁶⁴³ TOKARČÍKOVÁ, E. *Meranie efektívneho využitia vysokokvalifikovaných zamestnancov*. In: VI. Mezinárodní konference „Vysoká škola jako facilitátor rozvoje společnosti a regionu“, Hodonín: EPI Kunovice, 2010. s. 207. ISBN 978-80-7314-202-5.

- BALÁŽ, V. Sme finančne gramotní?. *Poistné rozhľady*, roč. 18, č. 5, 2012, s. 2-3. ISSN 1335-1044.
- BEHRMAN, J. R., MITCHELL O. S., SOO, C., BRAVO, D. Financial Literacy, Schooling and Wealth Accumulation. *NBER Working Papers*, no. 16452, 2010.
- BLAŠKOVÁ, M., BLAŠKO, R. *Dimenzie a atribúty kvality vysokoškolského učiteľa*. In: Zborník vedeckých prác medzinárodnej vedeckej konferencie Human Potential Management in a Company. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2012, s. 32-43. ISBN 978-80-557-0361-9.
- FORNERO, E., MONTICONE, CH. Financial literacy and pension plan participation in Italy. *Journal of Pension Economics and Finance*, vol. 10, no. 4, 2011, pp 547-564.
- FULKOVÁ, E. *Kapitoly zo všeobecnej didaktiky*. Bratislava: Infopress, 2006, 160 s. ISBN 80-85402-78-5.
- GALE, W. G., HARRIS, B. H., LEVINE, R. Raising Household Saving: Does Financial Education Work?. *Social Security Bulletin*, vol. 72, no. 2, 2012.
- GRECMANOVÁ, H., URBANOVSKÁ, E., NOVOTNÝ, P. *Podporujeme aktívni myšlení a samostatné učení žáků*. Olomouc: Hanex, 2000, 159 s. ISBN 80-85783-28-2.
- GUSTMAN, A. L. STEINMEIER, T. L. Social security, pensions and retirement behaviour within the family. *Journal of Applied Econometrics*, vol. 19, 2004, pp 723-737.
- HARAUŠOVÁ, H. *Ako aktivizujúco vyučovať odborné predmety*. Bratislava: Mpc, 2011. 62 s. ISBN 978-80-8052-396-1.
- HURST, E. *Grasshoppers, Ants, and Pre-Retirement Wealth: A Test of Permanent Income*. *NBER Working Paper*, no. 10098, 2004.
- KALNICKÝ, J. *Progresívna andragogika – Androdidaktika*. Bratislava: Národné osvetové centrum, 1994. 80 s. ISBN 80-7121-062-5.
- KIPS, M. *Didaktika*. Bratislava: Slovenská vedecká spoločnosť pre telesnú výchovu a šport, 2005. 100 s. ISBN 80-89075-25-8.
- KOM FINANČNÉ VZDELÁVANIE. *Správa komisie KOM(2007) 808 v konečnom znení*. Brusel: 2007.
- KOZUBÍK, A., *Chaos a katastrofy ve výuce analýzy*. In: 4. konference o matematice a fyzice na vysokých školách technických s mezinárodní účastí. Brno: Univerzita obrany, 2005, s. 95-103. ISBN 80-85960-91-5.
- KOZUBÍKOVÁ, Z. *Training of Human Resources in the Knowledge-based Society*. In: Proceedings of the 10th International Conference: Developing Human Potential, 19th-20th June 2013. Žilina: University of Žilina, 2013, pp. 186-192. ISBN 978-80-554-0711-1.
- KOZUBÍKOVÁ, Z. *Vybrané problémy z podnikových financií*. Žilina: EDIS, 2015.
- LUSARDI, A., MITCHELL, O. Baby Boomer Retirement Security: The Role of Planning, Financial Literacy, and Housing Wealth. *Journal of Monetary Economics*, no. 54, 2007, pp. 205-224.

LUSARDI, A., MITCHELL, O. Financial Literacy Around the World: An Overview. *Journal of Pension Economics and Finance*, vol. 10, no. 4, 2011, pp 497-508.

LUSARDI, A., MITCHELL, O., CURTO, V. Financial Literacy and Financial Sophistication among Older Americans. *NBER Working Paper*, no. 15469, 2009.

MANDELL, L. *Financial literacy of high school students*. In: JJ Xiao (Ed.), *Handbook of Consumer Finance Research*. New York: Springer, 2007, pp. 163-183.

MANDELL, L., SCHMID-KLEIN, L. The Impact of Financial Literacy Education on Subsequent Financial Behavior. *Journal of Financial Counseling and Planning*, vol. 20, no. 1, 2009, s. 15-24.

MATTHEW, M. *A Literature Review on the Effectiveness of Financial Education*. Richmond: Federal Reserve Bank of Richmond, 2007.

MŠ SR. Národný štandard finančnej gramotnosti, verzia 1.1 [online]. Bratislava: 2014. s. 3. Dostupné na: www.minedu.sk/data/att/6152.pdf.

OECD. PISA assessment of the financial literacy of students - In 2012 [online]. 2014. Dostupné na: www.oecd.org/finance/financial-education/.

OECD.org [online]. 2015. Dostupné na: www.oecd.org/.

SIVÁK, R. a kol. *Slovník znalostnej ekonomiky*. Bratislava: Sprint 2011. s. 86. ISBN 978-80-89393-45-9.

TOKARČÍKOVÁ, E. *Meranie efektívneho využitia vysokokvalifikovaných zamestnancov*. In: VI. Mezinárodní konference „Vysoká škola jako facilitátor rozvoje společnosti a regionu“, Hodonín: EPI Kunovice, 2010. s. 207-212. ISBN 978-80-7314-202-5.

TUREK, I. *Inovácie v didaktike*. Bratislava: MPC, 2005. 360 s. ISBN 80-8052-230-8.

VODAK, J. a KUCHARČIKOVA, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.

Kontakt:

Ing. Zuzana Kozubíková, PhD.
Katedra makro a mikroekonomiky
Fakulta riadenia a informatiky
Žilinská univerzita v Žiline
Univerzitná 8215/1
010 26 Žilina
Slovenská republika
e-mail: zuko@frcatel.fri.uniza.sk

Krátká informácia o autorke:

Autorka Ing. Zuzana Kozubíková, PhD. je absolventkou Národohospodárskej fakulty EU v Bratislave odbor „Financie“. V súčasnosti pracuje ako odborný asistent na katedre KMME, kde zabezpečuje

predmety Podnikové financie, Kapitálové a investičné teórie a cvičenia z predmetu Základy ekonomickej teórie pre študijné odbory Informatika a Manažment. Je zodpovednou riešiteľkou dvoch projektov VEGA a zodpovednou riešiteľkou dvoch OPV projektov „Inovácia a internacionalizácia vzdelávania – nástroj zvýšenia kvality ŽU v európskom vzdelávacom priestore“ a „Kvalitné vzdelávanie s podporou inovatívnych foriem, kvalitného výskumu a medzinárodnej spolupráce – úspešný absolvent pre potreby praxe“. Vo výskumnej činnosti sa zameriava na oblasť finančného a investičného rozhodovania.

POTENCIÁL PARTICIPÁCIE ŽIEN V KLASTROCH V SR

POTENTIAL OF PARTICIPATION OF WOMEN IN CLUSTERS IN SLOVAKIA

Karol KRAJČO

Trenčianska Univerzita A. Dubčeka v Trenčíne, Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Anotácia: *Príspevok sa venuje aktuálnej problematike klastrov a klastrovej politiky podmienkach Slovenskej republiky. Klastre ako prostriedok pre rast konkurencieschopnosti malých a stredných podnikov ako i samotných regiónov zohrávajú dôležitú úlohu. Na základe matematicko-štatistických metód sa v príspevku poukazuje na nevyužitý potenciál žien v oblasti klastrov. Zameriavame sa na klastre technologické ako i klastre cestovného ruchu, kde poukážeme na hlavné príležitosti pre ženy. Cieľom príspevku je identifikovať možnosti a príležitosti, ktoré klastre pre ženy prinášajú.*

Abstract: *The contribution deals with current issues of clusters and cluster policy in the Slovak Republic. Clusters as tools for increasing the competitiveness of small and medium-sized enterprises as well as regions themselves is an important issue. Based on mathematical and statistical methods in paper highlights the untapped potential of women in clusters. We focus on technology clusters as well as the tourism clusters, where we point out the main opportunities for women. The aim of this paper is to identify options and opportunities for women clusters bring.*

Kľúčové slová: *klastre, klastrová iniciatíva, konkurencieschopnosť, rozvoj regiónov, malé a stredné podniky*

Keywords: *Clusters, cluster initiation, competitiveness, development of region, small and medium enterprises*

Afiliácia ku grantu: Tento príspevok vznikol v rámci realizácie projektu IGS1/2015 „Hodnotenie potenciálu klastrov v rozvoji regiónov so zameraním sa na vytvorenie klastrovej iniciatívy v Trenčianskom kraji“

1 Klastre a klastrová politika

Klastre v súčasnosti predstavujú jeden z významných faktorov pre zvyšovanie konkurencieschopnosti podnikov na regionálnej, štátnej i medzinárodnej úrovni. Podľa Haviernikovej⁶⁴⁴ aktívne klastrové iniciatívy, v ktorých existuje vzájomná synergia prvkov podnikateľského (súkromného) sektora, verejnej správy, výskumnej a vzdelávacej inštitúcie sa stávajú najdôležitejšou zložkou v procese zvyšovania ekonomického rastu a konkurencieschopnosti regiónu. Podľa Vojtoviča⁶⁴⁵ OECD⁶⁴⁶ definuje klastre ako zoskupenie prepojených firiem na horizontálnej alebo vertikálnej úrovni s príbuzných odborov spolupracujúcich s podpornými organizáciami. Podľa Európskej komisie⁶⁴⁷ sú klastre skupiny nezávislých spoločností a pridružených organizácií, ktoré spolupracujú a zároveň si konkurujú, sú geograficky koncentrované v jednom alebo v niekoľkých regiónoch, pričom klaster môže mať aj globálne pôsobenie, špecializujú sa na určitú oblasť a navzájom sú previazané spoločnými technológiami, môžu byť technologicky vyspelé alebo tradičné, klastre môžu byť inštitucionalizované alebo neinštitucionalizované.

V podmienkach SR klastre predstavujú vzájomné prepojenie súkromného sektora s verejným sektorom. Verejný sektor je zastúpený štátnou a miestnou samosprávou a výskumnými inštitúciami reprezentovanými hlavne univerzitami, ktoré sú nositeľom vedecko-výskumného pokroku v oblasti inovácií. Práve prostredníctvom požiadaviek a potrieb podnikateľských subjektov majú univerzity možnosť zameriavať svoju oblasť vedecko-výskumnej činnosti na konkrétne ciele a ich aplikáciu v reálnom živote. Prostredníctvom riešenia problémov pre podnikateľské subjekty je zabezpečená aj možnosť získavania dodatočných finančných prostriedkov na vedecko-výskumnú činnosť univerzity, nakoľko samotné financovanie zo štátneho rozpočtu a zároveň požiadavky na spolufinancovanie projektov nie sú bez pomoci podnikateľských subjektov často realizovateľné.

Základným problémom v Slovenskej republike je chýbajúca legislatíva pre oblasť klastrov. Preto klastre majú niekoľko možností akú právnu formu zvolia. Najčastejšie sa klastre formujú ako záujmové združenie právnických osôb. Túto formu si zvolilo 22 z 26 klastrov v SR. Zvyšné 4 klastre sú občianskym združením. Zákonnú možnosť zvoliť si právnu formu obchodnej spoločnosti, družstva alebo zmluvu o združení (konzorcium) na Slovensku doposiaľ nikto nevyužil. Väčšina štátov v EÚ i mimo nej využíva podporu vzniku klastrov klastrové programy, ktoré vytvárajú systém alokácie finančných prostriedkov. V Slovenskej republike klastre spadajú do kompetencie Ministerstva hospodárstva SROV. Ministerstvo v roku 2013 vydalo Schému pomoci de minimis: Schéma na podporu priemyselných klastrových organizácií. Z tejto schémy sú podporované formou dotácie projekty realizované klastrami.

Význam klastrov pre rozvoj a zvyšovanie výkonnosti ekonomiky na všetkých úrovniach je v súčasnosti podporený zo strany Európskej únie, ktorá v na nasledujúce obdobie v programe HORIZONT 2020 umožnila klastrom byť oprávneným žiadateľom o finančné prostriedky vo vyhlásených výzvach. Preto možno predpokladať, že v nastávajúcom období sa opäť prejaví trend vzniku nových klastrov v SR. Na základe skúseností a poznatkov existujúcich klastrov možno konštatovať, že prínos pre firmy je hlavne v oblasti znižovania nákladov prostredníctvom úspor z rozsahu, posilnenie postavenia firmy na

⁶⁴⁴ HAVIERNIKOVÁ, K., JANSKÝ, B. Teoretické východiská klastrov. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 10, č. 2, 2012, s. 33-43. ISSN 1336-3727.

⁶⁴⁵ VOJTOVIČ, S. *Kreatívne klastre ako model rozvoja ľudských zdrojov v regiónoch*. In: Jak úspešne podnikat v pohraničných regiónoch juhovýchodní Moravy: Zborník V. mezinárodní konference. 2009, s. 237-243. ISBN 978-80-7314-171-4.

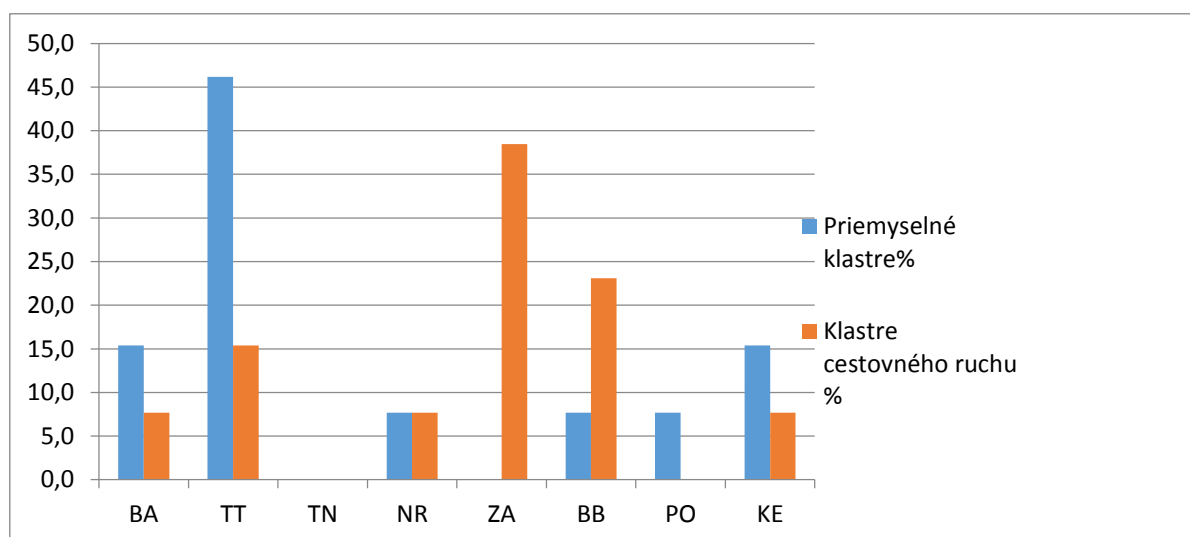
⁶⁴⁶ OECD. *Business Clusters (Promoting Enterprise in Central and Eastern Europe)*. OECD Publications, 2005. ISBN- 92-64-00710-5.

⁶⁴⁷ EUROPEAN COMMISSION. Final Report of the Expert Group on Enterprise Clusters and Networks [online]. 2005. Dostupné na: http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/sup-port_measures/cluster/map_project.htm.

regionálnej i celoštátnej úrovni. I napriek obavám firiem o stratu svojho know-how a autonómnosti, je klaster prostriedkom k rýchlemu prenosu informácií a technológií a tým udržaniu, resp. zlepšeniu si postavenia na trhu vo všetkých aspektoch. Vedomosti a znalosti členov klastra predstavujú inovačný potenciál pre firmy ako aj pre celý región. Prostredníctvom inovácií, vzniku nových pracovných miest, diverzifikácii výroby a znižovania nákladov sa zabezpečí pozitívny vývoj ekonomických aj sociálnych ukazovateľov v danom regióne.

Slovenskej republike sa nachádzajú klastre, ktoré pôsobia v Bratislavskom kraji (Dunajský vedomostný klaster, ABC – Academic Business Cluster), Trnavskom kraji (Automobilový klaster Slovensko, Elektrotechnický klaster - západné Slovensko, Energetický klaster – západné Slovensko, Energetický klaster Centrope, Klaster cestovného ruchu – západné Slovensko, Klaster Smolenice, Stavebnícky klaster Slovensko, Klaster pre podporu inovatívnych a zelených technológií), Nitrianskom kraji (Slovenský plastikársky klaster, KLASTER TOPOLČANY), Žilinskom kraji (Klaster Liptov – združenie cestovného ruchu, Klaster Orava, Klaster ORAVA - oblasťná organizácia cestovného ruchu, Klaster Turiec – združenie cestovného ruchu), Banskobystrickom kraji (1. Slovenský strojársky klaster, Balnea Cluster Dudince, Klaster HOREHRONIE – združenie cestovného ruchu, Klaster pohraničných hradov), Prešovský kraj (Energetický klaster Prešovského kraja), Košickom kraji (BITERAP klaster, Klaster AT+R z.p.o., Košice IT Valley z.p.o.). V Slovenskej republike existujú dva typy klastrov, priemyselné a klastre cestovného ruchu. Ich podiel v jednotlivých krajoch znázorňuje graf 1.

Graf 1: Percentuálny podiel typov klastrov v krajoch SR



Zdroj: vlastné spracovanie

Na základe existujúcich klastrov a odvetvovej štruktúry priemyslu v jednotlivých regiónoch SR je možné predpokladať vznik nových klastrov hlavne v oblasti pôdohospodárstva, potravinárstva a drevo spracujúcom priemysle. Špecifickým krajom je Trenčiansky kraj, v ktorom doposiaľ neexistuje ani jeden klaster, preto v tomto kraji zostáva vysoký potenciál pre založenie klastra v oblasti priemyselnej výroby, nakoľko je v kraji veľký počet podnikov a priemyselných parkov, ktoré umožňujú ekonomický rast regiónu.

2 Vybrané ukazovatele rodovej rovnosti a potenciál žien v klastroch

Postavenie žien v ekonomike nemožno hodnotiť ako vyhovujúce a dlhodobu pretrvávajúcu ich znevýhodnenie oproti mužom. V Slovenskej republike podľa posledných údajov z roku 2012 je počet žien na 1000 mužov 1054. I napriek tomu vo väčšine vybraných ukazovateľov môžeme sledovať nepriaznivejšie hodnoty pre ženy. Na trhu práce je miera zamestnanosti žien vo veku 15-64 rokov 52,7 % pričom miera zamestnanosti u mužov predstavuje 66,7 %. Miera nezamestnanosti žien je

taktiež vyššia a predstavuje 14,5 % oproti miere nezamestnanosti mužov, ktorá je na úrovni 13,5 %. V rokoch 2010 a 2011 sa nepomer nezamestnanosti vyrovnal, čo bolo spôsobené dôsledkami hospodárskej krízy, ktorá sa prejavila hlavne v roku 2009. Následkom čoho bol nárast nezamestnanosti v roku 2010 u oboch pohlaví, pričom v absolútnej hodnote bol nárast u mužov vyšší. V roku 2011 došlo k poklesu nezamestnanosti v súvislosti s obnovením pozitívneho trendu vývoja ekonomiky. Výraznejšie rozdiely môžeme sledovať hlavne v participácii žien v politike, kde podiel žien na národnej úrovni je 16 % žien k 84 % mužov. Obdobný pomer môžeme sledovať i na úrovni krajských zastupiteľstiev. Podiel pracujúcich v riadiacich funkciách je 1,4 % u žien a 2,9 % u mužov. Na Slovensku neexistuje klaster, kde by predstaviteľkou klastra bola žena. Väčšina klastrov má 3-5 zamestnancov, pričom ženy vykonávajú hlavne administratívne činnosti. Vývoj vybraných ukazovateľov rodovej rovnosti v Slovenskej republike je uvedený v tabuľke č.1. Aktuálnejšie údaje zo strany Štatistického úradu Slovenskej republiky nie sú dostupné. Nakoľko vývoj v rokoch 2009-2012 nezaznamenal výraznejšie zmeny, nie je možné očakávať zmenu v najbližších rokoch.

Tab. 1: Vybrané ukazovatele rodovej rovnosti v SR

Ukazovateľ		2009	2010	2011	2012
Počet žien na 1 000 mužov	ženy	1 057	1 057	1 054	1 054
Miera ekonomickej aktivity (v %)	ženy	50,3	50,8	50,1	50,7
	muži	68,1	67,8	68,1	68,4
Miera zamestnanosti 15 - 64 ročných (v %)	ženy	52,8	52,3	52,5	52,7
	muži	67,6	65,2	66,1	66,7
Miera nezamestnanosti (v %)	ženy	12,9	14,6	13,6	14,5
	muži	11,4	14,2	13,6	13,5
Rodový mzdový rozdiel v neupravenej forme (z priemernej hrubej hodinovej mzdy, v %)	rozdiel	21,9	19,6	20,5	21,5
Rodový mzdový rozdiel (z priemernej hrubej mesačnej mzdy, v %)	rozdiel	25,3	24,7	24,2	24,1
Politická participácia na európskej úrovni (Európsky parlament 2009, v %)	ženy	38,5	38,5	38,5	38,5
	muži	61,5	61,5	61,5	61,5
Politická participácia na národnej úrovni (národný parlament, v %)	ženy	18	15,3	16	16
	muži	82	84,7	84	84
Politická participácia vo vedení regionálnych zastupiteľstiev (krajské zastupiteľstvá, v %)	ženy	15,4	15,4	15,4	15,4
	muži	84,6	84,6	84,6	84,6
Politická participácia v národnej vláde (v %)	ženy	12,5	13,3	7,1	6,7
	muži	85,7	86,7	92,9	93,3
Podiel pracujúcich v riadiacich funkciách (z výberového zisťovania pracovných síl, 4. štvrtrok, v %)	ženy	1,9	2,1	1,6	1,4
	muži	3,9	3,9	3,6	2,9
Rodová skladba rektorov univerzít (v %)	ženy	6,1	12,1	14,7	14,3
	muži	93,9	87,9	85,3	85,7

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Ako už bolo napísané, klaster sú jednou z možností, v ktorých ženy zatiaľ výrazne neparticipujú. V Slovenskej republike tvoria podnikatelia – fyzické osoby 67,8 % z celkového počtu malých a stredných podnikov. Ku koncu decembra 2013 bol evidovaný počet 382 213 aktívnych FO podnikateľov. Živnostníkov bolo 352 709, 21 925 podnikalo v slobodných povolaniach a 7 579 samostatne hospodáriacich roľníkov. Práve spolupráca a vytváranie klastrov na úrovni malých a stredných podnikov by mohlo byť výzvou pre ich trvalo udržateľný rast. Ženy – podnikateľky predstavovali z celkového počtu podnikateľov - FO ku koncu roka 2013 28,7 %. V absolútnej hodnote

109,3 tis. žien podnikalo, pričom najvyšší podiel bol v oblasti ubytovania a stravovania (40,1 %), v oblasti obchodu (39,3 %). Podiel zastúpenia žien živnostníčiek v krajoch SR sa pohybuje v rozmedzí 21,5 % do 26,5 %, výrazne vyššie hodnoty sú v Bratislavskom kraji (34 %) a Košickom kraji (31 %). I keď je podiel žien podnikateľiek nízky, tak 109 tisíc žien predstavuje dostatočne silný potenciál pre vznik nových klastrov. V súčasnosti je informovanosť o možnostiach, výhodách a prínosoch klastrov pre podnikateľské subjekty nedostatočná. Na základe prieskumu, ktorý sa realizoval v rámci Operačného programu cezhraničnej spolupráce SR-ČR 2007-2013 „Cezhraničná klastrová iniciatíva pre rozvoj kreatívneho priemyslu“ bolo zistené, že podnikatelia – živnostníci nemajú žiadne informácie a vedomosti o klastroch. Podľa Krajňákovvej⁶⁴⁸ je nevyhnutné si uvedomiť, že firmy klastra vďaka vzájomnému prispôsobovaniu sa stávajú nositeľmi jednej a tej istej „komerčnej ideológie“, ktorá taktiež prispieva ku konečnému výsledku. Jadrom klastra ako pravidlo je niekoľko silných firiem, ktoré spolupracujú len v aktivitách, ktoré zodpovedajú ich záujmom. V ostatných aktivitách medzi nimi sa uchováva konkurenčné vzťahy. Malé a stredné podniky podľa Ivanovej⁶⁴⁹ majú úzke väzby na regióny v ktorých pôsobia, sú základným prvkom ekonomického a sociálneho rozvoja týchto regiónov. K tomuto rozvoju klastre môžu byť nápomocné a zvyšovať atraktivitu regiónu zo všetkých hľadísk.

Strategickým rámcom boli definované základné fázy vzniku priemyselných klastrov:

Inkubačná fáza – spočíva vo vytvorení podmienok pre vznik klastrov. Medzi ne patrí i finančná pomoc, ktorá uľahčí vzájomné prepojenie geograficky blízkych podnikov. V tejto fáze je nevyhnutné integrovať, resp. nájsť podniky, ktoré budú hrať aktívnu rolu a tým podnecovať ku spolupráci i ostatné subjekty. Posledným krokom je nadviazanie vzťahov s výskumnými inštitúciami a univerzitami v danom odvetví.

Fáza spustenia – vo fáze spustenia je treba nastoliť vzájomnú dôveru medzi zúčastnenými, vytvoriť spoločnú organizačnú štruktúru a image. Zapojené podniky a ostatné inštitúcie nesmú zabudnúť na vytvorenie spoločnej agendy, ktorá bude napomáhať fungovaniu klastrov.

Fáza rastu – vo fáze rastu sa majú vytvárať a realizovať vlastné projekty, a to ako jednotlivých členov klastrov v spolupráci s ostatnými, tak i spoločné projekty iniciované facilitátorom alebo IPS. Je žiaduce, aby sa nové vzniknuté priemyselné klastre zapojili do európskych technologických platforiem. Malo by dochádzať k uzatváraniu zmlúv medzi klastrami, ktoré predstavujú platformu pre medzi regionálnu spoluprácu. Táto forma spolupráce klastrov môže viesť k zníženiu rozdielu medzi rôznymi i pomerne geograficky vzdialenými regiónmi. Výsledkom spolupráce musí byť inovácia.

Fáza zrelosti – posledná fáza je zrelosť, ktorá sa dá identifikovať podľa vytvárania inovácií a patentov. Klastre uzatvárajú strategické partnerstvá, ktoré sú významné i pre hospodársky rozvoj. Do regiónu prichádzajú noví investori a investujú do klastrov.⁶⁵⁰

3 Záver

V Slovenskej republike je naďalej dostatočný priestor na tvorbu nových klastrových iniciatív a následne klastrov. Oblasť obchodu, cestovného ruchu a priemyselnej výroby dáva príležitosť vytvárania nových klastrov ženám podnikateľkám. V Trenčianskom kraji doposiaľ nevznikol žiadny klaster i keď ekonomické, prírodné a geografické podmienky sú vyhovujúce pre oba typy klastrov. V Žilinskom kraji okrem klastrov cestovného ruchu chýba priemyselný klaster, pričom podmienky

⁶⁴⁸ KRAJŇÁKOVÁ, E. Klastre a ich význam pre hospodársky rozvoj. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 10, č. 3, 2012, s. 72. ISSN 1336-3727.

⁶⁴⁹ IVANOVÁ, E. Význam strategického marketingu pri zvyšovaní konkurencieschopnosti malých a stredných podnikov. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 10, č. 1, 2012, s. 13. ISSN 1336-3727.

⁶⁵⁰ STEJSKAL, J. *Průmyslové klastry a jejich vznik v regionech*. 1. vyd. Praha: Linde, a.s., 2011. s. 51-52. ISBN 978-80-1201-840-6.

preň existujú. Vedecko-výskumne kapacity v podobe univerzít a vysokých škôl sa nachádzajú v každom kraji a každá univerzita je otvorená pre spoluprácu s podnikateľským prostredím. Nemôžeme tvrdiť, že klastre sú priamym riešením pre znižovanie disparít rodových ukazovateľov, ale nepriamo môžu vytvoriť nové pracovné miesta, nové odvetvia výroby čo bude mať pozitívny vplyv na ekonomický rast, znižovanie nezamestnanosti, zvýšenie produktivity práce a zvýšenie zamestnanosti. Následkom čoho sa ekonomické a sociálne postavenie žien môže vyvíjať v pozitívnom trende.

Literatúra:

EUROPEAN COMMISSION. Final Report of the Expert Group on Enterprise Clusters and Networks [online]. 2005. Dostupné na: http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/sup-port_measures/cluster/map_project.htm.

HAVIERNIKOVÁ, K., JANSKÝ, B. Teoretické východiská klastrov. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 10, č. 2, 2012, s. 33-43. ISSN 1336-3727.

HAVIERNIKOVÁ, K. a kol. *Teoreticko-metodologické aspekty merania ekonomickej výkonnosti klastrov v Slovenskej republike*. 1. vyd. Trenčín: TnUAD, 2013. 247 s. ISBN 978-80-8075-319-2.

IVANOVÁ, E. Význam strategického marketingu pri zvyšovaní konkurencieschopnosti malých a stredných podnikov. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 10, č. 1, 2012, s. 12-17. ISSN 1336-3727.

KRAJŇÁKOVÁ, E. Klastre a ich význam pre hospodársky rozvoj. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 10, č. 3, 2012, s. 70-78. ISSN 1336-3727.

LISIČAN, Ľ. Analýza rodového a vekového zloženie fyzických osôb – podnikateľov v roku 2013 [online]. 2014. Dostupné na: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/rodove_a_vekove_zlozenie-fo_2013.pdf.

OECD. *Business Clusters (Promoting Enterprise in Central and Eastern Europe)*. OECD Publications, 2005. ISBN- 92-64-00710-5.

STEJSKAL, J. *Průmyslové klastry a jejich vznik v regionech*. 1. vyd. Praha: Linde, a.s., 2011. 247 s. ISBN 978-80-1201-840-6.

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Vybrané ukazovatele rodovej rovnosti [online]. Dostupné na: [http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID%28%22iCCCF115A40B04825824BEC6EF78F3900%22%29&ui.name=Vybran%C3%A9%20ukazovatele%20rodovej%20rovnosti%20\[ra1001rs\]&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html&run.outputLocale=sk#](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID%28%22iCCCF115A40B04825824BEC6EF78F3900%22%29&ui.name=Vybran%C3%A9%20ukazovatele%20rodovej%20rovnosti%20[ra1001rs]&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html&run.outputLocale=sk#).

VOJTOVIČ, S. *Kreatívne klastre ako model rozvoja ľudských zdrojov v regiónoch*. In: Jak úspěšně podnikat v příhraničných regionech jihovýchodní Moravy: Zborník V. mezinárodní konference. 2009, s. 237-243. ISBN 978-80-7314-171-4.

Kontakt:

Ing. Karol Krajčo
Trenčianska Univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Katedra ekonómie a ekonomiky
Študentská 3
911 51 Trenčín
Slovenská republika
e-mail: karol.krajco@tnuni.sk

Krátka informácia o autorovi:

Ing. Karol Krajčo pôsobí na Katedre ekonómie a ekonomiky Fakulty sociálno ekonomických vzťahov. Je odborník na mikroekonómiu, makroekonómiu a hospodársku politiku. Vo svojej vedecko výskumnej činnosti sa zameriava na problematiku klastrov a ich vplyvu na výkonnosť ekonomiky. Bol členom riešiteľského kolektívu projektu VEGA, 5 interných vedeckých projektov, v súčasnosti je riešiteľom Operačného programu vzdelávanie.

VYHLÁDÁVANIE A ZAMESTNÁVANIE ODBORNÍKOV V KREATÍVNO PRIEMYSLE

RECRUITMENT OF EXPERTS IN CREATIVE INDUSTRY

Emília KRAJŇÁKOVÁ

Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne

Anotácia: Štúdia sa zaoberá skúmaním sústavy odborného vzdelávania pre potreby kreatívneho priemyslu, stavom prípravy odborníkov v sfére kreatívnych činností a uspokojením potrieb praxe v kreatívnych a pripravených pracovníkoch. Zároveň sa analyzujú požiadavky organizácií kreatívneho priemyslu na odborné vzdelanie, kvalifikáciu a osobnostné vlastností pracovníkov v sfére kreatívnych činností. Predmetom analýzy štúdie sú sociálne, ekonomické a inštitucionálne podmienky vyhľadávania pracovníkov pre potreby odvetví kreatívneho priemyslu. Pozornosť sa venuje sústave ekonomických, sociálnych a organizačných faktorov, ktoré najvýraznejšie ovplyvňujú aktuálny stav a trendy v sfére zamestnávania pracovníkov v oblasti kreatívnych činností.

Abstract: This study looks into the system of vocational education which tends to the needs of creative industry; into how well prepared experts in the field of creative activities are; and also into the extent to which the practical needs of the industry are satisfied when it comes to creative and well-prepared workers. Moreover it analyses requirements of organizations active within the creative industry on higher education, qualification and personal qualities of workers. Subjects of this analysis are following: social, economic and institutional conditions in which workers for different branches of creative industry are looked up, recruited and subsequently employed. Special attention is paid to the system of economic, social and organizational factors which most significantly influence current state and trends in the sphere of education and employment of workers in the creative industry.

Kľúčové slová: ľudské zdroje, kreatívny priemysel, vzdelávanie, vyhľadávanie, zamestnanie

Keywords: human resources, creative industry, education, recruitment, employment

Afiliacia ku grantu: Príspevok napísaný v rámci riešenia projektu ITMS kód 26110230099 Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne chce ponúkať kvalitné a moderné vzdelávanie.

1 Úvod

Kreatívna a tvorivá osobnosť na všetkých stupňoch svojho rozvoja je žiadaná spoločnosťou. Zmeny v živote, prebiehajúce v každom časovom úseku, žiadajú od človeka tvorivý prístup k neustále sa meniacim situáciám, adekvátne na nich reagovať. Modernizácia vzdelávania spočíva v tom, že hlavným cieľom vzdelávania je výchova tvorivej osobnosti, schopnej kreatívne myslieť a prijímať neštandardné rozhodnutia, a taktiež samostatne získavať vedomosti a uplatňovať ich v rozličných oblastiach životnej činnosti. Týmto, vzniká nevyhnutnosť rozpracovania univerzálnej koncepcie kreatívneho zamerania vzdelávania, zabezpečujúcej prípravu žiakov a študentov a rozvoj ich tvorivého potenciálu.

V súčasnosti vzdelanie musí realizovať koncepciu ľudského kapitálu, ktorý zahŕňa profesionalizmus odborníka, rozvinuté individuálne schopnosti, intelektuálny potenciál, profesionálne významné osobnostné charakteristiky. Pre jeho formovanie je nevyhnutné zodpovedajúce prostredie, metodológia a organizácia vzdelávania, jej výchovný potenciál, čo vyžaduje použitie nových intenzívnych vzdelávacích technológií, tvorivých prístupov k vytvoreniu vzdelávacieho procesu. Hlavným z nich je prechod od vzdelania predmetno-organizačného k profesionálno-pracovnému, od konštatujúceho k perspektívnemu, od reprodukčného ku kreatívnemu.⁶⁵¹ Dnes ako nikdy predtým je žiadaný odborník, schopný predvídať premeny a pripravený improvizovať a prijímať tvorivé riešenia.

Iba v dnešnej vyspelej technickej dobe dochádza k situácii, kedy prínos kreativity bude hrať stále významnejšiu rolu vo všetkých odvetviach ekonomiky a v ľudských činnostiach. Tvorivosť bude nielen základom ekonomického rastu vo vyspelých ekonomikách, ale stane sa aj stále významnejšou činnosťou každého jednotlivca. Podmienky pre rozvoj kreatívnej ekonomiky však nie sú zďaleka v jednotlivých geografických oblastiach rovnaké. Napredovanie a rast konkurencieschopnosti jednotlivých ekonomík sú vo veľkej miere predurčené vnútropodnikovými faktormi ako miera vzdelania zamestnancov, zdroj konkurenčnej výhody, ochota delegovať právomoci, inovačná kapacita podniku, schopnosť inovovať a priebežne sa učiť.⁶⁵²

2 Formovanie a vyhľadávanie kreatívneho ľudského kapitálu prostredníctvom kreatívneho vzdelávania

Kľúčovým aktívom každej krajiny sú ľudské zdroje. Kvalita ľudského kapitálu je determinovaná kvalitou a zameraním vzdelávacieho systému. Pre rozvoj kreatívnych odvetví sú veľmi dôležití ľudia s individuálnym talentom v danej oblasti, preto je potrebné venovať veľkú pozornosť ich vyhľadávaniu a následnej práci s nimi. Na to je možné využiť napr. súťaže, mentorské programy, alebo špecializované poradenstvo a vzdelávanie umožňujúce talentom rozvíjať svoje schopnosti.⁶⁵³

Kreativita to nie je abstrakcia, ba ani rozmar. Ale v skutočnosti to sú základné návyky a kompetencie. Aby bol človek kreatívny, musí preto niečo robiť. Je to proces tvorby originálnych cenných ideí. Každý vzdelávací systém vo svete je vystavený reformám. Avšak reformy, podobne ako premeny nie sú vždy vítané a nie preto, že ľudia sú proti kreativite, ale preto, že nie sú informovaní a na to pripravení. Často na to pozerajú ako na problém, ale v skutočnosti je kreativita komplex riešení. Úloha vzdelania

⁶⁵¹ STRUNZ, H., VOJTOVIČ, S. *Vocational training and employment in the creative industry*. In: SGEM conference on political sciences law, finance economics & tourism : Conference proceedings volume III Economics & Tourism. Sofia: STEF92 Technology, 2014, p.787-794.

⁶⁵² IVANOVÁ, E. *Innovations as a Basis of Enterprise competitiveness*. In: Innovation processes in organizations. Wien/Berlin: Mercur Verlag, p. 131-149.

⁶⁵³ BALOG, M. a kol. *Možnosti rozvoja kreatívneho priemyslu na Slovensku*. Bratislava: SIEA, 2014. 69 s.

sa obohacuje interdisciplinárnou podstatou kreativity. Kreativita sa stáva prvoradou, keď si uvedomíme hodnotu vzdelania, ktoré môže pozitívne ovplyvniť život žiakov a študentov.

Kreatívne vzdelanie to je vzdelanie, orientované na rozvoj tvorivých schopností človeka a ustálenie v jeho profesionálnom vedomí a zameranie na hľadanie inovácií, motivujúce samostatné pochopenie skutočnosti, sebazpoznanie vlastnej individuality, premenu znalosti na potenciál myslenia a seba rozvoja. Kreativita myslenia vyžaduje sebedomie, aktivitu, schopnosť ísť do rizika. Kreativita záleží od takých vlastností ako: vynaliezavosť, schopnosť nachádzať riešenia na základe nového myslenia, schopnosť vidieť problém z rozličných aj nových stránok, nebať sa experimentovať, schopnosť o sebareflexiu a nepretržité vzdelávanie, schopnosť znova a znova vymýšľať nové idey.

Kreatívni ľudia vždy snažia sa zrevidovať existujúce procedúry a stereotypy, operujú scenármi do budúcnosti, rozoberajú rozličné vynálezy a ich dôsledky. Hľadajú všeobecné črty v tom, čo sa zdalo byť neporovnateľným, vytvárajú nečakané kombinácie, v ktorých sa skrýva kľúč k riešeniu problémov. Orientácia súčasnej školy na humanizáciu procesu vzdelávania a všestranný rozvoj osobnosti dieťaťa predpokladá nevyhnutnosť spojenia učebnej činnosti s činnosťou tvorivou, spojenou s rozvojom individuálnych predpokladov žiakov, ich poznávacou aktivitou, schopnosťou samostatne riešiť neštandardné úlohy.

Podpora rozvoja ľudských zdrojov, najmä prostredníctvom vzdelávania, patrí k tradičným nástrojom rozvojovej politiky.⁶⁵⁴ Systémy vzdelávania často nie sú nastavené na podporu kreatívnej triedy, a to z troch dôvodov. Prvým je nedostatočné definovanie toho, čo sú vlastne požadované schopnosti alebo vlastnosti kreatívnej triedy. Kým existuje jasná predstava, čo by mal ovládať účtovník alebo operátor CNC strojov, aby našiel uplatnenie v praxi, pre mnohé odvetvia kreatívnej ekonomiky to tak jasné nie je. Navyše tieto požiadavky sa menia oveľa častejšie ako pri klasických odvetviach. Po tretie, neexistuje jasný dopyt zo strany zamestnávateľov. Väčšina zamestnancov kreatívnej ekonomiky funguje ako samozamestnávateľ, nie je teda možné definovať dopredu ich potreby.⁶⁵⁵

Faktor tvorivosti je zdroj neobmedzený, zároveň však ťažko definovateľný. Klasické ekonomické zákony vychádzajú z predpokladu, že zdroje spoločnosti sú obmedzené, t. j. definujú ekonomickú vzácnosť. Kreativita ako vstupný faktor však poukazuje na nové ekonomické zákony a predpoklad dopadu na spoločnosť sa nedá klasickými modelmi viac predpovedať. V súčasnosti už možno uviesť, že vplyv kreativity na ekonomiku nie je náhodným javom. Zároveň nie je veľkosť a hraničná hodnota produktivity kapitálu pre kreativitu dôležitým faktorom. Existuje tiež predpoklad, že rast úrokovej miery môže byť stimulom pre rast výstupov kreatívneho sektora.⁶⁵⁶

Ďalším aspektom, ktorý je potrebné brať do úvahy pri podpore vzdelávania, je nutnosť prepojenia podnikateľských schopností a kreativity. Vzhľadom k tomu, že veľkú časť sektora tvoria malé podniky a samozamestnávatelia, veľa dobrých ideí sa nemusí zrealizovať práve vďaka nedostatočným podnikateľským schopnostiam a skúsenostiam týchto osôb.⁶⁵⁷ Vzdelávacia politika by tak mala zabezpečiť, že tejto výchove je potrebné sa venovať na všetkých stupňoch škôl. Podľa výskumu HKU (2010) si až 69 % respondentov myslí, že toto vzdelávanie je v súčasnosti na nedostatočnej úrovni.

Často sa pre rozvoj talentovaných jednotlivcov používajú mentorské programy, v ktorých vybrané osoby alebo študenti pracujú a rozvíjajú seba a svoj talent (alebo nápad) pod dozorom už skúseného

⁶⁵⁴ HABÁNIK, J., KOJŠOVÁ, E. *Ľudské zdroje, trh práce a rozvoj regiónov*. In: Riadenie ľudských zdrojov v kontexte globálnych zmien. Trenčín: TnUAD, 2010, s. 33-38.

⁶⁵⁵ GUNNEL, B., BRIGHT, M. *Creative Survival in Hard*. London: Times, 2010.

⁶⁵⁶ SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomía*. Bratislava: Elita, 2000.

⁶⁵⁷ FLEMING, T., CONSULTANCY, T. F. C. *A Creative Economy Green Paper for the Nordic Region*. Oslo: Nordic Innovation Centre, 2007.

podnikateľa alebo mentora. Mentorské programy sú veľmi vhodné najmä pre rozvoj praktických zručností ako napríklad budovanie vzťahu zo zákazníkmi.⁶⁵⁸

Na lokálnej úrovni ide o opatrenia zamerané najmä na vytvorenie vhodného inštitucionálneho zázemia pre vzdelávanie. Z uvedených dôvodov sa regionálna politika musí sústrediť práve na kvalitu ľudských zdrojov v regióne a mimoriadnu pozornosť venovať regionálnemu systému vzdelávania, ktorý by mal zabezpečiť dostupnosť vzdelávania pre všetky sociálne vrstvy a kvalitné vzdelávanie by sa malo stať dostupným, nemalo by byť sociálnym znakom.⁶⁵⁹ Výhodou podpory vzdelávania smerom ku kreativite má potom v budúcnosti význam nielen pre samotné odvetvia, ale aj pre celú inovačnú výkonnosť ekonomiky.

3 Stav trhu a zamestnanosti v oblasti kreatívneho priemyslu

Kreatívna ekonomika je dôsledok synergie ľudskej tvorivosti, mobility, technologickej vyspelosti a záujmu človeka o humanizáciu spoločnosti, ktorá vytvára podmienky pre rastúcu schopnosť prijímať produkty, ktoré sú výsledkom tvorivej, inovatívnej činnosti.⁶⁶⁰ Faktory a dôsledky kreatívnej ekonomiky nie sú v histórii novými vzťahmi, ale aktuálne hospodárske, sociálne a spoločenské podmienky zvyrazňujú ich pôsobenie v spoločnosti, pričom najmä hospodárska kríza poukázala na pozitívne vplyvy faktoru kreativity.

V 80-ych rokoch sa vo Veľkej Británii už začalo pracovať so širším významom pojmu kreatívny priemysel - v zahraničí creative industries. Prvá správa o stave kreatívneho priemyslu v Spojenom kráľovstve bola vypracovaná už v roku 1998 a je pravidelne aktualizovaná ako významný nástroj riadenia britskej ekonomiky. Súčasťou definície kreatívneho priemyslu sú odvetvia, ktorého základom je ľudská kreativita, zručnosť a talent a odvetvia s potenciálom vytvárať bohatstvo a pracovné miesta vďaka využívaniu duševného vlastníctva – je aj výpočet jednotlivých priemyselných odvetví.

Veľká pozornosť kreatívneho priemyslu sa venuje aj v pobaltských krajinách Estónsko, Litva a Lotyšsko. Avšak v tom, čo ponímajú pod pojmom kreatívny priemysel v týchto krajinách vidíme určité rozdiely. Estónsko je kladným príkladom krajiny, ktorá k výraznému rozvoju kreatívnej ekonomiky dospela postupnými krokmi exekutívy – zaraďuje do kreatívneho priemyslu umenie, scénické umenie, hudbu, architektúru, dizajn, film a video, televízne a rozhlasové vysielanie, zábavné informačné technológie, vydavateľstvá, kultúrne dedičstvo a reklamu. V Litve a Lotyšsku zahŕňajú do kreatívneho priemyslu aj vzdelávanie v oblasti kultúry, voľný čas, zábavu a ďalšie kultúrne aktivity. V Litve dokonca explicitne aj zoologické a botanické záhrady a cestovné kancelárie.

Definícia kreatívneho priemyslu používaná Európskou komisiou je uvedená v štúdiu Ekonomika kultúry z roku 2006 (KEA), pričom podľa tejto definície sa celá oblasť delí na kultúrny sektor a kreatívny sektor. Do kultúrneho sektora patrí oblasť tradičného umenia (výtvarné a divadelné umenie, kultúrne dedičstvo) a oblasť kultúrneho priemyslu (film, audiovizia, televízne a rozhlasové vysielanie, počítačové hry, hudba, vydavateľská činnosť). Do kreatívneho sektora patrí kreatívny priemysel (dizajn, architektúra a reklama) a príbuzné oblasti (napr. vývoj softvéru, výroba hardvéru – PC, prehrávače, telefóny).

Podľa štúdie Európskej Komisie rástol kreatívny sektor v období 1999 až 2003 o 12,3 % rýchlejšie ako iné ekonomiky a tvorí 2,6 % HDP (pre porovnanie napr. výroba potravín, nápojov a tabaku je 2,1 % HDP). Podľa štúdie Európskej Komisie rástol kreatívny sektor v období 1999 až 2003 o 12,3 %

⁶⁵⁸ HKU. *The Entrepreneurial Dimension of the Cultural and Creative Industries*. Utrecht: Hogeschool vor de Kunsten Utrecht, 2010.

⁶⁵⁹ GREŇIKOVÁ, A., ŠPANKOVÁ, J. Prispôsobenie vzdelávania potrebám ekonomiky. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 10, č. 3, 2012, s. 34-39.

⁶⁶⁰ KORDOŠ, M. International technological change and innovation: Clusters and spillovers – the globalization engines. *Vadyba. Journal of management*, vol. 25, no. 2, 2014, p. 151-156.

rýchlejšie ako iné ekonomiky a tvorí 2,6 % HDP (pre porovnanie napr. výroba potravín, nápojov a tabaku je 2,1 % HDP). Svedectvom toho, že Európska komisia pripisuje kreatívnemu priemyslu veľkú rolu je aj skutočnosť, že rok 2009 bol vyhlásený za Európsky rok kreativity a inovácií, a to na zdôraznenie dôležitosti inovácií a požiadavky na podporu kreativity pre budúcnosť Európy. V apríli 2010 bola zverejnená na konzultácie Zelená kniha o uvoľnení potenciálu kultúrneho a kreatívneho priemyslu, ktorej cieľom je podnietiť diskusiu o požiadavkách na vytvorenie stimulačného prostredia pre vývoj kultúrneho a kreatívneho priemyslu. Základom pre prípravu stimulačných nástrojov kreatívneho priemyslu sú definície zavedené v zelenej knihe, zahrňujúcej pod „kultúrny priemysel“ odvetvia vyrábajúce a distribuujúce tovar alebo služby, ktoré sa v čase ich vývoja považujú za tovar a služby osobitnej kvality, použitia alebo účelu a ktoré stelesňujú alebo odovzdávajú kultúrny prejav nezávisle od obchodnej hodnoty, ktorú môžu mať. Okrem tradičných umeleckých odvetví ako je divadelné umenie, výtvarné umenie, kultúrne dedičstvo, zahŕňa aj film a audiovizíu, televíziu a rozhlas, počítačové hry, nové médiá, hudbu, literatúru a vydavateľskú činnosť.

Centrami kreatívneho priemyslu v Európe sú dnes najmä mestá ako Londýn, Miláno, Paríž, Madrid, Varšava, Mníchov, Štokholm, Amsterdam, Berlín a Kodaň so státisícmi zamestnancov v oblastiach kreatívneho priemyslu. V Kodani je napríklad podľa dánskeho think-tanku FORA kreatívny priemysel najvýznamnejší a tvorí ho okolo 70 000 zamestnancov buď priamo v kreatívnych pozíciách, alebo v obchode s módou, ktorý ťaží z inovácií v kreatívnom priemysle. V roku 2008 kreatívny priemysel prispel k rastu v Dánsku 12 %, čo je 8-násobne viac, než poľnohospodárstvo, záhradníctvo a lesníctvo dokopy. Podľa jeho štatistík je až 21% začínajúcich firiem (start-upov) je zameraných na kreatívnu oblasť. V Európskej únii tvorí kreatívny priemysel 3,3 % - 4,5 % ekonomiky a zamestnáva približne 6,7 miliónu ľudí. Zamestnanosť v kreatívnej oblasti rastie rýchlejšie než v iných oblastiach: 3,5% za rok v porovnaní s 1% ročne celkovo. Ide o jeden z najdynamickejších sektorov v Európe.

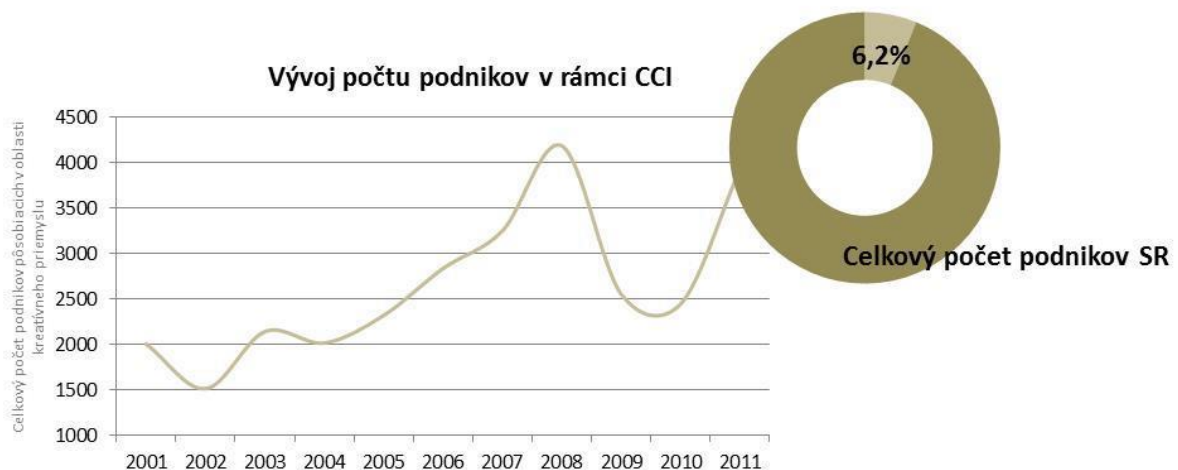
Pojem „kreatívny priemysel“ sa začína v posledných rokoch v rámci rôznych iniciatív objavovať aj na Slovensku. Podľa prezidentky Fóra kreatívneho priemyslu Zory Jaurovej je najdôležitejšie, aby si štát uvedomil prínos kreatívneho priemyslu a zohľadňoval ho na úrovni jednotlivých politík. Už v roku 2011 prijala vláda materiál „Východiská koncepcie na podporu kultúrneho a kreatívneho priemyslu v Slovenskej republike“, ktorý sa snaží o charakteristiku kreatívneho priemyslu. Potenciál tohto priemyslu pre Slovensko je pritom obrovský. Na Slovensku máme dizajnérov svetového mena. Najväčší pravdepodobne v dizajne. Možno sme automobilová veľmoc, ale len pokiaľ ide o výrobu. Dizajn sa robí v zahraničí. Často za ním stoja Slováci. Boris Ferko šéfuje oddeleniu konceptov vo Forde, Jozef Kabáň je šéf dizajnér v Škode.⁶⁶¹ Volkswagen up je zase dielom Borisa Grella. Kvalitných dizajnérov máme tiež v oblasti skla (napríklad Patrik Illo a ďalší). Peter Biľak je dnes zase jeden z najúspešnejších svetových dizajnérov v oblasti typografie. „Málokto vie, že Slovensko je tiež veľmoc v dizajne videohier,“ tvrdí Jaurová. Príkladom je firma Pixel Federation, ktorá stojí za viacerými známymi hrami na Facebooku, ako sú TrainStation alebo Emporea.⁶⁶²

A nejedná sa len o jednotlivcov, ale sú to celé podniky. Na slovenskom trhu bolo identifikovaných takmer 4 000 jednotiek, ktoré na základe vykazovanej činnosti v oblasti predmetu podnikania možno zaradiť ku kreatívnemu priemyslu. Pri porovnaní s celkovým počtom malých a stredných, ako aj veľkých podnikov na Slovensku tak subjekty podnikajúce v oblasti kreatívneho priemyslu tvoria 6,2 % podnikateľského sektora. Za oblasť s jednoznačne najväčším potenciálom a podielom na trhu možno na základe štatistického zisťovania ŠÚ SR označiť oblasť tvorby softvéru a IKT poradenstva. Celkové tržby v oblasti kreatívneho priemyslu sa v roku 2011 pohybovali na hranici 5,5 mld. eur, čo predstavuje takmer 4 % všetkých tržieb hospodárstva SR

⁶⁶¹ Slováci, čo dobyli Česko. *Hospodárske noviny*, č. 5, 2015, s. 10.

⁶⁶² EUROAKTIV.SK. Inovácie a tvorivosť [online]. Dostupné na: http://www.euractiv.sk/lisabonska-strategia/zoznam_liniek/kreativna-ekonomika-000310#sthash.1wxP9m1A.dpuf.

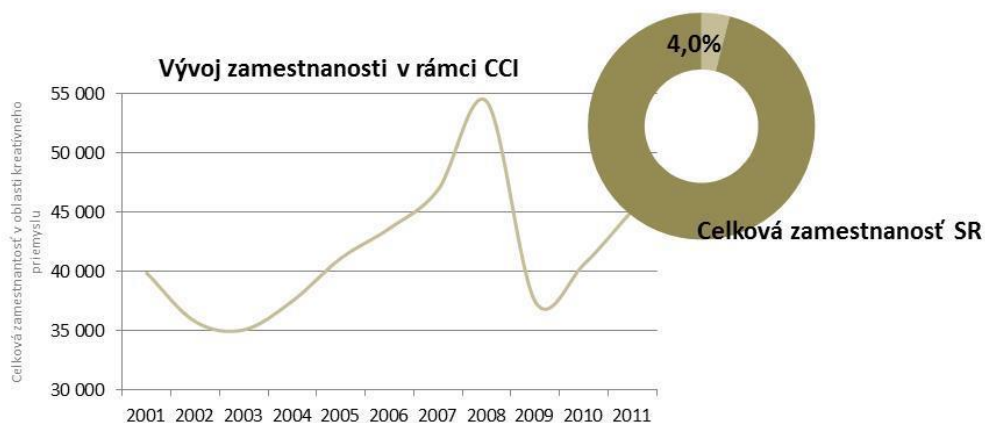
Graf 1: Počet podnikov podnikajúcich v oblasti kreatívneho priemyslu, veľkosť segmentu v rámci SR



Zdroj: ŠÚ SR

V sektore je podľa oficiálnych štatistík zamestnaných viac ako 45-tisíc ľudí, čo predstavuje zhruba 4 % celkovej zamestnanosti SR, avšak toto číslo nezohľadňuje SZČO ani ďalšie osoby v slobodnom povolání, ktoré pôsobia v oblasti kreatívneho priemyslu, keďže v týchto skupinách sa štatistické zisťovanie nerealizuje.

Graf 2: Zamestnanosť v oblasti kreatívneho priemyslu, veľkosť segmentu.



Zdroj: ŠÚ SR

4 Záver

Ako je uvedené v programovom vyhlásení vlády SR „kultúra popri schopnosti humanizovať, kultivovať a estetizovať život, rozvíjať v ľuďoch tvorivosť a originalitu má aj nezanedbateľný potenciál prispievať k ekonomickému a sociálnemu rozvoju spoločnosti, pričom kultúra je vnímaná aj ako oblasť s potenciálom prispieť svojou kreativitou k rozvoju znalostnej spoločnosti, k celkovej konkurencieschopnosti a v konečnom dôsledku aj k sociálnemu a ekonomickému rastu Slovenska“.

Literatúra:

BALOG, M. a kol. *Možnosti rozvoja kreatívneho priemyslu na Slovensku*. Bratislava: SIEA, 2014. 69 s.

FLEMING, T., CONSULTANCY, T. F. C. *A Creative Economy Green Paper for the Nordic Region*. Oslo: Nordic Innovation Centre, 2007.

GREŇKOVÁ, A., ŠPANKOVÁ, J. Prispôsobenie vzdelávania potrebám ekonomiky. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 10, č. 3, 2012, s. 34-39.

GUNNEL, B., BRIGHT, M. *Creative Survival in Hard*. London: Times, 2010.

HABÁNIK, J., KOJŠOVÁ, E. *Ľudské zdroje, trh práce a rozvoj regiónov*. In: Riadenie ľudských zdrojov v kontexte globálnych zmien. Trenčín: TnUAD, 2010, s. 33-38.

HKU. *The Entrepreneurial Dimension of the Cultural and Creative Industries*. Utrecht: Hogeschool vor de Kun-sten Utrecht, 2010.

IVANOVÁ, E. *Innovations as a Basis of Enterprise competitiveness*. In: Innovation processes in organizations. Wien/Berlin: Mercur Verlag, p. 131-149.

SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomía*. Bratislava: Elita, 2000.

Slováci, čo dobyli Česko. *Hospodárske noviny*, č. 5, 2015, s. 10.

STRUNZ, H., VOJTOVIČ, S. *Vocational training and employment in the creative industry*. In: SGEM conference on political sciences law, finance economics & tourism : Conference proceedings volume III Economics & Tourism. Sofia: STEF92 Technology, 2014, p. 787-794.

KORDOŠ, M. International technological change and innovation: Clusters and spillovers – the globalization engines. *Vadyba. Journal of management*, vol. 25, no. 2, 2014, p. 151-156.

EUROAKTIV.SK. Inovácie a tvorivosť [online]. Dostupné na: http://www.euractiv.sk/lisabonska-strategia/zoznam_liniek/kreativna-ekonomika_000310#sthash.1wxP9m1A.dpuf.

Kontakt:

doc. Emília Krajňáková, CSc.
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovensko
e-mail: emilia.krajnakova@tnuni.sk

Krátka informácia o autorke:

Autorka pôsobí na FSEV TnUAD v Trenčíne. Je autorkou a spoluautorkou 5 vedeckých monografií vydaných v domácich a zahraničných vydavateľstvách, 13 učebníc a ďalších 123 vedeckých a odborných článkov v časopisoch a zborníkoch z vedeckých konferencií. Bola vedúcou riešiteľkou alebo spoluriešiteľkou pri riešení 19 domácich a zahraničných vedeckých grandových úloh. Zúčastnila sa študijných pobytov v rámci programu Erasmus na zahraničných univerzitách v Drážďanoch a vo Valencii.

RODOVÁ ROVNOSŤ V PODNIKANÍ

GENDER EQUALITY IN BUSINESS

Katarína KRÁĽOVÁ

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Trenčianska Univerzita A. Dubčeka

Anotácia: Rodová rovnosť je základným právom a základnou hodnotou demokratickej spoločnosti. Predstavuje jeden z dôležitých ukazovateľov stupňa rozvoja demokracie a uplatňovania demokratických princípov v danej spoločnosti. Cieľom príspevku je zhodnotenie súčasného stavu a vývoja rodovej rovnosti v podnikaní žien na Slovensku. Príspevok poskytuje prehľad štatistických informácií, ktoré charakterizujú postavenie žien v podnikaní prostredníctvom ukazovateľov podiel žien na podnikaní, odvetvová, veková a vzdelanostná štruktúra podnikateľiek.

Abstract: Gender equality is a fundamental right and a fundamental value of democratic society. Presents one of the important indicators of the degree of development of democracy and the democratic principles in the society. Aim of this paper is to evaluate the current status and development of gender equality in women's entrepreneurship in Slovakia. Post provides an overview of statistical information that characterizes the status of women in business through indicators proportion of women in business, sectorial, age and educational structure entrepreneurs.

Kľúčové slová: rodová rovnosť, podnikanie v SR, podnikanie žien, podpora podnikania

Keywords: gender equality, entrepreneurship in SR, female entrepreneurship, promote entrepreneurship

1 Rodová rovnosť

Rodová rovnosť resp. rovnosť žien a mužov predstavuje rovnaké sociálne postavenie, rovnaké zviditeľnenie, rovnakú právomoc ako aj rovnakú účasť mužov a žien vo všetkých sférach verejného a súkromného života. Definícia rodovej rovnosti podľa Európskej únie je⁶⁶³ : „Všetci ľudia môžu slobodne rozvíjať vlastné schopnosti a vyberať si bez obmedzení, ktoré sú založené na striktné

⁶⁶³EUROPEAN COMMISSION. *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 1998. ISBN: 92-828-2627-9.

vymedzených úlohách žien a mužov; rozdiely v správaní, aspirácie a potreby žien a mužov sú rovnakou mierou zvažované, hodnotené a podporované“. Cieľom politiky rodovej rovnosti je zabezpečenie plnohodnotného spoločenského uplatnenia na základe individuálnych kvalít a schopností jednotlivcov. Vychádza sa z princípu, že všetky ľudské bytosti majú mať právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami. Rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov sú uznávané, hodnotené, zohľadňované a podporované v rovnakej miere a nediskriminujúco. Problematika rodovej rovnosti je v popredí záujmu ako z globálneho hľadiska tak aj z hľadiska krajín EÚ. Čo spôsobilo v posledných dvoch desaťročiach v globálnom a hlavne v európskom meradle výrazný posun vo vývoji a tiež aj podstatný prerod v prístupe k otázke ľudských práv žien. Celý tento vývoj sa odrazil aj v uplatňovaní terminológie. V 70. a 80. rokoch sa viac hovorilo najmä o právach žien a ich posilňovaní (koncept „women in development“), po 4. celosvetovej konferencii žien v Pekingu v roku 1995 sa začal klásť dôraz na uplatňovanie rodového hľadiska („gender mainstreaming“). Kde ide o vyrovnávanie rodových rozdielov v sociálnom resp. spoločenskom postavení mužov a žien, čo samozrejme žiadnym spôsobom nediskriminuje koncept ľudských práv žien. Význam tejto zmeny je najmä v prístupe k riešeniu danej problematiky. Pretože po tejto zmene sa záujem verejných politik rodovej rovnosti začal sústreďovať nielen na riešenie následkov, ale aj na pomenovávanie štrukturálnych príčin nerovného postavenia mužov a žien. Rodové rozdiely sú rozdiely medzi ženami a mužmi:

- v miere participácie,
- v možnostiach prístupu k moci, zdrojom,
- v právach, ako aj výsledkoch v ktorejkoľvek oblasti verejnej a súkromnej sféry.

Tieto rozdiely plynú najmä z rozdielných sociálnych a kultúrnych rolí a očakávaní, kladených spoločnosťou na mužov a ženy vo verejnom i súkromnom živote. Uplatňovanie rodového hľadiska súčasne znamená zameranie verejných politik nielen na ženy a ich problémy, ale aj na znevýhodnenia mužov plynúcich o. i. z rigidných rodových stereotypov.

Aj napriek zákonom, ktoré majú zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie, analýzy a štatistiky dokazujú, že rodové rozdiely v pracovnom a verejnom živote ostávajú i v súčasnosti najviditeľnejším dôkazom nerovnosti medzi mužmi a ženami v našej spoločnosti. Ženy sú naďalej znevýhodňované v prístupe k pracovným pozíciám a k verejným zdrojom. Znevýhodňovanie žien oproti mužom sa výrazne prejavuje v nasledujúcich oblastiach:

- vyššia koncentrácia žien v horšie platených oblastiach, respektíve nižšie ohodnotenie v povolaniach tradične pripisovaných ženám,
- nízke zastúpenie žien na pozíciách vyššieho a vrcholového manažmentu,
- rozdiely v odmeňovaní v neprospech žien aj v rámci rovnakých alebo porovnateľných pracovných pozícií.

Cieľom príspevku je prostredníctvom údajov z Registra organizácií Štatistického úradu SR a Eurostatu vyhodnotiť rodovú štruktúru podnikateľov na Slovensku a následne na základe tejto analýzy celkovo zhodnotiť mieru participácie žien na podnikaní v podmienkach SR.

2 Podnikanie

Rodová rovnosť je základným atribútom právnej a sociálne spravodlivej demokratickej spoločnosti a jej dosiahnutý stupeň je ukazovateľom uplatňovania demokratických princípov. Rodová rovnosť svojim štrukturálnym a inštitucionálnym charakterom je spojená s výzvami trvalo udržateľného ekonomického rozvoja a rastu, sociálnej kohézie a plným využívaním ľudského potenciálu žien aj

mužov.⁶⁶⁴ Musíme si uvedomiť, že ak chceme dosiahnuť udržateľný ekonomický a sociálny rozvoj, musia mať muži a ženy rovnaké práva a príležitosti vo všetkých oblastiach ekonomiky a spoločnosti, to znamená, že aj v oblasti podnikania. Podnikanie je všeobecne chápané ako sústavná činnosť vykonávaná pod vlastným menom a na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia určitých vopred zadaných cieľov. Podnikanie a najmä podnikanie prostredníctvom malých a stredných podnikov (ďalej len MSP) zohráva veľmi dôležitú ekonomickú a sociálnu úlohu v každom štáte. MSP sú dôležité pre hospodársku štruktúru ekonomiky a súčasne pre tvorbu nových pracovných miest. Táto úloha malých a stredných podnikov sa obzvlášť cení hlavne v obdobiach krízy a zvyšovania miery nezamestnanosti. Rozvoj malých a stredných podnikov môže pomôcť riešiť mnohé problémy ekonomiky, ktoré sú spojené s hospodárskym rozvojom, nerovnosťami, veľmi vysokou mierou nezamestnanosti, demografickým vývojom a potrebou štrukturálnych zmien. Rozvoj MSP ponúka najmä množstvo pracovných príležitostí, čo môže pomôcť znížiť mieru nezamestnanosti a riešiť aj demografické problémy ekonomiky. Okrem toho rozvoj podnikania prostredníctvom MSP môže pomôcť posilniť hospodársku súťaž a produktivitu, a tým stimulovať rast celkového príjmu a príjmu na obyvateľa. Tento proces tiež prispieva k regionálnemu a miestnemu rozvoju, ako aj k sociálnej súdržnosti, pretože pomáha odstraňovať nerovnosti. Celý proces podpory malých a stredných podnikov v ekonomike by mal byť budovaný aj vzhľadom na politiku rodovej rovnosti, to znamená, aby sa aj ženy mohli vo väčšej miere do procesu podnikania zapojiť a tým prispievať k celkovému rozvoju spoločnosti. Je dôležité v procese uplatňovania politiky rodovej rovnosti zvyšovať participáciu žien na podnikateľských aktivitách v SR. Vieme, že MSP sú pre ekonomiku každého štátu veľmi dôležité. Dokazuje to aj tabuľka č. 1, ktorá vyjadruje celkový vývoj počtu malých a stredných podnikov v SR v rokoch 2005 až 2013, kde môžeme sledovať, že ich podiel na celkovom počte podnikateľských subjektov predstavuje až 99,9%. Slovenské podnikové hospodárstvo je výrazne odkázané na malé a stredné podniky, pretože vytvárajú 72 % pracovných miest a 67 % pridanej hodnoty.⁶⁶⁵

Tabuľka č.1: Vývoj počtu malých a stredných podnikov v jednotlivých rokoch 2005 až 2013

Počet MSP	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
absolútne	475 297	512 099	443 747	552 725	555 608	551 608	563 501
v %	99,9%	99,9%	99,9%	99,9%	99,9%	99,9%	99,9%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistického úradu SR

3 Rodové zloženie fyzických osôb – podnikateľov

Aj keď sa ženy na Slovensku podieľajú viac ako polovicou na celkovom počte obyvateľstva, vo vykonávaní podnikateľských aktivít však stále pretrvávajú dominantné postavenie mužov. Na konci roka 2013 bolo z celkového počtu aktívnych fyzických osôb – podnikateľov evidovaných v Registri organizácií ŠÚ SR 71,3 % mužov a 28,7 % žien.

⁶⁶⁴ HOLUBOVA, B. Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku 2009 (návrh) [online]. cit. 2015-07-25. Dostupné z: <http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2009/Holubova/Suhrna-sprava.pdf>.

⁶⁶⁵ EUROPEAN COMMISSION. Prehľad základných skutočností o SBA 2014. Slovensko [online]. cit. 2015-07-26. Dostupné z: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2014/slovakia_sk.pdf.

Tabuľka č. 2: Rodové zloženie fyzických osôb - podnikateľov

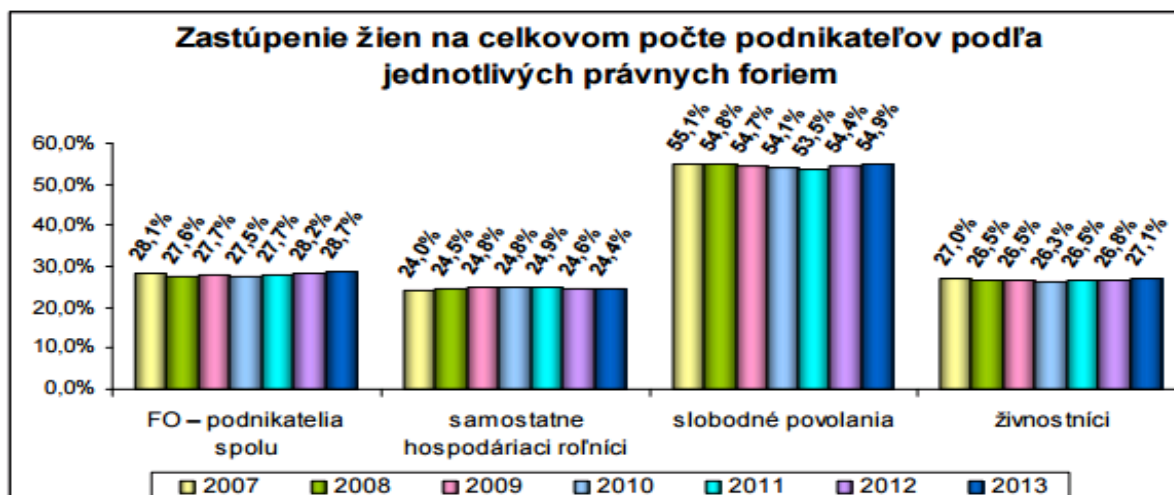
FO – podnikatelia	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ženy	28,1%	27,6%	27,7%	27,5%	27,7%	28,2%	28,7%
muži	71,9%	72,4%	72,3%	72,5%	72,3%	71,8%	71,3%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe registra organizácií ŠUSR

Počas analyzovaného sedemročného obdobia nebol zaznamenaný výrazný nárast počtu žien podnikateľiek. Podiel žien na celkovom počte fyzických osôb – podnikateľov sa v roku 2013 dostal na úroveň, ktorá bola v SR pred vypuknutím hospodárskej krízy. Z pohľadu jednotlivých právnych foriem dosahovali ženy – podnikateľky v sledovanom období najväčšie zastúpenie u osôb podnikajúcich v slobodných povolaniach. Podstatne nižšie zastúpenie mali ženy podnikateľky v rámci živnostníkov a samostatne hospodáriacich roľníkov.

V rámci jednotlivých odvetví dosahujú ženy – živnostníčky najvyšší podiel v odvetví ostatných služieb (62,8 %), obchodných služieb (50,0 %), ubytovania a stravovania (40,1 %) a v obchode (39,3 %). Naopak, najmenšie zastúpenie majú ženy – živnostníčky v stavebníctve (1,9 %), v pôdohospodárstve (12,5 %), v doprave, informačných a komunikačných činnostiach (13,4 %) a v priemysle (13,8 %). Ženy podnikajúce v slobodných povolaniach mali najvyššie zastúpenie v oblasti pomocných činností finančných služieb okrem poistenia a dôchodkového zabezpečenia (78,1 %), pomocných činností v poisťovníctve a v dôchodkovom zabezpečení (65,2 %) a v ambulantnej, zubnej a lekárskej činnosti (61,8 %). V oblasti právnych činností bolo zastúpenie žien na úrovni 43,3 %, vo veterinárnych činnostiach 27,2 % a v oblasti architektonických a inžinierskych činností 19,9 %.

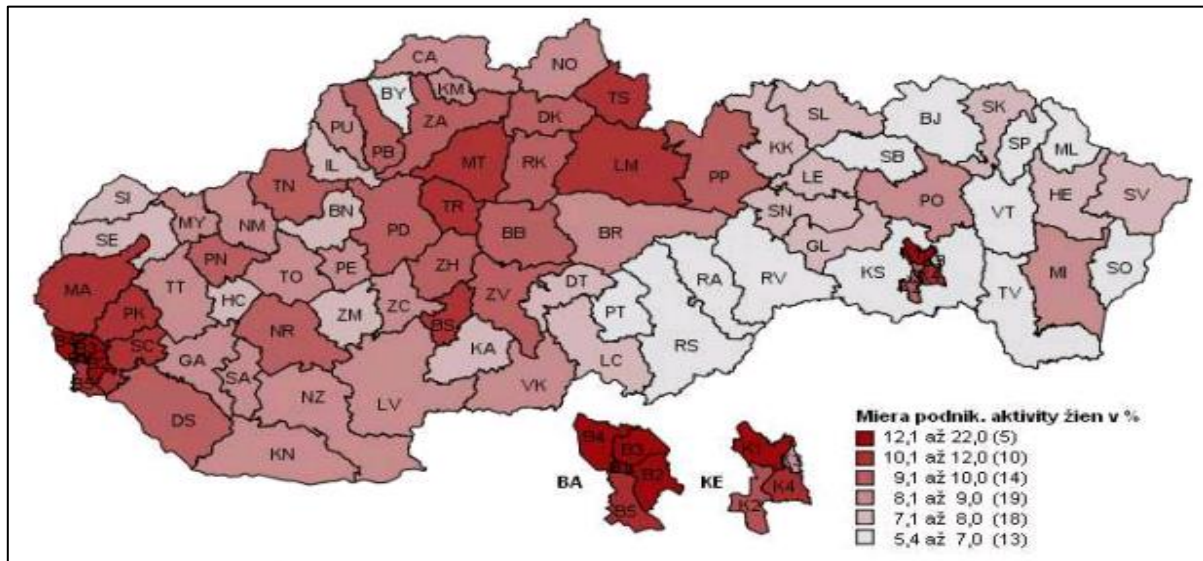
Graf č. 1: Zastúpenie žien na celkovom počte podnikateľov podľa jednotlivých právnych foriem



Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Registra organizácií ŠÚ SR

Ak budeme sledovať podnikateľské aktivity žien z hľadiska jednotlivých regiónov zistíme, že dlhodobo najvyššie zastúpenie dosahujú ženy- podnikateľky v Bratislavskom kraji. Vyššie zastúpenie ako v rámci celej SR dosahujú ženy -podnikateľky taktiež v Košickom kraji. Naopak najnižšia miera podnikateľskej aktivity FO – podnikateľiek bola zaznamenaná v okresoch Sabinov (5,4 %), Poltár (5,4 %), Revúca (5,7 %) či Stropkov (5,9 %).

Mapa č. 1: Miera podnikateľskej aktivity žien- podnikateľiek v okresoch SR v roku 2013



Zdroj: Mapový podklad © Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky, č. 39-112-1788/2013, vyhotovené SBA na základe údajov ŠÚ SR a ÚPSVaR SR. Miera podnikateľskej aktivity je vypočítaná ako podiel žien FO- podnikateľiek a žien - ekonomicky aktívnych obyvateľov v %.

V rámci analýzy rodovej rovnosti v podnikaní boli spracované analýzy závislosti medzi mierou zapájania sa žien do podnikania a vybranými štatistickými ukazovateľmi: miera nezamestnanosti žien v okresoch SR, priemerná mzda žien v okresoch SR, priemerný vek žien v okresoch SR, podiel obyvateľov v vysokoškolskom vzdelaní v okresoch SR, podiel žien žijúcich v mestách v okresoch SR. Výpočet závislosti uskutočnila Slovak business agency v roku 2014 prostredníctvom Pearsonov korelačného koeficientu, ktorý vyjadruje štatistickú závislosť medzi dvoma kvantitatívnymi premennými.

Tabuľka č.3: Hodnotenie závislosti medzi mierou podnikateľskej aktivity žien – podnikateľiek a vybranými štatistickými ukazovateľmi

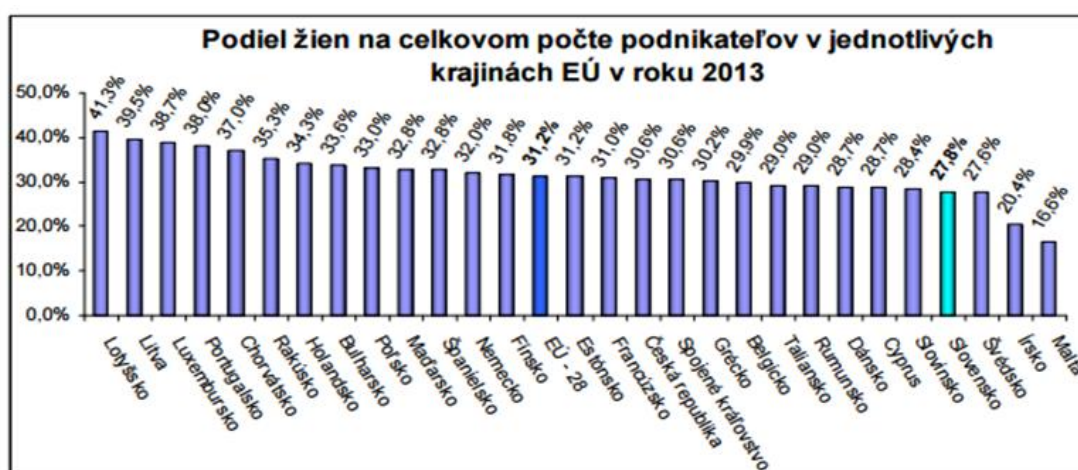
Regionálne ukazovatele	Korelačný koeficient	Miera závislosti
miera nezamestnanosti žien v okresoch SR	-0,62	stredná miera zápornej závislosti
priemerná mzda žien v okresoch SR	0,77	vyššia miera kladnej závislosti
priemerný vek žien v okresoch SR	0,47	stredná miera kladnej závislosti
podiel obyvateľov v vysokoškolskom vzdelaní v okresoch SR,	0,77	vyššia miera kladnej závislosti
podiel žien žijúcich v mestách v okresoch SR	0,58	stredná miera kladnej závislosti

Zdroj: SBA, spracované na základe údajov ŠÚ SR a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny

Výsledky analýzy závislosti sú uvedené v tabuľke č. 3, z ktorých vyplýva, že vyššia miera ekonomickej aktivity žien je charakteristická pre regióny v nižšou mierou nezamestnanosti, vyšším podielom vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva a vyššou priemernou mzdou, čiže ide o rozvinutejšie regióny SR. Sú to regióny, kde je viac príležitostí na začatie podnikania a budovania si kariéry, kde je vyššia koncentrácia obyvateľstva a najmä vysokoškolsky vzdelaného obyvateľstva. Musíme si uvedomiť, že ženy vstupujú do podnikania nie z dôvodu nutnosti, ale preto, aby predovšetkým pracovali na svojej kariére, aby mohli prejsť svoje schopnosti prípadne sa kreatívne vyjadriť a využiť túto svoju schopnosť aj v podnikaní.

Takže záverom môžeme vzhľadom na výsledky predchádzajúcej analýzy štatistických údajov o počte podnikateľských subjektov v SR a ich regionálnom a odvetvovom zastúpení konštatovať, že miera zapájania žien do podnikateľských aktivít v podmienkach SR je nízka oproti iným krajinám v EÚ (v EÚ je priemerný podiel žien na podnikaní na úrovni 30 %), čo dokazuje aj štúdia, ktorú spracovala EÚ a v rámci ktorej v porovnaní rodovej štruktúry s krajinami EÚ sa Slovensko dlhodobo zaraďuje medzi krajiny s najnižšou mierou zapájania sa žien do podnikateľských aktivít (Graf č. 2)

Graf č.2: Podiel žien na celkovom počte podnikateľov v jednotlivých krajinách EÚ v roku 2013



Zdroj: Eurostat, the European Union Labour Force Survey, spracované SBA

Aby sme však dosiahli komplexný obraz o dosiahnutej úrovni rodovej rovnosti na Slovensku musíme doplniť naše závery aj o globálne hľadisko hodnotenia rodovej rovnosti v podmienkach SR, pretože Slovenská republika je súčasťou mnohých medzinárodných ekonomických a politických štruktúr, a tým sa stáva súčasťou globálnych hodnotení a porovnávaní vzťahujúcich sa na rovnosť žien a mužov. V praxi sa používajú viaceré indexy na hodnotenie rodovej rovnosti, ktoré umožňujú vďaka svojej konštrukcii identifikáciu silných a slabých stránok jednotlivých krajín v oblasti uplatňovania podpory rovnosti žien a mužov. Aj na základe hodnotenia medzinárodných indexov Slovenská republika dosahuje nelichotivé výsledky v hodnotení rodovej rovnosti.

Tabuľka č.4

Názov indikátora	umiestnenie	skóre	miera
Index rodovej rovnosti (2012, EIGE, údaje z roku 2010)	24. (z EÚ – 27)	40,9	1 = nerovnosť, 100 = rovnosť
Gender Gap Index (2013, Svetové ekonomické fórum)	74. (zo 136 krajín)	0,686	0,00 = nerovnosť; 1,00 = rovnosť
Gender Inequality Index (2012, UNDP)	32. (zo 148 krajín)	0,171	0 = rovnosť, 1 =

			nerovnosť
--	--	--	-----------

Zdroj: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>, <http://www.gender.gov.sk/?p=2717m>

Mali by sme si položiť otázku prečo je to tak? Aké sú príčiny nízkej participácie žien na podnikaní? Je to spôsobené iba ich nezáujmom o takýto spôsob sebarealizácie, alebo existujú aj iné vážne bariéry pre vstup do podnikania? Vzniká tu množstvo otázok, ktoré je potrebné ešte zodpovedať a odpovede treba hľadať v ďalších analýzach a prieskumoch. Dôvodov, prečo je nízka miera zapojenia žien do podnikania v SR je určite mnoho, ale určite by sme mohli za závažné dôvody označiť najmä tieto:

- nedostatok finančných prostriedkov pri začatí podnikania,
- nízka sebadôvera a strach, či obava zo zlyhania, z neúspešného podnikania,
- problematické zosúladenie podnikania so starostlivosťou o rodinu,
- málo príležitostí v okolí na podnikanie, či nevhodná ekonomická klíma na podnikanie.

4 Záver

V Slovenskej republike neustále pretrváva nízka miera zapájania sa žien do podnikateľských aktivít aj napriek tomu, že samotné podnikanie na Slovensku začalo sa rozvíjať už v porevolučnom období. V tomto období bol výrazným impulzom pre rozvoj podnikania začiatok ekonomickej transformácie, sprevádzaný relatívne jednoduchými podmienkami pre začatie podnikania ako aj novými príležitosťami, ktoré prinieslo uvoľnenie ekonomických vzťahov a otvorenie hraníc. I napriek viac ako dvadsaťročnému obdobiu sa nepodarilo zvýšiť podiel zapojenia žien do podnikania v podmienkach SR. Neustále sa v spoločenskom aj v ekonomickom živote prejavujú rodové rozdiely, ktoré rozhodujú o prerozdeľovaní práce, peňazí a moci. Nízka miera zapojenia žien do podnikania je zrejماً, keď sa pozrieme na štatistiky a analýzy rodových rozdielov v podnikaní, a tiež aj v ostatných oblastiach. Analýzy týchto rozdielov ukazujú, že vo väčšine prípadov sú rozdiely usporiadané hierarchicky, teda ženám pridelené pozície sú menejcenné, menej atraktívne, menej perspektívy a sú spojené s menšími šancami a profitom ako pozície mužov. Práca a aktivita žien je v tejto spoločnosti vnímaná ako druhoradá, je jej venovaná menšia pozornosť a nehrá na verejnosti významnú úlohu. Pretrvávajúce rodové rozdiely v prístupe ku zdrojom a príležitostiam sa vnímajú nielen ako prekážka zvyšovania kvality života populácie, ale aj ako významné riziko dosahovania dlhodobého rastu a blahobytu ekonomiky. Krajiny, ktoré nevyužívajú naplno ľudský potenciál polovice svojich ľudských zdrojov, môžu strácať na svojej konkurencieschopnosti. Túto skutočnosť by si mali jednotlivé ekonomiky uvedomovať pri definovaní cieľov a zámerov rodovej politiky, ktorá by mala smerovať k vyrovnávaniu minulej i súčasnej diskriminácie.

Literatúra:

IVANOVÁ, E. A KOL. *Ekonomická teória*. 3. vyd. Trenčín : Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2009. 365 s. ISBN 978-80-8075-421-1.

EUROPEAN COMMISSION. Prehľad základných skutočností o SBA 2014. Slovensko [online]. cit. 2015-07-26. Dostupné z: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2014/slovakia_sk.pdf.

SLOVAK BUSINESS AGENCY. Správa o stave malého a stredného podnikania v Slovenskej republike v roku 2013 [online]. cit. 2015-07-29. Dostupné z: http://www.sbagency.sk/sites/default/files/stav_msp_sk_web.pdf.

BAROŠOVÁ, M. Vybrané aspekty podnikania žien: Základné štatistické trendy podnikania žien [online]. cit. 2015-07-25. Dostupné z: http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2009/Barosova/barosova_2009.pdf.

HANZELOVÁ, E., KEŠELOVÁ, D. Zdroje a prekážky rastu zamestnanosti žien s dôrazom na stratégiu zosúladienia rodinného, pracovného a osobného života. Záverečná správa VÚ 2167, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sekcia práce, Odbor politiky trhu práce, Bratislava 2014 [online]. cit. 2015-07-25. Dostupné z: http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2014/Hanzelova/2167_hanzelova_keselova_o.pdf.

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Rodová rovnosť (Gender Equality)*. Košice: Pracovisko ŠÚ SR, 2014. ISBN 978-80-8121-346-5

EUROPEAN COMMISSION. *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 1998. ISBN: 92-828-2627-9.

Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2013, rodičovstvo a zosúladovanie rodinného a pracovného života [online]. cit. 2015-07-25. Dostupné z: <http://www.osveta.mil.sk/data/files/3966.pdf>.

HOLUBOVA, B. Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku 2009 (návrh) [online]. cit. 2015-07-25. Dostupné z: <http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2009/Holubova/Suhrnna-sprava.pdf>.

Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009-2013 [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z: <http://www.fenestra.sk/fenestra/narodne-dokumenty>.

The Global Gender Gap Report 2013 [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z: <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>.

Únia je v rodovej rovnosti na polceste, Slovensko na chvoste [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z: <http://www.gender.gov.sk/?p=2717m>.

Štatistický úrad SR [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z: www.statistics.sk.

Human Development Indicators [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/data/map>

Kontakt:

Ing. Katarína Kráľová, Ph.D.

Katedra ekonómie a ekonomiky, Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov TnUAD v Trenčíne

Študentská 3

911 50 Trenčín

Slovenská republika

e-mail: katarina.kralova@tnuni.sk

Krátka informácia o autorke:

Ing. Katarína Kráľová, Ph.D. pôsobí ako odborný asistent na Katedre ekonómie a ekonomiky Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne. Počas pedagogického pôsobenia na univerzite bola a je zapojená do práce na vedeckovýskumných projektoch fakultného alebo rezortného charakteru ako efektívny spoluriešiteľ, zástupca vedúceho a vedúci riešiteľského kolektívu. Vo svojej pedagogickej a výskumnej práci sa zameriava na problematiku podnikových financií, na oblasť finančnej a ekonomickej analýzy podniku a na problematiku ekonomiky malých a stredných podnikov.

ANALÝZA ČASOVÝCH ŘAD VOJENSKÝCH VÝDAJŮ VE VYBRANÝCH ZEMÍCH A EKONOMICKÝ VÝVOJ

TIME SERIES ANALYSIS OF MILITARY SPENDING IN SELECTED COUNTRIES AND ECONOMIC DEVELOPMENT

Miroslav KRČ

Univerzita obrany, Brno, Česká republika

Anotace: Článek řeší problematiku vlivu vojenských výdajů na makroekonomický vývoj. Podle makroekonomické teorie, vojenské výdaje představují jednu část vládních výdajů. Prezentace problému vyžaduje vyjasnění základních příčinné souvislosti. Na základě údajů charakterizujících hospodářského růstu a výdaje na obranu jako podíl na HDP základě korelační analýza může být použita v určitou dobu. Příklad je Estonsko. Pozorovaná regresní funkce je indikativní pro vztah mezi těmito proměnnými. Například, pokud je funkce regrese je: $y = -0,4820x + 5,30$ a variabilní (x) představuje částečné podíl vojenských výdajů na HDP, to ukazuje inverzní závislost mezi hospodářským růstem (y) a podílu vojenských výdajů na HDP jak tomu bylo u Estonska. Regresní funkce znamená, že nárůst výdajů na obranu (1%) snižuje tempo hospodářského růstu o 0,48 %.

Abstract: The article addresses the issue of the impact of military spending on macroeconomic developments. According to the macroeconomic theory, military expenditures represent one part of government spending. Presentation of the problem requires clarification of fundamental causal link. Emphasis is put general approach to regression analysis of time series of military expenditures. An example is Estonia Based on the data characterizing economic growth and defense spending as a share of GDP, a correlation analysis can be used in a period of time. The observed regression function is indicative of the relationship between these variables. For example, if the regressions function is: $y = -0,4820x + 5,30$, and variable (x) represents partial share of military expenditure on GDP, it wil depict inverse dependency between economic growth (y) and shere of military spendings on GDP. In this case, the regression function implies that the growth of defense spending (1%) decreases the rate of economic growth by 0.48%.

Klíčová slova: vojenské výdaje, obranné výdaje a ekopnomický růst, regresní analýza

Keywords: military expenditures, defense spending on economic growth, regression analysis

Afiliace ke grantu: Bezpečnostní a ekonomické prostředí a jeho vliv na krácení vojenských výdajů jako jeden z nových jevů v ekonomice obrany BEZEKO (SV13-FEM-K102-01-ŠRA), MŠMT

1 Preface

Since the end of World War II and the onset of the Cold War era, economists have made significant contributions to the broad study of defence and strategic thought. "Military expenditures" (or defence expenditures) is a term that has been loaded with wide usage. Military expenditures are basically a measure of the money spent on salaries of military personnel and other staff working for the regular armed forces of the given country, expenses connected with the purchase of specific types of goods by the armed forces, and services bought from the civilian sector during specified period (usually one year). If we relate military expenditures to other aggregated economic measures, we can use them as a measure of the consumption of the military sector. It is also possible to view the military inputs costs as lost opportunity costs with respect to expenditures in other (civilian) sectors. Because agencies providing data on military expenditures work with different definitions, assessment methods and sources of information, analysts working with different data sources may arrive at different result.

2 The theoretical and empirical approaches to evaluation of military spending

Defence spending constitutes a significant share of global resources but despite its significant size, its economic impact has only recently been an issue of analysis in economic theory. The theoretical analysis of military expenditure becomes very difficult as it is not a purely economic issue but rather a mixture of economic, political, strategic, psychological, cultural and even moral aspects. Although most economic theory doesn't have an explicit role for military spending as a separate economic activity, there are four basic theoretical approaches (the Keynesian, the Neoclassical, the Liberal and the Marxist) that explain military expenditure from different points of view. In the Keynesian framework, the state appears as proactive and interventionist, using military expenditure to increase output through multiplier effects when aggregate demand is ineffective also mention that if aggregate demand is low relative to potential supply, increases in military expenditure can lead to increased capacity utilisation, increased profits and hence, increased investment and economic growth. Marxists consider militarism and military expenditure as a social phenomenon with a historical aspect and they focus on the socio-political and strategic aspects of military expenditure and not so much on the economic ones. In contrast, Neoclassicals see defence spending as a pure public good supplied by the state, which recognises some well-defined national interest that it seeks to protect. Most of the recent studies avoid a reliance on ad-hoc specifications and tend to be based on well-specified theoretical frameworks - usually the Keynesian or the Neoclassical frameworks - which allow the development of consistent formal models. Previous survey of the military spending growth literature includes Krč (2000); Krc, Urban (2010), who described the relationship between defence expenditures and economic growth. Empirical studies Odehnal (2013); Odehnal, Sedlacik (2015) aimed at identifying military expenditure determinants classify those determinants into groups of economic factors, political factors and security factors.

3 The Value and the Limits of International Spending Comparisons

International comparisons of military expenditure can help answer the question, How much national military capability and spending is enough. The determination of military requirements should rest on (i) a calculation of national interests and goals, (ii) an assessment of the potential military challenges to those interests and goals, and (iii) a choice among the various means – military and nonmilitary, cooperative and independent - for meeting the challenges and structure military

expenditures.⁶⁶⁶ Of course, not all challenges to a nation are military (or even adversarial) in character. However, a survey of the military expenditures of likely or potential adversaries can indicate the magnitude of the specifically military challenges that do exist. A survey of world military spending also helps planners gauge the general level of military capability existent in the world. This can usefully reduce uncertainty about the future, illuminating the potential for the emergence of new or unexpected military threats, and clarifying how much nonspecific "military insurance" a nation may require.

For a variety of reasons static comparisons of military expenditure can provide only an inexact and partial measure of relative military capability. Such comparisons are even less useful as predictors of conflict outcomes. Attention to specific contingencies and to the relative goals of the prospective contestants is always necessary. Even then, allowance must be made for a wide margin of error. Observation of multi-year spending trends, however, can enrich comparative analyses considerably. Any substantial and prolonged change in a "balance of expenditures" is suggestive of a change in relative strength - even if the significance of the balance at any specific point in time is unclear.⁶⁶⁷

Extrapolating from comparative spending data to an estimation of relative strategic position requires close attention to complicating factors. First, nations differ markedly in their ability to convert treasure into military capability. It is easy to spend money, but difficult to spend it wisely. Hence, defense expenditure must be qualified by a measure of cost effectiveness. Second, countries differ in the technology and skill base upon which their military establishments draw, and they differ in the social and cultural context they provide for military development. Such "foundational" or "contextual" factors help determine how much capability any particular level of defense expenditure buys. Public and social expenditures can contribute to the military potential of a nation without appearing as line items in its military budget. A country with superior education and health care systems will have a larger pool of skilled and healthy individuals available for service. Similarly, a high degree of social cohesion or a strong military culture can strengthen a nation's armed forces substantially. Conversely, a nation's social problems -- such as communal tensions and political alienation from the governing order -- can infect and weaken its military establishment.

Just as defense expenditure does not equate directly with military capability, military capability does not equate directly with military strategic position. Because nations differ in their strategic and geostrategic circumstances, they also differ in their military requirements. The level of military capability that is adequate for one nation may be inadequate for the next - even though their national interests and goals may be roughly similar. Some nations are more vulnerable to aggression than others and, thus, may have to spend more to achieve comparable levels of security. Some nations face special domestic constraints on their exercise of military power - perhaps due to their form of government; others are less constrained in their resort to force. Some nations stand alone; others are parts of powerful alliance networks (which both impose costs and provide benefits). Some nations can amplify their military capabilities with non-military forms of power -- for instance, financial strength or diplomatic sway. Other nations are uniquely dependent on raw military power.

By taking into account the "complicating" factors reviewed above analysts can derive from comparative spending data a more accurate picture of relative strategic position. Some of the qualifying factors are fairly transparent -- for instance: a nation's special vulnerabilities, socio-economic conditions, and membership in alliances. Others -- like the cost-effectiveness of a nation's defense expenditures -- are more difficult to ascertain. Recent experience in war can help illuminate

⁶⁶⁶ CONETTA, C., KNIGHT C. Post-Cold War US Military Expenditure in the Context of World Spending Trends [online]. cit. 2014-12-21. Available at: <http://www.comw.org/pda/bmemo10.htm#Footnote1#Footnote1>.

⁶⁶⁷ SMITH, R. Military Economics – The interaction of power and money [online]. cit. 2015-02-15. Available at: http://www.sipri.org/research/armaments/milex/milex_database.

the cost-effectiveness of a nation's military expenditure. Also, cost-effectiveness should correlate with some obvious attributes of a nation's defense establishment and political process. Among those attributes conducive to cost-effective expenditure are (a) a high-level of military professionalism, (b) open public debate on military policy issues, (c) close scrutiny of military budgets by parliamentary authorities, (d) multiple independent authorities for the testing and evaluation of procurement and other policy choices, and (e) a competitive defense industry.⁶⁶⁸

Economic impact of military spending on the company can be expressed in several ways:

- by percentage of GNP or GDP spent on military purpose;
- by load of military spending to per capita income;
- by percentage of expenditure made from public funds;
- by potential financial loss;
- by growth of military expenditures from historical perspective.

Despite the fact that there are several classifications of military spending, I will mention the most appropriate structure, which corresponds to NATO standards:

- labor costs;
- costs of infrastructure;
- acquisitions costs;
- operational costs.

4 Linear regression military economic data

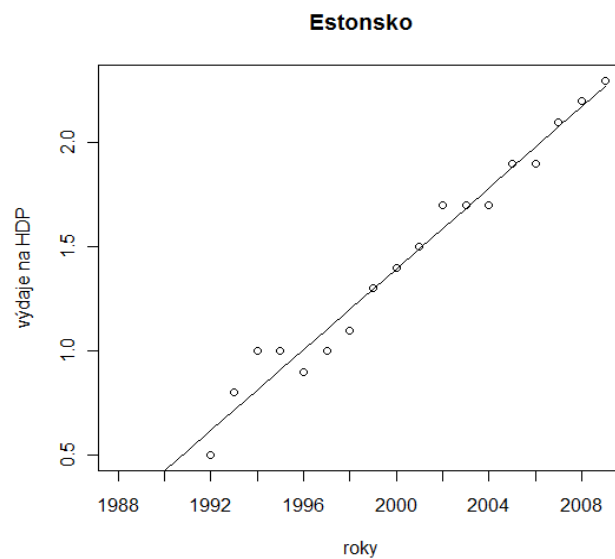
The investigated country was Estonia. Estonia tried to raise the military spending to 2% of GDP in order to join the NATO. Estonia's aim was to give 2% of GDP on its military budget by 2010. This is shown in the graph no. 1. Estonia military spending were increased in 2007 by 30 percent. This increase is shown in the graph No. 2. But since 2007 the military spending is declining.⁶⁶⁹

According to the graph no. 1, we could speculate that military spending according to the country's GDP has steadily moderate growth trend, but the graph no. 2 denies this. Since 2007 Estonian GDP began to decline gradually, in 2008 by 3,7% and in 2009 by 14,3%.

⁶⁶⁸ WARD, M. Appendix 8E. International comparisons of military expenditures: issues and challenges of using purchasing power parities [online]. cit. 2015-02-19. Available at: <http://www.sipri.org/yearbook/2006/08/08E>.

⁶⁶⁹ FREEMAN, S., ISMAIL, O., SOLMIRANO, C. Military expenditure. [online]. cit. 2015-01-24. Available at: <http://www.sipri.org/yearbook/2010/05>.

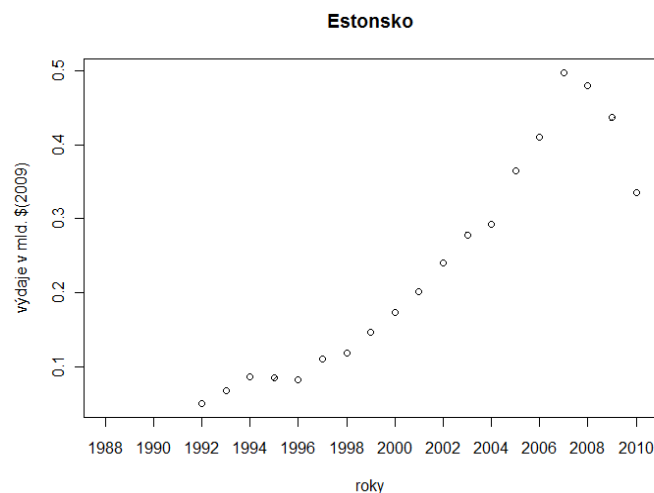
Graph 1: Estonia – Military spending as a share of GDP



Source: http://www.sipri.org/research/armaments/milex/milex_database

Based on the graph no. 1 we could talk about the possibilities of armament and investing into arms in the Estonian army, but Graph no. 2 shows a downward trend in military spending.

Graph 2: Estonia – military expenditure at constant prices

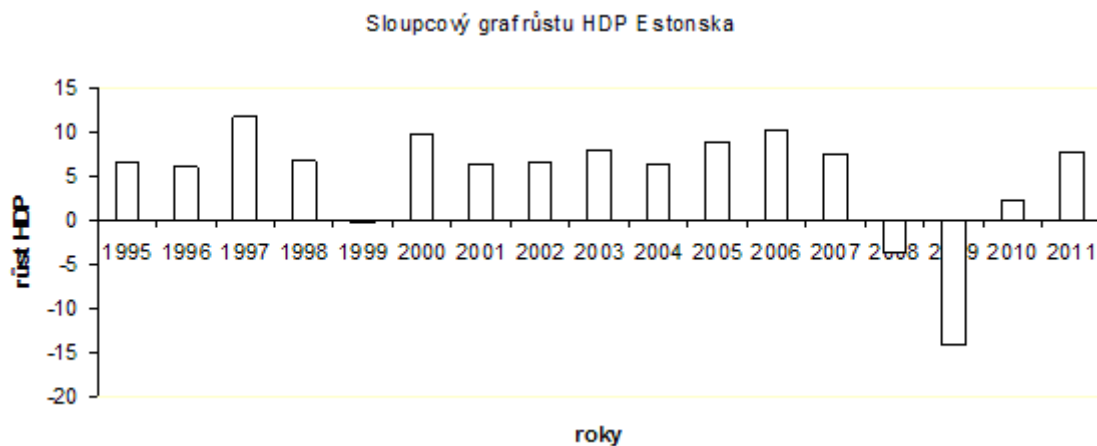


Source: http://www.sipri.org/research/armaments/milex/milex_database

Downward trend in the share of military spending in GDP is an effect of the economic crisis, which began to operate on the Estonian economy since 2007. The sharp reduction in production meant a reduction in the revenue side of the budget. This was the reason for cutting down of the public spending. Decisions about the size of military spending had a political character, and also the decision to reduce the military spending had a political character.⁶⁷⁰

⁶⁷⁰ FREEMAN, S., ISMAIL, O., SOLMIRANO, C. Military expenditure. [online]. cit. 2015-01-24. Available at: <http://www.sipri.org/yearbook/2010/05>.

Graph 3: Growth of GDP in Estonia



Source: http://www.sipri.org/research/armaments/milex/milex_database

Table 1: Estimates of parameters Estonia – supplement no. 1 graph

	β_j	$s(b_j)$	t - statistika	p - hodnota	R^2	F - test
b_0	$-1.926 \cdot 10^2$	$8.037 \cdot 10^0$	-23.97	$5.78 \cdot 10^{-14}$	0.9733	583.1
b_1	$9.701 \cdot 10^{-2}$	$4.017 \cdot 10^{-3}$	24.15	$5.14 \cdot 10^{-14}$		

Table 2: Estimates of parameters Estonia – supplement no. 2 graph

	β_j	$s(b_j)$	t - statistika	p - hodnota	R^2	F - test
b_0	-49.8852	4.434843	-11.25	$2.69 \cdot 10^{-9}$	0.8825	127.7
b_1	0.025047	0.002216	11.30	$2.50 \cdot 10^{-9}$		

Downward trend in the share of military spending in GDP is an effect of the economic crisis, which began to operate on the Estonian economy since 2007. The sharp reduction in production meant a reduction in the revenue side of the budget. This was the reason for cutting down of the public spending. Decisions about the size of military spending had a political character, and also the decision to reduce the military spending had a political character.

Table 3: Relation between military expenditures and economic growth according to the Granger's test

Number	Literature	Model	Period	Country	Conclusion
1.	Chowdhury, 1991	Granger's test of causality, figure of time series		55 less developed countries	No causal link between military expenditures and GDP was discovered.
2.	Gold, 1997; University of York, 2006	Granger's test of causality in time series	1949 – 1988	USA	Long-term relation between military expenditures was not discovered. Possible short-term effect was described from 1949 to 1971. Long-term relation between military expenditures

					and consumption.
3.	Beenstock, 1998; University of York, 2006	Granger's test of causality in time series	1950 – 1994	Israel	Until 1968, military expenditures stimulated economic growth. From 1969 to 1975 military expenditures had negative effect. From 1976 to 1986 military expenditures had positive effect.
4.	Kollias and Makrydakis, 2000	Granger's test of causality in time series	1955 – 1993	Turkey	Causal link between military expenditures and economic growth was not proofed.
6.	Karagol and Palaz, 2004	Granger's tests	1955 – 2000	Turkey	Negative influence of military expenditures was described.
7.	Lai, Huany and Yang, 2005	Granger's tests	1952 – 2000	China, Taiwan	In case of China, military expenditures affected positively economic growth. Significant feedback.

Source: KRČ, M., URBAN, R. *Teoretické a metodologické východiska analýzy vlivu vojenských výdajů na ekonomický vývoj. Ekonomický časopis, 2010, sv. 58, č. 1, s. 58. ISSN 0013-3035.*

5 Conclusion

Interpretation based on these tests could be problematic and certain warnings appear. Nowadays, it is well known that tests of Granger's causality can be affected by many factors, including current period of time, total number of observations, data frequency, choice of delay, structural changes in the period, stability of variables and overall "co-integration" of variables. Two-sector model may be too restrictive. To extend Feder's two-sector models in three or more sectors model, it is necessary to proceed with caution. If there are appropriate data and size of a sample is satisfactory, it is possible to use specification for well-defined and meaningful components of total output. Models can be more informative than the of two-sector model.

Many other partial tasks are related to the main goal of regression analysis. We had to:

- Collect and mathematically formulate preconceived notions about nature of the regression function.
- Formulate our ideas (assumptions) about the general effects of non-considered statistical features.
- Predict the empirical regression function based on statistical observations.
- Assess the quality of the empirical regression function in order of statistical surveys.

Based on the data characterizing economic growth and defense spending as a share of GDP, a correlation analysis can be used in a period of time. The observed regression function is indicative of the relationship between these variables. For example, if the regression function is:

$y = -0,4820x + 5,30$, and variable (x) represents partial share of military expenditure on GDP, it will depict inverse dependency between economic growth (y) and share of military spendings on GDP. In this case, the regression function implies that the growth of defense spending (1%) decreases the rate of economic growth by 0.48%.

Time series analysis can outline the trajectory of military spending, but a political decision amending it. How much to spend on defence is not the economical but the political decision. Neoliberal approaches can not give us a satisfactory answer to the size of military spending share of GDP. The size of military spending more affects not only security situation but also the implementation of economic policy.

Literature:

FREEMAN, S., ISMAIL, O., SOLMIRANO, C. Military expenditure. [online]. cit. 2015-01-24. Available at: <http://www.sipri.org/yearbook/2010/05>.

HARTLEY, K., SANDLER, T. *The Economics of Defence (Impacts of Military Expenditures: Growth, development and Military Expenditure)*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing, Inc., 2001. ISBN 1-85278-945-X.

Department of Economics [online]. cit. 2015-02-15. Available at: <http://www.carleton.ca/economics/undergraduate%20programs/Honours%20essays/Stocker.pdf>.

CONETTA, C., KNIGHT C. Post-Cold War US Military Expenditure in the Context of World Spending Trends [online]. cit. 2014-12-21. Available at: <http://www.comw.org/pda/bmemo10.htm#Footnote1#Footnote1>.

KOLLIAS, C., MANOLAS, G., PALEOLOGOU, S. Defence expenditure and economic growth in the European Union A causality analysis. *Journal of Policy Modeling*, no. 26, 2009, s. 553-569.

KRČ, M et al. *Military expenditures during and after the cold war*. Prague: IIR, 2000. ISBN 80-85864-96-7.

KRČ, M., URBAN, R. Teoretické a metodologické východiska analýzy vlivu vojenských výdajů na ekonomický vývoj. *Ekonomický časopis*, roč. 58, č. 1, 2010, s. 45-60. ISSN 0013-3035.

ODEHNAL, J. *Application of classification methods in assessment of NATO member countries' economic, security and political risks*. In: 11th International Conference of Numerical Analysis and Applied Mathematics 2013. New York: American Institute of Physics Inc., 2013, p. 1859-1862. ISSN 0094-243X. ISBN 978-0-7354-1184-5.

ODEHNAL, J. SEDLAČÍK, M. *The Demand for Military Spending in NATO Member Countries*. In: AIP Conference Proceedings. Melville, New York: American Institute of Physics, 2015, p. 720012. ISSN 0094-243X. ISBN 978-0-7354-1287-3.

SKÖNS, E., OMITOOGUN, W., PERDOMO, C., STÅLENHEIM, P. Military expenditure [online]. cit. 2015-03-09. Available at: <http://www.http.sipri.org/yearbook/2005/>.

SMITH, R. Military Economics – The interaction of power and money [online]. cit. 2015-02-15. Available at: http://www.sipri.org/research/armaments/milex/milex_database.

WARD, M. Appendix 8E. International comparisons of military expenditures: issues and challenges of using purchasing power parities [online]. cit. 2015-02-19. Available at: <http://www.sipri.org/yearbook/2006/08/08E>.

Contact:

Miroslav Krč, prof. PhDr. CSc.
Univerzita obrany
Kounicova 65
662 10 Brno
Česká republika
e-mail: miroslav.krc@unob.cz
www.unob.cz

Brief information about the author:

In his scientific work explores questions of the economy of national defense, military and economic thinking and planning military spending.

MANAGEMENT ZNALOSTÍ A OBRÁCENÝ ZÁSOBOVACÍ PROCES: PRŮZKUM

KNOWLEDGE MANAGEMENT AND REVERSE LOGISTICS PROCESSES: EXPLORATORY SURVEY

Michal KRČÁL

Masaryk University, Faculty of Economics and Administration

Anotace: *Obrácená logistika přitahuje čím dál větší pozornost jak v praxi, tak na akademické půdě. Nicméně, některé aspekty tohoto typu logistiky dosud nebyly prozkoumány. Jedním z nich je management znalostí. Jen málo studií se zaměřovalo na management znalostí v oblasti obrácené logistiky, ačkoliv benefity management znalostí jsou diskutovány ve většině výzkumných oblastí management podniků. Tato studie se snaží zaplnit výše popsaný nedostatek, a to prostřednictvím zveřejnění výsledků průzkumu napříč průmyslovými odvětvími. Data byla posbírána v 55 českých a slovenských společnostech a ukazují vztah mezi managementem znalostí, formalizováním obráceného zásobovacího procesu a výhodami obrácené logistiky. V závislosti na výsledcích průzkumu jsou poté stanoveny další výzkumné otázky a hypotézy.*

Abstract: *Reverse logistics (RL) attracts increasing attention of practitioners and academicians. However, some aspects of RL have not been studied yet. One of these aspects is Knowledge management (KM). Very few studies are focused on KM in the area of RL, although benefits of KM are discussed in most business management research fields. This study tries to fill this gap by introducing the results of cross-industry exploratory survey. The data were gathered from 55 Czech and Slovak companies. The data show relationships between KM aspects, RL process formalization and RL benefits. According to results, research questions and hypotheses for further research are suggested.*

Klíčová slova: *management znalostí, obrácená logistika, výhody*

Keywords: *Knowledge management, Reverse logistics, benefits*

Afiliace ke grantu: This study was conducted as a part of the research project GA13-14704S (<http://www.muni.cz/econ/research/projects/23383>) supported by the Czech Science Foundation.

1 Introduction

The importance of Knowledge Management (KM) in nowadays society and business is undisputable. Benefits such as better decision making, faster response time, increased productivity, reduced costs, and increased profit⁶⁷¹ motivate companies to implement initiatives directly focused on or associated with KM. However, companies can struggle with understanding and implementing KM as they can have problems with distinguishing KM from Information Management (IM) and with identifying and evaluating the value of KM⁶⁷². Despite possible struggles, KM cannot be ignored or neglected.

Growing focus on environmental issues, namely on recycling, waste management and re-using together with the needs of finding new ways to reduce costs, to increase effectiveness of processes and improve quality of products initiated emerging a new management discipline in 1990's Reverse Logistics (RL). In the past years, RL attracted reasonable and increasing attention from researchers.⁶⁷³ However, some topics such as IS/ICT support, performance measurement and KM are investigated insufficiently.⁶⁷⁶ This paper explores some aspects of KM in the field of RL by employing exploratory cross-industry quantitative survey.

The rest of the article is organized as follows. Second section contains brief literature review focused mainly on KM research in the context of RL. Third section describes methodology that was followed during the research. Fourth section presents analysis of results of the survey and suggests directions for further research in the form of research questions and hypotheses.

2 Literature Review

In this study, Knowledge Management is defined as: *"the effective learning processes associated with exploration, exploitation and sharing of human knowledge (tacit and explicit) that use appropriate technology and cultural environment to enhance an organization's intellectual capital and performance"*⁶⁸¹. By Reverse Logistics, I mean: *"the process of planning, implementing and controlling*

⁶⁷¹ A ALAVI, M., LEIDNER, D. E. Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, vol. 25, no. 1, pp. 107-136. doi: 10.2307/3250961.

⁶⁷² KRČÁL, M., REŠLOVÁ, M. *Knowledge Management and Waste Management: Current State and Implications for Future Research*. In: Knowledge and Management Models for Sustainable Growth, Matera: University of Basilicata, 2014, pp. 656-676.

⁶⁷³ RUBIO, S., CHAMORRO, A., MIRANDA, F. J. Characteristics of the Research on Reverse Logistics (1995-2005). *International Journal of Production Research*, vol. 46, no. 4, 2008, pp. 1099-1120. doi: 10.1080/00207540600943977.

⁶⁷⁴ POKHAREI, S., MUTHA, A. Perspectives in Reverse Logistics: A Review. *Resources, Conservation and Recycling*, vol. 53, no. 4, 2009, pp. 175-182. doi:10.1016/j.resconrec.2008.11.006.

⁶⁷⁵ KANNAN, D., DIABAT, A., ALREFAEI, M., GOVINDAN, K., YONG, G. A Carbon Footprint Based Reverse Logistics Network Design Model. *Resources, Conservation and Recycling*, vol. 67, 2012, pp. 75-79. doi:10.1016/j.resconrec.2012.03.005.

⁶⁷⁶ KRČÁL, M. *The Information System Support of Reverse Logistics Processes*. In: Proceedings of Carpathian Logistics Congress. Ostrava: TANGER, 2012.

⁶⁷⁷ KLAPALOVÁ, A., KRČÁL, M., ŠKAPA, R. *Efektivnost v systému zpětných toků*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2013.

⁶⁷⁸ KRČÁL, M. *Level of Information Support of Reverse Logistics in Czech Companies: Current State and Implications*. In: Proceedings of Carpathian Logistics Congress. Kraków: TANGER, 2013.

⁶⁷⁹ HUSCROFT, J. R., HAZEN, B. T., HALL, D. J., SKIPPER, J. R., HANNA, J. B. Reverse Logistics: Past Research, Current Management Issues, and Future Directions. *The International Journal of Logistics Management*, vol. 24, no. 3, 2013, pp. 304-327. doi: 10.1108/IJLM-04-2012-0024.

⁶⁸⁰ J. HALL, D., HUSCROFT, J. R., HAZEN, B. T., HANNA, J. B. Reverse Logistics Goals, Metrics, and Challenges: Perspectives from Industry. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, vol. 43, no. 9, 2013, pp. 768-785. doi: 10.1108/IJPDLM-02-2012-0052.

⁶⁸¹ JASHAPARA, A. *Knowledge Management: An Integrated Approach*. Pearson Education, 2004. s. 12.

backward flows of raw materials, in-process inventory, packaging and finished goods, from a manufacturing, distribution or use point, to a point of recovery or point of proper disposal"⁶⁸². Closely connected to RL is the concept of closed-loop supply chain (CLSC) as a broader term used for both supply-chain (forward flows) and reverse logistics⁶⁸³ and defined as: "the design, control and operation of a system to maximize value creation over the entire life-cycle of a product with dynamic recovery of value from different types and volumes of returns over time"⁶⁸⁴.

Only limited set of KM topics is covered by the RL research. Knowledge framework for food industry focused on product safety and recall was designed by Kumar⁶⁸⁵. In their articles, Ramirez and Girdauskiene reviewed the relationship between knowledge and Green Logistics⁶⁸⁶ and tested the impact of knowledge management on RL⁶⁸⁷. They found positive correlation between knowledge processes (according to SECI model of Nonaka and Takeuchi⁶⁸⁸) and RL, concluding the importance of KM for RL. Ramírez and Morales⁶⁸⁹ examined direct and indirect effects of knowledge creation and reverse logistics upon firm performance in a sample of 284 companies. They discovered that knowledge processes have impact on importance of RL and on organizational performance. Aitken and Harrison⁶⁹⁰ mentioned knowledge processes in the context of supply chain governance. Hosseini et al.⁶⁹¹ identified barriers which prevent implementation of KM.

This brief review of studies that focus on KM in RL proves that not much has been researched about KM with the relationship with RL yet. Obviously, further research is required and the goal of this article is to suggest some directions that RL researchers can follow in order to broaden the body of knowledge of RL.

⁶⁸² BRITO, M. P. de, DEKKER, R. *A Framework for Reverse Logistics*. In: Reverse Logistics, Professor Dr Rommert Dekker, Dr Moritz Fleischmann, Professor Dr Karl Inderfurth, and Professor Dr Luk N. Van Wassenhove (eds.). Berlin: Springer, 2004. s. 5.

⁶⁸³ HOSSEINI, M. R., CHILESHE, N., RAMEEZDEEN, R., LEHMANN, S. Integration of Design for Reverse Logistics and Harvesting of Information: A Research Agenda. *International Journal of Logistics Systems and Management*, vol. 20, no. 4, 2015, pp. 480-515. doi:10.1504/IJLSM.2015.068490.

⁶⁸⁴ GUIDE, V., DANIEL R., VAN WASSENHOVE, L. N. Closed-Loop Supply Chains: An Introduction to the Feature Issue (Part 1). *Production and Operations Management*, vol. 15, no. 3, 2006, pp. 349.

⁶⁸⁵ KUMAR, S. A Knowledge Based Reliability Engineering Approach to Manage Product Safety and Recalls. *Expert Systems with Applications*, vol. 41, no. 11, 2014, pp. 5323–5339. doi:10.1016/j.eswa.2014.03.007.

⁶⁸⁶ RAMÍREZ, A. M., GIRDAUSKIENE, L. The Relationship between Knowledge and Green Logistics: A Theoretical Approach. *Engineering Economics*, vol. 24, no. 3, 2013, pp. 267-274. doi:10.5755/j01.ee.24.3.3312.

⁶⁸⁷ RAMÍREZ, A. M., GIRDAUSKIENE, L. Creation of Knowledge and Reverse Logistics. Empirical Analysis from Perspective of the Resource Based View Theory. *Engineering Economics*, vol. 24, no. 5, 2013, pp. 478-487. doi:10.5755/j01.ee.24.5.2689.

⁶⁸⁸ NONAKA, I., TAKEUCHI, H. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press, 1995.

⁶⁸⁹ RAMÍREZ, A. M., MORALES, V. J. G. Improving Competitiveness Through Creation of Knowledge and Reverse Logistics. *Engineering Economics*, vol. 22, no. 4, 2011, pp. 443-450.

⁶⁹⁰ AITKEN, J., HARRISON, A. Supply Governance Structures for Reverse Logistics Systems. *International Journal of Operations & Production Management*, vol. 33, no. 6, 2013, pp. 745-764.

⁶⁹¹ HOSSEINI, M. R., CHILESHE, N., RAMEEZDEEN, R., LEHMANN, S. Integration of Design for Reverse Logistics and Harvesting of Information: A Research Agenda. *International Journal of Logistics Systems and Management*, vol. 20, no. 4, 2015, pp. 480-515. doi:10.1504/IJLSM.2015.068490.

Table 2: Constructs measured by survey

Construct	Question	7 point Likert scale
Knowledge of reverse logistics	How is the level of knowledge of Reverse logistics compared to the level of knowledge of usual forward flows?	1 = Knowledge of reverse flows is significantly greater than the knowledge of forward flows. 7 = Knowledge of reverse flows is significantly lower than the knowledge of forward flows.
Integration of KM into strategic management	How much do you (dis)agree with the following characteristic of Knowledge Management in your company?	1 = I disagree that Knowledge Management is part of the corporate strategy. 7 = I agree that Knowledge Management is part of the corporate strategy.
Integration of KM into business processes	How much do you (dis)agree with the following characteristic of Knowledge Management in your company?	1 = I disagree that Knowledge Management is consciously and systematically integrated into all business process. 7 = I agree that Knowledge Management is consciously and systematically integrated into all business process.
Support of organizational learning	How much do you (dis)agree with the following characteristic of Knowledge Management in your company?	1 = I disagree that my company has systems and means for exchange of knowledge between colleagues and for learning from each other. 7 = I agree that my company has systems and means for exchange of knowledge between colleagues and for learning from each other.
RL process formalization	To what extent are Reverse Logistics processes formalized in your company by directives and policies?	1 = Reverse Logistics processes are not formalized at all. 7 = All Reverse Logistics processes are fully formalized.

3 Methodology

Studies on KM in RL are very scarce and theoretical background is not very well established. Therefore, exploratory type of research was chosen in the form of cross-industry quantitative survey. Gathered data were then inductively investigated in order to find some patterns or relationships. For this reason, bivariate correlation, represented by Spearman's rank correlation (constructs are measured on 7 point Likert scale), was used.

The questionnaires were distributed both electronically and physically with the use of external administrators (students) to the companies in which reverse flows or reverse logistics are performed.

The respondents of the survey were employees of Czech and Slovak companies and were responsible for or being part of the reverse logistics processes. The questionnaires were distributed from December 2014 till February 2015. The survey was not used solely for the purpose of this research but was part of the larger research project.

In Table 1, constructs used for this survey and questions used for measuring the constructs are described.

4 Results

In the following subsections, results of relationships emerged from survey are reported, discussed, and directions for ongoing research are suggested.

4.1 Level of knowledge of Reverse Logistics and Knowledge Management

Companies in the sample do not focus on RL in terms of knowledge much, the mean 5.2 of knowledge of RL shows that the knowledge (and focus on) of forward flows is higher than of reverse flows (detailed statistics in Table 2). However, studies mentioned in the literature review show that RL has potential to increase company's performance as it decreases costs and increases revenues. Therefore, future research should reveal the reasons for the discrepancy in level of knowledge. Thus, a proposed research question could be: "Why companies prefer the knowledge of SCM over RL?"

Table 2: The ratio between the level of knowledge of RL and SCM

	1 = greater than SCM 7 = lower than SCM	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,8	1,9	1,9
	3	3	5,5	5,6	7,4
	4	13	23,6	24,1	31,5
	5	12	21,8	22,2	53,7
	6	17	30,9	31,5	85,2
	7	8	14,5	14,8	100,0
	Total	54	98,2	100,0	
Missing	System	1	1,8		
Total		55	100,0		

The ratio between the knowledge of RL and SCM was compared with the level of KM integration into business processes (mean 4.28) and the level of support for organizational learning (mean 4.18). The sample does not tend to either extreme therefore any clear assumptions can be made. However, both the level of KM integration into business processes and support for organizational learning correlates with the ratio of knowledge of RL and SCM (details in Table 3). The analysis with correlation coefficient around 0.3 suggest that there is a weak relationship with the meaning that the more the company knows about RL compared to SCM, the more the company integrates KM into processes and supports organizational learning. The causality of the relationship is not known and therefore it should be explored. The research question for future investigation could be (also with regards to previous research question): "Why does the better knowledge management influence that the company has higher knowledge of RL than SCM?"

Table 3: Relationship between the level of knowledge of RL and KM

Spearman rank correlation		Knowledge of reverse logistics	Integration of KM into business processes	Support of organizational learning
Knowledge of reverse logistics	Correlation Coefficient	1,000	-,310*	-,344*
	Sig. (2-tailed)	.	,023	,011
	N	54	54	54
Integration of KM into business processes	Correlation Coefficient	-,310*	1,000	,572**
	Sig. (2-tailed)	,023	.	,000
	N	54	55	55
Support of organizational learning	Correlation Coefficient	-,344*	,572**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	.
	N	54	55	55

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Table 4: The level of RL processes formalization

1 = no formalization, 7 = all processes are formalized		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	12,7	13,5	13,5
	2	14	25,5	26,9	40,4
	3	4	7,3	7,7	48,1
	4	4	7,3	7,7	55,8
	5	6	10,9	11,5	67,3
	6	9	16,4	17,3	84,6
	7	8	14,5	15,4	100,0
	Total	52	94,5	100,0	
Missing	System	3	5,5		
Total		55	100,0		

4.2 Formalization of RL processes and Knowledge Management

Companies in the sample do not tend on average (mean 3.9) to have more formalized or less formalized RL processes, however they are spread along the whole spectrum of the level of formalization (see Table 4). The level of process formalization positively correlates with KM being part of strategic management and with KM used in all processes within the company. As process formalization (process management in general) brings benefits mainly to larger companies, the level of process formalization correlates also with the number of employees (details in Table 5). Interestingly, constructs associated with KM do not correlate with the number of employees. According to the findings, the reasons of the correlation would be beneficial to investigate, therefore research question could be: "Why do (not) companies formalize their reverse logistics processes?"

Table 5: Relationship between RL process formalization and KM

Spearman rank correlation		RL process formalization	Integration of KM into strategic management	Integration of KM into business processes	Number of employees
RL process formalization	Correlation Coefficient	1,000	,338*	,429**	,439**
	Sig. (2-tailed)	.	,014	,002	,001
	N	52	52	52	52
Integration of KM into strategic management	Correlation Coefficient	,338*	1,000	,891**	,182
	Sig. (2-tailed)	,014	.	,000	,183
	N	52	55	55	55
Integration of KM into business processes	Correlation Coefficient	,429**	,891**	1,000	,214
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	.	,117
	N	52	55	55	55
Number of employees	Correlation Coefficient	,439**	,182	,214	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	,183	,117	.
	N	52	55	55	55

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

4.3 Reverse Logistics benefits and Knowledge Management

The constructed measure for average level of all RL benefit was used for analyzing correlations between previously discussed measures, i.e. process formalization, KM support in strategy, implementation of KM into business processes, and support for organizational learning and RL benefits. Statistically significant strong correlation between RL benefits and KM support in strategy and implementation of KM into business processes was found. Besides, weak correlation between process formalization and organizational learning was also found significant (see Table 6).

Table 6: Relationship between RL benefits, process formalization and KM

Spearman rank correlation		Average RL benefits	RL process formalization	Integration of KM into strategic management	Integration of KM into business processes	Support of organizational learning
Average RL benefits	Correlation Coefficient	1,000	,314*	,618**	,620**	,362**
	Sig. (2-tailed)	.	,024	,000	,000	,007
	N	55	52	55	55	55
RL process formalization	Correlation Coefficient	,314*	1,000	,338*	,429**	,222
	Sig. (2-tailed)	,024	.	,014	,002	,114
	N	52	52	52	52	52
Integration of KM into strategic management	Correlation Coefficient	,618**	,338*	1,000	,891**	,537**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	.	,000	,000
	N	55	52	55	55	55
Integration of KM into business processes	Correlation Coefficient	,620**	,429**	,891**	1,000	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	.	,000
	N	55	52	55	55	55
Support of organizational learning	Correlation Coefficient	,362**	,222	,537**	,572**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,007	,114	,000	,000	.
	N	55	52	55	55	55

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

These results suggest that KM and process formalization (business process management in general) have positive impact on RL. The goal of the future research is to test the causality of these findings and to find which RL benefits are affected and how by process formalization and KM. Following hypotheses will be tested during future survey research:

- The existence of Business Process Management has positive impact on Reverse Logistics benefits.
- Formalization of Reverse Logistics processes has positive impact on Reverse Logistics benefits.
- Integration of Knowledge Management into strategic management has positive impact on Reverse Logistics benefits.
- Integration of Knowledge Management into business processes has positive impact on Reverse Logistics benefits.
- Organizational learning has positive impact on Reverse Logistics benefits.

Along with the testing of causality, it would be beneficial to know, which benefits are affected by the mechanisms and how much they are affected. Therefore, a model containing all significant benefits identified during this research and literature review will be designed and tested.

In order to get more detailed knowledge about the mechanism how the process formalization and KM affects RL benefits, following research questions will be answered during future qualitative (case study based) research:

- How does the formalization of processes affect Reverse Logistics benefits?
- How does the integration of Knowledge Management into strategic management affect Reverse Logistics benefits?
- How does the integration of Knowledge Management into business processes affect Reverse Logistics benefits?
- How does the organizational learning affect Reverse Logistics benefits?

5 Conclusion

The current knowledge about implementing and integrating KM in Reverse Logistics is scarce if even existing. This study tries to investigate some possible research areas based on data from quantitative inductive survey. As suggestion or guidance for researchers that are interested in this area, possible research questions and hypotheses were designed. As this study is part of larger ongoing research project, some questions will be answered and some hypotheses will be tested in the future. However, more researchers should focus on this topic in order to increase the volume of knowledge.

Literature:

AITKEN, J., HARRISON, A. Supply Governance Structures for Reverse Logistics Systems. *International Journal of Operations & Production Management*, vol. 33, no. 6, 2013, pp. 745-764.

ALAVI, M., LEIDNER, D. E. Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, vol. 25, no. 1, pp. 107-136. doi: 10.2307/3250961.

BRITO, M. P. de, DEKKER, R. *A Framework for Reverse Logistics*. In: Reverse Logistics, Professor Dr Rommert Dekker, Dr Moritz Fleischmann, Professor Dr Karl Inderfurth, and Professor Dr Luk N. Van Wassenhove (eds.). Berlin: Springer, 2004.

GUIDE, V., DANIEL R., VAN WASSENHOVE, L. N. Closed-Loop Supply Chains: An Introduction to the Feature Issue (Part 1). *Production and Operations Management*, vol. 15, no. 3, 2006, pp. 345-350.

HOSSEINI, M. R., CHILESHE, N., RAMEEZDEEN, R., LEHMANN, S. Integration of Design for Reverse Logistics and Harvesting of Information: A Research Agenda. *International Journal of Logistics Systems and Management*, vol. 20, no. 4, 2015, pp. 480-515. doi:10.1504/IJLSM.2015.068490.

HUSCROFT, J. R., HAZEN, B. T., HALL, D. J., SKIPPER, J. R., HANNA, J. B. Reverse Logistics: Past Research, Current Management Issues, and Future Directions. *The International Journal of Logistics Management*, vol. 24, no. 3, 2013, pp. 304-327. doi: 10.1108/IJLM-04-2012-0024.

JASHAPARA, A. *Knowledge Management: An Integrated Approach*. Pearson Education, 2004.

- J. HALL, D., HUSCROFT, J. R., HAZEN, B. T., HANNA, J. B. Reverse Logistics Goals, Metrics, and Challenges: Perspectives from Industry. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, vol. 43, no. 9, 2013, pp. 768-785. doi: 10.1108/IJPDLM-02-2012-0052.
- KANNAN, D., DIABAT, A., ALREFAEI, M., GOVINDAN, K., YONG, G. A Carbon Footprint Based Reverse Logistics Network Design Model. *Resources, Conservation and Recycling*, vol. 67, 2012, pp. 75-79. doi:10.1016/j.resconrec.2012.03.005.
- KLAPALOVÁ, A., KRČÁL, M., ŠKAPA, R. *Efektivnost v systému zpětných toků*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2013.
- KRČÁL, M. *Level of Information Support of Reverse Logistics in Czech Companies: Current State and Implications*. In: Proceedings of Carpathian Logistics Congress. Kraków: TANGER, 2013.
- KRČÁL, M. *The Information System Support of Reverse Logistics Processes*. In: Proceedings of Carpathian Logistics Congress. Ostrava: TANGER, 2012.
- KRČÁL, M., REŠLOVÁ, M. *Knowledge Management and Waste Management: Current State and Implications for Future Research*. In: Knowledge and Management Models for Sustainable Growth, Matera: University of Basilicata, 2014, pp. 656-676.
- KUMAR, S. A Knowledge Based Reliability Engineering Approach to Manage Product Safety and Recalls. *Expert Systems with Applications*, vol. 41, no. 11, 2014, pp. 5323–5339. doi:10.1016/j.eswa.2014.03.007.
- NONAKA, I., TAKEUCHI, H. *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press, 1995.
- POKHAREI, S., MUTHA, A. Perspectives in Reverse Logistics: A Review. *Resources, Conservation and Recycling*, vol. 53, no. 4, 2009, pp. 175-182. doi:10.1016/j.resconrec.2008.11.006.
- RAMÍREZ, A. M., MORALES, V. J. G. Improving Competitiveness Through Creation of Knowledge and Reverse Logistics. *Engineering Economics*, vol. 22, no. 4, 2011, pp. 443-450.
- RAMÍREZ, A. M., GIRDAUSKIENE, L. Creation of Knowledge and Reverse Logistics. Empirical Analysis from Perspective of the Resource Based View Theory. *Engineering Economics*, vol. 24, no. 5, 2013, pp. 478-487. doi:10.5755/j01.ee.24.5.2689.
- RAMÍREZ, A. M., GIRDAUSKIENE, L. The Relationship between Knowledge and Green Logistics: A Theoretical Approach. *Engineering Economics*, vol. 24, no. 3, 2013, pp. 267-274. doi:10.5755/j01.ee.24.3.3312.
- RUBIO, S., CHAMORRO, A., MIRANDA, F. J. Characteristics of the Research on Reverse Logistics (1995-2005). *International Journal of Production Research*, vol. 46, no. 4, 2008, pp. 1099-1120. doi: 10.1080/00207540600943977.

Contact:

Ing. Mgr. Michal Krčál
Faculty of Economics and Administration
Masaryk University
Lipová 41a
60200 Brno
Czech Republic
e-mail: michal.krcal@mail.muni.cz
www.is.muni.cz/auth/osoba/michal.krcal

Brief information about the author:

Michal Krčál is doctoral student and research assistant at Faculty of Economics and Administration at Masaryk University. His research is focused on topics such as: reverse logistics, intangible benefits of ICT, ICT evaluation methods and techniques, and knowledge management.

PROBLEMATIKA SOURODOSTI ČLENSKÝCH STÁTŮ EUROZÓNY

THE PROBLEMS OF HOMOGENEITY OF EUROZONE MEMBER STATES

Ondřej KROČIL

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: *Homogenita eurozóny a její schopnost tvořit tzv. optimální měnovou oblast je v ekonomických kruzích často analyzovanou a diskutovanou otázkou. Cílem tohoto příspěvku je prostřednictvím názorů vybraných českých a zahraničních ekonomů nabídnout pohled na problémy, které v souvislosti se sourodostí, resp. nesourodostí eurozóny vyvstaly a způsobily prozatímní neúspěch projektu společné evropské měny. V závěrečné kapitole je rovněž uveden vlastní názor autora příspěvku na dané téma.*

Abstract: *The homogeneity of the eurozone and its ability to form the so-called optimum currency area is often parsed in economic circles as an ongoing issue. The aim of this contribution is through the views of selected Czech and foreign economists to offer perspective on the issues, which in context by congeniality or disparity of the eurozone raised and caused the failure of the interim project of the common European currency. In the final chapter is also given own author's opinion on the mentioned topic.*

Klíčová slova: *eurozóna, optimální měnová oblast, homogenita, konkurenceschopnost, společná měna*

Keywords: *the eurozone, optimum currency area, homogeneity, competitive ability, common currency*

Afiliace ke grantu: Zpracování tohoto příspěvku bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělený roku 2015 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Grant s názvem *Kontinuity a diskontinuity ekonomiky a managementu v minulosti a současnosti*, č. IGA_FF_2015_014.

1 Eurozóna – fenomén nejen na ekonomické úrovni

Existence a fungování společné evropské měny je dlouho přetrvávajícím, ale přesto stále vysoce aktuálním a ožehavým tématem. Eurozóna jakožto pokročilý stupeň ekonomické integrace hluboce zasáhla nejen hospodářskou rovinu svých členských států. Jejím vznikem došlo k odstranění

významného národního specifika, za které bezpochyby původní měny považovat lze, a kulturní a sociální oblast života Evropanů tak rozhodně nezůstaly nedotčeny.

V době, ve které je psán tento příspěvek, vrcholí řecká krize a živě se diskutuje o státním bankrotu jihoevropské země, případně o jejím odchodu z eurozóny. Dochází tak k velkému kontrastu mezi úžasnou antickou minulostí Řecka, ze které celý zbytek Evropy čerpal, a jeho současným stavem, kdy je na Řeky pohlíženo téměř s opovržením. Zda na dané situaci nese vinu eurozóna nebo její členský stát, je často diskutovanou otázkou. Pro lepší zasazení do kontextu zmiňme rovněž další kontroverzní problematiku, kterou je kvantitativní uvolňování měnové politiky prostřednictvím nákupů státních dluhopisů ze strany Evropské centrální banky, přezkoumané z důvodu možného porušení nezávislosti ECB Soudním dvorem Evropské unie.

Uvedená dílčí témata však spadají spíše do oblasti následků prozatím neúspěšného projektu společné evropské měny. Neméně důležité je položit si otázku, zda je eurozóna ve své stávající podobě natolik homogenní skupinou zemí, aby mohla plnit funkci optimální měnové oblasti. Zejména problémem sourodosti, resp. nesourodosti eurozóny bych se chtěl zabývat v tomto příspěvku, přičemž opírat se budu především o již vyřčené názory uznávaných tuzemských a zahraničních odborníků.

2 Odborné názory týkající se problému sourodosti, resp. nesourodosti eurozóny

2.1 Postoje českých ekonomů

Jelikož se téma našeho příspěvku dotýká zejména oblasti měnové politiky, nabízí se obrátit pozornost v první řadě na postoje guvernéra České národní banky Miroslava Singera, který na dění v eurozóně pravidelně reaguje a jehož spíše skeptická stanoviska k přijetí společné evropské měny Českou republikou zaplňují v posledních měsících titulky novin.

Často analyzovanou otázkou v ekonomických kruzích jsou příčiny krize eurozóny. V příspěvku s názvem „Na krizi doplatí především fiskálně spořádané země“ představuje M. Singer dva hlavní důvody, proč je myšlenka eurozóny prozatím neúspěšná: vedle nedostatečného institucionálního rámce se jedná právě o strukturální nesourodost jejích členských zemí, která spolu s centrálně nastavenými podmínkami způsobila přehřívání tzv. periferních ekonomik měnové oblasti.⁶⁹² Tvzení, že byl růst především zemí jižního křídla eurozóny rychlejší než v případě jejího vyspělejšího jádra, můžeme doložit následující tabulkou (červeně je zvýrazněno jádro eurozóny, modře poté slabší státy):

Tabulka č. 1: Míra růstu reálného HDP Německa, Španělska a Řecka

Země	2003	2004	2005	2006	2007
Německo	-0,7	1,2	0,7	3,7	3,3
Španělsko	3,2	3,2	3,7	4,2	3,8
Řecko	6,6	5	0,9	5,8	3,5

Zdroj: Eurostat⁶⁹³

V projevu na téma „Krise eurozóny a česká ekonomika“ předneseného pro potřeby Výboru pro záležitosti Evropské unie Senátu Parlamentu ČR v roce 2011 problematiku nesourodosti dále rozšiřuje

⁶⁹² SINGER, M. *Na krizi doplatí především fiskálně spořádané země*. In: PEČINKOVÁ, I. Euro versus koruna. Dilemata jednotné měny v době dluhové krize. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2012. s. 125.

⁶⁹³ EUROSTAT. Real GDP growth rate [online]. cit. 2015-06-26. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1>.

o poznatky, že kapitál v rámci eurozóny proudil sice do ekonomik, které nabídly jeho vyšší zhodnocení, avšak za cenu vyššího rizika, které nebylo bráno vříteli v potaz. Jako důležitá skutečnost se rovněž M. Singerovi jeví velké rozdíly v konkurenceschopnosti jednotlivých členských států reprezentované ukazateli, jakými jsou reálné efektivní měnové kurzy nebo index pracovních nákladů. V důsledku uvedených faktorů tak guvernér ČNB nepovažuje eurozónu za optimální měnovou oblast.⁶⁹⁴

Známým kritikem poměrů v eurozóně a myšlenky o společné evropské měně vůbec je někdejší prezident České republiky Václav Klaus. V rozhovoru pro deník Právo, uskutečněném v lednu tohoto roku, poukázal na skutečnost, že vznik eura nebyl ekonomickým rozhodnutím a že pro účely jednotné měny je Evropa nehomogenní.⁶⁹⁵ Daným problémem se zabýval však již dříve. Uvést můžeme například řádky z knihy *Evropská integrace bez iluzí* pojednávající o měnovém kursu jakožto ekonomickém parametru, který v případě jednotného nastavení nemůže vyhovovat všem navzájem odlišným členským státům eurozóny. Jak uvádí V. Klaus, vysoký kurs zhoršil podmínky pro vývozce v periferních zemích měnové oblasti a zvýšení kupní síly zvýšilo pocit bohatství a tím i spotřebu, dovoz a půjčování si. Výsledkem bylo, že Německo a některé další země spořily, vyvážely a investovaly a tím dále zvyšovaly svou konkurenční schopnost, zatímco ony druhé země se staly závislejšími na dovozu a svou konkurenceschopnost ztrácely.⁶⁹⁶

Problém nastal podle slov V. Klause i ve spojitosti s makroekonomickým ukazatelem inflace, neboť došlo k vytvoření dvou skupin zemí, kdy jedna skupina je charakteristická nízkou mírou inflace a druhá vysokou, přičemž státy s vyšší inflací jsou přirozeně nuceny bojovat s obchodním deficitem.⁶⁹⁷ Zde můžeme opět pozorovat těsný vztah s jednotným měnovým kursem, který ve spojení s vyšší inflací způsobuje nižší konkurenceschopnost daných ekonomik.

V tabulce č. 2 uvádím dvě skupiny zemí s rozdílnou mírou inflace reprezentované vybranými ekonomikami (červeně jsou zvýrazněny země s vyšší inflací, modře s inflací nižší):

Tabulka č. 2: Míra inflace ve dvou skupinách zemí eurozóny

Země	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Řecko	3,4	3	3,5	3,3	3	4,2
Španělsko	3,1	3,1	3,4	3,6	2,8	4,1
Německo	1	1,8	1,9	1,8	2,3	2,8
Francie	2,2	2,3	1,9	1,9	1,6	3,2

Zdroj: Eurostat⁶⁹⁸

Homogenita eurozóny se stala také předmětem výzkumu ing. Stanislavy Janáčkové. Podobně jako V. Klaus si někdejší expertka ČNB pro měnovou politiku všímá značných nerovnováh v mírách inflace zemí měnové oblasti, které demonstruje na ukazatelích inflačních diferenciálů, kdy nejvyšších (tedy

⁶⁹⁴ SINGER, M. Krize eurozóny a česká ekonomika [online]. cit. 2015-06-26. Dostupné z: http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/konference_projevy/vystoupeni_projevy/download/singer_20111017_senat.pdf.

⁶⁹⁵ VAVROŇ, J. Rozhovor Václava Klause pro sobotní Právo o Rusku, Ukrajině, islamismu, imigraci a o české ekonomice [online]. cit. 2015-07-02. Dostupné z: <http://www.klaus.cz/clanky/3700>.

⁶⁹⁶ KLAUS, V. *Evropská integrace bez iluzí*. Praha: Euromedia Group, 2011. s. 75.

⁶⁹⁷ KLAUS, V. Kdy zkrachuje eurozóna? [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://www.klaus.cz/clanky/2575>.

⁶⁹⁸ EUROSTAT. Inflation rate [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tec00118&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>.

kladných) hodnot dosahovaly státy jižního křídla eurozóny, jako jsou Řecko, Španělsko či Portugalsko.⁶⁹⁹ Tyto poznatky tak potvrzují vývoj inflace ve vybraných zemích eurozóny uvedený v tabulce č. 2.

Že je patrný vztah mezi zavedením společné měny a růstem inflace v některých státech eurozóny, dokládá S. Janáčková slovy: „Při vstupu sice plnily maastrichtské kritérium pro inflaci (jedná se právě o Řecko, Španělsko a Portugalsko – pozn. autora), po zavedení společné měny ale jejich inflace začala růst výrazně nad průměr eurozóny.“⁷⁰⁰ Stejně jako dva předchozí odborníci ani bývalá poradkyně prezidenta republiky neopomínají poukázat na následnou ztrátu konkurenceschopnosti některých zemí způsobenou růstem cenových hladin.

S. Janáčková rovněž podotýká, že optimální měnová oblast by měla přinášet především úspory nákladů pro soukromý sektor a ekonomický růst zemí, v případě eura však podle jejího mínění došlo pouze ke snížení transakčních nákladů, což je pro projekt takovým rozměrů nedostačující.⁷⁰¹

2.2 Postoje zahraničních ekonomů

Jedním z otců myšlenek o společné evropské měně je kanadský profesor Robert Mundell, jenž se mimo jiné zasloužil o vznik teorií o tzv. optimálních měnových oblastech. Zejména z tohoto hlediska jsou jeho názory týkající se tématu našeho článku velmi obohacující.

R. Mundellem definovaná optimální měnová oblast je takové území, v rámci kterého lze nahradit ztrátu možnosti ovlivňovat ekonomické procesy změnou měnových kursů vysokou flexibilitou a mobilitou práce a kapitálu.⁷⁰²

Zajímavé srovnání teoretické definice s existující měnovou oblastí, tedy v našem případě eurozónou, je nabídnuto v rozhovoru R. Mundella uskutečněném pro noviny Financial Post. Zde držitel Nobelovy ceny podotýká, že mobilita pracovních sil není nikdy úplná ani na úrovni jednotlivých států, a to především kvůli takovým faktorům, jakými jsou kulturní preference, právní omezení, či různorodost systémů sociálního zabezpečení. Důležité podle jeho slov je, aby byly nevýhody plynoucí z nedostatečné mobility pracovních sil překonány výhodami společné měny (transakční náklady atd.), k čemuž v případě Evropy dochází. R. Mundell rovněž dodává, že finanční problémy Řecka a jiných zemí nejsou způsobeny nedostatečnou mobilitou pracovních sil.⁷⁰³

Hlavní problém tedy kanadský ekonom nespatřuje v nedostatečné homogenitě zemí eurozóny, ale fiskální disciplíně jejich členů, a to nejen států jižní Evropy.⁷⁰⁴ V následující tabulce proto uvádím veřejné dluhy Belgie a Itálie měřené v poměru k HDP, které v době přijetí eura převyšovaly maastrichtské kritérium o podílu veřejného dluhu na HDP, přičemž tento podíl nesmí překročit 60 %.

Tabulka č. 3: Veřejný dluh Belgie a Řecka v poměru k HDP v době přijetí eura

Země	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Belgie	114,6	109	107,8	104,9	101,2	96,6

⁶⁹⁹ JANÁČKOVÁ, S. *Krise eurozóny a dluhová krize vyspělého světa*. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2010. s. 75.

⁷⁰⁰ JANÁČKOVÁ, S. *Krise eurozóny a dluhová krize vyspělého světa*. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2010. s. 75.

⁷⁰¹ Tamtéž, s. 18.

⁷⁰² CIHELKOVÁ, E., FRAIT, J., VARADZIN, F., MACH, M., BRŮŽEK, A., ŽAMBERSKÝ, P. *Mezinárodní ekonomie II*. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 225.

⁷⁰³ CORCORAN, T. Robert Mundell: Euro is here to stay [online]. cit. 2015-07-09. Dostupné z: <http://business.financialpost.com/fp-comment/robert-mundell-euro-is-here-to-stay>.

⁷⁰⁴ Tamtéž.

Itálie	109,6	105,1	104,7	101,9	100,4	100
--------	-------	-------	-------	-------	-------	-----

Zdroj: Eurostat⁷⁰⁵

Americký ekonom a rovněž držitel Nobelovy ceny Paul Krugman konfrontuje ve svém článku s názvem „Revenge of the Optimum Currency Area“ teoretické modely optimálních měnových oblastí s projektem společné evropské měny, přičemž ihned na samém začátku podotýká, že vytvoření eura bylo krokem, díky němuž hospodářská integrace měla podpořit integraci politickou, avšak došlo k pravému opaku, kdy se Evropa potýká s politickými spory a nejistotou.⁷⁰⁶

Podle slov P. Krugmana panovaly při vzniku jednotné evropské měny obavy, zda splňuje eurozóna podmínky nastolené v teoriích o optimálních měnových zónách. Zde neopomínají připomenout, že tyto teorie pracují mimo jiné s nalezením rovnováhy mezi výhodami společné měny (např. transakční náklady, odstranění měnového rizika, či větší transparentnost) a nevýhodami, především pak ztrátou flexibility.

O několik řádků výše bylo referováno o modelu optimální měnové zóny v podání R. Mundella, opírajícího se zejména o faktor mobility pracovní síly. Právě tato podmínka spolu s předpokladem jiného amerického ekonomy P. Kenena počítajícího s vysokým stupněm fiskální integrace nebyly podle názoru P. Krugmana naplněny. Srovnání nabízí v tomto případě se Spojenými státy americkými, které si díky vysoké mobilitě pracovních sil a fiskální integraci mohou společnou měnu dovolit.⁷⁰⁷

Podobně jako jiní odborníci citovaní v tomto příspěvku zmiňuje i P. Krugman velký asymetrický šok v podobě pohybu kapitálu z jádra eurozóny do její periferní oblasti a nárůstu inflace v některých členských státech. Zde spatřuje americký ekonom prostor pro zlepšení situace v eurozóně, a sice v uvolnění měnové politiky ECB a růstu inflace v hospodářsky silnějších zemích měnové oblasti, což by mohlo napomoci zvýšení konkurenceschopnosti nejvíce postižených států, mezi které patří např. Španělsko.⁷⁰⁸

Na negativní inflační vlivy v eurozóně a ztrátu konkurenceschopnosti některých jejích členských zemí odkazuje také uznávaný německý ekonom Hans-Werner Sinn. Za velmi nebezpečný jev považuje především vysokou míru nezaměstnanosti právě v tzv. jižním křídle eurozóny, ke které přispěla právě společná evropská měna.⁷⁰⁹ V tabulce č. 4 dokresluje slova prezidenta mnichovského institutu Ifo daty Eurostatu vypovídajícími o vysoké procentuální nezaměstnanosti mladých lidí v Řecku, Španělsku a Itálii.

Tabulka č. 4: Míra nezaměstnanosti mladých lidí v Řecku, Španělsku a Itálii (v %)

Země	2012	2013	2014
Řecko	55,3	58,3	52,4
Španělsko	52,9	55,5	53,2

⁷⁰⁵ EUROSTAT. General government gross debt [online]. cit. 2015-07-09. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde410&plugin=1>.

⁷⁰⁶ KRUGMAN, P. Revenge of the Optimum Currency Area [online]. cit. 2015-07-19. Dostupné z: http://krugman.blogs.nytimes.com/2012/06/24/revenge-of-the-optimum-currency-area/?_r=0.

⁷⁰⁷ Tamtéž.

⁷⁰⁸ COSTE, P. Paul Krugman: Euro stojí na vratkých základech [online]. cit. 2015-07-19. Dostupné z: <http://www.voxeurop.eu/cs/content/article/2646531-paul-krugman-euro-stoji-na-vratkych-zakladech>.

⁷⁰⁹ SINN, H. W. Zachránit Evropu od základů [online]. cit. 2015-07-19. Dostupné z: <https://www.project-syndicate.org/commentary/hans-werner-sinn-argues-that-reconstructing-the-euro-is-the-only-way-to-save-the-european-integration-project/czech>.

Itálie	35,3	40	42,7
--------	------	----	------

Zdroj: Eurostat⁷¹⁰

3 Závěrečná shrnutí

Jestliže budeme považovat postoje vybraných jednotlivých odborníků za názorové množiny, jejich společným průnikem bude v první řadě klíčové slovo konkurenceschopnost, která byla dle mínění většiny z nich zavedením společné měny v některých členských zemích eurozóny zásadně narušena, neboť prouděním kapitálu z hospodářsky silnějšího centra měnové oblasti do její periferie došlo ke vzniku rozdílů mezi mírami inflace (pro srovnání viz tabulka č. 2), což v podmínkách jednotné měny a nemožnosti pohybu s měnovým kursem předznamenalo následující obrovské problémy.

Často skloňovaným termínem v souvislosti s analyzováním úspěchů a neúspěchů společné evropské měny je tzv. optimální měnová oblast. V našem příspěvku uvedení tuzemští ekonomové se shodují, že eurozóna myšlenku optimální měnové zóny nenaplnila a že ve svém současném složení je až příliš nehomogenní. Názorovou konfrontaci však nabídla kapitola 2.2, kdy zatímco kanadský profesor R. Mundell nepřisuzuje dosavadní neúspěch eurozóny její neschopnosti tvořit optimální měnovou oblast (v jeho podání především nedostatečné mobilitě pracovních sil), jeho americký protějšek P. Krugman zastává názor, že eurozóna od samého začátku kritériím optimálních měnových zón nevyhovovala.

Podle mého mínění je současná eurozóna nesourodou měnovou oblastí. Navíc se domnívám, že Evropa sama o sobě nikdy nebude schopna fungovat na bázi jednotné měny, neboť z historického hlediska působily na její jednotlivé části různorodé vlivy, které postupně zformovaly odlišné kulturní, sociální i ekonomické preference obyvatel evropského kontinentu. V důsledku toho tak mohou jen velmi obtížně sdílet stejně nastavenou měnu např. Němci a Řekové, což se za dobu existence společné měny eura jasně potvrdilo. Snaha o udržení eurozóny, či dokonce o její další rozšiřování, povede k déletrvajícimu zaostávání Evropy za hospodářsky silnějšími regiony.

Literatura:

CIHELKOVÁ, E., FRAIT, J., VARADZIN, F., MACH, M., BRŮŽEK, A., ŽAMBERSKÝ, P. *Mezinárodní ekonomie II*. Praha: C. H. Beck, 2008.

CORCORAN, T. Robert Mundell: Euro is here to stay [online]. cit. 2015-07-09. Dostupné z: <http://business.financialpost.com/fp-comment/robert-mundell-euro-is-here-to-stay>.

COSTE, P. Paul Krugman: Euro stojí na vratkých základech [online]. cit. 2015-07-19. Dostupné z: <http://www.voxeurop.eu/cs/content/article/2646531-paul-krugman-euro-stoji-na-vratkych-zakladech>.

EUROSTAT. General government gross debt [online]. cit. 2015-07-09. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdde410&plugin=1>.

⁷¹⁰ EUROSTAT. Unemployment youth rate [online]. cit. 2015-07-19. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Table_1_Youth_unemployment,_2014Q4_%28%25%29.png.

EUROSTAT. Inflation rate [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tec00118&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>.

EUROSTAT. Real GDP growth rate [online]. cit. 2015-06-26. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1>.

Eurostat. Unemployment youth rate [online]. cit. 2015-07-19. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Table_1_Youth_unemployment,_2014Q4_%28%25%29.png.

JANÁČKOVÁ, S. *Krize eurozóny a dluhová krize vyspělého světa*. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2010.

KLAUS, V. *Evropská integrace bez iluzí*. Praha: Euromedia Group, 2011.

KLAUS, V. Kdy zkrachuje eurozóna? [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://www.klaus.cz/clanky/2575>.

KRUGMAN, P. Revenge of the Optimum Currency Area [online]. cit. 2015-07-19. Dostupné z: http://krugman.blogs.nytimes.com/2012/06/24/revenge-of-the-optimum-currency-area/?_r=0.

SINGER, M. Krize eurozóny a česká ekonomika [online]. cit. 2015-06-26. Dostupné z: http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/konference_projevy/vystoupeni_projevy/download/singer_20111017_senat.pdf.

SINGER, M. *Na krizi doplatí především fiskálně spořádané země*. In: PEČINKOVÁ, I. Euro versus koruna. Dilemata jednotné měny v době dluhové krize. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2012.

SINN, H. W. Zachránit Evropu od základů [online]. cit. 2015-07-19. Dostupné z: <https://www.project-syndicate.org/commentary/hans-werner-sinn-argues-that-reconstructing-the-euro-is-the-only-way-to-save-the-european-integration-project/czech>.

VAVROŇ, J. Rozhovor Václava Klause pro sobotní Právo o Rusku, Ukrajině, islamismu, imigraci a o české ekonomice [online]. cit. 2015-07-02. Dostupné z: <http://www.klaus.cz/clanky/3700>.

Kontakt:

Bc. Ondřej Kročil
Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 12
771 80 Olomouc
email: ondrejcrocil@seznam.cz

Krátká informace o autorovi:

Autor je studentem druhého ročníku navazujícího magisterského studia oboru Ruská filologie-Aplikovaná ekonomická studia na Univerzitě Palackého v Olomouci.

PREDIKCE PRACOVNÍHO CHOVÁNÍ GENERACE Z

A PREDICTION OF WORKING BEHAVIOR OF GENERATION Z

Jaroslava KUBÁTOVÁ

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: *Současné firmy v celém světě se zaměřují na získávání a udržení talentovaných znalostních pracovníků z generace Y. Opomíjejí však přípravu na nástupce generace Y, tedy na příslušníky generace Z. Cílem příspěvku je na základě dostupných studií, tedy s využitím sekundárních dat, charakterizovat generaci Z a predikovat její pracovní chování a hlavní motivátory. Tato zjištění jsou důležitá pro zaměstnavatele a mají význam i pro univerzity, kam nejstarší příslušníci generace Z právě nastupují, aby se připravili na své profesní uplatnění.*

Abstract: *Current companies around the world focus on the recruitment of and retaining talented knowledge workers from Generation Y. However, they neglect preparation for the successors of Generation Y, i.e. Generation Z. The aim of this paper is to characterize Generation Z and to predict its working behavior and main motivators based on available studies, i.e. using secondary data. The findings are important not only for employers but also for universities because the oldest members of Generation Z are just starting their university education to prepare for their future professional careers.*

Klíčová slova: *Generace Y, generace Z, trh práce, motivace*

Keywords: *Generation Y, Generation Z, labor market, motivation*

Afiliace ke grantu: IGA_FF_2015_014 Kontinuity a diskontinuity ekonomiky a managementu v minulosti a současnosti

1 Úvod

V těchto dnech vstupuje na trh práce nová generace pracovníků, generace Z. Zatímco existuje množství studií o pracovním chování generace Y, která je předchůdkyní generace Z, výzkum generace Z je na samotném počátku. Znat představy o pracovním uplatnění generace Z a schopnost predikovat její pracovní chování je má pro zaměstnavatele velký význam, a to proto, aby dokázali získat a udržet její talentované příslušníky.

Generací pro tyto účely rozumíme generaci ve smyslu sociologickém, nikoliv biologickém. Generace je kohorta lidí narozených v určitém časovém rozpětí (15 – 20 let), kteří jsou přibližně stejně staří, v podobné fázi života, a které ovlivnily stejné události, trendy a vývoj včetně technologií. Právě s ohledem na rozvoj technologií, zejména internetu, považují autoři jako McCrindle generaci Z za první globální.⁷¹¹ Neexistuje jednoznačná shoda ve vymezení časového rozpětí, v němž se příslušníci generace Z rodili. Například Mark McCrindle uvádí časové rozpětí mezi lety 1995-2009⁷¹², Tom Koulopoulos a Dan Keldsen ve své publikaci *The Gen Z Effect* uvádějí rozpětí mezi lety 1995 a 2015⁷¹³. Dan Schawbel ve výzkumu *Generation Z* vymezuje generaci Z jako kohortu narozenou v letech 1994 – 2010⁷¹⁴. Každopádně se jedná o generaci, jejíž nejstarší příslušníci kolem roku 2015 zahajují studium na univerzitách nebo s nižším stupněm vzdělání vstupují na trh práce. Na celém světě je těchto jedinců na dvě miliardy⁷¹⁵, v České republice je to okolo 1,5 mil. osob⁷¹⁶. Přestože se s generací Z již na pracovištích začínáme setkávat, a na trh práce brzy vstoupí i absolventi vysokých škol z této kohorty, je této generaci z hlediska řízení lidského kapitálu věnována zatím jen okrajová pozornost. To lze v situaci, kdy je na globálním trhu práce nedostatek znalostních pracovníků, a firmy hovoří o válce o talenty, považovat za velký nedostatek.

2 Současný stav poznání pracovního chování generace Z

Dvěma významnými knižními publikacemi o generaci Z jsou již výše citované *The ABC of XYZ* autora Marca McKrindla a *The Gen Z Effect: The Six Forces Shaping the Future of Business* autorů Toma Koulopoulose a Dana Keldsena. Obě publikace se dotýkají pracovních očekávání a pracovního chování generace Z. Nejvýznamnějším výzkumem v této oblasti, který dosud proběhl, je také již výše zmíněná studie *Generation Z: Understanding the next Generation of Worker*, kterou provedly společnosti Millennial Branding a Randstad US. Výzkum proběhl v deseti zemích (USA, Brazílie, Kanada, Čína, Německo, Indie, Jihoafrická republika, Švédsko, Turecko, Velká Británie) a účastnilo se ho asi tisíc příslušníků generace Y a asi tisíc příslušníků generace Z. (Generace Y je předchůdkyní generace Z). Podobný výzkum asi tří set respondentů z generace Y a generace Z proběhl v roce 2014 také v Singapuru.⁷¹⁷ Společnost Adecco provedla srovnávací studii pracovního chování generace Y (Millennials) a generace Z v USA⁷¹⁸. Aktivnější než akademická sféra jsou také některé firmy, které provádějí vlastní výzkum generace Z. Uvést lze např. společnost Ford, která se generaci Z věnuje ve

⁷¹¹ McCRINDLE, M. *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*. McCrindle: Kindle Edition, 2014. Kindle Locations 199-207.

⁷¹² Tamtéž, Kindle Location 1054.

⁷¹³ KOULOPOULOS, T., KELDSEN, D. *The Gen Z Effect: The Six Forces Shaping the Future of Business* Bibliomotion, Inc.: Kindle Edition, 2014. Kindle Location 308.

⁷¹⁴ SCHAWBEL, D. *Generation Z. Understanding the Next Generation of Worker* [online]. cit. 2015-06-01. Dostupné z: <http://millennialbranding.com/2014/geny-genz-global-workplace-expectations-study/>.

⁷¹⁵ World Bank Open Data [online]. cit. 2015-06-07. Dostupné z: <http://data.worldbank.org/>.

⁷¹⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika od roku 1989 v číslech – Obyvatelstvo [online]. cit. 2015-01-10. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/320181-14#01>.

⁷¹⁷ DEWAN, A. How to manage local Gen Y and Gen Z [online]. cit. 2015-06-11. Dostupné z: <http://www.humanresourcesonline.net/manage-local-gen-y-gen-z/>.

⁷¹⁸ *Generation Z vs. Millennials* [online]. cit. 2015-06-04. Dostupné z: <http://pages.adeccousa.com/rs/107-IXF-539/images/generation-z-vs-millennials.pdf>.

svém výzkumu z řady Looking Further with Ford 2015 Trends⁷¹⁹, nebo Knowledge Resource Center společnosti Xerox⁷²⁰. Zatímco Ford se na generaci Z dívá spíše jako na budoucí zákazníky, výzkum Xeroxu je zaměřen na podporu HRM.

3 Dosavadní znalosti o pracovním chování generace Z

Výzkum Knowledge Resource Center společnosti Xerox zdůrazňuje, že o generaci Z víme zatím jen velmi málo, ale je jisté, že bude mít silný vliv na budoucí vývoj včetně podoby práce a pracovního prostředí. Všechny zmíněné výzkumy se shodují, že významnou charakteristikou generace Z je to, že se jako první skutečně narodila do světa internetu a chytrých mobilních telefonů a dalších technologií. I o její předchůdkyni, generaci Y, se mluví jako o Digital Natives či o Net Generation, ale je to až generace Z, kterou rodiče skutečně mohli prezentovat online hned z porodnice.⁷²¹ Na studii Knowledge Resource Center společnosti Xerox je zajímavé, že jako jediná spojuje výzkum generace Z jako lidského faktoru s předpokládaným vývojem pracovního prostředí, tedy technologického faktoru. Jak však ukážeme dále, generace Z více než generace Y preferuje osobní kontakty, i když je ve využívání informačních a komunikačních technologií (ICT) zběhlá.

Okolo roku 2020 budou dle citované studie na pracovištích znalostních pracovníků (tradičních i virtuálních) běžné:

- Sensory-recognition software, tedy programy či aplikace, reagující zejména na hlas, ale i výraz tváře
- Knowbots – roboti, kteří dokáží vyhodnotit, jaké informace jsou potřeba, a vyhledat je v databázích
- Zvyšování podílu práce vykonávané vzdáleně (virtuálně) s možností virtuálních konferencí s 3D přenosy
- Přístup k datům 365/7/24 (around-the-clock access), tedy využívání cloudových úložišť s přístupem kdykoliv odkudkoliv, součástí budou kolaborativní nástroje, snižující potřebu komunikace prostřednictvím emailů
- Zmenšující se multifunkční wi-fi zařízení se zlepšujícím se rozeznáváním řeči a schopností vyhledávat data a informace
- Zlepšující se pokrytí internetem v globálním měřítku
- Tradiční kanceláře budou chytré, dokáží nastavit vhodnou teplotu, osvětlení, ergonomické parametry pro konkrétní uživatele apod.

Technologický vývoj podporuje i jiné formy zaměstnání než je uzavírání tradičních pracovních smluv s jedním zaměstnavatelem. Výzkum Knowledge Resource Center Xerox predikuje, že pro generaci Z bude atraktivnější pracovat na krátkodobé dohody nebo se nechat najímat jako freelancer (v českém významu osoba samostatně výdělečně činná) více zaměstnavateli zároveň. Tím dosáhnou větší flexibility. Potenciál pro tyto formy zaměstnání s vývojem technologií roste. I pro firmy se tak zlepšuje příležitost získat potřebný lidský kapitál, neboť se pohybují nikoliv na lokálním, ale na globálním trhu práce. Tento způsob získávání pracovníků má i své nevýhody, ty však nejsou tématem tohoto textu. Podstatné je předpokládat, že takový způsob zaměstnávání může být pro příslušníky generace Z atraktivní.

⁷¹⁹ Looking Further with Ford 2015 Trends. [online]. cit. 2015-06-10. Dostupné z: http://www.at.ford.com/SiteCollectionImages/2014_NA/Dec/Ford-2015-TrendReportBook.pdf.

⁷²⁰ ATAMIAN, R. B., SIMON, T. ERISA@40. Gen Z & the Workplace of 2054 – No Longer Science Fiction, *FYI In-Depth*, vol. 38, no. 02, January 5, 2015, [online]. cit. 2015-06-03. Dostupné z: https://hrlaws.services.xerox.com/wp-content/uploads/sites/2/2015/01/hrc_fyi_in-depth_2015-01-05-2.pdf.

⁷²¹ Mluvíme o generaci Z v té části světa, kde jsou ICT běžně dostupné. To se týká necelé poloviny světové populace, srov. Internet World Stats [online]. cit. 2015-06-05. Dostupné z: <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>.

Nejvýznamnější a největší dosud prezentovanou studií pracovního chování generace Z je výše citovaná Generation Z provedená společnostmi Millennial Branding a Randstad US. Účastníci této studie uvedli, že předpokládají, že budou během svého života pracovat pro čtyři společnosti. To by zvrátilo trend, kdy se doba zaměstnání v jedné společnosti zkracovala. Generace Y předpokládala, že bude pro jednoho zaměstnavatele pracovat dva roky, předchozí generace ještě déle. Příslušníci generace Z by strávili v téže firmě 4 roky. Na druhou stranu se potvrzuje to, co predikuje Knowledge Resource Center Xerox, že generace Z je podnikavější. Skoro 20 % příslušníků generace Z uvažuje o vlastním podnikání, v generaci Y to bylo jen 10 %. Podnikáním můžeme rozumět i podnikání s vlastním lidským kapitálem, tedy volbu nezávislé kariéry namísto tradičního zaměstnání.

Když se generace Z rozhoduje o své kariéře, mají na ni značný vliv rodiče. Ten připustila skoro polovina účastníků výzkumu. V generaci Y zmiňovalo vliv rodičů jen 27 % příslušníků. Vliv na generaci Z mají i přátelé (uvedlo 20 % respondentů) a učitelé (10 % respondentů).

Náplň práce a spolupracovníci jsou pro generaci Z nejdůležitějšími faktory, které podpoří jejich pracovní výkon. Všechny významné faktory jsou uvedeny v grafu 1:

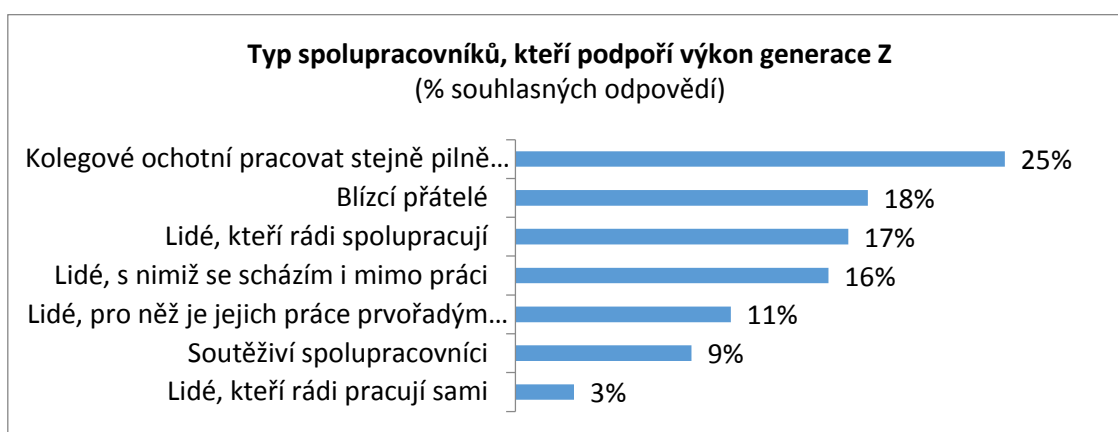
Graf 1: Faktory pracovního výkonu – mezinárodní studie Gen Z



Vzhled pracoviště a jeho lokalizace jsou důležité pro významnou část generace Z. Proto je také vhodné vědět, jaký typ pracoviště by generace Z nejraději volila. V rámci studie uvedlo 28 % respondentů z generace Z, že by chtěli pracovat z tradiční kanceláře v sídle firmy; to je pokles ve srovnání s volbou generace Y, kde to bylo 45 % jejích příslušníků. Naopak ve srovnání s generací Y v generaci Z mírně vzrostl počet těch, kteří by nejraději pracovali v coworkingovém centru – 27 %, a z domácích kanceláří – 19 %.

Pokud měli příslušníci generace Z uvést, jaký typ spolupracovníka podpoří jejich pracovní výkon, uváděli následující (graf 2):

Graf 2: Podpůrný spolupracovník – mezinárodní studie Gen Z



Respondenti se také vyjadřovali k tomu, jak by se měli chovat jejich manažeři, aby podpořili jejich výkonnost. Třemi nejvýznamnějšími požadavky byly:

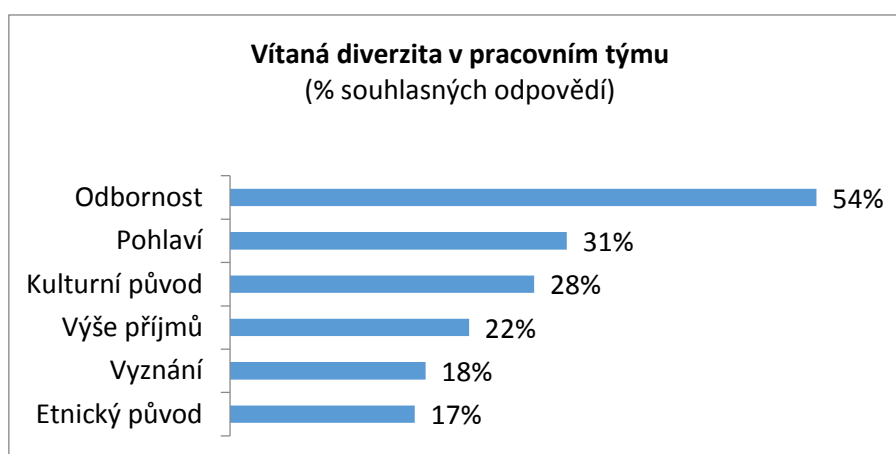
1. Naslouchat myšlenkám zaměstnanců
2. Být mentorem zaměstnanců
3. Zadávat práci, která má smysl

Na otázku, co je nejdůležitější kvalita leadera (ve výzkumu byly používány pojmy manažer a leader bez rozlišení významu), respondenti uvedli:

1. Čestnost
2. Vize (mít vizi)
3. Komunikace (schopnost komunikovat)

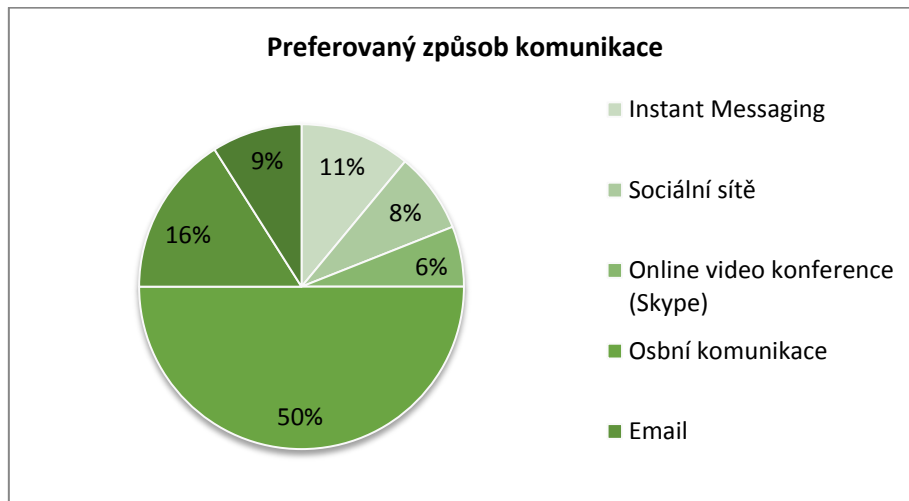
Pokud se měli respondenti vyslovit k otázce diverzity na pracovišti, z odpovědí vyplynulo, že nejvíce si vážící možnosti spolupracovat s odborníky z různých oblastí. Celková struktura odpovědí byla následující (graf 3):

Graf 3: Vítaná diverzita – mezinárodní studie Gen Z



Přestože je pro generaci Z významný lidský faktor na pracovišti, když měli uvést, co jim pomůže dosáhnout pracovních cílů, uváděli technologie. To je trochu v protikladu s tím, že pokud měli vybrat nejefektivnější způsob pracovní komunikace, polovina zvolila komunikaci osobní – viz graf 4.

Graf 4: Nejlepší způsob pracovní komunikace – mezinárodní studie Gen Z



Vysoká preference osobní komunikace je s ohledem na to, jak přirozené jsou pro generaci Z technologie, překvapivá. Komunikaci prostřednictvím sociálních sítí dalo přednost jen 8 % respondentů. Ve výzkumu byli respondenti dotázáni, které sociální sítě používají nejčastěji pro pracovní účely, a které pro osobní účely. Přehled tří nejčastěji jmenovaných je v tabulce 1:

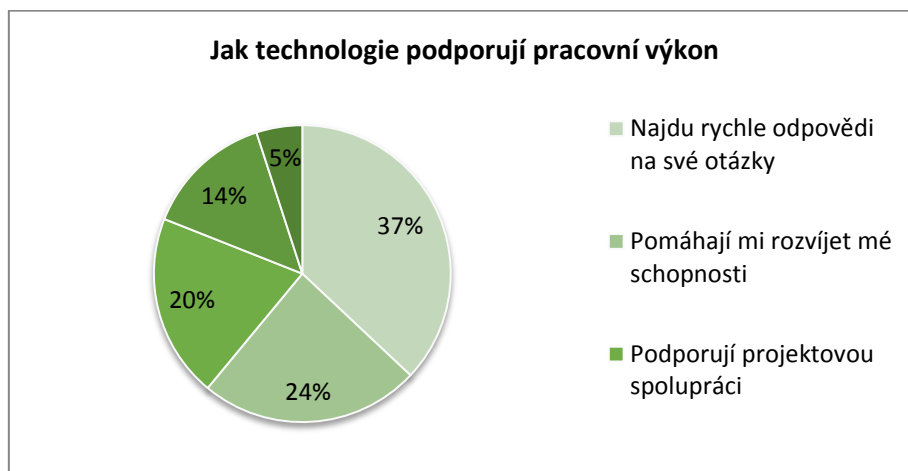
Tabulka 1: Nejčastěji používané sociální sítě (% respondentů) - mezinárodní studie Gen Z

Pro pracovní účely	Pro osobní účely
Facebook 63%	Facebook 64 %
Google+ 16 %	YouTube 15 %
Twitter 14 %	Twitter 14 %

Populární profesní síť LinkedIn byla zmíněna jen jednotkami procent respondentů z generace Z. Výsledky jsou ovšem také ovlivněny výběrem zemí, kde byl výzkum prováděn, neboť je známo, že např. v Číně je přístup na sociální sítě regulován. Respondenti z Číny uváděli nejčastěji Google+. Příslušníci generace Z z USA uváděli nejčastěji Reddit.

Respondenti byli také dotázáni, jak technologie nejlépe podpoří jejich pracovní výkon. Nejvíce respondentů (37 %) odpovědělo, že rychle najdou odpovědi na své otázky. To může být důvodem, proč odpovídali, že technologie jim nejvíce pomohou dosáhnout pracovní cíle. Využívají je k vyhledávání informací, zatímco pro komunikaci preferují osobní setkání. Podrobnější přehled o využití technologií uvádí graf 5:

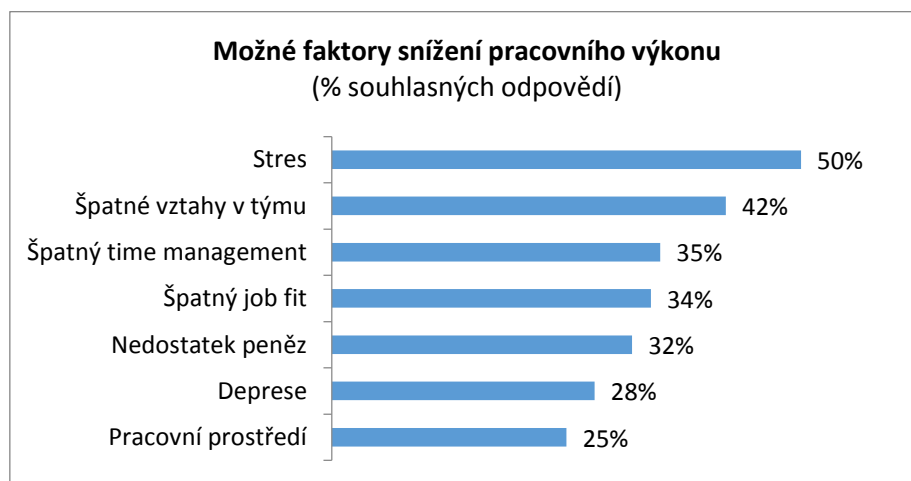
Graf 5: Podpora pracovního výkonu prostřednictvím technologií – mezinárodní studie Gen Z



Technologie ovšem také mohou od práce vyrušovat. Respondenti uvedli, že nejsilnějšími distraktory pro ně jsou instant messaging (37 % respondentů), Facebook (33 %) a email (13 %).

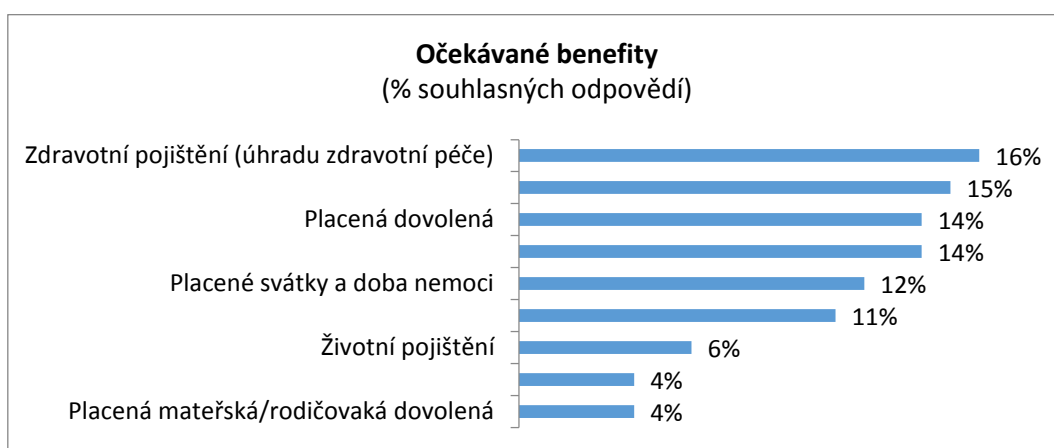
Generace Z ale uvádí i jiné faktory, které mohou snížit jejich pracovní výkonnost. Jejich největší starosti jsou zřejmé z grafu 6:

Graf 6: Faktory snížení pracovního výkonu - mezinárodní studie Gen Z



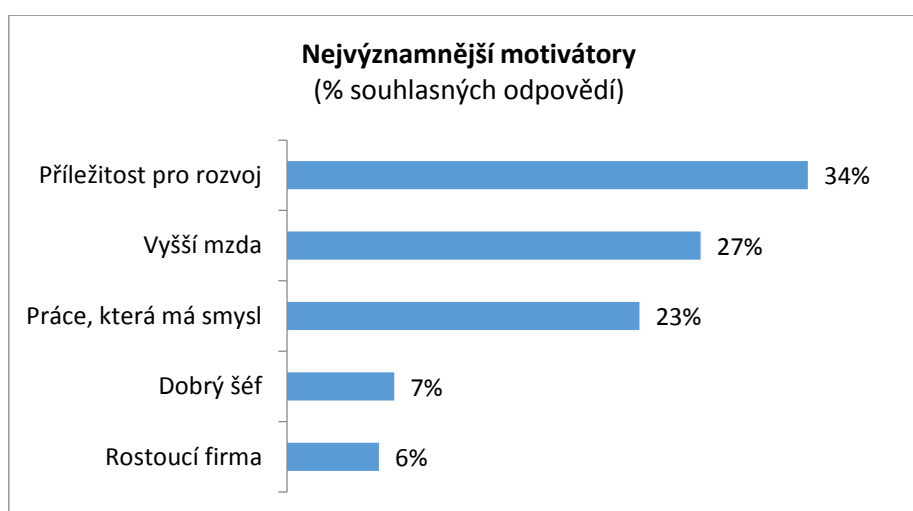
Pro zaměstnavatele je důležité vědět, jakou péči (benefity) kandidáti očekávají, a také za jakých podmínek budou ochotni ve firmě setrvat. Respondenti očekávají od firem tyto složky péče (benefity) – viz graf 7:

Graf 7: Očekávané prvky péče o zaměstnance - mezinárodní studie Gen Z



Ze struktury odpovědí je patrné, že respondenti nejsou příliš nároční. To může být způsobeno jejich věkem, a lze předpokládat, že jejich nároky později vzrostou. Co se týká motivátorů, které příslušníky generace Z ve firmě udrží, byla struktura odpovědí následující (viz graf 8):

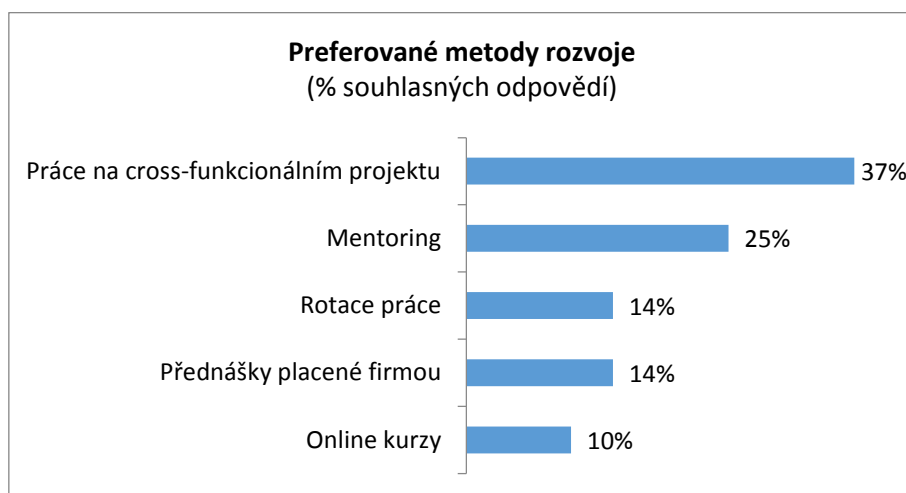
Graf 8: Motivátory významné pro udržení zaměstnanců - mezinárodní studie Gen Z



Struktura motivátorů se neliší od motivátorů starších pracovníků. Jednotlivé motivátory jsou však požadovány relativně nízkým podílem respondentů. To může opět být zapříčiněno tím, že zatím mají minimální pracovní zkušenost.

Jestliže příležitost pro rozvoj je důležitým motivátorem a možnost profesního rozvoje a trénink jsou požadovanými benefity, je důležité vědět, jaké typy rozvojových programů generace Z preferuje. Tyto preference jsou vyjádřeny v grafu 9:

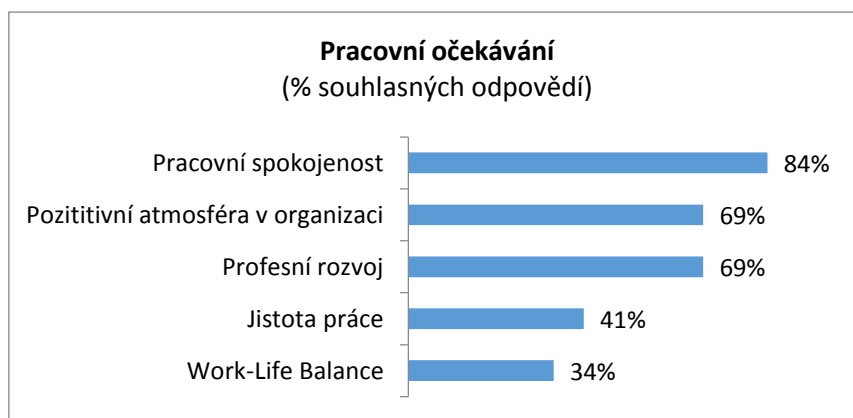
Graf 9: Preferované metody profesního rozvoje - mezinárodní studie Gen Z



Nejpreferovanější metodou je práce v projektovém týmu, a to na cross-funkčním projektu. Cross-funkční projekt je projekt zaměřený na dosažení tvůrčího či inovativního řešení zadaného cíle a podílejí se na něm odborníci z různých součástí organizace. Z hlediska příslušníka generace Z je takový způsob uplatněním metody learning by doing, zároveň může pozorovat zkušenější kolegy a být mentorován i koučován. Mentoring, který je generací Z požadovanou schopností jejich nadřízených, se objevuje i jako samostatná metoda profesního rozvoje. Téměř čtyři pětiny (77 %) respondentů také vyjádřily ochotu již během studia pracovat jako dobrovolníci, aby získali pracovní zkušenosti.

V singapurské studii bylo zjišťováno, jaká mají příslušníci generace Z očekávání od svého profesního uplatnění, jaké schopnosti by měl mít jejich ideální nadřízený, a jaké jsou jejich pracovní preference. I když výsledky obou studií nejsou metodicky srovnatelné, uvádíme základní zjištění singapurské studie a porovnáme ty části, kde to možné je. Pracovní očekávání generace Z v Singapuru jsou uvedena v grafu 10.

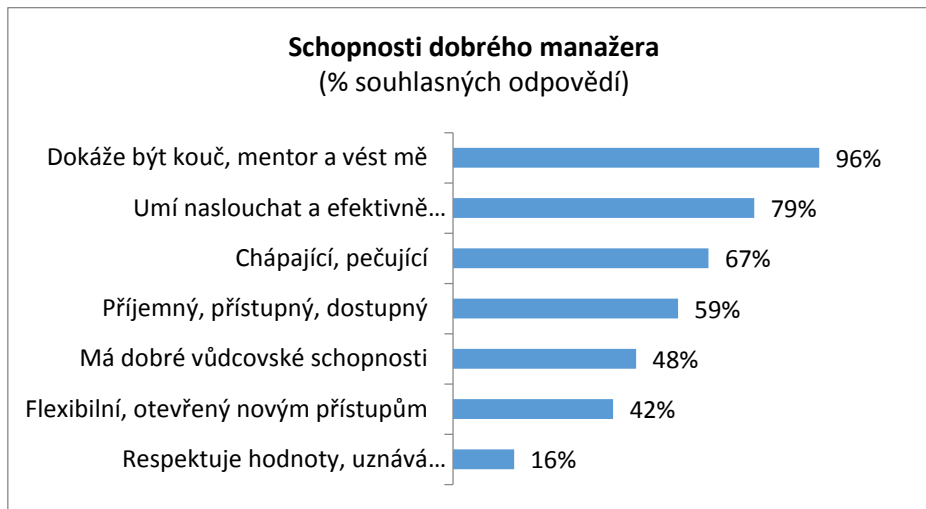
Graf 10: Pracovní očekávání – singapurská studie



V Singapuru byla tedy za nejvýznamnější očekávání uvedena pracovní spokojenost, work-life balance uvedla jen třetina respondentů. Lze jen vyslovit hypotézu, že očekávání jsou ovlivněna kulturně, práce je v této kultuře vnímána jako významná součást života a nebývá striktně oddělována od soukromého života. I proto může být tak důležitá obecná pracovní spokojenost.

Dále bylo zjišťováno, co generace Z v Singapuru očekává od dobrého manažera/leadera. Výsledky jsou zobrazeny v grafu 11.

Graf 11: Schopnosti dobrého manažera – singapurská studie



I v případě očekávání singapurské generace Z od leadera by bylo zajímavé ověřit vliv kulturních hodnot. Jsou totiž silně akcentované požadavky na schopnost leaderů učit, vést, chápat, pečovat a být nablízku, což jsou ideální vlastnosti lidí postavených na vyšších stupních hierarchických východních společností.

Ve studii byly také zjišťovány pracovní preference singapurské generace Z, v následujícím seznamu jsou uvedeny od nejvýznamnější po nejméně významnou:

1. Pracovat s lidmi, s nimiž mě práce baví
2. Pracovat s nadřízeným, kterého respektuji a od něhož se mohu učit
3. Dosáhnout work-life balance
4. Nedojíždět daleko
5. Pracovat pro sociálně odpovědnou společnost
6. Mít hezkou kancelář
7. Pracovat s moderními technologiemi

V seznamu preferencí je několik zajímavostí. Na třetím místě je work-life balance, která v případě pracovních očekávání nebyla tak akcentována. Dominují preference spojené se sociálním okolím. Uprostřed seznamu je preference „nedojíždět daleko“. Rozloha celého Singapuru je ale 718 km² a nejdelší vzdálenost napříč zemí je cca 50 km.⁷²² Funguje zde velmi efektivní veřejná doprava. I v tomto případě by bylo zajímavé v jiném výzkumu studovat lokální vlivy.

4 Srovnání představ a požadavků příslušníků generace Z ve vztahu k práci a profesnímu uplatnění

Ačkoliv srovnání obou studií je obtížné, provedením dílčích analýz a následné syntézy výsledků obou výzkumů se rýsují společné představy a požadavky příslušníků generace Z ve vztahu k práci a profesnímu uplatnění.

1. Práce, kterou dělají, resp. budou dělat, je musí uspokojovat, musí chápat její význam a ačkoliv to nezní akademicky, práce je musí prostě bavit.
2. Je pro ně důležité, s kým spolupracují. I v týmu při výkonu práce se chtějí s kolegy bavit (ve smyslu příjemného pocitu sounáležitosti). Váží si lidí, od nichž se mohou učit.

⁷²² DEPARTMENT OF STATISTICS SINGAPORE. Latest data [online]. cit. 2015-06-12. Dostupné z: <http://www.singstat.gov.sg/statistics/latest-data#14>.

3. Musí mít možnost profesního rozvoje, odborného růstu, případně kariérního postupu. S tím samozřejmě souvisí možnost vzdělávání v rámci výkonu práce a vztahu s nadřízeným.
4. Mají přesné požadavky na své nadřízené. Chtějí, aby byli mentory, kouči a vůdci. Chtějí se od nich učit. Také si přejí, aby jim naslouchali, byli otevření a projevovali o ně zájem.

5 Diskuse

V akademických i firemních kruzích jsou diskuse na téma diverzita na pracovišti velmi četné. Jednou z významných diverzit je právě diverzita generační. Důležitou otázkou řízení lidského kapitálu zůstává, jaký význam generační diverzity přičítat, a zda ji řídit. McCrindle doporučuje generace poznávat, chápat jejich odlišnosti a respektovat je. Tvrdí, že když neporozumíme hodnotám generace, jejím postojům, prioritám a cílům, může docházet ke generačním problémům.⁷²³ Ve své publikaci generaci Z studuje z mnoha úhlů pohledu a porovnává ji s generacemi předcházejícími. U generace Z identifikoval sedm hlavních rysů. Generace Z:

1. Vyrůstá v čase významných a rychlých společenských a demografických změn
2. Je ze všech generací nejlépe materiálně zajištěná, má přístup k potřebným technologiím, a je formálně nejvzdělanější
3. Do jejího života jsou integrovány nejmodernější ICT
4. Je globální, protože je díky ICT propojená
5. Je vizuální, sledování videí je pro ni efektivnější způsob získávání znalostí než četba
6. Nevyhovují jí tradiční metody vzdělávání, učitel by měl být spíše facilitátor, učení by mělo být založeno na aktivitě žáka
7. Má četné kontakty s přáteli, včetně kontaktů na sociálních sítích, přátelé na ni mají významný vliv

Koulopoulos a Keldsen ve své publikaci Gen Z Effect naopak doporučují přestat generační diversitu řídit. Upozorňují, že při současném demografickém vývoji se v roce 2080 může na pracovištích potkávat až 15 generací. Už dnes to může být čtyři až pět generací. Manažer pak jen obtížně zvládne přistupovat ke každému s ohledem na jeho generační specifika, často ani nemusí vědět a poznat, do které generace jedinec patří. Generační uvažování podle nich pracovní týmy zbytečně rozdělují. Podle jejich přesvědčení je navíc příslušnost ke generaci dána nikoliv rokem narození, nýbrž způsobem myšlení a postoji jedince. Generace Z bude ale podle Koulopoulose a Keldsena mít velmi výrazný vliv na vývoj globální společnosti. Tuto významnou roli budou hrát všichni, kdo se rozhodnou být součástí generace Z.⁷²⁴ Jaká je podle nich generace Z?

1. Jednoduchá v tom smyslu, že používá technologie pro zjednodušení svého života.
2. Hyper-propojená, také díky technologiím; toto propojení překonává všechny hranice včetně geografických a věkových – proto věk není pro zařazení do generace důležitý.
3. Vzdělaná, nejen že má přístup k formálnímu vzdělání, ale díky technologiím má neomezený přístup ke znalostem.
4. Sjednocená právě ve smyslu překračování věkových hranic. Všichni mohou sdílet informace a znalosti se všemi bez ohledu na jakoukoliv sociodemografickou charakteristiku.

Podle Koulopoulose a Keldsena jsme dospěli do jedinečného momentu lidské historie, kdy se stáváme jednotnou globální komunitou.⁷²⁵

⁷²³ McCRINDLE, M. *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*. McCrindle: Kindle Edition, 2014. Kindle Location 586.

⁷²⁴ KOULOPOULOS, T., KELDSEN, D. *The Gen Z Effect: The Six Forces Shaping the Future of Business* Bibliomotion, Inc.: Kindle Edition, 2014. Kindle Locations 379-380.

⁷²⁵ Tamtéž, Kindle Location 3532.

Porovnáme-li charakteristiky generace Z dle McCrindla a Koulopoulose a Keldsena, shodují se v tom, že generace Z masivně užívá moderní ICT a je díky nim globálně propojená. Podle McCrindla ale je pro zařazení do generace Z důležitý i věk, zatímco podle Koulopoulose a Keldsena je rozhodující nastavení mysli a postoje jedince, věk nikoliv.

Ke všem citovaným publikacím je nutno vznést dvě zásadní připomínky:

Publikace jsou platné pro tu část světa, kde je k dispozici internet a další technologie, a která je ekonomicky, technologicky i sociálně dostatečně rozvinuta. Jak jsme ale upozornili výše, celosvětová penetrace internetu je pouze 42 %, velmi vysoká je v Severní Americe (téměř 90 %), v Austrálii (cca 70 %) a v Evropě (rovněž cca 70 %). Prezentované výsledky je tedy nutno vztahovat především k těmto částem světa. I v ostatních částech světa jsou ale mezi různými zeměmi a částmi zemí značné rozdíly.

Publikace zcela opomíjejí kulturní faktory, které ovlivňují pracovní očekávání, pracovní chování a motivátory. Citovaná singapurská studie je dobrým příkladem toho, že vliv kulturních charakteristik může být v názorech a očekáváních lokální generace Z přítomen, i když by ho bylo nutno prokázat dalším výzkumem. Jak však plyne z dřívějších výzkumů^{726,727,728}, vliv národní kultury na pracovní chování a očekávání je trvalý a významný. I zde se otevírá prostor pro další výzkum interkulturních odlišností generace Z. Domníváme se, že Generace Z může být globální ve smyslu propojení a sdílení znalostí prostřednictvím ICT, ale těžko ve smyslu kulturních charakteristik.

6 Závěr

Pracovní chování generace Z i budoucnost řízení generační diverzity zůstává velkým prostorem pro další výzkum a odbornou diskusi. Syntézou dosavadních poznatků lze prozatím učinit následující závěry. Generace Z je kohortou, v jejímž životě hrají velkou roli moderní technologie. Její příslušníci je považují za prostředek, který jim usnadňuje život, zejména ve smyslu vzájemného propojení a vyhledávání informací. Z hlediska komunikace je však pro ně velmi významné setkávání osobní. Od práce očekávají, že bude smysluplná a že je bude bavit. Chtějí spolupracovat s lidmi, s nimiž budou mít pozitivní vztahy a od nichž se budou moci učit. Velmi významným učitelem bude také jejich nadřízený, který by jim měl být mentorem či koučem se schopností naslouchat a komunikovat. Touží po flexibilitě. Shrňeme-li všechna tato očekávání generace Z, získává, dle našeho názoru, větší význam interpretace skutečnosti, že generace Z má ve srovnání s generací Y větší sklon k podnikatelství, a také že by uvítala práci z domova nebo z coworkingového centra. Firmy by měly počítat s eventualitou, že část generace Z bude raději působit na volném virtuálním trhu práce. Tito lidé nebudou mít zájem zaměstnat se dlouhodobě u jednoho zaměstnavatele, ale budou pracovat na více krátkodobých paralelních projektech jako freelancers. S ohledem na akcentování významu technologií na straně jedné a preference osobní komunikace na straně druhé lze usuzovat, že coworkingová centra mohou příslušníky generace Z opravdu přitahovat. V coworkingových centrech navíc vznikají komunity, které zřejmě budou splňovat i požadavek příslušníků generace Z na pozitivní sociální vztahy a vzájemné učení. Firmy by se měly začít připravovat nejen na nástup pracovníků z generace Z, ale i na využití výhod i na eliminaci nevýhod spjatých s využíváním freelancers a navázání spolupráce s coworkingovými centry.

⁷²⁶ KUBÁTOVÁ, J., KUKELKOVÁ, A. Cultural Differences in the Motivation of Generation Y Knowledge Workers. *Human Affairs (online)*, roč. 24, č. October 2014, 2014, s. 511-523.

⁷²⁷ KUBÁTOVÁ, J., BEDÁŇNOVÁ, H. *Motivace mladých znalostních pracovníků v současné Číně*. In: Slavičková, P. *Znalosti pro tržní praxi 2014: Média a komunikace v 21. století*. Olomouc, 2014, s. 349-358.

⁷²⁸ SEITLOVÁ, K. *Teambuilding - face to face, nebo virtuální prostředí?*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013.

Literatura:

ATAMIAN, R. B., SIMON, T. ERISA@40. Gen Z & the Workplace of 2054 – No Longer Science Fiction, *FYI In-Depth*, vol. 38, no. 02, January 5, 2015, [online]. cit. 2015-06-03. Dostupné z: https://hrlaws.services.xerox.com/wp-content/uploads/sites/2/2015/01/hrc_fyi_In-depth_2015-01-05-2.pdf.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Česká republika od roku 1989 v číslech – Obyvatelstvo [online]. cit. 2015-01-10. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/320181-14#01>.

DEPARTMET OF STATISTICS SINAGAPORE, Latest data [online]. cit. 2015-06-12. Dostupné z: <http://www.singstat.gov.sg/statistics/latest-data#14>.

DEWAN, A. How to manage local Gen Y and Gen Z [online]. cit. 2015-06-11. Dostupné z: <http://www.humanresourcesonline.net/manage-local-gen-y-gen-z/>.

Generation Z vs. Millennials [online]. cit. 2015-06-04. Dostupné z: <http://pages.adeccousa.com/rs/107-IXF-539/images/generation-z-vs-millennials.pdf>.

Internet World Stats [online]. cit. 2015-06-05. Dostupné z: <http://www.internetworldstats.com/stats.htm>.

KOULOPOULOS, T., KELDSEN, D. *The Gen Z Effect: The Six Forces Shaping the Future of Business* Bibliomotion, Inc.: Kindle Edition, 2014.

KUBÁTOVÁ, J., BEDÁŇOVÁ, H. *Motivace mladých znalostních pracovníků v současné Číně*. In: Slavičková, P. *Znalosti pro tržní praxi 2014: Média a komunikace v 21. století*. Olomouc, 2014, s. 349-358.

KUBÁTOVÁ, J., KUKELKOVÁ, A. Cultural Differences in the Motivation of Generation Y Knowledge Workers. *Human Affairs (online)*, roč. 24, č. October 2014, 2014, s. 511-523.

McCRINDLE, M. *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*. McCrindle: Kindle Edition, 2014.

Looking Further with Ford 2015 Trends. [online]. cit. 2015-06-10. Dostupné z: http://www.at.ford.com/SiteCollectionImages/2014_NA/Dec/Ford-2015-TrendReportBook.pdf.

SEITLOVÁ, K. *Teambuilding - face to face, nebo virtuální prostředí?*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013.

SCHAWBEL, D. Generation Z. Understanding the Next Generation of Worker [online]. cit. 2015-06-01. Dostupné z: <http://millennialbranding.com/2014/geny-genz-global-workplace-expectations-study/>.

World Bank Open Data [online]. cit. 2015-06-07. Dostupné z: <http://data.worldbank.org/>.

Kontakt:

Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D.
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 12
771 80 Olomouc
Česká republika
e-mail: jaroslava.kubatova@upol.cz
www.kae.upol.cz, www.researchgate.net/profile/Jaroslava_Kubatova2

Krátká informace o autorovi:

Doc. Ing. Jaroslava Kubátová, Ph.D. se zabývá řízením lidského kapitálu v podmínkách současného společenského a technologického vývoje. Zkoumá interkulturní rozdíly v řízení znalostních pracovníků s důrazem na generaci Z.

EXISTENCIA MLADÝCH RÝCHLO RASTÚCICH FIRIEM „GAZIEL“ V SEKTORE SLUŽIEB

THE EXISTENCE OF YOUNG HIGH-GROWTH COMPANIES "GAZELLES" IN THE SERVICES SECTOR

Monika KROŠLÁKOVÁ, Viera KUBIČKOVÁ

University of Economics in Bratislava, Faculty of Commerce

Anotácia: *Mladé, rýchle rastúce podniky, nazývané „Gazely“, sú pomerne vzácne vo väčšine ekonomík, tvoria maximálne 1% všetkých novovzniknutých podnikov s počtom zamestnancov nad 10. Avšak ich pôsobnosť je evidentná v prostredí vyspelých ekonomicko-spoločenských systémov. Sú generátormi tvorby nových pracovných miest ako aj rozširovania dodávateľsko-odberateľských sietí v regióne. Príspevok sa venuje komparácii pôsobnosti gaziel v rámci odvetvovej štruktúry vybraných ekonomík krajín EÚ s akcentom na ich zastúpenie v odvetviach sektora služieb. Hlavným cieľom je identifikovať zastúpenie gaziel v terciárnom sektore národného hospodárstva pozorovaných krajín a zhodnotiť vývojové zmeny tohto segmentu počas krízového obdobia. Analýza uvedená v článku potvrdzuje miernu prevalenciu zastúpenia podnikov - gaziel v sektore služieb. V porovnaní so sektorom výroby, podniky pôsobiace v prostredí produkcie služieb vytvárajú väčšie prírastky nových pracovných miest. Pozoruhodným faktom je, že hospodárska recesia nemala výrazný negatívny dopad na túto špecifickú skupinu podnikateľských subjektov, čím sa potvrdzuje anticyklické správanie gaziel v službách.*

Abstract: *Young, high-growing companies, called “Gazelles”, are quite rare in most economies; they make up a maximum of 1% of all new-founded businesses with number of employees above 10. However, their function is evident in environment of advanced economic-social systems. They generate new work positions as well as broaden supplier-customer chain in the region. This article compares function of gazelles within industry structure of selected economies of EU countries, with an accent on their representation in the service sector industry. Main goal is to identify representation of gazelles in the third sector of national economy of observed countries and to evaluate developmental changes of this segment during the crisis period. Analysis provided in the article confirms a slight prevalence of businesses –gazelles in the service industry. In comparison with the manufacturing industry, companies in service production environment create a higher amount of new work positions. Remarkable fact is that economic recession did not have any significant negative impact on this specific group of business subjects, and that confirms countercyclical behavior of gazelles in services.*

Kľúčové slová: *Gazely, rýchlo rastúce firmy, dynamický rast*

Keywords: *Gazelles, High-growth firms, dynamic growth*

Afiliácia ku grantu: Grant Agency VEGA [No.1/0205/14] "Perspectives of existence of dynamic service enterprises in the Slovak Republic in the context of applying the principles of the initiative "Innovations in the Union".

1 Introduction

Services sector is to a determining degree represented by small and middle-sized enterprises, which fulfill important functions in the economy. They adapt more flexibly to market changes, they are producers and consumers of innovations, which strengthens them in the competition battle. Quite significant segment of these entrepreneurship subjects are high-growth enterprises and their important subgroup of young, high-growth companies called "gazelles". In the long term, gazelles are considered to be significant producers of new jobs. American economists, Stangler and Marion, state that although this specific group of entrepreneurship subjects accounts for only less than 1% of all companies, it is able to generate an increase of 10% of new jobs. In this context, gazelles participate significantly in total employment, playing an important role in the creation of potential jobs, directly contributing to the lowering of unemployment, and also increasing competitiveness of individual economies.⁷²⁹ This fact was confirmed also by findings of European study--Gazelles High-Growth Companies⁷³⁰, according to which gazelles are important for economic competitiveness and development, and are increasingly recognized by policy-makers. So, in the context of tertiarization of economies, it is reasonable to examine function of gazelles in the services sector.

2 Methodology and Data

Article presents analysis of development of young, high-growth enterprises, "gazelles", in the context of their functioning within industry structure of selected economies of EU countries, highlighting their representation in the services sector industries. Main goal is to identify representation of gazelles in the tertiary sector of national economy of observed countries and evaluate developmental changes of this segment during the crisis period. Article compares position and dynamics of gazelles' growth based on the employment criterion within selected countries. Further on, it identifies differences of their growth in stated economies in correlation with crisis course. To reach appointed goal, we have used several methods. During the adaptation of starting-point theoretical-methodological basis we have used a method of content analysis of secondary knowledge sources in domestic and foreign literature. Comparison method and quantitative methods are covered by statistical research based on secondary quantitative data. We have used these to identify dynamics of performance indicators of gazelle representation in individual economies and to compare given EU market. Main sources of statistical data that we have used for this purpose were statistical databases of Eurostat and OECD. Source data from the Eurostat and the OECD, are the latest in 2014 (published data for 2011). In order to provide a compendious representation of

⁷²⁹ STANGLER, D., MARION, E. High-Growth Firms and the Future of the American Economy [online]. cit. 2015-05-02. Available at: http://www.kauffman.org/~media/kauffman_org/research%20reports%20and%20covers/2010/04/highgrowthfirmsstudy.pdf.

⁷³⁰ MITUSCH, K., SCHIMKE, A. Gazelles-High-Growth Companies. Consortium Europe INNOVA Sectoral Innovation Watch [online]. cit. 2015-04-25. Available at: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/proinno/gazelles-final-report_en.pdf.

comparative analysis outputs, we have applied method of graphical overview. By systemizing gained knowledge we have formed a complex data base for evaluation of gazelles' position in the services sector of compared economies. Selection of observed countries database was made based on availability of relevant data in stated databases.

3 Literature review

Authors Petersen and Ahmad⁷³¹ recommend defining high-growth enterprises as all enterprises with average annualized growth greater than 20% per annum, over a three year period. According to European Commission definition⁷³² growth can be measured by the number of employees or by turnover. Gazelles form as a subset of the group of high-growth enterprises. They are high-growth enterprises, born five or less years before the end of the three-year observation period.⁷³³⁷³⁴ The term "gazelle" is used to nominate those companies that are capable to experience a high rate of growth in a very short time.⁷³⁵⁷³⁶⁷³⁷ According to Manual on Business Demography Statistics, growth can be measured by the number of employees or by turnover.⁷³⁸ Representation of gazelles is expressed as a percentage of the population of enterprises with ten or more employees.⁷³⁹⁷⁴⁰ To avoid the small size class bias that such definitions inevitably contain, the definitions include the further qualification that enterprises should have at least 10 employees at the start of any observation period and this threshold applies to both; the employment and turnover based measures.⁷⁴¹ Erica P. Canada defines a "gazelle" simply as a company that experiences an extended period of rapid growth.⁷⁴²

Foreign authors have different opinions on function of gazelles in individual economy sectors. According to authors there is no distinctive economy sector, where gazelles would be significantly more present⁷⁴³⁷⁴⁴⁷⁴⁵; overall gazelles can be found in all industries and sectors.⁷⁴⁶ The authors,

⁷³¹ PETERSEN R.D., AHMAD, N. High-Growth Enterprises and Gazelles – Preliminary and Summary Sensitivity Analysis [online]. cit. 2015-04-25. Available at: www.oecd.org/dataoecd/47/4/39639605.pdf.

⁷³² EUROPEAN COMMISSION. Eurostat-OECD Manual on Business Demography Statistics [online]. cit. 2015-06-15. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/KS-RA-07-010-EN.pdf>.

⁷³³ EUROSTAT – OECD. Manual on Business Demography Statistics [online]. cit. 2015-05-25. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/KS-RA-07-010-EN.pdf>.

⁷³⁴ OECD. Entrepreneurship at a Glance 2012 [online]. cit. 2015-04-25. Available at: http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2012-en.

⁷³⁵ BIRCH D., HAGGERTY A., PARSONS, W. *Who's Creating Jobs? Hot Industries*. Cambridge, MA: Cognetics Inc., 1997. 52 p.

⁷³⁶ MORENO, A. M., CASILLAS, J.C. High-growth SMEs versus non-high-growth SMEs: a discriminant analysis. *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 19, no. 1, 2007, pp. 69-88. ISSN: 0898-5626.

⁷³⁷ MORENO, A. M., CASILLAS, J. C. *High-growth enterprises (gazelles): A conceptual framework*. In: International Conference of the European Academy of Management (EURAM). Stockholm: 2000.

⁷³⁸ EUROSTAT – OECD. Manual on Business Demography Statistics [online]. cit. 2015-05-25. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/KS-RA-07-010-EN.pdf>.

⁷³⁹ OECD. Entrepreneurship at a Glance 2011 [online]. cit. 2015-04-25. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097711-en>.

⁷⁴⁰ OECD. Entrepreneurship at a Glance 2014 [online]. cit. 2015-04-25. Available at: http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2014-en.

⁷⁴¹ PETERSEN R.D., AHMAD, N. High-Growth Enterprises and Gazelles – Preliminary and Summary Sensitivity Analysis [online]. cit. 2015-04-25. Available at: www.oecd.org/dataoecd/47/4/39639605.pdf.

⁷⁴² CANADA E. P. What's a Gazelle? The Economic Development Marketing Letter, vol. 1, no. e/2, special edition [online]. cit. 2015-05-21. Available at: <http://www.blanecanada.com/pdf/WhatsAGazelle.pdf>.

⁷⁴³ AUTIO, E., ARENIUS, P., WALLENIUS, H. Economic impact of gazelle firms in Finland [online]. cit. 2015-05-22. Available at: http://tuta.aalto.fi/fi/tutkimus/strateginen_johtaminen/julkaisut/tyopaperit/autio_arenius_wallenius_wp_2000_3.pdf.

however, state that some industries are characterized by a higher percentage of such firms, but they are not limited to high-technology industries.⁷⁴⁷ Based on observations made by the collective of authors overall almost 30% of all gazelles are in wholesale and retail trade.⁷⁴⁸ Koehler and Moller state in their analysis that, for example manufacturing and wholesale generate higher number of gazelles.⁷⁴⁹ Authors *Henrekson and Johansson* state that young, high-growth companies are overrepresented in services.⁷⁵⁰ According to Portuguese Instituto Nacional de Estatistica gazelles have greater representation in services sector, and at the same time also in construction.⁷⁵¹

Independently of function of gazelles in individual economy industries, gazelle companies are very important and interesting for business and society, because they create a great number of all new jobs.⁷⁵²⁷⁵³⁷⁵⁴⁷⁵⁵⁷⁵⁶ They also are the main creators of revenue growth and vibrant, competitive

⁷⁴⁴ HENREKSON, M., JOHANSSON, D. Gazelles as Job Creators – A Survey and Interpretation of the Evidence. IFN Working Paper no. 733/ 2008. Sweden: Research Institute of Industrial Economics Stockholm, 2008 [online]. cit. 2015-05-20. Available at: www.ifn.se/Wfiles/wp/wp733.pdf.

⁷⁴⁵ PARKER, S.C., STOREY, D.J., WITTELOOSTUIJN, A. What happens to gazelles? The importance of dynamic management strategy [online]. cit. 2015-05-02. Available at: http://download.springer.com/static/pdf/211/art%253A10.1007%252Fs11187-009-9250-2.pdf?auth66=1415652850_b4aa4c7dfc09ee77fc7e48adc8841f71&ext=.pdf.

⁷⁴⁶ MITUSCH, K., SCHIMKE, A. Gazelles-High-Growth Companies. Consortium Europe INNOVA Sectoral Innovation Watch [online]. cit. 2015-04-25. Available at: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/proinno/gazelles-final-report_en.pdf.

⁷⁴⁷ ACS, Z., PARSONS, W., TRACY, S. Corporate Research Board, LLC, Washington, DC 20037 [online]. cit. 2015-02-25. Available at: http://www.hrtc.org/attachments/contentmanagers/2227/PR_High-Impact%20Firms_Gazelles%20Revisited.pdf.

⁷⁴⁸ BIRCH D., HAGGERTY A., PARSONS, W. *Who's Creating Jobs? Hot Industries*. Cambridge, MA: Cognetics Inc., 1997. 52 p.

⁷⁴⁹ KOEHLER, G., MOLLER, M. Business Capital Needs In California: Designing a Program [online]. cit. 2015-04-20. Available at: www.library.ca.gov/crb/98/05/98005.pdf.

⁷⁵⁰ HENREKSON, M., JOHANSSON, D. Gazelles as Job Creators – A Survey and Interpretation of the Evidence. IFN Working Paper no. 733/ 2008. Sweden: Research Institute of Industrial Economics Stockholm, 2008 [online]. cit. 2015-05-20. Available at: www.ifn.se/Wfiles/wp/wp733.pdf.

HENREKSON, M., JOHANSSON, D. Gazelles as Job Creators: A Survey and Interpretation of the Evidence. *Small Business Economics*, vol. 35, no. 2, 2010 [online]. cit. 2015-04-20. Available at: <http://ssrn.com/abstract=2333566>.

⁷⁵¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. 2014. High growth companies: larger and more exporting [online]. cit. 2015-04-20. Available at: <http://www.peprobe.com/pt-pt/document/entrepreneurship-statistics-2009-2012-ine-2>.

⁷⁵² BIRCH, D. *The Job Generation Process. MIT Program on Neighborhood and Regional Change*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, 1979.

⁷⁵³ BARKHAM, R., GUDGIN, G., HART, M., HANVEY, E. *The Determinants of Small Firm Growth: An Inter-Regional Study in the United Kingdom 1986-90*. London: Jessica Kingsley Publisher Ltd, 1996. ISBN 1-85302-331-0.

⁷⁵⁴ ZUMBURAN, J. Hunting For Gazelles. *Forbes*, vol. 184, no. 9, 2009. ISSN: 0015-6914.

⁷⁵⁵ HENREKSON, M., JOHANSSON, D. Gazelles as Job Creators – A Survey and Interpretation of the Evidence. IFN Working Paper no. 733/ 2008. Sweden: Research Institute of Industrial Economics Stockholm, 2008 [online]. cit. 2015-05-20. Available at: www.ifn.se/Wfiles/wp/wp733.pdf.

HENREKSON, M., JOHANSSON, D. Gazelles as Job Creators: A Survey and Interpretation of the Evidence. *Small Business Economics*, vol. 35, no. 2, 2010 [online]. cit. 2015-04-20. Available at: <http://ssrn.com/abstract=2333566>.

⁷⁵⁶ MOTE, S. High-Tech Entrepreneurship: The Life of the Gazelle [online]. cit. 2015-04-05. Available at: <http://www.kcsourcelink.com/blog/sourcelinkblog/2012/01/11/high-tech-entrepreneurship-the-life-of-the-gazelle>.

economy⁷⁵⁷; and according to authors Mitusch and Schimke⁷⁵⁸, these enterprises are important for economic competitiveness and development.

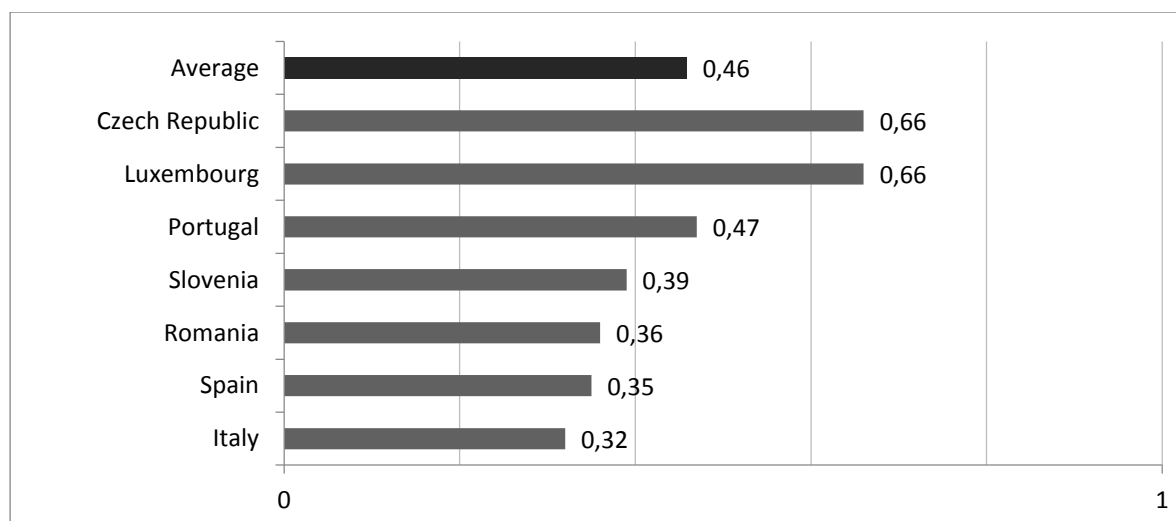
4 Growth trends of young, high-growth enterprises – “gazelles”

Key indicator of gazelles’ position in economy is their share in number of enterprises with more than 10 employees. Two following evaluation criteria are respected: employment increase and turnover increase.

For purposes of our article, we focused on observation of dynamics of gazelles’ growth based on the employment criterion. At the same time, subjects fulfill given criterion—they achieve above-average employee increase, annually over 20% during a 3-year observation period. Simultaneously, these companies could not be older than 5 years before this period.

Share of gazelles in a group of enterprises with more than 10 employees was approximately same in all selected economies in 2011; it oscillated around 0.5% of European average.

Graph 1: Share of young high-growth enterprises (gazelles) in the population of active enterprises, measured in employment



Source: Own processing according to Eurostat, 2014

Values shown for selected European economies correspond with statistical findings in American Kauffman Foundation of Entrepreneurship⁷⁵⁹ and also Portuguese Instituto Nacional de Estatística⁷⁶⁰, regarding the issue in question. According to mentioned findings, gazelles in USA and in OECD countries only make up a maximum of 1% of all companies.

⁷⁵⁷ PSENICNY, V., JAKOPIN, E., VUKCEVIC, Z., CORIC, G. Dynamic Entrepreneurship – Generator Of Sustainable Economic Growth And Competitiveness. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, vol. 19, no. 1, 2014, pp. 61-92 [online]. cit. 2015-06-02 Available at: <http://search.proquest.com/docview/1545865556?accountid=59680>.

⁷⁵⁸ MITUSCH, K., SCHIMKE, A. Gazelles-High-Growth Companies. Consortium Europe INNOVA Sectoral Innovation Watch [online]. cit. 2015-04-25. Available at: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/proinno/gazelles-final-report_en.pdf.

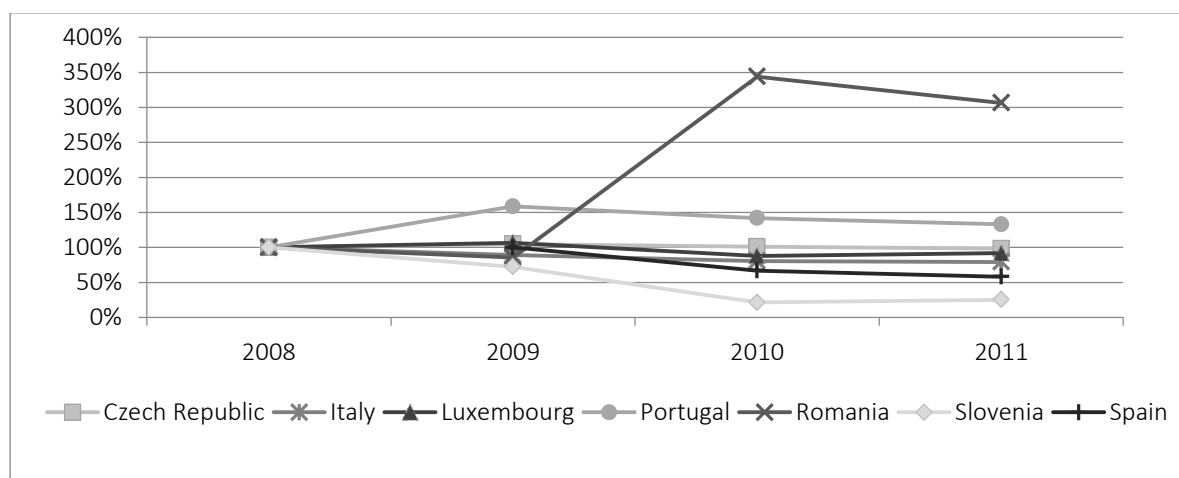
⁷⁵⁹ STANGLER, D., MARION, E. High-Growth Firms and the Future of the American Economy [online]. cit. 2015-05-02. Available at: http://www.kauffman.org/~media/kauffman_org/research%20reports%20and%20covers/2010/04/highgrowthfirmsstudy.pdf.

⁷⁶⁰ INSTITUTO NACIONAL DE ESTATISTICA. 2014. High growth companies: larger and more exporting [online]. cit. 2015-04-20. Available at: <http://www.peprobe.com/pt-pt/document/entrepreneurship-statistics-2009-2012-ine-2>.

Time interval of observation, 2008-2011, was marked by economy crisis. The crisis has influenced all observed countries. Remarkable behavior of gazelles is documented by growth in their number (measured by their share in enterprises with over 10 employees), and it is recorded in the Graph 2. Several economies present stable values of given parameter (Czech Republic, Luxembourg, Portugal, Italy). More significant decrease is noted in Slovenian and Spanish economy. Increase of observed indicator is visible in Romania. However, in case of gazelles' function, a slight decrease is not evaluated in a negative way, since their inter annual employment increase is minimally 20% (employment criterion).

Quoted growth facts identify counter-cyclical behavior of gazelles in the period of economic recession. Gazelles are not only an important element in generation of new jobs, but multiplicatively also a source of increasing competitiveness of individual economies.

Graph 2: Growth trend of representation of young, high-growth companies in a group of companies with more than 10 employees in selected EU countries during 2008-2011 (2008 = 100)



Source: Own processing according to Eurostat, 2014

Resulting from the cited data, it is clear that effectiveness of gazelles' existence on employment is significant in all economies (Graph 2). It is obvious that gazelles are a source of new jobs' generation even during a period of economic turbulence. In spite of this, the crisis stopped their assertion within enterprises with 10 or more employees, particularly after the year of 2009. Of course, these subjects are also influenced by crisis deformations. Gazelles, as representatives of small and medium-sized enterprises, are in great measure dependent on their affiliation to various forms of economic partnerships and networks. For this reason their survival depends greatly on economic processes within the network. Cohesion of gazelles with regional economy is an important aspect, which defines their growth. On one side they initiate growth of the supplier net, on the other side they act as suppliers for subjects, who are restricted in demand because of the economical consequences of the crisis. Nonetheless, slight decrease in gazelles' representation is caused by rationalization measures applied by such enterprises, using these measures to lead to costs' savings per production unit. Savings are connected to lowering of employee numbers. Decrease in employee growth under 20% could be a consequence.

Observation of gazelles' function within selected industries (services, manufacturing, construction) during the years of 2008 – 2011 has brought the following findings:

- representation of gazelles in the services sector was strengthened, or stabilized (except Slovenia),

- representation of gazelles in the year of 2010/2011 in the services sector was the highest, or comparable with construction in the majority of observed countries (except Portugal),
- representation of gazelles in the manufacturing sector dropped noticeably (except Romania and Portugal),
- effects of the crisis did not have any influence on representation of gazelles in the services sector, or they had a lower-intensity influence as compared with manufacturing.

Cited facts confirm assertion of principles of services economy. It is also documented that service sector is an industry, where new jobs emerge preferentially. Production of knowledge-intensive services is a source of intermediate consumption, which influences value-generation processes throughout the whole economy. Knowledge-intensive production is a phenomenon typical of gazelles.

focused on gazelles' function in specific economy sectors record a continual increase in representation of gazelles in tertiary sector.⁷⁶⁵⁷⁶⁶ According to our findings during the observed period (2008-2011), most of the observed countries have experienced a higher trend of prevalence of gazelles' function from manufacturing or construction sector to the service sector. This fact could be caused by structural changes in economy that were mentioned by an American sociologist, Daniel Bell, in his theory about the post-industrial society.⁷⁶⁷ Structural changes have led to the enforcement of services sector significance and caused transfer from manufacturing to services economy. Authors Mitusch and Schmite in their all-European study *Gazelles High-Growth Companies* state that gazelles record highest presence in the industrial sector and the services sector. Gazelles have achieved priority representation in the knowledge-intensive business services (KIBS).⁷⁶⁸ Function of gazelles within the services sector, specifically in the KIBS field, corresponds with opinions of Miles et al., stating that services generate a huge amount of innovations.⁷⁶⁹ In context of statements about counter-cyclical behavior of gazelles, we present opinion of authors Stone and Badawy that gazelles implement mostly new ideas and innovations into their processes, and one can assume that these companies could simultaneously be the biggest innovators on the market.⁷⁷⁰ Exactly pro-innovative methods are one of the deciding indicators of gazelles' survival during the recession. Manufacturing environment, with a wide knowledge foundation and progressive production offered by knowledge-intensive services, provides premises for dynamization of growth of small and medium-sized enterprises. KIBS offer products bringing new solutions, and these products often lack a relevant substitute. This attributes to an increase in production extent, accompanied by an increase in demand for work force, which generates economical gain.

Since the existence of gazelles unquestionably benefits national and regional economy, it is important to implement tools supporting foundation and growth of these subjects. Identification of effective tools requires consistent research in the given area. Research should be particularly focused on analysis of conditions for foundation of gazelles in societal and economic system of the country. Research objective have to be also internal business processes determining economic acceleration ability.

Europe 2020 defines "vital services sector" as the strength of European economy. Individual economies therefore face a challenge to create conditions for foundation and growth of dynamic enterprises, gazelles, especially in the services sector.

⁷⁶³ AUTIO, E., ARENIUS, P., WALLENIUS, H. Economic impact of gazelle firms in Finland [online]. cit. 2015-05-22. Available at: http://tuta.aalto.fi/fi/tutkimus/strateginen_johtaminen/julkaisut/tyopaperit/autio_arenius_wallenius_wp_2000_3.pdf.

⁷⁶⁴ HENREKSON, M., JOHANSSON, D. *Gazelles as Job Creators – A Survey and Interpretation of the Evidence*. IFN Working Paper no. 733/ 2008. Sweden: Research Institute of Industrial Economics Stockholm, 2008 [online]. cit. 2015-05-20. Available at: www.ifn.se/Wfiles/wp/wp733.pdf.

⁷⁶⁵ HENREKSON, M., JOHANSSON, D. *Gazelles as Job Creators: A Survey and Interpretation of the Evidence*. *Small Business Economics*, vol. 35, no. 2, 2010 [online]. cit. 2015-04-20. Available at: <http://ssrn.com/abstract=2333566>.

⁷⁶⁶ MITUSCH, K., SCHIMKE, A. *Gazelles-High-Growth Companies*. Consortium Europe INNOVA Sectoral Innovation Watch [online]. cit. 2015-04-25. Available at: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/proinno/gazelles-final-report_en.pdf.

⁷⁶⁷ BELL, D. *The Coming of the Post-Industrial Society* [online]. cit. 2015-06-10. Available at: https://www.os3.nl/_media/2011-2012/daniel_bell_-_the_coming_of_post-industrial_society.pdf.

⁷⁶⁸ MITUSCH, K., SCHIMKE, A. *Gazelles-High-Growth Companies*. Consortium Europe INNOVA Sectoral Innovation Watch [online]. cit. 2015-04-25. Available at: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/proinno/gazelles-final-report_en.pdf.

⁷⁶⁹ MILES I., KASTRINOS, N., FLANAGAN, K. *Knowledge-Intensive Business Services* [online]. cit. 2015-04-25. Available at: <http://innoblog.fr/wp-content/uploads/2013/03/KIBS-DG13.pdf>.

⁷⁷⁰ STONE, A., BADAWY, T.L. *SME Innovators and Gazelles in MENA – Educate, train, certify, compete!* [online]. cit. 2015-05-21. Available at: <http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/QN43.pdf>.

Literature:

ACS, Z., PARSONS, W., TRACY, S. Corporate Research Board, LLC, Washington, DC 20037 [online]. cit. 2015-02-25. Available at: http://www.hrtc.org/attachments/contentmanagers/2227/PR_High-Impact%20Firms_Gazelles%20Revisited.pdf.

AUTIO, E., ARENIUS, P., WALLENIUS, H. Economic impact of gazelle firms in Finland [online]. cit. 2015-05-22. Available at: http://tuta.aalto.fi/fi/tutkimus/strateginen_johtaminen/julkaisut/tyopaperit/autio_arenius_wallenius_wp_2000_3.pdf.

BARKHAM, R., GUDGIN, G., HART, M., HANVEY, E. *The Determinants of Small Firm Growth: An Inter-Regional Study in the United Kingdom 1986-90*. London: Jessica Kingsley Publisher Ltd, 1996. ISBN 1-85302-331-0.

BELL, D. The Coming of the Post-Industrial Society [online]. cit. 2015-06-10. Available at: https://www.os3.nl/_media/2011-2012/daniel_bell_-_the_coming_of_post-industrial_society.pdf.

BIRCH, D. *The Job Generation Process. MIT Program on Neighborhood and Regional Change*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, 1979.

BIRCH D., HAGGERTY A., PARSONS, W. *Who's Creating Jobs? Hot Industries*. Cambridge, MA: Cognetics Inc., 1997. 52 p.

CANADA E. P. What's a Gazelle? The Economic Development Marketing Letter, vol. 1, no. e/2, special edition [online]. cit. 2015-05-21. Available at: <http://www.blancanada.com/pdf/WhatsAGazelle.pdf>.

EUROPEAN COMMISSION. Eurostat-OECD Manual on Business Demography Statistics [online]. cit. 2015-06-15. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/KS-RA-07-010-EN.pdf>.

EUROSTAT – OECD MANUAL ON BUSINESS DEMOGRAPHY STATISTICS. High-Growth Enterprises [online]. cit. 2015-05-25. Available at: <http://www.oecd.org/std/39974588.pdf>.

EUROSTAT – OECD. Manual on Business Demography Statistics [online]. cit. 2015-05-25. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/KS-RA-07-010-EN.pdf>.

EUROSTAT. Indicators of the EIP – entrepreneurship indicators programme (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) [online]. cit. 2015-05-20. Available at: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/print.do?print=true>.

HENREKSON, M., JOHANSSON, D. Gazelles as Job Creators – A Survey and Interpretation of the Evidence. IFN Working Paper no. 733/ 2008. Sweden: Research Institute of Industrial Economics Stockholm, 2008 [online]. cit. 2015-05-20. Available at: www.ifn.se/Wfiles/wp/wp733.pdf.

HENREKSON, M., JOHANSSON, D. Gazelles as Job Creators: A Survey and Interpretation of the Evidence. *Small Business Economics*, vol. 35, no. 2, 2010 [online]. cit. 2015-04-20. Available at: <http://ssrn.com/abstract=2333566>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. 2014. High growth companies: larger and more exporting [online]. cit. 2015-04-20. Available at: <http://www.peprobe.com/pt-pt/document/entrepreneurship-statistics-2009-2012-ine-2>.

KOEHLER, G., MOLLER, M. Business Capital Needs In California: Designing a Program [online]. cit. 2015-04-20. Available at: www.library.ca.gov/crb/98/05/98005.pdf.

MITUSCH, K., SCHIMKE, A. Gazelles-High-Growth Companies. Consortium Europe INNOVA Sectoral Innovation Watch [online]. cit. 2015-04-25. Available at: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/proinno/gazelles-final-report_en.pdf.

MILES I., KASTRINOS, N., FLANAGAN, K. Knowledge-Intensive Business Services [online]. cit. 2015-04-25. Available at: <http://innoblog.fr/wp-content/uploads/2013/03/KIBS-DG13.pdf>.

MORENO, A. M., CASILLAS, J.C. High-growth SMEs versus non-high-growth SMEs: a discriminant analysis. *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 19, no. 1, 2007, pp. 69-88. ISSN: 0898-5626.

MORENO, A. M., CASILLAS, J. C. *High-growth enterprises (gazelles): A conceptual framework*. In: International Conference of the European Academy of Management (EURAM). Stockholm: 2000.

MORENO, A. M. and CASILLAS, J. C. High-growth enterprises (Gazelles): A conceptual framework [online]. cit. 2015-05-16. Available at: http://ecsocman.hse.ru/data/027/674/1219/high_growth.pdf.

MOTE, S. High-Tech Entrepreneurship: The Life of the Gazelle [online]. cit. 2015-04-05. Available at: <http://www.kcsourcelink.com/blog/sourcelinkblog/2012/01/11/high-tech-entrepreneurship-the-life-of-the-gazelle>.

OECD. Entrepreneurship at a Glance 2011 [online]. cit. 2015-04-25. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097711-en>.

OECD. Entrepreneurship at a Glance 2012 [online]. cit. 2015-04-25. Available at: http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2012-en.

OECD. Entrepreneurship at a Glance 2013 [online]. cit. 2015-04-25. Available at: http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance-2013_entrepreneur_aag-2013-en.

OECD. Entrepreneurship at a Glance 2014 [online]. cit. 2015-04-25. Available at: http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2014-en.

PARKER, S.C., STOREY, D.J., WITTELOOSTUIJN, A. What happens to gazelles? The importance of dynamic management strategy [online]. cit. 2015-05-02. Available at: http://download.springer.com/static/pdf/211/art%253A10.1007%252Fs11187-009-9250-2.pdf?auth66=1415652850_b4aa4c7dfc09ee77fc7e48adc8841f71&ext=.pdf.

PETERSEN R.D., AHMAD, N. High-Growth Enterprises and Gazelles – Preliminary and Summary Sensitivity Analysis [online]. cit. 2015-04-25. Available at: www.oecd.org/dataoecd/47/4/39639605.pdf.

PSENICNY, V., JAKOPIN, E., VUKCEVIC, Z., CORIC, G. Dynamic Entrepreneurship – Generator Of Sustainable Economic Growth And Competitiveness. *Management: Journal of Contemporary*

Management Issues, vol. 19, no. 1, 2014, pp. 61-92 [online]. cit. 2015-06-02 Available at: <http://search.proquest.com/docview/1545865556?accountid=59680>.

STANGLER, D., MARION, E. High-Growth Firms and the Future of the American Economy [online]. cit. 2015-05-02. Available at: http://www.kauffman.org/~media/kauffman_org/research%20reports%20and%20covers/2010/04/highgrowthfirmsstudy.pdf.

STONE, A., BADAWY. T.L. SME Innovators and Gazelles in MENA – Educate, train, certify, compete! [online]. cit. 2015-05-21. Available at: <http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/QN43.pdf>.

ZUMBURAN, J. Hunting For Gazelles. *Forbes*, vol. 184, no. 9, 2009. ISSN: 0015-6914.

Contact:

Ing. Monika Krošláková, PhD.
Faculty of Commerce
University of Economics in Bratislava
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
Slovakia
e-mail: monika.kroslakova@euba.sk

doc. Ing. Viera Kubičková, PhD.
Faculty of Commerce
University of Economics in Bratislava
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
Slovakia
e-mail: viera.kubickova@euba.sk

Brief information about the authors:

Ing. Monika Krošláková, PhD works at the Department of Services and Tourism of the Faculty of Commerce of the University of Economics in Bratislava. In her pedagogical, research and development and publication activities, she has focused on family business and high growth enterprises „gazelles“. She is the supervisor for Family Business as an academic subject, and author and co-author of several publications dealing with this issue. She has also participated as a lecturer at scientific and technical conferences on themes covering family business, high growth enterprises „gazelles“ and business services, as well as in projects and research works relating to it.

Doc. Ing. Viera Kubičková, PhD. works at the Department of Services and Tourism of the Faculty of Commerce of the University of Economics in Bratislava. She currently performs the position of vice-dean for science and doctoral study. In her pedagogical, research and publication activities, she has focused on innovation in tourism and services and high growth service enterprises “gazelles”. She is

supervisor for Innovation in tourism and services, Service management and marketing as the academic subjects, and author of scientific papers, monograph and textbooks. She is a tutor of doctoral studies and chief editor of scientific journal *Studia Commercialia Bratislavensia*.

POSTAVENIE ŽIEN NA REGIONÁLNO M TRHU PRÁCE

THE STATUS OF WOMEN ON THE REGIONAL LABOUR MARKET

Dominika KNAPCOVÁ, Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ

Katedra makro a mikroekonomiky, Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská univerzita v Žiline

Anotácia: *Nezamestnanosť na Slovensku vzhľadom na jej výšku, priemernú dobu trvania a výrazné regionálne disparity dlhodobo predstavuje závažný sociálno-ekonomický problém. Existujú skupiny občanov, ktoré majú výraznejší problém uplatniť sa na trhu práce. Jednou z takýchto skupín sú ženy. Nezamestnanosť žien a ich znevýhodnené postavenie na trhu práce je však v súčasnej dobe aktuálnym a významným problémom nielen na Slovensku, ale aj vo svete. Tento problém je do určitej miery riešený legislatívnymi opatreniami týkajúcimi sa rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na trhu práce, opatreniami týkajúcimi sa potláčania diskriminácie a rovnakého zaobchádzania. Neustále sa však s diskrimináciou žien na trhu práce v rôznych formách stretávame. Cieľom príspevku je analyzovať postavenie žien na trhu práce vo vybranom regióne Slovenska a poukázať na najvýraznejšie problémy v tejto oblasti.*

Abstract: *Unemployment in Slovakia is a serious socio-economic problem, due to its height, the average duration of the long term and significant regional disparities. There are groups of citizens who have significant problems of success on the labour market. One of such groups are women. Unemployment of women and their disadvantaged position in the labour market is currently topical and important issue not only in Slovakia but also all over the world. This problem is partially solved by legislation on gender equality and equal opportunities in the labour market, measures relating to the fight against discrimination and equal treatment. However, we constantly meet with discrimination of women in the labour market in different forms. The aim of this paper is to analyze the status of women in the labour market in selected region of Slovakia and point out the most significant problems in this area.*

Kľúčová slova: *trh práce, ženy, zamestnanosť, nezamestnanosť, región*

Keywords: *labour market, women, employment, unemployment, region*

Afiliácia ku grantu: Článok je výstupom riešenia projektovej úlohy MŠ VVaŠ SR: VEGA 1/0421/13.

1 Úvod

Údaje o stave na trhu práce sú dôležitými indikátormi ekonomického vývoja krajiny a predstavujú významné informácie pre aplikáciu nástrojov hospodárskej politiky. Na Slovensku sú zdrojmi takýchto informácií štatistiky Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny⁷⁷¹ a výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS), ktoré realizuje Štatistický úrad Slovenskej republiky⁷⁷².

Dôsledok a zároveň prejav nerovnováhy medzi dopytom a ponukou na trhu práce predstavuje nezamestnanosť. Je to vážny ekonomický problém, pretože predstavuje stratenú potenciálnu hodnotu celej ekonomiky. Nezamestnanosť je tiež sociálnym indikátorom, pretože je spojená so spoločenskými javmi, ako je zdravotný stav, rozvodovosť, kriminalita a pod.⁷⁷³ Na Slovensku sa nezamestnanosť prejavila hneď na začiatku procesu transformácie ekonomiky z centrálne riadenej na trhovú, pričom tento problém pretrváva až dodnes. Trh práce a osobitne i nezamestnanosť na Slovensku sú charakteristické výraznými regionálnymi disparitami, pričom existujú skupiny občanov, ktoré majú výraznejší problém uplatniť sa na trhu práce.⁷⁷⁴ Jednou z takýchto skupín sú ženy.

Problém postavenia žien na trhu práce je do určitej miery riešený legislatívnymi opatreniami týkajúcimi sa rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, opatreniami týkajúcimi sa potláčania diskriminácie a rovnakého zaobchádzania. Neustále sa však stretávame v rôznych formách s diskrimináciou žien na trhu práce. Cieľom príspevku je analyzovať postavenie žien na trhu práce vo vybranom regióne Slovenska, a to v Žilinskom kraji a poukázať na najvýraznejšie problémy v tejto oblasti.

Žilinský kraj sa nachádza na severozápadnej časti Slovenska a je tretím najväčším krajom Slovenskej republiky. Má výhodnú geografickú polohu, pretože je to prihraničný región, ktorý na severozápade susedí s Českou republikou a na severe s Poľskom. Spoločné hranice tvorí aj s ďalšími kraji Slovenska, a to s Trenčianskym, Prešovským a Banskobystrickým.

Obr. 1: Kraje Slovenska



⁷⁷¹ Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny [online]. cit 2015-03-06. Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/>.

⁷⁷² Štatistický úrad SR [online]. cit 2015-03-06. Dostupné na: <http://slovak.statistics.sk>.

⁷⁷³ KUCHARČÍKOVÁ, A. *Makroekonómia*. 1. vyd. Žilina: EDIS – vydavateľstvo ŽU, 2009. 236 s.

⁷⁷⁴ KUCHARČÍKOVÁ, A., TOKARČÍKOVÁ, E., ĎURIŠOVÁ, M., JACKOVÁ, A., KOZUBÍKOVÁ, Z., VODÁK, J. *Efektívni výroba. Využite výrobné faktory a pripravte sa na zmeny na trzích*. Brno: Computer Press, 2011. 344 s. ISBN 978-80-251-2524-3.

Tab. 1: Ukazovatele trhu práce v krajoch Slovenska v % v roku 2013

Kraj	Miera ekonomickej aktivity			Miera zamestnanosti 15-64 ročných			Miera nezamestnanosti		
	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy
SR spolu	59,3	68,1	51,0	59,9	66,4	53,3	14,2	14,0	14,5
Bratislavský	64,2	71,6	57,6	70,6	76,2	65,5	6,4	6,2	6,5
Trnavský	62,2	70,3	54,6	64,5	70,7	58,2	12,2	11,4	13,2
Trenčiansky	56,6	65,2	48,4	61,1	68,7	53,4	9,5	8,2	11,1
Nitriansky	57,9	67,4	49,2	60,3	68,2	52,3	13,2	11,7	15,1
Žilinský	58,0	68,5	48,0	58,3	66,2	50,2	14,0	14,1	13,9
Banskobystrický	60,7	68,2	53,8	58,0	61,4	54,5	19,6	20,9	18,0
Prešovský	58,7	68,5	49,2	55,6	62,8	48,2	18,2	18,1	18,5
Košický	57,2	66,2	48,9	54,3	60,6	48,1	18,7	18,6	18,8

Zdroj: najaktuálnejšie dostupné regionálne údaje, ktoré poskytuje ŠÚ SR k 1.7.2015

Ukazovatele trhu práce, a to miera ekonomickej aktivity, miera zamestnanosti 15-64 ročných i miera nezamestnanosti, ktoré zisťuje a eviduje Štatistický úrad SR za Žilinský kraj, vykazujú lepšie hodnoty, ako je priemer Slovenska. Je to spôsobené predovšetkým prílevom zahraničných investorov. Príchod kórejskej automobilky v roku 2004 a vznik dodávateľských subjektov predstavoval najvýraznejší impulz znižovania nezamestnanosti v tomto regióne. Treba však podotknúť, že významne sa na prilákanie týchto investícií podieľali štedré investičné stimuly poskytnuté vládou SR.

Pokiaľ tieto údaje o trhu práce vzťahujeme len na podmienky žien, potom miera nezamestnanosti je nižšia ako v celej SR, avšak miera ekonomickej aktivity i miera zamestnanosti vykazujú nižšie hodnoty. V analýze postavenia žien na trhu práce sme sa zamerali na ukazovatele zamestnanosti a nezamestnanosti.

2 Zamestnanosť žien v Žilinskom kraji

Zamestnanosť je taký stav na trhu práce, kedy si práceschopné obyvateľstvo nájde uplatnenie a aktívne sa zapojí do pracovného procesu, či už ako zamestnanci v pracovnom pomere alebo ako samozamestnávateelia. Miera zamestnanosti predstavuje taký ukazovateľ trhu práce, ktorý ukazuje, ako efektívne dokáže spoločnosť využiť pracovnú silu v procese produkcie statkov a poskytovania služieb. Kým do roku 2000 zamestnanosť ovplyvňovali hlavne transformačné procesy a reštrukturalizačné zmeny, následne to bol hlavne príliv priamych zahraničných investícií, ktorý sa odrazil vo vzniku nových pracovných príležitostí.⁷⁷⁵

Postavenie žien na trhu práce je odlišné od postavenia mužov, čo sa odráža aj na zamestnanosti a počte zamestnaných žien v porovnaní s počtom zamestnaných mužov. Znevýhodňovanie žien na trhu práce vychádza práve z postavenia žien v minulosti, kedy boli ženy vnímané len ako osoby starajúce sa o chod domácnosti a rodiny. Dnes sa väčšina žien aj napriek starostlivosti o rodinu a domácnosť dokázala začleniť do pracovného života. Pretrvávajúcim problémom je však prístup a postoj niektorých zamestnávateľov k zamestnávaniu žien, ktorí vidia ženu stále ako „žienku

⁷⁷⁵ KUCHARČÍKOVÁ, A., TOKARČÍKOVÁ, E., ĎURIŠOVÁ, M., JACKOVÁ, A., KOZUBÍKOVÁ, Z., VODÁK, J. *Efektívni výroba. Využite výrobné faktory a pripravte se na zmeny na trzích*. Brno: Computer Press, 2011. 344 s. ISBN 978-80-251-2524-3.

domácu“, teda osobu, ktorej prioritnou úlohou je starostlivosť o rodinu a domácnosť, pričom zamestnanie a povinnosti z toho vyplývajúce sú až na druhom mieste.

2.1 Zamestnanosť žien podľa veku

Napriek tomu, že je to diskriminujúce, práve vek hrá dôležitú úlohu pri rozhodovaní zamestnávateľa, či prijať alebo neprijať danú osobu do zamestnania. Najväčší podiel zamestnaných žien tvoria ženy vo veku od 35 do 39 rokov. Najčastejšie ide o ženy, ktoré sú už po materskej dovolenke a pokračujú vo svojom predchádzajúcom zamestnaní, alebo si našli nové zamestnanie, alebo ide o ženy, ktoré sú bezdetné a budujú si kariéru. Počet pracujúcich žien v tejto vekovej kategórii sa od roku 2008 neustále zvyšuje.

Najmenší podiel tvoria ženy vo veku od 15 do 19 rokov, ktoré nemajú dostatočné vzdelanie ani prax a ženy, pri ktorých sa predpokladá, že čoskoro si budú chcieť založiť rodinu a práve tento fakt odrádza zamestnávateľa prijať do zamestnania ženu v tomto veku. Rovnako ženy vo veku od 20 do 24 rokov tvoria menší podiel na zamestnanosti. Dôvodom nízkeho podielu môže byť štúdium na vysokej škole, taktiež ženy na materskej dovolenke, ktoré práve nepracujú, ale do tejto kategórie sa zaraďujú aj ženy, ktoré majú problém so zamestnaním kvôli tomu, že majú malé dieťa a predpokladá sa, že často budú vymeškávať v práci. Ďalšou skupinou sú ženy od 40 do 55 rokov, ktorých podiel na trhu práce sa od roku 2008 neustále znižuje. Dôvodom poklesu je nezáujem moderných firiem o tieto ženy, ktoré hľadajú skôr mladé, kreatívne a nezávislé ženy, ktoré lepšie rozumejú moderným technológiám a rýchlejšie sa učia novým veciam. Ženy, ktoré v tomto veku stratia zamestnanie, ťažšie znášajú stav nezamestnanosti a je pre ne náročnejšie nájsť si vhodné pracovné miesto.⁷⁷⁶

Tab. 2: Pracujúce ženy podľa veku v tis. osobách v r. 2008-2013

Vekové skupiny	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15 - 19 rokov	5,3	3,5	3,8	3,0	3,6	2,8
20 - 24 rokov	82,4	70,8	63,5	52,4	53,3	53,2
25 - 29 rokov	140,2	132,5	132,5	124,2	121,5	121,7
30 - 34 rokov	149,7	148,0	141,8	134,5	130,1	126,7
35 - 39 rokov	139,7	142,2	145,9	146,4	152,7	155,2
40 - 44 rokov	157,3	147,7	144,6	141,8	140,2	147,0
45 - 49 rokov	158,8	154,9	150,4	152,4	149,5	145,7
50 - 54 rokov	155,0	147,7	145,9	149,6	143,8	140,9
55 - 59 rokov	68,7	79,4	88,6	98,9	110,0	115,3
60 - 64 rokov	9,3	9,0	11,9	15,3	16,3	21,2
65 a viac rokov	3,8	3,7	4,2	4,7	4,6	4,5
Spolu	1 070,0	1 039,4	1 033,0	1 023,1	1 025,5	1 034,0

Zdroj: ŠÚ SR

2.2 Zamestnanosť žien podľa vzdelania

Najväčší podiel na zamestnanosti žien v štruktúre podľa vzdelania, tvoria ženy s úplným stredným odborným vzdelaním, pretože hneď po doštudovaní strednej školy, sa vďaka svojim vedomostiam dokážu rýchlejšie zamestnať ako ženy so všeobecným vzdelaním. Značnú časť tvoria tiež ženy

⁷⁷⁶ KNAPCOVÁ, D. *Zvýšenie zamestnávania žien v Žilinskom kraji*. Bakalárska práca, Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská univerzita, 2015.

s učňovským vzdelaním bez maturity, ktoré už počas štúdia získavajú prax a hneď po ukončení štúdia môžu nastúpiť do zamestnania. Patria sem profesie ako napríklad cukrárky, kaderníčky, krajčírky a podobne. Najmenší podiel tvoria ženy s dosiahnutým vysokoškolským vzdelaním 3. stupňa, ktorých je však na trhu práce najmenej.⁷⁷⁷ Počet zamestnaných žien s vysokoškolským vzdelaním 1. a 2. stupňa od roku 2008, na rozdiel od ostatných, neustále rastie. Ak teda ženy chcú uspieť na trhu práce, ich nespornou konkurenčnou výhodou je ukončené vysokoškolské vzdelanie.

Tab. 3: Pracujúce ženy podľa vzdelania v tis. osobách v r. 2008-2013

Stupeň vzdelania	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Základné	58,8	46,0	44,8	47,7	45,7	47,5
Učňovské bez maturity	261,0	246,6	221,3	218,4	217,9	215,2
Stredné bez maturity	24,2	21,0	18,4	19,0	26,4	26,1
Úplné stredné odborné s m.	44,5	36,9	32,0	35,9	40,5	33,5
Úplné stredné všeobecné	60,5	60,5	60,8	63,8	59,5	55,8
Úplné stredné odborné	424,2	414,6	412,5	382,0	371,3	389,0
Vyššie odborné	13,7	12,3	10,6	22,1	22,1	16,7
Vysokoškolské - 1. stupeň	15,7	23,2	30,1	35,6	39,3	39,3
Vysokoškolské - 2. stupeň	165,6	174,9	199,0	193,8	198,2	207,7
Vysokoškolské - 3. stupeň	1,8	3,3	3,6	5,0	4,8	3,3
Bez školského vzdelania	-	-	0,1	-	-	-
Spolu	1 070,0	1 039,4	1 033,0	1 023,1	1 025,5	1 034,0

Zdroj: ŠÚ SR

2.3 Zamestnanosť žien podľa odvetvia ekonomických činností v hospodárstve

Zamestnanosť žien podľa odvetvia ekonomickej činnosti prešla od roku 2008 rôznymi zmenami, ktoré súviseli s prejavmi a dôsledkami ekonomickej recesie. Najvýraznejšie poklesy zamestnanosti od roku 2008 sú zaznamenané v odvetviach poľnohospodárstva a priemyslu. Dôvodom poklesu v týchto oblastiach bol nízky prílev priamych zahraničných investorov hlavne v poľnohospodárstve, celkové problémy ekonomiky a nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily pre dané odvetvia. Napriek poklesu zamestnanosti v priemysle, zamestnáva toto odvetvie najviac žien, čo by sme nepredpokladali, keďže väčšina prác vykonávaných v tomto odvetví je skôr mužskou záležitosťou ako ženskou. Zahraniční investori však dali šancu aj ženám uplatniť sa v tejto oblasti na trhu práce.⁷⁷⁸

Tab. 4: Pracujúce ženy podľa ekonomických činností (SK NACE Rev.2) v tis. osobách v r. 2008-2013

Triedy ekonomickej činnosti	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	20,8	18,2	16,3	13,5	15,7	15,4
Ťažba a dobývanie	1,4	1,0	0,7	0,5	0,7	0,5
Priemyselná výroba	227,7	202,4	187,6	187,6	185,9	172,0
Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	5,1	5,4	4,9	3,5	3,7	3,8
Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových	7,4	5,9	6,9	5,0	5,0	5,6

⁷⁷⁷ Tamtiež.

⁷⁷⁸ KNAPCOVÁ, D. *Zvýšenie zamestnávania žien v Žilinskom kraji*. Bakalárska práca, Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská univerzita, 2015.

vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov						
Stavebníctvo	12,4	10,2	10,6	13,3	12,3	11,4
Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov	155,0	157,6	158,5	151,0	151,1	161,9
Doprava a skladovanie	38,8	35,7	35,1	36,3	34,8	34,0
Ubytovacie a stravovacie služby	60,8	56,8	56,4	55,5	56,8	63,3
Informácie a komunikácia	13,8	13,3	15,5	16,0	17,6	10,8
Finančné a poisťovacie činnosti	30,3	28,0	24,2	27,0	28,8	27,7
Činnosti v oblasti nehnuteľností	5,3	4,1	5,3	3,4	5,6	6,8
Odborné, vedecké a technické činnosti	28,3	26,4	27,4	23,5	21,3	22,2
Administratívne a podporné služby	20,9	19,5	19,7	21,9	24,1	23,5
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezp.	85,1	87,0	91,9	98,0	94,9	104,0
Vzdelávanie	127,6	125,2	130,8	127,0	123,1	126,9
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	117,2	115,3	120,6	116,8	118,5	118,7
Umenie, zábava a rekreácia	10,9	14,7	13,2	12,4	13,0	12,6
Ostatné činnosti	11,1	8,8	9,8	9,7	10,2	11,7
Činnosti domácností ako zamestnávateľov	2,1	1,7	0,3	1,1	0,4	-
Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení	0,4	0,6	0,6	0,5	0,5	0,3
Nezistené	0,2	0,1	-	0,2	0,1	0,2

Zdroj: ŠÚ SR

Tradične vysoký, avšak v priebehu rokov 2008-2013 stále rastúci podiel zamestnaných žien v Žilinskom kraji tvoria ženy zamestnané v súkromnom sektore, ide prevažne o odvetvie obchodu a služieb v ktorom pôsobí väčšina žien, taktiež vo verejnej správe, školstve a zdravotníctve. Podnikanie žien v porovnaní s podnikaním mužov však neustále zaostáva. Preto vedenie Žilinského samosprávneho kraja podpísalo Memorandum o spolupráci pri podpore žien podnikateliek a začínajúcich podnikateliek zo Žilinského kraja. Jeden z prvých projektov, ktorý bol dohodnutý, je projekt Intenzívnej akadémie pre ženy, ktoré by chceli rozbehnúť alebo znovu oživiť svoju podnikateľskú činnosť. Hlavným cieľom projektu je podporiť ženy v samozamestnávaní, inšpirovať a motivovať ich k uskutočneniu svojich plánov. Projekt dáva príležitosť všetkým ženám, ktoré by chceli začať podnikáť alebo ženám, ktoré stratili prehľad a zručnosti z podnikateľského prostredia. Prostredníctvom tohto projektu by mohol počet samozamestnaných žien v Žilinskom kraji v budúcnosti vzrásť.⁷⁷⁹

3 Nezamestnanosť žien v Žilinskom kraji

Nezamestnanosť je závažným sociálno-ekonomickým problémom, ktorý trápi a postihuje mnoho krajín sveta. Príčinou rastu nezamestnanosti na Slovensku od roku 1991 bol predovšetkým proces transformácie národného hospodárstva, ktorý zahŕňal reštrukturalizáciu hlavne odvetvia priemyslu, taktiež aj privatizáciu, s ktorou je spojený krach niekoľkých netransparentne sprivatizovaných podnikov. Ďalšími faktormi, ktoré v tej dobe výrazne ovplyvnili rast nezamestnanosti na Slovensku,

⁷⁷⁹ Memorandum o spolupráci [online]. cit 2015-03-06. Dostupné na: http://www.regionzilina.sk/files/odbory/zverejnovanie_546_2010/zmluvy/2015/2/memorandum.pdf.

boli veľmi nízka konkurencieschopnosť slovenských výrobkov na zahraničných trhoch alebo tiež výrazný pokles cien vstupov z importu.

Neskôr, v dôsledku reštrukturalizačných opatrení vlády koncom 90-tych rokov, vstupom Slovenska do Európskej únie a prílevom investorov zo zahraničia začala nezamestnanosť klesať. Medzi rokmi 2003 a 2008 najviac zahraničných investorov smerovalo do automobilového, strojárkeho a elektrotechnického priemyslu v Trnavskom a Žilinskom kraji, čo spôsobilo zmenšenie medzery v úrovni nezamestnanosti medzi týmito kraji a Bratislavským krajom, kde je a aj v minulosti bola nezamestnanosť zo všetkých krajov Slovenska najnižšia (Tab.1). Od roku 2001 až do roku 2007 sa nezamestnanosť nepretržite znižovala, napriek tomu bola v porovnaní s ostatnými členskými krajinami EÚ výrazne vyššia - spolu s Poľskom najvyššia v celej EÚ. Dopady celosvetovej hospodárskej krízy sa prejavili s určitým časovým odstupom až na konci roka 2008 a zmarili tak tendenciu všeobecného postupného znižovania miery nezamestnanosti.⁷⁸⁰ Uvedené skutočnosti sú zároveň východiskom pre lepšie pochopenie a analýzu postavenia žien na trhu práce v Žilinskom kraji.

3.1 Nezamestnanosť žien podľa veku

Vek je rozhodujúcim faktorom pri prijímaní zamestnanca do pracovného pomeru, hlavne ak ide o ženy. Vo všeobecnosti sú ženy znevýhodňované oproti mužom. Najviac znevýhodňované sú matky po materskej dovolenke, matky s malými deťmi a tiež ženy vyššieho veku. Je zrejmé, že zamestnávateľ skôr prijme do zamestnania slobodnú ženu bez vzázkov, než matku s malými deťmi. Najvyššia nezamestnanosť trápi ženy vo veku od 25 do 29 a od 30 do 34 rokov. Dôvodom tohto faktu je to, že v tomto veku si mnoho žien zakladá rodinu a niektoré ženy sú už po materskej dovolenke, čo je problémom pre zamestnávateľa, pretože počas tohto obdobia žena stratila pracovné návyky a kontakt so svojou profesiou a tiež žena často absentuje v práci kvôli chorobám malých detí.⁷⁸¹ Problémom, ktorý si vyžaduje systémové riešenie je skutočnosť, že v priemere má vývoj nezamestnanosti žien v Žilinskom kraji od roku 2008 rastúcu tendenciu.

Tab. 5: Nezamestnanosť žien podľa veku v tis. osobách v r. 2008-2013

Veková skupina	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15 - 19 rokov	5,0	5,5	6,6	5,9	5,2	4,6
20 - 24 rokov	16,8	21,4	25,2	22,3	22,1	21,2
25 - 29 rokov	20,1	21,9	22,1	23,9	31,5	27,3
30 - 34 rokov	18,2	20,9	23,3	22,9	25,0	25,2
35 - 39 rokov	16,5	19,3	25,7	21,1	20,8	23,6
40 - 44 rokov	16,0	18,0	19,5	17,5	15,9	17,6
45 - 49 rokov	15,2	16,8	19,9	16,2	18,5	18,1
50 - 54 rokov	17,8	19,9	21,4	19,5	17,9	20,0
55 - 59 rokov	6,5	9,2	12,1	10,5	15,4	17,0
60 - 64 rokov	0,8	0,6	0,3	0,9	1,2	1,0
65 a viac rokov	0,0	0,0	0,2	0,3	0,3	0,2

⁷⁸⁰ KUCHARČÍKOVÁ, A., TOKARČÍKOVÁ, E., ĎURIŠOVÁ, M., JACKOVÁ, A., KOZUBÍKOVÁ, Z., VODÁK, J. *Efektívni výroba. Využite výrobné faktory a pripravte sa na zmeny na tržích*. Brno: Computer Press, 2011. 344 s. ISBN 978-80-251-2524-3.

⁷⁸¹ KNAPCOVÁ, D. *Zvýšenie zamestnávania žien v Žilinskom kraji*. Bakalárska práca, Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská univerzita, 2015.

Spolu	132,8	153,5	176,2	161,1	173,8	175,6
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Zdroj: ŠÚ SR

3.2 Nezamestnanosť žien podľa vzdelania

Trh práce má v dnešnej dobe vyššie nároky ako v minulosti. Nároky sú kladené hlavne na dosiahnuté vzdelanie a prax. Najväčší problém nájsť si prácu majú ženy s úplným stredným odborným vzdelaním. Dôvodom vysokej nezamestnanosti je obrovská konkurencia na trhu práce s týmto stupňom vzdelania, to platí aj pre učňovské vzdelanie bez maturity. Ženy, ktoré spadajú do tejto kategórie vzdelania síce vykazujú najvyšší podiel zamestnanosti na trhu práce, ale kvôli veľkej konkurencii aj najvyšší podiel nezamestnanosti. Prudký nárast nezamestnanosti od roku 2008 bol zaznamenaný u vysokoškolsky vzdelaných žien s dosiahnutým vzdelaním druhého stupňa. Väčšina žien sa chce dostať vo svojej kariére čo najvyššie, preto študuje, aby mala dostatočné vzdelanie, no v dnešnej dobe je aj v tomto smere veľmi vysoká konkurencia, veľmi veľa vyštudovaných žien bez praxe, ktoré sa nedokážu uplatniť na regionálnom trhu práce.⁷⁸²

Tab. 6: Nezamestnanosť žien podľa vzdelania v tis. osobách v r. 2008-2013

Stupeň vzdelania	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Základné	34,9	32,0	33,7	29,6	31,4	30,4
Učňovské bez maturity	44,1	50,2	59,5	50,2	52,7	48,8
Stredné bez maturity	2,1	3,4	5,6	5,3	4,7	4,9
Úplné stredné odborné (učňovské) s m.	5,9	7,0	7,4	5,7	6,4	5,6
Úplné stredné všeobecné	5,8	10,0	8,9	8,9	10,8	11,4
Úplné stredné odborné	31,2	40,6	47,2	43,5	46,3	50,7
Vyššie odborné	1,0	0,9	1,2	1,5	1,0	1,8
Vysokoškolské - 1. stupeň	0,4	2,1	3,5	2,7	4,3	4,6
Vysokoškolské - 2. stupeň	7,5	7,2	9,2	13,6	15,9	17,2
Vysokoškolské - 3. stupeň	-	0,2	0,1	0,3	0,5	0,2
Bez školského vzdelania	0,1	-	-	-	-	-
Spolu	132,8	153,5	176,2	161,1	173,8	175,6

Zdroj: ŠÚ SR

Nestačí však len vyštudovať strednú odbornú alebo vysokú školu, ale pre vhodné uplatnenie je nevyhnutné vybrať si taký študijný odbor, ktorý je v súlade s dopytom zo strany zamestnávateľov.

3.3 Nezamestnanosť žien podľa ekonomickej činnosti

Vplyvom krízy v roku 2008 došlo k výraznému poklesu stavebnej, ale tiež i poľnohospodárskej a priemyselnej výroby, a tým i k nárastu nezamestnanosti v týchto odvetviach.

⁷⁸² Tamtiež.

Tab. 7. Nezamestnané ženy podľa ekonomickej činnosti (SK NACE Rev.2) v tis. osobách v r. 2008-2013

Triedy ekon. činnosti	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	4,2	4,2	3,1	2,9	2,9	3,7
Ťažba a dobývanie	-	0,2	0,1	0,3	0,3	0,1
Priemyselná výroba	24,5	41,7	46,8	37,2	36,1	37,0
Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	0,1	0,4	0,2	-	0,1	0,4
Dodávka vody, čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	0,7	1,6	2,2	1,5	0,4	0,8
Stavebníctvo	0,2	1,0	1,2	1,9	0,9	2,2
Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov	14,1	17,3	21,7	21,5	22,9	26,2
Doprava a skladovanie	1,7	3,4	2,5	1,1	2,1	2,0
Ubytovacie a stravovacie služby	5,2	6,2	10,3	8,9	9,5	8,4
Informácie a komunikácia	1,1	0,9	1,6	1,1	2,5	1,0
Finančné a poisťovacie činnosti	1,3	1,6	2,0	2,6	2,1	1,3
Činnosti v oblasti nehnuteľností	0,1	-	0,1	0,1	0,1	0,1
Odborné, vedecké a technické činnosti	0,6	1,1	1,1	1,6	1,8	1,5
Administratívne a podporné služby	1,4	3,3	3,7	3,6	4,2	2,5
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezp.	3,8	4,6	6,5	6,7	7,7	7,6
Vzdelávanie	4,6	3,4	3,6	3,1	2,9	4,3
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	4,6	4,1	5,2	4,2	6,3	8,2
Umenie, zábava a rekreácia	1,3	0,7	1,5	1,3	1,5	1,1
Ostatné činnosti	1,9	1,7	2,4	2,6	2,5	1,5
Činnosti domácností ako zamestnávateľov	0,7	0,2	-	0,3	0,3	0,3
Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení	-	-	-	-	-	-
Nezistené	29,0	23,7	27,9	22,1	23,7	26,7
Nezamestnaní, ktorí ešte nemali zamestnanie	32,0	32,4	32,8	36,8	43,1	39,1
Spolu	132,8	153,5	176,2	161,1	173,8	175,6

Zdroj: ŠÚ SR

Najväčší podiel nezamestnaných žien však tvoria ženy, ktoré ešte nemali zamestnanie, tzn. napr. ženy, ktoré po skončení školy zostali na materskej dovolenke, nenadobudli žiadnu prax po skončení štúdia a po skončení materskej dovolenky majú problém sa bez praxe zamestnať. Problém zamestnať sa majú aj ženy vo veku do 20 rokov, u ktorých sa predpokladá, že si v najbližších rokoch budú chcieť založiť rodinu, preto sa zamestnávateľ rozhodne prijať do zamestnania skôr staršiu ženu, ktorá má už odrastené deti a dostatočnú prax.⁷⁸³

⁷⁸³ KNAPCOVÁ, D. *Zvýšenie zamestnávania žien v Žilinskom kraji*. Bakalárska práca, Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská univerzita, 2015.

4 Záver

Vo vývoji situácie na trhu práce nielen v Žilinskom kraji, ale i na celom Slovensku, je kľúčovým rok 2008. Po uskutočnení reformných opatrení koncom 90-tych rokov, vstupom Slovenska do Európskej únie i príchodom početných zahraničných investorov sa darilo vysokú nezamestnanosť postupne znižovať. Avšak v roku 2008 sa v hospodárstve prejavili dôsledky celosvetovej ekonomickej krízy a začali sa zhoršovať ekonomické výsledky celej krajiny i jej jednotlivých regiónov. Týkalo sa to i situácie na makroekonomickom a regionálnom trhu práce.

Po tomto roku môžeme pozorovať značné výkyvy vo vývoji na trhu práce. Rozdiely nie sú viditeľné len medziročne, ale aj medzi pohlaviami. I keď sa postavenie žien na trhu práce neustále zlepšuje, v dôsledku uplatňovania princípov rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce, rozdiely a znevýhodňovanie žien pri zamestnávaní alebo ohodnotení ich práce neustále existuje. Zamestnanosť žien je v súčasnosti nižšia ako tomu bolo pred rokom 2008. Najväčší podiel zamestnaných žien tvoria ženy vo vekovej kategórii od 35 do 39 rokov. Sú to ženy, ktoré sú už po materskej alebo rodičovskej dovolenke a pokračujú vo svojom predošlom zamestnaní alebo ide o ženy, ktoré uprednostnili budovanie kariéry pred založením rodiny. Problém so zamestnaním majú najmä mladé a staršie ženy. Mladé ženy do 24 rokov, u ktorých sa predpokladá, že si budú chcieť založiť rodinu, a preto zamestnávateľ radšej uprednostní staršiu a skúsenejšiu ženu. To však neplatí pri ženách nad 40 rokov, ktoré majú taktiež problém nájsť si vhodné pracovné miesto, a to z dôvodu nezájmu moderných firiem, ktoré uprednostnia skôr mladšie, tvorivejšie a nezávislé ženy, ktoré majú bližší vzťah k moderným technológiám a rýchlejšie sa učia novým veciam. Práve pre tieto dve skupiny žien, a to mladé ženy do 24 rokov bez praxe, s malými deťmi a ženy po štyridsiatke je potrebné vytvoriť alebo nájsť vhodné pracovné miesta, kde by dokázali zosúladiť starostlivosť o deti s pracovným životom. Najväčší podiel nezamestnaných žien, až 56 %, tvoria ženy, ktoré sú nezamestnané dlhšie ako jeden rok, teda dlhodobo nezamestnané ženy. Pretrvávajúca dlhodobá nezamestnanosť je taktiež závažným problémom celej krajiny.⁷⁸⁴

Opatrenia, ktoré by túto situáciu zlepšili, môžu byť prijímané jednak na strane dopytu, ale i ponuky na trhu práce. Na jednej strane by teda samé ženy mali prebrať iniciatívu do vlastných rúk a hľadať všetky možné spôsoby, ako si zlepšiť postavenie na tomto trhu. Na druhej strane je potrebné vytvárať vhodné a motivujúce pracovné podmienky v podnikoch⁷⁸⁵ i motivujúce prostredie pre oblasť podnikania. Zo strany podnikov by mohlo byť užitočné, keby vytvárali v určených miestnostiach detské kútiky pre mladé mamičky. Zo strany úradov práce by pomohla zasa lepšia spolupráca s mladými ženami a ženami vo vyššom produktívnom veku, poskytnutie vzdelávacích kurzov orientovaných na to, ako začať podnikáť. V súčasnosti je napríklad moderný návrat k produktom tradičných remesiel, čo by umožnilo zamestnať sa práve ženám s malými deťmi i tým vo vyššom veku.

Rozvoj a prenikanie informačných a komunikačných technológií naprieč všetkými činnosťami, odvetviami a procesmi v hospodárstve vedie k zvyšovaniu ich efektívneho fungovania.⁷⁸⁶ Je to

⁷⁸⁴ KNAPCOVÁ, D. *Zvýšenie zamestnávania žien v Žilinskom kraji*. Bakalárska práca, Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská univerzita, 2015.

⁷⁸⁵ HITKA, M., STACHOVÁ, K., BALÁŽOVÁ, Ž., STACHO, Z. Differences in Employee Motivation at Slovak Primary Schools in Rural and Urban Areas. *International Education Studies*, vol. 8, no. 2, 2015, pp. 33-42. ISSN 1913-9020.

⁷⁸⁶ ĎURIŠOVÁ, M., HOLKOVÁ, B., LEKÝR, M. Tax evasion in Sales Cuts Registered by Electronic Cash Register. *Communications*, vol. 17, no 2, 2015, pp.66-72. ISSN 1335-4205.

zároveň tá oblasť vzdelávania, absolventi ktorej vykazujú najvyššiu úroveň zamestnateľnosti a najnižšiu nezamestnanosť. V súčasnosti na vysokých školách informatického zamerania študuje ešte stále málo dievčat. Tzv. „girls days“, ktoré sa začínajú organizovať na týchto školách, majú za cieľ propagovať informatiku aj medzi dievčatami a motivovať ich študovať tento odbor. Tu vzniká aj výzva pre učiteľov, aké metódy v procese výučby použiť, aby bola nielen samotná výučba, ale i informatika alebo iné, napríklad ekonomické, technické a matematické predmety pre dievčatá viac zaujímavé.⁷⁸⁷⁷⁸⁸⁷⁸⁹⁷⁹⁰ Toto všetko by zároveň mala byť cesta k zvyšovaniu konkurencieschopnosti dievčat a žien na trhu práce a znižovaniu ich nezamestnanosti. Samozrejme, nie všetky dievčatá a ženy majú predpoklady na štúdium takéhoto zamerania. Dôležité je, aby sa pri výbere strednej alebo vysokej školy zameriavali na také odbory, pri ktorých je väčšia pravdepodobnosť ich zamestnania sa v budúcnosti.

Netreba zabúdať i na oblasť celoživotného vzdelávania. Predovšetkým ženy vo vyššom produktívnom veku by nemali stagnovať, ale absolvovať akékoľvek vzdelávacie aktivity, ktoré by rozširovali a skvalitňovali ich vedomosti, zručnosti a kompetencie. „*Vzdelávanie je proces, pri ktorom človek získava a rozvíja nové vedomosti, zručnosti a postoje. Preto by mal jedinec byť schopný prispôbiť sa podmienkam na trhu práce promptne.*“⁷⁹¹ Ekonomicky vyspelé krajiny, ako napríklad Fínsko, práve do tejto oblasti orientuje prevažnú časť finančných prostriedkov určených na aktívne opatrenia trhu práce. Správne nastavené opatrenia aktívnej politiky trhu práce, ktoré na Slovensku realizuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) spolu s jeho regionálnymi pobočkami, by mali dôslednejšie reflektovať aktuálne podmienky a predpokladané budúce zmeny na regionálnom trhu práce, čím by sa zefektívnilo vynakladanie verejných zdrojov na riešenie problému nezamestnanosti (2015).⁷⁹² Zároveň by sa vytvorili vhodné predpoklady na zlepšenie postavenia žien na trhu práce.

Účinnější spolupráca a lepšia vzájomná komunikácia ministerstiev školstva, práce a ÚPSVaR-u pri tvorbe a schvaľovaní nových a prehodnocovaní existujúcich študijných odborov, ktoré by viac reagovali na celospoločenské, ale i regionálne sociálno-ekonomické potreby, by tiež bola jedna z ciest, ako zlepšiť situáciu v zamestnávaní žien.

Opatrenia na podporu zamestnávania žien by mali motivovať aj podniky, ktoré vytvárajú dopyt po práci. Vláda sa orientuje na podporu zahraničných investorov viac ako na domácich, ktorí majú

⁷⁸⁷ CHODASOVÁ, Z., FUKSOVÁ, N. *Progresívny prístup vo vzdelávaní technicky orientovaných manažérov*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Globalizácia a jej sociálno-ekonomické dôsledky'14, FPEDAS Žilinská univerzita v Žiline, Rajecké Teplice 8.-9.10.2014. s. 166-172. ISBN 978-80-554-0927-6.

⁷⁸⁸ KOZUBÍK, A., KOZUBÍKOVÁ, Z. *Current State of the Mathematical Literacy in Slovakia and Solutions*. In: 12th International Scientific Conference Human Potential Development, 27-28 May, 2015. Lithuania: Klaipeda University, 2015, pp. 100-108. ISBN 978-9986-31-466-0.

⁷⁸⁹ TOKARČÍKOVÁ, E. *Aspects of teaching economics for students of informatics*. In: Procedia – Social and Behavioral Sciences – 4th International Conference on New Horizons in Education, INTE 2013, 10 December 2013, vol. 106. Paris: Elsevier Ltd., France, 2013, pp.495-502. ISSN 1877-0428.

⁷⁹⁰ WAFTA, M. K., AUDI, D. M. New learning methodologies using modern Technologies. *International Journal of Innovation and Learning*, vol.17, no.3, 2015, pp. 275-297. ISSN 1471-8197. doi: 10.1504/IJIL.2015.068463.

⁷⁹¹ CHODASOVÁ, Z., TEKULOVÁ, Z., HLŮŠKOVÁ, L., JAMRICOVÁ, S. *Education of Students and Graduates of Technical Schools for Contemporary Requirements of Practice*. In: Procedia – Social and Behavioral Sciences – International Conference on New Horizons in Education, INTE 2014, 25-27 June 2014, vol. 174. Paris: Elsevier Ltd., France, 2015, pp. 3170-3177. ISSN 1877-0428.

⁷⁹² KUCHARČÍKOVÁ, A., KOŇUŠÍKOVÁ, Ľ. Approaches to Active Labour Market Policy in the Slovak Republic, Czech Republic and in Finland. *Communications*, vol. 17, no 2, 2015, pp.73-79. ISSN 1335-4205.

významnú úlohu práve v budovaní a rozvoji jednotlivých regiónov. Oblasti poskytovania investičných stimulov by preto bolo potrebné prehodnotiť.

Literatúra:

ĎURIŠOVÁ, M., HOLKOVÁ, B., LEKÝR, M. Tax evasion in Sales Cuts Registered by Electronic Cash Register. *Communications*, vol. 17, no 2, 2015, pp.66-72. ISSN 1335-4205.

EUROPEAN COMMISSION. Strategy for equality between women and men 2010-2015 [online]. cit. 2015-03-06. Dostupné na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf.

HITKA, M., STACHOVÁ, K., BALÁŽOVÁ, Ž., STACHO, Z. Differences in Employee Motivation at Slovak Primary Schools in Rural and Urban Areas. *International Education Studies*, vol. 8, no. 2, 2015, pp. 33-42. ISSN 1913-9020.

CHODASOVÁ, Z., FUKSOVÁ, N. *Progresívny prístup vo vzdelávaní technicky orientovaných manažérov*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Globalizácia a jej sociálno-ekonomické dôsledky'14, FPEDAS Žilinská univerzita v Žiline, Rajecké Teplice 8.-9.10.2014. s. 166-172. ISBN 978-80-554-0927-6.

CHODASOVÁ, Z., TEKULOVÁ, Z., HLÚŠKOVÁ, L., JAMRICOVÁ, S. *Education of Students and Graduates of Technical Schools for Contemporary Requirements of Practice*. In: *Procedia – Social and Behavioral Sciences – International Conference on New Horizons in Education, INTE 2014, 25-27 June 2014*, vol. 174. Paris: Elsevier Ltd., France, 2015, pp. 3170-3177. ISSN 1877-0428.

KNAPCOVÁ, D. *Zvýšenie zamestnávania žien v Žilinskom kraji*. Bakalárska práca, Fakulta riadenia a informatiky, Žilinská univerzita, 2015.

KÓNYOVÁ, A. *Žena a právo. Právne a spoločenské postavenie žien v minulosti*. Bratislava: Academic Electronic Press, 2004. 304 s. ISSN 1335-3608.

KOZUBÍK, A., KOZUBÍKOVÁ, Z. *Current State of the Mathematical Literacy in Slovakia and Solutions*. In: 12th International Scientific Conference Human Potential Development, 27-28 May, 2015. Lithuania: Klaipeda University, 2015, pp. 100-108. ISBN 978-9986-31-466-0.

KUCHARČÍKOVÁ, A., KOŇUŠÍKOVÁ, Ľ. Approaches to Active Labour Market Policy in the Slovak Republic, Czech Republic and in Finland. *Communications*, vol. 17, no 2, 2015, pp.73-79. ISSN 1335-4205.

KUCHARČÍKOVÁ, A., TOKARČÍKOVÁ, E., ĎURIŠOVÁ, M., JACKOVÁ, A., KOZUBÍKOVÁ, Z., VODÁK, J. *Efektívni výroba. Využite výrobní faktory a pripravte se na změny na trzích*. Brno: Computer Press, 2011. 344 s. ISBN 978-80-251-2524-3.

KUCHARČÍKOVÁ, A. *Makroekonómia*. 1. vyd. Žilina: EDIS – vydavateľstvo ŽU, 2009. 236 s.

Memorandum o spolupráci [online]. cit 2015-03-06. Dostupné na: http://www.regionzilina.sk/files/odbory/zverejnovanie_546_2010/zmluvy/2015/2/memorandum.pdf.

Štatistický úrad SR [online]. cit 2015-03-06. Dostupné na: <http://slovak.statistics.sk>.

TOKARČÍKOVÁ, E. *Aspects of teaching economics for students of informatics*. In: *Procedia – Social and Behavioral Sciences – 4th International Conference on New Horizons in Education, INTE 2013, 10 December 2013, vol. 106*. Paris: Elsevier Ltd., France, 2013, pp. 495-502. ISSN 1877-0428.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny [online]. cit 2015-03-06. Dostupné na: <http://www.upsvar.sk/>.

WAFTA, M. K., AUDI, D. M. New learning methodologies using modern Technologies. *International Journal of Innovation and Learning*, vol.17, no.3, 2015, pp. 275-297. ISSN 1471-8197. doi: 10.1504/IJIL.2015.068463.

Zákon z 20. mája 2014 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) [online]. cit 2015-03-06. Dostupné na: http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl_17803_232301662.pdf.

Kontakt:

Doc. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD.
Katedra makro a mikroekonomiky
Fakulta riadenia a informatiky
Žilinská univerzita v Žiline
Univerzitná 8215/1
010 26 Žilina
Slovenská republika
e-mail: alzbeta.kucharcikova@fri.uniza.sk
www.fri.uniza.sk

Krátká informácia o autorke:

Bc. Dominika Knapcová je študentkou študijného programu manažment na Fakulte riadenia a informatiky. Svoju bakalársku prácu orientovala na vytvorenie návrhov na zlepšenie zamestnávania žien v tom regióne Slovenska, v ktorom žije, v Žilinskom kraji.

Doc. Ing. Alžbeta Kucharčíková, PhD. svoju vedeckovýskumnú a publikačnú činnosť orientuje predovšetkým do oblasti makroekonomickej a regionálnej výkonnosti a produktivity, zvyšovania úrovne a efektívnosti ľudského kapitálu ako jedného z faktorov ekonomického rastu a do oblasti podnikového vzdelávania.

ZAISTENIE INOVAČNEJ ODBORNOSTI V PODNIKU

PROVIDING OF INNOVATIVE EXPERTISE IN THE COMPANY

Viliam LENDEL, Štefan HITTMÁR, Eva SIANTOVÁ

University of Žilina, Faculty of Management Science and Informatics

Anotácia: *Problematika rozvoja inováčnej odbornosti v podniku je doposiaľ málo preskúmaná a v praxi aplikovaná oblasť inováčného manažmentu. Manažéri podnikov často nepoznajú moderné postupy a metódy ako rozvíjať inováčnú odbornosť v podniku. Za hlavné zistenia a výsledky možno považovať návrh modelu zaistenia inováčnej odbornosti v podniku. V rámci riešenia boli identifikované kľúčové prvky (tvorivé myslenie, kreatívny proces, metódy tvorivého myslenia), a hlavné prekážky rozvoja inováčnej odbornosti v podmienkach slovenských podnikov (autormi realizovaný empirický výskum). Cenným výsledkom príspevku sú aj formulované odporúčania ako správne zaistiť inováčnú odbornosť v podniku.*

Abstract: *Issues of development of innovative expertise in the enterprise is still poorly understood and in practice applied area of innovation management. Managers often do not know the modern techniques and methods how to develop innovative expertise in the enterprise. As a main findings and results can be considered the model of providing of innovative expertise in the company. Within the solution it was identified the key elements (creative thinking, creative process, creative thinking methods), and the main constraints of development of innovative expertise in terms of Slovak enterprises (empirical research realized by authors). A valuable contribution are formulated recommendations on how to ensure innovation expertise in the company.*

Kľúčové slová: *inovácia, inováčná odbornosť, inováčný manažment, znalosti, podnik*

Keywords: *innovation, innovative expertise, innovation management, knowledge, enterprise*

Afiliácia ku grantu: This paper was partially supported by the Slovak scientific grant VEGA 1/0363/14 Innovation management – processes, strategy and performance.

1 Introduction

The issue of providing of innovative expertise is currently very actual. Innovations are an important tool for increasing competitiveness of companies. Companies do not develop their innovation activities on the basis of "impressions" or "intuition", but on the basis of knowledge obtained from the opinion survey of customers, employees and partners.

The purpose of this paper is following a detailed analysis of literature and realized research to create a model of providing of innovative expertise in the company. There were used different methods by solving the defined problem, for example: content analysis - the study of documents, synthesis, comparative analysis, process analysis, statistical analysis, modeling, programming, empirical research methods and others.

2 The Current State of Dealing with the Issue

Innovation process can be considered on the base of scientific literature analysis as an organized and controlled sequence of activities where inputs, in the form of innovation ideas, are transformed into outputs, in the form of innovations. It is a process of recognizing customer needs and innovative opportunities, generating innovative ideas and their elaboration, work with information and knowledge regarding innovation, realization of innovative activities and ensuring successful extension of innovation among customers.⁷⁹³

Since new customer needs are created on the base of extension and usage of a new product, an innovation process can be understood as a repeating process.⁷⁹⁴ Furthermore the number of innovation processes is not limited. Innovation process has also a built-in mechanism of learning, i.e. a mechanism evaluation of incurred failures and deviation in all phases of the innovation process. The mechanism is supported by feedback in all phases of the process.⁷⁹⁵ This mechanism is also supported by its openness which allows the company to adopt innovative ideas, necessary licenses for research and development from the external environment.⁷⁹⁶ In the case of non-utilization of own innovation solutions, it should offer these solution to other companies, in the base of license.

Between October 2012 and January 2014 we conducted a research, whose primary goal was to gather and interpret information about the level of use of innovation processes management in the environment of Slovak enterprises. In total, 321 managers of small, medium and large enterprises from companies active in Slovak republic took part in the research. Calculated recommended sample size was 384 respondents. The survey covered 321 respondents. Following the conversion, the actual sampling error was at the level of 5.46%.

The survey focused on identifying situations in the various phases of innovation process. The first field of interest was represented by innovative ideas which may accrue from a variety of sources. In terms of Slovak companies, customers and their identified needs are the most frequently used source of innovative ideas (in 228 companies). The most frequently used sources of innovative ideas also include employees of the company (in 194 companies), analysis of competitive products and services (in 187 companies), Internet (in 175 companies), exhibitions, conferences, trade shows (in 166 companies), journals and publications (in 159 companies). As a significant source of innovative ideas can also be considered own research activities (115 companies) and the research of the partners of the company (in 98 companies).

⁷⁹³ LENDEL, V. *Management of innovation processes in the company*. Habilitation thesis. University of Zilina: Faculty of Management Science and Informatics, 2014.

⁷⁹⁴ VLČEK, R. *Strategie hodnotových inovací*. Příbram: Professional Publishing. Příbram, 2011.

⁷⁹⁵ TIDD, J., BESSANT, J., PAVITT, K. *Řízení inovací*. Brno: Computer Press, 2007.

⁷⁹⁶ CHESBROUGH, H. W. *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology Hardcover*. Harvard Business Review Press, 2003.

Managers of Slovak companies indicate customer needs analysis as a source of the most successful innovative ideas, respectively ideas with the greatest potential. Customer focus should also be implemented in the management of innovation processes. As resources for successful innovative ideas the respondents considered also their own research activities and their own employees. In this case it is necessary to finance and support their own research activities, create a favourable environment for their workforce and care for their educational development.

The importance of customers confirmed the fact that only 257 companies (80.06%) create innovative ideas based on the input from customers and their requirements. Another stimulus for generating innovative ideas is finding a specific problem (186 companies, 57.94%). This means that these companies prefer the opposite strategy, it means they do not apply a proactive approach, companies create ideas only in the case of arising problem. Other less used incentives include business needs (81 companies, 25.23%) and new technologies (72 companies, 22.43%). As a positive can be considered that only 9.03% of companies generate the innovative ideas at random and only 5.92% of Slovak companies do not generate them at all.

Companies in Slovakia do not use an information system to work with innovative ideas (recording, sorting, distribution...). This was confirmed to 61.28% of managers surveyed. The information ensuring of innovation process has only 28.96% of respondents, the most used information system is a system provided by the company Salesforce.com (16.72% companies). Other companies use their own IT solution. In the survey 9.76% of the respondents were not able to express their opinion about the use of the information system to work with innovative ideas.

Managers of Slovak companies identified as the main criteria for deciding on further elaboration of innovative ideas into innovative opportunities availability of funds (involved in decision-making to 25.81%). Other important decision criteria are the reality of demand, technological options, available knowledge in the issue and the availability of human resources. In terms of priorities for decision-making are time and the physical space in the development phase less involved.

The most used methods in the deployment phase of innovation are the techniques of development of the creativity (42.99%). The quite frequently used methods are conceptual methodological tools (24.61%), forecasting methods (19.63%) and pragmatic methodological tools (19.31%). On a small scale are also used techniques of knowledge management (14.64%) and innovative graphs (7.79%).

3 Providing of innovative expertise in the company

Innovative expertise involves the development of talent and people, creative thinking, which is manifested particularly in generating innovative ideas. Dvořák focuses on the usage of creative thinking as a key factor in generating innovative ideas.⁷⁹⁷ In the field of talent and people development the company have to develop key skills, innovative skills, knowledge and already mentioned creative thinking. Management of the company should support this development through appropriate training and cooperation. Management should also use appropriate motivation program aimed at increasing employees' interest in innovation.

Within the innovation expertise is necessary to support the care of human creative potential by the company's management. This means that employees can fully use their skills and abilities in providing the innovation process. In the first and second phase of the innovation process, where the needs and innovation ideas are created, employees apply their ability to identify opportunities, they also projecting and planning innovative changes. Employees use the ability to form ideas and solutions. In subsequent phases of the innovation process it is necessary to apply the ability to realize

⁷⁹⁷ DVOŘÁK, J. a kol. *Management inovací*. Praha. Vysoká škola manažerské informatiky a ekonomiky, a.s., 2006.

innovation, manage the innovation process and learn from the innovation process. Using the ability to cooperate, employees can find new sources of ideas, convey the possibility of usage of joint development and research facilities, etc.

Innovative expertise is manifested mainly in the second phase of the innovation process in which are generated innovative ideas. These are the results of processes occurring in employees' minds which depends both on the multi-sensory perception, knowledge (expertise, experience ...) and its application in real life, but also on the psychological circumstances and their dominance (self-esteem, fear, courage). Management should support the education of their employees, focusing on the development of mentioned areas and also to learn the habits of supporting the creativity development.

The company should implement creativity and especially creative thinking. Creativity includes creative thinking, creative skills, abilities and creative activity. The creative person is characterized by resourcefulness, availability, originality, imagination and effort. Management should seek to minimize the barriers to creativity, both on the part of the employee (subjective) and on the part of innovative environment (objective). To develop creative thinking managers can use several methods of creative thinking. Basic overview is shown in table 1

Table 1: Methods of creative thinking

Intuitive	Systematic
Brainstorming	Delphi method
Method of W.J.J. Gordon	The method of alternative questions
Brainwriting	Method comparison function (more details)
Method „635“	Kinematic conversion method
Method „Discussion 66“	The method of aggregation and disaggregation of elements, respectively features
Method “Think Tank“	Sets of questions
Synectic method	Method of application deferred ideas
Avocatus Dei et Avocatus Diabli	Morphological analysis
TILGM method	TRIZ method
Semantic intuition	Six hats method
	Tree troubleshooting
	Method "Attribute Listing"

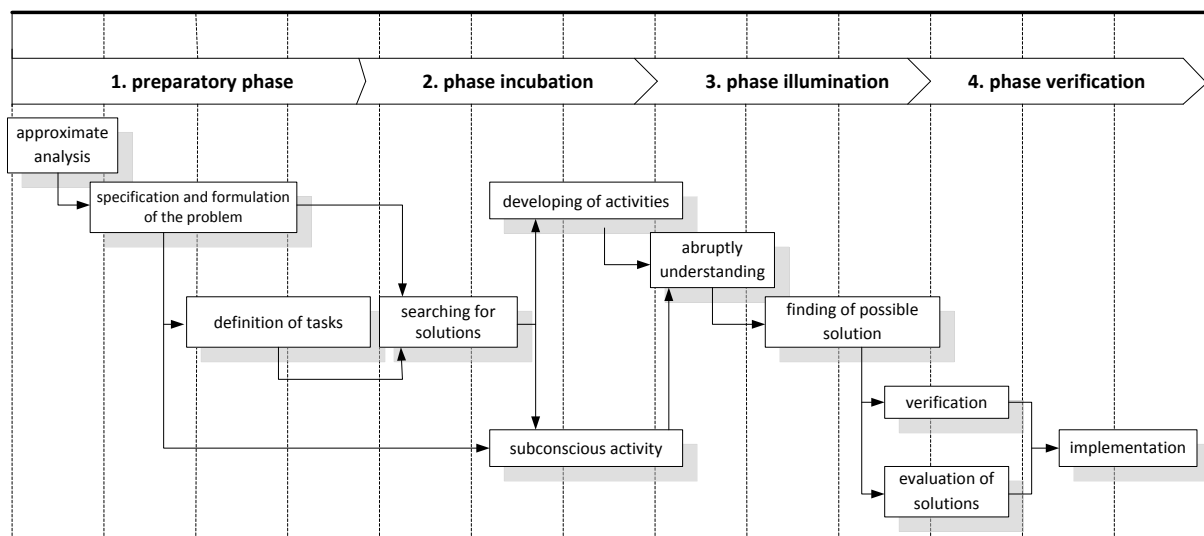
Source: TROMMSDORFF, V., STEINHOFF, F. Marketing inovací. Praha: C. H. Beck, 2009. JANÍČEK, P. Systémové pojetí vybraných oborů pro techniky. Akademické nakladatelství CERM, 2007.

Creativity is closely related to the process of change. It allows to solve problems in new ways and find alternative solutions through a creative behaviour of employees and achieved creative results.

Solving challenging problem in the innovation process (figure 1) can be divided into various phases of the creative process:

1. reparatory phase,
2. phase incubation,
3. phase illumination,
4. phase verification.

Figure 1: The different phases of the creative process



Source: LENDEL, V., KUBINA, M. *Kreativita v marketingu a jej úspešné uplatňovanie. Marketing inspirations*, roč. 3, č. 2, 2008.

The creativity is the basis for the innovation team. It means that innovation team can operate successfully and in creative way use internal synergies and achieve high results in their field. The most common barriers in innovation teams are insufficient creativity, lack of communication, lack of vision for the future and a low degree of cohesion among team members. Innovation team must contain quality people. It must be based on adequate processes which not only help the team members in their further growth, but they also mobilized people at the right time to contribute their creative and critical thinking to the achievement of the set out objectives in innovation.

The company should continually invest in to developing human creative by using of proven techniques that encourage and support creativity. The innovation team must create an open and free atmosphere and ensure the effective flow of information about the progress of innovation projects in all cases, including teleworking.

Most companies spend more time on expansion of the product portfolio as opportunities for developing new ideas for their bid. Customers currently have available a wealth of information. On the basis of this information customers make decisions to purchase, respectively not to buy the product. They are characterized by an increasing choosing behaviour and a low degree of fidelity. If in the company there is no real development of creativity, the company can expect an adverse market reaction. The correct application of creativity can be divided into two phases:

1. divergent phase,
2. convergent phase.

Divergent phase is based on developing ideas in an open atmosphere of free thinking in the group. There exist a number of techniques. Most commonly used technique is brainstorming. In developing ideas it needs to be based on the essential characteristics of the target group, the nature of

individual products but also technical possibilities of individual useful business tools. The assumption that creativity is spontaneous activity, is not correct. Creativity can be achieved in a structured way by using appropriate stimulating tools and techniques.

If the divergent phase not pursue the convergent phase, the result would be indeed a huge summary of ideas but with low value. It is therefore necessary to continue to the convergent phase, in which the ideas are selected and the most wanted concepts are developed into the creative solution. Of the various alternative concepts are selected those concepts that best meet the set objectives and criteria. The selection take place through the comparison of concepts and through the evaluation of their strengths and potential weaknesses.

In the phase of developing ideas and new thoughts in innovation process is possible to use more creative techniques. Their use does not automatically guarantee better results. Among the most frequently used creative techniques they include:

- mind maps,
- bisociation,
- synectic.

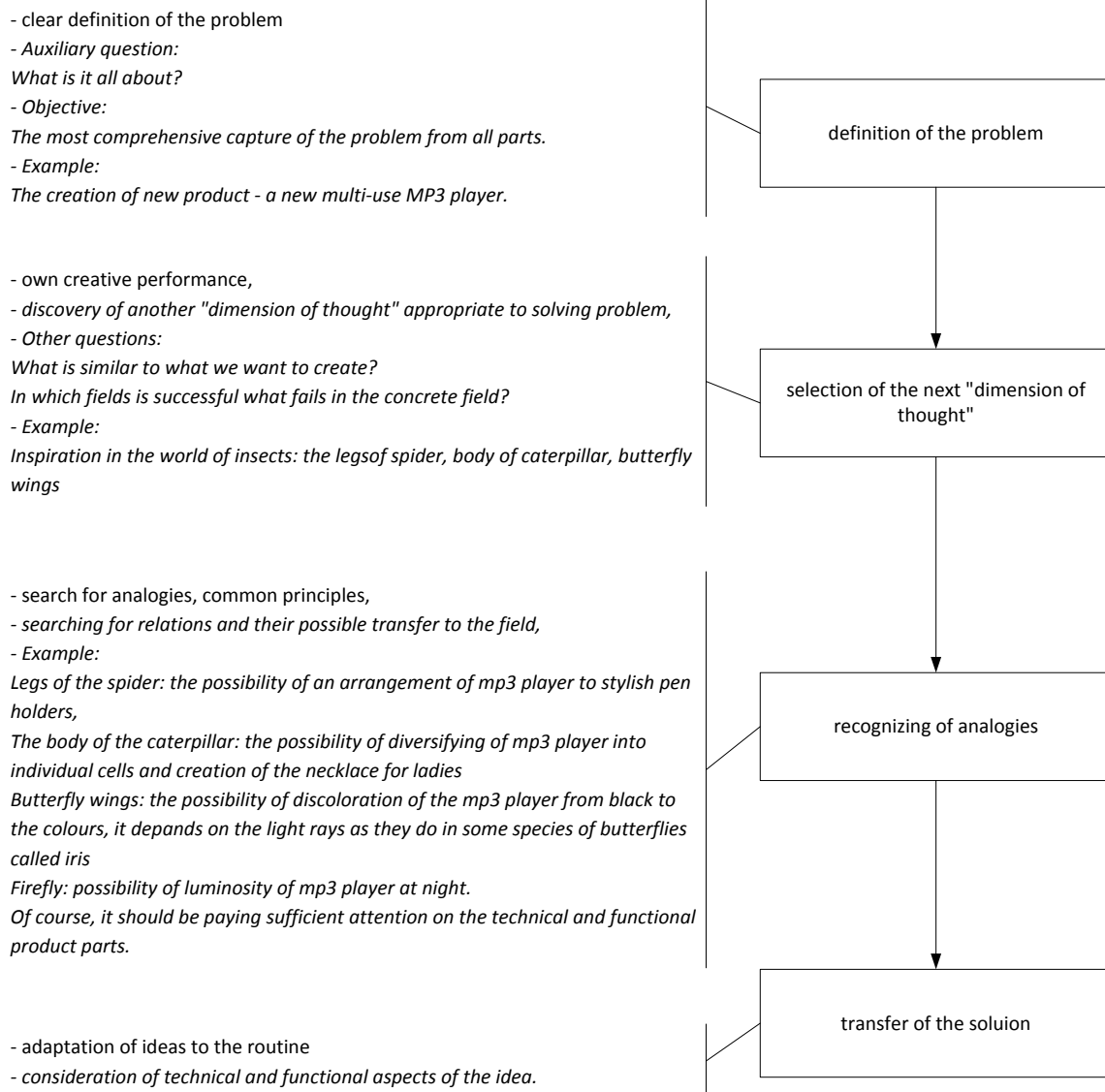
In the innovation process is very interesting creative techniques the bisociation (figure 2), which represents a flexible technique of the combination of two previously unrelated "dimensions of thought." It is used mainly in the creation of well-structured questions, solving technical problems and in the inventions. It requires imagination, observation skills, time, curiosity, happiness and professional competence. It is very time consuming and consists of four basic steps:

1. definition of the problem,
2. selection of the next "dimension of thought",
3. recognition of analogies,
4. transfer of solutions.⁷⁹⁸

In the innovation process can also be used creativity technique – synectics. This technique tries to separate thoughts as much as possible away from the circle of its problems. It is used mainly in problem solving and in developing new products.

⁷⁹⁸ LESÁKOVÁ, D., HANULÁKOVÁ, E., VOKOUNOVÁ, D. *Marketingové analýzy*. Bratislava: EKONÓM, 2006.

Figure 2: Example of the process of finding the right bisociation



Source: LENDEL, V., KUBINA, M. *Kreativita v marketingu a jej úspešné uplatňovanie. Marketing inspirations*, roč. 3, č. 2, 2008.

4 Identification of the main problems and the proposal of suitable recommendations

The providing of innovative expertise in the company is for managers a challenging task. Causes of failure in this process can be multiple and may have a different character. For example, there may be a lack of innovation expertise, failure to secure information flow in the company, lack of education and motivation of employees and so on. Reasons of failure in the providing of innovative expertise are affected several actors. Firstly, they are managers, in the case of lack of support to innovative activities in the company, employees of the company, in the case of passive participation in the innovation process and customers, in the case of indifference in providing an added.

The task of these recommendations is to help reduce the risk of identified problems. They are designed to help the managers in the providing of innovative expertise in the company, as well as prevention of the occurrence of problem situations.

One of the problems in this area are the personal characteristics of managers and employees of the company focused on emphasizing their ego, what is seen in the subjective view of the solutions to the problem and ignoring acquired facts and reality. The result is incorrect decisions that adversely affect the conduct of the innovation process.

It is recommended to managers to evolve personal characteristics oriented to empathy, teamwork and also to logical thinking and self-criticism.

Insufficient implementation of knowledge management belongs to the common problems in the field of innovation expertise. On the one hand it is reflected as a lack of knowledge of the employees, on the other hand, much of the knowledge created in the innovation process is forgotten or lost. The result is unnecessary, repeated creation of new knowledge which is already created in the innovation process.

In the first case it can be recommended to the managers to ensure the management training courses designed to supplement the necessary knowledge to employees. In the latter case it is necessary to provide recording and archiving of acquired knowledge in the innovation process through the implementation of appropriate IT solutions.

In the area of ensuring the innovation expertise can be seen as a problem an inadequate usage of creative thinking in the development of ideas to solve the problem. The result is low number of ideas that do not allow to take a decision to resolve the problem.

It can be recommended to the managers to develop human creative potential in the company. It is necessary to create conditions for application of creative thinking selecting appropriate exercises to develop creative skills and abilities of employees. It would also be appropriate to create innovative teams, including representatives of the young and old. Innovative team should include representatives of several departments of the company (production, sales, logistics, trade, service).

5 Conclusion

Innovative expertise is reflected in the innovation process that generates innovative ideas. These are the result of processes occurring in employees' heads, which depend both on the multi-sensory perception, knowledge (expertise, experience...) and their application in real life, but also it depends on the psychological predisposition and their dominance (self-esteem, fear, courage...). The management of the company should support education of their employees, focusing on the development of these areas and also to learn the habits that support the development of creativity.⁷⁹⁹

Literature:

DVOŘÁK, J. a kol. *Management inovací*. Praha. Vysoká škola manažerské informatiky a ekonomiky, a.s., 2006.

CHESBROUGH, H. W. *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology Hardcover*. Harvard Business Review Press, 2003.

HITTMÁR, Š., LENDEL, V. The impact of generation Y on knowledge management. In: *Znalosti pro tržní praxi 2012 = Knowledge for market use 2012*. Olomouc: Societas Scientiarum Olomucensis II, 2012.

⁷⁹⁹ HITTMÁR, Š., LENDEL, V. The impact of generation Y on knowledge management. In: *Znalosti pro tržní praxi 2012 = Knowledge for market use 2012*. Olomouc: Societas Scientiarum Olomucensis II, 2012.

JANÍČEK, P. *Systémové pojetí vybraných oborů pro techniky*. Akademické nakladatelství CERM, 2007.

LENDEL, V. *Management of innovation processes in the company*. Habilitation thesis. University of Žilina: Faculty of Management Science and Informatics, 2014.

LENDEL, V., KUBINA, M. Kreativita v marketingu a jej úspešné uplatňovanie. *Marketing inspirations*, roč. 3, č. 2, 2008.

LESÁKOVÁ, D., HANULÁKOVÁ, E., VOKOUNOVÁ, D. *Marketingové analýzy*. Bratislava: EKONÓM, 2006.

TIDD, J., BESSANT, J., PAVITT, K. *Řízení inovací*. Brno: Computer Press, 2007.

TROMMSDORFF, V., STEINHOFF, F. *Marketing inovací*. Praha: C. H. Beck, 2009.

VLČEK, R. *Strategie hodnotových inovací*. Příbram: Professional Publishing. Příbram, 2011.

Contact:

assoc. prof. Viliam Lendel, PhD.

prof. Štefan Hittmár, PhD.

Ing. Eva Siantová

Faculty of Management Science and Informatics

University of Žilina

Univerzitná 8215/1

010 26 Žilina

Slovak Republic

e-mail: viliam.lendel@fri.uniza.sk, stefan.hittmar@fri.uniza.sk, eva.siantova@fri.uniza.sk

www.fri.uniza.sk

Brief information about the authors:

Assoc. prof. Viliam Lendel, PhD. is a lecturer at Faculty of Management Science and Informatics, University of Žilina. Research interests: Management, Innovation management, Innovation, CRM.

Prof. Štefan Hittmár, PhD. is a lecturer at Faculty of Management Science and Informatics, University of Žilina. Research interests: Management, Strategic management, Innovation management.

Ing. Eva Siantová is a postgraduate student at Faculty of Management Science and Informatics, University of Žilina. Research interests: Innovation, Innovation performance, Innovation management.

ETNOCENTRICKÉ TENDENCIE V POPULÁCIÍ SLOVENSKA: VPLYV DEMOGRAFICKÝCH PREMENNÝCH

ETHNOCENTRIC TENDENCIES IN SLOVAK POPULATION: IMPACT OF DEMOGRAPHIC VARIABLES

Dagmar LESÁKOVÁ

University of Economics in Bratislava

Anotácia: *Ciele predloženej state spočívajú v troch oblastiach: 1) identifikácia etnocentrických tendencií v nákupoch mliečnych produktov slovenských zákazníkov, 2) hodnotenie vplyvu demografických premenných (vek, pohlavie, príjem a vzdelanie) na etnocentrizmus v nákupe mliečnych produktov, 3) skúmanie vplyvu etnocentrizmu na ochotu nakupovať domáce produkty. Empirické dáta boli získané v súbore 265 náhodne vybraných respondentov. Na testovanie vplyvu demografických premenných na etnocentrické tendencie bol použitý model lineárnej regresie. Výsledky výskumu indikujú, že spotrebiteľský etnocentrizmus predstavuje významný faktor, ktorý je užitočné premietnuť do tvorby predajných kampaní mliečnych výrobkov.*

Abstract: *The aim of our paper is threefold: 1) to examine consumers' ethnocentric tendencies in dairy product category, 2) to investigate how demographic variables (age, gender, income and education) influence ethnocentric tendencies in the dairy products, and 3) to explore the impact of ethnocentrism on the willingness to buy domestic products. A sample of 265 respondents was employed in the research to collect the empirical data. To test the impact of demographic variables on ethnocentrism in slovak population and to test the interaction hypotheses, linear regression model was employed. The results of the research indicate that consumer ethnocentricity is a significant factor that should be taken into account in formulating promotional campaigns for dairy products.*

Kľúčové slová: *etnocentrizmus, krajina pôvodu, nákupné správanie, demografické premenné*

Keywords: *ethnocentrism, country-of-origin, shopping behaviour, demographic variables*

Afiliácia ku grantu: The Paper was elaborated within the Research project VEGA 1/0224/15 "Consumer behavior and individual consumption in the periods of unemployment and relative deprivation of unemployed population: implication for decision taking bodies and business".

1 Introduction

The willingness of consumers to buy domestic products and accept foreign products is becoming in the era of globalization an increasingly critical issue for marketers. There is a need for a better understanding of the factors that influence consumers' choices of domestic and foreign products.

The concept of ethnocentrism is a sociological concept that refers to a tendency to perceive the products of one's own country as superior to those found in other countries. Ethnocentrism, historically introduced by sociologists and psychologists, plays an important role also in business. Shimp and Sharma were the first to develop an effective instrument for measuring the ethnocentric tendencies of consumers in deciding whether to purchase foreign or domestic products. This multi-item scale, which was named „Consumer Ethnocentric Tendencies Scale“ („CETSCALE“) is an instrument, which applies country of origin as one of the explanatory variables in purchase decisions with respect to foreign and domestic goods.⁸⁰⁰

There have been only few studies investigating the ethnocentric perceptions and judgments of consumers in CEE countries. Testing the reliability and validity of CETSCALE by examining consumers' ethnocentrism in Slovakia has not been previously documented.

The aim of our paper is threefold: 1) to examine consumers' ethnocentric tendencies in dairy product category, 2) to investigate how demographic variables (age, gender, income and education) influence ethnocentric tendencies in the dairy products, and 3) to explore the impact of ethnocentrism on the willingness to buy domestic products.

To find the conclusions, we develop hypotheses, indicate research methodology and discuss the implications of our findings.

2 Theoretical analysis of consumer ethnocentrism

The term „consumer ethnocentrism“ has been derived from the general concept of „ethnocentrism“, which was introduced in 1906 by the sociologist William Sumner.⁸⁰¹ Ethnocentrism in general refers to a tendency „to regard the beliefs, standards, and code of behaviour of one's own country / ethnic group as superior to those found in other countries / groups“⁸⁰².

The concept of „consumer ethnocentrism“ was introduced by Shimp and Sharma, who defined it as „the beliefs held by consumers about appropriateness, indeed morality, of purchasing foreign-made products“⁸⁰³. According to Shimp and Sharma, ethnocentric consumers refuse imported goods because they consider that they are harmful to the national economy and cause unemployment.⁸⁰⁴ Ethnocentric consumers consider the purchase of imported goods to be an unpatriotic act⁸⁰⁵⁸⁰⁶ and feel a moral obligation to buy domestically produced goods and not imported goods. Ethnocentric individuals overestimate the overall quality of domestically produced goods and underestimate the

⁸⁰⁰ SHIMP, T., SHARMA, S. Consumer ethnocentrism: construction and validation of the CETSCALE. *Journal of Marketing Research*, vol. 24, no. 3, 1987, pp. 280-289. doi: 10.2307/3151638.

⁸⁰¹ Ibidem.

⁸⁰² Ibidem.

⁸⁰³ Ibidem.

⁸⁰⁴ Ibidem.

⁸⁰⁵ LUQUE-MARTINEZ, T., IBANEZ-ZAPATA, J., DEL BARRIO-GARCIA, S. Consumer ethnocentrism measurement – an assessment of the reliability and validity of the CETSCALE in Spain. *European Journal of Marketing*, vol. 34, No 11/12, 2000, pp. 1353-1373.

⁸⁰⁶ HAN, C. M. The role of consumer patriotism in the choice of domestic versus foreign products. *Journal of Advertising Research*, vol. 28, no. 3, 1988, pp. 25-32.

quality of imports.⁸⁰⁷ The theoretical argument behind ethnocentrism is that individuals associate themselves with and prefer in-groups while dissociating themselves from and rejecting out-groups.

With introducing the consumer ethnocentrism construct, Shimp and Sharma constructed and validated a scale which measured consumers' tendency to favour market offerings from their home country over market offerings from other countries. The resulting consumer ethnocentrism scale (CETSCALE) is one of the most referenced scales in international marketing. Consumer ethnocentrism is an expression of discrimination against foreign products, where the underlying reason is a domestic preference rather than negative attitude towards any country. Therefore, this discrimination is expected to affect all foreign products. Consumer animosity, on the other hand, relates to consumer negativity towards a particular country because of political or economic reasons.⁸⁰⁸

Several research studies suggest that not all consumers are equally ethnocentric. Consumers that are more ethnocentric, are more patriotic, more conservative, more collectively than individualistically minded⁸⁰⁹, more materialistic⁸¹⁰, more dogmatic⁸¹¹ and less educated⁸¹².

The concept of ethnocentricity becomes crucial with the trend towards global business. Companies need to understand consumers' ethnocentrism in order to develop effective marketing and communication strategies within and outside national boundaries. Evanschitzky et al. demonstrate that consumer purchase behaviour towards foreign versus domestic products can be explained by a combination of demographic variables and country-of-origin effects.⁸¹³ Balabanis and Diamantopoulos find out that consumers' level of ethnocentrism influence their preferences for domestic products.⁸¹⁴

The influence of ethnocentrism on consumer behaviour deserves importance particularly in international marketing. However, the concept of ethnocentrism is also relevant to domestic marketers, who need to understand the potential of the advantage originating in having being „domestic“.

⁸⁰⁷ HUDDLESTON, P., GOOD, L. K., STOEL, L. Consumer ethnocentrism, product necessity and Polish consumers' perceptions of quality. *International Journal of Retail and Distribution Management*, vol. 29, no. 5, 2001, pp. 236-246. doi: 10.1108/09590550110390896.

⁸⁰⁸ SHIMP, T., SHARMA, S. Consumer ethnocentrism: construction and validation of the CETSCALE. *Journal of Marketing Research*, vol. 24, no. 3, 1987, pp. 280-289. doi: 10.2307/3151638.

⁸⁰⁹ SHARMA, S., SHIMP, T., SHIN, J. Consumer ethnocentrism, a test of antecedents and moderators. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 23, no. 1, 1995, pp. 26-37. doi: 10.1177/0092070395231004.

⁸¹⁰ OLSEN, J. E., GRANZIN, K. L., BISWAS, A. Influencing consumers; selection of domestic versus imported products: implications for marketing based on a model of helping behaviour. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 21, no. 4, 1993, pp. 307-321.

⁸¹¹ HERCHE, J. Ethnocentric tendencies, marketing strategy and import purchase behaviour. *International Marketing Review*, vol. 11, no. 3, 1994, pp. 4-16. doi: 10.1108/02651339410067012.

⁸¹² NISHINA, S. Japanese consumers: introducing foreign products/brands into the Japanese market. *Journal of Advertising Research*, vol. 30, no. 2, 1990, pp. 35-45.

⁸¹³ EVANSCHITZKY, H., WANGENHEIM, F., WOISETSCHLÄGER, D., BLUT, M. Consumer ethnocentrism in the German market. *International Marketing Review*, vol. 25, no.1, 2008, pp. 7-32.

⁸¹⁴ BALABANIS, G.; DIAMANTOPOULOS, A., Domestic country bias, country-of-origin effects, and consumer ethnocentrism: A multidimensional unfolding approach. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 32, no. 1, 2004. doi: 10.1177/0092070303257644.

3 Consumer ethnocentrism and demographic variables: research hypotheses

According to Shimp and Sharma, consumer demographic variables determine consumer ethnocentrism:⁸¹⁵

1. Consumer ethnocentrism and the role of age

Older people are generally more conservative, more patriotic⁸¹⁶ and it has therefore been suggested that older consumers tend to be more consumer ethnocentric than younger consumers. Recent literature dealing with the influence of age on consumers' level of ethnocentrism offers mixed results. Shankarmahesh lists several studies, which have found that older consumers are more ethnocentric than younger consumers, but there are also few studies, which have found that younger consumers are more ethnocentric than older consumers.⁸¹⁷

Most of the literature demonstrate that older consumers have a tendency to be more ethnocentric in their choice of products.⁸¹⁸⁸¹⁹ This is supported theoretically by the positive relationships between age and conservatism.

The following hypothesis is therefore proposed:

H1: Older consumers are more consumer ethnocentric than younger consumers

2. Consumer ethnocentrism and the role of gender

It has been suggested that females tend to be more conservative, more patriotic, less individualistic and more concerned about promoting positive feelings among group members. On this basis, Sharma et al. suggested that women would more likely exhibit greater ethnocentric tendencies than men.⁸²⁰ Shoham and Brencic contended that the dominant view is that women are more consumer ethnocentric than men.⁸²¹

Based on the above statements, we propose the following hypothesis:

H2: Women are more consumer ethnocentric than men.

⁸¹⁵ SHIMP, T., SHARMA, S. Consumer ethnocentrism: construction and validation of the CETSCALE. *Journal of Marketing Research*, vol. 24, no. 3, 1987, pp. 280-289. doi: 10.2307/3151638.

⁸¹⁶ SHARMA, S., SHIMP, T., SHIN, J. Consumer ethnocentrism, a test of antecedents and moderators. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 23, no. 1, 1995, pp. 26-37. doi: 10.1177/0092070395231004.

⁸¹⁷ SHANKARMAHESH, M. N. Consumer ethnocentrism: an integrative review of its antecedents and consequences. *International Marketing Review*, vol. 23, no. 2, 2006, pp. 146-172.

⁸¹⁸ GRUNDEY, D., BAKOWSKA, S. Consumer economics: Brand awareness among Polish consumers. *Transformations in Business & Economics*, vol. 7, no. 2, 2008, pp. 186-199.

⁸¹⁹ ELLIOTT, G. R., CAMERON, R. C. Consumer perception of product quality and the country-of-origin effect. *Journal of International Marketing*, vol.2, no. 2, 1994, pp. 49-62.

⁸²⁰ SHARMA, S., SHIMP, T., SHIN, J. Consumer ethnocentrism, a test of antecedents and moderators. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 23, no. 1, 1995, pp. 26-37. doi: 10.1177/0092070395231004.

⁸²¹ SHOHAM, A., BRENCIC, M. M. Consumer ethnocentrism, attitudes and purchase behaviour: an Israeli study. *Journal of International Consumer Marketing*, vol. 15, no. 4, 2003, pp. 67-86. doi: 10.1300/J046v15n04_04.

3. Consumer ethnocentrism and the role of income

Several studies have reported that consumers with higher levels of income exhibit significantly fewer ethnocentric tendencies than consumers with lower levels of income in various countries.⁸²²⁸²³

Balabanis et al. found a positive relationship between income and consumer ethnocentrism and argue that higher-income consumers have a tendency to be more ethnocentric than lower-income consumers.⁸²⁴ On the other hand Caruana or Sharma et al. document a negative relationship between income and consumer ethnocentrism.⁸²⁵⁸²⁶ Thus, the literature seems to be divided. We decide to propose the hypothesis regarding the role of income on consumer ethnocentric tendencies responding to our practical regional experience:

H3: Lower-income consumers tend to be more consumer ethnocentric than higher-income consumers.

4. Consumer ethnocentrism and the role of education

Several studies document that people with a higher level of education tend to be less conservative.⁸²⁷⁸²⁸ Sharma et al. found that consumers with higher levels of education exhibited significantly fewer ethnocentric tendencies than consumers with lower levels of education.⁸²⁹ According to Kaynak and Kara, higher level of education is associated with a lower level of consumer ethnocentrism.⁸³⁰ The following hypothesis is therefore proposed:

H4: Consumers with higher level of education are more ethnocentric than consumers with lower level of education.

5. Consumer ethnocentrism and purchase of domestic products

In addition to the investigated relationships between various demographic variables and consumer ethnocentrism, it is suggested that there is a relationship between consumer ethnocentrism and purchase of domestically produced goods. Klein et al. reported that ethnocentric consumers prefer domestically produced goods because they believe that

⁸²² SHARMA, S., SHIMP, T., SHIN, J. Consumer ethnocentrism, a test of antecedents and moderators. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 23, no. 1, 1995, pp. 26-37. doi: 10.1177/0092070395231004.

⁸²³ INSCH, G. S., MCBRIDE, J. B. The impact of country-of-origin cues on consumer perceptions of product quality: A binational test of the decomposed country-of-origin construct. *Journal of Business Research*, vol. 57, 2004, pp. 256-265.

⁸²⁴ BALABANIS, G., DIAMANTOPOULOS, A., MUELLER, R. D., MELEWAR, T. C. The impact of nationalism, patriotism and internationalism on consumer ethnocentric tendencies. *Journal of International Business Studies*, vol. 32, no. 1, 2001, pp. 157-175, doi: 10.1057/palgrave.jibs.8490943.

⁸²⁵ CARUANA, A. The effect of anomia on ethnocentric tendencies: a study among small businesses in two Island microstates. *Journal of Euromarketing*, vol. 14, no. 4, 2005, pp. 77-93. doi: 10.1300/J037v14n04_05.

⁸²⁶ SHARMA, S., SHIMP, T., SHIN, J. Consumer ethnocentrism, a test of antecedents and moderators. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 23, no. 1, 1995, pp. 26-37. doi: 10.1177/0092070395231004.

⁸²⁷ RAY, J.J. Racism, conservatism and social class in Australia with German, Californian and South African comparisons. *Personality and Individual Differences*, Vol. 11, No. 2, 1990, pp 187-199.

⁸²⁸ WATSON, J., WRIGHT, K. Consumer ethnocentrism and attitudes toward domestic and foreign products. *European Journal of Marketing*, 34 (9/10), 2000, pp. 1149-1166. doi: 10.1108/03090560010342520.

⁸²⁹ SHARMA, S., SHIMP, T., SHIN, J. Consumer ethnocentrism, a test of antecedents and moderators. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 23, no. 1, 1995, pp. 26-37. doi: 10.1177/0092070395231004.

⁸³⁰ KAYNAK, E., KARA, A. Consumer perceptions of foreign products: an analysis of product-country images and ethnocentrism. *European Journal of Marketing*, vol. 36, no. 7/8, 2002, pp. 928-949.

products from their own country are the best.⁸³¹ Herche found that consumer ethnocentrism can predict consumers' intentions to buy domestic products in preference of foreign products. He reported that consumer ethnocentrism had a significant impact on consumers' intentions to purchase domestic products.⁸³² Therefore it can be suggested a positive link between consumer ethnocentrism and intention to purchase domestic products. The following hypothesis is therefore proposed:

H5: Consumer ethnocentrism is positively related to consumers' intentions to purchase domestic products.

4 Goals and Methods

Three interrelated goals are stated in our paper: 1) examining consumers' ethnocentric tendencies in dairy product category, 2) investigating how demographic variables (age, gender, income and education) influence ethnocentric tendencies in the dairy products, and 3) exploring the impact of ethnocentrism on the willingness to buy domestic products. A sample of 265 respondents was employed in the research to collect the empirical data. The questionnaire consisted of four parts.

In the first part we aimed to measure the consumer ethnocentrism in the sample based on the CETSCALE⁸³³, which was in regard to our research objectives modified from the original 17 items to 7 items (see Table 1). To indicate the strength of the agreement, we employed a five-point Likert-type scale (1 = „strongly disagree“, 5 = „strongly agree“). In the second part a set of 6 attributes was presented with the aim to identify how consumers evaluated domestically produced and foreign dairy products.⁸³⁴ A five-point Likert-type scale was employed for this purpose (1 = „strongly disagree“, 5 = „strongly agree“). The third part measured the willingness to buy domestic products on the five-point scale, with polar items „whenever possible, I avoid to buy Slovakian products“, and „whenever possible, I prefer to buy products made in Slovakia“. The last part consisted of questions containing the demographic characteristics of the respondents.

Mean scores and standard deviations for the items of „CETSCALE“ are shown in Table 1.

Table 1: CETSCALE results

CETSCALE Items	Mean	St. Dev.	Cronbach Alpha*
1. Only those products that are unavailable in the Slovak Republic should be imported.	3,22	1,26	0,946
2. Buy Slovak-made products. Keep the Slovak Republic working.	3,49	1,22	0,947
3. Slovak products first, last and foremost.	3,01	1,49	0,948
4. Purchasing foreign-made products is un-Slovakian.	3,20	1,22	0,949
5. It is not right to purchase foreign products because it puts Slovaks out of jobs.	3,03	1,16	0,952

⁸³¹ KLEIN, J. Extending the construct of consumer ethnocentrism: when foreign products are preferred. *International Marketing Review*, vol. 23, no. 3, 2006, pp. 304-312.

⁸³² HERCHE, J. A Note on the predictive validity of the CETSCALE. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 20, no. 3, 1992, pp. 261-264. doi: 10.1007/BF02723413.

⁸³³ SHIMP, T., SHARMA, S. Consumer ethnocentrism: construction and validation of the CETSCALE. *Journal of Marketing Research*, vol. 24, no. 3, 1987, pp. 280-289. doi: 10.2307/3151638.

⁸³⁴ FISHBEIN, M., AJZEN, I. *Belief, Attitude, Intention and Behaviour: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.

6. Slovaks should not buy foreign products because this hurts slovakian business and causes unemployment.	3,43	1,11	0,950
7. We should buy from foreign countries only those products that we cannot obtain within our country.	3,05	1,17	0,951

*Overall Alpha = 0,949

Scale used: 1= strongly disagree; 5 = strongly agree. The mean values of the 5-point ratings of all the items above were used to compute a single measure for ethnocentrism.

Table 2 reports importance of seven product attributes in purchasing dairy products together with the assessment of the attribute performance.

Table 2: Importance / Performance Matrix for Dairy Products (n = 265)

Dairy Products Attributes	Importance Mean (St. Dev.)	Performance	
		Domestic dairy products	Foreign dairy products
		Mean (St. Dev.)	Mean (St. Dev.)
Quality of products	4,37 (0,29)	4,10 (0,28)	3,81 (0,54)
Packaging design	2,88 (1,23)	3,69 (0,96)	4,01 (0,55)
Information / Description Content	3,75 (0,92)	4,11 (0,19)	3,89 (0,21)
Nutrition Value	4,01 (0,67)	4,06 (0,31)	3,88 (0,42)
Price	4,32 (0,14)	3,36 (0,22)	3,81 (0,18)
Promotion / Discounts	3,94 (0,80)	3,20 (0,66)	3,88 (0,48)
Advertising / Sales appeals	3,73 (1,02)	3,86 (0,48)	4,02 (0,26)

Importance scale: 5 = very important; 1 = not at all important

Performance scale: 5 = excellent; 1 = poor

5 Results and Discussion

To verify the hypotheses, linear regression analysis was employed. Table 3 presents the mean and standard deviation for the variables used in the analysis and correlation among variables.

Table 3: Correlation among variables

Variable	Willingness to buy	Age	Gender	Income	Education	Consumer ethnocentrism
Mean	1,79	46,8	1,66	669,8	2,24	2,91
Standard deviation	0,75	15,4	0,35	87,6	0,78	1,02
Willingness to buy	1,00					
Age	-0,09	1,00				
Gender	0,19***	-0,07	1,00			
Income	0,00	0,00	0,05	1,00		
Education	-0,07	0,03	0,04	0,05	1,00	

Consumer ethnocentrism	0,29	0,12*	0,10*	0,00	0,09*	1,00
------------------------	------	-------	-------	------	-------	------

***Statistically significant at 0,001 level;

**statistically significant at the 0,01 level;

*statistically significant at the 0,05 level.

Table 4 presents the regression analysis results. Hypothesis H1 stated that older consumers are more ethnocentric than younger consumers. The results in Table 2 indicate a significant and positive effect on consumers' ethnocentric tendencies ($\beta = 0,14$, $p < 0,05$). Respondents aged 60 years and older exhibit higher level of consumer ethnocentrism. The lowest level of ethnocentrism demonstrated respondents aged 25-40 years. Hypothesis H1 is therefore supported.

Hypothesis H2 suggested that women are more ethnocentric than men. The findings support H2 and document that women are more ethnocentric than men ($\beta = 0,10$, $p < 0,05$). H2 is therefore supported. This result is in contradiction with the findings of Balabanis et al. investigating Czech respondents and indicating no significant differences on the basis of gender.⁸³⁵

In H3 the impact of income on consumers' ethnocentric tendencies was tested. The results show a negative effect of income on consumer ethnocentric tendencies, indicating that consumers with higher income tend to represent less ethnocentric tendencies ($\beta = -0,05$, $p < 0,01$). Respondents whose monthly income level was 800 EUR and above, had fewer ethnocentric tendencies than those whose monthly income was less than 800 EUR.

Hypothesis H4 proposed that consumers' ethnocentric tendencies differ according to their level of education. Significant differences in consumer ethnocentrism were observed according to level of education. Hypothesis H4 was therefore confirmed. Respondents who had university degrees, had lowest ethnocentric tendencies.

Table 4: Consumer ethnocentrism regression model

Variables	Hypotheses	Consumer ethnocentrism	Willingness to buy
Constant		1,85***	-0,63
Direct effects			
Age	H1	0,14*	0,19*
Gender	H2	0,10*	0,12*
Income	H3	-0,05	-0,05**
Education	H4	0,12	0,14*
Consumer ethnocentrism			0,35**
Interaction effects			
Age – consumer ethnocentrism			
Gender – consumer ethnocentrism	H5		-0,48***
Income – consumer ethnocentrism	H6		0,08
Education – consumer ethnocentrism	H7		0,16
Age – consumer ethnocentrism	H8		0,21*

***Statistically significant at 0,001 level;

**statistically significant at the 0,01 level;

⁸³⁵ BALABANIS, G., DIAMANTOPOULOS, A., MUELLER, R. D., MELEWAR, T. C. The impact of nationalism, patriotism and internationalism on consumer ethnocentric tendencies. *Journal of International Business Studies*, vol. 32, no. 1, 2001, pp. 157-175, doi: 10.1057/palgrave.jibs.8490943.

**statistically significant at the 0,05 level.*

In order to test the interaction hypotheses H5-H8, we employed linear regression. The regression model shows that consumer ethnocentrism has only a weak effect on consumer willingness to buy ($\beta = 0,19$, $p < 0,001$). H5 argues that age has a negative impact on the relationship between ethnocentric tendencies and the willingness to buy. The results show that the age has a significant and negative influence on this relationship ($\beta = -0,48$, $p < 0,001$) and H5 is therefore supported. As for H6, the relationship between consumers ethnocentric tendencies and their willingness to buy domestic products is stronger for women than for men. The findings document that gender has a significant effect on the relationship ($\beta = 0,08$, ns), so that the H6 is therefore rejected. Regarding the impact of income (H7), the results show that the effect of consumer ethnocentrism on willingness to buy domestic products is not significantly influenced by income ($\beta = 0,16$, ns). With regard to education (H8), positive and slightly significant effect between the consumers ethnocentric tendencies and willingness to buy was found, indicating stronger impact for higher educated consumers ($\beta = 0,21$, $p < 0,05$).

Our research identified the differences in consumer ethnocentrism among demographic consumer segments and the role of demographic characteristics in the relationship between consumer ethnocentric tendencies and willingness to buy domestic products. The results show that older consumers have a tendency to be more ethnocentric than younger consumers. This indicates that older consumers represent an important segment to target for domestic firms. However, older consumers do not let their consumer ethnocentrism influence what they buy. When making a buying decision, seniors mostly focus on their experience-based evaluation of the product features. Younger people, on the other hand, rely less strongly on their experience with the product itself and instead base their buying decision on „hard“ information such as the origin of the product. We also found that income has a significant effect on the ethnocentric tendencies of consumers.

The results emphasize the importance of studying the demographic characteristics of buyer behaviour. Demographic characteristics such as age, gender, education play an important role. Incorporating demographic characteristics into studies of consumer behaviour increases the managerial relevance.⁸³⁶

5 Conclusion

The results of the research indicate that consumer ethnocentricity is a significant factor that should be taken into account in formulating promotional and communication campaigns for dairy products.

It is apparent that the ethnocentric tendencies of the consumers differ according to age, with older respondents exhibiting higher levels of consumer ethnocentrism. Marketers should take this into account in developing campaigns that promote domestically produced goods.

Ethnocentric tendencies do not differ according to gender among consumers in Slovakia. The findings of the research also demonstrate that the ethnocentric tendencies of Slovak consumers differ according to their level of education. Respondents who had higher (university) degrees exhibited the lowest ethnocentric tendencies.

In summary, based on the findings, older Slovak consumers who have lower income and lower education, are more likely to exhibit ethnocentric tendencies that influence their willingness to purchase domestic products.

⁸³⁶ HOMBURG, C., GIERING, A. Personal characteristics as moderators of the relationship between customer satisfaction and loyalty – an empirical analysis. *Psychology & Marketing*, vol. 18, no. 1, 2001, pp. 43-66.

Marketers should apply this information in positioning the products and targeting the customer segments. Products targeting older and less wealthy customers should be positioned with emphasising that they are made domestically. On the other hand, promotional campaigns for the imported goods should not mention country of origin, but stress more the product attributes.

Our findings reveal that measuring consumer ethnocentrism level is important, but not sufficient to understand the impact of the ethnocentric tendencies on purchase behaviour. While two consumer segments may exhibit the same tendency for ethnocentrism, their willingness to buy domestic products may be vastly different. This is an important information for marketing managers. Domestic companies should no longer select target customers based solely on the level of consumer ethnocentricity, because these segments may exhibit high ethnocentric level, but in the same time they may exhibit low influence of their consumer ethnocentric tendencies on the willingness to purchase domestic products. This could also be the explanation for the failure of some „buy domestic“ campaigns organized by government agencies or industry organizations. There are many examples of these campaigns without expected success, and the present research suggests that a reason could be the inconsistency between consumer ethnocentric tendencies and willingness to buy domestically produced goods.

In general, these findings can be used to allocate resources in marketing. The resources in the promotion of the dairy products in the domestic markets should primarily be targeted to those customer segments that exhibit high levels of consumer ethnocentrism, and a strong link between consumer ethnocentrism and willingness to buy.

Literature:

BALABANIS, G.; DIAMANTOPOULOS, A., Domestic country bias, country-of-origin effects, and consumer ethnocentrism: A multidimensional unfolding approach. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 32, no. 1, 2004. doi: 10.1177/0092070303257644.

BALABANIS, G., DIAMANTOPOULOS, A., MUELLER, R. D., MELEWAR, T. C. The impact of nationalism, patriotism and internationalism on consumer ethnocentric tendencies. *Journal of International Business Studies*, vol. 32, no. 1, 2001, pp. 157-175, doi: 10.1057/palgrave.jibs.8490943.

CARUANA, A. The effect of anomia on ethnocentric tendencies: a study among small businesses in two Island microstates. *Journal of Euromarketing*, vol. 14, no. 4, 2005, pp. 77-93. doi: 10.1300/J037v14n04_05.

ELLIOTT, G. R., CAMERON, R. C. Consumer perception of product quality and the country-of-origin effect. *Journal of International Marketing*, vol.2, no. 2, 1994, pp. 49-62.

EVANSCHITZKY, H., WANGENHEIM, F., WOISETSCHLÄGER, D., BLUT, M. Consumer ethnocentrism in the German market. *International Marketing Review*, vol. 25, no.1, 2008, pp. 7-32.

FISHBEIN, M., AJZEN, I. *Belief, Attitude, Intention and Behaviour: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.

GRUNDEY, D., BAKOWSKA, S. Consumer economics: Brand awareness among Polish consumers. *Transformations in Business & Economics*, vol. 7, no. 2, 2008, pp. 186-199.

HERCHE, J. A Note on the predictive validity of the CETSCALE. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 20, no. 3, 1992, pp. 261-264. doi: 10.1007/BF02723413.

HERCHE, J. Ethnocentric tendencies, marketing strategy and import purchase behaviour. *International Marketing Review*, vol. 11, no. 3, 1994, pp. 4-16. doi: 10.1108/02651339410067012.

HAN, C. M. The role of consumer patriotism in the choice of domestic versus foreign products. *Journal of Advertising Research*, vol. 28, no. 3, 1988, pp. 25-32.

HOMBURG, C., GIERING, A. Personal characteristics as moderators of the relationship between customer satisfaction and loyalty – an empirical analysis. *Psychology & Marketing*, vol. 18, no. 1, 2001, pp. 43-66.

HUDDLESTON, P., GOOD, L. K., STOEL, L. Consumer ethnocentrism, product necessity and Polish consumers' perceptions of quality. *International Journal of Retail and Distribution Management*, vol. 29, no. 5, 2001, pp. 236-246. doi: 10.1108/09590550110390896.

INSCH, G. S., MCBRIDE, J. B. The impact of country-of-origin cues on consumer perceptions of product quality: A binational test of the decomposed country-of-origin construct. *Journal of Business Research*, vol. 57, 2004, pp. 256-265.

KAYNAK, E., KARA, A. Consumer perceptions of foreign products: an analysis of product-country images and ethnocentrism. *European Journal of Marketing*, vol. 36, no. 7/8, 2002, pp. 928-949.

KLEIN, J. Extending the construct of consumer ethnocentrism: when foreign products are preferred. *International Marketing Review*, vol. 23, no. 3, 2006, pp. 304-312.

LUQUE-MARTINEZ, T., IBANEZ-ZAPATA, J., DEL BARRIO-GARCIA, S. Consumer ethnocentrism measurement – an assessment of the reliability and validity of the CETSCALE in Spain. *European Journal of Marketing*, vol. 34, No 11/12, 2000, pp. 1353-1373.

NISHINA, S. Japanese consumers: introducing foreign products/brands into the Japanese market. *Journal of Advertising Research*, vol. 30, no. 2, 1990, pp. 35-45.

OLSEN, J. E., GRANZIN, K. L., BISWAS, A. Influencing consumers; selection of domestic versus imported products: implications for marketing based on a model of helping behaviour. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 21, no. 4, 1993, pp. 307-321.

RAY, J.J. Racism, conservatism and social class in Australia with German, Californian and South African comparisons. *Personality and Individual Differences*, Vol. 11, No. 2, 1990, pp 187-199.

SHANKARMAHESH, M. N. Consumer ethnocentrism: an integrative review of its antecedents and consequences. *International Marketing Review*, vol. 23, no. 2, 2006, pp. 146-172.

SHARMA, S., SHIMP, T., SHIN, J. Consumer ethnocentrism, a test of antecedents and moderators. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 23, no. 1, 1995, pp. 26-37. doi: 10.1177/0092070395231004.

SHIMP, T., SHARMA, S. Consumer ethnocentrism: construction and validation of the CETSCALE. *Journal of Marketing Research*, vol. 24, no. 3, 1987, pp. 280-289. doi: 10.2307/3151638.

SHOHAM, A., BRENCIC, M. M. Consumer ethnocentrism, attitudes and purchase behaviour: an Israeli study. *Journal of International Consumer Marketing*, vol. 15, no. 4, 2003, pp. 67-86. doi: 10.1300/J046v15n04_04.

WATSON, J., WRIGHT, K. Consumer ethnocentrism and attitudes toward domestic and foreign products. *European Journal of Marketing*, 34 (9/10), 2000, pp. 1149-1166. doi: 10.1108/03090560010342520.

Contact:

Prof. Dr. Dagmar Lesakova
University of Economics in Bratislava
Dolnozemska Road 1
852 35 Bratislava
Slovak Republic
e-mail: lesakova@euba.sk

Brief information about the author:

Prof. Dr. Dagmar Lesakova is a professor of Marketing and Strategic Marketing Management in the University of Economics in Bratislava. Her recent research areas include customer behaviour and CRM concepts.

FORMY TRHU V SEGMENTU HROMADNÝCH UBYTOVACÍCH ZAŘÍZENÍ A JEJICH Vliv NA CHOVÁNÍ PODNIKU

FORMS OF THE MARKET WITHIN THE SEGMENT OF MASS ACCOMMODATION ESTABLISHMENTS AND THEIR IMPACT ON COMPANIES' BEHAVIOUR

Věra LEVIČKOVÁ, Josef VLČEK

Vysoká škola hotelová v Praze 8, spol. s r. o.

Anotace: *V souladu se standardně používaným paradigmatickým „struktura – chování – výkonnost“ předpokládáme, že chování samostatných podniků v odvětví determinuje tržní struktura. Východiskem analýzy je proces koncentrace, u hromadných ubytovacích zařízení (HUZ) vzniká problém s měřením tržní síly podniků. V příspěvku je používán náhradní ukazatel tzv. technická koncentrace. Rozbor počtu přenocování připadajících na jedno lůžko umožňuje analyzovat průměrnou výkonnost jednotlivých podniků. Každé ubytovací zařízení ve svém přímém okolí disponuje faktickým monopolem nabídky, který je zároveň diferencuje. V rámci HUZ se vytváří dílčí rovnovážné ceny. Provedená analýza umožňuje vymezit tržní strukturu v rámci HUZ jako relativně koncentrovaný oligopol, v jehož rámci se projevují jak prvky koncentrace, tak bariéry vznikající z diferenciací produkce. Lokalizace (umístění) podniků brání monopolizaci jako celku.*

Abstract: *In harmony with standardly used paradigm “structure - behaviour – performance” we assume that the market structure determines behaviour of independent companies within a particular sector. The process of concentration is the ground of analysis. There occurs a problem in measuring companies' market power of mass accommodation establishments (MAE). In our contribution we use alternative indicator, so called technical concentration. The analysis of the number of nights per one bed enables us to analyse average performance of individual establishments. Each accommodation establishment in its direct environment has its real monopoly of the offer that parallelly differentiates them. There occur partial balanced prices among various MAE. The carried out analysis enables us to define market structure of MAE as a relatively concentrated oligopoly with its elements of concentration, as well as barriers emerging from production differentiation. Localization of establishments impedes their monopolization as an aggregate.*

Klíčová slova: tržní struktury, tržní síla podniku, relativně koncentrovaný oligopol

Keywords: market structures, market company's power, relatively concentrated oligopoly

1 Teoretické vymezení problematiky a základní východiska určování tržních struktur

Formy trhu, resp. tržní struktury, je možné analyzovat jen „in concreto“ a systémovým přístupem. Tržní struktura „označuje organizační charakteristiky odvětví, z nichž nejdůležitější jsou počet a velikost prodávajících, rozsah koncentrace a kooperace firem a stupeň homogenosti nebo heterogenosti jejich produktů“⁸³⁷. Z metodologického hlediska vycházíme při analýze tržních struktur z poznatku, že podstata je zprostředkována jevem. Pochopit vývoj tržních struktur znamená prozkoumat a popsat, jak se tržní struktura zjevuje, ale i jak se současně skrývá. Podstatu tržních struktur můžeme poznat jen tehdy, když odhalíme příčiny jejich vzniku a rozvoje.

Základním východiskem našeho rozboru je tržní mechanismus, v jehož rámci se střetávají různé individuální (skupinové) zájmy, a kterému vládnou pravidla spontánní samoregulace. V těchto podmínkách je konkurence všeobecnou formou ekonomických vztahů a jejím prostřednictvím se samostatné subjekty snaží získat co nejvýhodnější pozici na trhu. Tržní síla každého podniku je vymezena jeho tržním podílem v daném odvětví⁸³⁸, který je určen reálným ekonomickým potenciálem daného podnikatelského subjektu.

Konkurenční střetávání individuálních snah samostatných subjektů o získání maximální výhody v procesu směny chápeme jako „sílu působící ve směru diferenciací“ ekonomických subjektů.⁸³⁹ Z hlediska podmínek, jaké mohou mít podnikatelské subjekty na trhu, může být jejich postavení stejné (všichni účastníci jsou si rovni) nebo diferencované (nerovné). V neoklasické ekonomické teorii jsou v této souvislosti vytvářeny modely dokonalé a nedokonalé konkurence. V současné ekonomice je postavení tržních subjektů nerovné, protože každý výrobce či spotřebitel se snaží získat privilegované postavení, jehož prostřednictvím může ovlivňovat fungování trhu. Znamená to, že se snaží ovládnout tzv. monopolizovatelnou podmínku, která mu zajišťuje výsadní postavení v konkurenčním boji. Podle povahy této monopolizovatelné podmínky můžeme rozlišovat jednotlivé příčiny vzniku nerovného postavení.⁸⁴⁰

Podle rozšířeného názoru se nedokonalá konkurence „vyskytuje v odvětví, kde mají jednotliví prodávající určitý stupeň kontroly nad cenou svého výstupu“⁸⁴¹. Jejím projevem na straně nabídky jsou tři typy tržních struktur:

- Monopol je ztotožňován s úplnou kontrolou odvětví a s diktátem cen.
- Oligopol označuje odvětví, v němž působí několik prodávajících, kteří „při svém rozhodování o cenách a výstupu vzájemně zvažují jednání druhé strany“.⁸⁴²
- Monopolistická konkurence existuje v odvětvích s velkým počtem firem, které produkují obdobné, ale značkou diferencované produkty (například pivo), což výrobcům umožňuje kontrolovat vlastní ceny.

⁸³⁷ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 13. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. s. 568. ISBN 80-205-0192-4.

⁸³⁸ Odvětví je značně amorfni pojem a jeho vymezení v reálné ekonomice je obtížné. Standardně tak označujeme skupinu firem, které se zabývají určitým druhem výroby, a spojuje je použití vyráběných produktů. Pro identifikaci tržních struktur je vymezován tzv. relevantní trh, tj. prostorový a časový souběh nabídky a poptávky vzájemně zastupitelných ekonomických statků, které slouží k uspokojování určitých potřeb zákazníků.

⁸³⁹ SALIN, P. *Ekonomická harmonizace*. Praha: Liberální institut, 2003. s. 37. ISBN 80-86389-26-X.

⁸⁴⁰ VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2009. s. 156-161. ISBN 978-80-7357-478-9.

⁸⁴¹ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 19. vyd. Praha: NS Svoboda, 2013. 715 s. ISBN 978-80-205-0629-0.

⁸⁴² FRANK, R. H. *Mikroekonomie a chování*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. s. 512.

Běžně prováděný rozbor tržních struktur vychází z kvantitativního přístupu, protože standardně je sledována souvislost mezi velikostí podniku (chápaná jako nahromadění výrobních faktorů), nabízenými objemy produkce a kapacitou trhu. Kvalitativním stránkám koncentrace – tzn. souvislosti mezi velikostí podniku a používanou technologií, vybaveností podniku prací a kapitálem, lokalizací podniku, užitné hodnotě vyráběné produkce apod. – je věnována malá pozornost, přestože tyto skutečnosti významně ovlivňují chování podniků a spojitost nebo nespojitost vývoje ekonomických veličin (nabídky, nákladů, cen).

2 Segment hromadných ubytovacích zařízení v ČR

Podniky v oblasti hotelnictví nabízejí složený produkt, který tvoří ubytování, stravování a další služby, jež se navzájem doplňují, a proto jsou prodávány společně.⁸⁴³ Analýza tržních struktur v tomto segmentu musí respektovat tuto realitu. Objem potenciální produkce a skutečně využitých služeb hotelů se tak stává důležitým východiskem při posuzování příslušných tržních struktur. V hotelnictví tuto produkci nabízí velký počet firem, jejichž tržní podíly jsou značně diferencované. Spotřebitelé považují nabízené složené produkty v hotelnictví za blízké vzájemné substituty, protože v zásadě jde o identické služby vytvářené stejným výrobním postupem. Poskytování hotelových služeb je vždy spojeno s výsadním postavením, které plyne z „monopolu nabídky“ na daném místě.

Hotelnictví patří do sektoru služeb a objem nabídky HUZ je určen kapacitními možnostmi jednotlivých producentů (například: počtem pokojů, lůžek), které jsou standardně budovány tak, aby převyšovaly potenciální poptávku. Při nevyužitých kapacitách mohou podnikatelé nabídku těchto služeb kontinuálně zvyšovat. Pouze při mimořádných situacích (veletrh, festival, kongres), kdy je kapacita plně využita, vznikají fronty, event. je část poptávky neuspokojena. Tato skutečnost vyplývá z povahy osobních služeb (jejich spotřeba a výroba probíhá současně atd.).

Vývoj tržních struktur v segmentu HUZ v ČR byl výrazně ovlivněn formou a průběhem transformace ekonomiky, jejíž jádro představoval proces privatizace. Restaurace kapitalismu v oblasti HUZ byla značně komplikovaná, protože restituce a privatizace se týkala více než 4 000 ubytovacích zařízení s kapacitou 156 000 lůžek v oblasti tehdejšího (tzv. volného) cestovního ruchu (stav v roce 1987). Podle odhadů se fyzickým osobám navrátila „asi polovina těchto zařízení (z pohledu lůžkových kapacit však jen asi 20 %), zhruba desetina obcím a městům, ostatní zařízení pak byla transformována na soukromá v rámci velké privatizace (kolem 40 % ubytovacích zařízení, ovšem s lůžkovou kapacitou větší než 70 %)“⁸⁴⁴. Ubytovací zařízení podnikové a výběrové rekreace ROH byla převedena do soukromého vlastnictví z valné části v rámci tzv. velké privatizace. Jejich kapacita přesahovala 200 000 lůžek (58 % celkového ubytovacího potenciálu v ČR) a z nich „přešlo do normálního privátního sektoru téměř 80 %, 10 % zůstalo dodnes v majetku našich odborů a dalších 10 % skončilo v likvidaci“⁸⁴⁵. Výsledkem rozvoje soukromého podnikání v segmentu HUZ je existence 16 947 podniků v roce 2012, z toho je 12 973 fyzických osob a 3 974 právnických osob. Ubytování v hotelech a podobných ubytovacích zařízeních poskytovalo 4 555 z celkového počtu (fyzických osob bylo 2 447 a právnických 2 108).⁸⁴⁶ Statistická data o vývoji podnikání v oblasti ubytovacích zařízení v turistických regionech ČR (Tabulka 1) svědčí o růstu kvality v oblasti hotelových služeb a prokazují, že v oblasti ubytování (resp. hotelnictví) existuje duální struktura tržních subjektů, kterou tvoří:

⁸⁴³ FRANKE, A. a kol. *Zmírňování regionálních disparit prostřednictvím rozvoje cestovního ruchu*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012. s. 33-35. ISBN 978-80-7357-718-6.

⁸⁴⁴ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 13. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. s. 32. ISBN 80-205-0192-4.

⁸⁴⁵ Tamtéž.

⁸⁴⁶ KOLEKTIV MAG CONSULTING. *ROČENKA cestovního ruchu, ubytování a pohostinství*. 1. vyd. Praha: MAG CONSULTING, s. r. o., 2014. s. 167. ISBN 978-80-86724-47-8.

- Obchodní korporace vedené profesionálním managementem, které vykazují tržně konformní chování a jsou jednoznačně zaměřeny na maximalizaci zisku.
- Rodinné firmy (nejčastěji pensiony) s relativně malým objemem nabídky, jejichž ziskovou motivaci obvykle představuje tzv. ředitelský plat. Jejich cílem je spíše upevnění tržního podílu, než tendence k expanzi.

Tabulka 1: Počet hotelů a pensionů v turistických regionech ČR v letech 2000/2006/2012

Turistický region	Hotely*****	Hotely****	Hotely***	Ostatní hotely ⁺⁾	Pensiony
Praha	10/27/42	43/101/178	132/153/184	69/79/33	136/146/78
Okolí Prahy	1/1/2	10/17/27	78/88/101	77/49/31	130/122/142
Jižní Čechy	0/0/1	6/14/19	37/42/52	50/34/30	126/172/183
Šumava	0/1/1	6/10/17	53/70/85	64/45/40	241/281/302
Plzeňsko	0/0/1	3/5/15	12/13/22	19/11/9	33/33/39
Západočeské lázně	0/5/6	26/51/82	71/91/97	65/41/27	127/132/123
Severozápadní Čechy	0/0/0	5/11/23	48/52/75	65/41/35	138/134/123
Český sever	0/0/0	5/6/8	33/43/38	47/21/13	183/199/163
Český ráj	0/0/0	2/4/5	18/20/30	23/13/9	28/29/34
Východní Čechy	0/0/0	4/7/17	42/45/69	93/68/49	130/164/222
Vysočina	0/0/0	1/4/12	34/50/53	35/26/16	63/84/102
Jižní Morava	0/1/2	17/23/36	80/109/148	85/46/35	140/188/220
Střední Morava	0/0/0	1/5/9	25/25/29	19/14/14	37/47/55
Severní Morava a Slezsko	0/0/0	8/10/29	76/83/117	115/96/74	208/232/260
Krkonoše	0/0/1	4/6/13	74/100/118	77/63/39	372/411/398
Celkem	11/35/56	141/274/490	813/984/1 218	903/647/464	2 090/2 374/2 444

+) Jsou zde zařazeny: hotely**, hotely*, hotely garni.

Zdroj: Počet hromadných ubytovacích zařízení podle kategorie ubytovacího zařízení v turistických regionech [online]. cit. 2015-4-28. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cru10a>. Vlastní zpracování.

3 Identifikace tržních struktur v hotelnictví

Tržní struktury v segmentu HUZ významně ovlivňuje Oficiální jednotná klasifikace ubytovacích zařízení České republiky.⁸⁴⁷ Každý podnikatelský subjekt je objektivně nucen zvolit si příslušnou kategorii a třídu ubytovacího zařízení, protože jde o základní informaci o úrovni služeb, které nabízí. Pro hotel má zásadní význam také jeho umístění v dané lokalitě, neboť pouze v jejím rámci daný hotel vstupuje do přímého konkurenčního boje s jinými hotely.

⁸⁴⁷ Tato klasifikace rozlišuje kategorie ubytovacích zařízení (druh ubytovacího zařízení): hotel, motel, penzion, ostatní ubytovací zařízení a dependance, kterým mohou být přiděleny třídy (podle vybavení a poskytovaných služeb): Tourist, Economy, Standard, First Class, Luxury (jedna až pět hvězd).

Český statistický úřad poskytuje informace o kapacitě hromadných ubytovacích zařízení (počet pokojů, počet lůžek) a o jejich výkonnosti, která je vykazována počtem hotelových hostů v jednotlivých krajích.⁸⁴⁸

Z těchto dostupných údajů není možné zjistit tržní podíl jednotlivých firem, protože výkonnost jednotlivých podnikatelských subjektů, v podobě tržeb není vykazována. Autoři proto vytvořili náhradní ukazatel, který umožňuje alespoň rámcově popsat tržní strukturu v hotelnictví ČR. Východiskem pro jeho konstrukci jsou kategorie a třídy ubytovacích zařízení, které rozdělují nabídku ubytování na subsegmenty, resp. na skupiny podniků.⁸⁴⁹ V jejich rámci je možné sledovat průměrnou výkonnost jednotlivých podniků, měřenou počtem přenocování připadajících na jeden hotel a na jedno lůžko. Z hlediska analýzy tržních struktur jde o měření tzv. technické koncentrace, která se týká produkčních jednotek a má významnou vypovídací schopnost, protože „...dovoluje mj. pominout otázku pohybu cen“⁸⁵⁰.

Z rozdělení hotelů a podobných ubytovacích zařízení do tříd (Tabulka 2) vyplývá, že ubytovací zařízení pro náročnou klientelu (First Class, Luxury) v ČR tvoří relativně malou skupinu (546 subjektů), ale s významným produkčním potenciálem (29 % lůžek). Z hlediska počtu lůžek, které v průměru připadají na jeden hotel, jde o velké podniky. Kapacitní možnosti skupiny „ostatní hotely“ řadí tyto podnikatelské subjekty mezi střední podniky. Pensiony představují doplněk nabídky ubytování a jde o malé, většinou rodinné podniky. Segment hotelů a podobných ubytovacích zařízení charakterizuje vysoký podíl koncentrace, protože tržní potenciál velkých firem řádově převyšuje produkční možnosti středních a malých hotelů (viz počet lůžek na jeden hotel).

Tabulka 2: Kapacitní potenciál a výkonnost hotelů a pensionů v roce 2012

Hotely a pensiony	Celkový počet	Počet lůžek celkem	Průměrný počet lůžek	Počet přenocování	Průměrný počet přenocování	Počet přenocování na jedno lůžko
Hotely*****	56	12 431	222	2 393 517	42 741,4	192,5
Hotely****	490	65 576	134	11 423 697	23 313,7	174,2
Ostatní hotely ^{†)}	1 682	125 243	74	12 608 807	7 469,3	106,7
Pensiony	2 444	68 177	28	2 932 538	1 199,9	43,0
Celkem	4 672	271 427		29 358 559	6 283,9	108,2

†) Jsou zde zařazeny: hotely**; hotely*, hotely garni.

Zdroj: KOLEKTIV MAG CONSULTING. *ROČENKA cestovního ruchu, ubytování a pohostinství*. 1. vyd. Praha: MAG CONSULTING, s. r. o., 2014, ISBN 978-80-86724-47-8, s. 129-135, 155. Vlastní zpracování.

Východiskem pro komparaci výkonnosti hotelů jsou kapacitní možnosti hotelů a pensionů (Tabulka 2), které jsou určeny disponibilním počtem lůžek (lůžka sloužící pro noční odpočinek hostů). Tržní sílu hotelů určuje nejen disponibilní počet lůžek, ale především využití lůžkové kapacity. Tabulka 2 ukazuje, že čtyř a pěti hvězdičkové hotely (11,7 % hotelů) zajišťují 47 % všech přenocování v hotelech

⁸⁴⁸ KOLEKTIV MAG CONSULTING. *ROČENKA cestovního ruchu, ubytování a pohostinství*. 1. vyd. Praha: MAG CONSULTING, s. r. o., 2014. s. 83-159. ISBN 978-80-86724-47-8.

⁸⁴⁹ Podniky v daném subsegmentu v zásadě používají srovnatelnou technologii, stejné organizační metody a obdobným způsobem kombinují výrobní faktory. Každé technologii tak odpovídá určitá velikost podnikatelské jednotky, kterou vyjadřuje její ubytovací kapacita. Pokud do daného subsegmentu (skupiny) chce vstoupit nový podnikatelský subjekt, potom musí přijmout standardně používanou technologii, která mu dovoluje nabízet v dané lokalitě takový objem služeb, jež nepřesahuje určitou maximální hranici. Jednotlivé skupiny tak reprezentují podniky jen určité velikosti.

⁸⁵⁰ LABINI, P. S. *Oligopol a technický pokrok*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1967. s. 19.

a podobných ubytovacích zařízeních. Produkční kapacita velkých hotelů jim umožňuje získávat výnosy z rozsahu (viz počet přenocování na jeden hotel). Porovnání výkonnosti hotelů a pensionů z kvantitativního hlediska potvrzuje značnou koncentraci v analyzovaném segmentu, protože počet přenocování připadající na jeden hotel svědčí o dominantním postavení velkých hotelů. Zároveň je zřejmé, že skutečné využití kapacit u hotelů všech tříd není příliš rozdílné. Pensiony tvoří méně efektivní součást tržní struktury, protože počet přenocování na jedno lůžko je jen čtvrtinový ve srovnání s pětihvězdičkovými hotely. Poptávka po jejich nabídce (vyjádřená absolutním počtem přenocování) přitom převyšuje využití kapacit pětihvězdičkových hotelů (Tabulka 2). Vysvětlení této situace vyplývá z moci nad trhem, kterou disponují malé podniky. Jejich umístění diferencuje nabídku a ta lépe vyhovuje potřebám zákazníků. Tato diferenciací nabídky se stává překážkou koncentrace a zároveň brání snižování nákladů.

Provedená analýza umožňuje vymezit tržní strukturu v hotelnictví jako oligopol (relativně koncentrovaný). Chování jeho prvků (podniků) ovlivňuje nejen proces koncentrace, ale také bariéry vznikající z diferenciací produkce. Zásadním faktorem, který na jedné straně brání monopolizaci hotelnictví jako celku a straně druhé zajišťuje výsadní postavení jednotlivým hotelům, je lokalizace (umístění) podniků. Znamená to, že segment HUZ vykazuje některé rysy tzv. oligopolu z diferenciací produkce, který je v současné mikroekonomické teorii označován za monopolistickou konkurenci.

4 Vliv tržní struktury HUZ na cenovou tvorbu hotelů a ostatních ubytovacích zařízení

Rozdílná velikost podniků v segmentu HUZ je výsledkem procesu koncentrace, který je podněcován nejen konkurenčním bojem, ale i poptávkou po stále kvalitnějším ubytování. Na diferencované rozpočtové omezení zákazníků hotely a ostatní ubytovací zařízení reagují strukturovanou úrovní nabídky hotelových služeb. Ubytovací služby jsou nabízeny ve škále od základního produktu (pensiony) až po sofistikovaný komplexní produkt (pětihvězdičkové hotely). Oficiální klasifikaci hotelů proto můžeme považovat za reflexi reality. Jejím zásadním přínosem je úprava formálního rámce trhu v hotelnictví, která usnadňuje kontakt hotelů se zákazníky.

Segment HUZ charakterizuje stupňovité rozdělení technické úrovně nabídky. Kategorie a jednotlivé třídy hotelů a ostatních ubytovacích zařízení odpovídají preferencím určitých skupin zákazníků a lze je považovat za relativně nezávislé tržní subsegmenty. V jejich rámci vznikají samostatné ceny rovnováhy, protože hosté sice preferují nabídku konkrétního ubytovacího zařízení, ale zároveň respektují své rozpočtové omezení. Křivka poptávky po produkci jednotlivých podniků v dané kategorii či třídě je proto téměř zcela elastická. Znamená to, že v hotelnictví se nevytváří celková rovnovážná cena, ale dílčí rovnovážné ceny, jejichž úroveň je odstupňována podle kategorií a tříd HUZ (Tabulka 3). Hotely, které patří do určité třídy, vytvářejí cenu své produkce na základě komparace tržních cen svých konkurentů, což z nich paradoxně vytváří příjemce ceny. Cenová úroveň nabídky jednotlivých HUZ je v realitě ovlivňována řadou dalších faktorů, které ovšem nebyly předmětem naší analýzy. Jde nejen o lokalitu a poptávku po ní, ale i o vliv sezónní poptávky, délky pobytu, obsazenost hotelu, okamžik uzavření objednávky apod.

Tabulka 3: Průměrné ceny v HUZ v hl. m. Praze v letech 2000 – 2005 podle kategorie (třídy)

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Hotely*****	4 380	4 648	4 117	4 095	3 942	3 580
Hotely****	2 601	2 350	1 951	1 843	1 798	1 689
ostatní hotely a penzióny	940	972	837	791	819	864
Ostatní HUZ	361	375	302	330	341	376

Poznámka: Průměrné ceny v pražských ubytovacích zařízeních cca o polovinu až dvě třetiny překračují ceny v ostatních krajích ČR.

Zdroj: Průměrné ceny a počty zaměstnanců v hromadných ubytovacích zařízeních v hl. m. Praze v letech 2000 – 2005 podle kategorie [online]. cit. 2015-4-28. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/440044ec2e>. Vlastní zpracování.

V odvětvích s vysokým stupněm koncentrace, v nichž existují firmy nestejně velikosti, ovlivňuje objem produkce (nabídky) efektivní poptávka. „Lze předpokládat, že pouze velké podniky mohou stanovovat cenu a ostatní podniky se omezují na to, že svou nabídku přizpůsobují tak, aby cena zůstávala stejná.“⁸⁵¹ Firmy s tržní silou mohou měnit ceny svých produktů a nemusí se obávat, že by ztratily své zákazníky.

Literatura:

FRANK, R. H. *Mikroekonomie a chování*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. 765 s.

FRANKE, A. a kol. *Zmirňování regionálních disparit prostřednictvím rozvoje cestovního ruchu*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012. s. 312. ISBN 978-80-7357-718-6.

KOLEKTIV MAG CONSULTING. *ROČENKA cestovního ruchu, ubytování a pohostinství*. 1. vyd. Praha: MAG CONSULTING, s. r. o., 2014. 201 s. ISBN 978-80-86724-47-8.

LABINI, P. S. *Oligopol a technický pokrok*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1967. 241 s.

Počet hromadných ubytovacích zařízení podle kategorie ubytovacího zařízení v turistických regionech [online]. cit. 2015-04-28. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cru10a>.

Průměrné ceny a počty zaměstnanců v hromadných ubytovacích zařízeních v hl. m. Praze v letech 2000-2005 podle kategorie [online]. cit. 2015-04-28. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/440044ec2e>.

SALIN, P. *Ekonomická harmonizace*. Praha: Liberální institut, 2003. 214 s. ISBN 80-86389-26-X.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 13. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 19. vyd. Praha: NS Svoboda, 2013. 715 s. ISBN 978-80-205-0629-0.

VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2009. 516 s. ISBN 978-80-7357-478-9.

⁸⁵¹ LABINI, P. S. *Oligopol a technický pokrok*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1967. 241 s.

VYSTOUPIL, J., ŠAUER, M. a kol. *Geografie cestovního ruchu České republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 315 s. ISBN 978-80-7380-340-7.

Kontakt:

Ing. Věra Levičková, Ph.D.
Vysoká škola hotelová v Praze 8, spol. s r.o.
Svídnická 506
182 00 Praha 8
Česká republika
e-mail: levickova@vsh.cz
www.vsh.cz

Doc. Ing. Josef Vlček, CSc.
Vysoká škola hotelová v Praze 8, spol. s r.o.
Svídnická 506
182 00 Praha 8
Česká republika
e-mail: vlcek@vsh.cz
www.vsh.cz

Krátká informace o autorech:

Ing. Věra Levičková, Ph.D. působí na katedře ekonomie a ekonomiky VŠH, kde je garantem předmětu účetnictví a v rámci své vědecké činnosti se věnuje problematice finančního zdraví a stability podniků v oblasti hotelnictví a cestovního ruchu.

Doc. Ing. Josef Vlček, CSc. je vedoucím katedry ekonomie a ekonomiky na VŠH. Je autorem mnoha odborných publikací a článků orientovaných na makroekonomii, fungování trhu v oblasti osobních služeb, které vznikly během jeho dlouhodobé profesní kariery. Zapojil se do řady výzkumných projektů a je členem vědeckých institucí.

FAKTORY OVPLYVŇUJÚCE ROZHODNUTIE ŽIEN ZAČAŤ PODNIKAŤ

FACTORS INFLUENCING WOMAN'S DECISION TO START THE OWN BUSINESS

Ľubica LESÁKOVÁ

Faculty of Economics, Matej Bel University in Banská Bystrica

Anotácia: *Malé firmy poskytujú pre ženy vynikajúcu príležitosť získať ekonomickú nezávislosť. Možnosti založiť si vlastnú firmu sa zvyšujú. Výsledkom je trend prejavujúci sa v raste počtu žien, ktoré zahájili vlastné podnikanie. Je potešiteľné, že počet žien, ktoré začali podnikáť, rastie nielen v tradičných sektoroch ako napr. marketing, reklama, personálne služby, ale aj v IT sektore, konzultačných službách, maloobchode a pod. Cieľom predloženého príspevku je prezentovať hlavné faktory ovplyvňujúce rozhodnutie žien zahájiť vlastné podnikanie. Pozornosť bude venovaná trom skupinám faktorov: a) personálne faktory (rozčlenené budú do dvoch skupín – prvú skupinu bude predstavovať vek, stav, životný cyklus, podpora rodiny a ďalšie, druhú skupinu faktorov budú predstavovať vzdelanie, doterajšie skúsenosti, manažérske schopnosti a zručnosti žien vstupujúcich do podnikania; b) faktory vonkajšieho podnikateľského prostredia (analyzované budú ekonomické, legislatívne a sociálne faktory; c) faktory, ktoré predstavujú východiská a prekážky v danej oblasti (sektore) podnikania. Na záver príspevku budú uvedené dôvody, ktoré bránia ženám vstúpiť do podnikania. Prezentované budú príklady získané empirickým výskumom zameraným na identifikovanie hlavných faktorov ovplyvňujúcich rozhodovanie žien v SR vstúpiť do podnikania.*

Abstract: *Small firms provide excellent opportunities for woman to gain economic independence. The opportunities for woman are increasing in number and frequency. One of the most imperative recent trends in small business has been the growing number of woman starting their own business. The growth in woman-owned businesses is occurring faster not only in the traditional sectors such as: marketing, advertising, personnel services, but also in IT, consulting, retailing, and others. The aim of the article will be to present the main factors influencing woman's decision to start their own business. Attention will be given to three sets of factors: a) the personal factors: there will be need to distinguish between the personal characteristics of woman business founder (age, marital status, life cycle, family support and others) and their education, previous employment, management skills and abilities; b) environmental factors (economical, legislative, social factors); c) issues and constraints in subsequent business (different factors across different sectors). At the end of the article will be summarized main obstacles for woman to start their own business. Presented will be some examples from the empirical research concerning the factors influencing woman's decision to start their own business in Slovakia.*

Kľúčové slová: *ženy, vlastná firma, podnikanie*

Keywords: woman, own business, entrepreneurship

1 Introduction

Owning and operating a small business provides an excellent opportunity for woman to satisfy their personal objectives while achieving the firm's business objectives. Probably in no other occupation or profession is this as true. But there are almost as many different reasons for starting small businesses as there are small business owners. In the article the aim will be to present the main objectives and factors influencing woman's decision to start their own business.

2 Woman's objectives to start their own business

Woman as small business owners have the potential to fulfil many personal goals by managing their own firms, for there are many opportunities, challenges and new experiences. Owning a small business tends to satisfy most of their work goals. How these personal objectives are achieved depends on the knowledge, skills and personal traits the woman brings to the business. A great deal depends on the type of person and the decision she brings to the business.

Woman start business for many personal and business reasons. In general *the primary personal objectives* of every small business owner and manager are: (1) to achieve independence, (2) to obtain income, (3) to help their families and (4) to provide products not available elsewhere.⁸⁵² Woman as small business owners tend to be achievement oriented.

While all of the above mentioned personal reasons (objectives) may lead someone to become the owner of a small business, the owner's primary motive can usually be summarized by the one word *independence*. This word can best describe the goal of those who want to become the owners or managers of small firms; that is, freedom from interference or control by superiors. Small business woman tend to want autonomy to exercise their initiative and ambition. This autonomy often results in innovations and leads to great flexibility, which is one of the virtues of small businesses. Woman who eventually operate small business know they are running a risk when they start their own business, but they hope to realize their goal of interdependence. In essence, owning the own business provides a feeling of satisfaction that is different from that resulting from managing a firm someone else has built.⁸⁵³

Many woman start a small business in order *to obtain income* or to supplement an otherwise inadequate source of funds. At time, a person may start a small business in order to survive, after being unable to find employment elsewhere or being discharged from a large firm. But while income is an important consideration, many woman as small business owners are satisfied to receive less than they could make by working for someone else, just to have their independence or to satisfy other needs.

Third, many small business owners are motivated by *family considerations*, such as taking over a family business to permit the family, but also the factors such as parents' occupation, social status, relationship with the family members have been found to be the determinants of the decision to start entrepreneurship.⁸⁵⁴

⁸⁵² BURNS, P., DEWHURST, J. *Small Business and Entrepreneurship*. London: MacMillan Press, Ltd., 2003.

⁸⁵³ GARAVAN, T. et al. *Entrepreneurship & Business Start-Ups. Volume 1: An Overview*. Dublin: Oak Tree Press, 2007.

⁸⁵⁴ MEGGINSON, L. et al. *Successful small business management*. USA: IRWIN Publications, 2001.

Finally, some small business persons start businesses chiefly *to provide product or service not readily available elsewhere*.

Woman start businesses in order to achieve *business objectives* as well. One of the most important functions the owner-manager must perform is setting objectives, which are the ends toward which all the activities of the firm will be aimed.⁸⁵⁵ These business objectives include (1) to satisfy the customer with the product/service, (2) making a profit, (3) providing social benefits to society and (4) growing into large, profitable organization.⁸⁵⁶ These objectives tend to be interrelated. The aim to satisfy the customer with a product/service must be achieved in order to attain the profit objective. Profit must be made if the business is to continue to reach the social and growth objectives. Growth depends on attaining profit and social objectives, which are not necessarily inconsistent. All the mentioned personal and business objectives must be effectively meshed for successful operations.

In general, the overall objective of a business is to perform a useful product/service for customers by producing and selling goods or service (or the satisfactions associated with them) at a cost that will ensure a fair price to the consumer and adequate profits for the owners. Thus, a person who aspires to operate a small business must set the objective to satisfy the customer with product/service as the primary objective – but with profit as a natural consequence.⁸⁵⁷ Small business also has social objectives. It tries to help people in the community other than customers, such as employees, suppliers, the government and the community itself. Even small firms have a social responsibility. A small firm should be concerned with growth and should select a growth objective early in its development.⁸⁵⁸

3 Woman's entrepreneurial decision to start the own business

The abilities and personal characteristics of woman as small business owners exert a powerful influence on the fortunes of small companies. Whether a woman has the characteristics needed to run a small business should be an important consideration in whether or not to own a small firm.

In the year 2013 we have conducted at our school the research oriented on evaluation of small entrepreneurship in Slovakia and the respondents were asked also the question on the characteristics of successful small business owner. A set of various characteristics emerged. Typically, the successful entrepreneurs were dedicated to their business, had a strong sense of enterprise and were usually hard at work at the business. Nearly all of the respondents (95 %) had completed secondary school, 64 % had graduated from university and 30 percent held a postgraduate degree. More than a third (36 %) started their first business before they were 30 years.

From the research we can conclude that the main characteristics of woman who started and successfully manage small businesses are:

- desire independence,
- have a strong sense of enterprise,
- are motivated by personal and family considerations,
- expect quick and concrete results,
- are able to react quickly,
- are dedicated to their business.

⁸⁵⁵ LESÁKOVÁ, Ľ. a kol. *Firemné plánovanie v malých a stredných podnikoch*. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela, 2013.

⁸⁵⁶ MEGGINSON, L. et al. *Successful small business management*. USA: IRWIN Publications, 2001.

⁸⁵⁷ LESÁKOVÁ, D. a kol. *Strategický marketingový manažment*. Bratislava: Vydavateľstvo SPRINT, 2007.

⁸⁵⁸ CLEGG, S., KORNBERGER, M., PITSIS, T. *Managing & organizations. An Introduction to Theory & Practice*. 2th edition. London: SAGE Publications, 2008.

Desire independence. Woman who start small businesses seek independence and want to be free of outside control, whether this control is financial, governmental, or any other type of restraint on their initiative. They enjoy the feeling of freedom that comes from “doing their own thing” and making their own decision.

Have a strong sense of enterprise. Woman as the owners of small businesses have a strong sense of enterprise that gives them a desire to use their ideals, abilities and aspirations to the greatest degree possible. They are able to conceive new ideals, plan them, carry them to a successful conclusion and profit from the results of those plans. Another aspect of enterprise usually present by woman – small business owners is their drive for achievement and their willingness to work long, hard hours to reach their goals. They are capable, ambitious, preserving individuals.

Are motivated by personal and family considerations. Small business woman are probably motivated as much by personal and family considerations as by the profit motive. They start and operate their businesses to help their family.

Expect quick and concrete results. Woman – small business entrepreneurs expect quick and concrete results from an investment of either time and capital. They seek a quick turnover of a relatively small amount of capital invested in the firm. And they become impatient and discouraged when these results are slow in coming.

Are able to react quickly. Small business women have an advantage over larger firms. Because making simple decision, they can react faster to change. In general, it is important for each owner to be sensitive to changes taking place both inside and outside the company and be ready to react quickly.

Are dedicated to their business. Woman – small business owners tend to be strong dedicated to their firm. With so much of their time, energy, money and emotions invested in the company, they want to ensure that nothing harms their “baby”.

The management perspective views entrepreneurship as embracing the skills required to operate a business, skills that include planning, organising, leading and controlling.⁸⁵⁹ According to this school of thought, entrepreneurship is a serious of learned activities that integrate the functional areas of management, marketing, operations and finance into a strategic framework that applies during the growth and development of a firm.

Burns and Dewhurst identified the following attributes as characteristics that they consider as elements for success in starting a business. They are:

- motivation,
- vision,
- action-orientation,
- confidence,
- dedication,
- goal-setting,
- risk-taking,
- failures and mistakes as learning experiences,
- market/customer focus,
- communication,
- general management skills,

⁸⁵⁹ COUPLAND-SMITH, H. et al. *Business Studies*. UK: Nelson Thores, Ltd., 2009.

- middle-class/average educational level.⁸⁶⁰

According to the results of our research the woman – small business owners have given as the most important attributes for success in business: motivation, vision, action-orientation, communication and general management skills.

Garavan provides the most comprehensive and useful framework for explaining the various factors which may contribute to the “woman’s entrepreneurial decision”. He classified them into three groups:⁸⁶¹

1. *Antecedent influences* – these factors include aspects of the entrepreneur’s background which affect his motivation, perception, skills and knowledge.
 - age, marital status, life cycle,
 - family background,
 - educational background,
 - earlier career experience,
 - psychological make-up.
2. The “incubator” organisation – the organisation for which the entrepreneur has previously been working, whose characteristics influence the location and the nature of the firm as well as the likelihood of spin-offs:
 - nature of skills and knowledge acquired,
 - experience in small business setting,
 - motivation to stay with or leave the organisation,
 - geographic location.
3. Environmental factors – various environmental factors external to the individual and her business that make the climate more or less favourable to the starting of a new firm:
 - societal attitudes towards entrepreneurship,
 - legislation towards entrepreneurship,
 - accessibility and availability of a capital,
 - availability of personal and supportive services,
 - accessibility to customers,
 - economic conditions.

This framework portrays the various factors that influence the decision to start the entrepreneurship. The model demonstrates the individual characteristics and attitudes of entrepreneurs and the relevant environmental factors that influence the decision to become an entrepreneur.

Regarding the age, there is general agreement that the typical entrepreneur starts his firm in his thirties.⁸⁶² While it would appear that this is a period of very high risk, when the individual is likely to be at his most financially stretched, it is clear that this is the age, when a strong base of business experience has been developed, when personal confidence is rising and when frustration with the bureaucratic system begins to develop.

The status and roles of woman have changed dramatically in a few short decades. The studies in Slovakia have found that if forced to choose between working and having a family, most of woman

⁸⁶⁰ BURNS, P., DEWHURST, J. *Small Business and Entrepreneurship*. London: MacMillan Press, Ltd., 2003.

⁸⁶¹ GARAVAN, T. et al. *Entrepreneurship & Business Start-Ups. Volume 1: An Overview*. Dublin: Oak Tree Press, 2007.

⁸⁶² DEAKINS, D. *Entrepreneurship and small firms*. England: Mc Graw-Hill Publishing Company, 2007.

are opting for work. Governmental policy and programmes need therefore to respond better to woman and their modern motivation.

One of the biggest and least managed differences between men and woman is that of career “life-cycle”. Woman particularly if they have children, have what is described as an M-shaped career curve. This reality differs from country to country, depending on the amount of support for working parents, the environment offers. It can be stated, that woman start out strongly, encounter some turbulence in their 30s which often make their career progression dip, then pick up again somewhere in their 40s. Men traditionally start out in their 20s, rise in a straight line, then stop abruptly at retirement. Broad differences in career and work cycles may help explain why woman and men differ when it comes to naming the decade of their lives they consider best. Woman’s careers often peak a decade later than their male partners.⁸⁶³

Woman in Slovakia view the confidence as being a more important issue than do man. Woman also feel much more a lack of self confidence as a reason for not starting a business as did men.

At the end of our research we have asked the respondents on the factors (obstacles) that prevent to start the own business. The answers given by men and woman were very similar. The woman have given these main factors preventing to start the own business: insufficient start-up finance, anticipated cash-flow problems, change in home circumstances, cost of business premises, unacceptable risk. Personal problems were rated as a different category. As the most important personal problems that prevented start-up were indicated: financial commitments, family commitments, fear of failure, lack of general self-confidence, inadequate encouragement from partner. We can conclude that the key issues preventing to start the own business were: availability and access to sufficient finance, confidence, associated (lack of) knowledge and support.

4 Conclusion

Woman start business for many personal and business reasons. The most important personal reason is to achieve independence. Their need to be able to exercise their own initiative and creativity leads woman to take the risk involved in striking out on their own. Small business woman tend to want autonomy to exercise their initiative and ambition. This autonomy often results in innovation and leads to great flexibility, which is one of the virtues of small businesses. The decision to start the own business is influenced by a number of factors. In the article we have presented the main objectives and factors determining the woman’s decision to start their own business.

Literature:

BURNS, P., DEWHURST, J. *Small Business and Entrepreneurship*. London: MacMillan Press, Ltd., 2003.

CLEGG, S., KORNBERGER, M., PITSIS, T. *Managing & organizations. An Introduction to Theory & Practice*. 2th edition. London: SAGE Publications, 2008.

COUPLAND-SMITH, H. et al. *Business Studies*. UK: Nelson Thores, Ltd., 2009.

DEAKINS, D. *Entrepreneurship and small firms*. England: Mc Graw-Hill Publishing Company, 2007.

GARAVAN, T. et al. *Entrepreneurship & Business Start-Ups. Volume 1: An Overview*. Dublin: Oak Tree Press, 2007.

⁸⁶³ WITTENBERG-COX, A., MAITLAND, A. *Why woman mean business*. A John Wiley & Sons, Ltd. Publication, 2009.

LESÁKOVÁ, Ľ. a kol. *Firemné plánovanie v malých a stredných podnikoch*. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela, 2013.

LESÁKOVÁ, D. a kol. *Strategický marketingový manažment*. Bratislava: Vydavateľstvo SPRINT, 2007.

MEGGINSON, L. et al. *Successful small business management*. USA: IRWIN Publications, 2001.

WITTENBERG-COX, A., MAITLAND, A. *Why woman mean business*. A John Wiley & Sons, Ltd. Publication, 2009.

Contact:

prof. Ing. Ľubica Lesáková, PhD.
Ekonomická fakulta
Univerzita Mateja Bela
Tajovského 10
975 90 Banská Bystrica
Slovenská republika
e-mail: lubica.lesakova@umb.sk

Brief information about the author:

Prof. Ing. Ľubica Lesáková, PhD. - pracuje na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Je garantkou študijného programu Ekonomika a manažment podniku v 2. a 3. stupni vysokoškolského štúdia. Vo svojej publikačnej a vedecko-výskumnej práci sa venuje problematike ekonomiky a manažmentu malých a stredných podnikov a manažmentu inovácií.

MORÁLNÍ PŘÍSTUP K PRÁCI V ČESKÉM EKONOMICKÉM MYŠLENÍ 30. LET

MORAL ATTITUDE TO WORK IN THE CZECH ECONOMIC THOUGHT OF THE 30th YEARS

Jan MÁČE

Vysoká škola hotelová

Anotace: Tento příspěvek se zabývá popisem specificky české školy ekonomického myšlení 20. a 30. let minulého století, která se nazývala Laboretismus. Tato skupina se zabývala problematikou postavení pracujícího člověka ve společnosti a současně se snažila řešit sociální problémy cestou sociálního smíru vycházejícím z morálních hodnot evropské společnosti. Šlo tak o snahu reformovat kapitalismus do sociálně méně problematické podoby pomocí osvěty u všech zúčastněných činitelů. Příspěvek je založen na rešerši literárních zdrojů a jejich komparaci.

Abstract: This paper describes specifically Czech schools of economic thought of the 20th and 30th years of the last century, which called Laboretismus. This group was orientated to position of work people in society. At same time this group was trying to find a resolution for social problem by the social compromise, based on moral values of European society. The main idea of this line of economic though was a reform of capitalism system to social few. This paper is based on a literature search of literary sources and compare them.

Klíčová slova: laboretismus, práce, řízení, morálka, plánování

Keywords: laboretism, labor, management, moral, planing

1 Úvod

Příspěvek k vědecké konferenci Znalosti pro tržní praxi je výsledkem mého dlouholetého výzkumu českého ekonomického myšlení v meziválečném období. V rámci tohoto zaměření se mi podařilo prostudovat všechny dostupné materiály vážící se k tématu laboretismu jako specifického směru českého ekonomického myšlení a zpracovat ucelenou analýzu tohoto opomíjeného myšlenkového proudu. Při studiu této problematiky jsem vycházel zejména z primárních zdrojů, které jsou uvedeny

v seznamu literatury. Sekundární literatura⁸⁶⁴ se problematice laboretismu a morálnímu přístupu v českém ekonomickém myšlení obecně věnuje pouze okrajově.

2 Místo laboretismu v ekonomickém myšlení

Pojem laboretismus vznikl spojením slov labor (práce) a etos (morálka). Tento slovní novotvar vyjadřuje podstatu tohoto směru ekonomického myšlení, zabývá se postavením pracujícího člověka ve společnosti 20. století. Současně se snaží řešit sociální problémy cestou sociálního smíru vycházejícího z morálních hodnot evropské společnosti platných v době jeho vzniku. Tím se snaží předcházet vzrůstu sociálního napětí a následným sociálním bouřím. V podstatě tak jde o snahu reformovat kapitalismus první poloviny 20. století do sociálně méně problematické podoby tím, že se zvýší všeobecná úroveň vzdělání a morálky u všech zúčastněných subjektů. Výraznou roli v tomto procesu má sehrát inteligence jako normotvorný i regulativní faktor.

Laboretismus představuje specifický příspěvek českého prostředí k vývoji ekonomického myšlení první poloviny 20. století. Objevuje se v polovině dvacátých let jako reakce na ekonomický a sociální vývoj po první světové válce. Vychází přitom ze zájmu o sociální problematiku a snahu o racionalizaci práce, která se v textech jeho vůdčích osobností objevuje již v první polovině 20. let⁸⁶⁵⁸⁶⁶⁸⁶⁷. Snaží se tak být protiváhou soudobých ideologických hnutí, která si vytkla jako svůj hlavní cíl vyřešit palčivé sociální problémy, které hrozily otřást dosavadním uspořádáním společnosti. Na rozdíl od nich však řešení hledá nikoliv ve střetu sociálních či nacionálních skupin, ale naopak v širší ekonomické a sociální spolupráci.

Příznačným rysem tohoto myšlenkového proudu ekonomického myšlení je to, že nešlo o jednotnou školu či směr, ale o velmi roztržitý proud, kdy spojujícími body jednotlivých autorů hlásících se k laboretismu je pouze několik obecných tezí. Ty byly poprvé publikovány v práci Doc. Dr. Václava Verunáče *Zásady laboretismu* v roce 1926 a následně propracovávány v několika dalších statích, publikovaných na konci 20. a v průběhu 30. let⁸⁶⁸⁸⁶⁹⁸⁷⁰⁸⁷¹⁸⁷². Český laboretismus volně navazuje na některé obdobné evropské intelektuální směry. V roce 1927 byl založen Kruh laboretiků, který vyvíjel poměrně agilní přednáškovou a osvětovou činnost. Vrcholným vzepětím autorů laboretismu byl cyklus přednášek, který se uskutečnil v první polovině roku 1934 Kromě Václava Verunáče se tohoto

⁸⁶⁴ Např. SMRČEK, O. *Verunáčův laboretismus*. In: Postátňování, profesionalizace a mecenášství ve vědě českých zemí 1860-1945. Praha: Institut základů vzdělanosti Univerzity Karlovy, 1996. s. 57-70.

DŽBÁNKOVÁ, Z. Etické aspekty ekonomického prostředí ČR v procesu připojování k EU – teoretický pohled a praktické zkušenosti [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z: <http://www.valencik.cz/marathon/03/mar030600.htm>.

RÁKOSNÍK J. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918–1938*. Karolinum Press, 2008.

⁸⁶⁵ VERUNÁČ V. *Stabilizace a normalisace mezd*. Praha: Dělnicko-zřizenecké listy, 1922.

⁸⁶⁶ VERUNÁČ V. *Ztráty v průmyslové výrobě a jak jim čelit*. Praha: MAP, 1923.

⁸⁶⁷ VERUNÁČ V. *Zásady laboretismu (doplňný text)*. *Parlament*, roč. 7, 1928.

⁸⁶⁸ Tamtéž.

⁸⁶⁹ VERUNÁČ V. *O hospodářský plán*. Praha: Čin, 1933.

⁸⁷⁰ VERUNÁČ V. *Na cestě k plánovitému hospodářství*. Praha: Sociální ústav rep. Čs., 1935.

⁸⁷¹ VERUNÁČ V. *Politika a věda*. In: Sborník k 10. výročí založení Svobodné školy politických nauk. Praha: Svobodná škola politických nauk, 1938.

⁸⁷² VERUNÁČ V. *Plánovité hospodářství*. Praha: Státní nakladatelství, 1936.

cyklu zúčastnilo dalších šestnáct přednášejících, a to jak podnikatelů (např. E. Šlechta⁸⁷³, J. Kolowrat – Krakovský a V. Havel), ale i intelektuálů z nejrůznějších vědních oborů (např. sociolog J. Mertl, pedagog V. Příhoda, teolog A. Fuchs, prezident Nejvyššího správního soudu J. Kliment, divadelní kritik F. Götz). Autoři se věnovali širokému spektru otázek, k nimž přistupovali velmi individuálně a volně. Výsledný obraz laboretismu se tak nejvíce podobá mozaice komponované z řady problémů ekonomických i sociálních. Právě tato roztržitost a myšlenková nejednotnost se patrně staly příčinou toho, že ve svém celku zůstal laboretismus omezen na prostředí spolků a společností sdružujících české intelektuály a nenašel širší společenskou odezvu.

Laboretismus stojí mimo hlavní proudy ekonomického myšlení první poloviny 20. století. K problematice měny, často řešeného problému té doby, se například vyjadřuje pouze velmi okrajově ve práci F. Řezáče⁸⁷⁴ a ve sborníku z roku 1934⁸⁷⁵. Zahraničně obchodní vztahy jsou v jejich textech zmíněny velmi okrajově. Laboretisté zastávají pozice liberalismu v zahraničním obchodě s minimem překážek a zásahů.

Autoři, kteří se hlásí k laboretismu, hledají svou vlastní cestu k dosažení „zdravého růstu“ národního hospodářství, kterou spatřují v hledání vyváženého vztahu mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci. Tento vztah se snaží řešit v rámci dohody, jakéhosi dobrovolného a uvědomělého sociálního smíru mezi oběma sociálními skupinami. Rozhodující roli pro dosažení tohoto cíle hraje organizace a plánování výroby, ekonomiky i celé společnosti. V tomto pojetí je patrná jistá inspirace technokratiem, teoriemi organizace výroby, jimiž se proslavil zejména Taylor.

K technokratiem zaujímá laboretismus příznivé stanovisko, i když konstatuje, že je nutné jít ve snahách o reformu společenských vztahů do větší hloubky, než k pouhému aplikování technických přístupů řešení na humanitní vědy. Laboretismus k technickému přístupu technokracie přidává ve svých teoriích morální aspekty, které chápe ve společenských vztazích jako určující. Ve svých úvahách jde ale dále, rozšiřuje zkoumání na celou společnost a navíc vnáší i další problémy, tj. růst úrovně vzdělání a tzv. „sociální hygienu“ (zdravý rozvoj jednotlivce v rámci společnosti).

Na první pohled by se tak mohlo zdát, že laboretismus je pouze rozvedením technokratických teorií z úrovně racionalizace hospodářského podniku na celospolečenskou úroveň anebo, že se jedná o pouhou variantu „sociálního inženýrství“ (aplikace přístupů technických věd na oblast společenských věd. Termín je používán neutrálně, případně s pozitivním postojem). Pro laboretismus je však příznačné, že technokratický přístup je úzce svázán s přístupem etickým.

Poměrně malou pozornost laboretičtí autoři věnují otázce vývoje ekonomiky, příčinám hospodářského cyklu a růstu. Do jisté míry je možné vysledovat vliv Josefa A. Schumpetera a jeho teorie inovací na činnost podnikatele⁸⁷⁷ a racionalizaci⁸⁷⁸. Zajímavé je, že se v tomto směru intuitivně blíží výsledkům současných výzkumů publikovaných v poslední době⁸⁷⁹

⁸⁷³ ŠLECHTA E. *Organisace průmyslových podniků*. Praha: Vysoká škola strojího a elektrotechnického inženýrství a Československý komitét pro vědeckou organizaci, 1935.

⁸⁷⁴ ŘEZÁČ F. *Bankovní sektor republiky Československé v době popřevratové*. Praha: Orbis, 1927.

⁸⁷⁵ VERUNÁČ V. a kol. *Laboretismus – soubor přednášek a statí*. Praha: Práce intelektu, 1934. s. 117-123.

⁸⁷⁶ VERUNÁČ V. *Na cestě k plánovitému hospodářství*. Praha: Sociální ústav rep. Čs., 1935.

⁸⁷⁷ VERUNÁČ V. a kol. *Laboretismus – soubor přednášek a statí*. Praha: Práce intelektu, 1934. s. 69

⁸⁷⁸ Tamtéž. s. 40.

⁸⁷⁹ PETŘÍČEK, M. Innovation in the Context of Economic Crisis. *Economy & Business*, č. 7., 2013, s. 135-143.

I když laboretismus zůstal mimo jiné v důsledku dalšího politického a hospodářského vývoje omezen na poměrně úzkou intelektuální skupinu autorů několika statí a přednášek, v dějinách českého ekonomického myšlení představuje velice zajímavý úsek. Základní myšlenkový rámec, z něhož laboretismus vychází, je možné nalézt ještě v textech publikovaných v polovině 40. let⁸⁸⁰. Poté však již společenský a ekonomický vývoj směřoval zcela jiným směrem.

3 Vědecká organizace výroby a společnosti, funkce plánu

Václav Verunáč ve své základní statí⁸⁸¹ definuje laboretismus jako „ideové hnutí, které spočívá na zásadách technického myšlení, mravního pojetí práce a principech vědecké organizace“. Cílem laboretismu je sociální a ekonomický rozvoj, který má vést k dosažení sociálního míru a obecného blahobytu nenásilnými prostředky. Z nich je prvořadé místo údajně přisuzováno organizaci výroby i společnosti na vědeckém základě a její aplikace na veškerý hospodářský život společnosti.

Potřeba nové organizace výroby i společnosti se podle Verunáče odvíjí od radikálních změn, postihujících tyto oblasti, a to především od technologického vývoje, značně urychleného 1. světovou válkou. Tomuto urychlení technologického pokroku však neodpovídá reálný vývoj společnosti. Verunáč totiž soudí, že technologický vývoj až přespříliš předstihl vývoj společenský.

Podstatou navrhované tzv. „vědecké organizace“ je uspořádání podniku i společnosti podle určitých, předem stanovených zásad s úmyslem dosáhnout co efektivnějšího souladu mezi jednotlivými prvky systému či fázemi činností. Tyto předem stanovené zásady vznikají na základě systematických poznatků o fungování daného oboru lidské činnosti.

Verunáčův systém tzv. „vědecké organizace“ (soubor exaktních poznatků o společnosti i hospodářství, který ve skutečnosti nerespektuje vědeckou metodologii a nejde tak o vědecký přístup v přesném slova smyslu, ale spíše o cílevědomé řízení) tedy předpokládá existenci určitého plánu a systému řízení; pojmy organizace a řízení velmi úzce propojeny.

Na rozdíl od manažerských teorií řízení (Taylor) však tento laboretický systém vědecké organizace nemá být aplikován pouze na průmyslový podnik, ale na všechny obory lidské činnosti.

Na Verunáče učinily silný dojem výsledky plánovaného hospodářství v SSSR⁸⁸². Nutno ovšem upozornit, že v žádném případě nelze chápat laboretismus jako československou odnož sovětské ekonomické teorie. Laboretisté odmítali komunistický přístup k vlastnictví výrobních prostředků, naopak se snažili vystupovat vůči sovětskému modelu ekonomiky jako demokratická alternativa. Jisté paralely ke svým představám nalézali pouze v oblasti plánování a navrhovali vlastní přístupy bez zásahů do vlastnických poměrů.

Vůči ekonomickému a společenskému systému Itálie se laboretisté stavěli velmi rozporuplně a značně individuálně. Sám Verunáč se sice viditelně nechal inspirovat některými prvky korporativní ekonomiky, ale v širší míře myšlenky fašistického hnutí neakceptoval. Ovšem někteří autoři, hlásící se k laboretickému hnutí, přejímali mnohem více prvků italského fašistického hnutí⁸⁸³ a pokoušeli se je aplikovat na české prostředí. V této souvislosti je například možné uvést stať Ing. Václava Havla

⁸⁸⁰ VERUNÁČ V. *Věda o práci (Co je věda a jaký účel sleduje)*. Praha: nákl. vl., 1944.

⁸⁸¹ VERUNÁČ V. *Zásady laboretismu (doplňný text)*. *Parlament*, roč. 7, 1928. s. 3.

⁸⁸² VERUNÁČ V. a kol. *Laboretismus – soubor přednášek a statí*. Praha: Práce intelektu, 1934. s. 155.

⁸⁸³ MERTL (1931), KLIMENT (1933)

K mládeži⁸⁸⁴⁸⁸⁵. Podobné postoje v některých případech zřejmě předznamenaly i pozdější vývoj těch přívrženců laboretismu⁸⁸⁶⁸⁸⁷, kteří zastávali významná místa v různých organizacích Protektorátu Čechy a Morava (E. Šlechta, J. Mertl, J. Kliment). Jiní laboretisté se však vůči okupaci stavěli velmi odmítavě a někteří z nich byli i perzekvováni a umučeni (A. Fuchs).

4 Model personální práce a řízení

V laboretickém směru ekonomického myšlení zaujímá člověk – jedinec ústřední postavení. Laboretisté tak vyjadřují svoje hodnocení dosavadních ekonomických teorií, jimž vytýkají, že se více zabývají výrobními faktory (zejména kapitálem), než člověkem.

Laboretisté spatřují v jedinci především spotřebitele, který určuje kvantitu a kvalitu výroby. Současně vyzdvihují i význam jeho sociální pozice vyjádřené reálnou životní úrovní. Vyhlašují, že východiskem pro jejich přístup k člověku jako účastníku ekonomických dějů je snaha po racionalizaci, která má vést k optimálním pracovním výkonům jednotlivce bez jeho následné devastace a bez vzniku sociálního napětí ve společnosti. Základní myšlenkou určující pohled laboretistů na člověka je ideál zdravého, šťastného a mravného člověka, chápaného jako součást ekonomického procesu⁸⁸⁸.

Při uplatňování tohoto principu přechází laboretismus i do působnosti sociologie a sociální práce (z dnešního pohledu). Současně s tím hledají optimální podmínky pro existenci člověka v rámci ekonomického systému zřízeného na základech vědecké organizace. Zásadní roli při budování tohoto modelu postavení člověka ve výrobě má mít průmyslová inteligence, tzv. sociální inženýři. Ti mají zprostředkovávat interakci mezi pracovníkem, technickým vybavením jeho pracoviště (výrobní prostředky) a vedením podniku. Tím by bylo údajně možné odstranit jednu z hlavních příčin narůstajícího společenského napětí, totiž „odcizení“ mezi vlastníkem výrobních prostředků a zaměstnancem s těmito výrobními prostředky pracujícím. Významné místo v tomto modelu řízení lidských zdrojů hraje pochopitelně vzdělávání jedince.

5 Úloha morálky v laboretickém směru ekonomického myšlení

Morální aspekty tvoří nedílnou součást laboretického přístupu k ekonomické problematice. Aplikací mravních zásad do ekonomických dějů a systémů sledují laboretisté jeden ze svých hlavních cílů – odstranit sociální a společenské napětí a nastítnit cesty k trvalému harmonickému rozvoji ekonomického systému v podmínkách technického pokroku a sociálních změn daných vývojem prvních desetiletí 20. století. Uplatněním mravních kritérií v ekonomických vztazích mezi jedinci se snaží předcházet hospodářským i sociálním otřesům společnosti, a vědomě tak nastiňují alternativu vůči ideologickým hnutím prosazujícím revoluční změny hospodářského i sociálního systému⁸⁸⁹.

Při svých úvahách vycházejí z představy neustále se komplikujícího systému vzájemných vazeb mezi účastníky ekonomických (ale v širším pojetí i společenských) vztahů. Hlavním morálním prvkem laboretického učení je tedy uvědomělá odpovědnost jedinců (zúčastněných v určitém ekonomickém systému) k sobě navzájem. Tato odpovědnost vychází z představy toho, že všichni účastníci systému

⁸⁸⁴ VERUNÁČ V. a kol. *Laboretismus – soubor přednášek a statí*. Praha: Práce intelektu, 1934. s. 133-141.

⁸⁸⁵ MERTL J. *Politické strany, jejich základy a typy v dnešním světě*. Praha: Orbis, 1931.

⁸⁸⁶ MERTL J. *Co s politickými stranami*. Praha: Jan Laichter, 1938.

⁸⁸⁷ MERTL J. *Dnešní Německo*. Praha: Orbis, 1939.

⁸⁸⁸ VERUNÁČ V. a kol. *Laboretismus – soubor přednášek a statí*. Praha: Práce intelektu, 1934. s. 12.

⁸⁸⁹ VERUNÁČ V. a kol. *Laboretismus – soubor přednášek a statí*. Praha: Práce intelektu, 1934. s. 19-20.

jsou si rovni bez pohledu na to, na kterém místě systému se nacházejí, a bez ohledu na to, jakou míru schopnosti ovlivňovat tento systém mají. K tomu aby si tuto svou rovnost a vzájemnou odpovědnost byli schopni uvědomit, je nutno poskytnout jim náležité vzdělání a výchovu. Zde je myšleno nejen poskytnutí základních vědomostí, ale i schopnosti konkrétního myšlení a cílit svou činnost k společnému cíli systému. Základem má být mravní výchova směřující k uvědomění a rozvinutí osobnosti jedince

Výsledkem by měl být stav, ve kterém budou všichni jedinci zúčastnění v systému vzájemných vazeb považovat ostatní jedince (bez rozdílu jejich postavení v systému) za své kolegy, s nimiž je poji společný cíl – bezproblémové fungování a rozvoj systému. Tím by v praxi došlo ke zmírňování a postupnému odstraňování jednotlivých konfliktů mezi členy systému, tj. sociálního či společenského napětí a k harmonizaci rozvoje systému, ať by šlo o podnik či v širším měřítku o celou společnost.

6 Význam laboretismu

Laboretismus je z dnešního pohledu okrajový směr ekonomického myšlení. Ve své době ale představoval zajímavou snahu o nalezení alternativních řešení palčivých společenských i ekonomických problémů. V kruhu laboretiků se dokázali soustředit mnozí významní intelektuálové předválečného Československa a vytvořili tak jednu z mála v pravdě multidisciplinárních škol ekonomického myšlení, jejíž originalita vynikne o to více, že jde o školu ryze českou.

Literatura:

DŽBÁNKOVÁ, Z. Etické aspekty ekonomického prostředí ČR v procesu připojování k EU – teoretický pohled a praktické zkušenosti [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z: <http://www.valencik.cz/marathon/03/mar030600.htm>.

KLIMENT J. *Demokracie a stát stran*. vl. nákl. 1933.

MERTL J. *Politické strany, jejich základy a typy v dnešním světě*. Praha: Orbis, 1931.

MERTL J. *Co s politickými stranami*. Praha: Jan Laichter, 1938.

MERTL J. *Dnešní Německo*. Praha: Orbis, 1939.

PETŘÍČEK, M. Innovation in the Context of Economic Crisis. *Economy & Business*, č. 7., 2013, s. 135-143.

RÁKOSNÍK J. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity. Nezaměstnanost v Československu v letech 1918–1938*. Karolinum Press, 2008.

ŘEZÁČ F. *Bankovní sektor republiky Československé v době popřevratové*. Praha: Orbis, 1927.

SMRČEK, O. *Verunáčův laboretismus*. In: Postátňování, profesionalizace a mecenášství ve vědě českých zemí 1860-1945. Praha: Institut základů vzdělanosti Univerzity Karlovy, 1996.

ŠLECHTA E. *Organisace průmyslových podniků*. Praha: Vysoká škola strojního a elektrotechnického inženýrství a Československý komitét pro vědeckou organizaci, 1935.

- VERUNÁČ V. Zásady laboretismu. *Přítomnost*, roč. 3, č. 42, 1926.
- VERUNÁČ V. Zásady laboretismu (doplňný text). *Parlament*, roč. 7, 1928.
- VERUNÁČ V. *O hospodářský plán*. Praha: Čin, 1933.
- VERUNÁČ V. a kol. *Laboretismus – soubor přednášek a statí*. Praha: Práce intelektu, 1934.
- VERUNÁČ V. *Dělnická otázka*. Praha: 1922.
- VERUNÁČ V. *Stabilizace a normalisace mezd*. Praha: Dělnicko-zřizenecké listy, 1922.
- VERUNÁČ V. *Ztráty v průmyslové výrobě a jak jim čelit*. Praha: MAP, 1923.
- VERUNÁČ V. *Na cestě k plánovitému hospodářství*. Praha: Sociální ústav rep. Čs., 1935.
- VERUNÁČ V. *Československá společnost pro plánovité hospodářství*. Praha: nákl. vl., 1936.
- VERUNÁČ V. *Plánovité hospodářství*. Praha: Státní nakladatelství, 1936.
- VERUNÁČ V. *Politika a věda*. In: Sborník k 10. výročí založení Svobodné školy politických nauk. Praha: Svobodná škola politických nauk, 1938.
- VERUNÁČ V. *Věda o práci (Co je věda a jaký účel sleduje)*. Praha: nákl. vl., 1944.

Kontakt:

PhDr. Jan Máče, Ph.D.
Vysoká škola hotelová v Praze 8
Svídnická 506
181 00 Praha 8
Česká republika
mace@vsh.cz
www.vsh.cz

Krátká informace o autorovi:

PhDr. Jan Máče, Ph.D. vystudoval ekonomii na Filozofické fakultě UK v Praze. Pracoval v časopise *Letectví+kosmonautika* a v ekonomické redakci deníku *Mladá fronta Dnes*. Od roku 2004 působí na katedře *Ekonomie a ekonomiky VŠH*, od roku 2008 vykonává funkci prorektora. Publikoval odborné články v časopisech *Politická ekonomie*, *Czech Hospitality and Tourism Papers*, *L+K* a *ATM*.

KARIÉRNE PORADENSTVO A ROZVOJ ZAMESTNANCOV V ORGANIZÁCIÍ

CAREER COUNSELING AND STAFF DEVELOPMENT IN THE ORGANIZATION

Anna MARHEFKOVÁ

Ekonomická univerzita v Bratislave, Fakulta podnikového manažmentu

Anotácia: Článok sa zaoberá významom kariérneho poradenstva pre jednotlivcov pri formulovaní predstavy o vlastnej celoživotnej kariére, ako aj pre organizáciu v ktorej pracujú. Ekonomické zmeny v našej spoločnosti v dôsledku faktorov ako je globalizácia, zavádzanie nových technológií a inovácií si vyžadujú klásť vyšší dôraz na prípravu jednotlivcov pre trh práce. Cieľom článku je poskytnúť teoretický prehľad v problematike kariérneho poradenstva v organizácii. V súčasnej dobe kariérne poradenstvo patrí k dynamicky sa rozvíjajúcim oblastiam teórie aj aplikačnej praxe. Pre zamestnancov to znamená vlastné napredovanie, odborný, profesijný a osobnostný rast. Pre organizáciu strategické ľudské zdroje sú významnou konkurenčnou výhodou, ktoré prinášajú rozvoj a upevnenie pozície na trhu. Kariérne poradenstvo má multidisciplinárny charakter a patrí medzi kľúčové trendy rozvoja spoločnosti nielen na Slovensku, ale aj v zahraničí.

Abstract: The article deals with the importance of career counseling for individuals in formulating their own ideas about life-long career, as well as for the organization in which they work. Economic changes in our society due to factors such as globalization, introducing new technologies and innovation require for increased emphasis on preparing individuals for the labor market. The aim of the article is to provide an theoretical review of the theoretical issues of career counseling in the organization. Currently career counseling belongs to the dynamically developing sphere of theory and practical application. For employees it means their own progress, technical, professional and personal growth. For organization the strategic human resources are an important competitive advantage, that bring development and strengthening in the market position. Career counseling has multidisciplinary character and belong to the key trends of company development not only in Slovakia but also in abroad.

Kľúčové slová: kariérne poradenstvo, ľudské zdroje, organizácia, trh práce, trend rozvoja spoločnosti

Keywords: career counseling , human resources, organization , labor market, development trend of company

1 Úvod

V súčasnom neustále sa rozvíjajúcom prostredí je nutné, aby sa zamestnanci vzdelávali a rozvíjali svoje schopnosti, pretože vedomosti získané v škole, alebo na rôznych kurzoch nie sú dostatočné. Sústavné vzdelávanie a rozvoj zvyšuje kvalitu už získaného vzdelania, schopností a zručností. Využívaním nových postupov, technických a technologických inovácií v pracovnom procese kladie na zamestnancov čoraz väčšie nároky na zvládanie pracovných úloh. Okrem odborných znalostí zamestnávateľa požadujú aj tzv. soft-skills ako sú flexibilita, adaptabilnosť, proaktívnosť, komunikácia, time management, riešenie konfliktov, práca v tíme, asertivita a podobne.

Neistota na trhu práce sa vstáva skutočnosťou aj pre zamestnaných pracovníkov, ktorých vzdelanie a kvalifikácia v nedávnej minulosti boli dostatočné pre výkon ich povolania, ale stagnovaním už neprispievajú k napredovaniu a rozvoju organizácie. Súčasná trhová ekonomika, nestály hospodársky vývoj sa prejavuje na trhu práce zvýšeným dopytom po odbornej kvalifikovanej pracovnej sile. Ľudské zdroje a s tým súvisiaci rozvoj kariéry sú významnou konkurenčnou výhodou organizácie, preto sa kariérne poradenstvo stáva základným pilierom v organizácií a jeho vstupy sú základom aj pre individuálny osobnostný rozvoj.

2 Definovanie kariérneho poradenstva v organizácií

Kariérne poradenstvo v organizácií je proces nového uplatnenia sa v zamestnaní. Zahŕňa poradenské služby psychologické, zamestnanecké, personálne a pod., ktoré majú v procese rozhodovania podpornú funkciu. Kariérne poradenstvo je chápané interdisciplinárne s hlavným zameraním na zamestnanca, s cieľom tvorby vlastnej kariéry a zároveň vedie aj k pochopeniu systému práce. Podľa Gígalovej zo sociologického pohľadu chápal tradičný vonkajší svet kariéru ako absolvovanie škôl, či zvýšenie platu. „V 70. rokoch sa vďaka Edgara Scheina, Michaela Driveru a Johna Hollanda presadzuje nové vnútorné (psychologické) hľadisko. Kariéra je považovaná za záležitosť subjektívnu, vyjadruje postoj človeka, jeho skúsenosti a osobný rast.“⁸⁹⁰

Pracovné miesta sa obsadzujú podľa požiadaviek kladených na zamestnancov, ktoré sú premietnuté do špecifikácie práce. Rozsah nárokov na prácu sa mení a povinnosťou zamestnávateľa je starať sa o ďalšie vzdelávanie a rozvoj zamestnancov. Vzdelávanie a vytváranie podmienok na rozvoj zamestnancov pozitívne ovplyvňuje motiváciu zamestnancov, ich spokojnosť s prácou v organizácii a prehľbuje ich pocit spolunáležitosti a záväzku voči zamestnávateľovi. Okrem toho si organizácia formuje pracovnú silu podľa svojich predstáv a potrieb, zvyšuje pracovný potenciál zamestnancov a atraktivitu, čo má za následok získavanie efektívnejších zamestnancov a vedie k znižovaniu fluktuácie.

Prostredníctvom kariérneho poradenstva a vzdelávania získava človek nové vedomosti a rozvíja svoje schopnosti. Každý autor uvádza vlastnú definíciu vzdelávania, napríklad M. Armstrong ho definuje ako: „nepretržitý proces, ktorý nielen zvyšuje existujúce schopnosti, ale tiež vedie k rozvíjaniu zručností, vedomostí a postojov, ktoré pripravujú ľudí na budúce širšie, náročnejšie a z hľadiska úrovne aj vyššie úlohy“.⁸⁹¹ Vzdelávanie zamestnancov definujeme ako personálnu činnosť, ktorá zahŕňa prehľbovanie pracovných schopností, prispôsobovanie schopností zamestnancov meniacim sa požiadavkám pracovného miesta, zvyšovanie použiteľnosti zamestnancov, rozširovanie pracovných

⁸⁹⁰ GIGALOVÁ, V. *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. ISBN 978-80-244-1659 5. s. 85.

⁸⁹¹ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1407-3.

schopností, rekvalifikačné procesy, prispôsobovanie pracovnej schopnosti nových zamestnancov požiadavkám daného miesta, technike, technológii, štýlu práce v organizácii, formovanie osobnosti zamestnanca a pod. Základným cieľom vzdelávania v organizácii je dosiahnuť stanovené ciele využitím a rozvojom schopností zamestnancov. Predpokladom toho je vzdelávanie zamestnancov koncipované ako nepretržitá a systematická aktivita.

Kariérne poradenstvo charakterizujeme ako proces, ktorý ľuďom umožňuje, aby si uvedomili a využili svoje zdroje, rozhodli sa pre kariéru a riadili problémy spojené s kariérou.

Existuje niekoľko prístupov ku kariérnemu poradenstvu, ale najbežnejší prístup pre poradenstvo možno popísať ako zameraný na ľudí na základe uvoľnenia humanistických myšlienok Carla Rogersa, kt. nedáva všeobecnú radu, ale pomáha klientovi vyjasniť mu jeho myšlienky o sebe a svete práce tým, že ponúka pozitívne úvahy a dáva otázky s otvoreným koncom.

- Pochopenie : kariérne poradenstvo sa sústreďuje na to, čo klient hovorí a pozoruje s tým spojené neverbálne prejavy správania. Bežná každodenná komunikácia často zahrňuje prekvapivo málo počúvania, takže osoba, ktorá je v roli poradcu, na tom potrebuje pracovať.
- Výzva : počúvanie pomáha oveľa dlhšie, než by si mohol niekto myslieť, ale nie navždy. Cieľom tejto druhej fázy je pomoc klientovi posunúť jeho myslenie skúmaním ďalších informácií, vyzývaním, k sumarizácií toho, čo si poradca myslí, že klient povedal a možno podávaním informácií. Tým, že predpokladá interpretáciu a zbiera témy, sú ďalšie možné postupy poradcu v tejto etape, ale nie pred ňou.
- Predpokladanie východiska: keď dôjde na vyjasnenie pocitov (1.etapa) a myslenia (2.etapa), ukážu sa možné rozhodnutia a plány činnosti. Tu často poradca pomáha klientovi doladiť plány tak, že ho bude doučovať v postupoch hľadania práce a doporučí mu ďalšie zdroje informácií.

„Konkrétny sled jednotlivých pracovných miest a pracovných rolí, ktoré človek vystrieda, je výsledkom ako zámerných rozhodnutí založených na profesijných záujmoch, tak i nevyhnutelností a príležitostí, ktoré sa človeku vyskytnú behom jeho života. Kariéru tvorí sekvencia vzostupov, stagnácií alebo klesaní získavaných pracovných skúseností. Väčšinou si kariéru spojujeme len s jednotlivcami a neuvedomujeme si, ako dôležitá je pre organizáciu, v ktorej jej rozvoj býva kľúčovou otázkou personalistiky.“⁸⁹²

Armstrong sa zaoberá vyšším stupňom teórie riadenia kariéry, ktorou je politika kariéry. *„Organizácia sa musí rozhodnúť do akej miery si talentovaných ľudí ,urobí alebo nakúpi. Mala by pestovať svoje vlastné talenty (politiku povyšovania z vnútorných zdrojov), alebo by sa mala spoliehať na získavanie pracovníkov zvonku (privádzanie ,novej krvi‘ do organizácie)? Politika môže spočívať v získavaní potenciálne vysoko výkonných pracovníkov, ktorí budú dobrí na svojich súčasných pracovných miestach a podľa toho budú i odmeňovaní. Ak sú skutočne dobrí, budú povýšení a podnik dostane čo chce.“⁸⁹³*

3 Koncipovanie rozvoja kariérneho poradenstva

⁸⁹² MILKOVICH, G. T., BOUDREAU, J. W. *Řízení lidských zdrojů*. 6. vyd. Praha: Grada a.s., 1993. s.432-433. ISBN 80-85623-29-3.

⁸⁹³ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

V organizáciách existujú rôzne prístupy k rozvoju kariérneho poradenstva zamestnancov. V niektorých sa vzdelávacie aktivity realizujú náhodne, neexistujú v nich plány rozvoja a vzdelávania, zamestnanci navštevujú rôzne kurzy a školenia vtedy, keď sú na to peniaze. V iných podnikoch sa naplánujú vzdelávacie aktivity, ktoré na seba nadväzujú na určité obdobie. Niektoré organizácie venujú vzdelávaniu a rozvoju svojich zamestnancov veľkú pozornosť, existujú v nich plány rozvoja zamestnancov a k vzdelávaniu a rozvoju pristupujú systematicky. Rozvoj zamestnancov zahŕňa zlepšovanie výkonu v ich súčasnom postavení, prípravu na kariérny postup a vyššiu mieru zodpovednosti. Podnik si takto pripravuje takých manažérov, akých potrebuje k splneniu svojich cieľov. Je dôležité zabezpečiť im dostatočné možnosti rozvoja, pretože schopnosť organizácie plniť stanovené ciele závisí od schopností jej manažérov a od ich ďalšieho napredovania. Dôležitá je flexibilita, pružnosť, prispôsobenie sa novým podmienkam. Pri riešení problémov pomáhajú ako vlastné skúsenosti tak aj skúsenosti iných kolegov. V súčasnosti sa popri formálnom vzdelávaní čoraz viac presadzujú aj neformálne spôsoby vzdelávania.

Medzi formálne prístupy k rozvoju manažérov patria koučovanie, konzultovanie, monitorovanie a odozvy od nadriadených, získavanie pracovných skúseností, rotácia práce a rozširovanie práce, práca v tíme, učenie sa akciou a stáže mimo organizácie. Ďalej vzdelávanie v kurzoch, sebavzdelávanie a e-learning. Neformálne prístupy sú nové úlohy, neobvyklé problémy a situácie, ktoré sa musia riešiť. Pri ich riešení sa analyzuje situácia a hľadať nové riešenia, musia byť kreatívni a aj keď sú neúspešní, dokážu sa poučiť do budúcnosti. Pomôcť manažérom učiť sa efektívnejšie môžu poloformálne prístupy, ktoré uvádza M. Armstrong. Sú to *„dôraz na sebahodnotenie a identifikáciu potrieb rozvoja; manažéri sú požiadaní, aby svoj výkon zhodnotili v porovnaní s dohodnutými cieľmi a analyzovali faktory, ktoré prispeli k efektívnemu, či menej efektívnemu výkonu - to môže zabezpečiť riadenie pracovného výkonu; požiadavka na manažérov, aby vypracovali svoje vlastné plány osobného rozvoja alebo programy samostatne riadeného učenia a vzdelávania; vedenie manažérov k tomu, aby diskutovali o svojich problémoch a svojich príležitostiach so svojimi nadriadenými, kolegami a mentormi s cieľom zistiť, čo sa potrebujú naučiť alebo čo musia byť schopní robiť“*⁸⁹⁴.

Zatiaľ čo M. Armstrong rozlišuje dva základné prístupy k vzdelávaniu manažérov, a to formálne a neformálne, ktoré ďalej podrobnejšie definuje, J. Prokopenko a M. Kubr rozdelili manažérsky rozvoj na osem zložiek:

- a) Vzdelávanie a školenie v kurzoch. Tieto kurzy môžu byť dlhodobé alebo krátkodobé, v niektorých prípadoch musia absolventi na záver zložiť skúšky. Cieľmi týchto kurzov je získavanie vedomostí, zvládnutie určitých techník, rozvoj medziludských vzťahov a spôsobov chovania, rozvoj latentných schopností jedinca, zmena postojov, či posilňovanie angažovanosti. Ciele kurzov sa odlišujú podľa toho, ktorým skupinám sú určené. Podnik si môže vybrať zo vzdelávacích kurzov, ktoré sú ponúkané, alebo si môže dať vyrobiť „kurz na mieru“.
- b) Učenie akciou. Manažéri sa učia jednat' v rôznych situáciách, riešia reálne problémy, ktoré nie sú jasne formulované, na rozdiel od pasívneho prijímania informácií musia konať aktívne.
- c) Učenie sa zo skúseností z pracovnej činnosti. Centrum pre tvorivé vedenie ľudí vytipovalo určité druhy učenia, ktoré pomáhajú získavať skúsenosti systematicky a nie len náhodne. Medzi tieto typy učenia patrí: práca prinášajúca nové výzvy, učenie sa od iných ľudí, obtiažne

⁸⁹⁴ ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

situácie, účasť na kurzoch, a to aj v úlohe lektora, mimopracovné skúsenosti a konkrétne úlohy osobného rozvoja.

- d) Plánovanie kariéry. Aby bolo možné tvoriť kariérne plány, podnik musí mať vytvorené fungujúce systematické hodnotenie a klasifikovanie práce na základe jej obsahu, ďalej systém hodnotenia činností, systém hodnotenia predpokladov rozvoja, prehľad príležitostí rozvoja, plánovanie manažérskych rezerv (plánovanie následníkov) a pružné plánovanie kariér. Riadenie kariéry na manažérskych pozíciách zahŕňa procesy plánovania kariéry a následníctva. Plánovanie kariéry je možné považovať za formujúcu zložku systému kariéry, ktorý podľa J. A. Sonnenfelda „je súborom zásad a postupov, ktoré organizácia používa k tomu, aby zabezpečila svoju potrebu ľudských zdrojov“. Podnik sa musí rozhodnúť, či sa bude venovať rozvoju svojich zamestnancov a na otvorené pozície obsadzovať ľudí z interných zdrojov, alebo uprednostní politiku nákupu externých zdrojov a voľné pozície bude obsadzovať novými zamestnancami. Podnik sa takisto musí rozhodnúť, či bude svojim manažérom zadávať úlohy, ktoré pre nich nepredstavujú výzvu, alebo bude pomocou pridelených úloh viesť svojich manažérov k tomu, aby sa neustále zlepšovali.
- e) Riadenie kariéry sa zameriava na zabezpečenie toho, aby sa uspokojili potreby organizácie v oblasti následníctva v manažérskych funkciách, poskytol ľuďom prísľub určitého sledu vzdelávania a získavania skúseností a požadovaných vedomostí a schopností a podporil príslušný potenciál, ktorý potrebujú na dosiahnutie úspešnej kariéry v organizácii tak, aby to zodpovedalo ich talentu a aspiráciám.
- f) Organizačný rozvoj. Zmeny v organizácií, ktoré pomáhajú zlepšiť plnenie strategických cieľov. Prebieha v etapách, pričom prvá etapa je diagnostická, v druhej etape sa plánujú potrebné zmeny, tretia etapa je realizačná a v poslednej etape sa hodnotí či boli dosiahnuté stanovené ciele. Organizačný rozvoj sa netýka len ľudských zdrojov, ale celej organizácie, v niektorých bodoch sa však prekrývajú – napríklad budovanie efektívnych tímov.
- g) Otvorené a distančné učenie. Výhodou tohto spôsobu štúdia je možnosť absolvovať ho popri práci. Nie je nutné, aby študent každodenne navštevoval vzdelávaciu inštitúciu.
- h) Sebavzdelávanie. Náročné na sebadisciplínu, výhodou je výber času a miesta vzdelávania, nie je potrebné dodržať určité termíny.
- i) Podnikové poradenstvo. Manažér sa aktívne zúčastňuje na riešení daného problému. Poradcovia ponúkajú viacero metód, klient si môže vybrať, ktorá je pre neho najvhodnejšia.

4 Záver

Kariérne poradenstvo je na rozhraní personálneho, psychologického poradenstva a koučingu. Je sprevádzaním klienta pri hľadaní nového povolania, či profesijného smerovania. Samozrejmosťou a neodmysliteľnou súčasťou je aj vlastná aktivita a záujem zamestnanca. Bez záujmu o vlastný rozvoj nemožno hovoriť o kariérom raste.

Literatúra:

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1407-3.

GIGALOVÁ, V. *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. ISBN 978-80-244-1659-5.

KACHAŇÁKOVÁ, A. *Riadenie ľudských zdrojov*. Bratislava: SPRINT, 2003. ISBN 80-89085-22-9.

KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3.

MILKOVICH, G. T., BOUDREAU, J. W. *Řízení lidských zdrojů*. 6. vyd. Praha: Grada a.s., 1993. s.432-433. ISBN 80-85623-29-3.

VOJTOVIČ, S. *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3948-9. s. 192.

Kontakt:

Ing. Anna Marhefková
Fakulta podnikového manažmentu
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
Bratislava
Slovenská republika
e-mail: anna.marhefkova@fopss.sk

Krátká informácia o autorke:

Ing. Anna Marhefková je externou doktorandkou Ekonomickej univerzity v Bratislave, Fakulty podnikového manažmentu. Aktuálne pôsobí v bankovom a finančnom sektore ako odborný konzultant.

VZDELÁVANIE JAKO PREDPOKLAD FORMOVANIA ĽUDSKÉHO KAPITÁLU

EDUCATION AS A PRECONDITION OF HUMAN CAPITAL

Marta MARTINCOVÁ

Ekonomická univerzita v Bratislave

Anotácia: Cieľom príspevku je identifikovanie problémov, ktoré súvisia s procesom vzdelávania, a zároveň s vytváraním predpokladov pre formovanie ľudského kapitálu a jeho vplyvu na fungovanie trhu práce v podmienkach znalostnej ekonomiky na Slovensku, ako aj v širšom európskom trhovom priestore. V príspevku využijeme analýzu výdavkov na vzdelávanie a na základe indikátorov porovnáваме stavy jednotlivých vzdelávacích systémov vo vybraných krajinách OECD, vrátane Slovenska. Slovenská republika v rámci krajín združených v OECD vynakladá na vzdelávanie výrazne menej zdrojov než je priemer, čo je na jednej strane dôsledok konsolidácie verejných financií v čase krízy, ale na druhej strane sa slovenský vzdelávací systém v dôsledku podfinancovania a následne demotivácie učiteľov nízkymi mzdami dostal do nelichotivej situácie. V záujme posilnenia konkurencieschopnosti a udržania pracovných miest v najproduktívnejších odvetviach slovenskej ekonomiky je životne dôležité prekonať kritický bod a postupne výdavky na vzdelávanie na všetkých stupňoch vzdelávania v budúcnosti zvyšovať.

Abstract: The aim of this paper is to identify problems related to the education process, and to create the conditions for the formation of human capital and its impact on the functioning of the labor market in the knowledge-based economy in Slovakia, as well as in the wider European market space. In this article we use analysis of education expenditures on the basis of indicators comparing the state of education systems in selected OECD countries, including Slovakia. The Slovak Republic in the framework of the OECD countries spent on education significantly less resources than the OECD average. This is the result of consolidation of public finances in times of crisis. Another problem is also the Slovak education system which is underfunded and the issue of demotivation of teachers, too. One cause of the demotivation can be the low salaries. In order to enhance competitiveness and support employment in the most productive parts of the Slovak economy, it is vital to overcome the critical point and gradually to increase the expenditures on education at all educational levels.

Klíčové slová: ľudský kapitál, investície do ľudského kapitálu, vzdelávanie

Keywords: Human Capital, Investment in Human Capital, Education

Afiliácia ku grantu: Tento príspevok vznikol v rámci riešeného projektu VEGA č. 1/0409/14 s názvom "Trendy vo vývoji komparatívnych ekonomických systémov"

1 Úvod

V súvislosti s rýchlou frekvenciou technologických zmien, zvyšovaním náročnosti výrobných procesov a využívaním informačných technológií sa neustále zvyšuje význam množstva a kvality ľudského kapitálu. Pracovníci s vyšším vzdelaním, teda s vyšším ľudským kapitálom, majú lepšie predpoklady pri danej úrovni technológií dosahovať vyššiu produktivitu práce a vykonávať sofistikovanejšie činnosti. Zároveň majú lepšie predpoklady produkovať nové poznatky a inovácie, ktoré umožňujú zdokonaľovať výrobné technológie a zvyšovať produktivitu práce. Zároveň vysoká úroveň vzdelávania a jeho celoživotný charakter je predpokladom ekonomického rastu a zvyšovania konkurencieschopnosti ekonomík a tiež dôležitým atribútom odstraňovania sociálnych nerovností.

V kontexte Stratégie Európa 2020 (stratégia rastu Európskej únie pre toto desaťročie) sú investície do vzdelávania považované za kľúčovú prioritu. To si vyžaduje predovšetkým politickú činnosť a iniciatívu od orgánov verejnej moci, a to najmä tých, ktorí sú zodpovední za školstvo. Úlohou je vypracovať a prijať inteligentné investičné politiky na podporu rozvoja ľudského kapitálu na zlepšenie zamestnateľnosti a všeobecnú podporu hospodárskeho rastu a sociálneho začlenenia. Európska komisia jasne odhaľuje dvojakú výzvu stojacu pred európskymi štátmi: za prvé je potrebné sa zamerať na „*prioritu verejných investícií v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy*“, pretože „*je to kľúčom k zvýšeniu produktivity a hospodárskeho rastu*“; a po druhé „*nájsť efektívnejšie spôsoby nasadenia dostupných finančných zdrojov, ktoré by mohli vyžadovať štrukturálne reformy v jednotlivých vzdelávacích systémoch*“⁸⁹⁵.

V našom príspevku sa budeme venovať niektorým problémom, ktoré súvisia s výdavkami na vzdelávanie a zároveň s vytváraním predpokladov na formovanie ľudského kapitálu v Slovenskej republike v porovnaní s vybranými krajinami OECD.

2 Investície do ľudského kapitálu a ich vplyv na trh práce

Ľudský kapitál má na rozdiel od fyzického kapitálu špecifický charakter. Jeho nositeľom je človek, ktorý je jedinečný tým, že disponuje určitými schopnosťami, ktoré nadobúda predovšetkým v procese vzdelávania a praktickými skúsenosťami. Ľudský kapitál je vzdelávaním na všetkých typoch škôl, je procesom učenia sa kultivovaný na základe nadania a talentu, ale je podporovaný aj osobnostnými charakteristikami človeka ako je napr. vytrvalosť, cieľavedomosť, komunikatívnosť a pod. Chicagská škola chápe proces vzdelávania ako proces investovania do ľudských schopností a aplikuje pritom poznatky všeobecne platné pre proces investovania. Vzdelávanie nechápe ako proces spotreby a peniaze vynaložené naň ako spotrebný výdavok, t. j. znižujúce mieru úspor, ale chápe ho ako ľudský kapitál a peňažné výdavky na vzdelanie chápe ako investičné výdavky. Náklady na vzdelanie ako investíciu pozostávajú nielen z explicitných nákladov ako je školné, náklady na literatúru a študijné pomôcky, ale sú doplnené aj nákladmi obetovanej príležitosti, ktoré závisia od hodnoty času potrebného na získanie vzdelania. Najčastejšie sa táto hodnota vyjadruje prostredníctvom čistej ušlej mzdy ako výnosu z druhej najlepšej príležitosti, ktorú človek neinkasuje, ale je súčasťou jeho

⁸⁹⁵ EUROPEAN COMMISSION. Communication from the European Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions. Rethinking education: Investing in skills for better socio-economic outcomes [online]. cit. 2014-01-16. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?qid=1389776578033&uri=CELEX:52012DC0669>.

investície do vzdelania. Na základe práce Mincera sa začala väčšia pozornosť venovať aj empirickému výskumu investícií do ľudského kapitálu.⁸⁹⁶ Na základe jednoduchej regresnej analýzy vzťahu medzi mzdami a rokmi vzdelávania, ktorá bola rozšírená o hrubý odhad merania pracovnej prípravy a získavania praktických skúsenosti v období po skončení školského vzdelávania poukázal na význam vzdelávania a pracovnej prípravy pre formovanie ľudského kapitálu.

Významnou mierou teóriu ľudského kapitálu obohatili Becker⁸⁹⁷ a Oi⁸⁹⁸ rozlišovaním medzi všeobecnou prípravou alebo znalosťami a konkrétnou prípravou a znalosťami. Školské vzdelávanie prevažne umožňuje získať všeobecný ľudský kapitál využiteľný aj vo viacerých firmách, pričom konkrétna znalosť na úrovni firmy – špecifický ľudský kapitál je využiteľná len vo firme, ktorá ju poskytuje. Špecifický ľudský kapitál by teda mal byť zachytený v účtovníctve ako jedno z hlavných aktív firmy. Investície do vzdelania, ktoré sú určené pre využitie v konkrétnej firme, musia byť zdieľané zamestnávateľmi ako aj zamestnancami. Každá zo strán sa môže snažiť o to, aby získala po uskutočnení investície maximálne množstvo renty. Renta a protichodnosť záujmov vyplývajúca zo špecifických investícií zohrávajú rozhodujúcu úlohu v modernej teórii organizácie.

Investície do ľudského kapitálu sú jedným zo zdrojov ekonomického rastu.⁸⁹⁹ Myšlienku väzby medzi ľudským kapitálom a ekonomickým rastom využívajú formalizované modely endogénneho rastu, ktoré oživilí otázku ľudského kapitálu koncom 80. a začiatkom 90. rokov. A. M. Kutan a T. M. Yigit zistili, že ľudský kapitál (ponímaný ako počet ľudí zapísaných na strednú školu) významne vplyva na rast produktivity práce, čo naznačuje, že vyššia úroveň vzdelania zlepšuje prostredie pre technologické inovácie⁹⁰⁰. R.J. Barro a J.W. Lee tiež zdôrazňujú, že ľudský kapitál je rozhodujúcim činiteľom hospodárskeho pokroku. Vyššie vzdelanie vytvára viac kvalifikovaných a produktívnejších pracovníkov, ktorí napomáhajú zvýšeniu výkonnosti ekonomiky.⁹⁰¹

3 Analýza výdavkov na vzdelávanie a ich vplyv na trh práce

Na základe vyššie uvedených teoretických poznatkov o investíciách do ľudského kapitálu v súvislosti s fungovaním trhu práce, vyhľadávaním práce a návratnosťou investícií do ľudského kapitálu využijeme pri analýze indikátory pre oblasť vzdelávania uvedené v publikácii OECD **Pohľad na vzdelávanie 2013, OECD v číslach (Education at the Glance 2013, OECD Indicators)**, ktorá na základe širokého rozsahu indikátorov porovnáva stavy jednotlivých vzdelávacích systémov v krajinách OECD, ako aj v krajinách s rozvíjajúcimi sa ekonomikami. Zároveň je zaujímavé a pre potreby našej analýzy cenné, že všetky tieto aspekty sú porovnávané v období globálnej recesie v rokoch 2008 až 2011, teda v čase, keď sa výrazne zvýšil počet nezamestnaných a rástla miera nezamestnanosti. Podľa správy sa vplyv finančnej krízy prejavil vo viacerých oblastiach vzdelávania. Najviac zreteľným dôsledkom krízy je najmä znižovanie výdavkov z verejných rozpočtov na vzdelávanie v krajinách OECD ako dôsledok úsporných opatrení. V roku 2010 krajiny OECD priemerne vynaložili 6,3 % hrubého domáceho produktu na vzdelávanie ak berieme do úvahy verejné zdroje a 6,5 % hrubého domáceho produktu na vzdelávanie, ak berieme do úvahy okrem verejných zdrojov aj súkromné zdroje financovania. V nasledujúcej tabuľke uvádzame prehľad výdavkov na vzdelávacie inštitúcie vybraných krajín OECD za rok 2010. Vo výbere krajín sme sa hlavne sústredili na krajiny patriace do

⁸⁹⁶ MINCER, J. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press, for the National Bureau of Economic Research, 1974.

BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, vol. 70, no. 5, 1962, pp. 9-49.

⁸⁹⁸ OI, W. Y. Labor as Quasi-fixed Factor. *Journal of Political Economy*, vol. 70, no. 6, 1962, pp. 538-555.

⁸⁹⁹ SCHULTZ, T. W. *The Economic Value of Education*. New York: Columbia University Press, 1963.

⁹⁰⁰ KUTAN, A.M., YIGIT, T.M. European integration, productivity growth and real convergence: Evidence from the new member states [online]. cit. 2015-07-10. Dostupné na: <http://w3.bilkent.edu.tr/bilkent/>.

⁹⁰¹ BARRO, R.J., LEE, J.W. International Data on Educational Attainment: Updates and Implications [online]. cit. 2015-07-10. Dostupné na: <http://www.econ.columbia.edu/sitefiles/file/about/director/pubs/042.pdf>.

skupiny V4, ktorej súčasťou je aj Slovensko a zároveň sme tam zaradili niektoré krajiny Európskej únie a doplnili sme ho údajmi za Mexiko, ktoré bolo v minulosti uvádzané ako krajina s najnižšími výdavkami na vzdelanie v rámci krajín OECD.

Tabuľka 1: Výdavky na vzdelávacie inštitúcie ako percento HDP podľa stupňa vzdelávania v roku 2010

	Základný a stredný stupeň	Vysokoškolský stupeň	Všetky stupne vzdelávania
Rakúsko	3,6	1,5	5,8
Česká rep.	2,8	1,2	4,7
Fínsko	4,1	1,9	6,9
Nemecko ⁹⁰²	3,2	1,1	5,5
Maďarsko	2,8	0,8	6,5
Poľsko	3,7	1,5	5,8
Portugalsko	3,9	1,5	5,8
Slovensko	3,9	1,3	5,9
Mexiko	4,0	1,4	6,2
Slovensko	3,1	0,9	4,6
Priemer OECD	3,9	1,6	6,3

Zdroj: *Education at the Glance 2013, OECD Indicators [online]. cit. 2014-11-03. Dostupné na: [http://www.oecd.org/edu/eag2013%20\(eng\)--FINAL%202020%20June%202013.pdf](http://www.oecd.org/edu/eag2013%20(eng)--FINAL%202020%20June%202013.pdf).*

Výdavky na vzdelávanie boli väčšie ako 6 % hrubého domáceho produktu v takmer polovici členských štátov OECD a skupiny štátov patriacich do zoskupenia G20. Iba päť krajín vynaložilo menej ako 5 % svojho hrubého domáceho produktu na vzdelávanie: Česká republika (4,7 %), Maďarsko (4,6 %), Taliansko (4,7 %), Ruská federácia (4,9 %) a na konci rebríčka je Slovenská republika (4,6 %). Výdavky na vysokoškolské vzdelávanie predstavovali viac ako 1,5 % hrubého domáceho produktu vo viac ako polovici všetkých krajín OECD. Na druhej strane tri krajiny však poskytli na vysokoškolské vzdelávanie menej ako 1 % hrubého domáceho produktu: Slovensko (0,9 %), Brazília (0,9 %) a Maďarsko (0,8 %). Správa OECD poskytuje údaje, ktoré potvrdzujú, že aj v čase krízy úroveň dosiahnutého vzdelania a zároveň stupeň naakumulovaného ľudského kapitálu ovplyvňuje mieru zamestnanosti a možnosti jednotlivca zamestnať sa. Mať vysokoškolské vzdelanie zvyšuje takúto pravdepodobnosť. V krajinách OECD je viac ako 80 % vysokoškolsky vzdelaných ľudí zamestnaných, zatiaľ čo so stredoškolským alebo nadstavbovým vzdelaním bolo zamestnaných viac ako 70 % osôb. Bez stredoškolského vzdelania bolo zamestnaných iba 60 % ľudí. Zároveň sa ukázalo, že systém odborného vzdelávania a prípravy zohráva kľúčovú úlohu pri posilňovaní schopnosti krajín vysporiadať sa s rýchlo sa meniacimi podmienkami na trhu práce. Niektoré krajiny OECD zaviedli politiky uľahčujúce skvalitňovanie a rozširovanie programov odborného vzdelávania na vyššej stredoškolskej a poststredoškolskej úrovni s cieľom zvýšiť ľudský kapitál mladých ľudí v podobe nadobudnutia zručností, ktoré sú požadované na trhu práce. Pre mladých ľudí, ktorí nepokračujú vo vysokoškolskom štúdiu, predstavuje odborné vzdelávanie lepšie vyhliadky pre ich zamestnateľnosť v porovnaní so všeobecným vzdelaním, ktoré je viac akademicky orientované ako vyššie stredoškolské vzdelávanie. Čo sa týka nezamestnanosti absolventov vysokých škôl na Slovensku je miera nezamestnanosti absolventov sektora počítačových a informačných technológií jedna z najnižších v kategórii absolventov vysokých škôl, pričom absolventi humanitných a sociálnych odborov na trhu práce len s ťažkosťami nachádzajú uplatnenie v odbore, ktorí vyštudovali.

⁹⁰² Údaje za Nemecko sú z roku 2005.

Na porovnanie nákladov, ktoré spoločnosť vynakladá na zabezpečenie vzdelávacieho procesu OECD využila indikátor – mzdové náklady na jedného študenta ako percento hrubého domáceho produktu na obyvateľa. V priemere v krajinách OECD dosahuje 9,4 %, mení sa však v závislosti od krajiny. Na Slovensku je to extrémne nízka hodnota len 4,2 %, čo je hlboko pod priemerom OECD. Na druhej strane extrémne vysoké mzdové náklady v priemere na jedného študenta sú v Portugalsku - až 23,3 %. Mzdy učiteľov sa tiež líšia v závislosti od dosiahnutého stupňa vzdelania. Je však treba podotknúť, že platy učiteľov sú vo všeobecnosti nižšie ako je priemerná úroveň miezd v krajinách OECD. V priemere platy učiteľov s vysokoškolským vzdelaním na základných školách predstavujú 82 % a na stredných školách 89 % priemerného zárobku pracujúceho vo veku 25-64 rokov v krajinách OECD. Mzdy učiteľov na základných školách s minimálne pätnásťročnou praxou (v roku 2010) boli nižšie ako 15-tis. amerických dolárov ročne v Estónsku, Maďarsku, Indonézii a na Slovensku. Na druhej strane, pre porovnanie, mzda učiteľov v Luxembursku dosiahla viac ako 100-tis. amerických dolárov ročne.

Tabuľka 2: Mzdové náklady na jedného študenta podľa stupňa vzdelania v USD vo vybraných krajinách OECD prepočítané na študenta

	Základný stupeň	Nižší stredný stupeň	Vyšší stredný stupeň
Rakúsko	8,3	12,0	11,4
Česká rep.	4,6	7,8	7,8
Fínsko	8,0	12,6	7,6
Nemecko	9,6	12,1	13,5
Maďarsko	6,4	6,5	6,5
Poľsko	7,6	9,5	9,8
Portugalsko	15,6	21,4	24,0
Slovinsko	8,0	16,2	9,0
Mexiko	4,8	5,4	-
Slovensko	3,5	4,5	4,1
Priemer OECD	8,0	10,1	9,9

Zdroj: *Education at the Glance 2013, OECD Indicators [online]. cit. 2014-11-03. Dostupné na: [http://www.oecd.org/edu/eag2013%20\(eng\)--FINAL%2020%20June%202013.pdf](http://www.oecd.org/edu/eag2013%20(eng)--FINAL%2020%20June%202013.pdf).*

V správe sa ďalej uvádza, že jednotlivec, ktorý investuje do stredoškolského vzdelania, môže očakávať, že jeho celoživotný príjem bude v priemere o 90-tis. amerických dolárov vyšší ako toho, čo nedosiahol takéto vzdelanie. Aj tu sú však veľké rozdiely medzi jednotlivými krajinami. Napríklad v Írsku, Južnej Kórei, Spojených štátoch a na Slovensku stredoškolské vzdelanie prináša vyšší celoživotný príjem takmer (150-tis. amerických dolárov) v porovnaní s pracovníkmi, ktorí nedosiahli tento stupeň vzdelania. Zaujímavé je toto zistenie v prípade Slovenska, čo naznačuje, že úroveň miezd nekvalifikovanej a nízko kvalifikovanej pracovnej sily je na Slovensku veľmi nízka, nízka je aj úroveň minimálnej mzdy. Na to, aby mohol jednotlivec získať väčšie výhody z vyššieho vzdelania, musí však do vzdelania investovať. V priemere to v krajinách OECD predstavuje 55-tis. amerických dolárov na získanie diplomu o absolvovaní vysokoškolského štúdia. Náklady na vzdelávanie zahŕňajú priame náklady, akými sú napríklad spoplatnené štúdium a nepriame náklady, ktoré sú vyjadrené ako ušlá mzda v čase štúdia. V porovnaní s ostatnými krajinami OECD sú náklady na vzdelávanie na Slovensku výrazne menšie (menšie sú už len v Turecku). Súvisí to jednak s tým, že Slovensko vynakladá na vzdelávanie výrazne menej finančných prostriedkov než iné krajiny OECD a zároveň úroveň miezd je na Slovensku veľmi nízka.

4 Záver a hospodársko-politické implikácie

Vzdelávanie ako forma investície do ľudského kapitálu je kľúčovým faktorom, ktorý zvyšuje šance pracovnej sily nájsť uplatnenie na trhu práce a zároveň zvýšiť výkonnosť ekonomík a ich konkurencieschopnosť v globalizovanom svete. Chicagská škola chápe proces vzdelávania ako proces investovania do ľudských schopností a aplikuje pritom poznatky všeobecne platné pre proces investovania. Vzdelávanie nechápe ako proces spotreby a peniaze vynaložené naň ako spotrebný výdavok, t. j. znižujúce mieru úspor, ale chápe ho ako ľudský kapitál a peňažné výdavky na vzdelanie chápe ako investičné výdavky. Vychádzajúc z analýzy kľúčových indikátorov súvisiacich s výdavkami na vzdelanie je možné konštatovať, že Slovenská republika v rámci krajín združených OECD vynakladá na vzdelávanie výrazne menej zdrojov než je priemer, čo je na jednej strane dôsledok konsolidácie verejných financií v čase krízy, ale na druhej strane sa slovenský vzdelávací systém v dôsledku podfinancovania a následne demotivácie učiteľov nízkymi mzdami dostal do nelichotivej situácie. Aj v rámci krajín V4, ktoré tiež prešli procesom transformácie výdavky na vzdelávanie sú najnižšie, čo sa prejavilo prakticky vo všetkých analyzovaných indikátoroch. V záujme posilnenia konkurencieschopnosti a udržania pracovných miest v najproduktívnejších odvetviach slovenskej ekonomiky je životne dôležité prekonať kritický bod a postupne výdavky na vzdelávanie na všetkých stupňoch vzdelávania v budúcnosti zvyšovať.

Literatúra:

BARRO, R.J., LEE, J.W. International Data on Educational Attainment: Updates and Implications [online]. cit. 2015-07-10. Dostupné na: <http://www.earth.columbia.edu/sitefiles/file/about/director/pubs/042.pdf>.

BECKER, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, vol. 70, no. 5, 1962, pp. 9-49.

BECKER, G. S. *Teorie preferenci*. Praha: Grada Publishing, 1996.

ČAPLÁNOVÁ, A. *Ľudský kapitál ako determinant ľudského rozvoja*. In: Čaplánová, A., Martincová, M. *Inflácia, nezamestnanosť a ľudský kapitál z makroekonomického pohľadu*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, s. 97-100.

Education at the Glance 2013, OECD Indicators [online]. cit. 2014-11-03. Dostupné na: [http://www.oecd.org/edu/eag2013%20\(eng\)--FINAL%202020June%202013.pdf](http://www.oecd.org/edu/eag2013%20(eng)--FINAL%202020June%202013.pdf).

EUROPEAN COMMISSION. Communication from the European Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions. Rethinking education: Investing in skills for better socio-economic outcomes [online]. cit. 2014-01-16. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?qid=1389776578033&uri=CELEX:52012DC0669>.

LISÝ, J. a kol. *Dejiny ekonomických teórií*. Bratislava: Iura Edition, 2003. s. 235.

MINCER, J. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press, for the National Bureau of Economic Research, 1974.

MINCER, J. *Labor Force Participoation of Married Women*. In: Universities National Bureau Committee for Economic Rearch, No.14. Princeton: Princeton University Press, 1962.

KUTAN,A.M., YIGIT,T.M. European integration, productivity growth and real convergence: Evidence from the new member states [online]. cit. 2015-07-10. Dostupné na: <http://w3.bilkent.edu.tr/bilkent/>.

OI, W. Y. Labor as Quasi-fixed Factor. *Journal of Political Economy*, vol. 70, no. 6, 1962, pp. 538-555.

SCHULTZ, T. W. *The Economic Value of Education*. New York: Columbia University Press, 1963.

BAETHGE-KINSKY, V., BARTELHEIMER, P., WAGNER, A. Die "Hartz-Gesetze", ihre wissenschaftliche Evaluation und deren Verarbeitung [online]. cit. 2014-11-03. Dostupné na: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2005-787-4-7.pdf.

Kontakt:

doc. Ing. Marta Martincová, PhD.
Katedra ekonomickej teórie
Dolnozemska cesta 1
85235 Bratislava
Slovenská republika
mail:
www.martamartincova@gmail.com

Krátka informácia o autorke:

Autorka pôsobí ako vysokoškolská učiteľka na Katedre ekonomickej teórie Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave. V oblasti vedecko-výskumnej činnosti sa venuje hlavne makroekonomickým a mikroekonomickým aspektom fungovania trhu práce a problematike ľudského kapitálu. Okrem toho sa venuje problematike nezamestnanosti, zamestnanosti ako aj ďalším makroekonomickým problémom ako je napr. ekonomický rast, inflácia a podobne.

VPLYV DAŇOVEJ A SOCIÁLNEJ POLITIKY NA TRH PRÁCE

IMPACT OF TAX AND SOCIAL POLICY ON LABOUR MARKET

Alžbeta MARTIŠKOVÁ

Ekonomická univerzita v Bratislave, Katedra sociálneho rozvoja a práce

Anotácia: *Daňové príjmy a odvody poistného na sociálne poistenie a zdravotné poistenie sú významným príjmom verejných rozpočtov nie len v Slovenskej republike, ale rovnako aj v ostatných členských štátoch Európskej únie. Dane sú dôležitým nástrojom, ktorý je v rukách vlády a používajú sa na realizáciu daňovej politiky. Prostredníctvom daní štát ovplyvňuje aj politiku zamestnanosti. Cieľom tohto článku je zistiť vplyv opatrení a javov daňovej a sociálnej politiky na zamestnanosť. Zataženie práce sociálnymi a daňovými platbami často považujeme za najväčší a najvýznamnejší faktor, ktorý znižuje motiváciu pracovať. Preto je dôležité zistiť akým spôsobom a akou veľkosťou sa podieľajú opatrenie sociálnej a daňovej politiky na demotivácii sa zamestnať.*

Abstract: *Tax revenues and contributions on social and health care are one of the most important parts of public budget not only in Slovak republic, but in majority of EU member countries. Taxes are important measurement which can be used also for realization of the employment policy. The aim of this paper is to identify impact of social and tax measurements on the labour market. Tax burden and social contributions of employees can decrease a motivation to work. That is why it is important to find out which measurements affect labour market the most.*

Kľúčové slová: *daň z príjmu, daňové zataženie, daň, odvody*

Keywords: *tax burden, income tax, tax, social contributions*

Afiliácia ku grantu: Príspevok je výsledkom riešenia projektu IGP I-15-106-00 "Možnosti zvyšovania zamestnanosti prostredníctvom vybraných odvetví".

1 Úvod

Daňová a sociálna politika zohráva v ekonomike krajín nezastupiteľné miesto a obe sú dôležitou súčasťou organizácie spoločnosti. Daňovú politiku charakterizujeme ako základný pilier ekonomických zdrojov potrebných na funkciu štátu. Konkrétne princípy daňovej politiky štátu vychádzajú z tvorby spravodlivej a účinnej daňovej sústavy. Teoretické východiská rozoznávajú dva hlavné prúdy ovplyvňujúce daňovú politiku – liberalizmus a intervencionizmus. Tieto koncepty sú navzájom v protiklade a ich pôsobenie bolo v minulosti závislé od názorovej orientácie autorov. Základná charakteristika dane zahŕňa všetky podstatné prvky, „*daň je povinná, zákonom určená, neúčelová a neekvivalentná platba, ktorú daňové subjekty odvádzajú v presne stanovenej výške a v stanovených lehotách do príslušného verejného rozpočtu*“⁹⁰³. Neúčelnosť znamená, že daň je možné použiť na ľubovoľný účel vo verejnom záujme, neekvivalentnosťou je vymedzené, že nie je možné požadovať protihodnotu k čiastke, ktorú daňovník odviedol.

Sociálna politika predstavuje nástroj, pomocou ktorého štát zabezpečuje sociálne práva občanov a snaží sa zdokonaľiť spôsob života každého jednotlivca a teda aj hendikepovaných osôb. Môžeme ju teda chápať ako nástroj sociálnej spravodlivosti. Zahŕňa politiku sociálneho zabezpečenia vrátane osobných sociálnych služieb a sociálnych aspektov rodinnej politiky, zdravotnej politiky, bytovej politiky, politiky zamestnanosti a vzdelávacej politiky.⁹⁰⁴

Rovnako tak ako o daňovej, tak aj o sociálnej politike môžeme hovoriť ako o faktore, ktorý ovplyvňuje zamestnanosť. Zdaňovaním štát ovplyvňuje politiku zamestnanosti tým, že vysoké zdanenie vedie k zníženiu ponuky práce, k zníženiu príjmov domácností a tým aj zapríčiňuje zníženie hospodárskeho rastu. Nástrojmi sociálnej politiky, ktoré majú podobný charakter ako dane sú odvody. Ak sa zvýšia sadzby poisťného odvádzaného do zdravotnej a sociálnej poisťovne, zníži sa záujem zamestnávateľov zamestnať nových zamestnancov, pretože sa stávajú drahší. Obe politiky môžeme charakterizovať ako faktory, ktoré majú vplyv na trh práce.

2 Daňová politika SR

Daňovú politiku štátu netvorí len jedna daň, ale daňová sústava, ktorú tvoria rôzne druhy daní. Daňový systém je širší pojem, ktorý okrem sústavy daní zahŕňa aj právne, organizačne a technicky konštituovaný systém inštitúcií, ktoré zabezpečujú správu daní, ich vyrubenie, vymáhanie a kontrolu. V kontexte vstupu Slovenska do Európskej únie a výrazného ekonomického rastu bola v roku 2004 uvedená komplexná reforma daňového systému, ktorá zahŕňala dovtedy nepoznané prvky ako jednotnú sadzbu dane z príjmov (19 %), daň z príjmov právnických osôb (DPPO) a daň z pridanej hodnoty (DPH). Slovensko bolo prvou krajinou OECD, ktorá zaviedla „rovnú daň“ z príjmov.⁹⁰⁵ Reforma tiež rozšírila daňovú základňu, keďže odstránila takmer všetky daňové úľavy – ponechala nezdaniteľné časti- a posunula daňové zaťaženie z priamych na nepriame dane. Úspešnosť tohto kroku, je zjavný keďže vzrástli daňové príjmy. Daňové príjmy vzrástli za prvé štyri roky nového

⁹⁰³ SCHULTZOVÁ, A., BORODOVČÁK, M., NEUBAUEROVÁ, E. *Daňovníctvo v Slovenskej republike*. Bratislava: SÚVAHA, spol. s r.o., 2004. 311 s. ISBN 80-88727-77-4.

⁹⁰⁴ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Portál, 2003. 288 s. ISBN 8071785490.

⁹⁰⁵ REMETA, J. Moving Beyond the Flat Tax - Tax Policy Reform in the Slovak Republic. OECD library [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5js4rtzr3ws2.pdf?expires=1436611988&id=id&accname=guest&checksum=64AB5AF765B072E0008014CD054AE154>.

daňového systému (2004 – 2007) oproti roku 2003 o 44,8 % v bežných cenách a o 28 % v stálych cenách.⁹⁰⁶

Tabuľka 1: Prehľad zmien daňového systému v 2004

1. Zavedenie rovnej sadzby dane z príjmov, tak pre právnické aj pre fyzické osoby na úrovni 19 % (predtým fyzické osoby 5 pásiem od 10 % do 38 %, právnické osoby 25 % plus množstvo výnimiek a špeciálnych sadzieb)
2. Zjednotenie sadzieb DPH na úrovni 19 % (predtým 14 % a 20 %)
3. Zrušenie dane z dividend
4. Zrušenie dane z darovania, dedičstva a prevodu a prechodu nehnuteľností
5. Odstránenie väčšiny výnimiek, odpočítateľných položiek, špeciálnych režimov a špeciálnych sadzieb

Zdroj: MIKLOŠ, I. *Slovakia, Story of Reforms. Ministerstvo financií Slovenskej republiky, 2009.*

Reforma z roku 2004 priniesla do daňového systému Slovenskej republiky viac jednoduchosti a transparentnosti. Posilnila sa tým motivácia pracovať, investovať a zakladať firmy. Tiež znížila distorzie alokácie kapitálu a zväčšením daňovej základne priniesla aj vyššie výnosy. Avšak postupom času vyplynuli nedostatky tejto reformy, hlavne celkové nízke daňové príjmy, nízka úroveň dodržiavania daňových predpisov, ktorá je výsledkom slabej daňovej administratívy a tiež vysoké príspevky na sociálne zabezpečenie, príliš zaťažujúce prácu.

Ďalšie väčšie zásahy do daňovej sústavy boli realizované v rokoch 2013 a 2014 a boli orientované na spomínané nedostatky sústavy. Medzi tieto opatrenia patrí progresia daňovej sadzby dane z príjmov fyzických osôb⁹⁰⁷, zvýšenie sadzby dane z príjmov právnických osôb⁹⁰⁸, zavedenie tzv. daňovej licencie⁹⁰⁹, protikorupčné opatrenia. V nasledujúcej tabuľke sú opatrenia uvedené podrobnejšie.

Tabuľka 2: Zmeny v daňovom systéme v rokoch 2013 a 2014

Daň z príjmov právnických osôb	V januári 2013 sadzba dane vzrástla z 19 % na 23 %
	V roku 2014 bola sadzba znížená na 22 %
	V roku 2014 bola zavedená minimálna daňová povinnosť, ktorej výška závisí od obratu a od skutočnosti, či subjekt je alebo nie je platcom DPH a môže byť vo výške 480€, 960€ alebo 2880€.
	V roku 2014 boli sprísnené pravidlá prenášania daňovej straty. Daňová strata môže byť prenášaná

⁹⁰⁶ MIKLOŠ, I. *Slovakia, Story of Reforms. Ministerstvo financií Slovenskej republiky, 2009.*

Odvody zamestnanca a zamestnávateľa od 1. 1. 2015 [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/1846/category/socialne-a-zdravotne-odvody/article/odvody-zamestnanca-zamestnavateľa-2015.xhtml>.

⁹⁰⁷ ďalej len DPFO

⁹⁰⁸ ďalej len DPPO

⁹⁰⁹ S účinnosťou od 1. 1. 2014 bol do zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZDP“) zavedený nový inštitút daňovej licencie ako jedno z opatrení na zamedzenie daňových únikov na dani z príjmov. Zavedením daňovej licencie nedochádza k zavedeniu novej dane alebo poplatku, ale ZDP stanovuje minimálnu výšku dane z príjmov právnických osôb, ktorú je daňovník za príslušné zdaňovacie obdobie povinný zaplatiť. (daňovécentrum.sk)

	4 nasledujúce obdobia (predtým to bolo 7 období).
Daň z príjmu fyzických osôb	V januári 2013 bola zavedená progresia daňovej sadzby, 25 % sadzbe DzPFO podliehajú príjmy prevyšujúce 176,8 násobok životného minima. Príjem neprevyšujúci túto hranicu je zdaňovaný 19 % sadzbou.
	Boli sprísnené podmienky poskytovania nezdaniteľnej časti základu dane na manželku, ktorá môže byť poskytnutá daňovníkovi, ktorého manželka opatruje dieťa do 3 rokov (alebo 6 rokov, podľa špecifických podmienok), alebo poberá ošetrovateľský príspevok alebo je nezamestnaná či zdravotne postihnutá.
	Od roku 2013 je možnosť odpočtu paušálnych výdavkov pre živnostníkov vo výške 40 % bez povinnosti viesť účtovníctvo limitovaná na 5040€ ročne.
Príspevky do Sociálnej poisťovne	Od roku 2013 bol zvýšený minimálny vymeriavací základ a tiež bola znížená hodnota koeficientu znižujúceho vymeriavací základ.
	V januári 2013 bolo zavedené odvodové zaťaženie aj na práce na báze dohôd.
	V novembri 2013 bola zavedená výnimka platenia odvodov pre nízko-príjmových a dlhodobonezamestnaných zamestnancov počas 12 mesiacov od nástupu do zamestnania.
	V januári 2014 vzrástlo zdravotné poistenie platené z dividend z 10 % na 14 %.
Daň z pridanej hodnoty	V období 2012-2016 boli prijaté mnohé opatrenia na boj proti podvodom s DPH. Kľúčovými sú zlepšenie výberu daní, zhromažďovanie a centralizácia informácií a zavedenie registra insolventných entít.

Zdroj: spracované podľa: REMETA, J. Moving Beyond the Flat Tax - Tax Policy Reform in the Slovak Republic. OECD library [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné na internete: http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5js4rtzr3ws2.pdf?expires=1436611988&id=id&accname=guest&checksum=64AB5AF765B072E0008014CD054AE154_

Môžeme konštatovať, že uvedené úpravy značne skomplikovali daňový systém v SR a sú v protiklade s postupmi aplikovanými v období daňovej reformy v roku 2004. Kontrast vytvárajú dve situácie a to: uvedené zmeny majú cieľ zvýšiť daňový výnos, no na druhej strane však zvyšujúce daňové zaťaženie a zaťaženie práce vyššími odvodmi obmedzuje ponuku práce, pretože zamestnanci sú pre zamestnávateľov drahší.

3 Sociálna politika SR

Sociálnu politiku možno vymedziť ako opatrenia, ktoré patria do kompetencií inštitúcie zodpovedajúcej za vykonávanie sociálnej politiky, teda Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny. Sociálna politika je systém sociálneho zabezpečenia a politika trhu práce. Sociálne zabezpečenie

tvoria tri piliere: Prvým je sociálne poistenie, to zahŕňa ochranu, zabezpečenie populácie pred rizikami dôchodkového veku, invalidity, ochorenia, onemocnenia, a nezamestnanosti. Systém je budovaný ako povinný, možné sú doplnkové, dobrovoľné pripoistenia. Druhým je systém štátnej sociálnej podpory, ktorý je orientovaný na presne definované kategórie populácie v špecifických životných podmienkach. Tento systém je financovaný zo štátneho rozpočtu Tretím je systém sociálnej pomoci, je to reziduálny systém určený na pomoc tým, ktorí sa ocitnú pod úrovňou životného minima, a/alebo sú v stave hmotnej núdze, tzv. sociálne odkázaní, ktorí potrebujú sociálne služby.⁹¹⁰

Okrem sociálneho zabezpečenia spadá do sociálnej politiky aj politika trhu práce. Politika trhu práce je oblasťou sociálnej politiky, ktorá vytvára nástroje na riešenie problémov zamestnanosti ako výsledkov makroekonomickej situácie. Realizuje sa v dvoch formách, pasívna politika – podpory v nezamestnanosti, a aktívna politika – verejnoprospešné práce, rekvalifikácie, príspevky na tvorbu nových pracovných miest a pod.⁹¹¹

Iná možnosť ako vymedziť sociálnu politiku je, že sú to opatrenia potrebné na uspokojovanie určitých životných potrieb a vytváranie životných podmienok na uspokojovanie potrieb určitej populácie. Potom okrem sociálneho zabezpečenia a politiky trhu práce patrí do sociálnej politiky aj zdravotná politika a politika bývania. Cieľom sociálnej politiky je garancia spoločensky dohodnutých sociálnych a ekonomických práv pri predpoklade fungovania občianskych a politických práv.⁹¹²

Samotný systém sociálneho zabezpečenia na Slovensku (v jeho užšom význame, teda bez školstva či podpory bývania) môžeme rozdeliť na štyri hlavné časti:

Zdravotná starostlivosť – vecné dávky poskytované pod dohľadom Ministerstva zdravotníctva (MZ) SR. Povinný systém zdravotného poistenia pokrýva liečebné náklady v zariadeniach zdravotnej starostlivosti a časť nákladov na lieky. Tento systém je zabezpečovaný zdravotnými poisťovňami.

Systém sociálneho poistenia – peňažné dávky financované z príspevkov (poistného). Systém je v kompetencii Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, pričom za administráciu je zodpovedná Sociálna poisťovňa. Patrí sem starobné, nemocenské, garančné, invalidné a úrazové poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Druhý pilier systému starobných dôchodkov je spravovaný súkromnými dôchodkovými správcovskými spoločnosťami.

Štátna sociálna podpora – túto predstavujú sociálne platby najmä pre rodiny.

Sociálna pomoc – peňažné i vecné dávky poskytované občanom cez štátnu správu, ale aj cez samosprávu. Dávky sú vyplácané osobám v hmotnej núdzi a zdravotne postihnutým osobám. Sociálna pomoc je organizovaná cez štátnu administratívu, najmä Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, samosprávu a cez neštátne organizácie (tretí sektor).

⁹¹⁰ RADIČOVÁ, I., KVAPILOVÁ, E., WOLEKOVÁ, H., VAŠEČKA, I., HOMOLA, A., NEMEC, J., MIKUNDOVÁ, M., HAVELKOVÁ, *Sociálna politika na Slovensku*. Bratislava: S.P.A.C.E. Centrum pre analýzu sociálnej politiky, 1997. 283 s. ISBN 80-967403-7-7.

⁹¹¹ Sociálna politika [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <http://socialnapolitika.eu/>.

⁹¹² KARPIŠ, J., ĎURANA, R., ĎURAN, R., JELENČIAK, M. Analýza sociálneho systému SR [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: http://www.iness.sk/media/docs/INESS_Analyza%20socialneho%20systemu%20SR.pdf.

3.1 Odvodová politika SR

Odvodový systém zabezpečuje finančné zdroje na úhradu zdravotnej starostlivosti a dávok vyplácaných Sociálnou poisťovňou. Prostredníctvom týchto príjmov je potom možné realizovať sociálnu politiku. Na rozdiel od daní z príjmu sa odvody vzťahujú len na ekonomicky aktívne fyzické osoby. Za ekonomicky neaktívnych občanov platí odvody do poisťných fondov štát z prostriedkov vybraných na daniach. Osobitné postavenie majú odvody do fondu zdravotného poistenia, ktoré je povinné pre všetkých občanov s trvalým pobytom v SR. Systém rozlišuje 3 základné skupiny poistencov: zamestnanci, SZČO a dobrovoľne poistené osoby. U zamestnancov pritom platí, že časť mzdy im nie je priznávaná ako hrubá mzda, ale je priamo odvádzaná zamestnávateľom do poisťovní ako „odvody zamestnávateľa“. Uvedené tabuľky uvádzajú rozsah odvodového zaťaženia týchto skupín. Zamestnávateľ a zamestnanec odvedú do systému sociálneho poistenia spolu 35,95 % z ceny práce zamestnanca, resp. 48,6 % z hrubej mzdy zamestnanca.⁹¹³

Tabuľka 3: Odvody zamestnávateľa od 1.1. 2015

Poistenie	Sadzba	Minimálny vymeriavací základ v €	Maximálny vymeriavací základ v €	Minimálne odvody (minimálna suma poistného) v €	Maximálne odvody v €
Starobné	14,00 %	380,00	4 120,00	53,20	576,80
Invalidné	3,00 %	380,00	4 120,00	11,40	123,60
Rezervný fond solidarity (súčasť dôch. poistenia)	4,75 %	380,00	4 120,00	18,05	195,70
Nemocenské	1,40 %	380,00	4 120,00	5,32	57,68
Úrazové	0,80 %	380,00	bez limitu	3,04	bez limitu (z VZ 4120,00 je 32,96)
V nezamestnanosti	1,00 %	380,00	4 120,00	3,80	41,20
Garančné	0,25 %	380,00	4 120,00	0,95	10,30

Zdroj: *Odvody zamestnanca a zamestnávateľa od 1. 1. 2015 [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/1846/category/socialne-a-zdravotne-odvody/article/odvody-zamestnanca-zamestnavateľa-2015.xhtml>.*

Z tabuľky 3 je zrejmé, že odvody zamestnávateľa do Sociálnej poisťovne tvoria 25,20 % vymeriavacieho základu, čo predstavuje pri minimálnej výške vymeriavacieho základu (380€) sumu 95,76€. Odvody hradené zamestnávateľom do Zdravotnej poisťovne za zamestnanca bez zdravotného poistenia tvoria ešte 10 %. Spolu je teda mzda, ktorú zamestnávateľ vypláca zaťažená odvodmi vo výške 35,20 % a minimálny odvod je 133,76€/mesačne.

⁹¹³ KARPIŠ, J., ĎURANA, R., ĎURAN, R., JELENČIAK, M. Analýza sociálneho systému SR [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: http://www.iness.sk/media/docs/INESS_Analyza%20socialneho%20systemu%20SR.pdf.

Tabuľka 4: Odvody zamestnanca od 1.1. 2015

Poistenie	Sadzba v %	Minimálny vymeriavací základ v €	Maximálny vymeriavací základ v €	Minimálne odvody (minimálna suma poistného) v €	Maximálne odvody v €
Starobné	4,00 %	380,00	4 120,00	15,20	164,80
Invalidné	3,00 %	380,00	4 120,00	11,40	123,60
Nemocenské	1,40 %	380,00	4 120,00	5,32	57,68
V nezamestnanosti	1,00 %	380,00	4 120,00	3,80	41,20

Zdroj: *Odvody zamestnanca a zamestnávateľa od 1. 1. 2015 [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/1846/category/socialne-a-zdravotne-odvody/article/odvody-zamestnanca-zamestnavateľa-2015.xhtml>.*

V tabuľke 4 sú uvedené odvody zamestnanca, ktoré sa zrážajú z hrubej mzdy. Platby do Sociálnej poisťovne tvoria 9,4 %, čo predstavuje pri minimálnej výške vymeriavacieho základu 35,72€. Do zdravotnej poisťovne tvoria odvody 4 % vymeriavacieho základu. Novinkou roku 2015 je možnosť uplatniť si tzv. odpočítateľnú položku na zdravotné poistenie, o ktorú sa bude znižovať vymeriavací základ zamestnanca, čo bude mať za následok neplatenie alebo zníženie odvodovej povinnosti zamestnanca aj zamestnávateľa. Týka sa len tých zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere, v štátnozamestnaneckom pomere, služobnom pomere alebo v štátnej službe, pričom nie je rozhodujúca výška pracovného úväzku. Odpočítateľná položka v zdravotnom poistení bude fungovať podobne ako nezdaniteľná časť na daňovníka, avšak s viacerými rozdielmi. Ako pri platení preddavkov na daň, ide o istú sumu, do ktorej nie je potrebné platiť preddavok. Rozdielom je, že v prípade zdravotných odvodov nejde o pevnú sumu, ale o sumu pohyblivú v závislosti od vymeriavacieho základu zamestnanca. Výška odpočítateľnej položky je najviac 380 eur mesačne. Zamestnanci s hrubou mzdou 380 eur teda preddavky na zdravotné poistenie nie sú povinní platiť. Pri raste hrubej mzdy (vymeriavacieho základu) sa odpočítateľná položka postupne znižuje. Keď vymeriavací základ dosiahne 570 eur, výška odpočítateľnej položky je nulová. Po splnení zákonných podmienok (napr. že zamestnanec má iba jedného zamestnávateľa, nie je súčasne SZČO a pod.) je možné si odpočítateľnú položku uplatňovať mesačne.

Tabuľka 5: Odvody SZČO od 1.1. 2015

Poistenie	Sadzba	Minimálny vymeriavací základ	Maximálny vymeriavací základ	Minimálne odvody (minimálna suma poistného)	Maximálne odvody (maximálna suma poistného)
Starobné	18,00 %	412 €	4 120 €	74,16 €	741,60 €
Invalidné	6,00 %	412 €	4 120 €	24,72 €	247,20 €

Rezervný fond solidarity (súčasť dôch. poistenia)	4,75 %	412 €	4 120 €	19,57 €	195,70 €
Nemocenské	4,40 %	412 €	4 120 €	18,12 €	181,28 €
V nezamest. (je dobrovoľné)	2,00 %	412 €	4 120 €	8,24 €	82,40 €

Zdroj: vlastné spracovanie podľa: Sociálna poisťovňa [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/>.

Samostatne zárobkovo-činná osoba má povinnosť platiť odvody do Sociálnej poisťovne vo výške spolu 33,15 % a do Zdravotnej poisťovne vo výške 14 %, čo predstavuje 47,15 % vymeriavacieho základu. To znamená, že SZČO v minimálnom vymeriavacím základom má povinnosť mesačne odvádzať čiastku 194,25€.

4 Daňovo-odvodové zaťaženie SR v porovnaní s OECD

V predchádzajúcich častiach sme charakterizovali daňovo-odvodové zaťaženie práce na Slovensku. V porovnaní s krajinami OECD môžeme na základe nižšie uvedeného grafu konštatovať, že je vyššie ako priemer OECD, ktorý dosahuje 36 %. Je však nižšie než v okolitých krajinách s výnimkou Poľska. „Napriek odvodovému zaťaženiu sú náklady práce na priemerného slovenského zamestnanca jedny z najnižších, nielen v rámci OECD, ale aj medzi krajinami V4,“ uvádza IFP⁹¹⁴ (Inštitút finančnej politiky pri Ministerstve financií SR).

Vysoké náklady práce vyvolané relatívne vysokými odvodovými povinnosťami zamestnávateľov podľa IFP vytláčajú zamestnancov, obzvlášť nízkoprijmových, mimo trhu práce. „Porovnanie nákladov práce na úrovni priemernej mzdy, ktoré pravidelne realizuje OECD, však poodhaľuje, že náklady práce na úrovni priemernej mzdy nie sú akútnym problémom slovenského trhu práce.“⁹¹⁵ Celkové náklady práce v absolútnej výške prepočítané v parite kúpnej sily sú na Slovensku tretie najnižšie v OECD a zároveň najnižšie aj spomedzi okolitých krajín V4. Uvedená skutočnosť podporuje návrh neznižovať zaťaženie práce plošne, ale len cielene pre nízkoprijmových zamestnancov.⁹¹⁶

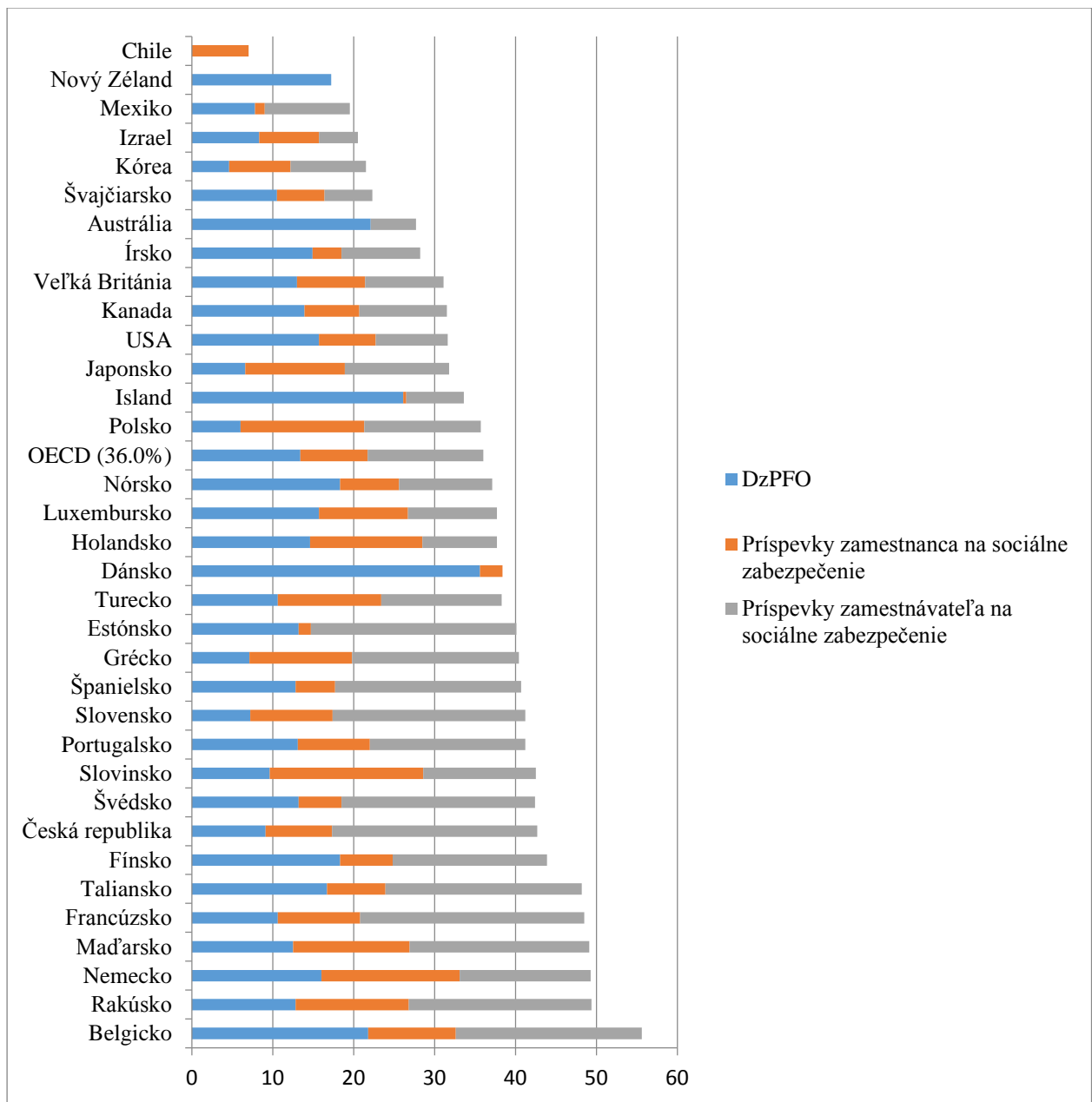
Graf 1 zobrazuje postavenie Slovenskej republiky medzi krajinami OECD z hľadiska celkového daňovo-odvodového zaťaženia priemerného pracujúceho jednotlivca v roku 2014.

⁹¹⁴ SITA. Zaťaženie práce daňami a odvodmi v SR dosahuje 41 % [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <http://www.danovecentrum.sk/clanok-z-titulky/zatazenie-prace-danami-a-odvodmi-v-sr-dosahuje-41-percent-spravodajstvo-4-2015.htm>.

⁹¹⁵ Tamtiež.

⁹¹⁶ Tamtiež.

Graf 1: Daňovo-odvodové zaťaženie priemerného pracujúceho v OECD v roku 2014



Zdroj: spracované podľa OECD štatistík: OECD iLibrary: Organisation for Economic Co-operation and Development [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <http://www.oecd-ilibrary.org/>.

Daňovo-odvodové zaťaženie práce jednotlivca bez detí variuje v krajinách OECD od najvyššieho zaťaženia v Belgicku (56 %) a najnižšieho v Chile (7 %). Najvyššie zaťaženie práce (takmer 50 %) evidujeme v krajinách: Rakúsko, Nemecko, Maďarsko, Francúzsko, Taliansko. Naopak najnižšie hodnoty majú krajiny: Mexiko, Nový Zéland a Chile. Priemer OECD je 36 %. Percentuálny podiel dane z príjmov sa pohybuje v rozmedzí od 0 % v Chile a 4,6 % v Kórei až po 35,6 % v Dánsku. Tak isto aj príspevky na sociálne zabezpečenie majú rozdielne postavenie, najvyššiu mieru dosahujú v Nemecku a Slovinsku. Príspevky zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie sú najvyššie vo Francúzsku, kde ich hodnota dosahuje 27,7 % mzdy. V ďalších desiatich krajinách je zaťaženie mzdy vyplácanej zamestnávateľom vysoké (nad 20 %) a to v Rakúsku, Belgicku, Českej republike, Estónsku, Grécku,

Maďarsku, Taliansku, Slovensku, Španielsku a Švédsku. Príspevky na sociálne zabezpečenie zamestnávateľa a zamestnanca predstavujú viac ako jednu tretinu celkového daňovo-odvodového zaťaženia v týchto krajinách: Rakúsko, Belgicko, Česká republika, Slovenská republika, Francúzsko, Nemecko, Grécko, Maďarsko.

5 Vplyv daní a odvodov na prácu

Daňové a odvodové zaťaženie má vplyv na rozhodovanie jednotlivca a tým ovplyvňuje trh práce. Jednotlivec porovnáva svoju situáciu pri zvýšení, či znížení svojho príjmu a berie do úvahy zvýšenie/zníženie daní a odvodov a tiež to ako sa menia sociálne dávky (hlavne pri nízkopríjmových skupinách) v závislosti od jeho príjmu. Efekt zvyšovania daní a znižovania sociálnych dávok sa môže prejavíť vo vysokom marginálnom efektívnom zdanení. O daňovom zaťažení práce vypovedá ukazovateľ METR, teda marginálna efektívna sadzba dane. Ukazovateľ METR charakterizoval J. Pavel v roku 2005. U zamestnanej osoby udáva, o koľko sa zvýšia zaplatené dane a znížia sociálne dávky, ak sa hrubý príjem zvýši o jednotku.⁹¹⁷

Matematické vyjadrenie: $METR(EP) = 1 - \frac{\Delta NEI}{\Delta GEI}$

kde: METR(EP) = hraničná efektívna daňová sadzba pre zamestnané osoby,

ΔNEI = zmena čistého príjmu

ΔGEI = zmena hrubého príjmu

Zmena čistého príjmu je definovaná ako funkcia zmeny hrubého príjmu, hraničnej daňovej sadzby, príspevkov na sociálne zabezpečenie a sadzby znižujúcej hodnoty sociálnych dávok. Zníženie hodnoty sociálnych dávok dosahuje 100 % v tom prípade, že sú redukované o rovnakú čiastku o akú narástol príjem po zdanení.⁹¹⁸ Ukazovateľ METR je považovaný za najvhodnejší pre sledovanie dopadov daňového a dávkového systému na ponuku práce, ktoré odhaľujú rozsah vzájomného efektu daní a dávok. Pri vstupe jedinca do zamestnania alebo do lepšie finančne ohodnoteného zamestnania, neplatí zamestnanec za zvýšenie príjmov len zvýšenými daňovými a sociálnymi odvodmi, ale aj stratou niektorých sociálnych dávok. Časť nárastu v príjmoch je teda zamestnancovi zdanená/odvedená (taxed away). Marginálna (hraničná) efektívna sadzba dane ukazuje relatívne daňové bremeno, ktoré vyplýva zo vzájomného vplyvu daní a dávok.⁹¹⁹

Výsledná hodnota METR(EP) udáva, koľko percent efektívne odvedie daňovník (popr. koľko odvedie na daniach a o koľko sa mu zníži príjem zo sociálnych dávok), ak sa jeho hrubý príjem zvýši o jednotku (v empirickej časti sa počíta so zmenou v hrubom príjme o 1 % priemernej mzdy). V prípade, že hodnota METR(EP) presiahne 100 %, znamená to, že sa zvýšenie hrubého príjmu premietne v znížení čistého príjmu. V takomto prípade by bolo iracionálne zvyšovať ponuku práce a daňovník sa dostane

⁹¹⁷ PAVEL, J. Vliv daní a dávek na pracovní úsilí v ČR. Výzkumná štúdie [online]. cit.2015-04- 03. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/assets/en/media/Influence-of-Taxes-and-Benefits-on-Work-Effort-in-the-Czech-Republic.pdf>.

⁹¹⁸ HARUMOVÁ, A. Zavedenie rovnej dane a jej vplyv na daňové príjmy štátu. *Český finanční a účetní časopis*, 2007, roč. 2, č. 2, s. 48-54. ISBN 80-245-1032-4.

⁹¹⁹ PAVEL, J. Vliv daní a dávek na pracovní úsilí v ČR. Výzkumná štúdie [online]. cit.2015-04- 03. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/assets/en/media/Influence-of-Taxes-and-Benefits-on-Work-Effort-in-the-Czech-Republic.pdf>.

do pasce chudoby. Dávky a daňové výhody (napr. odpočítateľné položky, príspevky, daňový bonus, zamestnanecká prémie) sú cielené na nízko príjmových pracovníkov a so zvyšujúcimi sa príjmami sa znižujú. Akákoľvek dodatočná jednotka príjmu spôsobuje redukciiu v daňovo-dávkovej výhode, čo vyúsťuje do redukcie čistého zisku z nárastu príjmov. Tento nepriaznivý efekt daní a dávkového systému umožňuje vznik troch zásadných problémov, ktoré sú spojené s ponukou práce: pasca nezamestnanosti, pasca nečinnosti a pasca chudoby (pasca nízkych miezd).⁹²⁰

6 Záver

Zmeny v daňovom systéme a v odvodoch majú vždy dopad na správanie jednotlivých ekonomických subjektov. Zo získaných informácií môžeme konštatovať, že súčasné nastavenie daňovej a odvodovej politiky v Slovenskej republike má negatívny dopad na trh práce, pre ktorý je charakteristická vysoká miera nezamestnanosti. Po porovnaní daňovo-odvodového zaťaženia v krajinách OECD môžeme konštatovať že Slovenská republika patrí medzi krajiny s vysokým daňovým dopadom. Pri vytváraní a aplikácii daňových a odvodových zmien by sa mala vláda zaoberať spomínaným ukazovateľom METR(EP), ktorý hlavne pri nízkopríjmových skupinách vie odhaliť efektívnosť týchto zmien. Zároveň môžeme konštatovať, že je dôležité tak ako v svojej štúdií spomína Klimko, čoraz väčší dôraz by mal byť kladený na zamestnateľnosť marginalizovaných skupín obyvateľstva (mladých ľudí, dlhodobonezamestnaných, s nízkou kvalifikáciou, starší ľudia, zdravotne postihnutí).⁹²¹ Tým môžeme zabrániť aby dochádzalo k trom najzávažnejším negatívnym dopadom (pasca nezamestnanosti, pasca nečinnosti a pasca chudoby) vysokého zdanenia a agresívnej odvodovej politiky.

Literatúra:

DUBIELOVÁ, V., KOVALČÍKOVÁ, Z., SOLÍK, J. Dane v SR a ich aktuálne zmeny [online]. cit. 2014-12-13. ISBN 978-80-8052-555-2. Dostupné z: http://www.mpc-edu.sk/library/files/dane_solik_web.pdf.

HARUMOVÁ, A. Zavedenie rovnej dane a jej vplyv na daňové príjmy štátu. *Český finanční a účetní časopis*, 2007, roč. 2, č. 2, s. 48-54. ISBN 80-245-1032-4.

KARPIŠ, J., ĎURANA, R., ĎURAN, R., JELENČIAK, M. Analýza sociálneho systému SR [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: http://www.iness.sk/media/docs/INESS_Analyza%20socialneho%20systemu%20SR.pdf.

KLIMKO, R. *European employment strategy and job creation support*. In: Zvyšovanie zamestnanosti vo väzbe na kľúčové odvetvia, recenzovaný nekonferenčný zborník. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2014, s. 12-21. ISBN 978-80-225-4003-2.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Portál, 2003. 288 s. ISBN 8071785490.

MIKLOŠ, I. *Slovakia, Story of Reforms*. Ministerstvo financií Slovenskej republiky, 2009.

⁹²⁰ HARUMOVÁ, A. Zavedenie rovnej dane a jej vplyv na daňové príjmy štátu. *Český finanční a účetní časopis*, 2007, roč. 2, č. 2, s. 48-54. ISBN 80-245-1032-4.

⁹²¹ KLIMKO, R. *European employment strategy and job creation support*. In: Zvyšovanie zamestnanosti vo väzbe na kľúčové odvetvia, recenzovaný nekonferenčný zborník. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2014, s. 12-21. ISBN 978-80-225-4003-2.

Odvody zamestnanca a zamestnávateľa od 1. 1. 2015 [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/dane-a-uctovnictvo/c/1846/category/socialne-a-zdravotne-odvody/article/odvody-zamestnanca-zamestnavateľa-2015.xhtml>.

OECD iLibrary: Organisation for Economic Co-operation and Development [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <http://www.oecd-ilibrary.org/>.

PAVEL, J. Vliv daní a dávek na pracovní úsilí v ČR. Výzkumná štúdie [online]. cit. 2015-04-03. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/assets/en/media/Influence-of-Taxes-and-Benefits-on-Work-Effort-in-the-Czech-Republic.pdf>.

RADIČOVÁ, I., KVAPILOVÁ, E., WOLEKOVÁ, H., VAŠEČKA, I., HOMOLA, A., NEMEC, J., MIKUNDOVÁ, M., HAVELKOVÁ, *Sociálna politika na Slovensku*. Bratislava: S.P.A.C.E. Centrum pre analýzu sociálnej politiky, 1997. 283 s. ISBN 80-967403-7-7.

REMETA, J. Moving Beyond the Flat Tax - Tax Policy Reform in the Slovak Republic. OECD library [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5js4rtzr3ws2.pdf?expires=1436611988&id=id&accname=guest&checksum=64AB5AF765B072E0008014CD054AE154>.

SCHULTZOVÁ, A., BORODOVČÁK, M., NEUBAUEROVÁ, E. *Daňovníctvo v Slovenskej republike*. Bratislava: SÚVAHA, spol. s r.o., 2004. 311 s. ISBN 80-88727-77-4.

SITA. Zaťaženie práce daňami a odvodmi v SR dosahuje 41 % [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <http://www.danovecentrum.sk/clanok-z-titulky/zatazenie-prace-danami-a-odvodmi-v-sr-dosahuje-41-percent-spravodajstvo-4-2015.htm>.

Sociálna poisťovna [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/>.

Sociálna politika [online]. cit. 2015-05-07. Dostupné z: <http://socialnapolitika.eu/>.

Kontakt:

Ing. Alžbeta Martišková
Katedra sociálneho rozvoja a práce
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita
Dolnozemska cesta 1
Bratislava
Slovenská republika
e-mail: alzbetamartiskova@gmail.com

Krátká informácia o autorke: Po vyštudovaní odboru Daňovníctvo a daňové poradenstvo v inžinierskom programe Národohospodárskej fakulty v súčasnosti pôsobím druhý rok ako doktorandka na Katedre sociálneho rozvoja a práce, kde sa pod vedením pani profesorky Evy Rievajovej venujem problematike vplyvu daní a sociálnych odvodov na zamestnanosť.

INTEGRÁCIA MIGRANTOV NA TRH PRÁCE V SR V KONTEXTE REGIONÁLNYCH DISPARÍT

INTEGRATION OF MIGRANTS ON THE LABOUR MARKET IN THE SLOVAK REPUBLIC IN THE CONTEXT OF REGIONAL DISPARITIES

Tatiana MASÁROVÁ, Anna ŠTEFANČIKOVÁ

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Anotácia: *V príspevku sú prepojené dve oblasti sociálnej politiky štátu – migračná politika a politika zamestnanosti. Zo strany štátu, ktorý chce kvalitne realizovať integračnú politiku voči migrantom, je nevyhnutné skúmať najmä ekonomickú oblasť podmienok - zamestnanosť migrantov je pre integračný proces kľúčová. Hlavným cieľom predloženého príspevku je skúmať integráciu migrantov na trh práce v SR. Pre realizáciu uvedeného cieľa boli určené nasledovné úlohy: zadefinovať kľúčové pojmy, analyzovať kvantitatívne indikátory ekonomickej integrácie migrantov, analyzovať indikátory kvality pracovného života migrantov, analyzovať mesačné štatistiky zamestnávania cudzincov na území SR v regionálnom kontexte. Výskumné metódy použité v príspevku: teoretické všeobecné metódy vedeckého poznania – analýza a syntéza dostupných bibliografických odkazov, ich komparácia.*

Abstract: *There are two fields of state social policy linked in this article – migration policy and labour policy. For the State, which wants to implement integration policy towards migrants, it is necessary to examine the economic section of conditions (employment of migrants is crucial for the integration process). The main objective of the presented article is to research the integration of migrants on the labour market in the Slovak Republic. For the realization of this objective, following tasks have been set: to define key concepts, to research the quantitative indicators of economic integration of migrants, to research the indicators of quality of migrants' work life, to analyse monthly regional statistics of employing foreigners in the Slovak Republic. Research methods used in the article: theoretical general methods of scientific knowledge – analysis and synthesis of available bibliographic references, their comparison.*

Kľúčové slová: *migrant, integrácia, trh práce, kvalita života migrantov, kvalita práce migrantov, štatistiky zamestnávania cudzincov*

Keywords: *Migrant, Integration, Labour Market, Quality of life of migrants, Quality of work of migrants, Statistics of employment of migrants*

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

1 Úvod

Ekonomická aktivita cudzincov je pokladaná za jednu z kľúčových podmienok pre úspešnú integráciu do spoločnosti, príjem znamená pre cudzinca ekonomickú sebestačnosť, vytváranie sociálnych vzťahov, profesionálny rast, nadobúdanie a udržanie pracovných skúseností, zlepšovanie jazykových znalostí. Na príčinnú súvislosť medzi medzinárodnou migráciou a vývojom na trhu práce poukázali mnohí autori.⁹²² Zamestnávanie cudzincov v SR sa riadi najmä Zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, Zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov a Zákonom č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov v znení neskorších predpisov.

2 Terminologické východiská skúmanej problematiky

Migrácia je sťahovanie, presun, premiestnenie, premiestňovanie, cestovanie; presídľovanie (napr. sťahovanie utečencov a pod.).⁹²³ V súlade s Medzinárodnou organizáciou pre migráciu je migrácia pohyb osoby alebo skupiny osôb z jednej geografickej jednotky do druhej cez administratívnu či politickú hranicu s cieľom usadiť sa definitívne alebo prechodne na mieste inom ako je miesto pôvodu osoby⁹²⁴.

Ďalším z frekventovaných pojmov v príspevku je pojem migrant (synonymum cudzinec). Migrant je podľa definície Organizácie spojených národov osoba, ktorá z akýchkoľvek dôvodov zmenila krajinu svojho trvalého resp. obvyklého pobytu a zo svojej domovskej krajiny sa presťahovala do inej krajiny. Štátnym príslušníkom tretej krajiny je každý cudzinec, ktorý nie je občanom Európskeho hospodárskeho priestoru.⁹²⁵

Kvalita života je historicky podmienená úroveň životných procesov, v rámci ktorých človek, spoločnosť reprodukuje a rozvíja svoju existenciu, v súlade s princípmi ľudskosti a humanity. Je povinnosťou prijímajúcej spoločnosti vytvoriť humánne podmienky pre pobyt migrantov.⁹²⁶

Ak skúmame kvalitu pracovného života migrantov, skúmame pracovné podmienky a spokojnosť s prácou a súlad medzi pracovným a mimopracovným životom migrantov.⁹²⁷

3 Kontext práce v živote migranta

Integrácia migranta do spoločnosti predstavuje zložitý komplex vzájomných vzťahov so sociálnym prostredím hostiteľskej krajiny, ekonomických a legislatívnych podmienok a faktorov ovplyvňujúcich

⁹²² TUPÁ, M. *Problémy a trendy v migrácii pracovnej sily*. Trenčín: TnU AD, 2015.

⁹²³ ŠALIGOVÁ-IVANOVÁ, M. *Slovník cudzích slov*. Bratislava: Kniha – Spoločník, 1993.

⁹²⁴ IOM. *World Migration 2005: Costs and Benefits of International Migration*. Ženeva: Medzinárodná organizácia pre migráciu, 2005.

⁹²⁵ MPSVR. *Koncepcia integrácie cudzincov v SR*. Bratislava: MPSVR SR, 2009.

⁹²⁶ LALUHA in: STANEK, V. a kol. *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint dva, 2011.

⁹²⁷ WALLACE, C., PICHLER, F., HAYES, B. C. *First European Quality of Life Survey: Quality of work and life satisfaction*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

dynamiku uvedeného procesu. O integrácii sa dá hovoriť, ak si chce skupina imigrantov zachovať niektoré prvky svojej pôvodnej kultúry a zároveň aj majoritná populácia prijíma špecifiká tejto novej skupiny.⁹²⁸ Integrovaná politika ako súčasť globálneho prístupu k migrácii je jednou z hlavných priorít agendy EÚ. Zo strany štátu, ktorý chce kvalitne realizovať integračnú politiku voči migrantom je nevyhnutné skúmať najmä ekonomickú oblasť podmienok.⁹²⁹ Zamestnanosť je kľúčová pre integračný proces a je základom pre účasť prisťahovalcov na rozvoji prijímajúcej spoločnosti, ako aj predpokladom toho, aby bol tento prínos prisťahovalcov pre spoločnosť viditeľný.

Tab. 1: Meranie kvality života migrantov z pohľadu ekonomickej integrácie

HODNOTA	INDIKÁTOR EKONOMICKEJ INTEGRÁCIE	SUBJEKTY
ZAMESTNANIE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vstup na pracovný trh prostredníctvom podmienok udeľovania povolenia alebo registrácie na prácu ✓ Miera zamestnanosti cudzincov ✓ Podiel aktívne pracujúcich cudzincov ✓ Zastúpenie cudzincov na pozíciách s vysokou odbornosťou a vzdelávaním ✓ Možnosť uznania pôvodnej kvalifikácie ✓ Miera nezamestnanosti cudzincov ✓ Dlhodobá nezamestnanosť cudzincov ✓ Cudzinci poberajúci dávky v nezamestnanosti ✓ Cudzinci zaradení na rekvalifikačné kurzy a i. 	<p>MPSVR SR</p> <p>ÚPSVR SR</p> <p>MVO</p> <p>Združenia zamestnávateľov a i.</p>

Zdroj: Vlastné spracovanie

Pri meraní kvality života migrantov hodnotíme mieru úspešnosti integračného procesu cudzích štátnych príslušníkov do majoritnej spoločnosti. Pre účely nášho skúmania sa jedná o ekonomickú oblasť podmienok tzn. to ako prijímajúca krajina vníma migrantov na trhu práce (možné indikátory merania ekonomickej integrácie migrantov vid'. tab. 1).

*„Aby boli dosiahnuté pozitívne účinky pracovného uplatnenia na začlenenie sa do novej spoločnosti, je nevyhnutné získanie určitej kvality práce, napríklad v oblasti pracovných podmienok, mzdovej úrovne, a možnosti rozvoja sociálnych kontaktov s majoritnou populáciou“*⁹³⁰. Migranti zastávajú v SR aj najvyššie profesionálne funkcie. Predpokladáme, že u vysokokvalifikovaných zamestnancov sú pracovné podmienky a následne spokojnosť s prácou štandardné a bez rozdielu v porovnaní s inými

⁹²⁸ BERRY, J. W. *Psychology of acculturation*. Lincoln: University of Nebraska Press, 1990.

⁹²⁹ POPPER, M., BIANCHI, G., LUKŠÍK, I., SZEGHY, P. *Potreby migrantov na Slovensku*. Bratislava: SAV, 2006.

⁹³⁰ RÁKOCZYOVÁ, M., POŘÍZKOVÁ, H. *Sociální integrace přistěhovalců – teoretická východiska výzkumu*. In: Rákoczyová, M., Trbola, R. (eds.) *Sociální integrace přistěhovalců v ČR*. Praha: Slon, 2009. s. 26.

pracovníkmi – z hľadiska celkového pracovného prostredia, rôznych sociálnych a pracovných benefitov, z hľadiska mzdovej a personálnej politiky zamestnávateľa. Zamestnávanie má aj určité typické špecifiká, ku ktorým patrí aj kumulácia migrantov vo výrobných odvetviach, službách a na pracovných pozíciách, o ktoré už domáce obyvateľstvo nemá záujem tzn. nekvalifikované práce, ktoré by mnohí občania SR neprijali kvôli nízkej nominálnej mesačnej mzde a pracovnému času. Migrantom v tomto prípade môže zamestnávateľ „diktovať“ podmienky práce a cenu práce. Výskumy preukázali v takýchto prípadoch celkové nepreplácanie práce nadčas alebo nočných zmien. Možnosť získať prácu závisí od pracovného trhu v danom regióne. Čím je situácia s dostatkom voľných pracovných miest komplikovanejšia pre slovenskú pracovnú silu, tým migranti ťažšie získajú voľné pracovné miesto. Odmeňovanie patrí k tým aspektom ekonomickej participácie migrantov, ktoré sú kľúčové v spoločnosti. Výskumy preukázali variabilitu od štandardných mzdových podmienok v závislosti od kvalifikácie a praxe, systém benefitov a príplatkov, cez nútené nižšie mzdy v porovnaní so slovenskou pracovnou silou až po nevyplácanie mzdy⁹³¹. Domnievame sa, že aj pri pracovnom čase prechádzame od štandardného fondu cez nútené nadčasy a prácu počas víkendov až po dobrovoľné navrhovanie nadčasov s cieľom zvýšenia mzdy, zabezpečenia dôstojného života na Slovensku a na podporu rodiny v domácej krajine.

Tab. 2: Meranie kvality pracovného života migrantov

HODNOTA	INDIKÁTOR KVALITY PRACOVNÉHO ŽIVOTA
PRACOVNÉ PODMIENKY	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zabezpečenie prevencie a výchova v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdravia zamestnancov ✓ Rizikové pracovné podmienky ✓ Vybavenosť ochrannými pracovnými prostriedkami ✓ Vzhľad a úprava pracoviska, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu ✓ Bezpečná úschova zvrškov a osobných predmetov ✓ Bezpečná úschova dopravných prostriedkov ✓ Počet pracovných úrazov a chorôb z povolania a i.
PRACOVNÁ SPOKOJNOSŤ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizácia práce a vzťah k práci ✓ Vzťahy na pracovisku ✓ Pracovná záťaž ✓ Mzda ✓ Kariérny postup ✓ Seberealizácia ✓ Demografické faktory a i.
SÚLAD MEDZI PRACOVNÝM A MIMOPRACOVNÝM ŽIVOTOM	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Flexibilná a individuálna pracovná doba ✓ Práca na čiastočný úväzok ✓ Job sharing ✓ Teleworking ✓ Projektové zamestnávanie ✓ Prerušenie zamestnania z rodinných/osobných dôvodov alebo za účelom vzdelávania a zvyšovania kvalifikácie ✓ Formy dlhodobého voľna a i.

Zdroj: Vlastné spracovanie

⁹³¹ HLINČÍKOVÁ, M., LAMAČKOVÁ, D., SEKULOVÁ, M. *Migranti a migrantky na trhu práce v SR. Identifikácia a prekonávanie bariér diskriminácie*. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2011.

Možné indikátory merania kvality pracovného života migrantov je možné sledovať v tab. 2.

4 Analýza mesačnej štatistiky zamestnávania cudzincov n území Slovenskej republiky

Participácia na trhu práce má veľmi rôznorodé podoby v závislosti od vykonávanej profesie, od odvetvia, v ktorom daný migrant pracuje, či od predmetu živnosti či podnikania. Počet pracujúcich cudzincov v SR je nízky v porovnaní s inými krajinami EÚ. V niektorých oblastiach nám chýbajú vhodní pracovníci, čiže pre zamestnávateľov často ani iné riešenie nie je ako zamestnať cudzincov. SR by sa perspektívne mala zaoberať riadenou migráciou tzn. systematicky udeľovať pracovné povolenie a povolenie na pobyt tým, ktorí spĺňajú kvalifikačné predpoklady a disponujú kvalifikáciami na pracovné miesto, ktoré nedokážeme domácimi pracovnými silami obsadiť. Navyše s postupným odchodom generácie narodenej v období zvýšenej pôrodnosti začne podiel pracujúceho obyvateľstva v EÚ klesať.⁹³² Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny spracúva na mesačnej báze dáta o zamestnancoch, ktorí majú cudziu štátnu príslušnosť.

Tab. 3: Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín s platným povolením na zamestnanie na území SR podľa krajov

KRAJ	SPOLU	MUŽI	ŽENY
Bratislavský	1 162	771 *	377 *
Trnavský	159	120	39
Trenčiansky	204	177	27
Nitriansky	181	133	48
Žilinský	301	245	56
Banskobystrický	135	100	35
Prešovský	149	125	24
Košický	366	286	80
SPOLU	2 657	1 957 *	686 *

Poznámka: *ostatné nezistené

Zdroj: Upravené podľa ÚPSVaR, (apríl 2015)

Ak sa v SR chce zamestnať štátny príslušník z tretej krajiny, musí spravidla získať pracovné povolenie. Od 01.01. 2014 je v SR účinná novela Zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov v znení neskorších predpisov, ktorá zaviedla do praxe vydávanie jednotných povolení na pobyt a zamestnanie. Povolenie umožňuje držiteľom prístup na trh práce, ale zároveň sú aj oprávnením na pobyt na území SR, povolenie sa vybavuje na jednom mieste – cudzineckej polícii. Pri strate zamestnania cudzinec automaticky stráca právo na pobyt, je tak vystavený väčšej životnej neistote. Pre získanie povolenie

⁹³² KAJANOVÁ, H. Význam celoživotného vzdelávania vo vedomostnej spoločnosti. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej e-konferencie. Trenčín: TnU AD, FSEV, 2014, s. 104-112.

na zamestnanie sa cudzinci musia preukázať najmä pracovnou zmluvou, dokladom o vzdelaní a kvalifikácii. Všetky doklady, ktoré sa predkladajú polícii musia byť preložené do slovenčiny súdnym prekladateľom a náležite overené.

Pre vysokokvalifikovaných zamestnancov z tretích krajín SR v súlade s požiadavkami Bruselu vydáva modré karty EÚ. Ako obmedzenie vnímame, že zamestnanec po získaní modrej karty môže pracovať len v tej krajine, ktorá modrú kartu migrantovi vydala, pričom by sa očakávalo, že získanie modrej karty v jednej krajine umožní prácu vo viacerých alebo všetkých členských krajinách EÚ.

Počet cudzincov nie je rovnomerný v jednotlivých krajinách SR. Najvyšší počet zamestnaných cudzincov tretích krajín s platným povolením je v Bratislavskom kraji (najmä okresy Bratislava I., II.). Najmenej evidovaných cudzincov tretích krajín s platným povolením bolo v apríli 2015 evidovaných v Banskobystrickom a Prešovskom kraji (viď. tab. 3).

Tab. 4: Zamestnávanie občanov krajín EÚ/EHP s informačnou kartou na území SR podľa okresov

KRAJINA	SPOLU	MUŽI	ŽENY
Bratislavský	6 089	5 080 *	972 *
Trnavský	2 311	1 502 *	801 *
Trenčiansky	929	760 *	165 *
Nitriansky	2 129	1 662 *	464 *
Žilinský	1 721	1 200 *	512 *
Banskobystrický	1 350	864 *	497 *
Prešovský	1 649	1 095 *	550 *
Košický	540	457	83
SPOLU	16 718*	12 602 *	4 044 *

*Poznámka: *ostatné nezistené.*

Zdroj: Upravené podľa ÚPSVaR, (apríl 2015)

Pokiaľ ide o právnu úpravu zamestnávania cudzincov, trh práce je otvorený pre cudzincov z členských krajín EÚ a krajín EHP. Pre ich zamestnávanie platia rovnaké pravidlá, ako pre zamestnávanie občanov SR a štát na ich zamestnávanie neuplatňuje žiadne limity. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o nich vedie samostatnú evidenciu. Zamestnávateľ so sídlom na území SR, ktorý príjme do zamestnania občana EÚ je povinný informovať príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o vzniku pracovnoprávneho vzťahu prostredníctvom tzv. informačnej karty⁹³³.

⁹³³ BARGEROVÁ, Z., KRIGLEROVÁ GALLOVÁ, E., GAŽOVIČOVÁ, T., KADLEČÍKOVÁ, J. *Integrácia migrantov na lokálnej úrovni (2)*. Bratislava: Centrum pre výskum etnicity a kultúry, 2012.

Predchádzajúca tabuľka zaznamenáva podiel zamestnaných cudzincov z iných krajín EÚ/EHP Najvyšší počet zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP je v Bratislavskom kraji (najmä okresy Bratislava I., II.). Najmenej evidovaných cudzincov z EÚ/EHP bolo v apríli 2015 evidovaných v Košickom a Trenčianskom kraji (viď. tab. 4).

Tab. 5: Zamestnávanie občanov tretích krajín s informačnou kartou (bez povolenia na zamestnanie) na území SR podľa okresov

KRAJINA	SPOLU	MUŽI	ŽENY
Bratislavský	1 025	748 *	275 *
Trnavský	252	179	73
Trenčiansky	150	109	41
Nitriansky	360	270	90
Žilinský	260	209 *	48 *
Banskobystrický	82	45 *	36 *
Prešovský	143	62	81
Košický	145	85	60
SPOLU	2 417	1 707 *	704 *

Poznámka: *ostatné nezistené.

Zdroj: Upravené podľa ÚPSVaR, (apríl 2015)

Najvyšší počet zamestnaných cudzincov tretích krajín bez povolenia na zamestnanie je v Bratislavskom kraji (najmä okresy Bratislava I., V., II.). Najmenej evidovaných cudzincov tretích krajín s platným povolením bolo v apríli 2015 evidovaných v Banskobystrickom, Prešovskom a Košickom kraji (viď. tab. 5).

Tab. 6: Počet a podiel zamestnaných cudzincov podľa okresu a pohlavia na území SR

	SPOLU	PODIEL	MUŽI	ŽENY
Občania tretích krajín s povolením	2 657	12,19 %	1 957 *	686 *
Občania EÚ a EHP	16 718	76,72 %	12 602 *	4 044 *
Občania tretích krajín bez povolenia	2 417	11,09 %	1 707 *	704 *
SPOLU	21 792	100 %	16 266 *	5 434 *

Poznámka: *ostatné nezistené.

Zdroj: Upravené podľa ÚPSVaR, (apríl 2015)

Ku koncu apríla 2015 bolo podľa evidencie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny zamestnaných v SR 21 792 cudzincov, z ktorých výraznú väčšinu tvoria muži (16 266). Čo sa týka krajiny pôvodu väčšina cudzincov pochádzala z krajín EÚ/EHP (76,72 %) (viď. tab. 6).

Z analýzy dostupných údajov konštatujeme, že množstvo disponibilných pracovných príležitostí vplýva na počet zamestnaných cudzincov v jednotlivých regiónoch SR. Zistili sme aj, že väčšina cudzincov pochádzala z krajín EÚ/EHP, čo je pravdepodobne spôsobené ľahším prístupom na trh práce pre cudzincov z týchto krajín ako v prípade cudzincov z tretích krajín.

5 Záver

Na záver príspevku by sme radi poskytli vlastné postrehy k skúmanej problematike. V kapitole „Kontext práce v živote migranta“ sa zamýšľame nad objektívnym meraním kvality života cez prizmu kvantitatívnych ukazovateľov merania a nad kvalitou pracovného života migrantov cez prizmu pracovných podmienok, spokojnosti s prácou a súladu medzi pracovným a mimopracovným životom migrantov v slovenskej spoločnosti. Úvaha o cieľovej skupine migrantov je významná vzhľadom na fakt, že predmetná cieľová skupina je problematická na trhu práce, čo dokazuje začlenenie v Zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Ďalej sme z analýzy regionálnej mesačnej štatistiky zamestnávania cudzincov na území SR zistili, že väčšina cudzincov pochádzala z krajín EÚ/EHP, čo je pravdepodobne spôsobené ľahším prístupom na trh práce pre cudzincov z týchto krajín ako v prípade cudzincov z tretích krajín. Z analýzy dostupných údajov ďalej konštatujeme, že množstvo disponibilných pracovných príležitostí vplýva na počet zamestnaných cudzincov v jednotlivých regiónoch SR. Za ďalšie možnosti pre skúmanie do budúcna považujeme oblasti integrácie cudzincov v SR akými sú bývanie, vzdelávanie, sociálne zabezpečenie, zdravotná starostlivosť či občianska a politická participácia. Spoločnosť sa musí prispôbovať rýchlo sa meniacim podmienkam na základe čoho riadenie ľudských zdrojov čelí významným požiadavkám na flexibilitu a zodpovednosť svojich politik. ⁹³⁴ Na národnej úrovni štát k uvedenému procesu využíva parciálne politiky (imigračnú, integračnú a azylovú). ⁹³⁵ V celej Európe prebieha harmonizácia a reforma migračnej politiky, ktorá bola ovplyvnená novým multikultúrnym prístupom. Avšak mono-kultúrne prístupy by mohli vážne obmedziť dostupné nástroje politickým činiteľom pre navrhovanie a vykonávanie účinnej integračnej politiky. ⁹³⁶

Literatúra:

BARGEROVÁ, Z., KRIGLEROVÁ GALLOVÁ, E., GAŽOVIČOVÁ, T., KADLEČÍKOVÁ, J. *Integrácia migrantov na lokálnej úrovni (2)*. Bratislava: Centrum pre výskum etnicity a kultúry, 2012.

BERRY, J. W. *Psychology of acculturation*. Lincoln: University of Nebraska Press, 1990.

DIVINSKÝ, B. *Zahraničná migrácia v Slovenskej republike. Stav, trendy, spoločenské súvislosti*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2005.

⁹³⁴ SOÓSOVÁ, V. *Zavádzanie personálneho controllingu v MSP*. In: Current Problems of the Corporate Sector. Bratislava: EUBA, 2013.

⁹³⁵ DIVINSKÝ, B. *Zahraničná migrácia v Slovenskej republike. Stav, trendy, spoločenské súvislosti*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2005.

⁹³⁶ HANČOVSKÁ, E. *Sociálny status migrantov v cieľovej krajine*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Trenčín: TnU AD, FSEV, 2014, s. 104-112.

HANČOVSKÁ, E. *Sociálny status migrantov v cieľovej krajine*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej e-konferencie. Trenčín: Tnu AD, FSEV, 2014, s. 104-112.

HLINČIKOVÁ, M., LAMAČKOVÁ, D., SEKULOVÁ, M. *Migranti a migrantky na trhu práce v SR . Identifikácia a prekonávanie bariér diskriminácie*. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2011.

IOM. *World Migration 2005: Costs and Benefits of International Migration*. Ženeva: Medzinárodná organizácia pre migráciu, 2005.

KAJANOVÁ, H. *Význam celoživotného vzdelávania vo vedomostnej spoločnosti*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej e-konferencie. Trenčín: TnU AD, FSEV, 2014, s. 104-112.

MPSVR. *Koncepcia integrácie cudzincov v SR*. Bratislava: MPSVR SR, 2009.

POPPER, M., BIANCHI, G., LUKŠÍK, I., SZEGHY, P. *Potreby migrantov na Slovensku*. Bratislava: SAV, 2006.

RÁKOCZYOVÁ, M., POŘÍZKOVÁ, H. *Sociální integrace přistěhovalců – teoretická východiska výzkumu*. In: Rákoczyová, M., Trbola, R. (eds.) *Sociální integrace přistěhovalců v ČR*. Praha: Slon, 2009.

SOÓSOVÁ, V. *Zavádzanie personálneho controllingu v MSP*. In: *Current Problems of the Corporate Sector*. Bratislava: EUBA, 2013.

STANEK, V. a kol. *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint dva, 2011.

ŠALIGOVÁ-IVANOVÁ, M. *Slovník cudzích slov*. Bratislava: Kniha – Spoločník, 1993.

TUPÁ, M. *Problémy a trendy v migrácii pracovnej sily*. Trenčín: TnUAD, 2015.

ÚPSVR. *Zamestnávanie cudzincov na území SR. Mesačné štatistiky za február 2015* [online]. cit. 2015-03-20. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/buxus/generate_page.php?page_id=475017.

WALLACE, C., PICHLER, F., HAYES, B. C. *First European Quality of Life Survey: Quality of work and life satisfaction*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

Kontakt:

Ing. Tatiana Masárová, PhD.
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovenská republika
e-mail: tatiana.masarova@tnuni.sk

Ing. Anna Štefančíková, PhD.
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovenská republika
e-mail: anna.stefancikova@tnuni.sk

Krátka informácia o autoroch:

Tatiana Masárová vyštudovala Trenčiansku univerzitu Alexandra Dubčeka v Trenčíne, študijný odbor Ľudské zdroje a personálny manažment, doktorát získala na Ekonomickej univerzite v Bratislave vo vednom odbore ekonomická teória. V súčasnosti pracuje ako vedúca Katedry manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov na Fakulte sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne. V pedagogickej, publikačnej a vedeckovýskumnej činnosti sa odborne venuje súvislostiam medzi aplikovanými nástrojmi sociálnej politiky a kvalitou života populácie.

Anna Štefančíková sa vo svojej pedagogickej, vedecko-výskumnej a publikačnej činnosti zameriava na problematiku marketingu, projektového manažmentu a zamestnaneckých vzťahov. Ako riešiteľka vedeckých projektov inštitucionálnych a financovaných VEGA, KEGA, APVV i ESF sú to hlavne oblasti: holistického marketingového manažmentu, knowledge manažmentu, sociálno-ekonomického rozvoja a merania ľudského kapitálu, zvyšovania kvality vzdelávania na vysokých školách, transferu vedomostí z univerzít do praxe budovaním partnerstiev, ale i trendov migrácie pracovnej sily do krajín EÚ a ich dopadov na hospodársky a sociálny rozvoj SR.

CESTNÁ INFRAŠTRUKTÚRA V KRAJOCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY A ČESKEJ REPUBLIKY

ROAD INFRASTRUCTURE IN THE REGIONS OF SLOVAK REPUBLIC AND CZECH REPUBLIC

Jana MASÁROVÁ, Eva KOIŠOVÁ

Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne

Anotácia: *Cestná infraštruktúra je dôležitá súčasť dopravnej infraštruktúry, zaraďuje sa medzi faktory, ktoré ovplyvňujú ekonomický a sociálny rozvoj štátov a ich regiónov. Cieľom príspevku je na základe analýzy stavu a vývoja cestnej infraštruktúry v krajoch Slovenskej republiky a Českej republiky identifikovať podobnosti a rozdiely v úrovni cestnej infraštruktúry v krajoch SR a ČR. Využili sme metódu analýzy časového radu, komparácie a syntézy. Cestná sieť v Slovenskej republike a Českej republike je dostatočne hustá pre obsluhu územia. Problémom je však veľmi nízky podiel nadradenej cestnej infraštruktúry – diaľnic a rýchlostných ciest. Počas sledovaného obdobia sa dĺžka diaľnic a rýchlostných ciest v SR a ČR výrazne zvýšila.*

Abstract: *Road infrastructure is an important part of the transport infrastructure, it ranks among the factors of social and economic development of countries and their regions. The aim of this paper is to identify the similarities and differences in the level of road infrastructure in the regions of the Slovak Republic and the Czech Republic by analysis of the state and development of road infrastructure in the regions of the Slovak Republic and the Czech Republic. We used the method of time series analysis, comparison and synthesis. The road network in the Slovak Republic and the Czech Republic is dense enough for operating the area. The problem is very low proportion of superior road infrastructure - motorways and expressways. During the reporting period, the length of motorways and expressways has been gradually improved in the Slovak Republic and the Czech Republic.*

Kľúčové slová: *región, cestná infraštruktúra, diaľnice, rýchlostné cesty, hustota ciest*

Keywords: *region, road infrastructure, motorways, expressways, road density*

Afiliácia ku grantu: Príspevok bol spracovaný v rámci projektu "Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka chce ponúkať kvalitné a moderné vzdelávanie", ITMS kód 26110230099, podporovaného z Operačného programu Vzdelávanie.

1 Význam cestnej infraštruktúry pre rozvoj regiónov

Cestnou infraštruktúrou sa označuje sieť pozemných komunikácií, ktorá umožňuje spojenie dvoch alebo viacerých sídiel alebo objektov a slúži na dopravu osôb a nákladov. Zahŕňa všetky druhy ciest a tiež zariadenia a stavby, objekty a diela, ktoré sa na nich nachádzajú a ktoré sú potrebné pre úplnosť, na zabezpečenie a ochranu a na zaistenie bezpečnej, rýchlej, plynulej a hospodárnej premávky. Ako uvádza Patarasuk⁹³⁷, cesty sú vnímané ako prostriedok sociálneho a ekonomického rozvoja, pretože prepájajú regióny, miesta, ľudí a ekonomiky. Zlepšenie cestnej siete zvyšuje dostupnosť a mobilitu a zároveň znižuje vzdialenosť, cestovné náklady a čas.

Cestná infraštruktúra ako významný faktor rozvoja regiónu a štátu a nevyhnutná podmienka dopravy významne vplýva na vytvorený produkt, zamestnanosť a nezamestnanosť, výšku priemernej mzdy a s tým súvisiacu úroveň spotreby a úspor, podnikateľskú aktivitu, prílev priamych zahraničných investícií, tržby z cestovného ruchu a iné. Van Rijn⁹³⁸ uvádza aj ďalšie vplyvy, napr. na rozmiestnenie priemyslu, trh bytov, ceny pozemkov, či medzinárodný obchod. Na druhej strane má však prílišný rozvoj cestnej infraštruktúry negatívne dopady na životné prostredie.

V súvislosti s rozvojom regiónov je cestná infraštruktúra považovaná za faktor, ktorý synergicky pôsobí na ekonomické a sociálne rozvojové charakteristiky regiónov. Preto aj prostredníctvom rozširovania a skvalitňovania cestnej infraštruktúry je možné regionálne rozdiely postupne znižovať. Výsledky výskumu Stephana⁹³⁹ naznačujú silnú koreláciu medzi cestnou infraštruktúrou a vytvoreným produktom v nemeckom spracovateľskom priemysle na úrovni spolkových krajín a podľa neho rozdiely v cestnej infraštruktúre sú jedným z faktorov vysvetľujúcich rozdiely v produktivite medzi výrobou vo východných a západných regiónoch Nemecka. Úlohu cestnej infraštruktúry v oblasti regionálneho rozvoja skúmali aj ďalší autori, ako napr. Linneker a Spence⁹⁴⁰, Rienstra et al.⁹⁴¹, Habánik a Koišová⁹⁴², Havierniková a Janský⁹⁴³.

Štruktúra cestnej infraštruktúry (pozemných komunikácií) je v SR a ČR totožná vzhľadom na spoločný vývoj do roku 1993. Skladá sa z cestných komunikácií, miestnych a účelových komunikácií. V našom príspevku chápeme cestnú infraštruktúru v užšom slova zmysle, t.j. skúmame iba vývoj dĺžky cestných komunikácií, t. j. diaľnic, rýchlostných ciest, ciest I., II. a III. triedy. Nosnou zložkou cestnej siete sú cesty I. triedy, ktoré zabezpečujú vzájomné prepojenie sídiel krajov ako aj prepojenie hraničných

⁹³⁷ PATARASUK, R. Road network connectivity and land-cover dynamics in Lop Buri province, Thailand. *Journal of Transport Geography*, vol. 28, 2013, pp. 111–123.

⁹³⁸ VAN RIJN, J. Economic impacts of roads. Indevelopment, 2004 [online]. Dostupné na: <http://www.indevelopment.nl/PDFfiles/EconomicImpactsRoads.pdf>.

⁹³⁹ STEPHAN, A. The Impact of Road Infrastructure on Productivity and Growth: Some Preliminary Results for the German Manufacturing Sector. *WZB Discussion Paper*, no. FS IV 97-47, 1997.

⁹⁴⁰ LINNEKER, B.J., SPENCE, N. Road transport infrastructure and regional economic development: The regional development effects of the M25 London orbital motorway. *Journal of Transport Geography*, vol. 4, no. 2, 1996, pp. 77-92.

⁹⁴¹ RIENSTRA, S.A., RIETVELD, P., HILFERINK, M.T., BRUINSMA, F.R. Road infrastructure and corridor development. *Network Infrastructure and the Urban Environment*. Springer Berlin Heidelberg, 1998, pp. 395-414.

⁹⁴² HABÁNIK, J., KOIŠOVÁ, E. *Regionálna ekonomika a politika*. Trenčín: TnUAD, 2011.

⁹⁴³ HAVIERNIKOVÁ, K., JANSKÝ, B. The evolution of regional disparities in the Slovak Republic. *VADYBA*, vol. 25, no. 2, 2014, pp.133-138.

priechodov, pričom majú význam najmä pre medzinárodnú a celoštátnu dopravu. Cesty nižšej úrovne – t.j. cesty II. a III. triedy zabezpečujú najmä dostupnosť obyvateľov do sídiel, v ktorých je vyššia občianska vybavenosť. Osobitné postavenie v rozvoji ekonomiky majú diaľnice a rýchlostné cesty. Sú určené na dopravné spojenie medzi dôležitými centrami štátneho a medzinárodného významu a na napojenie na diaľničnú sieť susedných štátov. Kopírujú trasy najväčšej dopravnej záťaže a za určitých podmienok preberajú značnú časť prepravy zo súbežných ciest nižšej úrovne. Sú označované ako nadradená cestná infraštruktúra.

2 Cestná infraštruktúra v krajoch Slovenskej republiky

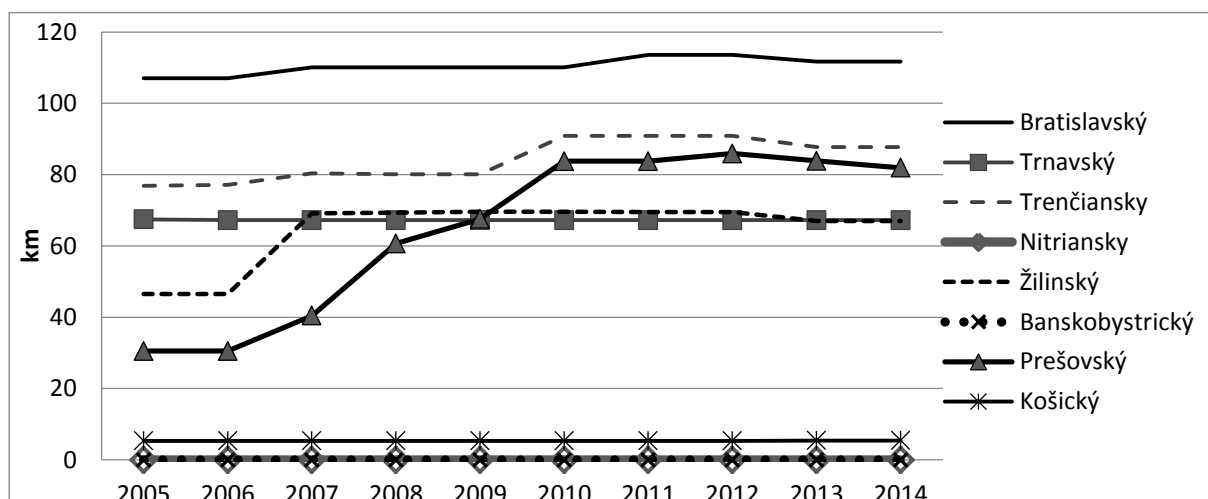
Celková dĺžka cestných komunikácií v SR v roku 2005 bola 17888,7 km a do roku 2014 sa zvýšila iba nepatrne, o 74,5 km (rast o 0,42%). Najväčší prírastok zaznamenali rýchlostné cesty, ich dĺžka sa zvýšila z 79,7 km (2005) na 265,2 km (2014), t.j. o viac ako 180 km (232,7% rast). Dĺžka diaľnic sa v sledovanom období zvýšila z 333,7 km (2005) na 420,9 km (2014), čo predstavuje prírastok 87,2 km (26,1%). Naopak dĺžka ciest I., II. a III. triedy sa znížila, najväčšie zníženie bolo zaznamenané v kategórii ciest II. triedy (o 117,5 km). To môže byť spôsobené zmenou dĺžky niektorých cestných úsekov, ich preklasifikovaním do inej kategórie cestných komunikácií alebo do miestnych komunikácií.

Hoci dĺžka diaľnic a rýchlostných ciest v sledovanom období rástla spomedzi jednotlivých kategórií cestných komunikácií najrýchlejšie, predsa je stále podiel nadradenej cestnej infraštruktúry veľmi nízky. Najväčšiu časť cestných komunikácií v SR reprezentujú cesty III. triedy, v roku 2014 približne 58%. Nasledujú cesty II. triedy (20%) a cesty I. triedy (18%). Podiel diaľnic sa v sledovanom období zvýšil z 1,9% v roku 2005 na 2,3% v roku 2014. O viac ako jeden p.b. sa zvýšil aj podiel rýchlostných ciest (na 1,48%). Napriek tomu však nadradená cestná infraštruktúra v SR tvorí iba 3,8% z celkovej dĺžky cestných komunikácií.

Rozloženie siete cestných komunikácií v regiónoch SR je nerovnomerné. Celková dĺžka ciest v krajoch SR závisí najmä od rozlohy kraja a od prírodných faktorov. Na dĺžku diaľnic a rýchlostných ciest však okrem týchto faktorov do značnej miery vplývajú aj ekonomické a ekologické faktory. Skúmanie vývoja dĺžky nadradenej cestnej siete sa venujeme v ďalšom texte. Vývoj dĺžky diaľnic v krajoch SR je znázornený v grafe 1, vývoj dĺžky rýchlostných ciest je v grafe 2.

Najväčšia dĺžka diaľnic je v najmenšom kraji – Bratislavskom. Na druhej strane v Nitrianskom a Banskobystrickom kraji nie sú diaľnice vybudované. V sledovanom období sa najviac diaľnic dalo do užívania v Prešovskom kraji (viac ako 50 km), čím sa Prešovský kraj posunul v dĺžke diaľnic na tretie miesto za Bratislavský a Trenčiansky kraj.

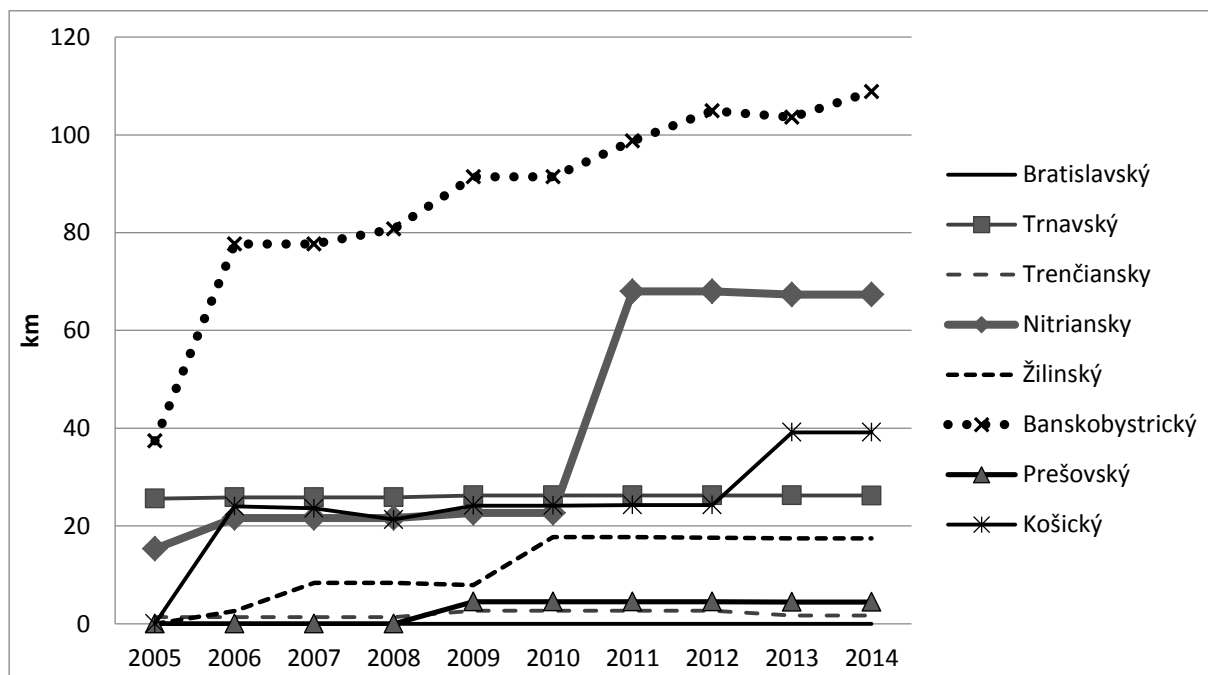
Graf 1: Vývoj dĺžky diaľnic v krajoch Slovenskej republiky (km)



Zdroj: Slovenská správa ciest, vlastné spracovanie

Hoci v Banskobystrickom a Nitrianskom kraji sa nenachádzajú diaľnice, je tu však najväčšia dĺžka rýchlostných ciest, v rokoch 2005-2014 sa zvýšila ich dĺžka v Banskobystrickom kraji o viac ako 71 km na takmer 109 km a v Nitrianskom kraji o 52 km na viac ako 67 km. Na území Bratislavského kraja sa rýchlostné cesty nenachádzajú (graf 2).

Graf 2: Vývoj dĺžky rýchlostných ciest v krajoch Slovenskej republiky (km)



Zdroj: Slovenská správa ciest, vlastné spracovanie

3 Cestná infraštruktúra v Českej republike a jej krajoch

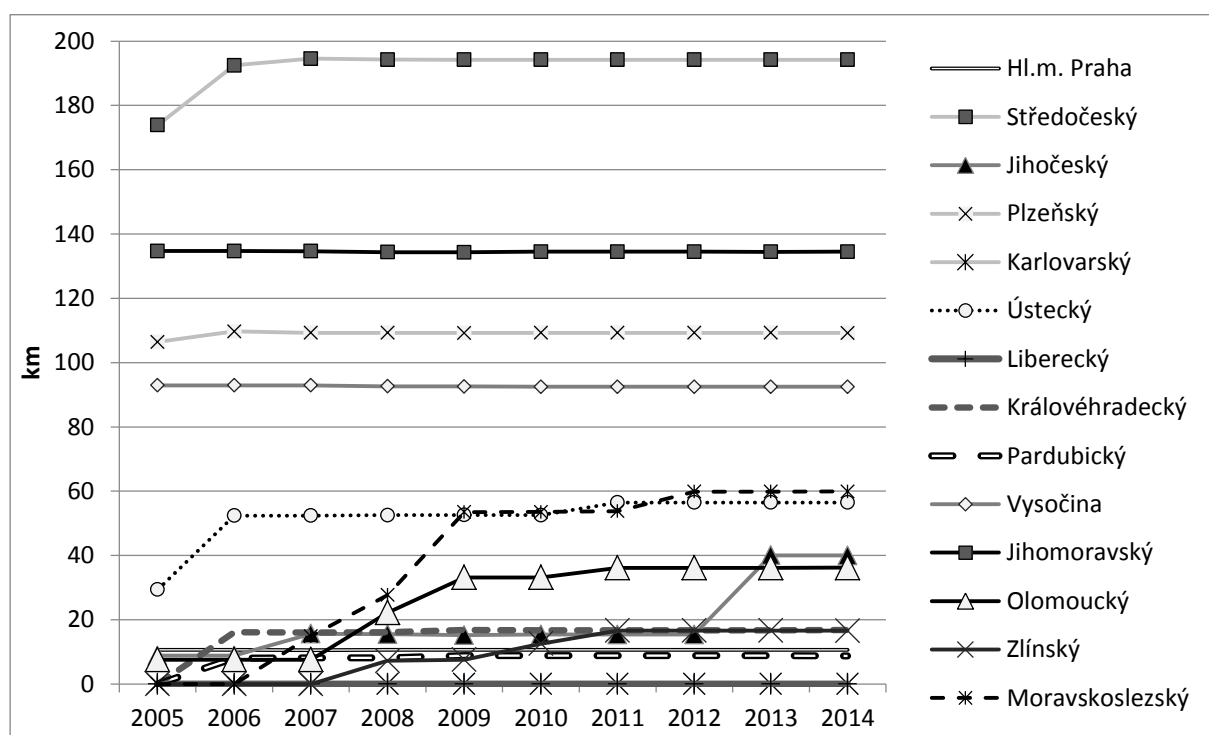
Aj v Českej republike sa postupne budujú nové a rekonštruujú existujúce pozemné komunikácie. V rokoch 2005-2014 sa celková dĺžka cestných komunikácií v ČR zvýšila o takmer 238 km na 55747,6 km (2014), čo predstavuje nárast o 0,43%. Najväčší prírastok zaznamenali diaľnice, ich dĺžka sa zvýšila o viac ako 211 km (37,5% rast) na 775,8 km v roku 2014. Sieť rýchlostných ciest v roku 2014 dosiahla

459,4 km, čím sa predĺžila o viac ako 137 km, t. j. 42,5%. Zvýšila sa aj dĺžka ciest III. triedy, avšak sieť ciest I. a II. triedy sa znížila.

Na sieti cestných komunikácií v ČR najväčšiu časť tvoria cesty III. triedy, a to približne 61%. Cesty II. triedy tvoria okolo 26%, cesty I. triedy 10%. V sledovanom období došlo iba k malým zmenám, v prospech nárastu podielu ciest vyšších úrovní. Podiel diaľnic sa v rokoch 2005-2014 zvýšil z 1% na 1,4%. Podiel rýchlostných ciest sa zmenil iba veľmi mierne, v roku 2014 dosiahol 0,8% (2005: 0,6%).

Najdlhšia sieť cestných komunikácií je v najväčšom Stredočeskom kraji, naopak rozlohou najmenší kraj – hlavné mesto Praha, má výrazne najnižšiu dĺžku ciest. Najviac sa dĺžka ciest zvýšila v Moravskoslezskom kraji (dobudovali sa nové úseky diaľnic aj rýchlostných ciest), opačne v krajoch Jihomoravský, Liberecký a Vysočina došlo k zníženiu dĺžky ciest. V nasledujúcich grafoch sme znázornili vývoj dĺžky diaľnic (graf 3) a rýchlostných ciest (graf 4) v krajoch ČR v rokoch 2005-2014.

Graf 3: Vývoj dĺžky diaľnic v krajoch Českej republiky (km)

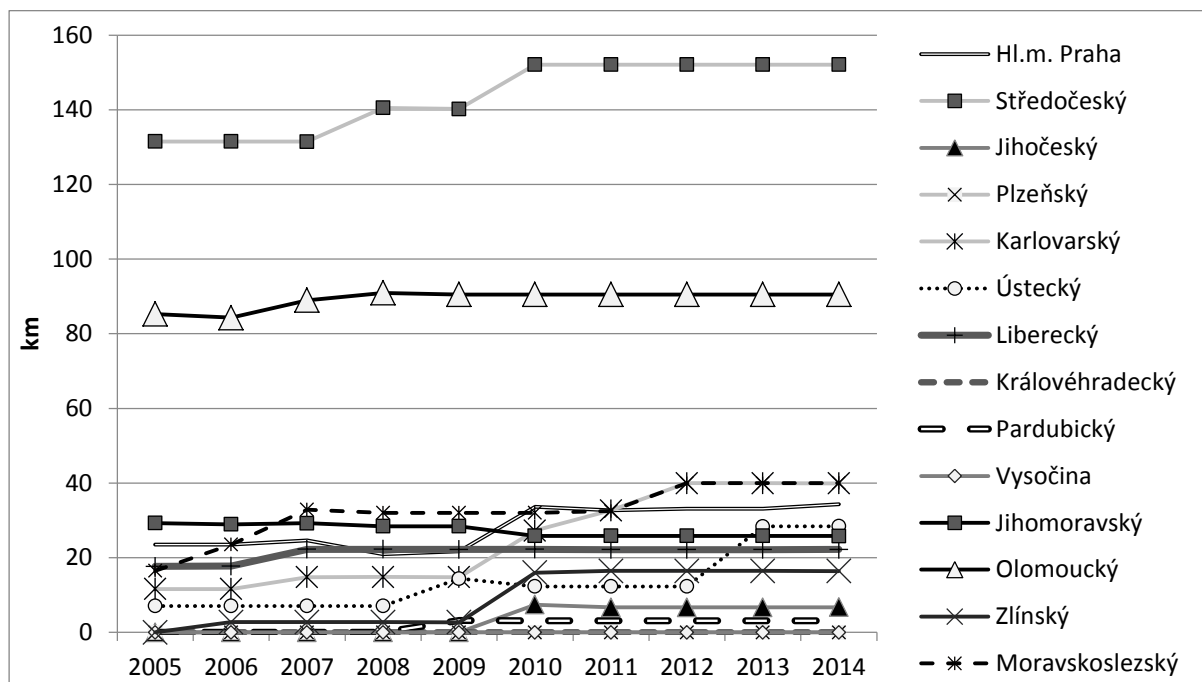


Zdroj: Ministerstvo dopravy ČR, vlastné spracovanie

Diaľnicami sú najviac vybavené kraje Středočeský (takmer 200 km), Jihomoravský a Plzeňský a kraj Vysočina. V Karlovarskom a Libereckom kraji nie sú vybudované žiadne úseky diaľnic. V sledovanom období došlo k vybudovaniu nových diaľničných úsekov najmä v Moravskoslezskom, Ústeckom, Olomouckom a Jihočeskom kraji.

Čo sa týka rýchlostných ciest (graf 4), spomedzi krajov ČR ich najväčšou dĺžkou disponuje Středočeský kraj (152 km). Druhým v poradí je Olomoucký kraj. Odstup ostatných krajov je pomerne veľký. Rýchlostné cesty nie sú vybudované v Plzeňskom a Královéhradeckom kraji a v kraji Vysočina. Najväčšia dĺžka nových úsekov rýchlostných ciest bola v sledovanom období daná do užívania v Karlovarskom, Moravskoslezskom a Ústeckom kraji.

Graf 4: Vývoj dĺžky rýchlostných ciest v krajoch Českej republiky (km)



Zdroj: Ministerstvo dopravy ČR, vlastné spracovanie

4 Porovnanie úrovne cestnej infraštruktúry v krajoch SR a ČR

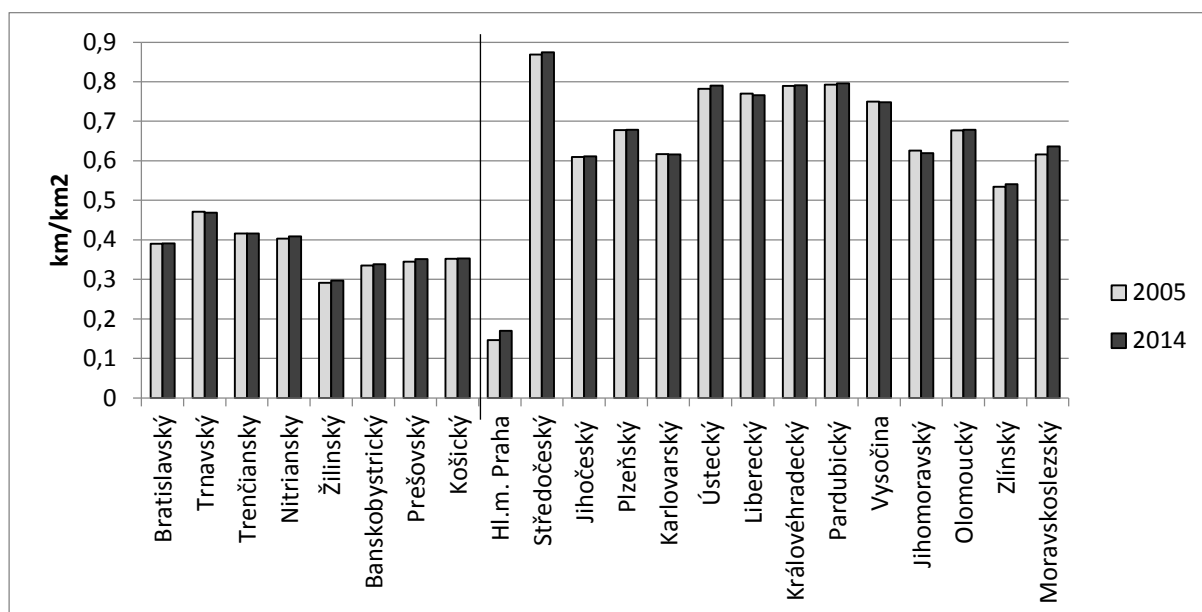
Pri porovnávaní úrovne cestnej infraštruktúry v Slovenskej republike a Českej republike môžeme konštatovať, že dĺžka cestných komunikácií v Slovenskej aj Českej republike zaznamenala v rokoch 2005-2014 takmer rovnaký relatívny nárast, o 0,43% v ČR a o 0,42% v SR. V Slovenskej republike sa viac zvýšila dĺžka rýchlostných ciest, v Českej republike zasa dĺžka diaľnic.

Ak chceme objektívne porovnať úroveň cestnej siete, osobitne nadradenej cestnej infraštruktúry, je nevyhnutné využiť relatívny ukazovateľ. Takým je hustota cestnej siete v km na km², ktorá berie do úvahy rôznu rozlohu jednotlivých krajov SR a ČR. V nasledujúcich grafoch uvádzame hustotu cestných komunikácií v krajoch SR a ČR (graf 5) a hustotu diaľnic a rýchlostných ciest v krajoch SR a ČR (graf 6) v roku 2005 a 2014.

Ako vyplýva z grafu 5, najväčšia hustota ciest v SR je v Trnavskom kraji, nasleduje Trenčiansky a Nitriansky kraj. Naopak najnižšia hustota ciest je v Žilinskom kraji. V sledovanom období nastali v hustote ciest iba veľmi mierne zmeny. V ČR má najväčšiu hustotu ciest Středočeský kraj. S veľmi výrazným odstupom je na opačnej strane hlavné mesto Praha, kde je hustota ciest v porovnaní s ostatnými kraji výrazne nižšia. Je to spôsobené aj tým, že na území tohto kraja majú významný podiel na cestnej sieti miestne komunikácie, ktoré sme v našom príspevku nesledovali. Podobne ako v SR, ani v krajoch ČR výraznejšie zmeny v hustote ciest nenastali, v grafe je možné pozorovať zvýšenie hustoty ciest najmä v hlavnom meste Praha a Moravskoslezskom kraji.

V krajoch SR je hustota cestnej siete v intervale 0,30 - 0,47 km/km², pričom s výnimkou Trnavského kraja došlo vo všetkých krajoch k jej zvýšeniu z dôvodu rastu celkovej dĺžky ciest. Hustota cestnej siete v regiónoch ČR sa pohybuje od 0,17 do 0,87 km/km², v roku 2013 je možné sledovať takmer vo všetkých krajoch mierne zlepšenie. Výnimkou sú Liberecký a Jihomoravský kraj.

Graf 5: Porovnanie hustoty cestnej siete v krajoch SR a ČR (km/km²)

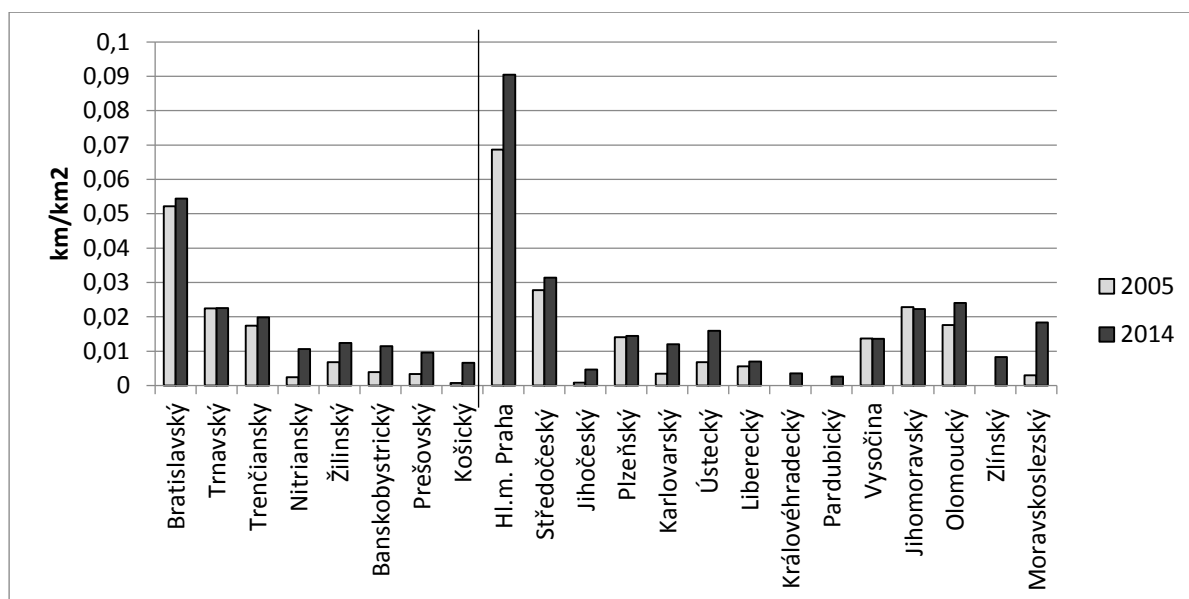


Zdroj: Slovenská správa ciest, Ministerstvo dopravy ČR, vlastné spracovanie, vlastné prepočty

V hustote cestných komunikácií v krajoch SR a ČR možno pozorovať zreteľné rozdiely. S výnimkou hlavného mesta Praha majú kraje Českej republiky zhruba dvojnásobnú hustotu ciest v porovnaní s kraji Slovenskej republiky.

Ešte väčšie rozdiely medzi kraji sú v hustote diaľnic a rýchlostných ciest (graf 6). Výrazne tu vyčnievajú kraje hlavných miest. Najväčšiu hustotu nadradenej cestnej infraštruktúry má hlavné mesto Praha, nasleduje Bratislavský kraj, tretím v poradí je Středočeský kraj. Spomedzi krajov SR má najnižšiu hustotu diaľnic a rýchlostných ciest Košický kraj, ešte nižšiu hustotu diaľnic a rýchlostných ciest majú v ČR Pardubický, Královéhradecký a Jihočeský kraj.

Graf 6: Porovnanie hustoty diaľnic a rýchlostných ciest v krajoch SR a ČR (km/km²)



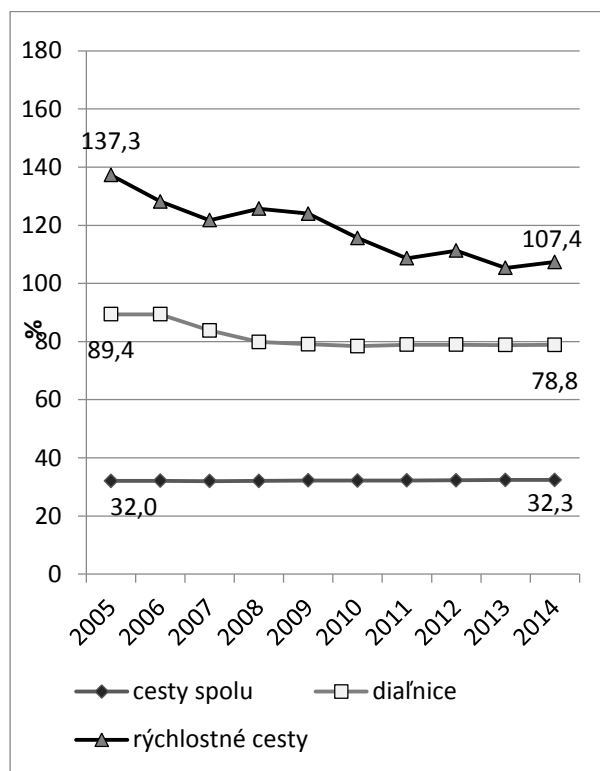
Zdroj: Slovenská správa ciest, Ministerstvo dopravy ČR, vlastné spracovanie, vlastné prepočty

V grafe 6 možno zreteľne pozorovať, že výrazne najvyššia hustota nadradenej cestnej infraštruktúry v SR je v Bratislavskom kraji. S veľkým odstupom nasledujú kraje západného Slovenska. Naopak kraje východného Slovenska sú v tomto ukazovateli na oveľa nižšej úrovni. V sledovanom období sa hustota nadradenej cestnej infraštruktúry zvýšila najviac v Nitrianskom a Banskobystrickom kraji vplyvom dobudovania nových úsekov rýchlostných ciest.

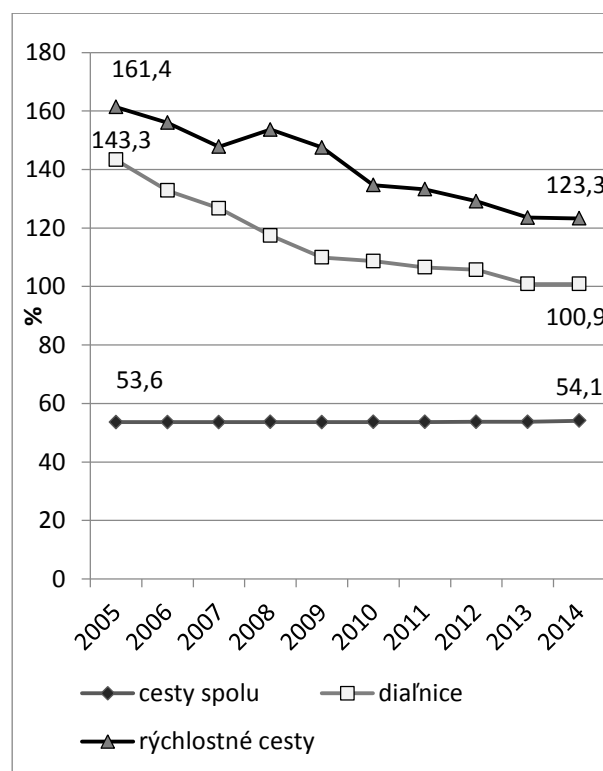
Čo sa týka krajov ČR, z hľadiska hustoty diaľnic a rýchlostných ciest je s obrovským odstupom na prvom mieste hlavné mesto Praha. Najmenšia hustota nadradenej cestnej infraštruktúry v ČR je v Pardubickom, Královéhradeckom a Jihočeskom kraji.

Rozdiely vo vybavenosti krajov SR cestnými komunikáciami sme zhodnotili prostredníctvom ukazovateľa **variálny koeficient**. Tento sme prepočítali za celkovú dĺžku cestných komunikácií, a osobitne pre diaľnice a rýchlostné cesty. Výsledky znázorňujú grafy 7 a 8.

Graf 7: Variačný koeficient cestnej infraštruktúry v krajoch ČR (%)



Zdroj: vlastné prepočty, vlastné spracovanie



Zdroj: vlastné prepočty, vlastné spracovanie

Graf 8: Variačný koeficient cestnej infraštruktúry v krajoch SR (%)

Čo sa týka vybavenosti krajov SR cestnými komunikáciami, najväčšia variabilita je v dĺžke rýchlostných ciest. V sledovanom období sa vplyvom dobudovania ďalších úsekov rýchlostných ciest znížila z úrovne 137,3% v roku 2005 na 105,3% v roku 2013, v roku 2014 sa mierne zvýšila. Vysoký variačný koeficient je aj pri vybavenosti krajov SR diaľnicami, v roku 2005 až 89,4%. Aj v tomto prípade sa variačný koeficient mierne znižuje. Variabilita celkovej cestnej siete v SR sa pohybuje okolo 32%, v rokoch 2005-2014 sa nepatrne zvyšovala.

Z grafu 8 vyplýva, že najväčšia variabilita v ČR je vo vybavenosti krajov rýchlostnými cestami, od roku 2005 sa z úrovne 161,4% znížila na 123,3% v roku 2014. Mierne nižšia, no ešte stále veľmi vysoká je variabilita aj v úrovni diaľnic, tu nastal väčší pokles ako v prípade rýchlostných ciest, zo 143,3% v roku 2005 na 100,9% v roku 2014. Variabilita celkovej cestnej siete sa pohybuje okolo 53,7% a v celom sledovanom období zostáva takmer nemenná, iba v poslednom roku sa mierne zvýšila.

Na základe porovnania variability vybavenosti krajov SR a ČR cestami a osobitne diaľnicami a rýchlostnými cestami možno konštatovať, že medzi krajinami SR a ČR sú z tohto pohľadu dosť výrazné rozdiely. Z našich prepočtov vyplýva, že väčšia variabilita je v Českej republike, čo znamená, že v krajinách ČR je väčšia nerovnomernosť vo vybavenosti krajov cestami, najmä diaľnicami a rýchlostnými cestami.

5 Záver

Cestná infraštruktúra je jedným z faktorov, ktoré významne vplývajú na ekonomický a sociálny rozvoj a prosperitu regiónov. Osobitné postavenie v regionálnom rozvoji majú diaľnice a rýchlostné cesty. V SR a ČR je ich podiel na celkovej cestnej sieti veľmi nízky, trend je však pozitívny, keďže za sledované obdobie sa dĺžka diaľnic a rýchlostných ciest výrazne zvýšila. Jednotlivé kraje SR a ČR sú nerovnomerne vybavené cestnou infraštruktúrou, čo vyplýva z geografických, historických, kultúrnych a ekonomických faktorov. Najväčšia hustota ciest v SR je v Trnavskom kraji, nasleduje Trenčiansky a Nitriansky kraj. V ČR má najväčšiu hustotu ciest Stredočeský kraj. Celkovo možno konštatovať, že s výnimkou hlavného mesta Praha majú kraje Českej republiky zhruba dvojnásobnú hustotu ciest v porovnaní s krajinami Slovenskej republiky. V hustote diaľnic a rýchlostných ciest sú medzi krajinami SR a ČR ešte výraznejšie rozdiely. Výrazne najvyššiu hustotu tu dosiahli kraje s hlavnými mestami. Rozdiely vo vybavenosti krajov SR cestnými komunikáciami sme sledovali ukazovateľom variačný koeficient. Na základe jeho hodnôt možno konštatovať, že v krajinách ČR je väčšia nerovnomernosť vo vybavenosti cestnou infraštruktúrou ako v krajinách SR. V sledovanom období sa však táto variabilita v krajinách SR aj ČR znižuje.

Z nášho výskumu vyplynulo, že cestná infraštruktúra je v krajinách SR a ČR nerovnomerne vybudovaná. Predpokladáme, že dobudovanie ďalších úsekov diaľnic a rýchlostných ciest v krajinách, kde je ich hustota najnižšia, môže byť impulzom pre postupné znižovanie regionálnych disparít. Nemožno však očakávať, že iba rozšírenie cestnej infraštruktúry zabezpečí zmierňovanie regionálnych rozdielov, keďže cestná infraštruktúra je len jedným z množstva faktorov vplývajúcich na zvyšovanie úrovne regiónov.

Literatúra:

HABÁNIK, J., KOIŠOVÁ, E. *Regionálna ekonomika a politika*. Trenčín: TnUAD, 2011.

HAVIERNIKOVÁ, K., JANSKÝ, B. The evolution of regional disparities in the Slovak Republic. *VADYBA*, vol. 25, no. 2, 2014, pp.133-138.

LINNEKER, B.J., SPENCE, N. Road transport infrastructure and regional economic development: The regional development effects of the M25 London orbital motorway. *Journal of Transport Geography*, vol. 4, no. 2, 1996, pp. 77-92.

MINISTERSTVO DOPRAVY ČR. Ročenka dopravy České republiky za roky 2005 – 2013 [online] Dostupné na: <https://www.sydos.cz/cs/rocenky.htm>.

PATARASUK, R. Road network connectivity and land-cover dynamics in Lop Buri province, Thailand. *Journal of Transport Geography*, vol. 28, 2013, pp. 111–123.

RIENSTRA, S.A., RIETVELD, P., HILFERINK, M.T., BRUINSMA, F.R. Road infrastructure and corridor development. *Network Infrastructure and the Urban Environment*. Springer Berlin Heidelberg, 1998, pp. 395-414.

ŘEDITELSTVÍ SILNIC A DÁLNIC ČR. Silnice a dálnice v České republice 2013 [online]. cit. 2015-06-06. Dostupné na: http://www.rsd.cz/doc/Silnicni-a-dalnicni-sit/silnice-a-dalnice-v-ceske-republice-2013_

SLOVENSKÁ SPRÁVA CIEST – CESTNÁ DATABANKA. Základné štatistické prehľady [online]. Dostupné na: http://www.cdb.sk/sk/Vystupy-CDB.alej_

STEPHAN, A. The Impact of Road Infrastructure on Productivity and Growth: Some Preliminary Results for the German Manufacturing Sector. *WZB Discussion Paper*, no. FS IV 97-47, 1997.

VAN RIJN, J. Economic impacts of roads. *Indevelopment*, 2004 [online]. cit. 2015-06-06. Dostupné na: <http://www.indevelopment.nl/PDFfiles/EconomicImpactsRoads.pdf>.

Kontakt:

Ing. Jana Masárová, PhD.
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovensko
e-mail: jana.masarova@tnuni.sk
www.tnuni.sk

Ing. Eva Koišová, PhD.
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovensko
e-mail: eva.koisova@tnuni.sk
www.tnuni.sk

Krátká informácia o autoroch:

Ing. Jana Masárová, PhD. vyštudovala NHF Ekonomickej univerzity v Bratislave. Doktorandské štúdium absolvovala na FPEDaS Žilinskej univerzity v Žiline. Pôsobí na Katedre ekonómie a ekonomiky FSEV Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne. Zabezpečuje výučbu predmetov Mikroekonómia, Makroekonómia, Makroekonomické analýzy, Makroekonomické rozhodovacie procesy. Vo vedecko-výskumnej činnosti sa zameriava na oblasť makroekonomickej analýzy, výkonnosti ekonomiky a regiónov a rozvoja cestnej infraštruktúry.

Ing. Eva Koišová, PhD. vyštudovala NHF Ekonomickej univerzity v Bratislave. Doktorandské štúdium absolvovala na FPEDaS Žilinskej univerzity v Žiline. Pôsobí na Katedre ekonómie a ekonomiky FSEV Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne. V súčasnosti zabezpečuje výučbu predmetov Podnikové financie, Financie a mena, Finančný manažment. Vo svojej vedecko-výskumnej činnosti sa zameriava na oblasť regionálneho rozvoja, výkonnosti ekonomiky, finančných trhov, podnikových financií a financí.

STUDENTI GENERACE Z, STUDIE Z VYSOKÉ ŠKOLY EKONOMICKÉ V PRAZE

GENERATION Z STUDENTS, STUDY FROM THE UNIVERSITY OF ECONOMICS PRAGUE

Ludmila MLÁDKOVÁ

University of Economics Prague

Anotace: Článek pojednává o průzkumu učení a návyků v bakalářské úrovni generace Z studentů Fakulty podnikohospodářské Vysoké školy ekonomické v Praze v průběhu jejich přípravy na hlavní státní zkoušku v programu Corporate Finance a Management. Státní zkouška v tomto bakalářském studijním programu je velmi citlivé téma, protože studentům se často nedaří ji vykonat, i když státní zkouška - spolu s dalšími požadavky - je předpokladem přijetí do magisterského programu bez přijímací zkoušky (v letním zkouškovém období). Myslíme si, že část problému může být učebních návycích generace Z. Dávají přednost jednoduššímu textu a aktuální literatura pro ně může být příliš složitá a obtížná. Iniciovali jsme malý průzkum za cílem zjistit, které materiály studenti používají a proč. Žáci byli dotazováni bezprostředně po státní zkoušce. V článku jsou uvedeny výsledky průzkumu.

Abstract: The paper discusses the survey on learning habits of bachelor level generation Z students of Faculty of Business Administration, University of Economics Prague during their preparation for Major State Field Exam in the programme Corporate Finance and Management. Major State Field Exam in this bachelor programme is a very sensitive topic, as students often fail, even though the state exam is, together with other simple requirements, the prerequisite of being accepted to master programme without entrance exam (only in the summer exam period). We think that part of the problem may be in generation Z learning habits. They may prefer simpler text and find current literature too complex and difficult to read. To find out what is happening we initiated small survey and examined which materials students use and why. Students were interviewed immediately after the state exam. The paper gives results of the survey.

Klíčová slova: generace Z, Facebook, studijní návyky, znalosti, zkouška

Keywords: generation Z, Facebook, learning habits, knowledge, exam

1 Introduction

The paper discusses the survey on learning habits of bachelor students of Faculty of Business Administration, University of Economics Prague. Students study in the programme Corporate Finance and Management.

The survey was the response to problems our bachelor level students have with final Major Field State Exams. The programme Corporate Finance and Management is finished by defence of bachelor thesis and Major Field State Exam that covers three topics; Management, Corporate Finance and Marketing. Students answer one question from each topic and their answers result in one final grade. When student fails in one of the topics, he fails the state exam as such. There are two more possible repetition of the exam.

Three, four years ago the quality of answers of students got worse and more and more students failed, even in summer exam period when the state exam is, together with other simple requirements, the prerequisite of being accepted to master programme without entrance exam.

The typical problem we faced in all three topics was inaccuracy of answers, totally wrong answers, mistakes, inability to explain what student said, inability to match knowledge of three examined topics together, inability to solve simple practical cases and many others.

Students who failed or got worse grade than they suspected often looked totally surprised by the situation and argued with exam committee that their answer was correct and they know everything. The climate during the exam got dense, especially in summer exam period. Many students had problem to pass the exam on the second or third attempt.

We soon discovered that students do not read required literature but prepare themselves from materials available electronically. These materials used to be placed at student web page Borec (Macho), they are available at Facebook these days. They differ in length; the shortest is about 80 pages, the longest about 180 pages. Of course, they are incomplete and full of mistakes some of which we tried to correct. We blame the Facebook materials for the troubles of our students in the exam. They are fragments of required knowledge and do not explain broader context as the obligatory reading, the book, provides.

The management of the Faculty of Business Administration changed and Department of Management got new manager and deputy, too. New management started changes in the Department, one of them is the preparation of new book, e.g. obligatory reading for the Major Field State Exam. The book that is the obligatory material today, was written 15 years ago, then updated 6 years ago. It is the typical theoretical book, very complex and systemic. The book is thick, 734 pages, out of which about 340 pages is obligatory for the bachelor Major Field State Exam.

As we know from students, they find the book complicated, too thick, difficult to read, etc. We also speculated that our students do not use the book as they cannot read such complicated text being used, as generation Z, to simplified electronic texts. It is interesting that the feedback on book we got from managers in practice is just opposite; they find the book very good and helpful, some even say that the best they ever have read.

We are writing the new book at the moment. We want it to be attractive for our students, and we want to use it as media for simple transformation of knowledge on general management we find necessary for the graduate of our bachelor programme to know. For this reason, the author of this article tried to find out what are the learning habits of students who prepare for the Major Field State Exam in the programme bachelor Corporate Finance and Management, which materials they

use and why. Students were interviewed immediately after the state exam. The article brings result of this survey.

2 Generation Z

Students who passed the bachelor Major Field State Exam in the programme Corporate Finance and Management in summer 2015 can all be classified to generation Z. Generation Z are people born approximately between 1995-2012. Schroer also states that while we don't know much about generation Z yet, we know a lot about the environment they are growing up in. This highly diverse environment will make the grade schools of the next generation the most diverse ever. Higher levels of technology will make significant inroads in academics allowing for customized instruction, data mining of student histories to enable pinpoint diagnostics and remediation or accelerated achievement opportunities. Generation Z kids will grow up with a highly sophisticated media and computer environment and will be more Internet savvy and expert than their Gen Y forerunners.⁹⁴⁴

Geck writes that generation Z people are perceived to be unique because their birth coincides with the introduction of the graphical web that resembles the internet today. From infancy, these teenagers grew up in an environment surrounded by and using graphical web browsers, laptops, cell phones, instant messenger services, broadband, wireless, video games. These adolescents have been exposed to many high-tech influences, and today's high-speed digital devices enable them to always be connected to the Internet, their friends, and others. This connectivity permits teens to communicate and collaborate in real-time regardless of physical location; to access a wealth of diverse information, including vast digital collections; and to author or contribute content instantaneously to web sites and weblogs.⁹⁴⁵

Some resources call generation Z the Google generation. The "Google generation" is a popular phrase that refers to a generation of young people, born after 1993, growing up in a world dominated by the Internet. But Rowland is critical about specifics of generation Z and writes: What do we really know about the Google generation? In a real sense, we are all Google generation now: the demographics of internet and media consumption are rapidly eroding this presumed generational difference. The evidence indicates that more people across all age groups are using the internet and Web 2.0 technologies widely and for a variety of purposes. The young (not just the Google generation but also Generation Y, the next one up) may have been the earliest adopters but now older users are fast catching up.... In many ways the Google generation label is increasingly unhelpful: recent research finds that it is not even accurate within the cohort of young people that it seeks to stereotype.⁹⁴⁶

It is perceived that generation Z people style of learning and style of work is influenced by changes described above, but the literature does not offer enough of works on this topic. It is still unclear how the new electronic tools influence information literacy and ability to learn. Time to research these topics is just starting.

3 Survey Objective and Methodology

⁹⁴⁴ SCHROER, W. J. Generations X,Y, Z and the Others – Cont'd [online]. cit. 2015-07-03. Available at <http://www.socialmarketing.org/newsletter/features/generation3.html>.

⁹⁴⁵ GECK, C. The Generation Z Connection: Teaching Information Literacy to the Newest Net Generation [online]. cit. 2015-08-03. Available at: http://www.redorbit.com/news/technology/397034/the_generation_z_connection_teaching_information_literacy_to_the_newest/.

⁹⁴⁶ ROWLANDS, I. et al. The Google generation: the information behaviour of the researcher of the future. *Aslib Proceedings*, vol. 60, no. 4, 2008, pp. 290-310.

The objective of the survey was to find out which materials students use to prepare themselves for the Major Field State Exam in the bachelor programme Corporate Finance and Management and why. We developed three thesis:

T 1: Students learn from materials that they copy from electronic resources, mostly from Borec and Facebook.

T2: Students do not learn from the book.

T3: Students prefer simple text to more complex explanative text.

After getting the grade, students were asked to participate in short interview on their learning habits. We collected 70 answers. The questions were following:

1. Which materials you used to prepare for the exam?
2. Why?

We also collected grade from the topic Management, verbal evaluation of performance of the student during the exam from Management and total grade.

The interview results were analysed by grounded theory.⁹⁴⁷ The substantive area is learning habits of students who prepare for Major Field State Exam in the bachelor programme Corporate Finance and Management. The answers of students were open coded to get basic categories. Selective coding and theoretical sampling were not applied as they do not bring value to the objective of the research.

4 Results of the Survey

The number of answers may be higher than number of respondents due to the fact that student could use more materials to prepare for state exam then one. Percentages are rounded off and calculated from total number of respondents, e.g. 70 respondents.

We interviewed 70 students, 40 women (57 %) and 30 (43 %) men.

Table 1: Characteristics of Respondents

		Number	%
Sex	Female	40	57
	Male	30	43
Total	70	100	100

All of students were students of BA programme Corporate Finance and Management from Faculty of Business Administration, University of Economics Prague. All of them were young people, age shortly over 20 years, e.g. all of them can be classified to generation Z.

Table 2: Materials Students Used to Get Prepared for Major Field State Exams

	Number	%
Facebook materials	60	86
Book	42	60
Internet	17	24
My own materials	14	20
Lectures	7	10

⁹⁴⁷ GLASER, B. G., STRAUSS, A. L. *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine, 1967.

Results of the survey show that 60 students (86 %) of students prepared from Facebook materials, e.g. materials prepared by somebody else. 42 students (60 %) reported that they prepared from the book, 17 students (24 %) prepared from Internet resources (various resources like Management Mania, Wikipedia, special materials for specific topics), 14 students (20 %) studied from materials they prepared themselves, and 7 students (10 %) used lectures.

The number of students who used obligatory literature is lower than it should be. It is alarming that 86 % of students rely on non-verified materials prepared by anonymous author.

Table 3 summarises which combinations of materials students used.

Table 3: Reported Combinations of Materials Students Used to Prepare for Major Field State Exams

	Number	%
Combination of resources	56	80
Only one resource	14	20
Combinations of resources		
FC materials and book	18	26
FC materials, book, Internet	8	11
FC materials and Internet	6	9
FC materials, own materials and book	6	9
FC materials, lectures and book	4	6
FC materials and own materials	4	6
FC and lectures	2	
Book and own materials	2	3
Book and Internet	1	1
Book, own materials internet	1	1
Book and lectures	1	1
Own materials and Internet	1	1
Other	2	3
Only one resource		
FC materials	12	17
Only book	1	1
Only lectures	1	1

The survey shows that 56 students (80 %) prepared from more resources, 14 students (20 %) from only one resource.

As for students, who used only one material, 12 students (17 % from 70) studied only from Facebook materials, one student from the book and one from lectures.

Students used various combinations of resources. The most typical combination was the combination of Facebook materials and book, used by 18 students (26 %). Students reported that they primarily read Facebook materials (they reported three different Facebook materials) and when they felt that the information is not adequate or looked strange, they searched it in the book. Eight students (11 %) used combination of Facebook materials, book and Internet materials.

Six students (9 %) used Facebook materials and Internet, the same number of students used Facebook materials in combination with own materials and book. The rest of options can be found in Table 3. High diversification of answers shows that students use different resources based on their preferences.

Results also show that 48 students (69 %) used Facebook materials with some other materials. The number of students who used Facebook materials (combinations plus only Facebook) is 60 (86 %).

Results show that 41 students (59 %) used book with some other materials. Only one student used exclusively the book.

Table 4 discusses reasons, why students used individual resources. This part was extremely interesting for us.

Table 4: Reason why Students Used Certain Materials to Prepare for Major Field State Exams

	Number	%
In favor of book		
It is full text	1	1
It provides context	2	3
Against book		
It is too thick	5	7
I do not understand the text	6	9
It is too complex	7	10
The structure is not good	4	6
In favour of FC		
I lack time	13	19
It is nicely structured	16	23
It is brief and I understand it	6	9
Against FC		
It is not enough for state exam	1	1

The comments in favour of the book were scarce. One student (1 %) liked it as it is a full text, two students (3 %) like it as it provides the context. Comments against the book were much stronger: 7 % of students think that the book is too thick, 9 % of student reported that they do not understand the text, 10 % of students reported that it is too complex and 6 % of students that the structure of the book is not good.

As for Facebook materials, 23 % of students liked them as nicely structured, 19 % of students used them because of time shortage, 9 % of students found it brief and easy to understand. Only one student (1 %) stated that Facebook materials are not enough for state exam.

5 Conclusions

The methodology we used for the survey does not allow us to declare our thesis as proved or not proved but the survey gave us feedback we needed. We found out that 86 % of interviewed students learned from Facebook materials, 17 % only from Facebook materials, even though they were aware of dangers this approach has.

We discovered that students do not use the book as the primary material; only one student did, but that they consult it when they feel that the information in other materials may be misleading. They think that the book is too thick, too complex and badly structured. The survey verified our presumption that economy of time and well structured materials are important for our students.

Great diversity of materials students used surprised us and assured us of need of the new obligatory book. The book will be a printed book; it will be supported by web pages later on.

During the last day of the Major Field State Exam we probably discovered the real reason why our students do not use the obligatory literature, the book, as the major recourse. The student reported that the book is in his opinion too thick, too complex, too many pages. When asked what is better, to read 340 correct pages or 140-180 non-verified pages he argued that the book has much more than 340 pages. Yes, the book has 734 pages but not all pages are for bachelor students. The student said that he got such information three years ago in the course on general management, but as the accurate questions for the state exam are not at disposal (students get topics and sub topics, not exact questions), he did not want to risk excluding some topic from the book and so he used proved Facebook materials, even though they represent some risks. Other students nodded in agreement.

This little incident is very important in our opinion. It refocuses our attention from learning habits of generation Z students to their communication habits. Of course, generation Z students probably alter their learning habits due to electronic media they have at disposal. But what is really altered is the style of communication. Fast electronic communication enables generation Z students share more and faster than previous generations could share, including incorrect or inaccurate information. If we want generation Z students learn required knowledge, we must change the way how we communicate with them.

Literature:

GECK, C. The Generation Z Connection: Teaching Information Literacy to the Newest Net Generation [online]. cit. 2015-08-03. Available at: http://www.redorbit.com/news/technology/397034/the_generation_z_connection_teaching_information_literacy_to_the_newest/.

GLASER, B. G., STRAUSS, A. L. *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine, 1967.

SCHROER, W. J. Generations X,Y, Z and the Others – Cont'd [online]. Cit. 2015-07-03. Available at <http://www.socialmarketing.org/newsletter/features/generation3.htm>.

ROWLANDS, I. et al. The Google generation: the information behaviour of the researcher of the future. *Aslib Proceedings*, vol. 60, no. 4, 2008, pp. 290-310.

Contact:

doc. Ing. Ludmila Mládková, Ph.D.
University of Economics Prague
W. Churchill 4
130 00 Praha 3
Czech Republic
e-mail: mladkova@vse.cz

Brief information about the author:

Ludmila Mládková works at the University of Economics Prague, Faculty of Business Administration, Department of Management. She specialises on general management, knowledge management and management of knowledge workers.

EKONOMICKÉ A NEEKONOMICKÉ DETERMINANTY ŠTASTIA

ECONOMIC AND NON-ECONOMIC DETERMINANTS OF HAPPINESS

Eva MUCHOVÁ

Ekonomická univerzita v Bratislave

Anotácia: *Alternatívne prístupy k meraniu výkonnosti ekonomiky a sociálneho blahobytu sa stali v súčasnosti aktuálnou témou v kontexte poučení z globálnej finančnej krízy. Cieľom príspevku je prezentovať teoretické prístupy k meraniu a interpretácii šťastia ako alternatívneho ukazovateľa merania blahobytu a individuálnej spokojnosti. Šťastie sa nepochybne považuje za jeden z najpreferovanejších cieľov ľudského života. Fenoménom šťastia sa v poslednom desaťročí začala intenzívne zaoberať aj ekonómia. Tento prístup si vyžaduje širokú základňu ukazovateľov kombinujúcich socioekonomické faktory s faktormi makroekonomickými a v neposlednom rade aj s inštitucionálnymi a politickými. Šťastie je vo svojej samotnej podstate veľmi ťažko merateľné, empirické štúdie však poskytujú veľmi hodnotné pohľady na úroveň a determinanty celkovej spokojnosti so životom jednotlivcov a tiež na úroveň šťastia v jednotlivých krajinách.*

Abstract: *Alternative approaches to measuring economic performance and social welfare has now become a hot topic in the context of lessons learned from the global financial crisis. The aim of the paper is to present theoretical approaches to measurement and interpretation of happiness as an alternative indicator of individual well-being. Happiness is undoubtedly considered as one of the most preferred targets of human life. During the last decade the economics has intensively started to deal with a phenomenon of happiness. The economic approach requires a broad base of indicators, combining socio-economic factors, macroeconomic factors, the institutional and political factors as well. Happiness is by its very nature difficult to measure, but empirical studies provide very valuable insights on the level and determinants of overall life well-being of individuals and also the level of happiness across the countries.*

Kľúčové slová: *šťastie, subjektívny pocit spokojnosti, ekonómia šťastia, ekonomické determinanty*

Keywords: *happiness, subjective well-being, economics of happiness, economic determinants*

Afiliácia ku grantu: Príspevok vznikol s podporou grantovej agentúry VEGA v rámci projektu č.1/0761/12 Alternatívne prístupy k meraniu sociálno-ekonomického rozvoja

1 Úvod

Tretia celosvetová správa o stave globálneho šťastia tzv. „World Happiness Report“ bola publikovaná 23. apríla 2015 a na jej spracovaní sa podieľali experti z mnohých vedných disciplín – ekonómie, psychológie, štatistiky, zdravotníctva, verejného sektora. Ich cieľom bolo zaznamenať a zhodnotiť pokrok krajín v oblasti subjektívnej spokojnosti – pocitu šťastia. V tohtoročnej správe, ktorá je publikovaná organizáciou Sustainable Development Solutions Network (SDSN), sa v prvej desiatke krajín s najvyšším stupňom „šťastia“ nachádza Švajčiarsko, Island, Dánsko, Nórsko, Kanada, Fínsko, Holandsko, Švédsko, Nový Zéland a Austrália. Zaujímavé je, že Nemecko sa nachádza na 26. mieste, Česká republika na 31. a Slovensko na 45. mieste zo 158 hodnotených krajín. Šťastie sa tak stáva dôležitým prvkom merania sociálneho pokroku a tiež cieľom hospodárskej politiky. Cieľom príspevku je prezentovať teoretické prístupy k interpretácii šťastia ako alternatívneho ukazovateľa merania blahobytu a faktory ovplyvňujúce tento fenomén.

2 Šťastie ako nový koncept ekonomickej teórie

Šťastie sa nepochybne považuje za jeden z najpreferovanejších cieľov ľudského života. Globálna finančná a ekonomická kríza prispela ku kritickému prehodnoteniu štandardne používaných ekonomických ukazovateľov, najmä HDP. Kritika nespočíva len v tom, že tento ukazovateľ nie je adekvátny na meranie sociálno-ekonomického rozvoja a blahobytu spoločnosti ako takej, ale neodráža ani reálnu výkonnosť ekonomiky. R. Dornbush a S. Fischer výstižne popisujú problémy, s ktorými sa spája použitie a interpretácia HDP ako makroekonomického ukazovateľa: „*HDP sa v praxi nepoužíva len ako ukazovateľ výkonnosti ekonomiky vzhľadom na jej produkčnú stránku, ale často sa prostredníctvom neho vyjadruje blahobyť obyvateľov danej krajiny. Ekonómovia a politici nesprávne interpretujú HDP a hovoria, že jeho zvýšenie znamená zvýšenie blahobytu. V skutočnosti HDP nie je dokonalým ukazovateľom ani výkonnosti ekonomiky a už vôbec nie spoločenského blahobytu.*“⁹⁴⁸.

Pri hodnotení hrubého domáceho produktu sa poukazuje na niekoľko jeho obmedzení. HDP zahŕňa nahradzovanie amortizovaného kapitálu, avšak amortizácia nepodnecuje blahobyť a náhrada opotrebovaného kapitálu iba vracia ekonomiku do pôvodného stavu. HDP meria dôchodok vyprodukovaný v krajine, ale nie veľkosť dôchodku, ktorý zostáva ekonomickým subjektom v danej krajine. HDP je založený iba na peňažných transakciách. Nezahrňuje mnohé ďalšie relevantné aktivity napr. starostlivosť o deti, chorých príbuzných alebo o starších ľudí vo svojom okolí. Na druhej strane HDP zahrňuje položky, ktoré nepodnecujú blahobyť ľudí.

Šťastie sa nepochybne považuje za jeden z najpreferovanejších cieľov ľudského života. Fenoménom šťastia sa v poslednom desaťročí začala intenzívne zaoberať aj ekonómia. Mnohé súčasné koncepcie snažiac sa o meranie spoločenského blahobytu a sociálno-ekonomického rozvoja sú rozšírené práve o kategóriu šťastia a blahobytu. Tento prístup si ale vyžaduje širokú základňu ukazovateľov kombinujúcich socioekonomické faktory (individuálny príjem, postavenie v zamestnaní, vzdelanie a podobne) s faktormi makroekonomickými (HDP na jedného obyvateľa, inflácia, miera nezamestnanosti, zahraničné investície a iné) a v neposlednom rade aj s inštitucionálnymi a politickými (politická sloboda, sloboda prejavu, korupcia a podobne).

Hoci šťastie je vo svojej samotnej podstate veľmi ťažko merateľné, štúdie poskytujú veľmi hodnotné pohľady na úroveň a determinanty celkovej spokojnosti so životom jednotlivcov^{949 950 951 952}.

⁹⁴⁸ DORNBUSH, R., FISHER, S. *Macroeconomics*. New York: McGraw-Hill, 1994. 635 p. ISBN 0-07-112590-6.

⁹⁴⁹ FREY, B., STUTZER, A. What can economists learn from happiness research?. *Journal of Economic Literature*, vol. 40, no. 2, 2002, s. 402-435.

⁹⁵⁰ LAYARD, R. *Happiness. Lessons from a new science*. London: Penguin Book, 2006.

⁹⁵¹ ROMINA, B., JOHANSSON, A, et al. (2006): *Alternative measures of well-being*. OECD Socia, Employment and Migration Working Papers no. 33 OECD, 2006, dostupné na: <http://www.oecd.org/els/soc/36165332.pdf>

D. Nettle rozoznáva tri koncepcie šťastia:

- Momentálne pocity radosti a potešenia. Tieto pocity sú často nazývané šťastie.
- Celková spokojnosť so svojich životom.
- Kvalita života prameniaca z využitia a naplnenia potenciálu jednotlivca, ktorú možno označiť ako „dobrý život“.⁹⁵³

Ako ďalší prístup možno spomenúť členenie na subjektívne šťastie a objektívne šťastie. Podľa konceptu subjektívneho šťastia, šťastie predstavuje psychologickú premennú, ktorú vie jednotlivec odhadnúť a posúdiť, teda je postihnuteľná prostredníctvom seba hodnotenia a prieskumov. Jedno alebo viacpoložkovými dotazníkmi možno získať predstavu o tom, ako jednotlivci hodnotia a vnímajú svoju individuálnu spokojnosť so životom. Odpovede jednotlivcov v dotazníkoch odrážajú hodnotenie šťastia v porovnaní s inými ľuďmi, v porovnaní so skúsenosťami z minulosti ako aj očakávaniami do budúcnosti. Koncept objektívneho šťastia vníma šťastie ako fyziologickú premennú a v procese merania sú dôležité fyziologické procesy, napríklad mozgové vlny. Aj v tomto prípade sa šťastie vzťahuje na konkrétnych jednotlivcov, ale jeho hodnota sa meria objektívne, nie na základe ich subjektívneho úsudku.

Prvou krajinou, ktorá začala skúmať šťastie v podobe indexu hrubého domáceho šťastia (Gross national happiness – GNH) bol Bhután a to už v roku 1972. Od vtedy prešiel spomínaný index množstvom úprav, ale krajina ho naďalej používa a publikuje ročné správy o jeho vývoji. Je zložený z viacerých čiastkových ukazovateľov, ktoré sú členené do týchto dimenzií:

- psychologické indikátory (spokojnosť so životom, emocionálna vyrovnanosť, duchovno);
- zdravie (nielen fyzické ale aj psychické zdravie);
- vzdelanie (gramotnosť, kvalita vzdelávania, poznatky a hodnoty);
- kultúra;
- využitie času (odpracované hodiny, čas venovaný spánku);
- vláda (participácia na politickom dianí, politická sloboda, úroveň poskytovaných služieb, výkon vlády);
- spoločenská vitalita (sociálna podpora, spoločenské vzťahy, rodina, kriminalita);
- ekologická diverzita a odolnosť (znečistenie, environmentálna zodpovednosť, voľná príroda, urbanizácia);
- životná úroveň (príjem, aktíva, kvalita bývania).⁹⁵⁴

3 Faktory ovplyvňujúce šťastie

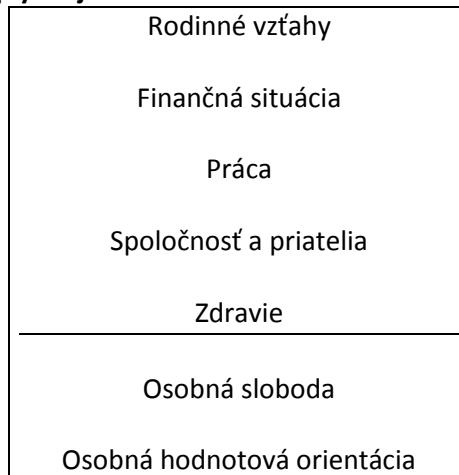
Podľa R. Layarda existuje sedem hlavných faktorov, ktoré ovplyvňujú úroveň šťastia jednotlivcov, výstižne ich pomenoval „The Big Seven“. Prvých päť faktorov je zoradených podľa ich významnosti na základe výskumu realizovaného The US General Social Survey. Ďalšie dva kľúčové faktory sú osobná sloboda a osobná hodnotová orientácia.

⁹⁵² KAHNEMAN, D., KRUEGER A. B., et al. (2004). *Toward national well-being accounts*. American Economic Review, 94, 429-434.

⁹⁵³ NETTLE, D. *Happiness. The Science Behind Your Smile*. Oxford: 2005.

⁹⁵⁴ URA, A. et al. *A short Guide to Gross National Happiness Index*. The Centre for Bhutan Studies, 2012. ISBN-978-99936-14-66-1.

Schéma 1: Sedem faktorov ovplyvňujúcich šťastie



Zdroj: LAYARD, R. *Happiness. Lessons from a new science*. London: Penguin Book, 2006. str. 63.

Vychádzajúc z empirických štúdií B. Frey a A. Stutzer kategorizovali tri skupiny faktorov vplývajúcich na šťastie: sociálno-demografické a osobnostné faktory, ekonomické faktory a inštitucionálne faktory. Medzi osobnostné faktory patrí optimizmus alebo pesimizmus, extroverzia alebo introverzia, sebahodnotenie, sebakontrola, neurotizmus alebo flegmatizmus. K sociálno-demografickým faktorom priradzujeme vek, pohlavie, rodinný stav a vzdelanie.

V prvej skupine osobnostných faktorov je možné identifikovať tieto všeobecne platné vzťahy:

- Mladí a starí ľudia sú šťastnejší ako ľudia v strednom veku.
- Ženy vykazujú vyššiu úroveň šťastia ako muži. Tento rozdiel ale nie je veľký v posledných desaťročiach sa ešte znižuje.
- Dobré zdravie prináša vyššiu úroveň šťastia.
- Slobodní ľudia sú menej šťastní ako ženatí muži a vydaté ženy.
- Vyššie vzdelanie nie je zárukou vyššej subjektívnej spokojnosti ale pomáha ľuďom lepšie si poradiť so životom ako takým, čo na druhej strane zvyšuje ich spokojnosť so životom.
- Cudzinci vykazujú nižšiu úroveň šťastia v porovnaní s domácimi obyvateľmi.⁹⁵⁵

Je však dôležité si uvedomiť, že korelácia neznamená kauzalitu. Aj keď je vzájomná závislosť dokázaná, smer tohto vzťahu, teda závislosti, nie je presne identifikovaný. Pri faktoroch ako je zdravie alebo rodinný stav sa závislosť prejavuje v oboch smeroch. Treba tiež zdôrazniť, že uvedené faktory nepôsobia samostatne ani izolovane.

Kvantifikáciu vplyvu jednotlivých faktorov na pocit šťastia uvádza R. Layard. Identifikuje pritom faktory ovplyvňujúce šťastie na základe the World Value Survey a výsledkov štúdie University of British Columbia. V tejto štúdií, ktorá zahŕňala viac ako 90.000 respondentov zo 46 krajín, respondenti hodnotili pocit šťastia na škále od 10 do 100. V schéme 2 sú uvedené faktory vplývajúce na šťastie s kvantifikáciou ich dopadu. Napr. ak sa jednotlivec rozvedie, jeho pocit šťastia sa zníži o 5 bodov. V prípade ak rodinný príjem poklesne o jednu tretinu, pocit šťastia sa zníži o 2 body atď.⁹⁵⁶

⁹⁵⁵ FREY, B., STUTZER, A. *Happiness and economics. How the economy and the institutions affect human well-being*. Princeton University Press, 2002.

⁹⁵⁶ LAYARD, R. *Happiness. Lessons from a new science*. London: Penguin Book, 2006.

Schéma 2: Kvantifikácia vplyvu faktorov na pocit šťastia

Faktor	Vplyv na pocit šťastia (pokles v bodoch)
Finančná situácia Pokles príjmu o jednu tretinu	2
Rodinné vzťahy Rozvod Oddelený vzťah Vdovstvo Bez manželstva Život v spoločnej domácnosti	5 8 4 4,5 2
Práca Nezamestnanosť Neistota v zamestnaní Miera nezamestnanosti zvýšená o 10 %	6 3 3
Spoločnosť a priatelia „vo všeobecnosti si ľudia musia veriť“ Percento ľudí ktorí deklarujú áno v prípade poklesu tejto tézy o 50 %	1,5
Zdravie Subjektívny pocit šťastia – pokles o 1 percentuálny bod (na 5 bodovej škále)	6
Osobná sloboda Kvalita vlády	5
Osobná hodnotová orientácia „Náboženstvo (viera v Boha) je dôležitý prvok v mojom živote“, v prípade negatívnej odpovede	3,5

Zdroj: *vlastné spracovanie podľa: LAYARD, R. Happiness. Lessons from a new science. London: Penguin Book, 2006.*

K inštitucionálnym faktorom patria rozsah politických práv, miera politickej decentralizácie, možnosť participácie občanov na veciach verejných, stupeň vládnej decentralizácie a iné. Do tejto kategórie možno zaradiť aj ďalšie faktory ako sú národnostné a kultúrne špecifiká jednotlivých krajín, zvyky a tradície a inštitucionálne prostredie.

Osobitnou kategóriou sú ekonomické faktory vplyvajúce na šťastie, ktoré zahŕňajú individuálny a agregovaný príjem, nezamestnanosť a infláciu. Pri skúmaní vplyvu *nezamestnanosti* na úroveň šťastia je potrebné zvažovať dve roviny. Prvá rovina sa zameriava na úroveň šťastia nezamestnanej osoby. Druhá rovina berie do úvahy vplyv existencie nezamestnanosti v spoločnosti na šťastie jednotlivca. Strata zamestnania ovplyvňuje individuálny blahobyť jednotlivca v oveľa väčšej miere ako ktorýkoľvek iný faktor vrátane rozvodu a rozchodu.⁹⁵⁷ Vzťah medzi nezamestnanosťou a šťastím môže byť vysvetľovaný aj opačne. Nešťastní ľudia nie sú výkonní v zamestnaní a preto patria medzi tých, ktorí sú často prepúšťaní. A naopak spokojní a šťastní ľudia sa dostatočne realizujú v práci a sú menej vystavení prepúšťaniu. „*Šťastnejší ľudia sú úspešnejší na trhu práce, ľahšie si nájdu partnera,*

⁹⁵⁷ CLARK, A. E. , OSWALD, A. Unhappiness and Unemployment. *Economic journal*, vol. 104, no. 424, 1994. s. 655.

nie sú vystavení osamelosti a sú kooperatívnejší. Korelácia je zrejmá a potvrdená, otázkou ale ostáva kauzalita“⁹⁵⁸.

Empirické štúdie potvrdzujú, že nešťastní ľudia nie sú výkonní a nenachádzajú uplatnenie na trhu práce, pričom sa zdôrazňuje, že kauzalita smeruje od nezamestnanosti k pocitu nešťastia. Je zaujímavé, že ľudia sú nešťastní nielen z vlastnej nezamestnanosti ale aj v prípade, ak sa ich nezamestnanosť priamo nedotýka.⁹⁵⁹ Mnohí ľudia súcítia s nepriaznivým osudom nezamestnaných v krajine, je to zrejme ovplyvnené pocitom, že sa takáto udalosť môže prihodiť aj im. Vníma sa tiež aj negatívny vplyv na krajinu ako celok v podobe zvyšovania výdavkov na príspevky v nezamestnanosti, obavou pred rastúcou kriminalitou a sociálnym napätím. Jednotlivci často hodnotia svoju pozíciu relatívne k iným ľuďom alebo skupinám. Jednotlivec sa nachádza v menšom diskomforte, ak nezamestnanosť zasiahne veľkú skupinu ľudí žijúcich v jeho regióne.

Ďalším ekonomickým faktorom ovplyvňujúcim úroveň šťastia u jednotlivca je dôchodok. Vzťah dôchodok – šťastie môže byť skúmaný opäť z dvoch hľadísk. Zvyšuje vyšší dôchodok na obyvateľa celkové šťastie v spoločnosti? Sú ľudia s vyšším dôchodkom šťastnejší ako ľudia s nízkym dôchodkom? Mnohé empirické štúdie potvrdzujú, že v priemere obyvatelia bohatších krajín sú šťastnejší ako tí v chudobnejších krajinách. Na druhej strane štúdie poukazujú na paradox: pri výraznom náraste dôchodku per capita úroveň šťastia zostáva konštantná resp. dokonca sa znižuje. Mnohí ekonómovia spájajú vzťah dôchodok – šťastie aj s inými faktormi ako stabilné politické prostredie, úroveň demokracie, rešpektovanie ľudských práv, pričom tieto faktory sú výraznejšie v krajinách s vyšším dôchodkom. Pocit šťastia, ktorý je spätý s dôchodkom jednotlivca vyplýva z faktu, že ľudia s vyšším dôchodkom môžu nakupovať a dovoliť väčšie množstvo tovarov a služieb, získavajú tým vyššiu užitočnosť a aj vyššie postavenie v spoločnosti. Ak sa analyzuje vzťah dodatočného dôchodku a šťastia, dodatočný dôchodok nezvyšuje proporcionálne pocit šťastia. Jedným z dôvodov môže byť komparácia jednotlivcov s inými. Potvrdzuje sa tým hypotéza relatívneho dôchodku J. Duesenberryho. Rozdeľovanie dôchodkov prináša ďalší zaujímavý pohľad na fenomén šťastia. V európskom priestore sa prejavuje negatívny vplyv nerovnosti na šťastie v oveľa väčšej miere ako v USA. Je to dané averziou k nerovnosti, ktorá sa prejavuje u Európanov.

Zaujímavá je tiež spojitosť medzi vnútorným pocitom šťastia skúmaných jednotlivcov a ďalšími charakteristikami.⁹⁶⁰ Ľudia, ktorí sa považujú za šťastnejších v porovnaní s priemerom

- sú považovaní za šťastnejších aj svojimi partnermi a členmi rodiny, priateľmi a známymi;
- častejšie sa usmievajú počas sociálneho kontaktu;
- jednoduchšie a ľahšie iniciujú sociálne kontakty;
- sú ochotnejší pomôcť iným ľuďom;
- menej absentujú v práci;
- zriedkavejšie sa angažujú v hádkach a sporoch na pracovisku;
- sú optimistickejší ohľadom budúcnosti;
- bývajú mimoriadne energickí, flexibilní a kreatívny;
- zmieňujú viac pozitívnych ako negatívnych životných udalostí;
- majú vyššiu mieru odolnosti voči frustrácii;
- je menej pravdepodobné, že spáchajú samovraždu;
- sú zdravší;
- vyhľadávajú v menšej miere pomoc psychológa.

⁹⁵⁸ FREY, B., STUTZER, A. *Happiness and economics. How the economy and the institutions affect human well-being*. Princeton University Press, 2002.

⁹⁵⁹ DI TELLA, R. et al. Preference Over Inflation and Unemployment : Evidence from Surveys of Happiness. *American economic Review*, vol. 91, no. 1, 2001.

⁹⁶⁰ FRANK, R. The Frame of Reference as a Public Good. *Economic Journal*, vol. 107, no. 445, 1997, p. 1832-1847.

Ekonomické prínosy prameniace zo zvyšujúcej subjektívnej spokojnosti sú zrejmé. Možno skonštatovať, že šťastnejší ľudia vytvárajú pozitívne externality pre celú spoločnosť a teda zvyšovanie individuálneho šťastia v spoločnosti má pozitívny efekt pre celú spoločnosť.

Blahobyť a šťastie závisí od mnohých ďalších ukazovateľov, ktoré HDP neberie do úvahy. Ekonomický blahobyť je širším konceptom ako HDP, prispievajú k nemu kategórie ako voľný čas, bohatstvo a rôzne netrhové aktivity. Na druhej strane blahobyť znižuje neistota a nezamestnanosť. Individuálny blahobyť (subjective well-being) má však aj neekonomický rozmer napr. dobré zdravie a vzdelanie, čisté životné prostredie, harmonické rodinné prostredie, pocit bezpečia v mestách. Sú to faktory, ktoré prispievajú k celkovému blahobytu jednotlivca, problém nastáva s ich kvantifikáciou. Napriek tomu sa považujú za natoľko relevantné, že by mali patriť medzi priority vlád a hospodárskej politiky vo vyspelých sociálno-trhových ekonomikách. Indikátory individuálnej spokojnosti, šťastia, sociálneho rozvoja by mali byť integrálnou súčasťou súboru ukazovateľov pre hodnotenie fungovania ekonomiky, spoločnosti a krajiny.

Literatúra:

CLARK, A. E. , OSWALD, A. Unhappiness and Unemployment. *Economic journal*, vol. 104, no. 424, 1994. s. 655.

DI TELLA, R. et al. Preference Over Inflation and Unemployment : Evidence from Surveys of Happiness. *American economic Review*, vol. 91, no.1, 2001.

DORNBUSH, R., FISHER, S. *Macroeconomics*. New York: McGraw-Hill, 1994. 635 p. ISBN 0-07-112590-6.

FRANK, R. The Frame of Reference as a Public Good. *Economic Journal*, vol. 107, no. 445, 1997, p. 1832-1847.

FREY, B., STUTZER, A. What can economists learn from happiness research?. *Journal of Economic Literature*, vol. 40, no. 2, 2002, s. 402-435.

FREY, B., STUTZER, A. *Happiness and economics. How the economy and the institutions affect human well-being*. Princeton University Press, 2002.

HELLIWELL, J. F., LAYARD, R., SACHS, J. (eds.) *World Happiness Report 2015*. New York: Sustainable Development Solutions Network, 2015.

KAHNEMAN, D., KRUEGER A. B., et al. (2004). *Toward national well-being accounts*. American Economic Review, 94, 429-434.

LAYARD, R. *Happiness. Lessons from a new science*. London: Penguin Book, 2006.

MUCHOVÁ, E., RUBISOVÁ, M. *Ekonomia šťastia - nový prístup v ekonomickej teórii*. In: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckého a odborného workshopu v rámci riešeného projektu OPVaV: vytvorenie excelentného pracoviska ekonomického výskumu pre riešenie civilizačných výziev v 21. storočí [CD ROM]. Vydavateľstvo EKONÓM, 2013, s. 1-5. ISBN 978-80-225-3581-6.

NETTLE, D. *Happiness. The Science Behind Your Smile*. Oxford: 2005.

ROMINA, B., JOHANSSON, A, et al. (2006): *Alternative measures of well-being*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers no. 33 OECD, 2006, dostupné na: <http://www.oecd.org/els/soc/36165332.pdf>

URA, A. et al. *A short Guide to Gross National Happiness Index*. The Centre for Bhutan Studies, 2012. ISBN-978-99936-14-66-1.

Kontakt:

Prof. Ing. Eva Muchová, PhD.
University of Economics in Bratislava
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
Slovakia
e-mail: eva.muchova@euba.sk

Krátka informácia o autorke:

Prof. Ing. Eva Muchová, PhD. pôsobí na Katedre ekonomickej teórie, Národohospodárska fakulta Ekonomickej univerzity v Bratislave. Jej vedecko-výskumná činnosť je zameraná na oblasť medzinárodnej ekonómie a európskej integrácie. Je gestorkou predmetu Medzinárodná ekonómia.

INTERNÍ KOMUNIKACE VE FIREMNÍM PROSTŘEDÍ

INTERNAL COMMUNICATION IN COMPANY'S ENVIRONMENT

Karolína NEVRLOVÁ

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: Cílem příspěvku je prezentovat výsledky bakalářské práce Interní komunikace ve firemním prostředí napsané v rámci studia na Katedře aplikované ekonomie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Práce se zabývá analýzou současného stavu interní komunikace v sekci marketingu a prodeje vybrané výrobní společnosti. Výzkum je zaměřen na čtyři zkoumané oblasti a to na komunikační a informační propojení firmy, potenciaální nedostatky, komunikační prostředky a systémové nastavení oddělení. Pro dosažení vytyčených cílů byl zvolen smíšený výzkumný design. Data byla sbírána prostřednictvím dotazníkového šetření v systému survio.com (všichni zaměstnanci oddělení) a polostrukturovaného rozhovoru (vedoucí oddělení a náhodně vybraný zaměstnanec). Výstupem práce je analýza získaných dat a zpětná vazba ohledně aktuálního nastavení a zejména vlastní doporučení určená kompetentním osobám ve vedení firmy, která mají být nápomocna stávajícímu komunikačnímu nastavení společnosti.

Abstract: The aim of this paper is to present results of my bachelor's thesis titled Internal Communication in company environment, written during my studies at Department of Applied Economics, of the Faculty of Arts at Palacký University Olomouc. The thesis analyses current situation in the internal communication within the Marketing and Sales Department of a production company. The research focuses on four examined areas, i.e. communication and information links within the company; possible insufficiencies, means of communication and systemic operation of the department. In order to reach the defined aims I chose a mixed research design. All the data have been collected through a questionnaire in system survio.com (all the employees of the department) and semi-structured interview (head of the department and a randomly chosen employee). The output of the thesis is an analysis of the gained data and a feedback on current setup and particularly my own recommendations intended for top management that could help to the current communication situation in the company.

Klíčová slova: komunikace, interní komunikace, firemní prostředí

Keywords: communication, internal communication, company's environment

1 Teoretický vhled

Výzkum komunikačního nastavení firmy jsem prováděla na žádost společnosti A. Na návrh vedení společnosti byl výzkum proveden pouze v rámci jednoho oddělení, a to Sekce marketingu a prodeje, které je pro úspěšnost a ziskovost společnosti klíčové, neboť kvalita interní komunikace právě tohoto oddělení v hojné míře ovlivňuje to, jak bude společnost vnímána vnějšími partnery a především zákazníky společnosti.

Společnost A nedisponuje žádným sepsaným komunikačním plánem vnitropodnikové komunikace a dosud se zde interní komunikací nikdo hlouběji nezabýval.

Hlavním cílem bylo zanalyzovat stávající situaci komunikace mezi zaměstnanci v rámci vybraného oddělení a následně podat společnosti zpětnou vazbu společně s návrhem na zlepšení dané situace.

Při výzkumu jsem vycházela z teoretických poznatků, které jsem čerpala především z odborné literatury a publikací týkající se vnitrofiremní komunikace.

Vnitrofiremní komunikace je chápána jako informační a vztahové propojení firmy, respektive jejich členů, napříč všemi úrovněmi organizační struktury.⁹⁶¹ Komunikace pracovníkům pomáhá utvářet a vyjasňovat názory na vše, co se ve firmě děje a slouží jako důležitý nástroj organizační kultury, nástroj vyjasňování firemních hodnot, motivace a motivačního propojení společnosti.⁹⁶² „Pokud je organizační kultura dostatečně silná, může v organizaci eliminovat nežádoucí jevy, jakými jsou konflikty, nedůvěra, neefektivní komunikace, nejasnost rolí atd.“⁹⁶³ Je proto pro firmu žádoucí se na tyto oblasti zaměřit.

Kompletní analýza a výsledky výzkumu jsou podrobně popsány v mé bakalářské práci.⁹⁶⁴

2 Design výzkumu

Pro dosažení vytyčených cílů jsem zvolila smíšený výzkumný design, přičemž výzkum ve společnosti A probíhal v březnu 2015 a trval 25 dní.

Jako hlavní metodu sběru dat jsem použila dotazníkové šetření a polostukturovaný rozhovor.

Na internetových stránkách survio.com jsem dle uvedených instrukcí sestavila dotazník kombinující otevřené a uzavřené otázky. Z těchto stránek jsem na základě odpovědí v dotazníku získala graficky zpracovaná data. Data jsou v mé práci nejprve zpracována v tabulce, pod níž bezprostředně následuje graf.

Při tvorbě otázek do dotazníku jsem vycházela z Holé a její Interní komunikace⁹⁶⁵, kde je uveden modelový dotazník zaměřený na vnitrofiremní komunikaci firmy. Otázky jsem upravila tak, aby byly v souladu s cíli mého výzkumu. V oblasti metodologie jsem vycházela z Hendlova Kvalitativního výzkumu.⁹⁶⁶

⁹⁶¹ TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. s. 116. ISBN 8024704056.

⁹⁶² HLOUŠKOVÁ, I. *Vnitrofiremní komunikace*. 1. vyd. Praha: Grada, 1998. s. 9. ISBN 8071695505.

⁹⁶³ SEITLOVÁ, K. *Teambuilding – face to face, nebo virtuální prostředí?*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. s. 17. ISBN 9788024434209.

⁹⁶⁴ NEVRLOVÁ, K. *Interní komunikace ve firemním prostředí*. Olomouc: Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci, 2015.

⁹⁶⁵ HOLÁ, J. *Interní komunikace ve firmě*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006. 170 s. ISBN 8025112500.

⁹⁶⁶ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. 407 s. ISBN 9788073674854.

Dotazník je anonymní a všechny otázky jsou v ohledu na efektivnost výzkumu povinné. Obsahuje celkem 25 otázek v českém a současně i v anglickém jazyce, protože součástí zkoumaného vzorku jsou i pracovníci jiné národnosti, kteří navíc pracují na dceřiných pobočkách firmy v zahraničí. I z toho důvodu jsem volila elektronickou podobu dotazníku a za pomoci vedoucího manažera zkoumaného oddělení jej prostřednictvím emailu distribuovala všem 50 pracovníkům oddělení. V případě zájmu měli respondenti možnost do dotazníku uvést emailovou adresu, na kterou obdrželi výsledky analýzy stavu interní komunikace svého oddělení.

Důležitým zdrojem informací pro mě byl polostrukturovaný rozhovor s ředitelem sekce a jedním pracovníkem oddělení. Při rozhovoru jsem vycházela z definice dotazníkového šetření. V případě vedoucího manažera jsem otázky cílila přímo na management a doplnila je otázkami souvisejícími s dílčími cíli výzkumu. Při rozhovoru se zaměstnancem jsem vycházela z dotazníkové struktury. Oba rozhovory jsem zaznamenala na diktafon a následně převedla do písemné podoby.

2.1 Otázky a cíle výzkumu

Analýzu interní komunikace ve společnosti A jsem za odborné asistence a pomoci managementu firmy naplánovala a provedla v okamžiku, kdy ve společnosti dosud žádný výzkum orientovaný na popis současného stavu interní komunikace proveden nebyl. Z toho důvodu jsem jako hlavní cíl výzkumu zvolila analýzu současného stavu interní komunikace v rámci Sekce marketingu a prodeje, přičemž jsem se zaměřila především na oblast informačního a komunikačního propojení, chyby v komunikaci, používané komunikační prostředky a systémové nastavení oddělení. Na základě toho jsem si následně stanovila níže uvedené dílčí výzkumné otázky:

1. Jak pracovníci hodnotí komunikační a informační propojení svého oddělení?
2. Jaké jsou stávající či potenciální zdroje nedorozumění v komunikaci?
3. Jaké prostředky interní komunikace oddělení využívá?
4. Jaké je systémové nastavení oddělení?

Konečným výstupem analýzy je zpětná vazba ohledně aktuálního nastavení a zejména doporučení určená kompetentním osobám ve vedení firmy. Doporučení byla navržena na základě zhodnocení stávajícího stavu, která vycházejí z názorů managementu sledovaného oddělení a z anonymních názorů zaměstnanců.

2.2 Představení zkoumaného subjektu

Jedná se o výrobní farmaceutickou firmu A, se sídlem na Moravě. Společnost vznikla v roce 1996, avšak její historie sahá až do roku 1918, kdy byl založen Státní ústav pro rozpoznání zvířecích nákaz a výrobu očkovacích látek. V roce 1951 byl název ústavu změněn na současnou podobu. Po roce 1995 byl státní podnik formou veřejné soutěže zprivatizován a od 1. července 1996 můžeme hovořit o akciové společnosti.

Společnost sídlí v malém jihomoravském městě. Aktuálně disponuje téměř 600 zaměstnanci. Firma s podílem 18 % zaujímá vedoucí postavení v prodeji veterinárních přípravků na českém trhu, a tím udržuje pozici jednoho z nejvýznamnějších výrobců především veterinárních, imunobiologických a farmaceutických přípravků v České republice.

Hlavním cílem společnosti je poskytovat jak odborné veterinární, tak i chovatelské veřejnosti široké spektrum veterinárních výrobků v nejvyšší kvalitě. Své výrobky prodává na českém trhu a současně je exportuje do více jak 70 zemí celého světa. Dle grafů dostupných na webových stránkách společnosti se v roce 2013 nejvíce zboží exportovalo do Polska, do Ruska, na Ukrajinu, dále pak do Rumunska, Turecka a Bulharska. V naprosté většině se jedná o vakcíny, dále pak hormony, antiparazitika aj.

Podle cílových druhů zvířat bylo např. v roce 2013 nejvíce vakcín určeno pro lišky (36 %), psy (32 %) prasata (11 %) a skot (10 %).⁹⁶⁷

3 Analýza výsledků

Výsledky výzkumu interní komunikace v rámci Sekce marketingu a prodeje vybrané společnosti lze považovat za poměrně pozitivní. Anonymního dotazníku se zúčastnilo 34 respondentů, což je z celkových 50 pracovníků oddělení, kteří jsou rozmístěni v rámci několika evropských států, adekvátní výsledek. Dotazníku se neúčastnil vedoucí manažer oddělení, který mi ale v rámci rozhovoru poskytl velké množství informací relevantních pro tento výzkum a především zajistil samotné vyplnění dotazníků.

Pracovníci, kteří se nepovinně průzkumu zúčastnili, hodnotí komunikaci v rámci své sekce vcelku na dobré úrovni a 76,4 % z dotázaných považuje interní komunikaci za poměrně dobře nastavenou a efektivní. Pracovníci i ředitel sekce se shodují na stejných komunikačních překážkách, jako je především nedostatek času, špatná komunikace s ostatními sekcemi.

Jako příklad uvádím výzkumnou otázku č. 2 – „*Jaké jsou stávající či potencionální zdroje nedorozumění v komunikaci?*“, pro jejíž operacionalizaci jsem zkoumala následující otázky z dotazníku:

- *Jaké překážky spatřujete v komunikaci mezi Vámi a vedením oddělení? (otázka č. 18)*
- *Jaké překážky vidíte v interní komunikaci ve vašem pracovním týmu? (otázka č. 24)*
- *Jaké spatřujete možnosti na zlepšení systému interní komunikace Vašeho oddělení? (otázka č. 25)*

Na základě odpovědí respondentů jsem dospěla k závěru, že mezi pracovníky a vedením oddělení jsou zřetelné překážky. 61,8 % respondentů jako hlavní překážku uvedlo nedostatek času ze strany vedení. 20,6 % pracovníků nevnímá v komunikaci s vedením svého oddělení žádný problém. Pro 8,8 % zaměstnanců jsou komunikační schopnosti vedení nedostatečné. Dva respondenti uvedli, že problémem jsou „jiné překážky“, tedy konkrétně „*nedostatek času nadřazeného, nedůvěra, nekonceptnost*“ a „*nedůvěra v moji odbornost a neschopnost akceptovat názor druhých*“.

Ředitel oddělení jako komunikační překážku spatřuje zejména nedostatek času. Kvůli častým cestám do zahraničí mu totiž nezbyvá na řízení sekce a organizační záležitosti tolik času, kolik by bylo potřebné k optimálnímu fungování sekce. V rozhovoru zmínil, že doplnění sekce o 9-10 zaměstnanců na různých pozicích, a to zejména na obchodních, by přispělo k rozložení pracovní a cestovní zátěže u vedoucích pracovníků i jeho samotného. Tito pracovníci by pak měli více času na řízení, což by mohlo vést efektivnějšímu fungování oddělení.

U otázky, jaké možnosti spatřují zaměstnanci na zlepšení systému interní komunikace svého oddělení, se objevovaly nejčastěji odpovědi, že zaměstnanci chtějí častější a pravidelné krátké porady, kde jim budou sdělovány novinky, cíle a akce. Stejně tak by ocenili i více osobní komunikace a zlepšení komunikace v rámci celé firmy, které by zlepšilo komunikaci na oddělení.

Vedoucí manažer oddělení vidí možnosti na zlepšení systému interní komunikace svého oddělení zejména v tom, že vedoucí pracovníci budou mít více času, budou lépe pracovat se zaměstnanci, zároveň ale očekává i empatii a snahu ze strany zaměstnanců.

Podrobná analýza výsledků všech dílčích otázek výzkumu je uvedena v mé bakalářské práci.

⁹⁶⁷ Informace dostupné na internetových stránkách společnosti A.

3.1 Vlastní doporučení

Výzkum stavu interní komunikace realizovaný v Sekci marketingu a prodeje společnosti A potvrdil, že komunikace funguje na dobré úrovni, nicméně tuto úroveň lze zvýšit odstraněním několika konkrétních nedostatků a překážek. Přínosem pro oddělení by bylo zavedení dalších komunikačních prostředků, zavedení zpětnovazebního systému v rámci oddělení i v rámci celé firmy.

Sekci marketingu a prodeje by v první řadě prospělo vypracování vlastního komunikačního plánu, který by měl obsahovat porady týmů, pravidelná hodnocení a společenské týmové akce. Plán by se měl každoročně aktualizovat a rozvíjet o návrhy na zlepšení, které by měly přicházet ze strany jednotlivých pracovníků. Rovněž bych doporučila proškolení manažerů (klíčových pracovníků) oddělení v komunikačních dovednostech, neboť manažer vede, řídí a ovlivňuje pracovníky a jejich potenciál.

Průzkum byl zaměřen i na problematiku zpětné vazby, kterou jsem konkretizovala zpětnou vazbu např. při přečtení zprávy. Z výsledků dotazníku sice vyplynulo, že většina zaměstnanců zpětnou vazbu dostává, nicméně 26,5 % zpětnou vazbu spíše nemá. S ohledem na komunikaci s ostatními odděleními, kterou 23,5 % respondentů vnímá jako nedostatečnou a na 11,8 % pracovníků, kteří tvrdí, že informace, které jsou relevantní pro jejich práci, nemají k dispozici včas, bych v rámci zkvalitnění procesů zpětnou vazbu rozhodně zavedla. Vedení oddělení bych rovněž doporučila zavedení pravidelného hodnocení manažerů prostřednictvím 360 stupňové zpětné vazby, což je metoda hodnocení, při níž je zaměstnanci poskytována zpětná vazba od všech lidí v zaměstnání, kteří s ním přicházejí do kontaktu (podřízení, kolegové, nadřízení) a pracovník navíc hodnotí i sám sebe. Systém zpětné vazby (prostor pro diskusi, návrhy, hodnocení akcí a změn) bych navíc plošně zavedla v rámci celého oddělení.

Na základě faktu, že nejčastěji používaným komunikačním prostředkem v rámci zkoumaného oddělení je email (94,1 %) a v ohledu na neustálé služební cesty managementu doporučuji zavést v rámci sekce pravidelné emailové zpravodajství, ve kterém budou shrnuty důležité momenty firmy, výsledky práce, zhodnocení období, nástupy nových zaměstnanců a odchody a jiné, pro oddělení relevantní, informace.

Možnosti zlepšení komunikačního systému v rámci svého oddělení vidí sami zaměstnanci především v zavedení krátkých pravidelných porad, proto bych se rozhodně snažila jejich požadavku vyjít vstříc.

Je třeba mít neustále na paměti, že vnitropodniková komunikace, která je správně nastavená, je cestou k tomu, aby všichni věděli, co mají dělat a aby vše fungovalo, tak jak má.

Z analýzy dále vyplynulo, že nedostatek času u vedení i u zaměstnanců je v rámci sekce problém, který nelze dále přehlížet, proto bych v rámci zefektivnění procesů doporučila organizační strukturu rozšířit o nové pracovníky, dle konkrétních potřeb oddělení.

Vedení oddělení by na realizovaný výzkum mělo vyjádřit své názory a připomínky. Výsledkům a návrhům na zlepšení by pak mělo věnovat dostatek času v diskusi a své nové návrhy na zlepšení by mělo veřejně publikovat. Rovněž by se měl projevit zájem o otevřenost a reakce pracovníků.

4 Diskuze

S ohledem na limity výzkumného významu mohou být výsledky mé práce brány jako konkrétní případová studie, výzkum ve společnosti A probíhal pouze v období měsíce března. Celkové výsledky výzkumu nelze obecně aplikovat na celou společnost, neboť zkoumaný vzorek tvoří pouze zaměstnanci jednoho oddělení společnosti.

Společnost A si uvědomuje důležitost interní komunikace a usiluje o spokojenost svých zaměstnanců, proto se teď zaměří na interní komunikaci v rámci dalších oddělení a na motivovanost zaměstnanců.

Pokud chce být firma vnímána pozitivně a být na trhu úspěšná, je pro ni interní komunikace klíčová. Správně nastavená interní komunikace je cestou ke společnému sdílení vizí, cílů a hodnot celé firmy. Firma by měla usilovat o důvěru zaměstnanců a přesvědčit je o tom, že si zaslouží jejich úsilí, práci a loajalitu. „Konečným cílem interní komunikační strategie není spokojený zaměstnanec, ale jeho prostřednictvím spokojený zákazník, a tedy obchodní úspěch organizace.“⁹⁶⁸

5 Závěr

Jako hlavní cíl své bakalářské práce, kdy dílčí výsledky představuji v tomto příspěvku, jsem si vytyčila analyzovat současný stav interní komunikace v rámci Sekce marketingu a prodeje vybrané společnosti A. V této společnosti doposud žádný průzkum ohledně vnitropodnikové komunikace realizován nebyl, proto věřím, že výstup výzkumu a má vlastní doporučení, jak komunikaci v rámci sekce zlepšit, která vznikla na žádost vedení společnosti, jsou pro společnost přínosem a navíc i novým impulsem pro zkvalitnění procesů firmy, neboť implementace doporučení mohou výrazně zefektivnit chod celé společnosti a zlepšit tak i její konkurenceschopnost na trhu.

Literatura:

NEVRLOVÁ, K. *Interní komunikace ve firemním prostředí*. Olomouc: Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci, 2015.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. 407 s. ISBN 9788073674854.

HLOUŠKOVÁ, I. *Vnitrofiremní komunikace*. 1. vyd. Praha: Grada, 1998. 103 s. ISBN 8071695505.

HOLÁ, J. *Interní komunikace ve firmě*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006. 170 s. ISBN 8025112500.

HORÁKOVÁ, I., STEJSKALOVÁ, D., ŠKAPOVÁ, H. *Strategie firemní komunikace*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2000. 233 s. ISBN 8085943999.

SEITLOVÁ, K. *Teambuilding – face to face, nebo virtuální prostředí?*. 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. 143 s. ISBN 9788024434209.

TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. 167 s. ISBN 8024704056.

⁹⁶⁸ HORÁKOVÁ, I., STEJSKALOVÁ, D., ŠKAPOVÁ, H. *Strategie firemní komunikace*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2000. s. 135. ISBN 8085943999.

Kontakt:

Bc. Karolína Nevrllová
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 12
771 80 Olomouc
Česká republika
e-mail: k.nevrllova@gmail.com

Krátká informace o autorovi:

Karolína Nevrllová je absolventkou bakalářského oboru Aplikovaná ekonomická studia – Španělská filologie na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. V současnosti je přijatá na navazující prezenční magisterské studium. Zajímá se o oblast řízení lidských zdrojů.

ANALÝZA MAKROEKONOMICKÝCH UKAZATELŮ ROZVINUTÝCH EKONOMIK V OBDOBÍ EXEKUTIVY VEDENÉ ŽENAMI

ANALYSIS OF MACROECONOMIC INDICATORS OF DEVELOPED ECONOMIES WHILE LED BY WOMEN

Jiří NOŽIČKA

Univerzita Pardubice

Anotace: *Postavení žen ve společnosti se po druhé světové válce změnilo. Ženy musely nahradit muže ve výrobních závodech a po válce jim jejich nová pozice již zůstala. Ani tento zlom ale nezpůsobil vstup žen do vysoké politiky, natož do pozice vůdčí osobnosti nějaké významné ekonomiky. Situace se začala měnit v sedmdesátých letech, kdy se premiérkou Velké Británie stala Margaret Thatcherová. V současné době považujeme ženu ve vůdčí roli již za zcela normální jev. Nejsilnější ekonomika Evropské unie je již několik let vedena Angelou Merkelovou. Polskou vládu s pěti ministryněmi vede premiérka Ewa Kopaczová. Ženy jsou významné i v oblasti monetární politiky, kde řídí klíčové monetární organizace v USA, Ruské federaci či na Ukrajině. V Jižní Americe je jako běžný jev žena na postu prezidentky. Tento příspěvek se zabývá analýzou makroekonomických ukazatelů vybraných ekonomik v období, kdy byly řízeny ženou. Cílem je vyhodnotit úspěšnost žen při řízení ekonomiky.*

Abstract: *The status of women in society was changed after World War II. Women had to replace men in factories and their new status has prevailed after war. This change did not cause the entry of women into highest level of politics yet. Things began to change in the seventies when Margaret Thatcher became Prime Minister of Great Britain. Nowadays we consider a woman in a leadership role as completely normal. The strongest economy in the European Union has been led by Angela Merkel for several years. Polish government with five women ministers is led Ewa Kopacz. Women are also important in the field of monetary policy. They manage key monetary subjects in the US, in the Russian Federation and in Ukraine. In the South America a woman president is a common phenomenon. This paper analyzes macroeconomic indicators of selected economies in the period when they were controlled by women. The aim is to evaluate the success of women in the leadership of economies.*

Klíčová slova: *makroekonomická výkonnost, ženy ve vedení, monetární politika, fiskální politika,*

Keywords: *macroeconomic efficiency, women in management, monetary policy, fiscal policy*

1 Úvod

V současné době se část sociologů zabývá studiem uspořádání civilizací z minulosti. Tvrzení, že v pravěku bylo obecně rozšířené matriarchální uspořádání společnosti, bylo již vyvráceno⁹⁶⁹. Nicméně existují historické důkazy, že v některých společenstvích vládly převážně ženy. Jedná se například o germánské kmeny⁹⁷⁰. V době středověku vládli téměř výhradně muži. Situace se částečně změnila v osmnáctém století, kdy hlavní evropské státy uznaly Pragmatickou sankci, která umožňovala vládu žen v případě, že panovník neměl mužského potomka⁹⁷¹. Díky tomuto dokumentu mohla vládnout Marie Terezie, jež se stala jedinou historicky doloženou vládkyní našeho území.

V polovině devatenáctého století ženy začaly usilovat o zrovnoprávnění a o získání volebního práva. Toto právo získaly do roku 1920 téměř ve všech ekonomicky rozvinutých státech. Mobilizace ve druhé světové válce způsobila výpadek pracovní síly, protože většina mužů musela narukovat do války. Ženy musely nahradit muže v téměř všech sektorech národního hospodářství, čímž bylo dosaženo skutečné rovnosti mezi pohlavími. Po skončení války se tento stav již považoval za status quo.

Ženy se začaly aktivně začleňovat i do politického systému. První ženy ve funkci hlavy státu byly Khertek Anchimaa-Tokaová v Tuvinské Aratské republice (1940), Suhbaataryn Yanjmaaová v Mongolsku (1953) a Song Qinglingová v Čínské lidové republice (1968). V těchto případech se ovšem jednalo pouze o čestné funkce s omezenými pravomocemi. Za první výkonnou prezidentku se tak obvykle považuje až Maria Estella Martínez de Perónová, která se stala prezidentkou Argentiny v roce 1974. Do července 2015 se stalo 65 žen hlavou státu, z nichž 14 svůj úřad v dané době právě vykonávalo⁹⁷². V některých státech je výkonným orgánem nikoliv prezident, ale předseda vlády. První předsedkyní vlády se stala Sirimavo Bandaranaikeová, která vedla vládu Ceylonu od roku 1960 a s přestávkami vykonávala svůj úřad více než 17 let. Historicky druhou premiérkou se stala v roce 1966 Indira Gandhiová v Indii, která předsedala vládě s přestávkou 15 let. Třetí premiérkou v historii se v roce 1969 stala v Izraeli Golda Meirová. K červenci 2015 se stalo 66 žen předsedkyněmi vlády, z nichž 10 tento úřad k danému datu vykonávalo⁹⁷³.

Kromě oblasti fiskální politiky jsou ženy významné i v oblasti monetární politiky. Od roku 2014 je za monetární politiku USA zodpovědná Janet Yellenová, která je předsedkyní FEDu. Od stejného roku řídí Ukrajinskou centrální banku Valeria Hontareva a Ruskou centrální banku pak od roku 2013 guvernérka Elvira Nabiullina. Jedná se o velmi složité období, kdy USA zpomalují dlouhodobě aplikované kvantitativní uvolňování, Ukrajina je ve stavu občanské války a Ruský bankovní systém je pod značným tlakem ekonomických sankcí, které neumožňují přístup zahraničního kapitálu na ruský kapitálový trh. Mezinárodní měnový fond je řízen Christine Lagardovou v době, kdy některé státy procházejí vleklou recesí a kdy Řecko nesplatí své závazky právě k Mezinárodnímu měnovému fondu.

Není možné provést analýzu makroekonomických údajů všech ekonomik v dobách, kdy byly řízeny ženami. Vlády některých žen jsou známé a také vhodné ke zkoumání, protože vládly ve velmi složitých dobách, kdy bylo třeba zajistit územní celistvost státu, či jeho bezpečnost a národní hrdost.

⁹⁶⁹ ELLER, C. *The Myth of Matriarchal Prehistory: Why an Invented Past Won't Drive Women a Future*. Boston: Beacon Press, 2001.

⁹⁷⁰ TACITUS, C. *Germania* [online]. cit. 2015-07-08. Dostupné z: <http://www.ourcivilisation.com/smartboard/shop/tacitus/germany/chap1.htm>.

⁹⁷¹ URFUS, V. *19.4.1713: Pragmatická sankce: Rodný list podunajské monarchie*. Praha: Havran, 2001. s. 152.

⁹⁷² CHRISTENSEN, M. I. *List of female presidents* [online]. cit. 2015-07-02. Dostupné z: <http://www.guide2womenleaders.com/Presidents.htm>.

⁹⁷³ CULLOUGH, J. *List of female leaders* [online]. cit. 2015-07-02. Dostupné z: http://www.jjmcullough.com/charts_rest_female-leaders.php.

To se týká například Indiry Gandhiové, která vedla válku s Pákistánem, či Goldy Meirové, která vedla Izrael v době, kdy byl napaden Egyptem při Yom-kippurské válce a při atentátech na izraelské olympioniky v Mnichově. Kroky těchto žen v dobách ohrožení národní bezpečnosti jsou dnes považovány za správné a precizní. Pro analýzu v tomto článku však byly vybrány situace, kdy ženy vedly fiskální politiku důležité ekonomiky v době makroekonomicky zajímavých období.

2 Metodologie

Pro zhodnocení úspěšnosti výkonu fiskální politiky budou analyzovány historicky významné vlády vedené ženami. K analýze bude použito vybraných statistických metod, které budou komparovat zkoumanou ekonomiku s podobnými ekonomikami v daném období. V tomto článku bude provedena analýza následujících vlád.

1. Margaret Thatcherová - ministerská předsedkyně, Spojené království 1979-1990;
2. Angela Merkelová – kancléřka, Německo 2005-současnost;
3. Ellen Johnson Sirleafová – prezidentka, Libérie 2006-současnost.

2.1 Vláda Margaret Thatcherové 1979-1990

Margaret Thatcherová byla ministerskou předsedkyní v letech 1979-1990. V té době, ekonomika Spojeného království bojovala s vysokou mírou inflace, způsobenou expanzivními politikami aplikovanými podle Keynesiánské filozofie. Dalším problémem ekonomiky bylo povinné členství všech zaměstnanců v odborech. Výkonnost britské ekonomiky bude porovnána s ekonomikou USA a Francie. Po většinu sledovaného období (1981-1989) vedl USA prezident Ronald Reagan a Francii (1981-1995) Francois Mitterand. Tyto dvě ekonomiky byly vybrány pro porovnání z toho důvodu, že se jednalo o ekonomiky velmi podobné, na srovnatelném stupni vývoje, procházející stejnými fázemi a ovlivněné podobnými externími vlivy.

Výkonnost ekonomik bude posuzovaná podle roční míry inflace, protože v dané době byl růst cenové hladiny velkým makroekonomickým problémem. V sedmdesátých letech trpěly západní ekonomiky inflací, způsobenou aplikací keynesiánské expanzivní politiky. K dalšímu zvýšení inflace došlo v roce 1980, které bylo způsobeno ropným šokem vyvolaným Íránskou revolucí. Margaret Thatcherová během své vlády provedla transformaci ekonomiky, založené na sekundárním sektoru na ekonomiku, založenou na terciálním sektoru. Jednalo se o jednu z prvních ekonomik transformovanou tímto způsobem. Transformovaná ekonomika měla jinou reakční odezvu na expanzivní monetární politiku realizovanou kvantitativním uvolňováním, než původní ekonomika. Tento fakt způsobil růst míry inflace Velké Británie na konci funkčního období Margaret Thatcherové. Margaret Thatcherová také dokázala rozhodnou akcí získat zpět vzdálené Falklandské ostrovy, které obsadilo Argentinské vojsko.

K posouzení úspěšnosti vlády Margaret Thatcherové by bylo možné použít parametrické testování. Před jeho aplikací je ale třeba provést ověření normality dat. Pokud by data neměla normální rozdělení, potom bude k analýze použit neparametrický Friedmanův ANOVA test. Veškeré testování bude provedeno s pomocí programu Statistica.

2.2 Vláda Angely Merkelové 2005-současnost

Německo je v současné době nejsilnější ekonomikou Evropské unie. Angela Merkelová převzala klíčovou evropskou ekonomiku tři roky před globálním ekonomickým oslabením. Pod jejím vedením se Německo velmi rychle dostalo z fáze recese a od roku 2009 souvisle roste stabilním růstovým tempem. Výkonnost německé ekonomiky bude posouzena z hlediska tempa růstu HDP v porovnání s tempem růstu HDP ve Francii a s průměrným tempem růstu v Evropské unii. Srovnání bude vypracováno i pro průměrnou ekonomickou výkonnost 28 států Evropské unie. Francie byla vybrána jako druhá největší evropská ekonomika, platící eurem a proto je vhodná pro srovnání.

Německo bylo v roce 2009 silně zasaženo ekonomickým propadem, ale z recese se rychle vzpamatovalo a vrátilo se do fáze růstu.

Angela Merkelová se také stala hlavní postavou vývoje jednání o řešení řeckých finančních problémů. Je diskutabilní, zda je ní prosazovaný přístup optimální v dané situaci, ale je zřejmé, že se svými kroky snaží ochránit německé daňové poplatníky.

K posouzení úspěšnosti vlády Angely Merkelové by bylo opět možné použít parametrické testování. Před jeho aplikací je ale třeba provést ověření normality dat. Pokud by data neměla normální rozdělení, pak bude k analýze použit neparametrický Wilcoxonův jednovýběrový test. Veškeré testování bude provedeno s pomocí programu Statistica.

2.3 Vláda Ellen Johnson Sirleafová 2006 - současnost

Liberijská prezidentka nastoupila do funkce po skončení občanské války, která v Libérii trvala 24 let. Tuto válku mezi sebou vedli jednotliví diktátoři a pro boje zcela vyčerpali a zadlužili ekonomiku. Prezidentka je nositelkou Nobelovy ceny za mír z roku 2011. Jedná se o úspěšnou ekonomku, která svou diplomacií dokázala přesvědčit věřitelské instituce, aby odmazaly značnou část mezinárodního dluhu Libérie.

Velikost vládního dluhu a jeho restrukturalizace je v současné době aktuální téma, protože se týká i některých evropských států. Příliš velká míra zadlužení znemožňuje efektivní fungování ekonomiky, protože nejsou prostředky na expanzivní politiku, která by ve vhodný čas podpořila ekonomický růst. Z tohoto důvodu bude posouzení vlády liberijské prezidentky provedeno na základě statistické analýzy vývoje vládního dluhu ve vybraných afrických ekonomikách. Údaje o vládních dluzích jsou uvedeny v tabulce 7.

Pro srovnání s výkonem Libérie byly zvoleny africké státy Sierra Leone a Nigerie. Sierra Leone byla vybrána jako ekonomika s velmi podobným vývojem jako Libérie. Nigerie byla vybrána jako největší ekonomika dané oblasti Afriky.

Úspěšnost vlády prezidentky Sirleafové bude posouzena pomocí regresní analýzy, která bude aplikovaná na logaritmováním linearizované údaje o vládních dluzích. Veškeré výpočty budou provedeny pomocí programu Microsoft Excel.

3 Výsledky a diskuze

V následující kapitole bude provedena statistická analýza dat. Smyslem analýzy bude statistické zhodnocení výkonnosti žen v roli vůdčích osobností vybraných ekonomik.

3.1 Vláda Margaret Thatcherové 1979-1990

Vláda Margaret Thatcherové bude posuzována z hlediska její úspěšnosti při snižování míry inflace. Údaje o míře inflace jsou uvedeny v tabulce .

Tabulka 1: Míry inflace ve vybraných státech v době vlády Margaret Thatcherové

	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
inlace UK	13,4	18	11,9	8,6	4,6	5	6,1	3,4	4,2	4,9	7,8	9,5
Inflace USA	11,3	13,5	10,3	6,2	3,2	4,3	3,6	1,9	3,6	4,1	4,8	5,4
inflace Francie	11,8	13,7	13,9	9,69	9,29	6,69	4,7	2,12	3,12	3,08	3,56	3,11

Zdroj: Vlastní zpracování podle: INFLATION [online]. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://www.inflation.eu/inflation-rates>.

Pro statistické zhodnocení fiskální politiky by bylo možné použít parametrický test, za předpokladu, že data budou mít normální rozdělení. U náhodných výběrů je třeba provést ověření normality. To je provedeno v následující tabulce 2.

Tabulka 2: Ověření normality dat z tabulky 1

proměnná	N	Test normality				
		max D	K-S P	Lilliefors p	W	p
míra inflace UK	12	0,175622	p>.20	p>.20	0,890874	0,120937
míra inflace USA	12	0,23357	p>.20	p<,10	0,845904	0,032689
míra inflace Francie	12	0,203715	p>.20	p<,20	0,868725	0,062962

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků v tabulce 2 je patrné, že data USA nemají normální rozdělení a proto není možné použít parametrické testování, protože H_0 zamítáme. Z tohoto důvodu bude pro posouzení použit neparametrický Friedmanův ANOVA test, ve kterém bude testováno, zda je rozdíl ve vývoji míry inflace u sledovaných států v průběhu dotčeného období. Výsledky tohoto testu jsou v tabulce 3.

Tabulka 3: Friedmanův ANOVA test

Friedmanova ANOVA a Kendallův koeficient shody ANOVA chí-kv. (N = 12, sv = 12) = 10,66667 p=,00483 Koeficient shody = ,44444 Prům.hods. r = ,39394				
	Průměrné pořadí	Součet pořadí	Průměr	Směrodatná odchylka
míra inflace UK	2,66667	32,00000	8,11667	4,43372
míra inflace USA	1,33333	16,00000	6,01667	3,65982
míra inflace Francie	2,00000	24,00000	7,06333	4,41648

Zdroj: vlastní zpracování.

Dle p-hodnoty ($p = ,00483$) dochází k zamítnutí nulové hypotézy H_0 , a tedy nelze říci, že je shoda v míře inflace a tedy státy se s její hodnotou významně navzájem liší.

Z výsledků statistické analýzy vývoje míry inflace sledovaných ekonomik v době vlády Margaret Thatcherové není možné prokázat, že by Velká Británie pod vládou Margaret Thatcherové byla v boji s inflací úspěšnější než ekonomiky, kterým vládli muži. Přesto lze tuto vládu považovat za úspěšnou, protože dokázala ztransformovat rigidní ekonomiku a udělat z ní flexibilní tržní systém.

3.2 Vláda Angely Merkelové 2005-současnost

V současné době se nacházejí evropské ekonomiky v pokrizovém stavu. Pro posouzení, jak se ekonomiky vyrovnaly s ekonomickou krizí je vhodné použít ukazatel vývoje HDP sledovaných ekonomik. Tyto údaje jsou uvedeny v tabulce 4.

Tabulka 4: Tempa růstu HDP vybraných evropských ekonomik v době vlády Angely Merkelové

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
tempo růstu HDP Německo	0,7	3,7	3,3	1,1	-5,6	4,1	3,6	0,4	0,1	1,6
tempo růstu HDP Francie	1,6	2,4	2,4	0,2	-2,9	2	2,1	0,2	0,7	0,2

tempo růstu HDP EU28	2	3,4	3,1	0,5	-4,4	2,1	1,7	-0,5	0,1	1,3
optimální tempo růstu HDP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Zdroj: vlastní zpracování podle: EUROSTAT [online]. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1>.

Pro vyhodnocení německé výkonnosti byla zvažována metoda jednovýběrového t-testu. Za optimální tempo růstu rozvinuté ekonomiky se považuje tempo růstu 3% ročně⁹⁷⁴. Proto byla tato hodnota označena za cílovou.

Pro použití parametrického testu u náhodných výběrů je třeba provést ověření normality. To je provedeno v následující tabulce 5:

Tabulka 5: Ověření normality dat z tabulky 4

proměnná	Test normality					
	N	max D	K-S p	Lilliefors p	W	p
tempo růstu HDP Německa	10	0,237009	p>.20	p>.20	0,82528	0,029351
tempo růstu HDP Francie	10	0,23498	p>.20	p<.15	0,831496	0,034878
tempo růstu HDP EU28	10	0,165439	p>.20	p>.20	0,871318	0,103563

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků vyplývá, že data Německa ani Francie nemají normální rozdělení. Testování těchto náhodných výběrů tedy parametrickým testem nelze provést.

Z výše uvedených důvodů bude použit neparametrický test. K tomuto testování byl vybrán Wilcoxonův jednovýběrový test. Výsledky tohoto neparametrického testu jsou v následující tabulce 6.

Tabulka 6: Wilcoxonův jednovýběrový test

Dvojice proměnných	Wilcoxonův jednovýběrový test Označené testy jsou významné na hladině p<,05000			
	Počet platných	T	Z	p-hodn.
tempo růstu HDP Německa & Optimum	10	10,00000	1,783765	0,074463
tempo růstu HDP Francie & Optimum	10	0,00000	2,80306	0,005062
tempo růstu HDP EU28 & Optimum	10	3,00000	2,497271	0,012516

Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků Wilcoxonova jednovýběrového testu lze statisticky prokázat, že se Německo ve sledovaném období svým tempem růstu blíží k optimálnímu tempu, které bylo na základě rešerše odborné literatury určeno jako 3%. Hypotézu H_0 pro Německo na hladině významnosti 0,05 tedy nezamítáme. Výsledky tempa růstu Francie a průměru 28 států Evropské unie vykazují p-hodnotu menší než 0,05 a tedy hypotézu H_0 zamítáme, protože se jejich hodnoty statisticky liší od určené hodnoty optimálního tempa růstu.

Z výsledků statistické analýzy tempa růstu HDP ve sledovaných ekonomikách je patrné, že se německá ekonomika pod vedení Angely Merkel svým tempem růstu HDP blíží k optimálnímu tempu růstu a je tedy vhodně se vyvíjející ekonomikou.

⁹⁷⁴ THOMA, M. What Output Growth Rate Should be the Target? [online]. cit. 2015-07-04. Dostupné z: http://www.economistsview.typepad.com/economistsview/2007/01/what_output_gro.html.

3.3 Vláda Ellen Johnson Sirleaf 2006 – současnost

U mnoha evropských států můžeme nyní sledovat, že vysoká míra zadlužení neumožňuje efektivní rozvoj ekonomiky. Libérie měla jedno z nejvyšší zadlužení na světě a proto bylo toto kritérium použito pro analýzu afrických států. Údaje o vládních dlužích vybraných ekonomik jsou v tabulce 7.

Tabulka 7: Vládní dluhy vybraných afrických států v době vlády Ellen Johnson Sirleaf

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Libérie, Vládní dluh v % HDP	598	486	313	172	32,1	28,5	26	26,6	33,2
Nigerie, Vládní dluh v % HDP	11,8	12,8	11,6	15,2	18	17,8	19	11	10,5
Sierra Leone, Vládní dluh v % HDP	131	103	42,2	42,4	48,05	46,9	44,9	36,9	30,5

Zdroj: Vlastní zpracování podle: *TRADINGECONOMICS [online]. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com>.*

Data z tabulky 7, ve které jsou uvedeny vládní dluhy vybraných afrických ekonomik, byla linearizována logaritmováním a poté na těchto upravených datech byla provedena regresní analýza. Její výsledky jsou v tabulce 8.

Tabulka:8 Regresní analýza vývoje vládního dluhu vybraných států

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P
Libérie	-0,45096	0,078829	-5,72074	0,000719
Nigérie	0,00372	0,032089	0,115939	0,910956
Sierra Leona	-0,14474	0,037505	-3,85926	0,006217

Zdroj: vlastní zpracování

Z regresní analýzy vývoje vládního dluhu Libérie a Sierry Leone vyplývá, že koeficient b_1 lineární regresní funkce $y = b_0 + b_1x$ je statisticky významný ($p < 0,05$) a tedy vládní dluh vykazuje pokles. V případě Nigérie ($p = 0,91$) nelze statisticky prokázat změnu/pokles vládního dluhu ve sledovaném období.

4 Závěr

V příspěvku byly statisticky analyzovány zvolené makroekonomické údaje tří vybraných ekonomik v časových úsecích, po které je řídily ženy. Tyto údaje byly porovnány s údaji podobných ekonomik v oblasti.

U vlády Margaret Thatcherové se statisticky neprokázalo, že restriktivní protiinflační fiskální politiku realizovala její vláda lépe, než vlády v USA a ve Francii. Nicméně dokázala zefektivnit tržní systém britské ekonomiky a vytvořit prototyp flexibilní ekonomiky, který je aplikován dodnes.

V případě analýzy vlády Angely Merkel bylo statisticky prokázáno, že se německá ekonomika jako jediná ze sledovaných ekonomik svým tempem růstu HDP blíží k optimálnímu tempu růstu. Německá ekonomika byla sice ze zkoumaných ekonomik nejvíce zasažena ekonomickou krizí v roce 2009, ale také se s ní nejlépe vyrovnala.

Liberijská prezidentka dokázala během své prozatím krátké vlády snížit vládní dluh z 598 % na 33,2 % HDP. Pro ilustraci lze uvést, že Řecko má nyní vládní dluh 177,1 % HDP⁹⁷⁵ a ČR má nyní vládní dluh 43

⁹⁷⁵ Greece Government Debt to GDP [online]. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com/greece/government-debt-to-gdp>.

% HDP⁹⁷⁶. Regresní analýza prokázala statistické snížení vládního dluhu Libérie, ale i Sierry Leone. Míra snížení vládního dluhu byla ale v případě Libérie podstatně větší.

Statistická analýza vývoje makroekonomických veličin vybraných ekonomik řízených ženami prokázala, že ženy mohou být v řídicích pozicích úspěšné a mohou dosahovat lepších výsledků než jejich mužští kolegové. Ani jedna z posuzovaných žen se na své postavení nedostala díky kvótám či směrnicím pro rovnost pohlaví, ale díky svým schopnostem. Další výzkum by bylo možné směřovat do dlouhodobější analýzy socio-ekonomického vývoje evropských států, ve kterých častěji vládou ženy, se státy jako je například Česká republika, tedy se státy, které neměly vládu vedenou ženou.

Literatura:

CULLOUGH, J. List of female leaders [online]. cit. 2015-07-02. Dostupné z: http://www.jjmccullough.com/charts_rest_female-leaders.php.

Czech Republic Government Debt to GDP [online]. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com/czech-republic/government-debt-to-gdp>.

ELLER, C. *The Myth of Matriarchal Prehistory: Why an Invented Past Won't Give Women a Future*. Boston: Beacon Press, 2001.

EUROSTAT [online]. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1>.

Greece Government Debt to GDP [online]. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com/greece/government-debt-to-gdp>.

CHRISTENSEN, M. I. List of female presidents [online]. cit. 2015-07-02. Dostupné z: <http://www.guide2womenleaders.com/Presidents.htm>.

INFLATION [online]. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://www.inflation.eu/inflation-rates>.

TACITUS, C. Germania [online]. cit. 2015-07-08. Dostupné z: <http://www.ourcivilisation.com/smartboard/shop/tacitusc/germany/chap1.htm>.

THOMA, M. What Output Growth Rate Should be the Target? [online]. cit. 2015-07-04. Dostupné z: http://www.economistsview.typepad.com/economistsview/2007/01/what_output_gro.html.

TRADINGECONOMICS [online]. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com>.

URFUS, V. *19.4.1713: Pragmatická sankce: Rodný list podunajské monarchie*. Praha: Havran, 2001.

⁹⁷⁶ Czech Republic Government Debt to GDP [online]. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com/czech-republic/government-debt-to-gdp>.

Kontakt:

Ing. Jiří Nožička, Ph.D.
Dopravní fakulta Jana Pernera
Univerzita Pardubice
Studentská 95
530 03 Pardubice
Česká republika
e-mail: jiri.nozicka@upce.cz

Krátká informace o autorovi:

Autor se věnuje makroekonomii a mikroekonomii na Univerzitě Pardubice. V historickém vývoji ekonomických systémů hledá podobnosti se současným vývojem společnosti a predikuje možné vývoje současných stavů.

POSTOJE VYBRANÝCH MĚST K ZAVÁDĚNÍ MODERNÍCH PŘÍSTUPŮ K ŘÍZENÍ S OHLEDEM NA REALIZOVANÉ REFORMY VEŘEJNÉ SPRÁVY V ČR

ATTITUDES OF SELECTED TOWNS TOWARDS MODERN PUBLIC AUTHORITY MANAGEMENT WITH REGARDS TO THE IMPLEMENTED PUBLIC ADMINISTRATION REFORM

Svatava NUNVÁŘOVÁ

Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, Katedra regionální ekonomie a správy

Anotace: Článek poskytuje stručný přehled důležitých kroků v reformě veřejné správy České republiky, které ovlivnily existenci a kompetenci územních samosprávných celků. Rozšíření moderních manažerských přístupů je jedním z konkrétních požadavků reformy veřejné správy. Tento článek se snaží zjistit, jak vybraná města v ČR reagovala na tyto požadavky v souvislosti s realizovanou reformou veřejné správy.

Abstract: The article provides a brief overview of the important steps in the Public Administration Reform of the Czech Republic, which influenced the existence and competencies of local government units. Expansion of modern management approaches is a specific requirement included in the Public Administration Reform. The article strives to find out how the selected cities and towns react to the public administration reform and if the use of modern methods relates to the implemented reform steps.

Klíčová slova: moderní přístupy k řízení, veřejná správa, město, česká republika, reforma veřejné správy.

Keywords: modern management issues, public administration, town, czech republic, public administrative reform.

Afiliace ke grantu: This study was conducted as a part of the research project MUNI/A/1244/2014 supported as Student Projects' Support Grant (Specific Research) by the Masaryk University.

1 Introduction

The world is characterized by continual events and the related changes. Every one of us somehow reacts to the changes in his/her surroundings and adapts, if necessary. Public administration behaves similarly. It can adapt to some changes immediately. Adaptation to other changes can be rather slow or impossible, though, due to the specifics of the public sector the public administration is an integral part of – one of the reasons for this can be low flexibility of the legal system, for example. When it is necessary to perform significant changes in the quality of the public administration system functionality, then such a process is called a reform. Public administration reforms are a common feature of each democratically operating country. Less significant changes, which do not fundamentally influence the organization of the public administration system, are performed continuously in between the individual reforms and they are called "modernizations".

A significant increase in the number of municipalities in the Czech Republic occurred after 1989 when municipalities regained independence and freedom to separate; their number grew by more than 50% between 1990 and 1994 (the number of municipalities was 4,100 in 1990 and 6,230 in 1994⁹⁷⁷). This number has grown only slowly since 1994 and currently it oscillates close to 6,250 municipalities. The high number of municipalities, a need for creating new administrative levels for the public administration and also other circumstances (e.g. the efforts related to joining the European Union) caused that the first steps of the Public Administration Reform were started in 1998.

The principle of decentralization and specification of the division of tasks among the individual components of the public administration system was the chief motive of this reform. The principle of decentralization dictates that larger amounts of decision-making authority are delegated to lower-ranking components of the system, including the related responsibilities for such decisions. There was also applied the principle of subsidiarity – a citizen should be able to settle all the necessary administrative matters as close to his/her place of residence as possible. It is nevertheless necessary to note that such a possibility should be provided only if efficiency of the service provision can be maintained. Later on the principle of deconcentration was applied as a part of this reform - it consists in transferring (from the spatial viewpoint) of administrative tasks to various bodies with the same scope of authority (within a territory). This applies mainly to the reform steps implemented in about 2003 and connected with the demise of district offices and the transfer of their competencies to other levels of administration.⁹⁷⁸

The reform that started in 1998 focused on defining regional units and subsequently on such a reallocation of competencies of the district offices to make sure that units characterized by a continuous model operated in the field of general administration. That means that these units perform delegated acts, which characterize national government and independent acts, which characterize local governments.

"It is the purpose of the Public Administration Reform to fulfill certain criteria, apply the vantage points of democracy, rule of law, efficiency, administrative culture and ethics, decentralization and subsidiarity. The reform shall influence the process of law creation and application and control mechanism activities; special modifications of both national government and local government service are expected to be introduced".⁹⁷⁹

⁹⁷⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ. 2014. Vývoj počtu obcí v České republice podle krajů[online]. cit. 2015-02-24. Available at: http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/0201.pdf.

⁹⁷⁸ NUNVÁŘOVÁ, S. *Změny ve veřejné správě*. In: Klímová Viktorie, Žitěk Vladimír. XVI. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách, sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2013, p. 473-480. ISBN 978-80-210-6257-3. doi:10.5817/CZ.MUNI.

⁹⁷⁹ MATULA, M. *Reforma územní veřejné správy v České republice : Širší kontext reformy územní veřejné správy* [online]. cit. 2013-11-02. Available at: http://www.europeum.org/disp_article.php?aid=413.

The 1998 reform focused on four major areas: reform of local public administration, reform of the central national administration, reform of the quality and content of the public administration and reform of the position of public administration employees. Despite many attempts to implement the individual steps and finish the reform at all four levels, only the first of the above-listed reforms, i.e. the local public administration reform (district offices, regions and municipalities) has been implemented and almost completed. Even the initiator and the implementing body of the reform, the Ministry of the Interior of the Czech Republic, has been warning about the failure to implement significant fields of the public administration reform (the intensity of these warnings has increased since 2012). *"Despite the implementation of several reforms the public administration in the Czech Republic ... still faces the consequences of the fact that the Public Administration Reform Concept of 1999 has not been completed (or it has been only formally implemented in some cases)"*⁹⁸⁰.

All reforms have always included, to a certain extent, an emphasis on the application and development of modern approaches towards the public administration management. Modern approaches to public administration management are defined for the purposes of this article as tools and methods that are brought into the public-sector organizations management from the market environment or they are derived from this market environment, including methods used to increase the quality of the e-Government related services and tools.

Private sector organizations commonly use many tools and methods that help them achieve profits. Profit is the fundamental indicator of private sector organizations' efficiency. This efficiency indicator is not usually transferable to public sector, though, since the public-sector organizations usually provide benefits instead of profit. Nevertheless, it is possible to use the market environment methods in public-sector organizations. It is necessary, though, to take into account the limits and specific features of the public sector to make sure that the use of the market-oriented tools and methods has positive effect in these public organizations and that risks associated with their use are adequately limited.

The reform step drafts always include plans for gradual development of modern approaches to the public administration organization management. This is also one of the important requirements for the completion of the Public Administration Reform in the Czech Republic⁹⁸¹. Smart Administration Implementation Strategy for the 2007 – 2013 period strongly focused on this field and its goals included, for example, a path towards efficient public administration and friendly public services.

Public administration organizations can nowadays use a wide array of tools and methods to improve their managements or the quality of the provided public services. It didn't use to be like that in the past – the first market-oriented methods started to appear in Czech public sector administration organizations only approximately in 2000. Despite the fact that the reforms generally make plans for a development and application of market-oriented tools and methods in the organizations management and service quality management, this development has been rather slow. It is virtually an exception in the central government bodies. There is a relatively small group of organizations at the lower levels of public administration that use modern approaches to management much more than other bodies. The subjects from this group usually have wide experience with several methods⁹⁸² that they continue to develop (vertically, i.e. by testing additional methods or

⁹⁸⁰ MINISTERSTVO VNITRA ČR. Strategický rámec rozvoje veřejné správy České republiky pro období 2014-2020 [online]. cit. 2015-04-27. Available at: www.mvcr.cz/soubor/strategicky-ramec-rozvoje-vs-v-cr-pdf.aspx.

⁹⁸¹ MINISTERSTVO VNITRA ČR. Analýza aktuálního stavu veřejné správy, 2012 [online]. cit. 2015-01-10. Available at: <http://www.mvcr.cz/clanek/odbor-verejne-spravy.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>.

⁹⁸² See: NUNVÁŘOVÁ, S. *Modern Approaches to the Management of Local Public Administration*. Doctoral thesis. Brno: Masaryk University, Faculty of Economic and Administration, 2014. 243 p.; and: ŠELEŠOVSKÝ, J., ŠPALEK, J. *Výsledky dotazníkového výzkumu Využívání nových nástrojů a metod řízení v územních*

horizontally, i.e. by focusing on a single method, or by using both of these methods). Abroad the experiences are different⁹⁸³.

The implementation of the Smart Administration Strategy helped to increase the number of subjects that have included modern approaches to their management at a significant scope, or, that were able to draw financial resources from European funds for their development (or adaptation to local conditions), implementation or usage. It is not possible to evaluate the success of this strategy since it has not been concluded yet. The number and variety of participants and lecturers at the Quality in Public Administration conference, hosted annually by the Ministry of the Interior of the Czech Republic, could be a certain hint. And you can define the research problem through questions here: what is the incentive for public organizations to start introducing and using modern management approaches and is there any connection with the public administration reform steps? It is the goal of this article to search for answers to these questions.

You can derive, which subjects (types of public sector organizations) are active in introducing modern management approaches, from various awards and participations in projects. Public organizations can join several projects in the Czech Republic. For example, the Smiling Authority project, which includes "eight steps towards customer orientation" – these steps should help the authority to improve its operation and consequently the provided services and customer approach. The weekly paper *Ekonom* has been implementing the City for Business project for several years and this project should motivate cities to improve their performances. We can mention also the Open/Closed project, which attempts to draw attention to the quality of services provided by authorities by monitoring their "openness" (evaluation criteria: quality of the information provided to citizens, openness of the decision-making process, participation of the public in the decision-making process and information dissemination freedom, in city newspapers, for example).

There are several institutions in the Czech Republic that deal with the public organization quality and that hold competitions to support quality in the public organizations. It is, for example, the Ministry of the Interior of the Czech Republic. There is also the Quality Council of the Czech Republic, which is an advisory, initiatory and coordinating body of the Czech Government; this Council is responsible to the Government for the Czech National Quality Policy implementation. And there is also the Czech Society for Quality. These institutions cooperate in awarding rewards related to quality in public administration.

There are several quality awards that can be awarded to Czech public-sector organizations.⁹⁸⁴ When you study the available information about the organizations that have been awarded one of these awards, you can see that the awards have been mostly awarded to towns or municipal districts. As for the Czech National Quality Award, the Public-Sector Organizations section, the Gold Grade (the highest award) has been awarded 25 times between 2009 and 2013; thereof 8 awards went to towns and municipal districts (i.e. 32%). There were awarded 61 Innovation Awards by the Ministry of the Interior between 2005 and 2013, thereof 42 awards (i.e. 69%) went to a city or a town (town,

samosprávných celcích v Jihomoravském kraji. In: Management územní samosprávy. první. Brno: ESF MU, 2006, p. 195-204. ISBN 80-210-3957-4.

⁹⁸³ See: ZURGA, G. Comparative Review of Quality Management in Public Administration [online]. cit. 2014-01-20. Available at: <http://www.rcc.gov.pt/SiteCollectionDocuments/QMMatrix08.pdf>.; and: POLLITT, C., BOUCKAERT, G. *Public management reform: a comparative analysis*. 2nd ed. New York: Oxford University Press, xiii, 2004. 345 p. ISBN 01-992-6849-5.

⁹⁸⁴ For a detailed description and overview of these awards see: NUNVÁŘOVÁ, S. *Modern Approaches to the Management of Local Public Administration*. Doctoral thesis. Brno: Masaryk University, Faculty of Economic and Administration, 2014. p. 120.

statutory town or an individual municipal district).⁹⁸⁵ It seems therefore worthwhile to study the situation in the modern approach towards management application on the case of cities and towns.

2 Material and Methods

The information on reforms and modern management approaches has been processed principally by the historic and descriptive methods; also other general scientific methods have been applied. Sociological survey was the method used to find the answers to the research questions. Data was collected using personal inquiring.

First, it was conducted the questionnaire survey (quantitative approach) inquiring the status and the use of modern approaches to management in towns in the Czech Republic. This survey was followed up by the second, additional research phase. The part of it is presented in this article and it represents qualitative approach. This phase of the research consisted of detection the incentives of certain approaches and the barriers, which rise from their use in practice. The representatives of town, that applied modern approaches many years ago, were selected and secretary offices were addressed.

Semi-structured interviews were conducted with selected representatives of public-sector organizations for the purpose of specifying the motivation of the subjects to use modern management approaches. The interviews were conducted in the first quarter of 2013. This article outlines only a part of the survey conclusions.

Within the context of previous and more widely focused surveys the contacted representatives of public-sector organizations were selected from many Czech cities and towns. The inquiries were directed towards the highest representatives of municipal authorities, i.e. secretaries of towns, statutory towns and municipal districts with extended-authority statuses. Persons who have demonstrated their interest in modern management approaches and have had experience with them (ideally an experience of several years) were intentionally selected. The issues of the territorial autonomous unit status or unit size and its location were not decisive factors. The survey included two statutory cities, 6 towns – municipalities with extended authority status and one municipal district, which is also a municipality with an extended authority status. It was therefore performed with 9 municipality representatives.

The interviews with the secretaries were recorded and subsequently transcribed. Further work was based on the interview transcriptions and the responses were categorized.

3 Results and Discussion

Table 1 demonstrates that the selected representatives came from towns with experience of using at least one of the modern management approaches. Experience with 4 methods is the mean value of the surveyed set. Most towns (7 of 9) participated in the Benchmarking Initiative project. The same applies to the CAF method – 7 of 9 of the surveyed representatives had experience with it (these are different subjects, though). This confirms that benchmarking and CAF are generally the most frequently used modern management methods in the Czech Republic.⁹⁸⁶

⁹⁸⁵ NUNVÁŘOVÁ, S. *Modern Approaches to the Management of Local Public Administration*. Doctoral thesis. Brno: Masaryk University, Faculty of Economic and Administration, 2014. 243 p.

⁹⁸⁶ NUNVÁŘOVÁ, S. *Modern Approaches to the Management of Local Public Administration*. Doctoral thesis. Brno: Masaryk University, Faculty of Economic and Administration, 2014. p. 177.

Table 1. Methods used for city management or service quality improvement

Subject	Method List	Total
Town 1	Benchmarking, CAF, Healthy Towns	3
Town 2	Benchmarking, CAF, EFQM, ISO standards,	4
Town 3	Balanced Scorecard, Benchmarking, CAF, E-Administration, Citizen Charter	5
Town 4	Balanced Scorecard, Benchmarking, CAF, ISO standards, Process Management, Six Sigma, Healthy Towns	7
Town 5	Benchmarking, CAF, E-Administration, Healthy Towns	4
Town 6	Benchmarking, ISO standards	2
Town 7	E-Administration	1
Town 8	Benchmarking, CAF, Mystery shopping, Customer Satisfaction Survey	4
Municipal District	CAF	1

Note: CAF = Common Assessment Framework, EFQM = EFQM Excellence Model, E-Administration = improvement of services or labour organization using computers and the Internet.

Source: NUNVÁŘOVÁ, S. *Změny ve veřejné správě*. In: Klímová Viktorie, Žitek Vladimír. *XVI. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách, sborník příspěvků*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, p. 473-480. ISBN 978-80-210-6257-3. doi:10.5817/CZ.MUNI.

A link between the implemented steps of the Public Administration Reform and the time when the towns started to apply the modern management approaches can be derived from the answers to the first interview question, which asked, since when the Authority has been dealing with modern management approaches. For results acquired from these responses see Table 2.

Table 2. The beginning of dealing with changes in management⁹⁸⁷

Subject	Authority	The Authority Representative himself/herself
Town 1	2003	2003
Town 2	2003	1996
Town 3	2003	2003
Town 4	1994	2012
Town 5	2004	2004
Town 6	2003	2007
Town 7	2008	2008
Town 8	2003	2003
Municipal District	2003	2003

The beginning of dealing with modern management approaches for most of the Authorities is linked with the Public Administration Reform, which had directly influenced the towns. The incentive was the demise of regional authorities and the concurrent origination of municipalities with the extended authority status. As of January 1, 2003 the towns started to administer new property, employees and especially tasks related to the performance of government administration in these newly-established

⁹⁸⁷ NUNVÁŘOVÁ, S. *Modern Approaches to the Management of Local Public Administration*. Doctoral thesis. Brno: Masaryk University, Faculty of Economic and Administration, 2014. p. 160.

administrative units. It is logical that the authorities attempted to make sure that their operations complied with the requirements of the citizens (customers/clients) and they also attempted to make more efficient the internal flows in the authority management, e.g. information, material and process flows and possibly to define actually needed numbers of personnel for the new competences and services. These included specifically the internal modifications in the organization and management of the authorities that had been forced by changes in external circumstances – implementation of the Public Administration Reform. In some cases the town representatives added that the beginning of their interest in modern management methods was based on the possibility to join "pilot" projects focused on modern management approaches, which had been organized by the Ministry of the Interior at that period. For example a project introducing the CAF method was implemented in 2001 (Town 3 participated), a project dealing with benchmarking in public administration has been implemented since 2003 (Town 1 participated). These projects were implemented in association with a subsequent part of the reform (out of 4 parts) called Public Administration Quality and Content Reform, which had been defined in 1998 but implemented only later at the beginning of the new Millennium.

Representatives of towns 7 and 8 mentioned in the interviews that the second moment that initiated their interest in new and modern management approaches and their application in the town managements came in 2008 (or 2009) when there opened the possibility to draw funds from the EU structural funds for the purpose of improving authorities' operations and increasing the quality of services provided by these authorities (see the Smart Administration Strategy). One of the representatives (Town 8) claimed that this moment signified a substantial increase in the dynamics of their attention paid to these activities and also a possibility to provide structure, bonds and sustainability to previously rather isolated and nonrecurring projects. He added that while the changes after 2003 were implemented as a necessary reaction to the Public Administration Reform, the availability of substantial financial means was more linked to the internal needs of the Authorities (the need to improve the quality and efficiency of the internal operation of the Authority) and resulted in a more systematic operation and the possibility to perform really fundamental transformations in the Authority management systems.

When you compare data in the last two columns of Table 2, you can come to a conclusion that most town representatives (6 of 9) were personally interested in the introduction of modern management approaches at the Authorities. Several secretaries just started in their management positions and they decided to use modern approaches in the Authority management. Some representatives stated that their previous work experience with modern approaches from their previous jobs helped them start the development and application of the new approaches (Town 2, Town 5, Town 8). In other places they resumed the "successful" work of their predecessors they had replaced at the positions (Town 4, Town 6).

These presented results are the subjective testimonies of the representatives of the towns. It represents their qualitative assessment that is not supported by quantitative research. This information cannot be determined otherwise than by personal interviews. Given the breadth of the research it was not possible to ask these detailed questions in all the towns in the Czech Republic. Therefore, this form was chosen to complement the overall view of the application of modern approaches to management of towns in the Czech Republic.

4 Conclusion

The Public Administration Reform determines a direction the public-sector organizations should take. It is impossible to force the application of many modern management approaches, though. Such a step might not result in the intended increase in quality of the Authorities' operations and services provided. Conversely, an obligatory implementation of any of these methods could result in merely formal implementation, and, theoretically, in a resistance to improvements in the public service

quality. No reform steps implemented since 1998 have included any specific obligations to implement a modern management approach in a practical operation of public-sector organizations. It should be supposed, though, that management improvements and increase in public service quality should be automatically included in the goals of public-sector organizations. Selection of a method to meet these goals is left entirely on the public-sector organization, though. And this is one of the reasons why many of them do not deal with these goals.

Besides this, there are the discussions about the real impact of the use of market-based methods for effective management of public organizations.⁹⁸⁸⁹⁸⁹⁹⁰ There is no consensus on the eventual effect of the implementation of modern management approaches. Osborne, S. and Pollitt, Ch., Bouckaert, G. state that it is not recognizable which changes occurred as a result of reforms associated with the use of market-based methods, and which changes occurred as a result of other reform steps of the economies of the nations.⁹⁹¹⁹⁹²

The use of market-based methods is common in organizations of the private sector, where the incentive and the regulatory indicator is profit of an organization. It determines if its function is effective or not. Therefore, it is possible to assume that if the use of market-based methods has a positive effect on the functioning of organizations in the market sector, under the certain conditions, based on the constraints and the specificities of the public sector, the use of market-based methods might have a positive effect on the management of organizations of the public sector.

No matter how successful or completed you find the so far implemented reform steps and their intensity and support from the part of the central government bodies and the Government itself, the interviews with the town representative imply that it is the combination of changes in the public administration system and the subsequent appropriate support (e.g. by means of pilot projects, quality awards, subsidy policy) from the part of the central government bodies that bring about the readiness of the subjects to introduce modern approaches into their management systems. And it is the appropriate support and gradual spreading of experience with modern management approaches that could be considered the future of the quality growth in the provided public services.

Literature:

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ. 2014. Vývoj počtu obcí v České republice podle krajů[online]. cit. 2015-02-24. Available at: http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/0201.pdf.

DUNLEAVY, P., CARRERA, L. *Growing the productivity of government services*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, xvi, 2013. 365 p. ISBN 978-0-85793-498-7.

LEVI-FAUR, D.. *Oxford handbook of governance*. Oxford: Oxford University Press, xxii, 2012. 803 p. ISBN 978-019-9560-530.

⁹⁸⁸ DUNLEAVY, P., CARRERA, L. *Growing the productivity of government services*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, xvi, 2013. 365 p. ISBN 978-0-85793-498-7.

⁹⁸⁹ LEVI-FAUR, D.. *Oxford handbook of governance*. Oxford: Oxford University Press, xxii, 2012. 803 p. ISBN 978-019-9560-530.

⁹⁹⁰ WALKER, R. M., BOYNE, G. A., BREWER, G. A. *Public management and performance: research directions*. New York: Cambridge University Press, xi, 2010. 288 p. ISBN 978-052-1116-633.

⁹⁹¹ OSBORNE, S. *Public Management: Critical Perspectives*. 1st ed. London: Routledge, 2002. ISBN 0-415-23380-1.

⁹⁹² POLLITT, C., BOUCKAERT, G. *Public management reform: a comparative analysis*. 2nd ed. New York: Oxford University Press, xiii, 2004. 345 p. ISBN 01-992-6849-5.

MATULA, M. Reforma územní veřejné správy v České republice : Širší kontext reformy územní veřejné správy [online]. cit. 2013-11-02. Available at: http://www.europeum.org/disp_article.php?aid=413.

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Analýza aktuálního stavu veřejné správy, 2012 [online]. cit. 2015-01-10. Available at: <http://www.mvcr.cz/clanek/odbor-verejne-spravy.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>.

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Strategický rámec rozvoje veřejné správy České republiky pro období 2014-2020 [online]. cit. 2015-04-27. Available at: www.mvcr.cz/soubor/strategicky-ramec-rozvoje-vs-v-cr-pdf.aspx.

NUNVÁŘOVÁ, S. *Změny ve veřejné správě*. In: Klímová Viktorie, Žitek Vladimír. XVI. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách, sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2013, p. 473-480. ISBN 978-80-210-6257-3. doi:10.5817/CZ.MUNI.

NUNVÁŘOVÁ, S. *Modern Approaches to the Management of Local Public Administration*. Doctoral thesis. Brno: Masaryk University, Faculty of Economic and Administration, 2014. 243 p.

OSBORNE, S. *Public Management: Critical Perspectives*. 1st ed. London: Routledge, 2002. ISBN 0-415-23380-1.

POLLITT, C., BOUCKAERT, G. *Public management reform: a comparative analysis*. 2nd ed. New York: Oxford University Press, xiii, 2004. 345 p. ISBN 01-992-6849-5.

ŠELEŠOVSKÝ, J., ŠPALEK, J. *Výsledky dotazníkového výzkumu Využívání nových nástrojů a metod řízení v územních samosprávných celcích v Jihomoravském kraji*. In: Management územní samosprávy. první. Brno: ESF MU, 2006, p. 195-204. ISBN 80-210-3957-4.

WALKER, R. M., BOYNE, G. A., BREWER, G. A. *Public management and performance: research directions*. New York: Cambridge University Press, xi, 2010. 288 p. ISBN 978-052-1116-633.

ZURGA, G. Comparative Review of Quality Management in Public Administration [online]. cit. 2014-01-20. Available at: <http://www.rcc.gov.pt/SiteCollectionDocuments/QMMatrix08.pdf>.

Contact:

Ing. Svatava Nunvářová, Ph.D.
Department of Regional Economics and Administration
Faculty of Economics and Administration
Masaryk University
Lipová 41a
602 00 Brno
Czech Republic
e-mail: nunvar@econ.muni.cz
www.is.muni.cz/osoba/nunvar#cv

Brief information about the author:

Ing Svatava Nunvářová, Ph.D. je odbornou asistentkou na Katedře regionální ekonomie a správy, Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity. V rámci své odborné činnosti se zabývá tématy veřejné správy a regionálního rozvoje. Z oblasti veřejné správy se specializuje na management (ústřední i územní) veřejné správy. V oblasti regionálního rozvoje se podrobněji věnuje problematice rozvoje venkova. Samostatně vydala několik učebních textů (Veřejná politika a územní správa a samospráva, Rozvoj venkova) a spolupracovala na vydání monografií (např. Metody a nástroje řízení ve veřejné správě, Řízení místních samospráv, Měření spokojenosti občanů s veřejnými službami). Podílela se na několika výzkumných projektech.

VYSOKOŠKOLSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ JAKO DETERMINANT HOSPODÁŘSKÉHO RŮSTU. SROVNÁNÍ MEZI ČESKOU REPUBLIKOU A RUMUNSKEM.

HIGHER EDUCATION AS A DETERMINANT OF THE ECONOMIC GROWTH. A COMPARISON BETWEEN CZECH REPUBLIC AND ROMANIA

Bogdan OANCEA, Richard POSPÍŠIL, Raluca Mariana DRĂGOESCU

“Nicolae Titulescu” University of Bucharest, Palacky University of Olomouc, The Bucharest University of Economic Studies

Anotace: *Vysokoškolské vzdělávání je jedním z nejdůležitějších celosvětových determinantů hospodářského růstu. Tento příspěvek analyzuje příčinné souvislosti a dlouhodobý vztah mezi vysokoškolským vzděláváním a hospodářským růstem v České republice a v Rumunsku mezi léty 1980-2013. Pro účely analýzy vztahu mezi vysokoškolským vzděláváním a hospodářským růstem byl použit vektorový error-correction model a Grangerova metoda pro účely analýzy kauzality mezi proměnnými. Proměnnými pro účely této analýzy se rozumí počty studentů na všech úrovních vysokoškolského vzdělávání, veřejné výdaje na vzdělávání jako podíl HDP a HDP na jednoho obyvatele jako ukazatel ekonomického růstu. Analyzovaná data byla získána ze zdrojů Světové banky, Eurostatu, Statistického úřadu UNESCO, Českého statistického úřadu a Národního statistického úřadu Rumunska. Ekonometrická analýza byla založena na stacionaritě časových řad ADF testem a Phillips-Perronově metodě s následným testováním Johansen Juseliiovou metodou, a sice zda-li existuje kointegrační vztah mezi analyzovanými proměnnými. Výsledky ukázaly, že vysokoškolské vzdělávání má důležitý pozitivní efekt na hospodářský růst v obou analyzovaných zemích, ačkoliv míra vlivu vysokoškolského vzdělávání na hospodářský růst je obou zemích odlišná.*

Abstract: *Higher education is one of the most important determinants of the economic growth worldwide. In this paper we investigate the causality and the long run relationship between higher education and economic growth in Czech Republic and Romania for 1980-2013 time period. In our approach we used a vector error correction model to analyze the long run relationship between higher education and economic growth and the Granger method to test the causality between variables. The variables employed in our analysis are the number of students enrolled in higher education at all levels, the public education expenditure as a share of GDP and the GDP per capita as a measure of the economic growth. We used data series for these variables available from World Bank, Eurostat, UNESCO Institute for Statistics, Czech Statistical Office and National Statistics Institute of Romania. Our econometric approach was based on checking the stationarity of the data series with ADF and Phillips-Perron methods and testing if there is a cointegration relationship between the analyzed variables using the Johansen Juselius method. The results showed that higher education have an important positive effect on economic growth in both countries, although the impact level of the higher education on economic growth is different in the two countries.*

Klíčová slova: vysokoškolské vzdělávání, hospodářský růst, kointegrace, ADF jednotkový kořen

Keywords: higher education, economic growth, cointegration, ADF, unit roots

Afiliace ke grantu: Work on this article was supported by the grant from Philosophical Faculty of Palacký University, IGA_FF_2015_014, Continuities and Discontinuities of Economy and Management in the Past and Present. This paper was co-financed from the European Social Fund, through the Sectorial Operational Programme Human Resources Development 2007-2013, project number POSDRU/159/1.5/S/138907 "Excellence in scientific interdisciplinary research, doctoral and postdoctoral, in the economic, social and medical fields -EXCELIS", coordinator The Bucharest University of Economic Studies.

1 Introduction

Higher education is one of the most important factors of economic growth and the relationship between higher education and economic growth has been a central subject of research in economics. Although there is a solid theoretical framework of the economic growth and its relationship with education⁹⁹³⁹⁹⁴⁹⁹⁵⁹⁹⁶⁹⁹⁷, the empirical evidences of this relationship are scarce⁹⁹⁸⁹⁹⁹.

After the collapse of the communist system, most of the Eastern European nations have witnessed major changes in their educational systems in general, and within their higher education systems in particular. At the outset of the transition period, the first private universities appeared, and the number of students has increased in most cases, from year to year and we assisted to the massification of the higher education.

In this paper we will investigate the long-run relationship between economic growth and higher education for Czech Republic and Romania, using data series that covers 1980-2013 period of time.

The evolution of the higher education in Romania and Czech Republic after the political changes in 1989 is analyzed in papers like Andrei¹⁰⁰⁰¹⁰⁰¹¹⁰⁰², Dragoescu¹⁰⁰³, Ministry of Education, Youth and

⁹⁹³ GREINER, A., SEMMLERY, W., GONG, G. *Economic Growth: A Time Series Perspective*. Princeton University Press, 2005.

⁹⁹⁴ MANKIW, N. G., ROMER, D., WEIL, D. A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, 1992, p. 407-437.

⁹⁹⁵ BARRO, R. J. and SALA-i-MARTIN, X. *Economic Growth*. New York: McGraw-Hill, 1995.

⁹⁹⁶ ROMER, P. M. Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*, vol. 89, 1990, p. 71-102.

⁹⁹⁷ MCMAHON, W. *Education and Development-Measuring the Social benefits*. Oxford University Press, 1999.

⁹⁹⁸ DĂNĂCICĂ, D. E., Causality between school education and economic growth in Romania. *Argumenta Oeconomica*, vol. 1, no. 26, 2011, p. 57-72.

⁹⁹⁹ AWEL, M.A. The long-run relationship between human capital and economic growth in Sweden. *MRPA paper*, no. 45183, 2013.

¹⁰⁰⁰ ANDREI, T., TEODORESCU, D., OANCEA, B., IACOB, A. Evolution of higher education in Romania during the transition period. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 9, 2010, p. 963-967.

¹⁰⁰¹ ANDREI, T., TEODORESCU, D., OANCEA, B., Characteristics of higher education in Romania during transition. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 2, no. 2, 2010, p. 3417-3421.

¹⁰⁰² ANDREI, T., LEFTER, V., OANCEA, B., STANCU, S., A Comparative Study of Some Features of Higher Education in Romania, Bulgaria and Hungary. *Romanian Journal of Economic Forecasting*, vol. 13, no. 2, 2010, p. 280-294.

Sport¹⁰⁰⁴, Strielkowski¹⁰⁰⁵, Centre for Higher Education Studies¹⁰⁰⁶ but we found only few papers that treats the long run relationship between economic growth and higher education in Romania Dragoescu¹⁰⁰⁷, Danacica¹⁰⁰⁸¹⁰⁰⁹ and in lesser extent for the Czech Republic Ochrana et al¹⁰¹⁰, Hamerníková et Maaytová¹⁰¹¹, Vourvachaki.

The causality relationship between economic growth and education is analyzed in Barro who found that education significantly influence economic growth using a cross section of countries. Barro showed that there is a direct causality relationship from education measured by schooling rates to economic growth.¹⁰¹²¹⁰¹³ Lucas developed an endogenous growth model that considered human capital as one of the factors of the economic growth and education as a proxy for the human capital accumulation.¹⁰¹⁴ Mankiw et al showed that the human capital has a significant role in the economic growth.¹⁰¹⁵ Agiomirgianakis et al studied the relationship between human capital measured through primary, secondary and tertiary education enrollment rates and economic growth for Greece and showed that there is a direct causality between primary and secondary education and economic growth and a reverse causality for tertiary education.¹⁰¹⁶ Kui analyzed the economic growth and its relationship with education in China during 1978-2004 and obtained an interesting result: the economic growth is determined by the primary education and represents a direct cause for higher education.¹⁰¹⁷ The long run relationship between economic growth and higher education in China is also investigated in Hunang et al who found that there is a long run relationship between enrollment in higher education and economic growth.¹⁰¹⁸ Katircioglu found that there is a long run equilibrium relationship between higher education and economic growth and a direct causality from higher

¹⁰⁰³ DRAGOESCU, R.M. Changes in Romanian Higher Education after 1990. *Romanian Statistical Review*, vol. 61, no. 3, 2013, p. 28-36.

¹⁰⁰⁴ MINISTRY OF EDUCATION, YOUTH AND SPORT. *National Programme for the Development of Education in the Czech Republic, White Paper*. 2001.

¹⁰⁰⁵ STRIELKOWSKI, W. Higher Education System In The Czech Republic And The Place Of Private-Owned Universities In This System: The Case Study Of College Of Economics And Management. *European Journal of Business and Economics*, vol. 1, 2010, p.7-14.

¹⁰⁰⁶ CENTRE FOR HIGHER EDUCATION STUDIES. Higher Education System in the Czech Republic [online]. cit. 2015-03-04. Available at: www.csvs.cz/struktura/sedv/HES_0110.pdf.

¹⁰⁰⁷ DRAGOESCU, R.M. Changes in Romanian Higher Education after 1990. *Romanian Statistical Review*, vol. 61, no. 3, 2013, p. 28-36.

¹⁰⁰⁸ DĂNĂCICĂ, D. E., BELASKU, L. The Interactive Causality Between Higher Education and Economic Growth in Romania. *Economics of Education Review*, vol. 17, no. 1, 2008, p. 361-372.

¹⁰⁰⁹ DĂNĂCICĂ, D. E., Causality between school education and economic growth in Romania. *Argumenta Oeconomica*, vol. 1, no. 26, 2011, p. 57-72.

¹⁰¹⁰ OCHRANA, F., PAVEL, J., VÍTEK, L. *Veřejný sektor a veřejné finance*. Praha: Grada, 2010.

¹⁰¹¹ HAMERNÍKOVÁ, B., MAAYTOVÁ, A. *Veřejné finance*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012.

¹⁰¹² BARRO, R.J. *Education as a Determinant of Economic Growth*. In: Edward P. Lazear (ed.) *Education in the Twenty-first Century*, Palo Alto. The Hoover Institution, 2002, p. 9-24.

¹⁰¹³ BARRO, R. J. Education and Economic Growth. *Annals of Economics and Finance, Society for AEF*, vol. 14, no. 2, 2013, p. 3301-328.

¹⁰¹⁴ LUCAS, R. On the Mechanisms of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, vol. 22, no. 1, 1988, p. 3-42.

¹⁰¹⁵ MANKIW, N. G., ROMER, D., WEIL, D. A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, 1992, p. 407-437.

¹⁰¹⁶ AGIOMIRGIANAKIS, G., ASTERIOU, D., MONASTIRIOTIS, V. Human Capital and Economic Growth Revisited: A Dynamic Panel Data Study. *International Advances in Economic Research*, vol. 8, no. 3, 2002, p. 177-187.

¹⁰¹⁷ KUI, L. The Interactive Causality between Education and Economic Growth in China, Working Paper Series [online]. cit. 2015-03-04. Available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=920624.

¹⁰¹⁸ HUNANG, F., JIN, L., SUN, X. Relationship Between Scale of Higher Education and Economic Growth in China. *Asian Social Science*, vol. 5, no. 11, 2009, p. 55-60.

education to economic growth in North Cyprus.¹⁰¹⁹ The role of the higher education as a determinant of the economic growth in Taiwan is analyzed in for 1965-2000 time period. The author shows that higher education provided a positive and significant effect on Taiwan's economic development.¹⁰²⁰ Ljungberg showed that the human capital was an important factor of the economic growth in Sweden using data series from 1870 to 2000.¹⁰²¹

The rest of the paper is organized as follows: in section 2 we presented the data that we've used in our analysis, in section 3 we presented our methodological approach and in section 4 we discussed the results. A section of conclusions finish our paper. Data processing was achieved using Eviews.

2 Data series

In our approach we used the GDP per capita as a measure of the economic growth and higher education was measured through the number of the students (ISCED 5 and 6) per 100,000 inhabitants. We choose this variable since the number of students in the two countries is not directly comparable, depending on the population of each country. We also used the public education expenditures for all levels of education since the public education expenditures only for higher education is available for a very limited period of time. The data for the Czech Republic between 1980 and 1992 must have been adapted, because at this period was known only data for the whole of Czechoslovakia. Like in the division of federation was used the key 2:1 (Czech Republic : Slovakia). Deployment and stratification of universities throughout Czechoslovakia was approximately equal, so the analyzed data are as accurate as possible. We used annual data series covering 1980-2013 period of time in Czech Republic and Romania. The data series were obtained from different sources. GDP (in constant LCU) was obtained from World Bank¹⁰²², EconStats¹⁰²³, Czech Statistical Office¹⁰²⁴ and Romanian National Statistics Institute¹⁰²⁵. The public education expenditure was retrieved from multiple sources because neither of them cover the entire period that we analyzed: Eurostat database¹⁰²⁶, Eurydice¹⁰²⁷ and Neagu¹⁰²⁸. The number of students enrolled in tertiary education was retrieved from UNESCO Institute for Statistics database¹⁰²⁹ and Romanian National Statistics Institute¹⁰³⁰. All the data series are transformed using the natural logarithm.

Throughout the rest of the paper we will use the following notations: LGDP_PER_CAPITA is the natural logarithm of the GDP for capita and DLGDP_PER_CAPITA is its first difference,

¹⁰¹⁹ KATIRCIOGLU, S. Investigating Higher-Education-Led Growth Hypothesis in a Small Island: Time Series Evidence from Northern Cyprus. In: EconAnadolu 2009: Anadolu International Conference in Economics, June 17-19, 2009, Eskişehir, Turkey.

¹⁰²⁰ LIN, T. C. The Role of Higher Education in Economic Development: An Empirical Study of Taiwan Case. *Journal of Asian Economics*, vol. 15, no. 2, 2004, p. 355-371.

¹⁰²¹ LJUNGBERG, J., NILSSON, A. Human Capital and Economic Growth: Sweden, 1870-2000. *Cliometrica*, vol. 3, 2009.

¹⁰²² WORLD BANK. World Development Indicators [online]. cit. 2015-03-10. Available at: <http://data.worldbank.org/country/romania>.

¹⁰²³ ECONSTATS [online]. cit. 2014-01-10. Available at: http://www.econstats.com/wdi/wdic_ROM.htm.

¹⁰²⁴ CZECH STATISTICAL OFFICE. Public database [online]. cit. 2015-03-04. Available at: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/en/uvod.jsp>.

¹⁰²⁵ NATIONAL STATISTICS INSTITUTE OF ROMANIA. Tempo database [online]. cit. 2015-03-04. Available at: <https://statistici.insse.ro/shop/>.

¹⁰²⁶ EUROSTAT. Expenditure on education as % of GDP or public expenditure [online]. cit. 2014-11-09. Available at: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_figdp&lang=en.

¹⁰²⁷ EURYDICE. *National Sheets on Education Budgets in Europe 2013 - Facts and Figures*. 2013.

¹⁰²⁸ NEAGU, G. Cheltuielile publice cu educatia. *Calitatea Vieții*, vol. 16, no. 3-4, 2005, p. 359-371.

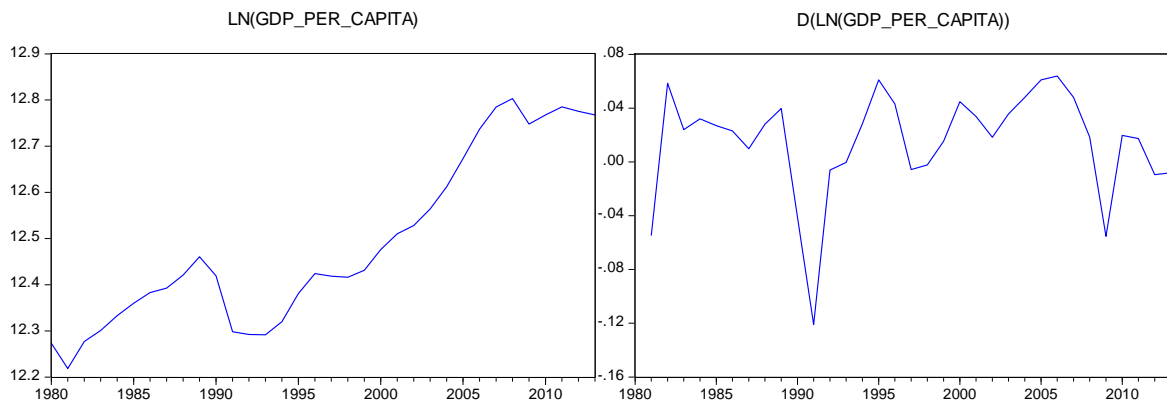
¹⁰²⁹ www.uis.unesco.org/

¹⁰³⁰ NATIONAL STATISTICS INSTITUTE OF ROMANIA. Tempo database [online]. cit. 2015-03-04. Available at: <https://statistici.insse.ro/shop/>.

LTERTIARY_STUD is the natural logarithm of the number of students enrolled in higher education per 100,000 inhabitants and DL_TERTIARY_STUD is its first difference, LEDU_SPENDING is the natural logarithm of the public education expenditures and DL_EDU_SPENDING is its first difference. Figures 1 to 3 show the evolution of these variables in between 1980 and 2013 for Czech Republic and Romania.

Figure 1: The evolution of the GDP per capita (the logarithmic series) during 1980-2013 and the same time series in first difference

a) Czech Republic



b) Romania

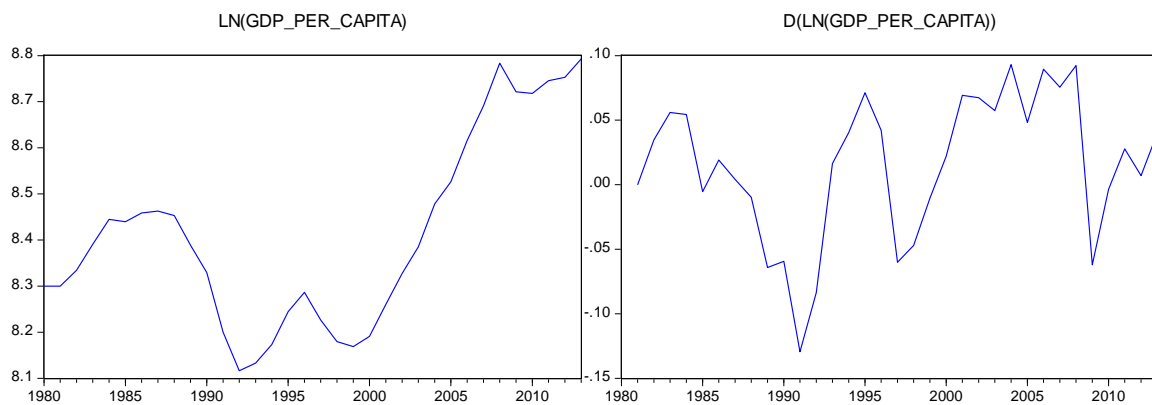
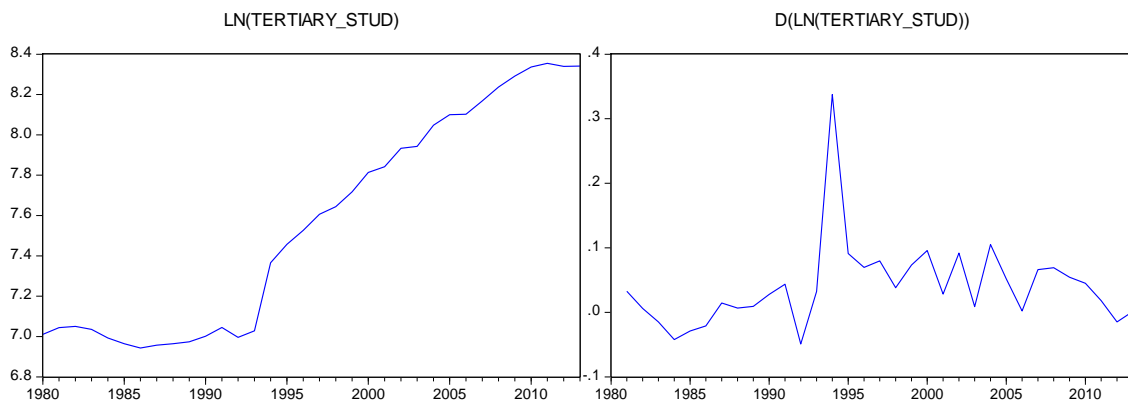


Figure 2: The evolution of the number of students in higher education per 100,000 inhabitants (the logarithmic series) between 1980 and 2013 and the same time series in first difference

a) Czech Republic



b) Romania

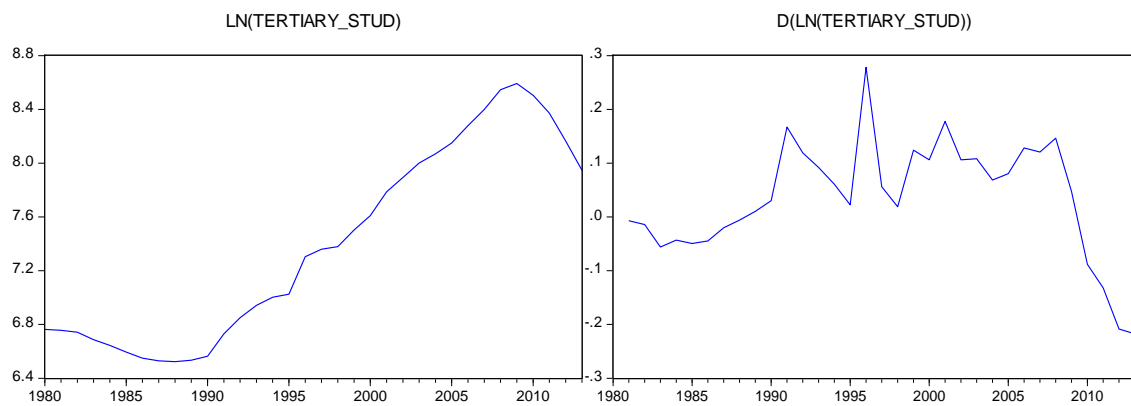
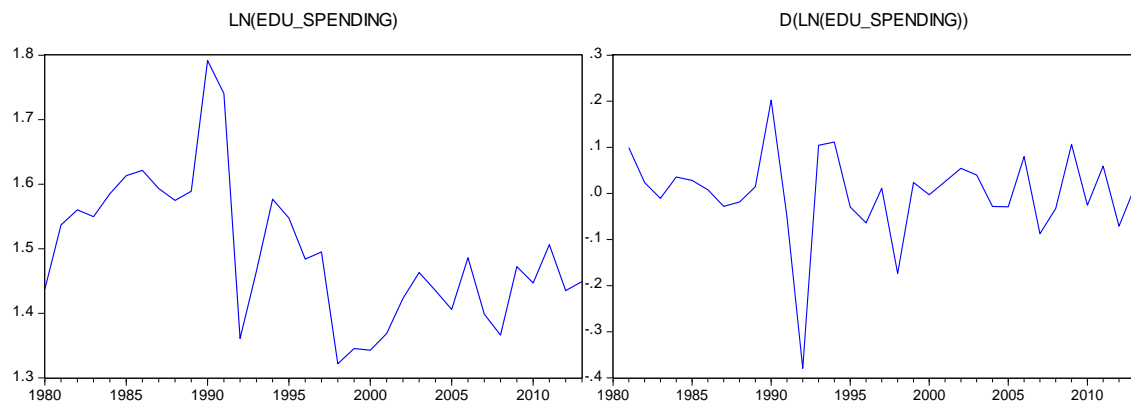
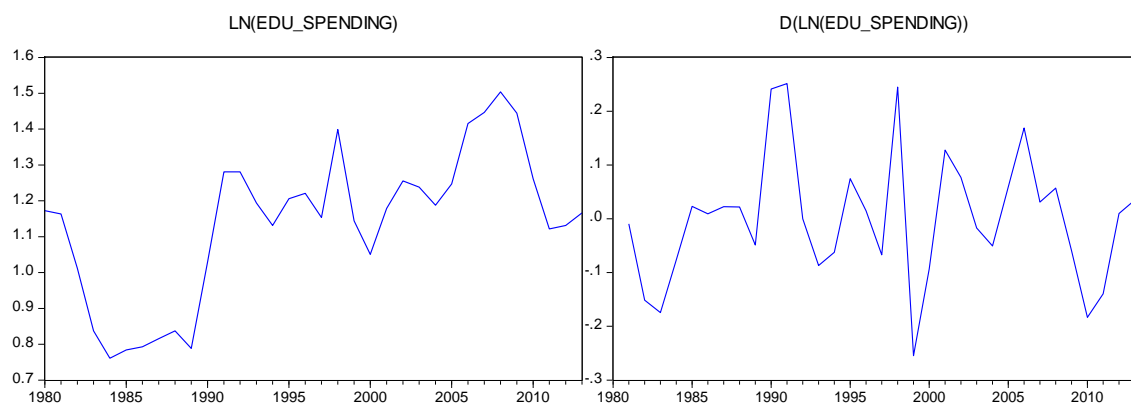


Figure 3: The evolution of the public education expenditures (the logarithmic series) between 1980 and 2013 and the same time series in first difference

a) Czech Republic



b) Romania



The GDP per capita recorded a similar evolution in both countries. Immediately after 1990 there was a decreasing trend but then the GDP per capita increased constantly in Czech Republic and also in Romania with a temporary drop from 1997 to 1999. Since 1999 it had constantly increased until 2008 when the economic crisis affected both Czech Republic and Romania. The GDP per capita decreased as an effect of the crisis and the level of GDP reached in 2008 was recovered only in 2013 in Romania. In Czech Republic the GDP per capita reached in 2008 hasn't been recovered until 2013.

The number of students enrolled in higher education in Romania has witnessed a slightly decrease between 1980 and 1990 under the communist regime when the access to higher education was

restricted but after the political changes in December 1989, the number of students experienced a spectacular growth: if there were 164507 students in 1990 this number increased to 1098188 in 2009, i.e. a 6.67 times increase. Also the number of universities increased from 56 in 1990 to 103 in 2013. This evolution is due to the emergence of private universities and to the increased number of public universities. After 2009, because of the economic crisis and the demographic changes in Romania which have experienced a decrease of the population due to natural causes and to the international migration (in 2007 Romania became a member of the EU and the number of Romanians that went abroad increased significantly), the number of students dropped constantly until 2013 when there were recorded 564384 students, approximately the same number as in 2001. The decrease was very sharp and significant: in 2013 the number of students reached 51% from its maximum level in 2009.

The number of students enrolled in higher education in Czech Republic has followed a different evolution: between 1980 and 1990 the number of students was approximately constant and it increased constantly from 113417 students in 1990 to 441247 in 2013 (only 3.9 times). When considering the number of students it is necessary to take into account the number of inhabitants and demographic trends in the Czech Republic. While the population in the Czech Republic is still about over 10000000, the number of young people aged between 19 to 24 dropped from 975000 in 1990 to 797000 in 2013, so is just 82 % of the value 23 years ago.

Starting with 2011 there is also a decrease of the number of students, but this decrease is very low comparing with the situation in Romania: in 2013 the number of students was approximately 98% from the number of students in 2011. Similarly like in Romania has increased the number of private universities and to a lesser extent public universities, as well. The number of public universities increased from 24 in 1990 to 27 in 2013. And even greater increase occurred in the number of faculties and individual study programs of public universities. The first private universities were founded in the Czech Republic in 1999 and now there are 44 private universities with more than 50000 students (12 % of all university students of all levels).

We can draw the conclusion that the higher education had a different evolution in Romania and Czech Republic: while in Czech Republic it followed a steady and sustainable process of development, in Romania the number of students in higher education recorded an explosive increase, without taking into account other variables such as the number of professors, the technical endowment of the higher education institutions that caused a massive drop in the number of students when the economic factors has changed.

The public education expenditure in Romania (as % from GDP) has recorded an oscillating evolution with an increasing trend starting from 1990. Nevertheless, the public education expenditure has always been one of the lowest in EU with a maximum value of 4.5% in 2008. The education in Romania has been constantly underfinanced. In Czech Republic the public education expenditure has also known an oscillating evolution but at a higher level: in 2011 it was 4.51% comparing with 3.07% in Romania. We can say that the Czech educational system was better financed during the analyzed period.

Figures 1-3 show that all series don't seem to be stationary in level but the same series in first difference seem to mender around 0. In order to avoid the spurious regression problem we will check if the data series used in our study have unit roots.

3 Methodology

We started our investigation testing the stationarity of the data series with ADF and Phillips-Perron tests to determine the order of integration of each series. According to Enders¹⁰³¹ the ADF unit root test estimate the following equation:

$$\Delta y_t = a_0 + \gamma y_{t-1} + \sum_{i=2}^p \beta_i \Delta y_{t-i+1} + \epsilon_t \quad (1)$$

If the coefficient $\gamma = 0$ the equation is entirely in first differences and has a unit root. The ADF and Phillips-Perron can be applied even if the error term is not a white noise.

In the second step we performed the Granger causality test between the variables. After we established the properties of the data series we proceeded to estimate the possible long-run relationship between them. We employed a VAR model that has become a standard approach in time series modeling, mainly because it makes no assumptions of what variables are exogenous, considering that all variables are endogenous. In order to specify the VAR model we have to decide how many lags to include in the model and used information criteria (SBIC, AIC, HQ and FPE) as well as misspecification tests to determine the number of lags.

The next step in our work was to test for cointegration between variables using Johansen-Juselius approach¹⁰³². Since we found out that our data series are all I(1) we proceeded with a VEC model. If the general form of a VAR(p) model is given by:

$$Y_t = B + A_1 Y_{t-1} + A_2 Y_{t-2} + \dots + A_p Y_{t-p} + \epsilon_t \quad (2)$$

and all variables from the vector $Y_t = (Y_{1t}, Y_{2t}, \dots, Y_{kt})'$ are I(1) the VAR representation can be put in an equivalent form called VEC (Vector Error Correction):

$$\Delta Y_t = \Pi Y_{t-1} + \Gamma_1 \Delta Y_{t-1} + \dots + \Gamma_{p-1} \Delta Y_{t+1-p} + \epsilon_t \quad (3)$$

where Π is the matrix that contains information regarding the long-run effect and Γ_i are matrices that measures the short term impact. Analyzing equation (3) we can conclude that $rank(\Pi) = r < k$ because $\Delta Y_{t-1}, \dots, \Delta Y_{t+1-p}$ are stationary and ΠY_{t-1} should be stationary too, i.e. the determinant of matrix Π should be zero. A matrix $\Pi(k, k)$ with $rank(\Pi) = r < k$ can be decomposed as a product of two matrices $\Pi = \alpha\beta'$ where the matrix β contains r cointegration vectors while the matrix α contains the adjustment coefficients. We can write now the VEC model as:

$$\Delta Y_t = \alpha\beta' Y_{t-1} + \Gamma_1 \Delta Y_{t-1} + \dots + \Gamma_{p-1} \Delta Y_{t+1-p} + \epsilon_t \quad (4)$$

where $\alpha\beta' Y_{t-1} = \mu_{t-1}$ is the stationary residual vector.

4 The results

First, we applied the ADF test for all variables in level. The results are reported in table 1 and 2. It can be observed that all variables have a unit root. We can conclude that all variables are non-stationary. The same results have been obtained using the Phillips-Perron test.

Table 1: The ADF and Phillips-Perron tests for the variables in level

Variable	Czech Republic		Romania	
ADF test	Test statistics	Prob.	Test statistics	Prob.

¹⁰³¹ ENDERS, W. *Applied Econometric Time Series*. New York: John Wiley and Sons, 1995.

¹⁰³² JOHANSEN, S., JUSELIUS, K. Maximum Likelihood Estimation and Inferences on Cointegration with Application to the Demand for Money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 52, 1990, p. 169-210.

LGDP_PER_CAPITA	1.74	0.98	0.80	0.88
LTERTIARY_STUD	3.47	0.99	0.08	0.70
LEDU_SPENDING	-0.28	0.57	-0.29	0.57
Phillips-Perron test	Test statistics	Prob.	Test statistics	Prob.
LGDP_PER_CAPITA	2.20	0.99	1.03	0.92
LTERTIARY_STUD	2.83	0.99	1.08	0.92
LEDU_SPENDING	0.01	0.68	-0.30	0.56

Table 2: The ADF and Phillips-Perron tests for the variables in first difference

Variable	Czech Republic		Romania	
	Test statistics	Prob.	Test statistics	Prob.
ADP test				
LGDP_PER_CAPITA	-3.62*	0.001	-2.61*	0.01
LTERTIARY_STUD	-3.41*	0.001	-1.70***	0.08
LEDU_SPENDING	-6.81*	0.000	-4.68*	0.00
Phillips-Perron test	Test statistics	Prob.	Test statistics	Prob.
LGDP_PER_CAPITA	-3.61*	0.000	-2.63*	0.01
LTERTIARY_STUD	-3.43*	0.001	-1.70*	0.08
LEDU_SPENDING	-11.74*	0.000	-4.60*	0.00

* significant at 1%; ** significant at 5%; *** significant at 10%

The results show that all the data series are stationary in first difference and we can conclude that our variables are I(1). A causal relationship between the variables could be analyzed using the Engle Granger methodology. Table 3 shows the causal relationships found between our variables after applying Engle Granger test with 2 lags.

Table 3: The causal relationships between variables

Czech Republic			
Causal relationship	LTERTIARY_STUD → LGDP_PER_CAPITA	LTERTIARY_STUD → LEDU_SPENDING	LEDU_SPENDING → LTERTIARY_STUD
F statistic	4.55971**	4.13520**	5.27129**
Romania			
Causal relationship	LTERTIARY_STUD → LGDP_PER_CAPITA	LTERTIARY_STUD → LEDU_SPENDING	
F statistic	6.67485*	3.42643**	

* significant for 1%; **significant for 5%

These results show a direct causality from the number of students to the GDP per capita for both countries which means that the number of students enrolled in tertiary education is helpful in predicting the economic growth. Similar results are obtained running the Granger test with 3 lags. The causality relationships should be considered with precaution since the variables are non-stationary. Granger causality is valid only if these variables are cointegrated.¹⁰³³

The data series being integrated of the same order, we proceed to estimate the VAR model and decide how many lags to include in the model based on information criteria. These criteria indicate 2 lags for Romania and 3 lags for Czech Republic. We tested the existence of a cointegration relationship between variables using the Johansen-Juselius method. The results of the Johansen Juselius cointegration test show that there are no cointegration relationships between the three variables for Romania but there are two cointegration relationships for Czech Republic. We tested the existence of a cointegration relationship between GDP per capita and the number of students for

¹⁰³³ ENDERS, W. *Applied Econometric Time Series*. New York: John Wiley and Sons, 1995.

Romania and we found that there is one such cointegration relationship. For Czech Republic, the estimated the VEC model was invalidated by the specification tests (normality and autocorrelation of the errors). We eliminated the public education expenditure variable from the model as for Romania and tested again for the existence of a cointegration relationship between GDP per capita and the number of students. We could find any cointegration relationship between these two variables and we restricted the time period to 1990-2013. For this time period we found that there is one cointegration relationship. The results of the Johansen Juselius tests are presented in table 4.

Table 4: Johansen Juselius test for cointegration

Czech Republic(LGDP_PER_CAPITA, LTERTIARY_STUD)*					
Model	M1	M2	M3	M4	M5
Data Trend:	None	None	Linear	Linear	Quadratic
Test Type	No Intercept	Intercept	Intercept	Intercept	Intercept
	No Trend	No Trend	No Trend	Trend	Trend
Trace	1	2	1	0	0
Max-Eig	1	0	0	0	0
Romania(LGDP_PER_CAPITA, LTERTIARY_STUD)					
Trace	0	1	2	1	2
Max-Eig	0	1	2	0	0

*for Czech Republic we used 1990-2013 time period

The existence of a cointegrating equation indicates that there is a long-run relationship between the variables and a VEC model will capture this relationship between our variables.

The long-term relationship between variables is very important to validate the Granger causality tests presented earlier. We estimated the VEC model M3 for Romania and Czech Republic and we obtained the cointegration vector β presented in table 5 and the adjustment parameters α presented in table 6.

Table 5: The cointegration parameters

Romania	
	β
LGDP_PER_CAPITA(-1)	1.0000
LTERTIARY_STUD(-1)	-0.2000
C	-6.9240
Czech Republic	
LGDP_PER_CAPITA(-1)	1.0000
LTERTIARY_STUD(-1)	-0.4191
C	-9.2923

The cointegration equations can be written as:

Romania:
$$LGDP_PER_CAPITA_t = 6.9 + 0.2 \cdot LTERTIARY_STUD_t$$

Czech Republic:
$$LGDP_PER_CAPITA_t = 9.3 + 0.42 \cdot LTERTIARY_STUD_t$$

The cointegration equation shows that a 1% increase in the number of students enrolled in tertiary education leads to a 0.2% increase in GDP per capita for Romania and 0.42% for Czech Republic meaning that higher education has a significant positive effect on economic growth in both countries but the effect is twice greater for Czech Republic than Romania.

Table 6: The adjustment parameters α

Error correction:	D(LGDP_PER_CAPITA)	D(TERTIARY_STUD)
Romania		
	-0.2044	-0.1598
Czech Republic		
	-0.3100	-0.0369

The negative sign of α_1 indicates that the GDP per capita is an endogenous variable which corresponds to the theoretical framework.

5 Conclusions

In this paper we examined the long run relationship between economic growth and higher education in Czech Republic and Romania. We used data series for GDP per capita, the number of students enrolled in higher education and the public education expenditure. We tested the data series for unit roots in level and in first difference and found that they are I(1). Using the Johansen-Juselius method we tested whether there is a cointegration relationship between GDP per capita, public education expenditure and the number of students enrolled in higher education. The test showed that there is a cointegration equation between GDP per capita and the number of students for both Czech Republic and Romania. These results show that there is a link between economic growth and higher education on the long run in both countries. We estimated the VEC model and showed that the number of students enrolled in higher education has a significant positive effect on economic growth and this effect is twice greater for Czech Republic than Romania.

Literature:

AGIOMIRGIANAKIS, G., ASTERIOU, D., MONASTIRIOTIS, V. Human Capital and Economic Growth Revisited: A Dynamic Panel Data Study. *International Advances in Economic Research*, vol. 8, no. 3, 2002, p. 177-187.

ANDREI, T., TEODORESCU, D., OANCEA, B., IACOB, A. Evolution of higher education in Romania during the transition period. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 9, 2010, p. 963-967.

ANDREI, T., TEODORESCU, D., OANCEA, B., Characteristics of higher education in Romania during transition. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 2, no. 2, 2010b, p. 3417-3421.

ANDREI, T., LEFTER, V., OANCEA, B., STANCU, S., A Comparative Study of Some Features of Higher Education in Romania, Bulgaria and Hungary. *Romanian Journal of Economic Forecasting*, vol. 13, no. 2, 2010, p. 280-294.

AWEL, M.A. The long-run relationship between human capital and economic growth in Sweden. *MRPA paper*, no. 45183, 2013.

BARRO, R. J. and SALA-i-MARTIN, X. *Economic Growth*. New York: McGraw-Hill, 1995.

BARRO, R.J. *Education as a Determinant of Economic Growth*. In: Edward P. Lazear (ed.) *Education in the Twenty-first Century*, Palo Alto. The Hoover Institution, 2002, p. 9-24.

BARRO, R. J. Education and Economic Growth. *Annals of Economics and Finance, Society for AEF*, vol. 14, no. 2, 2013, p. 3301-328.

CENTRE FOR HIGHER EDUCATION STUDIES. Higher Education System in the Czech Republic [online]. cit. 2015-03-04. Available at: www.csvs.cz/struktura/sedv/HES_0110.pdf.

DĂNĂCICĂ, D. E., BELASKU, L. The Interactive Causality Between Higher Education and Economic Growth in Romania. *Economics of Education Review*, vol. 17, no. 1, 2008, p. 361-372.

DĂNĂCICĂ, D. E., Causality between school education and economic growth in Romania. *Argumenta Oeconomica*, vol. 1, no. 26, 2011, p. 57-72.

DICKEY, D. A., FULLER, W. A. Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with a Unit Root. *Econometrica*, vol. 49, no. 4, 1981, p. 1057-1070.

DRAGOESCU, R.M. Changes in Romanian Higher Education after 1990. *Romanian Statistical Review*, vol. 61, no. 3, 2013, p. 28-36.

ENDERS, W. *Applied Econometric Time Series*. New York: John Wiley and Sons, 1995.

ECONSTATS [online]. cit. 2014-01-10. Available at: http://www.econstats.com/wdi/wdic_ROM.htm.

EUROSTAT. Expenditure on education as % of GDP or public expenditure [online]. cit. 2014-11-09. Available at: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_figdp&lang=en.

EURYDICE. *National Sheets on Education Budgets in Europe 2013 - Facts and Figures*. 2013.

GREINER, A., SEMMLERY, W., GONG, G. *Economic Growth: A Time Series Perspective*. Princeton University Press, 2005.

HAMERNÍKOVÁ, B., MAAYTOVÁ, A. *Veřejné finance*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012.

HUNANG, F., JIN, L., SUN, X. Relationship Between Scale of Higher Education and Economic Growth in China. *Asian Social Science*, vol. 5, no. 11, 2009, p. 55-60.

JOHANSEN, S., JUSELIUS, K. Maximum Likelihood Estimation and Inferences on Cointegration with Application to the Demand for Money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 52, 1990, p. 169-210.

KATIRCIOGLU, S. Investigating Higher-Education-Led Growth Hypothesis in a Small Island: Time Series Evidence from Northern Cyprus. In: *EconAnadolu 2009: Anadolu International Conference in Economics*, June 17-19, 2009, Eskişehir, Turkey.

KUI, L. The Interactive Causality between Education and Economic Growth in China, Working Paper Series [online]. cit. 2015-03-04. Available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=920624.

LIN, T. C. The Role of Higher Education in Economic Development: An Empirical Study of Taiwan Case. *Journal of Asian Economics*, vol. 15, no. 2, 2004, p. 355-371.

LJUNGBERG, J., NILSSON, A. Human Capital and Economic Growth: Sweden, 1870-2000. *Clometrica*, vol. 3, 2009.

LUCAS, R. On the Mechanisms of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, vol. 22, no. 1, 1988, p. 3-42.

MANKIW, N. G., ROMER, D., WEIL, D. A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, 1992, p. 407-437.

MCMAHON, W. *Education and Development-Measuring the Social benefits*. Oxford University Press, 1999.

MINISTRY OF EDUCATION, YOUTH AND SPORT. *National Programme for the Development of Education in the Czech Republic, White Paper*. 2001.

NEAGU, G. Cheltuielile publice cu educatia. *Calitatea Vieții*, vol. 16, no. 3-4, 2005, p. 359-371.

NATIONAL STATISTICS INSTITUTE OF ROMANIA. Tempo database [online]. cit. 2015-03-04. Available at: <https://statistici.insse.ro/shop/>.

CZECH STATISTICAL OFFICE. Public database [online]. cit. 2015-03-04. Available at: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/en/uvod.jsp>.

OCHRANA, F., PAVEL, J., VÍTEK, L. *Veřejný sektor a veřejné finance*. Praha: Grada, 2010.

RIIHELÄINEN, J.M. *Government Education Expenditure in the European Union during the Economic Crisis (2008-2011)*. European Commission, 2012.

ROMER, P. M. Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy*, vol. 89, 1990, p. 71-102.

STRIELKOWSKI, W. Higher Education System In The Czech Republic And The Place Of Private-Owned Universities In This System: The Case Study Of College Of Economics And Management. *European Journal of Business and Economics*, vol. 1, 2010, p.7-14.

WORLD BANK. World Development Indicators [online]. cit. 2015-03-10. Available at: <http://data.worldbank.org/country/romania>.

Contact:

Professor, Bogdan, Oancea, Ph.D.
"Nicolae Titulescu" University
Calea Vacaresti 185
040051 Bucharest
Romania
e-mail: bogdanoancea@univnt.ro

Doc. Ing., Richard, Pospíšil, Ph.D.
Palacký University
Křížkovského 8
771 47 Olomouc
Czech Republic
e-mail: richard.pospisil@upol.cz

Raluca, Mariana, Drăgoescu, Ph.D. candidate
The Bucharest University of Economic Studies
Piata Romana 6
010374 Bucharest
Romania
e-mail:dragoescuraluca@gmail.com

Brief information about the authors:

Bogdan Oancea is professor of computer science and econometrics at “Nicolae Titulescu” University of Bucharest. He has over 75 papers in scientific journals and 50 participations in international scientific conferences. His research interest are: high performance computing, big data, computational statistics and mathematical modelling.

Richard Pospíšil is associated professor of economics and management at Palacký University in Olomouc, Department of applied economics. His area of research interest are: public finance, economic growth and monetary policy and central banking.

Raluca Mariana Drăgoescu is PhD student at The Bucharest University of Economic Studies with a thesis regarding higher education evolution in Romania and EU countries.

DOPADY PŘIPRAVOVANÉHO ZÁKONA O PRAVIDLECH ROZPOČTOVÉ ODPOVĚDNOSTI NA ÚZEMNÍ SAMOSPRÁVNÉ CELKY

IMPACTS OF THE SUBMITTED ACT ON THE RULES OF BUDGET RESPONSIBILITY ON THE TERRITORIAL AUTHORITIES

Irena OPLUŠTILOVÁ

Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta

Anotace: Příspěvek se zabývá dopady připravovaného zákona o pravidlech rozpočtové odpovědnosti na územní samosprávné celky. Bude-li tento vládní návrh zákona schválen ve své stávající podobě, mj. určí postup ÚSC v případě jeho vlastního zadlužování a také v případě překročení výše dluhu sektoru veřejných institucí hranice 55 % nominálního HDP. V příspěvku je analyzováno současné hospodaření ÚSC, jejich zadlužení a dopady tohoto zadlužení na jejich finanční situaci, stejně jako dopady zadlužení ÚSC na celkový veřejný dluh. Pro tyto analýzy jsou využita data z finančních výkazů ÚSC tak jak jsou prezentována v informačním portálu Ministerstva financí – v Monitoru, a to za období 2011-2014. Výsledky vzešlé z těchto analýz jsou v závěru konfrontovány se zmíněnými pravidly rozpočtové odpovědnosti a je zhodnocena vhodnost navrhovaných opatření.

Abstract: The paper deals with the impacts of the act on budget responsibility rules for local governments. This governmental bill proposal, among others, sets specific rules of territorial authorities' debts and also determines some budgetary rules in case of exceeding the amount of public sector institutions debt limit of 55 % of nominal GDP. The paper analyzed the current budgetary situation of territorial authorities, their debt and the impact of this debt on their financial situation, as well as the impacts of territorial authorities' indebtedness on total public debt. For these analyzes data from financial statements of territorial authorities are used as they are presented in the information portal of the Ministry of Finance - in the Monitor, for the period 2011-2014. Results of these analyzes are further confronted with those rules of fiscal responsibility and assessed the suitability of the proposed measures.

Klíčová slova: rozpočtová odpovědnost, územní samosprávný celek, zadluženost, rozpočet

Keywords: Budget Responsibility, Territorial Authority, Debt, Budget

1 Úvod

Veřejné zadlužení je často diskutovaným a velmi aktuálním tématem. Vláda ČR na svém zasedání dne 23. 2. 2015 přijala usnesení, ve kterém schválila návrh ústavního zákona o rozpočtové odpovědnosti a návrh zákona o pravidlech rozpočtové odpovědnosti. Tato právní úprava by měla řešit situaci, pokud by výše dluhu sektoru veřejných institucí překročila stanovené kritické hodnoty, když stanoví závazná pravidla pro jednotlivé typy veřejných institucí. Pokud by byly zákony přijaty Parlamentem ČR¹⁰³⁴ v této podobě, pro územní samosprávné celky by měla platit následující pravidla (viz obrázek 1).

Obrázek 1: Návrh zákona o pravidlech rozpočtové odpovědnosti – vybrané pasáže pro ÚSC

<p>§ 13</p> <p>Při dosažení výše dluhu nejméně 55 % nominálního hrubého domácího produktu se podle článku 4 ústavního zákona o rozpočtové odpovědnosti upravujícího postup veřejných institucí uplatní tato opatření</p> <p>c) územní samosprávný celek schválí svůj rozpočet na následující rok jako vyrovnaný nebo přebytkový; rozpočet územního samosprávného celku může být schválen jako schodkový jen při splnění podmínek stanovených zákonem upravujícím rozpočtová pravidla územních rozpočtů¹⁰³⁵,</p> <p style="text-align: center;">Hospodaření územního samosprávného celku</p> <p style="text-align: center;">§ 16</p> <p>a) Překročí-li dluh územního samosprávného celku k rozvahovému dni 60 % průměru jeho příjmů za poslední 4 rozpočtové roky, územní samosprávný celek je povinen jej v následujícím kalendářním roce snížit nejméně o 5 % z rozdílu mezi výší svého dluhu a 60 % průměru svých příjmů za poslední 4 rozpočtové roky.</p> <p>b) Nesníží-li územní samosprávný celek svůj dluh a jeho dluh k následujícímu rozvahovému dni převyšuje 60 % průměru jeho příjmů za poslední 4 rozpočtové roky, ministerstvo v následujícím kalendářním roce rozhodne podle zákona o rozpočtovém určení daní o pozastavení převodu jeho podílu na výnosu daní.</p>

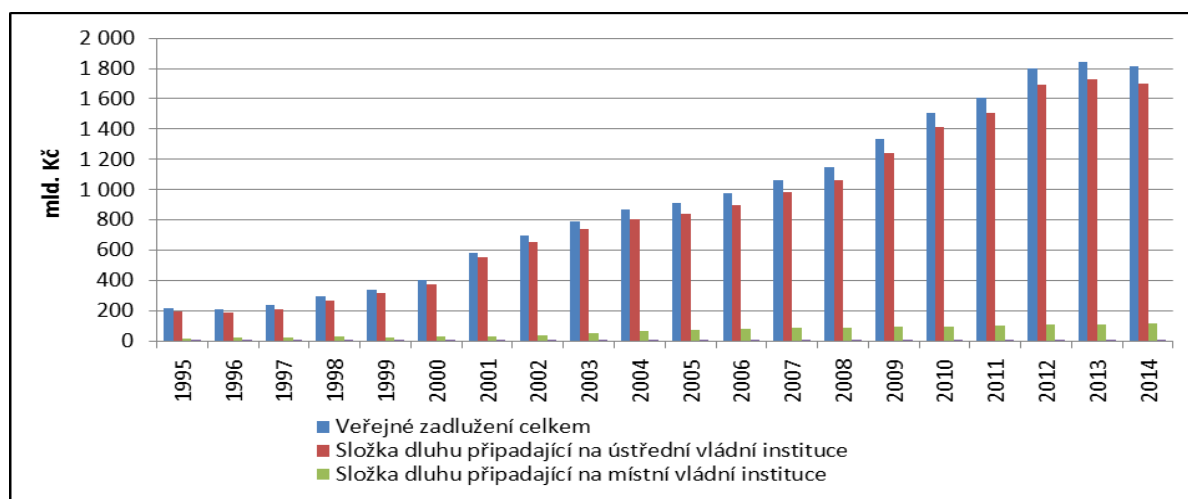
Zdroj: VLÁDA ČR. Usnesení Vlády České republiky č. 114/2015 [online]. cit. 2015-05-28. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/djv-agenda?date=2015-02-23>.

Tyto návrhy mohou mít na hospodaření ÚSC velmi tvrdý dopad, obzvláště, vezmeme-li v úvahu, jakou částkou přispívají k celkovému zadlužení České republiky. Tento stav ilustruje následující obrázek.

¹⁰³⁴ V době vypracování tohoto příspěvku byl zákon ve 2. čtení v poslanecké sněmovně, projednávání ve výborech bylo přerušeno.

¹⁰³⁵ Např. pokud je záporné saldo financováno vlastními prostředky ÚSC nebo pokud se jedná o saldo financované překlenovacím úvěrem z důvodu předfinancování výdajů hrazených z dotací EU – pozn. autorky.

Obrázek 2: Veřejné zadlužení ČR



Zdroj: Vlastní zpracování podle: ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. Vládní dluh – konsolidovaný S. 13 – ESA 95 [online]. cit. 2015-06-20. Dostupné z: https://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/statistika/vladni_fin_stat/download/vlad_fin_stat_dluh_cs.xls.

Podíl konsolidovaného veřejného dluhu na HDP činil v roce 2014 42,57 % HDP, dluh ústředních vládních institucí přitom tvořil 39,92 % podílu na HDP, dluh místních vládních institucí má přitom pouze podíl 2,64 % na HDP¹⁰³⁶.

Detailnější pohled na výši a strukturu zadluženosti poskytuje následující tabulka. K celkové výši dluhu územních rozpočtů je nutné navíc přičíst dluh dobrovolných svazků obcí, který v roce 2014 činil 2,6 mld. Kč.¹⁰³⁷

Tabulka 1: Souhrnné údaje o zadluženosti obcí a krajů (2009-2014)

Ukazatel		2009	2010	2011	2012	2013	2014
Úvěry	obce	55,8	59,9	60,9	68,3	68,8	67,7
	kraje	17,4	16,6	19,6	22,2	23,5	24,4
Komunální dluhopisy	obce	14,7	15,8	14,0	13,8	15,0	11,8
	kraje	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Přijaté návratné finanční výpomoci a ostatní dluhy	obce	10,1	7,6	7,5	7,9	8,4	9,4
	kraje	3,5	2,5	2,7	2,3	3,3	3,2
Zadluženost celkem	obce	80,6	83,3	82,4	90,0	92,2	88,9
	kraje	20,9	19,1	22,3	24,5	26,8	27,6
Zadluženost ÚSC celkem		101,5	102,4	104,7	114,5	119,0	116,5

Zdroj: Upraveno podle: MINISTERSTVO FINANČÍ. Zadluženost územních rozpočtů v roce 2014 [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/monitoring/zadluzenost-uzemnich-rozpoctu/2014/zadluzenost-uzemnich-rozpoctu-v-roce-201-21237>.

Nyní zpět k navrhovaným podmínkám k zamezení zadlužování ÚSC. První navrhované opatření (zákaz sestavení deficitního rozpočtu v případě překročení podíl 55 % veřejného dluhu na HDP) se jeví jako

¹⁰³⁶ ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. Vládní dluh – konsolidovaný S. 13 – ESA 95 [online]. cit. 2015-06-20. Dostupné z: https://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/statistika/vladni_fin_stat/download/vlad_fin_stat_dluh_cs.xls.

¹⁰³⁷ MINISTERSTVO FINANČÍ. Zadluženost územních rozpočtů v roce 2014 [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/monitoring/zadluzenost-uzemnich-rozpoctu/2014/zadluzenost-uzemnich-rozpoctu-v-roce-201-21237>.

značný zásah do samosprávného rozhodování ÚSC o svém hospodaření. Nutno však poznamenat, že návrh zákona hovoří pouze o podobě schváleného rozpočtu, nijak dále neřeší upravený rozpočet či skutečné rozpočtové hospodaření.

Druhé navrhované opatření může velmi významně ovlivnit finanční situaci některých obcí. Stanoví totiž v podstatě absolutní výši dluhu, kterou by ÚSC neměly překračovat, a to v závislosti na výši jejich celkových příjmů. Situaci právě těchto ÚSC se zabývá tento příspěvek.

2 Metodika a postup práce

Zhodnocení zadluženosti je provedeno pro 99,7 % obcí ČR (autorka neměla k dispozici data za 100 % obcí; blíže viz následující tabulka) a pro všechny kraje. Výsledky jsou hodnoceny a interpretovány v rozdělení dle vybraných velikostních skupin, oproti velikostním kategoriím standardně využívaných Českým statistickým úřadem jsou vzhledem k nízkému počtu subjektů sloučeny velikostní kategorie nad 20 000 obyvatel do jedné, do které však není zahrnuto hlavní město Praha - vzhledem k jeho naprosto odlišné velikosti od ostatních měst a též z důvodu odlišných funkcí, které Praha na rozdíl od „klasických“ obcí a měst plní.

Příspěvek čerpá data z veřejně dostupných zdrojů - informace o počtu obyvatel obcí jsou převzaty z Českého statistického úřadu, finanční data jsou čerpána z výkazů pro hodnocení plnění rozpočtu ÚSC a z rozvah ÚSC, které jsou publikovány v databázi MONITOR Ministerstva financí ČR.

Tabulka 2: Přehled zahrnutých subjektů – obcí.

velikostní kategorie	celkový počet obcí	počet zpracovaných obcí	počet nezpracovaných obcí	podíl zpracovaných obcí
1-199	1453	1449	4	99,7%
200-499	2000	1998	2	99,9%
500-999	1368	1364	4	99,7%
1000-1999	745	738	7	99,1%
2000-4999	411	410	1	99,8%
5000-9999	140	139	1	99,3%
10000-19999	68	67	1	98,5%
20000 a víc	63	62	1	98,4%
obce celkem	6248	6227	21	99,7%

Zdroj: Vlastní zpracování podle: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet obyvatel v obcích k 1. 1. 2014 [online]. cit. 2015-05-28. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112014-aco9yecp09>.

Nejprve jsou provedeny výpočty výše dluhu ÚSC a jejich průměrných příjmů, na základě toho jsou identifikovány ÚSC, které jsou rizikové a nesplňují podmínku navrhovaného zákona. Pro tyto obce je dále zkoumáno, nakolik je tato jejich situace skutečně riziková a zda zvolená podmínka skutečně postihuje ÚSC, které mají předpoklady pro problémy se splácením svých dluhů. K tomu je využit ukazatel poměřující celkový dluh a saldo běžného rozpočtu¹⁰³⁸. Vzhledem k tomu, že v saldu běžného rozpočtu se mohou vyskytnout výrazné meziroční rozdíly, je dluh poměřován k průměrnému provoznímu saldu za roky 2011-2014. Tento ukazatel vyjadřuje, za kolik let by byl ÚSC schopný splatit svůj dluh ze svého salda běžného rozpočtu, tedy z toho, co je ÚSC schopný ušetřit ve svém provozu. Na rozdíl od zákonem navrhovaného ukazatele bere v úvahu skutečnou schopnost subjektu splácet

¹⁰³⁸ Saldo běžného rozpočtu je vypočítáno jako rozdíl mezi běžnými příjmy (tj. daňové příjmy, nedaňové příjmy a neinvestiční přijaté transfery) a běžnými výdaji.

své dluhy, resp. spořit na případné splátky. Do údajů o zadluženosti jsou zahrnuty stavy na syntetických účtech 281, 282, 283, 289, 322, 326, 362, 451, 452, 453, 456, 457 a 459.¹⁰³⁹

3 Výsledky

Zadluženost a (ne)splnění podmínky výše dluhu do maxima 60 % průměrných celkových příjmů je analyzována nejprve pro kraje, poté pro obce ČR.

3.1 Kraje

Všechny kraje v České republice splňují podmínku výše dluhu k jejich průměrným celkovým příjmům. Také při využití ukazatele podílu dluhu a průměrného salda běžného rozpočtu je patrné, že by kraje neměly mít problém se splácením svých dluhů. Nejhorší výsledek v obou ukazatelích vykázal kraj Olomoucký, jehož výše dluhu dosahuje více než 42 % průměrných celkových příjmů a podíl dluhu na průměrném provozním saldu je roven 7,3 což znamená, že by kraj splatil své dluhy z úspor ve svém provozu do 8 let. Ani jednu hodnotu ukazatele nemusíme považovat za rizikovou. Blíže k výsledkům krajů viz následující tabulka.

Tabulka 3: Podíl dluhu krajů (2014) a jejich průměrných celkových příjmů a průměrného salda běžného rozpočtu (2011-2014)

Kraj	Podíl dluhu kraje (2014) na průměru celkových příjmů (2011-2014)	Podíl dluhu kraje (2014) na průměru saldu běžného rozpočtu (2011-2014)
Středočeský	17,7%	2,0
Jihočeský	7,7%	0,8
Plzeňský	1,8%	0,3
Karlovarský	25,4%	2,1
Ústecký	20,8%	4,5
Liberecký	15,0%	2,1
Královéhradecký	9,7%	1,4
Pardubický	28,2%	3,1
Vysočina	10,2%	0,9
Jihomoravský	17,4%	3,1
Olomoucký	42,6%	7,3
Zlínský	27,4%	3,8
Moravskoslezský	18,4%	3,8

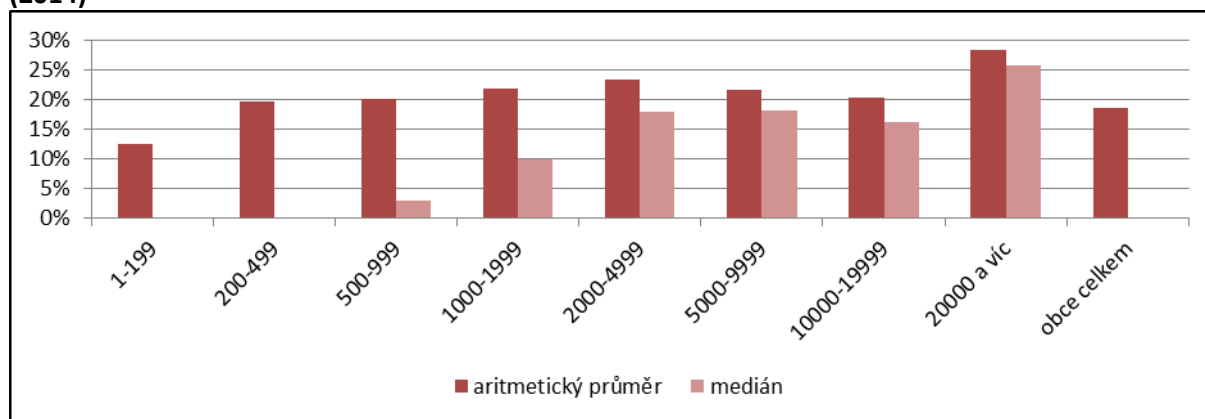
Zdroj: Vlastní zpracování podle: MINISTERSTVO FINANČÍ. Monitor. Zdrojová data – transakční data [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://monitor.statnipokladna.cz/2015/zdrojova-data/transakcni-data>.

3.2 Obce

Situace obcí se jeví oproti situaci krajů o něco více rizikově. Následující obrázek prezentuje průměrné výsledky ukazatele podílu dluhu obce a jejich průměrných celkových příjmů.

¹⁰³⁹ Tyto syntetické účty zahrnuje do svých zpráv o zadluženosti územních rozpočtů ministerstvo financí. V důvodové zprávě k návrhu zákona o pravidlech rozpočtové odpovědnosti se však doporučuje zahrnout syntetické účty 281, 282, 283, 289, 322, 326, 362, 451, 452, 453, 456, 457; tedy není zahrnut SÚ 459.

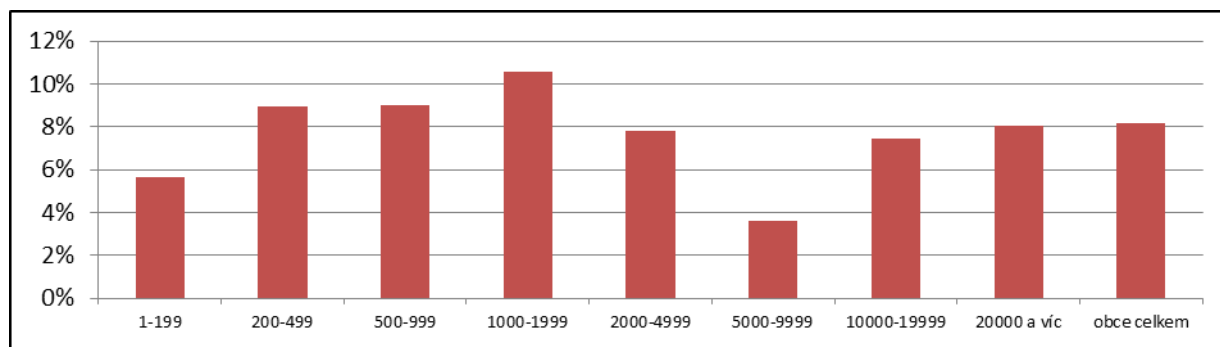
Obrázek 3: Průměrný podíl dluhu a průměrných celkových příjmů obcí dle velikostních kategorií (2014)



Zdroj: Vlastní zpracování podle: MINISTERSTVO FINANČÍ. Monitor. Zdrojová data – transakční data [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://monitor.statnipokladna.cz/2015/zdrojova-data/transakcni-data>.; ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet obyvatel v obcích k 1. 1. 2014 [online]. cit. 2015-05-28. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112014-aco9yecp09>.

Z dostupných dat vyplývá, že ze zkoumaného souboru 6227 obcí by navrhovanou podmínkou k 31. 12. 2014 nesplnilo celkem 509 obcí, což představuje 8,17 % obcí (tyto obce budou dále v příspěvku nazývány jako „**předlužené**“). Jejich zastoupení v jednotlivých velikostních kategoriích je uvedeno v následujícím obrázku. Nejvyšší podíl předlužených obcí nalezneme ve velikostní kategorii 1000-1999 obyvatel, nejnižší pak v kategorii 5000-9999 obyvatel. V absolutním vyjádření pak je nejvíce obcí ve velikostní kategorii 200-499.

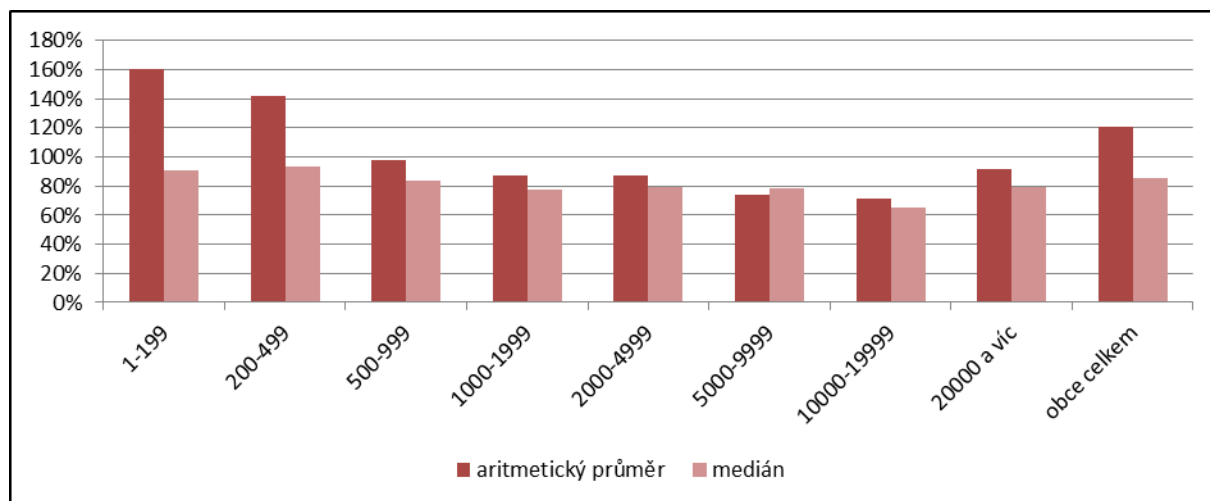
Obrázek 4: Zastoupení předlužených obcí dle velikostních kategorií (2014)



Zdroj: Vlastní zpracování podle: MINISTERSTVO FINANČÍ. Monitor. Zdrojová data – transakční data [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://monitor.statnipokladna.cz/2015/zdrojova-data/transakcni-data>.; ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet obyvatel v obcích k 1. 1. 2014 [online]. cit. 2015-05-28. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112014-aco9yecp09>.

To, jakého podílu dluhu a celkových příjmů v průměru tyto předlužené obce dosahují, zobrazuje následující obrázek.

Obrázek 5: Průměrný podíl dluhu a průměrných celkových příjmů předlužených obcí dle velikostních kategorií (2014)

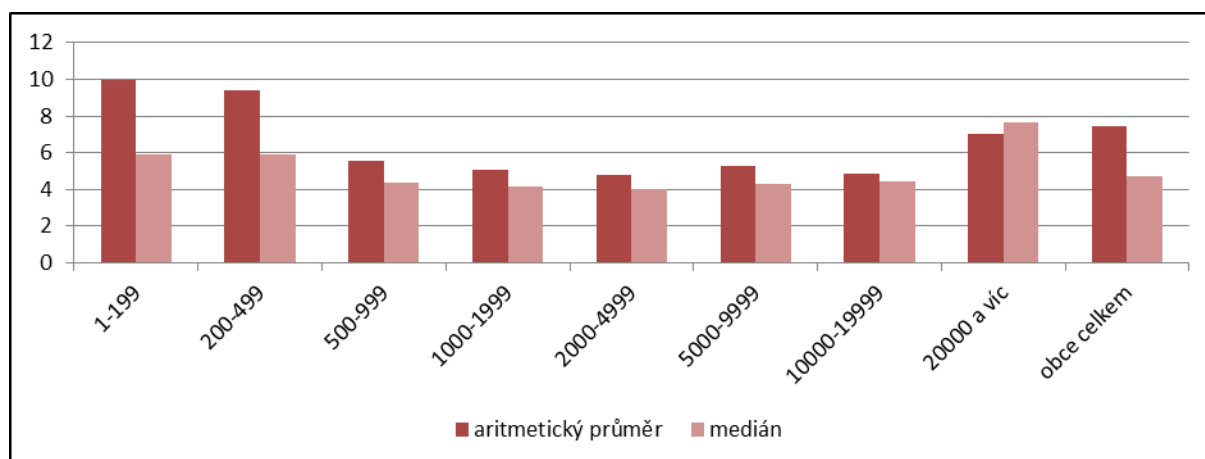


Zdroj: Vlastní zpracování podle: MINISTERSTVO FINANCÍ. Monitor. Zdrojová data – transakční data [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://monitor.statnipokladna.cz/2015/zdrojova-data/transakcni-data>.; ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet obyvatel v obcích k 1. 1. 2014 [online]. cit. 2015-05-28. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112014-aco9yecp09>.

Absolutní výše dluhu překračující 60 % průměrných celkových příjmů však nemusí nutně znamenat, že se jedná o dluh, jehož splácení je nad možnosti obce. Za předpokladu, že na splátky obec použije úsporu z provozní části rozpočtu, lze schopnost obce dostát svým závazkům z dluhů ilustrovat na výsledku ukazatele podílu dluhu a (průměrného) salda běžné části rozpočtu. Ve sledovaných 509 předlužených obcích celkem 17 obcí vykazuje záporné průměrné provozní saldo¹⁰⁴⁰ a jejich výsledky by snižovaly (a tedy zlepšovaly) průměrné výsledky obcí, následující obrázek proto prezentuje průměrné výsledky tohoto ukazatele pouze pro obce, které dosáhly kladného výsledku ukazatele.

¹⁰⁴⁰ Tato situace značí, že obec nebyla schopná ve sledovaném období v průměru pokrýt své běžné, povětšinou každoročně se opakující výdaje ze svých běžných příjmů, což samo o sobě je indikátorem špatného finančního hospodaření obce, nad to obec nedokáže ani uspořit prostředky, které by mohla použít na splácení svých dluhů. Může se však jednat o zkresení způsobené výjimečným běžným výdajem (např. placené sankce), jehož výdaj zkrasí výsledek provozního hospodaření i za celé sledované období. Toto lze však odhalit až detailnější analýzou hospodaření dané obce.

Obrázek 6: Podíl dluhu a průměrného salda běžného rozpočtu předlužených obcí



Zdroj: Vlastní zpracování podle: MINISTERSTVO FINANČÍ. Monitor. Zdrojová data – transakční data [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://monitor.statnipokladna.cz/2015/zdrojova-data/transakcni-data>.; ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet obyvatel v obcích k 1. 1. 2014 [online]. cit. 2015-05-28. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112014-aco9yecp09>.

To, jakou hodnotu ukazatele podílu dluhu na saldu běžného rozpočtu považovat za rizikovou, je mírně diskutabilní. V ziskovém sektoru se obvykle jako optimální uvádí, pokud je firma schopna splatit své dluhy ze svého provozu do 5 let. Obce však jsou svým charakterem odlišný typ subjektu, jehož cílem není maximalizace zisku, ale rozvoj území a péče o potřeby svých občanů. Tomu též odpovídá, kvůli jakým projektům se obce zadlužují – jedná se často o infrastrukturní projekty, které samy o sobě většinou negenerují žádné pozdější zisky; požadavek na schopnost splácet své dluhy z provozního hospodaření proto bývá pro tento typ subjektu určován mírněji. Ostatně, obce jsou samotnými poskytovateli úvěrů považovány za mnohem méně rizikové dlužníky než ziskově orientované firmy. Autorka z toho důvodu stanovila jako rizikovou hodnotu ukazatele 10, tj. za rizikové by mohly být označeny obce, které by za současné situace nedokázaly splatit své dluhy z běžného salda do deseti let (včetně). Následující tabulka uvádí počty předlužených a tímto způsobem stanovených rizikových obcí dle velikostních kategorií. Za rizikové jsou samozřejmě považovány i ty obce, které nedosahují kladného salda běžného rozpočtu.

Tabulka 4: Rizikové předlužené obce

velikostní kategorie obcí	počet obcí celkem	počet předlužených obcí celkem	předlužené obce s podílem dluhu na průměrném saldu běžného rozpočtu je >10	předlužené obce s podílem dluhu na průměrném saldu běžného rozpočtu je <0	počet rizikových předlužených obcí celkem
1-199	1449	82	22	2	24
200-499	1998	179	34	13	47
500-999	1364	123	14	2	16
1000-1999	738	78	4	0	4
2000-4999	410	32	2	0	2
5000-9999	139	5	1	0	1
10000-19999	67	5	0	0	0
20000 a víc	62	5	0	0	0
obce celkem	6227	509	77	17	94

Zdroj: Vlastní zpracování podle: MINISTERSTVO FINANČÍ. Monitor. Zdrojová data – transakční data [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://monitor.statnipokladna.cz/2015/zdrojova->

data/transakcni-data.; ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet obyvatel v obcích k 1. 1. 2014 [online]. cit. 2015-05-28. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112014-aco9yecp09>.

Z daného tedy vyplývá, že z 509 předlužených obcí lze u 94 z nich předpokládat reálné problémy se splácením svých dluhů. To představuje 18,5 % z předlužených obcí, více jak čtyřem pětina předlužených obcí však velmi pravděpodobně bezprostřední riziko neschopnosti splácet své dluhy nehrozí.

Posledním zkoumaným problémem je navrhovaná povinnost předlužených obcí v dalším období snížit svou zadluženost o minimálně 5 % z rozdílu mezi výší svého dluhu a 60 % průměru svých příjmů za poslední 4 rozpočtové roky. Ze srovnání předpokládané výše splátek dle schváleného rozpočtu obce na rok 2015 vyplynulo, že danou povinnost by tímto způsobem již nyní, bez zavedení jakýchkoliv dalších opatření splnilo 418 z 509 předlužených obcí, tj. 82 % obcí. Ze zbývajících 91 obcí se pouze 27 vyskytuje v kategorii rizikových obcí, tedy 67 rizikových obcí má již nyní nastavené splátky způsobem, který ukládá navrhovaný zákon o pravidlech rozpočtové odpovědnosti.

4 Závěry

Z předchozích zjištění vyplývají dle autorky tyto hlavní závěry:

1. Podmínka sestavení rozpočtu pouze jako vyrovnaného či přebytkového při překročení 55% podílu veřejného dluhu na HDP se jeví jako velmi přísná, nebere v úvahu schopnost obcí řádně hospodařit a splácet své dluhy, se splácením má problém pouze malý zlomek obcí. Dále nebere v úvahu konkrétní podmínky přijetí případného nového dluhu, které mohou v určité situaci vést k tomu, že dluhové financování investice obce je výhodnější než financování vlastními prostředky (díky nízkým úrokovým mírám). V neposlední řadě by daná podmínka mohla vést kustrnutí rozvoje některých obcí. Na druhou stranu, jak již bylo poznamenáno výše, návrh zákona předpokládá podmínku pro sestavení schváleného rozpočtu, nijak dále však neupravuje rozpočtové změny či skutečné hospodaření obcí.
2. Podmínku nepřesáhnout svým dluhem podíl 60 % průměrných celkových příjmů nesplnilo za sledované období 2011-2014 celkem 509 ze sledovaných 6227 obcí ČR. Z krajů splnily tuto podmínku všechny.
3. Průměrná výše dluhu obce k jeho průměrným celkovým příjmům činila u sledovaných obcí 18,76 %, střední hodnota byla ve výši 0,17 %.
4. Více jak 80 % předlužených obcí vykázalo výborné či uspokojivé výsledky ukazatele schopnosti splácet své dluhy ze salda svého běžného rozpočtu. Za rizikové lze označit obce, které nedosahují takového salda běžné části rozpočtu, aby z něj dokázaly splatit dluh do 10 let. Za vysoce rizikové potom ty předlužené obce, které dosahují v průměru záporné saldo běžného rozpočtu (s výjimkami uvedenými výše). Těchto rizikových obcí se ve skupině předlužených vyskytuje 77, resp. 17.
5. Při stanovení povinnosti předlužených obcí v dalším období snížit svou zadluženost o minimálně 5 % z rozdílu mezi výší svého dluhu a 60 % průměru svých příjmů za poslední 4 rozpočtové roky by více jak 80 % obcí nemuselo přijímat žádná další opatření, danou podmínku by splnily pouhým pokračováním splácení dle svých splátkových kalendářů – jak vyplynulo z údajů o splátkách ze schválených rozpočtů obcí na rok 2015.
6. Návrh zákona o pravidlech rozpočtové odpovědnosti v pasážích upravujících podmínky pro ÚSC by uvedením do praxe dle autorky nepřispěl velmi významným způsobem ke snížení celkového veřejného dluhu. A to ze dvou důvodů – dluh ÚSC tvoří poměrně malý podíl na celkovém veřejném dluhu. A zejména, daná opatření by postihla jen menší část obcí, jejichž dluh by bylo možné považovat za rizikový. Mnohem více by komplikovala situaci obcím, které se rozhodnout dluhově financovat své rozvojové projekty a přitom lze u nich předpokládat, že dokážou velmi dobře dostát svým závazkům, přitom by však novým dluhem překročily

hranici 60 % průměrných celkových příjmů. V úvahu je však třeba brát nejen celkovou velikost rozpočtu obce (vyjádřenou celkovými příjmy), ale spíše schopnost obce nalézt ve svém rozpočtu prostředky na řádné splácení svých dluhů.

Literatura

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. Vládní dluh – konsolidovaný S. 13 – ESA 95 [online]. cit. 2015-06-20. Dostupné z: https://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/statistika/vladni_fin_stat/download/vlad_fin_stat_dluh_cs.xls.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet obyvatel v obcích k 1. 1. 2014 [online]. cit. 2015-05-28. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112014-aco9yecp09>.

MINISTERSTVO FINANCÍ. Monitor. Zdrojová data – transakční data [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://monitor.statnipokladna.cz/2015/zdrojova-data/transakcni-data>.

MINISTERSTVO FINANCÍ. Zadluženost územních rozpočtů v roce 2014 [online]. cit. 2015-07-03. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/monitoring/zadluzenost-uzemnich-rozpocetu/2014/zadluzenost-uzemnich-rozpocetu-v-roce-201-21237>.

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. Sněmovní tisk č. 411 ze dne 25. 2. 2015 [online]. cit. 2015-07-24. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=7&T=411>.

VLÁDA ČR. Usnesení Vlády České republiky č. 114/2015 [online]. cit. 2015-05-28. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/djv-agenda?date=2015-02-23>.

Kontakt:

Ing. Irena Opluštilová, Ph.D.
Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity
Lipová 41a
60200 Brno
Česká republika
e-mail: oplustii@econ.muni.cz

Krátká informace o autorovi:

Autorka působí na Ekonomicko-správní fakultě Masarykovy univerzity, na katedře regionální ekonomie a správy od roku 2005, kde se zabývá oblastí veřejných financí a veřejné správy, zejména pak problematikou hospodaření územních samosprávných celků a možnostmi hodnocení jejich finančního zdraví.

ŽENY A POISTENIE

WOMEN AND INSURANCE

Erika PASTORÁKOVÁ, Zuzana BROKEŠOVÁ, Tomáš ONDRUŠKA

Ekonomická univerzita v Bratislave, Národohospodárska fakulta, Katedra poisťovníctva

Anotácia: *Postoje, správanie sa žien a mužov, a tým v podstate ich spôsob života sú v ostatných rokoch skúmané z rôznych perspektív. V ekonómii podrobujeme skúmaniu predovšetkým prijímanie rozhodnutí s finančným dosahom na rozpočet jednotlivcov alebo celých rodín. Poistenie, osobitne životné poistenie, patrí medzi takéto rozhodnutia. Dokáže riešiť otázky súčasného a aj budúceho zabezpečenia seba samého alebo svojich najbližších. Cieľom príspevku je potvrdiť, respektíve vyvrátiť predpoklady o rozdielom prístupe k životnému poisteniu ženami v porovnaní s mužmi v podmienkach SR. Ako metódu autori využili analýzu zistení vlastného dotazníkového prieskumu realizovaného na vzorke 342 respondentov v Slovenskej republike. V prieskume boli otázky zamerané na vnímanie potreby respondentov poistiť sa a výšku nákladov vynakladaných ženami a mužmi na životné poistenie. Výsledky výskumu prinášajú zistenia nepodporujúce rodové rozdiely prístupe k životnému poisteniu ženami v porovnaní s mužmi. A to napriek výskumom z oblasti rozhodovania sa za rizika a neistoty, ktoré takéto rozdiely očakávajú.*

Abstract: *In the recent years, differences between the attitudes as well as behavior of men and women have been researched from different perspectives. In economics, researchers have focused on the detailed examination of financial decisions with implications for the individuals' or family budget. Insurance, life insurance in particular, represents a type of these decisions. It could help to provide current and even future security of individuals or their dependents. The paper focuses on the verification of the presumptions about the existence of the differences between women approach to life insurance compare to men in Slovakia. The authors used an analysis of the own survey data. The survey was conducted on a sample of 342 respondents in the Slovak Republic and included questions focused on the respondent's perception of the life insurance necessity as well as their willingness to pay for life insurance. In spite of the revealed gender differences in decision making under risk and uncertainty, our results do not support assumptions about the differences in the perception of life insurance by women compare to men.*

Kľúčové slová: *ženy, životné poistenie, rozhodovanie sa v otázkach poistenia*

Keywords: *women, life insurance, decision-making in insurance*

Afiliácia ku grantu: Článok je výstupom výskumných projektov VEGA číslo 1/0431/14 s názvom Poistný vzťah ako kľúčový element fungovania poisťovníctva a jeho vývoj v kontexte spoločensko-ekonomických zmien a VEGA číslo 1/0849/15 s názvom Ekonomické a spoločenské súvislosti informačnej nerovnováhy na poistnom trhu riešených na Katedre poisťovníctva na Národohospodárskej fakulte Ekonomickej univerzity v Bratislave.

1 Rozhodovanie sa žien a mužov v otázkach poistenia – rozdiely a podobnosti

Ženy aj muži prijímajú rozhodnutia v ekonomických otázkach veľmi často. Počnúc tými jednoduchšími (v ktorej banke zriadiť bankový účet, či pre ktorý sporiaci produkt sa rozhodnúť), až po futuristickejšie (ako sa najlepšie zabezpečiť na starobu, pre prípady náhodných udalostí, či do ktorých aktív finančného trhu investovať z dlhodobého horizontu), tieto rozhodnutia sa stali súčasťou životov nás všetkých. Výskumy však poukazujú na to, že v rozhodovaní o ďalšom smerovaní rodinných financií sa muži, v porovnaní so ženami, cítia sebaistejšie a kompetentnejšie^{1041 1042}, majú dokonca tendenciu uchýľovať sa až k prílišnej sebaistote¹⁰⁴³¹⁰⁴⁴. Ženy pociťujú pri prijímaní rozhodnutí o rodinných financiách vyšší stupeň obáv, preto častejšie vyhľadávajú pomoc finančných poradcov ako muži¹⁰⁴⁵. Nižšia úroveň sebaistoty žien vo vlastnej schopnosti prijímať rozhodnutia a následne ich aj realizovať pramení predovšetkým z obavy, že ak prijmú nesprávne rozhodnutie vo finančných otázkach, bude to mať negatívny vplyv na ich rodinný rozpočet alebo úspory a ohrozia tým nielen seba, ale aj ostatných členov domácnosti¹⁰⁴⁶¹⁰⁴⁷.

Súčasťou rozhodovaní v ekonomických otázkach sú aj snahy žien a mužov o zabezpečenie seba i členov svojej rodiny pre prípady nepriaznivých udalostí, pričom musíme priznať, že súčasná „riziková spoločnosť“¹⁰⁴⁸ ich vytvára a vyvoláva vo zvýšenej miere. Časté havárie, pandémie a iné negatívne udalosti zverejňované v médiách, zvyšujú okrem pocitov úzkosti a smútku aj osobné obavy¹⁰⁴⁹, čím napomáhajú k rastu potreby zabezpečenia sa. Jednou z možností, ako zmierniť obavy dôsledkov vlastnej smrti, nezabezpečených pozostalých alebo poškodenia zdravia je životné poistenie, ktoré slúži na poistenie fyzických osôb pre prípad smrti, telesného poškodenia, alebo dožitia sa určitého veku. Predmetom nášho výskumu je životné poistenie, ktorého uzatvorením dochádza k prenosu rizika z jednotlivca na poisťovňu. Ženy a muži uzatvárajú toto poistenie v prospech seba, často však aj v prospech svojich najbližších. Poistenie tak umožňuje riešiť otázky súčasného, ale aj budúceho zabezpečenia sa. Veď už samotná definícia poistenia nás upozorňuje, že ide o zámenu súčasných

¹⁰⁴¹ Kompetentnosť sa v behaviorálnych ekonomických vedách chápe ako pocit, či sa ľudia cítia kompetentní rozhodnutie urobiť alebo nie. Ak sa domnievajú, že sú v danej záležitosti kompetentní rozhodnúť, sú ochotní vyslovovať úsudky a prijímať rozhodnutia. Viz. FOX, C. R., TVERSKY, A. Ambiguity aversion and comparative ignorance. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 110, no. 3, 1995, s. 585-603.

¹⁰⁴² PRINCE, M. Women, Men and Money Styles. *Journal of Economic Psychology*, vol. 14, no. 1, 1993, s. 175-182.

¹⁰⁴³ LEWELLEN, W. G., LEASE, R. C., SCHLARBAUM, G. G. Patterns of Investment Strategy and Behavior among Individual Investors. *Journal of Business*, vol. 50, no. 3, 1977, s. 296-333.

¹⁰⁴⁴ BARBER, B. M., ODEAN, T. Boys Will Be Boys: Gender, Overconfidence and Common Stock Investment. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116, no. 1, 2001, s. 261-292.

¹⁰⁴⁵ STINEROCK, R., STERN, B., SOLOMON, M. Sex and Money: Gender differences in the use of surrogate costumers for financial decision making. *Journal of Professional Services Marketing*, vol. 7, no. 2, 1991, s. 167-182.

¹⁰⁴⁶ ESTES, R., HOSSEINI, J. The gender gap on Wall Street: an empirical analysis of confidence in investment decision making. *The Journal of Psychology*, vol. 122, no. 6, 1988, s. 577-590.

¹⁰⁴⁷ ZINKHAN, G. M., KARANDE, K. W. Cultural and Gender Differences in Risk-Taking Behavior among American and Spanish Decision Makers. *Journal of Social Psychology*, vol. 131, no. 5, 1991, s. 741-742.

¹⁰⁴⁸ BECK, U. *Risk Society: Towards a New Modernity*. New Delhi: Sage, 1992.

¹⁰⁴⁹ JOHNSTON, W. M., DAVEY, G. C. The psychological impact of negative TV news bulletins: the catastrophizing of personal worries. *The British Journal of Psychiatry*, vol. 88, no. 1, 1997, s. 85-91.

peňazí za podmienené peniaze v budúcnosti.¹⁰⁵⁰ Táto podmienenosť spočíva v nastatí udalosti, ktorá je dohodnutá v poisťnej zmluve, v dôsledku čoho vyplatí poisťovňa poistné plnenie (v prípade smrti poisteného vyplatí poisťovňa poistnú sumu dohodnutú v poisťnej zmluve pozostalým). Medzi dňom uzatvorenia poisťnej zmluvy a vznikom poisťnej udalosti uplynie spravidla určitý čas (dokonca môže vzniknúť aj situácia, že poistná udalosť nenastane), preto možno rozhodnutia jednotlivcov o uzatvorení alebo neuzatvorení poistenia zaradiť medzi také, ktorých výsledok je neistý. Prvotný rozpor v rozhodovaní o uzatvorení alebo neuzatvorení poistenia je teda tvorený snahou jednotlivcov o znižovanie rizika a pravdepodobnosti strát na jednej strane, a obavami zo skutočného priebehu udalostí v budúcnosti, na strane druhej.

Výskumy poukazujú aj na to, že ženy pristupujú k rozhodovaniu inak ako muži. Na jednej strane sa viac zaujímajú o neurčitost', pochybnosti a dynamizmus v procese rozhodovania, na druhej strane sa však týchto faktorov aj viac obávajú¹⁰⁵¹. Prikladajú väčší dôraz času a peniazom, ako aj následkom ktoré ich rozhodnutia spôsobia. V rozhodovacom procese zohľadňujú (pre ne) veľmi dôležitý faktor - emócie. Na druhej strane, pre mužov sú dôležitejšie informácie a ich podrobná analýza, podobne ako stanovenie presných cieľov a zámerov rozhodovania¹⁰⁵².

O pocite nižšej odvahy žien prijímať rozhodnutia vo finančných otázkach hovoria výsledky výskumov a experimentov aj zo Slovenska¹⁰⁵³, v ktorých sa ženy samé označujú za menej tolerantné k finančným rizikám. Možno sa preto domnievať, že hoci je riziková averzia a averzia voči neistote¹⁰⁵⁴ prítomná tak u žien ako aj u mužov¹⁰⁵⁵, miera ich prejavov je odlišná. Vcelku platí, že pre odlišný prístup žien a mužov je rozhodujúca ich miera averzie vo vzťahu k riziku, ako aj to, akými prostriedkami sú ochotní riziko znižovať alebo ho eliminovať. Na to poukazujú aj štúdie venované riešeniu averzie voči riziku a neistote poistením, podľa ktorých rozdiely medzi ženami a mužmi pri prijímaní rozhodnutí v oblasti poisťovníctva neexistujú¹⁰⁵⁶. Títo autori varujú pred zovšeobecnením výsledkov z oblasti rozhodovania sa za rizika a neistoty smerom k poisteniu a upriamujú pozornosť na to, že síce ženy sú rizikovo averznejšie v porovnaní s mužmi, ale len pokiaľ ide o hazardné rozhodovanie.¹⁰⁵⁷¹⁰⁵⁸

Životné poistenie ako produkt finančného trhu nadobúda ako predmet skúmania z hľadiska rodovej perspektívy význam a svoje opodstatnenie z niekoľkých príčin, ktoré nás k samotnému výskumu motivovali. Ide o celospoločenské zmeny a trendy, v dôsledku ktorých možno očakávať zvýšenie úloh

¹⁰⁵⁰ ARROW, K. J. *Essays in the Theory of Risk-Bearing*. Amsterdam: North-Holland Pub. Co., 1971. ISBN 0-7204-3047-X.

¹⁰⁵¹ SANZ DE ACEDO LIZÁRRAGA, M. L., SANZ DE ACEDO BAQUEDANO, M. T., CARDELLE-ELAWAR, M. Factors that affect decision making: gender and age differences. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, vol. 7, no. 3, 2007, s. 381-391.

¹⁰⁵² Tamtiež.

¹⁰⁵³ BALÁŽ, V., FIFEKOVÁ, E., NEMCOVÁ, E. Ellsbergov paradox: rozhodovanie za podmienok rizika a neistoty. *Ekonomický časopis*, roč. 57, č. 3, 2009, s. 213-229.

¹⁰⁵⁴ V ekonomických vedách sa pojmy riziko a neistota rozlišujú na základe možností určiť pravdepodobnosť vzniku budúcich udalostí. V porovnaní s averziou voči riziku, averzia voči neistote reprezentuje neochotu rozhodovať sa na základe nedostatočných poznatkov. Viz. BALÁŽ, V. *Riziko a neistota. Úvod do behaviorálnej ekonómie a financií*. Bratislava: VEDA – vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2009.

¹⁰⁵⁵ GOLSTEYN, B. H. H., GORGHANS, L., HECKMAN, J. J., MEIJERS, H. Gender Differences in Risk Aversion And Ambiguity Aversion. *Discussion Paper*, No. 3985, 2009, s. 1-17.

¹⁰⁵⁶ SCHUBERT, R., BROWN, M., GYSLER, M., BRACHINGER, H. W. Gender and economic transactions – Financial Decision-Making: Are Women Really More Risk-Averse?. *The American Economic Review*, vol 89, no. 2, 1999, s. 381-385.

¹⁰⁵⁷ POWELL, M., ANSIC, D. Gender Differences in Risk Behaviour in Financial Decision-making: An experimental analysis. *Journal of Economic Psychology*, vol 18, no. 6, 1997, s. 605-628.

¹⁰⁵⁸ SCHUBERT, R., BROWN, M., GYSLER, M., BRACHINGER, H. W. Gender and economic transactions – Financial Decision-Making: Are Women Really More Risk-Averse?. *The American Economic Review*, vol 89, no. 2, 1999, s. 381-385.

a postavenia životného poistenia v budúcnosti. Významnou zmenou je starnutie populácie s prejavom, kde budú vo vyšších vekových kategóriách v prevahe ženy, často vdovy alebo ženy žijúce samostatne. Rovnako závažná je aj neudržateľnosť súčasných systémov zabezpečenia sa v starobe. Predpokladáme, že sa budú zvyšovať požiadavky na samozabezpečenie sa jednotlivcov na ich poproduktívne obdobie. Cieľom príspevku je potvrdiť, respektíve vyvrátiť predpoklady o rozdielom prístupe k životnému poisteniu ženami v porovnaní s mužmi v podmienkach SR. Zaujímalo nás, či väčšia averzia žien ovplyvňuje ich rozhodovanie, a teda či vnímajú poistenie ako významný nástroj prenosu rizika. V nadväznosti na rozhodovanie o poistení sú podstatné aj determinanty vplyvajúce na ženy pri uzatvorení alebo neuzatvorení poistenia.

2 Prieskum postojov žien a mužov k životnému poisteniu, metodológia výskumu

V rámci širšie koncipovaného dotazníkového prieskumu sme získali údajovú bázu, prostredníctvom ktorej sme skúmali rozhodnutia žien a mužov súvisiace so životným poistením. Prieskum bol realizovaný v rámci výskumu na Katedre poisťovníctva Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave, a to elektronickou aj papierovou formou. Zúčastnilo sa ho 342 náhodne vybraných respondentov zaraďujúcich sa do rôznych demografických, sociálnych a ekonomických štruktúr v Slovenskej republike. Skúmanú vzorku tvorilo 52 % žien a 48 % mužov a kopírovala tak rozdelenie populácie z hľadiska pohlavia v Slovenskej republike podľa údajov dostupných zo Štatistického úradu. Z dotazníkových dát sa nám podarilo získať aj ďalšie charakteristiky o respondentoch, ako sú vek, rodinný stav, socio-ekonomická skupina a zabezpečenie detí, ktoré uvádzame v tabuľke 1.

Tabuľka 1: Charakteristiky základného súboru

Charakteristika	Kategórie	Početnosť (%)	
		Ženy	Muži
Vek	do 29 rokov	36,0	36,8
	30-49	41,0	40,5
	50-61	11,8	11,7
	62 rokov a viac	11,2	11,0
Rodinný stav	slobodný/á, rozvedený/á, alebo žijúci/a oddelene	49,4	49,1
	ženatý /vydatá/žijúci v páre	50,6	50,9
Socio-ekonomická skupina ¹⁰⁵⁹	A	12,9	12,9
	B	45,5	45,4
	C1	20,8	20,9
	C2	6,7	6,7
	D	1,1	1,2
Deti	E	12,9	12,9
	mladšie ako 18 rokov a žijúce v spoločnej domácnosti	21,3	21,5
	staršie ako 18 rokov a žijúce v spoločnej domácnosti	11,8	11,7
	deti už opustili spoločnú domácnosť	15,2	14,7
	bezdetný/á	51,7	52,1

Zdroj: Spracované podľa údajov získaných z dotazníkového prieskumu.

V prieskume boli otázky zamerané na tri oblasti, a to: 1) potreba respondentov poistiť sa, (2) výška nákladov vynakladaných jednotlivcami na životné poistenie a (3) dostupnosť životného poistenia. Spracovaním dotazníkov sme získali kategoriálne premenné, preto sme sa pri ich analýze rozhodli využiť dva druhy štatistických testov, konkrétne *Chi-kvadrát test nezávislosti* (pri testovaní vzťahu

¹⁰⁵⁹ Ide o členenie bežne využívané v marketingovom výskume. Pre viac informácií pozri napríklad BRADLEY, N. *Marketing Research: Tools and Techniques*. New York: Oxford University Press, 2007.

medzi nominálnymi premennými a *Mann-Whitneyho U test* pri testovaní vzťahu medzi binárnou a poradovou premennou.

Chi-kvadrát test nezávislosti overuje nulovú hypotézu, či môžu byť rozdiely skutočných a očakávaných početností vo vzorke iba náhodné, a teda dve nominálne premenné sú nezávislé, voči alternatívnej hypotéze, kde tieto rozdiely sú príliš veľké na to, aby boli iba náhodné, čo znamená, že sú štatisticky významné, a preto bude medzi premennými existovať vzťah¹⁰⁶⁰. Testovacia štatistika s (R-1) x (C-1) stupňami voľnosti má tvar¹⁰⁶¹:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^R \sum_{j=1}^C \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \quad \text{pričom} \quad E_{ij} = \frac{n_i n_j}{n}$$

kde

R – počet riadkov

C – počet stĺpcov

n_{ij} – početnosť v i -tom riadku a j -tom stĺpci

E_{ij} – očakávaná početnosť v i -tom riadku a j -tom stĺpci

n_j – súčet početností v i -tom riadku

n_i – súčet početností v j -tom stĺpci

Mann-Whitneyho U test sme využívali pri porovnaní mediánov dvoch nezávislých vzoriek, pričom test odpovedá na otázku, či je rozdiel mediánov dvoch skupín štatisticky významný alebo iba náhodný¹⁰⁶². Nulovú hypotézu, ktorá predpokladá že rozdelenie oboch skupín je rovnaké, zamietame ak je p -hodnota nižšia ako zvolená hladina významnosti¹⁰⁶³, a prijímame alternatívnu hypotézu, na základe čoho predpokladáme, že medzi závislou a nezávislou premennou existuje štatisticky významný vzťah¹⁰⁶⁴. Testovacia štatistika má tvar¹⁰⁶⁵:

$$U = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1 + 1)}{2} - S$$

kde

n_1 – rozsah menšieho výberu

n_2 – rozsah väčšieho výberu

S – súčet poradí pre prvotný výber

Nasledujúci text vychádza z analýzy odpovedí respondentov uvedeného prieskumu.

¹⁰⁶⁰ RIMARČÍK, M. *Štatistika pre prax*. Košice: Marián Rimarčík, 2007.

¹⁰⁶¹ Tamtiež.

¹⁰⁶² RIMARČÍK, M. *Štatistika pre prax*. Košice: Marián Rimarčík, 2007.

¹⁰⁶³ V našom prípade sme uvažovali s hladinou významnosti $\alpha = 0,05$ vzhľadom na rozsah skúmanej vzorky.

¹⁰⁶⁴ RIMARČÍK, M. *Štatistika pre prax*. Košice: Marián Rimarčík, 2007.

¹⁰⁶⁵ ŘEZANKOVÁ, H. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2010.

3 Postoje žien k životnému poisteniu - výsledky a diskusia

Keď sa pozrieme na odpovede o uzatvorených zmluvách životného poistenia: až 70,0 % všetkých respondentov deklarovalo, že zmluvu životného poistenia má v súčasnosti uzatvorenú. Z rodovej perspektívy sme pri tejto hypotéze zistili, že produkt životného poistenia má uzatvorených 71,3 % žien a 68,5 % mužov, čo vo vyjadrení Chi-kvadrát testu nezávislosti znamená, že sme nenašli štatistický významný vzťah ($\chi^2(1) = 0,323, p = 0,570$) medzi rodom respondenta a jeho súčasnou spotrebou životného poistenia. Čo sa týka budúceho dopytu po ďalších zmluvách životného poistenia, len 7,6 % žien a 12,2 % mužov uvažuje o uzatvorení životného poistenia v nasledujúcich 12 mesiacoch, pričom ani v tejto oblasti sa nám nepotvrdil štatistický významný vplyv rodu ($\chi^2(2) = 2,728, p = 0,256$) na budúci dopyt po životnom poistení. Našimi zisteniami sa stotožňujeme s výsledkami Burnetta a Palmera¹⁰⁶⁶, ktorí podobne ako my, nenašli významný vplyv rodu na spotrebu resp. dopyt po produktoch životného poistenia. Ženy sa teda v podmienkach SR nerozhodujú pre kúpu životného poistenia vo vyššej miere ako muži.

Našu pozornosť sme následne zamerali na faktory, ktoré na ženy a mužov vplývajú pri uzatváraní životného poistenia. Respondenti mali v nami zostavenom dotazníku priradovať vybraným faktorom ovplyvňujúcim rozhodnutie uzatvoriť životné poistenie rôznu mieru významnosti. Dôležitosť jednotlivých faktorov rozhodovania ohodnocovali pomocou Likertovej stupnice¹⁰⁶⁷ na škále od 1 do 5, pričom hodnota 1 predstavovala najdôležitejší faktor a hodnota 5 najmenej dôležitý faktor. Predpokladali sme, že vzhľadom na vyššiu emotívnosť žien sa budú rozdiely objavovať hlavne u nepriamych faktorov. Tento predpoklad sa nám s využitím Mann-Whitneyho U testu potvrdil, čím sme na hladine významnosti $\alpha = 0,05$ potvrdili hypotézu, že rod hrá významnú úlohu len pri nepriamych faktoroch. Je potrebné uviesť aj to, že priamym faktorom prisudzovali ženy a muži podobné hodnoty, v súlade s našim pôvodným predpokladom. Zároveň konštatujeme, že u priamych faktorov nenachádzame štatisticky významnú odlišnosť v rozhodnutiach žien a mužov. (tabuľka 2)

Tabuľka 2: Priemerné hodnoty dôležitostí priradované jednotlivým faktorom

	Priemerná hodnota (štandardná odchýlka)		Mann-Whitney U (p-hodnota)
	Ženy	Muži	
Cena	1,93 (1,031)	2,24 (1,283)	10536,5 (0,066)
Rozsah poistného krytia	1,54 (0,905)	1,89 (1,356)	11111,5 (0,090)
Osobná finančná situácia	2,57 (1,172)	3,04 (1,411)	8172,0 (0,007)
„Dobré meno“ poisťovne	2,17 (1,141)	2,66 (1,279)	8439,5 (0,001)
Daňové zvýhodnenie ¹⁰⁶⁸	2,06 (1,081)	2,56 (1,350)	8589,0 (0,002)

Zdroj: Spracované podľa údajov získaných z dotazníkového prieskumu.

¹⁰⁶⁶ BURNETT, J. J., PALMER, B. A. Examining Life Insurance Ownership through Demographic and Psychographic Characteristics. *Journal of Risk and Insurance*, vol. 51, no. 3, 1984, s. 453-468.

¹⁰⁶⁷ Likertova stupnica je forma psychologického dotazníka na vyčíslenie pozície dôležitosti.

¹⁰⁶⁸ Možnosť znížiť základ dane z príjmov fyzických osôb o poistné zaplatené na životné poistenie zaviedla v SR novela zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov účinná od 1. 1. 2005. V roku 2010 bola táto možnosť uplatniteľná naposledy, fyzické osoby si mohli znížiť základ dane maximálne o 398,33 EUR za rok a od 1. 1. 2011 už nie je možné z titulu platenia poistného uplatniť si daňovú úľavu a znížiť tak základ dane fyzických osôb. Nakoľko v súčasnosti prebieha diskusia o znovuzavedení určitej formy daňového zvýhodnenia, rozhodli sme sa úlohu tohto faktora pri rozhodovaní sa o životnom poistení preskúmať.

K vyhodnocovaniu výsledkov z tejto časti sme pristúpili na základe výsledkov doterajších výskumov, podľa ktorých sa na prijímaní rozhodnutí jednotlivcov nepodieľa iba rozum a ich vedomosti¹⁰⁶⁹, ale vo veľkej miere aj úvahy (či už racionálne alebo iracionálne) a ich intuícia^{1070,1071}. Emocionálnejšie sa však pri svojich rozhodnutiach správajú ženy^{1072,1073}. Očakávali sme preto, že ženy budú nepriamym faktorom, t. j. „dobrému menu“ poisťovne, postojom k vlastnej finančnej situácii i daňovému zvýhodneniu priradovať vyššiu významnosť ako muži. Na základe nami zistených výsledkov možno konštatovať, že aj tento predpoklad sa vo výskume potvrdil. Z odpovedí sme zistili, že ženy priradovali postojom k osobnej finančnej situácii ako faktoru pri rozhodovaní o uzavretí životného poistenia v priemere hodnotu 2,57, zatiaľ čo muži hodnotu 3,04. Pripomíname, že hodnota 1 predstavovala najdôležitejší faktor a hodnota 5 najmenej dôležitý faktor. Podobné výsledky sme získali aj pri faktore „dobré meno“ poisťovne, ktorému ženy prikladali v priemere hodnotu 2,17 a muži 2,66. Skúmaným nepriamym faktorom priradovali tak ženy i muži vo všeobecnosti nižšiu dôležitosť v porovnaní s priamymi faktormi. Ich porovnaním vidíme, že u týchto faktorov sú rozdiely medzi odpoveďami mužov a žien významnejšie. (tabuľka 2)

Určujúcimi faktormi z hľadiska rozhodovania sa jednotlivca o uzatvorení, respektíve neuzatvorení, životného poistenia sú aj na základe nášho prieskumu práve cena a rozsah poistného krytia. Úlohu ceny ako významného faktora pri rozhodovaní nepopierajú ani poisťovne. V mnohých štúdiách uskutočnených na poistnom trhu (aj poisťovňami samotnými, pozri napr. publikácie spoločnosti Swiss Re) sa potvrdilo, že cena je často prvotným a určujúcim faktorom pri rozhodnutiach o uzatvorení alebo neuzatvorení poistenia. Cene sme preto venovali osobitú pozornosť. Prostredníctvom dotazníka sme chceli zistiť sumu, ktorú sú oslovení ochotní mesačne platiť za také poistenie, ktoré im v prípade dožitia sa určitého veku alebo ich úmrtia zabezpečí vyplatenie poistnej sumy 100 000 EUR v prospech nich alebo ich pozostalých. V otázke sme sa zámerne nezameriavali na detailný popis typu produktu a jeho ďalšiu špecifikáciu. Abstrahovali sme od toho, či ide o investičný, kapitálový, prípadne iný typ životného poistenia. Cieľom bolo zistiť psychologickú hranicu výšky poistného u jednotlivých respondentov pri danej výške poistnej sumy 100 000 EUR. Uvedomujeme si, že psychologická hranica jednotlivcov je ovplyvňovaná okrem úrovne preferencie rizika (averzie voči riziku), aj úrovňou intuitívneho, emocionálneho resp. racionálneho rozhodovania. Predpokladali sme, že úroveň týchto vplyvov sa bude u žien a mužov odlišovať. Odpovede respondentov podľa vybraných hladín nimi akceptovaného poistného uvádzame v tabuľke 3.

Tabuľka 3: Respondentmi zvolená hladina výšky poistného za poistnú sumu 100 000 EUR

	Poistné (v EUR)					
	do 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 a viac
Ženy	13,1 % ¹⁰⁷⁴	28,4 %	21,0 %	13,6 %	13,1 %	10,8 %
Muži	18,1 %	24,4 %	21,3 %	13,1 %	10,0 %	13,1 %

Zdroj: Spracované podľa údajov získaných z dotazníkového prieskumu.

¹⁰⁶⁹ BALÁŽ, V. *Riziko a neistota. Úvod do behaviorálnej ekonómie a financií*. Bratislava: VEDA – vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2009.

¹⁰⁷⁰ STANOVICH, K. E., WEST, R. F. Individual differences in reasoning: Implications for the rationality debate. *Behavioral and Brain Sciences*, vol. 23, no. 5, 2000, s. 645-665.

¹⁰⁷¹ KAHNEMAN, D. Maps of Bounded Rationality: A Perspective on Intuitive Judgment and Choice. *The American Economic Review*, vol. 93, no. 5, 2003, s. 1449-1475.

¹⁰⁷² SANZ DE ACEDO LIZÁRRAGA, M. L., SANZ DE ACEDO BAQUEDANO, M. T., CARDELLE-ELAWAR, M. Factors that affect decision making: gender and age differences. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, vol. 7, no. 3, 2007, s. 381-391.

¹⁰⁷³ BARBER, B. M., ODEAN, T. Boys Will Be Boys: Gender, Overconfidence and Common Stock Investment. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116, no. 1, 2001, s. 261-292.

¹⁰⁷⁴ Ide o percentuálny podiel odpovedí v jednotlivej skupine pohlavia t.j. 13, 1% žien odpovedalo, že by bolo ochotné platiť poistné maximálne 10 EUR za stanovených podmienok.

K hladinám poistného, ktoré najčastejšie označovali rovnako ženy aj muži, patrili dve, a to od 11 do 20 EUR, resp. od 21 do 30 EUR. K nim sa totiž celkovo priklonilo 49,4 % žien a 45,6 % mužov. Aj v reálnych podmienkach ide o najbežnejšie hladiny poistného plateného za životné poistenie v SR. Rodové rozdiely nie sú v žiadnej z nami skúmaných kategórií nijako významné. Tak ženy ako aj muži si uvedomujú, že za poistnú sumu 100 000 EUR je potrebné platiť určitú výšku poistného, viac ako polovica z nich si však myslí, že by to nemalo mesačne presiahnuť 30 EUR. Pokúsili sme sa preto z odpovedí vytvoriť dve hladiny poistného plateného jednotlivcami mesačne a skúmali sme poistné v týchto v dvoch úrovniach, tzn. do 30 EUR a od 31 EUR vyššie. Z takto nastavených východísk sme zistili, že mesačné poistné vo výške do 30 EUR je ochotných zaplatiť 62,5 % žien a 63,8 % mužov; a zároveň, že mesačné poistné vo výške od 31 EUR vyššie je ochotných zaplatiť 37,5 % žien a 36,2 % mužov. Bezvýznamnosť rozdielov v odpovediach žien a mužov sme potvrdili pomocou Chi-kvadrát testu nezávislosti, kde sme nenašli štatisticky významný vzťah ($\chi^2(4) = 7,910, p = 0,095$) medzi rodom a výškou poistného, ktorú je jednotliviec ochotný za prenos rizika životného poistenia platiť.

4 Záver

V našom výskume sme analyzovali rozhodnutia žien a mužov v otázkach dopytu a spotreby životného poistenia, resp. ich očakávania v blízkej budúcnosti. Na vzorke 342 náhodne vybraných respondentov zaraďujúcich sa do rôznych demografických, sociálnych a ekonomických štruktúr v Slovenskej republike sme overovali, či je možné nájsť rozdiely v rozhodovaní sa žien a mužov. Zistili sme, že ženy a muži sa pri prijímaní rozhodnutí súvisiacich so životným poistením príliš neodlišujú, a to bez ohľadu na ich averziu k riziku a neistote. Dochádza tak k prejavom úplného stierania rozdielov v averzii voči riziku a neistote u žien a mužov, a to v situáciách bez možnosti porovnania. Niektoré výskumy uskutočnené v zahraničí dospeli k podobným záverom, pričom¹⁰⁷⁵, čím pod situáciami „bez možnosti porovnania“ sa spravidla rozumejú také, pri ktorých ženy a muži nedokážu posúdiť množstvo a rozsah budúcich dôsledkov, ktoré môžu reálne nastať. Je to prirodzené, veď pri uzatváraní poistenia nedokáže jednotliviec predvídať skutočný výsledok a efekt poistenia do budúcnosti pre neho samotného – vzhľadom na nepredvídateľné množstvo životných situácií, ktoré môžu vzniknúť. Podobnosti v rozhodnutiach žien a mužov sú teda pochopiteľné. Odlišnosti v ich rozhodovaní sme zaznamenali u nepriamych faktorov, pri ktorých sa prejavuje väčšia emotívnosť žien v porovnaní s mužmi. A hoci ženy v porovnaní s mužmi odmietajú vo všeobecnosti riziko vo väčšej miere, nevedie táto ich averzia k výraznejšej ochote platiť za poistenie vyššie poistné. Vplyv rodu teda nie je podľa našich zistení kľúčový pre prijímanie rozhodnutí v oblasti životného poistenia, čo možno pripísať postupným zmenám v rodových roliach žien a mužov v našej spoločnosti, ale aj obdobným pocitom kompetentnosti a sebadôvery vo finančných rozhodnutiach vo vzťahu k poisteniu. K analogickému výsledku sme dospeli aj čo sa týka samotného dopytu a spotreby životného poistenia resp. očakávania v blízkej budúcnosti, ktoré sú u žien a mužov veľmi podobné.

Literatúra:

ARROW, K. J. *Essays in the Theory of Risk-Bearing*. Amsterdam: North-Holland Pub. Co., 1971. ISBN 0-7204-3047-X.

BALÁŽ, V., FIFEKOVÁ, E., NEMCOVÁ, E. Ellsbergov paradox: rozhodovanie za podmienok rizika a neistoty. *Ekonomický časopis*, roč. 57, č. 3, 2009, s. 213-229.

¹⁰⁷⁵ FOX, C. R., TVERSKY, A. Ambiguity aversion and comparative ignorance. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 110, no. 3, 1995, s. 585-603.

BALÁŽ, V. *Riziko a neistota. Úvod do behaviorálnej ekonómie a financií*. Bratislava: VEDA – vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2009.

BARBER, B. M., ODEAN, T. Boys Will Be Boys: Gender, Overconfidence and Common Stock Investment. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 116, no. 1, 2001, s. 261-292.

BECK, U. *Risk Society: Towards a New Modernity*. New Delhi: Sage, 1992.

BRADLEY, N. *Marketing Research: Tools and Techniques*. New York: Oxford University Press, 2007.

BURNETT, J. J., PALMER, B. A. Examining Life Insurance Ownership through Demographic and Psychographic Characteristics. *Journal of Risk and Insurance*, vol. 51, no. 3, 1984, s. 453-468.

ESTES, R., HOSSEINI, J. The gender gap on Wall Street: an empirical analysis of confidence in investment decision making. *The Journal of Psychology*, vol. 122, no. 6, 1988, s. 577-590.

FOX, C. R., TVERSKY, A. Ambiguity aversion and comparative ignorance. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 110, no. 3, 1995, s. 585-603.

GOLSTEYN, B. H. H., GORGHANS, L., HECKMAN, J. J., MEIJERS, H. Gender Differences in Risk Aversion And Ambiguity Aversion. *Discussion Paper*, No. 3985, 2009, s. 1-17.

JOHNSTON, W. M., DAVEY, G. C. The psychological impact of negative TV news bulletins: the catastrophizing of personal worries. *The British Journal of Psychiatry*, vol. 88, no. 1, 1997, s. 85-91.

LEWELLEN, W. G., LEASE, R. C., SCHLARBAUM, G. G. Patterns of Investment Strategy and Behavior among Individual Investors. *Journal of Business*, vol. 50, no. 3, 1977, s. 296-333.

KAHNEMAN, D. Maps of Bounded Rationality: A Perspective on Intuitive Judgment and Choice. *The American Economic Review*, vol. 93, no. 5, 2003, s. 1449-1475.

POWELL, M., ANSIC, D. Gender Differences in Risk Behaviour in Financial Decision-making: An experimental analysis. *Journal of Economic Psychology*, vol 18, no. 6, 1997, s. 605-628.

PRINCE, M. Women, Men and Money Styles. *Journal of Economic Psychology*, vol. 14, no. 1, 1993, s. 175-182.

RIMARČÍK, M. *Štatistika pre prax*. Košice: Marián Rimarčík, 2007.

ŘEZANKOVÁ, H. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2010.

SANZ DE ACEDO LIZÁRRAGA, M. L., SANZ DE ACEDO BAQUEDANO, M. T., CARDELLE-ELAWAR, M. Factors that affect decision making: gender and age differences. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, vol. 7, no. 3, 2007, s. 381-391.

SCHUBERT, R., BROWN, M., GYSLER, M., BRACHINGER, H. W. Gender and economic transactions – Financial Decision-Making: Are Women Really More Risk-Averse?. *The American Economic Review*, vol 89, no. 2, 1999, s. 381-385.

STANOVICH, K. E., WEST, R. F. Individual differences in reasoning: Implications for the rationality debate. *Behavioral and Brain Sciences*, vol. 23, no. 5, 2000, s. 645-665.

STINEROCK, R., STERN, B., SOLOMON, M. Sex and Money: Gender differences in the use of surrogate costumers for financial decision making. *Journal of Professional Services Marketing*, vol. 7, no. 2, 1991, s. 167-182.

ZINKHAN, G. M., KARANDE, K. W. Cultural and Gender Differences in Risk-Taking Behavior among American and Spanish Decision Makers. *Journal of Social Psychology*, vol. 131, no. 5, 1991, s. 741-742.

Kontakt:

doc. Ing. Erika Pastoráková, PhD.
Katedra poisťovníctva
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava 5
Slovenská republika
e-mail: erika.pastorakova@euba.sk

Ing. Zuzana Brokešová, PhD.
Katedra poisťovníctva
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava 5
Slovenská republika
e-mail: zuzana.brokesova@euba.sk

Ing. Tomáš Ondruška, PhD.
Katedra poisťovníctva
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava 5
Slovenská republika
e-mail: tomas.ondruska@euba.sk

Krátka informácia o autoroch:

doc. Ing. Erika Pastoráková, PhD. pôsobí na Katedre poisťovníctva Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave. Je autorkou viacerých vedeckých monografií, niekoľkých vedeckých štúdií, príspevkov zo zahraničných aj domácich vedeckých konferencií a ďalších publikácií. Vo výskume sa zameriava na celospoločenské aspekty poistenia. V poslednom období sa venovala možnostiam spolupráce súkromného a verejného poistenia, prejavom globalizácie na poistnom trhu, skúmaniu postavenia jednotlivca v poistnom odvetví, ale aj problematike finančnej gramotnosti obyvateľov.

Ing. Zuzana Brokešová, PhD. je odbornou asistentkou na Katedre poisťovníctva Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave. Vo výskumnej činnosti sa zaoberá oblasťou poisťovníctva najmä otázkou rozhodovania sa spotrebiteľov ako aj dopytom po poisťných službách. Je autorkou viacerých domácich i zahraničných vedeckých štúdií.

Ing. Tomáš Ondruška, PhD. je odborným asistentom na Katedre poisťovníctva, Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave. Vo svojom výskume sa zaoberá rozhodovaním spotrebiteľov v otázkach poistenia, ako aj faktormi, ktoré tento záujem determinujú. Rovnako sa vo výskume zameriava aj na racionalitu v rozhodovaní o poisťnom krytí a anomáliami v rozhodovaní spotrebiteľov. Jeho publikačná činnosť pozostáva z viacerých vedeckých štúdií, ako i príspevkov na medzinárodných konferenciách.

KVANTIFIKACE TEORIE INOVAČNÍCH VLN

QUANTIFICATION OF INNOVATIVE WAVES THEORY

Martin PETŘÍČEK

Vysoká škola hotelová v Praze 8, spol. s r. o.

Anotace: Příspěvek se zaměřuje Schumpeterovu teorii hospodářského cyklu s důrazem na inovační vlny a jejich možnou kvantifikaci. Celý problém je prezentován v kontextu krize spojenou s nástupem internetových technologií v roce 2001. Tyto technologie jsou určitou formou inovací, což je pohled, který je postaven na původním Schumpeterovském modelu. Příspěvek kvantifikuje základní východiska zmiňované teorie hospodářského cyklu a dává je do kontextu s vývojem ekonomiky jako celku. Kvantifikace pěti prvků inovací, jak o nich mluví Schumpeter, probíhá primárně na základě podaných a přijatých žádostí o nové patenty nebo užité vzory. Výstupem je pak ukazatel, který v sobě agreguje jednotlivé inovační prvky. Veškerá metodika použita v příspěvku vychází ze zkoumání makroekonomických agregátů ve spojení s pochopením problematiky inovací skrze nově zaregistrované patenty. Využita je zejména regresní analýza jako podpůrný prvek pro implementaci kvantifikovaných inovačních vln do hospodářského vývoje.

Abstract: This paper focuses on Schumpeter's theory of the business cycle, with an emphasis on innovation waves and their quantification. This problem is presented in the context of the crisis connected with Internet technology in 2001. This technology is a form of innovation, which is a view that is based on the original Schumpeterian model. Quantifies the contribution to the basic assumptions mentioned theory of the business cycle and puts them into context with the development of the economy as a whole. Quantification of the five elements of innovation, performed primarily on the basis of submitted and accepted applications for new patents and utility models. Any methodology used in this paper is based on an examination of macroeconomic aggregates in conjunction with an understanding of the issues of innovation through newly registered patents. It is mainly used regression analysis as a supporting element for the implementation of the quantified waves of innovation in economic development.

Klíčová slova: inovace, hospodářský cyklus, J. A. Schumpeter, revenue management

1 Úvod

Tento příspěvek se zaměřuje na dva základní prvky. Jednak na problematiku inovací z pohledu Schumpeterovské teorie a zároveň na jejich využití v ekonomické praxi. Cílem příspěvku je navrhnout jednoduchý model, který s využitím dále specifikovaných prvků může být využit například v problematice hodnocení investičních projektů či revenue managementu podniků. Problematika správného odhadu budoucích příjmů resp. tržeb se totiž úzce váže s makroekonomickou teorií. Právě spojení Schumpeterovské teorie s možnou budoucí predikcí analyzovaného odvětví představuje klíčový přínos celého příspěvku. Příspěvek je rozdělen do čtyřech kapitol, ve kterých jsou nejprve popsána teoretická východiska, která jsou následně aplikována na konkrétní ekonomickou situaci.

3 Role podnikatele v Schumpeterově teorii

Schumpeter spatřoval hlavní roli podnikatele v tom, že jako inovátor vstupuje do fungování trhu a zároveň se stává hlavním hybatelem ekonomického procesu. Nejen že podnikatel vyplňuje svým podnikatelským záměrem mezeru na trhu, ale zároveň svojí inovací rozhýbává proces vývoje a nárůstu zájmu o dané odvětví. Velice intenzivně pracuje s pojmem inovace, pod kterým rozumí zavedení něčeho nového do ekonomického systému. Rozlišuje pět základních případů inovace, jejichž kvantifikace a další využití je hlavním předmětem tohoto příspěvku. Schumpeter dále tvrdí, že zisk je plodem inovací.¹⁰⁷⁶ Jakmile se některému podnikateli podaří uvést určitou inovaci, tak v podstatě nemá žádnou konkurenci, protože ostatní podnikatelé jeho zavedenou činnost ještě neznají. Tento zisk se ale bude stále zmenšovat až do té doby, kdy bude nulový a celková výhoda prvního bude vyčerpána. Schumpeter nespojuje podnikatelský zisk s tržní nerovnováhou, tvrdí, že pokud podnikatel provede inovaci, tak tím nevyvolá tržní nerovnováhu. Tímto se odlišuje od neoklasického přístupu. Na ekonomický proces nenahlíží jako na proces přizpůsobování s cílem dosáhnout rovnováhy.¹⁰⁷⁷

Schumpeterova teorie podnikatele se stala východiskem pro jeho teorii hospodářského cyklu. Opět operuje s pojmem inovace, který zároveň používá v kontextu hospodářských cyklů, jež připodobňuje k inovačním vlnám. Expanze hospodářského cyklu začíná v tom okamžiku, kdy inovátor uvede do ekonomiky soubor inovací, které tím dávají impuls hospodářskému růstu. Zároveň tím jsou podpořeny investice do daného odvětví. Dalším doprovodným jevem je tedy úvěrová expanze. Vlna nových inovací se ale po určitém čase vyčerpá a všechny prvotní znaky se postupně vytrácejí. V některých případech dochází k hospodářské recesi. Některé inovační vlny mohou vyvolat vlnu investičních aktivit, které ale nejsou podpořeny skutečným rozvojem, ale pouze inovační vlnou. Některé tyto investice se stanou špatnými a ukazují se na trhu jako nadbytečné. Inovace totiž nemají charakter plynulého toku, ale nárazových vln, a proto je hospodářský vývoj na základě těchto vln rozdílně dlouhý.¹⁰⁷⁸ Schumpeterova teorie je tedy teorií reálného cyklu, nikoli monetární teorií a tím se přibližuje spíše Casselově teorii než teoriím Hayeka či Misesa. Důležité je zmínit, že Schumpeter považuje každý inovační cyklus a každou inovační vlnu za jedinečnou.¹⁰⁷⁹

¹⁰⁷⁶ SCHUMPETER, J. A. *Kapitalismus, socialismus a demokracie: (vývoj - současnost - výhledy)*. 1. vyd. Brno: Centre for the Study of Democracy and Culture, 2004.

¹⁰⁷⁷ TASSEY, G. Beyond the business cycle: The need for a technology-based growth strategy. *Science and Public Policy*, vol. 40, 2013, pp. 293-315.

¹⁰⁷⁸ KUZNETS, S. Schumpeter's Business Cycles. *The American Economic Review*, vol. 30, no. 2, 1940.

¹⁰⁷⁹ AUBRY, M. et al. Entrepreneurship and the business cycle: the "Schumpeter" effect versus the "refugee" effect-a French appraisal based on regional data. *Annals of Regional Science*, vol. 54, 2015, pp. 23-55.

3 Inovace a jejich měření

Vybrané možnosti inovací byly měřeny podle různých ukazatelů a je zachycen jejich vývoj v období vybrané krize, kterou je tzv. Internet Bubble, se zaměřením na ekonomiku Spojených států amerických. V následujícím textu jsou popsány jednotlivé případy Schumpeterových inovací a způsob jejich měření.¹⁰⁸⁰

Prvním případem inovace, tak jak jej definoval Schumpeter, je výroba nového statku, který spotřebitelé ještě neznají, nebo výroba statku nové kvality. Druhým případem je zavedení nové výrobní metody, která je pro dané průmyslové odvětví prakticky neznámá, kdy základem nové průmyslové metody však nemusí být nový vědecký objev, ale pouze nový způsob jeho využití.¹⁰⁸¹

Pro měření těchto dvou případů inovací je použito detailního pohledu na vývoj nových patentů a vynálezů ve Spojených státech. Práce se zaměřuje na vybrané patenty dle parametrů Patentního úřadu Spojených států (*United States Patent and Trademark Office*). Jsou to vynálezy, užité vzory a průmyslové vzory. Vzhledem k povaze sledovaných inovací se nemusí jednat pouze o počítačové programy, ale také o ostatní složky, neboť rozvoj odvětví výpočetní techniky a internetu je úzce spojen s rozvojem ostatních technologií. Pro detailní analýzu tohoto ukazatele (ukazatele patentů) je použit výpočet změny nově zaevidovaných patentů oproti předchozímu roku. Tento ukazatel však neodráží přímo vývoj množství patentů v daném roce, neboť je zřejmé, že vývoj patentu, ať už je chápán jako kterýkoliv z výše jmenovaných, je činnost dlouhodobá. V době, ve které je zvýšené riziko nové inovační vlny a tedy zvýšené riziko zaregistrování patentu někým jiným, přináší tlak na „producenty“ patentů, aby svůj patent zaevidovali dříve než druzí a mohli tak z jeho vlastnictví užívat stejných výhod podnikatelského zisku jako inovátor.¹⁰⁸²

Třetí případ inovace, definovaný Schumpeterem, je otevření nového trhu, resp. trhu, na kterém do té doby nebylo zastoupené dané průmyslové odvětví bez ohledu na to, zda tento trh již před tím existoval. V této oblasti je předpokládáno, že inovace ve výpočetní technice se implikují i do ostatních odvětví a zároveň vytváří toto odvětví nové trhy.

Čtvrtým případem inovace, je získání nového zdroje surovin nebo polotovarů – pokud tento byl před tím nepřístupný anebo se musel nejprve vyrobit. Tento prvek je z pohledu měření obtížné určit a není klíčovým pro zkoumané odvětví, proto od něho analýza abstrahuje.

Poslední pátý případ inovace pak uvádí vytvoření nového druhu organizace jako například monopolního postavení (i prostřednictvím trustu). Vytvoření monopolního postavení je zde spojeno s prvenstvím ve vstupu s danou inovací, ať je již chápána jako kterýkoliv z výše určených bodů, a není proto v tuto chvíli třeba tento bod dále kvantifikovat.¹⁰⁸³

4 Aplikace kvantifikovaných ukazatelů

Spojením vývoje prvních tří popisovaných prvků inovace (počet nově zaregistrovaných patentů a podíl odvětví výpočetní techniky na reálném HDP) do jednoho grafického vyjádření je možné získat reálný obraz vývoje těchto ukazatelů ve sledovaných letech, který prezentuje obrázek 1.

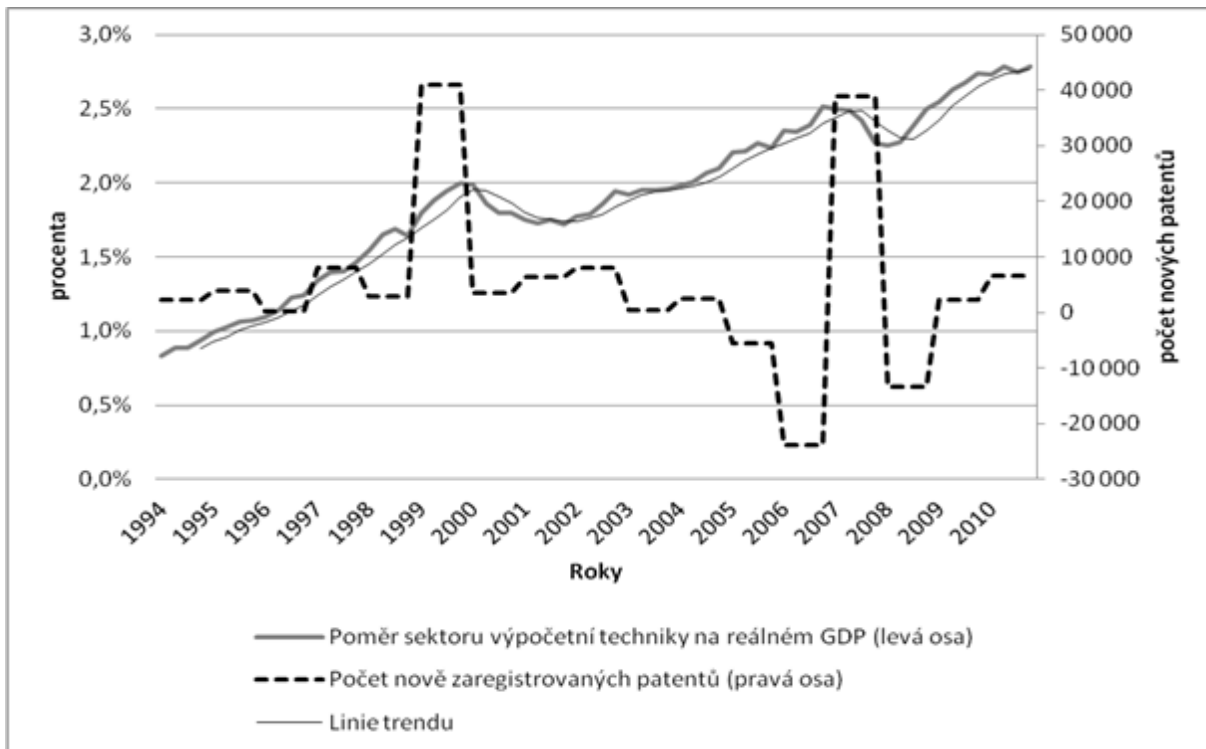
¹⁰⁸⁰ PETŘÍČEK, M. „Internet Bubble“ pohledem Schumpeterovy teorie hospodářského cyklu. In: SVOČ 2012. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2012, s. 113-123.

¹⁰⁸¹ SCHUMPETER, J. A. *Teória hospodárskeho vývoja: Analýza podnikateľ'ského zisku, kapitálu, úveru, úroku a kapitalistického cyklu*. 1. vyd. Pravda, 1987.

¹⁰⁸² LOUCA, F. The elusive concept of innovation for Schumpeter, Marschak and the early econometricians. *Research Policy*, vol. 43, 2014, pp. 1442-1449.

¹⁰⁸³ SCHUMPETER, J. A. The Crisis in Economics – 50 Years Ago. *Journal of Economic Literature*, vol. 20, no. 3, 1982, pp. 1049-1059.

Obrázek 1: Inovace v odvětví výpočetní technologie



Zdroj: vlastní zpracování

Při zaměření na situaci před rokem 2000, lze sledovat růst hodnoty podílu sektoru výpočetní techniky na reálném HDP. Tento procentní podíl neustále narůstal, což je jednoznačně spojeno s jeho rozvojem. Růst tohoto podílu je dán dlouhodobým rozvojem odvětví. Vzhledem k tomu, že se tato analýza zaměřuje na krizi, která pokrývá období pouze několika jednotek let, je možné zanedbat skutečnost, že ukazatel dlouhodobě roste, ignorovat bychom už ale neměli tempo jeho růstu. Pokud totiž toto odvětví roste mnohem rychleji než všechna ostatní, může to znamenat, že právě v tomto odvětví se začíná rozvíjet nebezpečná recese způsobená nadhodnocením inovací, přísunu nových inovátorů a může vést k rychlému vyčerpávání podnikatelského zisku.

Výrazný nárůst nově zaregistrovaných patentů spolu s přehříváním daného odvětví znamená první indikátory problémů sledovaného odvětví. Situace spojená s nově zaregistrovanými patenty velice jasně naznačuje touhu inovátorů co nejrychleji zaregistrovat svůj patent, aby z něj mohli co možná nejdéle těžit výhodu spojenou s maximálně možným podnikatelským ziskem. Kombinace extrémních hodnot ukazatele počtu nově zaregistrovaných patentů a celkového rozvoje daného odvětví v ekonomice ukazuje na možné nebezpečí a hrozící hospodářskou recesi. Výrazný nárůst sledovaného ukazatele v letech 1999 a 2007 lze také interpretovat pomocí Juglarových střednědobých vln. Ty jsou spojovány s periodicitou 7 – 11 let.

Výše uvedenou metodu měření inovací dále rozšiřuje přístup, který ukazatel počtu nově zaregistrovaných patentů nahradí změnou v žádostech o patenty. Stejně jako v předchozím výstupu i zde se nejedná pouze o patenty. Rozdíl ovšem spočívá v tom, že nyní nejsou zahrnuty skutečně registrované patenty, ale žádosti o registraci. Tento ukazatel je blíže popisovanému přístupu z pohledu Schumpeterovské teorie. Pro lepší interpretaci je sledováno tempo růstu tohoto ukazatele. Stejně tak ukazatel, který komparoval vývoj daného odvětví a vývoj ekonomiky jako celku je dále upraven na rozdílový ukazatel, kde je sledován rozdíl mezi procentuálním vývojem ekonomiky jako celku a vývojem sledovaného odvětví (měřeno reálným HDP). Jedná se tedy o rozdíl v procentních bodech, kde kladné hodnoty indikují rychlejší růst sledovaného odvětví, než ekonomiky jako celku.

Interpretace těchto dvou ukazatelů je shodná s předchozím přístupem, kde kladné hodnoty obou dvou mohou znamenat budoucí negativní vývoj daného odvětví.

5 Využití pro makroekonomický model

Na základě výše uvedených výsledků analýzy vývoje inovací v USA je možné navrhnout jednoduchý makroekonomický model. Tento model představuje kvantifikaci klíčových myšlenek hospodářského cyklu, které definoval J. A. Schumpeter. Výstupem tohoto modelu je jistá forma predikce vývoje (tempa růstu) daného odvětví v předem stanoveném časovém období. Predikce se v aplikaci váže na očekávaný vývoj tržeb a lze proto tento přístup uplatnit například v rozhodovacích procesech či hodnocení investičních projektů v podnicích.¹⁰⁸⁴

V makroekonomickém modelu je prováděna vícenásobná, lineární regrese, která vychází z předpokladu, že vysvětlovaná proměnná je právě očekávaná změna tržeb. Vysvětlující proměnné jsou dvě, které svým charakterem vychází z kvantifikace Schumpeterovské teorie. Jedná se o změnu žádostí o patenty a o ukazatel přehřívání sledovaného odvětví. Regresní rovnice má následující předpis (1)

$$y = \beta_0 + \beta_1 * x_1 + \beta_2 * x_2 + \varepsilon \quad (1)$$

kde y představuje očekávanou změnu tržeb, hodnoty x_1 a x_2 jsou zmíněné vysvětlující proměnné a parametry β budou odhadnuty na základě metody nejmenších čtverců. Koeficient ε je náhodná složka v rovnici.

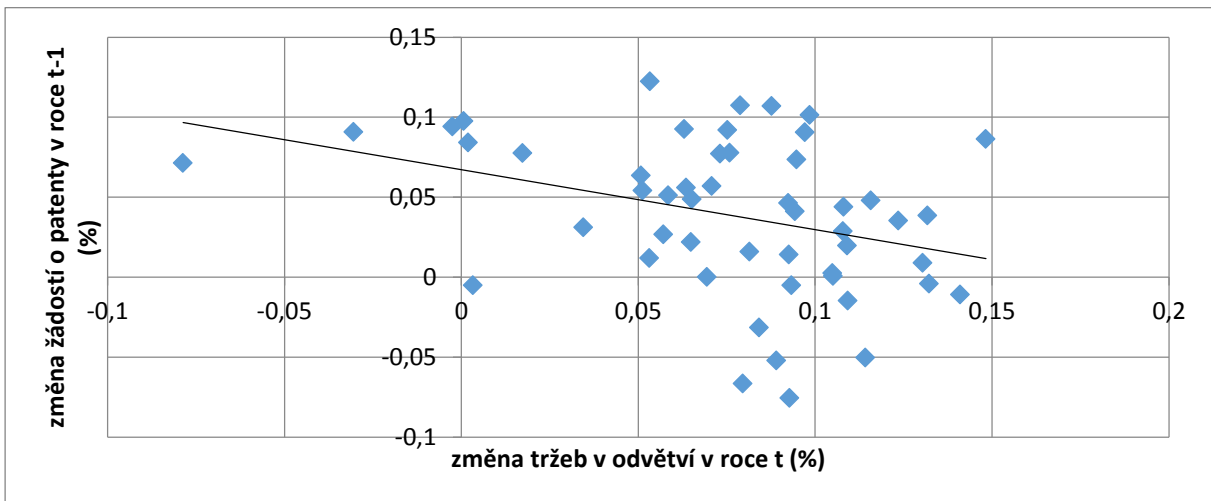
Po stanovení odhadu očekávaných tržeb, který se odvíjí od očekávaného budoucího vývoje daného odvětví, ekonomiky jako celku nebo poptávky po dané službě či výrobku (záleží vždy na rozhodovacím procesu), je vhodné komparovat tento odhad s celkovou situací v daném odvětví na základě makroekonomického přístupu.

K tomu, aby byla zachována logika výše uvedeného modelu, je třeba provést ještě časový posun tak, aby byly porovnávány ukazatelé pro zajištění možné predikce vývoje tržeb v závislosti na změně počtu žádostí o patenty a indikátoru přehřívání odvětví. Na základě testování byl vyhodnocen tento posun ve své optimální velikosti o jeden rok. Budou tedy porovnávány změny počtu žádostí o patenty a indikátor přehřívání v roce $t-1$ se změnou tržeb v roce t .

Pohled na danou problematiku je možné znázornit pomocí bodových grafů, které představují vztah mezi vysvětlovanou proměnnou a dvěma vysvětlujícími proměnnými. Jako první je možné sledovat pohled na vztah mezi změnou tempa růstu tržeb a žádostí o patenty (obrázek 2) a následně vztah mezi změnou tržeb a ukazatelem přehřívání ekonomiky (obrázek 3).

¹⁰⁸⁴ MÁČE, J. *The Impact of Competition and Segmentation of Demand on the Market of Hotel Services in Prague in 2009 - 2012*. 1. vyd. Praha: Melandrium, 2014.

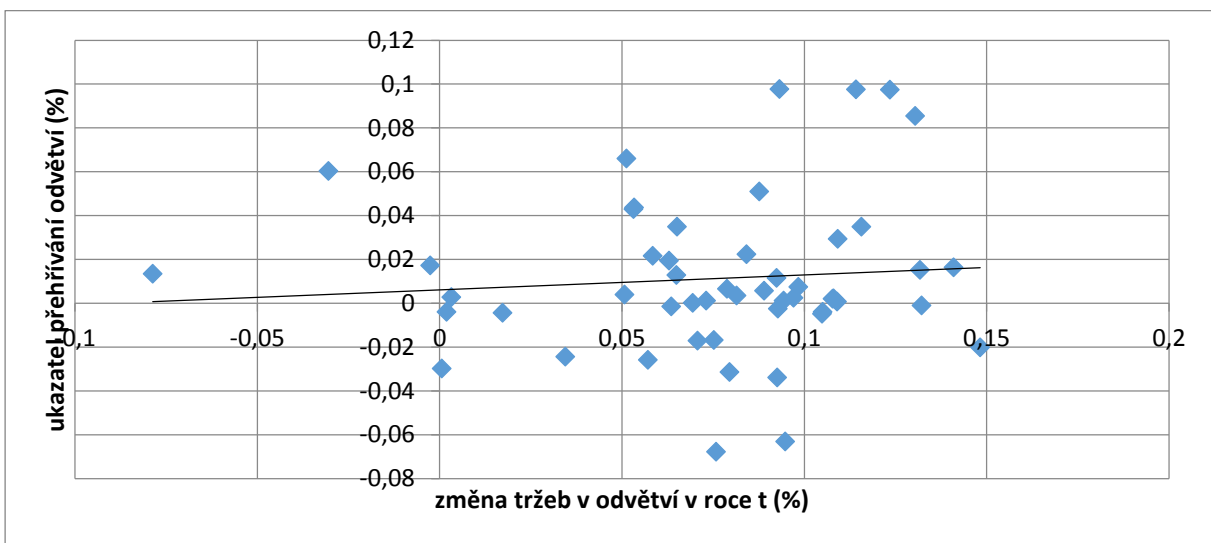
Obrázek 2: Lineární regrese 1



Zdroj: vlastní zpracování

Na tomto grafu lze pozorovat, že pokud změna žádostí v předcházejících letech dosahovala kladných hodnot, tak změny tržeb mají alespoň částečnou tendenci k nižším hodnotám. Pro doplnění je dále spočítána hodnota korelačního koeficientu, který dosahuje hodnot $-0,51$, což představuje středně silnou negativní závislost. Obrázek 3 znázorňuje vztah mezi změnou tržeb a ukazatelem přehřívání ekonomiky.

Obrázek 3: Lineární regrese 2



Zdroj: vlastní zpracování

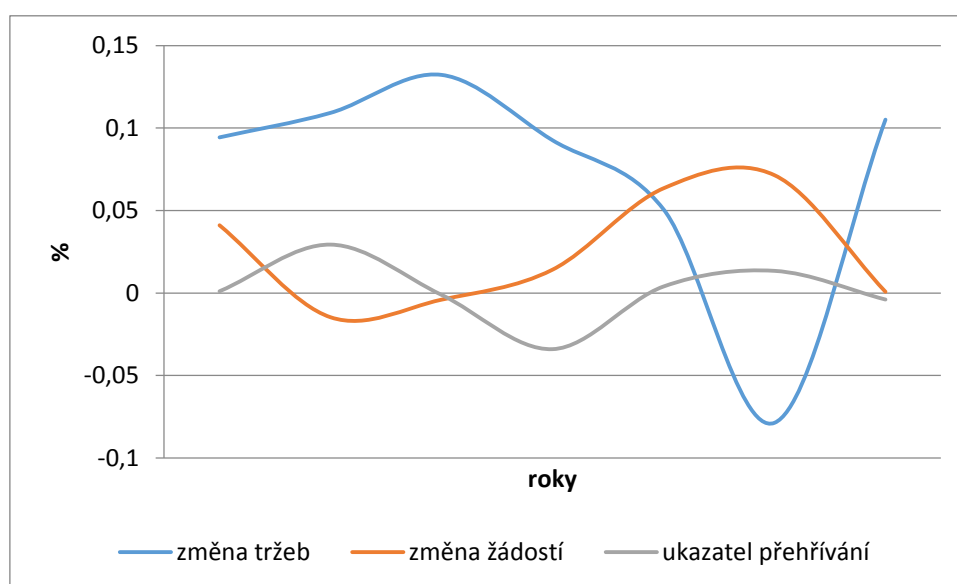
Původní přístup regresní analýzy byl proveden na všech datech. Výsledný koeficient determinace ovšem vykazoval velice nízkou hodnotu (12 %). Z tohoto důvodu byla provedena úprava, která se zaměřila pouze na hodnoty, které korespondují s logikou celého tvořeného modelu – tedy hodnoty negativního tempa růstu tržeb. Výstup provedené regresní analýzy poté zachycuje tabulka 1.

Tabulka 1: Lineární regrese

Násobné R	0,862301				
Hodnota spolehlivosti R	0,743563				
Nastavená hodnota spolehlivosti R	0,717919				
Pozorování	23				
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	2	0,027394	0,013697146	28,99593498	1,22972E-06
Rezidua	20	0,009448	0,000472382		
Celkem	22	0,036842			
	Koeficienty	Chyba střední hodnoty	t Stat	Hodnota P	
Hranice	0,111517	0,008069	13,82102314	1,07802E-11	
Žádosti	-1,60518	0,217453	-7,38171829	3,94669E-07	
Přehřátí	-0,86547	0,336457	-2,572307457	0,018182289	

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 1 je patrné, že model na základě koeficientu determinace vysvětluje 74 % proměnných. Stejně tak se ukazují jako statisticky významné obě vysvětlující proměnné. Celý přístup je dále doplněn grafem, který prezentuje vývoj vstupních hodnot v tomto upraveném modelu. Graf je prezentován na obrázku 4.

Obrázek 4: Vazba základních ukazatelů

Zdroj: vlastní zpracování

Na obrázku 4 je možné sledovat právě negativní vztah mezi změnou tržeb a dvěma vysvětlujícími proměnnými, které jsou uvedeny výše. Pokud jsou zakomponovány výstupy z tabulky 1 do regresní rovnice, je získána její následující podoba (2):

$$\text{změna tržeb} = 0,111517 - 1,60518 * \text{změna žádostí} - 0,86547 * \text{ukazatel přehřívání} + \varepsilon \quad (2)$$

V analyzovaném případě má pak ukazatel změny tržeb hodnotu + 2,295 %. Tento přístup si neklade za cíl predikovat budoucí vývoj ekonomiky jako celku, má ale upozornit na případné nebezpečí daného odvětví v podobě jeho možného přehřívání, resp. k vyčerpání inovační vlny a dalšího poklesu. Pokud by taková situace nastala, bylo by žádoucí očekávané tržby (resp. finální rozdělení náhodné

veličiny) upravit případně zvýšit jejich rizikovost. Tento předpoklad se ale pro sledovanou situaci (resp. pro dané odvětví) nepotvrdil.

6 Závěr

Předložený příspěvek lze svým zaměřením rozdělit na dvě základní části. V první je prováděna kvantifikace inovačních vln tak, jak s nimi pracuje J. A. Schumpeter v teoretické rovině. V druhé části příspěvku je pomocí vícenásobné regresní analýzy provedena aplikace těchto kvantifikovaných inovací na konkrétní makroekonomické ukazatele. Příspěvek přibližuje možnost využití inovačních vln pro odhad budoucího vývoje určitého odvětví, lépe řečeno pro upozornění na možné přehřívání a vyčerpání inovační vlny, která může znamenat (a zpravidla znamená) pokles vývoje (měření pomocí reálného HDP). Výstupy prezentované v tomto článku lze chápat jako možné podpůrné prvky pro hodnocení investičních projektů nebo problematiku revenue managementu podniků.

Literatura:

AUBRY, M. et al. Entrepreneurship and the business cycle: the "Schumpeter" effect versus the "refugee" effect-a French appraisal based on regional data. *Annals of Regional Science*, vol. 54, 2015, pp. 23-55.

FREEMAN, A. Schumpeter's theory of self-restoration: a casualty of Samuelson's Whig historiography of science. *Cambridge Journal of Economics*, vol. 38, 2014, pp. 663-679.

KUZNETS, S. Schumpeter's Business Cycles. *The American Economic Review*, vol. 30, no. 2, 1940.

LOUCA, F. The elusive concept of innovation for Schumpeter, Marschak and the early econometricians. *Research Policy*, vol. 43, 2014, pp. 1442-1449.

MÁČE, J. *The Impact of Competition and Segmentation of Demand on the Market of Hotel Services in Prague in 2009 - 2012*. 1. vyd. Praha: Melandrium, 2014.

PETŘÍČEK, M. „Internet Bubble“ pohledem Schumpeterovy teorie hospodářského cyklu. In: SVOČ 2012. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2012, s. 113-123.

SCHUMPETER, J. A. *Teória hospodárskeho vývoja: Analýza podnikateľ'ského zisku, kapitálu, úveru, úroku a kapitalistického cyklu*. 1. vyd. Pravda, 1987.

SCHUMPETER, J. A. *Kapitalismus, socialismus a demokracie: (vývoj - současnost - výhledy)*. 1. vyd. Brno: Centre for the Study of Democracy and Culture, 2004.

SCHUMPETER, J. A. The Crisis in Economics – 50 Years Ago. *Journal of Economic Literature*, vol. 20, no. 3, 1982, pp. 1049-1059.

TASSEY, G. Beyond the business cycle: The need for a technology-based growth strategy. *Science and Public Policy*, vol. 40, 2013, pp. 293-315.

Kontakt:

Ing. Martin Petříček, Ph.D.
Katedra ekonomie a ekonomiky
Vysoká škola hotelová v Praze 8, spol. s r. o
Svídnická 506
181 00 Praha 8
Česká republika
e-mail: petricek@vsh.cz
www.vsh.cz

Krátká informace o autorovi:

Autor příspěvku působí jako odborný asistent na katedře ekonomie a ekonomiky Vysoké školy hotelové v Praze. Absolvoval doktorské studium na Technické univerzitě v Liberci, obor Organizace a řízení podniků. Ve své vědecké činnosti se zaměřuje především na podnikové rozhodovací procesy a simulace ve spojení s ekonomickou teorií.

EKONOMICKO-PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY PODNIKANIA V ROVINE MOTIVAČNÝCH A INŠPIRAČNÝCH TENDENCIÍ

ECONOMIC AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF DOING BUSINESS IN THE AREA OF MOTIVATIONAL AND INSPIRATIONAL TENDENCIES

Daniela PETRÍKOVÁ, Tatiana SOROKOVÁ

Ekonomická fakulta, Technická univerzita v Košiciach

Anotácia: *Príspevok sa zameriava na charakteristiku motivačných a inšpiračných prvkov a postupov podporujúcich podnikateľský úspech a súčasne akcentuje reálne vnímanie osobnosti podnikateľa v multikultúrnom prostredí. Cieľom príspevku je poukázať na podnikanie v kontexte edukácie v oblasti poznania ekonomicko-psychologicko-kultúrnych aspektov dôležitých pre podnikanie a vyzdvihnúť ich význam pre úspešnosť v podnikaní. V príspevku prezentujeme výsledky teoretickej a praktickej roviny skúmania a prípravy edukačnej podpory podnikania so zameraním na úspešnosť v podnikaní. Článok zároveň predstavuje konkrétne postupy a závery, ktoré boli implementované kvalifikovaným smerovaním, pričom výsledky sú monitorované aj v rovine ex post.*

Abstract: *This paper focuses on the characteristics of motivational and inspirational elements and processes supporting business success and at the same time emphasizes the realistic perception of the personality of the entrepreneur in a multicultural environment. The aim of this paper is to point out the business in the context of education in the understanding of the economic and psychological and cultural aspects which are important for business and highlight their importance for success in business. The paper presents the results of the theoretical and the practical role of educational research and prepares educational support business focusing on the success of the business. Article also presents specific procedures and conclusions that have been implemented by qualified direction, and the results are monitored and in terms ex post.*

Kľúčové slová: *dotazníkový prieskum, osobnosť podnikateľa, edukácia, multikulturálne prostredie*

Keywords: *questionnaire survey, the personality of the entrepreneur, education, multicultural environment*

1 Úvod

V dôsledku ekonomického vývoja, ako i otvárania sa podnikateľských príležitostí a trhu práce voči zahraničiu, dochádza k pracovným a spoločenským stretnutiam s partnermi, pri ktorých je potrebné rešpektovať zvyklosti i osobitosti iných kultúr. K tomu je namierená edukácia, ktorá sa zameriava na rešpektovanie takých rozdielností, ktoré sú v podnikaní s inými kultúrami podmienené odlišnými vzorcami správania. Manažér či obchodník nemôže naplno uplatniť svoje schopnosti a zručnosti bez toho, aby si intenzívne uvedomil, že odlišné kultúry premýšľajú o tých istých veciach iným spôsobom, pričom rôzne špecifiká bezprostredne ovplyvňujú komunikačnú interakciu. Je potrebné akcentovať fakt, že „tenkosť komunikačných zručností“ je viac cítená ženským podnikateľským potenciálom. Mužská psychika niektoré rôznorodosti a osobnostné vlastnosti iného podnikateľa, resp. obchodného partnera, vníma cez prizmu kultúrnych dynamických artefaktov, ktoré sa prejavujú v jeho správaní a konaní.

2 Interkultúrna komunikácia

Interkultúrna komunikácia predstavuje komunikáciu medzi príslušníkmi odlišných kultúr, za predpokladu dokonalého sebazoznania a uvedomovania si kultúrnych osobitostí partnerov. V procese interkultúrnej komunikácie sa vytvára nová kultúrna zostava, ktorá minimalizuje neistotu. V dôsledku toho je potrebné edukovať podnikateľov k rozvoju schopnosti komunikovať s príslušníkmi odlišných kultúr, a tým rozvíjať ich interkultúrne zručnosti.¹⁰⁸⁵ Interkultúrnou komunikáciou je možné vnímať v troch významoch: 1. Ako proces verbálneho a nonverbálneho zdieľania prebiehajúceho v rôznych sociálnych situáciách. 2. Ako vedeckú teóriu a výskum zaoberajúci sa reálnymi procesmi interkultúrnej komunikácie. 3. Ako edukačné a podporné aktivity zamerané na prax, vychádzajúce z poznatkov príslušnej vedeckej teórie a výskumu.¹⁰⁸⁶ V uvedenom kontexte najvýznamnejšie vnímaným rozdielom v medzinárodnom obchode je orientácia na dohodu a orientácia na vzťahy. Ku krajinám orientovaným na dohodu zaraďujeme severnú Európu, Severnú Ameriku, Austráliu a Nový Zéland, ktoré sú pri podnikaní prístupné k nadväzovaniu vzťahov aj s cudzincami. Arabské štáty, časť Afriky, Latinská Amerika a väčšina krajín Ázie patria medzi krajiny orientované predovšetkým na osobnostné vzťahy, pričom v biznise dávajú prednosť hlavne rodine, priateľom a osobám, ktorým môžu dôverovať.¹⁰⁸⁷

3 Interkultúrne osobitosti obchodných rokovaní vo vybraných krajinách

Interkultúrne osobitosti spoločenského styku v jednotlivých štátoch alebo v skupinách štátov vyplývajú predovšetkým z odlišností sociálneho, ekonomického, politického kultúrneho, klimatického a náboženského prostredia.¹⁰⁸⁸

Slováci sú ako obchodní partneri známi svojou otvorenosťou, kolegiálnosťou, pohostinnosťou a snahou preferovať neformálne až priateľské vzťahy. Vznikom samostatnej republiky sa začalo v plnej miere budovať nové podnikateľské prostredie a názorová orientácia obyvateľstva. Slováci sú menej kreatívni a dynamickí pri vyhľadávaní nových obchodných partnerov a nachádzaní príležitostí. Prevládajú u nich skôr očakávanie nad iniciatívnu aktivitu. Dôverčivosť skôr prevažuje nad kritickosťou a opatrnosťou, a tak túžba po podnikateľskom zisku obmedzuje odhad obchodného rizika. Potenciál pre budovanie sociálno-kultúrneho kapitálu Slovenska vytvára predovšetkým

¹⁰⁸⁵ DOLINSKÁ, V. *Prieniky kultúr v globálnom priestore*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2004. ISBN 80-80559-29-5.

¹⁰⁸⁶ PRŮCHA, J. *Interkulturní komunikace*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3069-1.

¹⁰⁸⁷ MRLINOVÁ, J., STRYŇKOVÁ, K., TILLOVÁ, M., SLADKÁ, M., ŠLECHTOVÁ, L. *Arabská kultura stokrát jinak* [online]. cit. 2015-4-18. Dostupné z: http://www.hks.re/wiki1/doku.php?id=arabska_kultura_stokrat_jinak.

¹⁰⁸⁸ SEDLIAKOVÁ, I. *Podstata a význam interkultúrnej komunikácie a etiky* [online]. cit. 2015-04-16. Dostupné z: http://www.cutn.sk/Library/proceedings/mch_2013/editovane_prispevky/41.%20Sedliakov%C3%A11.pdf.

civilizačná gramotnosť spolu so schopnosťou komunikovať v cudzích jazykoch, lacná pracovná sila a skúsenosť so západnou kultúrou, ktoré sú nevyhnutným predpokladom adekvátneho podnikateľského prostredia SR z hľadiska jeho integračných procesov.¹⁰⁸⁹ Prienik morálnych noriem do podnikateľského prostredia na Slovensku je zatiaľ len málo porovnateľný s trendom vo vyspelých trhových ekonomikách. Príčinou je dlhoročná informačná bariéra v oblasti podnikateľskej etiky. Do podnikateľského prostredia sú implementované zahraničné impulzy z rozvíjania podnikateľskej etiky a etikety ako akademickej disciplíny. V protiklade podnikateľskej etiky sa na Slovensku podnikateľský úspech posudzuje ako schopnosť maximalizovať zisk, zatiaľ čo mnoho firiem si ešte neosvojilo zásadu, že zisk neospravedlňuje nemorálne správanie.¹⁰⁹⁰

Nemecká kombinácia výnimočných organizačných schopností, pracovitosti, precíznosti a prvotriednej pracovnej morálky sa významne podieľala na hospodárskych vzostupoch Nemecka. V Nemecku pôsobia v obchodnom, finančnom a hospodárskom svete významné firmy, banky, malí aj strední podnikatelia. Zvlášť veľké a stredné firmy alebo firmy s rodinnou tradíciou majú svoju "firemnú kultúru", pretrvávajúcu niekoľko generácií. Firmy budujú svoje obchodné kontakty systematicky a dlhodobo a na nových trhoch sa snažia byť najlepší.¹⁰⁹¹ Nemeckí obchodní partneri sú známi najmä svojou znalosťou a dodržiavaním etiky rokovania, ako i racionálnosťou, cieľavedomosťou, perfektnou prípravou na obchodné rokovanie. U nemeckých manažérov nesmie chýbať jasná a zrozumiteľná argumentácia a striktné dodržiavanie dohody. Vyžaduje sa presnosť a dochvilnosť, preferuje sa dlhodobá tradícia, podniková kultúra a seriózne obchodné kontakty. K svojim obchodným partnerom obchodníci pristupujú individuálne, s cieľom získať pre firmu maximálny prospech. Na obchodných rokovaniach Nemci preferujú konzervatívne oblečenie a pri odchode zo stretnutia sa s prítomnými hosťami lúčia stiskom ruky.¹⁰⁹²

Francúzsko sa stmelilo do jedného národa so silným citom pre národnú identitu aj napriek dlhotrvajúcim centralizačným tlakom rozdielnych etníc. Práve táto historická rozmanitosť tvorí kultúrne a jazykové bohatstvo dnešného Francúzska. Francúzi si cenia najmä umenie komunikácie, ktorej sa učia v školách a vo všetkých kurzoch zameraných na podnikanie. Taktiež je vo francúzskej mentalite hlboko zakorenená demokracia a zdvorilosť, čo je vyžadované i od cudzincov. Dôležitosť kladú predovšetkým na kultivované vyjadrovanie. Dodržiavanie časových konštánt však nie je výsadou francúzskych podnikateľov.¹⁰⁹³ Francúzski obchodní partneri sú nacionalisticky orientovaní, vystupujú sebaisto a cítia sa nadradení voči ostatným. Obchodné rokovanie sa snažia viesť v ich rodnom jazyku a to aj napriek tomu, že ovládajú cudzie jazyky, ale neradi nimi hovoria. Pri obchodných rokovaniach sú zdvorilí, uhladení, veľmi racionálni a vždy dobre pripravení. Majú radi jemný humor, ironizovanie a politické anekdoty. Objatia a emocionálne prejavy, ako napríklad niekoľkonásobné bozky považujú za prirodzený prejav, s ktorým je pri stretnutí potrebné rátať.¹⁰⁹⁴

V *Spojenom kráľovstve Veľkej Británie a Severného Írska* platia vžitú a známe stereotypy. Obyvateľstvo zďaleka netvorí len Angličania, Škóti a Walesania, ale prisťahovalci z celého sveta, ktorí zmenili štruktúru obyvateľstva. K podstatným charakterovým črtám Britov patria zdvorilosť, trpezlivosť a zdržanlivosť, ktoré sa prejavujú v britskej obchodnej kultúre. Najmä zdvorilosť má vo

¹⁰⁸⁹ MEŇOVSKÝ, I. Rokujeme so zahraničnými obchodnými partnermi a investormi – slovenská mentalita a podnikateľská kultúra [online]. cit. 2015-03-14. Dostupné z: <http://www.epi.sk/odborny-clanok/itemid/93711?>

¹⁰⁹⁰ SMREKOVÁ, D., PALOVIČOVÁ, Z. *Podnikateľská a enviromentálna etika*. Bratislava: IRIS, 1999. ISBN 80-88778-85-9.

¹⁰⁹¹ ŠRONEK, I. *Etiketa a etika v podnikaní*. Praha: Management Press, 1995. ISBN 80-85603-94-2.

¹⁰⁹² SEDLIAKOVÁ, I. Podstata a význam interkultúrnej komunikácie a etiky [online]. cit. 2015-04-16. Dostupné z: http://www.cutn.sk/Library/proceedings/mch_2013/editovane_prispevky/41.%20Sedliakov%C3%A1.pdf.

¹⁰⁹³ LAURENT, V. Pravdy a polopravdy o Francúzoch [online]. cit. 2015-03-04. Dostupné z: <http://laurent.blog.sme.sk/c/294671/Pravdy-a-polopravdy-o-Francuzoch.html>.

¹⁰⁹⁴ SEDLIAKOVÁ, I. Podstata a význam interkultúrnej komunikácie a etiky [online]. cit. 2015-04-16. Dostupné z: http://www.cutn.sk/Library/proceedings/mch_2013/editovane_prispevky/41.%20Sedliakov%C3%A1.pdf.

Veľkej Británii podstatne vyššiu hodnotu ako napríklad v strednej Európe a zdvorilosť sa očakáva aj od zahraničného obchodného partnera. V komunikácii sa to prejavuje tým, že požiadavky, ale hlavne odmietnutia, sa vyslovujú veľmi nepriamo, prostredníctvom najrôznejších zdvorilostných formuliek. Akademické tituly sa pri oslovovaní nepoužívajú, výnimkou sú len lekári, ktorých oslovujú ich doktorským titulom. Právnikov zvyknú oslovovať "sir", čo je súčasne veľmi úctivé a zdvorilé oslovenie staršieho aj vyššie postaveného muža. Osoba, ktorá bola kráľovnou uvedená do rytierskeho stavu alebo je rodeným šľachticom, sa tiež oslovuje titulom "sir". Britskí obchodní partneri sú konzervatívni tak v názoroch, ako i v obliekaní a potrpia si na národné symboly.¹⁰⁹⁵

Taliansko sa člení na dve kultúrne, ekonomicky a psychologicky úplne odlišné oblasti. Severné Taliansko je priemyselne rozvinutou oblasťou s vyspelou dopravnou sieťou a na vysokom stupni spoločenského vývinu. Naproti tomu pomerne zaostalý juh je považovaný za akýsi „tretí svet“, za zásobáreň lacných migrujúcich pracovných síl.¹⁰⁹⁶ Taliani sú známi svojim pozitívnym vzťahom k životu. Siesta tvorí jeho neodmysliteľnú súčasť. Na obed sa zatvárajú všetky obchody, úrady, aj reštaurácie a Taliani sa ponáhľajú na spoločný domáci obed a poobedňajší oddych.

Arabské krajiny predstavujú široké spektrum štátov Stredozemného mora a Blízkeho Východu, majú veľa spoločného, ale v mnohých skutočnostiach sa odlišujú. Arabský svet sa delí na bohatý východ, ktorý má príjmy z ropy a chudobný západ, predstavujúci sever Afriky. Vo všetkých krajinách arabského sveta žije okolo 300 miliónov ľudí, hovoriacich jedným jazykom – arabčinou.¹⁰⁹⁷ Zjednocujúcim prvkom arabských krajín je islam, keďže drvivá väčšina obyvateľov sú moslimovia. Islam má absolútnu prevahu nad inými náboženstvami. Preniká do života osôb, rodín aj celej spoločnosti. Ovplyvňuje aj ekonomiku a niektoré zákazy koránu, hlavne zákaz vyberania úrokov pôsobia kontraproduktívne (napr. na bankový sektor). Dôsledkom islamu je aj obmedzené postavenie žien v spoločnosti. Pri obchodnom rokovaní je vo väčšine arabských krajín prítomnosť žien nemysliteľná. Pri obchodných činnostiach je výhodné komunikovať v arabčine prostredníctvom tlmočníka. V západnom Stredozemí je bezpodmienečná veľmi dobrá znalosť francúzštiny. V styku s arabskými partnermi je veľmi významné dbať na oslovenie, a to s prihliadnutím na spoločenské postavenie, funkciu, akademický alebo vedecký titul. Pri rozhovore a rokovaní sú témy, ktorým je nutné sa vyhnúť, a to predovšetkým témam islamu, vzťahu politiky s náboženstvom, rodinnému životu, mnohoženstvu a erotickým témam. Z náboženských dôvodov je nemysliteľná konzumácia bravčového mäsa a pitie alkoholu. V obchodnej sfére má veľký význam pozdrav a oslovenie. S Európanmi si Arabi podávajú ruky, avšak medzi sebou sa zdravia bozkom. Na obchodnom rokovaní sa prítomní oslovujú podľa spoločenského postavenia, funkcie alebo akademického titulu. Dôležitá zásada rokovania je zjednávanie ceny, na ktorom sa podieľajú vždy obidve strany obchodu. K hlavným črtám obyvateľov arabského sveta patrí hrdosť, častá nedochvilnosť (až neúmerne zdržanie príchodu na obchodné stretnutie) a nedôvera k rýchlemu rozhodovaniu.¹⁰⁹⁸

V *Spojených štátoch amerických* je veľmi výrazná mnohonárodnosť a multikultúra a každý obchodník pri nadväzovaní podnikateľských vzťahov s ňou musí počítať. Američanov tak nespája pôvod, ale hlavne spoločne zdieľané hodnoty a postoje. Patria k nim predovšetkým individualizmus, sloboda konania a vyjadrovania, podpora vzájomnej konkurencie ako cesty k lepším výsledkom, viera vo vlastné schopnosti, silný optimizmus a otvorenosť vo vzťahu k novým veciam. Pre Američanov vedie

¹⁰⁹⁵ ŠRONEK, I. *Etiketa a etika v podnikaní*. Praha: Management Press, 1995. ISBN 80-85603-94-2.

¹⁰⁹⁶ Tamtiež.

¹⁰⁹⁷ MRLINOVÁ, J., STRYNKOVÁ, K., TILLOVÁ, M., SLADKÁ, M., ŠLECHTOVÁ, L. *Arabská kultura stokrát jinak* [online]. cit. 2015-4-18. Dostupné z: http://www.hks.re/wiki1/doku.php?id=arabska_kultura_stokrat_jinak.

¹⁰⁹⁸ Získejte výhodu poznáním národní mentality zahraničního obchodního partnera [online]. cit. 2015-05-01. Dostupné z: <http://www.vkancelari.cz/2013/ziskejte-vyhodu-poznanim-narodni-mentality-zahranicniho-obchodniho-partnera/>.

pracovná cesta k vrcholu cez vzdelanie a usilovnú prácu.¹⁰⁹⁹ Kultúrnym fenoménom je hlavne Kalifornia, ktorá veľmi ochotne prijíma nové podnety, taktiež mnoho kultúrnych a technologických inovácií pochádza z tohto najľudnatejšieho štátu USA. Obalová technika a estetika má pre Američanov veľký význam, dokonca obalu sa vedľa potešit' viac ako darovanej veci. Je to vnímané ako prejav úcty. Platí to aj o charakterových vlastnostiach človeka. Americká predstava o skromnosti je viac racionálna, to znamená, čo viem to viem a to, čo neviem jednoducho nespomeniem. Najúspešnejšia cesta, pri poznávaní americkej kultúry, by sa dala zhrnúť do troch bodov: usmievať sa, byť pozitívny a kontrolovať svoje emócie.¹¹⁰⁰ Charakteristickou vlastnosťou je národná hrdosť. Americkí obchodní partneri sa stotožňujú so základnými ideálmi a politickými princípmi ústavy. Prejavujú úctu k vonkajším symbolom (vlajka, hymna), a to bez ohľadu na politické názory. Za základné pravidlo etikety považujú heslo „čas sú peniaze“. Ich obchodné rokovania sú priame, asertívne až panovačné, neznášajú zakríknutosť partnera a preferujú dochvilnosť v rokovaní. Ich znakom je sebadôvera, dôvera vo vlastné znalosti, schopnosti a prednosti. Za vrcholne nezdvorilé považujú zaťažovanie ostatných súkromnými záležitosťami. Výraznou vlastnosťou je individualizmus, ktorý ich vedie k tomu, že jednotlivec sa presadzuje sám v spoločnosti, v zamestnaní aj v politike, teda najradšej rozhodujú sami, alebo len v úzkej skupine spolupracovníkov. S veľkou vážnosťou pristupujú k uzatváraniu kontraktov, kladú dôraz na presné vyjadrenie práv a povinností protistrán, a to vždy v súlade s právom. V mnohých firmách sa uplatňujú etické kódexy a dodržiavanie pravidiel etikety pri osobnom styku.¹¹⁰¹

Obyvatelia Číny sú hrdí na svoje kultúrne dedičstvo. V krajine je obrovské množstvo etnických skupín. Veľké množstvo obyvateľstva žije na vidieku a venuje sa hlavne poľnohospodárstvu ako tradičnému spôsobu života svojich predkov. V súčasnosti politika vlády zvyšuje podiel neveriacich a podporuje iba jedno dieťa v rodine. Život vidiečanov a obyvateľov mesta je plný protikladov, a to v životnej úrovni, ale aj v chápaní zmyslu života. Číňania sú veľmi pracovití a ctižiadostiví, ich mentalita je založená na srdečnosti a láskavosti, taktiež sú vynikajúcimi obchodníkmi ale aj plagiátormi.¹¹⁰² Čínski obchodní partneri navonok neprejavujú svoje city a správajú sa decentne, preto je na verejnosti nezdvorilé objímať sa, bozkávať, alebo držať sa za ruky. Vyznávajú prísne tradície a mravy. Ak im obchodní partneri chvália veci, zdvorilosť im káže pochválenú vec podarovať. Presnosť je vysoko cenená, tak v obchodnom, ako aj súkromnom živote. V Číne je zvykom konzultovať rozhodnutie s astroológom pred dôležitým obchodným stretnutím. Čínskemu partnerovi darovaná vizitka by mala byť dvojjazyčná. Čínsky text je potrebné tlačiť zlatou farbou. Vizitky, ktoré obchodný partner dostane, nesmie nikdy odkladať do zadného vrecka oblečenia. Po ukončení rokovania ako prvý odchádza obchodný partner z inej krajiny, až následne po ňom čínsky obchodný partner.¹¹⁰³

Japonská mentalita má silný zmysel pre hierarchické vzťahy. Úcta sa prejavuje starším, nadriadeným, ale aj tomu, kto vo firme pracuje už dlho, taktiež platí, že muži majú vyšší status v spoločnosti ako ženy. Pre Japoncov je dôležitá spoločenská etiketa a harmónia. Nemajú radi hádky ani zbytočné konfrontácie. Obchodné stretnutia sú vedené formálne a podstatná je trpezlivosť zo strany obchodných partnerov, keďže rozhodnutia sú výsledkom zdĺhavých konzultácií s kolegami.¹¹⁰⁴ Japoncom je vstúpaná úcta k starším a k autoritám, čo sa prejavuje v rodine a zvlášť v práci pri disciplinovanosti a spolupatričnosti s firmou alebo inštitúciou, v ktorej pracujú. Obchodným

¹⁰⁹⁹ Obchodní kultura v USA [online]. cit. 2015-03-13. Dostupné z: http://www.mzv.cz/washington/cz/obchod_a_ekonomika/vstup_na_us_trh/obchodni_kultura_v_usa/index.html.

¹¹⁰⁰ KAČMÁROVÁ, A. O kultúrnom kontexte: niektoré špecifiká slovenskej a americkej kultúry.

¹¹⁰¹ ŠRONEK, I. *Etiketa a etika v podnikaní*. Praha: Management Press, 1995. ISBN 80-85603-94-2.

¹¹⁰² ŠTICHAUER, J. Váš partner při podnikání v Číně [online]. cit. 2015-04-28. Dostupné z: <http://www.euchina-consulting.com/cz/Business/3>.

¹¹⁰³ SEDLIAKOVÁ, I. Podstata a význam interkultúrnej komunikácie a etiky [online]. cit. 2015-04-16. Dostupné z: http://www.cutn.sk/Library/proceedings/mch_2013/editovane_prispevky/41.%20Sedliakov%C3%A1.pdf.

¹¹⁰⁴ VOJTÉNYIOVÁ, D. Ako na Japoncov? Bez vtipov a so znalosťami o samurajoch [online]. cit. 2015-04-27. Dostupné z: <http://hn.hnonline.sk/ako-na-japoncov-bez-vtipov-a-so-znalostami-o-samurajoch-97337>.

partnerom prejavujú úctu, ktorú zároveň aj do obchodných partnerov očakávajú. Typickými vlastnosťami japonských obchodných partnerov sú húževnatosť, tvrdohlavosť pri presadzovaní vlastných názorov, starostlivosť, zmysel pre poriadok, malá prispôsobivosť ale aj nedostatok improvizračných schopností. Japonci nemajú radi telesný kontakt, pri pozdrave si neradi podávajú ruku, radšej preferujú úklon. K rozhovoru pristupujú s úctou k druhej osobe, navonok sa to prejavuje tak, že Japonec považuje za nezdvorilé pozeráť sa druhej osobe do očí, teda hľadí pri rozhovore do zeme. Vo vzájomnom styku osôb, a to na akejkoľvek úrovni, či súkromnej, úradnej a zvlášť v obchodnej sfére, má etiketa väčší význam, ako inde na svete. Na začiatku obchodného rokovania sú dôležité pozdravy a predstavovanie účastníkov, na čo je potrebné sa dôkladne pripraviť. Japonci tolerujú meškanie príchodu na rokovanie 20 až 30 minút. Vyjednávanie obchodu „po telefóne“ je neprípustné. Neradi sa vyjadrujú priamo k veci, považujú to za urážku, je preto nezdvorilé klásť im priame otázky a smerovať priamo k veci. Ženy sa z dôvodu odlišného postavenia v spoločnosti nezúčastňujú spoločenských podujatí súvisiacich s obchodným rokaním.¹¹⁰⁵

4 Výsledky výskumných a edukačných činností v oblasti interkultúrnej komunikácie

V rámci skúmania analyzovanej problematiky bol realizovaný prieskum o citlivosti vnímania kultúrnych rozdielov na vzorke 183 podnikateľov v rámci celej SR, ktorí sa mali vyjadriť ku vzťahu úspešnosti podnikania a poznania kultúrnych rozdielov medzi jednotlivými krajinami. Z výskumu vyplynulo, že ženy podnikateľky, ktoré tvorili 43% analyzovanej vzorky sú vo významnej miere citlivejšie na vnímanie kultúrnych rozdielov v rámci obchodných interakcií. Až 86% žien, podnikateľiek, vnímalo tento rozdiel a prispôbilo komunikačné zručnosti danému poznaniu. Z mužov, podnikateľov, 61% vnímalo dané poznanie ako prospešné a úspešné pre podnikateľské aktivity. V rámci výučby predmetu s názvom Spoločenský protokol v podnikaní, ktorý je zameraný na poznanie interkultúrnych rozdielov medzi krajinami sa na vzorke študentov, budúcich podnikateľov, vyššie uvedený monitorovaný aspekt opakovane potvrdzuje. Na uvedenej vzorke bol skúmaný aj vzťah vnímania neúspechu v podnikaní v súvislosti s nepoznaním interkultúrnych rozdielov na začiatku podnikania. Zistili sme, že vo vzorke muži/ ženy neboli významné rozdiely. Obe skupiny vykazovali nižšiu citlivosť na tento vzájomný vzťah, pričom 38% žien a 35% mužov si vzájomný vzťah neúspechu v podnikaní v uvedenej súvislosti uvedomilo. Z toho vyplýva, že pri výučbe je potrebné akcentovať tento fakt viac výraznejšie pre mužov, budúcich podnikateľov a a priori upozorniť ich na fyziologicko-psychologické zákonitosti rozdielov medzi mužskou a ženskou psychikou, ale aj na predvídanie možného neúspechu súvisiaceho s nepoznaním zákonitostí rôznych kultúr. Význam pre podnikanie a úspech v podnikaní do významnej miery závisí od úrovne edukačnej predprípravy, ktorá pozostáva z mnohých aspektov, pričom ekonomické faktory majú dominantné postavenie, avšak mnohokrát sú podmienené psychologicko-kultúrnymi poznatkami, ktoré determinujú vstup do podnikateľských aktivít vôbec.

5 Záver

Podnikateľská edukácia vedie k tomu, aby manažéri a obchodníci aspoň čiastočne rozumeli odlišnej mentalite ľudí a zákonitostiam jednotlivých krajín, s ktorými vstupujú do podnikateľskej interakcie. Ide hlavne o to, aby sa z podnikateľského efektu nestal defekt, výsledkom ktorého môže byť aj vážne nedorozumenie než úspech v obchodných rokovaniach. Mnohé z predpokladov nielen osobného, ale aj národného úspechu sú zakódované už v národnej kultúre, zdieľaných hodnotách a spoločnej mentalite jeho príslušníkov.

¹¹⁰⁵ ŠRONEK, I. *Etiketa a etika v podnikaní*. Praha: Management Press, 1995. ISBN 80-85603-94-2.

Literatúra:

DOLINSKÁ, V. *Prieniky kultúr v globálnom priestore*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2004. ISBN 80-80559-29-5.

KAČMÁROVÁ, A. O kultúrnom kontexte: niektoré špecifiká slovenskej a americkej kultúry [online]. cit. 2015-4-25. Dostupné z: http://www.ff.unipo.sk/jak/9_2012/kacmarova.pdf.

LAURENT, V. Pravdy a polopravdy o Francúzoch [online]. cit. 2015-03-04. Dostupné z: <http://laurent.blog.sme.sk/c/294671/Pravdy-a-polopravdy-o-Francuzoch.html>.

MEŇOVSKÝ, I. Rokujeme so zahraničnými obchodnými partnermi a investormi – slovenská mentalita a podnikateľská kultúra [online]. cit. 2015-03-14. Dostupné z: <http://www.epi.sk/odborny-clanok/itemid/93711?>

MRLINOVÁ, J., STRYNKOVÁ, K., TILLOVÁ, M., SLADKÁ, M., ŠLECHTOVÁ, L. Arabská kultura stokrát jinak [online]. cit. 2015-4-18. Dostupné z: http://www.hks.re/wiki1/doku.php?id=arabska_kultura_stokrat_jinak.

Obchodní kultura v USA [online]. cit. 2015-03-13. Dostupné z: http://www.mzv.cz/washington/cz/obchod_a_ekonomika/vstup_na_us_trh/obchodni_kultura_v_usa/index.html.

PRŮCHA, J. *Interkulturní komunikace*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3069-1.

SEDLIAKOVÁ, I. Podstata a význam interkultúrnej komunikácie a etiky [online]. cit. 2015-04-16. Dostupné z: http://www.cutn.sk/Library/proceedings/mch_2013/editovane_prispevky/41.%20Sedliakov%C3%A1.pdf.

SMREKOVÁ, D., PALOVIČOVÁ, Z. *Podnikateľská a enviromentálna etika*. Bratislava: IRIS, 1999. ISBN 80-88778-85-9.

ŠRONEK, I. *Etiketa a etika v podnikání*. Praha: Management Press, 1995. ISBN 80-85603-94-2.

ŠTICHAUER, J. Váš partner při podnikání v Číně [online]. cit. 2015-04-28. Dostupné z: <http://www.euchina-consulting.com/cz/Business/3>.

VOJTÉNYIOVÁ, D. Ako na Japoncov? Bez vtipov a so znalosťami o samurajách [online]. cit. 2015-04-27. Dostupné z: <http://hn.hnonline.sk/ako-na-japoncov-bez-vtipov-a-so-znalostami-o-samurajoch-97337>.

Získejte výhodu poznáním národní mentality zahraničního obchodního partnera [online]. cit. 2015-05-01. Dostupné z: <http://www.vkancelari.cz/2013/ziskejte-vyhodu-poznanim-narodni-mentality-zahranicniho-obchodniho-partnera/>.

Kontakt:

Ing. Daniela Petříková, PhD.
Katedra ekonomických teórií
Ekonomická fakulta
Technická univerzita v Košiciach
Němcovej 32
040 01 Košice
Slovenská republika
e-mail: daniela.petrikova@tuke.sk
www.ekf.tuke.sk

PhDr. Tatiana Soroková, PhD.
Katedra ekonomických teórií
Ekonomická fakulta
Technická univerzita v Košiciach
Němcovej 32
040 01 Košice
Slovenská republika
e-mail: tatiana.sorokova@tuke.sk
www.ekf.tuke.sk

Krátke informácie o autorkách:

Autorky dlhodobo pôsobia na Katedre ekonomických teórií Ekonomickej fakulte Technickej univerzity v Košiciach. Zaujímajú sa o podnikateľské prostredie a sú spoluriešiteľkami viacerých projektov zameraných na skúmanie podnikania. Daniela Petříková aplikuje svoje poznatky v základných predmetoch Makroekonómia a Hospodárska politika a Tatiana Soroková v spoločensko-vedných predmetoch so psychologickým zameraním Základy psychológie, Psychológia interpersonálnych vzťahov a Spoločenská komunikácia a diplomatický protokol.

RODOVÁ ROVNOSŤ V SAMOSPRÁVNÝCH ORGÁNOCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

GENDER EQUALITY IN SELF-GOVERNING BODIES OF THE SLOVAK REPUBLIC

Dagmar PETRUŠOVÁ

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Trenčianská univerzita A. Dubčeka, Trenčín, SR

Anotácia: *Napriek nespornému pokroku v oblasti rovnosti príležitostí mužov a žien v Slovenskej republike, pretrvávajú nerovnosti takmer vo všetkých oblastiach súkromného a verejného života. Rodové nerovnosti v pracovnom procese, ale i iných oblastiach na Slovensku spôsobuje niekoľko navzájom sa ovplyvňujúcich faktorov. Patria k nim napr. tradičné rozdelenie rodových rolí, nízka znalosť svojich práv a agendy rodovej rovnosti a v neposlednom rade aj nedostatok služieb pre zosúladenie rodinného a pracovného života. Cieľom nasledujúceho príspevku je prezentovať rozdiely v zastúpení žien a mužov vo volených funkciách vybraných samosprávnych subjektov v Slovenskej republike. Územná samospráva je priestorovo vymedzený funkčný celok, ktorý má právo sám rozhodovať o svojich záležitostiach. Príkladom územnej samosprávy na Slovensku sú obce, ako základné územné samosprávne celky. Ich právo na samosprávu je zakotvené v Ústave Slovenskej republiky a podrobnejšie vymedzené najmä v zákone o obciach. Samosprávne celky vytvárajú vlastné orgány, ktorých prostredníctvom je výkon samosprávy uskutočňovaný. Ústava v hlave č. 4 taktiež stanovuje, že územnú samosprávu v SR tvorí obec a vyšší územný celok.*

Abstract: *Despite undeniable progress in the field of equality between men and women in the Slovak Republic, inequalities persist in almost all areas of private and public life. Gender inequality in the labour force, as well as in other areas in Slovakia cause a number of mutually influencing factors. These include for example traditional division of gender roles, poor knowledge of rights and gender equality agenda, and last but not least the lack of services for reconciling work and family life. The aim of the following paper is to present the differences in the representation of women and men in elected positions of selected municipal entities in Slovak Republic. Local government is spatially defined functional unit, which has the right to control their own affairs. An example of local government in Slovakia are municipalities, as the basic territorial self-governing units. Their right to self-government is entrenched in the Constitution of the Slovak Republic and more particularly defined in the law on municipalities. Government units generate their own bodies through which the exercise of self-government is implemented. Title no. 4 of the Constitution also states that municipality and higher territorial unit in Slovakia forms the local self-government.*

Kľúčová slova: *samospráva, rodová rovnosť, volená funkcia, starosta, zastupiteľstvo samosprávneho kraja*

Keywords: *autonomy, gender equality, elective office, deputy mayor, municipal council*

1 Územná samospráva Slovenskej republiky

Územná samospráva je časť verejnej správy spravidla v oblasti otázok lokálneho významu, ktorú uskutočňuje nie štát, ale obyvateľstvo územných celkov alebo isté orgány územných celkov.

Na Slovensku má územná samospráva dve úrovne (obec/mesto a VÚC) a je zakotvená predovšetkým v štvrtej hlave ústavy SR (čl. 64 - čl. 71). Podľa tejto hlavy:

- Územnú samosprávu tvorí obec a vyšší územný celok.
- Obec a vyšší územný celok sú samostatné, samosprávne a správne celky, právnické osoby s vlastným majetkom a finančnými prostriedkami, povinnosti im možno ukladať iba zákonom
- Územná samospráva sa uskutočňuje na zhromaždeniach obyvateľov obce, miestnym referendom, referendom na území vyššieho územného celku, orgánmi obce alebo orgánmi vyššieho územného celku. Orgánmi obce sú starosta a zastupiteľstvo, orgánmi VÚC predseda VÚC a zastupiteľstvo; možno na ne preniesť aj výkon štátnych úloh za podmienok daných ústavou a zákonmi.

Územná samospráva sa delí nasledovne:

- miestna územná samospráva (na Slovensku obce a mestá),
- regionálna územná samospráva (na Slovensku vyššie územné celky).

Obec je tvorená jedným alebo viacerými sídlami. Jej územie je tvorené najmenej jedným katastrálnym územím. Združuje občanov, ktorí majú na jej území trvalý pobyt. Niektoré obce na Slovensku majú postavenie mesta. Na Slovensku je v súčasnosti 2 891 obcí, z toho 138 miest. Obce majú občanmi volené obecné a mestá mestské zastupiteľstvá. Na čele obce je starosta, na čele mesta.¹¹⁰⁶

2 Zastúpenie žien na centrálnej úrovni

Pred rokom 1989, v komunistickom parlamente Slovenskej republiky, tvorili ženy pravidelne od 20 do 30% všetkých poslancov. Dôvodom bola existencia viacerých kvót pre obsadzovanie poslaneckých kresiel, medzi ktorými bola aj kvóta pre ženy, ktorá požadovala ich 30 - percentné zastúpenie. Aj napriek relatívne vysokému počtu žien v zákonodarných orgánoch, bola ich účasť v politike len formálna a ich vplyv na rozhodovanie zanedbateľný.¹¹⁰⁷ Hneď pri prvých slobodných voľbách v roku 1990, bol kvótový systém zrušený ako zdiskreditovaný symbol socializmu a podiel žien v parlamente klesol z tretinového na 12 %. Príčinou takéhoto výsledku bolo jednak nízke zastúpenie žien na kandidátnych listinách politických strán, a jednak ich znevýhodnená pozícia na zadných miestach, ktorá im poskytovala iba malú šancu na zvolenie.

¹¹⁰⁶ Územné a správne usporiadanie Slovenskej republiky [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: http://www.unia-miest.sk/vismo/o_utvar.asp?id_org=600175&id_u=1012&p1=1266.

¹¹⁰⁷ BÚTOROVÁ, Z. *Ženy a muži vo verejnom a politickom živote*. In: Bútorová, Z. *Ona a on na Slovensku: zaostrené na rod a vek*. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2008, s. 263-289.

Tabuľka č. 1: Zastúpenie žien v parlamente SR

volebné obdobie	1994-1998	1998-2002	2002-2006	2006-2010	2010-2012	2012-2016
počet žien	22	16	21	26	22	24
ženy v %	14,66	10,66	14,00	17,33	14,66	16,00

Zdroj: NR SR, vlastné spracovanie

Pre voľby do NR SR je typický pomerný volebný systém s otvorenou kandidátnou listinou. Tento volebný spôsob umožňuje voličom a voličkám uplatniť prednostné hlasovanie, čiže čiastočne meniť poradie kandidujúcich a prípadne aj rozhodnúť o ich postupe do parlamentu. Pri preferenčnom hlasovaní platí pravidlo, že čím sú kandidáti/tky umiestnení vyššie, tým je vyššia aj pravdepodobnosť ich zvolenia. Ako vidieť z tabuľky č.1 zastúpenie žien v parlamente Slovenskej republiky sa v posledných dvadsiatich rokoch pohybuje v rozmedzí 10 – 16 %.

Z genderovej perspektívy boli historicky najväčším úspechom voľby 2010, kedy sa na čelo slovenskej vlády po prvý krát a zatiaľ jediný raz postavila žena.

Tabuľka č. 2: Zastúpenie žien v Európskom parlamente 2004-2014

Voľby	Počet kresiel pre SR	Počet zvolených poslankýň	Podiel zvolených poslankýň v %
2004	14	5	35.7
2009	13	5	38.5
2014	13	4	30.8

Zdroj: ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. Voľby do Európskeho parlamentu [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: <http://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/elections/president/about/>.

Positívne môžeme hodnotiť aj zastúpenie slovenských žien - poslankýň v Európskom parlamente. Prvé voľby do Európskeho parlamentu sa uskutočnili v roku 2004, kedy Slovensko vstúpilo do Európskej únie. Participácia žien v Európskom parlamente je na Slovensku dlhodobo najvyššia zo všetkých úrovni politickej moci.

3 Zastúpenie žien v orgánoch regionálnej a miestnej samosprávy

Voľby do vyšších územných celkov zatiaľ prebehli celkom štyri krát, prvý krát v roku 2001. Regionálna úroveň samosprávy dovtedy na Slovensku absentovala. Vo voľbách sa volí predseda/kyňa VÚC (vyšší územný celok), alebo župan/ka a poslanci/kyne do 8 vyšších územných celkov. Za štyri volebné obdobia ani v jednom z krajov nebola na funkciu predsedníčky zvolená žena. Vedenie krajov je teda bez výnimky v rukách mužov.

Podiel žien medzi zvolenými poslancami samospráv na úrovni VÚC sa pohybuje v rozmedzí cca od 12 - 16 %. Účasť žien na riadení samosprávneho kraja teda môžeme považovať za nedostatočnú. V tabuľke č.3 uvádzame výsledky volieb do zastupiteľstiev jednotlivých krajov (VÚC) SR v zatiaľ posledných voľbách z roku 2013.. Vidíme tu výrazné regionálne disproporcie. Teda v súčasnom období má najnižšie zastúpenie žien Žilinský kraj (5,26 %) a Prešovský kraj (8,06 %), najviac poslankýň má Trenčiansky samosprávny kraj, necelú jednu tretinu z celkového počtu (28,89 %).

Tabuľka č. 3: Výsledky volieb do zastupiteľstva VÚC v roku 2013

	NR	KE	PO	BB	ZA	TN	TT	BA	SR
spolu	54	57	62	49	57	45	40	44	408
z toho ženy	8	11	5	7	3	13	5	10	62
ženy v %	14,81	19,30	8,06	14,29	5,26	28,89	12,50	22,72	15,19

Legenda: NR – Nitriansky kraj, KE – Košický kraj, PO – Prešovský kraj, BB – Banskobystrický kraj, ZA – Žilinský kraj, TN – Trenčiansky kraj, TT – Trnavský kraj, BA – Bratislavský kraj, SR – Slovenská republika

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie

Zaujímavosťou sú diametrálne rozdiely zastúpenia žien na miestnej úrovni oproti pomernému zastúpeniu žien na regionálnej úrovni v Trenčianskom samosprávnom kraji, ktorý podrobnejšie analyzujeme v kapitole 4.

Vo voľbách do orgánov miestnej samosprávy si ľudia volia poslancov zastupiteľstiev a starostov obcí, mestských častí a primátorov miest. Pri voľbe starostov a primátorov sa používa jednokolový systém relatívnej väčšiny, teda zvíťazí kandidát s najvyšším počtom hlasov. Lokálna politika by zo všetkých politických oblastí mala byť tá, ktorá je najbližšie k občanom. Práve na nej by mali mať ľudia možnosť participovať najľahšie. Aj napriek tomu je však zastúpenie žien na tejto politickej úrovni pomerne nízke. Tzv. komunálna politika je zároveň vnímaná ako kariérny mostík politikov a političiek do celorepublikovej politickej úrovne.

Tabuľka č.4: Výsledky volieb na starostov a primátorov obcí, miest a mestských častí v roku 2014

	NR	KE	PO	BB	ZA	TN	TT	BA	SR
spolu	354	462	662	515	314	276	251	89	2923
z toho ženy	78	94	141	140	67	63	55	11	649
ženy v %	22,16	20,39	21,36	27,34	21,47	22,82	22,09	12,36	20,20

Legenda: NR – Nitriansky kraj, KE – Košický kraj, PO – Prešovský kraj, BB – Banskobystrický kraj, ZA – Žilinský kraj, TN – Trenčiansky kraj, TT – Trnavský kraj, BA – Bratislavský kraj, SR – Slovenská republika

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie

Počet žien na poste primátoriek a starostiek obcí, miest a mestských častí sa od prvých volieb v ére samostatnej SR v roku 1994 až po zatiaľ posledné v roku 2014 pohyboval v rozmedzí 15,2 % (r. 1994) – 22,5 % (rok 2010).¹¹⁰⁸ V posledných voľbách v roku 2014 bolo na uvedené posty zvolených 20,20 % žien.

V tabuľke č.4 uvádzame výsledky volieb na starostov a primátorov obcí, miest a mestských častí v roku 2014 z pohľadu jednotlivých krajov SR. Najnižšie zastúpenie žien na týchto postoch je

¹¹⁰⁸ HOLUBOVÁ, B. Účasť žien v politike – postoje, stav a perspektíva [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: http://www.instituttr.sk/download/b_holubova_5.pdf.

v Bratislavskom kraji (12,36 %) a najvyššie, viac ako dvojnásobné oproti Bratislavskému kraju, je v súčasnosti v Banskobystrickom kraji (27,34 %).

Pre lokálnu úroveň je typické, že ženy sú starostkami malých obcí, pričom ich počet sa znižuje smerom k narastaniu veľkosti obce. Primátorky sú v slovenských podmienkach už ojedinelejšie. Jedným z dôvodov prečo je v lokálnej politike viac žien ako na vyšších úrovniach môže byť aj ten, že práca starostky, alebo primátorky nevyžaduje zmenu bydliska a je ľahšie zlučiteľná so starostlivosťou o rodinu. Keďže na lokálnej úrovni sa zachováva každodenný styk s rodinou, konflikt rodina verzus verejná činnosť je slabší ako je tomu pri práci v celoštátnych funkciách.¹¹⁰⁹

4 Zastúpenie žien a mužov v zastupiteľstve Trenčianskeho samosprávneho kraja

Zákonom NR SR 221/1996 Z.z. o územnom a správnom členení SR bolo zriadených osem krajov. Jedným z novovznikajúcich bol aj Trenčiansky kraj. Zákonom NR SR 302/2001 Z.z. o samosprávnych krajoch bolo na území Slovenskej republiky zriadených osem samosprávnych krajov, ktoré sú zhodné s predchádzajúcim územno-správnym členením. Z pôvodného Trenčianskeho kraja vznikol k 1. 1. 2002 Trenčiansky samosprávny kraj (ďalej TSK), ktorého samosprávne orgány – predsedu a poslancov volia občania v priamych voľbách.

Územie Trenčianskeho samosprávneho kraja tvorí 9 okresov, z ktorých najväčší početom obyvateľov je okres Prievidza a najmenší okres Myjava. Rozlohou najväčší okres je tiež Prievidza a najmenší Partizánske. Z celkového počtu 276 administratívnych sídiel má 18 štatút mesta. Okrem krajského mesta Trenčína, sú to okresné mestá: Bánovce nad Bebravou, Ilava, Myjava, Nové Mesto nad Váhom, Partizánske, Považská Bystrica, Prievidza a Púchov. Ďalšími mestami kraja sú: Bojnice, Brezová pod Bradlom, Dubnica nad Váhom, Handlová, Nováky, Nová Dubnica, Nemšová, Stará Turá a Trenčianske Teplice.

Tabuľka č.5: Zloženie zastupiteľstva v Trenčianskom samosprávnom kraji

Voľby v r.	spolu	M	Ž	M (v %)	Ž (v %)
2001	45	36	9	80	20
2006	45	31	14	68,9	31,1
2009	45	34	11	75,6	24,4
2013	45	32	13	71,1	28,9

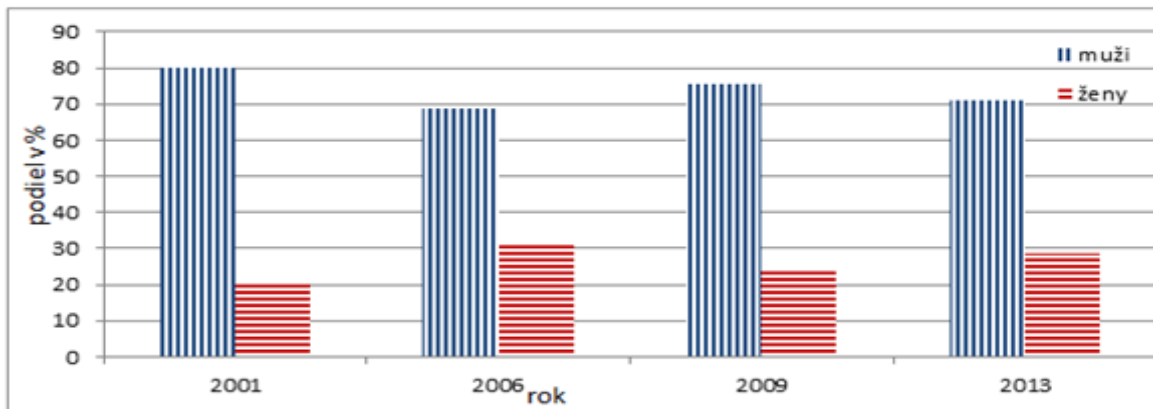
Legenda: M – muži, Ž – ženy

Zdroj: ŠÚ SR; Trenčiansky samosprávny kraj [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: <http://www.tsk.sk/>.

Zastupiteľstvo TSK je zbor zložený z 45 poslancov TSK, zvolených v priamych voľbách na štvorročné obdobie. V súčasnom volebnom období na obdobie rokov 2013 – 2017 je predseda TSK muž, tento post doposiaľ neobsadila a ani naň nekandidovala žiadna žena. Zastupiteľstvo tvorí 32 mužov a 13 žien, t.j. ženy predstavujú viac ako štvrtinu, konkrétne 28,9 %.

¹¹⁰⁹ FILADELFIOVÁ, J., RADIČOVÁ, I., PULIŠ, P. *Ženy v politike: dosledok tranzície verejnej politiky?*. Bratislava: S.P.A.C.E, 2000.

Graf č.1: Zastúpenie mužov a žien v zastupiteľstve TSK po voľbách v rokoch 2001 až 2013



Zdroj: *vlastné spracovanie*

Z tabuľky č.5 a grafu č.1 vidíme, že najvyšší podiel poslankýň v krajskom zastupiteľstve bol po voľbách v roku 2006. V sledovaných štyroch volebných obdobiach ženy obsadili v zastupiteľstve Trenčianskeho kraja v priemere každé štvrté miesto.

4.1 Zastúpenie mužov a žien vo funkcii primátor/-ka a starosta/-ka v mestách a obciach

Na miestnej úrovni zvyčajne začínajú politici, ktorí neskôr prechádzajú do centrálnych, celoštátnych pôsobísk, kde pokračujú v kariére vo vysokej politike. Tento model je zaužívaný v západnom svete, u nás je však stále opomínaný. Na to, aby sme aj my dosiahli podobný efekt, musí štát zabezpečiť ďalšie legálne vhodné podmienky a politické strany a miestne úrady im to aj umožňovať, nehovoriac o podpore a povzbudzovaní. Dôležité z toho hľadiska je, že sa tak umožní ženám participovať na veciach verejných, ktoré sa týkajú aj ich a ich neúčast', resp. ignorancia by ich v tomto prípade stavalo do nevýhodnej polohy.

Nasledujúce tabuľky č.6 a č.7 udávajú prehľad rodového zloženia zvolených primátorov/ primátoriek a starostov/starostiek v mestách a obciach Trenčianskeho kraja v komunálnych voľbách v rokoch 2006, 2010 a 2014.

V Trenčianskom kraji v 18-ich mestách sa v každých, zo sledovaných komunálnych volieb, zvyšoval počet žien na poste primátorky o jednu. V súčasnom volebnom období je vo funkcii primátor/ -ky 15 mužov a 3 ženy, čo predstavovalo v percentuálnom vyjadrení 83,33 %-ný podiel mužov a 16,67 %-ný podiel žien v uvedenej funkcii. Uvedené tri primátorky pôsobia vo svojej funkcii v mestách Stará Turá (okres Nové Mesto n. V.) a Brezová pod Bradlom (okres Myjava) a Prievidza. Pričom mesto Brezová pod Bradlom má ženu na čele už tretie a Stará Turá druhé volebné obdobie.

Tabuľka č.6: Primátori a primátorky miest v Trenčianskom samosprávnom kraji

Voľby v roku:		2006		2010		2014	
okres	Mestá (počet spolu)	M	Ž	M	Ž	M	Ž
TN	3	3	0	3	0	3	0
NM	2	2	0	1	1	1	1
BN	1	1	0	1	0	1	0
MY	2	1	1	1	1	1	1

IL	3	3	0	3	0	3	0
PD	4	4	0	4	0	3	1
PB	1	1	0	1	0	1	0
PE	1	1	0	1	0	1	0
PU	1	1	0	1	0	1	0
TN-kraj	18	17	1	16	2	15	3
%	100	94,44	5,56	88,89	11,11	83,33	16,67

Legenda: M – muži, Ž – ženy, okresy: Trenčín (TN), Nové Mesto nad Váhom (NM), Bánovce nad Bebravou (BN), Myjava (MY), Ilava (IL), Prievidza (PD), Považská Bystrica (PB), Partizánske (PE), Púchov (PU), Trenčiansky samosprávny kraj (TN-kraj)

Zdroj: ŠÚ SR, www.obce.sk

Tabuľka č.7: Starostovia a starostky obcí v Trenčianskom samosprávnom kraji

Voľby v roku :		2006		2010		2014	
okres	Obce (počet spolu)	M	Ž	M	Ž	M	Ž
TN	34	25	9	28	6	25	9
NM	32	28	4	24	8	25	7
BN	42	32	10	31	11	28	14
MY	15	11	4	12	3	10	5
IL	18	15	3	14	4	15	3
PD	48	39	9	40	8	39	9
PB	27	23	4	21	6	23	4
PE	22	18	4	17	5	14	8
PU	20	20	0	18	2	18	2
TN-kraj	258	211	47	205	53	197	61
%	100	81,78	18,22	79,46	20,54	76,36	23,64

Legenda: M – muži, Ž – ženy, okresy: Trenčín (TN), Nové Mesto nad Váhom (NM), Bánovce nad Bebravou (BN), Myjava (MY), Ilava (IL), Prievidza (PD), Považská Bystrica (PB), Partizánske (PE), Púchov (PU), Trenčiansky samosprávny kraj (TN-kraj)

Zdroj: ŠÚ SR, www.obce.sk

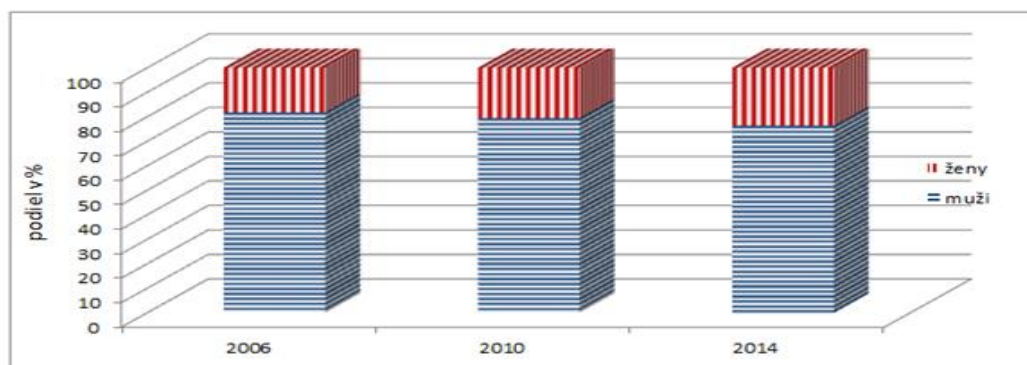
V 258 – ich obciach bolo po komunálnych voľbách v roku 2006 vo funkcii starostu/ -ky 211 mužov a 47 žien, čo predstavovalo v percentuálnom vyjadrení 81,78 %-ný podiel mužov a 18,22 %-ný podiel žien v uvádzanej funkcii.

Najväčší podiel žien na riadení obcí bol zaznamenaný v okresoch Myjava (26,7 %), Trenčín (26,47 %) a Bánovce nad Bebravou (23,8 %). Najnižší podiel žien starostiek bol v okresoch Púchov (0 %) - teda ani jedna žena nie je vo funkcii starostky v tomto okrese, ďalej Nové Mesto nad Váhom (12,5 %) a Považská Bystrica (14,8 %).

Po voľbách v roku 2010 sa podiel žien v komunálnej politike v Trenčianskom kraji mierne zmenil v prospech žien. V tomto období vzrástol počet žien vo funkcii starostiek o 6 žien, čo predstavuje nárast o 2,32 % oproti predchádzajúcemu obdobiu.

V súčasnom volebnom období pokračuje rastúci trend podielu žien v komunálnej politike. Vo funkcii starosta/-ka je 197 mužov a 61 žien, čo predstavuje v percentuálnom vyjadrení 76,36 %-ný podiel mužov a 23,64 % -ný podiel žien v uvedenej funkcii.

Graf č.2: Zastúpenie mužov a žien vo funkcii starosta/-ka v obciach Trenčianskeho kraja po voľbách v rokoch 2006 až 2014



Zdroj: vlastné spracovanie

Najväčší podiel žien na riadení obcí bol zaznamenaný v okresoch Prievidza (36,4 %), Bánovce nad Bebravou (33,3 %) a Myjava (33,3 %). Najnižší podiel žien starostiek bol v okresoch Púchov (10 %), Považská Bystrica (14,8 %) a Ilava (16,7 %).

4.2 Ženy a muži v mestských zastupiteľstvách miest Trenčianskeho samosprávneho kraja

Mestské zastupiteľstvo (MsZ) je zastupiteľský zbor mesta zložený z poslancov, zvolených v priamych voľbách obyvateľmi mesta na 4 roky. Počet poslancov je v každom meste iný, určený napr. podľa veľkosti a schádza sa podľa potreby, najmenej však raz za dva mesiace. Poslanci prijímajú všeobecné záväzné nariadenia - "mestské zákony" a tým rozhodujú o základných otázkach života mesta.

Tabuľka 8: Zastúpenia mužov a žien v mestských zastupiteľstvách miest Trenčianskeho kraja v absolútnom a percentuálnom vyjadrení, po voľbách v roku 2010 a 2014.

mesto	MsZ spolu	voľby r. 2010				voľby r.2014			
		M	Ž	M (%)	Ž (%)	M	Ž	M (%)	Ž (%)
Trenčín	25	24	1	96	4	23	2	92	8
Bánovce nad Bebravou	19	11	8	57,9	42,1	13	6	68,4	31,6
Ilava	13	8	5	61,5	38,5	5	8	38,5	61,5
Myjava	19	11	8	57,9	42,1	16	3	84,2	15,8
Nové Mesto nad Váhom	25	16	9	64	36	13	12	52	48
Partizánske	25	18	7	72	28	18	7	72	28
Považská Bystrica	25	20	5	80	20	18	7	72	28
Prievidza	31	24	7	77,4	22,6	24	7	77,4	22,6
Púchov	19	14	5	73,7	26,3	16	3	84,2	15,8
Bojnice	11	8	3	72,7	27,3	10	1	90,9	9,1
Brezová pod Bradlom	13	11	2	84,6	15,4	7	5	61,5	38,5
Dubnica nad Váhom	19	15	4	78,9	21,1	16	3	84,2	15,8
Handlová	19	16	3	84,2	15,8	15	4	78,9	21,1
Nováky	10/11	8	2	80	20	9	2	81,8	18,2
Nová Dubnica	15	12	3	80	20	12	3	80	20
Nemšová	13	10	3	76,9	23,1	10	3	76,9	23,1
Stará Turá	10/12	6	4	60	40	7	5	58,3	41,7
Trenčianske Teplice	11	6	5	54,6	45,4	6	5	54,6	45,4
Spolu	-	-	-	72,9	27,1	-	-	72,7	27,3

Legenda: M – muži, Ž – ženy, MsZ – mestské zastupiteľstvo

Zdroj: oficiálne web-stránky jednotlivých uvedených miest

Ako vidieť z tabuľky č.8, podiel žien v mestských zastupiteľstvách miest Trenčianskeho kraja je v oboch porovnávaných volebných obdobiach takmer zhodný a obdobný ako na predchádzajúcich sledovaných postoch. MsZ tvoria ženy viac ako štvrtinu poslancov, konkrétne 27,3%. V jednotlivých zastupiteľstvách došlo k zmenám pomerného zastúpenia, okrem miest Partizánske, Prievidza, Nová Dubnica, Nemšová a Trenčianske Teplice, v ktorých sa podiel žien a mužov zachoval v rovnakej hodnote ako v predchádzajúcom volebnom období. Mestské zastupiteľstvá v mestách Trenčianske Teplice a Nové Mesto nad Váhom sú zaujímavé z hľadiska rodovej rovnosti tým, že v sledovaných obdobiach sa pomer žien a mužov takmer približuje k hodnote 1:1.

Prvýkrát sme zaznamenali aj zastupiteľstvo, v ktorom majú ženy väčšinový podiel (61,5%) v meste Ilava.

Najmenej poslankyň rozhoduje o mestách v Trenčíne(8%) a Bojniciach (9,1%). V absolútnom vyjadrení v prvom z uvedených miest je sú to dve ženy a v druhom dokonca len jedna. V krajskom meste Trenčín je táto situácia dlhodobá, pretože aj v predchádzajúcom období bola v zastupiteľstve len jedna žena, ktorá sa však v polovici volebného obdobia vzdala svojho mandátu a tým zostalo trenčianske mestské zastupiteľstvo čisto v mužskom obsadení.

5 Záver

[1] Prekážky vstupu žien do politických funkcií možno vidieť vo viacerých faktoroch v oblasti socio-kultúrneho nastavenia spoločnosti, ako aj v praktikách politických strán a politickej kultúry. Niektoré bariéry sú evidentné, iné viac skryté a sofistikované, vzťahujúce sa na mechanizmy a praktiky politickej kultúry vytvorené dlhodobou spoločenskou dominanciou mužov v tejto oblasti.

[2] Rodinné povinnosti sa opakovane javia ako najintenzívnejšia a najuniverzálnejšia bariéra vstupu žien do politiky. Vstup žien si vyžaduje súhlas a podporu manželského partnera a rodinných príslušníkov. Zaťaženie žien platenou a neplatenou prácou sa pritom neúmerne zvyšuje, najmä cez víkendy. Politika je pre nich ďalšou aktivitou, rodinní príslušníci preberajú iba časť povinností. Na lokálnej úrovni je to ako tak zvládnuteľné, odchodom do celoštátnych funkcií sa konflikt rodina - verejná činnosť ešte viac zostruje.

K vyrovnávaniu postavenia žien v politiky a tiež na trhu práce postupne dochádza s rastom vzdelanosti žien. V dnešnej dobe dosahujú ženy vyššiu vzdelanosť ako kedykoľvek v minulosti. Ale napriek tomu ich počet v manažérskych funkciách, predovšetkým však vo vrcholových funkciách, je stále nedostatočný. K danej situácii podstatne prispievajú spoločenské postoje, v ktorých stále prevládajú názory, že pre vedúcu manažérsku funkciu sa skôr hodí muž. Výskumy, rôzne analýzy postoja žien naznačujú, že k uvedeným postojom prispievajú vo veľkej miere samotné ženy. Ženy sa neusilujú zviditeľniť. Ženy, ktoré sa usilujú o postup v zamestnaní a tiež v spoločenskom postavení, sa musia stať „viditeľnejšie“. Ide predovšetkým o získavanie a dôkladnú znalosť informácií o cestách vlastnej kariéry, ale tiež informácií sociálne - ekonomického charakteru, nový postoj k vlastnej kariére; žena nemôže čakať, až jej niekto kariéru zorganizuje, musí mať vlastný plán, ciele a aktívnu kontrolu nad svojou kariérou, schopnosť efektívne odovzdať ostatným výsledky svojej práce, ciele a nápady a pochopenie vlastného rozvoja, rastového potenciálu v priebehu pracovnej kariéry.

Literatura:

BÚTOROVÁ, Z. *Ženy a muži vo verejnom a politickom živote*. In: Bútorová, Z. *Ona a on na Slovensku: zaostrené na rod a vek*. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2008, s. 263-289.

FILADELFIOVÁ, J., RADIČOVÁ, I., PULIŠ, P. *Ženy v politike: dosledok tranzície verejnej politiky?*. Bratislava: S.P.A.C.E, 2000.

GREGOROVÁ, D. *Bariéry v politickom pôsobení žien na Slovensku* [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/397359/fss_m/Gregorova_Bariery_v_politickom_posobeni_zien_na_Slovensku.pdf.

GYÁRFÁŠOVÁ, O., BÚTOROVÁ, Z., KRIVÝ, V. *Výskum voličského správania na Slovensku*. Inštitút pre verejné otázky [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: http://www.ivo.sk/buxus/docs//Parlamentne_volby_2010/Prezentacia_vyskum_volicskeho_spravania.pdf.

HOLUBOVÁ, B. *Účasť žien v politike – postoje, stav a perspektíva* [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: http://www.institutrr.sk/download/b_holubova_5.pdf.

KICZKOVÁ, Z. *Vzťah verejnej a súkromnej sféry z rodového hľadiska*. In: Kiczková, Z., Szapuová, M. *Rodové štúdiá: súčasné diskusie, problémy a perspektívy*. Bratislava: Univerzita Komenského, 2011, s. 182-208.

KOLEKTIV AUTOROV. *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. Bratislava: Sociologický ústav SAV, 2006.

KULAŠIKOVÁ, Z. *Hlavné nástroje rodovej rovnosti* [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: www.gender.gov.sk/index.php?id=661.

LÁZÁROVÁ, E. *Rodová rovnosť mužov a žien v miestnej samospráve* [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: <http://www.slpk.sk/eldo/2012/zborniky/001-12/lazarova.pdf>.

MINISTERSTVO VNÚTRA SR. *Voľby do orgánov samosprávnych krajov: Zoznamy kandidátov* [online]. Dostupné z: <http://www.minv.sk/?volby-vuc>.

Rodová rovnosť v EU [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: zenskaloby.wordpress.com/category/rodova-rovnost-v-eu/.

Rozdelenie mužov a žien. Výsledky volieb do Európskeho parlamentu 2014 [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: <http://www.vysledky-volby2014.eu/sk/gender-balance.html>.

ŠSTATISTICKÝ ÚRAD SR. Rodový aspekt: Verejný život a rozhodovanie [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: <http://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/living/gender/about>.

ŠSTATISTICKÝ ÚRAD SR. Voľby do Európskeho parlamentu [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: <http://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/elections/president/about/>.

Trenčiansky samosprávny kraj [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: <http://www.tsk.sk/>.

Územné a správne usporiadanie Slovenskej republiky [online]. cit. 2014-07-09. Dostupné z: http://www.unia-miest.sk/vismo/o_utvar.asp?id_org=600175&id_u=1012&p1=1266.

www.fenestra.sk/download/Strategia_rodovej_rovnosti.doc

www.statistics.sk

www.mpsvar.sk

www.obce.info.sk

<http://portal.statistics.sk/files/KrajskeSpravy/KE/gender2010/cela/rodova-rovnost-2010.pdf>

Kontakt:

RNDr. Ing. Dagmar Petrušová, PhD.
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
TNU AD v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovenská republika
e-mail: dagmar.petrusova@tnuni.sk

Krátka informácia o autorke:

Autorka vyštudovala odbory Učiteľstvo matematiky a fyziky na Matematicko – fyzikálnej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave, odbor Ľudské zdroje a personálny manažment na Fakulte sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne, Rezortné a prierezové ekonomiky na Fakulte ekonomiky a manažmentu Slovenskej poľnohospodárskej univerzity v Nitre. V súčasnosti pracuje ako odborný asistent na FSEV TNUAD v Trenčíne a venuje sa v rámci pedagogickej a vedeckej činnosti predmetom matematika, hospodárska štatistika a ekonometria.

GAMIFIKACE V PODNIKOVÉM PROSTŘEDÍ

GAMIFICATION IN COMPANY'S ENVIRONMENT

Martina PILÁTOVÁ, Jan ZÁVODNÝ POSPÍŠIL

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: Příspěvek definuje jednu z mnoha marketingových metod, která je v dnešní době podniky velmi oblíbená. Jedná se o gamifikaci, která využívá herních prvků v neherním prostředí. Tato metoda slouží k vytvoření komunikace a interakce se zákazníky a její podstatou je využívání herních principů k tomu, aby firmy vzbudily zájem a zvýšily povědomí o výrobku nebo službě, kterou nabízejí. Příspěvek se zabývá možností uplatnění gamifikace, pozitivními a negativními dopady, které přináší.

Abstract: Paper defines one of the marketing methods, which is nowadays very popular in business. It is gamification that uses the game elements in non-gaming environment. This method is used to create communication and interaction with customers and its essence is the use of game principles to arouse the interest in the company and raise awareness of the product or service they offer. This paper focuses on application gamification, positive and negative effects that it brings.

Klíčová slova: gamifikace, marketingové komunikace, podniky

Keywords: Gamification, Marketing communication, Companies

Afiliace ke grantu: Zpracování a vydání publikace bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělené roku 2015 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. FF_2015_014 - SGS - Kontinuity a diskontinuity ekonomiky.

1 Úvod

Jednou z mnoha metod, které jsou v současném marketingu používány, je gamifikace. Ta využívá přirozené hravosti lidí, díky níž se snáze zapojují do aktivit, zasazených do herního prostředí. Princip gamifikace spočívá ve využití herních mechanismů a prvků v neherním prostředí s cílem aktivního zapojení cílové skupiny. Gamifikace využívá různých her, ve kterých hráči musí sbírat body,

překonávat překážky a splňovat různé úkoly. Tyto herní prvky slouží především k tomu, aby byla cílová skupina více motivována a docházelo tak k jejímu smysluplnému zapojení.¹¹¹⁰

Slovo gamifikace se začalo používat poměrně nedávno, nicméně zábava a hry se k motivování lidí využívaly již v historii. V roce 1896 firma Sperry&Hutchinson začala vyrábět známky, které prodávala maloobchodníkům a ti je pak rozdávali jako součást věrnostního programu svým zákazníkům. Další posun nastal v roce 1973, kdy Charles Coonradt založil poradenskou firmu s názvem „The Game of Work“. V roce 1979 byla Royem Trubshawem vytvořena první virtuální hra pro více hráčů. V 80. letech pak vznikaly různé věrnostní programy, které oceňovaly stálé zákazníky. Jedním z prvních byl program AAdvantage společnosti American Airlines pro věrnostní zákazníky. V roce 2003 se poprvé objevil termín gamifikace a to v souvislosti s Nickem Pellingem, britským programátorem, který tento pojem použil při své práci. V roce 2010 společnost Gamification Co. uspořádala první summit v San Fransiscu a v témže roce také firma DevHub na své stránky přidala bodový systém, který zvýšil zájem uživatelů o 70 %. V dnešní době se gamifikace stala vyhledávaným prostředkem jak pro firmy, tak pro spotřebitele, a je nedílnou součástí marketingové strategie mnoha společností.¹¹¹¹

Gamifikace nalézá své uplatnění hned v několika oblastech. Za prvé je využívána v případech, kdy chce podnik motivovat zákazníky a vést je k požadovanému chování. Pokud je správně implementována, může ovlivnit to, jaký názor má zákazník na danou značku či firmu a také pomoci při budování jeho věrnost. Existuje několik způsobů, jak zvýšit zákaznický zájem. Podniky mohou zákazníkům za splnění určitých podmínek udělovat body nebo odměny, vytvářet žebříčky s nejlepšími zákazníky nebo využívat toho, že odemčení dalších úrovní ve hře je spojeno se splněním určitých úkolů.¹¹¹² Pro podnik je nejdůležitější provést analýzu stávajících i potenciálních zákazníků a zjistit, jaké mají zájmy a co by je mohlo motivovat a na základě toho vytvořit konkrétní herní mechanismus. Zde je velice důležité rozdělení hráčů do čtyř skupin na *Achievers*, *Explorers*, *Socializers* a *Killers*. *Achievers* jsou hráči, kteří upřednostňují sbírání bodů, otevírání dalších úrovní, přičemž často hrají i celé hodiny, jen aby dosáhli určitého cíle. *Explorers* jsou naopak hráči, které baví objevovat místa, vytvářet mapy nebo hledat ukryté poklady. *Socializers* jsou lidé, kteří se do hry zapojují ne kvůli hře samotné, ale kvůli možnosti vytvářet sociální kontakty s dalšími lidmi. Poslední skupinou jsou *Killers*, kteří upřednostňují možnost soutěžit s ostatními hráči. Pokud si firma udělá analýzu a zjistí, do jakých skupin její zákazníci patří, může do hry zakomponovat prvky, které osloví každou skupinu.¹¹¹³ Nejčastějším využitím gamifikace pro získání věrnosti a angažovanosti zákazníka jsou věrnostní programy. Členové věrnostního programu získávají odměny za splnění určitých kritérií, které vedou k tomu, že zákazník se příště k dané firmě opět vrátí. Dalším prvkem gamifikace je vytváření komunit, ve kterých se setkávají lidé stejných názorů a myšlenek, vytvářejí vzájemné vztahy a rozšiřují si své povědomí o firmě. Podniky využívají bodů, odznaků, žebříčků a výzev, aby jimi motivovaly aktivity v komunitě. Lidé v komunitě mají pocit, že někam patří a to je vede k tomu, že se členové opakovaně do komunity vrací.¹¹¹⁴

¹¹¹⁰ Gamification [online]. cit. 2015-05-15. Dostupné na: <http://www.gartner.com/it-glossary/gamification-2>.

¹¹¹¹ SMITH, D. F. A Brief History of Gamification [online]. cit. 2015-05-15. Dostupné na: <http://www.edtechmagazine.com/higher/article/2014/07/brief-history-gamification-infographic>.

¹¹¹² Gamification of Marketing [online]. cit. 2015-05-15. Dostupné na: https://badgeville.com/wiki/Gamification_of_Marketing.

¹¹¹³ Personality Types [online]. cit. 2015-05-15. Dostupné na: https://badgeville.com/wiki/Personality_Types.

¹¹¹⁴ Gamification of Marketing [online]. cit. 2015-05-15. Dostupné na: https://badgeville.com/wiki/Gamification_of_Marketing.

2 Metodika

Předkládaný článek byl zpracován s využitím popisného výzkumu, který má především popsat, jaké veličiny a vztahy jsou v oblasti sledované problematiky pravděpodobně klíčové a zároveň poskytnout informace o konkrétních aspektech dané problematiky. Zároveň byla provedena rešerše relevantních zdrojů s cílem provést deskripci současného stavu využití zkoumané metody v tržních podmínkách. Výsledky byly zpracovány pomocí analyticko-syntetického přístupu při využití indukce a dedukce.

2.1 Případová studie Nike+

Pojem gamifikace se v dnešní době velmi rozšířil a řada firem se touto cestou pokouší oslovit zákazníky a dosáhnout tak určitých cílů, ne vždy se však výsledek shoduje s očekáváním. Nicméně existuje řada velmi úspěšných projektů, mezi které zcela jistě patří také Nike+. Jedná se o aplikaci určenou pro běhání, kterou vytvořila firma Nike a která slouží pro sbírání osobních dat uživatelů. Ti mohou v aplikaci sledovat své úspěchy a průběžné aktivity, ale také porovnávat své výsledky a soutěžit s lidmi z celého světa.¹¹¹⁵ Firma navíc vytvořila náramky Nike+ Fuelband, které v sobě mají speciální technologii, která umožňuje monitorovat pohyby uživatele a nahrávat je do aplikace.¹¹¹⁶ Díky této virální hře se zvýšilo podvědomí o firmě a také věrnost zákazníků. Navíc aplikace umožňuje firmě sbírat po dlouhou dobu velké množství dat, na jejichž základě si může cílový trh rozdělit a marketing zacílit na každou skupinu zvlášť.¹¹¹⁷

Nike+ se stala velmi populární, a proto si mnohé firmy převzali motiv a vytvořili své vlastní aplikace. Za zmínku stojí Zombies, Run!, která spojuje prvky běhání a příběhu o postapokalyptickém světě, ve kterém existují zombie. Hra spočívá v tom, že uživatel musí splnit sérii úkolů, aby zachránil přeživší, nasbíral zásoby a postavil základnu. Hráč tuto hru začne hrát po připojení sluchátek do telefonu a hraje ji při běhání. S tím, jak hráč běhá, se postupně příběh rozvíjí a je přerušován pouze pravidelnými intervaly, ve kterých hra upozorňuje na to, že hráč musí utéct před vlnou útočících zombie.¹¹¹⁸ Hra motivuje uživatele k podávání větších výkonů a přináší zábavu do běžného sportu.

2.2 Případová studie armády Spojených států

Dalším úspěšným projektem je volně stažitelná hra armády Spojených států amerických, která se stala jejich nejvýznamnějším náborovým prostředkem. Jedná se o hru s více hráči, ve které si mohou lidé vyzkoušet, jaké je to být vojákem a bojovat. Místo typických bodů nebo odznaků zde hráči získávají odznaky cti za to, že se stali členy americké armády. Hlavním účelem hry je přilákat do armády Spojených států více lidí, což se ovšem setkává i s kritikou ohledně etiky.¹¹¹⁹

2.3 Případová studie Starbucks

Ani firma Starbucks nezůstává pozadu a pomocí herních prvků se snaží zvýšit prodej, ale také prohloubit zážitek zákazníků. Ti si mohou stáhnout aplikaci My reward, kde se registrují a kdykoliv si koupí nějaký produkt Starbucks, dostanou hvězdu. Graficky to vypadá tak, že hvězdy uživatelé sbírají

¹¹¹⁵ 6 Inspiring Examples of Gamification [online]. cit. 2015-05-16. Dostupné na: <https://www.userlike.com/en/blog/2014/02/28/6-inspiring-examples-of-gamification>.

¹¹¹⁶ CHOU, Y. Top 10 Marketing Gamification Cases You Won't Forget [online]. cit. 2015-05-16. Dostupné na: http://www.yukaichou.com/gamification-examples/top-10-marketing-gamification-cases-remember/#.VWHMUE_tmkp.

¹¹¹⁷ 6 Inspiring Examples of Gamification [online]. cit. 2015-05-16. Dostupné na: <https://www.userlike.com/en/blog/2014/02/28/6-inspiring-examples-of-gamification>.

¹¹¹⁸ Run in the Real World. Became a Hero in Another [online]. cit. 2015-05-16. Dostupné na <https://www.zombiesrungame.com/>.

¹¹¹⁹ 6 Inspiring Examples of Gamification [online]. cit. 2015-05-16. Dostupné na: <https://www.userlike.com/en/blog/2014/02/28/6-inspiring-examples-of-gamification>.

do kelímku od kávy. Kromě toho v této hře existují tři úrovně na základě věrnosti zákazníků. Za nasbírané hvězdy pak obdrží různé odměny, například kávu zdarma, vlastní design výrobků Starbucks nebo narozeninový dárek. Na základě této aplikace firma zvýšila svůj prodej, posílila věrnost stávajících zákazníků a také přilákala nové zákazníky.¹¹²⁰

2.4 Případová studie LinkedIn

Posledním zde zmíněným příkladem gamifikace je sociální síť LinkedIn. Při registraci do této sítě jsou uživatelé požádáni, aby o sobě vyplnili co nejvíce informací, a v průběhu vyplňování mohou vidět, na kolik procent mají svůj profil vyplněný a co jim ještě zbývá vyplnit. Jelikož se po každém novém vyplněném údaji přičítají procenta, na kolik je profil vyplněn, motivuje to lidi k tomu, aby dosáhli sta procent a tedy o sobě uvedli co nejvíce informací.¹¹²¹

3 Diskuze

Nejen na základě výše uvedených příkladů lze tvrdit, že aplikace herních prvků za účelem zvýšení motivace, ať už zákazníků či zaměstnanců, může při jejím správném použití přinášet pozitivní výsledky. Z hlediska řízení firmy pomáhá gamifikace managementu motivovat zaměstnance, což se může pozitivně projevit v celkové výkonnosti podniku. Především je však možné pomocí gamifikace zkracovat dobu tréninků zaměstnanců tím, že jsou jim přidány různé odměny za splnění úkolů. V pracovním prostředí, ve kterém se využívá prvků her, mají zaměstnanci možnost prakticky okamžitě sledovat aktuální hodnocení jejich pracovních výkonů, což je nejčastěji umožněno prostřednictvím obdržení vyššího hodnocení, různých odznaků, nebo postupů do dalšího kola hry. Navíc mohou firmy tímto způsobem rozpoznat své příští manažery a další vedoucí pracovníky. Díky gamifikačním prvkům se mohou zaměstnanci seznámit s tím, co obnáší vedoucí role v organizaci, osvojit si manažerské dovednosti a poznat lépe celou firmu.¹¹²²

Jak již bylo uvedeno výše, u nových i stávajících zákazníků může firma docílit hlubší angažovanosti a také vyšší motivovanosti, protože dosažení určitého statusu vede k tomu, že se spotřebitelé budou k dané značce opakovaně vracet. Použitím zábavy se určitá značka vryje do paměti spotřebitele a stane se součástí jeho života.¹¹²³

Gamifikace však nemá jen pozitiva. Je nutné upozornit také na negativa, která znamenají ohrožení úspěšného fungování této metody. Jednou z příčin neúspěchu gamifikace může být to, že ji organizace použije velmi obecně a aplikuje systém bodů, odznaků nebo žebříčků na každý proces, který v organizaci je, místo toho, aby z gamifikace vytvořila smysluplnou zkušenost, která bude na pomezí soutěže a spolupráce. Navíc je vždy možnost, že zaměstnanci hru nebudou brát vážně. Je také otázkou, jestli bude mít hra ve firmě nějaký efekt, protože hry ve své podstatě musejí být dobrovolné a pokud je zavedena ve firmě, tuto dobrovolnost ztrácí a stává se další povinností zaměstnanců. Problém může nastat i v případě, že zaměstnanci budou ve hře podvádět, aby tak dosáhli lepších výsledků. Obzvláště pokud je na výsledku hry založeno hodnocení, povýšení nebo zvýšení platu, podvádět může být velmi lákavé. Snaha o dosažení pozitivních výsledků pomocí nové metody se pak

¹¹²⁰ CHOU, Y. Top 10 Marketing Gamification Cases You Won't Forget [online]. cit. 2015-05-16. Dostupné na: http://www.yukaichou.com/gamification-examples/top-10-marketing-gamification-cases-remember/#.VWHMUE_tmkp.

¹¹²¹ HERGER, M. An Analysis of LinkedIn's Gamification Design Elements [online]. cit. 2015-05-16. Dostupné na: http://www.enterprise-gamification.com/index.php?option=com_content&view=article&id=187:an-analysis-of-linkedin-s-gamification-design-elements&catid=15:social-media&lang=en&Itemid=22.

¹¹²² EYAL, N., LUMAN, S. The Pros and Cons of A Gamified Work Culture [online]. cit. 2015-05-17. Dostupné na: <http://www.fastcompany.com/3035257/the-future-of-work/the-pros-and-cons-of-a-gamified-work-culture>.

¹¹²³ BEARD, N. Gamification as a Content Marketing Tactic – How Brands Are Engaging Consumers [online]. cit. 2015-05-17. Dostupné na: <http://www.toprankblog.com/2013/10/gamification/>.

může změnit v problém v případě, kdy zaměstnanci aktivně sabotují ostatní místo toho, aby spolu kooperovali.

Zároveň je nutné upozornit na fakt, že gamifikace podporuje spíše krátkodobou motivaci než dlouhodobou. Zaměstnancům se po čase hra omrzí, a pokud organizace nepřijde s nějakým novým nápadem nebo zlepšením, může vše upadnout do starých kolejí.¹¹²⁴

Negativa gamifikace je možné nalézt i v oblasti marketingu. V dnešní době se mnoho firem snaží upoutat zákaznickou pozornost prostřednictvím gamifikace, což může vést často k tomu, že lidé se cítí být věrnostními programy, body a jinými gamifikačními principy zahlceni a gamifikace tak ztrácí svoji účinnost. Jako příklad je možné vzít supermarkety, nabízející různé odměny, které zákazníci obdrží při splnění určitých podmínek, například nasbírání určitých bodů za nákup.¹¹²⁵ Gamifikace jistě má svá negativa, pokud se však naplánuje a správně aplikuje, může přinášet pozitivní výsledky.

4 Závěr

V dnešní době je potřeba motivovat nejen zákazníky, ale i zaměstnance k tomu, aby byli k firmě loajální a podávali lepší pracovní výkony. Gamifikace může pomoci firmě k tomu, aby její zaměstnanci více spolupracovali a byli angažovaní. Stejně tak zákazník, který spolupracuje s producentem, prodejcem nebo značkou, je mnohem lépe dosažitelný pomocí ostatních marketingových nástrojů, respektive nástrojů marketingové komunikace.¹¹²⁶

Kromě toho má gamifikace své využití prakticky ve všech oblastech lidského života. Ať už se jedná o vzdělávání, zdravotnictví či ochranu životního prostředí, pomocí herních metod a prvků mohou být lidé efektivně motivováni a angažováni.¹¹²⁷ Gamifikace může být vhodným prostředkem tzv. "šťouchnutí"¹¹²⁸, kdy se pomocí pro recipienta nenápadných a nenáročných zásahů do architektury výběru, může jedinec nasměrovat k lepším rozhodnutím a efektivnějším činům. Gamifikaci je tak možné po Komenského vzoru označit jako "*Práci s cílovou skupinou hrou*".

Literatura:

6 Inspiring Examples of Gamification [online]. cit. 2015-05-16. Dostupné na: <https://www.userlike.com/en/blog/2014/02/28/6-inspiring-examples-of-gamification>.

BEARD, N. Gamification as a Content Marketing Tactic – How Brands Are Engaging Consumers [online]. cit. 2015-05-17. Dostupné na: <http://www.toprankblog.com/2013/10/gamification/>.

EYAL, N., LUMAN, S. The Pros and Cons of A Gamified Work Culture [online]. cit. 2015-05-17. Dostupné na: <http://www.fastcompany.com/3035257/the-future-of-work/the-pros-and-cons-of-a-gamified-work-culture>.

¹¹²⁴ EYAL, N., LUMAN, S. The Pros and Cons of A Gamified Work Culture [online]. cit. 2015-05-17. Dostupné na: <http://www.fastcompany.com/3035257/the-future-of-work/the-pros-and-cons-of-a-gamified-work-culture>.

¹¹²⁵ POMBRIANT, D. The Pros and Cons of Gamification [online]. cit. 2015-05-17. Dostupné na: <http://www.destinationcrm.com/Articles/Columns-Departments/Reality-Check/The-Pros-and-Cons-of-Gamification-86626.aspx>.

¹¹²⁶ Motivates Sales Teams With Gamification. Challenge: Improve Sales Importance [online]. cit. 2015-05-17. Dostupné na: <http://www.bunchball.com/solutions/how-to-motivate-sales-teams>.

¹¹²⁷ The Gamification of Education [online]. cit. 2015-05-17. Dostupné na: <http://www.knewton.com/gamification-education/>.

¹¹²⁸ THALER, R., SUNSTEIN, C. R. *Nudge (Šťouch): Jak postrčit lidi k lepšímu rozhodování o zdraví, majetku a štěstí*. 1. vyd. Zlín: Kniha Zlín, 2010. 309 s. ISBN 978-80-87162-66-8.

Gamification of Marketing [online]. cit. 2015-05-15. Dostupné na: https://badgeville.com/wiki/Gamification_of_Marketing.

Gamification [online]. cit. 2015-05-15. Dostupné na: <http://www.gartner.com/it-glossary/gamification-2>.

HERGER, M. An Analysis of LinkedIn's Gamification Design Elements [online]. cit. 2015-05-16. Dostupné na: http://www.enterprise-gamification.com/index.php?option=com_content&view=article&id=187:an-analysis-of-linkedin-s-gamification-design-elements&catid=15:social-media&lang=en&Itemid=22.

CHOU, Y. Top 10 Marketing Gamification Cases You Won't Forget [online]. cit. 2015-05-16. Dostupné na: http://www.yukaichou.com/gamification-examples/top-10-marketing-gamification-cases-remember/#.VWHMUE_tmkp.

Motivates Sales Teams With Gamification. Challenge: Improve Sales Importance [online]. cit. 2015-05-17. Dostupné na: <http://www.bunchball.com/solutions/how-to-motivate-sales-teams>.

Personality Types [online]. cit. 2015-05-15. Dostupné na: https://badgeville.com/wiki/Personality_Types.

POMBRIANT, D. The Pros and Cons of Gamification [online]. cit. 2015-05-17. Dostupné na: <http://www.destinationcrm.com/Articles/Columns-Departments/Reality-Check/The-Pros-and-Cons-of-Gamification-86626.aspx>.

Run in the Real World. Became a Hero in Another [online]. cit. 2015-05-16. Dostupné na <https://www.zombiesrungame.com/>.

SMITH, D. F. A Brief History of Gamification [online]. cit. 2015-05-15. Dostupné na: <http://www.edtechmagazine.com/higher/article/2014/07/brief-history-gamification-infographic>.

THALER, R., SUNSTEIN, C. R. *Nudge (Štouch): Jak postrčit lidi k lepšímu rozhodování o zdraví, majetku a štěstí*. 1. vyd. Zlín: Kniha Zlín, 2010. 309 s. ISBN 978-80-87162-66-8.

The Gamification of Education [online]. cit. 2015-05-17. Dostupné na: <http://www.knewton.com/gamification-education/>.

Kontakt:

PhDr. Jan Závodný Pospíšil, PhD.
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8
771 47 Olomouc
Česká republika

Bc. Martina Pilátová
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8
771 47 Olomouc
Česká republika

Krátká informace o autorech:

PhDr. Jan Závodný Pospíšil, Ph.D. vystudoval na Fakultě multimediálních komunikací Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně obor Marketingové a sociální komunikace. V roce 2011 úspěšně vykonal rigorózní řízení na Fakultě masmédií Panevropské vysoké školy v Bratislavě. V roce 2012 dokončil doktorský studijní program Management a marketing na Fakultě managementu a ekonomiky UTB ve Zlíně. V současnosti působí na Moravské vysoké škole v Olomouci a na Katedře aplikované ekonomie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Je autorem a spoluautorem odborných článků a publikací věnovaných spotřebitelskému chování, marketingové komunikaci a médiím. Podílel se na přípravě učebnic a metodiky mediální výchovy a je autorem knih o reklamě a PR.

Bc. Martina Pilátová vystudovala na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci obor Aplikovaná ekonomická studia a Japonská filologie. V současnosti studuje v navazujícím magisterském studiu tytéž obory a zároveň je na půlročním studijním pobytu v Japonsku. Působila jako instruktorka na seznamovacím týdnu pro začínající středoškoláky, tudíž má zkušenosti s plánováním a organizací.

ZNALOSTNÁ EKONOMIKA – KOMPARÁCIA KRAJÍN V4

THE KNOWLEDGE-BASED ECONOMY – COMPARISON OF V4 COUNTRIES

Veronika PIOVARČIOVÁ, Andrej PIOVARČI

Ekonomická univerzita v Bratislave, Vysoká škola manažmentu v Trenčíne

Anotácia: *V štruktúre ekonomiky znalostnej spoločnosti na rozdiel od ekonomiky industriálnej spoločnosti sú hlavným faktorom rozvoja informácie a znalosti, ktoré sa výrazne podieľajú na generovaní nových ekonomických a spoločenských štruktúr. Veda, výskum, vývoj, vzdelávanie sú samostatnými odvetviami ekonomiky, podieľajúcimi sa na tvorbe HDP, tvorbe nových pracovných miest a predovšetkým zabezpečujúcimi zvýšenie konkurenčnej schopnosti ekonomiky. Aplikácia znalostí je považovaná za kľúčový zdroj rastu vo svetovej ekonomike. Ekonomický rast založený na klasických zdrojoch, klasických výrobných faktoroch je jednou z príčin zaostávania a znižovania konkurencieschopnosti mnohých ekonomík, vrátane Slovenska. Je najvyšší čas diskutovať o tom, akou cestou by sa mala ekonomika Slovenska uberať. Cieľom nášho príspevku je poukázať na súčasný stav a niektoré problémy znalostnej ekonomiky na Slovensku v komparácii s krajinami V4.*

Abstract: *In the structure of knowledge-based economy and society, in opposite of industrial economy, the main factors of development are information and knowledge. These factors markedly participate in creation of new economic and social structures. Science, research and development and education are own sectors of economy forming GDP, creating jobs and mainly ensure the increase of economic competitiveness. Knowledge application is considered being a crucial source of growth in the world economy. Economic growth based on classic sources and factors of production is one of the reasons of lower competitiveness and further falling behind in many countries, including Slovakia. The debate about future orientation of Slovak economy should begin. The aim of the paper is to point out the current state and some problems of knowledge economy in Slovak republic in comparison to V4 countries.*

Kľúčové slová: *znalostná ekonomika, veda, výskum, vzdelávanie, index znalostnej ekonomiky*

Keywords: *the knowledge-based economy, science, research, education, knowledge economy index*

Afiliácia ku grantu: VEGA č. 1/0409/14 "Development trends of comparative economic systems"

1 Introduction

The Slovak Republic belongs to the fastest growing economies within the European Union. Gross domestic product per capita in purchasing power standards increased from 47% of the EU27 average in 1995 to 73% in 2012. Slovakia is a small, open, strongly export-oriented economy. The share of exports on GDP is about 95%. Given that the country does not have either a rich raw material base or original technology, this export is also extremely demanding in terms of import and intermediate products as well as technologies. Per one unit of export of goods and services accounts on average 0.6 units of imports. For economic growth is also important domestic demand, particularly investment demand. It is time to discuss what path should the Slovak economy take. We believe that in terms of growth competitiveness in a globalized world there is no other way than to build a knowledge economy based on innovation, knowledge, services, know-how and creativity. Technological and innovative development of the Slovak economy, which is now mainly based on the import of foreign technologies should be gradually replaced by greater use of domestic innovation capacity. Its basis should be especially effective domestic research and development (R&D), educated workforce and use of information and communication technologies (ICT). These qualitative prerequisites for economic development will be after exhaustion of price and cost factors (e.g. low labor costs, low taxes, tax incentives) a key condition for strengthening national competitiveness, higher added value, economic growth and employment.

2 Slovakia towards the knowledge economy

The origins of knowledge economy development may be associated with the administration of US President F.D. Roosevelt in 1945 and report named *Science the Endless Frontier*. It stressed that the main condition for the development of competitiveness of the USA is science and research. After the science has become one of the priorities of US policy, dominance of the US economy significantly increased on a global scale. There has been a huge increase in information technology, this was a sector with the largest share of growth in GDP and the number of employed workers.

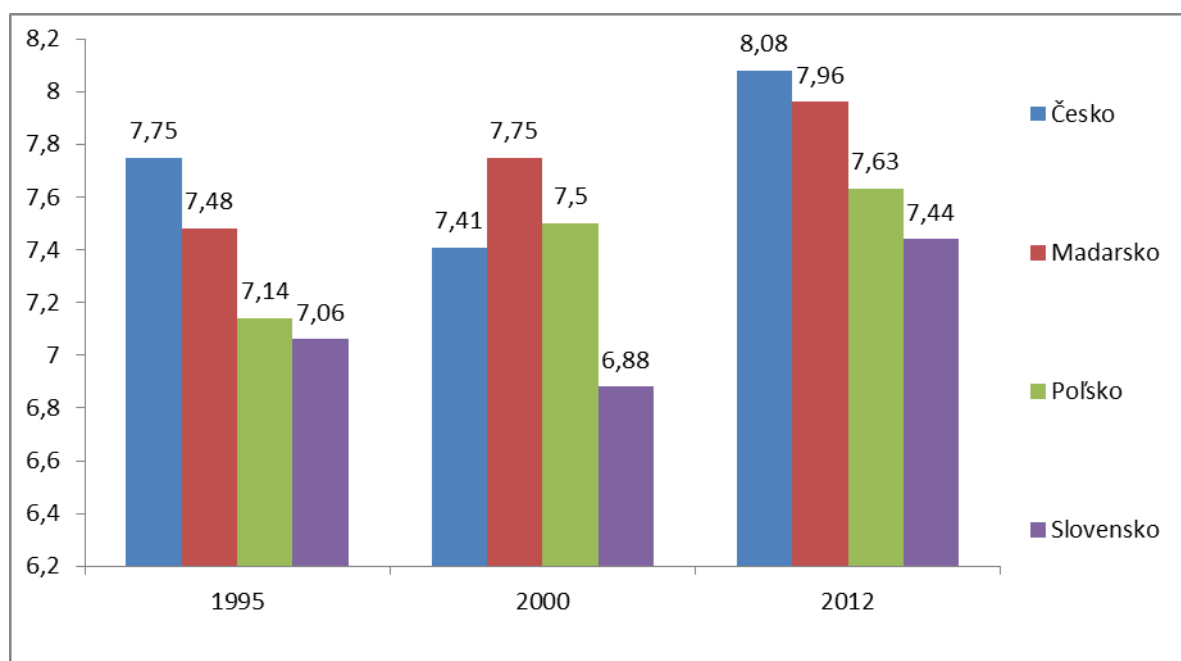
The knowledge economy is based on industries producing information, knowledge and expertise. Francis Peter Drucker in his work *Age of discontinuity*¹¹²⁹ defined the concept of knowledge society. He described a number of events that are happening today. Special importance was given to education. He wrote that the school becomes an important social institution. Its importance was compared to the role that played stock exchange. He underlined growing importance of education, commercialization of knowledge and creation of new products. He also stressed that information technology by themselves do not lead to productivity and progress, but important is the ability to transform information to knowledge that will translate into innovation. As one of the most revolutionary change was marked the emergence of a new social class - the class of owners of knowledge, who have the ability to create, who can transform information into knowledge and know how to apply it in different areas of the society - in science, arts, industry. They are able to create more knowledge and apply them universally. He wrote that knowledge is a term which refers to a type of resource, input into the production process. Knowledge has different dimensions and there are various structures for identifying of different types of knowledge.

It is obvious that the condition of long-term growth of living standards in Slovakia is to create the knowledge economy. If we look at some selected indicators characterizing the level of development of the knowledge economy, we can state unequivocally that Slovakia lags behind not only the most

¹¹²⁹ DRUCKER, P. F. *Věk diskontinuity*. Praha: Management Press, 2002.

advanced countries of the EU, but also behind Visegrad 4 countries. Graph 1 reflects the development of the knowledge economy index¹¹³⁰ in the V4 countries in the years 1995, 2000, 2012.

Graph 1: Index of knowledge economy in V4 countries



Source: World Bank statistical database – KAM 2012 [online]. cit. 2014-03-15. Available at: <http://data.worldbank.org/indicator>.

Slovak Republic lags far behind in innovation performance. Among the 27 EU countries, Slovakia is in terms of innovation performance at the 22-nd place. Long-term backlog relates in particular to the low intensity of innovation activities at the enterprise level, the expenditure on research, development and innovation projects, the implementation of which would result in technology transfer, patent activity, cooperation in research and industry, larger use of venture capital, but also in many aspects conditioning the efficient use of human resources.

3 Selected indicators of research and development

Science today is undoubtedly the main engine of the economies of developed countries. The relevant criterion for assessing the state of research and development (R&D) is the total expenditure invested in R&D. Level of investment in science is a condition of the competitiveness of the economy and consequently determines the standard of living of the population. Investment into science in developed countries are growing steadily, as well as the number of people working in science. As the evidence serves a number of countries which, thanks to policies boosting economic performance through growth in expenditure on science and research, have changed in a very short time from underdeveloped to emerging and advanced economies. As an example, South Korea spends on science about 4% of GDP. European Union in its strategy *Europe 2020* underlines the need to increase spending on R&D to 3% of GDP. Expenditure on R&D in Slovakia lags far behind, despite the high rate of economic growth.

¹¹³⁰ This index prepares the World Bank with methodology KAM. It shows readiness of individual countries to knowledge economy and monitors more than 80 structural and qualitative variables in 7 groups. It consists of four pillars: economic and institutional regime, education, innovation, information and communication technologies.

Table 1: Expenditure on Science and Technology in the V4 countries; as a percentage of GDP

Country, year	2009	2010	2011	2012
Poland	0.67	0.74	0.76	0.9
Slovakia	0.48	0.63	0.68	0.82
Hungary	1.17	1.17	1.22	1.3
Czech Republic	1.35	1.4	1.64	1.88

Source: Eurostat [online]. cit. 2014-03-15. Available at: <http://ec.europa.eu/Eurostat>.

The reason that the level of research and development in our country is lagging behind other EU countries can be found both in insufficient funding as well as in a significant orientation towards basic research, relative isolation of R&D institutions from industry and relatively low impact on the innovative capacity of the Slovak economy. Slovakia has a very high proportion of basic research: 77% of public expenditure on research and development is heading into this area which is of European OECD countries the highest value. High share of basic research, insufficient support for applied research and missing transfer institutions that implement scientific knowledge into practice can be regarded as an obstacle to innovation advancement of the Slovak economy.

Total spending on R&D is made up of expenditures of state budget, business sector, not-for-profit sector, expenditures of universities and foreign sources. More than half of the funds for research and development comes from public funds, in Slovakia. In the European Union and other V4 countries dominates private funding. There are more reasons for this difference. For instance the chosen form of privatization of large state enterprises, under which the R&D departments were separately privatized, which caused their isolation from industrial practice. Also, the multinational companies operating in Slovakia organize research and development activities mainly in their home countries. In the years 2006 - 2011 foreign direct investment in Slovakia averaged at 2071 million euro per year. But the value of the investments of these companies in research and development in the same period was only 19.7 million euro per year, it means less than one percent of FDI. Significant is the fact that the majority of public financial sources for R&D funds basic research without ties to the country's economic performance. The share of business expenditures on R&D has long been fluctuating around 0.25% of GDP (compared with economies with advanced innovation where the share makes over 2% of GDP). In Finland, it was 2.67%, 2.34% in Sweden, 1.11% in Czech Republic and in Hungary 0.75% of GDP (data for 2011, Eurostat, 2013).

Table 2: Expenditures on research and development by source of funding in Slovakia

Expenditure on research and development by source of funding	2010	2011	2012	2013
State and public sources	206 398	233 061	243 301	237 616
Business sources, Corporations	145 979	158 579	220 664	245 540
Foreign sources	61 064	66 324	109 144	109 748
Private non-profit organizations	1 165	1 816	2 011	1 205
Universities	1 761	8 657	10 103	16 765

Source: Report on Research and Development Situation in Slovak Republic in 2013 (Správa o stave výskumu a vývoja v Slovenskej republike za rok 2013) [online]. cit. 2014-03-15. Available at: <https://www.minedu.sk/sprava-o-stave-vyskumu-a-vyvoja-v-slovenskej-republike-za-rok-2013/>.

An important measure of research and development potential of the country is also the total number of R&D workers available to the national economy. The share of R&D workers on total employment in Slovakia in year 2011 was only 0.77%, which was below the EU average and less than in

neighboring EU countries. In addition to the low proportion of researchers in total employment, for the Slovak economy is typical that the university sector is overrepresented. The share of corporate R&D sector on employment is still the lowest of the V4 countries. As for the structure of R&D workers is the division into sectors as follows: 16% corporate sector; higher education sector 67% (with university teachers and researchers) and the governmental sector (Slovak Academy of Sciences and other institutions) 17%.

Table 3: Percentage of R&D workers on total employment in 2013, V4 countries

Country, sector	Corporate	Governmental	Universities
Poland	0.19	0.14	0.27
Slovakia	0.16	0.15	0.43
Hungary	0.56	0.2	0.21
Czech Republic	0.68	0.24	0.33

Source: Eurostat [online]. cit. 2014-03-15. Available at: <http://ec.europa.eu/Eurostat>.

A prerequisite for improving innovation performance is high quality of human capital. The *Europe 2020* strategy monitors selected indicators of the educational system, in which is Slovakia only slightly behind. For the advancement in innovations is important that the economy has a high proportion of graduates in natural sciences and engineering (SR reaches 90% of the EU level). Particular risk for the Slovak economy in the long term can be several times higher proportion of university students studying abroad (SR 14.3%, EU 3.5%). There is a significant risk of brain drain that may undermine development of economy.

4 Conclusions and Implications

The role of the state in shaping the prerequisites of the knowledge economy is indispensable. Government policy must be subordinated to a strategy focused on creation of knowledge-based economy and strategy that supports high-tech industries, stimulates interest in innovation-oriented programs, products, processes and services. Government policy must participate fully in these new strategies in several ways, for example reinforcing the companies' R&D and innovation capabilities, supporting their efforts to adapt entrepreneurial and innovative strategies, improving the framework conditions for innovation and encouraging demand for new products and services. In addition to providing direct support for research, development, technological and innovation activities, the government plays an important role in creating a friendly business climate, in improving regulation and access to capital for all types of businesses, especially for innovation-oriented start-ups.

However, this presupposes a fundamental change of approach to the role of science, research and innovation – they must be viewed as a fundamental building block of the knowledge economy and precondition of competitiveness of the economy in the information age. It clearly shows the necessity of bringing together science and research with industry. It is inevitable to transform the existing funding models of R&D. A transition to more competitive forms is expected, e.g. promoting commercial research directly through grants and loans, or indirectly through tax incentives and capital resources for the initial stages.

Inspiration can be found in the V4 countries. State support for science and research in the Czech Republic uses the so called “super deduction” of R&D cost when a company may apply additional deduction of R&D cost. Another tools are investment support to technology centers in the form of tax holidays for 10 years, grant of land at a discount, monetary subsidies of up to 5% of capital expenditures on technology centers build within a large (strategic) investment. In Poland it is possible to support research and development in particular by means of monetary grants and programs. The system of tax incentives for research and development is not yet fully developed. Also in Hungary, it is possible to support research and development through grants and tax holiday.

The experience of countries that are at the forefront of the indicators evaluating the knowledge economy shows that the role of the state should be in this area much more active than ever. State should, both financially and through other tools and activities, promote and develop cooperation and partnerships of firms with basic and applied research, with universities and secondary schools. This may encourage the technological and economic catching-up of the Slovak economy.

Literature:

DRUCKER, P. F. *Věk diskontinuity*. Praha: Management Press, 2002.

BRZICA, D., et al *Motivácia aktérov pri smerovaní k znalostnej spoločnosti*. Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2014. 282 s. ISBN 978-80-224-1415-9.

HVORECKÝ, J., KELEMEN, J. *Readings in knowledge management*. 1st ed. Bratislava: Iura Edition, 2011. 156 p. ISBN 978-80-8078-421-8.

LAIDLER, D. E. W. *Incentives Facing Canadian Universities: Some Possible Consequences. Higher Education in Canada*. In: Higher Education in Canada. Ontario: McGill-Queen's University Press for the John Deutsch Institute for the Study of Economic Policy, Queen's University, 2005, p. 35-49.

NONAKA, I., TAKEUCHI, H. *The knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press, 1995. p. 284.

ROMER, P. M. Human Capital and Growth: Theory and Evidence. *NBER Working Paper*, no. W3173, November 1989.

Report on Research and Development Situation in Slovak Republic in 2013 (Správa o stave výskumu a vývoja v Slovenskej republike za rok 2013) [online]. cit. 2014-03-15. Available at: <https://www.minedu.sk/sprava-o-stave-vyskumu-a-vyvoja-v-slovenskej-republike-za-rok-2013/>.

Eurostat [online]. cit. 2014-03-15. Available at: <http://ec.europa.eu/Eurostat>.

Statistical Office of the Slovak Republic [online]. Cit. 2014-03-15. Available at: <http://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/Databases>.

World Bank statistical database – KAM 2012 [online]. cit. 2014-03-15. Available at: <http://data.worldbank.org/indicator>.

Contact:

doc. Ing. Veronika Piovarčiová, CSc.
University of Economics in Bratislava
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
Slovakia
e-mail: veronika.piovarciov@euba.sk

Ing. Andrej Piovarči, PhD.
School of Management in Trenčín
Panónska cesta 17
851 04 Bratislava
e-mail: apiovarci@vsm.sk

Brief information about the authors:

Doc. Ing. Veronika Piovarčiová, PhD. works at the Department of Economic Theory as an extraordinary professor, a lecturer on Economics, Macroeconomics. She is responsible for subject Comparative Economics. Within her scientific activity she deals with the theory of financial and capital markets and comparative economics. She is involved in a number of scientific projects as principal researcher and researcher.

Ing. Andrej Piovarči, PhD. is a lecturer and researcher of the School of Management in Trenčín (Vysoká škola manažmentu v Trenčíne). He teaches Economics and Management classes. His research interests are venture capital, small and medium-sized enterprises, knowledge management, behavioral economics.

SOCIÁLNA DIMENZIE MIESTNYCH DANÍ

SOCIAL DIMENSION OF LOCAL TAXES

Ladislav POLIAK

Faculty of Economics, Matej Bel University in Banská Bystrica

Anotácia: *Cieľom predkladaného príspevku je zhodnotenie sociálnej dimenzie miestnych daní a miestneho zdaňovania. Príspevok sa zameriava na vzťah sociálnej a daňovej politiky obce a úprave miestnych daní ako nástroja sociálnej politiky obce v právnom poriadku Slovenskej republiky. Ťažiskovou časťou príspevku je návrh metodiky kvantifikácie sociálnej dimenzie miestnych daní a jej aplikácia na vybraných okresných mestách Slovenskej republiky. Záver obsahuje zhodnotenie získaných výsledkov a náčrt potenciálneho vývoja využívania miestnych daní za účelom implementácie sociálnej politiky na úrovni municipalít.*

Abstract: *The purpose of submitted paper is to evaluate social dimension of local taxes and local taxation. The paper discusses the relation of social and tax policy of municipality. It also contains a legal analysis of local taxes as a tool of the municipal social policy in the legal system of Slovak Republic. The most important part of the paper is proposition of methodology for quantification the social dimension of local taxes and its application in selected district towns of Slovak Republic. The conclusion of paper contains the evaluation of obtained results as well as outlining a potential development of local taxes use in order to implement a social policy on the municipal level.*

Kľúčové slová: *miestne dane, obce, sociálna politika, daňová politika*

Keywords: *Local taxes, Municipalities, Social policy, Tax policy*

Afiliácia ku grantu: *The paper is supported by project VEGA 1/0988/15 „Daňové príjmy a daňová kapacita územných samospráv“ (Tax income and tax capacity of territorial governments)*

1 Introduction

Municipalities are in generally responsible for provision of many public services to their inhabitants. They provide them either directly by own production of public services, or indirectly by some external producer. There are many tools for implementation of the municipal sectoral policies. The most frequented are used subsidies from the municipal budget or a measures in tax policy of municipality. These two tools are used also in implementation of social policy at the municipal level. But the use of local taxes as a tool of social policy implementation is more interesting.

2 Local taxes functions

Tax as the public payment to the public budgets is characteristic by its (1) enforceability, (2) non-return form, (3) non-equivalence, (4) non-purposefulness, (5) legality, (6) repeatability, (7) predetermined height and (8) defined date of repayment.¹¹³¹

Local tax can then be defined as the obligatory public payment which (1) fulfils all of characteristics stated above, (2) ends in the budget of authorized municipality and (3) is collected in order to finance activities of tax-authorized municipality. Local taxes, according to the budgetary classification, are classified either to property taxes (real estate tax) or to taxes for specific services (the other local taxes).

Taxes in generally fulfil some functions. There are opinions that functions of taxes and functions of public sector are the same. The most frequented perception of these functions covers¹¹³²:

1. Allocation function – Collection of resources to finance a provision of public services
2. Redistribution function – Reduction of social disparities
3. Stabilisation function – A part of the state fiscal policy

Functions of local taxes may be divided into fiscal and non-fiscal. Fiscal functions are the same functions stated above:

1. Allocation (fiscal) function – Local taxes are perceived as a source of financing the public services provision.
2. Redistribution (social) function – Redistribution of a private property (in form of obligatory public payment) among the municipality inhabitants. Redistribution function is implemented in the whole process of tax administration and tax proceedings. Basically it is reflected in determination of specific conditions for particular activities or particular tax subjects with reflection of their social status, public interest and the orientation of the social policy of tax administrator (municipality).

¹¹³¹ BABČÁK, V. *Slovenské daňové právo*. Bratislava: Epos, 2012. 670 p. ISBN 978-80-8057-971-5.; KRÁLIK, J., JAKUBOVIČ, D. *Slovník finančného práva*. Bratislava: VEDA, 2004. 283 p. ISBN 80-224-0814-X.; VERNARSKÝ, M., MOLITORIS, P. *Daňové právo*. Košice: UPJŠ, 2008. 131 p. ISBN 978-80-89089-75-8.

¹¹³² MUSGRAVE, R. A., MUSGRAVE, P. B. *Public finance in theory and practice*. 5th ed. Singapore: McGraw-Hill Book Co., 1989. 627 p. ISBN 0-07-044128-6.; PEKOVÁ, J. et al. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. Praha: ASPI, a. s., 2008. ISBN 978-80-7357-351-5.; PEKOVÁ, J. *Veřejný sektor – řízení a financování*. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-936-4.

3. Stabilisation (economic) function – Stabilisation of the local economy. Implementation of tax policy measures in order to support local producers or entrepreneurial activities in territory¹¹³³.

As additional functions are presented mostly a stimulation¹¹³⁴ and regulation¹¹³⁵ function. The regulation function of local taxes is the most evident in support of the environmental policy of municipality¹¹³⁶.

3 Methodology

The aim of this paper is to propose a simplified method of quantification of the redistribution function of local taxes implementation and apply this method to the sample of selected municipalities.

To this aim is linked a scientific assumption of this paper – “Implementation of redistribution function of local taxes has a significant impact on the revenue capacity of municipalities.” The level of significance is, according to the statistical standards, set to 5%.

The material for this paper was obtained through the request according to the Act No.211/2000 Coll. on Free Access to Information and Amendments of Some Acts as amended. Data was used from the Statements of real estate tax. The other information was obtained by study of generally binding regulations of selected municipalities.

¹¹³³ ALM, J., BUSCHMAN, R. D., SJOQUIST, D. L. Rethinking local government reliance on the property tax. In: *Regional Science and Urban Economics*, vol. 41, 2011, pp. 320-331. ISSN 0166-0462.; ALM, J., BUSCHMAN, R. D., SJOQUIST, D. L. Foreclosures and local government revenues from the property tax: The case of Georgia school districts. *Regional Science and Urban Economics*, no. 46, 2014, pp. 1-11. ISSN 0166-0462.; BASKARAN, T. Identifying local tax mimicking with administrative borders and a policy reform. *Journal of Public Economics*, vol. 118, 2014, pp. 41-51. ISSN 0047-2727.; BONDONIO, D., GREENBAUM, R. T. Do local tax incentives affect economic growth? What mean impact miss in the analysis of enterprise zone policies. *Regional Science and Urban Economics*, no. 37, 2007, pp. 121-136. ISSN 0166-0462.; BRAID, R. M. State and local tax competition in a spatial model with sales taxes and residential property taxes. *Journal of Urban Economics*, no. 75, 2013, pp. 57-67. ISSN 0094-1190.; FISHER, R. C. *State and Local Public Finance*. IRWIN, 1996. ISBN 0-256-16062-7.; GRUBER, J. *Public Finance and Public Policy*. New York: Worth Publishers, 2010. ISBN 978-1-4292-1949-5.; JANEBA, E., OSTERLOH, S. Tax and the city – A theory of local tax competition. *Journal of Public Economics*, no. 103, 2013, pp. 89-100. ISSN 0047-2727.; LYNCH, R. G. *Rethinking growth strategies. How State and Local Taxes and Services Affect Economic Development*. Washington: Economic Policy Institute, 2004. ISBN 1-932066-07-1.; LYTTIKÄINEN, T. Tax competition among local governments: Evidence from a property tax reform in Finland. *Journal of Public Economics*, no. 96, 2012, pp. 584-595. ISSN 0047-2727.; MCCLUSKEY, W. J., BEVC, I. Fiscal decentralization in the Republic of Slovenia: an opportunity for the property tax. *Property Management*, no. 25, 2007, pp. 400-419. ISSN 0263-7472.; MCCLUSKEY, W. J., FRANZSEN, R. 2005. An evaluation of the property tax in Tanzania. An untapped fiscal resource or administrative headache? *Property Management*, no. 23, 2005, pp. 43-69. ISSN 0263-7472.; PRESBITERO, A. F., SACCHI, A., ZAZZARO, A. Property tax and fiscal discipline in OECD countries. *Economics Letters*, no. 124, 2014, pp. 428-433. ISSN 0165-1765.; ULBRICH, H.H. *Public finance in theory and practice*. 2nd ed. Abingdon: Routledge, 2011. 365 p. ISBN 978-0-415-58596-5.

¹¹³⁴ RADVAN, M. *Místní daně*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-7357-932-6.

¹¹³⁵ PEKOVÁ, J. *Finance územní samosprávy: teorie a praxe v ČR*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 588 p. ISBN 978-80-7357-614-1.

¹¹³⁶ CHOI, T.-M. Local sourcing and fashion quick response system: The impacts of carbon footprint tax. *Transportation Research Part E*, no. 55, 2013, pp. 43-54. ISSN 1366-5545.; GONZÁLES-LIMÓN, J. M., PABLO-ROMERO, M., SÁNCHEZ-BRAZA, A. Understanding local adoption of tax credits to promote solar-thermal energy: Spanish municipalities' case. *Energy*, no. 62, 2013, pp. 277-284. ISSN 0360-5442.; PICIU, G.C., TRICA, C.L. Assessing the Impact and Effectiveness of Environmental Taxes. *Procedia Economics and Finance*, no. 3, 2012, pp. 728-733. ISSN 2212-5671.; SÁNCHEZ-BRAZA, A., PABLO-ROMERO, M. Evaluation of property tax bonus to promote solar thermal systems in Andalusia (Spain). *Energy Policy*, no. 67, 2014, pp. 832-843. ISSN 0301-4215.

The research sample covers 36 of 71 Slovak district towns.

According to the aim of the paper it is important to deal with terms:

1. Potential income
2. Tax loss

A potential income in this case is the income from particular local tax that would be obtained by municipality in the case of validity of the following assumptions:

1. The principle of absolute equality is respected. There are no exemptions in fulfilment of tax obligation.
2. Every tax subject pays the local tax with the same amount of tax rate.
3. Every tax subject fulfils its tax obligation willingly. The tax administrator – municipality – is not forced to implement a special tax proceedings – tax execution proceedings. Tax arrears do not exist.

A tax loss in this case is a volume of income which is abandoned by the municipality due to implementation of selected sectoral policy into its tax policy. It is influenced by interference of municipality primarily in area of:

1. Tax rate
2. Subject of local tax
3. Registered tax arrears

It is a sum between a potential income and real income of analyzed tax.

A problematic institute are local tax arrears. Municipalities can solve this problem by:

1. Implementation of officiality principle – the municipal council may write off a part of arrears.
2. Implementation of dispositive principle – according to the tax debtor initiative may municipality at the request pardon a registered arrear.

According to the form of register and reporting of municipalities it is very hard to find out the purpose of dealing with tax arrears. In accordance of a scientific objectivity it is better to abstract from the institute of tax arrears.

$$\text{Potential income} = \text{Real income} + \text{Tax loss} \quad (1)$$

A real income from particular local tax is a sum of paid tax (while abstracting from the existence of tax arrears) at various tax regimes.

$$\text{Real income} = ((NTb * BR) + \sum(NTi * Ri)) \quad (2)$$

When:

NTb – Number of tax subjects taxed by a basic tax rate

BR – Basic tax rate

NTi – Number of tax subjects taxed by a different tax rates (each)

Ri – a tax rate (rates) different of a basic tax rate

In case of a special tax regime we may quantify a tax loss as a multiple of number of tax subjects taxed by a specific tax regime and a difference between a basic tax rate and a specific tax rate.

$$\text{Tax loss} = (\sum(\text{NTi} * (\text{BR} - \text{Ri})) + (\text{NTe} * \text{BR})) \quad (3)$$

When:

NTe – Number of subjects exempted of taxation

In case of a total exemption of taxation (zero tax rate) creates a tax loss whole potential income of these tax subjects.

4 Results and discussion

As was written in text above the research sample of this paper includes 36 of 71 Slovak district towns. Tax loss was quantified according to the methodology set out above in case of real estate tax.

A particular interstate edition of substantive law dimension is since the 1st of January 2005 codified by a special Act No.582/2004 Coll. On local taxes and local charges for the municipal waste and minor construction waste as amended (next only “act on local taxes”).

According to this act the local charge for the municipal waste and minor construction waste is obligatory (§77-83). Rest 8 local taxes are optional according to their discretionary jurisdiction.

According to this Act on local taxes Slovak municipalities are authorized to levy (1) Real estate tax (land tax, building tax, housing tax), (2) Dog licence tax, (3) Tax for use of public space, (4) Tax for accommodation, (5) Tax for vending machines, (6) Tax for non-winning gaming machines, (7) Tax for the entry and remaining of the vehicle in the historic part of town and (8) tax for the nuclear device. The evidence of real estate tax is in Slovak Republic sufficiently detailed for a relatively precise quantification of the tax loss.

Specific tax regime is created by Slovak municipalities mostly in case of:

1. Person above 62/65/67 years of life – Main reason is to alleviate the financial burden of pensioners.
2. Person who holds a card of severely disabled person according to the Act No.447/2008 Coll. On Cash Benefits for Compensation of Severe Disability on amending of certain acts as amended
3. Person who is a receiver of disability pension according to the Act No.461/2003 Coll. On Social Insurance as amended
4. Implementation of certain activities (mostly educational, cultural, medical) in order to support a social policy of municipality and a state social policy

Table 1: Real estate tax loss of selected Slovak district towns in years 2009-2014

Town	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Average
Bánovce nad Bebravou	8.49%	8.43%	8.20%	7.75%	7.22%	7.59%	7.95%
Banská Bystrica	0.80%	0.79%	0.77%	1.26%	1.35%	0.88%	0.98%
Banská Štiavnica	18.24%	17.19%	17.90%	17.15%	16.73%	17.92%	17.52%
Bardejov	20.94%	30.95%	28.08%	29.25%	18.10%	18.49%	24.30%
Brezno	13.92%	13.46%	15.72%	15.78%	15.00%	20.26%	15.69%
Bytča	1.66%	1.84%	2.14%	2.01%	2.10%	1.96%	1.95%

Čadca	18.71%	19.19%	21.56%	17.54%	18.39%	17.57%	18.83%
Detva	9.10%	8.86%	9.73%	7.50%	9.20%	7.62%	8.67%
Dolný Kubín	13.30%	12.83%	8.19%	10.36%	10.36%	11.59%	11.10%
Dunajská Streda	6.97%	6.97%	6.61%	7.81%	6.73%	6.73%	6.97%
Galanta	3.96%	3.83%	3.87%	4.56%	4.80%	4.17%	4.20%
Gelnica	30.83%	30.18%	29.62%	30.65%	23.65%	23.72%	28.11%
Hlohovec	13.63%	13.48%	13.39%	11.87%	13.57%	13.50%	13.24%
Ilava	1.12%	0.84%	1.05%	1.03%	1.87%	1.64%	1.26%
Kežmarok	11.67%	12.04%	10.02%	8.74%	10.02%	9.30%	10.30%
Krupina	13.83%	13.09%	9.45%	9.82%	7.63%	7.64%	10.25%
Kysucké Nové Mesto	3.02%	3.10%	2.90%	3.12%	2.89%	2.99%	3.00%
Levice	7.10%	6.50%	6.74%	6.50%	6.52%	6.37%	6.62%
Levoča	8.65%	9.18%	8.23%	6.96%	9.91%	15.55%	9.75%
Lučenec	8.34%	6.73%	8.70%	6.62%	6.12%	6.03%	7.09%
Malacky	9.33%	9.00%	9.34%	3.54%	4.13%	3.80%	6.52%
Martin	12.86%	12.77%	10.87%	9.43%	8.73%	9.26%	10.65%
Medzilaborce	2.14%	1.66%	1.64%	2.49%	2.33%	2.13%	2.07%
Michalovce	20.79%	19.96%	18.96%	20.26%	20.28%	18.97%	19.87%
Myjava	21.54%	13.03%	10.12%	13.03%	9.65%	8.18%	12.59%
Námestovo	19.90%	4.26%	8.69%	7.58%	6.19%	6.02%	8.77%
Nitra	6.90%	6.53%	6.31%	8.14%	9.26%	9.05%	7.70%
Nové Mesto Nad Váhom	5.68%	2.35%	2.12%	2.25%	2.03%	1.99%	2.74%
Nové Zámky	4.61%	4.01%	4.07%	3.82%	4.46%	4.17%	4.19%
Pezinok	4.65%	3.14%	3.26%	3.28%	3.49%	3.45%	3.55%
Poprad	1.52%	1.62%	1.55%	1.58%	1.64%	1.97%	1.65%
Považská Bystrica	3.50%	3.49%	3.19%	2.90%	4.52%	3.54%	3.52%

Prešov	5.28%	5.05%	4.78%	5.66%	5.75%	5.59%	5.35%
Prievidza	5.85%	6.03%	5.87%	5.20%	5.75%	5.25%	5.66%
Púchov	6.03%	1.56%	1.44%	1.04%	0.96%	4.03%	2.51%
Veľký Krtíš	6.78%	4.78%	6.31%	5.72%	5.35%	5.55%	5.75%
<u>AVERAGE</u>	<u>9.77%</u>	<u>8.85%</u>	<u>8.65%</u>	<u>8.39%</u>	<u>7.96%</u>	<u>8.18%</u>	<u>8.63%</u>

Source: Own quantification

From the table it is clear that a tax loss volume in selected municipalities is significantly variable. The lowest tax loss was quantified in conditions of Banská Bystrica. In average it was 0.98 percent of the potential tax income for years 2009-2014. It is determined by the fact that Banská Bystrica in these years had not set exceptions of taxation except housing constructions and flats.

24 of 36 of analyzed towns had in average tax loss above 5 percent. The highest average tax loss (28.11 percent of the potential tax income) was quantified in conditions of Gelnica. This tax loss was made due to the exceptions in the forest land tax. Town Gelnica had tax free surface of forest lands in volume of about 46 million square metres each year.

Data shows that the highest tax loss is caused by:

1. Implementation of a forest land tax free policy
2. Implementation of a permanent grassland tax free policy
3. Specific regimes in taxation of building plots
4. Specific regimes in taxation of apartments
5. Specific regimes in taxation of built-up areas and courtyards

5 Conclusion

The paper was dealing with a construction of very simple model of local taxes loss quantification. Due to the fact that this type of quantification of the redistribution function of local taxes is not available in a scientific publication in Slovakia or abroad, it is not possible to compare the obtained results with the other countries.

According to the scientific assumption of this paper it is necessary to state that the research sample really reports the statistically significant tax loss (8.63%).

The future research that will be realised on a sample of all district towns, probably on all Slovak towns instead of Košice and Bratislava (because of their two-level system of local government and complicated tax zoning system) should bring some clearer and more interesting results.

Literature:

Act No.211/2000 Coll. on Free Access to Information and Amendments of Some Acts as amended.

Act No.461/2003 Coll. On Social Insurance as amended.

Act No.582/2004 Coll. On local taxes and local charges for the municipal waste and minor construction waste as amended.

Act No.447/2008 Coll. On Cash Benefits for Compensation of Severe Disability a on amending of certain acts as amended.

ALM, J., BUSCHMAN, R. D., SJOQUIST, D. L. Rethinking local government reliance on the property tax. In: *Regional Science and Urban Economics*, vol. 41, 2011, pp. 320-331. ISSN 0166-0462.

ALM, J., BUSCHMAN, R. D., SJOQUIST, D. L. Foreclosures and local government revenues from the property tax: The case of Georgia school districts. *Regional Science and Urban Economics*, no. 46, 2014, pp. 1-11. ISSN 0166-0462.

BABČÁK, V. *Slovenské daňové právo*. Bratislava: Epos, 2012. 670 p. ISBN 978-80-8057-971-5.

BASKARAN, T. Identifying local tax mimicking with administrative borders and a policy reform. *Journal of Public Economics*, vol. 118, 2014, pp. 41-51. ISSN 0047-2727.

BONDONIO, D., GREENBAUM, R. T. Do local tax incentives affect economic growth? What mean impact miss in the analysis of enterprise zone policies. *Regional Science and Urban Economics*, no. 37, 2007, pp. 121-136. ISSN 0166-0462.

BRAID, R. M. State and local tax competition in a spatial model with sales taxes and residential property taxes. *Journal of Urban Economics*, no. 75, 2013, pp. 57-67. ISSN 0094-1190.

CHOI, T.-M. Local sourcing and fashion quick response system: The impacts of carbon footprint tax. *Transportation Research Part E*, no. 55, 2013, pp. 43-54. ISSN 1366-5545.

FISHER, R. C. *State and Local Public Finance*. IRWIN, 1996. ISBN 0-256-16062-7.

GONZÁLES-LIMÓN, J. M., PABLO-ROMERO, M., SÁNCHEZ-BRAZA, A. Understanding local adoption of tax credits to promote solar-thermal energy: Spanish municipalities' case. *Energy*, no. 62, 2013, pp. 277-284. ISSN 0360-5442.

GRUBER, J. *Public Finance and Public Policy*. New York: Worth Publishers, 2010. ISBN 978-1-4292-1949-5.

JANEBA, E., OSTERLOH, S. Tax and the city – A theory of local tax competition. *Journal of Public Economics*, no. 103, 2013, pp. 89-100. ISSN 0047-2727.

KRÁLIK, J., JAKUBOVIČ, D. *Slovník finančného práva*. Bratislava: VEDA, 2004. 283 p. ISBN 80-224-0814-X.

LYNCH, R. G. *Rethinking growth strategies. How State and Local Taxes and Services Affect Economic Development*. Washington: Economic Policy Institute, 2004. ISBN 1-932066-07-1.

LYYTIKÄINEN, T. Tax competition among local governments: Evidence from a property tax reform in Finland. *Journal of Public Economics*, no. 96, 2012, pp. 584-595. ISSN 0047-2727.

MCCLUSKEY, W. J., BEVC, I. Fiscal decentralization in the Republic of Slovenia: an opportunity for the property tax. *Property Management*, no. 25, 2007, pp. 400-419. ISSN 0263-7472.

MCCLUSKEY, W. J., FRANZSEN, R. 2005. An evaluation of the property tax in Tanzania. An untapped fiscal resource or administrative headache? *Property Management*, no. 23, 2005, pp. 43-69. ISSN 0263-7472.

MUSGRAVE, R. A., MUSGRAVE, P. B. *Public finance in theory and practice*. 5th ed. Singapore: McGraw-Hill Book Co., 1989. 627 p. ISBN 0-07-044128-6.

PEKOVÁ, J. et al. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. Praha: ASPI, a. s., 2008. ISBN 978-80-7357-351-5.

PEKOVÁ, J. *Finance územní samosprávy: teorie a praxe v ČR*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. 588 p. ISBN 978-80-7357-614-1.

PEKOVÁ, J. *Veřejný sektor – řízení a financování*. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-936-4.

PICIU, G.C., TRICA, C.L. Assessing the Impact and Effectiveness of Environmental Taxes. *Procedia Economics and Finance*, no. 3, 2012, pp. 728-733. ISSN 2212-5671.

PRESBITERO, A. F., SACCHI, A., ZAZZARO, A. Property tax and fiscal discipline in OECD countries. *Economics Letters*, no. 124, 2014, pp. 428-433. ISSN 0165-1765.

RADVAN, M. *Místní daně*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-7357-932-6.

SÁNCHEZ-BRAZA, A., PABLO-ROMERO, M. Evaluation of property tax bonus to promote solar thermal systems in Andalusia (Spain). *Energy Policy*, no. 67, 2014, pp. 832-843. ISSN 0301-4215.

ULBRICH, H.H. *Public finance in theory and practice*. 2nd ed. Abingdon: Routledge, 2011. 365 p. ISBN 978-0-415-58596-5.

VERNARSKÝ, M., MOLITORIS, P. *Daňové právo*. Košice: UPJŠ, 2008. 131 p. ISBN 978-80-89089-75-8.

Contact:

JUDr. Ing. Ladislav Poliak
Department of Public Economics and Regional Development
Faculty of Economics
Matej Bel University in Banská Bystrica
Tajovského 10
975 90 Banská Bystrica
Slovakia
e-mail: ladislav.poliak@umb.sk

Brief information about author:

Author is a PhD. student at Matej Bel University in Banská Bystrica. He specialises in a field of a municipal finance, municipal reform, community foundations, tax law-making of municipalities and selected problems of administrative law and tax law.

SPECIFIKA ALOKACE LIDSKÝCH ZDROJŮ V OZBROJENÝCH SILÁCH

SPECIFICS OF HUMAN RESOURCES ALLOCATION IN ARMED FORCES

Martin POP

Univerzita obrany

Anotace: *Obrana státu je specifickým produktem, který musí být zajišťován vždy a v každém čase. Lidské zdroje jsou jedním z klíčových aspektů fungování armády. Článek poukazuje na současný stav počtu, kvality a struktury vojáků z povolání sloužících v Armádě České republiky a současné problémy alokace lidských zdrojů v ozbrojených složkách. V rámci článku budou využity zejména metody analýzy, syntézy, indukce a dedukce.*

Abstract: *Human resources are one of the key aspects of the army functioning. Defense as a specific product must be ensured at any time. This requirement determines the necessity of obtaining military professionals in the labor market. The paper points to the current disconsolate state of the number, quality and age structure of the Army of the Czech Republic and current issues of allocation of human resources in the armed forces.*

Klíčová slova: *Armáda České republiky, alokace, lidské zdroje, ozbrojené složky, specifika*

Keywords: *Army of the Czech Republic, Allocation, Human resources, Armed forces, Specifics*

Afiliace ke grantu: *Článek je přiřazen k projektu specifického výzkumu – Systém sociálního zabezpečení jako nástroj motivace a stabilizace zaměstnanců Ministerstva obrany České republiky. SYSOZA (SV14-FEM-K102-03-POP).*

1 Skutečné počty osob v resortu Ministerstva obrany v letech 1993-2013

Fungující, komplexní a strategická obrana a její budování je dnes napříč různými politickými systémy stěžejní a stále významnější otázkou. Situace ve světě se mění a vyspělé státy si stále více uvědomují opětnou důležitost v této oblasti pod tíhou a nátlakem nových a nových hrozeb, zbraňových systémů, tajných útoků či terorismu. Odlišné je pouze provedení, jakým je toto budování uskutečňováno. V České republice se mnohdy setkáváme s názorem, že armáda je zbytečná, veřejné finance požírající

instituce. Přestože bezpečnost a její zajišťování, i způsob financování z veřejných rozpočtů, je záležitostí každého občana, je na ni v posledních letech nahlíženo s despektem. Pod mediální „masáží“, mnohdy značně zkreslených nebo dokonce nepravdivých informací, je poukazováno na resort obrany jako na zbytečné plýtvání veřejnými prostředky. Pod tímto neustálým tlakem se pak nelze divit, že veřejnost těmto cíleným manipulacím lehce podlehne, a zcela zapomíná na prvotní účel a význam, jaký vlastní obrana pro stát má a co vlastně znamená. Lidé si paradoxně v dobách míru a relativního klidu vůbec neuvědomují, co vše by to znamenalo, kdyby byla situace jiná, rádi a lehce zapomněli na hrůzy, které dokáže způsobit válka nebo okupace. Zatímco tyto hrozby doufejme, tvrdě spí, objevují se nové, neznámé, a vkrádají se do našich životů. Ať již se jedná o přírodní katastrofy, terorismus, násilí nebo o organizovaný zločin související s korupcí a dalšími ekonomickými souvislostmi. Dokud se s nimi občané státu nepotýkají, neuvědomují si jejich důsledky a potřebu institutu, který by jim pomohl jejich zájmy ochránit.

Armáda české republiky je neustále zeštíhlována a její disponibilní finance redukovány. Ubývá vojáků, kteří mají nárok na výsluhové náležitosti, a také nespočet odborníků z těchto důvodů odchází a armádě chybí adekvátní náhrada¹¹³⁷. Vývoj skutečných počtů je zobrazen v tabulkách uvedených níže.

Tabulka 1: Skutečné počty osob k 1. lednu daného roku podle současných platných zákonů 1. 1. 1993 – 1. 1. 1999 (působnost zákona č. 76/1959 Sb.)¹¹³⁸

Stav	Gen	DS	PS	PdS	VZP celkem	OZ celkem	Celkem	VZS
1999	23	14671	7122	1150	22960	21481	44447	33281
1998	19	15341	7196	1203	23759	21797	45556	32942
1997	21	17323	7725	1271	26340	27060	53400	32174
1996	25	18965	7822	842	27654	26456	54110	36797
1995	30	21199	8488	696	30413	27726	58139	43178
1994	39	23592	9317	334	33282	23634	56916	54326
1993	49	27267	10625	108	38049	25286	63335	68630

Zdroj: vlastní zpracování podle: MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY. Vývoj skutečných počtů osob v resortu MO ČR v letech 1993 – 2015 [online]. cit. 2015-06-28]. Dostupné z <http://www.mocr.army.cz/dokumenty-a-legislativa/fakta/vyvoj-skutecných-poctu-osob-v-rezortu-mo-cr-v-letech-2011---1993-51566/>.

Do sboru generálů je nově zavedena hodnost brigádního generála. Je vypuštěna hodnost generálplukovníka. S účinností zákona došlo k rozdělení kategorie důstojníků na vyšší důstojníky (major, podplukovník a plukovník) a na nižší důstojníky (podporučík, poručík, nadporučík a kapitán) a ze sboru poddůstojníků a části sboru praporčíků vznikla kategorie rotmistrů (rotný, rotmistr, nadrotmistr a štábní rotmistr). Do sboru praporčíků byla zavedena hodnost štábní praporčík.

¹¹³⁷ Tato situace se ale dle posledních informací má změnit. AČR plánuje do deseti let zvýšit počet vojáků z povolání ze současných 16.600 na nejméně 24.000. K nim by mělo přibýt také cca 5000 aktivních záložníků, vycvičených a kdykoli připravených vojákům pomoci. Tohoto navýšení je možné dosáhnout díky dohody vládní koalice na postupném navýšování podílů výdajů na obranu na HDP z loňských 0,96 procent až na 1,4 procenta v roce 2020. Z tohoto zvýšení výdajů na obranu by měly být primárně zajištěny finanční prostředky na nábor nových vojáků z povolání, jejich platy a výcvik, ale také nákup nové techniky.

¹¹³⁸ Poznámky:

1. Skutečné počty k 1. 1. daného roku bez zakryté části Vojenského zpravodajství.
2. Gen (generálové), DS (důstojnický sbor), PS (praporčícký sbor), PdS (poddůstojnický sbor).

Tabulka 2: Skutečné počty osob k 1. lednu daného roku podle současných platných zákonů 1. 1. 2000 – 1. 1. 2010 (působnost zákona č. 221/1999 Sb.)

Stav	Gen	VD	ND	PS	RS	PřS celkem	Disp	VZP celkem	OZ celkem	Celkem	VZS
2010	20	2286	3524	6969	8683	919	735	23136	9017	32153	
2009	25	2464	3795	7363	8486	1341	629	24103	10575	34678	
2008	26	2589	4022	7206	8619	1196	676	24334	11946	36280	
2007	32	2674	4162	6834	8977	949	601	24229	13358	37587	
2006	32	2679	4111	6641	7834	1333	480	23110	14971	38081	
2005	32	2865	4157	6339	6879	1281	592	22145	17288	39433	
2004	25	3244	4668	6552	4324	1409	833	21055	20808	41863	6359
2003	25	4153	5528	6489	3219	1507	328	21249	22675	43924	19783
2002	29	4531	6007	6428	2432	1200		20627	20888	41515	21235
2001	28	5700	7556	6607	2093	1200		23184	21157	44341	24955
2000	29	6888	7323	6744	1761	976		23721	21301	45022	31185

Zdroj: vlastní zpracování podle: MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY. Vývoj skutečných počtů osob v resortu MO ČR v letech 1993 – 2015 [online]. cit. 2015-06-28]. Dostupné z <http://www.mocr.army.cz/dokumenty-a-legislativa/fakta/vyvoj-skutecnych-poctu-osob-v-rezortu-mo-cr-v-letech-2011---1993-51566/>.¹¹³⁹

Znatelný propad zaměstnávání v resortu MO je vidět v následující tabulce.

Tabulka 3: Skutečné počty osob k 1. lednu daného roku podle současných platných zákonů 1. 1. 2011 – 1. 1. 2015 (působnost zákona č. 221/1999 Sb.)

Stav	Gen	VD	ND	PS	PdS	Mužstvo	PřS	Disp	VZP c.	OZ c.	Celkem
2015	21	1942	3377	5944	6963	709	1266	642	20864	7487	28351
2014	20	1981	3315	5875	6894	787	955	1184	21011	7530	28541
2013	18	2091	3376	6052	7375	1078	1067	676	21733	8288	30021
2012	22	2140	3319	6049	7399	1160	965	697	21751	8248	29999
2011	22	2258	3255	6082	7637	1118	937	952	22261	8303	30564

Zdroj: vlastní zpracování podle: MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY. Vývoj skutečných počtů osob v resortu MO ČR v letech 1993 – 2015 [online]. cit. 2015-06-28]. Dostupné z <http://www.mocr.army.cz/dokumenty-a-legislativa/fakta/vyvoj-skutecnych-poctu-osob-v-rezortu-mo-cr-v-letech-2011---1993-51566/>.¹¹⁴⁰

¹¹³⁹ Poznámky:

1. Skutečné počty k 1.1. daného roku bez zakryté části Vojenského zpravodajství.
2. Počty včetně dispozic (placených i neplacených) vojákyň a vojáků z povolání.
3. Kategorie přípravný sbor zahrnuje čekatele důstojníky, čekatele praporčíky a ostatní studenty resortu MO.
4. Gen (generálové), VD (vyšší důstojníci), ND (nižší důstojníci), PS (praporčický sbor), RS (rotmistrovský sbor), PřS (přípravný sbor), Disp (dispozice).

¹¹⁴⁰ Poznámky:

1. Počty osob bez zakryté části Vojenského zpravodajství.
2. Počty včetně dispozic (placených i neplacených) vojákyň a vojáků z povolání.

2 Aktuální problémy alokace lidských zdrojů

Pro obsazování volných pozic v AČR není dosud vytvořen adekvátní a efektivní způsob. Společně s potřením personální práce, která se v AČR zúžila pouze na administrativní činnosti a výkon rozhodnutí velitele příslušné vojenské jednotky. Přestože existuje oficiální postup při náboru do řad vojáků z povolání a soustava metodik jak jej provádět prostřednictvím krajských vojenských velitelství, celý tento nástroj není nijak koncepčně a účelně životaschopný z mnoha různorodých důvodů.

Pozice, které zůstávají v AČR neobsazeny, jsou zpravidla profese specialistů, jejichž výcvik je náročný nejen časově, ale i finančně. Ve velké většině případů je tato odbornost v civilním sektoru oceňována mnohem lépe než v armádě, proto se AČR neustále potýká s jejich nedostatkem.

V případě, že se najde jedinec, který už v armádě sloužit chce, zpravidla nemá dostatečnou kvalifikaci a navíc musí projít nezbytnými zdravotními, fyzickými a psychologickými testy. I když odhlédneme od specializace, jen projít základním výcvikem trvá minimálně tři měsíce, než se dotyčný dostane k samotnému útvaru¹¹⁴¹. Z velké části je to důsledkem zrušení tzv. základní vojenské služby¹¹⁴².

2.1 Zdravotní normy

Prvotní podmínkou pro vstup do AČR je úspěšné absolvování zdravotních testů s příslušnou zdravotní klasifikací. Už v tomto prvotním bodě naráží armádní personální práce na první zádrhel. Normy stanovované pro selekci uchazečů jsou používány již řadu let bez přihlídnutí ke změně životního stylu, příjmu potravin a pohybovým schopnostem jedinců. Není tak vůbec ojedinělé, že uchazeč neprojde zdravotními testy, zatímco fyzické zvládne bez obtíží.

Jedním z důvodů je právě změna ve stylu života. Dnešní lidé, kteří se nějakým zásadním způsobem věnují své fyzické kondici, tomu zpravidla přizpůsobují i frekvenci svého pohybového režimu stejně jako příjem a složení stravy. Většinou převládá fyzická zátěž a strava s vysokým obsahem proteinů. Což paradoxně zvyšuje hodnoty bilirubinu a hodnoty tzv. ALT a AST ukazatelů při jaterních testech. Uchazeč tak skončí mimo výběr, přestože fyzicky je mimořádně nadám právě pro výkon vojenského povolání. Dalším problémem se stává zvýšený krevní tlak, cukrovka či jiné metabolické choroby související s nadváhou.

U náboru nelze opomenout i finanční náročnost, kde jsou nelogicky všichni uchazeči podrobeni všem testům, které jsou samozřejmě hrazeny z vojenského rozpočtu, nicméně nakonec sítím projde pouze část. Finanční prostředky tedy nejsou vynaloženy efektivním způsobem. Mnohem lepší metodou by bylo nejprve vyloučit zdravotně nezpůsobilé, a teprve po té uchazeče podrobit dalším testům.

2.2 Fyzické požadavky

Paradoxně oproti tomu, jedinci, kteří bez problémů projdou zdravotními testy, nejsou právě fyzicky zdatní. Dochází také ke snižování fyzických nároků na uchazeče, tedy ke snižování norem a fyzické schopnosti stále většího počtu vojáků z povolání, potažmo celé armády. Stále častějším jevem jsou

3. Kategorie (sloupec) Přípravný sbor obsahuje součet počtů čekatelů a ostatních studentů vojenských škol ve služebním poměru.

4. Gen (generálové), VD (vyšší důstojníci), ND (nižší důstojníci), PS (praporčický sbor), PdS (poddůstojnický sbor), PŘS (přípravný sbor), Disp (dispozice), VZP (vojákyňe/vojáci z povolání) a OZ (občanští zaměstnanci).

¹¹⁴¹ V tomto případě se jedná jen o základní pozice jako například strážní služba.

¹¹⁴² Tato situace se však s vysokou dávkou pravděpodobnosti do budoucna změní, protože vláda ve středu 8. dubna 2015 odsouhlasila novelu zákona o branné povinnosti. Ta počítá s obnovením povinných odvodů s účinností od ledna roku 2016, přičemž první osmnáctiletí by měli být odvedeni v roce 2017. Tato změna by se měla týkat i žen. (<https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=KORN9LMBEYY4>).

absolventi univerzity obrany, kteří nejsou schopni několik let splnit normy fyzického přezkoušení po příchodu k vojenskému útvaru. Tento fakt by měl být řešen zcela novým stanovením jak zdravotních norem, tak fyzických nároků, které musí uchazeč splnit vedle dalších požadavků, které jsou na ně kladeny, stejně tak úpravou fyzické přípravy u studentů vojenských škol.

2.3 Kvalifikační předpoklady

U kvalifikačních požadavků se problémy objevují jak v případě náboru z řad civilistů, tak i absolventů vojenských škol. Civilní uchazeči musí absolvovat minimálně tříměsíční výcvik ve Vyškově, a po jeho ukončení přicházejí k útvaru. Poté je čeká další část jejich specializace, dle systematizovaného místa, na které byli přijati. Kurzy konané pro výcvik jsou zpravidla situovány do určitého časového období v roce. Stává se tedy, že nově příchozí voják stráví bez základní kvalifikace i rok na tabulkovém místě, samozřejmě s platem vojáka z povolání, než se dostane na příslušný kurz. Samostatně však pracovat nemůže, tabulkové počty jsou dodrženy, ale pracovat za něj v podstatě musí jeho služebně starší kolegové. Stejný problém, nastává u přijetí bývalého vojáka z povolání, ale například s odlišným ČVO, v případě požadavku na prověrku, kdy na TAJNOU může žadatel o prověrku čekat i více než půl roku. Dalším příkladem může být odbornost letecko-inženýrské služby, kdy základní výcvik pro změnu ČVO trvá osm měsíců, a po té teprve následují odborné typizační kurzy dle techniky na kterou je voják přidělen. Opětovně se čeká na vypsání kurzů, dále zaškolení, povinná praxe, povolení samostatné práce atd. Hotový profesionál, schopný plně zastávat svou funkci a její náplň je poté otázka tří i více let. Nicméně úkoly, které musí jednotlivé vojenské jednotky plnit, se nemění, ani nesnižují, naopak rok od roku rostou.

Další potíž nastává v souvislosti s dnešním systémem svázané hodnoty se vzděláním. Nucené umístění absolventů univerzit do provozu v hodnotě poručíka, která dnes přísluší systematizovanému místu, které je již vedoucí pozicí, může deformovat funkčnost dané jednotky. Absolventi obvykle nevědí mnoho o provozu, návycích a praxi, ale i pak je jim okamžitě povoleno velet, řídit a organizovat činnosti. Značná prodleva absolvování odborných kurzů již byla zmíněná a do jejich ukončení je dotyčný pro samotnou práci nepoužitelný.

Velitel má být v první řadě vycvičený voják a až poté odborník, který svou práci zná a ví, o čem rozhoduje. Teprve následně také lídr, který je schopný odborně vést své podřízené, ale také se o ně v rámci své odpovědnosti postarat. Tomuto stavu nepříspělo ani zrušení vojenské střední školy, která byla zdrojem praporčického sboru. Sahá se proto do řad jiných ČVO, nebo do řad civilistů, kde opět nastává problém s absolvováním, ale také financováním nákladných odborných kurzů a časovou prodlevou, která se v dnešní době přestává být únosnou pro stávající sloužící.

3 Věkové složení a negativní demografický vývoj

Podle materiálu *Transformace resortu Ministerstva obrany České republiky* z roku 2007 mělo být na konci roku 2010 dosaženo počtu 36 800 osob (26 200 vojáků, 8 800 občanských zaměstnanců a 1 800 čekatelů).

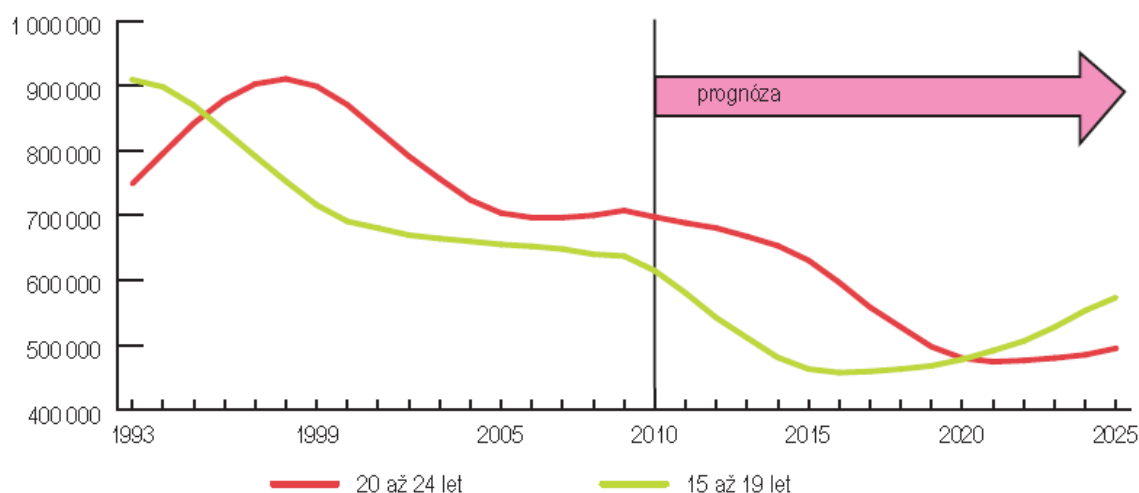
Ve skutečnosti bylo k 1. lednu 2011 v působnosti MO ČR 21 309 vojáků, 8 011 občanských zaměstnanců a 937 vojáků-čekatelů. Jako hlavní důvod tohoto stavu je uváděna nedostatečná velikost rozpočtu. K tomu se ovšem budou v příštích letech přidávat i další faktory, jako například faktor demografický. [1]

Během následujících deseti let se bude zmenšovat počet lidí ve věku, který je nejvhodnější pro nábor do ozbrojených sil, muži v rozmezí 18 až 25 let, a zároveň z aktivní služby budou odcházet vojáci, kteří vstoupili do ozbrojených sil v 90. letech minulého století. Pozitivní bilance přírůstků a úbytků a zabránit stárnutí ozbrojených sil tedy bude jen těžce dosažitelná.

Následující obrázky dokumentují předpokládaný demografický vývoj populace České republiky do roku 2025, schopnost Ministerstva obrany dosáhnout politicko-vojenských ambicí v oblasti vojenského personálu a varianty odhadu vývoje přírůstků a úbytků vojáků do roku 2021.

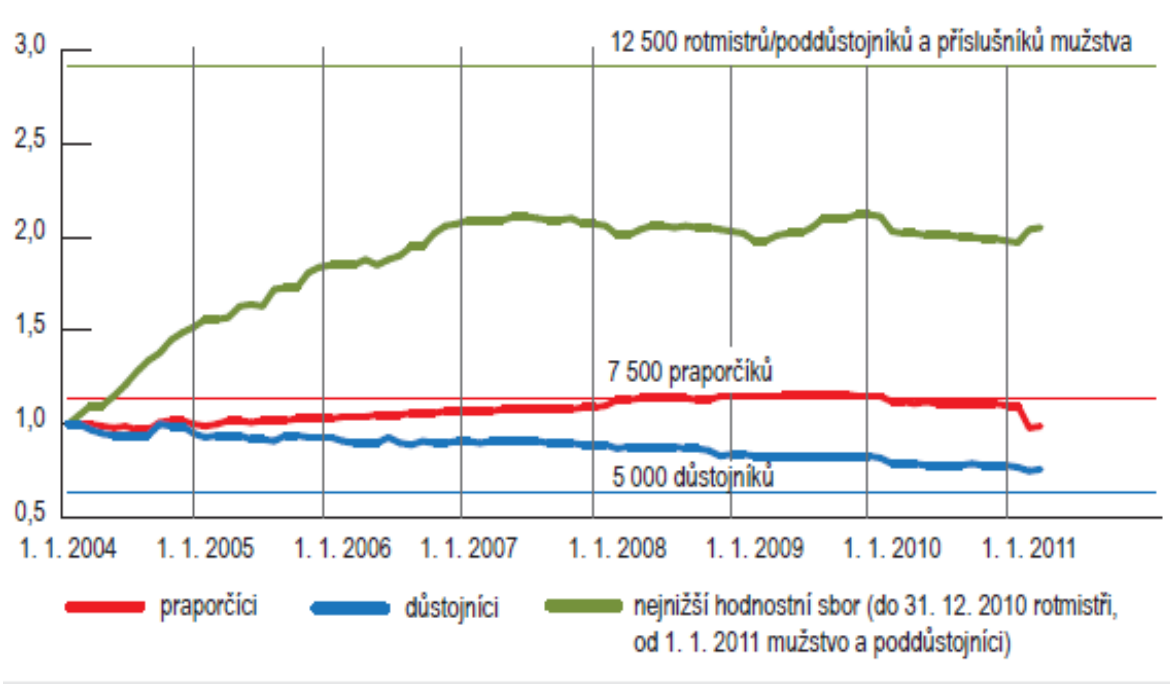
Z obrázku č. 1 je patrné, že vývoj demografického zdroje pro doplňování ozbrojených sil v České republice není stabilní. Tato skutečnost je jedním z nejvýznamnějších rizik personálního vývoje v ozbrojených silách. V následujících 10 letech bude ubývat osob v optimálním věku pro doplňování ozbrojených sil, zároveň se bude oslabovat motivace vojáků, kteří vstoupili do služby v posledním desetiletí 20. století a byli součástí demografické vlny v 70. letech minulého století.

[3] Obr. č. 1: Demografický vývoj České republiky v letech 1993 až 2025 v populaci 15 až 24 let (2010 až 2025 prognóza)



[4] Zdroj: MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY, KOLEKTIV AUTORŮ. *Bílá kniha o obraně*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - OKP MO. 2011. ISBN 978-80-7278-564-3.

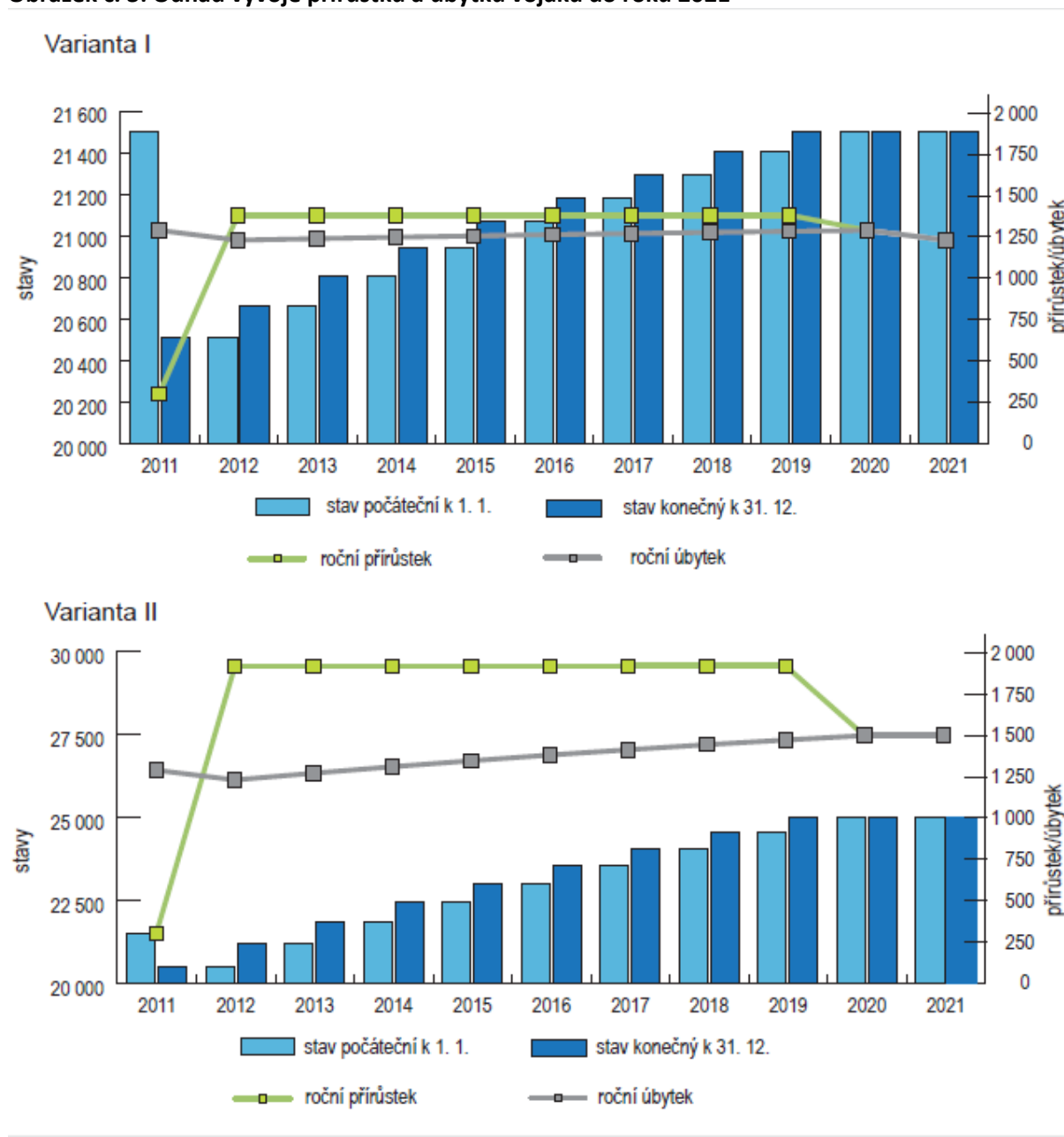
[5] Obr. č. 2: Schopnost Ministerstva obrany dosáhnout politicko-vojenských ambicí v oblasti vojenského personálu měřená indexem (1.12004 = 1)



Zdroj: MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY, KOLEKTIV AUTORŮ. *Bílá kniha o obraně*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - OKP MO. 2011. ISBN 978-80-7278-564-3.

Obrázek č. 2 vyjadřuje stav faktické neschopnosti MO dosáhnout od roku 2004 cílových počtů, které by odpovídaly definovaným politicko-vojenským ambicím.

Obrázek č. 3: Odhad vývoje přírůstků a úbytků vojáků do roku 2021

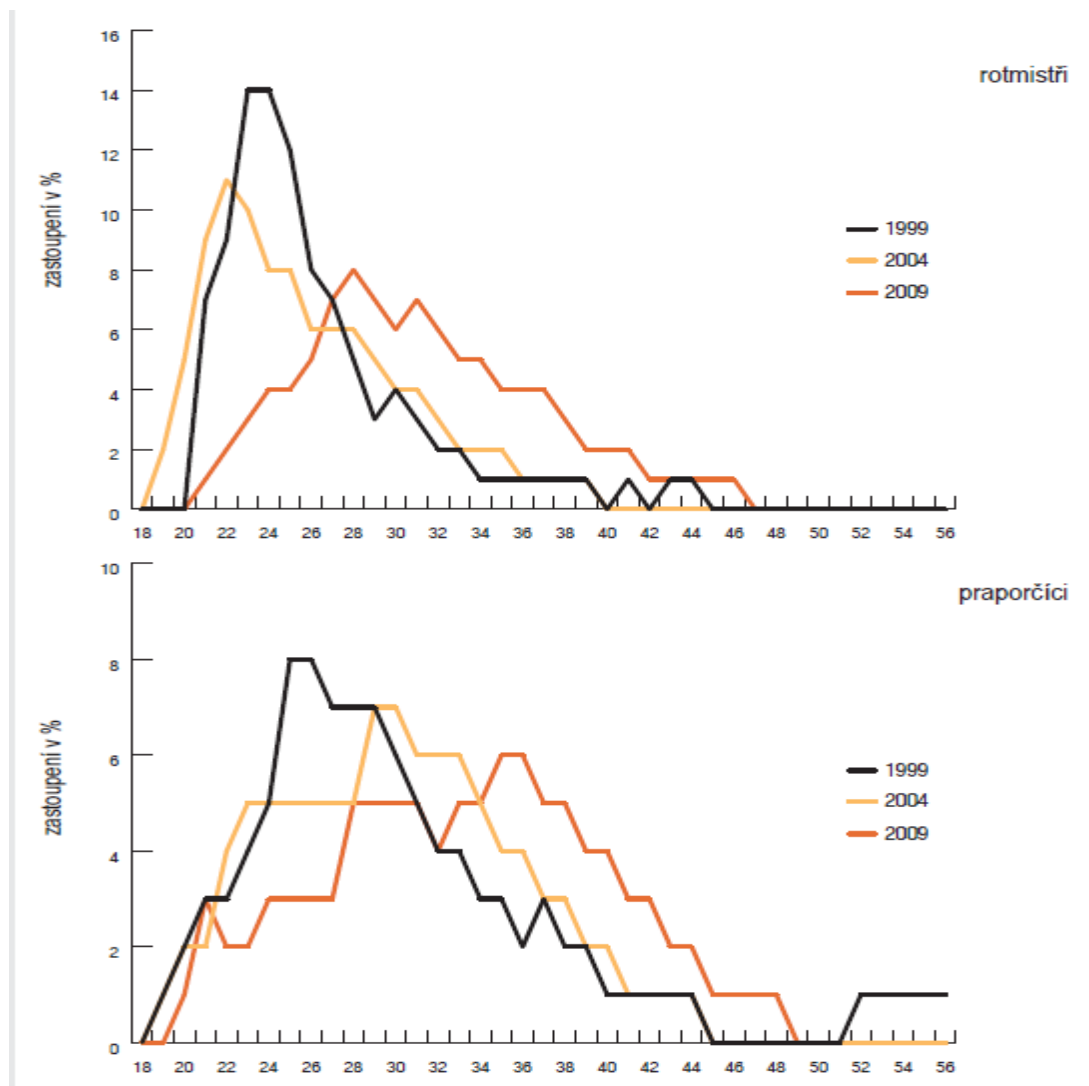


Zdroj: MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY, KOLEKTIV AUTORŮ. *Bílá kniha o obraně*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - OKP MO. 2011. ISBN 978-80-7278-564-3.

Varianta I počítá s vyrovnanou bilancí přírůstků a úbytku, zatímco Varianta II předpokládá přírůstky odpovídající kapacitním možnostem pro přijímání a přípravu vojenských profesionálů. Z dat vyplývá, že za současných rozpočtových možností není možné dosáhnout počtu vojáků potřebných pro naplnění politicko-vojenských ambicí. Varianta I ukazuje, že lze alespoň udržet současné počty. Varianta II se ukazuje jako méně reálná, protože by armáda musela ročně získat dva tisíce lidí.

Odhad vychází z předpokladu, že důstojníci budou tvořit maximálně 20 %, praporčíci 30 % a poddůstojníci a mužstvo alespoň 50 % počtu vojáků.

Obrázek č. 4: Věkové rozložení základních hodnostních sborů profesionální armády v letech 1999, 2004 a 2009



Zdroj: MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY, KOLEKTIV AUTORŮ. *Bílá kniha o obraně*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - OKP MO. 2011. ISBN 978-80-7278-564-3.

Z obrázku č. 4 je jasně patrný trend stárnutí základních hodnostních sborů. Tento trend se v průběhu času nemění (viz tabulky 1 – 3) a to ve svém důsledku vede k vyšším výdajům na zdravotní péči, preventivní rehabilitaci a také na výši platů.

4 Závěr

Stát se vojákem z povolání bylo odjakživa otázkou hrdosti a vlastenectví, a to i za cenu drilu, poslušnosti a omezení některých občanských práv a dalších specifik spojených s výkonem tohoto povolání. Vojáci měli odvahu a touhu vstoupit do služeb státu pro ochranu své vlasti a ochotu obětovat některé součásti svého života ve prospěch služby.

V současné době, je však situace odlišná. Armády se stávají nástrojem politických zřízení a s tím bohužel i čím dál častěji snadným terčem alibistických gest. Do armády vstupují stále častěji méně vzdělaní lidé s vidinou nadprůměrného a stálého výdělku ve srovnání se soukromým sektorem. Naproti tomu vysoce vzdělaní specialisté jsou díky tabulkovému odměňování v mnoha případech podhodnoceni a demotivováni. Demografická struktura obyvatelstva spolu s turbulentní situací na

politické scéně a některé, ne zcela koncepční, zásahy jako například zdanění výsluh a některých platových náležitostí vojáků z povolání, nebo nabytí účinnosti některých opatření nového Zákona o VZP, také nepřispívají k motivaci a stabilizaci zaměstnanců AČR.

Článek poukazuje na současný neutěšený stav počtu a věkové struktury Armády České republiky.

Literatura:

MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY, KOLEKTIV AUTORŮ. *Bílá kniha o obraně*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky - OKP MO. 2011. ISBN 978-80-7278-564-3.

MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY. Doktrína Armády České republiky [online]. cit. 2015-06-10. Dostupné z: http://www.unob.cz/fvz/struktura/k302/Documents/Doktrina_ACR.pdf.

MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY. *Koncepce přípravy personálu resortu MO na období 2012 – 2018*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky, 2011, 53 s.

MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY. Krajská vojenská velitelství [online]. cit. 2015-06-10. Dostupné z: <http://www.acr.army.cz/struktura/srps/kvv/krajska-vojenska-velitelstvi-118/>.

MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY. Profesionalizace ozbrojených sil: trendy, teorie a zkušenosti [online]. cit. 2015-07-01. Dostupné z: <http://www.army.cz/assets/PROFESIONALIZACE-100dpi.pdf>.

MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY. Transformace resortu Ministerstva obrany České republiky [online]. cit. 2015-06-19. Dostupné z: http://www.mocr.army.cz/images/Bilakniha/CSD/transformace_resortu_MO__R_2007.pdf.

MINISTERSTVO OBRANY ČESKÉ REPUBLIKY. Vývoj skutečných počtů osob v resortu MO ČR v letech 1993-2015 [online]. cit. 2015-06-28. Dostupné z <http://www.mocr.army.cz/dokumenty-a-legislativa/fakta/vyvoj-skutecnych-poctu-osob-v-rezortu-mo-cr-v-letech-2011---1993-51566/>.

Ministerstvo obrany České republiky. Základní řád ozbrojených sil České republiky [online]. cit. 2015-06-18. Dostupné z: <http://www.kvv-brno.army.cz/dokumenty/zakon/Z1.pdf>.

Zákon č. 76/1959 Sb., *o některých služebních poměrech vojáků*, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 221/1999 Sb. *o vojácích z povolání*, ve znění pozdějších předpisů.

Kontakt:

Ing. Martin Pop
Katedra ekonomie
Fakulta vojenského leadershipu
Univerzita obrany
Kounicova 65
662 10 Brno
Česká republika
email:martin.pop@unob.cz

Krátká informace o autorovi:

Ing. Martin Pop (nar. 1980), v roce 2005 vystudoval obor Veřejná ekonomika a správa na Slezské univerzitě v Opavě, Obchodně podnikatelské fakultě v Karviné, nyní pokračuje v doktorském studiu na Univerzitě obrany. V letech 2006 – 2009 působil jako asistent na Ústavu financí, Provozně ekonomické fakultě Mendlovy lesnické a zemědělské univerzity. Od roku 2008 pracuje jako odborný asistent na Katedře ekonomie, Fakulty vojenského leadershipu, Univerzity obrany. Vyučuje předměty Světová ekonomika, Globální ekonomika, Hospodářská politika, Veřejné finance a Ekonomii. Publikuje ve sbornících z odborných seminářů a konferencí, na národní i mezinárodní úrovni.

INSTITUT FINANČNÍ ÚSTAVY A JEHO ROLE V SYSTÉMU VEŘEJNÝCH ROZPOČTŮ

THE INSTITUTE OF FINANCIAL CONSTITUTION AND ITS ROLE IN THE SYSTEM OF PUBLIC BUDGETS

Richard POSPÍŠIL

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: *Veřejné rozpočty velké většiny vyspělých ekonomik trpí dlouhodobě se opakujícími deficity a nárůstem veřejného dluhu. Ke zhoršující se kondici veřejných financí však docházelo i v období konjunktury, takže nástup krize v roce 2008 zastihl většinu vyspělého světa bez finančních rezerv nebo tzv. fiskálního polštáře. Většina zemí EU tak nyní neplní Maastrichtská konvergenční kritéria ani Fiskální pakt, i když jde o závazné právní normy EU. Některé země EU přesto dobrovolně přistoupily k nějakému mechanismu stropu finančního zadlužení, ke kterému v únoru 2015 přistoupila i vláda ČR ve formě tzv. finanční ústavy. Ta obsahuje celou řadu mechanismů směřujících ke všem úrovním veřejných rozpočtů a veřejných výdajů při stupni veřejného zadlužení ve výši 55 % HDP. Cílem příspěvku je analyzovat obsah finanční ústavy, vyhodnotit její strukturu a aspekty jejího procesního uplatňování a skrze vybrané veřejné rozpočty i její případný vliv na celou ekonomiku. Obsah finanční ústavy bude také komparován s podobnými mechanismy v zahraničí, především v sousedních zemích.*

Abstract: *Public budgets of most developed countries suffer from long term recurring deficits and public debt growth. But deteriorating condition of public finances occurred even in the time of prosperity, so the beginning of the crises in 2008 caught the most of the developed world without financial reserves or so-called fiscal pillow. So most countries in EU now don't fulfill Maastricht criteria and Fiscal compact, although they are binding legal norms of EU. Some countries voluntarily acceded to some mechanism of limit of public debt, which was in February 2015 also accepted by the Government of the Czech Republic in the form of financial constitution. It contains a variety of mechanisms towards all levels of public budgets and public expenses, valid in the level of public debt 55 % to GDP. The aim of this paper is to analyze the content of financial constitution, to evaluate its structure and aspects of its procedural application and through selected public budgets its potential impact on the economy. The content of financial constitution will be also compared with similar mechanisms abroad, mainly in neighboring countries.*

Klíčová slova: *finanční ústava, veřejné rozpočty, veřejné finance, deficit, HDP*

Keywords: *Financial constitution, public budgets, public finance, deficit, GDP*

Afiliace ke grantu: Work on this article was supported by the grant from Philosophical fakulty of Palacký University, IGA_FF_2015_014, Continuities and Discontinuities of Economy and Management in the Past and Present.

1 Dlouhodobá udržitelnost veřejných financí

Řadu vyspělých ekonomik Evropské unie dlouhodobě zatěžuje každoročně chronicky se opakující deficit veřejných rozpočtů a v jeho důsledku nárůst veřejného zadlužení. Některé země přivedly náklady dluhové služby k faktickému bankrotu, od jehož skutečného průběhu je odvrátily pouze mezinárodní půjčky poskytnuté Evropskou komisí a Mezinárodním měnovým fondem či využití zdrojů Evropského stabilizačního mechanismu. Nárůst veřejného dluhu měřeného jeho podílem k HDP se týká i České republiky, i když v porovnání s většinou zemí EU vykazuje Česká republika nízkou úroveň zadlužení.

Podmínkou pro vstup členské země EU do eurozóny je vedle slučitelnosti právních předpisů této země s čl. 130 a 131 Smlouvy o fungování EU (Smlouvy) a Statutem Evropského systému centrálních bank a Evropské centrální banky (ECB) také dosažení vysokého stupně udržitelné konvergence. Stupeň udržitelné konvergence je posuzován dle maastrichtských konvergenčních kritérií. Jedná se o kritérium cenové stability, kritérium stavu veřejných financí, kritérium účasti v mechanismu směnných kurzů a kritérium konvergence úrokových sazeb. Tato kritéria jsou uvedena v článku 140 Smlouvy a dále specifikována v Protokolu č. 13 o kritériích konvergence připojeném ke Smlouvě. Mimo tři kritéria, jejichž těžiště spočívá spíše v oblasti měnové politiky, je klíčovým kritériem právě kritérium na dlouhodobou udržitelnost veřejných financí¹¹⁴³.

Kritérium dlouhodobě udržitelného stavu veřejných financí znamená, že na danou zemi se nevztahuje rozhodnutí o nadměrném schodku. Kritérium má dvě části¹¹⁴⁴:

- **kritérium veřejného deficitu** znamená, že poměr plánovaného nebo skutečného schodku veřejných financí k hrubému domácímu produktu v tržních cenách nepřekročí 3 %, kromě případů, kdy buď poměr podstatně klesl, nebo se neustále snižoval, až dosáhl úrovně, která se blíží referenční hodnotě, anebo překročení nad referenční hodnotu bylo pouze výjimečné a dočasné a poměr zůstává blízko k referenční hodnotě. Veřejný deficit znamená deficit, vztahující se k ústřední vládě včetně regionálních a místních úřadů a fondů sociálního zabezpečení, s výjimkou komerčních operací, definovaných v Evropském systému makroekonomických účtů,
- **kritérium veřejného dluhu** znamená, že poměr veřejného dluhu v tržních cenách k hrubému domácímu produktu nepřekročí 60 %, kromě případů, kdy se poměr dostatečně snižuje a blíží se uspokojivým tempem k referenční hodnotě. Veřejný dluh znamená hrubý úhrn dluhů v nominálních hodnotách na konci roku, konsolidovaných uvnitř a mezi jednotlivými odvětvími státního sektoru.

Kritérium stavu veřejných financí stanovuje podmínky pro maximální výši celkového deficitu a dluhu sektoru vládních institucí. Česká republika toto kritérium aktuálně plní. Neplnění tohoto kritéria je

¹¹⁴³ MF ČR. Vyhodnocení plnění maastrichtských konvergenčních kritérií a stupně ekonomické sladění ČR s eurozónou – 2014 [online]. cit. 2015-03-19. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/zahranicni-sektor/monitoring/maastrichtska-kriteria-a-sladenost-cr/2014/vyhodnoceni-plneni-maastrichtskeh-konve-19965>.

¹¹⁴⁴ ČNB. Kritéria konvergence [online]. cit. 2015-03-19. Dostupné z: http://www.cnb.cz/cs/o_cnb/mezinarodni_vztahy/cr_eu_integrace/eu_integrace_04.html.

pro všechny země EU doprovázeno postupem při nadměrném schodku (*Excessive Deficit Procedure, EDP*), ve kterém se od prosince 2009 do června 2014 nacházela i Česká republika. Současným záměrem fiskální politiky vlády je (viz Programové prohlášení vlády) plnit toto maastrichtské kritérium i nadále. Konkrétně směřuje fiskální strategie vlády k hodnotám deficitu 2,2 % HDP v roce 2015, 1,4 % HDP v roce 2016 a 1,1 % HDP v roce 2017. Hlavní riziko pro tento vývoj představuje ne ještě zcela stabilní situace v eurozóně a její možné dopady na ekonomický vývoj České republiky.

[6] Spolu s maastrichtskými kritérii byl v roce 2012 přijat tzv. Fiskální pakt, což je mezivládní dohoda 25 zemí EU o právně vymahatelné přísnější rozpočtové kázní signatářských zemí. Jeho plný název je „Smlouva o stabilitě, koordinaci a správě v hospodářské a měnové unii“. Pakt vznikl, aby pomohl zachránit euro, které trpí nevyváženou kombinací jednotné měnové politiky, která je řízena Evropskou centrální bankou, a nezávislými fiskálními (rozpočtovými) politikami, které řídí jednotlivé národní státy.

[7] Hlavní náplní Fiskálního paktu je požadavek, aby roční strukturální deficit nepřekročil 0,5% HDP. Země, které mají dluh významně pod 60 % HDP, což je případ České republiky, mohou mít schodek až jedno procento. Toto pravidlo zvané též dluhová brzda bude zavedeno do národních ústav nebo zákonů.

Poměr vládního dluhu k HDP se v České republice vždy nacházel pod hranicí 60 %. Vzhledem k relativně nízké úrovni vládního dluhu v minulosti neměla zatím Česká republika s plněním tohoto ukazatele problémy, ačkoli se zadlužení v letech 2009–2012 výrazně zvýšilo. Pro rok 2014 je očekáván dluh ve výši 43,8 % HDP, tj. o 2,0 % nižší než v roce 2013. Pokles relativní úrovně dluhu je způsoben rozpouštěním finanční rezervy vytvořené v předchozích letech a sdílením likvidity veřejných subjektů. Ve střednědobém horizontu by měla relativní úroveň vládního dluhu dále mírně klesat s tím, že v roce 2017 by měla dosáhnout hodnoty 41,7 % HDP. Dlouhodobé riziko pro budoucí vývoj představují především očekávané negativní dopady stárnutí obyvatelstva. Pokud nedojde ke strukturálním změnám důchodového a zdravotního systému, bude v dlouhodobém výhledu za jinak stejných okolností nutné počítat s dalším zvyšováním poměru dluhu k HDP. Následující tabulka ukazuje vývoj a predikci plnění kritéria dlouhodobé udržitelnosti veřejných financí v České republice:

Tabulka č. 1: plnění kritéria dlouhodobé udržitelnosti veřejných financí v České republice 2011 – 2017

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Saldo sekt. vládních institucí							
Hodnota kritéria	-3,0	-3,0	-3,0	-3,0	-3,0	-3,0	-3,0
Česká republika	-2,9	-4,0	-1,3	-1,5	-2,2	-1,4	-1,1
Dluh sektoru vládních institucí							
Hodnota kritéria	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0	60,0
Česká republika	41,0	45,5	45,7	43,8	42,3	42,1	41,7

Zdroj: ČSÚ. *Hlavní agregáty sektoru vládních institucí* [online]. cit. 2015-03-21. Dostupné na: [http://apl.czso.cz/pll/rocnka/rocnkavyber.gov_a?mylang=CZ](http://apl.czso.cz/pll/rocnka/rocnkavyber.gov_a?mylang=CZ;); MF ČR. *Fiskální výhled ČR (listopad 2014)* [online]. cit. 2015-03-22. Dostupné na: http://mfcr.cz/assets/cs/media/makro-fiskalni-vyhled_2014-Q4_Fiskalni-vyhled-listopad-2015.pdf.

2 Návrh finanční ústavy

Koncept finanční ústavy není něčím zcela novým, určitá forma dluhové brzdy byla a je u nás diskutována již řadu let, a to za o poznání nižším poměrem veřejného zadlužení k HDP. V únoru 2015 schválila vláda návrh ústavního zákona o rozpočtové odpovědnosti a zákona o pravidlech rozpočtové odpovědnosti a zároveň schválila návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím právní úpravy rozpočtové odpovědnosti. Přijetí zákona o rozpočtové odpovědnosti však nebude zcela snadné, neboť jde o zákon ústavní, a ten Parlament České republiky přijímá kvalifikovanou většinou, tedy třemi pětinami hlasů všech poslanců a zároveň třemi pětinami hlasů přítomných senátorů. Prezident je nemůže vetovat.

Zákon o pravidlech rozpočtové odpovědnosti představuje obecnou právní úpravu k dalším předpisům v rozpočtové oblasti, proto jsou v něm obsaženy pouze základní požadavky, které jsou dále vymezeny speciální právní úpravou např. zákonem o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů nebo zákonem o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách.

Z hlediska praktických rozpočtově-fiskálních opatření na všech úrovních veřejných rozpočtů je klíčové znění § 13 navrhovaného zákona. Při dosažení výše dluhu nejméně 55 % nominálního HDP se podle článku 4 ústavního zákona o rozpočtové odpovědnosti upravujícího postup veřejných institucí uplatní tato opatření¹¹⁴⁵:

- vláda schválí a předloží Poslanecké sněmovně návrh a střednědobý výhled státního rozpočtu a rozpočtů státních fondů, které vedou k dlouhodobě udržitelnému stavu veřejných financí; byl-li již návrh zákona o státním rozpočtu nebo návrh rozpočtu státního fondu předložen bez splnění této podmínky, vláda takový návrh vezme zpět a neprodleně předloží návrh nový,
- vláda předloží Poslanecké sněmovně návrhy vyrovnaných rozpočtů zdravotních pojišťoven; návrhy schodkových rozpočtů může předložit jen v případě, že schodek bude možné uhradit nejvýše 1/3 finančních zůstatků pojišťovny z minulých let nebo návratnou finanční výpomocí,
- územní samosprávný celek schválí svůj rozpočet na následující rok jako vyrovnaný nebo přebytkový; rozpočet ÚSC může být schválen jako schodkový jen v případě, že schodek bude možné uhradit finančními prostředky z minulých let nebo návratnou finanční výpomocí. Smluvně zabezpečenou půjčkou, úvěrem nebo příjmem z prodeje komunálních dluhopisů ÚSC je možné uhradit pouze schodek vzniklý z důvodu předfinancování projektů spolufinancovaných z rozpočtu EU,
- veřejné instituce, které nebyly uvedeny výše, nesmí po období, v němž výše dluhu činí nejméně 55 % hrubého domácího produktu, zřizovat nové závazky ze smluv, s výjimkou závazků týkajících se projektů spolufinancovaných z rozpočtu EU nebo závazků nezbytných k plnění rozhodnutí soudu nebo orgánu státní moci, vedoucí k navýšení dluhu sektoru veřejných institucí na dobu delší než jeden kalendářní rok.

Nová legislativa se má vztahovat na celý sektor veřejných institucí, který v České republice zahrnuje přibližně 17 500 subjektů veřejné správy. Jde o:

- organizační složky státu (283),
- státní příspěvkové organizace (123),
- státní fondy (6),
- veřejné výzkumné instituce (67),

¹¹⁴⁵ Srovnání: MODERNÍ OBEC. „Finanční ústava“ se začíná rýsovat [online]. cit. 2015-03-24. Dostupné z: <http://moderniobec.cz/financni-ustava-se-zacina-rysovat/>.

- veřejné vysoké školy (26),
- veřejné zdravotní pojišťovny (7),
- základní a vyšší územní samosprávné celky (6 247 + 14),
- příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky (9 819),
- dobrovolné svazky obcí, tzv. mikroregiony (735),
- regionální rady regionů soudržnosti - NUTS II (7),
- právnické osoby, jejichž zakladatelem je veřejná instituce a které jsou financovány veřejnou institucí nebo řízené veřejnou institucí se schopností prosadit jmenování resp. odvolání jejich manažerů.

Současně by se měla snížit platová základna pro výpočet platů ústavních činitelů o pětinu a nebudou přiděleny peníze na odměny za práci v sektoru veřejných institucí. Vláda bude moci rovněž rozhodnout o nižším zvýšení vyplácených důchodů, než stanoví zákon. Návrh ministerstva počítá i se zřízením tříčlenné Národní rozpočtové rady. Jejím úkolem bude hodnotit plnění rozpočtových cílů, sledovat hospodaření veřejných institucí a vypracovávat zprávu o dlouhodobé udržitelnosti veřejných financí. Vedle toho by měl vzniknout i sedmičlenný Výbor pro rozpočtové prognózy, který by měl hodnotit prognózy Ministerstva financí.

Opatření podle zákona se neuplatní:

- v případě významného zhoršení ekonomického vývoje po dobu 24 měsíců od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž Český statistický úřad ve čtvrtletních národních účtech zveřejní mezičtvrtletní pokles hrubého domácího produktu upraveného o cenové a sezónní vlivy a počet pracovních dní za poslední čtvrtletí o nejméně dvě procenta nebo meziroční pokles hrubého domácího produktu upraveného o cenové vlivy za poslední čtvrtletí o nejméně o tři procenta,
- v případě nouzového stavu, stavu ohrožení státu nebo válečného stavu,
- po dobu mimořádných opatření vyhlášených vládou ke zvýšení obranyschopnosti státu v případě zhoršování bezpečnostní situace státu, nebo
- po dobu 24 měsíců od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž ministerstvo zveřejní, že úhrn nezbytných výdajů státního rozpočtu spojených s odstraňováním následků živelních pohrom, které zasáhly území České republiky, a výdajů vyplývajících z plnění mezinárodních smluv a jiných mezinárodních závazků České republiky přesáhl tři procenta nominálního HDP.

3 Dluhová brzdy pro obce a kraje

Se zvláštním důrazem zákon o rozpočtové odpovědnosti upravuje hospodaření územních samosprávných celků. Jejich základní podobu vymezuje v § 19 tohoto zákona:

1. překročí-li dluh územního samosprávného celku k rozvahovému dni 60 % průměru jeho příjmů za poslední 4 rozpočtové roky, územní samosprávný celek je povinen jej v následujícím kalendářním roce snížit nejméně o 5 % z rozdílu mezi výší svého dluhu a 60 % průměru svých příjmů za poslední 4 rozpočtové roky,
2. nesníží-li územní samosprávný celek svůj dluh a jeho dluh k následujícímu rozvahovému dni převyšuje 60 % průměru jeho příjmů za poslední 4 rozpočtové roky, ministerstvo v následujícím kalendářním roce rozhodne podle zákona o rozpočtovém určení daní o pozastavení převodu jeho podílu na výnosu daní,
3. příjmy územního samosprávného celku se pro účely tohoto zákona rozumí souhrn všech peněžitých plnění přijatých do rozpočtu v průběhu rozpočtového roku, konsolidovaných podle jiného právního předpisu,

4. dluhem územního samosprávného celku se pro účely tohoto zákona rozumí hodnota nesplacených závazků z vydaných dluhopisů, přijatých úvěrů, zápůjček a návratných finančních výpomocí, realizace plnění ze záruk a z vystavených směnec.

K 31. 12. 2013 plnilo 92 % obcí výše uvedené dluhové pravidlo, tj. mělo dluh do výše 60 % průměru svých příjmů za čtyři rozpočtové roky. K témuž datu hranici 60 % překročilo zhruba 500 obcí, tj. 8 % jejich celkového počtu. Pouze u 198 obcí (3,2 %) byla u tohoto ukazatele překročena hranice 100 %. U více než 84 % dotčených obcí by zastavený podíl na sdílených daních činil méně než 5 % jejich celkových příjmů a u 93 % obcí by to mělo být méně než 10 % jejich příjmů. U téměř 80 % obcí, u nichž by podíl pozastavených daňových příjmů na celkových příjmech přesáhl 10 %, by bylo tento výpadek schopno financovat prostřednictvím zůstatků na svých účtech a více než polovina z nich dokonce po více než jedno volební období.

O něco lépe jsou na tom vyšší územní samosprávné celky – kraje. K uvedenému datu hodnotu pravidla nepřekročil žádný z nich, přičemž průměrná hodnota ukazatele zadluženosti činila 19,99 %¹¹⁴⁶.

4 Mechanismy dluhové brzdy ve vybraných státech

Někaké formy dluhové brzdy platí ve většině států Evropské unie. Byly přijaty většinou jako prevence situace, kdy by se země mohla dostat do dluhové spirály, krýt dluh dluhem, a dostat se tak bezprostředně do rizika státního bankrotu, kterým některé země jižního křídla EU již de facto prošly.

4.1 Slovensko

Na Slovensku platí strop proti nebezpečné míře zadlužování již od 1. března 2012. Ústavní zákon má čtyři hlavní ustanovení: ústavní ohraničení veřejného dluhu se stropem 60 % HDP, zřízení Rady pro rozpočtovou odpovědnost, pravidla pro transparentnost veřejných financí a pravidla a omezení při hospodaření samospráv.

Pokud dluh se dostane na hranici 50 % HDP, začnou účinkovat sankce, které se s každým nárůstem stupňují. Při 50 % dluhu musí ministr financí vysvětlit důvody a navrhnout opatření ke změně. Při 53 % se přijímá balík opatření a zmrazí se platy vládě. V 55 % nastane automatické 3% vázání výdajů zmrazením na příští rok, kromě eurofondů.

V 57 % vláda předloží návrh vyrovnaného rozpočtu a po dosažení stropu, tedy 60 % zadluženosti, požádá parlament o vyslovení důvěry. Rada pro rozpočtovou odpovědnost bude tříčlenná na sedm let a členové nemohou mít prodloužený mandát. Bude jim pomáhat skupina analytiků. Zákon vytváří mechanismy a nástroje, jak zabránit zadlužování.

Pravidla hospodaření samospráv byla dosažena kompromisy. Vláda ustoupila od daňového mixu, stát nebude zachraňovat samosprávy v případě platební neschopnosti, ale zajistí prostředky při přesunu nových kompetencí. Zavádí se pokuta pro samosprávy, které překročí 60 % dluh z běžných příjmů předchozího roku, což je ustanovení obdobné ustanovení v budoucnu platnému i v České republice. V celé veřejné správě proběhne audit, aby se ukázalo, jakými kompetencemi samosprávy disponují a jak jsou zajištěny. Stát nebude přesouvat kompetence na samosprávy bez zajištění finančního krytí.

¹¹⁴⁶ RYŠAVÝ, I. „Finanční ústava“ se začíná rýsovat. *Moderní obec*, č. 3, 2015, s. 10.

4.2 Španělsko

V eurozóně bylo prvním státem, který zavedl institut dluhové brzdy, Španělsko, kde září 2011 zařadili do ústavního pořádku limity rozpočtového schodku i veřejného dluhu. Španělský ústavní dodatek neobsahuje žádné přesné limity, jako je tomu na Slovensku. Jeho součástí je však prováděcí zákon, který začne platit v roce 2020. Ten určuje strop rozpočtového schodku na 0,4 procenta HDP a stanoví kritéria postupného snižování dluhu. Objem dluhu v poměru k HDP nesmí podle ústavní normy překročit maastrichtská kritéria stanovená pro země eurozóny. Podle nich nesmí veřejný dluh, součet státního dluhu a dluhů samospráv, přesahovat 60 procent HDP a rozpočtový deficit nesmí překročit tři procenta HDP. Ve Španělsku si od přijetí takzvaného zlatého pravidla rozpočtové stability slibovali uklidnění skeptických finančních trhů. Státní dluh v roce přijetí dodatku dosahoval skoro 69 % HDP a rozpočtový schodek se blížil šesti procentům¹¹⁴⁷.

4.3 Švýcarsko

Švýcarská dluhová brzda je pravidlo, které omezuje výdaje, aby nepřekročily objem strukturálně upravených rozpočtových příjmů. To znamená, že výdaje musí respektovat příjmy, ovšem nikoli ve striktním smyslu každoroční vyrovnanosti. Švýcarský federální rozpočet může být schválen s deficitem. Neexistuje ani žádná obdoba maastrichtského kritéria pro maximální deficit: jeho velikost může být teoreticky libovolná.

Výdaje ovšem musejí respektovat trend vývoje příjmů. Výdaje federální vlády mají strop, který je vypočítáván jako funkce rozpočtových příjmů a aktuální pozice ekonomiky v průběhu hospodářského cyklu podle následujícího jednoduchého vzorce:

$$\text{Výdaje} = \text{Příjmy} * K,$$

kde:

$$K = Z / Y,$$

Z = trend hrubého domácího produktu,

Y = aktuální hodnota hrubého domácího produktu.

Pokud je tedy koeficient K větší než 1, znamená to, že ekonomika je pod svým potenciálem a je tedy možné povolit výdaje větší než příjmy. Naopak, pokud je ekonomika „přehřátá“ a $K < 1$, je vyžadován přebytkový rozpočet.

Cílem je tedy udržet celkové výdaje federální vlády relativně nezávislé na hospodářském cyklu - tak, aby růst výdajů odrážel trendový, dlouhodobý růst ekonomiky. Daňové příjmy budou kolísat podle hospodářského cyklu. Znamená to, že není třeba zvyšovat daně v době recese a tudíž prohlubovat hospodářský pokles. Švýcarská dluhová brzda tedy není procyklická, nezhoršuje průběh recese, naopak, pomáhá recese vyrovnávat v Keynesově duchu. Pokud však vláda bude sledovat tradiční, ortodoxní politiku vyrovnaných rozpočtů v každém rozpočtovém roce, dluhová brzda nebude tuto politiku vylučovat.

¹¹⁴⁷ EUROSKOP. Španělsko chystá dluhovou brzdu [online]. cit. 2015-03-27. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8953/19506/spanelsko-chysta-dluhovou-brzdu>.

Švýcarský prováděcí předpis k dluhové brzdě dále pracuje s kompenzačním účtem, který sčítá hodnoty schodků a přebytků poté, co je znám závěrečný účet za daný rok. Deficity na tomto účtu musí být brány v úvahu, když se počítá nový výdajový strop pro další léta. Pokud deficit překročí šest procent výdajů, nadbytečná částka musí být eliminována během nejbližších tří ročních rozpočtů snížením výdajových stropů.

Je nutno podotknout, že švýcarský federální rozpočet nerozlišuje běžné a investiční výdaje, pokud jde o celkový výdajový strop. To je zcela záměrné, neboť nelze jednoduše paušálně prohlásit, že běžné výdaje jsou „špatné“ a investiční výdaje „dobré“ z makroekonomického pohledu. Investice do jakéhokoli druhu infrastruktury, bez ohledu na budoucí prospěšnost, nemusí být lepší než běžné výdaje směřující na platy či do provozu státu¹¹⁴⁸.

Plný text švýcarské dluhové brzdy je v Článku 126 Ústavy Švýcarské konfederace:

1. Konfederace bude udržovat své příjmy a výdaje v rovnováze v průběhu času.
2. Strop pro celkové výdaje, který má být schválen v rámci rozpočtu, je založen na očekávaných příjmech při uvážení hospodářské situace.
3. Výjimečné finanční požadavky mohou opodstatnit adekvátní zvýšení stropu ve smyslu odstavce 2. Federální shromáždění rozhodne o každém zvýšení stropu absolutní většiny všech (nikoli jen přítomných) hlasů.
4. Pokud celkové výdaje federálního rozpočtu překročí strop ve smyslu odstavce 2 nebo 3, během následujících let je třeba kompenzovat tyto nadměrné výdaje úsporami.
5. Detaily budou specifikovány zákonem.
6. Švýcarská dluhová brzda byla poprvé aplikována relativně nedávno, teprve v roce 2003. Za dobu svého používání dokázala snížit růst veřejných výdajů z průměrné hodnoty 4,3 % na 2,6 %. Švýcarský celkový státní dluh poklesl z hodnoty 53 % HDP na 36,5 % HDP¹¹⁴⁹.

4.4 Polsko

Polská ústava, v platnosti od října 1997, zakotvuje ustanovení, jež ukládá vládě přijmout opatření v případě, že veřejný dluh činí 55 % HDP. Dosáhne-li dluh 60 % HDP, zakazuje ústava vládě poskytovat půjčky i státní záruky a dále tak zemi zadlužovat.

Relativně méně vyspělá země zažívá nepřetržitý ekonomický růst více než dvě desetiletí a je jedinou ekonomikou Evropské unie, které se za finanční krize vyhnula hlubší recesi.

A sedmnáctiletá tradice v ústavě zakotvených protidluhových pravidel také zřejmě přispívá k tomu, že Polsko silně podporuje německé požadavky rozpočtové disciplíny a úspor. Ústavní omezení budoucího zadlužování Německa i spolkových zemí schválil německý parlament v červnu 2009. Spolkové země nebudou smět vytvářet nové dluhy od roku 2020 a u spolkového rozpočtu bude od roku 2016 přípustný deficit jen do 0,35 % HDP.

5 Závěr

Potřeba zavedení dluhové brzdy napříč státy EU vyplývá ze znění Fiskálního paktu, který upravuje maastrichtská kritéria konvergence o limit na strukturálním deficitu veřejných rozpočtů a který ke kterému k dnešnímu dni přistoupilo 25 států EU včetně České republiky. Pro ni však bude Fiskální pakt právně účinnou normou až po jejím vstupu do eurozóny. Institut dluhové brzdy, resp. Fiskální

¹¹⁴⁸ GEIER, A. The Debt brake – the Swiss fiscal rule at the federal level. *Working Paper of FFA*, No 15, 2011.

¹¹⁴⁹ KOHOUT, P. Nová ústava – Jak funguje švýcarská dluhová brzda [online]. cit. 2015-03-27. Dostupné z: <http://www.novaustava.cz/clanky/jak-funguje-svycarska-dluhova-brzda>.

ústavy byl a je v průběhu času jednotlivými státy přijímán i dobrovolně, neboť stav veřejných rozpočtů většiny členských zemí EU je dlouhodobě neudržitelný a potřeba fiskální korekce směrem k veřejným dluhům je jasná a objektivní a je předmětem celospolečenského konsensu.

Vzhledem k tomu, že se jedná v případě České republiky teprve o návrh fiskální ústavy, resp. dluhové brzdy, znamená její eventuelní účinnost od 1. 1. 2016, že Česká republika nebude mezi prvními státy, které podobný institut zavedly do svého právního řádu. Její obsah je však plně srovnatelný s podobnými instituty v zahraničí. Finanční ústava České republiky respektuje limit na dlouhodobou udržitelnost veřejných financí, především na limit státního dluhu ve výši 60 % HDP. Její účinnost proto nastává při veřejném zadlužení ve výši 55 %, aby byl dostatek času na korekci vývoje veřejných rozpočtů a veřejných financí. Finanční ústava se také dotýká v podstatě všech úrovní veřejných rozpočtů, nejen rozpočtu státního, ale i rozpočtů samosprávných, tj. rozpočtů územních samosprávných celků, i když ty vykazují v průběhu let lepší fiskální kondici, než státní rozpočet.

Nedílnou otázkou diskutující koncept fiskální ústavy jsou i širší souvislosti makroekonomického vývoje. Jde nejen o nominální výši deficitů a veřejného dluhu, ale také o jejich relativní poměr ve vztahu k HDP. Právě hospodářské oživení a růst HDP znamenají ve svém důsledku vyšší daňové inkaso státu, příznivější dluhovou službu, nižší nárok na veřejné rozpočty, nižší nezaměstnanost a další pozitivní dopady do hospodaření státní správy i samospráv.

Literatura:

ČNB. Kritéria konvergence [online]. cit. 2015-03-19. Dostupné z: http://www.cnb.cz/cs/o_cnb/mezinarodni_vztahy/cr_eu_integrace/eu_integrace_04.html.

ČSÚ. Hlavní agregáty sektoru vládních institucí [online]. cit. 2015-03-25. Dostupné z: http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.gov_a?mylang=CZ.

EUROSKOP. Španělsko chystá dluhovou brzdu [online]. cit. 2015-03-27. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8953/19506/spanelsko-chysta-dluhovou-brzdu>.

GEIER, A. The Debt brake – the Swiss fiscal rule at the federal level. *Working Paper of FFA*, No 15, 2011.

KOHOUT, P. Nová ústava – Jak funguje švýcarská dluhová brzda [online]. cit. 2015-03-27. Dostupné z: <http://www.novaustava.cz/clanky/jak-funguje-svycarska-dluhova-brzda>.

MF ČR. Vyhodnocení plnění maastrichtských konvergenčních kritérií a stupně ekonomické sladěnosti ČR s eurozónou – 2014 [online]. cit. 2015-03-19. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/zahranicni-sektor/monitoring/maastrichtska-kriteria-a-sladenost-cr/2014/vyhodnoceni-plneni-maastrichtskych-konve-19965>.

MF ČR. Fiskální výhled ČR (listopad 2014) [online]. cit. 2015-03-22. Dostupné z: http://mfcr.cz/assets/cs/media/makro-fiskalni-vyhled_2014-Q4_Fiskalni-vyhled-listopad-2015.pdf.

MODERNÍ OBEC. „Finanční ústava“ se začíná rýsovat [online]. cit. 2015-03-24. Dostupné z: <http://moderniobec.cz/financni-ustava-se-zacina-rysovat/>.

RYŠAVÝ, I. „Finanční ústava“ se začíná rýsovat. *Moderní obec*, č. 3, 2015, s. 10.

Kontakt:

Doc. Ing. Richard Pospíšil, Ph.D.
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 12
771 80 Olomouc
Česká republika
e-mail: richard.pospisil@upol.cz
www.kae.upol.cz

Krátká informace o autorovi:

Autor působí na Univerzitě Palackého v Olomouci od roku 1997. V roce 2009 se na Provozně ekonomické fakultě Mendlovy univerzity v Brně habilitoval pro obor ekonomika a management. Ve svojí odborné a vědecké práci se věnuje především problematice fiskální a měnové politiky.

VYSOKÉ ZDANĚNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI JAKO PROBLÉM SOUČASNÝCH DAŇOVÝCH SYSTÉMŮ

HIGH TAXATION OF INCOME FROM EMPLOYMENT AS A PROBLEM OF CONTEMPORARY TAX SYSTEMS

Marcela PRAUSOVÁ

Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, Slezská univerzita v Opavě

Anotace: *Práce řeší problematiku zdaňování příjmů ze závislé činnosti v kontextu daňové incidence, s následnou komparací daňové zátěže poplatníků v definovaných zemích EU. Teoretická část vychází z poznání historického vývoje výběru daní a geneze prvních daňových struktur, přičemž základním teoretickým východiskem je vymezení elementárních pojmů a kategorií spadajících do oblasti zdaňování příjmů ze závislé činnosti. Využití metodologické triangulace umožnilo provést analýzu modelů zdaňování mzdy zaměstnanců s ohledem na předem stanovená kritéria.*

Abstract: *This addresses the issue of the taxation of income from employment in the context of tax incidence, including a comparison of the tax burden of taxpayers in selected EU countries. The theoretical analysis is based on the historical development of tax collection and the origin of the first tax structures, with the starting point being the definition of elementary concepts and categories falling under the taxation of income from employment. The utilization of methodological triangulation allows for an analysis of models of taxation of employees' wages with respect to predetermined criteria.*

Klíčová slova: *mzda, super hrubá mzda, základ daně, zdravotní a sociální pojištění, daň z příjmu fyzických osob*

Keywords: *wage, super wage, tax base, Health Insurance, Social Insurance, tax on personal income*

1 Úvod

Jednou z oblastí podléhající zdanění je i naše práce. Každý zaměstnanec, coby poplatník daně z příjmů fyzických osob, očekává za vykonanou práci pro zaměstnavatele odměnu v podobě mzdy či platu, jenž mu je na základě příslušné právní normy dané země a metodiky výpočtu poskytována.

Odměna mu je vyplacena v okamžiku uplatnění daňové procedury, tj. celkový hrubý (zdanitelný) příjem zaměstnance je zdaněn daní z příjmů fyzických osob.

V posledních letech se výše zdanění mezd ukazuje jako velký problém, který má negativní dopady na trh práce. Přitom prioritním záměrem každé vyspělé ekonomiky je dosáhnout co možná nejvyšší zaměstnanosti, která s sebou nese rozvoj národního hospodářství se zvýšením ekonomické a životní úrovně. Problém vysokého zdanění práce neřeší jen Česká republika, ale i ostatní vyspělé země. Daně vybírané z osobních důchodů zdražují cenu práce, v důsledku čehož dochází k omezení poptávky po práci a s tím koresponduje vznik nedobrovolné nezaměstnanosti.

2 Daň a daňová incidence

2.1 Daň

Vymezením pojmu daň se v České republice zabývá historická i současná právnícká a ekonomická odborná literatura. Definice daně není jediná. Soudobá publikace Finanční právo vymezuje daně jako povinné platby, které stát stanoví zákonem k získávání příjmů pro úhradu celospolečenských potřeb, tj. pro veřejné rozpočty, aniž při tom poskytuje zdaňovaným subjektům ekvivalentní protiplnění.¹¹⁵⁰ Široký užívá nejčastěji uváděnou definici, která daň vymezuje jako povinnou, zákonem předem stanovenou částku, kterou se odčerpává na nenávratném principu část nominálního důchodu ekonomického subjektu.¹¹⁵¹ Vančurová ji pak dle samotných vlastností daně definuje jako povinnou, zákonem určenou platbu plynoucí do veřejného rozpočtu. Je nenávratná, neekvivalentní a zpravidla neúčelová.¹¹⁵²

2.2 Daňová incidence

Daně, potažmo jejich užití, tj. samotný akt zdanění, mají zásadní ekonomické důsledky pro hospodářství dané země. V rovině makroekonomické ovlivňují ekonomický růst země, cenovou hladinu i zaměstnanost. V rovině mikroekonomické pak rozdělování důchodů a efektivnost využívání zdrojů. Všemi těmito aspekty se zabývá tzv. **daňová incidence**.¹¹⁵³

2.3 Implicitní daňová sazba

Jedním z ukazatelů, jež se užívá k měření daňového zatížení, je tzv. **implicitní daňová sazba**. „*Jedná se o skupinu indexů, které ze systému účtů ESA 1995 zpracovává Eurostat*“^{1154 1155}. Implicitní daňové sazby vyjadřují skutečné, neboli efektivní daňové zatížení.

K analýze zdaňování pracovních příjmů se používá **implicitní sazba daně z práce**¹¹⁵⁶. Tato sazba objektivněji vystihuje celkové daňové zatížení, jelikož zahrnuje mimo DPFO i celkové odvody na pojistné na sociální pojistné hrazené jak zaměstnancem, tak i zaměstnavatelem.

$$\text{ITR práce (L)} = \frac{\text{DPFO} + \text{celkové sociální pojištění}}{\text{hrubá mzda}} \times 100$$

¹¹⁵⁰ BAKEŠ, M., 2009. *Finanční právo*. 5. upravené vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-801-6

¹¹⁵¹ ŠIROKÝ, J. *Daně v Evropské unii*. 3. vyd. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-746-1. s. 9.

¹¹⁵² VANČUROVÁ, A., LÁCHOVÁ, L. *Daňový systém ČR 2012 aneb učebnice daňového práva*. 11. vyd. Praha: 1, VOX a. s, 2012. ISBN 978-80-87480-05-2. s. 9.

¹¹⁵³ Ekvivalentem je dopad, vliv, ovlivňování. Do českého jazyka se „incidence“ nepřekládá.

¹¹⁵⁴ EUROSTAT - Evropský statistický úřad.

¹¹⁵⁵ KOTLÁN, I., 2010. *Daňové zatížení a struktura daní v ČR ve srovnání s vybranými zeměmi OECD a EU a možné změny de lege ferenda*. Praha: ČVUT Praha. ISBN 978-80-86729-58-9. s. 50.

¹¹⁵⁶ Často užívaným ekvivalentem k implicitní sazbě je efektivní sazba daně. V textu užito obou variant.

Níže uvedená Tabulka č. 1 naznačuje, že vývoj implicitní daňové sazby na práci v České republice postupně klesá. Pokud srovnáme rok 2001 a 2012 zjistíme, že poklesla o dva procentní body ve prospěch roku 2012. Tomu odpovídá daňový trend posledních let, tj. snižování sazeb daně z příjmů fyzických osob.

Tabulka č. 1: Vývoj ITRL v období let 2001 – 2012 v České republice (%)

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ITR _L	40,8	41,3	41,7	41,5	41,3	41,1	41,7	39,9	37,6	38,4	39,0	38,8

Zdroj: Vlastní zpracování autora, z údajů DG Taxation and Customs Union a Eurostat¹¹⁵⁷

3 Zdanění mezd v Evropě

Struktura osobních důchodových daní je v zemích Evropské unie různorodá a svojí podobou silně odráží národní tradice členských zemí¹¹⁵⁸. Liší se přístup jednotlivých zemí k možnostem zohledňování sociálních podmínek daňových poplatníků, jako je například počet dětí, invalidita, věk, rodinná situace,...

Některé země využívají formu odpočtů od základu daně, jiné slev na dani. Významné odlišnosti jsou zřetelné také v osvobození od daně¹¹⁵⁹. Nelze opomenout rozdílnost přímo v daňových sazbách. Většina členských zemí Evropské unie uplatňuje *klouzavě progresivní sazby daně*.¹¹⁶⁰ Některé země (například Česká republika) aplikují *lineární sazbu daně*¹¹⁶¹. Různě jsou také definovány základy daně, počet daňových pásem i jejich šíře (nastavení hranice) a s tím korespondující výše nominální sazby daně.

Celkové daňové odvody zatížené o sociální pojištění, jsou v evropských zemích podstatně vyšší než v ostatních vyspělých zemích světa. Příčinou je vysoké sociální cítění Evropanů. Poměrně štědré evropské sociální systémy jsou náročné na dostatečný přísun finančních prostředků, proto je v konečném důsledku daňové zatížení tak vysoké. Na oplátku pak Evropan v případě tíživé sociální události (nemoc, nezaměstnanost a především penze) dostane od státu dostatek peněžních prostředků k důstojnému životu. Termín „dostatek“ je v tomto případě odvislý od životní úrovně a vyspělosti země.

Tabulka č. 2 obsahuje nejvyšší sazby daně z příjmů fyzických osob uplatňovaných v zemích EU28. Data jsou aktuální k 31. 10. 2013. Z údajů vyplývá, že nejvyšší sazby jsou aplikované v severských zemích, konkrétně v Nizozemsku 52%, hned za ním Dánsko s 51,7%. S 50% následuje shodně Rakousko a Slovinsko. Česká republika a Litva s 15% a Bulharsko s nejnižší sazbou daně ve výši 10% uzavírají pomyslnou EU28.

¹¹⁵⁷ Eurostat [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

¹¹⁵⁸ BALDWIN, R., KRUGMAN, P. Agglomeration, Intergration and tax harmonization. *European Economic Review*, č. 48, 2004.

¹¹⁵⁹ LÁCHOVÁ, L. *Daňové systémy v globálním světě*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-320-1.

¹¹⁶⁰ Klouzavě progresivní sazba daně – základ daně příslušné velikosti postupně zdaňuje jednotlivými úrovněmi daňové sazby, kterými základ daně prochází.

¹¹⁶¹ Představuje takovou daň, která roste s růstem základu daně ve stejném poměru.

Tabulka č. 2: Sazby osobních důchodových daní v EU 28 k 31. 10. 2013¹¹⁶²

Země	Počet sazeb	Nejvyšší sazba
Belgie	5	50
Bulharsko	1	10
Česká republika	1	15
Dánsko	6	51,7
Estonsko	1	21
Finsko	5	31,75
Francie	6	45
Chorvatsko	3	40
Irsko	2	41
Itálie	5	43
Kypr	5	35
Litva	1	15
Lotyšsko	1	24
Lucembursko	19	40
Maďarsko	1	16
Malta	4	35
Německo	5	45
Nizozemsko	4	52
Polsko	3	32
Portugalsko	5	48
Rakousko	4	50
Rumunsko	1	16
Řecko	3	42
Slovensko	2	25

¹¹⁶² Jedná se o základní sazbu. Neobsahuje přírážky, jiné daně či odchylky.

Slovinsko	4	50
Španělsko	6	45
Švédsko	3	25
Spojené království	4	45

Zdroj: Vlastní zpracování autora, dle údajů OECD 2014

4 Komparace daňového zatížení poplatníků daně z příjmů ze závislé činnosti ve vybraných zemích Evropské

V této kapitole bude demonstrováno zdanění příjmů ze závislé činnosti poplatníků z definovaných zemí – Česká republika, Slovensko, Polsko, Německo a Švédsko. Daňová procedura bude vycházet z předem zadaných kritérií, jež jsou společná pro všechny komparované země. Cílem je určit celkové daňové zatížení poplatníků a vyhodnotit tuto zátěž skrze paritu kupní síly hrubé mzdy poplatníka. Významná rozdílnost daňových soustav a samotné metodiky výpočtu daňové povinnosti ze mzdy při uplatnění nejrůznějších slev, odpočtů, či bonusů, neumožní provést komparaci zcela stoprocentní. Primárním předpokladem pro zjištění daňové zátěže včetně její struktury je určení hrubého příjmu zaměstnance, jehož výše bude odpovídat fiskálnímu roku 2014. Hrubý příjem bude zachován v národní měně. K co možná nejpresnějšímu vyčíslení daňové zátěže bude využito obecně dostupných podkladů z databáze OECD, jež slouží k vědeckým výzkumným pracím a k zpracování prezentovaných údajů využívá jednotné metodiky. Tabulka č. 3 obsahuje údaje o průměrném ročním hrubém příjmu poplatníka v jednotlivých zkoumaných zemích, s následným přepočtem na měsíční hrubou mzdu v národní měně, dále CZK a EUR.

Tabulka č. 3: Hrubý roční a měsíční příjem ve sledovaných zemích v roce 2014

Země	Národní měna	Průměrný roční hrubý příjem v národní měně	Průměrný hrubý měsíční příjem v národní měně	Průměrný hrubý měsíční příjem v Kč	Průměrný hrubý měsíční příjem v EUR
Česká republika	CZK	312 083,83	26 007	26 007	950,72
Německo	EUR	45 952,06	3 829	104 742	3 829,00
Polsko	PLN	42 360,01	3 530	23 852	871,95
Slovensko	EUR	10 342,10	862	23 580	862,00
Švédsko	SEK	407 974,45	33 998	99 886	3 651,48

Zdroj: Vlastní zpracování podle: OECD. StatExtracts. Průměrná mzda [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP#>.

Údaje z Tabulky č. 3 jsou využity k provedení komparace daňového zatížení u poplatníka s následujícím kritériem:

- Bezdětný zaměstnanec s 100% průměrné hrubé mzdy.
- Bezdětný zaměstnanec s 67% průměrné hrubé mzdy.
- Zaměstnanec s dvěma dětmi u 67% průměrné hrubé mzdy.

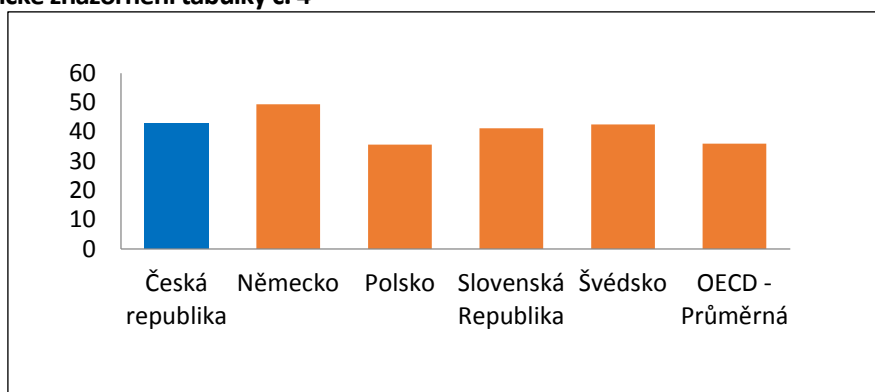
- d) Manželský pár s dvěma dětmi, jeden 100%, druhý 67% průměrné hrubé mzdy.
- e) Manželský pár s dvěma dětmi, příjem pouze u jednoho z nich ve výši 100% průměrné mzdy.
- f) Bezdětný manželský pár, jeden s 100%, druhý s 33% průměrné hrubé mzdy.

Tabulka č. 4: Průměrné daňové zatížení bezdětného zaměstnance s 100% průměrné mzdy před zdaněním v roce 2014 (v %)

Země	Průměrné daňové zatížení v %
Česká republika	42,64
Německo	49,31
Polsko	35,60
Slovenská Republika	41,21
Švédsko	42,46
OECD - Průměrná	35,96

Zdroj: Vlastní zpracování podle: OECD. StatExtracts. Průměrná mzda [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP#>.

Graf č. 1: Grafické znázornění tabulky č. 4



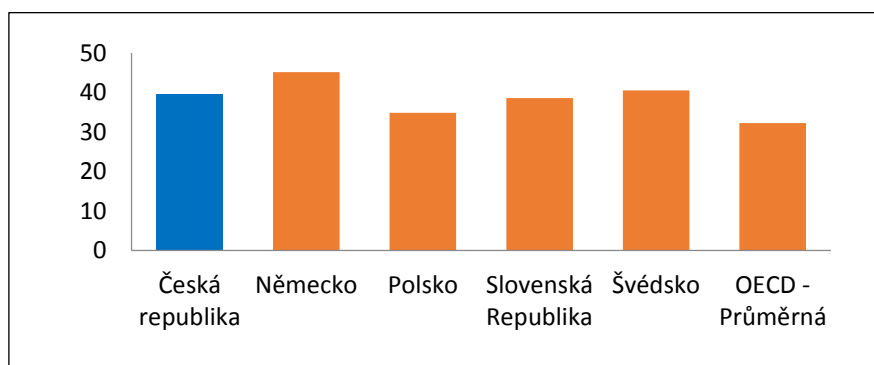
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č. 5: Průměrné daňové zatížení bezdětného zaměstnance s 67% průměrné mzdy před zdaněním v roce 2014 (v %)

Země	Průměrné daňové zatížení v %
Česká republika	39,72
Německo	45,14
Polsko	34,80
Slovenská Republika	38,59
Švédsko	40,50
OECD - Průměrná	32,24

Zdroj: Vlastní zpracování podle: OECD. StatExtracts. Průměrná mzda [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP#>.

Graf č. 2: Grafické znázornění tabulky č. 5



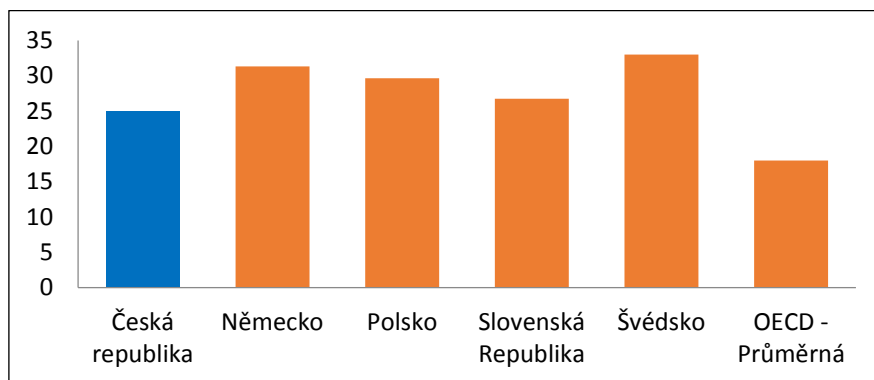
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č. 6: Průměrné daňové zatížení zaměstnance s dvěma dětmi, při 67% průměrné mzdy před zdaněním v roce 2014 (v %)

Země	Průměrné daňové zatížení v %
Česká republika	24,92
Německo	31,32
Polsko	29,63
Slovenská Republika	26,73
Švédsko	32,99
OECD - Průměrná	17,99

Zdroj: Vlastní zpracování podle: OECD. StatExtracts. Průměrná mzda [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP#>.

Graf č. 3: Grafické znázornění tabulky č. 6



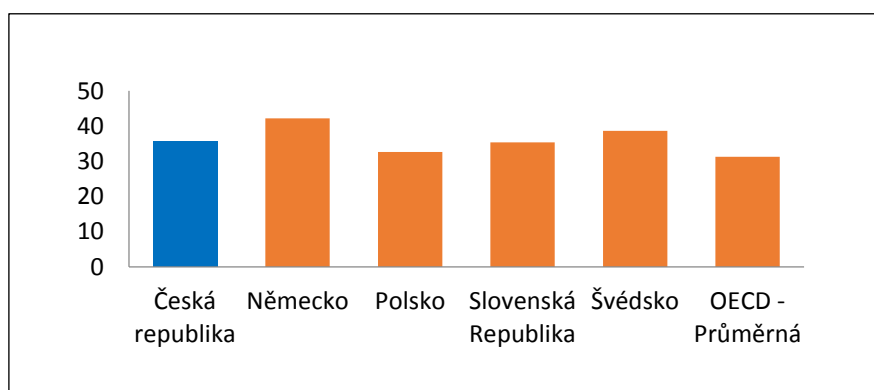
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č. 7: Průměrné daňové zatížení manželského páru s dvěma dětmi, jeden se 100% a druhý s 67 % průměrné mzdy před zdaněním v roce 2014 (v %)

Země	Průměrné daňové zatížení v %
Česká republika	35,53
Německo	42,20
Polsko	32,59
Slovenská Republika	35,40
Švédsko	38,66
OECD - Průměrná	31,29

Zdroj: Vlastní zpracování podle: OECD. StatExtracts. Průměrná mzda [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP#>.

Graf č. 4: Grafické znázornění tabulky č. 7



Zdroj: Vlastní zpracování

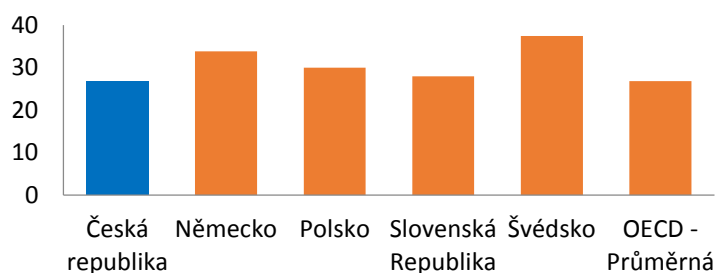
Tabulka č. 8: Průměrné daňové zatížení manželského páru s dvěma dětmi, ekonomicky činný pouze jeden se 100% průměrné mzdy před zdaněním v roce 2014 (v %)

Země	Průměrné daňové zatížení v %
Česká republika	26,79
Německo	33,83
Polsko	29,98
Slovenská Republika	27,94
Švédsko	37,43

OECD - Průměrná	26,87
-----------------	-------

Zdroj: Vlastní zpracování podle: OECD. StatExtracts. Průměrná mzda [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP#>.

Graf č. 5: Grafické znázornění tabulky č. 8



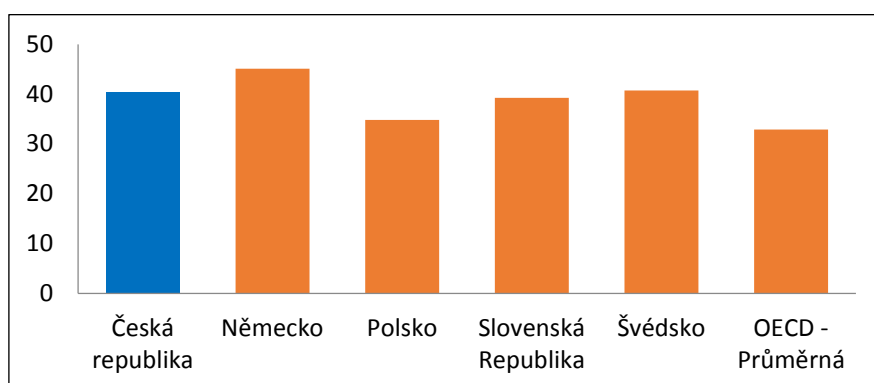
Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č. 9: Průměrné daňové zatížení bezdětného manželského páru, jeden se 100% a druhý s 33% průměrné mzdy před zdaněním v roce 2014 (v %)

Země	Průměrné daňové zatížení v %
Česká republika	40,39
Německo	45,07
Polsko	34,79
Slovenská Republika	39,27
Švédsko	40,71
OECD - Průměrná	32,91

Zdroj: Vlastní zpracování podle: OECD. StatExtracts. Průměrná mzda [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP#>.

Graf č. 6: Grafické znázornění tabulky č. 9



Zdroj: Vlastní zpracování

Analýzou uvedených šesti modelových situací je možné konstatovat, že poplatníci daně z příjmů fyzických osob – ze závislé činnosti, jsou nejvíce zatíženi v Německu. Efektivní zdanění zde dosahuje nejvyšších hodnot u čtyř ze šesti modelových situací. Jen ve dvou je mzdové zatížení vyšší ve Švédsku, konkrétně u daňového zatížení zaměstnance s dvěma dětmi, při 67% průměrné mzdy a daňového zatížení manželského páru s dvěma dětmi, kde je ekonomicky činný pouze jeden z nich, se 100% průměrné mzdy. Česká republika je výší zdanění srovnatelná se Slovenskem, které se pohybuje v řádu desetin, spíše setin procentního bodu pod Českou republikou. Slovenský daňový poplatník je v komparaci těchto dvou zemí pouze jedinkrát ze šesti modelových situací zdaněn o 1,15 procentního bodu více, konkrétně při zdanění manželského páru s dvěma dětmi, kde je ekonomicky aktivní pouze jeden z nich, a to s 100% průměrného příjmu. U této modelové situace (viz Tabulka č. 8) je možné současně vyčíst rozdílnost výše zdanění v rámci jedné modelové situace. Ta vykazuje nejvýznamnější rozdíl efektivního zdanění ve výši 10,64 procentního bodu při komparaci České republiky a Švédska. Pokud se zaměříme na polského poplatníka daně z příjmů ze mzdy, pak náleží mezi zaměstnance s nejnižší daňovou zátěží (ze sledovaných zemí). Tabulka č. 10 pak poskytuje údaje o efektivním daňovém zatížení poplatníků (bezdětný zaměstnanec s průměrným hrubým příjmem) všech členských zemí OECD, vyjádřené v procentních bodech a seřazených dle stupně zdanění.

Tabulka č. 10: Efektivní zdanění práce v zemích EU a OECD v 2014 u bezdětného zaměstnance s průměrnou mzdou

Země	Zdanění práce v %	Země	Zdanění práce v %
Belgie	55,6	Nizozemí	37,7
Rakousko	49,4	Lucembursko	37,6
Německo	49,3	Norsko	37,0
Maďarsko	49,0	Polsko	35,6
Francie	48,4	Island	33,5
Itálie	48,2	Japonsko	31,9
Finsko	43,9	USA	31,5
Česko	42,7	Kanada	31,5
Švédsko	42,5	Velká Británie	31,1

Slovinsko	42,5	Irsko	28,2
Portugalsko	41,2	Austrálie	27,7
Slovensko	41,2	Švýcarsko	22,2
Španělsko	40,7	Korea	21,5
Řecko	40,4	Izrael	20,5
Estonsko	40,0	Mexiko	19,5
Turecko	38,2	Nový Zéland	17,2
Dánsko	38,1	Chile	7,0

Zdroj: OECD. StatExtracts. Průměrná mzda [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP#>.

Z Tabulky č. 10 lze vyčíst, že nejnižší hodnotu zdanění vykazuje Chile s 7%, což představuje 19% průměru zemí OECD, nejvyšší pak Belgie s 55,6%. Česká republika spolu se Slovenskem a Švédskem nepřesahují hranici 43 procentních bodů, čímž překračují průměr OECD o 7 procentních bodů. Německo vykazuje daňovou zátěž ve výši 49,3%, což je o 13,7% více než v Polsku (35,6%). Pro komplexní obraz rozsahu zdanění je sestavena Tabulka č. 11, která uvádí výši efektivní sazby daně z příjmů v jednotlivých členských zemích OECD.

Tabulka č. 11: Efektivní sazba daně v zemích EU a OECD v 2014 u bezdětného zaměstnance s průměrnou mzdou

Země	Efektivní sazba daně v %	Země	Efektivní sazba daně v %
Chile	0,00	Portugalsko	16,26
Korea	5,04	Irsko	16,46
Polsko	6,97	Rakousko	16,54
Japonsko	7,62	Španělsko	16,63
Mexiko	8,68	USA	17,19
Izrael	8,76	Nový Zéland	17,25
Řecko	8,91	Švédsko	17,37
Slovensko	9,47	Lucembursko	17,59
Slovinsko	11,10	Estonsko	17,66
Švýcarsko	11,14	Německo	19,12
Česká republika	12,17	Norsko	20,63
Turecko	12,42	Itálie	22,12
Velká Británie	14,39	Finsko	22,63

Francie	14,65	Austrálie	23,39
Kanada	15,61	Island	28,07
Maďarsko	16,00	Belgie	28,33
Nizozemí	16,07	Dánsko	35,63

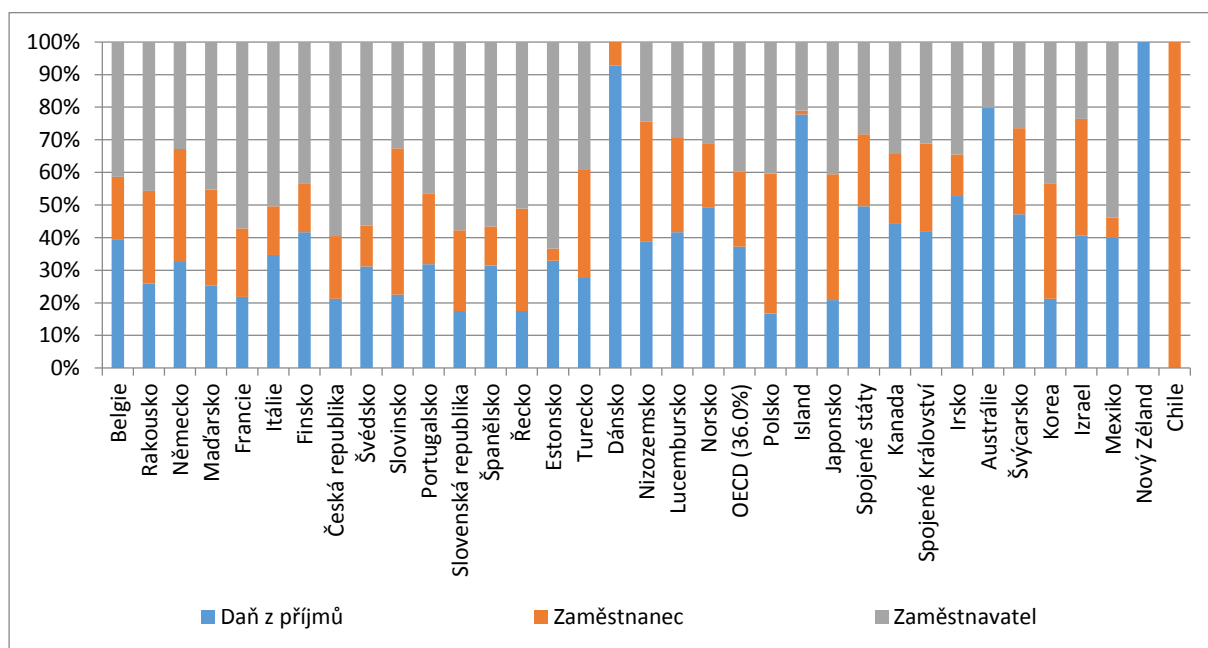
Zdroj: OECD.StatExtracts. Průměrná mzda. [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP#>.

Rozptýl hodnoty efektivní sazby daně z příjmu se pohybuje od 0% v Chile po 35,63% v Dánsku. I přesto, že Chile je typickou zemí s všeobecně nízkou daňovou zátěží, samotná efektivní sazba daně ve výši 0% však pro poplatníky daně v Chile ještě neznamená, že celkové daňové zatížení bude také nulové. (blíže viz tabulka č. 10).

Z daňové teorie víme, že celkové daňové zatížení příjmů plynoucích ze závislé činnosti neurčuje pouze sazba daně, klasifikovaná jako součást daňové soustavy v začlenění přímých daní. Daňovou zátěž předurčují a její konečnou výši významně ovlivňují především odvody na pojistném zaměstnanec i zaměstnavatele. Podíl složek celkového daňového zatížení demonstruje Graf č. 1, který zobrazuje výši daně z příjmů fyzických osob a příspěvky zaměstnanec i zaměstnavatele na sociálním pojištění jako procentní podíl na celkových mzdových nákladech. Údaje vychází opět z průměrného příjmu zaměstnanec, který neuplatňuje žádnou slevu na dítě. Česká republika se řadí k zemím s nejnižší absolutní hodnotou procentní sazby daně, kdy konečnou celkovou výši zdanění určují především příspěvky na sociální pojištění (zaměstnanec 8,2%, zaměstnavatel 25,4% z průměrné příjmu), přičemž výrazně převažují odvody zaměstnavatele. Podobně je tomu i na Slovensku, ve Francii či Maďarsku. Protikladem je Dánsko, kde téměř veškeré náklady na pracovní sílu tvoří daň z příjmu fyzických osob (35,6%), a zanedbatelnou část ve výši 2,8% příspěvky zaměstnanec na sociální pojistné. Příjem německého poplatníka je téměř rovnoměrně zatížen daní z příjmů fyzických osob (16%) a odvody na sociálním pojištění placené zaměstnancem (17,1%) a zaměstnavatelem (16,2%). V Polsku převažují odvody zaměstnanec na sociální pojištění (15,3%) a pojistné podniku (14,4%), samotná daň z příjmu činí pouze 6 procentních bodů. Švédsko je typické vysokými odvody zaměstnavatele, které při průměrném hrubém příjmu zaměstnanec činí 23,9%. Samotný zaměstnanec je zatížen sociálními příspěvky ve výši 5,3 procentních bodů a daní z příjmů ve výši 13,2%. Celkové daňové zatížení průměrné mzdy pak dosahuje výše 42,4 procentních bodů. Ve srovnání s Německem je to o 6 procentních bodů méně. Již zmiňované Chile¹¹⁶³ s nulovou efektivní sazbou daně vykazuje daňové zatížení u průměrné mzdy ve výši 7%. Toto procento představují platby sociálního pojištění hrazeného zaměstnancem.

¹¹⁶³ Chile spolu s Mexikem jsou jedinými zeměmi Latinské Ameriky, které se v roce 2010 staly členy OECD. Obě země jsou typické nízkými daněmi a Chile současně nejnižšími mzdovými náklady ze zemí OECD.

Graf č. 7: Podíl složek celkové daňové zátěže zaměstnanců ve vybraných zemích v roce 2014



Zdroj: OECD Economic Outlook Volume 2014 (No. 96)

Z doposud prezentovaných informací vyplývá, že daňové zatížení poplatníků daní z příjmů ze závislé činnosti je vyšší v západní Evropě, s čímž korespondují i vyšší příjmy. Pro země s vyššími příjmy jsou současně typické i vyšší životní náklady, čímž se skutečná hodnota dosažených příjmů adekvátně snižuje. Výdaje vynaložené na životní náklady vypovídají též o životní úrovni obyvatel dané země. Výše příjmu tak není rozhodujícím či jediným ukazatelem celkové životní úrovně. Proto i daňová zátěž zaměstnanců, není jediným relevantním ukazatelem, určujícím jak se jim daří, co si za své čisté důchody mohou nakoupit. Možným způsobem komparace životní úrovně zemí je porovnání hrubých mezd zaměstnanců v paritě kupní síly. Pokud využijeme ukazatele tzv. parity kupní síly,¹¹⁶⁴ výrazné rozdíly mezi hrubými příjmy ve sledovaných zemích klesnou, neboť hrubá mzda v paritě kupní síly zohledňuje i rozdíly v cenových hladinách jednotlivých zemí.

Tabulka č. 12: Průměrná roční hrubá mzda v paritě kupní síly v letech 2010 a 2014 (v USD)

Země	2014		2010	Rozdíl 2014 /2010
	Průměrná roční mzda v národní měně	Průměrná roční mzda v PPP v USD	Průměrná roční mzda v PPP v USD	
Česká republika	312 083,80 CZK	23 058,40	20 591,10	+ 12%
Německo	45 952,10 EUR	57 627,60	52 401,10	+ 10%
Polsko	42 360,00 PLN	23 403,50	20 042,90	+ 16,8%

¹¹⁶⁴ Parita kupní síly (anglicky Purchasing Power Parity, zkráceně PPP) srovnává, kolik českých korun vynaložíme za tuzemský nákup a kolik jednotek cizí měny stojí tentýž nákup v zahraničí. PPP popisuje, kolik jednotek které měny dáme za stejné množství zboží a služeb v jejich domovských zemích. Metodika výpočtu není jednotná, proto parita kupní síly vychází různými institucím (OECD, EUROSTAT, CIA - Ústřední zpravodajská služba USA) rozdílně.

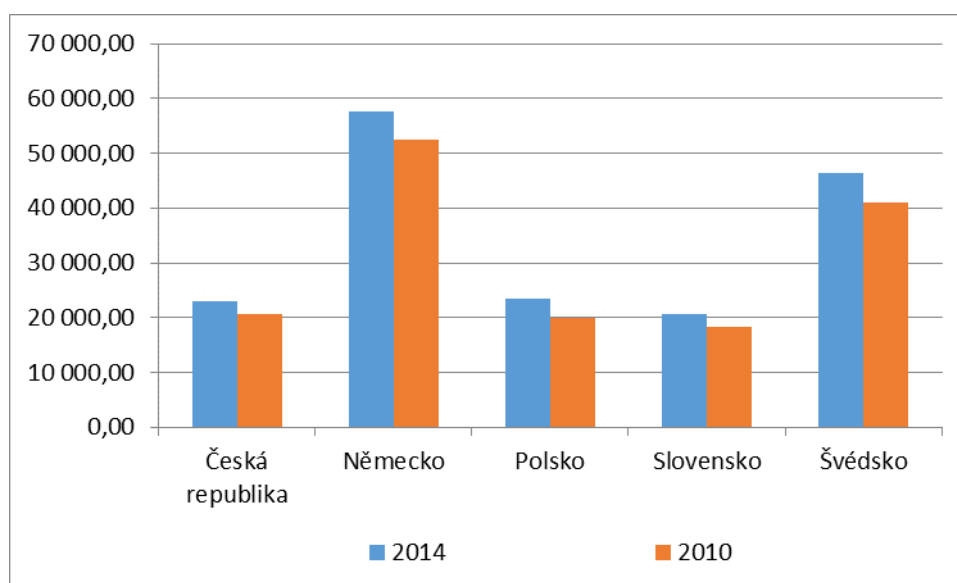
Slovensko	10 342,10 EUR	20 559,40	18 277,20	+ 12,5%
Švédsko	407 974,50 SEK	46 379,20	40 934,20	+ 13,3%

Zdroj: OECD. StatExtracts [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP#>.

Tabulka č. 12 demonstruje komparaci průměrného ročního příjmu v absolutní hodnotě a průměrného ročního příjmu v paritě kupní síly u pěti zemí OECD, které jsou subjektem zkoumání. Z výpočtů vyplývá, že nejvyšší kupní sílu mají hrubé příjmy poplatníků v roce 2014 v Německu s 57 627,60 USD. Pokud porovnáme kupní sílu hrubého příjmu poplatníka v České republice a v Německu v tomto období, pak kupní síla německého poplatníka je 2,5 krát vyšší. Úplně stejný výsledek zjistíme při komparaci Německa a Polska. Srovnání se Slovenskem pak naznačuje kupní sílu hrubé mzdy v Německu dokonce 2,8 krát vyšší. Jiný výsledek zjistíme při srovnání Německa a Švédska, kde jsou hrubé mzdy v paritě kupní síly v roce 2014 na úrovni 46 379,20 USD, což představuje kupní sílu Německa vyšší jen 1,2 krát. Z tabulky je také možné vyčíst nárůst hrubých mezd v paritě kupní síly ve sledovaném období roku 2010 a 2014, kdy nejvyšší hodnota je zjištěna v Polsku, o 16,6%, následuje Švédsko s 13,3%, Slovensko s 12,5%, Česká republika s 12% a jako poslední Německo 10%.

Údaje z Tabulky č. 12 jsou použity pro grafické znázornění vývoje hrubé mzdy v paritě kupní síly ve sledovaných zemích (Graf č. 8).

Graf č. 8: Průměrná roční mzda před zdaněním v paritě kupní síly v roce 2014 a 2010 (v USD)



Zdroj: Vlastní zpracování autora, z údajů v tabulce č. 12

Z následující Tabulky č. 13 můžeme vyčíst hodnoty průměrných ročních čistých příjmů zaměstnanců v národní měně i v přepočtu na Kč. Suverénně nejvyšší průměrnou roční čistou mzdou ze všech 34 zemí OECD pobírají zaměstnanci ve Švýcarsku ve výši 74 784 EUR (v přepočtu na českou měnu 1 965 735 Kč). Pokud srovnáme Švýcarsko s Českou republikou, pak český zaměstnanec dosahuje výši své čisté mzdy (239 865 Kč) na pouhých 12,2% mzdy švýcarského zaměstnance. V paritě kupní síly to představuje více jak osmi násobek ve prospěch Švýcarska. Ze sledovaných zemí má nejvyšší průměrnou roční čistou mzdou Švédsko ve výši 913 569 Kč (308 501 SEK). O 151 095 Kč méně pobírá za svoji práci zaměstnanec v Německu se mzdou ve výši 762 474 Kč (27 782 EUR), následuje již zmíněná Česká republika s průměrnou roční čistou mzdou 239 865 Kč, dále Slovensko s 218 928 Kč

(7 977 EUR) a poslední ze sledovaných zemí Polsko, s téměř identickou mzdou jako na Slovensku, a to 217 9886 Kč (31 859 PLN). Rozdíl mezi nejvyšší a nejnižší mzdou u sledovaných zemí je 695 593 Kč, v paritě kupní síly 4,2 x vyšší ve prospěch Švédska. Průměrná roční čistá mzda v paritě kupní síly v Německu a České republice je 3,2 krát vyšší v Německu.

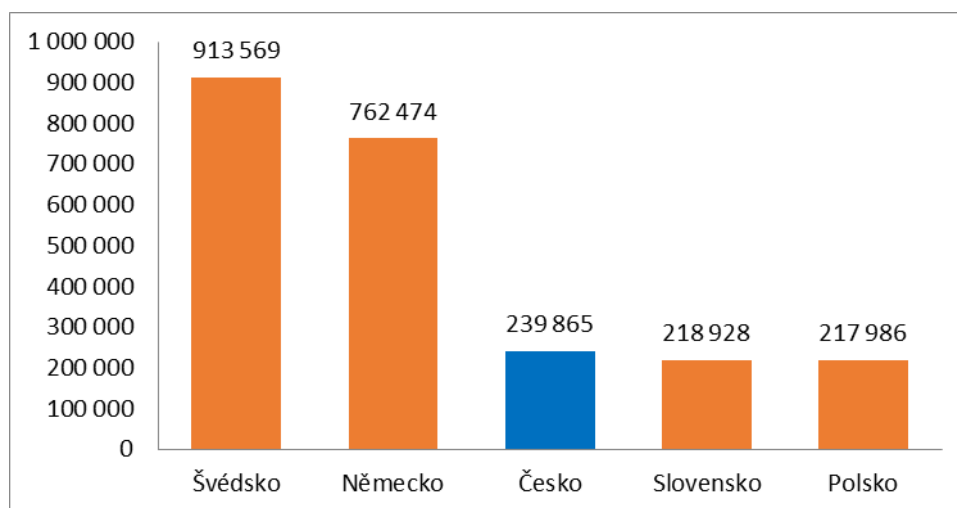
Tabulka č. 13: Průměrná čistá roční mzda v zemích OECD v roce 2014

Země	Měna	Národní měna	Přepočet na Kč
Švýcarsko	CHF	74 784	1 965 735
Norsko	NOK	386 014	1 267 976
Austrálie	AUD	61 048	1 210 534
Lucembursko	EUR	38 254	1 049 877
Velká Británie	GBP	27 185	1 035 756
Korea	WON	34 458 883	946 126
USA	USD	37 637	930 048
Island	ISK	4 903 399	921 184
Nizozemí	EUR	33 525	920 090
Švédsko	SEK	308 501	913 569
Dánsko	DKK	246 161	905 515
Nový Zéland	NZD	45 293	862 203
Finsko	EUR	29 755	816 623
Japonsko	JPY	3 820 669	793 173
Kanada	CAD	37 967	780 307
Rakousko	EUR	27 843	764 148
Německo	EUR	27 782	762 474
Irsko	EUR	27 413	752 347
Belgie	EUR	26 794	735 359
Francie	EUR	26 687	732 422
Izrael	ILS	109 056	697 704
Itálie	EUR	20 834	571 787
Španělsko	EUR	20 150	553 015
Řecko	EUR	15 145	415 653
Portugalsko	EUR	12 683	348 084
Slovinsko	EUR	11 926	327 308
Estonsko	EUR	9 991	274 202
Chile	CLP	6 527 562	264 450
Česko	CZK	239 865	239 865
Slovensko	EUR	7 977	218 928
Polsko	PLN	31 859	217 986
Turecko	TRY	20 590	191 002
Maďarsko	HUF	1 971 081	179 032
Mexiko	MXN	91 671	148 909

Zdroj: OECD. StatExtracts [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP#>.

Údaje z Tabulky č. 13 jsou použity k sestavení Grafu č. 9, který přehledně znázorňuje roční průměrnou čistou mzdou ve sledovaných zemích. Kategorizuje příjmy východní a západní Evropy. Výrazný rozdíl čistých příjmů zaměstnanců naznačuje i významný rozdíl v celkové životní úrovni obyvatel jednotlivých zemí.

Graf č. 9: Průměrná čistá hrubá mzda v roce 2014 ve sledovaných zemích (v Kč)



Zdroj: Vlastní zpracování autora z údajů v tabulce č. 13

5 Závěr

Zdaňování příjmů fyzických osob je velmi rozdílné a v mnohých zemích poměrně složité. Jednotlivé sazby a celková daňová technika se mění v závislosti na ekonomicko-politických podmínkách dané země. Je třeba si také uvědomit, že sazba daně je pouze jedním z ukazatelů toho, jaké daně fyzické osoby ze svých příjmů skutečně odvedou. Na celkové zdanění mají vliv současně i další daně, sociální pojištění a také příjmová pásma, pro která se tyto sazby použijí. Samotná sazba daně se tedy nemůže stát pregnančním indikátorem k určení skutečné daňové zátěže poplatníků DPFO.

Trendem posledních let a snahou vyspělých ekonomik je co možná nejvíce zjednodušit a zprůhlednit oblast daní a eliminovat daňovou incidenci poplatníků. Především země OECD v rámci svých legislativních rámců přistupují k mnohým opatřením korespondujících s motivací zaměstnanců při jejich volbě pro aktivní setrvání a působení na trhu práce. Jednou z možností politické reprezentace je zásah do stávajících struktur daňové skladby a procedury.

Literatura:

Eurostat [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

BAKEŠ, M., 2009. *Finanční právo*. 5. upravené vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-801-6

BALDWIN, R., KRUGMAN, P. Agglomeration, Intergration and tax harmonization. *European Economic Review*, č. 48, 2004.

COWLEY, N., GUTIÉRREZ, C. KESTI, J., SOO, M. (eds), *Global Individual Tax Handbook*. Amsterdam: IBFD, 2008. ISBN 978-90-8722-033-4.

GRÚŇ, L. *Vybrané kapitoly z historie daní, poplatků a cla*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2004. ISBN 80-244-0867-8.

HALL, R. RABUSHKA, A. *Low Tax, Flat Tax, Simple Tax*. New York: McGraw-Hill, 1983. ISBN neuvedeno.

HINDLS, R., HOLMAN, R., HRONOVÁ, S. a kol. *Ekonomický slovník*. Praha: C. H. BECK, 2003. ISBN 80-7179-819-3.

KOLÁŘ, P., VÍTEK, L., PAVEL, J. a kol. *Zdanění a neutralita*. Praha: Eurelox Bohemia, 2006. ISBN 80-86861-56-2.

KOTLÁN, I., 2010. *Daňové zatížení a struktura daní v ČR ve srovnání s vybranými zeměmi OECD a EU a možné změny de lege ferenda*. Praha: ČVUT Praha. ISBN 978-80-56729-58-9.

KUBÁTOVÁ, K. *Daňová teorie a politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2006. ISBN 80-7357-205-2.

KUBÁTOVÁ, K., VÍTEK, L. *Daňová politika. Teorie a praxe*. Praha: CODEX, 1997. ISBN 80-85963-23-X.

LÁCHOVÁ, L. *Daňové systémy v globálním světě*. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-320-1.

NERUDOVÁ, D. *Harmonizace daňových systémů zemí Evropské unie*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-386-7.

OECD. StatExtracts. Průměrná mzda [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP#>.

ŠIROKÝ, J. *Daně v Evropské unii*. 3. vyd. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-746-1.

VANČUROVÁ, A., LÁCHOVÁ, L. *Daňový systém ČR 2012 aneb učebnice daňového práva*. 11. vyd. Praha: 1, VOX a. s., 2012. ISBN 978-80-87480-05-2.

Kontakt:

Ing. Marcela Prausová
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné
Studentská 1934/3
733 40 Karviná
Česká republika
e-mail: marcela.prausova@seznam.cz
www.slu.cz

Krátká informace o autorovi:

Autorka příspěvku se věnuje oblasti zdaňování příjmů ze závislé činnosti v rámci doktorského studia na Obchodně podnikatelské fakultě v Karviné při řešení tématu své dizertační práce.

VOLENÍ FUNKCIONÁŘI OBCE A ICH PRACOVNOPRÁVNÉ POSTAVENIE

ELECTED OFFICIALS MUNICIPALITIES AND THEIR LABOUR STATUS

Jana PŠENKOVÁ

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Anotácia: *Právna regulácia pracovných vzťahov v obecnej samospráve SR je nateraz značne diferencovaná. Príspevok prináša pohľad na postavenie volených funkcionárov obce – starostu obce a poslancov obecného zastupiteľstva z pracovnoprávneho hľadiska. Autorka v článku poukazuje na aktuálne problémy v rámci platnej právnej úpravy a nadväzujúce problémy v aplikačnej praxi. Cieľom predkladaného príspevku je prostredníctvom metódy analýzy, komparácie, gramatického a logického výkladu ustanovení príslušných právnych predpisov predostrieť pohľad na pracovnoprávne postavenie najvyšších predstaviteľov obecnej samosprávy.*

Abstract: *The legal regulation of labor relations in municipal administration in Slovakia at the moment is significantly differentiated. This paper reports on the status of view of elected officials of the municipality - the mayor and municipality representatives from the employment point of view. The author of the article highlights the current problems within the applicable legislation and follow-up problems in application practice. The aim of the present paper is through the method of analysis, comparison, grammatical and logical interpretation of the provisions of the relevant legislation, put forward the view of the employment status of top officials of the municipal government.*

Kľúčové slová: *samospráva, obec, starosta, poslanec, pracovný pomer*

Keywords: *government, municipality, mayor, deputy, employment*

Afiliácia ku grantu: : Článok je publikovaný v rámci projektu VEGA – reg. č. 1/0613/14 s názvom: Zmeny v hospodárskej štruktúre regiónov Slovenska a ich dopad na ekonomický a sociálny rozvoj.

1 Úvod

Základom územnej samosprávy v Slovenskej republike je obec. Obec predstavuje samostatný samosprávny a správny celok, ktorý združuje obyvateľov obce, ktorí majú na jej území trvalý pobyt. Obec je právnickou osobou, ktorá samostatne hospodári s vlastným majetkom a s vlastnými príjmami. K napĺňaniu samosprávnych kompetencií obce dochádza prostredníctvom výkonnej činnosti jej jednotlivých orgánov. Volenými predstaviteľmi obce sú starosta obce, v meste primátor a poslanci obecného (mestského) zastupiteľstva. Rovnaké právne postavenie ako starosta obce má primátor mesta a tiež poslanec obecného a mestského zastupiteľstva, preto v predkladanom článku používame len pojem starosta obce a poslanec obecného zastupiteľstva.

2 Obec a jej samosprávne orgány

Orgány obce sú zriaďované na základe čl. 69 ods. 1 Ústavy SR, ako aj zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov. Obligatónymi orgánmi obce sú obecné zastupiteľstvo, starosta obce a hlavný kontrolór. Obecné zastupiteľstvo je zastupiteľský zbor zložený z poslancov zvolených v priamych voľbách obyvateľmi obce. Obecné zastupiteľstvo určuje zásady hospodárenia, schvaľuje rozpočet obce, určuje organizáciu obecného úradu a určuje poriadok odmeňovania pracovníkov obce, uznáva sa na nariadeniach obce, schvaľuje aj zásady odmeňovania poslancov. Rokovania obecného zastupiteľstva sú zásadne verejné. Rokovania obecného zastupiteľstva však môžu byť aj neverejné, ak predmetom rokovania sú informácie alebo veci chránené podľa osobitných predpisov.¹¹⁶⁵

Starosta obce je najvyšším výkonným orgánom obce a štatutárnym orgánom obce v majetkových a pracovnoprávných vzťahoch. Nakoľko obec ako právnická osoba je vo vzťahu k svojim zamestnancom v postavení zamestnávateľa, v mene obce v pracovnoprávných vzťahoch koná starosta, ktorý podpisuje všetky právne úkony, ako sú pracovné zmluvy, výpovede z pracovného pomeru, dohody o zvýšení kvalifikácie a podobne. V administratívno-právnych vzťahoch je starosta obce správnym orgánom.

Starosta obce kontroluje v rámci svojej riadiacej činnosti veci, ktoré sú zverené do jeho pôsobnosti a určuje opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov.¹¹⁶⁶

Hlavný kontrolór je zamestnancom obce. Je oprávnený nahliadať do účtovných kníh a pokladničných dokladov, ako aj do akýchkoľvek iných dokumentov týkajúcich sa pokladničných operácií, vedenia účtovníctva a nakladania s majetkom obce.¹¹⁶⁷

Základným prameňom právnej úpravy postavenia volených funkcionárov obce je zákon o obecnom zriadení. Na pracovnoprávne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie sa Zákonník práce vzťahuje tzv. delegovane, pričom delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce platí len pre tie verejné funkcie, ktorých výkon sa uskutočňuje mimo pracovného pomeru.¹¹⁶⁸

Pod pojmom verejná funkcia Zákonník práce rozumie plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím a obsadzovaná na základe priamej alebo nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov. Pod tento pojem je možné subsumovať i výkon funkcie starostu obce mimo pracovného pomeru i výkon funkcie poslanca obecného zastupiteľstva,

¹¹⁶⁵ NESVADBA, A., PŠENKOVÁ, J. *Základy správneho práva*. Trenčín: FSEV, 2012. s. 34.

¹¹⁶⁶ KLIEROVÁ, M., KÚTIK, J. *Verejný sektor*. Trenčín: FSEV, 2013. s. 169.

¹¹⁶⁷ ŠKULTÉTY, P. *Správne právo a verejná správa*. Trnava: Vydavateľské oddelenie FF UCMTN, 2001. s. 29.

¹¹⁶⁸ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vyd. Praha: C-H-Beck, 2012. s. 103.

ktorá je vykonávaná bez prerušenia pracovného pomeru alebo obdobného pracovnoprávneho vzťahu. Prichádza však do úvahy situácia, že poslanec obecného zastupiteľstva je na výkon svojej funkcie dlhodobo uvoľnený (napr. zastupovanie starostu obce zástupcom, ktorým je jeden z poslancov obecného zastupiteľstva). V tomto prípade, rovnako ako v prípade starostu obce, nie je zástupca starostu v pracovnom pomere k obci, ale vykonáva verejnú funkciu. Rovnaké postavenie ako zamestnanec v pracovnom pomere má len na účely zdravotného a sociálneho poistenia.

3 Pracovnoprávne postavenie starostu obce ako jej štatutárneho orgánu

Právne postavenie a platové pomery starostu obce upravuje zákon č. 253/1994 Z.z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov a primátorov. Funkcia starostu obce je nezlučiteľná s postavením zamestnanca obce. Na účely aplikácie Zákonníka práce starosta nemá postavenie zamestnanca, avšak na účely jeho zdravotného a nemocenského poistenia, dôchodkového zabezpečenia, podpory v nezamestnanosti a platenie príspevku na podporu v nezamestnanosti sa starosta obce posudzuje ako zamestnanec v pracovnom pomere.

Výška platu starostu obce závisí od počtu obyvateľov danej obce, ktorí majú na jej území trvalý pobyt, podľa ktorého sa starosta obce zaraďuje do jednej z 9 platových tried so zodpovedajúcim koeficientom (starostovi patrí plat, ktorý je súčinom priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve vyčíslenej na základe údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok a tohto koeficientu). Obecné zastupiteľstvo v obci s počtom obyvateľov do 500 môže kedykoľvek, so súhlasom starostu, znížiť 1,49-násobok platu až na 0-násobok počas jeho funkčného obdobia. Výška platu je opätovne prerokovávaná obecným zastupiteľstvom 1x ročne. Výška platu starostu musí byť uvedená v zápisnici zo zasadnutia obecného zastupiteľstva v presnej výške v eurách. Plat starosti patrí odo dňa zloženia sľubu starostu obce. Od tohto termínu začína plynúť jeho 4-ročné funkčné obdobie, ktorá sa končí zložením sľubu novozvoleného starostu obce. Zákon v súvislosti s výškou platu starostu obce stanovuje jeho minimálnu výšku. Rozhodnutie o výške platu nad túto zákonom stanovenú hranicu spadá do kompetencie obecného zastupiteľstva. Navýšenie prichádza do úvahy až o 70%. K navýšeniu platu starostu obce však nemôže prísť v období ozdravného režimu obce alebo nútenej správy. Predchádzajúca právna úprava ponechávala v právomoci obecného zastupiteľstva navýšiť plat starostu až na dvojnásobok. S cieľom dosiahnuť efektívne nakladanie s finančnými prostriedkami obce bola táto hranica znížená na, už spomínaných, 70%.

Obecné zastupiteľstvom môže za zásluhy, za výkon náročnej práce, za splnenie kľúčovej úlohy priznať starostovi obce odmenu. V predchádzajúcej právnej úprave bolo obecné zastupiteľstvo vo výške schválenej odmeny limitované. Výška odmeny nesmela presiahnuť 50% súčtu platov za obdobie, za ktoré sa odmena poskytovala. Podľa platnej právnej úpravy zákon obecné zastupiteľstvo vo výške odmeny nelimituje. Zrážky z platu starostu možno vykonať len v rozsahu ustanovenom Zákonníkom práce, teda v rovnakom rozsahu ako sa vzťahuje na zamestnancov v pracovnom pomere.

Z praxe vieme, že nie každá obec má starostu na plný úväzok, sú obce s malým počtom obyvateľov, ktoré majú starostu obce na kratší pracovný úväzok. Určenie rozsahu tohto pracovného úväzku vyvolával nemalé aplikačné problémy, ktoré vyriešila jedna z noviel zákona o obecnom zriadení. Obecné zastupiteľstvo v rámci svojej kompetencie rozhodovať o základných otázkach života obce, je povinné určiť najneskôr 90 dní pred voľbami na celé funkčné obdobie rozsah výkonu funkcie starostu. Rozsah tohto úväzku je možné meniť počas funkčného obdobia len na návrh starostu. Uvedená dikcia zákona zabezpečuje stabilitu v rámci určenia rozsahu výkonu funkcie starostu a to na celé funkčné

obdobie. Starostovi obce, ktorý túto funkciu nevykonáva na plný úväzok patrí plat zodpovedajúci výške jeho úväzku v obci, nemôže byť však nižší ako súčin vyššie spomínanej priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve a koeficientu 0,3.

Právo na odpočinok v podobe času na zotavenie, ktorý slúži na regeneráciu fyzických a psychických síl starostu obce sa spravuje ustanoveniami Zákonníka práce, t.z., že nárok na dovolenku prislúcha starosti obce v rovnakom rozsahu ako zamestnancom v pracovnom pomere. V prípade, ak starosta obce nemohol vyčerpať dovolenku ani do konca budúceho kalendárneho roka, môže obecné zastupiteľstvo rozhodnúť o poskytnutí náhrady platu za nevyčerpanú dovolenku.

Po zániku mandátu starostu z dôvodu skončenia funkčného obdobia patrí starostovi odstupné z rozpočtu obce vo výške trojnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak vykonával funkciu dlhšie ako šesť mesiacov. To neplatí, ak ide o presne vymedzené dôvody zániku mandátu, ako napr. právoplatné odsúdenie za úmyselný trestný čin alebo odvolanie starostu obce hlasovaním jej obyvateľov. Nárok na odstupné starostovi obce nevzniká, ak bol opätovne zvolený do funkcie. Ak mandát starostu zanikne smrťou, nárok na odstupné a jeho ďalšie peňažné nároky postupne prechádzajú na manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v domácnosti. Predmetom dedičstva sa stávajú, ak týchto osôb niet.

Zodpovednosť starostu obce, či poslanca obecného zastupiteľstva za výkon ich právomocí je predovšetkým politická, smeruje voči voličom, ich právne postavenie nespočíva v hierarchickej podriadenosti k zamestnávateľovi, čo je typické pre postavenie zamestnanca v pracovnom pomere.¹¹⁶⁹

4 Výkon verejnej funkcie ako prekážka v práci na strane zamestnanca

Základným právnym inštitútom, ktorým sa zabezpečuje výkon verejnej funkcie u volených funkcionárov v obecnej samospráve, ktorí v čase zvolenia do verejnej funkcie mali postavenie zamestnanca u zamestnávateľa, sú prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu. Prostredníctvom právnej úpravy prekážok v práci na strane zamestnanca, ktorá je obsiahnutá v Zákonníku práce, vieme vyriešiť, čo v prípade zvolenia s ich pôvodným zamestnaním.

V literatúre z oblasti verejnej správy sa stretávame s pojmom verejný záujem pomerne často. Vychádzajúc z analýz a komparácií názorov odbornej verejnosti môžeme považovať za verejný záujem zo sociálno-ekonomického aspektu taký záujem, ktorý má nadindividuálny charakter a jeho garantom je sociálny subjekt. Jeho zabezpečovanie z pohľadu financovania by sa malo uskutočňovať hlavne z prostriedkov verejných.¹¹⁷⁰

Starostovi alebo poslancovi, ktorý vykonáva verejnú funkciu popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, môže byť z dôvodu výkonu verejnej funkcie poskytnuté pracovné voľno v rozsahu najviac 30 pracovných dní alebo zmien v kalendárnom roku. Starosti obce je toto pracovné voľno poskytnuté bez náhrady mzdy. Pokiaľ ide o poslanca, obec uhrádza zamestnávateľom na požiadanie náhradu za vyplatenú náhradu mzdy alebo inej odmeny za prácu. Poslancom, ktorí nie sú v pracovnom alebo obdobnom pomere, obec poskytuje náhradu ušlého zárobku.

¹¹⁶⁹ THURZOVÁ, M. Pracovnoprávne vzťahy v obecnej samospráve a ich právna regulácia. *Justičná revue*, roč. 63, č. 3, 2011, s. 355.

¹¹⁷⁰ KOIŠOVÁ, E. Sociálno – ekonomický pohľad na vymedzenie pojmu verejný záujem. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 9, č. 1, 2011, s. 65.

Počas výkonu verejnej funkcie pôvodný pracovný pomer starostu zostáva zachovaný, Zákonník práce dokonca chráni starostu pred výpoveďou z pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Čas uvoľnenia zamestnanca na výkon verejnej funkcie predstavuje tzv. ochrannú dobu, teda dobu, počas ktorej platí zákaz výpovede zo strany pôvodného zamestnávateľa. Počas celého funkčného obdobia starostu obce nemôže pôvodný zamestnávateľ doručovať výpoveď z pracovného pomeru, okrem prípadu, ak napríklad dochádza k zrušeniu zamestnávateľa bez právneho nástupcu. Keďže zákon nelimituje starostu obce, pokiaľ ide o počet po sebe nasledujúcich funkčných období, môže byť obdobie trvania ochrannej doby pomerne dlhé, i niekoľko násobku 4- ročného funkčného obdobia. Sú starostovia obcí, ktorí túto funkciu vykonávajú 12 a viac rokov. Rovnako sú starostovia obcí, ktorí počas výkonu svojej funkcie nadobudnú nárok na starobný dôchodok a do pôvodného zamestnania sa už nevrátia. Ochranná doba, počas ktorej nemôže byť doručovaná výpoveď sa nevzťahuje na funkciu poslanca obecného zastupiteľstva, ktorý túto funkciu vykonáva popri pracovnom pomere k svojmu zamestnávateľovi. Poslanec, ktorý je zástupca starostu obce, by bol chránený pred výpoveďou len v prípade, ak by bol uvoľnený na zastupovanie starostu v jeho funkcii, napr. z dôvodu jeho dlhodobej práceneschopnosti.

Ochranná doba však na druhej strane nebráni zamestnancovi ukončiť pracovný pomer, t.z. že v prípade, ak sa starosta obce rozhodne počas výkonu svojej verejnej funkcie ukončiť pracovný pomer s pôvodným zamestnávateľom, môže mu doručiť svoju výpoveď bez uvedenia dôvodu alebo z akéhokoľvek dôvodu. I v tomto prípade jeho pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby, ktorej dĺžka bude záležať i od dĺžky trvania jeho pracovného pomeru, do ktorej sa započítava i doba uvoľnenia zamestnanca na výkon verejnej funkcie.

5 Koniec výkonu funkcie a návrat k pôvodnému zamestnávateľovi

Zákonník práce chráni starostu obce i po skončení výkonu jeho funkcie, pričom nerozlišuje, kedy k skončeniu funkcie došlo, či v riadnom čase, alebo pred uplynutím 4- ročného funkčného obdobia (napr. vzdaním sa mandátu). Rovnako zákonodarca nerieši dôvod skončenia výkonu verejnej funkcie, a teda, či starosta obce nebol v nasledujúcich komunálnych voľbách opätovne občanmi obce zvolený, prípadne, či už na tento post vôbec nekandidoval.

Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Ide o právne zakotvenú nárok tzv. „na tú istú stoličku“. Tak ako sme už spomínali vyššie, častokrát môže dôjsť k návratu zamestnanca po pomerene dlhom časovom období a návrat na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možný, napr. z dôvodu, že toto pracovné miesto už bolo medzitým zrušené. V tomto prípade, je zamestnancovi potrebné prideliť prácu, ktorá zodpovedá podmienkam, ktoré boli dohodnuté v pracovnej zmluve, práve pred časom nástupu zamestnanca na post starostu obce. Ak by takého riešenie nebolo možné, je možné uplatniť voči zamestnancovi výpoveď z organizačných dôvodov podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b Zákonníka práce.

Postoj zamestnávateľov k opätovnému návratu starostov na ich pôvodné pracovné miesto je v praxi skôr negatívny. Starostovia, ktorí sa po relatívne dlhej dobe vracajú späť k pôvodnému zamestnávateľovi, sa stretávajú s argumentom, že ich pracovné miesto je už obsadené iným zamestnancom, ktorý bol prijatý na zastupovanie. V neprospech zamestnancov je i argument, že počas výkonu funkcie starostu stratili zručnosti a vedomosti viažuce sa na pôvodné zamestnanie.

6 Osobitné nároky volených funkcionárov

Pri výkone verejnej funkcie, rovnako ako v pracovnoprávnom vzťahu zamestnanca k svojmu zamestnávateľovi, môže dôjsť ku vzniku škodovej udalosti a následne škody. V zmysle Zákonníka

práce fyzickej osobe, ktorá vykonáva verejnú funkciu, zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú bola činná a fyzická osoba zodpovedá za škodu tejto organizácii. T.z., že Zákonník práce rieši prípady zodpovednosti za škodu, aj keď nie je založený pracovný pomer.

Ďalšou otázkou je nárok starostu obce na stravné. Keďže starosta vykonáva verejnú funkciu mimo pracovného pomeru, nemá nárok na stravné. Zákonník práce však dáva možnosť zamestnávateľovi (teda i obci), aby po dohode so zástupcami zamestnancov rozšíril okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie ako zamestnancom v pracovnom pomere. Zákonník práce bližšie tieto fyzické osoby nešpecifikuje, t.z., že prichádza do úvahy i rozšírenie poskytovania stravného na starostu obce za rovnakých podmienok ako obec poskytuje svojim zamestnancom. Za rovnakých podmienok znamená, že nárok na stravné starostovi vznikne, ak jeho zmena trvá aspoň 4 hodiny.

Podľa § 4 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде je základom na určenie ročného prídelu do fondu súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Vylúčené je tak zahrnutie platu starostu do tvorby sociálneho fondu, nakoľko nemá status zamestnanca. Starosta obce tiež nemá nárok na plnenia zo sociálneho fondu, pretože sa svojim platom nepodieľa na jeho tvorbe, a teda nemá ani z fondu nárok na príspevok na stravné.

V zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní nie je starosta obce považovaný za zamestnanca. Nevzťahujú sa na týchto volených funkcionárov ani nároky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy. Starosta obce je v tomto prípade osoba, ktorá koná v mene zamestnávateľa – obce, teda subjekt, ktorý kolektívne vyjednáva s odborovou organizáciou a uzatvára kolektívnu zmluvu.

Pokiaľ ide o náhradu výdavkov starostu obce, starostovi pri cestách, ktoré súvisia s výkonom jeho funkcie patria cestovné náhrady, tak ako zamestnancovi v pracovnom pomere.

7 Záver

Volení funkcionári v obecnej samospráve vykonávajú svoju činnosť ako verejnú funkciu. Medzi nimi a obcou nevzniká pracovnoprávny vzťah. Ide o právny vzťah *sui generis*, ktorý je vzhľadom na možnú aplikáciu niektorých ustanovení Zákonníka práce a nárokov z neho vyplývajúcich istým hybridom medzi verejnou funkciou a pracovným pomerom zamestnanca. Platové podmienky starostov obce upravuje osobitný zákon, ktorý v ostatnom čase prešiel niekoľkými legislatívnymi zmenami, ktorými boli upravené dispozičné oprávnenia obecného zastupiteľstva, pokiaľ ide o kompetenciu navýšenia platu starostu nad zákonom stanovené minimum alebo prípadnú výšku schválenej odmeny.

Literatura:

NESVADBA, A., PŠENKOVÁ, J. *Základy správneho práva*. Trenčín: FSEV, 2012.

KLIEROVÁ, M., KÚTIK, J. *Verejný sektor*. Trenčín: FSEV, 2013.

ŠKULTÉTY, P. *Správne právo a verejná správa*. Trnava: Vydavateľské oddelenie FF UCMTN, 2001.

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vyd. Praha: C-H-Beck, 2012.

THURZOVÁ, M. Pracovnoprávne vzťahy v obecnej samospráve a ich právna regulácia. *Justičná revue*, roč. 63, č. 3, 2011, s. 351-369.

KOIŠOVÁ, E. Sociálno – ekonomický pohľad na vymedzenie pojmu verejný záujem. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 9, č. 1, 2011, s. 62-67.

zák. č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení.

zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení.

zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení.

zák. č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov a primátorov v platnom znení.

zák .č. 460/1992 Zb. Ústava SR.

Kontakt:

JUDr. Jana Pšenková, PhD.
Fakulta sociálno - ekonomických vzťahov
Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská ul. č. 3
911 01 Trenčín
Slovenská republika
e-mail: jana.psenkova@tnuni.sk
www.tnuni.sk

Krátka informácia o autorke:

JUDr. Jana Pšenková, PhD. získala vysokoškolské vzdelanie 3. stupňa na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave v roku 2010 v študijnom odbore 3.4.5 Pracovné právo. Od roku 2011 pôsobí na Fakulte sociálno – ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne ako odborný asistent. Od roku 2013 pôsobí ako vedúca Katedry verejnej správy a regionálneho rozvoja a zároveň zabezpečuje výučbu predmetov - Správne právo, Pracovné právo, Občianske právo a Základy práva.

POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

POSITION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET

Anna PUTNOVÁ

Faculty of Business and Management, Brno University of Technology

Abstract: *This paper is concerned with the situation of women in the Czech Republic including their employment rates, pays, and degrees of entrepreneurial involvement. It proves that pay differences between men and women are far from being equal here while recognizing the increasing number of female entrepreneurs. Even if the Czech government still rejects the introduction of a quota instrument for the presence of women on the boards of state-owned enterprises, the EU pressure, particularly the German opinion trend, will increasingly influence the Czech Republic in this respect. Concerning the situation in the neighbouring countries, it should be noted that the most reluctance to adopt the quota instrument can be seen in Poland and Slovakia, former communist-block countries. In Austria and Germany, the quotas have been adopted. Emancipation of women in the labour market will remain a major theme in the future influencing the EU competitiveness. This theme may be expected to play its role in the future, too, with impacts on the political decisions via the economic indicators.*

Abstrakt: *Tento článek se zabývá postavením žen v České republice v souvislosti s jejich mírou zaměstnanosti, platových podmínkách a stupních podnikatelského zapojení. Platové rozdíly mezi muži a ženami nejsou zdaleka tak snižovány jako rostoucí počet žen podnikatelek. I v případě, že česká vláda stále odmítá zavedení kvót pro zastoupení žen ve správních radách státních podniků, tlak EU, zejména německý, bude stále více v této oblasti Českou republiku ovlivňovat. Pokud jde o situaci v sousedních zemích, je třeba poznamenat, že většinou neochota přijímání kvót můžeme vidět v Polsku a na Slovensku, tedy v zemích bývalého komunistického bloku. V Rakousku a Německu tyto kvóty byly přijaty. Emancipace žen na trhu práce bude i nadále hlavní téma v budoucnu, právě díky ovlivňující konkurenceschopnosti EU. Očekáváme, že toto téma bude v budoucnosti hrát svou roli také v možných dopadech a politických rozhodnutích prostřednictvím ekonomických ukazatelů.*

Klíčová slova: *ženy, trh práce, výplaty, kvóta, statistika*

Keywords: *women, labour market, salaries, quota, statistics*

1 Methodology

The paper is based on statistical data. The author uses her long experience of two decades' work for women's emancipation. She has been following not only the economic development, but also changes in opinion, which shape the instruments used by the EU to increase employment prospects for women enhancing the competitiveness. Being well versed in these issues is a qualification necessary for the correct analysis of statistical data.

Analyzing some measures and instruments such as the introduction of quotas in some countries is extremely difficult. Conclusions may only be drawn from comparisons with previous periods. This, of course, says little about other social, economic, demographic, and political factors. Despite these limitations, it is necessary to study the transformations that European society undergoes. The author recognizes both these limitations and the importance of capturing the present situation, among others, for analyzing the future development.

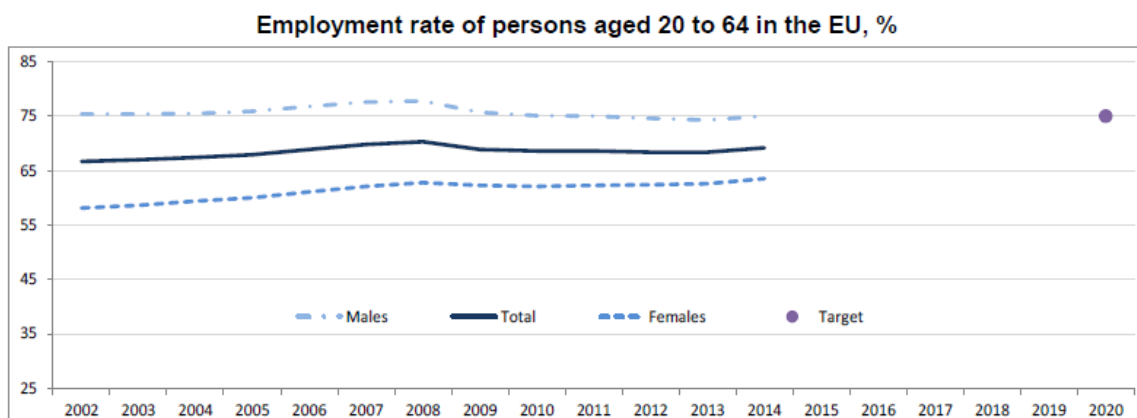
2 Introduction

The gender equality issue keeps becoming topical at regular intervals. The current decade can be characterized by the issue of women's participation via quotas in the politics and in corporate boards becoming a major concern. The public discussions on the quota-instruments also involve questions related to women's pays and pensions.

It should be made clear that, apart from the economic, social, and political dimensions, gender equality involves ethical and value issues, too. European culture and society can hardly move in the positive direction unless the principles of equal opportunities and approach to people regardless of their gender are observed.

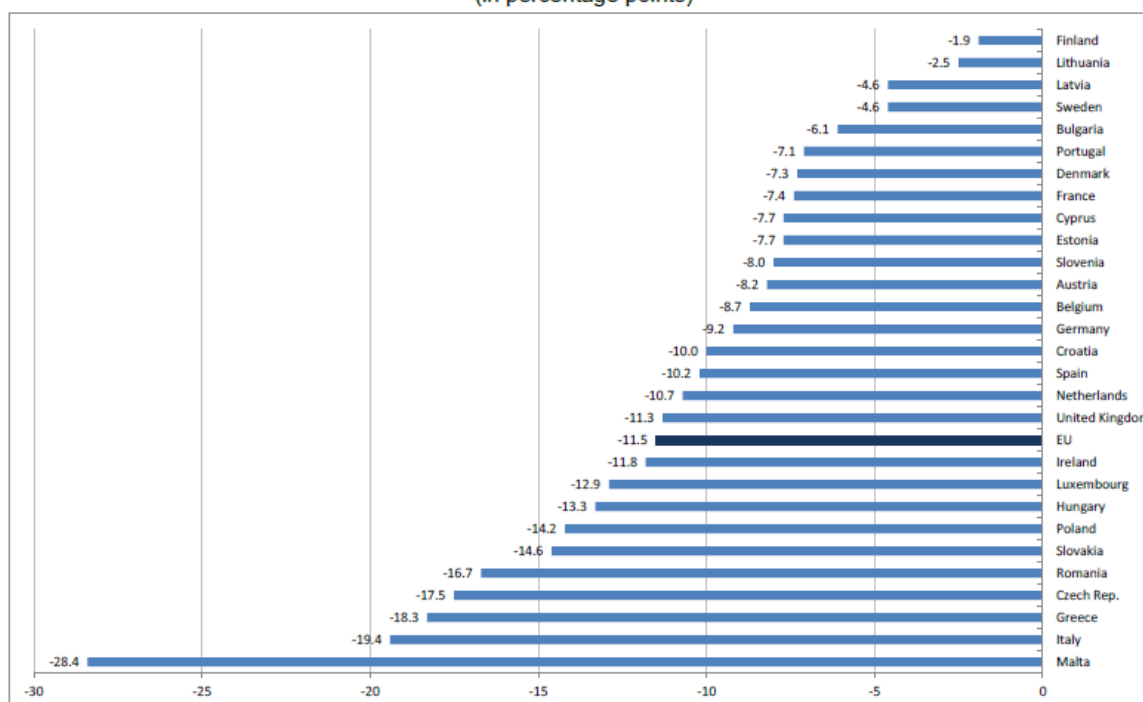
No doubt, the dispute over the degree of women's representation and its regulation is an ideological issue. This paper does not aim to compare different approaches, but rather, using hard statistical data, to show the position of women in the Czech Republic comparing it with those in the neighbouring countries, that is, Germany, Poland, Slovakia, and Austria.

Comparisons with countries of Europe and other continents should exemplify the economic and social position of women in the world's labour markets.



Source: Eurostat

Differences in employment rate for women and men aged 20-64, 2014 (in percentage points)



Source: Eurostat¹¹⁷¹

2.1 Women on boards

Recently, a number of studies have been published on the presence of women in creative positions, the women's pays, etc. The following statistics have been taken from one of the most respected studies, the Credit Suisse Research:

Table 1: Percentage of women on boards by country (selection)¹¹⁷²

	2010	2011	2012	2013
Global average	9.6	10.3	11.3	12.7
Czech Republic	6.3	9.7	6.3	6.3
Austria	11.4	14	14.4	17.6
Germany	11.8	14	18.5	23
Poland	9.5	9.5	11.9	16.3

Source: Credit Suisse Research – sample size 27 000 directors¹¹⁷³

¹¹⁷¹ Eurostat The Czech Republic, Romania, Greece, Italy – big gaps between the employment rate women and man.

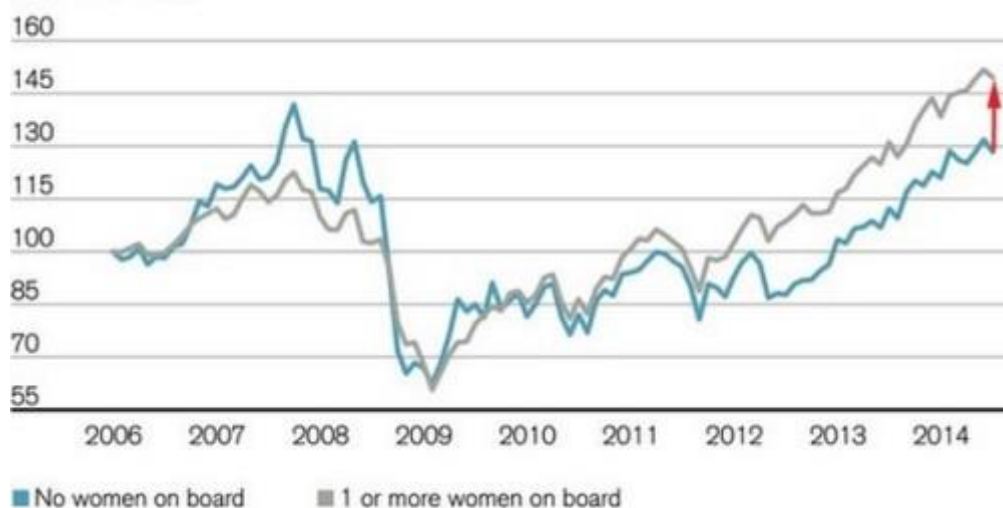
¹¹⁷² The CS Gender 300

Table 2: Percentage of women on boards by region 2013 (selection)

	0	Less 10%	10 – 20%	20 – 30%	More 30%
North Am.	24,7	11	39,6	18,6	6
Europe	10,3	6,3	31,4	32,8	19,2
Latam	56	13,1	19,0	10,7	1,2
Developed.Asia	54	11,1	24,3	8,7	1,9

Source: Credit Suisse Research – sample size 27 000 directors

A Credit Suisse study has also investigated the performance of companies quoted on the world's stock exchanges focusing on those with a market share of over USD 10 billion and analyzing the gender representations on boards. As can be seen in the below graph, firms with women on boards do better than their man-managed competitors. The differences between the performance rates within Europe reach 18 percentage points.

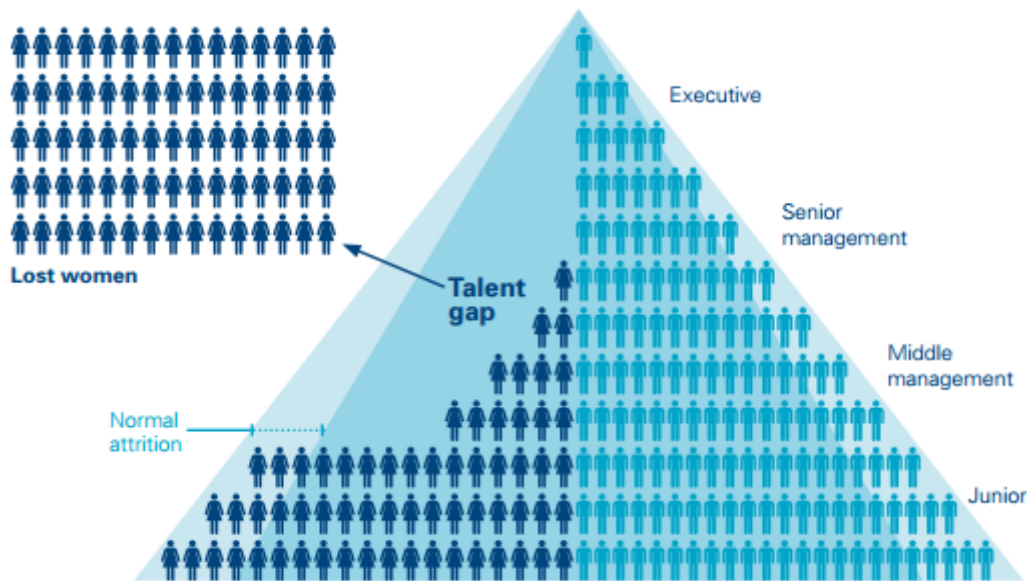


Source: Credit Suisse, Business Insider in Patria Online ¹¹⁷⁴

On the other hand, other studies talk about a talent gap pointing out that, although more than one half of the university students are girls, they do not make it to executive positions.

¹¹⁷³ Slovakia was not included.

¹¹⁷⁴In Patria Online: Firms with women on boards beat the men-managed competitors by 26 pp, 25.9.2014. Author Michal Putna



Source: *Your Loss: How to Win Back your Female Talent, 2010* in¹¹⁷⁵

These are exactly the reasons why the European Union has been seriously concerned with questions of improving the gender balance.

The outcome of the discussions was a directive that adopted as objective the of the European parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures:¹¹⁷⁶

“The core of the problem lies in the persistence of multiple barriers faced by the constantly growing number of highly qualified women who are available for board seats on their way to the top positions in corporations. The reluctance to appoint female candidates to board positions is often rooted in gender stereotypes in recruitment and promotion, a male-dominated business culture and the lack of transparency in board appointment processes. These elements, which are often referred to in their entirety as a ‘glass ceiling’, undermine the optimal functioning of the labour market for top management positions throughout the EU”.

In December 2014, the Czech government rejected the adoption of gender quotas despite this being part of its programme.

Based on this directive, some countries started to adopt measures to increase the women representation. Presented are the positions of the Czech Republic’s neighbouring countries.

2.2 Germany

In March 2015, *the Bundestag* passed the bill on equal presence of men and women in leading positions in private and public sectors, imposing a duty on quoted companies with employees on supervisory boards (currently there are 108 such companies) to ensure at least 30% participation of

<http://evropske-hodnoty.blog.ihned.cz/c1-63633820-genderove-kvoty-pro-dozorci-rady-ano-nebo-ne>
¹¹⁷⁶ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních [online]. Available at: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=CS&f=ST%2016433%202012%20INIT>.

women in supervisory boards by 2016. From 2018, this quota should be increased to 50%. Another 3500 companies that are either exchange-traded or have employees on supervisory boards will have to set their own strategies to increase the proportion of women in their governing bodies. If the companies fail to attain the objective they set themselves, the vacated positions will have to stay unoccupied.

2.3 Austria

In 2011, the Austrian federal government adopted quotas for the representation of women on supervisory boards of state-owned enterprises. By 2013, these quotas were to be at least 25 % and, by 2018, they should reach at least 35 %. This measure applies to over 50 enterprises.

2.4 Poland

The European affairs committee of *the Sejm* adopted a reasoned position on the draft directive, believing that it is at variance with the subsidiarity principle. The same position was taken by the Polish Senate. Women's representation in public administration and corporate governance: no binding quotas of this type apply in Poland.

2.5 Slovakia

The Slovak parliament discussed the draft directive noting it without comments. Women's representation in public administration and corporate governance: no binding quotas of this type apply in Slovakia¹¹⁷⁷.

3 The Czech Republic and the position of women in the labour market

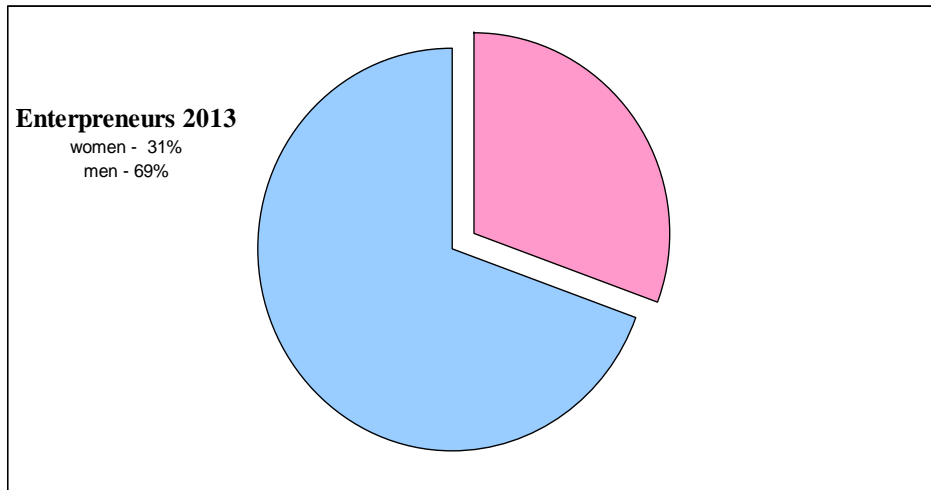
In view of the future and strategies of equal opportunities for women, the women's employment trend, their pays, and the proportion of female entrepreneurs should be observed.

3.1 Female entrepreneurs

According to the 2013 statistical data, 31% of the entrepreneurs are women, which is by about 3.5 percentage points more than in 2010.

The Association of Small and Medium-Sized Enterprises and Crafts of the Czech Republic (ASMP ČR) presents the first comparative analysis of female and male entrepreneurs. In recent years, the number of female entrepreneurs has been soaring with the analysis showing that, over the last three years, there has been a record number of self-employed women. Since 2012, there has been an increase of 30,042 female entrepreneurs with the number of men having dropped by 5,440. (Press release: AMSP ČR 25.6.2015)

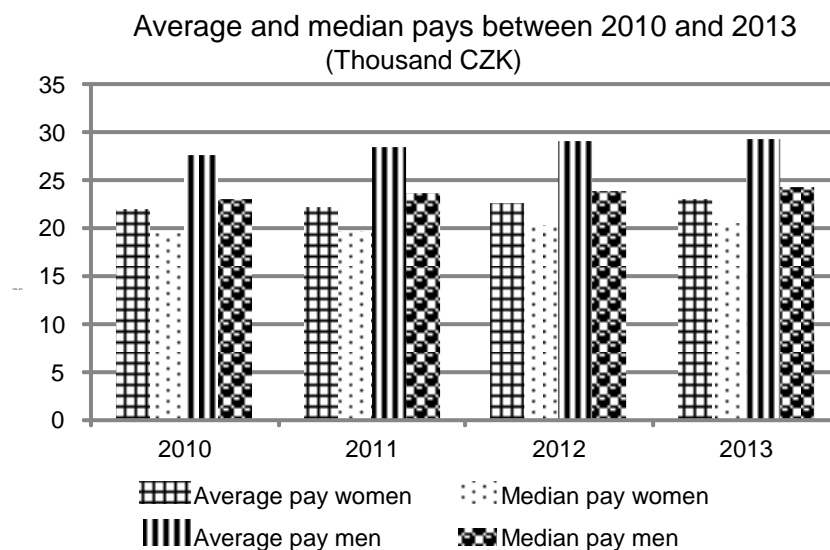
¹¹⁷⁷ In Závazné normy pro zastoupení žen ve veřejné správě a podnicích vybraných zemí.



The highest percentages of both female and all entrepreneurs were found in research and engineering, and real estate business. The third highest percentage of female entrepreneurs was in finance and insurance industry (almost 20%).

3.2 Women earn less

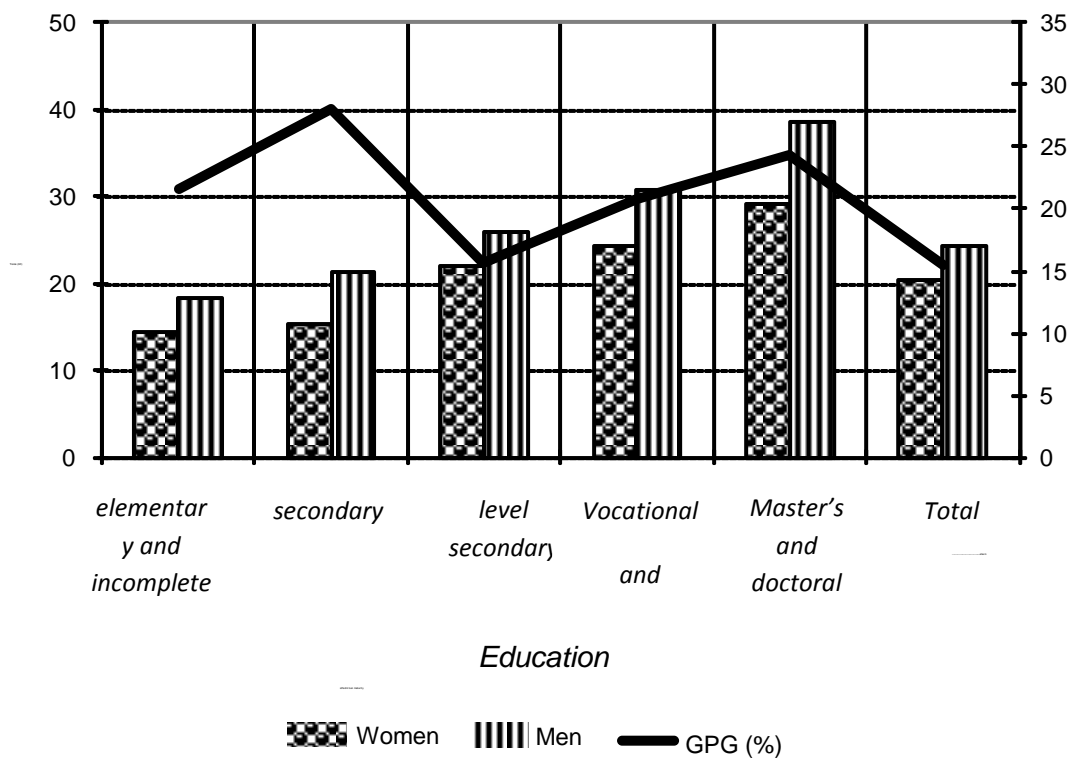
Women earn less than men regardless of the highest education achieved. The differences are greatest in secondary education (with the male population being significantly higher) and in Master's and doctoral graduates. The lowest differences were found in advanced-level secondary-school graduates (here, women prevail in total population).¹¹⁷⁸



Source: Structure of employees pays, the Czech Statistical Office

¹¹⁷⁸ GPG - Gender Pay Gap - is calculated as the relative difference in the median wage for men and women relative to the median wage for men and is expressed as a percentage. Gender Pay Gap (absolute difference of salary men set as 100% and the proportion of women's salaries to men's salaries expressed as a percentage) was virtually no change - and oscillates around values ranging from 15.4 to 16.2%. Czech Statistical Office.

2013 Pay Medians by Education Level



Source: The Czech Statistical Office

4 Discussion

Over the last years, the attention of EU leading officials has been directed towards the utilization of women's potential in the labour market. The reasons for such activities are primarily economic. As corroborated by numerous studies, educated women as compared with equally educate men, have much more problems embarking on their professional careers. Some papers are concerned with the utility of cooperation between both genders in corporate decision-making, substantiating their conclusions by financial data. On the other hand, some other authors (Carrie Lukas)¹¹⁷⁹ regard this effect as a secondary one without any significant role. The fact that the statistical difference between men's and women's pays in the Czech Republic is among the EU's highest is no doubt alarming.

The changes proposed by the EU include the introduction of quotas. These are being still rejected by the Czech government. The author believes that the quota instrument prevents free competition. Much more effective, in her opinion, would be modern forms of promoting employment including job sharing during parental leaves, home office, flexible working hours, etc. In this respect, unfortunately, the Czech Republic lags behind.

¹¹⁷⁹ In PatriaOnline, 5.12.2013

Despite this, the author still believes that quotas will be a major regulatory instrument of the future mainly because the German experience and influence will push the officials in other EU countries.

It is the author's opinion that in the Czech Republic, there is a lack of services, flexible employment contracts (job sharing, home office, etc.)

Some women say that they feel offended by the women's participation quota being introduced. Modern society is strongly regulated and, therefore, this cannot be taken as a legitimate argument. The solution offered by the quota seems to be a typical example of a masculine approach. Straightforward, mechanistic, defined, and structured. Will meeting the prescribed percentage solve the problem?

Will the 30 to 40 percent of women on the boards of companies guarantee the women free choices of their life strategies? Imposing quota for women in job positions is a 19th century mechanistic approach. Quota alone will not solve the problem.¹¹⁸⁰

It is encouraging that the number of women embarking on an independent career is increasing. The author means that the Czech women are capable of coping with such activities. The administrative and legal barriers to starting a business are very small in the Czech Republic. This, too, may be the reason for the intense entrepreneurial activity of women.

Literature:

EUROSTAT. Statistics Explained "European Union Labour force survey – Annual results 2014" [online]. Dostupný z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_%28LFS%29_Statistics.

PUTNOVÁ, A., REŽŇÁKOVÁ, M. *Women on the boards Quotas: Benefits and Limitation*. In: The 9th International Conference on New Horizons in Industry, Business and Education, Skiathos, 27-29 August, Greece 2015.

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních [online]. Available at: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=CS&f=ST%2016433%202012%20INIT>.

RAŠTICOVÁ, M., KONEČNÝ, Š. *Work-life Balance in Male and Female Managers of Selected Companies in the Czech Republic*. In: *Crafting Global Competitive Economies: 2020 Vision Strategic Planning & Smart Implementation*. Milan, Italy: International Business Information Management Association (IBIMA), 2014, s. 2128-2142. ISBN: 978-0-9860419-3- 8.

DAWSON, J., KERSLEY, R., NATELLA, S. *The CS Gender 300: Women in Senior Management*. Zurich: Research Institute, Credit Suisse, 2014.

¹¹⁸⁰ PUTNOVÁ, A., REŽŇÁKOVÁ, M. *Women on the boards Quotas: Benefits and Limitation*. In: The 9th International Conference on New Horizons in Industry, Business and Education, Skiathos, 27-29 August, Greece 2015.

Ženy začínají být v podnikání aktivnější, muži stagnují [online]. Available at: <http://www.investujeme.cz/zeny-zacinaji-byt-v-podnikani-aktivnejsi-muzi-stagnuji/#ixzz3h6qrKhMr>.

ČERMÁKOVÁ R., NĚMEC J. *Závazné normy pro zastoupení žen ve veřejné správě a podnicích vybraných zemí*. Praha: Parlamentní institut, Parlament České republiky, 2015.

PUTNA, M. Firmy s ženami v představenstvu poráží mužskou konkurenci o 26 %! [online]. Available at: <http://www.patria.cz/zpravodajstvi/2736669/firmy-s-zenami-v-predstavenstvu-porazi-muzskou-konkurenci-o-26-.html>.

REDAKCE. Německo, Norsko a ženy ve vedení firem [online]. Available at: <http://www.patria.cz/zpravodajstvi/2510402/nemecko-norsko-a-zeny-ve-vedeni-firem-povinne.html>.

Politická angažovanost žen v české politice. Přehledová studie 1993 – 2013 [online]. Available at: <http://padesatprocent.cz/cz/o-nas/kampane-2/evropa-pro-zeny-zeny-pro-evropu/zastoupeni-zen-v-ep-za-cr-1>.

http://www.mpsv.cz/files/clanky/961/02_zprava.pdf.

Statistická ročenka ČR 2014 [online]. Available at: https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide.

Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst [online]. Available at: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/037/1803784.pdf>.

<http://www.dw.de/german-parliamentapproves-gender-quota/a-162535124>.

Ustawa. Internetowy System Aktów Prawnych [online]. Available at: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20110210112>.

<http://www.dw.de/german-parliamentapproves-gender-quota/a-162535124>.

http://www.legislationline.org/download/action/download/id/3648/file/Poland%20Elections%20Code%20Section%201,2,3,4,9_2011.pdf.

Výběrové šetření pracovních sil [online]. Available at: https://www.czso.cz/csu/xc/vyberove_setreni_pracovnich_sil_vsps.

ČŠÚ. Struktura mezd zaměstnanců [online]. Available at: <http://www.czso.cz>.

Contact:

Doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D.
Faculty of Business and Management
Brno University of Technology
Kolejní 4
612 00 Brno
The Czech Republic
e-mail: putnova@fbm.vutbr.cz
www.fbm.vutbr.cz

Brief information about the author:

Anna Putnová is a senior lecturer of economics and management at Faculty of Business and Management, BUT, lectures management and business ethics. She is a member of the board of The Association for Ethics and Economics. She gained 3 projects by Grant Agency of the Czech Republic and successfully finished them. She regularly publicizes in economical press at home and abroad. She is a member of various scientific networks whose activities focus on emerging themes of ethics in business and women in business.

VYBRANÉ ASPEKTY MANAŽÉRSKEJ KOMUNIKÁCIE

IMPORTANT ASPECTS OF MANAGERIAL COMMUNICATION

Kristína RAČKOVÁ, Eva ŽIVČICOVÁ

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

Anotácia: *Príspevok poukazuje na najdôležitejšie aspekty komunikácie v riadiacej práci manažéra. Dôraz kladie na preferovaný štýl komunikácie, prikazovanie, presvedčovanie, spätnú väzbu, motiváciu, kritiku a informovanosť, ktoré sú základnými komunikačnými aktivitami. V príspevku popisujeme jednotlivé aktivity v komunikácii, ktoré môžu proces efektívneho riadenia narušiť. Empirická časť je venovaná zisťovaniu postojov manažérov k realizácii školení so zameraním na efektívnu komunikáciu v praxi. Z výsledkov vyplynul pozitívny postoj manažérov k ďalšiemu vzdelávaniu v oblasti komunikácie.*

Abstract: *The paper describes the most important aspects of communication in personality of manager. The emphasis is on the preferred communication style, commanding, persuasion, feedback, motivation, criticism and information, which are essential communication activities. In this paper we describe the different communication activities that may disrupt the process of effective management. The empirical part is devoted to explore attitudes of managers to implement training with a focus on effective communication in practice. The results emerged the positive attitude of managers to further education in the field of communication.*

Kľúčové slová: *osobnosť manažéra, manažérska komunikácia, riadenie ľudí, vzdelávanie*

Keywords: *personality of manager, managerial communication, leadership, training*

Afiliácia ku grantu: *príspevok je jedným z výstupov riešenia výskumnej úlohy v rámci grantového projektu IG 3/2015 Antropocentrizmus: jazykový a psychosociálny obraz človeka.*

1 Introduction

Work is an activity that requires cooperation in teams. Interpersonal relationships are dependent on the organisational structure of the organization. Social interaction and cooperation are the conditions of all work that brings profit and prosperity for the firms. This happens throughout the knowledge transfer and information flow. Each system has got a set system of responsibility and hierarchy, for both the managers and the employees, that are respected. Leading organizations set goals to achieve- profits, increasing productivity and lastly managing interpersonal relationships between people that are dependent on communication. The ability to control and manage people plays a key aspect on any workplace, that also happens through the ability to communicate effectively.

Mikulaščík (2003) states that more than a half of senior managers rely on the communication requirements. The competence to communicate is described as the most important determinant for the managerial success.

Živčicová (2013) suggests that the future trend is to give more focus on cognitive competences that cover information management, interpersonal skills and ability to connect and summarize main issues. In managerial climate more pressure is given to further communication abilities development, empathy and conflict resolution.

Strnadová (2011) suggest that the manager acts as a role model for the employee behaviour and can stimulate the creation of the work atmosphere. It can also be seen on the cases, where the manager can communicate well, motivates and organizes the employees. The managerial employee relationship does not only affect the degree of employee satisfaction, but also has an effect on the customer satisfaction, as a direct reflection of a good working climate. Manager's positive attitude should lead the employees towards the feeling that they work with the manager, not for the manager. It should emphasise cooperation, rather than only the task execution.¹¹⁸¹

Hančovská (2013) says that managers daily face situations that result in tensions, tiredness, short temper or even rage. These factors lead to lowering mental and physical performance. Based on this, it can be believed that managers can address and overcome these issues if managers can reflect upon them and describe them and lastly accurately name them. The essence of improvement is education and self-development.

Krajňáková (2014) explains that education development on active learning, case studies improves the creative potential and on other hand also motivates the participants.

2 Communication in management practises

Manager by leading a team should or posse basic communication abilities (team management, appropriate negotiation style, knowledge transfer, delegation, motivation, ability to control, feedback, decision-making). The pre-acquisition of a productive team work, known as social intelligence, described by¹¹⁸²Golleman (In Strnadová)¹¹⁸³ is composed of an effective communication, cooperation ability to express your own opinions and listen to opinions of all others. These aspects

¹¹⁸¹ DEDINA, J., CEJTHAMR, V. *Management a organizační chování*. Praha: Grada, 2005. 340 s.

¹¹⁸² GOLEMAN, D. *Emoční inteligence*. Praha: Columbus, 1997. 348 s.

¹¹⁸³ STRNADOVÁ, V. *Interpersonální komunikace*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. 542 s.

derive from the earlier classification of Mikulaščík and Strnadová. The preferred communication style should encompass flexibility and focus on the target audience. Healthy self-confidence, cooperation, reciprocal respect to the person whom managers communicate with are expected elements of the behaviours. The effectiveness of the managerial communication can be tested through feedback. The importance lies in the coordination and behaviour stimulation and joint synergies of both parties.

Another important ability of a manager is to transfer information in the authenticity of the transferred information. It is expected to take a critical approach to received information and ability to discuss them. When transferring knowledge, managers should pay attention to the form and the impression, as they impact the emotions of the receiver.

Delegation and authority allows management to achieve set goals and contributes to setting the goals. The position is often connective to authoritarian leadership style, which becomes stereotypical by the unprofessional and ineffective use. Impersonal and formal behaviour can result in distant and cold relationship and misunderstandings. Autocratic style is not appropriate, when one deals with autonomous, exceptionally intelligent and creative individuals with the natural need of self-realization and aiming to develop their own potential.

When convincing, the manager not only passes on the information, but also simultaneously deploys attitudes, thoughts, opinions and motives-, knowing that the recipient and the right argumentation is essential for successful communication. Decisive and opinionated people also usually have a high degree of motivation. Managerial motivation can differ in forms and ways. The motivation is executed through support, praise, reward, recognition, financial reward and/ or promotion. If motivation is not executed it reflects on employees, who do not work on what is profitable for the companies, but rather on what is being checked out. Personal contact between manager and employees belongs among the motivational factors that results in recognition of work conditions, improving efficiency or better orientation in case of problems. The time dedicated to the employees brings out the feeling of collectivism and shows that they care.

Communication among others, also facilitates control and is monitoring the work efficiency. It serves the purposes of comparing planned and achieved plans. The art of follow up is embedded in ability to have a broad perspective and respect. In reality sometimes managers, who are mentally unstable or unprofessional take advantage of a control to seize the power and so called rule. Goleman (1997) highlights that leading or senior executive position does not mean dominance, rather an art to make people participate on the common task.

Feedback is an unnegotiable element of working with people. The right feedback should guide the way to the right problem resolution and open new alternatives. The rule of four eyes is applied "four eyes" and empathy should never be forgotten.

Organisation encompasses several factors: factors of the market, competition, competences and responsibilities of the employees, organizing, coordination and the delegation based on information. Management would not be possible without communication. Decision making includes introduction of new methods, interpersonal resolution, allocation of resources and expenses.

3 Methods

The basic methods are studying scientific and recommended literature, periodicals, the general theoretical methods of scientific knowledge – analysis and synthesis, comparison and the empirical data collected by questioner. The empirical part of the research focused on investigating the interest of managers for education focused on effective communication. The term of effective communication includes communication activities, control, feedback, organizing and decision making. Chi square was selected as a method for the qualitative research.

4 Findings

In the following part the results are presented for the research topic within the interest of managers for managerial education regarding the effective communication. ¹¹⁸⁴Masárová highlights that education of managers directly affects results, productivity and profitability of the term and employee satisfaction.

It was expected that the opinions of managers with university background will differ compared to those with a high school degrees. These results were expected with regards to the effective communication courses. Another focus was given on the gender and differences on responses of men and women. The sample was fifty managers from different industries.

Table 1: Effective communication education

Effective communication courses Crosstabulation		Alternatives			N [%]
		It is important to attend the course	It is not important to attend the course	I don't know	
Education	University N	10	5	5	20
	Degree [%]	21.0	10.0	10.0	40.0
	High school degree N	11	5	14	30
	[%]	20.26	9.7	26.5	60.0
	N	21	10	19	50
	[%]	42.0	20.0	38.0	100.0

Source: own creation $\chi^2=22.157$; $p<0.05$ ($p=0.000$).

It was found that 21 % (N=10) of managers with the highest education of a high school degree thinks it is important to be further educated within effective communication. Similarly the managers with university background share the same idea a to: 20 % (N=11), managers with university degree were indifferent around 27 % (N=14). Managers with high school degree who have been indifferent matter reach approximately 10 % (N=5). The expected difference between the educational levels was proved

¹¹⁸⁴ MASÁROVÁ, T. *Podstata a význam podnikového vzdelávania*. In: Vojtovič, S. *Personálny manažment v organizácii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 74.

and the difference was notified. Based on the findings, the managers with university degree have a better starting point those managers who only finished a high school degree.

Table 2: Implementation of the training focused on effective communication

Applicability for future Crosstabulation		Alternatives			N [%]
		Important	Unimportant	I don't know	
Gender	Men	14 28.0	5 10.0	9 18.0	28 58.0
	Women	12 24.0	3 6.0	7 14.0	22 44.0
Total		26 52.0	9 16.0	16 32.0	50 100.0

Source: own creation $\chi^2=2.342$; $p>0.05$ ($p=0.267$).

Overall 52 % (N=26) is convinced of the need to undergo the course of the effective communication, on the other hand (N=9) disagrees and does not see the need to do so. Around 32 % (N=16) of managers remain undecided or don't know with regards to the matters. There has been no significant difference proven in-between the different gender groups. There are approximately 28 % (N=14) men and 24 % (N=12) women who see the need of effective communication education. Overall 10 % (N=5) men and 6 % (N=3) of women were negative and do not see it as important. Surprisingly 18 % (N=9) of men and a 14 % (N=7) of women were not sure or undecided.

5 Discussion

Managerial opinions in connection to education on effective communication were observed from the perspective of two variables: age and gender. Both segments (managers with University Degree and upper secondary education) claimed to see the need of further education on effective communication. There is a slightly bigger interest regarding the effective communication among managers without university degree. One of the reasons behind this is the higher degree of interest and will for self-study among managers with high school degree. The greater interest of managers with only secondary education could root from a lack of education, meaning that the education for the background managers perhaps has not covered all elements of their work. ¹¹⁸⁵Vojtovič (2013) explains the complexity and challenging task that requires experienced, educated specialist, who are trained for such a task.

As ¹¹⁸⁶Živčicová (2013) suggests, in the context of managerial competences, it is obvious that managers cannot have all the competences. In reality some competences are well developed and other set of abilities is lacking. Earlier researches showed that managers do not lack result orientation and cognition. On the other hand managers often fail on team work facilitation, creating

¹¹⁸⁵ VOJTOVIČ, S. *Personálny manažment v organizácii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 74.

¹¹⁸⁶ ŽIVČICOVÁ, E. *Sebareflexia manažérskych komunikačných kompetencií. Vzdelávanie, globalizácia a regionálny rozvoj*. Trenčín: TnUAD, 2013. s. 110.

of interpersonal relations and effective communication. The findings of this study compliment the findings of Živčicová and earlier researches. Further research could focus on factors that indicate and influence the individual level of the selected managerial competences.

The gender variable has not been proved to be statistically significant. Both men and women share similar views and opinions on the effective communication seminars and education.

6 Conclusions

The findings on the opinions of managers on further education and self-education are valuable input for the research. It is assumed that these opinions derive from the managerial experiences and self-reflection. One of the most important or perhaps the most important capability and a prerequisite of a good manager is the ability to communicate. Even if the managers have a strong communication bases, there is always need for further development and education. Effective communication is a challenging task and puts a pressure on the manager. The effects of communication can daily be found on any workplace, as communication directly affects relationships, profits, methods and ways of working and so on. Ways of communicating and information transfer ways are also assets of the companies. Supporting and developing education for communication should be integrated part of any organisation. The first requirement to communicate effectively is to know the ways and forms of communication that are learnt and developed through education of employees. After the theoretical knowledge is assorted, managers try it out in their daily tasks and improve it through learning by doing.¹¹⁸⁷ Živčicová (2013) suggest that suitable form of communication competence development are social-psychological trainings, which in a short time frame develops the desired behaviours and facilitates the application in the daily life of managers.

Literature:

DEDINA, J., CEJTHAMR, V. *Management a organizační chování*. Praha: Grada, 2005. 340 s.

GOLEMAN, D. *Emoční inteligence*. Praha: Columbus, 1997. 348 s.

HANČOVSKÁ, E. Osobná a pracovní zátěž manažéra. *Sociálně-ekonomická revue*, no. 1, 2013, s. 15-25.

KRAJŇÁKOVÁ, E. Kreativne vzdelávanie v Škandinávskych krajinách. *Sociálně-ekonomická revue*, no. 3, 2014, s. 78-89.

MASÁROVÁ, T. *Podstata a význam podnikového vzdelávania*. In: Vojtovič, S. *Personálny manažment v organizácii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 355 s.

MIKULAŠTÍK, M. *Komunikační dovednosti v praxi*. Praha: Grada, 2003. 361 s.

STRNADOVÁ, V. *Interpersonální komunikace*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. 542 s.

VOJTOVIČ, S. *Personálny manažment v organizácii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 355 s.

ŽIVČICOVÁ, E. *Sebareflexia manažérskych komunikačných kompetencií. Vzdelávanie, globalizácia a regionálny rozvoj*. Trenčín: TnUAD, 2013. s. 108-114.

¹¹⁸⁷ ŽIVČICOVÁ, E. *Sebareflexia manažérskych komunikačných kompetencií. Vzdelávanie, globalizácia a regionálny rozvoj*. Trenčín: TnUAD, 2013. s. 114.

Contact:

Mgr. Kristína Račková, PhD.
Faculty of Social and Economic Relations
Alexander Dubček University of Trenčín
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovak Republic
kristina.rackova@tnuni.sk

PhDr. Eva Živčicová, PhD.
Faculty of Social and Economic Relations
Alexander Dubček University of Trenčín
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovak Republic
eva.zivcicova@tnuni.sk

Brief information about the authors:

Kristína Račková acts as an assistant of profesor at the Department of Social and Humanities Science Trenčín University and in local government. It deals with the application of psychological knowledge in the field of human resources and personnel management.

Eva Živčicová is an expert in psychology and communications. It operates in the academic environment and in counseling psychology. I tis the founder selfness center that focuses on self-development and quality of life.

ZAMĚSTNÁVÁNÍ A PODNIKÁNÍ ŽEN VE VĚKOVÝCH KOHORTÁCH 50 – 64 A 65 + A SROVNÁNÍ S EU

EMPLOYMENT OF WOMEN AND FEMALE ENTREPRENEURSHIP IN AGE COHORTS 50 – 64 AND 65+ AND COMPARISON WITH EU

Martina RAŠTICOVÁ, Ivana KOLÁŘOVÁ

Mendelova univerzita v Brně

Anotace: Cílem předkládaného příspěvku je analýza vývoje a trendů zaměstnávání a podnikání žen ve věkových kohortách 50 – 64 a 65+ a srovnání se situací v EU. Ženy tvoří v České republice nadpoloviční většinu populace v produktivním věku a jsou tedy velmi důležitou složkou přispívající do státního rozpočtu. Pohled na kariérní postavení ženy se sice s časem kladně vyvíjí, avšak i v dnešní době se lze setkávat se zaběhnutými stereotypy a tím vznikajícími překážkami – ať už se jedná o zaměstnávání žen, či o ženy podnikatelky. V brzké době bude obyvatelstvo v České republice čelit problémům souvisejícím s demografickým stárnutím populace. Tyto genderové a demografické faktory výrazně ovlivňují životní podmínky jednotlivých ohrožených skupin. Adekvátními statistickými metodami, které jsou zaměřeny na analýzu sekundárních dat rozsáhlých mezinárodních databází, mapujeme vývoj a aktuální trendy v zaměstnávání a podnikání žen ve věkových kohortách 50 – 64 a 65 a více let v ČR a v EU. Výsledky analýzy a jejich implikace pro oblast gender a age managementu jsou diskutovány.

Abstract: The aim of presented study is the analysis of development and trends in employing of women and female entrepreneurship in age cohorts 50 – 60, 65+ in comparison with EU. Women represent the majority of the population in working age in the Czech Republic and are therefore a very important contributing factor to the state budget. Although the view on the condition of women's careers evolves positively with time, it is still possible to encounter traditional stereotypes and consequent obstacles – whether they are about employment or female entrepreneurship. Shortly, the population in the Czech Republic will need to cope with problems related to the demographic ageing of population. These gender and demographic factors significantly affect the living conditions of every problematic group. The analysis of secondary data from international databases was provided by using adequate statistical methods. Implication of results is broadly.

Klíčová slova: zaměstnávání starších žen, žena podnikatelka, demografické stárnutí populace, věkové kohorty 50 – 64, 65+

Keywords: *employment of older women, businesswomen, demographic ageing, age cohorts 50-64, 65+*

1 Úvod

Ekonomickým jevem, který z dlouhodobého hlediska sužuje řadu zemí celého světa, je nezaměstnanost. Pokud se jedná o udržitelnou míru nezaměstnanosti, můžeme ji považovat za běžný projev vývoje na trhu práce. Pokud však dojde ke zvýšení míry nezaměstnanosti vlivem ekonomických recesí nebo krize, může tato vysoká míra nezaměstnanosti způsobit vážné ekonomické i sociální problémy. Takovým zvýšením míry nezaměstnanosti je však ohrožena většina obyvatel v dané oblasti, přičemž ve většině případů dojde opět ke zmírnění situace s nápravou celkové ekonomické situace. Některé skupiny obyvatel jsou však nezaměstnaností ohroženy více, než zbytek populace – nezávisle na tom, zda se ekonomika nachází v recesi či nikoliv. Jedná se o skupiny osob, které jsou na trhu práce z určitého důvodu znevýhodněny a často se setkávají s diskriminačním chováním nejen při hledání pracovního místa. Mezi takto znevýhodněné skupiny patří např. absolventi, ženy, zdravotně postižení, cizinci a osoby starší 50 let. Zejména starší pracovníci ve věku 50 – 64 let jsou považováni za velmi specifickou skupinu, která se vyznačuje rysy, které znesnadňují přechod z nezaměstnanosti do zaměstnání nebo možnost si udržet dosavadní zaměstnání.

Předkládaný příspěvek se zaměřuje na skupinu, která se vykazuje hned dvěma rizikovými faktory – vyšším věk a pohlavím. Cílem předkládaného příspěvku je analýza vývoje a trendů zaměstnávání a podnikání žen ve věkových kohortách 50 – 64 a 65+ a srovnání se situací v EU.

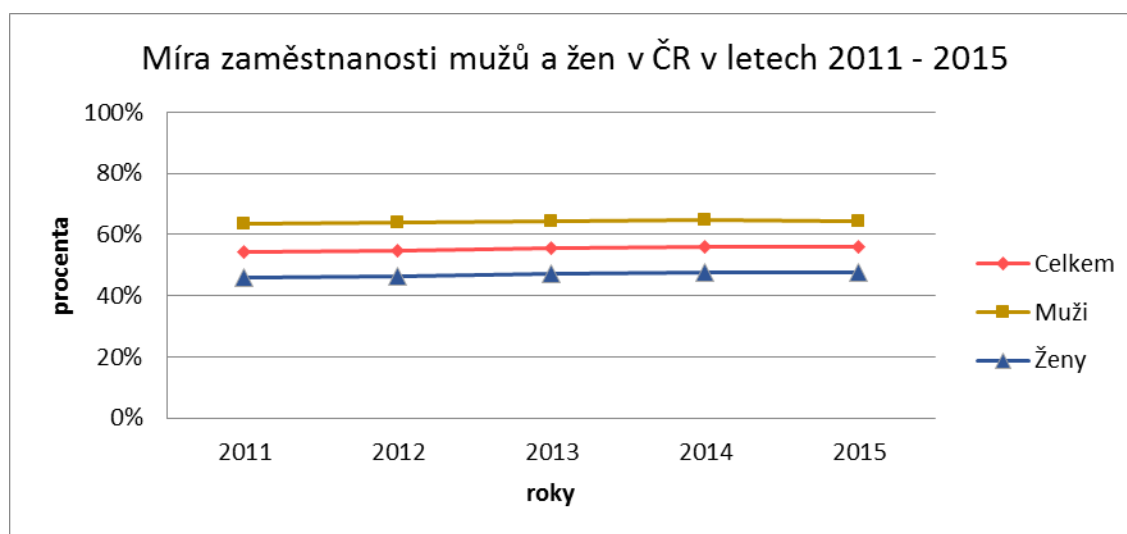
2 Zaměstnávání a podnikání žen v ČR

Do roku 1950 byly ženy, v tehdejší Československé republice, řazeny do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Podle posledního sčítání lidu v roce 2011 tvořily ženy celkem 45,9 % ze všech ekonomicky aktivních obyvatel, přičemž do ekonomicky aktivních byly zahrnuty ženy na mateřské dovolené pouze v trvání 28 resp. 37 týdnů. Podle tohoto dokumentu bylo maximum ekonomické aktivity u žen dosaženo v roce 2001, kdy dosahovala 47,6 %. Aktuální podíl žen na ekonomické aktivitě České republiky přesáhnul uvedené maximum a dosahuje 51,3 % v prvním čtvrtletí 2015.¹¹⁸⁸

Ženy představují v ČR skupinu, která poměrně stabilně čelí vyššímu riziku v oblasti zaměstnanosti. Budeme-li srovnávat míru zaměstnanosti mezi muži a ženami, lze vyzorovat značné odchylky v prospěch žen.

¹¹⁸⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ekonomická aktivita [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20562067/170218-14.pdf/36438332-d6ad-4085-ac8b-5b59bcdbb6c3?version=1.0>.

Graf č. 1: Míra zaměstnanosti mužů a žen v ČR v letech 2011 - 2015



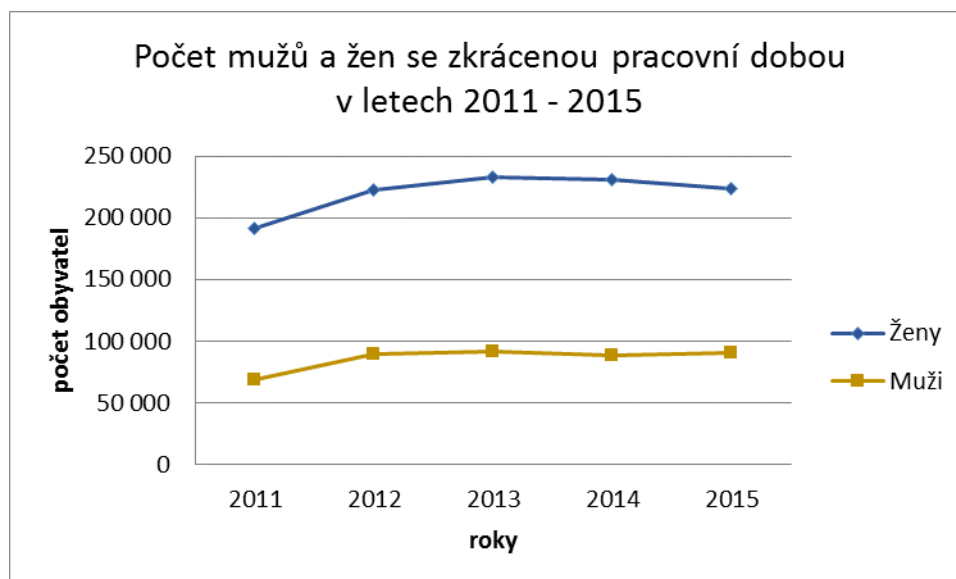
Zdroj: vlastní zpracování podle: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2013-206cgen4nh>.

Celková míra zaměstnanosti v České republice v posledních 5 letech vzrostla z 54,5 % v roce 2011 na 56,2 % v roce 2014. V prvním čtvrtletí 2015 byl zaznamenán pokles celkové míry zaměstnanosti o 0,4 %. Vývoj míry zaměstnanosti z hlediska genderového rozdělení víceméně kopíruje trend celkové míry zaměstnanosti, avšak z uvedeného grafu je patrné, že míra zaměstnanosti mužů je ve všech případech vyšší, než míra zaměstnanosti žen. Nejvyššího rozdílu (tj. 17,9 %) bylo dosaženo v roce 2011, přičemž v průběhu let docházelo k nepatrnému snížení tohoto rozdílu. V prvním čtvrtletí 2015 tvořil rozdíl mezi mírou zaměstnaností mužů a žen 16,8 % v neprospěch žen.

České firmy nabízejí jen minimum možností práce na zkrácené úvazky a proto není příliš časté, aby ženy v České republice pracovaly pouze na částečný úvazek.¹¹⁸⁹

¹¹⁸⁹ RAŠTICOVÁ, M., KONEČNÝ, Š. *Work- Life Balance in Male and Female Managers of Selected Companies in the Czech Republic*. In: *Crafting Global Competitive Economies: 2020 Vision Strategic Planning & Smart Implementation*. Milan, Italy: International Business Information Management Association (IBIMA), 2014, s. 2128-2142. ISBN: 978-0-9860419-3- 8.

Graf č. 2: Počet mužů a žen se zkrácenou pracovní dobou v letech 2011 - 2015



Zdroj: vlastní zpracování podle: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Kratší pracovní doba podle věku [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552551/310112q435.pdf/6b0ca061-46fd-4d4c-b74b-832fb34b40fc?version=1.0>.

V roce 2011 mělo pracovní úvazek s kratší pracovní dobou okolo 191 tis. žen. Toto číslo narůstalo až do roku 2013 na 230 tis., ale v roce 2014 došlo k poklesu na 230 tis. V prvním čtvrtletí 2015 dosahoval počet žen pracujících na zkrácený úvazek necelých 224 tis. Z grafu zcela jasně vyplývá, že počet žen pracujících na zkrácený úvazek zcela výrazně převyšuje počet mužů s kratší pracovní dobou. V roce 2013 pracovalo na částečný úvazek v procentuálním vyjádření pouze 5,8 % žen a 1,8 mužů.

Za posledních 10 let došlo v České republice ke změně struktury a v podnikatelské sféře v průměru přibývá 13 tis. ženských fyzických osob podnikatelek (FOP) ročně. Poměr mužů a žen podnikatelské sféře je 2:1, třetinu všech podnikatelů v České republice tedy představují ženy. Nejvyšší nárůst byl zaznamenán v roce 2011, přičemž právě od roku 2011 počet FOP stagnuje. Nejvíce žen podnikatelek se pohybuje ve věku v rozmezí 25 až 54 let (tj. 70% všech podnikatelek v ČR). Podle průzkumu AMSP ČR (2014) jsou ženy podnikatelky více spokojené se způsobem svého života, než ženy, které jsou závislé na zaměstnavateli. Cílené podnikání žen však bývá často reakcí na jejich obtížnou životní situaci, jakou může být např. ztráta zaměstnání. Nedochází pouze k zvyšujícímu se počtu žen v podnikání, ale také ke zvyšování jejich úspěšnosti.¹¹⁹⁰

Podle průzkumu v roce 2013 se celkem 47 % žen vypracovalo na majitelky společností z běžných pracovních pozic. Nutnost převzít firmu po úmrtí původního majitele přivedla k podnikání 11 % žen

¹¹⁹⁰ ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR. Srovnávací analýza podnikatelů a podnikatelek v letech 2009 - 2014 [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: http://www.amspace.cz/uploads/dokumenty_2015/Aktuality/Analýza_zeny_vs_muzy_podnikani_AMSP_CR.pdf.

a 8 % žen podniká z důvodu tradice rodinného podnikání. Podnikání jako poslání a naplnění svého života vnímá 8 % žen podnikatelek.¹¹⁹¹

Výrazná je v České republice také nerovnost v odměňování mužů a žen. Průměrná mzda mužů činí 30 450 Kč, zatímco průměrná mzda žen činí 23 640 Kč. Rozdíl mezi mzdou žen a mzdou mužů činí téměř 7 000 Kč. Toto však neplatí obecně ve všech odvětvích – v dopravě a logistice je průměrná mzda žen asi o 300 Kč vyšší, než průměrná mzda mužů. Toto je způsobeno tím, že muži v tomto oboru pracují většinou na nižších pozicích, než ženy. Ve vrcholovém managementu však tvoří rozdíl mezi mzdou mužů a žen až 48 %, ve středním managementu pak „pouhých“ 20 %. Zastoupení žen v managementu představuje pouhou 1/3 z celkového počtu manažerů.

Genderové rozdíly ve výši platů závisí také na velikosti firem. Nejvyšší nerovnost (až 31 %) se objevuje u největší společností a s klesající velikostí firem, klesá i rozdíl mezi mzdami mužů a žen.

Rovnoprávnost mužů a žen na trhu práce a v podnikání v České republice upravuje dokument **Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020**. Byla identifikovaná řada hlavních problémů, mezi které patří zejména:

- nízká zaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách, např. seniorky či samoživitelky,
- jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů v EU,
- diskriminace a znevýhodňování žen na trhu práce v důsledku péče o děti či blízké osoby,
- nízká motivovanost a neznalost zaměstnavatelů v oblasti genderové rovnosti,
- nízký počet žen – podnikatelek, zároveň riziko zvyšování počtu žen pracujících jako podnikatelky nedobrovolně.¹¹⁹²

Jako hlavní cíl této strategie v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání je stanoveno posílení nezávislosti žen i mužů v ekonomice, posílení ekonomického postavení žen, snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr EU a zvýšení zaměstnanosti žen na 65 %.¹¹⁹³

3 Demografické složení evropských států

Prognózy Eurostatu poukazují na to, že stárnoucí populace dosáhne během příštích 50 let nebývalé hladiny v 31 evropských státech. Evropa představuje kontinent, na kterém žije nejstarší populace na světě. Tato situace je způsobena klesající porodností a klesající úmrtností a spolu s poklesem různých druhů postižení a nemocí vede ke zvýšení dlouhověkosti populace. V Evropě tak dochází k přeměně převážně mladé společnosti na společnost, kde převažují starší věkové skupiny. Vývoj populace, který se ubírá tímto směrem, bude mít dopad na budoucí sociální a veřejné politiky spjaté se stárnoucí populací a kvalitou každodenního života této věkové skupiny.¹¹⁹⁴

¹¹⁹¹ VESECKÝ, Z. Ženy, prolomte letitá tabu a začněte podnikat. Nic to není [online]. cit. 2015-07-21. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zeny-prolomte-letita-tabu-a-zacnete-podnikat-nic-to-neni/>.

¹¹⁹² ÚŘAD VLÁDY ČR. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 [online]. cit. 2015-07-22. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf.

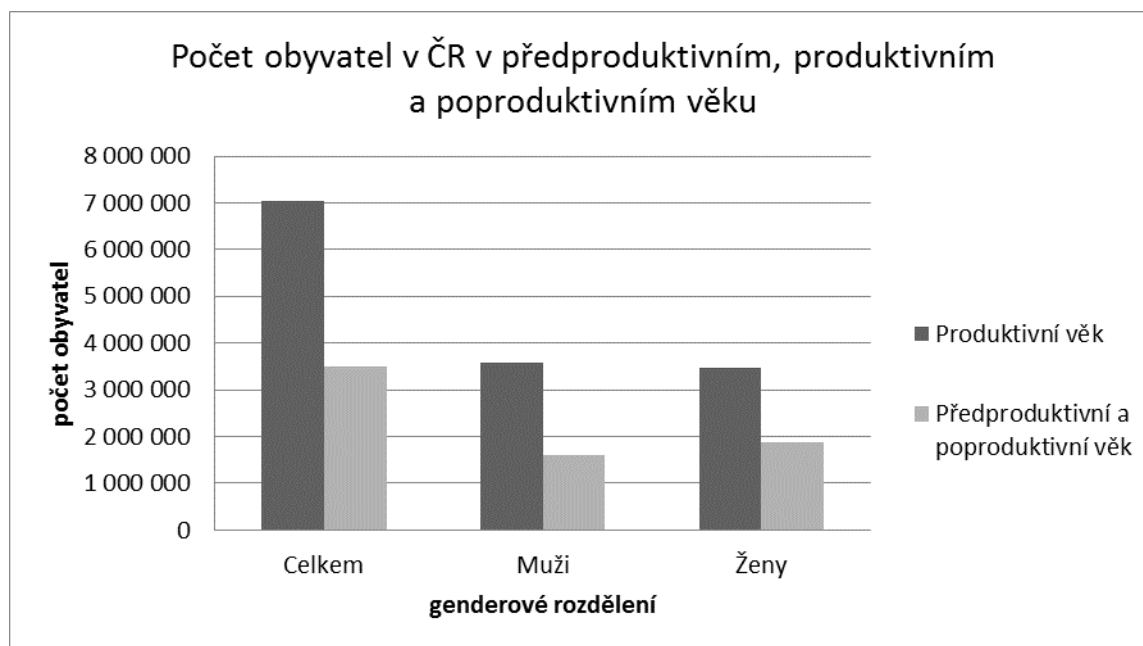
¹¹⁹³ Tamtéž.

¹¹⁹⁴ WALKER, A., MALTBY, T. Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. *International Journal of Social Welfare*, vol. 21, no. 1, 2012, pp. 117-130.

Vzhledem k celkové světové populaci, dojde v roce 2015 poprvé v historii k tomu, že počet osob ve věku 65 let bude vyšší než počet osob ve věku 15 let. V závislosti s tímto procesem se mění míra závislosti. Míra závislosti je tvořena částí populace, která je na sobě ekonomicky závislá – tj. osoby, které jsou buď příliš mladé, nebo příliš staré na práci, a jsou závislé na osobách v produktivním věku.¹¹⁹⁵

Dle mezinárodního měřítka se za produktivní věk považují osoby ve věkovém rozmezí 15 – 64 let. Situace v České republice ke konci 1. čtvrtletí 2015 je znázorněna na následujícím grafu.

Graf č. 3: Počet obyvatel v ČR v předproduktivním, produktivním a poproduktivním věku

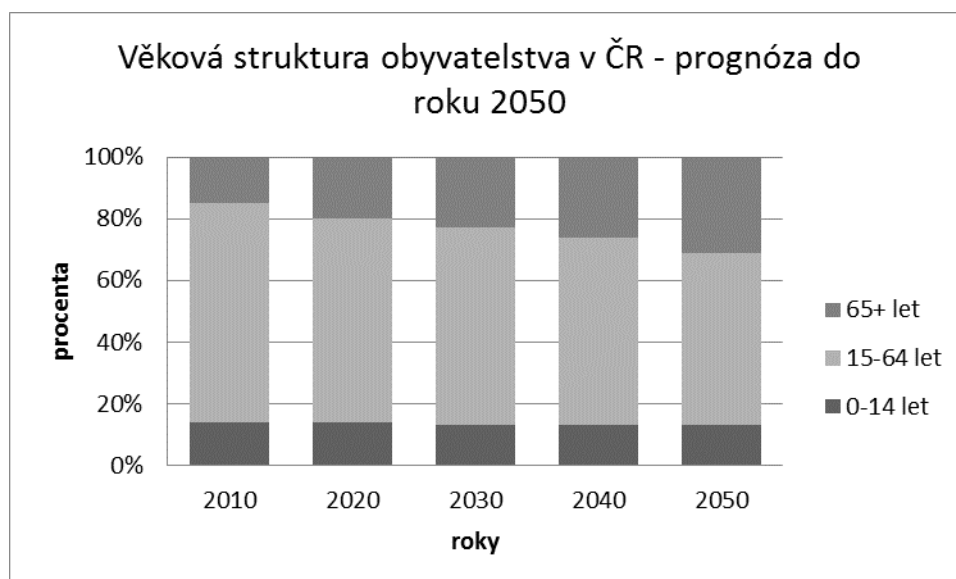


Zdroj: vlastní zpracování podle: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Věková struktura populace [online]. cit. 2015-07-21. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552581/25012815q101.pdf/f67e70a4-7d6f-43e2-9d88-5e8da82cb82f?version=1.0>.

V České republice se prozatím situace nejeví kriticky. Celkový počet obyvatel v produktivním věku je 7 050 500 osob, oproti tomu osob, v předproduktivním (tj. 0- 14 let) a osob v poproduktivním (tj. 65 a více) je 3 491 100 osob. Muži v produktivním věku převažují nad předproduktivním a poproduktivními muži o 1 970 400 a ženy o 1 588 800 osob.

¹¹⁹⁵ MAHON, J. F., MILLAR, C. ManAGEment: the challenges of global age diversity for corporations and governments. *Journal of Organizational Change Management*, vol. 27, no. 4, 2014, pp. 553-568.

Graf č. 4: Věková struktura obyvatelstva v ČR - prognóza do roku 2050



Zdroj: vlastní zpracování podle: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Projekce obyvatelstva České republiky [online]. cit. 2015-07-21. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20538390/4025rra.pdf/9142790b-9517-463c-860b-8fc78897f30d?version=1.0>.*

Do věkové skupiny na konci roku 2010 spadalo 1 604 milionu osob a tak se podíleli na celkové populaci 15,4 %. Uvedený graf znázorňuje, jak se budou podle prognóz v ČR vyvíjet počty obyvatel podle jednotlivých věkových skupin do roku 2050. Je zřejmé, že počet obyvatel 65+ se bude zvyšovat, skupina produktivního obyvatelstva se bude snižovat a skupinu předproduktivního obyvatelstva lze považovat za stabilně se vyvíjející. V roce 2050 bude tedy již obyvatelstvo 65+ tvořit třetinu populace České republiky a oproti roku 2010 tak vzroste počet osob ekonomicky závislých na dvojnásobek.

Podle projekce ČSÚ založené na Sčítání lidu, domů a bytů z roku 2011, bude situace nejkritičtější v roce 2059, kdy produktivní složka obyvatelstva bude tvořit pouze 49 % obyvatelstva.

Z dlouhodobého hlediska uplynulých 20 let se průměrný věk pracujících zvýšil téměř o 4 roky. Prodlužující se věk populace je na jednu stranu velmi pozitivní pro osoby, které prožívají delší život než předchozí generace – na druhou stranu s sebou přináší úskalí v potřebě pro společnost se tímto jevem zabývat a přizpůsobovat se mu.

4 Zaměstnávání žen ve věkových kohortách 50 – 64 a 65+ v ČR

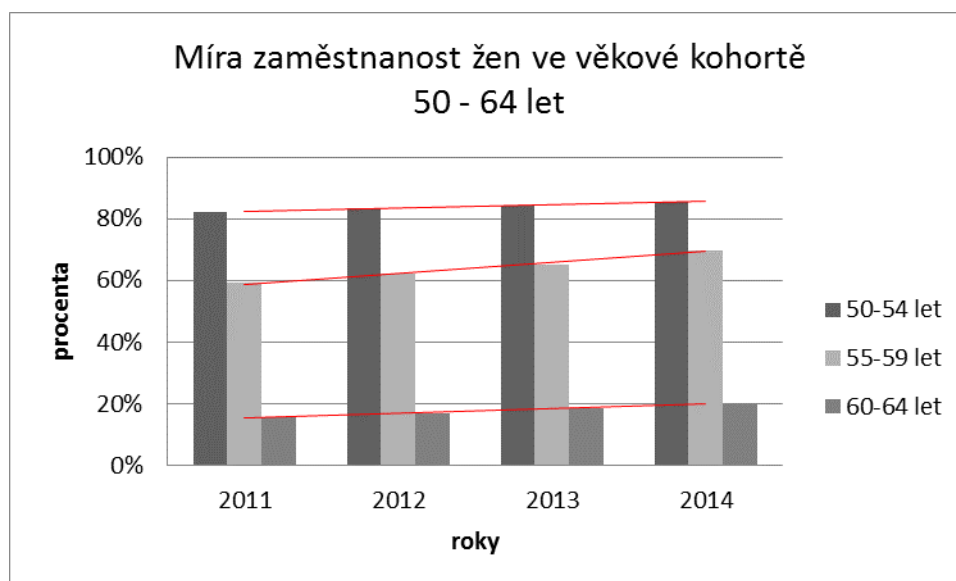
Zaměstnávání žen předdůchodového (50 – 64 let) a důchodového věku (65+ let) se jeví jako problémové a ženy starší 50 let jsou v České republice řazeny do kritické skupiny, co se obecně zaměstnávání a hledání nového pracovního místa týče. Tato skupina obyvatelstva totiž není poznamenána pouze změnami v demografickém vývoji, ale mají na ni vliv i společenské zvyky, národní kultura, státní politika zaměstnanosti a v neposlední řadě přístup zaměstnavatelů.

Zaměstnanost v těchto věkových kohortách hraje opět ve prospěch mužů. V roce 2014 dokonce patřila Česká republika mezi země s nejvyšší zaměstnaností mužů ve věku 55 až 64 let. Tato zaměstnanost dosahovala téměř 65%. Zaměstnanost starších žen se však v té době pohybovala velmi

podprůměrné rovině, konkrétně 44%. Rozdíl v zaměstnávání mužů a žen této věkové kohorty se v posledních letech pohybuje kolem 21%.¹¹⁹⁶

Od roku 2011 dochází k mírnému zvyšování zaměstnanosti žen ve věkové kohortě 50 – 64 let. Ženy v této věkové skupině se stále řadí do produktivní skupiny obyvatelstva. Pro lepší znázornění situace byla tato věková kohorta rozdělena na tři podskupiny – ženy ve věku 50 – 54 let, ženy ve věku 55 – 59 let a ženy ve věku 60 – 64 let.

Graf č. 5: Míra zaměstnanosti žen ve věkové kohortě 50 - 64 let



Zdroj: vlastní zpracování podle: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2013-206cgen4nh>.

Na grafu lze vidět, že ač se míra zaměstnanosti ve vše třech věkových podskupinách zvyšuje, s rostoucím věkem se míra zaměstnanosti žen snižuje. V roce 2014 byla míra zaměstnanosti žen věkové skupiny 50 – 54 let téměř 86 % a rozdíl v zaměstnanosti žen této věkové skupiny s muži této věkové skupiny tvoří pouze 4,5 %. Míra zaměstnanosti žen ve věkové skupině 55 – 60 let byla v roce 2014 téměř 70 %, ale rozdíl ve srovnání se zaměstnaností mužů v této věkové skupině byl již 14,5 %. Jako nejvíce problematická skupina se jeví věková skupina 60 – 64 let, kdy míra zaměstnanosti této věkové skupiny byla v roce 2014 pouhých 20 %. Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen v této věkové skupině pak tvoří 26 % v neprospěch žen. Mezi lidmi generace 50 - 64 let panuje vysoká obava ze ztráty práce v předdůchodovém věku, právě tito lidé vnímají svoji pozici a možnosti na trhu práce jako špatné.

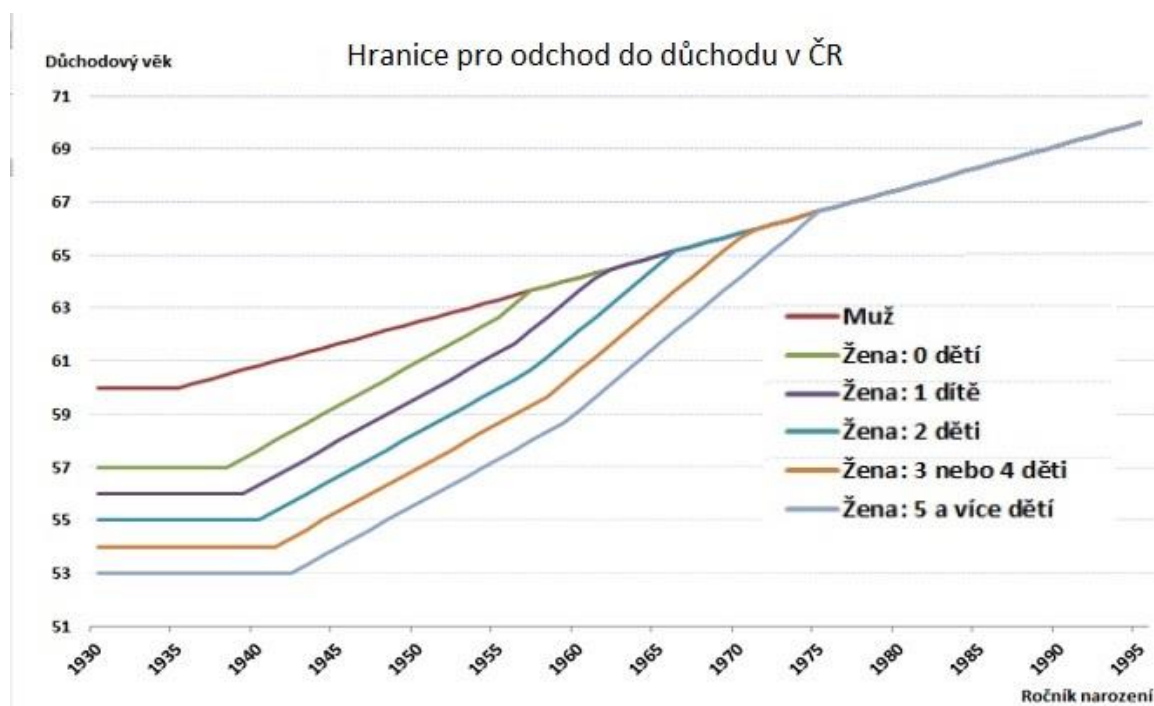
Ženy ve věkové kohortě 65+ se řadí do poproduktivní skupiny obyvatelstva. Od roku 2011 došlo v této věkové kohortě ke zvýšení míry zaměstnanosti o 0,2% a míra zaměstnanosti žen této věkové kohorty byla v roce 2014 3,4 %. Zaměstnanost mužů v této věkové kohortě se vyšplhala téměř na dvojnásobek, tj. 7%. Tento vysoký rozdíl je přisuzován mimo jiné přisuzován i faktu, že muži

¹¹⁹⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. ČSÚ: Češi pracují déle než Evropané, chybí částečné úvazky [online]. cit. 2015-07-21. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/18809>.

zvládají odchod do důchodu hůře, než ženy a proto je jejich zájem pracovat i po dosažení důchodového věku vyšší.¹¹⁹⁷

Situaci starších žen na pracovním trhu významně ovlivňuje neustálé posouvání věkové hranice pro odchod do důchodu, které v ČR probíhá.

Graf č. 6: Hranice pro odchod do důchodu v ČR



Zdroj: vlastní zpracování podle: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Pojistně matematická zpráva o důchodovém pojištění 2012 [online]. cit. 2015-07-21. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13783/PMZ-2012.pdf>.

Minimální věk pro odchod do důchodu se neustále zvyšuje, ale pro ženy ve věku 60 let tento vývoj příliš jejich současnou situaci na trhu práce nemění, jelikož většina z nich má již nárok na starobní důchod nebo tohoto nároku brzy dosáhne. Pro ženy ve věkové kategorii 50 – 59 let však zvyšování věku do důchodu představuje ztížení situace na trhu práce.

5 Podnikání žen ve věkových kohortách 50 – 64 a 65+ v ČR

Nejčastějším důvodem starších žen pro zahájení podnikání těsně před důchodem je ztráta zaměstnání na základě výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo sami ukončili pracovní poměr z důvodu, že je práce už nebavila. Starší ženy si nejčastěji zakládají vlastní firmy v oblasti služeb nebo pracují jako živnostníci v poradenství.

Pro podporu podnikání žen starších 50 let vzniká v ČR řada projektů za podpory evropského sociálního fondu. Hlavním cílem těchto projektů je vzdělávání těchto žen v oblasti, ve které chtějí

¹¹⁹⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2013-206cqn4nh>.

podnikat, individuální poradenství a podpora při odbourání strachu, který často negativně ovlivňuje start jejich podnikání.

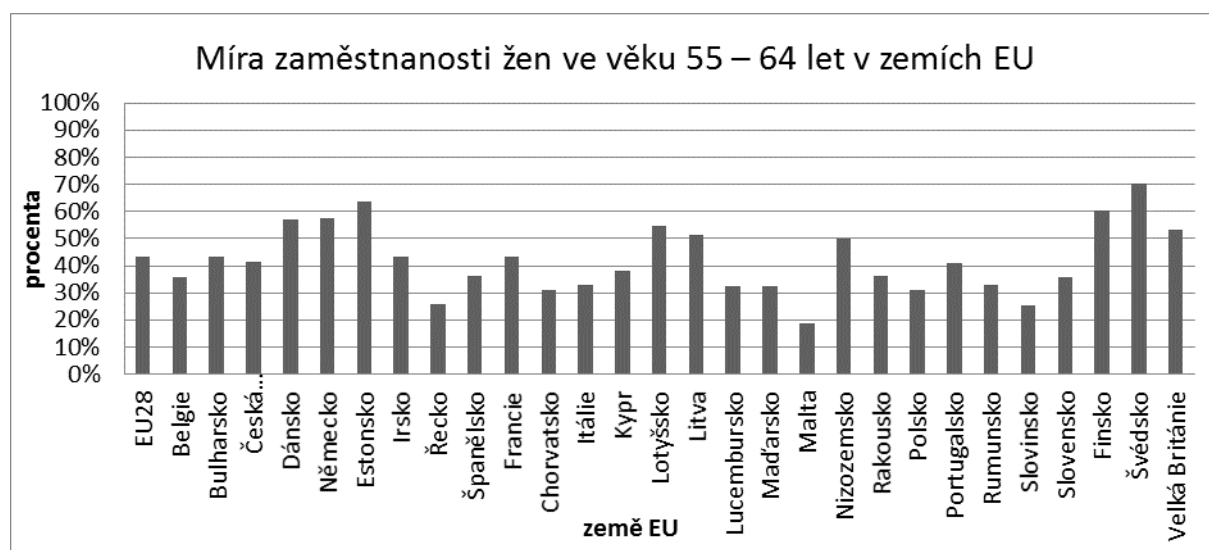
Podle statistik Asociace malých a středních podniků a živnostníků se v roce 2014 zaregistrovalo v ČR celkem 11 tis. nových podnikatelů, přičemž 10 tis. představovaly ženy. Přibližně 10 % z těchto nově zaregistrovaných podnikatelek byly ženy starší 50 let. Od roku 2006 do roku 2013 vzrostl počet podnikatelů a podnikatelek 50+ o 45 tis.¹¹⁹⁸

6 Zaměstnávání a podnikání žen v zemích Evropské unie

Podle Eurostatu se v rámci EU27 se předpokládá zvyšování podílu populace ve věku 65+ ze 17 % v roce 2010 na 30 % v roce 2060 a podílu populace 80+ z 5 % v roce 2010 na 12 % v roce 2060. V celé EU dochází k přeměně převážně mladé společnosti na společnost, která je ovládána staršími věkovými kohortami.¹¹⁹⁹

Ve věkové skupině 55 – 64 let je míra zaměstnanosti nejvyšší v zemích, které se zároveň vyznačují i vysokou mírou zaměstnanosti mladých, tedy v severských státech, Nizozemsku, Spojeném království a v Německu. Určitou výjimkou je Rakousko, kde vliv vysokého podílu pracujících mladých částečně kompenzuje nižší míra zaměstnanosti ve vyšším věku.

Graf č. 7: Míra zaměstnanosti žen ve věku 55 – 64 let v zemích EU



Zdroj: vlastní zpracování podle: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrný věk pracujících se za dvacet let zvýšil o téměř čtyři roky [online]. cit. 2015-07-25. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568813/czam020315analyza.pdf/3f1a8c0a-b94d-4a8e-8fd0-5cdb2fb5db87?version=1.0>.

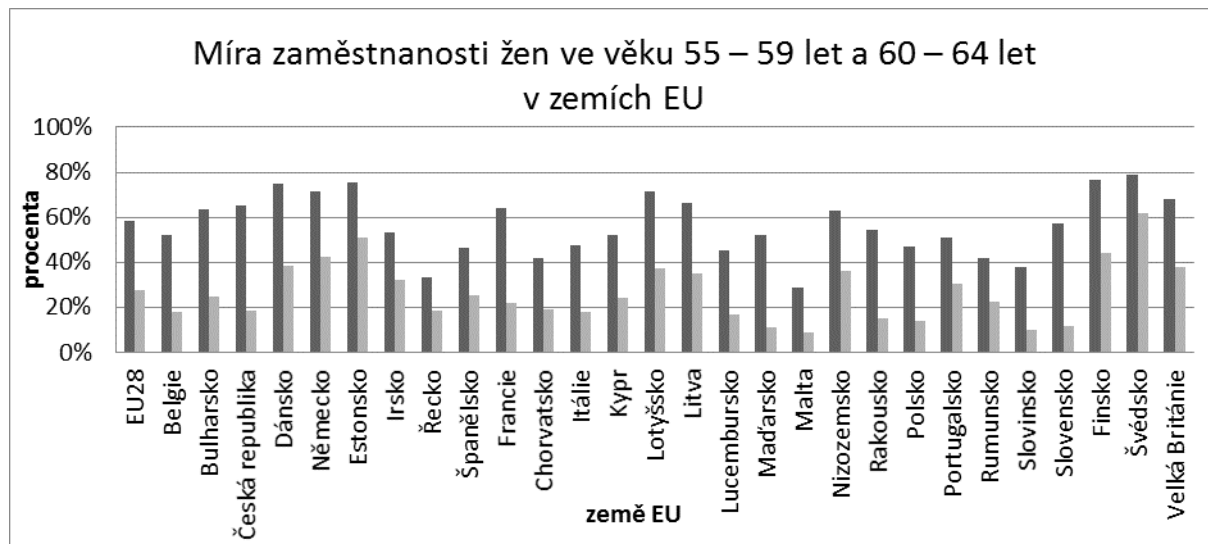
Průměrná míra zaměstnanosti žen věkové kohorty 55 – 64 let v EU se v roce 2013 pohybovala kolem 43 %. Největší míra zaměstnanosti žen této věkové kohorty pak byla ve Švédsku (70 %), Estonsku

¹¹⁹⁸ BENEŠOVÁ, P. V Česku přibývá starších podnikatelů [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/zpravy/domacieekonomika/_zprava/v-cesku-pribyva-starsich-podnikatelu-pracuji-ve-sluzbach-nebo-vedou-stavebni-firmy--1450266.

¹¹⁹⁹ EUROSTAT. Population projections 2010-2060: EU27 population is expected to peak by around 2040 [online]. cit. 2015-07-21. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5039334/3-08062011-BP-EN.PDF/fad284a6-74eb-4eb6-9e6c-f29331b875f0>.

(64 %) a Finsku (61 %). Dalšími zeměmi, které se v zaměstnanosti žen 55 – 64 let pohybovaly nad průměrem Evropské unie jsou: Bulharsko, Dánsko, Německo, Irsko, Lotyšsko, Litva, Nizozemsko a Velká Británie. Naopak nejnižší míra zaměstnanosti žen této věkové kategorie byla na Maltě (19 %), na Slovensku (25 %) a v Řecku (26 %).

Graf č. 8: Míra zaměstnanosti žen ve věku 55 – 59 let a 60 – 64 let ve státech EU



Zdroj: vlastní zpracování podle: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrný věk pracujících se za dvacet let zvýšil o téměř čtyři roky [online]. cit. 2015-07-25. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568813/czam020315analyza.pdf/3f1a8c0a-b94d-4a8e-8fd0-5cdb2fb5db87?version=1.0>.

V případě rozdělení věkové skupiny na podskupiny v rozmezí 55 – 59 let a 60 – 64 let, lze poukázat na to, že ve všech zemích EU je míra zaměstnanosti žen ve věku 60 – 64 let nižší, než míra zaměstnanosti žen ve věku 55 – 59 let. Největší rozdíl v zaměstnanosti žen těchto dvou skupin je, kromě České republiky (47 %), na Slovensku (46 %), ve Francii (42 %) a v Maďarsku (41 %).

Mezi země, kde je problematika stárnutí populace řešena nejaktivněji je Finsko – této problematice se finští vědci věnují již od roku 1981. Na rozdíl od ostatních evropských zemí ve Finsku nepřevládá trend předčasného odchodu do důchodu, ale je kladen důraz na věkově neutrální politiku, kdy občané mají nárok na práci v jakémkoliv věku. Ve Finsku je zavedena řada programů podporující zaměstnávání osob 50+, přičemž na základě těchto programů dochází ke zlepšování zdraví a pracovní schopnosti, což má kladný vliv na stav celého hospodářství. Finské ženy preferují práci na plný úvazek.

V sousedním Švédsku představují ženy většinu vysoce kvalifikované síly, jelikož žen s terciálním vzděláním je ve Švédsku více než mužů. Co se však týče mezd, nejsou ani Švédsko ani Finsko výjimkou a ženy jsou na tom hůře než muži.¹²⁰⁰

V jednotlivých zemích EU se liší délka mateřské a rodičovské dovolené. Evropská komise doporučuje, aby měly ženy v rámci EU nárok na minimálně 18 týdnů mateřské dovolené. Ve Francii trvá mateřská dovolená 16 týdnů nebo 26 týdnů v případě narození třetího dítěte. Rodičovská dovolená je omezená

¹²⁰⁰ CIMBÁLŇÍKOVÁ, L. a kol. *Age Management: Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. Praha: AIVD, 2011.

dosažením tří let věku dítěte. V Německu je délka mateřské dovolené 14 týdnů, které zahrnují i 6 týdnů před narozením dítěte a rodičovská pak 14 měsíců, přičemž dva měsíce z těchto čtrnácti měsíců jsou určeny pro druhého rodiče, a pokud si je druhý rodič nevybere, peníze propadají. Ve Švédsku zůstávají rodiče doma s dítětem celkem 18 měsíců, přičemž minimálně na dva měsíce musí převzít mateřskou dovolenou druhý rodič. V Dánsku trvá mateřská dovolená 18 týdnů, rodičovská pak 32 týdnů. Norsko poskytuje rodičům 9 týdnů mateřské a 49 týdnů rodičovské dovolené a Belgie 15 týdnů mateřské a 3 měsíce rodičovské dovolené. Ve Velké Británii trvá mateřská dovolená 39 týdnů, rodičovská 13 týdnů. V Rakousku čítá mateřská 20 týdnů a rodičovská dovolená je omezená dosažením tří let věku dítěte a příjmem rodiny. Na Slovensku získá matka mateřskou dovolenou 28 týdnů. V případě, že se jedná o svobodnou matku nebo matku, již se narodily dvě nebo více dětí, prodlouží se mateřská dovolená na dobu 37 týdnů. Rodičovská dovolená je omezená dosažením tří let věku dítěte. V Nizozemsku čerpají rodiče pouze mateřskou dovolenou, která trvá 14 týdnů. Většina nizozemských firem však nabízí možnost práce na částečný úvazek.

V jednotlivých evropských zemích nenajdeme rozdíl pouze v délce mateřské a rodičovské dovolené, ale také ve výši mateřského a rodičovského příspěvku. Výše mateřského příspěvku se pohybuje v rozmezí od 80 % do 100 % předchozího výdělku. Nejvyšší rodičovská dovolená je v Estonsku a Slovinsku (100 % předcházejícího příjmu), ve Švédsku a Dánsku se vyplácí 90 %, v Lotyšsku, Finsku a Maďarsku 70 %. Nejméně dostanou ženy v Itálii - 30 %. Ve Španělsku, Řecku a Nizozemí neexistuje nárok na rodičovský příspěvek.¹²⁰¹

Podle studie, kterou vydala Evropská komise, pracuje v Evropské unii téměř 32 % žen a 8 % mužů na částečné úvazky. Nejvíce žen pracuje na zkrácený úvazek v Nizozemí (60,2 %), Irsku (38,8 %), Velké Británii (38,4 %), Německu (37,4 %), Belgii a Rakousku (32,2 %). Nejméně žen na zkrácený úvazek pracuje na Slovensku (5,5 %), a Maďarsku (6,1 %).¹²⁰²

I když se situace v posledních letech zlepšuje, zůstávají ženy podnikatelky v Evropě stále menšinou a ženy podnikatelky jsou v Evropě zastoupeny pouhými 30%. Diverzita je považována v EU za důležitou pro inovace a podnikání, jelikož přináší nové talenty a doposud neokoukané nápady. Na podporu podnikání žen v EU existuje řada projektů a cen, které mají motivovat ženy k založení vlastního podnikání.¹²⁰³

7 Srovnání a diskuze

České ženy patří v evropském měřítku k pracovně nejvytíženějším. Tvoří polovinu pracující populace a polovina z nich pracuje více než 40 hodin týdně. V České republice ženy jednoznačně spadají do ohrožené skupiny. V obecné rovině je míra zaměstnanosti žen nižší než míra zaměstnanosti mužů téměř o 17 %.

Ve věkové skupině 55 – 59 let se míra zaměstnanosti žen pohybuje nad průměrem EU o 7 %. U věkové skupiny 60 – 64 let však ČR vykazuje o 9 % nižší zaměstnanost než je průměr této věkové

¹²⁰¹ PERSONALISTA.COM. Mateřská a rodičovská dovolená jsou v Česku delší než jinde v Evropě [online]. cit. 2015-07-23. Dostupné z: <http://www.personalista.com/trh-prace/matrska-a-rodicovska-dovolena-jsou-v-cesku-delsi-nez-jinde-v-evrope-najdou-vsak-po-dlouhe-pracovni-pauze-zeny-praci.html>.

¹²⁰² GOLA, P. Výhody a nevýhody práce na zkrácený úvazek [online]. cit. 2015-07-23. Dostupné z <http://finexpert.e15.cz/vyhody-a-nevyhody-prace-na-zkraceny-uvazek>.

¹²⁰³ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Cena Evropské unie pro ženy inovátorky [online]. cit. 2015-07-23. Dostupné z: <http://www.evropskyvyzkum.cz/cs/novinky/cena-evropske-unie-pro-zeny-inovatorky>.

skupiny v EU. Tento jev však může souviset s prozatím nižší věkovou hranicí pro nárok na důchod, než je ve většině zemí EU. V České republice se věková hranice pro odchod do důchodu zatím průběžně zvyšuje právě na úroveň zemí EU.

Jako pozůstatek faktu, že ženy byly vnímány do roku 1950 jako neaktivní obyvatelstvo, přetrvává v České republice model, kdy ženy obstarávají většinu péče o rodinu a o domácnost. U žen se tedy automaticky předpokládá zvýšený zájem o tuto oblast a s tím je spojeno očekávání vyšší míry absence v zaměstnání. Dalšími stereotypy spojenými s pracovními vlastnostmi žen jsou nižší motivace k pracovním posunům, nižší schopnost být autoritou a vyšší zdrženlivost.

Česká republika drží v Evropě suverénní prvenství v délce rodičovské dovolené, což se odvíjí od modelu popsaného výše. Ženy pak mají poměrně dlouhou kariérní pauzu, na kterou se mnohdy těžce navazuje.

Sociologické výzkumy zaměřené na ženy a muže v nadřízených pozicích ukazují, že velmi záleží na osobní zkušenosti – lidé, kteří mají vlastní zkušenost se ženou, jako nadřízenou považují ženy častěji za schopné manažerky. Ti lidé, kteří se ženou manažerkou vlastní zkušenost nemají, často tvrdí, že by ženu za svoji nadřízenou nechtěli, jelikož u nich stále přetrvává stereotyp, že ženy nejsou schopné řídit pracovní tým.

Vzhledem k současnému nastavení podmínek pro manažerskou kariéru jsou často ženy nuceny vybrat si jednu z možností – kariéru nebo založení rodiny. Pokud se žena rozhodne skloubit oba tyto cíle dohromady, je nucena překonávat různé překážky, které vznikají tím, že sféra práce a rodiny v naší společnosti ale i zaměstnavatelské politiky na úrovni firem nejsou často dostatečně dynamické.

Řešením této situace by byla možnost práce na částečný úvazek. V Evropské unii pracuje téměř 32 % žen a 8 % mužů na zkrácené pracovní úvazky. Muži a ženy v České republice jsou však v možnosti práce na částečný úvazek vysoce znevýhodněni, vzhledem k faktu, že v České republice na částečný úvazek pracuje jen 5,8 % žen a 1,8 % mužů.

Ženy starší 50 let již mají ve většině případů otázku zakládání rodiny vyřešeno. Vlivem odkládání rodiny z důvodu budování kariéry se však dostávají do situace, kterou lze označit jako problém tzv. sendvičové generace. Ženy této věkové situace se často musejí současně starat o své doposud nesamostatné děti (vlivem prodloužení doby studia), ale i o svoje staré rodiče. Není neobvyklé, že se, vzhledem k vnímání role ženy jako pečovatelky o rodinu, setkáme s tím, že se žena nestará pouze o rodiče svoje, ale i rodiče svého partnera. Kromě všech již výše zmiňovaných překážek v pracovním životě ženy se přidávají také překážky v podobě stereotypů spojovaných se zaměstnáváním starších osob – nižší pracovní tempo, pomalé rozhodování, horší adaptabilita na změny, nedůvěra k novinkám, únava a vyšší četnost nemocí aj. Starší ženy musí velmi náročně dokazovat, že si dobré pracovní místo zaslouží.

8 Závěr

Ženy starší 50 let patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce nejen v České republice, ale i v rámci celé EU. Tuto skupinu obyvatelstva ohrožují hned dva rizikové faktory a to věk a pohlaví.

Na základě provedených analýz lze říci, že Česká republika si vede dobře, co se týče míry zaměstnanosti ve věkových skupinách 50 – 54 let a 55 – 59 let. Se zvyšujícím se věkem však míra

zaměstnanosti klesá a vzniká tak riziko toho, že pokud nebudou i tyto skupiny obyvatelstva aktivně zapojeny na trhu práce, bude Česká republika již během příštích let čelit vážným problémům v oblasti hospodářského růstu a stabilizaci důchodového systému.

Literatura:

ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR. Srovnávací analýza podnikatelů a podnikatelek v letech 2009 - 2014 [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: http://www.amspace.cz/uploads/dokumenty_2015/Aktuality/Analýza_zeny_vs_muži_podnikani_AMSP_CR.pdf.

BENEŠOVÁ, P. V Česku přibývá starších podnikatelů [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/zpravy/domaciekonomika/_zprava/v-cesku-pribyva-starsich-podnikatelu-pracuji-ve-sluzbach-nebo-vedou-stavebni-firmy--1450266.

CIMBÁLNÍKOVÁ, L. a kol. *Age Management: Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku*. Praha: AIVD, 2011.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ekonomická aktivita [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20562067/170218-14.pdf/36438332-d6ad-4085-ac8b-5b59bcd9bb6c3?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Kratší pracovní doba podle věku [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20562067/170218-14.pdf/36438332-d6ad-4085-ac8b-5b59bcd9bb6c3?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Projekce obyvatelstva České republiky [online]. cit. 2015-07-21. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20538390/4025rra.pdf/9142790b-9517-463c-860b-8fc78897f30d?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrný věk pracujících se za dvacet let zvýšil o téměř čtyři roky [online]. cit. 2015-07-25. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568813/czam020315analyza.pdf/3f1a8c0a-b94d-4a8e-8fd0-5cdb2fb5db87?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Věková struktura populace [online]. cit. 2015-07-21. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552581/25012815q101.pdf/f67e70a4-7d6f-43e2-9d88-5e8da82cb82f?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2013-206cqen4nh>.

EUROSTAT. Population projections 2010-2060: EU27 population is expected to peak by around 2040 [online]. cit. 2015-07-21. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5039334/3-08062011-BP-EN.PDF/fad284a6-74eb-4eb6-9e6c-f29331b875f0>.

GOLA, P. Výhody a nevýhody práce na zkrácený úvazek [online]. cit. 2015-07-23. Dostupné z <http://finexpert.e15.cz/vyhody-a-nevyhody-prace-na-zkraceny-uvazek>.

MAHON, J. F., MILLAR, C. ManAGEment: the challenges of global age diversity for corporations and governments. *Journal of Organizational Change Management*, vol. 27, no. 4, 2014, pp. 553-568.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. ČSÚ: Češi pracují déle než Evropané, chybí částečné úvazky [online]. cit. 2015-07-21. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/18809>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Pojistně matematická zpráva o důchodovém pojištění 2012 [online]. cit. 2015-07-21. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13783/PMZ-2012.pdf>.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Cena Evropské unie pro ženy inovátorky [online]. cit. 2015-07-23. Dostupné z: <http://www.evropskyvyzkum.cz/cs/novinky/cena-evropske-unie-pro-zeny-inovatorky>.

PERSONALISTA.COM. Mateřská a rodičovská dovolená jsou v Česku delší než jinde v Evropě [online]. cit. 2015-07-23. Dostupné z: <http://www.personalista.com/trh-prace/mataska-a-rodicovska-dovolena-jsou-v-cesku-delsi-nez-jinde-v-evrope-najdou-vsak-po-dlouhe-pracovni-pauze-zeny-praci.html>.

PLATY.CZ. Ženy stále vydělávají pouze 77 procent platu mužů [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/zeny-stale-vydelavaji-pouze-77-procent-platu-muzu/50189>.

RAŠTICOVÁ, M., KONEČNÝ, Š. *Work- Life Balance in Male and Female Managers of Selected Companies in the Czech Republic*. In: *Crafting Global Competitive Economies: 2020 Vision Strategic Planning & Smart Implementation*. Milan, Italy: International Business Information Management Association (IBIMA), 2014, s. 2128-2142. ISBN: 978-0-9860419-3- 8.

RAŠTICOVÁ, M., KOLÁŘOVÁ, I. *Myths about ageing population*. In: *Innovation Vision 2020: from Regional Development Sustainability to Global Economic Growth*. Amsterdam, Netherlands: International Business Information Management Association (IBIMA), 2015. ISBN: 978-0-9860419-4-5.

ÚŘAD VLÁDY ČR. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 [online]. cit. 2015-07-22. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf.

VESECKÝ, Z. Ženy, prolomte letitá tabu a začněte podnikat. Nic to není [online]. cit. 2015-07-21. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zeny-prolomte-letita-tabu-a-zacnete-podnikat-nic-to-neni/>.

WALKER, A., MALTBY, T. Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. *International Journal of Social Welfare*, vol. 21, no. 1, 2012, pp. 117-130.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Kontakt:

doc. PhDr. Martina Rašticová, Ph.D.
Provozně ekonomická fakulta
Mendelova univerzita v Brně
Zemědělská 1
613 00 Brno
Czech Republic
e-mail: martina.rasticova@mendelu.cz

Ing. Ivana Kolářová
Provozně ekonomická fakulta
Mendelova univerzita v Brně
Zemědělská 1
613 00 Brno
Czech Republic

Krátká informace o autorech:

doc. PhDr. Martina Rašticová, Ph.D. v současné době zastává pozici vedoucí Ústavu práva a humanitních věd Mendelovy univerzity v Brně. V letech 2004 – 2007 žila s rodinou ve Washingtonu, D.C. ve Spojených státech, zde také získala Associate Research Scholarship na George Washington University, v rámci kterého se věnovala studiu genderu, imigrantů a expatriotů žijících ve Spojených státech. V letech 2009 - 2012 vedla Ústav managementu na Fakultě podnikatelské Vysokého učení technického v Brně. Její výzkumná, tvůrčí a publikační činnost je zaměřena na problematiku personálního managementu, leadershipu a managementu diverzitních týmů, gender managementu, interkulturního managementu, age managementu a oblast sladění pracovního a soukromého života. Je autorkou řady desítek publikací publikovaných v ČR i v zahraničí. Aktuálně se snaží kreativně skloubit pracovní aktivity s rodičovskými povinnostmi, společně s manželem žije v Bílovicích nad Svitavou a vychovává tři děti (15 let, 12 let a 1 rok).

Ing. Ivana Kolářová vystudovala magisterský program Ekonomika a management na Fakultě podnikatelské Vysokého učení technického v Brně. V současné době je studentkou doktorského studia na Provozně ekonomické fakultě Mendelovy Univerzity v Brně. Autorka se již delší dobu zabývá tématem age managementem, ve své disertační práci zohledňuje zejména problematiku age managementu s ohledem na genderovou dimenzi populace.

ŽENY PODNIKATELKY NA STARTOVNÍ ČÁŘE, NEBO-LI JAK ZAČÍT PODNIKAT NA MORAVĚ. VÝSLEDKY VÝZKUMU

WOMEN ENTREPRENEURS AT THE START OF THEIR CAREER, HOW TO START RUN BUSINESS IN MORAVA REGION. THE RESULTS OF THE RESEARCH

Martina RAŠTICOVÁ, Kateřina RAMPULOVÁ

Provozně ekonomická fakulta Mendelovy univerzity v Brně

Anotace: *Cílem studie je analyzovat situaci žen v okolí Brna a na Moravě, které jsou rozhodnuty začít podnikat bez jakékoliv předchozí podnikatelské zkušenosti a formulovat nejčastější překážky a bariéry, kterým musejí čelit v první fázi podnikání. Výzkum se převážně zaměřoval na oblast sladování pracovního a soukromého života. K vyřešení výzkumného cíle byl aplikován kvalitativní design výzkumu. V předložené studii budou publikovány výsledky šesti hloubkových polostrukturovaných rozhovorů se ženami podnikatelkami v první fázi podnikání nebo zcela na startu vlastního podnikání. Výzkumný vzorek je tvořen ženami různého věku, vzdělání, které začínají podnikat v různých oblastech, všechny však pocházejí z Moravy převážně z okolí Brna. Výsledky jsou diskutovány v rámci předkládaného příspěvku stejně tak jako efektivní možnosti sladování práce a rodiny pro ženy podnikatelky různého věku.*

Abstract: *The aim of this study was to analyse the situation of women coming from Morava region and Brno area who are ready to start their own business without any previous business experience. The research was focused mostly on the work-life balance. The research was based on qualitative research approach. The research sample consists of six women – start-up entrepreneurs, different age groups and education, different business areas. The link between gender and the difficulty of establishing first own business was proved. Also the difficulty of running successful entrepreneurship and keep balanced work and private life is considerable. However, there were recognized specific factors typical probably only for women from the study region which might influence their decision regarding starting their own business. The findings are discussed in the paper. There are several ways how to reach this which will be discussed.*

Klíčová slova: *žena podnikatelka, start-up, sladování pracovního a soukromého života, globální a regionální ekonomika*

Keywords: *female entrepreneur, start-up, work-life balance, global and regional economics*

1 Gender, podnikání a souvislost se sladováním pracovního a soukromého života

Některé výzkumy¹²⁰⁴¹²⁰⁵¹²⁰⁶ prokazují, že ženy ve srovnání s muži čelí více překážkám v rámci sladování pracovního a soukromého života jak v pozicích zaměstnankyň, tak v pozicích podnikatelek. Bylo prokázáno, že ženy bez ohledu na pracovní pozici vykonávají více pracovních povinností v domácnosti a při péči o děti.¹²⁰⁷¹²⁰⁸¹²⁰⁹ Je tedy zřejmé, že míra stresorů a každodenní zátěže je v přímé souvislosti s možností efektivního sladování pracovního a soukromého života žen.¹²¹⁰ Hayman a kol. uvádí, že sladování není jen o rodině a dětech, jedná se o sladění pracovního času a ostatního času jedince.¹²¹¹ Rašticová zdůrazňuje přetrvávající problém v souvislosti se genderově stereotypním vnímáním mužů jako leaderů a vrcholových manažerů. Ženy jsou stále vnímány jako slabé, emotivní a pasivní.¹²¹²

Z výzkumu odborného personálního serveru eFinancialCareers.de¹²¹³ vyplývá, že ženy v současné době zastávají méně než 10 % seniorních manažerských postů v německých firmách z oboru bankovních a finančních služeb. Většina žen (92 %) v tomto oboru se navíc domnívá, že kariérní možnosti pro ženy jsou ve srovnání s muži výrazně omezené. Mezi nejčastější překážky, kterým ženy usilující o manažerské posty musejí čelit, patří „pánský klub“ v nejvyšším vedení, záležitosti spojené s rodičovskou dovolenou a péčí o děti a také nižší finanční ohodnocení.

V českých podmínkách je kariéra obvykle vnímána jako nepřerušovaný, lineární postup založený na kumulování vzdělání, praxe a kontaktů, což do určité míry znevýhodňuje právě ženy. Většinou jsou to totiž ony, kdo zpravidla odchází na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Přerušování kariéry v klíčovém období mezi dvacátým a třicátým rokem jejich nadřazení často interpretují jako ztrátu kvalifikace a praxe a v řadě povolání znamená, že jim jsou několika lety na mateřské dovolené „odstaveny na druhou kolej“ a nejvyšší pozice v podniku jim zůstanou trvale nedostupné.¹²¹⁴ Jako důsledek této situace na manažerských a seniorních pozicích řada žen opouští korporátní pozice a zakládá svoje vlastní podnikání.¹²¹⁵¹²¹⁶¹²¹⁷

¹²⁰⁴ BAILYN, L. *Breaking the Mold: Women, Men, and Time in the Corporate World*. New York: The Free Press, 1993.

¹²⁰⁵ VOYDANOFF, P. Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and Family*, vol. 50, 1998, pp. 749-761.

¹²⁰⁶ EATON, S. C. If you can use them: Flexible policies, organisational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations*, vol. 42, no. 2, 2003, s. 145-166.

¹²⁰⁷ Tamtéž.

¹²⁰⁸ POCOCK, B. *The Work/Life Collision*. Australia: The Federation Press. 2003.

¹²⁰⁹ BAIRD, M. *The gender agenda: Women, work, and maternity leave*. In: Rethinking work: Time, space, discourse. Melbourne, Australia: Cambridge University Press, 2006, s. 39-59.

¹²¹⁰ VOYDANOFF, P. Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and Family*, vol. 50, 1998, pp. 749-761.

¹²¹¹ HAYMAN, J., RASMUSSEN, E. Gender, caring, part time employment and work/life balance. *Employment Relations Record*, vol. 13, no. 1, 2013, s. 45-58.

¹²¹² RAŠTICOVÁ, M. *Efektivní přístupy k vedení diverzitních týmů v českých podnicích*. Brno: Cerm, 2012. 140 s.

¹²¹³ Výzkum proběhl v dubnu 2011. Zúčastnilo se jej 212 německých finančních profesionálů, z nichž 41 % tvořily ženy pracující v odvětví finančnictví většinou déle než pět let (The global online recruitment resource, 2011).

¹²¹⁴ PAVLÍK, P. *Gender: Úvod do problematiky*. In I. Smetáčková (ed.), *Gender ve škole: Příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*, 2006, s. 9-13. Praha: Otevřená společnost, o.p.s.

¹²¹⁵ LUNDBERG-LOVE, P., FAULKNER, D. Stress and health. *The psychology of women at work*. Westport, CT: Praeger, 2008.

¹²¹⁶ REUBER, A., DYKE L., FISCHER, E. Gender role stereotypes regarding women business owners: Impacts on external resource provision by consultants. *Canadian Journal of Administrative Science*, vol. 8, 2009, s. 244-250.

¹²¹⁷ TAN, J. Breaking the bamboo curtain and the glass ceiling: The experience of women entrepreneurs in high-tech industries in an emerging market. *Journal of Business Ethics*, vol. 80, 2008, s. 547-564.

V roce 2007 podnikalo v České republice přes 200 tis. žen a 656 tis. mužů, ženy tedy tvořily mezi podnikajícími¹²¹⁸ více jak čtvrtinu (26,2 %). Ve všech věkových kategoriích podnikajících převažovali muži nad ženami.¹²¹⁹

V roce 2014 podnikalo v České republice téměř 290 tis. žen, z toho 41 % jich je ve věkové skupině 45–59 let, tedy ve věku, kdy už mnohé mají odrostlejší potomky. Naopak nejméně žen se vyskytuje mezi velmi mladými podnikateli. Za povšimnutí stojí fakt, že více než 11,2 % žen podniká i ve věku přes 60 let. Mladé ženy toužící po podnikatelské kariéře se často obávají sladění pracovního života a výchovy dětí, mají také větší strach z neúspěchu nebo nedostatku zkušeností. Problémem také může být nedostatek financí pro start podnikání a horší přístup k půjčkám, proto ženy-podnikatelky tvoří pouze necelých 33 % z celkového počtu podnikatelů. V porovnání s rokem 1993, kdy podnikalo pouze 123,6 tis. žen, stoupl počet podnikatelek více než dvojnásobně. Roste i podíl starších žen, které podnikají. Ve věkové kategorii 50–59 let je nyní osmkrát více žen než před 20 lety. Dříve se do podnikání pouštělo více mladých žen ve věku od 15 do 19 let. V roce 1993 podnikalo 1,8 tis. žen, což bylo 1,5 % z jejich celkového počtu. Poté už se počet velmi mladých podnikatelek snižoval. Důvodem byl hlavně trend dosáhnout vyššího vzdělání. Největší podnikatelský boom zažily ženy-podnikatelky v roce 2011.¹²²⁰

V rámci vlastního podnikání se může zdát sladování pracovního a soukromého života jednodušší, pokud jde o plánování času stráveného s rodinou a prací. Na druhou stranu to může být naopak mnohem složitější, protože pracovní doba není fixní a je třeba pracovat i po večerech a o víkendech. Stanton, Joltonand Gavin hovoří ve spojení s work-life balance o nutnosti vyvážit pracovní stres, zdroje energie a času, napětí mezi plněním osobních rolí a plněním pracovních cílů.¹²²¹

Cílem předkládané studie je představit první část výsledků výzkumu u začínajících podnikatelek na Brněnsku. Analyzovaná kvalitativní data byla získána metodou polostrukturovaného rozhovoru. Jednalo se o unikátní skupinu respondentek, které se zapojily do projektu Akademie pro podnikatelky realizovaného Svazem podnikatelek ČR v letech 2012 – 2015. Projekt byl zaměřený na podporu žen, které chtějí vstoupit do podnikání.¹²²²

2 Metody

2.1 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek je tvořen šesti ženami, začínajícími podnikatelkami. Všechny tyto ženy pochází z Brněnského region. Všechny se účastnily kurzu pro začínající podnikatelky, který se konal po dobu 10ti měsíců od září 2013 do června 2014. Účastnice kurzu byly ženy bez ekonomického vzdělání a bez předchozích podnikatelských zkušeností. Věk respondentek byl mezi 30 a 56 lety a nacházely se v různých životní situacích, všechny již ale mají založenou rodinu.

Rozhovory se konaly na začátku kurzu, tedy ke konci září 2013. Výzkum zachycuje hlavní představy a plány žen před nebo již v průběhu nového podnikání. Všechny rozhovory byly provedeny na stejném místě – ve stejné místnosti. V průběhu rozhovorů byly přítomny vždy dvě osoby, tazatelka a

¹²¹⁸ Podnikajícími se rozumí zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné v civilním sektoru (tj. bez armády) národního hospodářství.

¹²¹⁹ TAN, J. Breaking the bamboo curtain and the glass ceiling: The experience of women entrepreneurs in high-tech industries in an emerging market. *Journal of Business Ethics*, vol. 80, 2008, s. 547-564.

¹²²⁰ STRAŠILOVÁ, G. Počet podnikatelek se za 20 let zdvojnásobil. *Statistika a My* [online]. cit. 2015-08-07. Dostupné z <http://www.statistikaamy.cz/2014/06/pocet-podnikatelek-se-za-20-let-zdvojnásobil-2014>.

¹²²¹ FISHER-McAULEY, G., STANTON, J., JOLTON, J., GAVIN, J. *Modelling the relationship between work-life balance and organisational outcomes*. In: Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology: Conference Proceedings. April 12, 2003, pp. 1-26.

¹²²² Více informací: <http://www.svazpodnikatelek.cz/?q=akademie-pro-podnikatelky>.

dotazovaná. Délka rozhovoru byla vždy stanovena na půl hodiny. Rozhovory byly strukturované a vždy byly nahrávány pro účel dalšího zpracování.

Pro účely této studie bylo vybráno celkem šest rozhovorů. Výzkumný vzorek je různorodý pokud jde o věk, zkušenosti žen i jejich životní/rodinné situace. Jména respondentek byly pro účely této studie změněny.

2.2 Metoda

Výzkumnou metodou byl polostrukturovaný rozhovor, pro účely této studie jsou zpracovány odpovědi ze tří otázek:

1. Co si představíte pod pojmem žena podnikatelka, v čem vidíte výhody a nevýhody vlastního podnikání?
2. Jak myslíte, že je vnímán rozdíl mezi mužem podnikatelem a ženou podnikatelkou?
3. Máte podporu rodiny, co se týče vašeho nového podnikání? Přemýšlela jste o sladování pracovního a rodinného života?

3 Výsledky

Ženy odpovídaly na tři hlavní okruhy výzkumných otázek. Níže si rozebereme jednotlivé z nich.

3.1 Co si představíte pod pojmem žena podnikatelka? V čem vidíte výhody a nevýhody vlastního podnikání?

Ve spojení "žena podnikatelka" se mi vybaví finanční nezávislost, sebedůvěra, možnost volby životního směru, časová flexibilita. Největší výzvou je opravdu se rozhodnout a začít raději podnikat, než se po rodičovské dovolené vrátit do běžného zaměstnání a pracovat jako zaměstnanec. Největší motivací je jistě časová flexibilita a finanční nezávislost, což ovšem přichází až později v průběhu let. Nevýhodou by tedy ze začátku určitě mohly být zvýšené fyzické, psychické i finanční investice. (Anna)

Pro podnikání jsem se rozhodla s cílem vytvořit něco nového. Moje největší silné stránky jsou organizační schopnosti, plnění všech vytyčených cílů, sebedisciplína a práce ve stresu. Tyto kvality jsou dle mého názoru nezbytné pro každou ženu podnikatelku. Moje největší motivace k práci po mateřské dovolené byla myšlenka toho, že můžu přinést něco nového, co na trhu chybí, uspokojit zákazníka a zažít pocit, že ve své kariéře někam postupuji. Ráda bych se v budoucnu věnovala dále tomu, co jsem vystudovala, nicméně to můžu dělat i později, až budu mít více zkušeností s vlastním podnikáním. (Barbora)

Žena podnikatelka je dle mého názoru nezávislá, orientovaná na cíle, časově flexibilní, dokáže se rozhodovat o své budoucnosti, plní si sny. Největší překážku vlastního podnikání vidím v nejistotě úspěchu a potažmo i finanční nejistotě. Výhody a nevýhody mého podnikání vidím v mých předchozích zkušenostech z manažerských pozic - častokrát jsem limitována předešlými rozhodnutími a jsem opatrnější, než když jsem byla mladá a nezkušená. (Cilka)

Vlastnosti ženy podnikatelky jsou podle mě rozhodnost, sebevědomí, odvaha, nadšení, akčnost, podnikavost, emocionálnost. Výhodou podnikání je určitě volný čas, který si můžu řídit sama. Nevýhodou může být jistě administrativní náročnost vyřizování všeho, co s podnikáním souvisí. (Dana)

Žena podnikatelka je dle mého názoru více svobodná, než žena zaměstnankyně. Výhodu podnikání vidím ve svobodě ve smyslu možnosti rozhodování sama o sobě, nevázanosti na určitá firemní pravidla, standardy, nadřízeného a podobně. Nevýhodou podnikání je risk s ním spojený, člověk nikdy neví, zdali se mu finanční investice vrátí. Překážky ve svém podnikání určitě vidím ve své nezkušenosti

a také v tom, že v okolí nemám nikoho, kdo by mi s podnikáním mohl vyloženě pomoci. Velké plus naopak vidím v tom, že můžu dělat něco, co mě celý život zajímalo a co mě baví. (Eva)

V mých představách se mi pod spojením „žena podnikatelka“ vybaví žena sebevědomá, samostatná, možná i starší. Jako výhodu podnikání vidím do budoucna i větší finanční jistotu a jakousi samostatnost. Nyní jsem vázána na práci, která mě příliš nebaví ani mě finančně neuspokojuje, ale jiná v dosahu není. Mojí nevýhodou do podnikání je jistě nezkušenost, nedostatek informací o možném podnikání a také moje nízké sebevědomí. (Fiona)

Respondentkám se ve spojení “žena podnikatelka” vybavují velmi silná přídavná jména, zejména nezávislá, flexibilní, sebevědomá. V očích žen musí být podnikatelka opravdu odhodlaná odpoutat se od stereotypu běžného zaměstnání a začít něco riskantnějšího, ale zajímavějšího. Podnikání může dle odpovědí přinést časovou flexibilitu, časem i finanční flexibilitu, a také pocit jakéhosi životního naplnění, neboli “splnění snů”. Možnou nevýhodou vlastního podnikání je uváděno riziko neúspěchu a s ním spojené riziko finanční ztráty. Do podnikání není vhodné vstupovat bez promyšleného podnikatelského plánu, který zohledňuje jak potencionální přínosy, tak právě i rizika. Respondentky vstupovaly do podnikání také prostřednictvím ročního kurzu, s pomocí kterého si mohly vytvořit reálný podnikatelský plán a dle něj zvážit, zdali se ono konkrétní podnikání do budoucna vyplatí nebo ne.

Řada mladých žen, které mají za sebou několik let práce v zaměstnaneckém poměru, jsou unaveny rutinní prací a nemožností karierního postupu. Na mateřské dovolené začínou přemýšlet, jak by mohly svoji kariéru oživit a zajistit si lepší podmínky pro svoji rodinu.

3.2 Jak myslíte, že je vnímán rozdíl mezi mužem podnikatelem a ženou podnikatelkou?

Dle mého názoru zde není žádný rozdíl, jestli podnik vede muž nebo žena. I muž by měl při svém podnikání myslet na rodinu a na rovnovážné rozložení času pro práci a pro rodinu. Vše je to jen o organizaci času, ne o pohlaví. (Anna)

Pořád kolem sebe vidím stereotypizaci, že muž je podnikatel a žena by se měla především starat o rodinu. S tímto rozdělením příliš nesouhlasím, rozdělení rolí a rodičovských povinností může být rovnoměrné. (Barbora)

V naší zemi je stále zakotvena role ženy/matky, která se v očích mnoha občanů neztotožňuje s úspěšnou podnikatelkou. Myslím si, že se tento pohled ale s postupem času mění a pomalu ale jistě směřujeme kupředu, co se týče ženy podnikatelky a matky. (Cilka)

Žena podnikatelka má dle mého názoru více práce, musí se starat kromě podnikání ještě o manžela a o rodinu. Muži jsou možná více odváznější v podnikání než ženy. (Dana)

Dle mého názoru ženy nejsou podceňované co do smyslu schopností zvládnout všechny svěřené role. Vidím rozdíl v osobnosti člověka, kdy muž častokrát bývá průbojnější, odhodlanější a bezcitnější, zatímco ženy přináší do podnikání něco citovějšího, sociálního. Sama znám několik žen – majitelek podniků a jsou si jisté v kramflecích a nikdo je nepodceňuje. Nevýhodou pro ženy zaměstnankyně vidím v tom, že většina současných zaměstnavatelů je hodně spoutaná, ženy nemají možnost volit si částečné úvazky a nijak flexibilně pracovat. Žena podnikatelka je potom podle mě žena, která si umí uspořádat čas tak, aby vše zvládla i s dětmi a aby byla v podstatě časově flexibilní. (Eva)

V mém okolí stále panují předsudky, stereotypy o ženské roli v domácnosti. Žena podnikatelka je brána jako ta, co si chce něco dokázat spíše než jako uznávaná žena. Žena by se měla především starat o rodinu. Dle mého názoru záleží, v jaké oblasti se pohybujete, ale u nás na malém městě je to pořád bráno takto. (Fiona)

Velká řada podniků je vedena muži. Naskýtá se otázka, proč tomu tak je. Žena v rámci naší společnosti musí častokrát plnit hned několik rolí zároveň. I dle slov respondentek je stále zažitý vzorec, že žena by měla být zejména dobrou matkou a manželkou, její kariéra se takto odsouvá do pozadí. Mnohdy se již od této stereotypizace opouští, nicméně se od ženy stále očekává, že bude zvládat roli pečovatelky i podnikatelky zároveň. Moderní tatínkové již přebírají některé, dříve považované za ženské role, a manželkám s chodem domácnosti a hlídáním dětí pomáhají. Ze slov respondentek vyplývá, že odhodlaná žena podnikatelka je schopna zorganizovat svůj čas, rovnoměrně rozložit povinnosti mezi rodinu, podnikání a nenechá se vtáhnout do stereotypizace a očekáváním týkajícím se tradičních povinností žen a mužů. Situace je opravdu jiná, než byla před 20 lety, kdy žena podnikatelka mohla působit výstředně a bylo na ni zejména na malých městech pohlíženo skrz prsty. Trend do budoucna by měl i díky výchově a vzdělání postupovat dále. Na vesnicích a v malých městech je situace ovšem horší a je velmi složité zažité stereotypy překonat.

3.3 Máte podporu rodiny, co se týče vašeho nového podnikání? Přemýšlela jste o sladování pracovního a rodinného života?

Co se týče mého podnikání, mám podporu svého manžela, který mi pomáhá s péčí o děti. Uvědomuji si zejména časovou náročnost situace v začátcích podnikání. Věřím, že až se podnikání zaběhne, budu si moci organizovat čas pro rodinu lépe, tedy efektivně sladovat pracovní a rodinný život. (Anna)

Mám plnou podporu mého manžela, protože podnikáme společně. Stanovujeme si jakýsi časový rozvrh pro práci a pro rodinu. Máme dvě děti. Snažím se naplánovat si většinu pracovních povinností na první polovinu dne, kdy jsou děti ve škole, poté pracuji ještě večer, když už děti spí. Doufám, že si budeme moci naplánovat čas ještě lépe a více flexibilně, jakmile se podnikání zcela zaběhne. (Barbora)

Nacházím se nyní ve fázi, kdy děti jsou odrostlé a vnoučata zatím nemám, takže můžu být trošku „sobecká“ a věnovat se sama sobě. Ze strany rodiny mám obrovskou podporu a všichni mým schopnostem a plánům věří. (Cilka)

Já podporu z rodiny mám, ráda bych podnikala společně se svým manželem, domácí povinnosti bychom si potom společně rozdělovali. (Dana)

Okolí je vůči mému podnikání trošku skeptické, občas si mě i dobírají, protože jsem prý moc hodný člověk na vedení podniku, ale víceméně je to v dobrém a jejich podporu můžu očekávat. (Eva)

Podpora rodiny nejen v začátcích podnikání je dle odpovědí respondentek velmi důležitá. Jen těžko by šlo efektivně sladit podnikání s rodinným životem, pokud by například manžel nejevil snahu podílet se na chodu domácnosti nebo na výchově dětí. V tomto je žena do jisté míry limitována, protože pokud žije v prostředí, kde jsou zažité role ženy matky/pečovatelky, je obtížnější toto zvládnout.

Ženy si uvědomují, že podnikání může v budoucnu přinést velkou časovou flexibilitu, nicméně v začátcích podnikání tomu tak jistě není a je třeba vynaložit větší úsilí – například jak zmiňuje respondentka Barbora – pracovat po večerech nebo obětovat podnikání nějaký čas trávený s dětmi s vizí, že se čas pro děti v blízké budoucnosti naopak vynahradí. Sladování se může zdát jednodušší například z pohledu dotazované Cilky, která má již děti v odrostlejší věku a má tedy více volného času. I v tomto případě je třeba myslet sama na sebe a nevěnovat veškerý volný čas pouze práci a vybalancovat takto soukromý a pracovní čas.

S respondentkami byla dále diskutována možnost spolufinancování začínajícího podnikání formou různých grantů, například z EU, které jsou vypisovány formou výzev. Většina respondentek o této možnosti neví a ani netuší, kde by potřebné informace získaly a jak by celou žádost vyřizovaly.

Celková administrativa spojená s vyřizováním nového podnikání je pro tyto ženy náročnější, než by si představovaly a ocenily by pomoc s touto administrativou.

4 Diskuze a shrnutí

Žena podnikatelka je vnímána jako odhodlaná, sebevědomá, nadšena, žena se značnými organizačními schopnostmi. Nejčastější bariérou v podnikání jsou obavy z neznámého, neznalost, nejistota, úzkost z rizika a z možnosti selhání.

Ženy dotazované v našem vzorku začínají podnikat bez předchozích zkušeností s vlastním podnikáním. Všechny byly v předchozích letech v zaměstnaneckém poměru, a právě ten je přiměl k myšlence začít něco vlastního a plnit si svůj životní sen.

V začátcích podnikání ženy naráží na řadu úskalí. Jedním z nich jsou stereotypy, které přisuzují ženám roli matky, manželky a pečovatelky, které v České republice stále převládají, a to zejména na vesnicích a v menších městech. Jak je patrné z výpovědi respondentek, stereotypy tradičně spojované s muži a ženami postupně slábnou. Ženy – začínající podnikatelky je sice reflektují, ale nechtějí se jimi nikterak omezovat, muži se také čím dál více zapojují do tradičně ženských oblastí – péče o děti a domácnost. Řada mezinárodních firem¹²²³ již zavádí flexibilní pracovní podmínky, které by umožnily efektivní sladování pracovního a soukromého života (tzv. work-life balance), ovšem děje se tak častěji u velkých mezinárodních firem a pouze u některých vyšších manažerských pozic. V tomto směru vnímají respondentky podnikání jako velkou výhodu. Vlastní podnikání se potom jeví jako vhodnější forma pro ženy, které si nejen chtějí plnit kariérní plány, ale také chtějí lépe hospodařit se svým časem. V rámci vlastního podnikání si mohou lépe organizovat čas a v situaci, kdy jsou si samy svými vlastními pány, mohou jednodušeji skloubit povinnosti péče o děti, domácnost i zaměstnání. Z výpovědí respondentek vyplynulo, že např. flexibilní (nikoliv pevná, jak je tomu běžné u drtivé většiny zaměstnaneckých pozic) pracovní doba, popř. práce z domova jsou výhody, které jsou často zcela klíčové pro rozhodnutí začít podnikat.

Další překážkou může být vlastní strach, nedostatečné sebevědomí nebo pocit přílišného riskování, které je spojeno s nutnou finanční investicí do podnikání. Tyto obavy respondentky eliminovaly zapojením do kurzu pro začínající podnikatelky, kde byly postupně seznamovány s finanční, marketingovou a organizační stránkou podnikání. Součástí absolvování kurzu bylo také sestavení a obhájení podnikatelského plánu. V tomto směru se tedy jednalo o ženy, které o podnikání nepřemýšlí pouze ve virtuální rovině, ale začaly již podnikat první kroky a připravovat se na dráhu podnikatelek.

Podpora rodiny či blízkého okolí je nejen v začátcích podnikání obrovskou výhodou. Bez podpory partnera a rodiny by šlo jen stěží zvládat vlastní podnikání i domácnost a děti. Psychická podpora ve formě důvěry blízkého okolí je, dle výpovědí respondentek, velmi důležitá. Pracovní a soukromý život je v takovéto situaci možné sladit zejména dobrým plánováním. Několik podnikatelek zmínilo časový harmonogram, který si utvořily a snadněji takto zvládají pracovní náplň dne i denní rozvrh dětí, manžela. Work-life balance (do češtiny překládaný jako sladování pracovního a soukromého života)¹²²⁴ nezahrnuje pouze sladování práce a rodiny, ale především práce a soukromého života. Respondentky však naznačovaly, že na své osobní koníčky a zájmy začnou pomýšlet až po první úvodní fázi podnikání a po té, co je děti a blízcí lidé nebudou tolik potřebovat. Přestože se tedy ženy podnikatelky pokoušejí oprostít od tradičně pojímané ženské role spojené s prací pečovatelek a

¹²²³ Více informací: RAŠTICOVÁ, M. *Efektivní přístupy k vedení diverzitních týmů v českých podnicích*. Brno: Cerm, 2012. 140 s.

¹²²⁴ Více informací: RAŠTICOVÁ, M., KONEČNÝ, Š. *Work- Life Balance in Male and Female Managers of Selected Companies in the Czech Republic*. In: *Crafting Global Competitive Economies: 2020 Vision Strategic Planning & Smart Implementation*. Milan, Italy: International Business Information Management Association (IBIMA), 2014, s. 2128-2142. ISBN: 978-0-9860419-3- 8.

ochránkyň domácího krbu, jejich vlastní potřeby a zájmy jsou v souladu s tradičním genderovým stereotypem přece jen potlačeny.

Předložená studie nabízí výsledky první fáze analýzy polostrukturovaných rozhovorů se ženami podnikatelkami na prahu jejich podnikatelské kariéry. Limity předložené studie nedovolují zobecňovat výsledky tohoto výzkumu na celou populaci začínajících podnikatelek, přesto považujeme výše zmíněné výsledky za unikátní sondu do této problematiky a domníváme se, že jsou hodny publikování a dalšího zkoumání. V další fázi bude provedena podrobná kvalitativní analýza všech 42 rozhovorů metodou ukotvené teorie, tak aby získaná data posloužila podrobnému zmapování problematiky podnikání v ženské populaci.

Literatura:

ČSÚ [online]. cit. 2008-06-02. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>.

GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, vol. 10, no. 1, 1985, s. 76-88.

FISHER-McAULEY, G., STANTON, J., JOLTON, J., GAVIN, J. *Modelling the relationship between work-life balance and organisational outcomes*. In: Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology: Conference Proceedings. April 12, 2003, pp. 1-26.

VOYDANOFF, P. Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and Family*, vol. 50, 1998, pp. 749-761.

BAILY, L. *Breaking the Mold: Women, Men, and Time in the Corporate World*. New York: The Free Press, 1993.

EATON, S. C. If you can use them: Flexible policies, organisational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations*, vol. 42, no. 2, 2003, s. 145-166.

POCOCK, B. *The Work/Life Collision*. Australia: The Federation Press. 2003.

BAIRD, M. *The gender agenda: Women, work, and maternity leave*. In: Rethinking work: Time, space, discourse. Melbourne, Australia: Cambridge University Press, 2006, s. 39-59.

HAYMAN, J., RASMUSSEN, E. Gender, caring, part time employment and work/life balance. *Employment Relations Record*, vol. 13, no. 1, 2013, s. 45-58.

LUNDBERG-LOVE, P., FAULKNER, D. Stress and health. *The psychology of women at work*. Westport, CT: Praeger, 2008.

PAVLÍK, P. *Gender: Úvod do problematiky*. In I. Smetáčková (ed.), *Gender ve škole: Příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*, Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2006, s. 9-13.

PWC, Gender Advisory Council. 2008. The leaking pipeline: Where are our female leaders? 79 women share their stories [online]. cit. 2011-08-20. Dostupné z http://www.pwc.com/en_GX/gx/women-at-pwc/assets/leaking_pipeline.pdf.

RAŠTICOVÁ, M., KONEČNÝ, Š. *Work- Life Balance in Male and Female Managers of Selected Companies in the Czech Republic*. In: *Crafting Global Competitive Economies: 2020 Vision Strategic*

Planning & Smart Implementation. Milan, Italy: International Business Information Management Association (IBIMA), 2014, s. 2128-2142. ISBN: 978-0-9860419-3- 8.

RAŠTICOVÁ, M. *Efektivní přístupy k vedení diverzitních týmů v českých podnicích*. Brno: Cerm, 2012. 140 s.

REUBER, A., DYKE L., FISCHER, E. Gender role stereotypes regarding women business owners: Impacts on external resource provision by consultants. *Canadian Journal of Administrative Science*, vol. 8, 2009, s. 244-250.

STRAŠILOVÁ, G. Počet podnikatelek se za 20 let zdvojnásobil. *Statistika a My* [online]. cit. 2015-08-07. Dostupné z <http://www.statistikaamy.cz/2014/06/pocet-podnikatelek-se-za-20-let-zdvojnásobil-2014>.

TAN, J. Breaking the bamboo curtain and the glass ceiling: The experience of women entrepreneurs in high-tech industries in an emerging market. *Journal of Business Ethics*, vol. 80, 2008, s. 547-564.

Kontakt:

Doc. PhDr. Martina Rašticová, Ph.D.
Ústav práva a humanitních věd
Provozně ekonomická fakulta
Mendelova univerzita v Brně
Zemědělská 1
613 00 Brno
Czech Republic
e-mail: martina.rasticova@mendelu.cz
www.pef.mendelu.cz/en/?lang=en

Krátká informace o autorech:

doc. PhDr. Martina Rašticová, Ph.D. v současné době zastává pozici vedoucí Ústavu práva a humanitních věd Mendelovy univerzity v Brně. V letech 2004 – 2007 žila s rodinou ve Washingtonu, D.C. ve Spojených státech, zde také získala Associate Research Scholarship na George Washington University, v rámci kterého se věnovala studiu genderu, imigrantů a expatriotů žijících ve Spojených státech. V letech 2009 - 2012 vedla Ústav managementu na Fakultě podnikatelské Vysokého učení technického v Brně. Její výzkumná, tvůrčí a publikační činnost je zaměřena na problematiku personálního managementu, leadershipu a managementu diverzitních týmů, gender managementu, interkulturního managementu, age managementu a oblast sladování pracovního a soukromého života. Je autorkou řady desítek publikací publikovaných v ČR i v zahraničí. Aktuálně se snaží kreativně skloubit pracovní aktivity s rodičovskými povinnostmi, společně s manželem žije v Bílovicích nad Svitavou a vychovává tři děti (15 let, 12 let a 1 rok).

Ing. Kateřina Rampulová vystudovala magisterský program Ekonomika a management na Fakultě podnikatelské Vysokého učení technického v Brně. V současné době je studentkou doktorského studia na Provozně ekonomické fakultě Mendelovy Univerzity v Brně. Autorka se již delší dobu zabývá tématem work-life balance, ve své disertační práci zohledňuje zejména rovné příležitosti.

VYTVÁŘENÍ ZNALOSTÍ V KONTEXTU VÝVOJE NOVÉHO PRODUKTU

KNOWLEDGE CREATION IN THE CONTEXT OF NEW PRODUCT DEVELOPMENT

Marcin RELICH

University of Zielona Góra, Poland

Anotace: *Tento příspěvek si klade za cíl představit druhy a zdroje znalostí k vytváření znalostí v rámci vývoje nových produktů (NPD). Tři hlavní perspektivy znalostí potřebných pro NPD rozlišujeme jako: znalost zákazníků / trhu, technologické znalosti a organizační znalosti. Prezentovaný model vytváření znalostí je určen pro splnění původních cílů kvality a technické výkonnosti NPD. Ilustrativní příklad se týká získávání znalostí z podnikových databází, které vyplývají z plánování podnikových zdrojů systému a systému řízení vztahů se zákazníky.*

Abstract: *The paper aims to present types and sources of knowledge as well as knowledge creation in the context of new product development (NPD). Three main perspectives of knowledge needed for NPD have been distinguished: customer/market knowledge, technological knowledge, and organisational knowledge. The presented model of knowledge creation is addressed for meeting the original targets of quality and technical performance of NPD. The illustrative example concerns knowledge acquisition from enterprise databases that derive from enterprise resource planning system and customer relationship management system.*

Klíčová slova: *podniková databáze, dotování z dat, vyhledávání znalostí, systém založený na znalostech*

Keywords: *enterprise databases, data mining, knowledge retrieval, knowledge-based system*

1 Introduction

The new product development process is of the particular importance allowing company to introduce new products on the market and sustain business success. Moreover, from the macroeconomic point of view, new products influence on employment, economic growth,

technological progress, and high standards of living.¹²²⁵¹²²⁶ New product development is a complicated and time-consuming process in which an initial product concept is evaluated, developed, manufactured, tested, and finally, launched on the market.¹²²⁷ The NPD process consists of the phases such as identification of customer needs, concept generation, concept selection, development of product and prototype, and commercialization.

In order to survive and succeed in the current business environment, companies focus on several areas to improve their new product development process, including identification of customer needs for continuous new product development, improvement of product quality, and acceleration of product commercialization.¹²²⁸ The improvement of these processes is connected with creating new knowledge from outside and within an organisation.

Knowledge creation and sharing depends on the characteristics of knowledge, on its being more or less explicit, and the possibility to its articulation. Knowledge that resides within individuals is often referred to tacit knowledge that is hard to verbalise and codify, and can be acquired through imitation and practices. In turn, explicit knowledge can be expressed in the codified form and can be stored in an organisation in the form of rules and guidelines, as well as common organisational practices and routines.¹²²⁹ Communication technology and technical support is widely accepted as an important contributor for organisations' capacity to manage knowledge.¹²³⁰¹²³¹¹²³²

Knowledge management in the context of projects faces many challenges, as projects differ from one another in flows of personnel, funds, materials and information.¹²³³¹²³⁴ However, the NPD projects connected with customization and one-of-a-kind product design are implemented with the use of the similar processes.¹²³⁵ As a result, there is the possibility to create knowledge using information technologies (IT), including expert systems and knowledge-based systems. In recent years, the

¹²²⁵ KORMANCOVÁ, G. *Possibilities of project financing in Slovak companies*. In: Proceedings of Conference on Current Problems of the Corporate Sector. Bratislava: 2013, pp. 271-275.

¹²²⁶ SPALEK, S. Does investment in project management pay off? *Industrial Management & Data Systems*, vol. 114, no. 5, 2014, pp. 832-856.

¹²²⁷ ULRICH, K.T., EPPINGER, S.D. *Product design and development*. Boston: McGraw-Hill, 2011.

¹²²⁸ CHAN, S., IP, W. A dynamic decision support system to predict the value of customer for new product development. *Decision Support Systems*, vol. 52, 2011, pp. 178-188.

¹²²⁹ ADENFELT, M., LAGERSTROM, K. Enabling knowledge creation and sharing in transnational projects. *International Journal of Project Management*, vol. 24, 2006, pp. 191-198.

¹²³⁰ HANSEN, M., NOHRIA, N., TIERNEY, T. What's your strategy for managing knowledge. *Harvard Business Review*, vol. 77, no. 2, 1999, pp. 106-116.

¹²³¹ BIRKINSHAW, J. Making sense of knowledge management-What knowledge management is and is not. *Ivey Business Journal*, vol. 65, no. 4, 2001, pp. 32-36.

¹²³² SAMAKOVA, J., SUJANOVA, J., KOLTNEROVA, K. *Project communication management in industrial enterprises*. In: Proceedings of the 7th European Conference on Information Systems Management and Evaluation. Gdansk: 2013, pp. 155-163.

¹²³³ BRESNEN, M., EDELMAN, L., NEWELL, S., SCARBROUGH, H., SWAN, J. Social practices and the management of knowledge in project environments. *International Journal of Project Management*, vol. 21, 2003, pp. 157-166.

¹²³⁴ BRIENIKOVÁ, J., RYBANSKÝ, R., ONČÁK, P., JAKÁBOVÁ, M. *The project management education in the Slovak Republic*. In: Proceedings of the 7th International Conference on Efficiency and Responsibility in Education (ERIE 2010). Prague: 2010, pp. 59-63.

¹²³⁵ RELICH, M., JAKABOVA, M. *A decision support tool for project portfolio management with imprecise data*. In: Proceedings of the 10th International Conference on Strategic Management and its Support by Information Systems. Valasske Mezirici: 2013, pp. 164-172.

significant advances in endowing inanimate objects limited sense-making capabilities characteristic for self-adaptive behaviour of humans have been done.¹²³⁶¹²³⁷¹²³⁸

The advancement of information technology helps today's organisations in business management processes and collecting data. As a result, enterprise systems generate and store a huge amount of data that is potential source of information.¹²³⁹ Data stored in enterprise systems require specific techniques to identify the potential useful information, and finally, to gain knowledge. The aim of this study is to present to what extent IT techniques can be used to knowledge creation in the context of new product development, taking into account recent technology and infrastructure changes.

The remaining sections of this paper are organised as follows: Section 2 presents the issues connected with knowledge creation in organisations. Section 3 presents knowledge that is used in the new product development process. Knowledge discovery and the use of knowledge-based systems in the context of new product development are illustrated in Section 4. Finally, some concluding remarks are contained in Section 5.

2 Knowledge creation in organisations

There are some ways of thinking about knowledge that is: a highly-structured form of information, what is needed to think like an expert, what separates experts from non-experts, or what is required to perform complex tasks.¹²⁴⁰ Knowledge is regarded as the key production factor in the post-industrial society.¹²⁴¹ As knowledge is a unique competitive force, it is a principal factor in achieving competitive advantage in an organisation. Moreover, knowledge is closely connected with activities and process flows in and between organisations. This results from knowledge nature, its tendency to constant improvement or revision, and its roles in executing business processes.

Nonaka and Takeuchi distinguish knowledge that can be expressed (explicit knowledge) and cannot be expressed (tacit knowledge). They argue that an organisation creates new knowledge through the conversion and interaction between its tacit and explicit knowledge, where knowledge conversion occurs in the four stages (SECI model): socialization, externalization, combination, and internalization. The effective knowledge creation depends on a context that is the combination of the virtual, physical and mental features. Moreover, Nonaka and Takeuchi argue that an organisation should develop the conditions that would enable knowledge creation at the individual, group, organisational, or inter-organisational levels.¹²⁴² Another approach classifies knowledge according to its usefulness to organisations, where knowledge refers to the understanding of customers,

¹²³⁶ MALHOTRA, Y. Expert systems for knowledge management: crossing the chasm between information processing and sensing making. *Expert System with Application*, vol. 20, 2001, pp. 7-16.

¹²³⁷ YIM, N., KIM, S., KIM, H., KWAHK, K. Knowledge based decision making on higher level strategic concerns: system dynamics approach. *Expert Systems with Application*, vol. 27, 2004, pp. 143-158.

¹²³⁸ TANG, D., ZHU, R., TANG, J., XU, R., HE, R. Product design knowledge management based on design structure matrix. *Advanced Engineering Informatics*, vol. 24, 2010, 159-166.

¹²³⁹ RELICH, M. *Using ERP database for knowledge acquisition: a project management perspective*. In: Proceedings of Knowledge for Market Use 2013. Olomouc: 2013, pp. 263-269.

¹²⁴⁰ MILTON, N.R. *Knowledge acquisition in practice: a step-by-step guide*. London: Springer-Verlag, 2007.

¹²⁴¹ GUILHON, B. *Knowledge creation, diffusion and exchange within a growing economy*. Boston: Kluwer Academic Publisher, 2001.

¹²⁴² NONAKA, I., TAKEUCHI, H. *The knowledge-creating company*. New York: Oxford University Press, 1995.

competitors, products, and processes.¹²⁴³ This corresponds to knowledge dimensions such as customer/market, technological and organisational that are further considered in this study.

Knowledge management is of the particular interest of scholars and industry in the last years, what can derive from at least three factors. Firstly, the advanced information technology tools can support knowledge creation and reuse by the specific techniques such as computational intelligence, knowledge-based systems, or fuzzy logic theory that imitates human reasoning. Secondly, scholars and industry employees have recognized the need for research of organisation and human relations, and for using the opportunities of an increasingly highly educated work force in modern societies. Thirdly, strategic management tends to drift from competition based on motivating people to work harder, towards the optimal use of intellectual capabilities as better source for sustaining competitiveness in global economy.¹²⁴⁴ Knowledge management is particularly important for high-tech sector that creates most of its value-added by knowledge work, e.g. engineering, research, and new product development.

Knowledge management strategies can be described along two dimensions: human and system.¹²⁴⁵ Human dimension focuses on knowledge that is shared through interpersonal interaction, and that is obtained from experienced and skilled people. Human strategy attempts to acquire internal knowledge and share it informally.¹²⁴⁶ In turn, system dimension focuses on the capability to help create, store, share, and use an organisation's explicitly documented knowledge. The system strategy emphasizes codifying knowledge in knowledge management process, and storing knowledge through information technology.¹²⁴⁷¹²⁴⁸ Codifying knowledge in the form of rules concerning a possible action by the specific circumstances enables the use of knowledge-based systems to share explicit knowledge. This study focuses mainly on system dimension to acquire knowledge from experts and enterprise information system, and develop a knowledge-based system for improving the NPD process.

Knowledge creation distinctly depends on department type in an organisation; for instance, the sales department is more likely to deal with customer knowledge, whereas knowledge in the information systems department is usually technology oriented.¹²⁴⁹¹²⁵⁰ Choi and Lee carried out research of knowledge creation modes in the context of department types and SECI model.¹²⁵¹ The results indicate that the planning and sales departments have relatively high level of socialization and

¹²⁴³ POPADIUK, S., CHOO, C. Innovation and knowledge creation: how are these concepts related? *International Journal of Information Management*, vol. 26, 2006, pp. 302-312.

¹²⁴⁴ JETTER, A., KRAAIJENBRINK, J., SCHRODER, H., WIJNHOFEN, F. *Knowledge integration. The practice of knowledge management in small and medium enterprises*. Heidelberg: Springer, 2006.

¹²⁴⁵ CHOI, B., LEE, H. Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process. *Expert Systems and Applications*, vol. 23, 2002, pp. 173-187.

¹²⁴⁶ JORDAN, J., JONES, P. Assessing your company's knowledge management style. *Long Range Planning*, vol. 30, no. 3, 1997, pp. 392-398.

¹²⁴⁷ DAVENPORT, T., LONG, D., BEERS, M. Successful knowledge management projects. *Sloan Management Review*, Winter, 1998, pp. 43-57.

¹²⁴⁸ CHOI, B., LEE, H. Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process. *Expert Systems and Applications*, vol. 23, 2002, pp. 173-187.

¹²⁴⁹ DAVENPORT, T., PRUSAK, L. *Working knowledge*. Boston: Harvard Business School Press, 1998.

¹²⁵⁰ HANSEN, M., NOHRIA, N., TIERNEY, T. What's your strategy for managing knowledge. *Harvard Business Review*, vol. 77, no. 2, 1999, pp. 106-116.

¹²⁵¹ CHOI, B., LEE, H. Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process. *Expert Systems and Applications*, vol. 23, 2002, pp. 173-187.

externalization, whereas the information systems, production, and R&D departments have relatively high level of combination and internalization. This suggests that human strategy is more appropriate for the planning and sales departments, whereas system strategy is more appropriate for the information systems, production, and R&D departments.

Knowledge creation processes can be successfully used to improve innovation.¹²⁵² Innovation is the successful generation, development and implementation of new and novel ideas, which introduce new or enhance current products, processes and/or strategies.¹²⁵⁶ The next section describes knowledge in the context of its usage for improving the NPD process.

3 Knowledge used in new product development process

Knowledge in the context of its usage for improving the NPD process can be categorized into dimensions such as customer/market, technology and organisation. Customer/market knowledge refers to clients' requirements concerning product functionality, its shape, colour, etc. Technological knowledge is connected with design, engineering principles, possible materials and technology to fulfil the clients' requirements. In turn, organisational knowledge concerns processes used in the product development. Types of NPD knowledge and relevant examples are presented in Table 1.

Table 1: Knowledge in the context of NPD process

Dimension	Type of knowledge	Example
Customer/market knowledge	Designing initial criteria and specifications	Understanding of user requirements, comments, and claims
	Generating new product ideas	New product/market combinations
	Knowledge about the market	Trends, needs and demands of market segments
	Socio-economic knowledge	Economic climate, cultural factors
	Governmental and environmental knowledge	Legislation, political situations, policy changes
Technological	Scientific and engineering theory	"Laws" of nature, theoretical tools

¹²⁵² CARNEIRO, A. How does knowledge management influence innovation and competitiveness? *Journal of Knowledge Management*, vol. 4, no. 2, 2000, pp. 87-98.

¹²⁵³ CAVUSGIL, S., CALANTONE, R., ZHAO, Y. Tacit knowledge transfer and firm innovation capability. *Journal of Business and Industrial Marketing*, vol. 18, no. 1, 2003, pp. 6-21.

¹²⁵⁴ DARROCH, J. Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, vol. 9, no. 3, 2005, pp. 101-115.

¹²⁵⁵ DU PLESSIS, M. The role of knowledge management in innovation. *Journal of Knowledge Management*, vol. 11, no. 4, 2007, pp. 20-29.

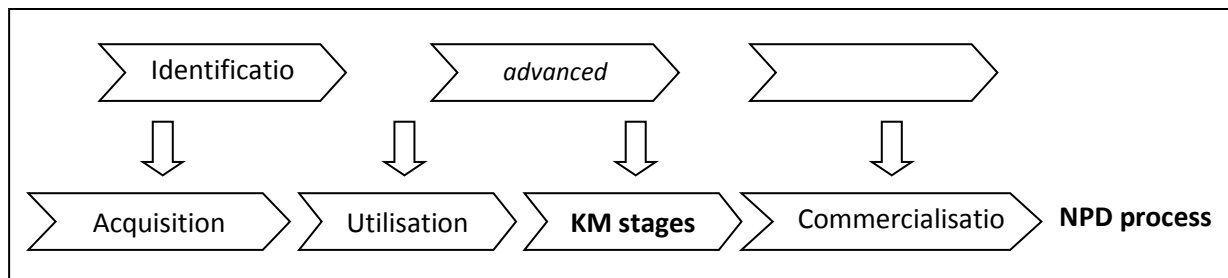
¹²⁵⁶ ESTERHUIZEN, D., SCHUTTE, C., DU TOIT, A. Knowledge creation processes as critical enablers for innovation. *International Journal of Information Management*, vol. 32, 2012, pp. 354-364.

knowledge	Technical process knowledge	Required steps in specific manufacturing processes
	Properties of materials	Properties of natural and artificial materials
	Design concepts	Operating principles and configurations
	Design tools	Judgment skills, ways of doing and thinking
	Design competence	General and product-specific design competence
	Practical experience	Best practices
	Experimental and test procedures	Product testing procedures, computer simulation
	Research tools	Ability to use experimental techniques and equipment
	Research competence	General and specialized research competence
	Experimental and test data	Results of test procedures
Organisational knowledge	Operating performance	Performance of components or materials in prototypes
	Knowledge of manufacturing	Ability to manufacture, capacity, logistics
	Production competence	Competence in pilot production/scale-up
	Knowledge of support processes	Management information, principles of organisation
	Knowledge of knowledge	Location and availability of particular knowledge

Source: JETTER, A., KRAAIJENBRINK, J., SCHRODER, H., WIJNHOFEN, F. Knowledge integration. The practice of knowledge management in small and medium enterprises. Heidelberg: Springer, 2006.

In the process of new product development many types of knowledge from the different sources are involved. Knowledge from these sources is identified, acquired, and finally, utilised. Figure 1 illustrates the relations between the knowledge management (KM) stages and the NPD process.

Figure 1: KM stages in the context of NPD process



Knowledge management stages refer to identification, acquisition, and utilization of knowledge. In order to execute the NPD stages, employees need knowledge both from within and from outside their company. There are two ways to begin knowledge management process: with a need for certain knowledge where a company actively seek knowledge, and without knowledge need where knowledge is found accidentally or by scanning the environment.

The identification stage is connected with locating relevant knowledge. The core of this stage is the level of activeness of the knowledge seeker and the knowledge source.¹²⁵⁷ For example, there can be intentional search (where a seeker seeks actively knowledge), unsolicited presentation of knowledge by the source, or accidental discovery and occurs (where a seeker gains knowledge without a particular knowledge need).

In the acquisition stage, knowledge is transferred from a source to an organisation. Taking into account carriers of knowledge, there are the following types of knowledge acquisition¹²⁵⁸: codifiable knowledge can be represented and transferred in written form; physical objects with embedded knowledge can be transferred (for example, reverse engineering of competitors' product); people that carry knowledge can it transfer by employing them; people can transfer their knowledge in the form of oral and visual communication (for example in courses); when knowledge is embedded in work processes, transfer of knowledge is possible by cooperation between source and recipient; when knowledge is embedded in the source organisation's structure or culture, it can be acquired by outsourcing a problem to the source and staying in contact.

The utilisation stage is concerned with processing obtained knowledge internally in an organisation. This stage includes application of knowledge (where knowledge is used for the situation it was acquired for), knowledge reuse or exploitation (where knowledge is used for other purposes than it was acquired for¹²⁵⁹), storage (where knowledge resides within an organisation by storing it in archives), diffusion (where documents are disseminated throughout an organisation), and internalization of knowledge (where knowledge is codified into explicit rules and instructions, and used by developing a fixed response to defined scenarios).

The difficulties with acquiring knowledge directly from people result in the interest of using IT techniques for discovering the relationships, particularly in vast databases that include too many

¹²⁵⁷ CHOO, C. *Information management for the intelligent organization: the art of scanning the environment*. New Jersey: Information Today, 2002.

¹²⁵⁸ JETTER, A., KRAAIJENBRINK, J., SCHRODER, H., WIJNHOFEN, F. *Knowledge integration. The practice of knowledge management in small and medium enterprises*. Heidelberg: Springer, 2006.

¹²⁵⁹ MARKUS, M. Toward a theory of knowledge reuse: types of knowledge reuse situations and factors in reuse success. *Journal of Management Information Systems*, vol. 18, 2001, pp. 57-93.

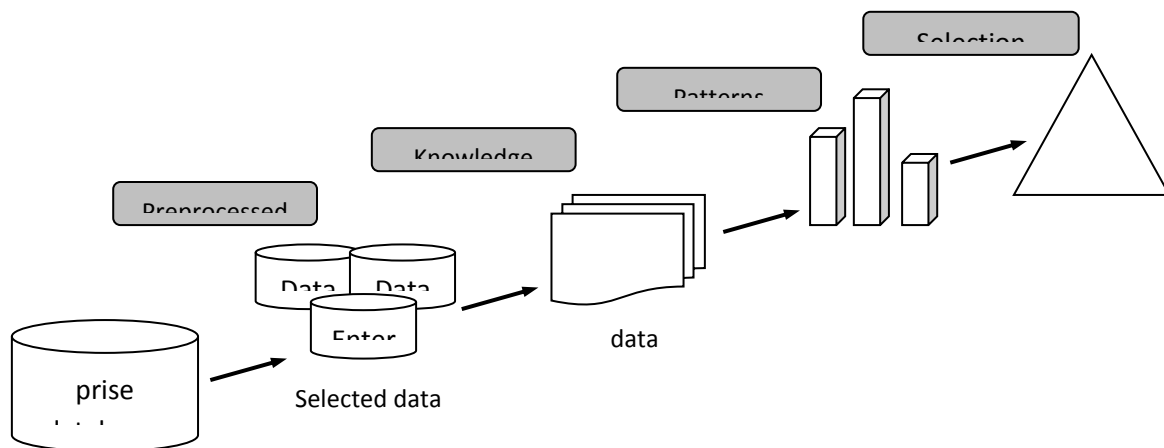
variables to reveal these relationships by humans. In this case, an expert can select the variable (that are suspected of the impact on e.g. the duration of a NPD project), data mining technique to identify the relationships, and evaluate the quality of the discovered rules.

Databases store and make access to explicit knowledge, and they should ensure update to current knowledge from various parts of an organisation, as knowledge is dynamic, constantly changing, and evolving. An example of using enterprise databases in the NPD context is the evaluation of the NPD projects on the basis of the past similar products.¹²⁶⁰ The specifications of the past NPD projects are stored in enterprise databases, and include their parameters such as technological issues, budget and duration of marketing campaign, or percentage of customer requirements translated into specification.¹²⁶¹ The next section presents the use of enterprise database to knowledge discovery.

4 Example of knowledge acquisition from enterprise databases

The knowledge discovery in databases (KDD) is concerned with the development of methods and techniques for making sense of data. KDD is the nontrivial process of identifying valid, novel, potentially useful, and ultimately understandable patterns in data.¹²⁶² The main steps of the KDD process can be classified into four tasks such as data selection, data preprocessing, data mining, and interpretation/evaluation of patterns. Figure 2 presents the model of KDD process that is further considered in the context of knowledge acquisition from enterprise databases that derive from information systems such as enterprise resource planning (ERP) or customer relationship management (CRM) system. Databases of ERP and CRM systems store the specifications of the past NDP projects, design parameters, and customer requirements. As a result, enterprise databases are a potential source of information that can be revealed.

Figure 2: Model of knowledge discovery in enterprise databases



Knowledge acquisition requires some data mining techniques that cope with the description of relationships among data and that solve the problems connected with e.g. classification, regression,

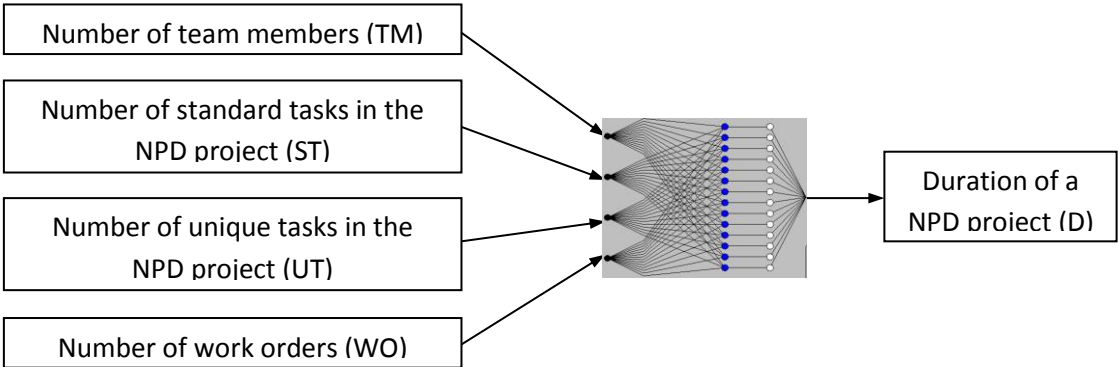
¹²⁶⁰ RELICH, M. *Evaluating innovation capability in a production company*. In: Proceedings of Knowledge for Market Use 2014. Olomouc: 2014, pp. 167-176.

¹²⁶¹ RELICH, M. *A computational intelligence approach to predicting new product success*. In: Proceedings of 11th International Conference on Strategic Management and its Support by Information Systems. Uherske Hradiste: 2015, pp. 142-150.

¹²⁶² FAYYAD, U., PIATETSKY-SHAPIRO, G., SMITH, P. From data mining to knowledge discovery in databases. *American Association for Artificial Intelligence*, Fall, 1996, pp. 37-54.

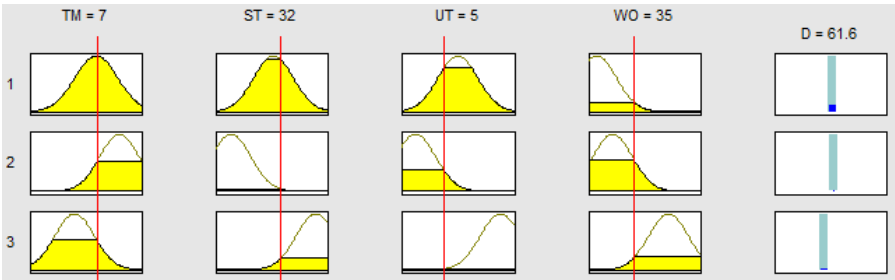
and clustering. These techniques are based on artificial neural networks, fuzzy sets, time series analysis, decision trees, evolutionary programming and genetic algorithms, etc. In this study, a fuzzy neural system has been used. A fuzzy neural system combines the advantages of both neural networks (e.g. learning abilities, optimisation abilities and connectionist structures) and fuzzy systems (simplicity of incorporating expert knowledge). The behaviour of a fuzzy neural system can be represented by a set of humanly understandable rules that can be used to perform nonlinear predictive modelling.¹²⁶³ Figure 3 illustrates the input variables that are led to fuzzy neural system that aims to identify relationships between input variables and the duration of a NPD project (output variable).

Figure 3: Framework of fuzzy neural system



The learning process of fuzzy neural network relies on the parameters of the past NPD projects (input and output variables) that are led to the network. As a result, fuzzy neural network identifies the relationships that are described in the form of the if-then rules. The identified rules are used to forecast the duration of an actual NPD project. Let us assume that for the actual project are considered the following values: number of team members – 7, number of standard tasks in the project phase – 32, number of unique tasks in the project phase – 5, and number of work orders – 35. Figure 4 presents the memberships functions for 3 rules that determine the planned duration of NPD project at about 61 days.

Figure 4: Forecasting of NPD project duration



The identified rules can develop a knowledge base that is the main element of a knowledge-based system. This type of system consists of knowledge base, inference engine and user interface, and it is a computer-based information system that represents knowledge of experts and manipulates the

¹²⁶³ RELICH, M., MUSZYŃSKI, W. The use of intelligent systems for planning and scheduling of product development Projects. *Procedia Computer Science*, vol. 35, 2014, pp. 1586-1595.

expertise to solve problems at an expert's level of performance.¹²⁶⁴ The knowledge base consists of highly specialized knowledge of problem areas as provided by experts or/and data mining techniques. It includes facts, rules, concepts, and relationships that describe a given problem. The inference engine is the knowledge processor that works with the available information of the problem, coupled with the knowledge stored in the knowledge base, to draw conclusions or provide recommendations.¹²⁶⁵

Development of a knowledge-based system involves capturing domain knowledge and knowledge about problem adjusting methodology to real world problems associated with the particular domain of application.¹²⁶⁶ Knowledge-based systems have widely been adopted to solve decision-making problems in many domains, such as manufacturing¹²⁶⁷, make or buy decision¹²⁶⁸, technology investments¹²⁶⁹, supply chain^{1270,1271}, product concept screening¹²⁷², activity coordination¹²⁷³. The application of knowledge-based systems in the field of new product development can concern idea generation and selection of product concepts for further development, where selection of the most promising products can use the above-described forecasts of the NPD project duration.

5 Conclusions

Development of successful products and processes is the critical factor for continuing success of production enterprises. New product development is a complex business process that requires knowledge creation to generate promising product concepts in a competitive environment. The efficient knowledge creation improves the NPD process, allows the company to maintain its competitive position, and reduces the risk of developing unsuccessful products. This study considers knowledge from three main perspectives: customer/market, technological, and organisational. The stages of knowledge creation (identification, acquisition, utilisation) have been confronted with the stages of the NPD process (idea generation, concept selection, product design, commercialization). The presented model of knowledge creation mainly concerns the use of IT techniques to knowledge acquisition from enterprise databases.

¹²⁶⁴ JADHAV, A., SONAR, R. Framework for evaluation and selection of the software packages: a hybrid knowledge based system approach. *Journal of Systems and Software*, vol. 84, 2011, pp. 1394-1407.

¹²⁶⁵ LEUNG, H., CHUAH, K. A knowledge-based system for identifying potential project risks. *Omega*, vol. 26, 1998, pp. 623-638.

¹²⁶⁶ JADHAV, A., SONAR, R. Framework for evaluation and selection of the software packages: a hybrid knowledge based system approach. *Journal of Systems and Software*, vol. 84, 2011, pp. 1394-1407.

¹²⁶⁷ KATHURIA, R., ANANDARAJAN, M., IGBARIA, M. Selecting IT applications in manufacturing: a KBS approach. *Omega*, vol. 27, 1999, pp. 605-616.

¹²⁶⁸ MCIVOR, R., HUMPHREYS, P. A case based reasoning approach to make or buy decision. *Integrated Manufacturing Systems*, vol. 11, no. 5, 2000, pp. 295-310.

¹²⁶⁹ TAN, K., LIM, C., PLATTS, K., KOAY, H. An intelligent decision support system for manufacturing technology investments. *International Journal of Production Economics*, vol. 104, no. 1, 2006, pp. 179-190.

¹²⁷⁰ GRZYBOWSKA, K., KOVÁCS, G. Logistics process modelling in supply chain – algorithm of coordination in the supply chain – contracting. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, vol. 299, 2014, pp. 311-320.

¹²⁷¹ SITEK, P. A hybrid CP/MP approach to supply chain modelling, optimization and analysis. In: Federated Conference on Computer Science and Information Systems. 2014, pp. 1345-1352.

¹²⁷² RELICH, M., SWIC, A., GOLA, A. A knowledge-based approach to product concept screening. In: Distributed Computing and Artificial Intelligence, 12th International Conference. *Advances in Intelligent Systems and Computing*. vol. 373, 2015, pp. 341-348.

¹²⁷³ GRZYBOWSKA, K. Selected activity coordination mechanisms in complex systems. *Communications in Computer and Information Science*, vol. 524, 2015, pp. 69-79.

The NPD process includes tasks such as scheduling, estimating and monitoring, which involve considerable skills and experience to plan the activities, time, people, equipment, material and the financial means required. The use of data mining techniques to identify relationships between the NPD parameters enables generating rules that may develop knowledge base. A task-oriented knowledge-based system may help the project managers estimate the parameters of new products (e.g. the duration of NPD projects), present facts in a manner that makes judgment easier, and retain the project managers' expertise for future use. This system may be also useful in training less experienced employees, in conducting what-it analysis, and remaining knowledge within an organisation when an expert leaves an organisation.

Literature:

ADENFELT, M., LAGERSTROM, K. Enabling knowledge creation and sharing in transnational projects. *International Journal of Project Management*, vol. 24, 2006, pp. 191-198.

BRIENIKOVÁ, J., RYBANSKÝ, R., ONČÁK, P., JAKÁBOVÁ, M. *The project management education in the Slovak Republic*. In: Proceedings of the 7th International Conference on Efficiency and Responsibility in Education (ERIE 2010). Prague: 2010, pp. 59-63.

BIRKINSHAW, J. Making sense of knowledge management-What knowledge management is and is not. *Ivey Business Journal*, vol. 65, no. 4, 2001, pp. 32-36.

BRESNEN, M., EDELMAN, L., NEWELL, S., SCARBROUGH, H., SWAN, J. Social practices and the management of knowledge in project environments. *International Journal of Project Management*, vol. 21, 2003, pp. 157-166.

CARNEIRO, A. How does knowledge management influence innovation and competitiveness? *Journal of Knowledge Management*, vol. 4, no. 2, 2000, pp. 87-98.

CHAN, S., IP, W. A dynamic decision support system to predict the value of customer for new product development. *Decision Support Systems*, vol. 52, 2011, pp. 178-188.

CHOI, B., LEE, H. Knowledge management strategy and its link to knowledge creation process. *Expert Systems and Applications*, vol. 23, 2002, pp. 173-187.

CHOO, C. *Information management for the intelligent organization: the art of scanning the environment*. New Jersey: Information Today, 2002.

CAVUSGIL, S., CALANTONE, R., ZHAO, Y. Tacit knowledge transfer and firm innovation capability. *Journal of Business and Industrial Marketing*, vol. 18, no. 1, 2003, pp. 6-21.

DARROCH, J. Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, vol. 9, no. 3, 2005, pp. 101-115.

DAVENPORT, T., LONG, D., BEERS, M. Successful knowledge management projects. *Sloan Management Review*, Winter, 1998, pp. 43-57.

DAVENPORT, T., PRUSAK, L. *Working knowledge*. Boston: Harvard Business School Press, 1998.

- DU PLESSIS, M. The role of knowledge management in innovation. *Journal of Knowledge Management*, vol. 11, no. 4, 2007, pp. 20-29.
- ESTERHUIZEN, D., SCHUTTE, C., DU TOIT, A. Knowledge creation processes as critical enablers for innovation. *International Journal of Information Management*, vol. 32, 2012, pp. 354-364.
- FAYYAD, U., PIATETSKY-SHAPIRO, G., SMITH, P. From data mining to knowledge discovery in databases. *American Association for Artificial Intelligence*, Fall, 1996, pp. 37-54.
- GRZYBOWSKA, K., KOVÁCS, G. Logistics process modelling in supply chain – algorithm of coordination in the supply chain – contracting. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, vol. 299, 2014, pp. 311-320.
- GRZYBOWSKA, K. Selected activity coordination mechanisms in complex systems. *Communications in Computer and Information Science*, vol. 524, 2015, pp. 69-79.
- HANSEN, M., NOHRIA, N., TIERNEY, T. What's your strategy for managing knowledge. *Harvard Business Review*, vol. 77, no. 2, 1999, pp. 106-116.
- GUILHON, B. *Knowledge creation, diffusion and exchange within a growing economy*. Boston: Kluwer Academic Publisher, 2001.
- JADHAV, A., SONAR, R. Framework for evaluation and selection of the software packages: a hybrid knowledge based system approach. *Journal of Systems and Software*, vol. 84, 2011, pp. 1394-1407.
- JETTER, A., KRAAIJENBRINK, J., SCHRODER, H., WIJNHOFEN, F. *Knowledge integration. The practice of knowledge management in small and medium enterprises*. Heidelberg: Springer, 2006.
- JORDAN, J., JONES, P. Assessing your company's knowledge management style. *Long Range Planning*, vol. 30, no. 3, 1997, pp. 392-398.
- KATHURIA, R., ANANDARAJAN, M., IGBARIA, M. Selecting IT applications in manufacturing: a KBS approach. *Omega*, vol. 27, 1999, pp. 605-616.
- KORMANCOVÁ, G. *Possibilities of project financing in Slovak companies*. In: Proceedings of Conference on Current Problems of the Corporate Sector. Bratislava: 2013, pp. 271-275.
- LEUNG, H., CHUAH, K. A knowledge-based system for identifying potential project risks. *Omega*, vol. 26, 1998, pp. 623-638.
- MCIVOR, R., HUMPHREYS, P. A case based reasoning approach to make or buy decision. *Integrated Manufacturing Systems*, vol. 11, no. 5, 2000, pp. 295-310.
- MALHOTRA, Y. Expert systems for knowledge management: crossing the chasm between information processing and sensing making. *Expert System with Application*, vol. 20, 2001, pp. 7-16.
- MARKUS, M. Toward a theory of knowledge reuse: types of knowledge reuse situations and factors in reuse success. *Journal of Management Information Systems*, vol. 18, 2001, pp. 57-93.
- MILTON, N.R. *Knowledge acquisition in practice: a step-by-step guide*. London: Springer-Verlag, 2007.

NONAKA, I., TAKEUCHI, H. *The knowledge-creating company*. New York: Oxford University Press, 1995.

POPADIUK, S., CHOO, C. Innovation and knowledge creation: how are these concepts related? *International Journal of Information Management*, vol. 26, 2006, pp. 302-312.

RELICH, M. *Using ERP database for knowledge acquisition: a project management perspective*. In: Proceedings of Knowledge for Market Use 2013. Olomouc: 2013, pp. 263-269.

RELICH, M., JAKABOVA, M. *A decision support tool for project portfolio management with imprecise data*. In: Proceedings of the 10th International Conference on Strategic Management and its Support by Information Systems. Valasske Mezirici: 2013, pp. 164-172.

RELICH, M. *Knowledge acquisition for new product development with the use of an ERP database*. In: Proceedings of the Federated Conference on Computer Science and Information Systems. Krakow: 2013, pp. 1285-1290.

RELICH, M. *Evaluating innovation capability in a production company*. In: Proceedings of Knowledge for Market Use 2014. Olomouc: 2014, pp. 167-176.

RELICH, M., MUSZYŃSKI, W. The use of intelligent systems for planning and scheduling of product development Projects. *Procedia Computer Science*, vol. 35, 2014, pp. 1586-1595.

RELICH, M. *A computational intelligence approach to predicting new product success*. In: Proceedings of 11th International Conference on Strategic Management and its Support by Information Systems. Uherske Hradiste: 2015, pp. 142-150.

RELICH, M., SWIC, A., GOLA, A. *A knowledge-based approach to product concept screening*. In: Distributed Computing and Artificial Intelligence, 12th International Conference. Advances in Intelligent Systems and Computing. vol. 373, 2015, pp. 341-348.

SAMAKOVA, J., SUJANOVA, J., KOLTNEROVA, K. *Project communication management in industrial enterprises*. In: Proceedings of the 7th European Conference on Information Systems Management and Evaluation. Gdansk: 2013, pp. 155-163.

SITEK, P. *A hybrid CP/MP approach to supply chain modelling, optimization and analysis*. In: Federated Conference on Computer Science and Information Systems. 2014, pp. 1345-1352.

SPAŁEK, S. Does investment in project management pay off? *Industrial Management & Data Systems*, vol. 114, no. 5, 2014, pp. 832-856.

TAN, K., LIM, C., PLATTS, K., KOAY, H. An intelligent decision support system for manufacturing technology investments. *International Journal of Production Economics*, vol. 104, no. 1, 2006, pp. 179-190.

TANG, D., ZHU, R., TANG, J., XU, R., HE, R. Product design knowledge management based on design structure matrix. *Advanced Engineering Informatics*, vol. 24, 2010, 159-166.

ULRICH, K.T., EPPINGER, S.D. *Product design and development*. Boston: McGraw-Hill, 2011.

YIM, N., KIM, S., KIM, H., KWAHK, K. Knowledge based decision making on higher level strategic concerns: system dynamics approach. *Expert Systems with Application*, vol. 27, 2004, pp. 143-158.

Contact:

Ing. Marcin Relich, PhD.
Faculty of Economics and Management
University of Zielona Góra
Licealna 9
65-216 Zielona Góra
Poland
e-mail: m.relich@wez.uz.zgora.pl

Brief information about the author:

Marcin Relich is a researcher at the Department of Controlling and Computer Applications in Economics at the Faculty of Economics and Management, University of Zielona Góra. His current research interests include various aspects of evaluating innovation, project management, information systems development and management, enterprise application integration, business process improvement, and knowledge management.

PREFERENCE REGIONÁLNÍCH POTRAVIN V JIHOMORAVSKÉM KRAJI A V DOLNÍM RAKOUSKU V ZÁVISLOSTI NA PŘÍJMU DOMÁCNOSTÍ

REGIONAL FOOD PREFERENCE IN SOUTH MORAVIA REGION AND LOWER AUSTRIA REGION DEPENDING ON FAMILY INCOME

Stanislav ROJÍK, Martina CHALUPOVÁ, Martin PROKOP

Vysoká škola polytechnická Jihlava

Anotace: *Regionální značení je aktuálním marketingovým tématem v souvislosti s regiony v ČR i zahraničí. V ČR se první regionální značky objevují přibližně před deseti lety, v Rakousku jen o několik let dříve. Přesto je vývoj regionálního značení v obou těchto zemích výrazně odlišný a promítá se také v nákupním chování spotřebitelů. Článek přináší dílčí výsledky primárního výzkumu realizovaného na konci roku 2014 ve dvou vybraných - sousedních příhraničních regionech- v Jihomoravském kraji v České republice a Dolním Rakousku ve Spolkové republice Rakousko a zaměřuje se právě na odlišnosti v preferencích regionálních potravin v oblasti nákupního chování spotřebitelů v obou regionech. Výzkum byl realizován na reprezentativním vzorku 450 respondentů v každém regionu. Výsledky výzkumu jsou prezentovány pomocí korespondenční analýzy a zároveň jsou pomocí dalších statistických metod interpretovány v závislosti na výši čistého měsíčního rodinného příjmu respondentů v obou regionech.*

Abstract: *Regional labelling is the current marketing issue in the context of the regions in the Czech Republic as well as abroad. The first regional labels appeared on the Czech market about ten years ago, in Austria only a few years earlier. Development of a regional labelling in both countries differs and the process of its application is also reflected in the consumer behavior and preferences of consumers. Paper presents preliminary results of the primary research conducted at the end of 2014 in two selected bordering regions - South Moravia Region of the Czech Republic and Lower Austria in the Federal Republic of Austria and focuses precisely on the differences in the approach to regional food labels in consumers' shopping behavior in both regions. The research was conducted of a representative sample of 450 respondents in each region. The research results are presented using correspondence analysis and also other statistical methods, calculating the dependence on netto monthly family income of respondents in both regions.*

Klíčová slova: *region, značení potravin, preference, spotřebitelské chování*

Keywords: *region, food labeling, preference, consumer behavioral*

Úvod

Trend regionálního značení potravin je patrný v Evropě přibližně od 90. let minulého století. Jedny z prvních regionálních značkových systémů (dále také „RZ“) se byly zavedeny například ve Francii, Irsku nebo Nizozemí a jejich cílem bylo upozornit spotřebitele na kvalitní lokální produkci.¹²⁷⁴ V České republice (dále také „ČR“) a Spolkové republice Rakousko (dále také „Rakousko“) se první RZ objevují přibližně před deseti až patnácti lety. V ČR je tato problematika spojena zejména s obdobím, kdy Regionální environmentální centrum zavedlo v rámci projektu Natura 2000 v Krkonoších, Beskydech a na Šumavě první regionální značky. Nezávisle na této iniciativě vznikl vlastní systém regionálního značení, který koordinují krajské a regionální agrární komory a spadají pod něj například značky Chutná hezky Jihočesky nebo Chuť Jižní Moravy a Zlatá chuť jižní Moravy. V návaznosti na tuto iniciativu vznikl v roce 2010 na národní úrovni projekt s názvem Regionální potravina a pod patronací krajských a regionálních agrárních komor byly vytvořeny regionální značky, které obsahují hlavní název projektu a název příslušného kraje, tzn. například Regionální potravina Jihomoravského kraje. V ČR se tak postupně etablovaly tři hlavní regionální značkové systémy. Všechny tyto regionální značkové systémy mají zastoupení v Jihomoravském kraji, který je jedním ze dvou regionů (druhým je Spolková země Dolní Rakousko), kde na přelomu roku 2014 a 2015 proběhl rozsáhlý výzkum mezi spotřebiteli, jehož dílčí výsledky článek přináší. V Rakousku je pak vznik prvních regionálních značek datován do roku 1998, kdy vznikla ochranná známka Gutes vom Bauernhof. Značka byla nejdříve pouze pro území Spolkové země Dolní Rakousko (dále také „Dolní Rakousko“), posléze se ale rozšířila do dalších spolkových zemí. V roce 2005 v Rakousku vznikl celonárodní projekt Genuss Region, který je určitým ekvivalentem českého projektu Regionální potravina. V roce 2007 vznikl projekt Echt aus Niederösterreich, který sdružuje nezávislé obchodníky s potravinami a regionální výrobce. V Dolním Rakousku dále působí iniciativa Waldland, která sdružuje lokální producenty specialit typických pro oblast Waldviertel. Poslední iniciativou v této oblasti je projekt Zemské vlády Dolní Rakousko, která v roce 2004 spustila projekt s názvem So schmeckt Niederösterreich, který je zaměřený na podporu regionálních potravinářských produktů z Dolního Rakouska.

2 Teoretická východiska řešené problematiky

Značení je možné definovat jako tržní mechanismus, případně signál, který má stimulovat příznivou reakci zákazníků, především v případě, že si mohou vybrat z produktů stejné kategorie.¹²⁷⁵ Značení potravinářských výrobků je spojeno s vytvořením schématu, do něhož jsou zapojeni producenti potravin, kteří se zaváží dodržovat jistá pravidla výroby i úroveň kvality, která jsou vytvořena a sledována různými aktéry. Jejich stav i dodržování vyhodnocuje nezávislý orgán, který uděluje certifikát, jako symbol dodržování daných pravidel.¹²⁷⁶ Regionální značení produktů má primárně zviditelnit venkovské regiony a podpořit rozvoj na území zajímavé svým přírodním a kulturním bohatstvím.¹²⁷⁷ Výrobky nebo služby, které by o takové značení chtěly usilovat, by v daném regionu měly být považovány za tradiční, při jejich výrobě by měly být využity z místní suroviny a, samozřejmě, je kvalita a určitá výjimečnost. Běžný je také požadavek na podíl ruční práce i šetrnost k životnímu prostředí.¹²⁷⁸ Autorský tým, který zkoumal potenciál využití značení Vysočina regionální

¹²⁷⁴ ČADILOVÁ, K. *Regionální značení napříč Evropou*. Asociace regionálních značek, o.s., 2011, ISBN 978-80-254-9506-3.

¹²⁷⁵ COCHOY, F. *Is the Modern Consumer a Burden's Donkey? Product Packaging and Consumer Choice*. In: Ekstrom, K., Brebeck, H. (eds.) *Elusive Consumption*. Oxford: Berg, 2004. s. 205-227. ISBN-13: 978-1859737682.

¹²⁷⁶ TREGAR, A., ARFINI, F., BELLETTI, G., MARESCOTTI, A. *Regional foods and rural development: the role of product qualification*. *Journal of Rural Studies*, roč. 23, n. 1, 2007, s. 12-22. ISSN 0743-0167.

¹²⁷⁷ ČADILOVÁ, K. *Regionální značení napříč Evropou*. Asociace regionálních značek, o.s., 2011, ISBN 978-80-254-9506-3.

¹²⁷⁸ ČADILOVÁ, K. *Regionální značení napříč Evropou*. Asociace regionálních značek, o.s., 2011, ISBN 978-80-254-9506-3.

produkt v cestovním ruchu, k těmto požadavkům přidává, že důležitý je také aspekt autentičnosti takových produktů.¹²⁷⁹ Ty pak návštěvníků regionu mohou připravit specifický zážitek. Někteří autoři pak považují regionální značení za ocenění, o které se pro své produkty mohou ucházet podnikatelské subjekty z daného regionu, aby tak mohly využít kladných asociací spojených s konkrétním územím.¹²⁸⁰

To, že spotřebitelé při nákupu potravin často využívají různé značení jako vodítka, která by jim usnadnila výběr, ukázaly mnohé výzkumy.^{1281, 1282} Pro české zákazníky hraje při nákupu potravin symbol kvality (značení, které jej symbolizuje) velkou roli,¹²⁸³ což platí i pro zákazníky v ostatních zemích EU.¹²⁸⁴ U spotřebitelů s vyšším vzděláním se předpokládá, že budou spíše hodnotit produkty podle osobní zkušenosti a ceny než podle značky. Dá se tedy také očekávat negativní vliv vzdělání na výběr produktů s regionální značkou.¹²⁸⁵

[8] Někteří autoři uvádí statistickou závislost znalosti regionálního značení na výši měsíčního příjmu respondentů.¹²⁸⁶ Tuto skutečnost naopak v případě biopotravin nepotvrzuje výzkum autorů Zámková, Prokop,¹²⁸⁷ kteří uvádějí, že respondenti s vyšším příjmem znají takto označené potraviny méně, než respondenti s nižšími příjmy, podobné závěry jaké výzkum Zámkové a Prokopa, přináší v případě RZ také předchozí výzkum autorů Chalupová, Rojík, Prokop.¹²⁸⁸

3 Materiál a metody

Předmětem zkoumání byly RZ v Jihomoravském kraji a v Dolním Rakousku. Objekt zkoumání primárního výzkumu tvořili obyvatelé regionů Jihomoravský kraj ve věku 18-65 let a obyvatelé regionu Dolní Rakousko ve stejné věkové kategorii. Výzkum proběhl za pomoci školených tazatelů ve všech bývalých okresních městech Jihomoravského kraje a ve všech hlavních regionálních městech regionu Dolní Rakousko.¹²⁸⁹ Pro získání primárních dat v obou regionech byla využita metoda dotazování, technika rozhovoru. Do dalšího zpracování byly zařazeny odpovědi od 450 respondentů

¹²⁷⁹ HÁJKOVÁ, H. *Možnosti využití regionální značky „Vysočina – regionální produkt“ v cestovním ruchu*. In: JEDLIČKA, P. Hradecké ekonomické dny, Ekonomický rozvoj a management region. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, s. 270-280. ISBN: 978-80-7435-366-6.

¹²⁸⁰ PAVÉZOVÁ, I. *Model zavádění a šíření regionální značky*. České Budějovice: Disertační práce. Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta, Katedra obchodu a cestovního ruchu, 2014.

¹²⁸¹ TURČÍNKOVÁ, J., KALÁBOVÁ, J., *Preference regionálních potravinářských produktů v České republice a na Slovensku*. In: PETRANOVÁ, D., ČÁBYOVÁ, L. Špecifiká regionálneho a neziskového marketingu. Trnava: Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2011, s. 206–209. ISBN 978-80-8105-333-7.

¹²⁸² HORSKÁ, E., ÜRGEOVÁ, J., PROKEINOVÁ, R. Consumers' food choice and quality perception: Comparative analysis of selected Central European countries. *Agricultural Economics – Czech*, roč. 57, č. 10, 2011, s. 493-499.

¹²⁸³ Tamtéž.

¹²⁸⁴ DIMARA, E., SKURAS, D. Adoption of agricultural innovations as a two-stage partial observability proces. *Agricultural Economics*, roč. 28, č. 3, 2005, s. 187-196.

¹²⁸⁵ TEUBER, R. Geographical Indications of Origin as a Tool of Product Differentiation – The Case of Coffee. *Journal of International Food and Agribusiness Marketing*, roč. 22, č. 3, 2010. ISSN 0897-4438.

¹²⁸⁶ STOKLASA, M. *Využití regionálního značení produktů pohledem cross-kulturního marketingu*. Karviná: Disertační práce. Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, Katedra podnikové ekonomiky a managementu, 2014.

¹²⁸⁷ ZÁMKOVÁ, M., PROKOP, M. Comparison of Consumer Behavior of Slovaks and Czechs in the Market of Organic Products by Using Correspondence Analysis. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, roč. 62, č. 4, 2014, s. 783-795.

¹²⁸⁸ CHALUPOVÁ, M., ROJÍK, S., PROKOP, M., Závislost znalosti regionálních značek potravin na vybraných sociodemografických ukazatelích u respondentů v Dolním Rakousku. *Logos Polytechnikos*, roč. 4, č. 3, 2014.

¹²⁸⁹ Dotazování bylo provedeno v regionu Jihomoravský kraj ve městech Blansko, Brno, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo. V regionu Dolní Rakousko bylo dotazování provedeno ve městech Krems an der Donau, Mistelbach an der Zaya, Sankt Pölten, Weidhofen an der Ybbs a Wiener Neustadt.

(velikost výběrového souboru byla z důvodu reprezentativnosti výzkumu stanovena na min. 384 respondentů). Kategorie čistého měsíčního příjmu rodin respondentů byly zvoleny v jednotlivých regionech následovně: V Jihomoravském kraji byly zvoleny tři kategorie (do 25 tis. Kč, 25001-50000 Kč a nad 50 tis. Kč). V Dolním Rakousku byly zvoleny rovněž tři kategorie (do 2000 EUR; 2001-4000 EUR a nad 4000 EUR).

K vyhodnocení dat získaných primárním výzkumem využil autorský tým statistický program STATISTICA. Při vyhodnocování dat z realizovaného výzkumu byl použit Pearsonův chí-kvadrát test nezávislosti, který testuje nulovou hypotézu "sledovaná skutečnost v Jihomoravském kraji (resp. Dolním Rakousku) nezávisí na výši čistého měsíčního příjmu rodin respondentů".

Testová statistika je uvedena ve vztahu (1):¹²⁹⁰

$$\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(n_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \quad (1)$$

Symbol e_{ij} znamená očekávané četnosti pro případ nezávislosti a symbol n_{ij} pozorované četnosti v kontingenční tabulce. Očekávané četnosti se vypočtou z kontingenční tabulky jako součin marginálních četností dělený celkovou četností. Statistika chí-kvadrát má za předpokladu nezávislosti asymptoticky rozdělení $\chi^2_{(r-1)(c-1)}$. Užití testu bývá problematické u tabulek s malými očekávanými četnostmi, obvykle se jako podmínka užití testu uvádí hodnota očekávaných četností menší než 5 u maximálně 20 % těchto četností.¹²⁹¹ Pomocí statistického softwaru STATISTICA byla pro každou hypotézu vypočtena p-hodnota (pravděpodobnost chyby při zamítnutí nulové hypotézy) a pokud bylo $p < 0,05$ (5% riziko chybného zamítnutí nulové hypotézy), byla nulová hypotéza zamítnuta ve prospěch alternativní hypotézy "sledovaná skutečnost v Jihomoravském kraji (resp. Dolním Rakousku) závisí na výši čistého měsíčního příjmu rodin respondentů".

Pro prostorovou interpretaci autor používá korespondenční analýzu. V korespondenční analýze je sledován vliv jednotlivých kategorií, vzájemná podobnost a asociace s kategoriemi dalších proměnných. Metoda se uplatňuje zejména v oblasti marketingových výzkumů, zejména při hodnocení značek nebo spotřebitelského chování.¹²⁹²

Testová statistika je uvedena ve vztahu (2):¹²⁹³

$$V = n \sum_i \sum_j \frac{(p_{ij} - p_{i+} p_{+j})^2}{p_{i+} p_{+j}} \quad (2)$$

kde p_{ij} jsou relativní četnosti (jednotlivé prvky matice P) a p_{+j} znamená váhy okrajových relativních četností.¹²⁹⁴

3.1 Výsledky primárního výzkumu

Následující kapitola se věnuje interpretaci výsledků provedeného primárního výzkumu mezi respondenty v Jihomoravském kraji a v Dolním Rakousku. Pro přehlednost jsou tyto výsledky

¹²⁹⁰ ŘEZANKOVÁ, H. *Analýza kategoriálních dat pomocí SPSS*. Praha: VŠE, 2007. ISBN: 8070797282.

¹²⁹¹ Tamtéž.

¹²⁹² HEBÁK, P., HUSTOPECKÝ, J., PECÁKOVÁ, I., PLAŠIL, M., PRŮŠA, M., ŘEZANKOVÁ, H., VLACH, P., SVOBODOVÁ, A. *Vícerozměrné statistické metody*. 2. vyd. Praha: INFORMATORIUM, 2007. ISBN 978-80-7333-001-9.

¹²⁹³ Tamtéž.

¹²⁹⁴ Tamtéž.

uvedeny v Tabulkách 1 a2 včetně komentářů a prostorová interpretace je znázorněna na Obrázcích 1 a 2 rovněž včetně vysvětlujících komentářů. Tabulka 1 a Obrázek 1 jsou pro region Jihomoravský kraj, Tabulka 2 a Obrázek 2 pak pro region Dolní Rakousko.

Tabulka č. 1: H1: Skutečnost, že spotřebitelé kupují potraviny označené RZ, nezávisí na výši čistého příjmu rodin respondentů – Jihomoravský kraj

Kupujete potraviny označené RZ?	Čistý měsíční příjem rodiny do 25 000 Kč (včetně)	Čistý měsíční příjem rodiny 25 001 Kč – 50 000 Kč	Čistý měsíční příjem rodiny 50 001 Kč a více	Celkem
ano	35	54	14	103
Relativní četnost odpovědi ano (%)	16,20%	27,41%	37,84%	
ne	181	143	23	347
Relativní četnost odpovědi ne (%)	83,80%	72,59%	62,16%	
Celkem	216	197	37	450
	Chí-kvadrát	Sv	p	
Pearsonův Chí-kvadrát	12,43674	df=2	p=0,00199	

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak vyplývá z dat v Tabulce č. 1, s rostoucím příjmem roste i podíl respondentů, kteří potraviny označené RZ nakupují. Tuto skutečnost udává přibližně 16 % respondentů s čistým měsíčním příjmem rodiny do 25 000 Kč a necelých 38 % respondentů s příjmem nad 50 001 Kč.

P-hodnota Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti je menší než běžně volená hladina významnosti 0,05.

Hypotézu H1: Skutečnost, že spotřebitelé kupují potraviny označené RZ, nezávisí v Jihomoravském kraji na výši čistého příjmu rodin respondentů, **zamítáme** na hladině významnosti 5 %.

V Jihomoravském kraji byla prokázána statistická závislost skutečnosti, že nákup potraviny označených RZ, závisí na výši čistého příjmu rodin spotřebitelů.

Tabulka č. 2: Skutečnost, že spotřebitelé kupují potraviny označené RZ, nezávisí na výši čistého příjmu rodin respondentů – Dolní Rakousko

Kupujete potraviny označené RZ?	Čistý měsíční příjem rodiny do 2000 EUR (včetně)	Čistý měsíční příjem rodiny 2001 EUR – 4000 EUR	Čistý měsíční příjem rodiny 4001 EUR a více	Celkem
ano	109	140	36	285
Relativní četnost odpovědi ano (%)	59,56 %	66,35 %	64,29 %	
ne	74	71	20	165
Relativní četnost odpovědi ne (%)	40,44 %	33,65 %	35,71 %	
Celkem	183	211	56	450
	Chí-kvadrát	Sv	p	
Pearsonův Chí-kvadrát	1,969448	df=2	p=0,37354	

Zdroj: Vlastní zpracování

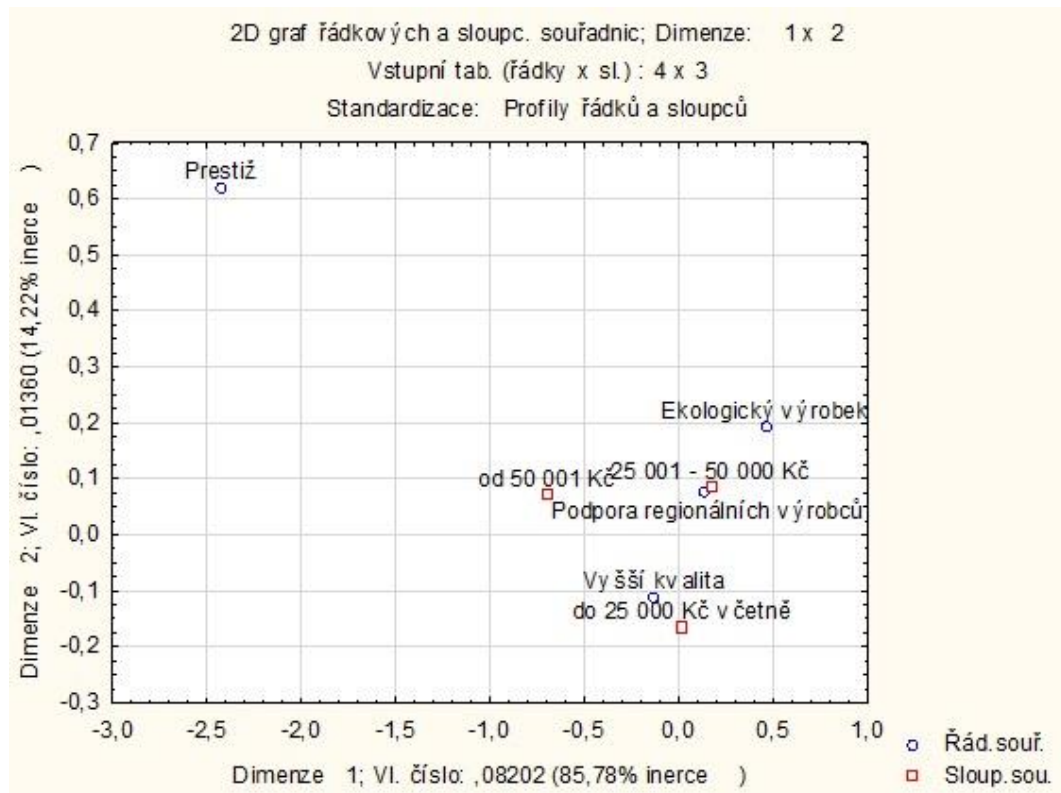
Ze sloupcových četností v Tabulce 2 je patrná skutečnost, že o něco vyšší procentuální podíl respondentů se středním a vyšším příjmem kupuje potraviny označené RZ oproti respondentům s nejnižším příjmem (do 2000 EUR). Rozdíl v nákupním chování respondentů z jednotlivých příjmových kategorií v Dolním Rakousku ale není zdaleka tak výrazný jako v případě Jihomoravského kraje.

P-hodnota Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti je 0,37, což je více než běžně volená hladina významnosti 0,05.

Hypotézu H1: Skutečnost, že spotřebitelé kupují potraviny označené RZ, nezávisí v Dolním Rakousku na výši čistého příjmu rodin respondentů, nezamítáme na hladině významnosti 5 %.

V Dolním Rakousku nebyla prokázána statistická závislost skutečnosti, že nákup potraviny označených RZ, závisí na výši čistého příjmu rodin spotřebitelů. I přes tuto skutečnost, je v tomto kraji mírně patrný trend, že domácnosti se středním a vyšším příjmem tyto potraviny kupují častěji, než respondenti z nejnižší příjmové skupiny.

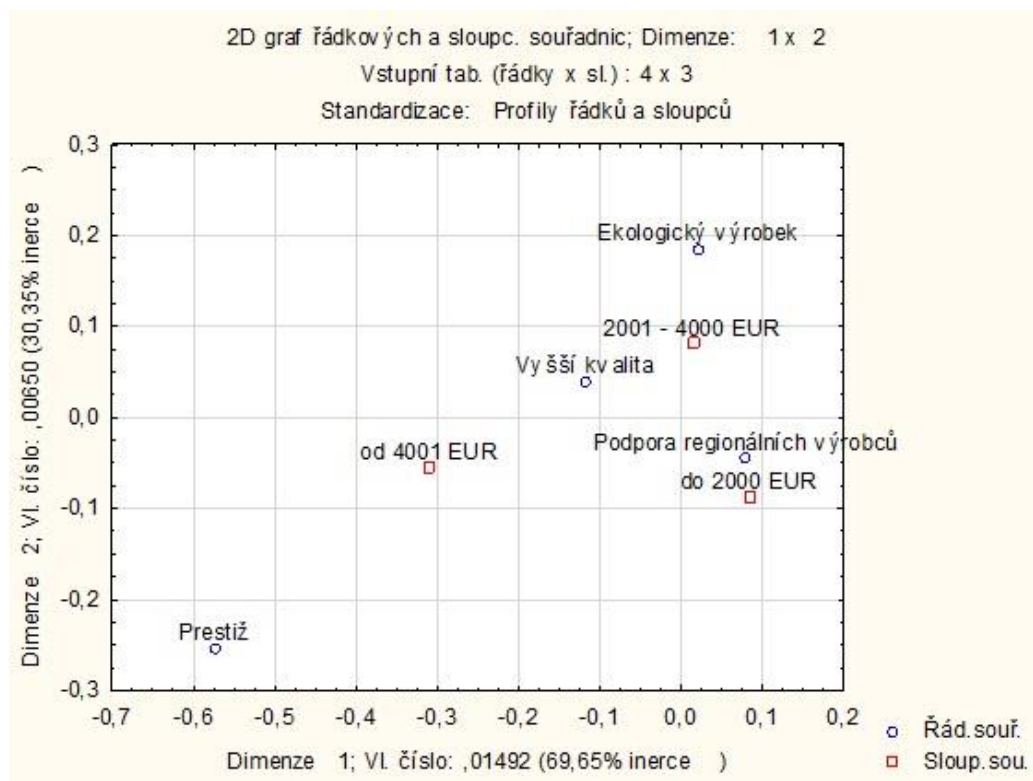
Obrázek č. 1: Důvody nákupu potravin označených RZ v Jihomoravském kraji dle výše rodinného příjmu



Zdroj: Vlastní zpracování

Na Obrázku č. 1 je možné pozorovat vazby mezi výší rodinného příjmu spotřebitelů v Jihomoravském kraji a důvody pro nákup potravin označených RZ. Podpora regionálních výrobců, která se ukázala jako nejdůležitější důvod pro nákup potravin označených RZ je nejvíce spjata se středněpříjmovými respondenty, tzn. spotřebiteli s příjmem 25 001 Kč – 50 000 Kč. Vyšší vnímaná kvalita vykazuje nejsilnější vazbu s postoji respondentů z nejnižší příjmové kategorie (do 25 000 Kč). Nejsilnějším důvodem ze spotřebitelů s nejvyšším příjmem pro nákup těchto značek je vyšší vnímaná kvalita a podpora regionálních výrobců. Možnost prestiž je od odpovědí všech příjmových skupin nejdále, nejbliže však právě k respondentům z nejvyšší příjmové skupiny.

Obrázek č. 2: Důvody nákupu potravin označených RZ v Dolním Rakousku dle výše rodinného příjmu



Zdroj: Vlastní zpracování

Z Obrázku č. 2 je patrné, že pro dolnorakouské respondenty je podpora regionálních výrobců jako důvod koupě potravin označených RZ je nejdůležitějším aspektem právě pro respondenty z nejnižší příjmové skupiny (čistý rodinný příjem do 2000 EUR). Pro středně příjmové respondenty je nejdůležitějším důvodem pro nákup těchto potravin vyšší vnímaná kvalita, případně také ekologičnost těchto výrobků. Nejméně častou odpovědí byla prestiž a tuto odpověď nejvíce uvedli respondenti z nejvyšší příjmové kategorie.

4 Závěr

Výrazným rozdílem ve spotřebitelském chování v jednotlivých regionech je už samotná znalost RZ a preference těchto značek ve smyslu nákupu takto označených potravin, která je výrazně vyšší u spotřebitelů v Dolním Rakousku, než u jihomoravských spotřebitelů. Z výsledků realizovaného výzkumu vyplynulo, že většina oslovených respondentů z Dolního Rakouska (63,3 %) potraviny označené regionálními značkami kupuje. Naproti tomu v Jihomoravském kraji tyto potraviny kupuje pouze 22,9 % oslovených respondentů.¹²⁹⁵ Odlišnosti obou regionů v oblasti nákupního chování potravin označených regionálními značkami je patrná v obou regionech také v závislosti na výši měsíčního příjmu rodin respondentů. Z výsledků výzkumu vyplývá, že se zvyšujícím se čistým měsíčním příjmem rodin respondentů v Jihomoravském kraji tito spotřebitelé kupují potraviny označené regionálními značkami častěji než respondenti, kteří uvádějí svůj příjem nižší. Naproti tomu v Dolním Rakousku lze pozorovat výrazně menší závislost mezi příjmem domácností a nákupem potravin označených regionálními značkami.

¹²⁹⁵ ROJÍK, S. *Regionální značení potravin v Jihomoravském kraji a v Dolním Rakousku*. In: Sborník příspěvků ze 7. ročníku Mezinárodní vědecké konference KONKURENCE. 1. sborník. Jihlava: VŠPJ, 2015.

Z pohledu jednotlivých příjmových kategorií vyplývá, že zatímco v Jihomoravském kraji kupují tyto potraviny spotřebitelé z nejnižší příjmové kategorie zejména z důvodu vyšší vnímané kvality, v případě Dolního Rakouska je hlavním motivem pro respondenty z této příjmové kategorie podpora regionálních výrobců. Tato skutečnost nejsilněji působí také v případě středně příjmové kategorie v obou regionech, přičemž se v této příjmové kategorii projevuje také ekologičnost těchto potravin. V případě respondentů z nejvyšší příjmové skupiny je možné v prostorové interpretaci výsledků výzkumu v obou regionech pozorovat shodně nejbližší spojení ze všech příjmových skupin s prestiží těchto potravin.

Z marketingového pohledu ukazují výsledky další zajímavé skutečnosti. Konkrétně se jedná o význam středněpříjmové skupiny respondentů (čistý rodinný příjem 25001 – 50000Kč) v Jihomoravském kraji, která je jednou z hlavních cílových skupin pro nákup těchto potravin. V Dolním Rakousku je zajímavou skutečností, že takto označené potraviny kupují respondenti napříč příjmovými kategoriemi jen s drobnými odchylkami. Přitom v obou regionech jsou tyto potraviny poměrně dražší než konvenční potraviny. Důvodem pro toto chování může být skutečnost, že RZ se už v Dolním Rakousku výrazněji prosadily a spotřebitelé s takto označenými potravinami mají větší zkušenosti oproti spotřebitelům v Jihomoravském kraji. Výraznou roli hraje také rozdílná marketingová a PR podpora RZ v Dolním Rakousku a v Jihomoravském kraji.

Literatura:

COCHOY, F. *Is the Modern Consumer a Buriden's Donkey? Product Packaging and Consumer Choice*. In: Ekstrom, K., Brebeck, H. (eds.) *Elusive Consumption*. Oxford: Berg, 2004. s. 205-227. ISBN-13: 978-1859737682.

ČADILOVÁ, K. *Regionální značení napříč Evropou*. Asociace regionálních značek, o.s., 2011, ISBN 978-80-254-9506-3.

DIMARA, E., SKURAS, D. Adoption of agricultural innovations as a two-stage partial observability proces. *Agricultural Economics*, roč. 28, č. 3, 2005, s. 187-196.

HÁJKOVÁ, H. *Možnosti využití regionální značky „Vysočina – regionální produkt“ v cestovním ruchu*. In: JEDLIČKA, P. *Hradecké ekonomické dny, Ekonomický rozvoj a management region*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, s. 270 -280. ISBN: 978-80-7435-366-6.

HEBÁK, P., HUSTOPECKÝ, J., PECÁKOVÁ, I., PLAŠIL, M., PRŮŠA, M., ŘEZANKOVÁ, H., VLACH, P., SVOBODOVÁ, A. *Vícerozměrné statistické metody*. 2. vyd. Praha: INFORMATORIUM, 2007. ISBN 978-80-7333-001-9.

HORSKÁ, E., ÜRGEOVÁ, J., PROKEINOVÁ, R. Consumers' food choice and quality perception: Comparative analysis of selected Central European countries. *Agricultural Economics – Czech*, roč. 57, č. 10, 2011, s. 493-499.

CHALUPOVÁ, M., ROJÍK, S., PROKOP, M., *Závislost znalosti regionálních značek potravin na vybraných sociodemografických ukazatelích u respondentů v Dolním Rakousku*. *Logos Polytechnikos*, roč. 4, č. 3, 2014.

PAVÉZOVÁ, I. *Model zavádění a šíření regionální značky*. České Budějovice: Disertační práce. Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta, Katedra obchodu a cestovního ruchu, 2014.

Retail – Magazin für den österreichischen Handel. *Echt aus NÖ: Regionale Marke im LEH gestartet*, roč. 25, 2007, 28 s.

ROJÍK, S. *Význam regionálního značení potravin ve vybraných regionech ČR a Rakouska*. Karviná: Disertační práce. Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, Katedra podnikové ekonomiky a managementu, 2015.

ROJÍK, S. *Regionální značení potravin v Jihomoravském kraji a v Dolním Rakousku*. In: Sborník příspěvků ze 7. ročníku Mezinárodní vědecké konference KONKURENCE. 1. sborník. Jihlava: VŠPJ, 2015.

ŘEZANKOVÁ, H. *Analýza kategoriálních dat pomocí SPSS*. Praha: VŠE, 2007. ISBN: 8070797282.

TEUBER, R. Geographical Indications of Origin as a Tool of Product Differentiation – The Case of Coffee. *Journal of International Food and Agribusiness Marketing*, roč. 22, č. 3, 2010. ISSN 0897-4438.

TREGEAR, A., ARFINI, F., BELLETTI, G., MARESCOTTI, A. *Regional foods and rural development: the role of product qualification*. *Journal of Rural Studies*, roč. 23, n. 1, 2007, s. 12-22. ISSN 0743-0167.

TURČÍNKOVÁ, J., KALÁBOVÁ, J., *Preference regionálních potravinářských produktů v České republice a na Slovensku*. In: PETRANOVÁ, D., ČÁBYOVÁ, L. Špecifiká regionálneho a neziskového marketingu. Trnava: Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2011, s. 206–209. ISBN 978-80-8105-333-7.

STOKLASA, M. *Využití regionálního značení produktů pohledem cross-kulturního marketingu*. Karviná: Disertační práce. Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, Katedra podnikové ekonomiky a managementu, 2014.

ZÁMKOVÁ, M., PROKOP, M. Comparison of Consumer Behavior of Slovaks and Czechs in the Market of Organic Products by Using Correspondence Analysis. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, roč. 62, č. 4, 2014, s. 783-795.

Kontakt:

Ing. Stanislav Rojík, Ph.D.
Vysoká škola polytechnická Jihlava
Tolstého 16
586 01
Jihlava
e-mail: stanislav.rojik@vspj.cz
www.vspj.cz

Ing. Martina Chalupová
Vysoká škola polytechnická Jihlava
Tolstého 16
586 01
Jihlava
e-mail: martina.chalupova@vspj.cz
www.vspj.cz

Mgr. Martin Prokop
Vysoká škola polytechnická Jihlava
Tolstého 16
586 01
Jihlava
e-mail: martin.prokop@vspj.cz
www.vspj.cz

Krátká informace o autorech:

Autorský tým pracuje na Vysoké škole polytechnické Jihlava.

Stanislav Rojík studoval ekonomii na Slezské univerzitě v Opavě, HTW Dresden a Universität Würzburg. Odborně se zabývá především oblastí marketingové komunikace, brandingu a PR.

Martina Chalupová studovala ekonomii na VŠE a ČZU. Odborně se zabývá především oblastí marketingu, marketingové komunikace a brandingu.

Martin Prokop studoval statistiku na Matematicko-fyzikální fakultě UK a VŠE. Statistikou se zabývá také ve své pedagogické a vědecké praxi.

STRESORY PRACOVNÉHO PROSTREDIA A ICH ODPAD NA ŽENY PRACUJÚCE V PODNIKOVCH TURIZMU, SO ZAMERANÍM NA CESTOVNÉ KANCELÁRIE

STRESSORS OF WORKING ENVIRONMENT AND THEIR IMPACT ON WOMEN WORKING IN TOURISM ENTERPRISES, FOCUSING ON TOUR OPERATORS

Kristína ŠAMBRONSKÁ

Katedra turizmu a hotelového manažmentu, Fakulta manažmentu, PU v Prešove

Anotácia: *Práca predstavuje pre človeka určité osobné ako aj rodinné zabezpečenie v živote. Strata pracovného nadšenia, chuti do akejkoľvek činnosti, podráždenosť, únava, neochota, rôzne zdravotné problémy predstavujú prvotné signály, ktoré môžu avizovať nástup syndrómu vyhorenia. Napriek ťažkostiam je potrebné hľadať cestu k náprave. Cieľom článku je preskúmať a identifikovať činitele ovplyvňujúce stres, vyčerpanosť ako prvotné ukazovatele syndrómu vyhorenia u zamestnankýň cestovných kancelárií na poste referenta priameho predaja. Výskum bol realizovaný v rámci vybraných cestovných kancelárií, pričom bola použitá exploračná metóda s následným štatistickým vyhodnotením za pomoci Chi-square testu. Štúdia uvádza čiastkové výsledky identifikujúce pracovné stresory. Výsledky výskumu ukazujú na stupeň ohodnotenia faktorov ako pracovné stresory z pohľadu žien, ktoré pracujú v odvetví turizmu.*

Abstract: *Paper presents a certain personal and family security for women to in the life. Losing their work enthusiasm, desire for any activity, irritability, fatigue, unwillingness, various health problems are primary signals that may show start of burnout. In spite of the difficulties, it is necessary to seek ways of improving the state. The aim of the article is to explore and identify factors affecting stress, fatigue as primary indicators of burnout among female employees of travel agencies in the position of officer direct sales. The research was conducted with the tour operators. The exploratory method was used, with subsequent statistical evaluation by a Chi-square test. The study provides partial results identifying working stressors. The research results show the level of evaluation factors as "work stressors" in view of women working in the tourism sector.*

Kľúčové slová: *stres, žena, zamestnankyňa, turizmus, cestovná kancelária*

Keywords: *stress, woman, employee, tourism, tour operator*

Afiliácia ku grantu: spoluriešiteľ KEGA 032PU-4/2013 „Aplikácia e-vzdelávania vo výučbe ekonomických disciplín študijného programu Manažment a nových akreditovaných študijných programoch na Fakulte manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove“

1 Úvod

Súčasnosť je dobou zmien. Každý deň nám prináša rôzne situácie. Tie, v ktorých je potrebné prekonávať vzniknuté prekážky, pričom môžu mať rôzne podoby, sú zaťažujúce. Vtedy sa človek dostáva do stresu. Fakt, že negatívne pôsobiaci stres je škodlivý a vedie k vyčerpaniu a chorobe, bol dokázaný viacerými štúdiami. Neustále pribúda ľudí, ktorí majú pocit, že už ďalej nedokážu zvládať neľahké situácie v bežnom živote, ani náročné pracovné podmienky, ktoré môže v niektorých prípadoch umocňovať strach. Medzi najčastejšie následky patrí únava, znížená výkonnosť a celkové vyčerpanie.¹²⁹⁶

2 Pracovná záťaž a stres

Termín „vyhorenie“ v súvislosti so psychickým stavom človeka prvýkrát použil psychológ Herbert Freudenberger (v 70 rokoch). Cordes a Doherty vo svojej štúdii, zameranej na danú problematiku, sa venovali zamestnancom v rámci sektoru služieb. Zistili, že pracovníci, ktorí sú vo veľmi častých kontaktoch s ďalšími ľuďmi, prípadne v emočne vzájomne pôsobiacich interakciách, sú viac citliví a náchylní k vyhoreniu. Rovnako ako ľudia, ktorí sa intenzívne venujú určitej úlohe, strácajú pre ňu nadšenie.¹²⁹⁷

Edelwich a Richelson definujú burnout ako proces, pri ktorom dochádza u človeka k vyčerpaniu fyzických a duševných zdrojov tým, že sa nadmerne a intenzívne snaží dosiahnuť určité subjektívne stanovené, nerealistické očakávania alebo sa snaží uspokojiť očakávania, ktoré mu niekto iný stanoví.¹²⁹⁸

Kallwass uvádza, že syndróm vyhorenia je súbor najrôznejších telesných a duševných ťažkostí. Je to stav extrémneho vyčerpania, poklesu výkonnosti a rôznych psychosomatických ťažkostí.¹²⁹⁹

Medzi rizikové skupiny radíme v prvom rade skupiny pôsobiace v sektore služieb ako sú napríklad: učitelia, právnici, doktori, manažéri, respektíve pracovníci v sociálnych službách, taxikári alebo šoféri. V neposlednom rade sú to aj pracovníci v turizme – napríklad v cestovných kanceláriách alebo sprievodcovia a ďalšie skupiny. Predkladaný článok sa bližšie zameriava na skupinu žien, pracujúcich v priemysle turizmu, konkrétne na referentky priameho predaja v cestovných kanceláriách a ich „odolnosť voči stresu“.

Stres je javom, ktorý je príznakom dneška, možno povedať jeho súčasťou. Známe sú nám jeho pozitívne, no viac sa hovorí o negatívnych účinkoch na náš zdravotný stav, nielen telesný ale aj duševný. Stres je prežívaný subjektívne. Preto neexistuje pre stres a preťaženie žiadne meradlo, ktoré by sme mohli považovať za závažné alebo objektívne overiteľné. Naša osobnosť, naša duševná a fyzická konštitúcia sa podieľajú na tom, ako zvládame rôzne stresové faktory.¹³⁰⁰

Zvýšená pracovná záťaž patrí medzi stresové faktory. V momente, keď naše nároky na seba samých prekročia mieru toho, čo dokážeme zvládnuť, zažívame stres. Nadmerné zaťaženie môže byť príčinou vzniku syndrómu vyhorenia.¹³⁰¹ Pojem psychická pracovná záťaž sa vyčlenil z pojmu neuropsychická záťaž alebo neuropsychické zaťaženie (v anglicky literatúre sa používa pojem mental workload alebo workrelated stress). V terminologickom ponímaní psychická pracovná záťaž nie je stres pri práci. Profesionálny stres je stav, kedy zamestnanec pociťuje a prežíva stres, spôsobený vnímaním

¹²⁹⁶ STOK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada Publishing, 2010.

¹²⁹⁷ CORDES, D. W., DOUGHERTY, T. W. An review and an integration of research on job burnout. *Academic of Management Review*, roč. 18, č. 4, 1993, p. 621-656.

¹²⁹⁸ KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada Publishing, 1998.

¹²⁹⁹ KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha: Portál, 2007.

¹³⁰⁰ KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha: Portál, 2007.

¹³⁰¹ STOK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada Publishing, 2010.

nerovnováhy medzi jeho individuálnou schopnosťou na výkon práce a profesionálnymi požiadavkami, kladenými na pracovné miesto. Psychická pracovná záťaž je faktor práce a pracovného prostredia, ktorý môže viesť k stresu a byť pre zdravie zamestnanca potenciálne rizikový.¹³⁰²

Turizmus sa vyznačuje vysokou náročnosťou na živú prácu. Vo všetkých činnostiach, kde dominuje produkcia služieb sú to pracovníci, ktorí zabezpečujú prípravu podmienok, ponuku a realizáciu služieb.¹³⁰³ Pracovníci vytvárajú reálny obchodný vzťah, ktorého výsledkom je spokojnosť klienta. Charakteristickou črtou pracovníkov v turizme je profesionálnosť, no zároveň rozdiely v nárokoch na kvalifikáciu.¹³⁰⁴

Pracovníkom v turizme, podľa kartotéky typových pozícií ÚPSVaR, je kvalifikovaný pracovník, od ktorého sa vzhľadom na pracovnú pozíciu vyžaduje určité odborné vzdelanie. Toto povolanie sa rozčleňuje na viacero typových pozícií. Pre činnosť cestovnej kancelárie (ďalej CK) to je:

- vedúci cestovnej kancelárie,
- predajca cestovnej kancelárie,
- delegát cestovnej kancelárie,
- animátor cestovnej kancelárie,
- sprievodca.

Na pracovníkov CK sú kladené vysoké osobnostné a kvalifikačné (odborné vedomosti a zručnosti) požiadavky. Načrtneme tie najzákladnejšie:

- schopnosť sociálneho kontaktu,
- organizačné schopnosti, rozhodnosť, zodpovednosť, samostatnosť,
- schopnosť pracovať v kolektíve, prispôsobivosť, flexibilita, sebaovládanie,
- prezentačné komunikačné zručnosti, pohotovosť a kultivovanosť vystupovania,
- odolnosť voči mentálnej a senzorickej záťaži, koncentrácia pozornosti,
- tvorivé a praktické myslenie, slovný i písomný prejav.

Rozsah činností CK v Slovenskej republike upravuje zákon č. 281/2001 Z. z. o zájazdoch a podmienkach podnikania CK a CA a jeho novela č. 186/2006 Z. z.

3 Cieľ a metodológia

Zamestnankyne CK na poste referentky priameho predaja, sú pod vplyvom neustálych zmien, vyplývajúcich z vysokej náročnosti na prácu pri realizácii poskytovania služieb klientom. *Cieľom výskumu* bolo preskúmať a identifikovať činitele stresu a pracovného vyťaženia, ktoré následne vedú k vzniku syndrómu vyhorenia u zamestnankýň CK na poste referentka priameho predaja.

Následne uvádzame vybrané najdôležitejšie *výsledky výskumu, z oblasti identifikujúcej možné pracovné stresory.*

Predpokladali sme existenciu štatisticky významnej súvislosti medzi sociálno-demografickými charakteristikami a faktormi stresu, ktoré vplyvajú na ženy - referentky priameho predaja v CK.

Jednotlivé oblasti boli vyhodnocované vzhľadom na faktory:

¹³⁰² ZÁMEČNÍKOVÁ, M. Úrad verejného zdravotníctva SR. Psychosociálne faktory práce – Pracovné podmienky – Faktory pracovného prostredia – Hodnotenie zdravotných rizík [online]. cit. 2015- 06-06. Dostupné z: [http://www.szu.sk/userfiles/Psychicka_pracovna_zataz\(1\).pdf](http://www.szu.sk/userfiles/Psychicka_pracovna_zataz(1).pdf).

¹³⁰³ ŠENKOVÁ, A., MITRÍKOVÁ, J., ANTOLÍKOVÁ, S. Analysis of the Selected Trends in Tourism and Hotel Industry in SR in 1989-2000. *Economic Annals*, roč. 20, č. 1-2, 2015, p. 62-65. ISSN 1728-6220.

¹³⁰⁴ SLÁDEK, G. a kol. *Podnikanie a štandardy v pohostinstve a hotelierstve*. Bratislava: EPOS, 2001.

- a) vzdelanie v turizme,
- b) dĺžka praxe v odbore – uvedené výsledky tejto časti prezentujem v štúdiu.

Výskumnú vzorku tvorilo 55 referentiek priameho predaja (z 28 cestovných kancelárií), ktoré po oslovení boli ochotné odpovedať na anonymný dotazník. Výsledky sú zaznamenané absolútnou (N) a relatívnou (%) početnosťou. Na základe výstupov programu SPSS boli výsledky spracované štatisticky a takisto sme vykonávali Chi-Square Test. Hladina významnosti pre absolútne hodnoty Sig. bola určená 5 %.

Ako základná metóda bol zvolený dotazník, ktorý sa celkovo zameriaval na vybrané skúmané okruhy. Tvorili ho otázky týkajúce sa osobnej a pracovnej charakteristiky respondentiek (prax, vzdelanie, počet zamestnancov CK a pod.). Druhý okruh tvorili otázky, smerujúce k pracovným nárokom, ktoré vedú k vyťažnosti a stresu. Následne ďalší okruh otázok bol zameraný na diferenciáciu pocitu vyčerpania. Pracovná vyčerpanosť a jej prejavy v rôznych oblastiach života boli objektom zistenia štvrtého okruhu otázok. Piata časť dotazníka sa zameriavala na identifikovanie príznakov stresu a šiesta na možnosť vyhľadania odbornej pomoci. V siedmej časti dotazníka nás zaujímali stresory z pracovného prostredia.

4 Výsledky a diskusia

Na základe vykonaného výskumu môžeme všeobecne konštatovať nasledovné.

Stredoškolské vzdelanie s maturitou má 35 % respondentiek. Vysokoškolské vzdelanie má 65 % respondentiek, z toho 22 % VŠ vzdelaním I. stupňa a 43 % VŠ vzdelanie II. stupňa. V turizme pracuje 56 % respondentiek kratšie ako 10 rokov, 26 % je v CR 11- 20 rokov, 9 % má v turizme odpracovaných od 21 do 30 rokov a rovnako 9 % respondentiek pracuje v turizme 31 a viac rokov. Faktor, ktorý podporuje vznik syndrómu vyhorenia, je aj dĺžka pracovného pôsobenia na jednom pracovisku. Vychádzajúc z výsledkov výskumu môžeme uviesť, že 73 % respondentiek pracuje na súčasnom pracovisku kratšie ako 10 rokov. Rozpätie 11 – 20 rokov uviedlo 18 % respondentiek. Iba 5 % respondentiek pracuje na súčasnom pracovisku dlhšie ako 21 rokov. Rovnako malú skupinu, iba 4 %, tvoria tie referentky priameho predaja, ktoré pracujú v pôvodnej CK dlhšie ako 31 rokov. Počtom odrekreovaných klientov za rok 2014 sme sledovali náročnosť práce a tým aj nápor na referentky priameho predaja v CK. Najväčší počet respondentov, 75 %, pracuje v CK, ktoré v roku 2014 odrekreovali do 2000 klientov. Druhý najväčší počet respondentov, 18 %, pracuje v CK, ktoré za rok 2014 odrekreovali od 2001-5000 klientov. V CK, ktoré v minulom roku odrekreovala 7001 pracuje 7 % opýtaných. Odpoveď v intervale 5001-7000 klientov sa v prieskume nevyskytla.

Stresory z pracovného prostredia (ako parciálnu časť výskumu) sme identifikovali výberom a zoradením ponúknutých faktorov (F) referentkám priameho predaja v CK (určením najviac negatívneho faktora). Faktory:

- nevhodné spôsoby organizácie práce (F1),
- nejasné formulované pravidlá náplne práce (F2),
- nevhodná, nejasná komunikácia (F3),
- nemožnosť zvyšovania kvalifikácie (F4),
- nemožnosť kariérneho postupu (F5),
- obavy zo straty práce (F6),
- vysoké pracovné nároky (F7),
- vysoká zodpovednosť (F8),
- nízke kompetencie (F9).

Schéma 1: Chi-Square Tests pre vzdelanie respondentiek ku skúmaným faktorom (F1 – F9)

Faktor		Value	df	Asymp.Sig
F1	Pearson Chi-Square	42,480	10	,000
F2		39,211	10	,000
F3		42,377	8	,000
F4		33,061	10	,000
F5		37,454	10	,000
F6		39,761	10	,000
F7		34,148	10	,000
F8		34,148	10	,000
F9		33,248	10	,000

Zdroj: vlastné spracovanie na základe výstupov SPSS

F1: Analýza Chi-Square testu potvrdila že existuje štatistická významnosť (Sig. je ,000 čo nepresahuje hodnotu 5 %) medzi premennou vzdelanie a stresorom (nevhodná organizácia práce), ktoré najviac negatívne ovplyvňujú pracovníčky CK.

Najväčšie množstvo referentiek so stredoškolským vzdelaním, 43,5 % z celkového počtu, identifikovalo spôsoby organizácie práce ako dominantný stresor, ktorý negatívne ovplyvňuje ich prácu. Ostatné uvedené odpovede boli rovnomerne rozložené.

F2: Analýza Chi-Square testu pre faktor 2 nám potvrdila predpokladaný vplyv vzdelania na vnímanie negatívneho stresoru - nejasne stanovené pravidlá náplne práce.

Pre stredoškolsky vzdelané referentky (34,8 %) sú nejasné pravidlá náplne práce vnímané dominantne ako jeden z negatívnych stresorov, ktorý vplýva na ich pracovný výkon. Úplne odlišný prípad nastal u referentiek s vysokoškolským vzdelaním, kde v troch škálach (dominantne, stredne významne a významne) odpovedali na každú možnosť tri z deväť referentiek s vysokoškolským vzdelaním.

F3: Vzhľadom na fakt, že aj v prípade faktora 3 Sig. hodnoty nepresiahli úroveň 0,05 (Sig. je ,000), môžeme skonštatovať, že existuje štatistická významnosť medzi vzdelaním a vnímaním nejasnej komunikácie ako negatívny stresor, ktorý vplýva na pracovný výkon. To znamená, že existuje rozdiel vo vnímaní a názore stredoškolsky a vysokoškolsky vzdelanými pracovníčkami CK na nejasnú komunikáciu v pracovnom prostredí.

Väčšina vysokoškolsky vzdelaných pracovníčok CK (43,5 %) považuje nejasnú komunikáciu za dominantný stresor, ktorý negatívne ovplyvňuje ich pracovný výkon, avšak najviac pracovníčok CK so stredoškolským vzdelaním (56,5 %) odpovedalo, že pre nich je tento faktor len stredne významný. Ani jedna respondentka nepotvrdila, že by bol faktor (F3) pre ňu absolútne bezvýznamný.

F4: Hodnoty Sig. nepresiahli úroveň 0,05 (Sig. je ,000) ani v prípade faktora F4, môžeme skonštatovať, že existuje štatistická významnosť medzi vzdelaním a nemožnosťou zvyšovania kvalifikácie vo svojej práci.

Najviac pracovníčok so stredoškolským vzdelaním (64 %) považuje daný faktor ako stredne významný a na druhej strane najviac vysokoškolsky vzdelaných pracovníčok (1. stupňa) (36 %) považuje nemožnosť zvyšovania kvalifikácie za bezvýznamný faktor a teda neovplyvňuje ich pracovný výkon (ani jedna respondentka nepripustila absolvovanie 3. Stupňa VŠ).

F5: Analýza Chi-Square testu potvrdila, že existuje štatistická významnosť (Sig. ,000) medzi premennou vzdelaním a nemožnosťou kariérneho postupu ako jedným zo stresorov pracovného prostredia.

Rovnako pre stredoškolsky a vysokoškolsky vzdelané referentky CK je tento faktor stredne významný.

F6: Analýza Chi-Square testu potvrdila vplyv medzi vzdelaním a strachom zo straty práce, kvôli negatívnemu vplyvu stresu na pracovný výkon, ktorý respondenti pociťujú. Hodnota Sig. bola nameraná ,000.

Najväčšie množstvo referentiek priameho predaja v CK so stredoškolským vzdelaním (39,1 %) odpovedalo, že tento faktor stresu považujú za dominantný. Rovnakú škálu pre svoju odpoveď zvolili aj vysokoškolsky vzdelané referentky (s ukončením 1. stupňa) (t.j. 44,5 % zo všetkých s vysokou školou), čo znamená, že považujú daný faktor stresu za dominantný faktor.

F7: Analýza Chi-Square testu potvrdila predpoklad existencie štatistickej významnosti medzi vzdelaním a vysokými pracovnými nárokmi. Sig. hodnoty nepresiahli úroveň 0,05 (Sig. je ,000).

Pre väčšinu vysokoškolsky vzdelaných respondentiek z vyjadrenia v tretej škálovej možnosti vysoké pracovné nároky predstavujú stredne významný stresor pracovného prostredia, ktorý ich najviac negatívne ovplyvňuje. Avšak prevažná časť stredoškolsky vzdelaných respondentiek uviedlo vysoké pracovné nároky ako jeden zo stresorov pracovného prostredia na nich vplývajú dominantne.

F8: Vzhľadom na fakt, že aj v tomto prípade Sig. hodnoty nepresiahli úroveň 0,05, môžeme skonštatovať, že existuje štatistická významnosť medzi vzdelaním a pocitom vysokej zodpovednosti, ktorú respondenti pociťujú.

Odpovede vysokoškolsky vzdelaných respondentiek, rovnakým počtom (29,4 %) odpovedalo, že vysoká zodpovednosť je pre nich absolútne dominantným a zároveň aj stredne významným stresorom pracovného prostredia. Zároveň po jednej respondentke za odpoveď zvolili ostatné škály odpovedí. Respondentky so stredoškolským vzdelaním odpovedali, že je pre nich stresor F8 dominantným v pracovnom prostredí. Svoju odpoveď takto vyjadrilo 41,2 %.

F9: Analýza Chi-Square testu potvrdila poslednú hypotézu pre faktor F9, a to predpoklad existencie štatistickej významnosti medzi vzdelaním a nízkymi kompetenciami na pracovisku (Sig. hodnoty nepresiahli úroveň 0,05 - Sig. je ,000).

Nízke kompetencie sú pre väčšinu stredoškolsky vzdelaných respondentiek (t.j. 32,6 %) stredne významným stresorom na pracovisku. Respondentky s vysokoškolským vzdelaním opäť odpovedali takmer rovnako: nízke kompetencie považuje za stredne významný faktor stresu 33,7 % s 1. stupňom VŠ vzdelania a zároveň rovnaký počet respondentiek s ukončeným 2. stupňom VŠ vzdelania ich považuje za absolútne bezvýznamný stresor pracovného prostredia, ktorým sú na svojom pracovisku najviac ovplyvnení.

5 Zhodnotenie

Výsledkom štatistického zisťovania je potvrdenie existencie štatisticky významnej súvislosti medzi sociálno-demografickými charakteristikami (konkrétne dĺžka praxe v odbore) a faktormi stresu (konkrétne pracovného stresory), ktoré vplývajú na ženy - referentky priameho predaja v CK.

Syndróm vyhorenia zasahuje pracovnú ako aj sociálnu oblasť človeka. Udržiavanie medziľudských vzťahov je spôsobom, ako predísť tomuto nežiaducemu stavu. Existencia a konanie ľudí, ktorí poskytujú spolupatričnosť v zmysle emocionálneho povzbudzovania a pomoci, je pre ženy, ktoré sú ohrozené vyhorením, dôležitá. Vplyv týchto osôb prispieva k lepšiemu zvládaniu ťažkostí, ktoré súvisia s nepohodou. V súvislosti s riešením skúmanej problematiky, identifikáciou a následnou snahou vypracovať preventívne opatrenia proti stresu a syndrómu vyhorenia, sa javí niekoľko možností. Prvou z možností je odstránenie pracovných stresorov vyplývajúcich z výskumu, čo je v možnostiach a právomoci manažmentu CK.

Ďalšou je potreba využívania zásad duševnej hygieny. Duševná hygiena má svoju podstatu v prevencii. Jej ťažisko je v efektívnom zvládaní stresu, pracovných vzťahov, v hľadaní správnych postojov v konfliktných situáciách. Jej aplikovanie v bežnom a pracovnom živote ponúka návody správnej životosprávy, zdravého životného štýlu, zlepšenia výkonnosti, motivácie k nachádzaniu riešení problémov.

Na základe zistení je možné pre referentky priameho predaja v sledovaných CK, ktoré pracujú s ľuďmi, uviesť niekoľko odporúčaní: stanovenie priorít, odhadnúť vlastné rezervy, dôsledne oddeľovať pracovný život od osobného, racionálne riešenie konfliktov, posudzovať svoje možnosti a schopnosti reálne, konštruktívne a pozitívne myslenie, vedieť požiadať o pomoc, zdôverenie sa, zvyšovanie sebadôvery, prejavenie asertivity, neskĺznuť k opakujúcemu sa režimu práce, regenerácia síl (napríklad aktívna i pasívna relaxácia), vhodná životospráva a odpočinok, dobré sociálne zázemie a jeho upevňovanie, vytvárať a udržiavať medziľudské vzťahy, hľadať ideálny stupeň pracovnej angažovanosti. V prípade, ak žena (referentka priameho predaja v CK) z akéhokoľvek dôvodu nie je schopná ani po zvýšenej snahe vlastnými silami, eventuálne za odbornej pomoci dané odporúčania dodržať, či len aplikovať do svojho života, je vhodné zvážiť miesto pracovného pôsobenia eventuálne profesiu.

6 Záver

Na postavenie ženy v spoločnosti sa kladú stále vyššie nároky – ako v pracovnej, tak v súkromnej oblasti. Pracovné nároky, ako sú zodpovednosť, vysoké pracovné nasadenie, ochota pracovať nadčas, pozitívny prístup k práci, otvorenosť k zmenám, spoľahlivosť a rad ďalších faktorov, predstavujú požiadavky na uchádzačky o zamestnanie. Pri výbere zamestnania ženy často nezohľadňujú riziká vyplývajúce z faktorov pracovného prostredia vyvolávajúcich syndróm vyhozenia. Monitorované stresové faktory, ktoré môžu viesť k syndrómu vyhozenia, budú aplikované na seminároch vo vybraných predmetoch (čo predstavuje ich inovovanú zložku). Ďalším cieľom a krokom je pripraviť študentov/ky na prax a náročnosť pracovného procesu a tým eliminovať eventuálne lepšie zvládať nečakané stresové faktory.

Literatura:

CORDES, D. W., DOUGHERTY, T. W. An review and an integration of research on job burnout. *Academic of Management Review*, roč. 18, č. 4, 1993, p. 621-656.

KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha: Portál, 2007.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada Publishing, 1998.

SLÁDEK, G. a kol. *Podnikanie a štandardy v pohostinstve a hotelierstve*. Bratislava: EPOS, 2001.

STOK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada Publishing, 2010.

ŠENKOVÁ, A., MITRÍKOVÁ, J., ANTOLÍKOVÁ, S. Analysis of the Selected Trends in Tourism and Hotel Industry in SR in 1989-2000. *Economic Annals*, roč. 20, č. 1-2, 2015, p. 62-65. ISSN 1728-6220.

ZÁMEČNÍKOVÁ, M. Úrad verejného zdravotníctva SR. Psychosociálne faktory práce – Pracovné podmienky – Faktory pracovného prostredia – Hodnotenie zdravotných rizík [online]. cit. 2015- 06-06. Dostupné z: [http://www.szu.sk/userfiles/Psychicka_pracovna_zataz\(1\).pdf](http://www.szu.sk/userfiles/Psychicka_pracovna_zataz(1).pdf).

Kontakt:

Ing. Kristína Šambronská, PhD.
Katedra turizmu a hotelového manažementu
Fakulta manažementu
PU v Prešove
Konštantínova 16
08001 Prešov
Slovenská republika
e-mail: kristina.sambronska@gmail.com
www.unipo.sk

Krátka informácia o autorke:

Kristína Šambronská pôsobí ako odborná asistentka na Katedre turizmu a hotelového manažementu FM, PU v Prešove. Zaoberá sa problematikou sprievodcovstva, cestovných kancelárií a medzinárodného turizmu.

TÝMOVÁ PRÁCE V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

TEAM WORK IN THE WORK ENVIRONMENT

Klára SEITLOVÁ

Katedra aplikované ekonomie, Univerzity Palackého v Olomouci

Anotace: *Týmová práce je stabilně zmiňovanou činností sloužící k zajištění vyšší efektivity pracovních procesů. Vlivem týmové práce na organizační kulturu, pracovní prostředí, atmosféru na pracovišti či management lidských zdrojů se zabývají odborníci i praktici v oblasti psychologie a managementu. V úvodní části je příspěvek zaměřen na teoretická pojetí týmové práce. Hlavním cílem příspěvku je však představit aktuálně nabízené nástroje pro měření efektivity týmové práce v pracovním prostředí. Prezentovány jsou nejužívanější diagnostické nástroje s ohledem na měřené aspekty týmové práce. Na závěr příspěvku jsou uvedeny doporučení pro stanovení kritérií týmové práce v pracovních týmech a jejich následné hodnocení. Příspěvek je určen jak akademickým pracovníkům zabývajícím se týmovou prací, tak zájemcům z praxe, kteří se snaží zlepšit své pracovní prostředí podporou efektivní týmové práce.*

Abstract: *Teamwork has been consistently presented as an activity which serves to ensure more efficient work processes. The influence of teamwork on the organizational culture, work environment, the atmosphere at the workplace and the human resource management has been studied and discussed by both the practitioners and experts in the field of psychology and management. The opening part of the paper focuses on the theoretical concept of teamwork. However, the main objective of the paper is to present currently available tools for measuring the effectiveness of teamwork in the workplace. The most widely used diagnostic tools with respect to various aspects of teamwork are also presented. The paper concludes with recommendations for establishing teamwork criteria in working teams and their subsequent evaluation. The paper aims at both academics dealing with teamwork, and practitioners trying to improve their work environment with the support of effective teamwork.*

Klíčová slova: *týmová práce, psychodiagnostické nástroje, management, pracovní prostředí*

Keywords: *teamwork, diagnostic tools, management, work environment*

1 Úvod do problematiky týmové práce

Změna je jedním ze základních hybatelů pokroku. Změny nás v pracovním životě obklopují každý den a neustále jsme nuceni se s nimi vyrovnávat. Pro to, abychom byli schopni se lépe na změny adaptovat, je možné využít naše prostředí. V pracovní sféře se jedná nejvíce právě o pracovní prostředí, které ovlivňuje výkonnost a udržitelnost firem. Pod pojmem pracovní prostředí si obecně představujeme soubor činitelů působících na činnost člověka v konkrétním prostoru a/nebo také soubor podmínek, za jakých se uskutečňuje pracovní proces. Podíváme-li se ale na toto sousloví hlouběji, neměli bychom opomenout právě lidskou stránku a to i soubor interpersonálních vztahů, které se v daném konkrétním prostředí vytvářejí, formují či i zanikají. V pracovním prostředí tedy vznikají určité sociální skupiny. Sociální skupina stejně jako tým má tři základní charakteristiky, a sice vzájemné interakce členů, komunikace, ať už verbální či mimoverbální, a určitou formu organizace, tedy strukturu a propojenost vzájemných vztahů¹³⁰⁵. Pro pracovní prostředí je vhodné se zabývat však spíše pojmem tým a jeho charakteristikami. Prvním předpokladem je, že „tým je speciální typ skupiny“¹³⁰⁶. Tým je jasně specifikován doporučeným počtem osob, skupinovou dynamikou a dalšími charakteristickými znaky. V odborné terminologii je citován jako „Cílově zaměřená, vnitřně organizovaná skupina s malým počtem členů odpovědných za řešení určitého problému (pracující na společném úkolu) a existující v časově vymezeném období. Např. týmy řídicí (vedení podniku), projekční týmy (spolupráce různých specialistů na společném úkolu) apod.“¹³⁰⁷ Kolajová (2006) popisuje tým, anglický TEAM, jako zkratky klíčových slov: Together, Everybody, Achievs, More. Volně přeloženo: Společně dosáhneme cíle. Tým lze popsat jako (Biech, 2008; Kolajová, 2006; Krüger, 2004; Miller, 2008; Stýblo, 1993; Zahradková, 2005) přesně definovaný celek spolupracujících lidí, kteří mají jasně stanovený společný cíl, limitovanou velikost minimálně třemi, maximálně sedmi jedinci, kteří jsou ve vzájemné interakci, stanovena pravidla, komunikace je jednoznačná a efektivní, jsou definované role, charakteristický proces práce a všichni členové týmu mají vědomí „MY“, tedy vědomí společné identity. Z uvedeného popisu týmu můžeme zjistit, že ne každá skupina je již týmem, což má své důsledky pro samotné řízení daného týmu/skupiny, vnitřní strukturu, skupinovou atmosféru, interpersonální vztahy, aj. Z hlediska výkonnosti je pracovní tým výkonnější než pracovní skupina. To vede zaměstnavatele firem také k myšlence, proč je důležité investovat kapitál do rozvoje a budování pracovních týmů.¹³⁰⁸

V dnešní době bychom však neměli zůstat jen u klasického pojetí týmů (setkávání face to face) a neopomenout tak novodobý fenomén virtuálních týmů. Např. Griffith et al.¹³⁰⁹ dělí týmy ještě dále a to do třech kategorií: 1. Tradiční/klasický/face-to-face, 2. smíšené/hybridní, 3. čistě virtuální. Toto rozdělení je založeno na míře užití technologických nástrojů, podílu práce, který je sdílený s členy týmu napříč prostorem a časem a fyzické přítomnosti jednotlivých členů týmů. Největší procento týmů je právě smíšených, kdy se jednotliví členové navzájem setkávají jak v prostoru virtuálním, tak reálném (v závislosti na aktuálních možnostech komunikace).¹³¹⁰

Jak nám definice určují, nelze hned každou skupinu lidí nazvat efektivním týmem. Pro oblast psychologie práce a organizace je ale právě efektivní tým tím kýženým výsledkem. Jak se vytváří tým je možné sledovat např. prostřednictvím skupinové dynamiky. Nejznámější model skupinové

¹³⁰⁵ ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998.

¹³⁰⁶ BAGULEY, P. *Teams and Team-Working*. London: Hodder Headline Ltd., 2003.

¹³⁰⁷ PALÁN, Z. *Výkladový slovník: lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002.

¹³⁰⁸ SEITLOVÁ, K. *Teambuilding - face-to face, nebo virtuální prostředí*. Olomouc: VUP, 2012.

¹³⁰⁹ GRIFFITH, T. L., SAWAYER, J. E., NEALE, M. A. Virtualness And Knowledge In Teams: Managing The Love Triangle Of Organizations, Individuals, And Information Technology. *MIS Quarterly*, vol. 27, no. 2, 2003, s. 265-287.

¹³¹⁰ KUBÁTOVÁ, J., SEITLOVÁ, K. *Řízení virtuálních týmů*. Olomouc: VUP, 2015.

dynamiky představil Truckman v roce 1965¹³¹¹ a dále jej rozpracoval v roce 1977 s Jensenem¹³¹². Dle autorů každý tým ve svém vývoji prochází různými fázemi: formování, období konfliktů, období tvorby norem a pravidel, výkonné období a následné období udržení nebo zániku. V původním znění forming, storming, norming, performing, adjourning. Stejně jako lidé v určitých stádiích vývoje řeší klíčové otázky, také zde jsou nastaveny klíčové body, které je nutné překonat, aby se tým dostal do dalšího stádia. Ve fázi formování se řeší otázka seznámení, tvorba hierarchie a stanovení rolí v týmu. V období konfliktů je přirozené „vyhrzení“ hranic jednotlivých členů týmu, což se v následném období přetváří do pravidel a norem, které mohou být jak formální, tak neformální. Teprve po stanovení pravidel se tým dostává do efektivní fáze. Neřeší již „problémy sám se sebou“ a je možné se věnovat stanovenému cíli. Poslední stádium vývoje je buď udržení nebo zánik. Kdykoli v průběhu vývoje se tým může dostat do nižších stádií např. přiřazením nového člena do týmu (Martin & Fellenz, 2010; Brooks, 2003; Bedrnová et al., 2007; Weber, 1982). Pro virtuální týmy můžeme však doplnit ještě jednu fázi a to fázi zaučení s ICT nástroji. Jak z výzkumu ale i praxe vychází, pokud členové týmu neznají dokonale své pracovní prostředí – v tomto případě myšleno ICT prostředí – nemohou se plně věnovat úkolům a tím se snižuje jejich efektivita práce. Obecně ale vždy u týmů platí, že starost o tým je stejná jako v případě jednotlivce. Je třeba o něj neustále pečovat a podporovat ho, aby mohl pracovat efektivně, protože jinak tým přestane růst.¹³¹³

Z psychologického hlediska je logická otázka, zda můžeme diagnostikovat úroveň/kvalitu týmu a jaký nástroj tedy nejlépe zvolit. Stejně jako u výběru zaměstnanců volíme správné diagnostické metody závislosti na požadovaném výstupu¹³¹⁴, i zde bychom měli přihlížet na specifika týmu, např. face to face tým, virtuální tým, ale také monokulturní tým či mezinárodní tým. Je tedy nutné se vyvarovat slepému výběru nástroje pro měření úrovně týmu a věnovat výběru potřebnou pozornost. V následující kapitole budou popsány vybrané psychodiagnostické nástroje používané pro diagnostiku týmů.

2 Vybrané psychodiagnostické nástroje

V této kapitole se pokusíme popsat vybrané psychodiagnostické nástroje. V České republice se bohužel s širším výběrem nesetkáme, proto zde popíšeme i některé zahraniční metody.

V české republice je asi nejznámější a nejdéle užívanou metodou **Škála sociální atmosféry ve skupině T-220**. Autory psychodiagnostické metody je doc. PhDr. Teodor Kollárik, DrSc. et al.¹³¹⁵. Základy konstrukce dotazníku jsou již v roce 1983, kdy T. Kollárik vydal Škálu skupinové atmosféry, která obsahuje 10 dimenzí sociální atmosféry, díky kterým je možné posoudit strukturu a celkový stav na úrovni jedince i skupiny (psychologická atmosféra; mezilidské vztahy; kooperace; rozvoj, zralost skupiny; komunikace; styl vedení; vztah k práci; zaměřenost na úspěch; sociální začleněnost; spokojenost). Teoretická východiska metody ŠSAS se opírají o předmět sociální psychologie a rámce vztahů v sociálním systému. Oblastí zájmu je nejen sledování charakteristik osobnosti jednotlivců, ale i samotného sociálního prostředí, ve kterém jednotlivec působí a které následně determinuje sociální atmosféru. Sociální atmosféra je vnímána jako součást struktury skupiny a je napříč teoriemi, jako

¹³¹¹ TRUCKMAN, B. W. Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, vol. 63, no. 6, 1965, s. 384-399.

¹³¹² TRUCKMAN, B. W. Developmental sequence in small groups. *Group Facilitation* [online]. cit. 2015-05-24. Dostupné z: http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3954/is_200104/ai_n8943663/.

¹³¹³ SEITLOVÁ, K. *Teambuilding - face-to face, nebo virtuální prostředí*. Olomouc: VUP, 2012.

¹³¹⁴ SEITL, M. *Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců*. Olomouc: VUP, 2015.

¹³¹⁵ KOLLÁRIK, T. a kol. *Škála sociální atmosféry v skupině*. Bratislava: Psychodiagnostika, spol'očnosť s r.o., 1993.

vnitřní dimenze skupiny. Sociální atmosféra je mnohorozměrný fenomén, který je dle autorů sycen několika dimenzemi:

1. Psychologická atmosféra;
2. Úroveň mezilidských vztahů;
3. Formy kooperace;
4. Rozvoj, zralost skupiny;
5. Systém komunikace;
6. Styl vedení;
7. Vztah k práci;
8. Zaměřenost na úspěch;
9. Sociální začleněnost;
10. Motivace členů skupiny.

Škála sociální atmosféry ve skupině je zacílena na diagnostiku sociální atmosféry a jejích složek v pracovních skupinách, respektive pro skupiny, které jsou zaměřeny na řešení určitých úloh/zadaných cílů.

Jako další známá metoda je **Charakteristika pracovního kolektivu T-154**, kterou představil Ing. Ivan Perlaki, Csc.¹³¹⁶. Dotazník Charakteristika pracovního kolektivu je součástí komplexního přístupu k zvyšování socioekonomické efektivity pracovních kolektivů. Je využitelný v poradenství, výzkumné i pedagogicko-výchovné činnosti (výzkum charakteristiky dimenzí pracovního kolektivu, socioekonomická efektivity a její možnosti zvyšování, výchovy a vzdělávání pro efektivní skupinovou práci, aj.). Využití dotazníku je vhodné pro pracovní kolektivy, kde můžeme práci popsat jako proces rozhodování a řešení nerutinních, nových a méně strukturovaných úkolů. Dotazník Charakteristika pracovního kolektivu se skládá z deseti dimenzí (charakteristik pracovního kolektivu):

1. Rozhodování a řešení pracovních problémů;
2. Zodpovědnost;
3. Konflikty a problémy mezilidských vztahů;
4. Uznání a odměna;
5. Důvěra, podpora a spolupráce;
6. Požadovaná výkonnost;
7. Komunikace;
8. Organizovanost pracovního kolektivu;
9. Vedení pracovního kolektivu;
10. Vztah k ostatním pracovním kolektivům, se kterými pracovní kolektiv bezprostředně spolupracuje.

Při užití této metody je ale nutné mít také na paměti dataci vzniku dotazníku, která nemusí být vhodná pro dnešní užití.

Další diagnostický nástroj bude již zahraniční, jelikož v České republice neprobíhal cílený výzkum diagnostických metod pro pracovní týmy.

TeamPulse je komerční produkt společnosti FeedbackDialog (FeedbackCatalog). Jedná se o dotazník určený pro členy pracovního týmu. TeamPulse mapuje výkonnost určitého týmu a podává přehled jeho jednotlivých složek. FeedbackCatalog je internetový katalog komerčních produktů primárně cílených na pracovníky v oblasti lidských zdrojů. Jedná se o nástroje usnadňující nábor nových pracovníků, rozvoj schopností a dovedností lídrů, rozvoj pracovního týmu a rozvoj organizace.¹³¹⁷ Dotazník TeamPulse jde s trendy doby a je administrován on-line. Dotazník je sycen devíti dimenzemi.

¹³¹⁶ PERLAKI, I. *Charakteristika pracovního kolektivu*. Bratislava: Psychiagnostické a didaktické testy, n.p., 1979.

¹³¹⁷ FeedbackCatalog [online]. cit. 2015-05-24 Dostupné z: <http://www.feedbackcatalog.com/en/about>.

Sleduje se: vize (orig. „vision“), hodnoty (orig. „values“), vedení (orig. „leadership“), klima a kultura (orig. „climate and culture“), změna (orig. „change“), emoční odolnost (orig. „emotional resilience“), komunikace (orig. „communication“), výkonnost (orig. „performance“) a týmová dynamika (orig. „team dynamics“). Ke každé z výše uvedených dimenzí se v dotazníku vztahuje 5 nebo více otázek. Výsledná analýza podává informace jak o celém týmu, tak i o jeho jednotlivých členech. Je zde přehled pěti položek s nejlepším a také nejhorším skóre (čili položky, na které je třeba se primárně zaměřit, pokud chceme výkonnost týmu zvýšit). Dále je zde grafický rozbor všech položek, ve kterém je znázorněno celkové skóre i procentuální zastoupení a absolutní četnosti jednotlivých odpovědí.

Vzorová otázka:



Výhodou této diagnostické metody je její snadná administrace, překlad do několika světových jazyků a komplexní zpráva v krátkém časovém horizontu.

Jako poslední zde blíže popsaný dotazník uvedeme **Team Effectiveness Inventory (TEI)**, který hodnotí efektivitu týmů. Tento dotazník byl inspirován prací Victorie Hoevemayerové ze společnosti American Society of Training & Development, která se zabývá vzděláváním a osobnostním rozvojem. Dotazník byl vyvinut v 90. letech minulého století a skládá se z 20 výroků, které respondent hodnotí. Dotazník tak poskytuje detailní informace o efektivitě týmů v různých oblastech. Výstupem jsou také srovnávací hodnoty pro měření týmového pokroku a následně komparativní zprávy. Test byl vyvinut v roce 1993 a jeho cílem je získání srovnávací hodnoty týmové efektivity, a to před podniknutím dalších kroků ke zlepšení týmového výkonu. Dotazník se skládá z 20 výroků, které respondent hodnotí. Získaná data budou použita v 16stránkové zprávě, která poskytne pohled na efektivitu týmu v následujících oblastech:

1. Pozitivní role a normy
2. Cíle
3. Dosahování cílů
4. Pravomoce
5. Otevřená a upřímná komunikace

Dotazník umožňuje analýzu nedostatků týmu a umožňuje identifikování příležitostí rozvoje, které pro tým můžeme následně analyzovat.¹³¹⁸

Na závěr bychom mohli shrnout, že zde popsané metody jsou pouhým střípkem z nástrojů využívaných ve světě (např. Hackman's team performance scale, Perceived Team Effectiveness Constructs, aj.).

3 Závěr

Jelikož v dnešní době internetu leze nalézt mnoho informací a dat jsou na nás kladeny zvýšené nároky na kritické myšlení a zvážení relevantnosti dostupných zdrojů. Totéž platí při výběru diagnostického nástroje. Nejprve je nutné znát cíl našeho zkoumání (např. Víme jistě, co potřebujeme zjistit a máme to správně pojmenováno? Jaké dimenze jsou pro nás důležité?). Z teoretických základů týmové práce bychom se měli držet kritérií - dimenzí, které nám definují úspěšný tým (společný cíl, jednotné vize, úroveň interpersonálních vztahů, aj.). Jako vodítko pro určení efektivit týmu můžeme využít také

¹³¹⁸ Team Effectiveness Inventory [online]. cit. 2015-05-24 Dostupné z: <http://www.leadershipnature.com/uploads/downloads/tools/TeamEffectivenessInventory.pdf>.

znalost skupinové dynamiky a konkrétně jejich fází. Až po stanovení jasného cíle měření bychom měli hledat vhodný nástroj. Při výběru bychom pak měli dodržovat základní pravidla pro diagnostiku (např. standardizované normy pro testovanou populaci, dodržování etických zásad, aj.).

Celkově můžeme shrnout, že psychodiagnostických nástrojů zaměřených na týmy není v České republice mnoho. Možná o to více bychom tedy měli dbát na správný výběr a užívání ve své praxi.

Literatura:

BAGULEY, P. *Teams and Team-Working*. London: Hodder Headline Ltd., 2003.

GRIFFITH, T. L., SAWAYER, J. E., NEALE, M. A. Virtualness And Knowledge In Teams: Managing The Love Triangle Of Organizations, Individuals, And Information Technology. *MIS Quarterly*, vol. 27, no. 2, 2003, s. 265-287.

KOLLÁRIK, T. a kol. *Škála sociálněj atmosféry v skupině*. Bratislava: Psychodiagnostika, spol'očnosť s r.o., 1993.

KUBÁTOVÁ, J., SEITLOVÁ, K. *Řízení virtuálních týmů*. Olomouc: VUP, 2015.

PALÁN, Z. *Výkladový slovník: lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002.

PERLAKI, I. *Charakteristika pracovního kolektívu*. Bratislava: Psychiagnostické a didaktické testy, n.p., 1979.

ŘEZÁČ, J. *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998.

SEITL, M. *Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců*. Olomouc: VUP, 2015.

SEITLOVÁ, K. *Teambuilding - face-to face, nebo virtuální prostředí*. Olomouc: VUP, 2012.

TRUCKMAN, B. W. Developmental sequence in small groups. *Group Facilitation* [online]. cit. 2015-05-24. Dostupné z: http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3954/is_200104/ai_n8943663/.

TRUCKMAN, B. W. Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, vol. 63, no. 6, 1965, s. 384-399.

FeedbackCatalog [online]. cit. 2015-05-24 Dostupné z: <http://www.feedbackcatalog.com/en/about>.

Team Effectiveness Inventory [online]. cit. 2015-05-24 Dostupné z: <http://www.leadershipnature.com/uploads/downloads/tools/TeamEffectivenessInventory.pdf>.

Kontakt:

PhDr. Klára Seitlová, Ph.D.
Faculty of Arts
Palacky University Olomouc
Křižkovského 8
771 47 Olomouc
Czech Republic
e-mail: klara.seitlova@upol.cz
www.ff.upol.cz

Krátká informace o autorovi:

PhDr. Klára Seitlová, Ph.D. je odbornou asistentkou na FF UP, od roku 2011 také proděkankou pro studijní a sociální záležitosti. Odborně se profiluje do oblasti psychologie práce a organizace zejména se zaměřením na týmovou práci a její aspekty. Zajímá se také o oblast projektového řízení dle přístupu IPMA a PRINCE2 a využití psychologie v projektovém řízení.

DIAGNOSTIKA POUŽITÍ VYBRANÝCH NÁSTROJŮ CONTROLLINGU V PROVINCI POMOŘANSKO V POLSKU

DIAGNOSIS OF THE USE OF SELECTED CONTROLLING TOLLS IN THE POMERANIAN PROVINCE IN POLAND

Anna SIEMIONEK

University of Gdańsk

Anotace: *Teorie a praxe řízení byla vybavena v mnoha nových konceptech a metodách tak, že byl doplněn stávající soubor nástrojů. Zavedení systému řízení sestávajících ze zásad, pravidel, konceptů, metod, technik a postupů by mělo být použito v různých organizačních situacích. Jestliže chceme rozvinutou tržní ekonomiku, je třeba vyvinout více pokročilých nástrojů, které budou těžit z provádění těchto různých prostředků. Změny ve světě nutí společnosti hledat nové nástroje pro správu. Dosažení konkurenční výhody znamená, že činnosti, které jsou implementovány v rámci procesu, jsou prováděny rychleji, lépe a efektivněji, což umožní dosáhnout nejlepší produktivitu a konkurenční výhodu. Účelem tohoto článku bylo popsat vybrané nástroje ovládaní, jako jsou: srovnávání, BSC a ABC v podnicích nacházejících se v Pomořansku. Metodika použitá v tomto příspěvku byla formou průzkumu, který byl prováděn mezi 110 malými, středními a velkými podniky v Pomořanském vojvodství v Polsku v letech 2008-2010. Výsledky byly zpracovány v programu Excel. Článek představuje výhody a nevýhody těchto kontrolních nástrojů. Výsledky průzkumu ukázaly, že iniciátorem implementace kontrolních nástrojů byli ředitelé, majitelé nebo manažeři firmy. V některých případech byli najímání externí poradci. Během provádění těchto nástrojů společnost z externích odborníků neměla žádný prospěch.*

Abstract: *The theory and practice of management has been equipped within many new concepts and methods so that the existing set of instruments has been complemented. Moreover, the establishment of management system consisting of principles, rules, concepts, methods, techniques, procedures should be applied in different organizational situations. However, in developed market economy there is a need to develop more advanced tools in order to benefit from the implementation of these various instruments. Changes in the world are forcing companies to look for new management tools. Achieving competitive advantage means that activities that are implemented within the process are done faster, better and more efficiently, allowing you to achieve the best productivity and competitive advantage. The purpose of the article was to describe selected tools of controlling such as: benchmarking, BSC and ABC in enterprises located in Pomeranian Voivodship. The methodology used in this paper was the survey which has been conducted among 110 small, medium and large enterprises in Pomeranian Voivodeship in Poland in the years 2008-2010. The results were examined by Excel. The paper presents advantages and disadvantages of those controlling instruments. The results of the survey showed that the initiator of controlling tolls implementation were the directors, the owners or managers of the company. In*

some cases, external consultants were hired. During the implementation of those instruments the companies did not benefit from external specialists.

Klíčová slova: *controlling, nástroje, management*

Keywords: *controlling, tools, management*

1 Aim and description of the research method

The aim of the article is to present selected tools of controlling such as: benchmarking, BSC and ABC in enterprises located in Pomeranian Voivodship. The article has been written on the basis of the data obtained by means of survey conducted among 110 small, medium and large enterprises in Pomeranian Voivodeship in Poland in the years 2008-2010. The results were examined by Excel.

1.1 Budgeting

Budgeting as a part of financial planning and business management method is derived from the state budget resulting from the transfer of public finance category on the ground finance company. The genesis of budgeting therefore determines budget category.

The word "budget" was created from the Latin term "bulgaricus" which originally meant a bag to collect the money¹³¹⁹.

A derivative of the budget is budgeting, which was initiated in England in 1215 by signing the Magna Carta. At the beginning it was used only for management of public resources, especially to control the level of budgets implementation¹³²⁰. Under the influence of many factors, budgeting was devolving. This process was also influenced by economic crisis in the 30's, as well as the outbreak of The II World War¹³²¹ and the dynamic development of management accounting¹³²².

There was a need to use management methods that would link strategy to operational activities. In order to reach this aim the companies started developing the concept of strategic management which was the begging of budgeting¹³²³.

1.2 Benchmarking

The essence of benchmarking can be defined as a method of best practices exploration in order to achieve best performance by learning from others and using their experience¹³²⁴¹³²⁵. According to the

¹³¹⁹ KOPALIŃSKI, W. *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*. Wiedza Powszechna, 1978.

¹³²⁰ THURMAIER, K. The Evolution of Local Government Budgeting In Poland: From Accounting to Policy in Leap and Bound. *Public Budgeting and Finance*, vol. 14, no. 4, Winter 1994, p. 85.

¹³²¹ MCMILLIN, W. D., BEARD, T. R. Do budget deficits matter? Some pre-world war II evidence, Original Research Article. *Journal of Economics and Business*, vol. 40, no. 4, November 1988, s. 295-308.

¹³²² PREMCHAND, A. Public Budgeting and Economic Development: Evaluation and Practice of an Idea. *International Journal of Public Administration*, vol. 24, no. 10, 2001, s. 1024-1026.

¹³²³ KOMOROWSKI, J. *Budżetowanie jako metoda zarządzania przedsiębiorstwem*. Warszawa: PWN, 1997. s. 14.

¹³²⁴ PIESKE, R. Benchmarking: das Lernen von anderen und seine Begrenzungen. *Management Zeitschrift Industrielle Organisation*, no. 6, 1994, pp. 19.

definition, the essence of benchmarking is learning from others by gaining knowledge which can be used later on in somebody's own company. In other words it is better to learn from others' mistakes rather than from your own ones.

Benchmarking is a continuous process of comparison with competitors or market leaders in services, products, processes, strategies or operations. It also relies on finding the most effective methods for a particular activity by learning from others. Benchmarking plays an important role in management processes that is why the European Commission is involved in sponsoring activities to promote that instrument.

Benchmarking can also be used in processes outside the production area. Moreover benchmarking partners do not have to represent the same industry¹³²⁶. Benchmarking is an effective method to improve the organization which leads to an increase companies economic benefits and its quality.

There is a constant need to create new goals and measures to evaluate of the obtained results. Identification of the best ways to implement processes aimed at improving the activities of an entity is referred to as benchmarking¹³²⁷.

1.3 Balanced Scorecard

Balanced Scorecard is mostly used for identifying the few financial and non-financial factors directly influencing the results of the company and also the realization of its objectives. It is very important to check whether the current level of variable implementation is controlled as well as undertaken operations differ in plus / in minus from the plan. It can often help the management to focus on the inefficient areas in order to improve efficiency and productivity¹³²⁸¹³²⁹.

2 Results of the survey

Table 1 shows the extent of the use of benchmarking and budgeting BSC surveyed enterprises in the Pomeranian province.

Table 1: The use of benchmarking, BSC, budgeting within surveyed enterprises in the Pomeranian province in the years 2008-2010

Tools	Benchmarking	Balanced Scorecard	Budgeting
	Number of enterprises		
uses that method of management	24	10	63
considers the implementation of the method	7	10	10
wxamined the validity of implementing this method and resigned	4	7	2
did not consider implementation at all	40	43	15
this tool is not known	35	40	20

Source: author's own research

¹³²⁵ MAIGA, A. S., JACOBS, F. A. *Advances in Management Accounting*. Vol. 11. Emerald Group Publishing Limited, 2003.

¹³²⁶ CZYŻ-GWIAZDA, E. *Benchmarking. Benchmark Index*. Katowice: Centrum Benchmarkingu Polska, 2006. s. 8.

¹³²⁷ GABRUSEWICZ, W., KAMELA-SOWIŃSKA, A., POETSCHKE, H. *Rachunkowość zarządcza*. Warszawa: PWE, 2001. s. 23.

¹³²⁸ PANDEY, I. M. Balanced Scorecard: Myth and Reality. *Vikalpa*, vol. 30, no. 1, 2005, s. 1-3.

¹³²⁹ MORARD, B., STANCU, A. J. C. Time evolution analysis and forecast of key performance indicator in a Balanced Scorecard. *Global Journal of Business Research (GJBR)*, vol. 7, no. 2, 2013, s. 9-27.

It can be observed that the most often tool used in controlling among the surveyed companies is budgeting (63 surveyed companies). About 44 surveyed companies consider implementing benchmarking, budgeting and BSC (table 1).

On the other hand, benchmarking is used in 24 surveyed enterprises in Pomeranian Province. 40 companies did not consider at all its implementation. This may be a consequence of the fact that benchmarking is mostly used by large companies, which were represented by only 25 of them. Barely used appealed to turn our BSC because 43 surveyed companies did not consider its implementation. Only 10 out of the surveyed companies from the Pomeranian Province uses BSC.

The next part of the survey was to identify factors affecting the implementation of benchmarking, budgeting BSC (table 2).

Table 2: Factors affecting the implementation of benchmarking, budgeting BSC within surveyed enterprises in the Pomeranian province in the years 2008-2010

Factors affecting the implementation	Benchmarking	BSC	Budgeting
	Number of enterprises		
headquarter requirements	4	2	22
increase of competition	20	4	14
lack of information enabling the effective decision making	6	6	12
dissatisfaction with previously used methods	7	3	11
change of information needs of management	5	5	22
change in organizational structure	6	3	7
change of management	5	1	3
change of strategy	6	2	10
implementation of new technologies	7	3	8
striving to reduce costs and improve performance	11	5	31
the desire to gain new markets	10	6	12
striving to improve control	3	3	23
atmosphere among employees	2	2	5
availability of financial resources	2	3	15
availability of human resources	5	5	6

Source: author's own research

Desire to reduce costs and to improve performance, as well as the desire to gain new markets had the greatest impact on the use of benchmarking.

BSC implementation was mostly influenced by the lack of information to make effective decisions and the desire to conquer new markets. Due to the fact that BSC was not as often used as benchmarking and budgeting, other factors had minor significance.

Moreover, the implementation of the budgeting was affected by reducing costs and improving performance decisive influence was striving to, striving to improve control, as well as the change and growth of management information needs and the requirements of the headquarter.

In the survey there were also examined problems which were expected by the companies during the implementation of benchmarking, BSC and budgeting. The results are presented in table 3.

Table 3: Problems during the implementation of benchmarking , BSC and budgeting in examined companies in the Pomeranian province in the years 2008-2010

Problems during the implementation	Benchmarking	BSC	Budgeting
	Number of enterprises		

lack of management support (etc. management board, the headquarter)	4	1	1
high costs of system implementation and its maintenance	4	3	3
a lot of work in system implementation and its maintenance,	3	2	4
other priorities (e.g. ISO implementation , ERP).	2	3	2
insufficient knowledge of the system among employees	3	4	3
difficulties with the model construction	2	3	3
condition of equipment such as computers	0	2	1
lack of informatics solutions	1	0	0

Source: author's own research

Implementation of BSC faced many problems such as: insufficient knowledge of the system among employees, high costs of implementation and maintenance of the system, other priorities (eg. the implementation of ISO, ERP etc.) as well as many concerns about the difficulty during its construction.

Similar factors hampered the implementation of budgeting. They were as following: a lot of work before implementation, the costs of implementation and maintenance of the system, insufficient knowledge of the system among employees and difficulties with the construction of the model. During the benchmarking implementation the biggest obstacle turned out to be large costs of implementation and maintenance of the system.

After conducting the survey it turned out that the most important reasons for abandonment of benchmarking by the surveyed companies in the Pomeranian province in 2008-2010 were following factors:

1. satisfaction with current methods,
2. a lot of work during implementation and maintenance of those methods,
3. high costs of methods' implementation and maintenance.

The implementation of BSC was abandoned due to following reasons:

1. satisfaction with current methods ,
2. other priorities (eg . The implementation of the ISO, ERP etc.),
3. difficulties with the construction management model ,
4. insufficient knowledge of methods among employees ,
5. a lot of work in implementation and maintenance method.

In the case of budgeting after analyzing the results of the survey as the main obstacles related to its implementation indicated:

1. satisfaction with current methods ,
2. Lack of management support (management board, the panel etc.),
3. high costs of implementation and maintenance method.

The reasons for not implementing benchmarking, BSC, budgeting include: satisfaction with current methods, the lack of management support (management board, the panel etc.), high costs of implementation and maintenance methods, as well as the lack of solutions.

Literature:

THURMAIER, K. The Evolution of Local Government Budgeting In Poland: From Accounting to Policy in Leap and Bound. *Public Budgeting and Finance*, vol. 14, no. 4, Winter 1994, pp. 84-97.

MCMILLIN, W. D., BEARD, T. R. Do budget deficits matter? Some pre-world war II evidence, Original Research Article. *Journal of Economics and Business*, vol. 40, no. 4, November 1988, s. 295-308.

PREMCHAND, A. Public Budgeting and Economic Development: Evaluation and Practice of an Idea. *International Journal of Public Administration*, vol. 24, no. 10, 2001, s. 1024-1026.

KOMOROWSKI, J. *Budżetowanie jako metoda zarządzania przedsiębiorstwem*. Warszawa: PWN, 1997.

PIESKE, R. Benchmarking: das Lernen von anderen und seine Begrenzungen. *Management Zeitschrift Industrielle Organisation*, no. 6, 1994, pp. 19.

MAIGA, A. S., JACOBS, F. A. *Advances in Management Accounting. Vol. 11*. Emerald Group Publishing Limited, 2003.

KOPALIŃSKI, W. *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*. Wiedza Powszechna, 1978.

CZYŻ-GWIAZDA, E. *Benchmarking. Benchmark Index*. Katowice: Centrum Benchmarkingu Polska, 2006. s. 8.

GABRUSEWICZ, W., KAMELA-SOWIŃSKA, A., POETSCHKE, H. *Rachunkowość zarządcza*. Warszawa: PWE, 2001. s. 23.

PANDEY, I. M. Balanced Scorecard: Myth and Reality. *Vikalpa*, vol. 30, no. 1, 2005, s. 1-3.

MORARD, B., STANCU, A. J. C. Time evolution analysis and forecast of key performance indicator in a Balanced Scorecard. *Global Journal of Business Research (GJBR)*, vol. 7, no. 2, 2013, s. 9-27.

Contact:

PhD, Anna Siemionek
Chair of Corporate Finance
Faculty of Management
University of Gdańsk
ul. Armii Krajowej 101
81-824 Sopot
Poland
e-mail: anna.siemionek@wzr.ug.edu.pl

VIRTUÁLNÍ MĚNY

VIRTUAL CURRENCIES

Marcel NOVÁK, Pavol SKALÁK

University of Economics in Bratislava

Anotácia: *V poslední době jsou často srovnávány virtuální a "skutečné" peníze. Fenomén virtuální měny začal být používán hlavně v roce 2008, kdy byl zaveden Bitcoin (hlavní a nejdůležitější zástupce virtuální měny), který získal zvláštní pozornost až v roce 2013, kdy se výrazně zvýšila jeho hodnota. Tento druh měny nevydává žádný centrální organ, ale používá veřejnou knihu pro ověření transakce při zachování anonymity uživatelů. Tento příspěvek analyzuje postavení virtuální měny na finančních trzích, jejich pozitivních a negativních účinky a zaměřuje se na Bitcoin, stejně jako na jeho možné alternativy. Pravidla pro virtuální měnu jsou stále dosti tvárné, což může mít za následek značné kolísání a významnou ztrátu investorů. Regulace tohoto trhu však nebude tak jednoduché jako v případě skutečné měny, protože základem virtuální měny je internet a technologické inovace.*

Abstract: *Recently there are often comparisons of virtual and "real" money. Phenomenon of virtual currencies started to be used mainly in 2008 when Bitcoin (the main and the most important representative of virtual currency) was introduced but gained particular attention in 2013, when its value significantly increased. This sort of currency has no central issuing authority, and uses a public ledger to verify transactions while preserving users' anonymity. This paper analyzes the position of virtual currencies on financial markets, their positive and negative effects and focuses on Bitcoin as well as its alternatives. The rules for digital currencies are still shaping, which may result in significant fluctuations and significant losses of investors. Regulation of this market, however, will not be as easy as in the case of real currency because the basis of virtual currency is the internet and technological innovation.*

Klíčové slová: finanční trhy, virtuální měna, Bitcoin

Keywords: Financial markets, Virtual currency, Bitcoin

Afiliácia ku grantu: „This article was supported by the Grant Agency VEGA, under project no. 1/0975/15 „Macroeconomic and microeconomic consequences of inflation and deflation“.

1 Introduction

A virtual currency (virtual money) was defined by European Central Bank (ECB) as a type of unregulated, digital money, which is issued and usually controlled by its developers, and used and accepted among the members of a specific virtual community. ECB divides digital currency into two distinct categories: electronic money, which units are traditional currencies (such as Euro or US dollars) and a virtual currency which unit is an „invented currency“.¹³³⁰

The Financial Crimes Enforcement Network within United States Department of the Treasury define currency (also referred to as "real" currency) as "the coin and paper money of the United States or of any other country that [i] is designated as legal tender and that [ii] circulates and [iii] is customarily used and accepted as a medium of exchange in the country of issuance. In contrast to real currency, "virtual" currency is a medium of exchange that operates like a currency in some environments, but does not have all the attributes of real currency. In particular, virtual currency does not have legal tender status in any jurisdiction.¹³³¹

Another term that is associated with the virtual currency is cryptocurrency. This is a special type of digital currency and at the same time both of them are virtual currency. Conversely this is not the case, since the virtual currency may not use encryption. According to the definition of European Central Bank, virtual currencies are generally digitally.

The most important representative of cryptocurrencies is Bitcoin, which is mentioned most often within virtual currencies. Cryptocurrency is created through a process called mining (data mining), wherein the computer tries to resolve the cryptographic problem and the difficulty is increasing with time. These currencies offer a number of advantages for customers. They are reliable, the transfer is instantaneous and relatively anonymous. Although the issues of privacy and anonymity of these currencies are associated with negative qualities when are often used in illegal operations.

In the following table we can see the distribution of money in legal terms and in form they may acquire. Virtual currency according to ECB belongs to the unregulated digital money.

Table 1: A monetary matrix

Legal status	Unregulated	Certain types of local currencies	<i>Virtual currency</i>
	Regulated	Banknotes and coins	E-money
Commercial bank Money (deposits)			
		Physical	Digital
		Money format	

Source: European Central Bank. *Virtual Currency Schemes*. Frankfurt am Main: European Central Bank, 2012. p. 5. ISBN 978-92-899-0862-7.

2 Properties of virtual currencies

¹³³⁰ EUROPEAN CENTRAL BANK. *Virtual Currency Schemes*. Frankfurt am Main: European Central Bank, 2012. p. 5. ISBN 978-92-899-0862-7.

¹³³¹ FIN-2013-G001: Application of FinCEN's Regulations to Persons Administering, Exchanging, or Using Virtual Currencies. Financial Crimes Enforcement Network [online]. Available at: http://www.fincen.gov/statutes_regs/guidance/html/FIN-2013-G001.html.

For the theoretical basis on which are virtual currencies based is most commonly considered to be the monetary theory. Their leader is Friedrich A. Hayek and in his book "Denationalisation of Money" (1976) considered that the government should not have a monopoly on issuing money. Instead, it suggests that private banks should be allowed to issue interest-free certificates based on their own registered trademark. These certificates (i.e. currency) should be open to competition, and traded at variable exchange rates. All currencies that are able to guarantee a stable purchasing power should rule out other, less stable currencies from the market. This process of competition and profit maximization should be very effective monetary system where stable currencies coexist.¹³³²

One of the basic characteristics of each virtual currency it is accessible to anyone from anywhere in the world, without additional requirements, registration or fees. The only requirement can be the access to the Internet. They are based on a decentralized peer-to-peer (P2P)¹³³³ architecture with no central organization (authority). This means that there is no central clearing system or any financial or other institutions involved in the operations. These tasks are carried out by the users themselves. Same, there is no central institution responsible for offering virtual money that would be able to issue new money. New coins are generated, respectively mined by some of the network nodes (miner) whenever he is able to solve very specific and challenging math problem.

One of the most important benefits is immediate worldwide transfer and no, respectively minimum transaction fees compared to banks. Essentially, each virtual currency allows you to seamlessly send online payments directly from one user to another, which may be located on another side of the world, without the involvement of any financial institution, with no bank fees, and geographic limitations. If you choose no reward for your transaction processing (its verification), it can happen that it will be confirmed (verified by the network) a little later. It is true that the greater the transaction fee, the greater the priority of processing the transaction. All transactions are anonymous, there is no link between identity and accounts so that no one can freeze the account or otherwise seize the money. Although this attribute is just the result of the nature of virtual currencies, although with enough technical knowledge and processing power there may be possible to obtain information about transaction or the identity.

Virtual currencies are stored in digital wallets (usually it is the software or an application or online service). All transactions are conducted between two addresses, which are used to ensure anonymity (address is 26 to 35 alphanumeric characters, like 3J98t1RpEZ73CNmQvkvfjriWrnqRhWNLy). These currencies are not tied to any real currency. The exchange rate is determined only on the basis of market supply and demand. There are several exchange platforms for the buying and selling of these currencies that work in real time.

2.1 Disadvantages and negative impacts of virtual currency

Anonymity, which provides virtual currency, can be one of its major drawbacks. When someone mistakenly sends a certain amount of virtual money, respectively they can also be stolen, there is no institution that could help. Hacker attacks are very often mentioned in these cases, either on a stock exchange (the most famous is the case of exchange Mt. Gox, which is mentioned later in this article), but also attack on ordinary users. Unsecured computer with a virtual wallet is at high risk of potential attacks. There is a need for at least basic knowledge of computers what may be a problem for some potential users.

Another disadvantage is the significant fluctuation of the market price. Their value is only given by market and may thus vary considerably. In these cases are often mentioned whales that refer to the

¹³³² HAYEK, F. A. *Denationalisation of Money*. London: The Intitute of Economic Affairs, 1976. 144 pp. ISBN 978 0 255 36239 9.

¹³³³ Type of computer network in which users equals communicate with each other directly (without server).

investors who own a large amount of specific virtual currency and are able to influence the market. High volatility can be the main reason why the virtual currency has not extended between companies as the method of payment for goods and services.

Very commonly mentioned negative aspect is the use of these money (given the nature and the anonymity of the transaction) to pay for unusual products or services. There are various e-shops where you can buy drugs, weapons, or services of a hacker. If you follow the precautions and use anonymous access to the Internet, your payments are virtually undetectable. It is a kind of "gray zone" in the Internet, which is used for various dubious activities and crime. It should be noted, however, that the volume of illegal business conducted by Bitcoin is negligible compared to the volume carried by the US dollar, respectively another currency.

3 Bitcoin and alternative cryptocurrencies

If we talk about virtual currency, all the attention is mostly focused on Bitcoin. This phenomenon has its justification in its history and present status. The basic principles of Bitcoin was introduced in 2008 in the article "A Peer-to-Peer Electronic Cash System" and is based on the work of Satoshi Nakamoto (pseudonym of the person or group of persons) who created it as peer-to-peer currency system in the programming code C ++. Its creator describes it as peer-to-peer version of electronic money that enables online payments directly from one side to the other without going through a financial institution.¹³³⁴

Bitcoin is probably the most successful and probably the most controversial virtual currency system to date. It operates on a global level and can be used as a currency for all kinds of transactions (for both virtual as well as for real goods and services), which competes with the official currencies other than the euro or the US dollar. Bitcoins can be divided to eight decimal places, which allows their use in any transaction, whatever its value. Although Bitcoin belongs to the system of virtual currencies, it has some innovations that make its use similar to conventional money. It has similar economic characteristics such as gold, when the rate is driven by market and the total amount is limited as well as gold (in case of Bitcoin it is predetermined).

Bitcoin system is designed as a decentralized system, in which no central monetary authority is involved. Bitcoins can be purchased at various stock exchanges dealing with virtual currencies. However, new Bitcoins can be created and introduced into the system only through the already above-mentioned mining, i.e. as a reward for "miners" who perform the crucial role of verifying all completed transactions. This system will continue until 21 million Bitcoins are created (it is expected that this number will reach around 2140). At that time Bitcoins will continue to be traded, but will not be mined. Therefore, their offer does not depend on the monetary policy of some virtual central bank. The system is technically designed in such a way that the money supply will evolve in a predictable pace. The algorithm, which needs to be resolved in order to obtain new Bitcoins will be increasingly more difficult (it will therefore need additional computing resources).

Because of its widespread popularity Bitcoin has become the most frequent target of attacks, as it was in the largest Bitcoin exchange Mt. Gox, which in February 2014 declared bankruptcy when the exchange has lost 850,000 Bitcoins. For the most common reasons for the disappearance of such amount shall be deemed theft, fraud, or mismanagement, respectively their combination.

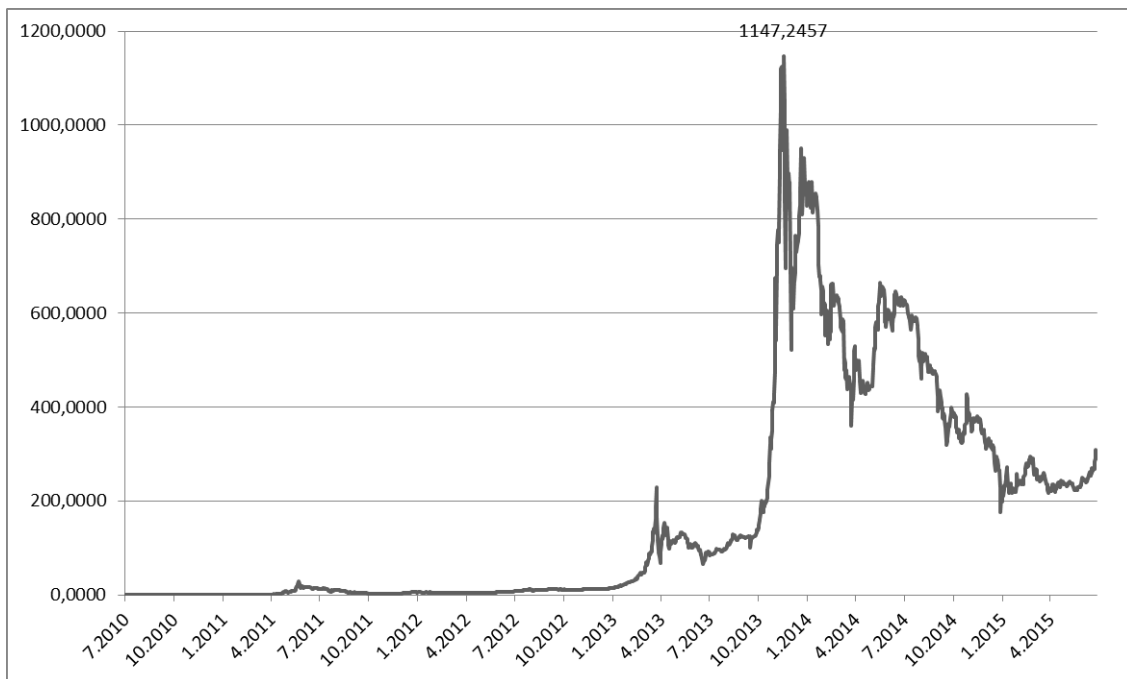
Currently, there is a growing number of places where you can pay for goods or service with Bitcoin. Most of them occur in North America (USA), followed by Europe (particularly England and Germany) and Australia. The high popularity of Bitcoin has a negative side to use them in. The most famous

¹³³⁴ NAKAMOTO, S. Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System [online]. Available at: <http://pdos.csail.mit.edu/6.824/papers/bitcoin.pdf>.

case of using Bitcoin in illegal trafficking and crime is an Internet black market "Silk Road" that was closed in 2013 by American Bureau of Investigation. But this immediately started up further illegal markets that use anonymity of Bitcoin to their advantage.

As we can see on graph 1, the exchange rate of Bitcoin to the US dollar gradually grew from a few cents in the first years until it reached the peak in December 2013 when one Bitcoin had value \$ 1147, while its value for example in August 2010 was only 0,06 USD/BTC. Such a dramatic increase can hardly be found in traditional "real" currencies. These exchange rate fluctuations, however, may make the impression that instead of alternatives to traditional currencies is Bitcoin more frequently used as a speculative investment.

Graph 1 Market price of Bitcoin (in USD)



Source: Bitcoin – USD exchange rate [online]. Available at: <http://api.coindesk.com/v1/bpi/historical/close.csv?start=2010-07-17&end=2015-07-13&index=USD;> and author

3.1 Alternative currencies

Except Bitcoin, there are other virtual currencies that come into existence daily and are designated as alternative cryptocurrencies. They are created based on the Bitcoin code, and may also vary significantly. Alternative currencies are more interesting for ordinary users, because the difficulty to mine them is lower than to mine Bitcoin. They are created by users that aim to correct the insufficiency in Bitcoin, specifically in its code. Because all of the source code is available as open source¹³³⁵, anyone can create their own cryptocurrency. This may be formed as a clean copy of the existing currency with its own name, or as an alternative with other properties by the modulation and optimization for specific applications. The success or failure of such a new currency depends on the interest of users, who give confidence and money into it. In addition, necessary conditions for the success of any cryptocurrency are miners with their computing power, that mined the new coins, confirm transactions and warrant the performance of the entire network. Litecoin is often referred to as a virtual currency number two. Compared to the Bitcoin has four times faster confirmation and

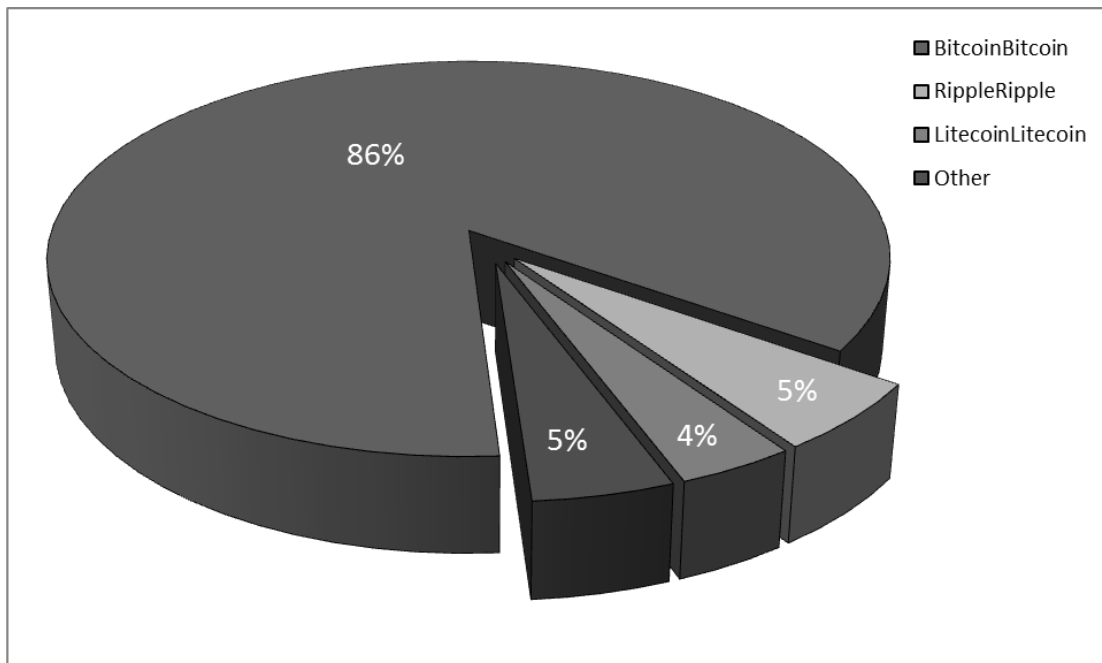
¹³³⁵ Source code is available with a license in which the copyright holder provides the rights to study, change, and distribute the software to anyone and for any purpose.

uses more robust algorithm. There are currently around 600 alternative currencies, but the existence of some can be really short.

We can expect that most of these alternatives do not have a great future, either because they are merely a copy of an existing cryptocurrency and do not bring anything new, or simply fail as a payment instrument between the merchant and the customer. Given the current popularity of cryptocurrency, there are number of expected future scenarios. The first is that only Bitcoin survives and all other currencies disappear. Another scenario is that while Bitcoin will remain number one, several alternatives will stay with a substantial share. The rest of the market can be divided by small currencies, which will be dedicated to a specific area.

The current situation corresponds rather to the second scenario, as the distribution of virtual currency market is illustrated in the graph below. Bitcoin is unmatched by any other alternative currency.

Graph 2 Market capitalization of virtual currencies



Source: *Crypto-Currency Market Capitalizations [online]*. Available at: [http://coinmarketcap.com](http://coinmarketcap.com;).; and author

4 Conclusion

Although from a theoretical point of view, we can consider systems of virtual currency only as a next stage of development of money and currencies, in practical terms, it represent significant changes compared to the real currencies and payment systems. In the first place, there were removed from the system of all financial, accounting institutions and central banks. Virtual currency can rapidly expand since their essence is the internet and technological innovation. Moreover, they are not tied to specific countries or a currency area, which complicates their regulation and enforcement of laws in every country.

Bitcoin and other virtual currency with anonymous network services give people the opportunity to ensure that no third party can see their transaction. It is not necessary to use the central banking system with a large number of regulations. Bitcoin software is completely open source, and so everyone can read the code. With Bitcoin, you can buy video games, gifts, books, or computers.

There are several online exchanges where you can exchange your Bitcoins for dollars, euros and other currencies. Because of the popularity of virtual currencies and their attributes some countries decided to prohibit these currencies. However, this is a very difficult task, which can also be technically almost impossible given the decentralized nature of the system.

It has of course also negative impacts in the form of illegal activity that is often associated with virtual currency. It is negatively associated with its potential to become a suitable monetary alternative for drug trafficking and money laundering due to the high degree of anonymity. In other cases, users claimed that suffered significant losses of Bitcoins stolen from their computer. Bitcoin is only the first generation of decentralized cryptocurrency. It is very likely that in a few years we will have another virtual currency that will be better and safer.

Literature:

An Intro To Bitcoin: Can A Virtual Currency Work? [online]. Available at: <http://www.techopedia.com/2/27755/business/an-introduction-to-bitcoin>.

ZIVE.SK. Bitcoin [online]. Available at: <http://www.zive.sk/bitcoin>.

Bitcoin – USD exchange rate [online]. Available at: <http://api.coindesk.com/v1/bpi/historical/close.csv?start=2010-07-17&end=2015-07-13&index=USD>.

Crypto-Currency Market Capitalizations [online]. Available at: <http://coinmarketcap.com>.

EUROPEAN CENTRAL BANK. *Virtual Currency Schemes*. Frankfurt am Main: European Central Bank, 2012. ISBN 978-92-899-0862-7.

FIN-2013-G001: Application of FinCEN's Regulations to Persons Administering, Exchanging, or Using Virtual Currencies. Financial Crimes Enforcement Network [online]. Available at: http://www.fincen.gov/statutes_regs/guidance/html/FIN-2013-G001.html.

GOLDMAN SACHS INVESTMENT RESEARCH. Interview with Fred Ehrsam. *Top of Mind*, no. 21, 2014, pp. 8-9.

HAYEK, F. A. *Denationalisation of Money*. London: The Institute of Economic Affairs, 1976. 144 pp. ISBN 978 0 255 36239 9.

NAKAMOTO, S. Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System [online]. Available at: <http://pdos.csail.mit.edu/6.824/papers/bitcoin.pdf>.

SAMANI, R., Digital Laundry. An analysis of online currencies, and their use in cybercrime [online]. Available at: <http://www.mcafee.com/us/resources/white-papers/wp-digital-laundry.pdf>.

What is Bitcoin [online]. Available at: <https://www.weusecoins.com>.

YERMACK, D. Is Bitcoin a Real Currency? An economic appraisal. *NBER Working Paper*, no. 19747, December 2013.

Coinmap [online]. Available at: <http://coinmap.org>.

Litecoin charts [online]. Available at: <http://www.ltc-charts.com>.

Contact:

Ing. Marcel Novák, PhD.
Katedra ekonomickej teórie
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava

Ing. Pavol Skalák, PhD.
Katedra aplikovanej informatiky a výpočtovej techniky
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava

PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI V NOVODOBÉ HISTORII ČESKÉ REPUBLIKY

THE ISSUES OF UNEMPLOYMENT IN MODERN HISTORY OF THE CZECH REPUBLIC

Sylva SKUPINOVÁ, Jan MÁČE, Eliška SMOTLACHOVÁ, Petr MIČKA

Vysoká škola hotelová v Praze 8, spol. s r. o.

Anotace: Příspěvek se zabývá problematikou nezaměstnanosti v České republice v časové řadě ročníků 2001 – 2013. Data z veřejné databáze Českého statistického úřadu byla hodnocena s využitím metody analýza rozptylu pro třídící kritérium ročník, věk a kraj na hladině významnosti $\alpha = 0,05$. U všech třídících kritérií byla přijata alternativní hypotéza a bylo provedeno podrobnější vyhodnocení analýzy rozptylu. Jednoznačně byly rozlišeny konkrétní průměry nezaměstnanosti u studovaných třídících kritérií. Rovněž byla řešena problematika korelace v časové řadě v letech 2001 – 2013 mezi nezaměstnaností a hrubým domácím produktem (HDP). Těsnost studované závislosti byla velmi vysoká, tudíž byl vysloven závěr, že změny v HDP je možné považovat za příčinu změn v nezaměstnanosti ve studovaném období.

Abstract: The paper deals with the problem of unemployment in the Czech Republic in time series from 2001 until 2013. Data from a public database of the Czech Statistical Office was assessed using analysis of variance method for sorting criterion grade, age and region of significance level $\alpha = 0,05$. For all sorting criteria have been adopted alternative hypothesis and a more detailed assessment was conducted scattering analysis. They were clearly differentiated by the specific diameters of unemployment among the studied sorting criteria. The issue of correlation in the time series in the years 2001 - 2013 was discussed between unemployment and gross domestic product (GDP). Depending tightness studied was very high, therefore it was concluded that changes in GDP can be regarded as the cause of changes in the unemployment rate in the studied period.

Klíčová slova: nezaměstnanost, hrubý domácí produkt, Česká republika, analýza rozptylu, korelace časových řad

Keywords: unemployment, gross domestic product, Czech Republic, Analysis of Variance, correlation of time series

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejdiskutovanějších a nejsledovanějších jevů tržních ekonomik. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí. Jednak znamená pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucna, ale i ztrátu vztahů a kontaktů. Pro některé jedince není práce jen zdrojem osobního důchodu, ale i smysluplnou činností naplňující část jejich života. Vyřazení z pracovního procesu mohou někteří vnímat jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích a být tak plnohodnotným členem společnosti. Nutno poznamenat, že v moderních společnostech je nezaměstnanost ústředním problémem a její závažnost neustále roste.

Nezaměstnanost je často definována jako důsledek nerovnováhy na trhu práce. Halásková¹³³⁶ zdůrazňuje, že snahou je dosáhnout únosné úrovně nezaměstnanosti, bojovat s ní a redukovat její výskyt. K nezaměstnanosti je možné přistoupit z různých hledisek. Může být považována za výraz toho jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor. Nezaměstnanost je možné považovat i za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. Nic z toho samo o sobě neumožňuje pochopit problém nezaměstnanosti a najít přijatelné řešení, neboť nezaměstnanost je zřejmě důsledkem toho všeho. Nezaměstnanost nelze hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít celé množství informací, potřebných dat a údajů, např. o tom, koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra apod.

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Tímto problémem se zabývá Mareš¹³³⁷ ve své publikaci *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Tato problematika souvisí s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon. Toto zpřesnění dovoluje vyloučit z úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle (např. hobby).

Příspěvek je věnován vývoji nezaměstnanosti v novodobé historii České republiky v časové řadě let 2001 až 2013. S využitím metody analýza rozptylu (dále ANOVA) je na základě vybraných třídících kritérií (ročník, kraj, věková kategorie) možno konkretizovat dvojice průměrů, ve kterých se od sebe průměrné hodnoty nezaměstnanosti analyzovaných třídících kritérií na zvolené hladině významnosti $\alpha = 0,05$ od sebe statisticky průkazně liší. Rovněž je v téže časové řadě řešena problematika závislosti nezaměstnanosti na hrubém domácím produktu (dále HDP) s využitím korelační analýzy v časových řadách.

Aktuální časová řada let 2001 – 2013 byla zpracována metodou ANOVA, která vznikla již v roce 1953 ve Velké Británii, autorem je R. A. Fisher. Jedná se o jednu z nejrozpracovanějších statistických metod, která je využívána k vyhodnocení experimentálních dat, přičemž je zaměřena na zdroje variability hodnot měřitelné proměnné¹³³⁸. Svatošová¹³³⁹ se pak přiklání k metodě dle Tukeyho (T-metoda) podrobnějšího vyhodnocení ANOVA, protože je citlivější na rozdíly mezi středními hodnotami a je silnější než rovněž běžně rozšířená S-metoda. V příspěvku je dále aplikovaná metoda korelace časových řad¹³⁴⁰, která umožňuje, s využitím korelace odchylek od trendu, správně popsat

¹³³⁶ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. s. 16. ISBN 80-7042-595-4.

¹³³⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 16. ISBN 80-86429-08-3.

¹³³⁸ HINDLS, R., HRONOVÁ, S., NOVÁK, I. *Analýza dat v manažerském rozhodování*. Praha: Grada Publishing, 1999. s. 118. ISBN 80-7169-255-7.

¹³³⁹ SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B., PRÁŠILOVÁ, M. *Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2004. s. 89. ISBN 80-213-1189-4.

¹³⁴⁰ SKUPINOVÁ, S. *Aplikovaná statistika*. Praha: Vysoká škola hotelová v Praze 8, spol. s r.o., 2012. s. 37-49. ISBN 978-80-87411-42-1.

studovanou závislost nezaměstnanosti na HDP. Dle Artla a Artlové¹³⁴¹ je důležitým úkolem statistických analýz ekonomických jevů zkoumání jejich dynamiky, což výstupy z této analýzy jen potvrzují. Řešená závislost je klasickým situačním modelem, který byl popsán již v r. 1965¹³⁴². Uvedená korelace zpracovává aktuální data, tudíž lze jen potvrdit vhodnost použitého modelu.

S využitím programu Statgraphics byla provedena analýza rozptylu trojného třídění průměru míry nezaměstnanosti podle věkové struktury obyvatelstva pro tři třídící kategorie: věk, kraj, ročník a rovněž byla provedena analýza rozptylu trojného třídění průměru míry nezaměstnanosti podle struktury vzdělání obyvatelstva pro třídící kritérium vzdělání, kraj, ročník. Pro všechna třídící kritéria byla zvolena hladina významnosti $\alpha = 0,05$.

Z tabulky 1, 2 vyplývá, že F-test pro všechny tři třídící kritéria a u obou analýz byl průkazný ($\alpha_{\text{vypočítaná}} = 0,0000 < \alpha_{\text{zvolená}} = 0,05$), bylo proto přistoupeno k podrobnějšímu vyhodnocení ANOVA pomocí T-metody pro všechna třídící kritéria pro potvrzení hypotézy, že existuje u všech třídících kritérií alespoň jedna dvojice průměrů, která se od sebe, na zvolené hladině významnosti, statisticky liší a lze tudíž tyto dvojice od sebe rozpoznat.

Tab. 1: Analýza rozptylu trojného průkazný F-test pro míru nezaměstnanosti dle věkové struktury obyvatelstva

Analysis of Variance for NEZAMUE.DataNez					
Source of variation	Sum of Squares	d.f.	Mean square	F-ratio	Sig. level
MAIN EFFECTS	49689.362	27	1840.347	76.522	.0000
NEZAMUE.Kraj	6236.282	13	479.714	19.947	.0000
NEZAMUE.Rok	1909.846	12	159.154	6.618	.0000
NEZAMUE.Vek	41543.235	2	20771.617	863.686	.0000
RESIDUAL	12457.878	518	24.049957		
TOTAL <CORR.>	62147.240	545			
0 missing values have been excluded.					

Zdroj: vlastní šetření

Tab. 2: Analýza rozptylu trojného průkazný F-test pro míru nezaměstnanosti dle struktury vzdělání obyvatelstva

Analysis of Variance for NEZUZ.Data					
Source of variation	Sum of Squares	d.f.	Mean square	F-ratio	Sig. level
MAIN EFFECTS	46754.660	28	1669.809	155.290	.0000
NEZUZ.Kraj	4409.706	13	339.208	31.546	.0000
NEZUZ.Rok	890.446	12	74.204	6.901	.0000
NEZUZ.Vzdel	41454.508	3	13818.169	1000.000	.0000
RESIDUAL	7516.2364	699	10.752842		
TOTAL <CORR.>	54270.896	727			
0 missing values have been excluded.					

Zdroj: vlastní šetření

Z podrobnějšího vyhodnocení T-metodou pro míry nezaměstnanosti zjišťované podle věkové struktury obyvatelstva a třídící kritérium věk (tab. 3, vzorově byla zařazena tabulka pro toto třídící kritérium) plyne, že věková kategorie 15-24 let, kde průměrné hodnoty nezaměstnanosti dosahují

¹³⁴¹ ARLT, J., ARLTOVÁ, M. *Ekonomické časové řady*. Praha: Professional Publishing, 2009. s. 11. ISBN 978-80-86946-85-6.

¹³⁴² OKUN, A. M. *Potential GNP: Its Measurement and Significance*. In: Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association. 1962, s. 99.

téměř 25 %, se průkazně statisticky liší od ostatních věkových kategorií, kde průměrné hodnoty nezaměstnanosti jsou 6,5 % a 6,2 %. Věkové kategorie 25-49 let a 50 a více let se od sebe statisticky průkazně neliší.

Tab. 3: Podrobnější vyhodnocení ANOVA T-metodou pro třídící kritérium věk

Multiple range analysis for NEZAMUE.DataNez by NEZAMUE.Ue			
Method:	95 Percent	Tukey HSD	Intervals
Level	Count	Average	Homogeneous Groups
3	182	6.236813	*
2	182	6.514835	*
1	182	24.878022	*

Legenda: Věková skupina: 1 = 15-24 let; 2 = 25-49 let; 3 = 50 a více let

Zdroj: vlastní šetření

Z podrobnějšího vyhodnocení T-metodou pro míry nezaměstnanosti zjišťované podle věkové struktury obyvatelstva a třídící kritérium kraj plyne, že průkazně se statisticky liší Hlavní město Praha od Ústeckého kraje, kdy ze zdrojových dat plyne, že se v Hlavním městě Praze průměrné hodnoty nezaměstnanosti pohybovaly kolem 7,9 %, v Ústeckém kraji byly hodnoty téměř 2,5x větší. Rovněž průkazně se statisticky liší také Středočeský kraj (8,3 %) a Moravskoslezský kraj (18 %), stejně tak jako Jihočeský kraj (9,3 %) a Olomoucký kraj (16,4 %). Naopak rozdíly v nezaměstnanosti kraje Pardubického, Královehradeckého a Zlínského byly statisticky neprůkazné, průměrné hodnoty nezaměstnanosti se v těchto krajích pohybují v rozmezí od 11,76 % do 12 %. Podobně statisticky neprůkazné rozdíly byly nalezeny u kraje Plzeňského (9,6 %) a Vysočina (10,5 %). Z podrobnějšího vyhodnocení T-metodou pro míry nezaměstnanosti zjišťované podle věkové struktury obyvatelstva a třídící kritérium ročník se průkazně od sebe statisticky liší rok 2008 a 2012, kdy se průměrné hodnoty nezaměstnanosti pohybovaly na 7,3 % a 14,4 %. Rok 2007 se průkazně statisticky liší od ostatních let (kromě roku 2008), v tomto roce se hodnoty nezaměstnanosti blížily k 9,5 %. U ostatních ročníků se hodnoty nezaměstnanosti pohybovaly mezi 12,2 % až 14,4 %.

Z podrobnějšího vyhodnocení T-metodou pro míry nezaměstnanosti zjišťované podle struktury vzdělání obyvatelstva a třídící kritérium vzdělání (tab. 4, vzorově byla zařazena tabulka pro toto třídící kritérium) plyne, že se mezi sebou průkazně statisticky liší všechny věkové kategorie. Ze zdrojových dat pak bylo zjištěno, že lidé se základním vzděláním nebo bez vzdělání dosahují průměrné hodnoty nezaměstnanosti až 22,1 %, což je oproti ostatním kategoriím výrazně převyšující hodnota. Naopak nejmenší průměrné hodnoty nezaměstnanosti jsou zaznamenány v kategorii, do které spadají lidé s vysokoškolským vzděláním (necelá 3 %). Dále následuje kategorie lidí se středoškolským vzděláním s maturitou (necelých 5 %) a bez maturity (7,4 %).

Tab. 4: Podrobnější vyhodnocení ANOVA T-metodou pro třídící kritérium vzdělání

Multiple range analysis for NEZUZ.Data by NEZUZ.Uzde			
Method:	95 Percent	Tukey HSD	Intervals
Level	Count	Average	Homogeneous Groups
4	182	2.926374	*
3	182	4.917582	*
2	182	7.394505	*
1	182	22.118681	*

Legenda: 1 = základní vzdělání a bez vzdělání; 2 = střední vzdělání bez maturity; 3 = střední vzdělání s maturitou; 4 = vysokoškolské vzdělání

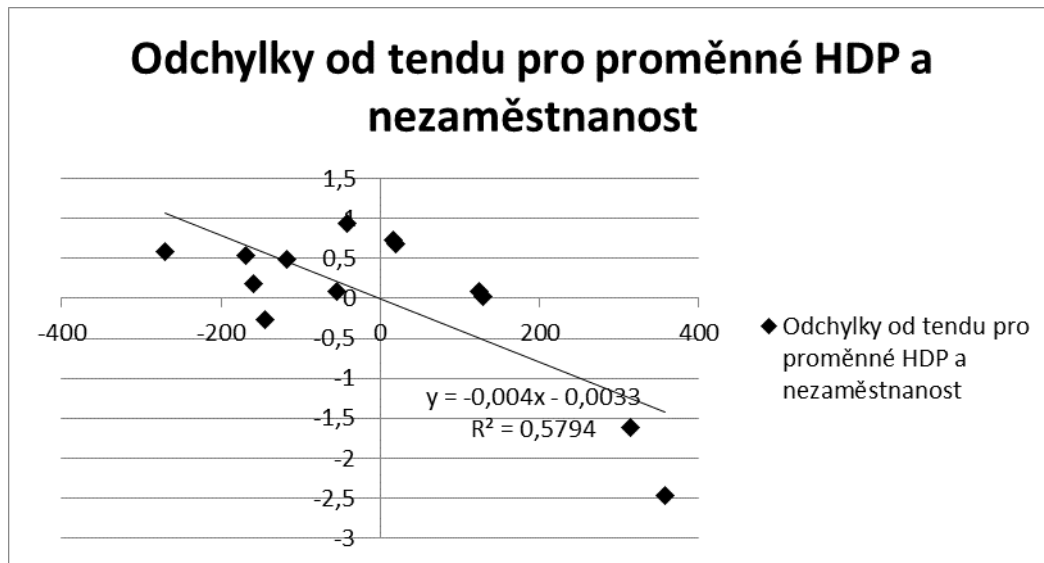
Zdroj: vlastní šetření

Z podrobnějšího vyhodnocení T-metodou pro míry nezaměstnanosti zjišťované podle struktury vzdělání obyvatelstva a třídící kritérium kraj plyne, že se statisticky liší Hlavní město Praha spolu se Středočeským krajem od Moravskoslezského kraje a Ústeckého kraje. V Hlavním městě Praze dosahovaly průměrné hodnoty nezaměstnanosti necelých 6 %. Podobná situace byla i ve Středočeském kraji, kde se průměrné hodnoty nezaměstnanosti pohybovaly kolem 6,4 %. Podstatně vyšší hodnoty, téměř dvojnásobné, se vyskytovaly v Moravskoslezském kraji (14,1 %) a Ústeckém kraji (13,7 %). Naopak velmi statisticky neprůkazné rozdíly vykazovaly kraje Královehradecký a Liberecký, kde průměrné hodnoty nezaměstnanosti dosahovaly 8,6 % a 8,8 %. Rovněž statisticky neprůkazné rozdíly byly mezi kraji Pardubický, Zlínský a Jihomoravský, průměrné hodnoty nezaměstnanosti se v těchto krajích pohybovaly v intervalu od 9,2 % a 9,8 %. Z podrobnějšího vyhodnocení T-metodou pro míry nezaměstnanosti zjišťované podle struktury vzdělání obyvatelstva a třídící kritérium ročník plyne, že průkazně se statisticky od sebe liší rok 2008 a 2012, kdy se v těchto letech pohybovaly průměrné hodnoty nezaměstnanosti 6,8 % a 10,9 %. Statisticky neprůkazné byly rozdíly v průměrných hodnotách nezaměstnanosti mezi ročníky 2003, 2001, 2006, 2009 a 2005, ve kterých tyto průměrné hodnoty pohybovaly v intervalu od 9,1 % do 9,5 %. Rovněž statisticky neprůkazné rozdíly byly nalezeny mezi ročníky 2011, 2004, 2010 a 2013, v těchto letech se průměrné hodnoty nezaměstnanosti pohybovaly v intervalu od 9,8 % až 10,4 %.

Dále byla ověřena hypotéza, zjišťovaná Okunem¹³⁴³ v již r. 1965, ovšem na aktuální časové řadě 2001 - 2013, zda změny v nezaměstnanosti vyvolávají změny v hrubém domácím produktu. Pro ověření této hypotézy chování se závisle proměnné nezaměstnanost v novodobé historii v České republice byla využita regrese odchylek od trendu (Graf 1) a byla zjištěna vysoká hodnota korelačního koeficientu studované závislosti ($r = -0,76$). Z výpočtu korelačního koeficientu $R = -0,76$ je možné považovat změny v HDP za příčinu změn v nezaměstnanosti. V případě, že se nezaměstnanost zmenšuje, roste HDP, naopak pokud se nezaměstnanost zvyšuje, HDP klesá.

¹³⁴³ OKUN, A. M. *Potential GNP: Its Measurement and Significance*. In: Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association. 1962, s. 94.

Graf 1: Regresní a korelační analýza v časové řadě 2001 – 2013 odchylek od trendu pro proměnné HDP a nezaměstnanost



Literatura:

ARLT, J., ARLTOVÁ, M. *Ekonomické časové řady*. Praha: Professional Publishing, 2009. 290 s. ISBN 978-80-86946-85-6.

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. ISBN 80-7042-595-4.

HINDLS, R., HRONOVÁ, S., NOVÁK, I. *Analýza dat v manažerském rozhodování*. Praha: Grada Publishing, 1999. 358 s. ISBN 80-7169-255-7.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

OKUN, A. M. *Potential GNP: Its Measurement and Significance*. In: Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association, 1962.

SKUPINOVÁ, S. *Aplikovaná statistika*. Praha: Vysoká škola hotelová v Praze 8, spol. s r.o., 2012. 50 s. ISBN 978-80-87411-42-1.

SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B., PRÁŠILOVÁ, M. *Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2004. 194 s. ISBN 80-213-1189-4.

Kontakt:

Dr. Ing. Sylva Skupinová
Katedra managementu
Vysoká škola hotelová v Praze 8, spol. s r. o.
Svídnická 506

181 00 Praha 8
Česká republika
e-mail: skupinova@vsh.cz
www.vsh.cz

Ing. Eliška Smotlachová
Katedra ekonomie a ekonomiky
Vysoká škola hotelová v Praze 8, spol. s r. o.
Svídnická 506
181 00 Praha 8
Česká republika
e-mail: smotlachova@vsh.cz
www.vsh.cz

PhDr. Jan Máče, Ph.d.
Katedra ekonomie a ekonomiky
Vysoká škola hotelová v Praze 8, spol. s r. o.
Svídnická 506
181 00 Praha 8
Česká republika
e-mail: mace@vsh.cz
www.vsh.cz

Krátká informace o autorech:

Dr. Ing. Sylva Skupinová, odborná asistentka katedry managementu VŠH v Praze, vedení výuky předmětů statistika a aplikovaná statistika prezenčního i kombinovaného studia. Vědecká práce je zaměřena na zpracování dat běžnými statistickými metodami se zaměřením na regresní a korelační analýzu. Autorka několika vědeckých publikací.

Ing. Eliška Smotlachová, odborná asistentka katedry ekonomie a ekonomiky VŠH v Praze. Na VŠH působí od jejího založení a zabývala se výukou účetnictví, marketingu, managementu, podnikové ekonomiky a finančního řízení. V současné době se věnuje problematice účetnictví, daní a mikroekonomii. Autorka několika vědeckých publikací.

PhDr. Jan Máče, Ph.D., prorektor pro studium a člen katedry ekonomie a ekonomiky VŠH v Praze. Na VŠH působí od roku 2004. Zaměřuje se na mikroekonomii, ekonomickou historii a management. Autor mnoha vědeckých publikací.

Ing. Petr Mička, absolvent VŠH, obor hotelnictví, řešitel diplomové práce v roce 2015 pod vedením Dr. Ing. Sylvy Skupinové.

POČÁTKY ČESKÉHO EKONOMICKÉHO MYŠLENÍ

ORIGINS OF CZECH ECONOMIC THOUGHT

Pavla SLAVÍČKOVÁ

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: Publikace pojednávající v souhrnu o dějinách českého ekonomického myšlení nesahají obvykle dále než do počátku 18. století. Mezi osobnosti, které jsou zmiňovány jako předchůdci ekonomických myslitelů, je tak obvykle zahrnován Joseph von Sonnenfels, Josef Ignac Butschek, Wenzel Gustav Kopetz, nebo Bernard Bolzano. První stopy ekonomického myšlení je však možné hledat už u autorů mnohem starších, jako byl Štěpán z Roudnice, Tomáš Štítný ze Štítného, nebo Mikuláš z Drážďan. Přestože žádný z nich nedefinoval ucelený myšlenkový proud ani nepublikoval dílo, které by se věnovalo výhradně problematice ekonomie, odrazy reflektujících názory významných ekonomických myslitelů z období středověku jsou v jejich textech patrné. Cílem příspěvku je zachytit nejvýznamnější momenty z počátků českého ekonomického myšlení a vyplnit tak mezeru ve znalostech, která doposud v české literatuře panuje.

Abstract: There are hardly any publications dealing with the history of Czech economic thought describing situation before the 18th century. The personalities who are usually considered to be forerunners of economic thought in Czech lands are Joseph von Sonnenfels, Josef Ignac Butschek, Wenzel Gustav Kopetz, or Bernard Bolzano. However, the first traces of Czech economic thought can be found in texts of much earlier authors, such as Štěpán of Roudnice, Tomáš Štítný of Štítné, or Mikuláš of Dresden. Although none of them defined a coherent conception of economic thought nor published any work that would be devoted exclusively to issues of economics, reflections of the most important economic ideas of the Middle Ages are evident in their works. The aim of this paper is to capture the most important moments of the origins of Czech economic thinking and fill a gap in the knowledge that still persists in Czech literature.

Klíčová slova: ekonomické myšlení; ekonomické teorie; středověk; lichva; české země

Keywords: economic thought; economic theory; Middle Ages; usury; Czech lands

Afiliace ke grantu: Zpracování tohoto příspěvku bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělený roku 2013 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a

Podobně jako světové dějiny ekonomického myšlení obvykle začínají svůj výklad klasickou školou politické ekonomie a Adamem Smithem a o starším období pojednávají jen letmo nebo vůbec, tak i české ekonomické myšlení například textem Františka Vencovského klade své počátky až do druhé poloviny 19. století.¹³⁴⁴ Jak autor uvádí, první stopy ekonomického myšlení v Čechách se objevují ne dříve než na konci 18. století s tím, že mezi nejvýznamnější osobnosti, na které později navázali František Ladislav Chleborát, Josef Kaizl a v neposlední řadě Albín Bráf, řadí Josepha von Sonnenfelse pocházejícího z Mikulova, Josefa Ignace Butcheka, Wenzela Gustava Kopetze, Georga Friedricha, nebo Augusta Buquoye.¹³⁴⁵ Podíváme-li se více do minulosti, může být otázkou k diskuzi, zdali u starších autorů již z období středověku lze mluvit o soustavném, případně uceleném ekonomickém myšlení. Přesto by však jejich názory, i když třeba jen útržkovité a dílčí, neměly zůstat upozaděny. Cílem tohoto příspěvku je proto identifikovat nejvýznamnější osobnosti českého ekonomického myšlení z období středověku a odpovědět na to, jakými tématy se zabývaly.

České ekonomické myšlení ve středověku je úzce provázáno s kritikou reálných problémů, se kterými se tehdejší společnost v danou chvíli potýkala. Zárodky prvních teorií tak nalézáme ve formě střípků už třeba v nejstarších českých kronikách, mimo jiné ve Zbraslavské kronice nebo v tzv. Kronice Dalimilově. Kronika Zbraslavská (*Chronicon Aulae Regiae*), jejímž autorem byl vedle opata Oty Petr Žitavský, vznikla mezi roky 1305 a 1339 v cisterciánském klášteře na Zbraslavi a je považována za jedno z nejvýznamnějších narativních děl původem z českých zemí daného období, psané latinsky.¹³⁴⁶ Co se ekonomické problematiky týče, je v ní zdůrazněna pevná ruka panovníka při správě země: „Majetek neroste tam, kde vidět, že správce je vzdálen; často se řítí věže, jež nechrání nikdo, a náhle majetek přichází vniveč, když jeho správce tu není.“¹³⁴⁷ Slabý panovník ohrožuje mimo jiné ekonomickou prosperitu země a napomáhá tak cizích státům, kteří z toho mohou těžit. V tomto směru lze mluvit o určitém hospodářském antagonismu mezi zeměmi. Jako negativní hodnotí kronika vývoz stříbra, resp. peněz ven ze země na místo, aby byly investovány ve prospěch rozvoje domácí ekonomiky: „K Rýnu se vrací král, vak plný si veze stříbra. Ta událost byla však velikým znepokojením pro český lid. I praví: „Tak veliké úděly peněz pročpak musíme dávat a pročpak nedbáme na to, od nás že vozí se ven? Dnes všichni, hle, musíme sloužit hrabství Lucemburskému.“¹³⁴⁸ Kritiku od kronikáře si zasloužila také snaha panovníka razit nové drobné mince, které znehodnocovaly domácí měnu: „Povolal král jakési Lombardy z Florencie, veliké znalce v umění získávat peníze. Na jejich radu dovolil razit ve státní mincovně malé denáry; z toho se začal zdvíhat nemalý křik v obecném lidu, protože jejich měděné zrno a pokažený tvar znemožňují trhy všech prodejných věcí. Neboť pronáší každý švec: „Jsem poškozen penězi těmi,“ krejčí zas dí: „jsem příliš, ach, těmito penězi stísněn,“ pekař si stěžuje též: „mně veškeren výtěžek mizi penězi těmi,“ též kovář se pro tyto peníze malé rmoutí a za ně i vesničan na polích pyká, zástupy řemeslníků se nad tím bouří a v městě přejí si, ať jen brzo ty

¹³⁴⁴ VENCOVSKÝ, F. *Dějiny českého ekonomického myšlení do roku 1948*. Brno: Masarykova univerzita, 1997.

¹³⁴⁵ Tamtéž, s. 33 an.

¹³⁴⁶ *Zbraslavská kronika*. Praha: Svoboda, 1976.

¹³⁴⁷ Tamtéž, s. 39.

¹³⁴⁸ Tamtéž, s. 357.

nepravé peníze zmizí. Nikdo tu vyňat není, jenž nebyl by utrpěl škodu takovým podvodem zlým; pěj chválu, až jednou to mine.“¹³⁴⁹

Z jiné pozice popisuje ekonomické problémy země tzv. Dalimilova kronika. V jejím případě se jedná o dílo neznámého autora, na rozdíl od Kroniky zbraslavské je psaná česky, ve verších a pochází taktéž z počátku 14. století (záznamy končí rokem 1314, resp. 1325).¹³⁵⁰ Také podle jejího autora škodí zemi bezvládní nebo slabí panovníci, kromě toho pak ještě navíc cizinci, konkrétně měšťanstvo, které přišlo do českých zemí s kolonizací. Tato skupina obyvatel díky majetku, který získává z řemeslného podnikání a obchodu, rozvrátila dosavadní rustikální společnost. Touha po bohatství se taktéž stala zlem a osudným omylem české šlechty, která na místo půdy a rodové tradice upřednostnila vlastnictví peněz a stříbra. To otevřelo dveře půjčování peněz za účelem zisku, tedy na úrok považovaný za lichvu: „Neustaviční jsou časové, již dnes stříbro dávají, zajtra budou vrahové. Chlap svůj volí tobě nic nedá, pánkajě tobě, svého času hledá. Moci-liť bude kdy s tě býti, kážet své i s lichvú zaplatiti.“¹³⁵¹

Naopak očima panovníka a skrze jeho potřeby nahlíží na situaci v českých zemích ve 14. století Maiestas Carolina, návrh zemského zákoníku sepsaný na pokyn Karla IV. v letech 1350-1351. V předmluvě druhé části této právní sbírky, která nikdy nevstoupila v platnost, se vysvětluje, že Bůh stvořil lidi k obrazu svému, ti však zneužili svobodné vůle, která jim byla dána, a začali bojovat mezi sebou o vládu nad věcmi, které však dle přirozeného řádu měly být společné. Tyto věci si mezi sebou rozdělili a hnáni lakomstvím si je pak navzájem kradli a kvůli nim se zabíjeli. Proto byli nad lidmi ustanoveni vládcové a vzniklo právo a zákony, kterými byly vytyčeny hranice mezi lidmi.¹³⁵² Proto, aby mohl panovník zajistit pokoj a bezpečí lidí, po kterém, jak se v zákoníku zvlášť zdůrazňuje, oni po období útrap toužili, musí mu lidé začít odvádět daně a dávky, protože „sami jsme nebyli schopni vynaložit z vlastního takové obnosy, ale nikoli pro vlastní užitek, nýbrž abychom obstarali pro všechny lid tohoto království společný nesporný prospěch, bezpečí a stálý mír.“¹³⁵³ Povinností panovníka pak je pečovat nejen o samotné poddané, ale i o jejich majetek tak, aby se zvětšoval, ne aby se „bujností nespořádaných mravů rozplynul“,“¹³⁵⁴ neboť jeho hlavním zájmem by mělo být mít majetné a tedy i spokojené (pokojné) poddané. O to měl vládce aktivně usilovat a činit pro to příslušná opatření, i třeba tvrdá a nepopulární.¹³⁵⁵ Na stejném místě (v souvislosti se zákazem hraní kostek) se pojednává i o půjčkách. Podle zákoníku jsou přípustné pouze půjčky hotových peněz, jakékoliv zastavování movitého majetku nebo majetku, který není v jeho osobním držení dlužníka, bylo prohlášeno za nemravné a bylo proto zakázáno.¹³⁵⁶ O „obvyklé ceně“ a „obvyklém způsobu prodeje“ se Karel IV. zmiňuje také v jiném svém právním díle, a to ve Zlaté bule Karla IV. z roku 1356, tedy říšském zákoníku primárně definujícím pravidla volby a postavení kurfiřtů a říšského sněmu. Obvyklou cenou byla myšlena cena běžná v daném čase na daném trhu. Cílem tohoto nařízení bylo zabránit umělému

¹³⁴⁹ Tamtéž, s. 359.

¹³⁵⁰ *Staročeská kronika tak řečeného Dalimila*, Praha: Academia, 1988.

¹³⁵¹ Tamtéž, s. 502.

¹³⁵² BLÁHOVÁ, M., MAŠEK, R. *Karel VI. Státnické dílo*. Praha: Karolinum, 2003. Maiestas Carolina, s. 166.

¹³⁵³ Tamtéž, s. 168.

¹³⁵⁴ Tamtéž, s. 188.

¹³⁵⁵ Tamtéž, s. 189.

¹³⁵⁶ Tamtéž, s. 190.

navyšování cen v místech, kudy projížděl doprovod nově zvoleného panovníka po cestě na jeho korunovaci.¹³⁵⁷

S dobou a kulturním prostředím dvora Karla IV. byl spojen také další autor, o něhož lze vysledovat zárodky ekonomického myšlení, a to Štěpán z Roudnice (kol 1300-1365). Pocházel z Uherčic (Uhřetic), studoval v Itálii a po svém návratu do Čech se stal kanovníkem a později profesorem kanonického práva na nově založené pražské univerzitě. Po dobu své vrcholné kariéry zastával celou řadu klíčových postů v církevním prostředí včetně funkce generálního vikáře na pražském arcibiskupství, později se však všech postů vzdal a kolem roku 1358 vstoupil do roudnického augustiniánského kláštera, který v této době náležel mezi exklusivní střediska řeholní zbožnosti u nás.¹³⁵⁸ Jeho dílo *Quaestiunculae*¹³⁵⁹ bylo svým obsahem primárně určeno pro zpovědní penitenciární praxi, co se ekonomických teorií týče, nalezneme v něm hned několik zajímavých postřehů.

Takto například Štěpán kritizuje praktiky obchodníků, kteří vedeni touhou po větším zisku spekulují a odkládají prodej zboží, aby jej později mohli prodat výhodněji. Díky tomu však narušují plynulost oběhu na trhu a vytváří podmínky pro umělý nárůst cen.¹³⁶⁰ Kromě toho Štěpán prosazoval pevný vzájemný poměr groše a drobného oběživa (v praxi nedodržovaný), který měl být 1:12. Jeho porušení označoval za lichvu s výjimkou situace, kdy byl poměr výsledkem „všeobecného vychýlení kursu.“¹³⁶¹ Podle Valentina Urfuse¹³⁶² se v tomto případě jednalo o ohlas scholastické teorie o spravedlivé ceně, která byla dána na základě poptávky a nabídky na trhu. Podobně se v duchu středověkého scholastického myšlení se Štěpán stavěl i proti monopolům, kterými rozuměl úmluvy o cenách uzavírané mezi obchodníky a řemeslníky, jejichž cílem bylo udržet uměle vysokou cenovou hladinu.¹³⁶³

Co se usuární doktríny týče, následoval ve svých názorech podle zjištění Rostislava Zeleného tvrzení františkánského teologa Astesana (+ 1330) a kanonisty Hostiensia (+ 1271), kteří se domnívali, že „v úvěrových vztazích je možno požadovat více, lze-li hovořit nejen o náhradě skutečné škody, nýbrž i ušlého zisku.“¹³⁶⁴ V obecném kontextu měl Štěpán z Roudnice porozumění pro potřeby obchodu i pro určité úvěrové nezbytnosti, v tomto směru zastával na svou dobu relativně liberální přístup. V tomto směru ho Valentin Urfus označuje za jakéhosi předchůdce ekonomického myšlení husitů.¹³⁶⁵

O něco mladší než Štěpán z Roudnice pak byl Tomáš Štítý ze Štítného (1333-1401/9), kterého mezi zakladatele českého ekonomického myšlení kladou Kamil Fuks a Ján Lisý.¹³⁶⁶ Mezi nejvýznamnější díla tohoto spisovatele a překladatele děl z latiny do češtiny patří knížky šestery o obecných věcech

¹³⁵⁷ Tamtéž. Zlatá bula, s. 270.

¹³⁵⁸ SVOBODA, J. *Štěpán z Roudnice a jeho Quaestiunculae*. In: Sacri canones servandi sunt, Praha: Historický ústav AV ČR, 2008, s. 379-384. URFUS, V. Štěpán z Roudnice a ekonomická etika předhusitských Čech. *Jihočeský sborník historický*, roč. 40, č. 2, 1971, s. 181-189. Další literatura k tématu tamtéž.

¹³⁵⁹ Edice textu viz ZELENÝ, R. *The Quaestiunculae of Stephan of Roudnice*. Roma: s.n., 1966.

¹³⁶⁰ ZELENÝ, R. *The Quaestiunculae*, čl. 190.

¹³⁶¹ Tamtéž, s. 186.

¹³⁶² URFUS, V. Štěpán z Roudnice, s. 185-186.

¹³⁶³ Tamtéž.

¹³⁶⁴ Tamtéž, s. 187.

¹³⁶⁵ Tamtéž, s. 189.

¹³⁶⁶ FUKS, K., LISÝ, J. Dějiny ekonomického myšlení. Od antického myšlení do marginalistické revoluce v ekonomii [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <http://is.muni.cz/elportal/estud/esf/js08/dejiny/web/ch13.html>.

křesťanských.¹³⁶⁷ V nich mimo jiné nabádá kupce, aby vždy provozovali svůj obchod s ohledem na obecné blaho a užitek lidí a pokud to tak dělají, „móž podlé Boha zisk skrovný vzieti: jako tociš za svú práci nájem, jímž by potrebu jměl s svú čeledí, a také aby měl čím pomoci v núzi chudému; neb jest to úžitek správný, když skrovného zisku hledá.“¹³⁶⁸ Naopak pro koho je zisk jedinou či hlavní motivací, dopouští se hříchu lakomství. Štítný také varuje před kartelovými dohodami mezi kupci, kteří se mezi sebou domluví na výši ceny, za kterou produkt prodávají. To je pokládáno za zvlášť škodlivý a velký hřích, neboť jejich jedinou motivací je opět hlavně a pouze zisk. Podobně „když kto pro nic pro jiné, jen aby sám měl tiem větší zisk, pokúpil vše obilé, aneb po všem trhu, aby po své vůli prodával draho.“¹³⁶⁹ S ohledem na to zastával Štítný pravidlo svobodného trhu, kde ceny určuje nabídka a poptávka. Nepřekvapí pak také jednoznačné odsouzení lichvy: „Toj tak zevná věc, že jest zlá věc lichviti, že netřeba o tom i mluviti.“¹³⁷⁰ V tomto směru se odkazuje na Tomáše Akvinského a vysvětluje, že „kto pojiče peněz, viece jich zase vezme, vzal jest za nic penieze, poňovadž vráčení sú jemu v plně a tacíž peniezi jeho.“¹³⁷¹ Peníze tak interpretuje jako sterilní, za jejich půjčení nelze brát úrok. Avšak například v případě zapůjčení domu bere Štítný ohled na užitek, který má tato nemovitost pro majitele. Zaplacení nájmu za zapůjčení domu je náhradou za dobu, kdy vlastník nemůže sám svůj majetek využívat, a proto je přípustný a není v tomto chápání možné jej považovat za lichvu. V případě peněz toto neplatí, neboť „peniez pak nenie k jinému než kúpiti zaň; a když kúpi zaň, tehdy sem jej v tom úžitku utratil, že již nejsem pán jeho. Protož vzieti co za to, že požiči penieze svého, aby on jeho pán byl, ale ne já, jest za nic vzieti, poňovadž mi vrátí tak dobrý; a tak jest lichva, neb jest nepravé vzieti za nic.“¹³⁷² Čas, na který své peníze zapůjčíme, podle Štítného nenáleží nám, ale Bohu, a proto ho nemůžeme ocenit ve svých nákladech.

Myšlenkově zajímavé příspěvky k dějinám ekonomických teorií u nás v období středověku nalézáme také u autorů spojených s husitstvím. Mezi ně na prvním místě náleží Mikuláš z Drážďan (+ 1417) a jeho spolupracovník Jakoubek ze Stříbra (* asi 1371–1373, + po 1429). Z díla Mikuláše z Drážďan, teologa a reformní kazatele, který ovlivnil zejména učení táboritů, je pro nás zajímavý zejména traktát *De usura*, ve kterém se zabývá problematikou úroku a lichvy. Na základě citátů z Bible Mikuláš argumentuje proti půjčování peněz za úrok, podle něho by měl dlužník vrátit věřiteli pouze takovou částku, jakou si vypůjčil. Jakýkoliv úrok z půjčených peněz je podle něho lichvou, která je sama o sobě odsouzeníhodná. Naopak nad výchozí hodnotu (kapitál) lze vzít určitou sumu v případě jiných transakcí, jakými jsou nájem, směna, zástava nebo prodej, ale to pouze v případě, že se jedná o náhradu za způsobenou škodu nebo trest za prodlení splátky.¹³⁷³ Podobně traktát o lichvě (M. Jacobelli contra usuram, M. Jacobi de Misa tractatus de usura) sepsal také Jakoubek ze Stříbra.¹³⁷⁴ Také on prochází postupně jednotlivé typy smluvních transakcí, ať už jde o poskytování peněžního úvěru (půjčky peněz = mutuum), smlouvu kupní nebo pronájem věcí a rentu, a posuzuje je z hlediska křesťanské morálky. Jádrem jeho hodnocení je přitom pravidlo „sola spes facit usuram“, tedy že již samotná naděje na nedovolený zisk, tedy takový, který mají přinést peníze samy o sobě bez lidského

¹³⁶⁷ ZE ŠTÍTNÉHO, T. *Knížky šestery o obecných věcech křesťanských*. ERBEN, K. J. (ed.), Praha: Universita Pražská, 1852.

¹³⁶⁸ Tamtéž, s. 172.

¹³⁶⁹ Tamtéž, s. 173.

¹³⁷⁰ Tamtéž, s. 174.

¹³⁷¹ Tamtéž.

¹³⁷² Tamtéž.

¹³⁷³ SEDLÁK, J. *Mikuláš z Drážďan*. Brno: Benediktinská knihtiskárna, 1914.

¹³⁷⁴ BARTOŠ, F. M. *Literární činnost M. Jakoubka ze Stříbra*. Praha: Česká akademie věd a umění, 1925.

přičinění, zakládá lichvu.¹³⁷⁵ Na rozdíl od Mikuláše z Drážďan, jehož východisko vzhledem k jeho vzdělání bylo hlavně právní, Jakoubek ze Stříbra se svých způsobem myšlení a výkladu řadí mezi teology. Přesto oba, jak podotýká Valentin Urfus, dospěli v hodnocení lichvy ke shodnému názoru, který nijak zásadně nevybočoval z tehdy převládajícího postoje akceptovaného ať už u nás, nebo v zahraničí, avšak kriticky atakoval existující úvěrovou praxi, které ve skutečnosti reálně existovala.

Shrňeme-li výše řečené, můžeme konstatovat, že počátky českého ekonomického myšlení sahají hluboko do minulosti. První odrazy nalézáme v literatuře pocházející ze 14. století, kdy, jak konstatoval už Valentin Urfus, „v našem domácím prostředí dozrály i významné předpoklady ekonomické, politické a kulturní.“¹³⁷⁶ Na rozdíl od předchozího období jistá politická stabilizace lucemburské doby umožnila rozmach kulturního a intelektuálního života spojený se založením univerzity a s ním i ekonomický růst navázaný na rozvoj úvěrové praxe a rentového obchodování. To sebou přineslo i první teoretické koncepty ekonomického myšlení reagující na soudobou situaci. Ty přitom nacházíme v širokém spektru textů od narativních kronik přes legislativní předpisy až po různá kázání a mravoučnou literaturu. Nejčastějším tématem, o kterém se autoři zmiňují, je pak beze sporu lichva. V návaznosti na myšlení Tomáše Akvinského byl přitom za lichvu považován jakýkoliv úrok, který by si věřitel účtoval za zapůjčení peněz, neboť úrok je v takovém případě odměnou za čas, na který jsou peníze půjčeny. Ten však náleží Bohu, proto jej nelze zpeněžit. Téměř doslova Akvinského myšlení kopíroval Tomáš Štítňý ze Štítňého, který ostatně usuárni teorii věnoval z uvedených autorů nejsoustavnější pozornost. Odsouzení lichvy se však objevuje i v dalších dílech z této doby, ať už jde o Zbraslavskou nebo tzv. Dalimilovu kroniku, Štěpána z Roudnice nebo texty husitských kazatelů Jakoubka ze Stříbra nebo Mikuláše z Drážďan. Zejména poslední dva pak kladnou velký důraz na primární motivaci věřitele, tedy to, zdali půjčku (nebo i prodej) poskytuje za účelem zisku. Pokud ano, dopouští se tak hříchu, který není jakkoliv odpustitelný (Mikuláš z Drážďan nepřipouští v případě lichvy papežský dispens).

Vedle v textu uvedených zmínky obdobného charakteru nacházíme i u dalších autorů, jako například u reformního kazatele Milíče z Kroměříže (1320/5-1373),¹³⁷⁷ kazatele a reformátora Matěje z Janova (1350-1393),¹³⁷⁸ nebo i u Jana Husa samotného (1370-1415). Ten se lichvou zabýval například ve Výkladu viera, desatera božieho prikázanie a mdlitby Páně, kde do popisu sedmého prikázání „Nepokradeš“ zahrnuje kromě dalšího také „kupeckú lest“, „dluhu zdrzenie“ a v neposlední řadě i lichvu: „A má lichva potupenie z tohoto, že pán bôh člověku pójcie zbožie jedné k prospěchu jeho duše a těla, aby se živil a milosrdně jiným pomáhal; a lichevník obé to ruší, že duši škodí, a bližniemu nepomáhá v núzi.“¹³⁷⁹ Také on se opírá o argument času, který náleží Bohu, a proto se ho nesluší prodávat: „protož všichni, jenž dráže na rok neb na čakanie dávají, jsú lichvníci.“¹³⁸⁰ Zároveň Hus rozlišuje mezi lichvou zjevnou a přikrytou, které dále detailně vypočítává. Mezi lichvářské praktiky tak řadí i zástavy, a to: „prvé, když kto zběře obilé neb jiné pójitky přes jistinu. Druhé, když kto požívá zastavené věci, jako rúcha nebo zbožie. Třetie, když dobytče, jako kôň neb vola, prielišně robí, viece

¹³⁷⁵ URFUS, V. Jakoubek ze Stříbra a Mikuláš z Drážďan jako teoretikové úroku a lichvy. Jihočeský sborník historický, roč. 35, č. 2, 1966, s. 199-205.

¹³⁷⁶ URFUS, V. *Právo, úvěr a lichva v minulosti*. Brno: UJEP, 1975, s. 45.

¹³⁷⁷ BARTOŠ, F. M. Milíč a jeho škola v boji proti sociální metle velkoměsta. *Jihočeský sborník historický*, roč. 21, č. 4, 1952, s. 121-132.

¹³⁷⁸ KYBAL, V. M. *Matěj z Janova. Jeho život, spisy a učení*. Praha: Král. společnost nauk, 1905.

¹³⁷⁹ HUS, J. *Sebrané spisy české*. ERBEN, K. J. (ed.), sv. I, Praha: Bedřich Tempský, 1865, s. 206, 2014.

¹³⁸⁰ Tamtéž, s. 214.

než nájem platí. Páté, kdy pro prodlení žádá více nad jistinu.¹³⁸¹ Tzv. přikrytá lichva může být taktéž realizována vícero způsoby: „Prvé, když lichevník kúpí lacinějie, než za to zač stojí, a tak aby ten, jenž jest prodal, mohl, kdy chce, vyplatiti za též. Druhé, když kupec kúpí kterou věc dráže, než za hotové platí, a to pro času prodlení. A třetí, když obilí neb jiná věc bude kúpena lacinějie než platí, proto že kupec peníze má hotové.“¹³⁸² Půjčení hotových peněz na úrok za účelem zisku jmenuje Hus následně. K tomuto typu lichvy řadí i čin, kdy někdo zapůjčí dobytče, které sám nepotřebuje a místo vezme z něho zisk v případě uhynutí. Za lichvu je však považována i pokuta z prodlení nebo „když pro zisk kto die, že nemá peněz, ale že má obilí neb jinú věc prodajnú svého přiatele neb súseda, a to obilí neb tu věc že chce prodati. A tak sám neb skrze jiného navede, že nuzný kúpí dráže, než platí obecně; a když kupec peníze zaručí neb ujistí, tehdy pójčí sám svých peněz skrze jiného.“¹³⁸³ Spolu s tím kritizuje kupce, kteří vnucují nepotřebné zboží nuzným, lžou o dostatku či nedostatku určitého zboží na trhu, uměle navyšují ceny nebo jinými nekalými způsoby podvádějí lidi. Ne každý prodej zboží (trh) je však zároveň lichvou. Jak Hus zvláště zdůrazňuje, pokud řemeslník nebo oráč prodává věci, které vyrábí nebo obilí, které vypěstuje, a nedbá přitom zisku, nedopouští se hříchu lichvy. Takové transakce jsou tzv. dobrým obchodem, který lze označit za bohubilý.¹³⁸⁴ Motivace prodejce, resp. věřitele je tak u Jana Husa, stejně jako u výše zmíněných autorů klíčová.

Kromě samotného tématu lichvy pak v dílech uvedených autorů rezonují jejich postoje k obchodu, bohatství a přepychu, obvykle navázané na mravní život člověka, jeho svědomí a zachování blaha celé společnosti. Samostatnou pozornost by si pak v tomto směru zasloužily právní předpisy z období středověku, z nichž je v textu s ohledem na prostor zmíněn pouze *Maiestas Carolina*. Další právní knihy z oblasti zemského práva, tedy například právní kniha Ondřeje z Dubé, *Knihy rožmberská* nebo *Knihy devatery Viktorína Kornela ze Všehrd* z konce 15. století, stejně jako brněnská právní sbírka písaře Jana z oblasti městského práva tak zůstávají předmětem naší další pozornosti.

Literatura:

BARTOŠ, F. M. Milíč a jeho škola v boji proti sociální metle velkoměsta. *Jihočeský sborník historický*, roč. 21, č. 4, 1952, s. 121-132.

BARTOŠ, F. M. *Literární činnost M. Jakoubka ze Stříbra*. Praha: Česká akademie věd a umění, 1925.

BLÁHOVÁ, M., MAŠEK, R. *Karel VI. Státnické dílo*. Praha: Karolinum, 2003.

FOUSTKA, F. M. Petra Chelčického názory na stát a právo. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica*, č. 1, 1955.

FUKS, K., LISÝ, J. Dějiny ekonomického myšlení. Od antického myšlení do marginalistické revoluce v ekonomii [online]. cit. 2015-06-24. Dostupné z: <http://is.muni.cz/elportal/estud/esf/js08/dejiny/web/ch13.html>.

¹³⁸¹ Tamtéž, s. 217.

¹³⁸² Tamtéž.

¹³⁸³ Tamtéž, s. 127-128.

¹³⁸⁴ Tamtéž, s. 219.

- KYBAL, V. M. *Matěj z Janova. Jeho život, spisy a učení*. Praha: Král. společnost nauk, 1905.
- SEDLÁK, J. *Mikuláš z Drážďan*. Brno: Benediktinská knihtiskárna, 1914.
- SVOBODA, J. *Štěpán z Roudnice a jeho Quaestiunculae*. In: *Sacri canones servandi sunt*, Praha: Historický ústav AV ČR, 2008, s. 379-384.
- URFUS, V. Jakoubek ze Stříbra a Mikuláš z Drážďan jako teoretikové úroku a lichvy. *Jihočeský sborník historický*, roč. 35, č. 2, 1966, s. 199-205.
- URFUS, V. *Právo, úvěr a lichva v minulosti*. Brno: UJEP, 1975.
- URFUS, V. Štěpán z Roudnice a ekonomická etika předhusitských Čech. *Jihočeský sborník historický*, roč. 40, č. 2, 1971, s. 181-189.
- VENCOVSKÝ, F. *Dějiny českého ekonomického myšlení do roku 1948*. Brno: Masarykova univerzita, 1997.
- ZELENÝ, R. *The Quaestiunculae of Stephan of Roudnice*. Roma: s.n., 1966.

Kontakt:

Mgr. Pavla Slavičková, Ph.D.
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 12
771 80 Olomouc
email: pavla.slavickova@upol.cz
www.kae.upol.cz

Krátká informace o autorovi:

Autorka vystudovala Filozofickou fakultu Univerzity Palackého v Olomouci obory historie a archivnictví. Specializuje se na právní, sociální a hospodářské dějiny. V současné době pracuje na Katedře aplikované ekonomie FF UP a zaměřuje se na výzkum z oblasti dějin účetnictví.

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV V MULTIKULTÚRNOM PROSTREDÍ NADNÁRODNÝCH SPOLOČNOSTÍ

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN A MULTICULTURAL ENVIRONMENT MULTINATIONALS

Jana SOCHUĽÁKOVÁ

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Anotácia: *Problematika nadnárodných spoločností a multikultúrneho prostredia je v súčasnosti v dôsledku globalizácie a internacionalizácie vysoko aktuálna. Práca personálnych manažérov v nadnárodných spoločnostiach si vyžaduje dostatočné poznanie a pochopenie kultúrnych charakteristík rôznych krajín. Porozumenie jednotlivým kultúrnym dimenziám vytvára predpoklady pre efektívne riadenie ľudských zdrojov v medzinárodnom prostredí, čo v konečnom dôsledku prispieva k plneniu strategických cieľov nadnárodných spoločností. Nadnárodné spoločnosti sa snažia nájsť rovnováhu medzi potrebou využívať najlepšie praktiky riadenia ľudských zdrojov mimo národných hraníc s potrebou adaptovať ich na miestnu kultúru a zvyklosti. Cieľom príspevku sú vybrané aspekty riadenia ľudských zdrojov v nadnárodných spoločnostiach pôsobiacich v multikultúrnom prostredí.*

Abstract: *The issue of multinational companies and multinational environment is currently highly topical due to globalization and internationalization. Work of personnel managers in multinational companies requires sufficient knowledge and understanding of the cultural characteristics of different countries. Understanding of each cultural dimension creates conditions for effective human resource management in an international environment, which ultimately contributes to the strategic objectives of multinational companies. Multinational companies are trying to find a balance between the need to use the best practices of human resources beyond national borders with the need to adapt to the local culture and customs. The aim of the article is a selection of aspects of human resource management in multinational companies operating in a multicultural environment.*

Kľúčové slová: *ľudské zdroje, nadnárodná spoločnosť, multikultúrne prostredie, manažment*

Keywords: *human resources, multinational company, multicultural environment, management*

1 Nadnárodné spoločnosti

Podľa konferencie OSN pre obchod a rozvoj (UNCTAD) sa nadnárodné spoločnosti môžu definovať ako: „ právnické osoby alebo osoby bez právnej subjektivity, ktoré pozostávajú z materských podnikov a ich zahraničných afiliácií (dcérskych spoločností).“¹³⁸⁵

Výkon nadnárodných spoločností možno merať na základe špecifického ukazovateľa – indexu transnacionality (IT), ktorý umožňuje porovnávať transnacionálnosť aktivít veľkých spoločností. Je daný priemerom troch čiastkových ukazovateľov – zahraničných aktív k celkovým aktívam, objemu zahraničného predaja k celkovému objemu predaja a počtu zamestnancov v zahraničí k celkovému počtu zamestnancov. Vypočítame ho teda nasledovne:

aktíva v zahraničí	+	objem zahraničného predaja	+	počet zamestnancov v zahraničí
-----		-----		-----
celkové aktíva		celkový objem predaja		celkový počet zamestnancov
IT =				

3				

Index transnacionality zaviedla organizácia UNCTAD a hodnotí medzinárodnosť, resp. mieru zapojenia nadnárodnej spoločnosti do medzinárodného obchodu a vyjadruje podiel ekonomických aktivít firmy v zahraničí na celkových ekonomických ukazovateľoch spoločnosti. Ďalším možným ukazovateľom využívaným pri hodnotení nadnárodných spoločností je index internacionalizácie, ktorý je vyjadrený podielom počtu zahraničných dcérskych spoločností k celkovému počtu dcérskych spoločností nadnárodnej spoločnosti.

Pri zakladaní pobočiek využívajú nadnárodné spoločnosti obvykle dve stratégie prenikania na cudzí trh, a to obrannú a útočnú.

Obrannými dôvodmi k medzinárodnej expanzii sú najčastejšie hrozby konkurenčného tlaku, obchodné bariéry, sekundárne investície (napr. s výrobou automobilov prichádzajú do krajiny aj ich dodávatelia). Cieľom transnacionálnej spoločnosti je obhájiť a udržať pozíciu na cudzom trhu, obvykle ju využívajú spoločnosti, ktoré už disponujú určitou ekonomickou silou.

Útočný prístup je vyvolaný najčastejšie úsporami z rozsahu, snahou o získanie prístupu na medzinárodné trhy, získaním prístupu k obmedzeným zdrojom a pod. nadnárodná spoločnosť preniká do pozície konkurenta s cieľom ovládnuť cudzí trh alebo získať väčšinový podiel na trhu. Obvykle si tento prístup volia mladé spoločnosti, ktorých cieľom je maximalizovať zisk firmy pri čo najnižších cenách a nákladoch.

Keďže organizačné zložky (materská spoločnosť, dcérske spoločnosti) operujú vo viacerých krajinách, každá organizačná jednotka podlieha legislatíve tej krajiny, ktorej vykonáva svoju činnosť. Nadnárodná spoločnosť by mala v prvom rade rešpektovať pravidlá a zvyklosti hostujúcej krajiny a svojou činnosťou by mala prispievať k udržateľnému rozvoju štátu, na území ktorého pôsobí.

Nadnárodné spoločnosti majú významný prínos pre svetovú ekonomiku, ovplyvňujú vývoj medzinárodného obchodu aj vývoj menových kurzov. Z makroekonomického pohľadu je evidentné, že vývoj importno-exportných vzťahov ovplyvňuje vývoj platobnej bilancie, čo má vplyv na vonkajšiu rovnováhu krajiny. Nadnárodné spoločnosti majú veľký význam aj pre domácu ekonomiku, pretože sú často zdrojom pracovných príležitostí, sú nositeľom nových technológií a zdrojom inovácií.

¹³⁸⁵ ŠAKOVÁ, B. *Transnacionálne korporácie vo svetovej ekonomike*. Bratislava: Ekonóm, 2004.

Samozrejme, že činnosť nadnárodných spoločností má nielen výhody ale aj nevýhody pre ekonomiku (tab.1).

[9] Tab.1: Pozitíva a negatíva pôsobenia nadnárodných spoločností na ekonomiku hostiteľskej krajiny.

[10] Pozitíva nadnárodných spoločností	[11] Negatíva nadnárodných spoločností
<ul style="list-style-type: none"> • zvyšujú objem medzinárodného obchodu • pomáhajú pri vytváraní dlhodobého kapitálu • lobujú za voľný obchod a odstránenie bariér obchodu (clo, dane, vládne poplatky) • sú nositeľom inovácií (veda a výskum) • vytvárajú pracovné miesta • podporujú zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov • aplikovaním pravidiel komparatívnej výhody znižujú náklady na tovar • produkujú nové tovary a rozširujú príležitosti ich dosiahnutia prostredníctvom internacionalizácie výroby • rozširujú celosvetové marketingové znalosti • odstraňujú národné bariéry a preferujú princípy globalizácie svetovej ekonomiky 	<ul style="list-style-type: none"> • zvyšujú kapitál v hostiteľských krajinách ale zisky sa exportujú do krajiny pôvodu • obmedzujú dostupnosť komodít monopolizáciou svojej produkcie a kontrolou svojej distribúcie vo svete • exportujú zastarané technológie do rozvojových krajín • obmedzujú mzdy zamestnancov • narúšajú kultúrne tradície a národnú diferenciáciu, preferujú homogénnu svetovú kultúru s dôrazom na konzumný spôsob života • zväčšujú disparitu medzi bohatými a chudobnými časťami sveta • spochybňujú národnú suverenitu štátov a ohrozujú ich samostatnosť

[12] Zdroj: MARCINČÁKOVÁ, D. *Medzinárodné podnikanie z makroekonomického pohľadu*. Bratislava: Iura Edition, spol. s.r.o., 2012.; PICHANIČ, M. *International Management and Globalization*. Prague: C. H. Beck, 2004.

Rozoznávame dva základné faktory, ktoré odlišujú nadnárodné spoločnosti od lokálne pôsobiacich spoločností:

- multikultúrne prostredie – v spoločnostiach pôsobia ľudia pochádzajúci z viacerých národných kultúr,
- geograficky odlúčené národné entity – materská spoločnosť umiestňuje pobočky v rôznych štátoch, kde sú odlišné politické, ekonomické a sociálne systémy, história, náboženstvo, zemepisné a klimatické podmienky, a iné.¹³⁸⁶

Hlavnými rozdielmi domácej firmy a firmy pôsobiacej v zahraničí sú:

1. *Firma v zahraničí musí vykonávať viac funkcií a aktivít* – tieto aktivity sa týkajú predovšetkým medzinárodnej mobility pracovníkov. Ide o ich medzinárodnú kariéru a s ňou súvisiacu prípravu na dlhodobý pobyt, samotný pobyt a prácu v zahraničí a nepochybne i návrat do domáceho prostredia. Okrem toho je potrebné zvládnuť daňovú problematiku, medzinárodnú orientáciu, administratívny servis pre expatriotov a pod.
2. *Väčšia heterogenita funkcií* – personálne činnosti v národnej spoločnosti sú obvykle orientované na homogénnu štruktúru zamestnancov domáceho podniku. Vo firme pôsobiacej v zahraničí vzniká heterogénnejšia sociálna štruktúra riadiacich aj ostatných pracovníkov, ktorí navyše pracujú v odlišných spoločenských i podnikových podmienkach.
3. *Ovplyvnenie súkromného života zamestnancov* – kritéria výberu, prípravy a vlastnej pracovnej kariéry musia odrážať aj rodinnú situáciu a celkové sociálne zázemia pracovníka.

¹³⁸⁶ BAJZÍKOVÁ, Ľ., BÚCIOVÁ, Z. *Medzinárodný manažment ľudských zdrojov*. Bratislava: Ofprint s.r.o., 2012.

Ide napr. o možnosť zamestnať manželku/manžela v zahraničí, školskú dochádzku detí, byt alebo rodinný dom zanechaný v tuzemsku a pod.

4. *Vznikajúce následky zo zlyhania expatriota* – predčasné vrátenie sa expatriota spôsobí okrem vyšších nákladov (na mzdu, cestovné, ubytovanie) i nesplnenie očakávanej úlohy, ktorú mal expatriot vykonať.
5. *Rozdiely v personálnej práci* – v každej firme sú zavedené iné personálne činnosti s rozličnými prioritami plnenia i odlišných úloh.
6. *Vonkajšie vplyvy* – medzi tieto vplyvy patria napr. rôzne kultúrne prostredie, tradície, rozličná politická a ekonomická situácia.

2 Riadenie ľudských zdrojov v nadnárodných spoločnostiach

Manažment ľudských zdrojov, ktorý dostal v globalizovanom svete prívlastok „medzinárodný“, so zameraním na riadenie internacionálneho pohybu pracovnej sily v nadnárodných spoločnostiach, môžeme definovať podľa L. Bajzíkovej ako „proces zamestnávania a rozvoja pracovníkov v medzinárodných organizáciách, ktoré pôsobia v Európe alebo globálne, celosvetovo.“ Torrington vymedzuje medzinárodný manažment ľudských zdrojov podľa 7K, resp. v angličtine 7C: kultúra, kosmopolitizmus, kompetencia, konzultácia, koordinácia, kompenzácia, komunikácia. Úlohou medzinárodného manažmentu ľudských zdrojov je strategicky vyriešiť týchto 7K.

1. Kozmopolitnosť – ľudia majú sklon sa stať príslušníkmi úspešnej mnohojazyčnej entity, ktorá koordinuje činnosti na vysokej úrovni a je neustále v pohybe,
2. Kultúra – veľké rozdiely vo výchove a kultúre pôvodu,
3. Kompetencie – rozvíjať širokú škálu schopností pre ľudí, ktorí musia pracovať v prostredí bez ohľadu na politické, kultúrne a podnikové hranice,
4. Konzultácie – väčšia požiadavka na lokálnu odbornosť,
5. Koordinácia – vytváranie formálnych a neformálnych postupov pre lepšie prepojenú spoluprácu rôznych častí medzinárodnej organizácie,
6. Kompenzácia (odmeňovanie) – zvláštne požiadavky na stanovenie odmien, miezd a zamestnaneckých výhod pre expatriotov a občanov hostiteľskej krajiny,
7. Komunikácia – udržiavanie dobrej komunikácie medzi všetkými časťami organizácie po celom svete.

Hlavný rozdiel medzi domácim a zahraničným manažmentom ľudských zdrojov vyplýva z pôsobenia v rôznych krajinách a zamestnávania rôznych národných kategórií pracovníkov. Ovplyvňujú to hlavne nasledovné faktory:

- Kultúrne prostredie
- Odvetvie v ktorom firma pôsobí
- Postoj vedenia podniku

Kultúrne prostredie predstavuje istý hodnotový systém, ktorý určuje pravidlá správania sa. To znamená, že členovia skupiny alebo spoločnosti zosúladujú určité spôsoby života so spoločnými hodnotami, postojmi a správaním, ktoré sú nadčasovo prenášané. Každé cestovanie do zahraničia prináša zážitky, ktoré demonštrujú kultúrne rozdiely v reči, stravovaní, obliekaní, hygiene a vnímaní času. Zatiaľ čo cestujúci vníma tieto rozdiely ako nové, dokonca ako príjemné, pre ľudí, ktorí majú žiť alebo pracovať v inej krajine takéto rozdiely môžu byť vnímané citlivejšie. Zažívajú tzv. **kultúrny šok**. Tento pojem zahŕňa aj pocit iritácie a zmätenia voči cudzej krajine a môže viesť k odmietnutiu cudzej kultúry. Ku vzniku kultúrneho šoku prispieva celkom šesť faktorov:

1. *Námaha* – oboznámenie sa s novými vecami; navyknuté stratégie jednania zrazu nemusia fungovať; niekedy je potrebné si zvyknúť na dosiahnutie menších úspechov;

2. *Bezmocnosť* – opakovaným neúspechom môžu vznikáť pochybnosti, či je možné sa vôbec prispôbiť. Tento pocit vedie často k bezmocnosti.
3. *Zmätok* – človek si nie je istý, akú rolu v očiach cudzincov vôbec hrajú a akú rolu hrajú oni. Nie je jasné, čo sa od človeka očakáva.
4. *Vnímanie odlišností* – je viditeľné, že v cudzine sú zaužívané úplne rozdielne normy a hodnoty. Mnohé z nich považujeme za iritujúce, nepríjemné alebo odpudzujúce. Môže to podporovať rasistické postoje a diskriminujúce správanie.
5. *Lútosť* – človek si začína uvedomovať stratu svojej rodiny, priateľov, partnerov, svojich koníčkov a voľného času.
6. *Strata statusu* – vo vlastnej kultúre býva často vyššie postavený sociálny status než v inej kultúre a to môže vyvolať pocity sklamaní, frustrácie, zlosti a smútku.

Odvetvia v ktorom firmy pôsobia majú značný význam, pretože zákonitosti medzinárodnej konkurencie sú v každom odvetví iné. Na jednej strane je domáce odvetvie, v ktorom konkurencia v každej krajine je v podstate nezávislá od konkurencie v inej krajine. Na druhej strane je globálne odvetvie, v ktorom je konkurenčná pozícia firmy významne ovplyvnená svojou pozíciou v inej krajine.

Postoj vedenia firmy k zahraničným aktivitám - ak vedenie podniku nemá silnú medzinárodnú orientáciu, význam zahraničných operácií sa môže podceňovať. V takýchto situáciách manažéri majú tendenciu sústrediť sa na domáce problémy a stierať rozdiely medzi domácim a zahraničným prostredím. Mali by uprednostniť výmenu skúsenosti medzi domácim a zahraničným riadením ľudských zdrojov.

Podľa Armstronga sú na správne medzinárodné riadenie ľudských zdrojov potrebné nasledujúce kroky:

1. *„Materská organizácia by mala výslovne uznať, že jej vlastné špecifické spôsoby riadenia ľudských zdrojov odrážajú niektoré z presvedčení a hodnôt jej domácej kultúry.*
2. *Materská organizácia by mala výslovne uznať, že jej vlastné špecifické spôsoby riadenia nie sú všeobecne ani lepšie, ani horšie ako iné, ale že sú odlišné a pravdepodobne je možné vidieť v nich silné aj slabé stránky, najmä v zahraničí.*
3. *Materská organizácia by mala výslovne uznať, že jej zahraničné dcérske spoločnosti môžu uprednostňovať iné spôsoby riadenia ľudí, ktoré nie sú lepšie ani horšie, ale v danom prostredí môžu byť efektívnejšie.*
4. *Ústredie by malo byť ochotné nielen uznávať a rešpektovať kultúrne rozdiely, ale taktiež podnikať kroky, aby sa o nich hovorilo a aby boli využiteľné.*
5. *Všetky strany by si mali vytvárať úprimné a nefalšované presvedčenie, že kreatívnejšie a efektívnejšie spôsoby riadenia ľudí možno vytvoriť na základe poznávania kultúr.*¹³⁸⁷

2.1 Hofstedeho model

Holandský odborník na interkulturálny manažment Hofstede vo svojej výskumnej štúdií zisťoval, ako sa líšia jednotlivé národné kultúry. Práve tieto kultúrne odlišnosti ovplyvňujú spôsob, akým sú úlohy ľudských zdrojov implementované mimo danej krajiny. Počas štúdie spolupracoval s manažermi a zamestnancami nadnárodných spoločností. Analyzoval a určil niekoľko dimenzií, ktoré majú svoj odraz v pracovných postojoch a hodnotách ľudí dodnes. Ide o nasledovné dimenzie:¹³⁸⁸

1. Individualizmus – kolektivismus
Individualizmus je primárne zameranie na seba samých a svoju blízku rodinu, dominujú individuálne záujmy, vlastná kariéra. Dôraz sa kladie na osobnú zodpovednosť a osobný

¹³⁸⁷ ARMSTRONG, M. *Odmeňovanie pracovníku*. Praha: Grada Publishing, 2009.

¹³⁸⁸ HOFSTEDE, G. Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Executive*, roč. 7, 1993, s. 81-94.

úspech. Vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom majú podobu zmluvy medzi kupujúcim a predávajúcim na trhu práce. Riadenie je zamerané na jednotlivca. Vysokým individualizmom sa podľa výsledkov Hofstedeho výskumu vyznačujú napr. USA, Kanada, Holandsko. Pri kolektivismu je kladený dôraz na skupinu, záujmy jednotlivca sú podriadené záujmom skupiny a rozhodnutia sú tiež výsledkom práce skupiny. Preferuje sa skupinové úsilie, tímová práca a vytváranie pozitívnej skupinovej klímy. Vzťahy na pracovisku majú podobu morálneho zväzku, v ktorom je povinnosťou navzájom sa podporovať a byť lojálni. Riadenie je zamerané na pracovnú skupinu. Kolektivistická kultúra je typická napr. pre Japonsko, Portugalsko.

2. Akceptácia moci (mocenské rozpätie)

Charakterizuje mieru akceptácie hierarchického rozdelenia moci v spoločnosti. Odráža stupeň, v ktorom jednotlivci vnímajú odlišnosti medzi ľuďmi ako legitímne a akceptované. Kultúry s vysokou akceptáciou moci vnímajú jasné rozdiely medzi nadriadenými a podriadenými. V podnikoch je centralizácia moci s privilegiami pre pracovníkov s vyšším postavením. Manuálna práca má nižší status ako práca úradníka. Mzdový systém vykazuje veľké rozpätie platov medzi vrcholovými a najnižšími pozíciami. Zamestnanci v spoločnosti s veľkým rozpätím moci považujú nerovnosť za prirodzenú záležitosť. Ideálny vedúci z pohľadu podriadeného je benevolentný autokrat. Krajiny s veľkým mocenským odstupom sú napr. Malajzia, Filipíny, Mexiko, Francúzsko, Turecko. Naopak, krajiny s malým odstupom sú Rakúsko, Dánsko, Írsko. Jednotlivci v kultúrach s nízkou akceptáciou moci vnímajú menšie rozdiely medzi jednotlivými organizačnými stupňami. Podriadení a nadriadení sa považujú za seberovných. Podriadení od vedúcich očakávajú, že s nimi budú rozhodnutia konzultovať. Ideálnym vedúcim z pohľadu podriadeného je vynaliezavý demokrat.

3. Vyhýbanie sa riziku a neistote

Predstavuje stupeň, v akom sa zamestnanci stotožňujú s neurčitou a nejednoznačnosťou. Vyjadruje, do akej miery ľudia potrebujú určité pravidlá a normy. Jednotlivci, ktorí majú vysoký stupeň vyhýbania sa riziku, budú dávať prednosť istote a stabilite a budú hľadať a implementovať mechanizmy, ktoré zvyšujú pocit istoty a bezpečia v neistých situáciách (napr. detailné pracovné plány). Neustále vytvárajú určité pravidlá a snažia sa vyhnúť nejednoznačným situáciám a neistote. Jednotlivci, ktorí majú nízky stupeň vyhýbania sa riziku, lepšie zvládajú rôzne záťažové situácie a nepotrebujú toľko formálnych pravidiel a predpisov. Typickými krajinami s nízkou mierou vyhýbania sa riziku je Dánsko, Švédsko, USA a Veľká Británia. Naopak vysokou mierou tohto parametra sa vyznačujú napr. Francúzsko, Belgicko.

4. Hodnotový rebríček jednotlivca (maskulinita a feminita)

Opisuje mieru, v akej jednotlivci viac inklinujú k tzv. mužským hodnotám (napr. nezávislosť, dominancia) alebo k tzv. ženským hodnotám (napr. závislosť, otvorenosť, empatia). Kultúry s vysokým stupňom maskulinity (napr. Maďarsko, Rusko) sú charakterizované jasnou diferenciáciou rolí medzi pohlaviami, nezávislou výkonnosťou, ambicióznosťou. Preferované je hrdinstvo, úspech, rozhodnosť, výkonnosť a súťaživosť. Riešenie konfliktov je štýlom boja o moc. Naopak kultúry s vysokým stupňom feminity (napr. Holandsko, Fínsko) sú charakterizované rodovou rovnosťou, orientáciou na kvalitu života, empatiou. Preferovaná je starostlivosť o slabých, záujem o medziľudské vzťahy. Manažér hľadá konsenzus a menej sa presadzuje jednoteľ.

5. Krátkodobá orientácia a dlhodobá orientácia

Krátkodobá orientácia sa zameriava na prítomnosť alebo minulosť a zachovávanie tradícií. Dlhodobá orientácia sa zameriava na budúcnosť, pričom zdroje sú uchovávané pre budúcu spotrebu. Táto dimenzia najvýraznejšie rozdeľuje krajiny na západné – tie majú nízku mieru dlhodobej orientácie a východné (ázijské), ktoré vykazujú vysokú mieru dlhodobej orientácie.

2.2 Ulrichov model

Mnoho organizácií volí ako jednu zo stratégií rastu formu akvizície alebo fúzie, v takom prípade zohráva riadenie ľudských zdrojov kľúčovú úlohu v zaistení postavenia v zahraničí. Medzinárodné plánovanie ľudských zdrojov zohráva tým dôležitejšiu úlohu, čím je vyššia ekonomická a technická organizačná závislosť. Pre znázornenie vplyvu globalizácie na jednotlivé roly riadenia ľudských zdrojov uvádzame Ulrichov model, ktorý pozostáva zo štyroch rolí:

1. Rola strategického partnera

Praktiky riadenia ľudských zdrojov musia byť zladené s cieľmi líniových manažérov, aby v konečnom dôsledku nastalo vytváranie hodnôt. Personálni manažéri musia teda zosúladiť personálne riadenie so strategickými cieľmi spoločnosti. V krajinách s vysokou dištanciou moci si vedenie spoločnosti priznáva výrazne vyššie postavenie, a preto tu prevláda neprístupný postoj k zamestnancom s nižším organizačným postavením. Ak v podnikovej kultúre prevláda feminita, personálni manažéri uprednostňujú spoluprácu a spoločné riešenie problémov. Naopak, ak prevláda maskulinita, u personálnych manažérov prevláda nezávislosť pri strategických rozhodnutiach.

2. Rola agenta zmeny

Pre získanie a udržanie konkurenčnej výhody musia byť organizácie schopné adaptovať sa na nevyhnutné zmeny v konkurenčnom prostredí, vládnych nariadeniach a celkovej ekonomike danej krajiny. Manažéri, vrátane personálnych manažérov, musia byť schopní reagovať na výrazné zmeny v podnikateľskom prostredí a rozvíjať aktivity, ktoré umožňujú prekonať odpor zamestnancov voči zmenám. Zvýšený odpor voči zmenám vzniká najmä v spoločnostiach s vysokou mierou vyhýbania sa riziku a neistote. Štýl personálneho riadenia u agenta zmeny musí byť v súlade s národnou kultúrou.

3. Rola administratívneho experta

Administratívny expert zabezpečuje vykonávanie efektívnych procesov (ako získavanie a výber, vzdelávanie, odmeňovanie, plánovanie pracovnej sily a riadenie výkonu), ktoré vyžadujú nové technológie a metódy. Dostatočné znalosti z oblasti riadenia ľudských zdrojov spolu s technickými znalosťami umožňujú personálnym manažérom identifikovať príležitosti, ktoré vytvárajú pridanú hodnotu.¹³⁸⁹

4. Rola obhajcu zamestnancov

Personálni manažéri sledujú a reagujú na potreby zamestnancov, časť svojho pracovného času trávia riešením rôznych zamestnaneckých záležitostí, či už vzťahov so spolupracovníkmi, motiváciou, plánovanie kariérneho rozvoja či rôznych právnych záležitostí. Úlohou manažéra je maximalizácia prínosu zamestnancov do spoločnosti a obhajoba práv zamestnancov.

2.3 Politiky obsadzovania pracovných miest v nadnárodnej spoločnosti

Riadenie ľudských zdrojov sa značne odlišuje v závislosti od podmienok jednotlivých národných trhov. Napríklad dĺžka pracovného času, motivačná úloha peňazí, podmienky prijímania a prepúšťania zamestnancov, alebo otázka zverejňovania osobných údajov. V súčasnosti existujú dve uplatňované stratégie riadenia. Ide o stratégiu adaptácie, kde sa kladie dôraz na konkrétne podmienky jednotlivých národných trhov. Druhou je globálna integračná stratégia, kde sa organizácia snaží pomocou expatriota exportovať všetko, čo je doma úspešné. Pre organizácie je najlepším riešením nájsť cestu medzi týmito dvomi stratégiami.

Pri obsadzovaní voľných pracovných miest v medzinárodne činnom podniku sa uplatňujú nasledovné politiky:

¹³⁸⁹ CEHLÁROVÁ, M., COCULOVÁ, J. *Riadenie ľudských zdrojov v nadnárodných spoločnostiach*. In: Merkúr 2012: zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava: Ekonóm, 2012, s. 65-75.

Etnocentrická politika – obsadzovanie vedúcich miest v zahraničí pracovníkmi z domáceho sídla spoločnosti, tzn. obsadzovať kľúčové funkcie v pobočkách expatriotmi. Za kľúčové sa považujú vyššie manažérske pozície a miesta špičkových špecialistov. Táto politika je využívaná u spoločností, ktoré sa začínajú presadzovať v medzinárodnom obchode, v skorom štádiu internacionalizácie alebo u už etablovaných spoločností, ktoré zahajujú nové aktivity na doteraz neznámom trhu a nemajú zatiaľ dôveryhodné informácie o miestnej pracovnej sile. Vyslanie expatriota je garanciou transferu podnikového know-how a dobrej komunikácie a koordinácie s centrárou. Zahraničné pobočky nemajú autonómiu, strategické rozhodovania sú realizované ústredím a kľúčové pozície v domácej i zahraničnej krajine sú riadené expatriotmi z materskej krajiny.

Z hľadiska západných firiem nie vždy existuje v zahraničí dostatok ľudí so správnou kombináciou odborných poznatkov, schopností a ochoty akceptovať západný štýl, preto v krajinách strednej a východnej Európy dominujú ako vrcholoví manažéri pobočiek expatrioti. Trvale však stúpa počet spoločností, ktoré hľadajú skúsených a motivovaných miestnych manažérov, aby expatriotov nahradili.¹³⁹⁰

Výhodami etnocentrickej politiky sú ľahšie presadzovanie jednotnej politiky podniku, bezproblémová komunikácia a koordinácia činností, jednoduchší prevod technického a manažmentového know-how, rozšírenie skúseností pracovníkov domáceho sídla, vyššia lojalita vyslaných pracovníkov k materskej firme.

Medzi jej nevýhody patrí demotivácia tuzemských pracovníkov, ťažšie prispôsobenie sa podmienkam hostiteľskej krajiny, nákladovosť pri vyslaní, ohrozenie kontinuity a prostredia podniku častou výmenou delegátov, problémy expatriotov s prispôobením sa.

Etnocentrická stratégia sa upína predovšetkým na domácu krajinu. To znamená, že domáci manažérsky štýl, domáce hodnoty, domáce znalosti, domáce produkty sú považované za najvhodnejšie, a preto sú uplatňované aj na lokálnych trhoch. Takýto podnik má vytvorený jednotný image a jeho zahraničná pobočka preberá domáce normy, pravidlá, hodnoty. Lokálne trhy sú geograficky a kultúrne blízke domácomu prostrediu alebo sú v menej rozvinutých krajinách. Riadenie je silne centralizované. V pobočke pracujú zväčša manažéri z krajiny pôvodu. Produkty vyrábané zahraničnou pobočkou sú často na nižšej technologickej úrovni. Etnocentrickú stratégiu volia podniky, ktoré sú v prvých fázach internacionalizácie, ale preferujú ju aj ázijské spoločnosti. Európske a americké spoločnosti ju uplatňujú na menej rozvinutých trhoch. Nedostatkom tejto stratégie je akási kultúrna krátkozrakosť. Podceňovanie lokálnej kultúry a prostredia môže viesť k zbytočným problémom a konfliktom

Polycentrická politika – kľúčové pozície sú obsadzované manažérmi z hostiteľskej krajiny. Niekedy je táto politika vynútená vládnu administratívou, ktorá predpisuje zamestnávať na kľúčových pozíciách manažmentu lokálnych občanov, príp. stanovuje pomer domácich a cudzích pracovníkov. Polycentrická politika odstraňuje niektoré nedostatky etnocentrickej politiky. Exekutíva pobočiek pozná národnú kultúru, jej hodnoty a normy správania sa, orientuje sa v politických a administratívnych predpisoch hostiteľskej krajiny.

Jej výhodami sú ľahšia integrácia dcérskej spoločnosti na zahraničný trh, eliminácia jazykovej bariéry, zvyšovanie motivácie u lokálnych pracovníkov, pozitívne pôsobenie v očiach verejnosti hostiteľskej krajiny, domáci manažéri lepšie poznajú kultúru, zvyky, legislatívu.

Medzi nevýhody polycentrickej politiky radíme ťažšie zosúladenie medzi materskou a dcérskou spoločnosťou a nebezpečenstvo, že v prípade konfliktov bude v dôsledku nedostatočnej lojality zo

¹³⁹⁰ FERENČÍKOVÁ, S. a kol. *Medzinárodná expanzia firiem – stratégie, partnerstvá a ľudské zdroje*. Bratislava: Iura Edition, 2013.

strany hostiteľskej krajiny uprednostnené riešenie poškodzujúce podnik, keďže vrcholoví predstavitelia cítia väčšiu lojalitu k svojmu národu ako k zamestnávateľovi.

V podstate je polycentrická politika opakom etnocentrickej stratégie. Dôraz sa kladie na potreby lokálnych trhov. Pobočka je relatívne nezávislá od centrály. Problémom však môže byť menšia koordinácia strategických cieľov. Manažéri sú z hostiteľskej krajiny. Miestne zvyklosti a kultúra sú rešpektované. V prípade obchodnej pobočky miestni manažéri vyberajú z globálneho výrobného portfólia produkty, ktoré odrážajú lokálne potreby a zvyklosti. V prípade výrobnjej pobočky sú produkty už priamo prispôsobené lokálnym podmienkam. Nevýhodou je nedostatočné využitie synergického potenciálu.

Geocentrická politika – politika rovnakých príležitostí. Národnosť ani pôvod pracovníkov nehrá žiadnu úlohu pri obsadzovaní pracovných miest v zahraničí. Kľúčové pozície sú obsadzované najvhodnejšími pracovníkmi bez ohľadu na pohlavie, rasu, národnosť a pod. Stratégia sa koncentruje na vytvorenie skupiny talentovaných ľudí, ktorí sú kompetentní, mobilní a majú skúsenosti s prácou v multikultúrnom prostredí. Nadnárodná spoločnosť neberie ohľad na národnosť, podstatné sú schopnosti.

Výhodou uplatnenia geocentrickej politiky je väčší potenciál kvalifikovaných pracovníkov a väčšia flexibilita pri hľadaní pracovníkov. Úlohou politiky je nájsť najlepších ľudí bez ohľadu na štátnu príslušnosť. Kľúčové je vytvoriť silne zjednocujúcu kultúru. Uplatňovanie tejto politiky má zmysel pre spoločnosti sledujúce medzinárodnú alebo globálnu stratégiu. Geocentrická politika spoločnostiam umožňuje najlepšie využívanie ľudských zdrojov a buduje kádre medzinárodných manažérov, ktorí sa cítia ako doma v rôznych kultúrach. Negatívom však je nákladná implementácia.

Geocentrická stratégia je charakteristická spoločným prístupom centrály a jej pobočiek na globálnom trhu. Výber manažérov nezávisí od ich krajiny pôvodu, ale od ich odborných kvalít. Pobočky nie sú nezávislé do takej miery ako pri polycentrickej stratégii, ale tiež nie sú pod enormným vplyvom ako v prípade etnocentrickeho prístupu. Globálne podniky ponúkajú globálny produkt, ale zároveň rešpektujú lokálne trhy.

Regionálno-centrická politika – ide o regionálny prístup s ohľadom na národnosť vedúcich pracovníkov. Nadnárodná spoločnosť riadi ľudské zdroje podľa geografických regiónov v závislosti na obchodnej a výrobkovej stratégii. Vnútoraná mobilita na kľúčových pozíciách je realizovaná v rámci týchto regiónov.

Jej výhodou je prehĺbenie vzájomných vzťahov medzi regionálnou centrárou a dcérskymi spoločnosťami v rámci regiónu a zohľadňuje lokálne podmienky. Odráža geografickú orientáciu a štruktúru nadnárodnej spoločnosti. Tak ako pri geocentrickom prístupe, aj tu sa využíva širší okruh manažérov, ale je limitovaný na región. Regionálni manažéri zvyčajne nie sú delegovaní do centrály a majú relatívne veľkú voľnosť rozhodovania.

Regiocentrická stratégia spája v sebe atribúty etnocentrickej, polycentrickej i geocentrickej stratégie, teda globálnu integráciu, ale lokálnu zodpovednosť. Pobočky sú združené v rámci geograficky a kultúrne blízkych regiónov. Na jednej strane spolu komunikujú a koordinujú ciele centrála a regionálne ústredie, na druhej strane potom regionálne ústredie a pobočka. Mnohé nadnárodné spoločnosti typicky tvoria región stredoeurópsky, región Rusko a bývalé sovietske republiky, región Latinská Amerika, región Juhovýchodná Ázia (+ Austrália a Nový Zéland), región Blízky východ apod. Konkrétne stratégie sa v jednotlivých regiónoch môžu podobať, ale môžu byť aj úplne odlišné. To znamená, že pre každý región môže nadnárodná spoločnosť používať iný marketing, značky, produkty.

3 Záver

Medzinárodné podnikové prostredie kladie vysoké nároky na prácu personálnych manažérov, ktorá spočíva v plnení viacerých úloh či už v oblasti získavania pracovníkov, ich vzdelávania, kariérneho rozvoja, adaptácie a ostatných činností z oblasti riadenia ľudských zdrojov. Jedným z aspektov, ktorý výrazne mení doterajšie úlohy personálnych manažérov, je kultúrna diferenciacia krajín, v ktorých manažéri pôsobia. Pracovať v medzinárodnom prostredí znamená pre podnik adaptovať sa na rôzne ekonomické, politické, právne, technologické, sociálne, ale taktiež kultúrno-historické podmienky. V posledných rokoch sa medzinárodný manažment sústreďuje na využívanie a efektívnosť multikultúrnych tímov a pracovných skupín, v ktorých pracujú ľudia z niekoľkých národných kultúrnych systémov.

Neexistuje unifikovaný návod ako riadiť ľudské zdroje, je však potrebné vychádzať nielen z globálnych trendov, ale i lokálnych podmienok. Tie odrážajú miestnu kultúru, s ktorou sú ľudia úzko spätý. Práca personálnych manažérov v nadnárodných spoločnostiach si vyžaduje dostatočné poznanie a pochopenie kultúrnych charakteristík rôznych krajín. Porozumenie jednotlivým kultúrnym dimenziám vytvára predpoklady pre efektívne riadenie ľudských zdrojov v medzinárodnom prostredí. Schopnosť implementovať najlepšie praktiky riadenie ľudských zdrojov spôsobom akceptovateľným v miestnych podmienkach a vytvorenie rovnováhy medzi odlišnými kultúrami a podnikateľskými podmienkami je dominantnou úlohou v riadení ľudských zdrojov v nadnárodných spoločnostiach.

Literatúra:

ARMSTRONG, M. *Odmeňování pracovníku*. Praha: Grada Publishing, 2009.

BAJZÍKOVÁ, Ľ., BÚCIOVÁ, Z. *Medzinárodný manažment ľudských zdrojov*. Bratislava: Ofprint s.r.o., 2012.

BAJZÍKOVÁ, Ľ., PIŠKANIN, A., LAŠÁKOVÁ, A. *Manažment v globálnom prostredí*. Bratislava: Ofprint s.r.o., 2010 .

BALÁŽ, P. a kol. *Medzinárodné podnikanie*. Bratislava: Jamex, 2001.

CEHLÁROVÁ, M., COCULOVÁ, J. *Riadenie ľudských zdrojov v nadnárodných spoločnostiach*. In: Merkúr 2012: zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava: Ekonóm, 2012, s. 65-75.

FERENČÍKOVÁ, S. a kol. *Medzinárodná expanzia firiem – stratégie, partnerstvá a ľudské zdroje*. Bratislava: Iura Edition, 2013.

HOFSTEDE, G. Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Executive*, roč. 7, 1993, s. 81-94.

KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., ŠUBRT, B. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2001.

KRÁĽOVÁ, K. Business environment in Slovak conditions. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 12, č. 4, 2014, s. 6-13.

MARCINČÁKOVÁ, D. *Medzinárodné podnikanie z makroekonomického pohľadu*. Bratislava: Iura Edition, spol. s.r.o., 2012.

PICHANIČ, M. *International Management and Globalization*. Prague: C. H. Beck, 2004.

ŠAKOVÁ, B. *Transnacionálne korporácie vo svetovej ekonomike*. Bratislava: Ekonóm, 2004.

ŠTRACH, P. *Mezinárodní management*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009.

Kontakt:

Ing. Jana Sochuľáková, Ph.D.
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 2
911 50 Trenčín
Slovenská republika
e-mail: jana.sochulakova@tnuni.sk
www.fsev.tnuni.sk

Krátka informácia o autorke:

Pôsobí ako odborný asistent na Katedre ekonómie a ekonomiky Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity A. Dubčeka v Trenčíne. Počas pedagogického pôsobenia na univerzite bola a je zapojená do práce na vedeckovýskumných projektoch fakultného alebo rezortného charakteru ako efektívny spoluriešiteľ. Vo svojej pedagogickej a výskumnej práci sa zameriava na problematiku podnikových financií, medzinárodného podnikania, na oblasť účtovníctva a finančnej a ekonomickej analýzy podniku.

PODMIENKY AKTÍVNEJ PARTICIPÁCIE ŽIEN PODNIKATELIEK V PROCESE KLASTROVEJ SPOLUPRÁCE V REGIÓNOCH SR

CONDITIONS OF ACTIVE PARTICIPATION OF WOMEN ENTREPRENEURS IN THE PROCESS OF CLUSTER COOPERATION IN SLOVAK REGIONS

Veronika SOÓSOVÁ

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Anotácia: *Príspevok sa zameriava na participáciu žien podnikateliek v procese klastrovej spolupráce v jednotlivých regiónoch SR. Využitím kvantitatívnej metódy pre potenciálnu identifikáciu klastrov - shift-share analýzy poukážeme na potreby jednotlivých regiónov SR v oblasti založenia nových klastrov. Prostredníctvom analýzy dostupných regionálnych štatistických ukazovateľov poukážeme na podiel žien – podnikateliek v jednotlivých odvetviach, ktoré sa následne pokúsime previazať s výsledkami shift-share analýzy. Cieľom príspevku je zhodnotiť možnú participáciu žien v procese klastrovej spolupráce v jednotlivých regiónoch SR na základe zistenia regionálnych potrieb v oblasti zakladania klastrov.*

Abstract: *This paper focuses on the participation of women entrepreneurs in the process of cluster cooperation in individual regions of Slovakia. With the use of quantitative method for identifying potential clusters - of the shift-share analysis we will point the needs of individual regions in establishment of new clusters. Through the analysis of available regional statistical indicators we will point out participation of women - entrepreneurs in various sectors, which we subsequently attempt to tie with the results of the shift-share analysis. The aim of this paper is to evaluate the possible participation of women in the cluster cooperation in individual regions of Slovakia based on the findings of regional needs in setting up clusters.*

Kľúčové slová: *klaster, zamestnanosť, odvetvie, shift-share analýza*

Keywords: *clusters, employment, sector, shift-share analyses*

Afiliácia ku grantu: Príspevok bol vytvorený v rámci projektu Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne - IGS 1/2015 „Hodnotenie potenciálu klastrov v rozvoji regiónov so zameraním sa na vytvorenie klastrovej iniciatívy v Trenčianskom kraji“.

1 Definícia klastrov

Podľa Pavelkovej, klaster ako „skupina podobných vecí, vznikajúcich spoločne“ predstavuje ako funkčný koncept, tak ako aj popis procesu zhlukovania (aglomerácie).¹³⁹¹ V SR sú desiatky klastrov, ale nie všetky sú aktívne. Klastre v SR sústredené v regiónoch možno rozdeliť do dvoch skupín: technologické klastrové iniciatívy a klastre cestovného ruchu.¹³⁹²

Tak, ako celkový svetový hospodársky rast a kvalita života závisí na vývoji jednotlivých krajín¹³⁹³, ekonomika každého štátu závisí od vývoja jednotlivých regiónov. „Prosperita a rozvoj krajiny sa určujú predovšetkým prosperitou a rozvojom jednotlivých regiónov.“¹³⁹⁴ Klastre sú významným prvkom zvyšujúcim konkurencieschopnosť nielen samotných regiónov, ale i jednotlivých krajín. Malé a stredné podniky spolupracujúce formou klastrov spoločne čelia hrozbám, súvisiacim s rastúcou internacionalizáciou a stále intenzívnejšou konkurenciou.

Členstvo v klastrí predstavuje pre podnik nielen zvýšenie produktivity a počtu inovácií, ale i lepšiu výkonnosť. Lepší prístup k dodávateľom a informáciám, výhoda v podobe úspor z rozsahu, či dokonca znižovanie nákladov, zvýšenie špecializácie, ale najmä zníženie obmedzení malých firiem sú prínosmi, ktoré klastre ponúkajú. Okrem výhod, ktoré klastre ponúkajú jednotlivým podnikom, z makroekonomického hľadiska sú dôležitým nástrojom regionálnej politiky z dôvodu zvyšovania konkurencieschopnosti a získavania zahraničných investícií, čo následne ovplyvňuje nielen regionálnu, ale i národnú úroveň zamestnanosti.

Havierniková uvádza, že vo všeobecnosti môžu byť klastre definované ako skupina podnikov, príbuzných ekonomických subjektov a inštitúcií, ktoré sú umiestnené blízko seba. Klastre sú definované vzťahmi a geografiou s aspektom koncentrácie jedného alebo viacerých odvetví v rámci jedného regiónu, tak ako aj dôrazom na prepojenie a spoluprácu medzi podnikmi a inštitúciami.¹³⁹⁵ „Vzájomná závislosť sa prejaví vo všetkých vzťahoch vložených do sietí a klastrov.“¹³⁹⁶ Vytváranie klastrov umožňuje podnikom využitie potenciálnych ekonomických výhod plynúcich z prepojenia poznatkov, zručností a schopností viacerých subjektov. Nie je neznáme, že hlavným zdrojom ekonomického rastu sa stávajú práve vedomosti, potrebu ľudských kompetencií a dôležitosť zapojenia ľudského faktora potvrdzuje i Štefančíková¹³⁹⁷. Učiace sa regióny vytvárajú príležitosť pre formovanie prostredia novej infraštruktúry vyššej úrovne, zvyšovania pridanej hodnoty, kvalifikácie a pracovných pozícií. Novú infraštruktúru v regióne vytvára spolupráca a výsledky pôsobenia klastrov a inkubátorov zabezpečujúcich presun poznatkov „hnaných“ výskumom a technológií do hospodárskej praxe.

¹³⁹¹ PAVELKOVÁ, D. a kol. *Klastery a jejich vliv na výkonnost firem*. Praha: GRADA Publishing, 2009.

¹³⁹² HAVIERNIKOVÁ, K. *Selected aspects of clusters initiatives in the field of industry in the Slovak republic*. In: 21st international conference on metallurgy and materials (Metal 2012). Brno: Tanger, 2012, s. 1838-1845.

¹³⁹³ KORDOŠ, M. *US-EU Bilateral Trade Relations – Transatlantic Economic Issues*. In: Proceedings of the 1st international conference on european integration 2012. Ostrava: VSB, 2012, s. 131-139.

¹³⁹⁴ KRAJŇÁKOVÁ, E. Význam ľudského kapitálu a kreatívnych klastrov v rozvoji regiónu. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 10, č. 1, 2012, s. 49-60.

¹³⁹⁵ HAVIERNIKOVÁ, K. Qualitative and quantitative aspects of the clusters in the Slovak republic. *Economics and management*, vol. 18, no. 4, 2013, pp. 778-792.

¹³⁹⁶ GRETZINGER, S., ROYER, S. Relational resources in value adding webs: The case of a Southern Danish firm cluster. *European Management Journal*, vol. 32, no. 1, 2014, pp. 117-131.

¹³⁹⁷ ŠTEFANČIKOVÁ, A. *Selected aspects of people's involvement to quality management system in the wood processing company*. In: Wood and furniture industry in times of change – new trends and challenges. Trnava: UCM, 2012, s. 125-132.

2 Metodika

Shift-share analýza je základný ekonomický prístup determinujúci rozloženie rastu odvetvia špecifického pre určitý región, čím napomáha k identifikácii konkurenčnej výhody tohto regiónu. Z tohto hľadiska umožňuje posúdiť celkový výkon regiónu vo vzťahu k iným regiónom¹³⁹⁸, na základe čoho je možné posúdiť výkonnosť sledovaného regiónu vo vzťahu k ostatným regiónom, a následne identifikovať problémy jednotlivých odvetví v regióne.

Na základe tradičného modelu shift-share analýzy so zameraním sa na oblasť zamestnanosti v jednotlivých odvetviach NACE REV 2 budeme posudzovať význam týchto odvetví v jednotlivých krajoch SR. Pri ich analýze sa opierame o publikácie Stimson a kol.¹³⁹⁸, a Wang a Hofe¹³⁹⁹. Tradičný model shift-share analýzy vysvetľuje celkový rast alebo pokles regiónu na základe jeho rozkladu na tri komponenty – národný komponent (NS), vyjadrujúci časť zmeny, ktorá sa vzťahuje k celkovým národným trendom; odvetvový komponent (IM), vyjadrujúci časť zmeny vzťahujúcej sa k odvetvovému zloženiu regiónu; a regionálny komponent (RS) vyjadrujúci časť zmeny, ktorá sa vzťahuje k výhodám, resp. konkurencieschopnosti tohto regiónu.

Národný komponent (NS) porovnáva mieru rastu zamestnanosti v jednotlivých odvetviach hospodárstva spolu s národnou úrovňou za predpokladu, že index zamestnanosti v národnom hospodárstve je totožný s indexom zamestnanosti regiónu, resp. odvetvia. Predpokladá sa, že hospodársky rast v konkrétnom regióne sa musí prejavovať v ekonomickom raste krajiny. Napríklad, ak by sa zvýšila celková zamestnanosť v SR, mala by mať za následok rast zamestnanosti v sledovanom kraji.

$$NS_i = e_i^{t-1} \cdot \left(\frac{E^t}{E^{t-1}} - 1 \right) \quad (1)$$

Odvetvový komponent (IM) berie do úvahy rozdielnu dynamiku zamestnanosti v jednotlivých odvetviach, a za celé národné hospodárstvo. Výsledkom tejto časti rozkladu skutočného prírastku zamestnanosti je posúdenie, či v sledovanom regióne sú alebo nie sú určité odvetvia, ktoré rásť rýchlejšie alebo pomalšie v porovnaní s celkovým regionálnym rastom relevantného regiónu, a previesť tento pozorovaný rozdiel v raste (zamestnanosti) na príslušné odvetvia priemyslu v sledovanom regióne. Umožňuje určiť, či sa sledovaný región špecializuje, alebo nešpecializuje v odvetviach, ktoré rastú rýchlejšie, alebo pomalšie ako priemerný rast v sledovanom regióne. Ak sú jeho hodnoty kladné, odvetvie v regióne rastie rýchlejšie ako odvetvie z celoštátneho hľadiska, a naopak.

$$IM_i = e_i^{t-1} \cdot \left(\frac{E_i^t}{E_i^{t-1}} - \frac{E^t}{E^{t-1}} \right) \quad (2)$$

Regionálny komponent (RS) vyjadruje, akou mierou sa vývoj v jednotlivých odvetviach regiónu vzdáva od požiadaviek, ktoré udáva zmena zamestnanosti v jednotlivých odvetviach na úrovni národného hospodárstva. Predstavuje rozdiel v raste medzi sledovanou a referenčnou oblasťou, ktorý môže byť pripísaný jedine regionálnym faktorom. V každom prípade RS pripisuje regionálny rast alebo pokles výhradne regionálnym faktorom, a ako taký indikuje regionálne ekonomické silné a slabé stránky. RS vyhodnocuje regionálnu odvetvovú konkurenčnú situáciu v širšej ekonomike sledovaného regiónu, spôsobenú regionálnymi komparatívnymi výhodami, ako je priemyselný clustering, infraštruktúra a dostupnosť zdrojov.

¹³⁹⁸ STIMSON, R. J., STOUGH, R. R., ROBERTS, B. H. *Regional Economic Development: analysis and planning strategy*. New York: Springer, 2002, 2006.

¹³⁹⁹ WANG, X., HOFE, R. *Research Methods in Urban and Regional Planning*. New York: Springer, 2008.

$$RS_i = e_i^{t-1} \cdot \left(\frac{e_i^t}{e_i^{t-1}} - \frac{E_i^t}{E_i^{t-1}} \right) \quad (3)$$

Celková zmena zamestnanosti v regióne je súčtom všetkých troch uvedených komponentov.

$$\Delta e_i = e_i^t - e_i^{t-1} = NS_i + IM_i + RS_i \quad (4)$$

kde:

t	aktuálne obdobie
t-1	porovnávané obdobie
i	odvetvie
E	národná úroveň
e	špecifický región

3 Shift-share analýza a možnosti participácie žien v procese klastrovej spolupráce

Vstupnými dátami pre aplikáciu shift-share analýzy pre identifikáciu potenciálu tvorby klastrov v jednotlivých krajoch SR boli údaje databázy STATDAT Štatistického úradu SR, týkajúce sa celkovej zamestnanosti v jednotlivých odvetviach na regionálnej a celoštátnej úrovni. Konkrétne boli využité štatistické údaje o priemernom evidenčnom počte zamestnancov podľa odvetvovej klasifikácie SK NACE REV 2 v SR a jednotlivých krajoch SR v rokoch 2009 a 2013, i z hľadiska pohlavia zamestnancov v týchto odvetviach.

3.1 Bratislavský kraj

Výsledky shift-share analýzy Bratislavského kraja uvádza tabuľka 1. Hodnoty národného komponentu (NS) umožňujú stanoviť počty pracovníkov pri rovnakom tempe rastu zamestnanosti jednotlivých odvetví a národného hospodárstva. Ak by sme uplatnili len národný komponent, vplyvom národného hospodárstva by sa počet pracovných miest v Bratislavskom kraji zvýšil o 12 562. Skutočný nárast zamestnanosti (Δe_i) však predstavoval až 36 868 pracovných miest.

Odvetvový komponent (IM) vyjadruje rýchlejší rast odvetvia v regióne v porovnaní s celoštátnou rovinou. Vplyv IM Bratislavského kraja mal v celom národnom hospodárstve pozitívnu tendenciu, ktorá sa prejavila v raste pracovníkov o 16 214. Kladné hodnoty komponentu IM, vyjadrujúce rýchlejší rast odvetvia v Bratislavskom kraji oproti jeho rastu v SR nadobúdajú odvetvia F, G, H, I, J, L, M a N. Najviac pracovných miest bolo pôsobením IM vytvorených v odvetví G (14 397) a M (10 136), výrazné záporné tempo je v odvetví O.

Ak sú hodnoty regionálneho koeficientu (RS) kladné, odvetvie v danom regióne disponuje komparatívnymi výhodami v porovnaní s inými regiónmi v tomto odvetví. Môžeme tvrdiť, že Bratislavský kraj dosahuje komparatívne výhody v odvetviach B, C, F, H, I, L, M, N, P a Q.

Tabuľka 1: Shift-share analýza Bratislavského kraja

	BRATISLAVSKÝ KRAJ	NS	IM	RS	Δe_i	ŽENY (%)
A	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	111	-450	-287	-626	29,43
B	Ťažba a dobývanie	34	-145	163	52	14,67
C	Priemyselná výroba	1 406	-1 615	7 324	7 115	27,72
D	Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	171	-957	-212	-998	38,02
E	Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	97	-18	-159	-80	27,52
F	Stavebníctvo	477	112	978	1 567	20,07
G	Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov	1 873	14 397	-4 424	11 846	49,79
H	Doprava a skladovanie	1 065	58	2 009	3 132	29,27
I	Ubytovacie a stravovacie služby	185	1 435	1 552	3 172	51,35
J	Informácie a komunikácia	914	2 220	-942	2 193	31,06
K	Finančné a poisťovacie činnosti	940	-2 967	-562	-2 589	63,71
L	Činnosti v oblasti nehnuteľností	156	1 690	106	1 952	42,69
M	Odborné, vedecké a technické činnosti	886	10 136	82	11 104	50,36
N	Administratívne a podporné služby	546	2 846	3 392	6 784	40,17
O	Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	1 563	-4 836	-4 849	-8 122	53,57
P	Vzdelávanie	764	-1 708	4 704	3 760	68,64
Q	Zdravotníctvo a sociálna pomoc	826	-2 160	356	-977	77,97
R	Umenie, zábava a rekreácia	324	-991	-868	-1 535	55,02
S	Ostatné činnosti	222	-833	-271	-882	54,12
	SPOLU	12 562	16 214	8 092	36 868	45,86

Zdroj: STATDAT, Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Na základe výsledkov shift-share analýzy môžeme identifikovať odvetvia predstavujúce potenciál pre tvorbu klastrov. Najvyšší skutočný prírastok (Δe_i) – 11 846 pracovných miest - v Bratislavskom kraji sledujeme v sektore G, koeficient RS však dosahuje záporné hodnoty, čo následne vylučuje potenciál pre tvorbu klastrov v tomto odvetví i v odvetví J. Podobne môžeme hodnotiť odvetvie M a L – hoci Δe_i vykazuje vysokú hodnotu, koeficient RS dosahuje len veľmi nízku hodnotu. Potenciál pre tvorbu klastrov v Bratislavskom kraji vidíme najmä odvetviach F, H, I, N, a vo vzdelávaní (P), kde RS prevyšuje národné faktory.

Posledný stĺpec všetkých tabuliek vyjadruje percentuálny podiel žien pracujúcich v jednotlivých odvetviach. V odvetviach I, K, M, O, P, Q, R a S pracuje viac ako 50 % žien. Na základe komparatívnych výhod zistených výpočtom koeficientu RS majú ženy najväčšie predpoklady na klastrovú spoluprácu v sektore P. Tento sektor dosiahol najvyššiu hodnotu koeficientu RS v rámci Bratislavského kraja a pracuje v ňom až 68,64% žien z celkového počtu zamestnancov. Ďalšími odvetviami, v ktorých existuje potenciál pre tvorbu klastrov, a v ktorých pracuje vysoký podiel žien, sú I a N.

3.2 Trnavský kraj

Výsledky shift-share analýzy Trnavského kraja uvádza tabuľka 2. Vplyvom národného hospodárstva by sa počet pracovných miest v Trnavskom kraji zvýšil o 5 539. Skutočný nárast zamestnanosti (Δe_i) však predstavoval až 7 100 pracovných miest. Koeficient IM dosahuje kladné hodnoty v odvetviach F, G, H, I, J, L, M a N – najvyšší počet vytvorených pracovných miest vytvorilo odvetvie G (3 525). Na základe kladných hodnôt koeficientu RS dosahuje Trnavský kraj komparatívne výhody v odvetviach A, E, F, G, H, K, L, M, O, Q, R a S. Najvyšší skutočný prírastok zamestnanosti (5 218) v odvetví G súvisí najmä s národným vplyvom. Potenciál pre tvorbu klastrov v Trnavskom kraji predstavujú najmä odvetvia H, L a N, na zväzovanie je odvetvie O, kde pracuje až 57,06% žien – nízka hodnota Δe_i je zapríčinená negatívnym trendom národných faktorov, konkrétne koeficientu IM. V rámci klastrovej

spolupráce majú ženy najlepšie podmienky presadiť sa ďalej v odvetví L a N, v rámci ktorých je percentuálny podiel zamestnaných žien viac ako 45%.

Tabuľka 2: Shift-share analýza Trnavského kraja

TRNAVSKÝ KRAJ	NS	IM	RS	Δei	ŽENY (%)
A	322	-1 309	37	-949	27,32
B	49	-208	-533	-692	18,23
C	1 920	-2 206	-1 486	-1 772	37,77
D	179	-1 002	-999	-1 822	16,22
E	95	-18	606	683	19,46
F	221	52	145	418	16,00
G	459	3 525	1 234	5 218	54,72
H	316	17	2 207	2 541	28,22
I	60	468	-611	-82	55,14
J	21	51	-186	-114	32,53
K	67	-210	182	38	82,22
L	28	304	850	1 182	46,58
M	70	805	603	1 478	45,39
N	151	785	1 766	2 702	41,12
O	484	-1 499	1 244	230	57,06
P	617	-1 379	-980	-1 742	83,06
Q	365	-955	266	-324	77,19
R	65	-199	228	94	58,41
S	49	-182	146	13	50,43
SPOLU	5 539	-3 159	4 720	7 100	46,50

Zdroj: STATDAT, Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

3.3 Trenčiansky kraj

V Trenčianskom kraji dosahuje pozitívne hodnoty len národný komponent (NS). Hoci NS zvýšil počet pracovných miest o 6 703, negatívne hodnoty odvetvového (IM) a regionálneho (RS) komponentu spôsobili skutočný pokles (Δei) zamestnanosti. Komponent IM dosahuje kladné hodnoty v odvetviach F, G, H, I, J, L, M a N. Komparatívne výhody dosahuje Trenčiansky kraj v odvetviach A, B, E, H, I a J, hoci hodnoty RS nie sú veľmi vysoké. I keď najvyššiu hodnotu Δei dosahuje odvetvie G, má komparatívne nevýhody v podobe záporného koeficientu RS. Odvetvia B, E, H, I a J predstavujú potenciál pre tvorbu klastrov, v odvetví I majú priestor najmä ženy, ktoré tvoria až 79,29% celkového počtu zamestnaných.

Tabuľka 3: Shift-share analýza Trenčianskeho kraja

TRENČIANSKY KRAJ	NS	IM	RS	Δei	ŽENY (%)
A	191	-777	241	-345	26,45
B	175	-739	574	10	10,70
C	2 884	-3 314	-1 437	-1 866	41,02
D	103	-573	-151	-622	16,95
E	94	-17	278	354	18,78
F	248	58	-1 113	-807	14,42
G	633	4 866	-499	5 000	53,41
H	304	17	520	841	27,99
I	46	360	765	1 171	73,29
J	32	77	132	240	34,97
K	60	-191	-3	-133	83,26
L	47	505	-174	377	52,04
M	81	932	-1 084	-71	43,65
N	142	741	-791	93	39,12
O	528	-1 632	-1 023	-2 128	54,71
P	598	-1 336	-1 141	-1 879	79,33
Q	428	-1 118	-1 036	-1 727	81,01
R	78	-239	-78	-239	63,52
S	31	-117	-58	-144	59,77
SPOLU	6 703	-2 499	-6 079	-1 875	46,43

Zdroj: STATDAT, Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

3.4 Nitriansky kraj

Výsledky shift-share analýzy Nitrianskeho kraja uvádza tabuľka 4.

Tabuľka 4: Shift-share analýza Nitrianskeho kraja

NITRIANSKY KRAJ	NS	IM	RS	Δei	ŽENY (%)
A	462	-1 877	-1 099	-2 514	27,03
B	6	-24	X	-18	X
C	2 190	-2 516	-3 671	-3 997	40,70
D	132	-736	526	-78	15,39
E	110	-20	296	386	20,32
F	257	60	2 193	2 511	12,29
G	662	5 090	835	6 587	51,63
H	424	23	494	941	27,94
I	56	434	170	660	60,17
J	40	96	897	1 033	50,85
K	80	-251	53	-119	79,00
L	53	573	634	1 260	51,88
M	95	1 082	1 132	2 309	39,51
N	179	933	1 119	2 230	57,55
O	624	-1 932	1 805	498	56,98
P	691	-1 545	-1 845	-2 699	77,30
Q	525	-1 372	-728	-1 575	76,75
R	73	-225	547	396	63,48
S	59	-220	49	-113	45,84
SPOLU	6 717	-2 426	3 407	7 698	46,57

Zdroj: STATDAT, Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Vplyvom národných faktorov sa zvýšila zamestnanosť o 6 717 pracovných miest, Δei je však vďaka pozitívnemu vplyvu regionálnych faktorov vyššie. Komparatívne výhody dosahuje Nitriansky kraj v odvetviach D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, R a S. Potenciál pre tvorbu klastrov na základe výsledkov

shift-share analýzy predstavujú najmä odvetvia F, J, L, M, N a O. Zapojenie žien v rámci týchto odvetví je najsilnejšie v odvetviach N, O, L a J, kde viac ako 50 % všetkých zamestnancov v danom odvetví tvoria ženy.

3.5 Žilinský kraj

Výsledky shift-share analýzy Žilinského kraja uvádza tabuľka 5. Skutočný nárast zamestnanosti (5 084) bol spôsobený vplyvom národných faktorov. Komponent IM dosahuje kladné hodnoty v odvetviach F, G, H, I, J, L, M a N. Pozitívne hodnoty komponentu RS poukazujú na komparatívne výhody odvetví A, B, C, D, G, J, L, P a Q. Potenciál pre tvorbu klastrov tvoria odvetvia, kde komponent RS vytvoril aspoň polovicu celkového nárastu zamestnanosti Δe_i v odvetví. Hoci s nižšími hodnotami Δe_i , shift-share analýza poukazuje na potenciál pre tvorbu klastrov v Žilinskom kraji v odvetviach C a J, kde pracuje necelých 40 % žien. Zaujímavé by bolo i odvetvie Q a P, v rámci ktorých je hodnota Δe_i síce záporná, avšak regionálny komponent je pozitívny.

Tabuľka 5: Shift-share analýza Žilinského kraja

ŽILINSKÝ KRAJ	NS	IM	RS	Δe_i	ŽENY (%)
A	206	-836	459	-171	29,73
B	20	-84	82	18	14,86
C	1 992	-2 289	1 255	958	39,39
D	115	-641	411	-115	27,25
E	122	-23	-36	64	19,98
F	425	100	-1 988	-1 463	15,14
G	705	5 418	901	7 023	60,19
H	437	24	-255	206	32,37
I	90	699	-395	394	69,91
J	89	217	391	697	37,71
K	93	-294	-144	-345	77,10
L	38	407	229	673	50,85
M	91	1 036	-598	528	46,24
N	144	749	-1 510	-617	38,69
O	602	-1 861	-164	-1 423	50,37
P	837	-1 870	878	-155	77,79
Q	597	-1 562	754	-210	81,71
R	112	-342	-14	-244	57,77
S	87	-326	-495	-734	45,91
SPOLU	6 801	-1 478	-239	5 084	49,29

Zdroj: STATDAT, Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

3.6 Banskobystrický kraj

Výsledky shift-share analýzy Banskobystrického kraja uvádza tabuľka 6. Národné faktory zamestnanosť zvýšili, regionálne faktory však spôsobili jej skutočný pokles (-346). Komparatívne výhody Banskobystrického kraja sú najvyššie v odvetví G, oveľa nižšie v O a K. Najvyšší skutočný prírastok Δe_i je v odvetví G (6 484) v dôsledku národných faktorov, z tohto hľadiska nemôžeme hovoriť o potenciále pre tvorbu klastrov. Ostatné odvetvia s kladným Δe_i dosahujú omnoho nižšie hodnoty. Jediným odvetvím, kde RS prevyšuje vplyv národných faktorov, a teda predstavuje potenciál pre tvorbu klastra v BB kraji, je K. V rámci tohto odvetvia je zatiaľ najvyššia možnosť aktívnej participácie žien v klastroch z hľadiska ich podielu na celkovej zamestnanosti odvetvia (78,99%).

Tabuľka 6: Shift-share analýza Banskobystrického kraja

BANSKOBYSTRICKÝ KRAJ	NS	IM	RS	Δe_i	ŽENY (%)
A	282	-1 144	131	-731	25,07
B	46	-193	-245	-392	13,53
C	1 558	-1 790	46	-186	33,41
D	75	-421	-92	-438	20,73
E	130	-24	-9	97	25,17
F	238	56	-244	50	20,04
G	561	4 310	1 614	6 484	53,92
H	482	26	-929	-421	30,59
I	63	493	-352	205	68,48
J	87	211	-144	154	35,84
K	83	-263	343	164	78,99
L	31	335	71	437	51,14
M	127	1 452	-1 662	-83	45,99
N	125	651	-991	-216	29,63
O	782	-2 419	442	-1 195	57,38
P	803	-1 795	-989	-1 981	79,89
Q	619	-1 618	-342	-1 341	76,70
R	85	-260	-46	-221	63,47
S	80	-299	-513	-732	62,04
SPOLU	6 255	-2 691	-3 910	-346	48,76

Zdroj: STATDAT, Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

3.7 Prešovský kraj

Výsledky shift-share analýzy Prešovského kraja uvádza tabuľka 7. Skutočný nárast zamestnanosti (2 597) v Prešovskom kraji spôsobili národné faktory. Najvyššie komparatívne výhody dosahuje RS v odvetviach O a N, oveľa nižšie hodnoty dosahuje napríklad M, S a I. V odvetví G je vysoká hodnota Δe_i spôsobená vplyvom národných faktorov a RS je negatívne, čo predstavuje komparatívnu nevýhodu. Potenciál tvorby klastrov predstavujú odvetvia M a N, kde RS značne prevyšuje národné faktory. Podiel žien v týchto odvetviach je cca 36%, preto ich nepovažujeme za kľúčové v rámci ich participácie v procese klastrovej spolupráce.

Tabuľka 7: Shift-share analýza Prešovského kraja

PREŠOVSKÝ KRAJ	NS	IM	RS	Δe_i	ŽENY (%)
A	278	-1 128	115	-735	27,52
B	15	-65	X	-50	X
C	1 573	-1 807	-1 354	-1 588	41,58
D	92	-513	44	-378	20,88
E	133	-25	16	124	23,66
F	306	72	15	393	11,87
G	587	4 515	-89	5 014	57,38
H	389	21	-1 590	-1 180	29,93
I	92	713	509	1 314	68,36
J	28	67	-118	-23	19,44
K	100	-316	-46	-262	74,76
L	78	845	-920	3	50,15
M	46	523	821	1 390	36,71
N	94	488	1 051	1 633	35,31
O	689	-2 133	1 055	-389	48,80
P	890	-1 988	-781	-1 879	76,82
Q	624	-1 631	-268	-1 275	77,49
R	106	-325	234	16	55,08
S	75	-280	675	469	36,17
SPOLU	6 194	-2 965	-632	2 597	49,73

Zdroj: STATDAT, Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

3.8 Košický kraj

Tabuľka 8: Shift-share analýza Košického kraja

KOŠICKÝ KRAJ	NS	IM	RS	Δe_i	ŽENY (%)
A	193	-784	432	-159	21,36
B	42	-177	-4	-139	14,02
C	1 791	-2 058	-770	-1 037	31,45
D	146	-815	474	-195	24,69
E	186	-34	-993	-842	23,23
F	314	74	-183	205	14,79
G	628	4 824	801	6 253	52,53
H	776	43	-2 610	-1 792	28,30
I	115	892	-1 646	-640	65,51
J	215	523	-30	708	28,05
K	96	-302	178	-28	77,27
L	83	896	-797	181	51,31
M	76	872	671	1 619	43,47
N	341	1 778	-4 056	-1 937	40,74
O	811	-2 509	1 621	-77	53,26
P	870	-1 945	149	-925	77,60
Q	645	-1 687	907	-134	79,04
R	105	-320	-3	-219	62,13
S	73	-274	546	345	52,65
SPOLU	7 504	-1 003	-5 314	1 187	46,07

Zdroj: STATDAT, Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Výsledky shift-share analýzy Košického kraja uvádza tabuľka 8. Rovnako ako v Prešovskom kraji, pozitívne Δe_i je výsledkom pôsobenia národných faktorov. Najvyššie komparatívne výhody sú v odvetví O, ostatné odvetvia s nižšími komparatívnymi výhodami sú Q, G, M, S, D, A, K a P. Sektor G dosahuje i najvyššiu hodnotu Δe_i , regionálne faktory však majú negatívny trend. Jediným odvetvím, v ktorom môžeme hovoriť o potenciály pre tvorbu klastrov je O, v rámci ktorého je zamestnaných až 52,5 % žien.

4 Záver

Na základe výsledkov shift-share analýzy sme v jednotlivých krajoch SR určili odvetvia predstavujúce potenciál tvorby klastrov. Vysoký podiel žien pracujúcich v týchto odvetviach predstavuje vhodné podmienky pre participáciu žien v procese klastrovej spolupráce.

Literatúra:

GRETZINGER, S., ROYER, S. Relational resources in value adding webs: The case of a Southern Danish firm cluster. *European Management Journal*, vol. 32, no. 1, 2014, pp. 117-131.

HAVIERNIKOVÁ, K. Qualitative and quantitative aspects of the clusters in the Slovak republic. *Economics and management*, vol. 18, no. 4, 2013, pp. 778-792.

HAVIERNIKOVÁ, K. *Selected aspects of clusters initiatives in the field of industry in the Slovak republic*. In: 21st international conference on metallurgy and materials (Metal 2012). Brno: Tanger, 2012, s. 1838-1845.

KORDOŠ, M. *US-EU Bilateral Trade Relations – Transatlantic Economic Issues*. In: Proceedings of the 1st international conference on european integration 2012. Ostrava: VSB, 2012, s. 131-139.

KRAJŇÁKOVÁ, E. Význam ľudského kapitálu a kreatívnych klastrov v rozvoji regiónu. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 10, č. 1, 2012, s. 49-60.

PAVELKOVÁ, D. a kol. *Klastry a jejich vliv na výkonnost firem*. Praha: GRADA Publishing, 2009.

ŠTEFANČÍKOVÁ, A. *Selected aspects of people's involvement to quality management system in the wood processing company*. In: Wood and furniture industry in times of change – new trends and challenges. Trnava: UCM, 2012, s. 125-132.

STIMSON, R. J., STOUGH, R. R., ROBERTS, B. H. *Regional Economic Development: analysis and planning strategy*. New York: Springer, 2002, 2006.

WANG, X., HOFÉ, R. *Research Methods in Urban and Regional Planning*. New York: Springer, 2008.

Kontakt:

Ing. Veronika Soósová, PhD.
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovak Republic
e-mail: veronica.soosova@tnuni.sk
www.tnuni.sk

Krátka informácia o autorke:

Ing. Veronika Soósová, PhD. vyštudovala Ekonomickú univerzitu v Bratislave v študijnom odbore Ekonomika a manažment podniku. V súčasnosti pracuje ako odborná asistentka na Fakulte sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne. V rámci pedagogickej činnosti sa zaoberá problematikou ekonomiky, personálneho manažmentu, marketingu a trhu práce. V rámci vedecko-výskumnej a publikačnej činnosti sa zaoberá problematikou personálneho manažmentu, controllingu, slobodných povolání a klastrov.

VPLYVY NA PRACOVNÚ MIGRÁCIU MLADÝCH ĽUDÍ

FACTORS INFLUENCING LABOUR MIGRATION OF YOUNG PEOPLE

Adriana GREŇČÍKOVÁ, Jana ŠPANKOVÁ

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Anotácia: *Nepriaznivý demografický vývoj v Slovenskej republike a politika lacnej pracovnej sily, vysoké odvodové zaťaženie, neflexibilné podnikateľské prostredie ako aj reformy vo sfére vzdelávania podporia migračné toky mladých ľudí do krajín EU. Predkladaná štúdia poukazuje na problematiku migrácie mladých ľudí na Slovenskom trhu práce. Analyzuje najčastejšie dôvody pracovnej migrácie a prezentuje niektoré výsledky prieskumu zameraného na úvahy mladých ľudí pracovať v zahraničí. Prieskum bol uskutočnený v mesiaci novembri na Katedre manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov FSEV. Bola použitá metóda dotazníka, ktorý bol distribuovaný prostredníctvom sociálnych sietí. Celkový počet respondentov, ktorý odpovedali bol 4089. V predkladanej štúdií prezentujeme trendy v migračnom správaní mladých ľudí v súvislosti s dosiahnutým vzdelaním.*

Abstract: *Unfavourable demographic trends in the Slovak Republic, cheap labour policy, high tax rates, inflexible business environment along with education reforms have become powerful triggers of migration of young Slovaks to more wealthy countries in the European Union. The present study addresses the č. of migration of the Slovak youth on the Slovak labour market. The study analyses the most common reasons for migrating and presents key findings from a survey on willingness of young people to work abroad. The survey was conducted in November 2014 at the Department of Management and Human Resources Development, Faculty of Social and Economic Relations. To collect the relevant data, a questionnaire was used and distributed via social media applications to the total of 4,089 respondents. In the study, recent trends in migration patterns of young people and their educational attainment are presented.*

Kľúčové slová: *pracovná migrácia, generácia X a Y, dôvody migrácie, pracovná sila, trendy v migrácií*

Keywords: *labour migration, generation X and Y, reasons for migration, workforce, migration trends*

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

1 Úvod

Samotný pojem migrácia pochádza z latinského jazyka a môžeme ju chápať ako sťahovanie, premiestňovanie, presun či jednoducho len pohyb.¹⁴⁰⁰ Migráciu môžeme definovať v súlade s inými autormi^{1401, 1402} ako zmenu trvalého pobytu za hranice určitej územnej jednotky, premiestňovanie obyvateľov v území, ktoré je spojené so zmenou bydliska. Môžeme ju rozdeliť na internú, ak obyvateľ v rámci domovského štátu mení miesto trvalého pobytu, alebo medzinárodnú, ak obyvateľ opustí hranice domovského štátu, vtedy sa stáva emigrantom. Migrácia je spojená s celými dejinami ľudstva, sťahovaním národov ako aj nútenou migráciou v dôsledku kolonizácií, ovplyvnili ju industriálne procesy ako aj vojnové konflikty. V súčasnej dobe sa migrácia vyskytuje najmä z politických, ekonomických, sociálnych dôvodov, ale aj vojnových konfliktov. E.S. Lee¹⁴⁰³ delí faktory spôsobujúce migráciu na tzv. „push faktory“ a „pull faktory“. „Push faktory sú negatíva, ktoré človeka odrádzajú v zotrvaní v pôvodnej oblasti, napr. zlá ekonomická situácia, zmena politického režimu, konflikty, vojny, diskriminácia, a pod. „Pull faktory“ sú pozitíva, ktoré človeka motivujú k migrácií do novej oblasti, napr. pracovné príležitosti, priaznivé podnebie, vzdelanie, fungujúca ekonomika, a pod. Migráciu môžeme deliť do rôznych kategórií a definície sa v jednotlivých krajinách líšia. Najčastejšie používané kategórie v delbe emigrantov sú:

- dočasní pracovní migranti (migrujú len na určitú dobu s cieľom zárobku)
- vysoko vzdelaní pracovní migranti
- ilegálni migranti (bez platných osobných dokumentov, víz a pod.)
- nútení imigranti (táto kategória zahŕňa utečencov a migrantov, ktorí sú nútení odísť kvôli externým vplyvom, ako napríklad prírodné katastrofy).

Svetové ekonomické fórum medzi najzávažnejšie témy, ktoré budú hýbať svetom v roku 2015 zaradilo zmeny na pracovnom trhu spojené s technologickým pokrokom a predpokladá, že budú rýchlejšie a dramatickejšie ako sa očakávalo. Snaha poskytnúť každému v ekonomike významnú a zmysluplnú úlohu sa stáva závažnou výzvou. Pretrvávajúci rast počtu nezamestnaných pozorujeme v ekonomikách, ktoré síce vychádzajú z recesie a vykazujú ekonomický rast, ale je veľmi ťažké udržať súčasnú mieru zamestnanosti. V niektorých prípadoch táto dokonca mierne klesá. Pretrvávajúca štruktúra nezamestnanosti je jedným z najviac znepokojujúcich trendov v súčasnom svete. Vo vekovej skupine 25- 54 rokov, ktorá by mala byť nosnou časťou pracovnej sily, podiel ľudí bez práce vzrástol na trojnásobok a stále sa zhoršuje. Pokiaľ tento trend bude pokračovať znamenalo by to, že o generáciu neskôr bude nezamestnaná štvrtina tejto skupiny.

2 Najčastejšie dôvody pracovnej migrácie

Slovensko je charakteristické lacnou pracovnou silou avšak nízke mzdy, lacná pracovná sila znamenajú aj nízku životnú úroveň, obmedzenú kúpyschopnosť, zníženú konkurencieschopnosť tejto pracovnej sily a tým aj negatívne účinky na perspektívne prilákanie zahraničného kapitálu, ktorý sa bude čoraz viac orientovať na vyhľadávanie vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Nízka cena práce prestáva byť komparatívnou výhodou a stáva sa naopak nevýhodou. Jedným z negatívnych vplyvov je aj to, že sa stáva dôvodom pracovnej migrácie a to najmä v mladšej kategórii pracovnej sily. Slovensko má jednu z najnižších pôrodnosti na svete čo bude viesť k postupnému starnutiu

¹⁴⁰⁰ STACHOVÁ, P. *Migrácia slovenských pracovníkov - fenomén dnešnej doby?* In: Globalizácia a jej sociálno-ekonomické dôsledky '09. Žilina: Žilinská univerzita, 2009, s. 470-479.

¹⁴⁰¹ VOJTOVIČ, S. The Impact of Emigration on Unemployment in Slovakia. *Inzinerine ekonomika-engineering economics*, roč. 24, č. 3, 2013, s. 207-216.

¹⁴⁰² RIEVAJOVÁ, E. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. s. 265.

¹⁴⁰³ LEE, E. S. A theory of migration. *Demography*, roč. 3, č. 1, 1966, s. 47-57.

obyvateľstva na tomto území¹⁴⁰⁴. Prognostický ústav SAV odhaduje, že počet obyvateľov starších ako 62 rokov sa najbližších 10 rokov zvýši o 300 tisíc. Populácia v produktívnom veku zároveň poklesne o 20 %¹⁴⁰⁵. Aj keby sa zvýšila pôrodnosť nebude mať vplyv na výpadok pracovnej sily na trhu práce v budúcnosti. Pokiaľ bude pretrvávajúca politika lacnej pracovnej sily táto tiež výrazne ovplyvní úbytok pracovnej sily na domácom trhu práce, obzvlášť preto, lebo u mladých ľudí sa buduje vzťah nie k štátnej príslušnosti ako takej ale vzťah k Európskej únii, to znamená, že ich posun za lepšími pracovnými príležitosťami a vyššou životnou úrovňou bude samozrejmi. Okrem toho európske firmy v západných krajinách zrejme kvôli rôznym teroristickým hrozbám budú dávať prednosť zamestnávaniu Európanom pred migrantami aj keď sa vôbec nevyhnú zamestnávaniu migrantov z tretích krajín. Na jednej strane bude silnieť európsky nacionalizmus a na druhej strane sa bude vytvárať multikultúrne prostredie firiem. Aj keď Slovensko ako cieľová krajina nie je atraktívna a príliv migrantov na územie krajiny nie je taký výrazný ako v iných štátoch EÚ, tento trend bude nezadržateľný. Na jednej strane výrazný pokles počtu pracovnej sily a odliv domácej pracovnej sily na lepšie platené pozície v zahraničí, na druhej strane nedostatok pracovnej sily na domácom trhu umožní zamestnávanie migrantov. Z uvedených dôvodov je potrebné sa zaoberať dôvodmi a príčinami migrácie mladej generácie a pripravovať a vytvárať pracovné miesta dostatočne atraktívne tak, aby pracovná sila zostávala v čo najväčšej možnej miere na domácom trhu práce. Základným pilierom udržania si mladej generácie na domácom trhu práce je systém vzdelávania, ktorý ich pripravuje na výkon budúceho povolania. Dôležitým ukazovateľom systému vzdelávania má byť zamestnateľnosť absolventov. Slovenský systém vzdelávania čelí útokom kritiky jednak najmä zo strán médií ako aj zo strán verejnosti avšak tento tlak je často vyvolávaný umelo a argumenty, ktoré sa prezentujú nie sú celkom relevantné. V dôsledku negatívnej kampane veľa slovenských študentov odchádza študovať na zahraničné vysoké školy a táto časť populácie sa už na slovenský pracovný trh nevráti, pretože v dôsledku nepriaznivého populačného vývoja aj v iných európskych krajinách si nájdu uplatnenie na pracovnom trhu danej krajiny kde študujú.

3 Generácia Y a jej vzťah k migrácií

Generácia Y je pojem, ktorý sa objavil prvý raz v auguste 1993 v magazíne Advertising Age, pričom opisoval generáciu detí narodených v rokoch 1985 až 1995. Túto generáciu niektorí autori označujú aj ako generáciu Millennials. Táto generácia predstavuje novú pracovnú silu, ktorá vstupuje na trh práce a veľa autorov jej pripisuje nové vlastnosti odlišné od vlastností spojených s predchádzajúcimi generáciami. Povojnová generácia označovaná ako baby boomers neprežívala jednoduché obdobie. V povojnovom období bol typický najmä nedostatok potravín a ich zabezpečovanie sa stalo typickým rysom tejto generácie. Ďalšia generácia označovaná ako X, má na prácu už odlišný pohľad, sú lojálni a často dosť konzervatívni a veľa krát svoj život a kariéru obetujú jednej firme. Zmeny nesú veľmi ťažko a mnohí z nich sa nevžili so zmenami, ktoré prináša technický pokrok. Príslušníci generácie Y vyrastali s počítačom, internetom a sociálnymi sieťami. Mnohí z nich žili najmä s matkami v dôsledku vysokej rozvodovosti generácie X. Typické je pre nich ovládanie angličtiny a cestovanie. Čo sa týka Európanov z radov tejto generácie prestávajú mať na jednej strane nacionalistické cítenie k svojej vlastnej krajine, stávajú sa euro občanmi, na druhej strane v dôsledku mnohých konfliktov teroristických útokov silnie ich nacionalistické presvedčenie vo vzťahu k Európe aj keď sa viac pohybujú v multikultúrnom prostredí ako generácie pred nimi. Vyrastali a žijú v dobe plnej neistôt a zmien, ktoré zasahujú do ich životov a nie sú naučení dlhodobu plánovať. Odkladajú zakladanie rodín do doby, kedy budú materiálne zabezpečené. Generácia Y je podľa amerických historikov Williama Straussa a Neil Howe generácia hrdinov, takto ju označili vo svojej knihe s názvom The Fourth Turning (Štvrtá odbočka), v ktorej objasňujú svoju teóriu štyroch neustále sa opakujúcich

¹⁴⁰⁴ UNDESA. *World Population Prospects (With Key Findings and Advance Tables)*. New York: United Nations Department of Social and Economic Affairs, 2012.

¹⁴⁰⁵ ŠPROCHA, B. Úmrtnosť a starnutie obyvateľstva Slovenska. Prognóza budúceho vývoja v kontexte starobného dôchodkového systému. *Prognostické práce*, roč. 5., č. 2, 2012.

cyklov vo svete. Deti z generácie Y vyrastajú v treťom cykle, ktorý by sa voľne dal preložiť ako rozmotanie. Podľa historikov ide o obdobie v ktorom prosperuje individualizmus, zatiaľ čo inštitúcie sú slabé. Prvé roky dospelosti generácia Y prežíva na pozadí krízy čiže štvrtého cyklu a v tom sa nezmýlili. Historici opisujú túto generáciu ako tímových hráčov, v strednom veku prezentujú svoju nadutosť a energiu, silu preukážu až neskôr. Aj dnešní manažéri ich za nadutých a arogantných považujú už vtedy, keď po prvý krát nastúpia do práce. Tí, ktorí však vedia využiť ich potenciál a kreativitu získavajú konkurenčnú výhodu. Sú kreatívni nie sú zaťaženi stereotypmi predchádzajúcich generácií a vo svete plnom technológií, aplikácií a informácií a neistôt sa vedia pohybovať ďaleko istejšie ako generácia predchádzajúca X. Rozdiely v správaní novej generácie výrazne ovplyvnia migračné toky pracovnej sily. Nová generácia zamestnancov nebude mať problém s pohybom za pracovnými podmienkami a finančným ohodnotením, ktoré budú pre nich atraktívne, tak isto ako nebudú mať problém opustiť krajinu svojich predkov.¹⁴⁰⁶

Nové trendy v prístupe k zamestnávaniu, ktoré ovplyvnia migračné toky, by sme mohli zadefinovať nasledovne:

- Zamestnanci budú čoraz menej lojálni k svojim zamestnávateľom, neustále sa budú obzerať po nových výhodnejších pracovných príležitostiach. Trend práce pre jedného zamestnávateľa na viac rokov alebo celý život sa bude stávať minulosťou. Bude potrebné viac pozornosti venovať motivovaniu zamestnancov.
- Generácia, ktorá vstupuje na trh práce, nazývaná generácia Y alebo Millenials sú inšpirovaní Start – up projektami, t. j. rýchly rast firmy a chcú pracovať pre také firmy, resp. chcú mať vlastné firmy a byť nezávislí. Nedávna štúdia uskutočnená v Austrálii ukázala, že až 72 % ľudí z tejto populácie by sa chcelo stať svojim šéfom. Trendom preto bude nechať vyniknúť a rozvíjať ich schopnosti. V princípe talentovaní potenciálni zamestnanci sa chcú stať zamestnávateľmi.
- Nosenie neformálneho oblečenia sa rozširuje na celý pracovný týždeň, čím zamestnanci vyjadrujú svoju individualitu pri práci. Tým sa podporuje vytváranie pozitívneho vzťahu zamestnanca k svojmu pracovnému prostrediu a podporuje sa tak výkonnosť. Tento trend je inšpirovaný gigantom Google, ktorý je známy svojou podporou neformálnosti pri bežných pracovných odevoch, vytváraním zen zóny, bezplatných potravín pre zamestnancov. Tieto opatrenia viedli k zvýšeniu produktivity a inovácií v spoločnosti.
- Internship stáže budú čoraz dôležitejšie pre mladú generáciu, kde môžu získavať zručnosti a stretnúť sa s reálnym prostredím. Zamestnávatelia si začínajú uvedomovať vlastnosti špecifické pre túto generáciu ako podnikanie, riskovanie, flexibilita. Stáže sú navrhované tak, aby boli vzájomne výhodné pre obe strany. Predpokladá sa, že v roku 2020 bude až 40 % pracovnej sily tvoriť generácia Y.
- Teleworking bude čoraz väčším trendom. Technologický pokrok pripravil pôdu pre zvýšenie väčšieho počtu flexibilných pracovných úväzkov. V dnešnom mobilne prepojenom svete už fyzické pracovisko nie je nevyhnutnosťou.
- Úspešné firmy budú pre vyhľadávanie talentov používať mobilné aplikácie a sociálne siete, čo urýchli získavanie.
- Zamestnanci si čoraz viac budú chcieť udržať rovnováhu medzi osobným a pracovným životom, zamestnanci budú čoraz viac chcieť vedieť informácie o hodnote svojej práce v podniku.
- Podniková kultúra bude prezentovaná v inej forme a zamestnávatelia budú viac zvažovať zručnosti a schopnosti kandidáta ako schopnosť prispôbiť sa podnikovej kultúre. Do úvahy sa bude potom brať či je zamestnanec ochotný prispôbiť sa podnikovej kultúre a do akej miery.

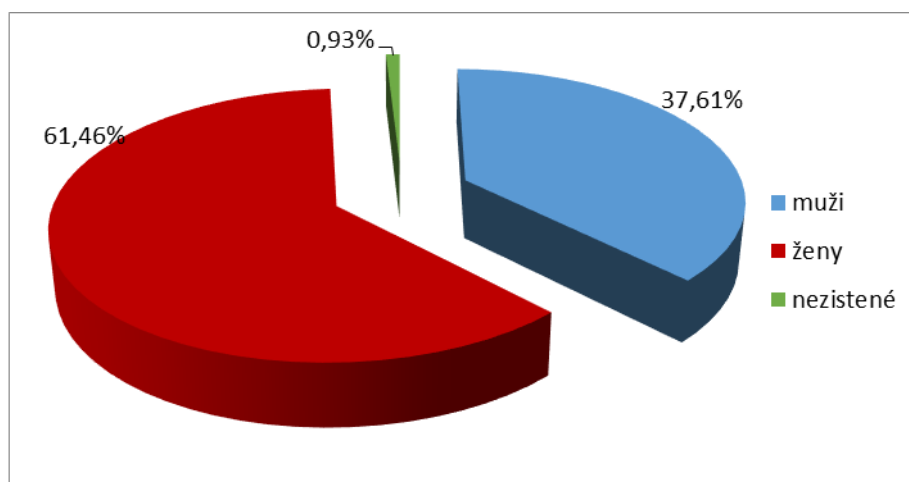
¹⁴⁰⁶ KOUBEK, J. Veková štruktúra pracovných síl a hodnota ľudského kapitálu. *Sociálno-ekonomická revue*, č.3, 2013, s. 52-57.

- Tým, že zamestnávateľa budú oceňovať prácu súčasných zamestnancov, ukážu im, že si ich vážia.
- Rozvojové programy už nebudú vyhradené len pre kľúčových zamestnancov ale pre všetkých, pôjde najmä o rozvoj zručností vyhľadávanie a rozvoj talentov. Udržanie si lojálnych zamestnancov a lojality ako firemnej hodnoty sa stáva minulosťou.
- Zamestnávateľa sa musia snažiť o vytvorenie dynamického a otvoreného prostredia najmä pre generáciu Millenials a mladých ľudí, ktorí chcú zmenu, ak ľudia môžu meniť svoje úlohy a pracovať na rôznych projektoch podporujú aj ciele podniku. Najvýraznejšie talenty nebudú chcieť celý život pracovať v jednej pozícii a brániť im v odchode môže odradiť od príchodu iné talenty od vstupu do spoločnosti.
- Trend bude v zostupe freelanceru, to znamená väčší počet flexibilných zamestnaní pre viac zamestnávateľov. Technológie budú kľúčové pre rozvoj tohto trendu a organizácie tak môžu zdieľať využívanie talentov.

4 Výsledky výskumu

Migrácia novej generácie sa stane vážnym problémom, ktorý bude ovplyvňovať trh práce, kvalitu pracovnej sily ale aj jej kvantitu. Domnievame sa, že nepriaznivý demografický vývoj v Slovenskej republike a politika lacnej pracovnej sily, vysoké odvodové zaťaženie, neflexibilné podnikateľské prostredie ako aj reformy vo sfére vzdelávania podporia migračné toky mladých ľudí do krajín EÚ. Aj keď zrejme nastúpený negatívny vývoj v neprospech Slovenského trhu práce nie je možné ovplyvniť je potrebné sa zaujímať možné dôvody migrácie generácie Y, čiže vzdelanej pracovnej sily, ktorá by mala prinášať pre ekonomiku v budúcnosti najväčšiu pridanú hodnotu po jej vstupe na trh práce. Z uvedených dôvodov v mesiaci novembri Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov, FSEV, TnU AD uskutočnila prieskum prostredníctvom sociálnych sietí o názoroch mladých ľudí na možnosti migrácie a ich pripravenosť migrovať. Prieskumu sa zúčastnilo 4089 respondentov a bolo im položených 14 otázok. Pôvodne prieskum rátať približne so skupinou 1000 respondentov, avšak do výskumu sa zapojilo 4083 respondentov. Aj napriek tomu, že sme očakávali rýchli zber údajov, prekvapila nás rýchlosť a kvantita zberu informácií prostredníctvom sociálnych sietí. Do zberu informácií boli zapojení študenti druhého ročníka bakalárskeho štúdia, dotazník rozposlali svojim priateľom na sociálnych sieťach. V našej štúdií uvádzame výsledky odpovedí na otázku, kde si po skončení štúdia plánujú prednostne hľadať prácu na Slovensku alebo v zahraničí. Táto otázka bola položená z dôvodu zisťovania migračných trendov v pracovnej migrácii novej generácie, ktorá bude vstupovať na trh práce. V nasledujúcom grafe uvádzame zloženie respondentov podľa pohlavia - 61,46 % žien a 37,6 % mužov, 0,93 respondentov neuviedlo svoje pohlavie.

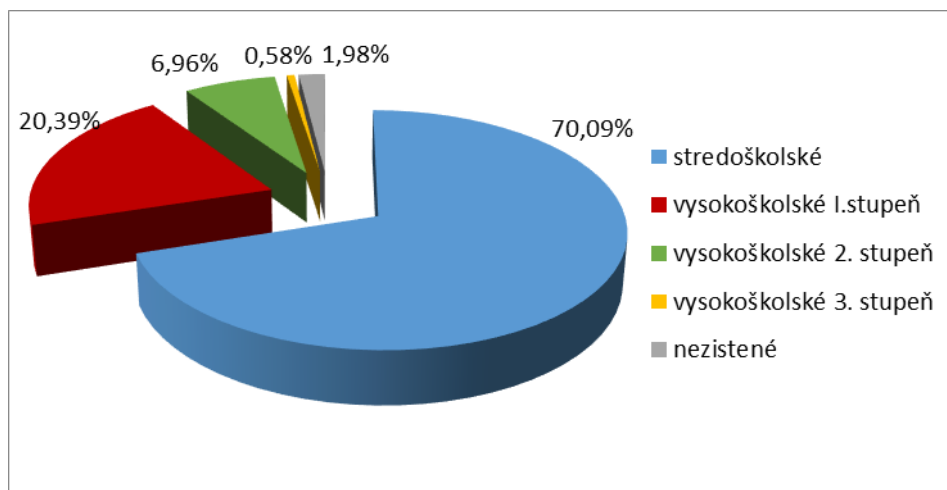
Graf 1: Pohlavie respondentov



Zdroj: Vlastné spracovanie

Z oslovených respondentov bolo 2866 stredoškolákov (70,09 %), 834 vysokoškolákov 1. stupňa (20,39 %), 285 vysokoškolákov 2. stupňa (6,96 %) a 24 vysokoškolákov 3. stupňa (0,58 %). 80 respondentov (1,98 %) na túto otázku neodpovedalo.

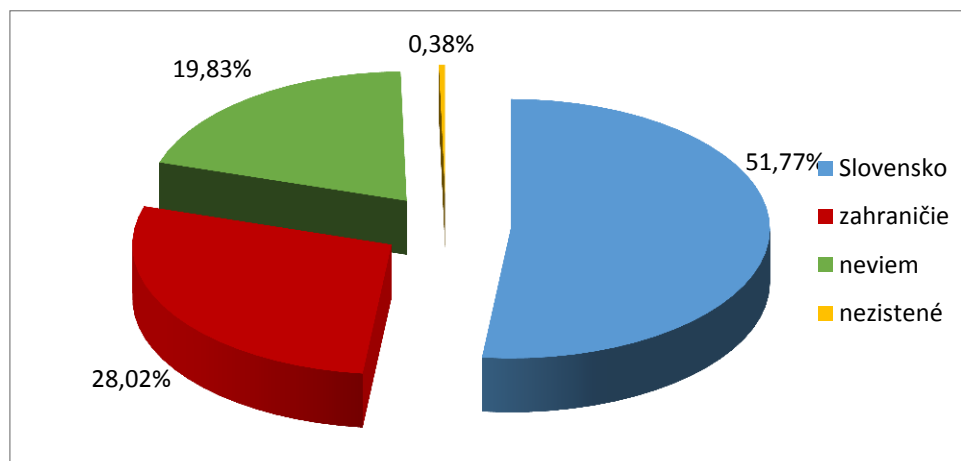
Graf 2: Vzdelanie respondentov



Zdroj: Vlastné spracovanie

Z celkovej vzorky oslovených respondentov až 28,2 % uvažuje už počas štúdia o uplatnení na inom trhu práce ako je domáci, 19,83 % nie je zatiaľ rozhodnutá a 51,77 % si bude hľadať prácu na Slovensku. Z výsledkov môžeme konštatovať, že až polovica novej generácie uvažuje o možnosti práve mimo územia materskej krajiny. Respondenti, ktorí odpovedali „nevedia“, túto možnosť nevyklúčili.

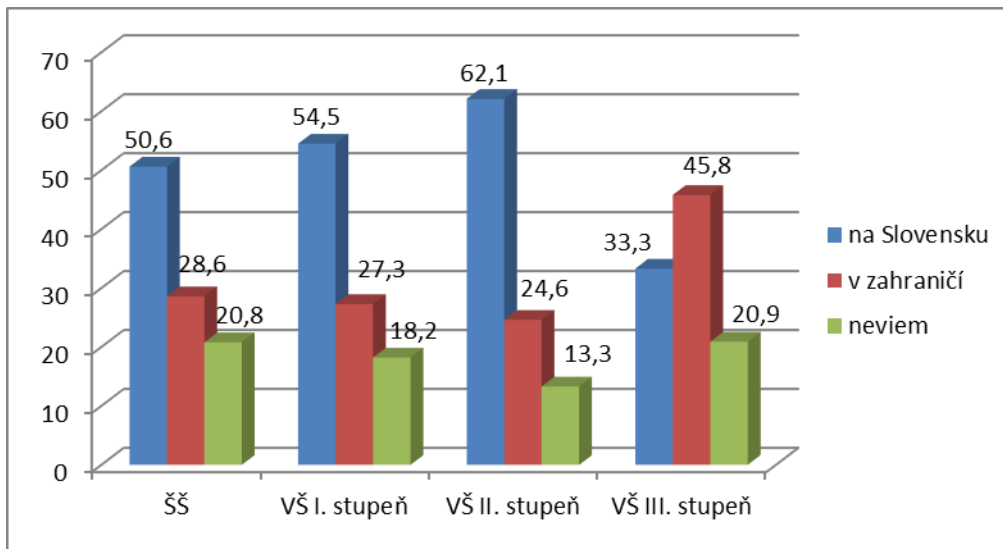
Graf 3: Trendy v pracovnej migrácii mladej generácie



Zdroj: Vlastné spracovanie

Zaujímalo nás či dosiahnuté vzdelanie má vplyv na rozhodovanie sa o hľadaní si práce v zahraničí. Odpovede respondentov podľa typu vzdelania sú uvedené v nasledujúcom grafe. Po druhý stupeň vysokoškolského vzdelávania platí, že čím vyššie vzdelanie respondent dosiahol, tým sa mierne znižuje pravdepodobnosť odchodu za prácou do zahraničia avšak rozdiel nie je až taký veľký. Problém je pri treťom stupni vzdelania, kde len 33,3 % respondentov uvažuje o práci na Slovensku, 45,8 % si bude prácu hľadať v zahraničí a 20,9 % nevie, čiže nevyklúčujú možnosť práce v zahraničí. Poukazuje to na skutočnosť, že na Slovenskom trhu práce nie je dostatok pracovných príležitostí pre ľudí, ktorí sa vzdelávajú v treťom stupni vysokoškolského vzdelávania, čiže sa stávajú pre vzdelanou pracovnou silou, ktorej cena práce sa výrazne nelíši od ceny práce s ukončeným druhým stupňom.

Graf 4: Trendy v migrácií v závislosti od vzdelania



Zdroj: Vlastné spracovanie

V nami predkladanej štúdii nie je možné prezentovať rozsiahlejšie výsledky z uvedeného výskumu vzhľadom na rozsiahlosť skúmanej problematiky. Výsledky, ktoré sme uviedli o úvahe mladých ľudí pracovať v zahraničí sú alarmujúce. Vzhľadom na nepriaznivý demografický vývoj šanca uplatniť sa na inom ako domácom trhu práce je pomerne vysoká a domnievame sa, že u mnohých potenciálnych pracovníkov tieto úvahy nezostanú len v teoretickej rovine ale budú sa ich snažiť realizovať.

5 Záver

Migrácia v 21. storočí je považovaná za jednu z prvotných globálnych otázok a najmä v Európskej únii, ktorá sa stáva cieľovou najmä pre migrantov z Afrického kontinentu. Migrácia ľudí je v súčasnosti väčšia než v akomkoľvek okamihu ľudskej histórie a má neustále stúpací charakter, v dôsledku vojnových konfliktov, živelných katastrof ako aj vo veľkých rozdieloch v životnej úrovni obyvateľov v jednotlivých štátoch. Napriek tomu, že dnešná migračná teória je oveľa bohatšia a empirické pozorovania ukazujú komplexnejší obraz o migrácií, ekonomické pohnútky naďalej zostávajú primárnym dôvodom migrácie. Medzinárodná organizácia ¹⁴⁰⁷ preto odhaduje, že až 90 % migrácie má pracovný charakter. Slovenská republika sa začala s fenoménom migrácie intenzívnejšie stretávať až po roku 1989 a najmä od vstupu SR do EÚ. Populácia Slovenska značne starne a to nielen preto že sa rodí menej detí ale aj dôsledkom toho, že mladí ľudia odchádzajú do zahraničia. Odchádzajú za dobre platenou prácou, kvalitným štúdiom a lepšími životnými podmienkami. Tento počet každým rokom narastá. Najviac odchádzajú vysokoškolsky vzdelaní ľudia do 35 rokov. V priemere do zahraničia za prácou vycestuje, každý tretí vysokoškolák a mnohí z nich potom pracujú na nízko kvalifikovaných pozíciách, pretože na týchto miestach zarobia viac ako keby pracovali na Slovensku vo svojom obore. Žiadne oficiálne údaje o emigrácii vzdelaných ľudí neexistujú. Podľa údajov Medzinárodnej organizácie pre migráciu ¹⁴⁰⁸ z roku 2013 v zahraničí pracuje okolo 300 tisíc Slovákov. Väčšia časť pracovnej migrácie smerovala tradične do Českej republiky, ďalej to boli predovšetkým Veľká Británia, Maďarsko, Rakúsko, Nemecko, Írsko a Taliansko. Z uvedených dôvodov, by bolo potrebné venovať týmto otázkam náležitú pozornosť, pretože neriešenie neprijímanie opatrení v tomto smere bude mať negatívne následky do budúcnosti. Zlý demografický vývoj a migrácia

¹⁴⁰⁷ ILO. Labour Migration: Facts and figures , ILO FACT Sheet, Geneve: Switzerland [online]. cit. 2015-11-04. Dostupné na http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/č.-briefs/WCMS_239651/lang--en/index.htm.

¹⁴⁰⁸ IOM. Migrácia na Slovensku [online]. cit. 2015-13-05. Dostupné z: http://iom.sk/sk/migracia/migracia-na-slovensku.

obyvateľstva značne ovplyvnia, zloženie pracovnej sily na trhu práce, jej dostatok ako aj samozrejme štruktúru obyvateľstva, tradičné kultúrne hodnoty a mnohé iné faktory, ktoré budú priamo ovplyvňovať chod ekonomiky štátu. Vyššia miera migrácie nemusí byť dôvodom na obavy, pokiaľ budú pripravené efektívne nástroje regulovania migračných tokov, jednak sa pokúsiť motivovať domáce obyvateľstvo aby zostalo vo svojej krajine a jednak regulovať nahrádzanie pracovnej sily, ktorá bude na domácom trhu práce chýbať. Ide najmä o reguláciu a príliv odlivu kvalifikovanej pracovnej sily. Tak ako sme poukázali v našej štúdií najväčší odliv z pohľadu dosiahnutého vzdelania je najmä u ľudí s ukončeným tretím stupňom vysokoškolského vzdelávania. Znamená to, že domáca krajina nevie adekvátne využiť ich vzdelanie a vytvoriť odpovedajúce pracovné miesta s náležitým ohodnotením. Naopak cieľové krajiny veľmi radi prijímajú takto vzdelanú pracovnú silu aj keď ju zamestnávajú na nižších pracovných pozíciách s ohodnotením, ktoré v materskej krajine nie sú schopní dosiahnuť.

Literatura:

BLAŠKOVÁ, M. Correlations between the increase in motivation and increase in quality. *E&M Ekonomie a management*, roč. 12, č. 4, 2009, s. 54-68.

IOM. Migrácia na Slovensku [online]. cit. 2015-13-05. Dostupné z: <http://iom.sk/sk/migracia/migracia-na-slovensku>.

ILO. Labour Migration: Facts and figures , ILO FACT Sheet, Geneve: Switzerland [online]. cit. 2015-11-04. Dostupné na http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/č.-briefs/WCMS_239651/lang--en/index.htm.

KOUBEK, J. Veková štruktúra pracovných sil a hodnota ľudského kapitálu. *Sociálno-ekonomická revue*, č.3, 2013, s. 52-57.

LEE, E. S. A theory of migration. *Demography*, roč. 3, č. 1, 1966, s. 47-57.

LYONS, S., LISA, K. Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, roč. 35., č. S1, 2014, s. 139-S157.

RIEVAJOVÁ, E. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009.

STACHOVÁ, P. *Migrácia slovenských pracovníkov - fenomén dnešnej doby?* In: Globalizácia a jej sociálno-ekonomické dôsledky '09. Žilina: Žilinská univerzita, 2009, s. 470-479.

ŠPROCHA, B. Úmrtnosť a starnutie obyvateľstva Slovenska. Prognóza budúceho vývoja v kontexte starobného dôchodkového systému. *Prognostické práce*, roč. 5., č. 2, 2012.

UNDESA. *World Population Prospects (With Key Findings and Advance Tables)*. New York: United Nations Department of Social and Economic Affairs, 2012.

VOJTOVIČ, S. The Impact of Emigration on Unemployment in Slovakia. *Inzinerine ekonomika-engineering economics*, roč. 24, č. 3, 2013, s. 207-216.

VOJTOVIČ, S., KRAJŇÁKOVÁ, E. *Trends in Economic growth and Unemployment in Slovakia*. In: Proceedings of the 2013 International conference on education, management and social science. Book series: Advances in Intelligent Systems Research, roč. 44. 2013, s. 188-191.

Kontakt:

Ing. Adriana Grenčíková, PhD.
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 01 Trenčín
Slovenská republika
e-mail: adriana.grencikova@tnuni.sk
www.fsev.tnuni.sk

PhDr. Jana Španková, PhD.
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 01 Trenčín
Slovenská republika
e-mail: jana.spankova@tnuni.sk
www.fsev.tnuni.sk

Krátka informácia o autoroch:

Ing. Adriana Grenčíková, PhD. je proděkankou pre pedagogiku – II. stupeň vysokoškolského vzdelávania na Fakulte sociálno-ekonomických vzťahov. Odborne sa venuje trhu práce, manažmentu ľudských zdrojov, politike zamestnanosti, podieľa sa na mnohých projektoch.

PhDr. Jana Španková, PhD. je proděkankou pre pedagogiku – I. stupeň vysokoškolského vzdelávania na Fakulte sociálno-ekonomických vzťahov. Odborne sa venuje trhu práce, politike zamestnanosti, motivácii a odmeňovaniu, podieľa sa na mnohých projektoch.

REGIONÁLNE DISPARITY V KONTEXTE EKONOMICKÉHO RASTU

REGIONAL DISPARITIES IN THE CONTEXT OF ECONOMIC GROWTH

Daniela ŠPIRKOVÁ, Mária ZÚBKOVÁ, Beata STEHLÍKOVÁ

Mendel University in Brno, Slovak University of Technology in Bratislava, Paneuropean University in Bratislava

Anotácia: *K porozumeniu a pochopeniu regionálnych disparít možno pristupovať na základe viacerých pohľadov. Regionálne disparity je možné chápať z pohľadu rozdielov v stupni sociálno-ekonomického rozvoja regiónov, čo vyúsťuje predovšetkým do ekonomických, infraštruktúrnych a sociálnych disparít vrátane životnej úrovne obyvateľstva a regionálnej polarizácie. Významný vplyv na rozvoj a ekonomickú výkonnosť regiónov majú: globalizácia, technologické zmeny a pokles pracujúcej populácie. Cieľom príspevku je poukázať na pretrvávajúce disparity medzi regiónmi SR, napriek využívaniu fondov EÚ. Regióny SR, aj desať rokov po vstupe do EÚ, vykazujú divergentný charakter i keď Slovensko vzhľadom na ekonomické výsledky má konvergentný charakter a približuje sa postupne a pomaly k štátom v rámci EÚ 15, resp. EÚ 28.*

Abstract: *In order to understand regional disparities it can be approached from several perspectives. Regional disparities can be understood in terms of differences in the socio-economic development of regions, resulting mainly into economic, infrastructural and social disparities, including standard of living and regional polarization. A significant impact on development and economic performance of regions are: globalization, technological changes and decrease of working population. The aim of this paper is to illustrate the persistent disparities between regions of SR, despite the use of EU funds. SR regions, even ten years after joining the EU, have divergent nature although Slovakia, according to the economic results, has convergent character and gradually and slowly approaching the States within the EU15, respectively EU28.*

Kľúčové slová: *regionálne disparity, socio-ekonomický rozvoj regiónov, Slovenská republika*

Keywords: *regional disparities, socio-economic development of regions, Slovak Republic*

1 Introduction

The aim of EU regional policy is to reduce structural disparities between EU regions, to foster balanced development throughout the EU and to promote genuine equal opportunities for all. Based on the concepts of solidarity and economic and social cohesion in practice, this aim is promoted through the diverse financial operations, mainly through structural funds and the Cohesion fund. The main principle of regional (cohesion policy) policy is financial solidarity in favor of less developed regions, as well as social groups. It helps to maintain regional competitiveness and facilitates approaching ("converging") of poorer regions to more developed. Developed regions experience again other needs, particularly in terms of competitiveness and employment growth. To these specificities are adapted the regional policy instruments designed for them.

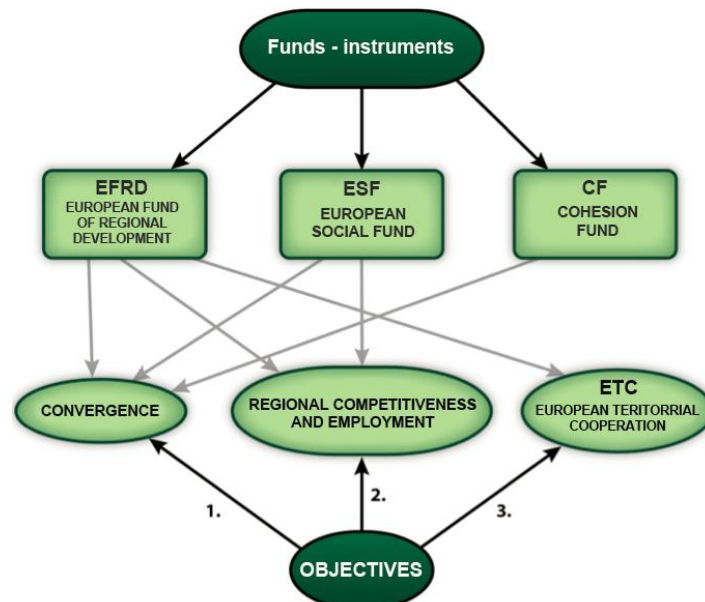
2 Materials and Methods

More than a third of the EU budget is used to reduce disparities between regions and disparities in the status of their citizens. The aim of regional policy is to contribute to the development of lagging regions, the restructuring of declining industrial regions and the revitalization of deprived urban neighborhoods, with an emphasis on job creation. It can be stated that the aim is to improve the economic, social and territorial cohesion of EU. That is the reason why is talked about cohesion policy. Regional policy of EU is dealing with the defined objectives as follows:

- Convergence
- Competitiveness and employment growth
- European territorial cooperation

Instruments that are contributing to the fulfillment of these goals are: the European Regional Development Fund (ERDF/ERDF), European Social Fund (ESF) and the Cohesion Fund (CF). The contribution of meeting the three objectives is outlined in the Fig.1.

Figure 1: The relationship between the instrument and the objectives of regional policy



Source: own processing

The logic of the objective Convergence is based on the support conditions of increasing economic growth in the least developed Member States and regions, and thus to achieve real convergence, i.e. get closer to the EU average. Within the EU-28 this goal touches 84 regions in 17 Member States

where live 154 million people. Their GDP per capita is less than 75 % of the Community average. In the so-called "transitional phase" it touches another 16 regions (16.4 mil. Inhabitants), whose GDP due to statistical averaging after enlargement only slightly exceeded this level. Gross domestic product (GDP) is one of the main aggregate of national accounts. This system is a macro statistical model, which is used for comprehensive capture of the national economy. GDP does not accurately reflect the standard of living in the country. It is more like measure of a certain kind of economic activity. One of the arguments why GDP can be regarded as an indicator of living standards is the fact that the standard of living typically increases when GDP grows. GDPs of countries expressed by PKP as conversion factors reflect a pure volume comparison. Regional GDP is calculated as the sum of value added in industry in the county and taxes on products without subsidies on products. For international comparisons, the regional gross domestic product is expressed in parity of purchase power. Under the economic growth is usually understood an increasing of aggregate product of the economy in the specified time period. Economic growth is a process that increases the ability of national economy to produce goods and services. The healthy economy is one which is capable of maintaining long-term growth. Economic growth is expressed as the change of flow variables Y_t in time. The term convergence in economics means balancing process of disparities between the various economic indicators among the group of states. This is a complex process which can be monitored and evaluated by partial perspectives and approaches that are not interconnected and conditioned. Convergence is usually divided into real and nominal. The speed of convergence in addition to GDP growth is also influenced by evolution of purchasing power parity and population growth. The speed of convergence can be measured by changing the ratio of GDP per capita in purchasing power parity towards EU28. There are countries with higher GDP per capita with faster growth than other with lower value.

The regression mode of β -convergence is formed as follows:

$$\frac{1}{t} \ln \frac{Y_{i,t}}{Y_{i,0}} = a + b \ln Y_{i,0} + \varepsilon_i,$$

where $Y_{i,t}$ is the GDP per capita in the i -th State at time t , $Y_{i,0}$ is the initial value of the GDP per capita in the i -th State, ε_i is the random error. If beta convergence exists, b value is negative. It indicates by how many percent is the gap reduced from equilibrium in one period. If the regression coefficient b is equal to -1 , it means that it is a perfect convergence. If the regression coefficient b equals to zero, there is no convergence. The left side of the equation shows the average growth rate. It should be noted that the rapid growth of the weaker economies can create a smaller increase in the volume of GDP than slower growth of stronger economy. β -convergence assumes that poorer countries grow faster than richer ones.

Sigma convergence represents a decrease of dispersion of GDP per capita in the group of economies over time period. Sigma convergence implies beta convergence, but beta convergence does not imply sigma convergence, i.e. there is beta convergence without sigma convergence.

In the evaluation of disparities we will also use the polarization index, which is a ratio of the difference of the maximum and minimum value and average.

Data were taken from the Eurostat database.

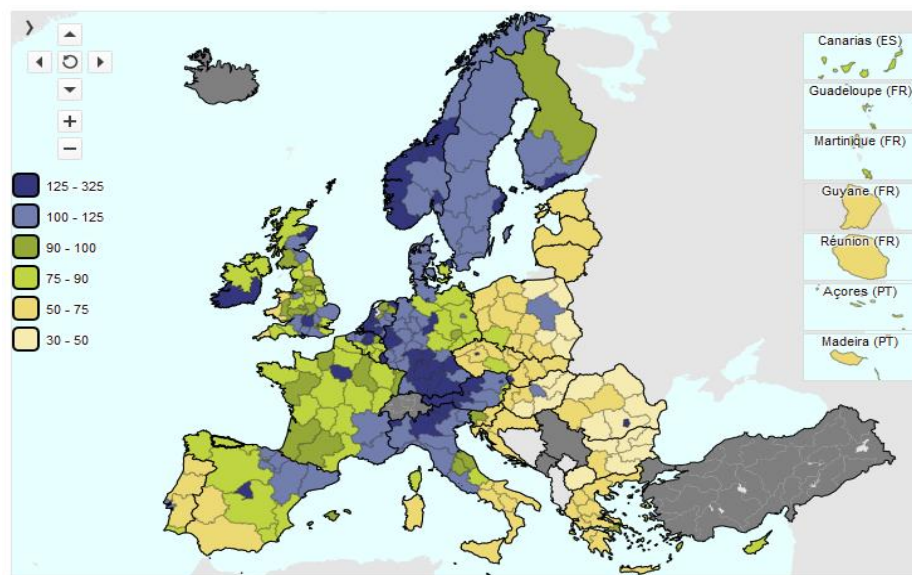
3 Results and Discussion

The highest value of GDP among EU Member States was recorded in Luxembourg, where GDP per capita in PPS in 2012 was more than 2.6 times the EU-27 average, which can be partly explained with the high number of cross-border workers from Belgium, France and Germany. By contrast, in Bulgaria, GDP per capita in PPS in 2012 was less than half the EU-27 countries. Variability of GDP per

capita in purchasing power in the European Union is also a consequence of the different stages of its expansion. 6-EU countries make up almost half of the population, but make more than half of GDP. Countries like Denmark, Ireland and the United Kingdom have a higher share of GDP than their population share. GDP and the population of Greece, Portugal and Spain is proportional. Austria, Finland and Sweden increase variability with a disproportionately high share of GDP to the total population. Conversely, a low share of GDP to population has all those countries that joined the EU in 2004 and later. Variability of GDP per capita in PKS at NUTS 3 level per capita in purchasing power in the current EU 25 countries in 1995 is skewed to the left, i.e. domination of small values. In 2005, variability of GDP per capita in PPS at the NUTS 3 per capita in purchasing power parity states of the EU is skewed to the right.

Regional gross domestic product per capita is the ratio of two indicators - regional gross domestic product (in which is applied the composition criteria of work location) and the average population residing permanently in the region (based on the principle of residence). In most regions, comparing these two indicators based on different principles, does not cause more problems. In the case of regions with high job attendance from the surrounding regions, which are mainly capital regions, this indicator is overestimated. GDP per capita in PKS in different countries of the European Union at NUTS 2 level shows great variability. Particularly significant is the variability between south and north of Italy and Spain. The highest values are GDP per capita in PKS in Scandinavia, the United Kingdom, the Benelux countries, southern Germany, Austria, northern Italy and around the capitals of the states. Variability of GDP per capita in PKS at NUTS 3 level is an indicator of sustainable development of the European Union. The highest level of variability achieved mostly those states which joined the EU in 2004 and later. Often this is due to the dominance of the region, where the capital city of the country is located.

Figure 1: GDP per capita PPP 2013 NUTS 2



Source: EUROSTAT [online] cit. 2015-07-12. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/regions/statistics-illustrated>.

Table 1: polarization index of GDP per capita PPP

Level	Polarization index	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
NUTS 1	EU 28	2,29	2,40	2,39	2,24	2,15	2,24	2,24	2,20	2,22
NUTS 1	newly associated states	0,89	0,83	0,77	0,73	0,66	0,63	0,57	0,54	0,53
NUTS 1	EU 12	1,12	1,24	1,27	1,21	1,15	1,22	1,25	1,24	1,27

NUTS 2	SR	1,41	1,37	1,40	1,35	1,46	1,43	1,47	1,43	1,45
NUTS 2	SR without Bratislava region	0,28	0,36	0,35	0,30	0,32	0,32	0,34	0,33	0,31
NUTS 3	SR	1,79	1,73	1,76	1,68	1,82	1,79	1,82	1,76	1,79
NUTS 3	SR without Bratislava region	0,58	0,79	0,77	0,66	0,63	0,67	0,64	0,63	0,59

Source: own processing

There are three reasons why is the economic convergence important. The first reason is theoretical. At the turn of the eighties and nineties there has been a recovery of economic growth theory. The main difference between neoclassical theory and the new endogenous theory was that neoclassical theory was extensively relied on diminishing profit from capital. Neoclassical theory assumed that the concept of decreasing returns from capital immediately leads to the convergence process. If profit decreases, poorer economies with small amounts of capital will have big marginal product. That means the poor economy will expand rapidly, regardless of whether the economy is opened or closed. The result will be the same. If the economy is closed, a certain proportion of profit is invested in its own economy. If the marginal product is high, the growth rate will be high too. If the economy is open, the capital is moved to poorer country and the result will be that the poorer country will grow faster. Conversely, this was not predicted by endogenous theory that assumes constant profits. The second reason is to monitor compliance with the economic objectives.

Priority areas which are touched from the EFRR support are focused on modernizing and diversifying economic structures as well as to secure and create sustainable jobs. Programs intended to support regions in implementing economic change through innovation and the promotion of the society based on knowledge, entrepreneurship, environmental protection and access to it. Creation of more high-quality jobs will be realized by adapting workers and investing into human resources.

The funds directed to the "Convergence" are earmarked in hundreds of billions EUR, for the "Regional competitiveness and employment" in tens of billions EUR and the minimum funds are earmarked for the "European territorial cooperation"- up to 10 billion EUR. Investments into regional policy have grown significantly in the previous period. Into projects with the goal to equalize regional differences in the years 2007 - 2013 The European Union has invested nearly 350 billion EUR. Some governments develop efforts to promote the growth of the poorest regions and it is necessary to empirically verify whether these activities are indeed effective. It is necessary to check whether the European Cohesion Fund and the European structure funds caused that the poorer regions grow faster than richer regions of the European Union. The third reason is interested in the welfare of the people in the world. The lack of convergence is often emphasized by certain groups, such as anti-globalists. Representatives of anti-globalism emphasize that the world is becoming more unjust place. A place where the rich are getting richer and the poor getting poorer, and where inequality is increasing. The source of convergence according to the neoclassical approach is technological progress. According to the new growth theory, a source of convergence is human capital, science and research. According to supporters of the new geography, a source of convergence is business and a cheap imitation of technology.

The method uses the information only at the beginning and end of the analyzed period. An interesting result of Sala-i-Martin and Doppelhofer (2004) was that the most important dependent variable of β -convergence is initial GDP. It should be noted that the rapid growth of the weaker economies can create a smaller increase in the volume of GDP than slower growth of stronger economy. For this reason, we also work with different examination origins (year).

Table 2: Beta convergence of EU states

initial year	2005	2005	2006	2007	2008	2009	2010
end year	2 008	2013	2013	2013	2013	2013	2013
coefficient a	0.5292	0.4112	0.3558	0.2762	0.1851	0.2049	0.1607
coefficient b	-0.0244	-0.0394	-0.0344	-0.0271	-0.0181	-0.0183	-0.0154

Note: without Luxembourg

Table 3: Beta convergence NUTS 3 SR

initial year	2005	2006	2007	2008	2009	2010
end year	2013	2013	2013	2013	2013	2013
coefficient a	0.0441	0.0613	0.0503	-0.0406	0.0373	0.0255
coefficient b	0.0002	-0.0030	-0.0033	0.0051	-0.0020	-0.0016

Table 4: Beta convergence NUTS 3 SR (without Bratislava region)

initial year	2005	2006	2007	2008	2009	2010
end year	2013	2013	2013	2013	2013	2013
coefficient a	0.0742	0.3206	0.2782	0.1071	0.0887	0.1470
coefficient b	-0.0031	-0.0306	-0.0272	-0.0103	-0.0073	-0.0143

Beta convergence of GDP per capita PPP will be examined on a NUTS 3 level only. (To make regression at NUTS 2 level over 4 points it is not statistically correct).

Table 5: The standard deviation of GDP per capita PPP

Level	Polarization index	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	sigma convergence
NUTS 1	EU 28	9851	10732	11240	10531	9498	10222	10526	10495	10549	does not exist
NUTS 1	newly associated states	3512	3552	3656	3377	3022	2951	2882	2816	2822	exist
NUTS 1	EU 12	8885	10478	11381	10614	9284	10314	10874	10898	11132	does not exist
NUTS2	SR	11332	11756	13538	13868	14393	14956	15917	15855	16528	does not exist
NUTS2	SR *	1625	2321	2485	2322	2232	2419	2642	2684	2548	does not exist
NUTS 3	SR	8085	8534	9800	9983	10284	10737	11374	11337	11784	does not exist
NUTS 3	SR *	2088	3092	3365	3099	2779	3138	3172	3218	3052	does not exist

Note: */ without Bratislava region

It should be noted that sigma convergence of GDP per capita PPP only applies to states which joined the EU in 2004 and later. The overall dynamics of the Union are undermined by economic and social disparities between member states and their regions. Compared to EU-15 and EU-27, resp. EU-28, the differences in Europe increased to double. The differences between the most developed regions and most undeveloped are multiple. During the programming period 2007-2013, more than 80 percent of EU funds were earmarked for the 100 poorest regions, where live about 170 million people. The Lisbon Treaty says that the European Union should not support only economic and social, but also territorial cohesion. That means the EU should aim on economic activity to be balanced across all regions, both in urban and rural areas. The Commission in this regard particularly plans to focus its attention on cities and their surroundings, and to increase the involvement of local

and regional authorities in the operational programs. In the programming period 2014 - 2020 The Commission proposes that the EU Member States and regions should focus resources from the Structural Funds and national budgets on a small number of thematic priorities, which should correspond with the objectives of Europe 2020 of increasing the employment rate, combating poverty, improving access to education, higher investment in research and technology, improving energy efficiency and support for clean technologies to reduce carbon emissions. The budget for the programming period 2014 - 2020 is 351.8 billion EUR, with a focus on four key priorities: research and innovation, the digital agenda, support for MSP and low-carbon economy.

4 Conclusion

Regional policy is an extensive subject so it cannot be viewed in European policies only categorically and geographically. In its planning and subsequent management are involved all relevant EU institutions, but mainly the Commission and Parliament as "approver of the budget." Significantly, mainly advisory role is performed by the Committee of the Regions as the legitimate voice of the elected representatives of all regions in the EU. Although the European Union is one of the most prosperous economic area in the world, the differences between its member states are large, which is even more evident when looking at the different regions of the European Union. European regional policy is a unique common policy based on financial solidarity. It allows the use of more than 35 % of the EU budget, which comes mainly from richer member states to disadvantaged regions. This approach does not help just those states that are the beneficiaries, but also those which are major contributors to the Community budget because their businesses benefit from major investment opportunities, economic and technological know-how, especially in those regions where various types of economic activities has, in fact, does not start up. Regional policy enables all regions to contribute to higher competitiveness of the European Union.

As said Michel Barnier, Member of the European Commission: *"European regional policy is primarily a policy of solidarity. It is a way how the European Union provides assistance to less developed regions, helps with conversion of problem industrial areas, in the modification of rural areas with retrograde agriculture and with the regeneration of derelict parts of cities. Regional policy is also a policy for people. It helps people to find work and improve life in their countries, regions, towns and villages. This is the reason why were built or repaired many highways, high-speed railways and airports that connect outlying regions with the major centers of economic growth. The number of small companies in remote regions is increasing"*.

Literature:

FERRAGINA, A. M., PASTORE, F. Mind the gap: Unemployment in the new eu regions. *Journal of Economic Surveys*, vol. 22, no. 1, pp. 73–113. doi: 10.1111/j.1467-6419.2007.00534.x.

HUGHES, G., MCCORMICK, B. Do council housing policies reduce migration between regions? *The Economic Journal*, vol. 91, no. 364, 1981, pp. 919-937.

MICHALEK, A., PODOLAK, P. Impact of key socio-economic disparities on migration in Slovakia: Economic diversification vs. traditional pattern. *Versita*, vol. 18, no. 1, 2011, pp. 71-87. doi: 10.2478/v10105-011-0005-0.

SANDERS, L. *Models in spatial analysis*. John Wiley & Sons, 2010. p. 319. doi: 10.1002/9780470612255.

STATISTICAL OFFICE OF THE SLOVAK REPUBLIC. RegDat [online] cit. 2015-06-10. Available at: <http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/>.

EUROSTAT [online] cit. 2015-07-12. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/regions/statistics-illustrated>.

Regionálna politika EÚ [online]. cit. 2015-07-01. Available at: http://www.euractiv.sk/regionalny-rozvoj/zoznam_liniek/regionalna-politika-v-u#sthash.rSqeOSeF.dpuf.

Contact:

Doc. Ing. Daniela Špírková, PhD.
Provozně ekonomická fakulta
Mendelova univerzita v Brně
Zemědělská 1
613 00 Brno
Česká republika
email: daniela.spirkova@mendelu.cz

Doc. Ing. Mária Zúbková, PhD.
Ústav manažmentu
Slovenská technická univerzita v Bratislave
Vazovova 5
812 41 Bratislava
Slovenská republika
e-mail: maria.zubkova@stuba.sk

Prof. RNDr. Beata Stehlíková, PhD.
Fakulta ekonómie a podnikania
Paneurópska vysoká škola
Tematínska 10
851 05 Bratislava
Slovenská republika
e-mail: stehlikovab@gmail.com

Brief information about authors:

Daniela Špírková deals in her scientific and research activities with the management of investments, economic instruments and elimination of risks in the financing of development projects.

Mária Zúbková focuses her scientific and research activities on the area of territorial development, social and economic aspects of housing, systematic approach and economic-mathematical modeling.

Beata Stehlíková is Professor of Statistics at Pan-European University. Prof. Stehlíková is the author or coauthor of numerous papers in statistics, applications of statistics and fuzzy sets.

VOJENSKÉ VÝDAJE A JEJICH VLIV NA EKONOMICKÝ ROZVOJ ZEMĚ (vybrané problémy)

MILITARY EXPENDITURES AND THEIR IMPACT ON ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE COUNTRY (SELECTED ISSUES)

Luboš ŠTANCL, Lenka BRIZGALOVÁ

Univerzita obrany

Anotace: *K ekonomickým problémům, které z času na čas vyvolávají zvýšenou pozornost nejen odborné veřejnosti, patří bezesporu i problém vojenských výdajů a jejich vliv na rozvoj ekonomiky. V současných podmínkách se tento problém opět dostává do centra pozornosti, neboť budování současných struktur nezbytných pro odvrácení, překonání či neutralizaci a eliminaci vojenských hrozeb a odpovídající zabezpečení jejich fungování vyžaduje aktivizaci stále většího objemu veřejných ekonomických zdrojů. V souvislosti s narůstajícími vojenskými výdaji je veřejnost konfrontována s existencí řady často velmi nekonzistentních a rozporných názorů na hodnocení vlivu vojenských výdajů na hospodářskou politiku státu a jeho sociálně-ekonomický rozvoj. Cílem statě je na základě analýzy diskuse o dopadech vojenských výdajů a rozvoje zbrojní výroby na ekonomiku země poukázat na nutnost aplikace ekonomického konceptu efektivnosti na obranný sektor. Stať by měla pomoci široké veřejnosti racionálně hodnotit v praxi panující mýty o vojenských výdajích.*

Abstract: *Military expenditures and their effect on development of the economy surely belongs among economical problems which from time to time draw an increased attention of laic and professional community. In the current situation this problem again rises on concern, since development of the structures necessary for averting, overcoming or neutralization and elimination of military threats and proper provision of their function require ever increasing amount of public economical resources. In relation to the increasing military expenditures public is confronted with often non-consistent or contradictory opinions on evaluation of the military expenditures effect on the state economic policy and social-economical development. The aim of this article is to highlight necessity of application of economical efficiency concept on the defence sector on basis of analysis of the military expenditures impacts and the development of arms industry on the county economy. The article should help broad public to rationally asses often found myths about the military expenditures.*

Klíčová slova: *vojenské výdaje, ekonomické zdroje, ekonomický rozvoj, ekonomická efektivnost, obranný sektor*

Keywords: *military expenditures, economical resources, economical development, economical efficiency, defence sector*

Afilie ke grantu: Projekt Ekonomická laboratoř (PRO HOLV2011)

1 Úvod

K ekonomickým problémům, které z času na čas vyvolávají zvýšenou pozornost nejen odborné veřejnosti, patří bezesporu i problém vojenských výdajů a jejich vliv na rozvoj ekonomiky. V současných podmínkách se tento problém opět dostává do centra pozornosti, neboť budování současných struktur nezbytných pro odvrácení, překonání či neutralizaci a eliminaci vojenských hrozeb a odpovídající zabezpečení jejich fungování vyžaduje aktivizaci stále většího objemu veřejných ekonomických zdrojů. Tím je do národního hospodářství implementována řada složitých vazeb, souvislostí a procesů, které „...mají velký vliv na stabilitu ekonomiky“.¹⁴⁰⁹ Je proto v zájmu společnosti snažit se o jejich koordinaci, která se však do jisté míry vymyká z rámce tržního mechanismu a vyžaduje určitou regulaci z jednoho společenského centra. Ve prospěch tohoto požadavku hovoří i ta skutečnost, že účelné a hospodárné vynakládání a následné efektivní užití těchto prostředků vyžaduje koncepční přístup, vycházející z obsahu a cílů vojenskopolitické strategie a odpovídajícího programu výstavby ozbrojených sil. Současně musí respektovat i ekonomické možnosti země.

Materiální základnou ekonomického zabezpečení obrany je zbrojní výroba, která představuje nejen neoddelitelnou součást ekonomiky země, ale i důležitou sféru její politiky. Jako ekonomický sektor je zbrojní výroba regulována ekonomickými zákony tržního hospodářství. Jejím hlavním zákazníkem a spotřebitelem její produkce je stát. Pokud stát nevytváří dostatečnou poptávku po produkci vojenského určení, musí být pro ni hledána jiná odbytiště, např. zahraniční trhy. Na rozvoj zbrojní výroby má tak vliv velikost a kvalita domácí a zahraniční poptávky, především však zbrojní poptávky (objednávky) státu, jejíž rozsah bezprostředně závisí na velikosti vojenských výdajů. Rozhodnutí o tom, jak velký objem národních prostředků bude alokován do sféry obrany a tudíž, jaké budou podmínky pro rozvoj zbrojní výroby, je rozhodnutím veskrze politickým.

V souvislosti s prohlubující se syntézou ekonomiky, politiky a vojenství a zvyšující se závislostí zbrojní výroby na vojenských výdajích, které pod vlivem nových „technologií vedení soudobého boje“ neustále rostou, jsme konfrontováni s existencí řady často velmi nekonzistentních a rozporných názorů na hodnocení vlivu vojenských výdajů na hospodářskou politiku státu a jeho sociálně-ekonomický rozvoj. Teoretické a metodologické východisko racionální diskuse o dopadech vojenských výdajů a rozvoje zbrojní výroby na ekonomiku země poskytuje teorie ekonomiky obrany státu, která usiluje o aplikaci ekonomického konceptu efektivnosti na obranný sektor.

¹⁴⁰⁹ HITCH, CH., MCKEAN, R. N. *The Economics of Defense in the Nuclear Age*. New York: Atheneum, 1986. 420 p. ISBN 0-689-70094-6.

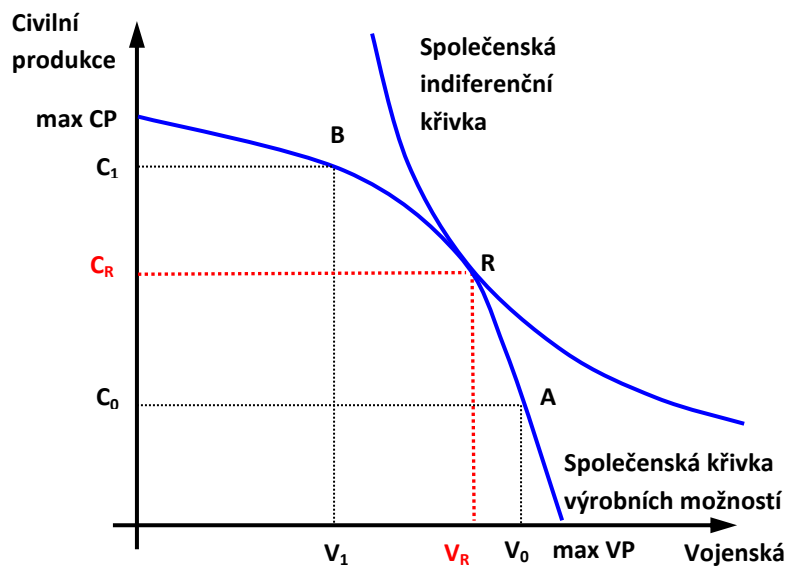
2 Jak určit optimální velikost vojenských výdajů

Přijmeme-li předpoklad reálné existence vnějšího ohrožení, a tudíž i nezbytnosti budování obrany je zřejmé, že problém vojenských výdajů a jejich vlivu na ekonomiku se stává především problémem určení jejich optimální velikosti. K demonstraci tohoto problému použijeme standardní graf znázornění produkčních možností ekonomiky (viz. Obrázek 1).

Neúměrné, příliš vysoké vojenské výdaje (bod A) odnímají část ekonomických zdrojů nezbytných k řešení aktuálních sociálně-ekonomických úkolů, zvyšování životní úrovně obyvatel a nadměrně zatěžují ekonomiku. Příliš nízké vojenské výdaje (bod B) se mohou negativně odrazit na úrovni ekonomického zabezpečení obrany státu.

Racionální výdaje (bod R), alokované především do výroby technologicky vyspělých systémů zbraní a vojenské techniky, a také do produkce dvojího užití podle některých ekonomů stimulují rozvoj technologicky vyspělých výrob, vytváří pracovní místa a rozšiřují možnosti exportu. To má pozitivní vliv na ekonomiku a nachází svůj odraz ve změnách makroekonomických indikátorů typu hrubý domácí produkt, zaměstnanost, reálné důchody obyvatel, struktura průmyslové výroby, apod.

Obrázek 1: Hranice produkčních (výrobních) možností společnosti



Avšak ne všichni ekonomové, kteří se zabývají analýzou vlivu vojenských výdajů na ekonomický růst, zastávají názor, že vojenské výdaje mají prorůstový charakter. Svědčí o tom diskuse, která byla zahájena počátkem 70. let minulého století a s přestávkami trvá dodnes. Při zkoumání vlivu vojenských výdajů na ekonomický růst či na makroekonomické indikátory se setkáváme se dvěma přístupy. Jeden z přístupů se dá označit jako slovní analýza, vytváření možných situací a rozbor jejich důsledků. Druhým přístupem je kvantitativní analýza, vytváření modelu a empirická verifikace hypotéz při zkoumání konkrétních ekonomických veličin na konkrétním vzorku států. Kontroverzní a velmi bouřlivou diskusi odstartoval Emile Benoit, který ve své knize *Defence and Economic Growth* in

Developing Countries (1973) přišel s důkazy, podporujícími tezi o prorůstovém vlivu výdajů na zbrojení.¹⁴¹⁰

Následné analýzy, které se opíraly o výsledky dosažené s použitím složitých a komplikovaných matematicko-statistických modelů pak poskytly důkazy jak ve prospěch tvrzení o pozitivním vlivu vojenských výdajů na ekonomický růst, tak i proti nim¹⁴¹¹¹⁴¹²¹⁴¹³. V průběhu diskuze se postupně vydělily dva názorově protikladné tábory, jejichž spor pokračuje až do současné doby.

Na straně jedné stojí autoři zastávající názor, že výdaje na zbrojení hospodářský růst zpomalují. Ti zpravidla analyzují vojenské výdaje jako alternativu soukromých investic do nevojenských odvětví. Na základě porovnání jejich efektivnosti se snaží dokázat, že vojenské výdaje mají negativní dopady na ekonomický růst, neboť vytěsňují produktivní soukromé investice a omezují tak rozvoj civilních sektorů ekonomiky. Někteří ekonomové se však domnívají, že je velmi obtížné, ba dokonce nemožné, analyzovat a zachytit statisticky významnou souvislost mezi vojenskými výdaji a nevojenskými investicemi.

Opačnou pozici zaujímají autoři, kteří zastávají názor, že vojenské výdaje mohou ekonomický růst povzbudit. Do této názorové skupiny patří autoři, kteří poukazují na přímou závislost mezi vojenskými výdaji a zvláště strojírenskou a hutní výrobou, výrobou odvětví barevné metalurgie a dalšími odvětvími technologicky vyspělých výrob. Tito autoři argumentují, mimo jiné, tím, že před první světovou válkou 1 % zvýšení vojenských výdajů vedlo ke zvýšení průmyslové výroby ve Spojených státech o 1 %, v Německu o 3 % a ve Francii o 3,5 %. Tyto dva naprosto protichůdné názory vyvolávají pochopitelně i protichůdné pohledy na efektivnost vojenských výdajů.

Prakticky všichni autoři, zabývající se problematikou vlivu vojenských výdajů na ekonomiku se shodují v tom, že existují faktory, které mají pozitivní vliv na ekonomický růst a zároveň i faktory, které na něj působí negativně. Připustíme-li, že současný moderní stát je reálně ohrožován hrozbami různého charakteru, musíme též připustit, že zabezpečení vojenské obrany svých zájmů musí věnovat neustálou pozornost a odpovídajícím způsobem ji i dotovat finančními prostředky. To ale znamená, že **musí existovat určité optimum týkající se velikosti vojenských výdajů**, resp. jejich podílu na HDP. Nalezení tohoto optima je však více než obtížné. V současné zahraniční literatuře lze najít pokusy o jeho identifikaci, resp. pokusy o vzájemné propojení vojenských výdajů státu s jeho základními makroekonomickými ukazateli a o formulaci základních podmínek, napomáhajících jejich pozitivnímu vlivu na rozvoj ekonomiky.

¹⁴¹⁰ BENOIT, E. *Defense and Economic Growth in Developing Countries*. Lexington, MA: Lexington Books, D. C. Heath and Company, 1973.

¹⁴¹¹ PIERONI, L., d'AGOSTINO, G., LORUSSO, M. Can we declare military keynesianism dead? *Journal of Policy Modeling*. ELSEVIER, roč. 30, č. 5, September-October 2008, pp. 675-691. ISSN 0161-8938.

¹⁴¹² DUNNE, J. P., NIKOLAIDOU, E., SMITH, R. Arms Race Models and Econometric Applications [online]. cit. 2009-11-22. Dostupné z: <http://carech.org.uk/UWEMasters/Applied%20Econometrics/aemsrace8.pdf>.

¹⁴¹³ DUNNE, J. P., SMITH, R., WILLENBOCKEL, D. Theoretical and Econometric Issues in Analysing the Military Expenditure-Growth Nexus [online]. cit. 2008-09-28. Dostupné z: <http://carech.org.uk/Armsproduction/Papers/DirkPaulRonpap3.pdf>.

Při jeho definování hrozí nebezpečí **dvou extrémů**. Rozhodnutí o vyšších vojenských výdajích, než je jejich optimální úroveň, budou stimulovat rozvoj zbrojního průmyslu, posilování pozice vojenskoprůmyslového komplexu¹⁴¹⁴ a tendenci k militarizaci ekonomiky a celé země. V reakci na tato rozhodnutí mohou ostatní země přistoupit k přijímání odpovídajících opatření k navýšení svých vojenských rozpočtů a k posílení domácího zbrojního průmyslu. Tato rozhodnutí de facto představují start závodů ve zbrojení. Nízká úroveň výdajů na obranu nemusí být dostatečná pro dosažení požadovaných schopností státu a jeho armády k obraně státní suverenity a demokratického vývoje země. Může být „výzvou“ a podnětem k zahájení „vojenské diplomacie“, opírající se o sílu zbraní. **Realizace politiky vojenského keynesiánství v sobě skrývá velké nebezpečí k nadměrnému růstu vojenských výdajů se všemi jeho negativními důsledky**¹⁴¹⁵.

3 Statistika a vojenské výdaje

Kvantifikace vztahů mezi vojenskými výdaji a ukazateli ekonomického růstu může být provedena přímou a nepřímou formou. K **přímým formám** patří především statistické metody výpočtu hrubého domácího produktu (HDP). Pomocí nich je ukazatel HDP bezprostředně vztažen k vojenským výdajům a jeho závislost je vyjádřena přímou úměrou. To je dané tím, že v souladu s mezinárodními statistickými standardy se hodnota netržních služeb, jako součásti HDP, určuje výdaji na jejich poskytnutí. Přičemž přidaná hodnota je u netržních služeb vyjádřena souhrnem náhrad poskytnutých zaměstnancům a spotřeby fixního kapitálu.¹⁴¹⁶

Ve vztahu k obranné sféře to znamená, že hodnota služeb obrany, zahrnovaná do hrubého domácího produktu, se vypočítává jakou *součet výdajů na nákup zbraní a ostatní bojové a speciální techniky, zabezpečení personálu, amortizaci základního kapitálu (budov kasáren, objektů a jejich vybavení atd.) a běžných materiálních výdajů*. Jinými slovy, v souladu s mezinárodní praxí všechny prostředky

¹⁴¹⁴ Fenomén „vojenskoprůmyslový komplex“ se ve vojensko-politické a ekonomické historii poprvé pokusil zevrubněji vysvětlit americký filosof Ch. W. Mills (1916-1962) v práci „Mocenská elita“ (1956). Základem jeho úvah byla teze o tom, že v industriálním státě existují elity, zahrnující korporativní (ekonomickou), politickou a vojenskou byrokracii, která je sjednocována společným zájmem na zachování vlády a společnými hodnotami ve sféře veřejné politiky.

Vlastní termín „vojenskoprůmyslový komplex“ uvedl do života Dwight D. Eisenhower (34. prezident USA), který ho poprvé použil v projevu na rozloučenou s Bílým domem, vysílaným 17. ledna 1961. Samotný výraz „vojenskoprůmyslový komplex“ vytvořili Ralph Williams a Malcom Moos, kteří prezidentu D. Eisenhowerovi psali jeho projevy.

Není bez zajímavosti, že v předposledním návrhu svého vystoupení prezident Eisenhower varoval před „*rostoucím vlivem vojenskoprůmyslového a kongresového komplexu*“ („*growing influence of the military-industrial-congressional complex*“), ale nakonec se rozhodl slovo „congressional“ z projevu vypustit, neboť se domníval, že není vhodné, aby prezident kritizoval Kongres („*not fitting [...] for a President to criticize Congress*“). (NELSON, L. E. *Military-Industrial Man*. In: New York Review of Books, December 21, 2000.)

¹⁴¹⁵ V soudobé odborné literatuře se **vojenským keynesiánstvím** zpravidla rozumí hospodářská politika, která využívá **masívní** vojenské výdaje jako prostředku dosažení hospodářského růstu. Jako příklady politiky vojenského keynesiánství se většinou uvádí hospodářská politika Německa ve 30. letech a Spojených států amerických v 80. letech minulého století. V současnosti se vedou poměrně vášnivé diskuse nejen o oprávněnosti hodnocení uvedených období jako „vojenského keynesiánství“, ale i o jeho kladech a záporech vůbec. Kritici vojenského keynesiánství mimo jiné zdůrazňují jeho vliv na prohlubování militarizace ekonomiky, následně i ostatních sfér života společnosti.

¹⁴¹⁶ Poznámka: ČSU: „*Hrubý domácí produkt představuje souhrn hodnot přidaných zpracováním ve všech odvětvích činností považovaných v systému národního účetnictví za produktivní (tj. včetně služeb tržních i netržních)*“. Jde o propočtení v kupních cenách, za které jsou realizovány tržní výkony (tzn. včetně daní z produktů a bez dotací na produkty. Prvotní propočtení je proveden v běžných cenách.

vynaložené na nákup zbraní a vojenské techniky a zajištění běžných potřeb života vojsk jsou považovány za výdaje na konečnou spotřebu společnosti jako celku a zahrnují se do HDP.

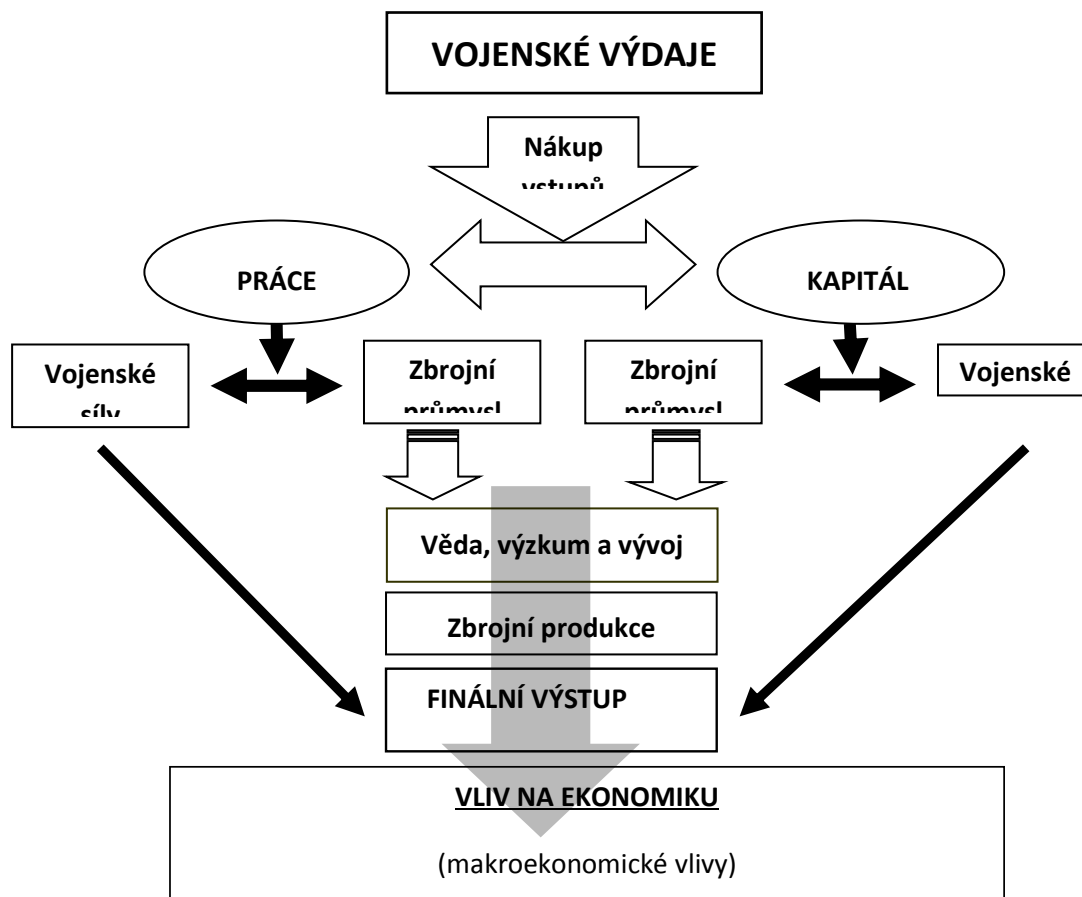
Z matematického hlediska tak existuje přímá úměra mezi tempy ekonomického růstu, jehož základním ukazatelem je růst HDP, a výdaji na obranu, zahrnujícími nákupy produkce vojenského určení veškeré peněžní náležitosti vojenských profesionálů a zaměstnanců rezortu obrany. Velké a rostoucí vojenské výdaje automaticky tak vyjadřují vysoký a rostoucí HDP.

Na rozdíl od statistiky je v reálné praxi uvedená závislost vojenských výdajů a ekonomického růstu **mnohem složitější**. I když vojenské výdaje se statisticky zahrnují do HDP, a tím ho zvyšují, nelze nevidět, že ty samé prostředky by mohly být použity společností k realizaci jiných cílů, a možná, z ekonomického pohledu, i efektivněji. Například, by mohly být investovány do výroby zboží a služeb s vysokou přidanou hodnotou. Z tohoto pohledu je možné hovořit o „**obětované příležitosti**“, resp. „**nákladech příležitosti**“.

4 Makroekonomické souvislosti vojenských výdajů

Kromě přímé formy bezprostředního způsobu propojení vojenských výdajů s ukazateli ekonomického růstu je možné analyzovat jejich vliv i prostřednictvím jednotlivých komponent HDP. Zjednodušené schéma těchto vztahů znázorňuje Obrázek 2.

Obrázek 2: Makroekonomický vliv vojenských výdajů na ekonomiku



Zdroj: Upraveno: HARTLEY, K. *Economic Aspects of Disarmament: Disarmament as an investment Process*. New York: United nations publication, 1993. p. 7. ISBN 92-9045-075-4.

Z obrázku lze vysledovat, že vliv vojenských výdajů na ekonomiku je nutné zkoumat v několika rovinách. Předně je to, jak již bylo zmíněno, určení jejich optimální velikosti, která determinuje rozsah veřejných zdrojů, tj. práce a kapitálů alokovaných ve prospěch obrany. Tyto zdroje představují bezprostřední vstupy vzájemně propojené sféry zbrojní výroby a sféry činnosti ozbrojených sil (výcvik a bojová a ostatní činnost).

5 Zbrojní výroba

Analýza vlivu zbrojní výroby na ekonomický růst představuje velmi složitý problém, neboť je nutné se zabývat zkoumáním řady vzájemně propojených oblastí užití zdrojů ve zbrojním průmyslu.

První oblast alokace zdrojů představuje vlastní výroba speciální vojenské produkce, tj. zbraní, zbraňových systémů, vojenské a speciální bojové a ostatní techniky. Vliv alokace zdrojů do této oblasti průmyslové výroby představuje nejvíce diskutovaný problém a jeho analýze je nutné věnovat větší prostor, než poskytuje tento příspěvek.

Kromě výroby zbraní se zbrojní průmysl podílí na výrobě tzv. produkce dvojího použití, do které jsou zahrnovány různé prostředky spojení, dopravy (letecké a kosmické systémy a aparáty, lodě, některé druhy automobilové techniky, včetně obrněné, která je využívána pro potřeby zajišťování bezpečnosti a pořádku atd.), a také stavby infrastruktury (cesty, letiště, kosmodromy, přístavy atd.).

Produkce dvojího určení, pokud není nakupována přímo jako zbraně a další produkce určena pro potřeby armády, nevstupuje do celkových výdajů na obranu. Avšak výdaje na její nákupy (nebo vybudování staveb) vynaložené ostatními spotřebiteli jsou součástí investic do základního kapitálu odpovídajícího odvětví. Tyto investice do základního kapitálu, v podobě akumulace (nikoliv spotřeby), vstupují do HDP a stávají se součástí národního bohatství. Tudíž, výdaje, např. na modernizaci satelitního systému navigace i tehdy, když se tato provádí ve prospěch a v zájmu obrany i komerčního použití, budou celé zahrnuty do HDP a přímo ovlivní tento ukazatel ekonomického růstu.

Kromě produkce zbraní a produkce dvojího určení řada obranných podniků vyrábí, v rámci svých různorodých konverzních a jiných programů nebo na základě vlastní iniciativy, čistě civilní produkci. K tomu využívá výrobní kapacity, technologie a zařízení, která jsou pořizována a budována pomocí prostředků získaných z realizace zdrojů alokovaných do výroby zbraní, bojové a ostatní speciální vojenské techniky.

Jedním z nejvýznamnějších argumentů ve prospěch zbrojní výroby a rozvoje zbrojního průmyslu je vývoj nových technologií. Jen během druhé poloviny 20. století se armáda stala „porodní bábou“ takových revolučních změn v technologiích, jaké představují satelitní spojení, navigace, reaktivní motory, polovodiče, optická elektronika. Oblast vývoje nových technologií přispěla k rozvoji jaderné energetiky, kosmického průmyslu, širokému využívání internetu atd.

Pozitivní roli vojenského výzkumu jen málokdo odmítá. Mnozí ekonomové ale namítají, že výzkumy uskutečňované v rámci vojenských programů jsou neefektivní nebo alespoň méně efektivní, než výzkumy uskutečňované soukromými korporacemi, které jsou motivovány ziskem a řídící se komerčními zájmy. Je pravdou, že obchodní společnosti dokážou vcelku racionálně využívat peníze určené na vědecko-výzkumné, vývojové a konstrukční práce. Avšak komerční struktury zřídka financují projekty, které mají dlouhou dobu návratnosti vložených prostředků. Proto vývoj skutečně průlomových nových technologií, který vyžaduje někdy celá desetiletí vědeckého výzkumu a

ověřování získávaných poznatků v praxi se může uskutečňovat pouze za podmínky státní podpory. Například, bylo nutné řadu let investovat státní prostředky do vývoje a praktického využívání reaktivních motorů ve vojenském letectví, než se tyto začaly používat u civilních letadel vyráběných soukromými korporacemi.

Pro úplnost je nutné dodat, že v tržní ekonomice je vývoj nových typů zbraní často uskutečňován i soukromými společnostmi. Ale toto se děje za peníze, které na tento vývoj poskytuje stát. Například, po skončení 2. světové války byla federální vláda USA prakticky jediným velkým zákazníkem a zadavatelem požadavků na výzkum a vývoj. Podle dostupných statistik jen za období od roku 1953 do roku 1997 financovala průměrně 48 % všech výdajů na výzkum a vývoj. Vojenská tematika v nich tvořila v průměru 58 %. V jednotlivých letech tento ukazatel dosahoval až 70 %. Protože velká část vědecko-výzkumných a vývojových prací byla realizována soukromými společnostmi, plynulo do jejich pokladen v průměru 51 % všech vládních výdajů na vědu a výzkum. Zbývající část – 49 % byla spotřebována vládními výzkumnými centry. Nevyvratitelným faktem je, že především v tomto období dosáhly Spojené státy technologické převahy v mnoha odvětvích a daleko předběhly evropské země, které nedokázaly na výzkum, včetně výzkumu vojenského, vynakládat tak velké prostředky.

6 Koeficient párové korelace

Vzájemnou souvislost vojenských výdajů a makroekonomických ukazatelů je možné považovat za regresivní závislost a k hodnocení stupně jejich vzájemného propojení využít koeficient párové korelace. Přitom se obecně uznává, že za podstatnou souvislost se považuje, když koeficient se nachází v intervalu 0,4-0,6, o vysoké míře souvztažnosti se hovoří při hodnotě koeficientu v intervalu 0,6-0,8. Pokud je jeho hodnota vyšší, je souvislost považována za blízkou k funkční závislosti. Uskutečněné propočty odhalují, že všechny koeficienty párové korelace mezi vojenskými výdaji a ukazateli průmyslové výroby např. v Rusku se blížily k hodnotě 0,8, tj. byly velmi vysoké. Podle očekávání, vůbec nejvyšší vzájemná souvislost byla mezi ukazateli vojenských výdajů a výrobou strojů a zařízení (0,85), poněkud nižší byla pro průmysl celkově (0,77) a zpracovatelský průmysl (0,79). Párová korelace mezi HDP a vojenskými výdaji je sice menší, avšak stále ještě podstatná – 0,57. Tato hodnota není považována za překvapující, neboť na HDP má, kromě vojenských výdajů, současně vliv mnoho dalších faktorů.¹⁴¹⁷

Na základě získaných výsledků lze usuzovat, že mezi vojenskými výdaji a ukazateli makroekonomického pohybu ekonomiky existuje **dostatečně silná přímá závislost**.

7 Závěr

Analýza vybraných problémů alokace veřejných zdrojů do sféry obrany nevyvrací, ale ani neobhájí závěry o pozitivním vlivu vojenských výdajů na ekonomický rozvoj země. Její výsledky však umožňují vyslovit závěr, že k **zásadním a principiálním podmínkám**, při kterých mohou mít vojenské výdaje vliv na rozvoj ekonomiky země, náleží:

- rozsah vojenských výdajů, který musí být dostatečně velký pro zajištění bezpečnosti země a současně musí být v souladu s finančními možnostmi státu;

¹⁴¹⁷ Více informací: LAVRINOV, G. A. O vlijaniji vojennych raschodov na razvitije ekonomiki strany. *Vojennaja mysl*, č. 12, 2007, s. 23. ISSN 0236-2058.

- podíl vojenských výdajů na státním rozpočtu by neměl významněji ovlivňovat objem výdajové stránky státního rozpočtu, výšku státního dluhu a současně nízký podíl bude minimalizovat vliv vojenských výdajů na inflaci;
- respektování racionálního vztahu mezi běžnými výdaji na zabezpečení činnosti vojsk a výdaji na nákup a vývoj nových typů zbraní, speciální techniky a výzbroje;
- racionalizace a zvyšování efektivity zbrojní výroby a využívání jejích technologií k produkci technologicky vyspělé nevojenské produkce.

Problematika vlivu vojenských výdajů na ekonomický rozvoj představuje velmi rozsáhlé spektrum dílčích problémů, které zde nemohly být ani vzpomenuty, natož řešeny. Mimo pozornost jsme ponechali například vliv exportu zbraní, hlubší analýzu vlivu investic a spoluúčast státu na zbrojní výrobě, atd. Těmto otázkám se budeme věnovat v dalším období naší činnosti.

Literatura:

BENOIT, E. *Defense and Economic Growth in Developing Countries*. Lexington, MA: Lexington Books, D. C. Heath and Company, 1973.

DUNNE, J. P., NIKOLAIDOU, E., SMITH, R. Arms Race Models and Econometric Applications [online]. cit. 2009-11-22. Dostupné z: <http://carech.org.uk/UWEMasters/Applied%20Econometrics/aemsrace8.pdf>.

DUNNE, J. P., SMITH, R., WILLENBOCKEL, D. Theoretical and Econometric Issues in Analysing the Military Expenditure-Growth Nexus [online]. cit. 2008-09-28. Dostupné z: <http://carech.org.uk/Armsproduction/Papers/DirkPaulRonpap3.pdf>.

HARTLEY, K. *Economic Aspects of Disarmament: Disarmament as an investment Process*. New York: United Nations publication, 1993. p. 7. ISBN 92-9045-075-4.

HITCH, CH., MCKEAN, R. N. *The Economics of Defense in the Nuclear Age*. New York: Atheneum, 1986. 420 p. ISBN 0-689-70094-6.

KRČ, M. *Vojenské výdaje v letech studené války a po jejím skončení*. 1. vyd. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 2000. 176 s. ISBN 80-85864-93-2.

LAVRINOV, G. A. O vlijaniji vojnyh raschodov na razvitije ekonomiki strany. *Vojennaja mysl*, č. 12, 2007, s. 19-24. ISSN 0236-2058.

NELSON, L. E. *Military-Industrial Man*. In: New York Review of Books, December 21, 2000.

PIERONI, L., d'AGOSTINO, G., LORUSSO, M. Can we declare military keynesianism dead? *Journal of Policy Modeling*. ELSEVIER, roč. 30, č. 5, September-October 2008, pp. 675-691. ISSN 0161-8938.

ŠLYKOV, V. Amerikanskaja razvedka o sovetskich vojnyh raschodach [online]. cit. 2006-10-12. Dostupné z http://www.mfit.ru/defensive/vestnik/vestnik8_1.html.

Paradoksy rossijskoj demilitarizacii [online]. cit. 2006-10-12. Dostupné z <http://www.mfit.ru/defensive/bibliography.htm>.

SIPRI Yearbook 2007, příloha 8A, tabulka 8A.1 a 8A.3 a SIPRI Military Expenditure Databáze (upravené) [online]. cit. 2006-10-12. Dostupné z http://www.sipri.org/contents/milap/milex/mex_wnr_table.html.

Americké letectvo prožilo infarkt, pomoci museli Kanadčané [online]. cit. 2006-05-05. Dostupné z <http://www.novinky.cz/clanek/138471.html>.

Vojenno-promyšlennyj kompleks Rossiji. Encyklopedija. Moskva: Vojennyj parad, 2005. ISBN 5-902975-01-8.

Washington ProFile, č. 85 (825) z 29. 09. 2007 [online]. cit. 2006-05-05. Dostupné z: <http://www.washprofile.org/ru/node/6980>.

Kontakt:

Doc. RSDr. Luboš Štancl, CSc.
Katedra ekonomie
Fakulta vojenského leadershipu
Univerzita obrany
Kounicova 65
662 10 Brno
Česká republika
e-mail: lubos.stancl@unob.cz
www.unob.cz

Ing. Lenka Brizgalová, Ph.D.
Katedra ekonomie
Fakulta vojenského leadershipu
Univerzita obrany
Kounicova 65
662 10 Brno
Česká republika
e-mail: lenka.brizgalova@unob.cz
www.unob.cz

Krátká informace o autorech:

Luboš Štancl působí na Univerzitě obrany jako vedoucí pracovník Katedry ekonomie. Zabývá se obecnou ekonomickou teorií, dějinami ekonomického myšlení, ekonomikou obrany státu, ekonomikou ozbrojených sil a efektivností ve veřejné sféře. Ve vědecké práci se zaměřuje především na analýzu tendencí v rozvoji zbrojní výroby a mezinárodního obchodu s produkcí vojenského určení

Lenka Brizgalová působí na Univerzitě obrany v Brně jako odborná asistentka Katedry ekonomie. Zabývá se a publikuje v oblasti problematiky mikroekonomie, makroekonomie, dějin ekonomického myšlení, vojenských výdajů, konvergence a procesu zavedení jednotné měny euro. Je spoluautorkou několika specifických výzkumů.

PRACOVNÁ MIGRÁCIA VZDELANÝCH ŽIEN A ICH ZNEVIDITEĽŇOVANIE

LABOUR MIGRATION OF EDUCATED WOMEN AND ITS RENDERING INVISIBLE

Anna ŠTEFANČIKOVÁ, Tatiana MASÁROVÁ

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Anotácia: *Príspevok sa venuje prepojeniu problematiky genderu a pracovnej migrácie, presnejšie sa zaoberá témou pracovnej migrácie vzdelaných žien, jej vnímaním v histórii a súčasnosti a previazanosti tejto problematiky s genderovými stereotypmi a teóriami, ktoré sa k nej viažu. Cieľom príspevku je predovšetkým upozorniť konkrétne na problém zneviditeľňovania vzdelaných žien v skúmaní procesu pracovnej migrácie a na dôsledky tohto javu, ktoré siahajú tak do teoretickej roviny, ako aj do sociálnej reality každodenného života. Napokon je tu snaha autoriek načrtnúť výhody, ku ktorým by mohlo dôjsť v prípade zmiernenia či odstránenia tohto javu. Kategória gendera je v tomto príspevku vnímaná z pohľadu sociálneho konštruktivismu.*

Abstract: *This article deals with gender aspects of labour migration. Specifically it deals with the labour migration of high skilled women, historical and contemporary perception of this phenomenon and connections with gender stereotypes and theories. The particular aim of this paper is indifference toward high skilled women in labour migration studies and theoretical and social impacts of this problem. Finally, there is the effort of authors to find some benefits of elimination or reduction of the discussed phenomenon. The gender is perceived within the framework of the social constructivism.*

Kľúčové slová: *gender, pracovná migrácia, vysokokvalifikované ženy, výskum, sociálny konštruktivismus*

Keywords: *gender, labour migration, high skilled women, social constructivism*

Afiliácia ku grantu: Príspevok je čiastkovým výstupom projektu VEGA 1/0736/14 s názvom: „Trendy v migrácii pracovnej sily do krajín EÚ a ich dopad na hospodársky a sociálny rozvoj“, riešenom na FSEV TnUAD v Trenčíne.

1 Genderový stereotyp ako súčasť každodennej reality

V súčasnej dobe je na kategóriu genderu v rámci genderových štúdií najčastejšie nazerané cez konštruktivistický prístup. Podľa tejto teórie je gender považovaný za sociálny konštrukt, ktorý je nám vštepovaný predovšetkým v detstve v priebehu procesu primárnej socializácie, je však opakovane potvrdzovaný tiež spoločnosťou v priebehu každodenných interakcií. Gender je v každodennom živote spojený s veľkým množstvom stereotypov a očakávaní viazaných vždy k príslušnému pohlaviu. Najvýraznejším dôsledkom a zároveň aj nástrojom reprodukcie genderovo stereotypného uvažovania a konania v modernej západnej kultúre je skutočnosť, že je maskulinita považovaná za nadradenú či normatívnu, rola ženy je potom skôr pasívna. V tejto súvislosti hovoríme o tzv. maskulínnom usporiadaní spoločnosti, v ktorom je každodenný život formovaný androcentricky a je na neho nazerané z mužského hľadiska, zvlášť potom vo verejnej sfére zahrňujúce predovšetkým rôzne inštitúcie, oblasť politiky a v neposlednom rade aj pracovný trh. Gender teda predstavuje jeden z najtrvalejších spôsobov, akým sú označované a udržiavané vzťahy mocenskej nerovnováhy v spoločnosti.¹⁴¹⁸

Tieto skutočnosti zapríčiňujú pasívne a podriadené postavenie žien v spoločnosti. Je im prisudzovaná skôr rola opatrovateľky, matky a manželky, realizovaná predovšetkým v domácej sfére. To im však prináša mnohé znevýhodnenie, napríklad na trhu práce. Vo verejnej sfére dominujú muži, ktorí majú spravidla tiež väčší prístup k moci v spoločnosti. Dnes je síce už bežné, že ženy pracujú, dokonca aj mierne prevyšujú mužov v štatistikách zisťujúcich počet študujúcich na vysokých školách, a zdanlivo tak majú obe pohlavia rovnané podmienky a príležitosti, genderová segregácia a diskriminácia na pracovnom trhu je však neprehliadnuteľná. To opäť vedie k reprodukcii a legitimizácii týchto nerovností a vzniká neustály kolobeh.

2 Rodová nerovnosť na trhu práce v Slovenskej republike

Globálny problém genderu je identický aj na Slovensku, kde jednou z oblastí s pomerne výraznou rodovou nerovnosťou, je zamestnanosť a mzdy. V súčasnosti ženy aj muži musia čeliť dôsledkom ekonomickej krízy, ktorá zhoršila ich životné podmienky a oslabilu ich pozíciu na trhu práce. Ženy však už pred krízou boli v porovnaní s mužmi viac zaťažené nezamestnanosťou, častejším prerušovaním pracovnej kariéry, nízkymi mzdami a neplatenou prácou. Podľa údajov Štatistického úradu SR¹⁴¹⁹ z roku 2012 podiel pracujúcich žien v SR je 44 %. Vyššie uplatnenie na trhu práce dosahujú muži, vrátane mzdového ohodnotenia. Miera ekonomickej aktivity u žien dosiahla 50,7 %, u mužov 68,4 %. Miera zamestnanosti u 15 a viacročného obyvateľstva dosiahla u žien 43,3 % a u mužov 59,1 %. Hoci miera zamestnanosti žien poklesla v krízovom období menej intenzívne ako u mužov, stále ďaleko zaostáva za ich úrovňou. V pracovnom procese sú ženy konfrontované s horizontálnou i vertikálnou segregáciou. V oblastiach ako zdravotníctvo, sociálna pomoc a vzdelávanie ženy tvoria viac než štyri pätiny pracovnej sily, v sektore verejnej správy tri pätiny. V súkromnom sektore s vyššími priemernými zárobkami ženy predstavujú necelých 41 % zamestnancov. Iba 9,8 % žien (oproti 19,8 % mužov) sa v roku 2012 venovalo v rámci hlavného zamestnania podnikaniu. Miera nezamestnanosti žien vzrástla oproti predchádzajúcemu roku o 0,9 percentuálneho bodu, na 14,5 %. Rodový rozdiel sa tým ešte prehĺbil o celý percentuálny bod, keď miera nezamestnanosti u mužov medziročne poklesla o 0,1 percentuálneho bodu, na 13,5 %.

Napriek dobrej vzdelanostnej úrovni slovenských žien (vyššej než u mužov) ženy v priemere nedosahujú porovnateľné zárobky s mužmi. V priemere bola hrubá mesačná mzda žien o 24,1 % pod úrovňou priemernej hrubej mesačnej mzdy mužov. Najvyššie mzdové rozdiely medzi pohlaviami boli

¹⁴¹⁸ SZCZEPANIKOVÁ, A. *Gender a mezinárodní migrace: úvod do problematiky. Studie pro www.migraceonline.cz*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2004.

¹⁴¹⁹ ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. Rodová nerovnosť na trhu práce v Slovenskej republike [online]. cit. 2015-06-12. Dostupné na: <http://www.statistics.sk>.

vo vekovej kategórii 35 - 39 ročných (31,5 %) a u osôb s ukončeným učňovským vzdelaním bez maturity (31 %). Z hľadiska Klasifikácie zamestnaní (SK ISCO-08) sú priemerné mzdy žien nižšie než u mužov vo všetkých triedach, najvýraznejšie (o 31,7 %) u zákonodarcov a riadiacich pracovníkov.

2.1 Vzdelanie

Rozdiely sa prejavujú už podľa typov stredných škôl. Na gymnáziách o dve pätiny študuje viac dievčat, než chlapcov. Prevaha chlapcov (o 13,2 %) sa prejavuje na stredných odborných školách a na špeciálnych školách. Na univerzitách a vysokých školách študuje 1,5-krát viac žien, než mužov. Podiel študujúcich žien podľa jednotlivých študijných odborov je výrazne vyšší, okrem univerzít s technickým a vojensko-bezpečnostným zameraním. V absolútnych číslach ženy študujú najčastejšie spoločenské vedy a náuky a lekárske a farmaceutické vedy a náuky. U mužov prevažuje záujem o štúdium spoločenských vied a technických vied a náuk. Absolventami doktorandského štúdia sú v rovnakom pomere obe pohlavia.

Medzi učiteľmi prevládajú väčšinou ženy, výnimkou sú vysokoškolskí pedagogickí pracovníci, kde mužov je o štvrtinu viac. Na vysokých školách a univerzitách z celkového počtu profesorov vyučuje 23,2 % žien s týmto akademickým titulom a 39,2 % žien s titulom docentka.

2.2 Veda a technika

Do činnosti výskumu a vývoja je zahrnutý základný výskum, aplikovaný výskum a experimentálny vývoj. Výskumníci sú zamestnanci, ktorí majú rozhodujúci význam pre tvorbu a spoločenské využitie vedeckých poznatkov. V oblasti výskumu a vývoja v roku 2012 pracovalo 43,1 % žien z celkového počtu zamestnancov v tomto odvetví. Podľa pracovného zaradenia podiel žien-výskumníčok bol 85,2 %, oproti 88 % mužov. Zo zamestnancov pracujúcich v oblasti výskumu a vývoja dosiahlo vysokoškolské a vyššie vzdelanie 90,4 %. Väčší podiel zamestnancov s najvyšším dosiahnutým stupňom vzdelania tvorili muži (58,3 %).

Tieto štatistické údaje vypovedajú o pretrvávajúcich genderových stereotypoch v SR, ale aj schopnostiach žien.

3 Skúmanie previazanosti gendera s pracovnou migráciou

Pracovná migrácia žien bola dlhú dobu mimo záujmu štúdia ľudskej mobility aj jej konceptualizácie. Až v 70. rokoch 20. storočia sa ženy ako aktívne participantky v migračných tokoch dostávajú pod výskumnícku lupu migračných štúdií, napr. P Hondagneu-Sotelu,¹⁴²⁰ či M. Boydu a E. Grieca,¹⁴²¹ pričom diskusiu otvorili práve výskumy zamerané na ich integráciu na trhu práce (v európskom kontexte napr. A. Phizacklea¹⁴²², M. Morokvasic¹⁴²³ a iní). V tejto súvislosti potom autori zdôrazňujú zásadné prepojenie feminizácie migrácie a feminizácie trhu práce, teda procesov, ktoré sa vzájomne podmieňujú a umožňujú.¹⁴²⁴ Jedným z argumentov je napr. nasledujúca dialektika: trh práce sa feminizuje, zvyšuje sa tak dopyt rodín po opatrovatelkách a gazdinách, čo sú najčastejšie migrantky. Tým dochádza nielen k množeniu ďalších striktné feminizovaných pracovných pozícií (chápme k zintenzívneniu procesu feminizácie platenej práce), ale tiež k posilneniu migrácie žien za touto

¹⁴²⁰ HONDAGNEU-SOTELO, P. Feminism and Migration. *Annals of the American Academy*, 571, 2000, p. 107-120.

¹⁴²¹ BOYD, M., GRIECO, E. Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory [online]. cit. 2015-06-12. Dostupné z: <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=106>.

¹⁴²² PHIZACKLEA, A. (ed.) *One Way Ticket*. London: Routledge and Kegan Paul, 1983.

¹⁴²³ MOROKVASIC, M. The overview: Birds of Passage are also Women. *International Migration Review*, roč. 68, č. 18, 1984, p. 886-907.

¹⁴²⁴ SOŔSOVÁ, V., HANČOVSKÁ, E. *Slobodné povolania ako ekonomický faktor*. In: Aktuálne problémy podnikovej sféry 2015 : Zborník vedeckých prác. Bratislava: Ekonóm, 2015, s. 611-619.

prácou.¹⁴²⁵ Zachytenie týchto procesov viedlo výskumných pracovníkov k prehodnoteniu konceptuálneho rámca a vytvoreniu nového pojmu, ktorý akoby padol na telo tzv. „ženskej migrácii“. Analogicky k procesu *brain drainu*, t. j. únik profesionálov a profesionálok, teda vysokokvalifikovaných či nadaných osôb do zahraničia, ktorý začal byť intenzívnejšie reflektovaný v 60. a 70. rokoch minulého storočia, sa tak objavuje *care drain*, t. j. odliv starostlivosti spôsobený práve vyššie popísanými tendenciami. Koncom tohto obdobia sa v štúdiách hovorilo už aj o možnom negatívnom dopade uvedeného javu znevýhodňujúci krajinu, z ktorej tieto osoby odchádzajú.

Podľa Ehrenreicha a Hochschilda tento vzorec ženskej migrácie reflektuje tzv. celosvetovo rozšírenú genderovú revolúciu: domácnosti sa už nemôžu spoliehať na jedného chleboдаря (muža), na trh práce nastupujú ženy. A tu sa splieta globálny reťazec starostlivosti (*global care chain*), ktorý spája (a predovšetkým hierarchizuje) ženy naprieč kontinentmi. Cez migráciu žien-matiek, ktoré odchádzajú, aby suplovali rolu iných žien-matiek, dochádza ku komodifikácii a odlivu domácej práce. Nastáva rastúci dopyt po platených domácich prácach v ekonomicky rozvinutých krajinách, hlavne z dôvodu starnutia ich populácií, meniacej sa štruktúry rodín a vynárania nových sociálnych a kultúrnych spôsobov života. O desať rokov neskôr, kedy prekvitá štúdium migrácie prizmy transnacionalizmu, vidí Akalin hlavnú pridanú hodnotu týchto pracovníčok v ich „dočasnej dostupnosti“ (tzv. *being available temporarily*).¹⁴²⁶ Migrantky sa v hostiteľskej krajine zdržiavajú len obmedzenú dobu a zároveň sú dostupné doslova dvadsaťštyri hodín denne. Rovnica ich uvažovania je jednoduchá: zarobiť za čo najkratšiu dobu čo najviac peňazí a vrátiť sa späť.

Základný dôraz kladený na sféru reprodukcie, t. j. na ženy ako poskytovateľky starostlivosti, zneviditeľňuje sféru produkcie, súčasťou ktorej sú migrantky. Pracovná migrácia žien neprebíha len v znamení *care drainu*, ktorého neoddeliteľnou súčasťou je aj *brain drain*. Pritom *brain drain* a *care drain* sa nemusia vylučovať, ale naopak predstavujú dve strany tej istej mince. Hlavne v južnej Európe proces dequalifikácie a straty profesijného statusu vykresľuje obraz migrantky, ktorá transformuje svoje odborné zručnosti, aby prevzala zodpovednosť za chod (cudzej) domácnosti a starostlivosti o (cudzie) deti. A tak sa aj profesionálky stávajú migrantkami-gazdinami-opatrovatelkami. Práve táto skutočnosť – t. j. skúsenosť žien s procesom dequalifikácie – je však zatienená obrazmi utrápených detí vyrastajúcich bez matiek a obrazy matiek praktikujujúcich tzv. *transnacionálne materstvo*. Či už v krajine pôvodu boli inžinierkami na vysokých postoch alebo manuálnymi pracovníčkami so základným vzdelaním, nevymaňujú sa migrantky z role opatrovateliek. Akoby starostlivosť bola nezastupiteľným atribútom, esenciou ženstva, ktorého sú migrantky nositeľkami, akoby trh práce existoval len na pôde súkromných kuchýň a detských izieb. Ak sú ženy súčasťou štúdiá medzinárodných migračných prúdov, sú považované za nekvalifikované pracovníčky.¹⁴²⁷ Ako však ukazuje čím ďalej väčšie množstvo výskumov, skúsenosť straty kvalifikácie sa stáva podstatnou súčasťou migračnej skúsenosti žien aj mužov.¹⁴²⁸

4 Dôsledky zanedbávania vzdelaných ženských migrantiek

Výskumy zamerané na migrantky, pre ktoré príchod do novej krajiny znamenal profesijný a s ním spojený sociálny prepád, akoby odporovali schémam, ktoré nastolili prvé výskumy migrácie žien. Podľa nich ženy migrujú, aby dosiahli rovnejšie postavenie, aby prelomili genderovú nerovnosť.

¹⁴²⁵ TUPÁ, M. Faktory migrácie pracovnej sily do zahraničia. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 11, č. 1, 2013, s. 108-122.

¹⁴²⁶ AKALIN, A. *Turning Labour into Love : the Employment of Migrant Domestic Workers in Turkey*. In: Metz-Göckel, S., Morokvasic, M., Müntz, A. S. (eds.) *Migration and Mobility in an Enlarged Europe. A Gender Perspective*. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers, 2008.

¹⁴²⁷ HANČOVSKÁ, E. *Sociálny status migrantov v cieľovej krajine*. In: *Sociálno-ekonomické aspekty rozvoja ľudského kapitálu*. Trenčín: TnUAD, 2014, s. 104-112.

¹⁴²⁸ KOFMAN, E. The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe. *International Journal of Population Geography*, roč. 6, č. 1, 2000, p. 45-59.

Migrácia teda, celkom priamočiara, má emancipačný potenciál a smeruje k posilneniu pozície (*empowermentu*) žien. V tomto svetle príbehy žien, pre ktoré strata postavenia spôsobená migráciou znamenala prehĺbenie (nielen finančné) závislosti, vystupujú takmer ako prehrešky proti prvotným teóriám migrácie reflektujúcim feministickú teóriu.

Aj napriek tomu, že medzi migrujúcimi je veľké percento profesionálok, t. j. žien s vysokoškolským vzdelaním, zostávajú mimo pozornosti výskumných pracovníkov. A ak sa už výskumy venujú tomuto aspektu mobility, smerujú veľmi často do takých profesijných oblastí, do ktorých mali ženy znemožnený prístup alebo (na základe teórie ľudského kapitálu) analyzujú ekonomickú rovinu tohto typu migrácie a mapujú maximalizáciu nákladov vložených do vzdelania. Obraz migrujúcej masy nevzdelaných gazdínok je čiastočne eliminovaný smerovaním výskumov dekvalifikácie a *brain drainu* do tých profesií, v ktorých je možné podiel žien-migrantiek očakávať, t. j. do tých profesií, ktoré sú tradične vykonávané takmer výhradne ženami. Jednou z týchto oblastí – ktorá zároveň čelí nedostatku „domácich“ zamestnankýň, čo otvára priestor pre migrantky – je zdravotná starostlivosť. V scenároch tohto typu výskumov sa tak objavuje nová dominantná postava: zdravotná sestra.¹⁴²⁹ Teda opäť postava zodpovedajúca úlohe ženy- opatrovateľky.

Výskum pracovnej migrácie žien je stále zachytený v pasci genderových stereotypov a normatívnych očakávaní, ktoré z migrantiek vytvárajú výhradne *opatrovateľky s výhradnou zodpovednosťou za privátnu sféru*. Za kľúčový záver považujeme predovšetkým tvrdenie, že zneviditeľňovanie žien-profesionálok vo výskumoch pracovnej migrácie priamo súvisí s genderovými nerovnosťami v spoločnosti, s podriadeným postavením ženy a jej následným zaraďovaním do domácej sféry, a to aj v rámci pracovného trhu. Zároveň sú však pomerne málo finančne ohodnotené a spájané s nie príliš veľkou prestížou a spoločenským ocenením.¹⁴³⁰

A ak aj výskumy prekračujú hranice súkromného a vstupujú do verejného trhu práce, smerujú na miesta kódované ako „ženské“, do profesií, ktoré sú tradične považované za doménu žien. Gazdinky a zdravotné sestry sa tak stávajú akýmisi prototypmi migrantiek uväznených vo svojich typizovaných genderových roliach. Ako uvádza Suralová, zaháčkovanosť výskumov v týchto schémach neodzrkadľuje realitu migrácie (to by potom znamenalo, že migrujú hlavne potenciálne gazdinky a zdravotné sestry, zatiaľ čo napr. vedkyne na migračných tokoch neparticipujú), ale reprodukuje existujúce stereotypy (podľa šablóny „žena rovná sa opatrovateľka“).¹⁴³¹ Pritom práve genderovo senzitivne výskumy pracovnej migrácie žien môžu zachytiť nielen rozmanitosť genderových rolí a spôsobov ich hrania, ale taktiež diverzitu migračných skúseností žien a mužov. V takýchto výskumoch vzorcov migrácie žien však musia stáť genderové stereotypy a normatívne očakávania súvisiace s pozíciou žien v spoločnosti a na trhu práce v centre analýzy, teda byť ich východiskom a nie výstupom. Zámerom príspevku bolo predovšetkým upozorniť na túto problematiku a načrtnúť, prečo je potrebné ju skúmať a dôslednejšie zakomponovať do migračných štúdií, politiky aj zaniest ju do všeobecného povedomia. Prepojenie tematiky genderu a pracovnej migrácie považujeme za problematiku s veľkým potenciálom, pretože je tu množstvo dimenzií aj konkrétnych javov, ktoré je možné študovať.

¹⁴²⁹ RYAN, L. Migrant Women, Social Networks and Motherhood: The Experiences of Irish Nurses in Britain. *Sociology*, roč. 41, č. 2, 2007, p. 295-312.

¹⁴³⁰ MASÁROVÁ, T. Integrácia migrantov na trhu práce v Slovenskej republike. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 13, č. 2, 2015, s. 100-106.

¹⁴³¹ SOURALOVÁ, A. Feministická reflexe migrace: pečovatelky, zdravotní sestry a globalizovaná migrace. *Gender, rovné příležitosti a výzkum*, roč. 11, č. 1, 2010, s. 41-48.

Literatúra:

AKALIN, A. *Turning Labour into Love : the Employment of Migrant Domestic Workers in Turkey*. In: Metz-Göckel, S., Morokvasic, M., Münst, A. S. (eds.) *Migration and Mobility in an Enlarged Europe. A Gender Perspective*. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers, 2008.

BOYD, M., GRIECO, E. *Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory* [online]. cit. 2015-06-12. Dostupné z: <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=106>.

HANČOVSKÁ, E. *Sociálny status migrantov v cieľovej krajine*. In: *Sociálno-ekonomické aspekty rozvoja ľudského kapitálu*. Trenčín: TnUAD, 2014, s. 104-112.

HONDAGNEU-SOTELO, P. *Feminism and Migration*. *Annals of the American Academy*, 571, 2000, p. 107-120.

KOFMAN, E. *The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe*. *International Journal of Population Geography*, roč. 6, č. 1, 2000, p. 45–59.

MASÁROVÁ, T. *Integrácia migrantov na trhu práce v Slovenskej republike*. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 13, č. 2, 2015, s. 100-106.

MOROKVASIC, M. *The overview: Birds of Passage are also Women*. *International Migration Review*, roč. 68, č. 18, 1984, p. 886-907.

PHIZACKLEA, A. (ed.) *One Way Ticket*. London: Routledge and Kegan Paul, 1983.

RYAN, L. *Migrant Women, Social Networks and Motherhood: The Experiences of Irish Nurses in Britain*. *Sociology*, roč. 41, č. 2, 2007, p. 295-312.

SOÓSOVÁ, V., HANČOVSKÁ, E. *Slobodné povolania ako ekonomický faktor*. In: *Aktuálne problémy podnikovej sféry 2015 : Zborník vedeckých prác*. Bratislava: Ekonóm, 2015, s. 611-619.

SOURALOVÁ, A. *Feministická reflexe migrace: pečovatelky, zdravotní sestry a globalizovaná migrace*. *Gender, rovné příležitosti a výzkum*, roč. 11, č. 1, 2010, s. 41-48.

SZCZEPANIKOVÁ, A. *Gender a mezinárodní migrace: úvod do problematiky*. *Studie pro www.migraceonline.cz*. Praha: Multikulturální centrum Praha, 2004.

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. *Rodová nerovnosť na trhu práce v Slovenskej republike* [online]. cit. 2015-06-12. Dostupné na: <http://www.statistics.sk>.

TUPÁ, M. *Faktory migrácie pracovnej sily do zahraničia*. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 11, č. 1, 2013, s. 108-122.

Kontakt:

Ing. Anna Štefančíková, PhD.
Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovenská republika
e-mail: anna.stefancikova@tnuni.sk

Ing. Tatiana Masárová, PhD.
Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 3
911 50 Trenčín
Slovenská republika
e-mail: tatiana.masarova@tnuni.sk

Krátka informácia o autoroch:

Anna Štefančíková sa vo svojej pedagogickej, vedecko-výskumnej a publikačnej činnosti zameriava na problematiku marketingu, projektového manažmentu a zamestnaneckých vzťahov. Ako riešiteľka viacerých vedeckých projektov inštitucionálnych a financovaných VEGA, KEGA, APVV i ESF sú to hlavne oblasti: holistického marketingového manažmentu, knowledge manažmentu, sociálno-ekonomického rozvoja a merania ľudského kapitálu, zvyšovania kvality vzdelávania na vysokých školách, transferu vedomostí z univerzít do praxe budovaním partnerstiev, ale i trendov migrácie pracovnej sily do krajín EÚ a ich dopadov na hospodársky a sociálny rozvoj SR.

Tatiana Masárová vyštudovala Trenčiansku univerzitu Alexandra Dubčeka v Trenčíne, študijný odbor Ľudské zdroje a personálny manažment, doktorát získala na Ekonomickej univerzite v Bratislave vo vednom odbore ekonomická teória. V súčasnosti pracuje ako odborná asistentka a zároveň vedúca Katedry manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov na Fakulte sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne. V pedagogickej, publikačnej a vedeckovýskumnej činnosti sa odborne venuje súvislostiam medzi aplikovanými nástrojmi sociálnej politiky a kvalitou života populácie.

JAZYKOVĚ ORIENTOVANÉ MODELOVÁNÍ PRO EKONOMICKOU A MANAŽERSKOU PRAXI – NĚKTERÉ OTEVŘENÉ PROBLÉMY

LINGUISTIC MODELLING IN ECONOMICS AND MANAGEMENT PRACTICE – SOME OPEN ISSUES

Jan STOKLASA, Tomáš TALÁŠEK

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: Tento článek se zabývá jazykově orientovanými modely v ekonomické a manažerské praxi. Stručně shrnuje hlavní principy jazykově orientovaného (fuzzy) modelování a zaměřuje se na rozhraní umožňující komunikaci a předávání informací mezi matematickými modely pro ekonomickou praxi (a tvůrci těchto modelů) a praktiky – tj. uživateli těchto modelů a jejich výstupů. Jazykově orientovaný přístup ke tvorbě modelů poskytuje uživatelům možnost získávat výstupy a upravovat modely pomocí běžného jazyka (tj. s využitím slov a slovně popsaných pravidel), přičemž není nijak omezena správnost a síla použitých matematických nástrojů. Přidání jazykové roviny k formálním matematickým modelům na jednu stranu umožňuje snazší použití modelu praktiky a laiky, na stranu druhou s sebou však nese nemalé teoretické výzvy. Právě na tyto výzvy spojené s „překladem“ matematických výsledků a objektů do běžného jazyka a jejich reprezentací slovy se zaměřujeme v tomto článku – především na možné problémy s jazykovou aproximací založenou na vzdálenosti fuzzy množin.

Abstract: The paper deals with linguistic models in economical and managerial practice. It summarizes the main principles of linguistic (fuzzy) modelling and focuses on the interface between mathematical models for economical practice (and their authors) and the users of these models, which enables communication and information transfer. The linguistic fuzzy approach allows the users of mathematical models to obtain outputs of these models and even to perform modifications of these models via common language (that is using words and rules described in common language), whereas the mathematical rigor of the models and their strength is not compromised. On one hand adding a linguistic level to a formal mathematical model provides easier usability of the model for practitioners and laymen, on the other hand, however, it raises some important issues. Some of these issues connected with the “retranslation” of mathematical outputs into common language, particularly using linguistic approximation based on the distance of fuzzy sets, are studied here.

Klíčová slova: jazykově orientované modelování, podpora rozhodování, jazyková aproximace, responsibility, teorie prospektů

Keywords: *linguistic modelling, decision support, linguistic approximation, responsibility, prospect theory*

Afiliace ke grantu: Zpracování tohoto článku práce bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělené roku 2015 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR, projekt IGA_FF_2015_014.

1 Úvod

V ekonomické i manažerské praxi je dnes již běžné využívat matematické nástroje pro řešení komplexních problémů. Zejména v situacích, kdy hrají významnou roli časová omezení, je vyžadována objektivita nebo je potřeba zpracovat velké množství informací, jsou nástroje matematického modelování vítaným pomocníkem manažera. Softwarová implementace sofistikovaných matematických metod a modelů zpřístupnila praktikům širokou paletu nástrojů pro modelování, podporu rozhodování, analýzu dat atd. Zdánlivá uživatelská přívětivost těchto nástrojů spojená s velmi nízkými nároky na znalosti a zkušenosti s danými metodami však zároveň vytváří relativně velký prostor pro chyby vzniklé na jedné straně nesprávným použitím těchto nástrojů, a na straně druhé nepochopením výstupů jednotlivých matematických modelů. Přičemž tyto dva krajní póly jen vymezují kontinuum chyb a nepochopení, které mohou být součástí procesu využívání matematických modelů v praxi (ekonomické i manažerské). Zejména v kontextu řízení je pak zásadní otázkou odpovědnost za rozhodnutí a jejich důsledky, přičemž právě rozhodování manažerů je často založeno na analýzách a výstupech matematických modelů, které jsou prezentované mnoha různými způsoby. Obvykle však tak, jak je zvykem v kontextu, v němž jednotlivé metody vznikly, tedy skrze matematické objekty – tj. čísla, intervaly, indexy, grafy, specifikaci předpokladů modelů, výstupy analýzy citlivosti atd. Manažerům jsou tedy mnohdy poskytovány vstupy pro jejich rozhodování v podobě, která pro ně není přirozená, je málo srozumitelná či intuitivní. Schopnost správně interpretovat výstupy matematických modelů (a to i když jsou prezentovány v podobě grafů) vyžaduje zkušenost s daným typem modelu a jeho výstupy, znalost alespoň základních pojmů (ideálně také teorie či metodologie, na jejímž základě byl daný model vytvořen), což nemusí být vlastní všem, kteří v praxi dané výstupy používají nebo jsou nuceni používat.

Částečně také jako reakce na to, že matematický aparát jako takový je možná příliš exaktní na to, aby byl jazykem pro *srozumitelný* popis reálných systémů (což je ještě markantnější v kontextu systémů, které obsahují lidskou složku, či matematických modelů, které mají být používány nematematiky), byla v 60. letech minulého století L. A. Zadehem¹⁴³² představena teorie fuzzy množin, jejíž základní pojmy relevantní pro jazykově orientované modelování budou shrnuty v další kapitole.

Zaměříme se přitom na jazykově orientovaný přístup k modelování, který standardní formální (tj. matematickou) rovinu popisu modelovaného systému doplňuje o rovinu slovní. V matematice je v posledních desetiletích v některých oblastech patrný odklon od „praktického smyslu“ jednotlivých nástrojů a přílišný důraz na formální a teoretickou stránku jednotlivých nástrojů. To samo o sobě není možné matematice vyčítat, neboť právě formální popis systému jazykem matematiky je to, co umožňuje žádoucí abstrakci, přenositelnost (a v jistém smyslu i univerzálnost) matematických modelů. V oblasti podpory rozhodování či vícekriteriálního hodnocení však tvorba modelů abstrahovaná od jejich účelu a praktických omezení (daných např. i tím, že modely jsou používány „nematematiky“, či přijímáním příliš zjednodušujících předpokladů modelů) není žádoucí. Ještě markantnější je pak problém přílišného teoretizování a spoléhání se na axiomy logiky atd. v oblasti jazykově orientovaného modelování. Jestliže má matematika poskytovat výstupy ve formě

¹⁴³² ZADEH, L. A. Fuzzy Sets. *Information and Control*, vol. 8, no. 3, 1965, pp. 338-353.

srozumitelné pro uživatele modelů (tj. nejčastěji ve formě přirozeného jazyka), musí se nezbytně zabývat významem slov, jeho závislostí na různých faktorech, osobou rozhodovatele/uživatele modelu atd. Z tohoto pohledu se jeví jako žádoucí začít opět empiricky prověřovat výsledky vygenerované v posledních desetiletích, jejich vhodnost a smysluplnost v různých kontextech.

V tomto článku chceme poukázat na několik typických příkladů, kdy „logičnost“ a „zdánlivá jasnost“ navržených řešení mohou být ke škodě. Dobrým příkladem je právě snaha interpretovat výstupy matematických modelů přirozeným jazykem – proces, který se v oblasti fuzzy modelování nazývá jazyková aproximace. Cílem tohoto textu je tedy identifikovat některá potenciální úskalí používání jazykově orientovaných modelů (zejména je pozornost věnována procesu jazykové aproximace výstupů matematických modelů) a identifikace potřebných dalších témat výzkumu na rozhraní matematiky a ekonomie, která umožní lépe přizpůsobit stávající matematické nástroje jazykově orientovanému modelování a postupy jazykové aproximace potřebám ekonomické a manažerské praxe.

2 Jazykově orientované modelování – základní pojmy

Pod označením jazykově orientované modely se v matematice skrývá široká paleta modelů, jejichž společným znakem je, že na nějaké úrovni pracují s jazykovým popisem modelovaného systému. Využívají tedy jazyk buď k popisu vstupů modelu, popisu vztahů mezi jednotlivými proměnnými modelu (např. jazykově orientovaná (fuzzy) pravidla a báze těchto pravidel¹⁴³³), popisu výstupů matematických modelů, případně používají běžný jazyk ve všech těchto stádiích. Kategorie jazykově orientovaných modelů zahrnuje jak modely, které pracují jen se slovními popisy (jazykovými termy) a nepřirazují jim matematické objekty (tj. pracuje se s uspořádanými množinami jazykových termů, vztahy jsou často popsány pomocí matic jazykových termů atd.^{1434,1435,1436,1437}), tak i modely, které jsou vystavěny ve dvou úrovních a pracují s matematickou i jazykovou úrovní popisu modelovaných systémů^{1438,1439,1440}.

¹⁴³³ DUBOIS, D., PRADE, H. What Are Fuzzy Rules and How to Use Them. *Fuzzy Sets and Systems*, vol. 84, 1996. pp. 169–185.

¹⁴³⁴ YAGER, R. R. An Approach to Ordinal Decision Making. *International Journal of Approximate Reasoning*, vol. 12, no. 3-4, 1995, pp. 237-261.

¹⁴³⁵ YAGER, R. R. Non-Numeric Multi-Criteria Multi-Person Decision Making. *Group Decision and Negotiation*, vol. 2, no. 1, 1993, pp. 81-93.

¹⁴³⁶ YAGER, R. R. A New Methodology for Ordinal Multiobjective Decisions Based on Fuzzy Sets. *Decision Sciences*, vol. 12, no. 4, 1981, pp. 589-600.

¹⁴³⁷ Pro přehled vztahující se k tomuto tématu: STOKLASA, J. *Linguistic Models for Decision Support*. Lappeenranta: Lappeenranta University of Technology, 2014.

¹⁴³⁸ Ibid.

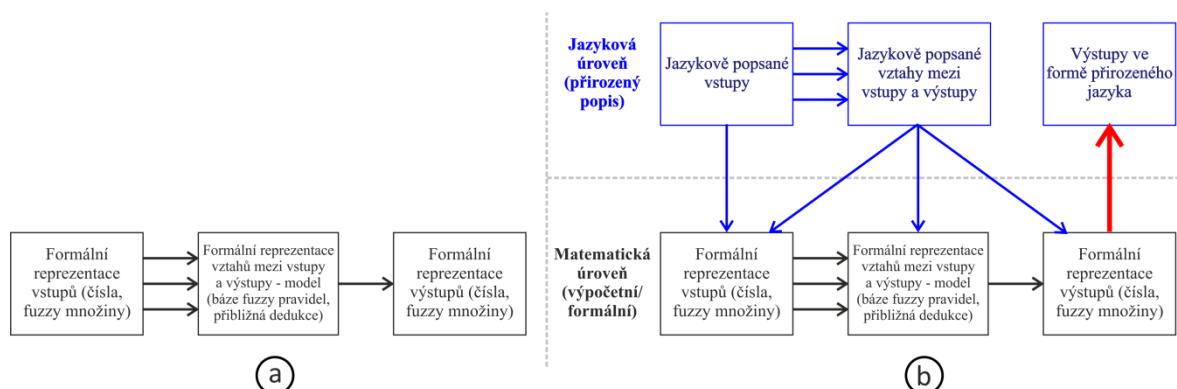
¹⁴³⁹ ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-I. *Information Sciences*, vol. 8, no. 3, 1975, pp. 199-249.

ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-II. *Information Sciences*, vol. 8, no. 4, 1975, pp. 301-357.

ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-III. *Information Sciences*, vol. 9, no. 1, 1975, pp. 43-80.

¹⁴⁴⁰ ZADEH, L. A. *The Linguistic Approach and Its Application to Decision Analysis*. In: *Directions in Large-Scale Systems*, edited by Y. C. Ho and S. K. Mitter, 1976, pp. 339-361.

Obrázek 1: a) Klasický přístup k matematickému modelování; b) jazykově orientovaný (dvojúrovňový) přístup k matematickému modelování – jazyková aproximace naznačena červenou šipkou.

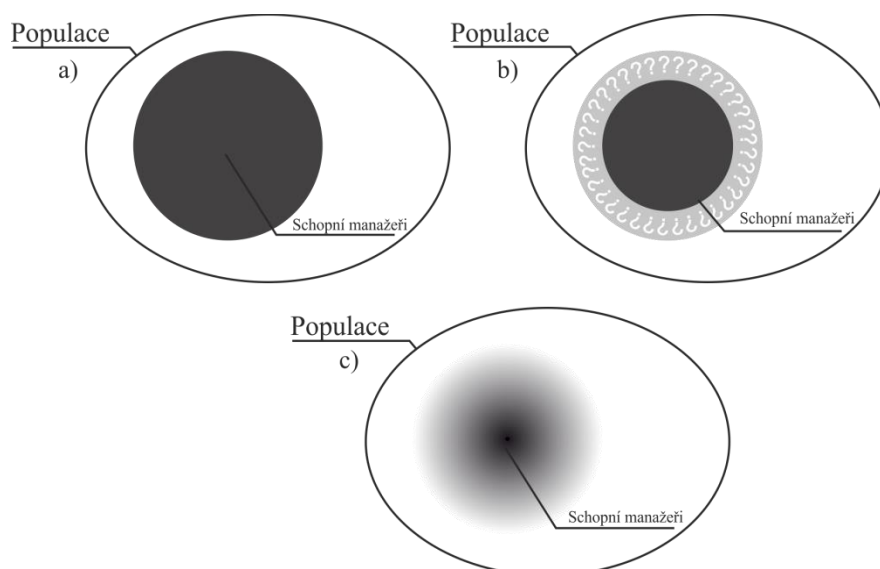


Zdroj: Převzato a upraveno ze: STOKLASA, J., TALÁŠEK, T., MUSILOVÁ, J. *Fuzzy Approach - a New Chapter in the Methodology of Psychology?. Human Affairs*, vol. 24, no. 2, 2014, s. 189-203.

Schéma takového dvouúrovňového matematického modelu je znázorněno na Obrázku 1. Jak je patrné, jazykově orientované modelování dodává klasickému přístupu k modelování jazykovou rovinu – tj. možnost přecházet od slovně formulovaných zadání k jejich matematickým reprezentacím, provádět výpočty s matematickými reprezentacemi (které však respektují např. slovně popsanou expertní znalost systému) a následně získané matematické výstupy převést zpět do slovní roviny. Přirozeně je tento přístup (resp. způsob, jakým jsou významy slov reprezentovány v matematickém modelu) do jisté míry závislý na uživateli modelu, na kontextu, ve kterém modelujeme atd. Také je potřeba vzít v úvahu fakt, že slova (přirozený jazyk) umožňují snadné předávání informací mezi lidmi právě díky tomu, že jsou do jisté míry neurčitá. Oproti tomu matematické objekty, jimiž modelujeme významy slov, musí být jasně vymezeny. Právě z tohoto důvodu je v jazykově orientovaném fuzzy modelování často využíváno fuzzy množin, které byly pro modelování neurčitosti vyvinuty¹⁴⁴¹.

¹⁴⁴¹ ZADEH, L. A. *Fuzzy Sets. Information and Control*, vol. 8, no. 3, 1965, pp. 338-353.

Obrázek 2: Koncept fuzzy množiny – příklad a) klasický přístup k množinám – ostré vymezení podmnožiny populace obsahující „schopné manažery“ – člověk buď do této množiny patří, nebo ne; b) přístup se zónou neurčitosti – víme, které prvky do množiny patří jistě, které do ní jistě nepatří, a u některých si nejsme jisti; c) fuzzy přístup – do množiny „schopných manažerů“ spadají někteří lidé úplně, někteří jen částečně (v různé míře) a někteří vůbec.



Zdroj: Převzato a upraveno ze: STOKLASA, J., TALÁŠEK, T., MUSILOVÁ, J. *Fuzzy Approach - a New Chapter in the Methodology of Psychology?*. *Human Affairs*, vol. 24, no. 2, 2014, s. 189-203.

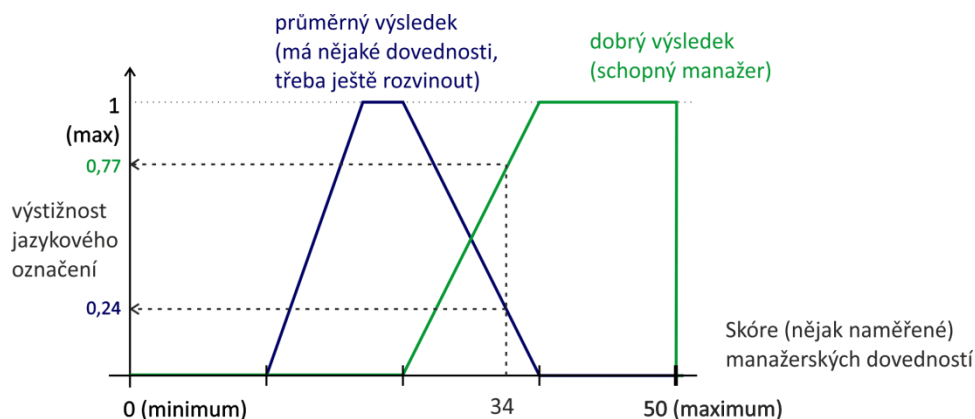
Nechť U je neprázdná množina (tzv. univerzum). Fuzzy množina A na U je definována zobrazením $A: U \rightarrow [0,1]$. Pro každý prvek $x \in U$ hodnota $A(x)$ popisuje stupeň příslušnosti prvku x k fuzzy množině A a $A(\cdot)$ nazýváme funkcí příslušnosti fuzzy množiny A . Z pohledu jazykově orientovaného fuzzy modelování můžeme stupeň příslušnosti prvku k fuzzy množině interpretovat tak, že jestliže fuzzy množina A popisuje např. význam jazykového termu (výrazu) „schopný manažer“ (viz obrázek 2 c)), pak pro člověka c_1 z dané populace udává hodnota $A(c_1)$ z intervalu $[0,1]$ výstižnost, s jakou označení „schopný manažer“ popisuje člověka c_1 (hodnota 1 odpovídá naprosté výstižnosti, hodnota 0 naprosté nevhodnosti daného termu pro označení daného člověka; viz Obrázek 3). Výškou fuzzy množiny A nazýváme reálné číslo $\text{hgt}(A) = \sup_{x \in U} \{A(x)\}$. Reprezentuje-li A význam nějakého slova/jazykového termu, pak je rozumné očekávat, že bude $\text{hgt}(A) = 1$, tj. že bude existovat alespoň nějaký prvek univerza, který je daným slovem naprosto výstižně popsán (tzv. typický reprezentant).

Jazyková proměnná zavedená Zadehem v roce 1975¹⁴⁴² je objektem, který umožňuje skloubit jazykovou a výpočetní úroveň popisu matematického modelu. Jazyková proměnná nabývá jazykových hodnot (termů - např. {špatný, průměrný, dobrý}) a každé z těchto jazykových hodnot přiřazuje význam v podobě fuzzy množiny na odpovídajícím univerzu (viz např. významy hodnot „průměrný výsledek“ a „dobrý výsledek“ na univerzu $[0,50]$ na Obrázku 3)¹⁴⁴³.

¹⁴⁴² Zde je možné najít přesnou formální definici jazykové proměnné: ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-I. *Information Sciences*, vol. 8, no. 3, 1975, pp. 199-249.

¹⁴⁴³ Pro účely tohoto článku nemá smysl zacházet do větších podrobností. Pro více informací k pojmu jazykové proměnné odkazujeme čtenáře např. na: ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-I. *Information Sciences*, vol. 8, no. 3, 1975, pp. 199-249.; nebo: STOKLASA, J. *Linguistic Models for Decision Support*. Lappeenranta: Lappeenranta University of Technology, 2014.

Obrázek 3: Významy jazykových termů „dobrý výsledek“ a „průměrný výsledek“ popisujících výkon člověka ve fiktivním testu manažerských dovedností (možnost získat 0-50 bodů). Výsledek 34 bodů je možné výstižně popsat jako „průměrný“ jen na 24%, kdežto výstižnost popisu tohoto výsledku jako „dobrý výsledek“ je 77%. Žádný z dostupných jazykových termů však tento výsledek nepopisuje naprosto výstižně.



Jazykovou aproximací pak nazýváme postup, který výstupům matematického modelu přiřazuje jazykovou hodnotu dané jazykové proměnné. Vzhledem k tomu, že jazyk je komunikačním nástrojem, který v průběhu času optimalizoval svou podobu, mají slova v jazyce širší význam (nepopisují jediný objekt a mají spíše vágní než exaktní význam, což umožňuje popsat velkou množinu objektů jen malou množinou slov). Díky tomu se dá očekávat, že jazykové proměnné, které budeme chtít používat, budou mít konečnou množinu jazykových hodnot (tj. výstupy matematického modelu budeme chtít pojmenovat jedním z dané množiny známých a uživatelem modelu předvolených slov). Oproti tomu lze očekávat, že matematický model může poskytovat obecně nespočetně mnoho různých výsledků. Přechod z matematické roviny modelu do roviny jazykové (viz červená šipka na Obrázku 1) je tedy vždy kompromisem mezi srozumitelností výstupu (získáním slovního popisu výsledku) a přesností. Nutně dochází ke zkreslení nebo ztrátě informace. Nabízí se tedy otázka, jak tento postup – tj. jazykovou aproximaci – provádět tak, aby ztráta informace nebo její zkreslení byly co nejnižší. Různé výstupy matematického modelu tak vzhledem ke konečné množině hodnot výstupní jazykové proměnné můžeme aproximovat stejným jazykovým termem.

Je s podivem, že ačkoliv v literatuře je možné najít mnoho přístupů k jazykové aproximaci^{1444-1445,1446,1447,1448}, studie zabývající se vhodností jednotlivých metod pro konkrétní typy problémů a jejich možnými riziky téměř chybí¹⁴⁴⁹. Je třeba podotknout, že navržené postupy¹⁴⁵⁰ jsou

¹⁴⁴⁴ WENSTØP, F. Quantitative Analysis with Linguistic Values. *Fuzzy Sets and Systems*, vol. 4, no. 2, 1980, pp. 99-115.

¹⁴⁴⁵ ESHRAGH, F., MAMDANI, E. H. A General Approach to Linguistic Approximation. *International Journal of Man-Machine Studies*, vol. 11, no. 4, 1979, pp. 501-519.

¹⁴⁴⁶ BONISSONE, P. P. *A Fuzzy Sets Based Linguistic Approach: Theory and Applications*. In: Proceedings of the 12th Conference on Winter Simulation. 1980, pp. 99-111.

¹⁴⁴⁷ STOKLASA, J. *Linguistic Models for Decision Support*. Lappeenranta: Lappeenranta University of Technology, 2014.

¹⁴⁴⁸ YAGER, R. R. On the Retranslation Process in Zadeh's Paradigm of Computing with Words. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics. Part B: Cybernetics*, vol. 34, no. 2, 2004, pp. 1184-1195.

¹⁴⁴⁹ Příkladem výjimky, která však také nemá výrazný přesah do konkrétních praktických aplikací, ale zabývá se alespoň obecně různými možnými funkcemi jazykové aproximace je článek: YAGER, R. R. On the Retranslation Process in Zadeh's Paradigm of Computing with Words. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics. Part B: Cybernetics*, vol. 34, no. 2, 2004, pp. 1184-1195.

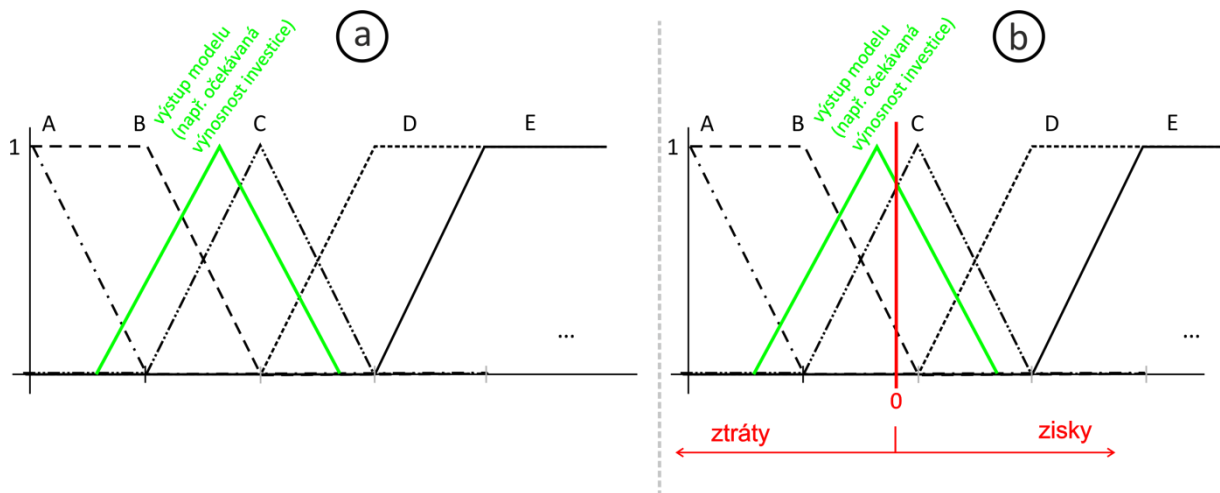
¹⁴⁵⁰ STOKLASA, J., TALÁŠEK, T. *Jazykově Orientované Modelování pro Ekonomickou a Manažerskou Praxi - Vybrané Metody pro Jazykovou Aproximaci*. In: Znalosti pro Tržní Praxi 2015., 2015.

z formálního pohledu bez problémů a dobře fungují, přičemž nejčastěji je vyžadována co největší podobnost (či co nejmenší vzdálenost) aproximovaného výstupu a významu hledaného jazykového pojmenování (jazykové aproximace). Formálně je možné tento přístup k jazykové aproximaci popsat jako hledání fuzzy množiny T^* (resp. jazykového termu, který T^* reprezentuje),

$$T^* = \arg \min_{T_i \in T} d(V, T_i) ,$$

kde $T = \{T_1, \dots, T_n\}$ je množina významů jazykových hodnot výstupní jazykové proměnné (tj. fuzzy množin, jimiž reprezentujeme významy slov, kterými chceme výstup matematického modelu popsat) a d je nějaká vzdálenost fuzzy množin¹⁴⁵¹.

Obrázek 4: Jazyková aproximace metodou nejmenší vzdálenosti. Chceme-li výstup modelu (zelená barva) popsat některou z 5 známých jazykových hodnot A, B, C, D a E, hledáme obvykle tu, která je našemu výstupu nejbližší (vzhledem k nějaké vzdálenosti či podobnosti). V případě a) se jako nejvhodnější (byť ne naprosto vhodný) jeví popis jazykovým termem C. Tentýž popis se však jeví jako nevhodný v případě b), kdy hrozí záměna zisků a ztrát¹⁴⁵², čímž může dojít ke změně rozhodovací strategie rozhodovatele.



3 Jazyková aproximace – možná úskalí a jejich řešení

Výše uvedený postup hledání významově nejbližšího pojmenování matematického výstupu je pochopitelný, avšak v některých situacích se může tento přístup ukázat jako velmi problematický. Navíc výrazně chybí jasně deklarované požadavky nebo podmínky, které by měla dobrá jazyková aproximace splňovat, aby nebyla zavádějící a při jejím použití neohrožila nebezpečím zmatení rozhodovatele nebo dokonce ovlivnění výběru jeho rozhodovací strategie (připomeňme, že při jazykové aproximaci je cílem poskytnout jako výstup slovo/jazykový výraz, přičemž ten je aproximací skutečného matematického výstupu). Možný problém např. v kontextu teorie prospektů nebo obecně rozhodování za rizika je ilustrován na Obrázku 4. V situaci, kdy významově nejbližší jazykový

¹⁴⁵¹ Viz např.: DEGANI, R., BORTOLAN, G. The Problem of Linguistic Approximation in Clinical Decision Making. *International Journal of Approximate Reasoning*, vol. 2, no. 2, April 1988, pp. 143-162.; STOKLASA, J. *Linguistic Models for Decision Support*. Lappeenranta: Lappeenranta University of Technology, 2014.; STOKLASA, J., TALAŠOVÁ, J., HOLEČEK, P. Academic Staff Performance Evaluation - Variants of Models. *Acta Polytechnica Hungarica*, vol. 8, no. 3, 2011, s. 91–111. YAGER, R. R. On the Retranslation Process in Zadeh's Paradigm of Computing with Words. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics. Part B: Cybernetics*, vol. 34, no. 2, 2004, pp. 1184-1195.

¹⁴⁵² Viz např.: KAHNEMAN, D., TVERSKY, A. Choices, Values, and Frames. *American Psychologist*, vol. 39, no. 4, 1984, pp. 341-350.; KAHNEMAN, D., TVERSKY, A. Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, vol. 47, no. 2, 1979, pp. 263-292.

term, kterým můžeme aproximovat matematický výstup, překročí jistou hranici – např. v kontextu Obrázku 4 výstup modelu popisující spíše ztrátovou investici jazykově aproximujeme slovem, jehož význam je reprezentován fuzzy množinou C (významově nejbližší ze všech dostupných), nazýváme „ztrátu“ „ziskem“¹⁴⁵³ a ovlivňujeme tak možná výrazně výběr rozhodovací strategie uživatele modelu.

Situacím a problémům tohoto typu je možné v praxi předejít například:

- Vhodnou volbou množiny výstupních jazykových termů. Při jejím vytváření je potřeba aktivní spolupráce tvůrce matematického modelu a jeho uživatele. Ze strany matematiků je k tomu nezbytná dobrá znalost možných úskalí, dobrá orientace v teorii rozhodování (a to jak z matematického pohledu, tak i z pohledu společenských věd) a možných efektech, které mohou rozhodování nežádoucím způsobem vychýlit.
- Relaxací požadavku obecnosti matematických modelů – jakmile model pracuje s významy jazykových termů (slov), je nutné věnovat mnohem více pozornosti přizpůsobení modelu konkrétnímu uživateli - alespoň po stránce výstupních jazykových proměnných. Použité jazykové hodnoty musí být uživateli modelu známy a jejich významy musí odpovídat představám uživatele modelu. Zejména zde je velice nebezpečné trvat na konstantních a neměnných významech jazykových termů. Jazykově orientované modelování ve všech svých fázích (tj. jak při získávání vstupů, při popisu vztahů mezi prvky systému tak i při jazykové aproximaci získaných výstupů musí brát ohled na uživatele, jeho znalosti, jeho porozumění používaným pojmům a jeho potřeby). Jazykové modelování tak, jak bylo představeno v úvodu tohoto článku (tj. zejména pro účely podpory rozhodování) mnohem více než klasické matematické přístupy vyžaduje přizpůsobování modelů potřebám jejich uživatelů, kontrolu správnosti významů v daném kontextu atd.
- Prezentováním matematických výstupů společně s jejich jazykovými aproximacemi. To však vyžaduje pochopení (dostatečné) matematických výstupů uživatelem modelu a tedy schopnost tvůrců modelů tyto výstupy nezkrásně vysvětlit (což ale zejména u velice komplikovaných modelů nemusí být snadné).
- V některých situacích je možné také využití metod založených na konceptu fuzzy 2-tuples, které pracují s posuny významů známých jazykových hodnot výstupní jazykové proměnné¹⁴⁵⁴.

Tento článek si neklade za cíl vyjmenovat všechna možná řešení (což není ani reálně možné), ale poukázat na nezbytnost specifikování požadavků na smysluplnou jazykovou aproximaci při tvorbě jazykově orientovaných modelů, které zatím v literatuře (a bohužel i v reálných aplikacích) chybí. Je skutečně nejhodnější jazykovou aproximací term, který je významově bližší, nebo term, který je významově nadřazený? Jaká je maximální možná složitost jazykového výstupu (používání spojek A, NEBO a negací atd.), která ještě nebrání porozumění a není tedy kontraproduktivní? Je odpověď na tyto otázky stejná ve všech kontextech (tj. ve všech potenciálních aplikačních oblastech a pro všechny uživatele modelů)? V souladu se zásadami specifikovanými Stoklasou¹⁴⁵⁵ se jako základ pro předcházení potenciálním problémům a zkráslením jeví zvýšená komunikace s uživateli modelu, snaha vysvětlit jim fungování modelu a i jeho matematické výstupy a kalibrace výstupních jazykových proměnných tak, aby vyhovovaly jak dané aplikační oblasti, tak i konkrétním uživatelům modelů. Jazykově orientované modelování je perspektivní oblastí pro ekonomii i management. Jestliže však bude podceněna být jediná fáze tvorby jazykově orientovaných modelů, jejich možné přednosti

¹⁴⁵³ C leží na rozhraní zisků a ztrát, větší část této fuzzy množiny však leží v ziskové oblasti, je proto spíše ziskovým labelem. Přičemž větší část výstupu modelu (zeleně na Obrázku 4) leží v oblasti ztrát a jde tedy spíše o ztrátu.

¹⁴⁵⁴ TALÁŠEK, T., STOKLASA, J., TALAŠOVÁ, J. *Linguistic Approximation Using Fuzzy 2-Tuples in Investment Decision Making*. In: Proceedings of the 33rd International Conference on Mathematical Methods in Economics, in press, 2015.

¹⁴⁵⁵ STOKLASA, J. *Linguistic Models for Decision Support*. Lappeenranta: Lappeenranta University of Technology, 2014.

mohou být snadno převáženy riziky plynoucími z nepochopení výstupů, nejasností či nezáměrným ovlivněním uživatelů modelů. Z tohoto úhlu pohledu se výzkum v oblasti metod jazykové aproximace jeví jako velice potřebný pro jejich použití v reálných aplikacích. Právě doplnění pohledu „zvenčí“ do matematických modelů – tj. výzkumem na rozhraní managementu, ekonomie a matematické podpory rozhodování (s příspěvím psychologie a lingvistiky) je možné nalézt řešení existujících problémů a doladit teoretické modely a přístupy tak, aby byly bez výrazných rizik použitelné v praktických úlohách.

4 Závěr

V rámci tohoto článku jsme představili stručně problematiku jazykově orientovaného modelování – tj. modelování využívajícího pro popis reálných systémů dvou úrovní – jazykové a formální matematické. Upozornili jsme na některá specifika jazykově orientovaného modelování (např. nutnost intenzivnější komunikace s uživateli modelu, nutné ladění pro každý kontext a každého rozhodovatele/uživatele a s tím související mírně omezená přenositelnost těchto modelů, která je snad vyvážena uživatelským komfortem praktiků používajících výstupy modelů). Podrobněji byla analyzována poslední fáze tvorby jazykově orientovaných modelů – tj. jazyková aproximace. Jde o přiřazování jazykových termů matematickým výstupům tak, aby byly přístupné a snadno srozumitelné laikům (uživatelům výstupů modelů). Na metodě „best fit“, tedy metodě hledající jazykový term s významem, který je nejbližší získanému matematickému výstupu, jsme identifikovali několik možných problémů souvisejících s tím, že metody jazykové aproximace byly navrhovány také v konkrétním kontextu (některé dokonce v čistě teoretickém rámci bez navázání na konkrétní aplikace či rozhodovatele) a jako takové mohou trpět problémem přenositelnosti (v tom smyslu, že metoda fungující v konkrétním kontextu může být problematická v jiném – prezentován byl příklad zisků a ztrát z oblasti teorie prospektů). Proto se jeví jako nezbytné začít hledat a formulovat obecné požadavky na vhodnou jazykovou aproximaci pro daný problém – a to před výběrem konkrétní metody jazykové aproximace (či dokonce vzdálenosti/podobnosti v rámci skupiny „best fit“ metod). Specifikovali jsme některé oblasti a témata, kterým je potřeba se při tvorbě jazykově orientovaných modelů intenzivněji věnovat. Vzhledem k tomu, že jde většinou o témata v literatuře opomíjená, neboť sama o sobě stojí na rozmezí matematiky (teorie rozhodování a jazykově orientovaného modelování), ekonomie, lingvistiky a psychologie, jedná se také o sumarizaci dalších výzkumných témat relevantních pro úspěšné používání jazykově orientovaných modelů v ekonomii, managementu a společenských vědách obecně, kterými se budeme nadále zabývat.

Literatura:

BONISSONE, P. P. *A Fuzzy Sets Based Linguistic Approach: Theory and Applications*. In: Proceedings of the 12th Conference on Winter Simulation. 1980, pp. 99-111.

DEGANI, R., BORTOLAN, G. The Problem of Linguistic Approximation in Clinical Decision Making. *International Journal of Approximate Reasoning*, vol. 2, no. 2, April 1988, pp. 143-162.

DUBOIS, D., PRADE, H. What Are Fuzzy Rules and How to Use Them. *Fuzzy Sets and Systems*, vol. 84, 1996. pp. 169–185.

ESHRAUGH, F., MAMDANI, E. H. A General Approach to Linguistic Approximation. *International Journal of Man-Machine Studies*, vol. 11, no. 4, 1979, pp. 501–519.

KAHNEMAN, D., TVERSKY, A. Choices , Values , and Frames. *American Psychologist*, vol. 39, no. 4, 1984, pp. 341-350.

KAHNEMAN, D., TVERSKY, A. Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, vol. 47, no. 2, 1979, pp. 263-92.

STOKLASA, J. *Linguistic Models for Decision Support*. Lappeenranta: Lappeenranta University of Technology, 2014.

STOKLASA, J., TALÁŠEK, T., MUSILOVÁ, J. Fuzzy Approach - a New Chapter in the Methodology of Psychology?. *Human Affairs*, vol. 24, no. 2, 2014, s. 189-203.

STOKLASA, J., TALAŠOVÁ, J., HOLEČEK, P. Academic Staff Performance Evaluation - Variants of Models. *Acta Polytechnica Hungarica*, vol. 8, no. 3, 2011, s. 91–111.

STOKLASA, J., TALÁŠEK, T. *Jazykově Orientované Modelování pro Ekonomickou a Manažerskou Praxi - Vybrané Metody pro Jazykovou Aproximaci*. In: *Znalosti pro Tržní Praxi 2015.*, 2015.

TALÁŠEK, T., STOKLASA, J., TALAŠOVÁ, J. *Linguistic Approximation Using Fuzzy 2-Tuples in Investment Decision Making*. In: *Proceedings of the 33rd International Conference on Mathematical Methods in Economics*, in press, 2015.

TONG, R. M., BONISSONE, P. P. A Linguistic Approach to Decisionmaking with Fuzzy Sets. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, vol. 10, no. 11, 1980, s. 716-723.

WENSTØP, F. Quantitative Analysis with Linguistic Values. *Fuzzy Sets and Systems*, vol. 4, no. 2, 1980, pp. 99-115.

YAGER, R. R. A New Methodology for Ordinal Multiobjective Decisions Based on Fuzzy Sets. *Decision Sciences*, vol. 12, no. 4, 1981, pp. 589-600.

YAGER, R. R. An Approach to Ordinal Decision Making. *International Journal of Approximate Reasoning*, vol. 12, no. 3-4, 1995, pp. 237-261.

YAGER, R. R. Non-Numeric Multi-Criteria Multi-Person Decision Making. *Group Decision and Negotiation*, vol. 2, no. 1, 1993, pp. 81-93.

YAGER, R. R. On the Retranslation Process in Zadeh's Paradigm of Computing with Words. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics. Part B: Cybernetics*, vol. 34, no. 2, 2004, pp. 1184-1195.

ZADEH, L. A. Fuzzy Sets. *Information and Control*, vol. 8, no. 3, 1965, pp. 338-353.

ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-I. *Information Sciences*, vol. 8, no. 3, 1975, pp. 199-249.

ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-II. *Information Sciences*, vol. 8, no. 4, 1975, pp. 301-357.

ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-III. *Information Sciences*, vol. 9, no. 1, 1975, pp. 43-80.

ZADEH, L. A. *The Linguistic Approach and Its Application to Decision Analysis*. In: *Directions in Large-Scale Systems*, edited by Y. C. Ho and S. K. Mitter, 1976, pp. 339-361.

Kontakt:

Mgr. et Mgr. Jan Stoklasa, D.Sc. (Tech.)
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8,
771 47 Olomouc
Česká republika
e-mail: jan.stoklasa@upol.cz

Mgr. Tomáš Talášek
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8,
771 47 Olomouc
Česká republika
e-mail: tomas.talasek@upol.cz

Krátká informace o autorovi:

Jan Stoklasa vystudoval magisterskou psychologii a aplikace matematiky v ekonomii na Univerzitě Palackého v Olomouci. Poté absolvoval doktorské studium aplikované matematiky na UP a Lappeenranta University of Technology (Finsko). Mezi hlavní témata jeho výzkumného zájmu patří matematické modely pro podporu rozhodování, vícekriteriální rozhodování a hodnocení v podmínkách neurčitosti a jazykově orientované fuzzy modelování. Zabývá se aplikacemi matematických modelů zejména v psychologii, diagnostice, ekonomii a krizovém řízení.

Tomáš Talášek je v současné době studentem doktorského studia aplikované matematiky na Přírodovědecké fakultě Univerzity Palackého v Olomouci a také na Lappeenranta University of Technology. Profesně se věnuje fuzzy regulaci, fuzzy klasifikaci a softwarovým nástrojům pro fuzzy modelování. Zabývá se také vytvářením matematických modelů založených na bázích fuzzy pravidel, fuzzy similaritami, jazykovou aproximací a aplikacemi vícekriteriálního rozhodování a hodnocení v oblasti financí a řízení lidských zdrojů.

JAK ŘÍDIT INOVAČNÍ POTENCIÁL ŽEN V IT PRŮMYSLU?

HOW TO MANAGE WOMEN'S INNOVATION POTENTIAL IN IT INDUSTRY?

Maciej SZCZEPANKIEWICZ

Poznan University of Technology

Anotace: Článek prezentuje metody řízení použité při tvorbě inovačního potenciálu zaměstnanců. Příspěvek prezentuje hlavní zjištění týkající se teoretického a praktického řízení inovátorů v podniku. Na výzkumu provedeného na skupinu manažerů produktu odborů (n = 120) autor připravil katalog doporučených metod řízení. Autor studie použil metodu CATI (Computer Assisted Telephone Interview). Článek přináší důležité informace o tom, jak definovat inovační potenciál zaměstnanců a jak řídit týmy inovátorů.

Abstract: The article presents the management methods used in the formation of employees' innovation potential. The paper presents the main findings regarding the theoretical and practical management of innovators in the enterprise. Based on research conducted on a group of managers of Product Departments (n = 120), the author has prepared a catalog of recommended management methods. In a study author used the CATI (Computer Assisted Telephone Interview) method. Article brings important information on how to define employees' innovation potential and manage teams of innovators.

Klíčová slova: inovační potenciál, management, ženy, IT

Keywords: innovation potential, management, woman, IT

1 Introduction

The article will show the issue of selection of methods for managing innovation potential (IP) of women. IT sector has been selected as the research area, as it is important on the map of creating innovation. In addition, in the article the author focuses on managing women, which indicates a view that there exists a difference in the selection of management tools based on gender. In the further part of the article, the foundations of such inference will be presented.

In order to obtain a correct interpretation, by the reader, of described results of a research, it is reasonable to indicate applied terminology. First of all, the concept of innovation potential will be

shown and an understanding of workforce management will be clarified. In subsequent parts of the article, the author will present the method of the research and its results. The summary, which crowns the publication, contains the conducted discussion and the most important conclusions of the research.

The problem of management of the innovation potential of women is not often undertaken in such form. While the problem of managing women and innovation management is strongly represented, the juxtaposition of these themes is very original. In addition, in this study as a category associated with innovation there is demonstrated the innovation potential. Such a juxtaposition of subjects enables to design a research and in effect gain results, which may be useful in business.

First of all it is worth indicating the concept of innovation potential. Before introducing the definition of innovation potential, it is worth outlining the terminology, which is related to the concept. Conceptual layer is common and overlaps with terms such as innovation, human capital, creativity. In this work only essential differences between concepts will be cited, broader analysis may be found in the literature¹⁴⁵⁶¹⁴⁵⁷¹⁴⁵⁸.

The innovative potential can be regarded as the input value for the innovation process, which results in innovation (of any kind: product, service, process etc.) thereby it is one step ahead of the concept of innovation also called innovative activity. In his work, R.I. Zalewski writes about innovation activity by presenting it as certain steps (in the fields of science, technology, organization) which intention is to implement the innovation. He recognizes that part of the innovative actions directly creates innovation, while others do so indirectly. He stresses that both types are a necessary condition for the application of innovation. Innovation in scope covers R&D, which, however, alone are not associated with the development of any specific innovation¹⁴⁵⁹. When it comes to creativity, it is a concept narrower than the innovation potential. Although of course in the concept of innovative potential a category „creativity” could be included, it seems to be better to split this concept into its constituent parts. such as imagination or perceptivity. On the other hand, the concept of human capital is broader and it includes the innovative potential.

In the literature different definitions of innovation potential can be found, often those that are not directly related to human potential: „I understand the innovation potential as an ability to produce, diffusion and consumption of innovation by individuals”¹⁴⁶⁰ or equate the impact of innovation potential to environmental influences: „Innovative potential is considered to be the existence of a suitable, characteristic innovation environment. It is an environment in which innovations are created, developed and implemented”¹⁴⁶¹. In this work, however, it is more important to explore the notion of innovation potential in terms of people (employees) for example „the innovation potential consists of intelligence and understanding, knowledge, motivation, habits, personality and

¹⁴⁵⁶ HIPPEL, E.A. VON. The Sources of Innovation, University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership, Historical Research Reference in Entrepreneurship [online]. Available at: <http://ssrn.com/abstract=1496218>.

¹⁴⁵⁷ WAKELIN, K. Innovation and export behaviour at the firm level. *Research Policy*, vol. 26, no. 7-8, April 1998, p. 829-841.

¹⁴⁵⁸ RANK, J., PACE, V. L., FRESE, M. Three Avenues for Future Research on Creativity, Innovation, and Initiative. *Applied Psychology*, vol. 53, no. 4, 2004, p. 518-528.

¹⁴⁵⁹ ZALEWSKI, R.I. *Innowacyjność gospodarki*, In: *Klasy biznesowe w rozwoju konkurencyjności i innowacyjności regionów. Polska – Europa – Świat*. E. Skawińska, R.I. Zalewski (ed.). PWE, 2009. p. 91.

¹⁴⁶⁰ GUZIK, R. *Przestrzenne zróżnicowanie potencjału innowacyjnego w Polsce*, In: M. Górzyński, R. Woodward (red.), *Innowacyjność polskiej gospodarki, Zeszyty Innowacyjne 2*, CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych. 2004, p. 33-36.

¹⁴⁶¹ ZIZLAUSKY, O. Factors of an innovation potential development are known, but not always mastered. *Economics and Management*, vol. 16, no. 1, 2011, p. 1019.

emotions”¹⁴⁶². According to the author too broad definition of innovation potential is inappropriate, because it may introduce to analysis some factors, which ultimately have little impact on innovation. In addition, indicators related to the innovation potential, which are based on such a broad definition (The Innovation Potential Indicator¹⁴⁶³ or Team Selection Inventory¹⁴⁶⁴) and which are psychometric texts, are difficult to be quickly implemented and do not always give accurate results. For this reason, introducing a separate definition of innovation potential, which, in the course of further research can be discussed, has been considered as appropriate.

In this article, the term innovation potential means possession and the ability to use the band factors related to knowledge, skills and character traits, which favour the formation of innovation. Such a definition best corresponds to the area of research.

It is interesting to point out the author's intention in entering different methods of management of men and women. Such approach is widely known as diversity management and constitutes an important trend in the modern approach to management sciences. The basis is to accept the existing differences and to treat them as business development potential. A look at the business through diversity is not accidental, and it results from certain trends in the economy, among others: the increase in women's participation in employment, persons belonging to national minorities, immigrants, elderly people. The development of the concept of diversity management dates back to the 70s, when the word "diversity" referred to the minorities and women as groups of workers. For a long time managers believed that diversity in the workplace is about increasing the representation of women and ethnic minorities and it refers to the employment of those groups. Afterwards the need for the reconstruction of the approach to the concept of management has been indicated.¹⁴⁶⁵

Among the main benefits of diversity management there are:

- strengthening the values of interorganizational culture,
- strengthening a good opinion (reputation) of a corporation,
- help in attracting and retaining talented employees,
- improving motivation and efficiency of existing Staff,
- increasing innovation and creativity of employees.

A research conducted in EU countries in 2010 indicates a wide area of possible use of diversity management:

- recruitment, selection of employees, the policy of maintaining them (almost 90 % of responses),
- staff development and promotion (85 %),
- development of leadership and management skills (85 %),
- application of strategy (75 %),
- policies and procedures (74 %),
- cooperation of employees (68 %),
- marketing and communication (35 %),

¹⁴⁶² PATTERSON, F., KERRIN, M., ZIBARRAS, L. *Employee Innovation*, In: Handbook of Organizational and Management, T.S. Pitsis, A. Simpson, E. Dehlin (eds.). Elgar Publishing, 2012, p. 163.

¹⁴⁶³ PATTERSON, F. *The Innovation Potential Indicator: Test manual and user's guide*. Oxford: Psychologists Press, 2001.

¹⁴⁶⁴ The differences of this methods you can find in: BURCH, G. J., PAVELIS, C., PORT, R. L. Selecting for Creativity and Innovation: The relationship between the innovation potential indicator and the team selection inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, vol. 16, no. 2, 2008, p. 176-181.

¹⁴⁶⁵ BRDULAK, H. Zarządzanie różnorodnością jako model biznesowy. *Kobieta i Biznes: akademicko-gospodarcze forum*, vol. 17, no. 1-4, 2009.

- customer service (32 %),
- development of products and services (25 %),
- sale (22 %),
- layoffs, restructuring (20 %).

It is worth noticing the difference in the approach to the management of men and women. It is indicated that there is a need to adjust management methods to gender. Such action can allow for better use of the knowledge, skills and character traits of the employee - crucial for the level of innovation potential ¹⁴⁶⁶. Attention is drawn to the characteristics of women that allow them to achieve more and more success. It is pointed out that the "evolution in management in the direction of greater sensitivity, integration, cooperation and communication will create more chances for women."¹⁴⁶⁷

It seems that women achieve success through such features as: a good education, ambition, intelligence and diligence, resourcefulness, persistence and consistency in action. More often, they are focused on self-development and interesting challenges, while men focus on the work environment, its prestige, the possibilities of influence and the pursuit of the highest salaries. Women themselves as the most important factors that allow them to be successful to a greater extent than men, consider: knowledge, education, ability, psychological characteristics, being open to a customer, hard work and management style.

It is important to indicate the accepted concept of human resource management. Within the scope of this article is to identify the most important elements of human resource management. From their range there had been selected management activities, vital to the development of innovation potential. The elements of ZL management process include ¹⁴⁶⁸:

- human resource planning - a plan aimed at satisfying the future needs of the personnel organizations considering both internal factors and environmental factors,
- recruitment - preparation of a bank of candidates to work according to human resources plan; choice - two-way process in which the organization decide whether to offer a job to a candidate and the candidate must decide whether to accept this offer,
- implementation (adaptation of employee) - this is a program aimed at conflict-free inclusion of new employees to the organization,
- evaluation of the effects of work - a constant process of providing subordinates about the effectiveness of their work,
- training of employees (development) - a process for maintaining or increasing the efficiency of their current position,
- rewarding employees (related to their motivation).

With the theoretical background, later in the article the assumptions and method of the conducted research can be pointed.

2 Assumptions and research method

The research was used to indicate the directory management activities that positively affect the level of innovation potential of women in the IT sector. As the respondents managers directing product lines geared to creative innovation were pointed out.

¹⁴⁶⁶ The Double-Bind Dilemma for Women In Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't, Catalyst [online]. Available at: <http://www.catalyst.org>.

¹⁴⁶⁷ KUPCZYK, T. *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*. Wyższa Szkoła Handlowa, Warsaw: 2009, p. 58.

¹⁴⁶⁸ ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers, 2014.

While preparing the research several assumptions were crucial. First of all, obtaining reliable results was the most important and in order to achieve it, it was necessary to gain the involvement of respondents. For the study 290 department product managers in IT companies, operating in the European Union who have limited time, were selected. Consequently, the chosen method of research must have been low time-consuming. It was also considered that the study should provide the 10 most important management activities that have a positive impact on the IP of employed women. As an important assumption of the research the possibility of an easy interpretation of the results was indicated. Also important was the cost of the research.

In connection with these assumptions CATI method was chosen - that is, computer-assisted telephone interview. The interview questionnaire included 6 questions, and each question referred to the best method of management, at each stage of the management process. The differences between the tools, techniques and methods of management were not mentioned – it could cause problems in the interpretation of responses. The survey was conducted on a sample of 120 IT managers at term 5.01.2015 to 27.03.2015. The responses are summarized and can be found in the next section of the article.

3 Results of the research

The following table provides data on the respondents - gender, age, work experience in a managerial position. All participants in the study have higher professional education.

Tab 1: Information on study participants

Participants of the research in numbers				
The number of selected participants	290			
Number of respondents	120			
	female	male		
Gender	26	94		
	20-30	31-40	41-50	>51
Age	6	68	37	9
	<3	3 do 6	7 do 10	>10
Work experience in a managerial position	6	31	44	39

Source: own research.

In the course of the study, information about management activities that have the greatest positive impact on the innovation potential of women has been obtained. Opinions of managers of IT companies about this are presented in the Table 2. It contains the name of the management activities and the number of respondents who indicated it.

Tab. 2: Management activities selected by the respondents.

Management activity	The number of indications
E-learning	99
Usage of head-hunter in the recruitment	69
Coaching	74
Training customized individually to the employee	106
Individual career planning	49
Introduction of competence models	88
Individual bonus system	46
Flexible forms of employment	69
Creating creative groups	72
Established principles of employees' control	49

Source: own research.

Obtained results should be discussed in terms of their usefulness and the factors that affect them. In the further part of the work, the most important conclusions obtained from the research are indicated.

4 Discussion and summary

It is essential to interpret the results of the study in this part of the work. However, the analysis should start with information concerning the respondents, especially in the case of this study the characteristics of the respondent may have a significant impact on the achieved result.

It is worth noticing the high representation of men in the study. It may affect the obtained results. It is a situation in which men manage women. Gender relationship can have the impact on the selection of methods used. Although it seems unprofessional such error should be taken into account. In the course of further research the possibility of a separate analysis of the responses from men and women seems to be interesting, but for this article it is not necessary. It is worth noting that the IT sector in Europe generally employs more men than women.

Most respondents are aged 31-40 which has to do with the high-tech industry gathering young people. This may raise doubts whether such an age provides sufficient knowledge and skills for people management. These doubts are dispelled by information about experience in a managerial position – only six managers have experience of less than three years, and more than 80 has worked on such position for more than 7 years. This seems a reasonable period, to gain the necessary experience and to provide credible answers to the questions posed in the interview.

Most indications in the field of operations management has been received by "training customized individually to the employee". It is not hard to guess the reason - the main criteria for IP are knowledge and skills. For this reason, the managers pointed the need for individual training as a factor positively influencing the level of IP of women in their departments. Also, the "E-learning" received high indication – it is cheap and easy to carry out and its effectiveness may be high.

It is worth noting the numerous indications on "Introduction of competence models". It results that already at the recruitment stage a company can get an employee with high innovation potential - suitable for his position. It is very convenient for managers and allows them to obtain better results of work. For similar reasons „usage of head-hunter” also received high marks

Coaching also received high indications – as well as training relates to knowledge and skills, also coaching shapes the use of character traits - an important component of the IP. A comprehensive approach to the management of the IP components may result in an additional increase in the level of potential – emphasizing character traits results in an increase of skills (for example, emphasizing sociability affects the ability to work in a group). High indications on „Creating creative groups” were not a surprise – it was implicated by the context of the research – after all, elements of innovation are researched.

The results of the research provide a useful information not only for the management teams of innovators, but also for scientists studying the use of management tools. In the course of further research, it is advisable to focus on the reasons for which these management activities are preferred. Another path of the research is an analysis of the impact of the introduction of method of management in the enterprise on the level of IP. It should be noted that such a research would require the examination of the level of innovation potential before the implementation of a change and right after its implementation (preferably several times at different intervals).

Literature:

ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers, 2014.

BRDULAK, H. Zarządzanie różnorodnością jako model biznesowy. *Kobieta i Biznes: akademicko-gospodarcze forum*, vol. 17, no. 1-4, 2009.

BURCH, G. J., PAVELIS, C., PORT, R. L. Selecting for Creativity and Innovation: The relationship between the innovation potential indicator and the team selection inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, vol. 16, no. 2, 2008, p. 176-181.

GUZIK, R. *Przestrzenne zróżnicowanie potencjału innowacyjnego w Polsce*, In: M. Górzyński, R. Woodward (red.), *Innowacyjność polskiej gospodarki, Zeszyty Innowacyjne 2*, CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych. 2004, p. 33-36.

HIPPEL, E.A. VON. The Sources of Innovation, University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership, Historical Research Reference in Entrepreneurship [online]. Available at: <http://ssrn.com/abstract=1496218>.

KUPCZYK, T. *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*. Wyższa Szkoła Handlowa, Warsaw: 2009, p. 58.

PATTERSON, F., KERRIN, M., ZIBARRAS, L. *Employee Innovation*, In: Handbook of Organizational and Management, T.S. Pitsis, A. Simpson, E. Dehlin (eds.). Elgar Publishing, 2012, p. 163.

PATTERSON, F. *The Innovation Potential Indicator: Test manual and user's guide*. Oxford: Psychologists Press, 2001.

RANK, J., PACE, V. L., FRESE, M. Three Avenues for Future Research on Creativity, Innovation, and Initiative. *Applied Psychology*, vol. 53, no. 4, 2004, p. 518-528.

The Double-Bind Dilemma for Women In Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't, Catalyst [online]. Available at: <http://www.catalyst.org>.

WAKELIN, K. Innovation and export behaviour at the firm level. *Research Policy*, vol. 26, no. 7-8, April 1998, p. 829-841.

ZALEWSKI, R.I. *Innowacyjność gospodarki*, In: *Klasy biznesowe w rozwoju konkurencyjności i innowacyjności regionów. Polska – Europa – Świat*. E. Skawińska, R.I. Zalewski (ed.). PWE, 2009. p. 91.

ZIZLAVSKY, O. Factors of an innovation potential development are known, but not always mastered. *Economics and Management*, vol. 16, no. 1, 2011, p. 1019.

Contact:

Maciej Szczepankiewicz MSc
Poznan University of Technology
Umińskiego Str. 9G/88
61-517 Poznan
Poland
e-mail: maciej@szczepankiewicz.net
www.szczepankiewicz.net

JAZYKOVĚ ORIENTOVANÉ MODELOVÁNÍ PRO EKONOMICKOU A MANAŽERSKOU PRAXI – VYBRANÉ METODY PRO JAZYKOVOU APROXIMACI

LINGUISTIC MODELLING IN ECONOMICS AND MANAGEMENT PRACTICE – SELECTED METHODS FOR LINGUISTIC APPROXIMATION

Tomáš TALÁŠEK, Jan STOKLASA

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: *Jazykově orientované modelování umožňuje navrhovat matematické modely tak, aby kromě formální (matematické) roviny popisu modelovaného systému obsahovaly také rovinu srozumitelnou jejich uživatelům (laikům) – tj. rovinu jazykového popisu. V oblasti ekonomie a managementu tak může zpřístupnit potenciál komplexních matematických modelů také běžným uživatelům matematických modelů bez matematického vzdělání. Nezbytným předpokladem pro toto je však schopnost přecházet mezi slovní a formální úrovní popisu bez zbytečné ztráty či zkreslení informací. Tento článek se zaměřuje na některé otázky jazykové aproximace založené na vzdálenosti fuzzy množin, tj. na vyhledávání takových známých výrazů přirozeného jazyka z předem dané množiny, které co nejvíce vystihují výstup matematického modelu. Za tímto účelem diskutuje 4 vybrané vzdálenosti fuzzy čísel, jejich fungování a možnost využití pro jazykovou aproximaci. Na příkladu je ilustrováno, že výběr vzdálenosti výrazně ovlivňuje výstup jazykové aproximace. Z tohoto plyne nutnost zapojení uživatelů modelu do jeho tvorby, definování požadavků na vhodnou jazykovou aproximaci a mezioborová spolupráce na výzkumu a vývoji nových a vhodných metod jazykové aproximace (ideálně v konkrétních aplikačních kontextech).*

Abstract: *Linguistic modelling allows the design of mathematical models with two levels of description of the modelled system: the classic mathematical (formal) one accompanied by a second – linguistic level (which is understandable to laymen). In economics and management the linguistic approach can make the potential of complex mathematical models available to common users without specific mathematical knowledge or training. It is however necessary to be able to switch between the formal and the linguistic level of the models without the loss or distortion of information. This paper focuses on selected issues of linguistic approximation based on the distance of fuzzy sets – that is on the search for linguistic labels (from a predefined linguistic label set) that fit best as descriptions of mathematical objects obtained as outputs of mathematical models (that capture their meanings well enough). The paper therefore discusses 4 selected distances of fuzzy sets and their use in linguistic approximation. An example is presented to showcase that the sole choice of the distance can affect the result of linguistic approximation. A necessity of involving model users into the process of designing the models, of specifying the requirements for an appropriate linguistic approximation and an interdisciplinary cooperation in the research and development of new and appropriate methods for linguistic approximation follows from this (ideally in the context of specific applications).*

Klíčová slova: jazykově orientované modelování, podpora rozhodování, jazyková aproximace, vzdálenost

Keywords: linguistic modelling, decision support, linguistic approximation, distance

Afiliace ke grantu: Zpracování tohoto článku práce bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělené roku 2015 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR, projekt IGA_FF_2015_014.

1 Úvod

V současnosti je díky rozšíření výpočetní techniky běžné, že manažeři i ekonomové používají pro zefektivnění své práce různé softwarové nástroje pro řešení rozsáhlých problémů. Zejména v oblasti rozhodování se objevuje velké množství nástrojů, které využívají komplexní matematické modely pro usnadnění řešení každodenních manažerských problémů - tyto nástroje mohou být velmi dobrým pomocníkem každého manažera, pokud jsou správně použity. Přitom moderní výpočetní technika zpřístupňuje praktikům i velice komplexní matematické nástroje, které jsou po teoretické stránce velice náročné na pochopení a bez důkladné znalosti těchto modelů je také obtížná reprezentace jejich výsledků. Výsledky těchto modelů (získané často přes „klikací“ WYSIWYG rozhraní) jsou tedy sice relativně snadno dostupné i praktikům bez potřebného matematického vzdělání, jejich forma (tj. čísla, grafy atd.) však není vždy ideální pro jejich správné použití, hrozí chyby vzniklé špatným pochopením čísel, vyvození chybných závěrů atd. Matematické modely totiž nejsou běžně stavěny pro poskytování „nematematických“ výstupů – tj. výstupů ve formě např. přirozeného jazyka, které jsou srozumitelné a „intuitivně jasné“ lidem mimo matematickou komunitu. To je pochopitelné, nicméně se zpřístupnění komplexních matematických nástrojů nematematickým musí ruku v ruce jít vývoj odpovídajících metod prezentace výsledků, které nejsou zkreslené, nepůsobí přesněji, než skutečně jsou a neobsahují záměrná či nezáměrná zkreslení. Jako perspektivní pro komunikaci mezi matematickým modelem a jeho uživatelem (laikem) se jeví přirozený jazyk. Právě touto interakcí model-uživatel se v matematice zabývá jazykově orientované modelování.

V tomto článku se zaměříme na metody, pomocí kterých je možné výstupy matematického modelu interpretovat v jazykové rovině, která je pro člověka srozumitelnější/přijatelnější. K tomu využíváme konceptů a nástrojů teorie fuzzy množin, která byla představena L. A. Zadehem¹⁴⁶⁹ v roce 1965 a koncept jazykové proměnné¹⁴⁷⁰, který byl stejným autorem představen v roce 1975. Pro převod matematických výstupů do jazykové roviny slouží jazyková aproximace – proces, kterým se v tomto článku budeme detailněji zabývat. V následující kapitole zavedeme potřebné pojmy. Ve třetí kapitole představíme čtyři vybrané a často používané metody pro výpočet vzdálenosti fuzzy množin použitelné při jazykové aproximaci a názorně si popíšeme, jak dané metody fungují. V kapitole čtyři si na příkladu ilustrujeme jazykovou aproximaci pomocí všech prezentovaných metod a následně výsledky mezi sebou porovnáme.

Cílem tohoto článku je upozornit na možnost prezentovat matematické výstupy ve formě přirozeného jazyka a ukázat na úskalí, která mohou plynout z čistě matematického přístupu k této problematice. Článek je tedy v jistém smyslu voláním po spolupráci mezi matematiky a uživateli

¹⁴⁶⁹ ZADEH, L. A. Fuzzy Sets. *Information and Control*, vol. 8, no. 3, 1965, pp. 338-353.

¹⁴⁷⁰ ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-III. *Information Sciences*, vol. 9, no. 1, 1975, pp. 43-80.

matematických modelů, která pomůže identifikovat „best practices“, nalézt nové/vhodné metody řešení problémů souvisejících s jazykovou aproximací a pomůže tak zpřístupnění matematických modelů ještě širšímu spektru uživatelů v oblasti ekonomie a managementu¹⁴⁷¹.

2 Teorie fuzzy množin, jazyková aproximace – základní pojmy

Nechť U je neprázdná množina (tzv. univerzum). *Fuzzy množina* A na U je definována zobrazením $A: U \rightarrow [0,1]$. V následujícím textu budeme uvažovat, že U je interval definovaný na reálných číslech. Pro každý prvek $x \in U$ hodnota $A(x)$ popisuje *stupeň příslušnosti* prvku x k fuzzy množině A a $A(\cdot)$ nazýváme *funkcí příslušnosti fuzzy množiny* A . *Výškou fuzzy množiny* A nazýváme reálné číslo $\text{hgt}(A) = \sup_{x \in U} \{A(x)\}$. *α -řezem fuzzy množiny* A nazýváme množinu $A_\alpha = \{x \in U | A(x) \geq \alpha\}$, $\forall \alpha \in [0,1]$, jde tedy o množinu všech prvků univerza, které mají vlastnost popsanou fuzzy množinou A ve stupni alespoň α respektive pro něž je slovní označení reprezentované fuzzy množinou A výstižné na $100 \cdot \alpha$ procent. Reprezentuje-li A význam nějakého slova/jazykového termu, pak je rozumné vyžadovat, aby $\text{hgt}(A) = 1$, tj. aby existoval alespoň nějaký prvek univerza, který je daným slovem naprosto výstižně popsán (tzv. typický reprezentant). *Průnikem fuzzy množin* A a B nazýváme fuzzy množinu $(A \cap B)$ s funkcí příslušnosti $(A \cap B)(x) = \min(A(x), B(x))$. *Sjednocením fuzzy množin* A a B nazýváme fuzzy množinu $(A \cup B)$ s funkcí příslušnosti $(A \cup B)(x) = \max(A(x), B(x))$ ¹⁴⁷². *Kardinalitou* fuzzy množiny A nazýváme reálné číslo $\text{Card}(A) = \int_U A(x) dx$ (kardinalita fuzzy množiny A tedy reprezentuje obsah plochy vymezené její funkcí příslušnosti a jako taková je mírou neurčitosti jazykového termu, jehož význam fuzzy množina A reprezentuje).

Jazyková proměnná byla navržena L. A. Zadehem¹⁴⁷³ s cílem propojit jazykovou a výpočetní úroveň popisu matematického modelu. Je tvořena množinou jazykových termů (hodnot) a každému z těchto termů přiřazuje fuzzy množinu, která reprezentuje jeho význam na daném univerzu (toto univerzum

¹⁴⁷¹ STOKLASA, J., TALÁŠEK, T., MUSILOVÁ, J. Fuzzy Approach – A New Chapter in the Methodology of Psychology?. *Human Affairs*, vol. 24, no. 2, 2014, s. 189-203.: například uvádí přehled potenciálních aplikací fuzzy přístupu a jazykově modelovaného modelování ve společenských vědách.

STOKLASA, J., TALAŠOVÁ, J., HOLEČEK, P. Academic Staff Performance Evaluation - Variants of Models. *Acta Polytechnica Hungarica*, vol. 8, no. 3, 2011, s. 91–111.: udává konkrétní příklad aplikace jazykově orientovaných modelů pro řízení lidských zdrojů a jeho srovnání s modely bez jazykové úrovně.

TALÁŠEK, T., STOKLASA, J., TALAŠOVÁ, J. *Linguistic Approximation Using Fuzzy 2-Tuples in Investment Decision Making*. In: Proceedings of the 33rd International Conference on Mathematical Methods in Economics, in press, 2015.; a TALÁŠEK, T., BOHANESOVÁ, E., TALAŠOVÁ, J. "Two-step method for multiple criteria investment decision making: mutual funds selection using FuzzME software." *International Journal of Mathematics in Operational Research*, (accepted, to appear): ukazují možnosti využití jazykově orientovaného přístupu v investičním rozhodování.

¹⁴⁷² Pro fuzzy množiny (na rozdíl od klasických množin) je možné průnik/sjednocení definovat různými způsoby. KLIR, G. J., YUAN, B. *Fuzzy Sets and Fuzzy Logic: Theory and Applications*. New Jersey: Prentice Hall, 1996.: popisuje další možné přístupy pro reprezentaci průniku a sjednocení fuzzy množin. Pro účely tohoto článku se omezíme pouze na minimum respektive maximum.

¹⁴⁷³ ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-I. *Information Sciences*, vol. 8, no. 3, 1975, pp. 199-249.: zde je jazyková proměnná zavedena obecněji - jako struktura $(V, T(V), U, G, M)$, kde V je název jazykové proměnné, $T(V)$ množina jejích jazykových termů, U je univerzum, na němž jsou definovány významy jednotlivých jazykových termů (ve formě fuzzy množin na U), G je syntaktické pravidlo pro generování dalších jazykových hodnot této jazykové proměnné a M je sémantické pravidlo, které každé jazykové hodnotě jazykové proměnné V přiřazuje význam v podobě fuzzy množiny na U . Pro účely tohoto článku není takto obecný pohled potřeba a budeme předpokládat, že vždy známe kompletní množinu jazykových termů (hodnot) dané jazykové proměnné a také jejich významy reprezentované fuzzy čísly na daném univerzu.

musí být pro všechny fuzzy množiny reprezentující jazykové termy jedné jazykové proměnné stejné)¹⁴⁷⁴.

Jazykovou aproximací nazýváme proces, kdy k fuzzy množině (nejčastěji výstup matematického modelu) máme najít jazykový term výstupní jazykové proměnné, jímž je možné tuto fuzzy množinu co nejvýstižněji popsat. Jazyková proměnná zpravidla obsahuje velmi malý počet jazykových termů, naopak fuzzy množin na daném univerzu může existovat nekonečně mnoho. Z toho důvodu může jazyková aproximace přiřadit jeden jazykový term více fuzzy množinám. Navíc je běžné, že tvar fuzzy množiny neodpovídá přesně žádnému z významů daných (známých) jazykových termů¹⁴⁷⁵. V takovém případě nutně dochází při jazykové aproximaci ke ztrátě/zkreslení informace. I přesto je jazyková aproximace neocenitelným nástrojem pro srozumitelnou prezentaci matematických výstupů uživatelům matematických modelů. Při návrhu matematického modelu je proto velmi důležité vybrat vhodnou metodu pro jazykovou aproximaci, abychom zkreslení co nejvíce eliminovali.

3 Vybrané metody pro jazykovou aproximaci

V průběhu let bylo vytvořeno množství metod pro potřeby jazykové aproximace.¹⁴⁷⁶¹⁴⁷⁷¹⁴⁷⁸¹⁴⁷⁹¹⁴⁸⁰¹⁴⁸¹ V článku se zaměříme na metody, které jsou postavené na vzdálenosti¹⁴⁸² dvou fuzzy množin¹⁴⁸³. Postup výpočtu takovéto jazykové aproximace lze shrnout ve dvou krocích:

1. Nejprve vypočítáme vzdálenost fuzzy množiny V , kterou chceme aproximovat, od fuzzy množin reprezentujících významy jednotlivých termů výstupní jazykové proměnné.
2. Výsledek jazykové aproximace je term, pro který je vzdálenost fuzzy množiny reprezentující tento term od fuzzy množiny V nejmenší. V případě, že existuje více termů, pro které dostáváme nejkratší vzdálenost, bude výsledkem jazykové aproximace množina těchto termů (pokud bychom trvali na aproximaci pouze jedním termem, je nutné použít pro výpočet jinou vzdálenost/metodu).

Zmíněný postup lze formálně zapsat jako hledání T^* ,

¹⁴⁷⁴ Příklad ilustrující jazykovou proměnnou lze nalézt např.: STOKLASA, J., TALÁŠEK, T. *Jazykově Orientované Modelování pro Ekonomickou a Manažerskou Praxi - Některé Otevřené Problémy*. In: Znalosti pro Tržní Praxi 2015. 2015.

¹⁴⁷⁵ Proto také název jazyková „aproximace“ – protože se snažíme významově danému výstupu co nejvíce přiblížit.

¹⁴⁷⁶ WENSTØP, F. Quantitative Analysis with Linguistic Values. *Fuzzy Sets and Systems*, vol. 4, no. 2, 1980, pp. 99-115.

¹⁴⁷⁷ TONG, R. M., BONISSONE, P. P. A Linguistic Approach to Decisionmaking with Fuzzy Sets. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, vol. 10, no. 11, 1980, s. 716-723.

¹⁴⁷⁸ BONISSONE, P. P. *A Fuzzy Sets Based Linguistic Approach: Theory and Applications*. In: Proceedings of the 12th Conference on Winter Simulation, 1980, pp. 99-111.

¹⁴⁷⁹ ESHRAGH, F., MAMDANI, E. H. A General Approach to Linguistic Approximation. *International Journal of Man-Machine Studies*, vol. 11, no. 4, 1979, pp. 501-519.

¹⁴⁸⁰ STOKLASA, J. *Linguistic Models for Decision Support*. Lappeenranta: Lappeenranta University of Technology, 2014.

¹⁴⁸¹ YAGER, R. R. On the Retranslation Process in Zadeh's Paradigm of Computing with Words. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics. Part B: Cybernetics*, vol. 34, no. 2, 2004, pp. 1184-1195.

¹⁴⁸² Z matematického pohledu je vzdálenost d dvou objektů $A, B \in W$ funkce $d: W^2 \rightarrow R$ splňující i) $d(A, B) \geq 0$ a $d(A, A) = 0, \forall A, B \in W$; ii) $d(A, B) = d(B, A), \forall A, B \in W$; iii) $d(A, B) + d(B, C) \geq d(A, C), \forall A, B, C \in W$.

¹⁴⁸³ Vzdálenost fuzzy množin v tomto případě chceme minimalizovat, alternativně můžeme pracovat s pojmem podobnosti fuzzy množin (tzv. similarity viz např. ZWICK, R., CARLSTEIN, E., BUDESCU, D. V. Measures of similarity among fuzzy concepts: A comparative analysis. *International Journal of Approximate Reasoning*, vol. 1, no. 2, 1987, pp. 221-242.), kterou bychom maximalizovali.

$$T^* = \arg \min_{T_i \in T} d(V, T_i),$$

kde $T = \{T_1, \dots, T_n\}$ je množina fuzzy množin reprezentujících významy jednotlivých termů výstupní jazykové proměnné a d je nějaká vzdálenost dvou fuzzy množin. Výsledkem jazykové aproximace je jazykový term reprezentovaný fuzzy množinou T^* .

Nyní si představíme čtyři vzdálenosti fuzzy množin A a B na U , které lze použít pro potřeby jazykové aproximace. Každou metodu si formálně zavedeme, popíšeme její princip a ilustrujeme na obrázku.

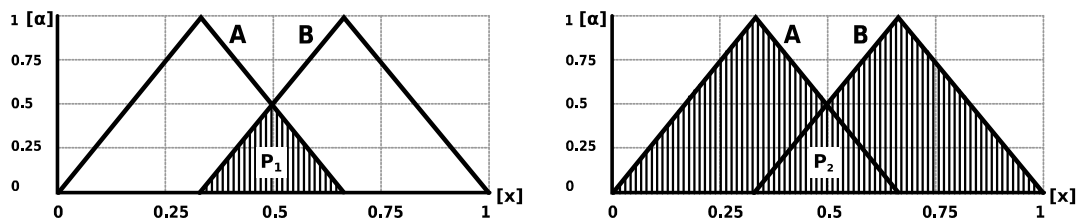
3.1 Vzdálenost založená na kardinalitě průniku a sjednocení fuzzy množin

Tato vzdálenost¹⁴⁸⁴ fuzzy množin patří mezi nejjednodušší metody pro výpočet vzdálenosti fuzzy množin. Tato vzdálenost fuzzy množin A a B je definována pomocí vzorce

$$d_1(A, B) = 1 - \frac{\text{Card}(A \cap B)}{\text{Card}(A \cup B)}$$

Graficky reprezentuje $d_1(A, B)$ doplněk podílu ploch P_1 a P_2 (viz Obrázek 1) do hodnoty 1. Z uvedené definice je patrné, že d_1 vychází rovna jedné vždy, když A a B mají prázdný průnik, tj. všechny myslitelné fuzzy množiny B mající s fuzzy množinou A prázdný průnik¹⁴⁸⁵ mají od této fuzzy množiny stejnou, a to maximální, vzdálenost (o hodnotě 1). Pomocí této vzdálenosti neumíme mezi takovými množinami B rozlišit. Z pohledu jazykové aproximace to však není problém, protože nemá smysl aproximovat fuzzy množinu jazykovým termem, jehož význam má s danou fuzzy množinou nulový průnik. Podíl P_1 ku P_2 udává podobnost A a B – jde tedy o vzdálenost odvozenou z podobnosti fuzzy množin.

Obrázek 1: Grafická interpretace výpočtu vzdálenosti fuzzy množin A a B založené na kardinalitě průniku (obrázek vlevo) a sjednocení (obrázek vpravo) těchto fuzzy množin. Výsledná vzdálenost těchto fuzzy množin odpovídá doplňku podílu obsahů ploch P_1 a P_2 do hodnoty 1.



3.2 Hammingova vzdálenost

Hammingova vzdálenost¹⁴⁸⁶ fuzzy množin je snadno interpretovatelný nástroj pro posouzení rozdílnosti dvou fuzzy množin bez omezujících požadavků na jejich tvar (na tvar jejich funkce příslušnosti). Hammingova vzdálenost fuzzy množin A a B je definována pomocí vzorce

$$d_2(A, B) = \int_U |A(x) - B(x)| dx.$$

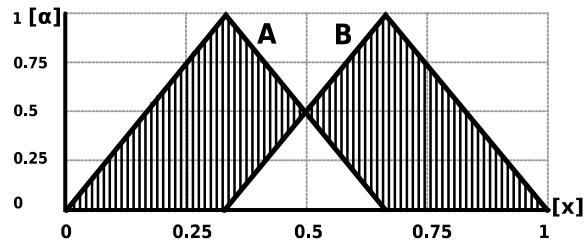
Graficky reprezentuje $d_2(A, B)$ obsah vyšrafované plochy (viz Obrázek 2). V případě, že fuzzy množiny A a B mají prázdný průnik, odpovídá jejich Hammingova vzdálenost součtu jejich kardinalit, tj. $d_2(A, B) = \text{Card}(A) + \text{Card}(B)$. Tato vzdálenost dokáže rozlišit i některé případy, které předchozí metoda rozlišit nedokáže.

¹⁴⁸⁴ BANDEMER, H., NÄTHER, W. *Fuzzy Data Analysis. Theory and Decision Library B*. Springer Netherlands, 1992.

¹⁴⁸⁵ Neexistuje prvek univerza U , který by měl nenulový stupeň příslušnosti k oběma těmto fuzzy množinám.

¹⁴⁸⁶ ZWICK, R., CARLSTEIN, E., BUDESCU, D. V. Measures of similarity among fuzzy concepts: A comparative analysis. *International Journal of Approximate Reasoning*, vol. 1, no. 2, 1987, pp. 221-242.: Hammingova vzdálenost je speciálním případem Minkovského vzdálenosti. Minkovského vzdálenost je definována parametricky – jde tedy o celou třídu vzdáleností, kde konkrétní funkce pro výpočet vzdálenosti závisí na hodnotě parametru p . Vzdálenost použitá v článku odpovídá hodnotě parametru $p = 1$.

Obrázek 2: Grafická interpretace Hammingovy vzdálenosti fuzzy množin A a B. Výsledná vzdálenost těchto fuzzy množin odpovídá obsahu vyšrafované plochy.



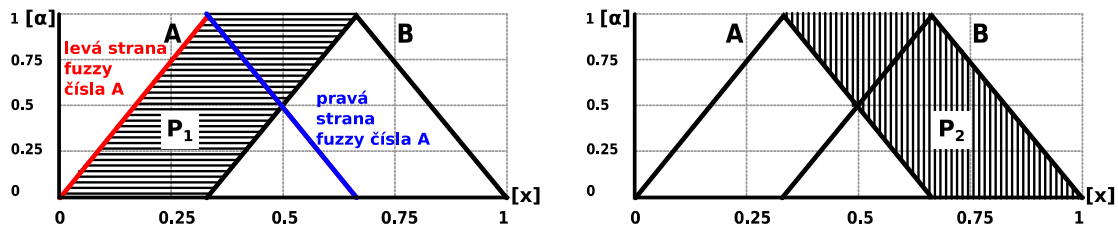
3.3 Index rozdílnosti fuzzy množin

Index rozdílnosti¹⁴⁸⁷, na rozdíl od ostatních uvedených metod, je aplikovatelný pouze na fuzzy množiny, které mají výšku rovnu jedné, tj. $\text{hgt}(A) = 1$ a α -řezy jsou uzavřené intervaly pro každé α z intervalu $(0,1]$. Index rozdílnosti fuzzy množin A a B je definován pomocí vzorce

$$d_3(A, B) = \int_0^1 |\underline{a}(\alpha) - \underline{b}(\alpha)| + |\bar{a}(\alpha) - \bar{b}(\alpha)| d\alpha,$$

kde $\underline{a}(\alpha)$ resp. $\bar{a}(\alpha)$ je pseudoinverze levé resp. pravé části funkce příslušnosti fuzzy množiny A. Graficky reprezentuje $d_3(A, B)$ součet ploch P_1 a P_2 (viz Obrázek 3). Tato vzdálenost dokáže rozlišit některé případy, které Hammingova vzdálenost nerozliší a naopak.

Obrázek 3: Grafická interpretace vzdálenosti fuzzy množin A a B na základě indexu rozdílnosti. Výsledná vzdálenost těchto fuzzy množin odpovídá součtu obsahu ploch P_1 a P_2 .



3.4 Bhattacharyyova vzdálenost

Bhattacharyyova vzdálenost¹⁴⁸⁸ fuzzy množin je, podobně jako d_1 , zavedena jako odmocnina z doplňku do jedné k míře podobnosti fuzzy množin (této míře podobnosti odpovídá obsah plochy P na Obrázku 4) vypočítané pomocí normované kardinality průniku těchto fuzzy množin¹⁴⁸⁹. Bhattacharyyova vzdálenost fuzzy množin A a B je definována pomocí vzorce

$$d_4(A, B) = \sqrt{1 - \int_U \sqrt{\frac{A(x)}{\text{Card}(A)} \cdot \frac{B(x)}{\text{Card}(B)}} dx}.$$

Tato vzdálenost je použita v dvoukrokové metodě jazykové aproximace¹⁴⁹⁰ pro výběr nejhodnějšího z předvybraných jazykových termů výstupní jazykové proměnné. Je tedy použita až v druhém kroku jazykové aproximace. V prvním kroku je proveden předvýběr vhodných jazykových termů na základě

¹⁴⁸⁷ TALAŠOVÁ, J. *Fuzzy metody vícekritériálního hodnocení a rozhodování (Fuzzy methods of multiple-criteria evaluation and decision making)*. Olomouc: VUP, 2003.

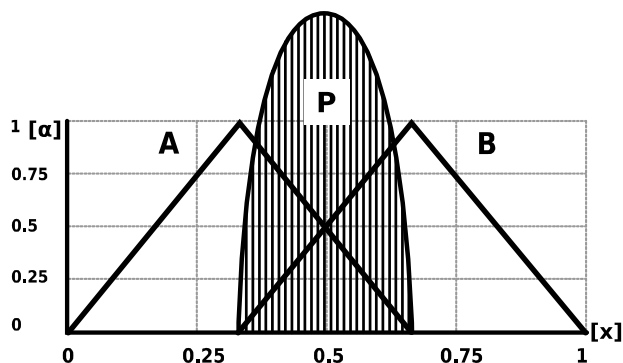
¹⁴⁸⁸ BONISSONE, P. P. *A Fuzzy Sets Based Linguistic Approach: Theory and Applications*. In: Proceedings of the 12th Conference on Winter Simulation, 1980, pp. 99-111.

¹⁴⁸⁹ V případě, že průnik fuzzy množin modelujeme pomocí součinu.

¹⁴⁹⁰ BONISSONE, P. P. *A Fuzzy Sets Based Linguistic Approach: Theory and Applications*. In: Proceedings of the 12th Conference on Winter Simulation, 1980, pp. 99-111.

n vlastností¹⁴⁹¹ fuzzy množin reprezentujících významy jazykových termů výstupní jazykové proměnné. Na základě numerických hodnot těchto vlastností určíme souřadnice těchto fuzzy množin a aproximovaného výstupu matematického modelu v n rozměrném prostoru. Na základě standardní Euklidovské vzdálenosti pak vybereme k nejbližších fuzzy množin (a jim odpovídajících termů výstupní jazykové proměnné) do druhé fáze. Tento postup je analogický k hledání sémanticky nejbližších objektů v metodě sémantického diferenciálu¹⁴⁹². Bhattacharyyova vzdálenost je pak v druhé fázi použita k výběru nevhodnějšího z (sémanticky) blízkých jazykových termů.

Obrázek 4: Grafická interpretace výpočtu Bhattacharyyovy vzdálenosti fuzzy množin A a B. Výsledná vzdálenost těchto fuzzy množin odpovídá odmocnině z doplňku obsahu plochy P do jedné.



I když minimalizace všech čtyř uvedených vzdáleností vede k přibližování fuzzy množin A a B a minima je dosaženo v případě, že funkce příslušnosti A a B splynou, každá z uvedených vzdáleností klade důraz na jiné charakteristiky fuzzy množin, případně počítá též charakteristiky alternativními způsoby. Obecně tedy může každá z uvedených vzdáleností dávat jiný výsledek. Při jazykové aproximaci jde v podstatě o seřazení jazykových termů výstupní jazykové proměnné podle jejich vhodnosti/výstižnosti popisu aproximovaného matematického výstupu. Jako jazyková aproximace je vybrán ten nejvýstižnější jazykový term, tj. term, jehož význam je nejbližší aproximovanému výstupu. Vzhledem k tomu, že jednotlivé vzdálenosti zdůrazňují jiné aspekty/charakteristiky funkcí příslušnosti, může být výsledné pořadí výstižnosti jazykových termů výstupní jazykové proměnné rozdílné pro každou metodu (jak si ukážeme v následující sekci). Samotná volba vzdálenosti tedy může výrazně ovlivnit výsledek jazykové aproximace. Z matematického pohledu přitom všechny vzdálenosti plní svůj účel a není možné rozhodnout, která je pro jazykovou aproximaci nevhodnější. Toto rozhodnutí musí být učiněno s přihlédnutím k dané aplikační úloze a požadavkům uživatele modelu na fungování jazykové aproximace.

4 Porovnání metod pro jazykovou aproximaci

Pro účely ilustrace fungování uvedených čtyř vzdáleností fuzzy množin a jejich porovnání byl vytvořen následující příklad. Předpokládáme, že naším cílem je jazykově aproximovat výstup nějakého matematického modelu reprezentovaný fuzzy množinou V . K dispozici máme čtyři jazykové termy¹⁴⁹³, jejichž významy jsou popsány fuzzy množinami A , B , C a D definovanými na intervalu $[0, 1]$ – viz Obrázek 5. Všechny pět fuzzy množin splňuje podmínky pro použití indexu rozdílnosti.

¹⁴⁹¹ Bonnisone používá čtyři charakteristiky: míra polohy (těžiště fuzzy množiny); kardinalita; entropie a šikmost fuzzy množin. Každá fuzzy množina je takto reprezentována jedním bodem ve čtyřrozměrném prostoru.

¹⁴⁹² OSGOOD, C. E., SUCI, G. J., TANNENBAUM, P. H. *The Measurement of Meaning*. Chicago: University of Illinois Press, 1957.

¹⁴⁹³ Pro účely tohoto příkladu není nezbytné znát konkrétní jazykové termy a bez újmy na obecnosti můžeme analýzu provést na fuzzy množinách A , B , C a D , které reprezentují jejich významy. V reálné situaci bychom

Obrázek 5 pro každou ze vzdáleností ilustruje plochy relevantní pro výpočet vzdálenosti každé ze čtyř fuzzy množin A , B , C a D od fuzzy množiny V . Konkrétní hodnoty vzdáleností jsou uvedeny v Tabulce 1. Je patrné, že obě vzdálenosti odvozené z podobností (založené na průniku fuzzy množin), tj. d_1 a d_4 , dosahují srovnatelných hodnot. Obě vzdálenosti pracující s rozdílem hodnot funkcí příslušnosti (případně jejich pseudo inverzí), tj. d_2 a d_3 dosahují také srovnatelných hodnot, avšak nižších než výše uvedené vzdálenosti. Z pohledu jazykové aproximace je však podstatné pořadí fuzzy množin A , B , C a D vzhledem k jejich vzdálenosti od fuzzy množiny V . Rozdíly numerických hodnot jednotlivých vzdáleností nehrají roli, protože k určení pořadí musíme určit vždy jedinou vzdálenost. Výsledná pořadí fuzzy množin A , B , C a D pro každou vzdálenost prezentuje Tabulka 2.

Tabulka 1: Vzdálenosti fuzzy množin A , B , C a D od fuzzy množiny V vypočtené pomocí vzdálenosti fuzzy množin d_1 , d_2 , d_3 a d_4 .

Použitá vzdálenost	Vzdálenost fuzzy množiny V od fuzzy množiny			
	A	B	C	D
d_1	0,6087	0,5828	0,5897	0,5000
d_2	0,1750	0,2262	0,2300	0,2000
d_3	0,1000	0,1417	0,1250	0,1000
d_4	0,4604	0,4796	0,4670	0,3058

Tabulka 2: Uspořádání fuzzy množin A , B , C a D na základě vzdáleností od fuzzy množiny V od nejbližší po nejvzdálenější. Každý řádek udává pořadí na základě jedné ze vzdáleností d_1 , d_2 , d_3 a d_4 .

Použitá vzdálenost	Pořadí fuzzy množin reprezentující termy výstupní jazykové proměnné			
d_1	D	B	C	A
d_2	A	D	B	C
d_3	A/D	A/D	C	B
d_4	D	A	C	B

Na základě výsledků obsažených v Tabulkách 1 a 2 můžeme vyvodit následující:

- Fuzzy množina D se jako jediná umístila vždy na prvním nebo druhém místě – to z k ní příslušejícího termu dělá dobrého kandidáta na jazykovou aproximaci fuzzy množiny V . Podle vzdálenosti d_3 je stejně výstižnou jazykovou aproximací term asociovaný s fuzzy množinou A a podle d_2 je tento term dokonce výstižnější.
- Jazykový term asociovaný s fuzzy množinou A vychází na základě d_1 jako nejméně vhodná jazyková aproximace. To však není v souladu s výsledky získanými na základě ostatních tří vzdáleností. Rozdíly $d_1(V, A)$, $d_1(V, B)$ a $d_1(V, C)$ však nejsou nijak markantní.

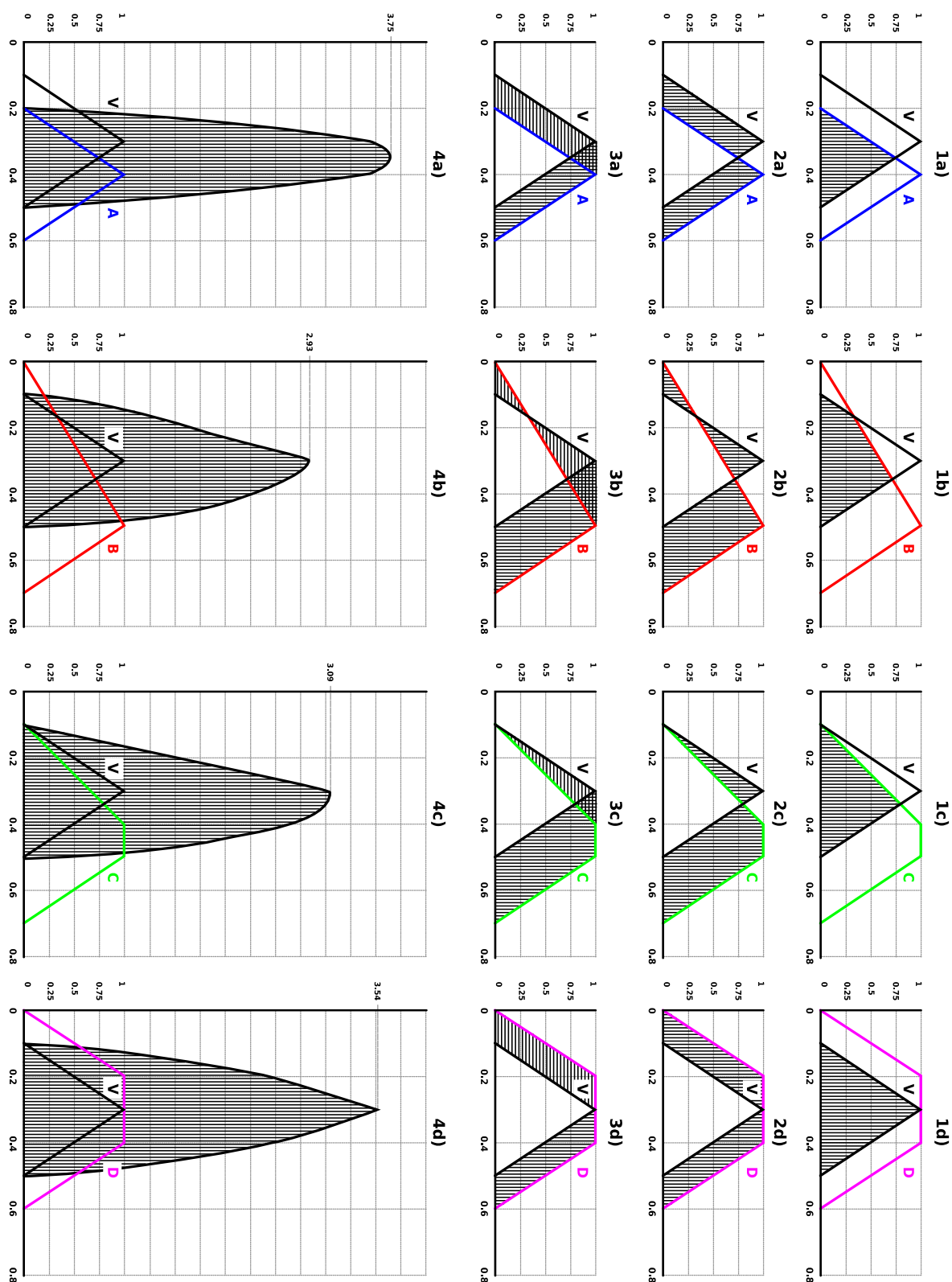
mohli navíc požadovat, aby jazykové termy byly uspořádané, aby jejich významy tvořily nějakou speciální matematickou strukturu atd.

- Pro fuzzy množiny B a C jsme získali podobné výsledky co do pořadí a z uvedené čtveřice fuzzy množin se obě (respektive jim přiřazené jazykové termy) jeví jako nejméně vhodné pro jazykovou aproximaci.
- Žádné dvě vzdálenosti nedávají stejné pořadí fuzzy množin A , B , C a D , nepanuje shoda ani na nejhodnějším, ani na nejméně vhodném termu pro jazykovou aproximaci.

Z výše uvedeného je zřejmé, že výsledek jazykové aproximace metodou založenou na vzdálenosti fuzzy množin je závislý na volbě samotné vzdálenosti. Obecně nejsme schopni jednoznačně říci, která z uvedených metod funguje nejlépe. Aby bylo možné vybrat metodu pro výpočet vzdálenosti vhodnou pro daný účel, je nutné nejprve specifikovat vlastnosti, jaké má výsledná jazyková aproximace mít (např. hledáme-li významově nejbližší pojmenování, pojmenování s největším překryvem významu, pojmenování s alespoň jedním společným typickým reprezentantem¹⁴⁹⁴, atd.). V případě, kdy uživatel modelu není dostatečně matematicky zdatný nebo se dostatečně neorientuje v teorii fuzzy množin, je možné identifikaci vlastností žádoucí jazykové aproximace provést pomocí modelových příkladů (například položením otázky typu „Je výstižnější fuzzy množina A nebo D pro popis fuzzy množiny V ?“ s konkrétními asociovanými jazykovými termy můžeme zjistit, jestli je vyžadován společný typický reprezentant).

¹⁴⁹⁴ STOKLASA, J. *Linguistic Models for Decision Support*. Lappeenranta: Lappeenranta University of Technology, 2014.

Obrázek 5: Ilustrace výpočtu vzdáleností fuzzy množin A, B, C a D od fuzzy množiny V pomocí vzdáleností d_1 (subobrázky 1a – 1d), d_2 (subobrázky 2a – 2d), d_3 (subobrázky 3a – 3d) a d_4 (subobrázky 4a – 4d). Každý sloupec odpovídá vzdálenostem fuzzy množiny V od jedné z fuzzy množin A, B, C a D.



5 Závěr

V tomto článku jsme se zabývali metodami jazykové aproximace založenými na minimalizaci vzdálenosti fuzzy množin. Pro čtyři vybrané metody pro výpočet vzdálenosti fuzzy množin jsme prezentovali jak výpočetní vzorce, tak i jejich grafickou interpretaci. Na hypotetickém příkladu úlohy jazykové aproximace – selekce nejvhodnějšího ze čtyř jazykových termů pro aproximaci daného výstupu matematického modelu (fuzzy množiny) jsme jednotlivé metody porovnali a ukázali, že obecně každá z nich poskytuje jiné pořadí výstižnosti jednotlivých jazykových termů. Tento fakt jsme analyzovali v kontextu definic jednotlivých vzdáleností a diskutovali jsme metody možného výběru nejvhodnější vzdálenosti pro konkrétní aplikaci.

Vzhledem k tomu, že fungující a výstižná jazyková aproximace je nezbytným předpokladem pro používání jazykově orientovaného modelování v ekonomické a manažerské praxi je nutné věnovat dostatek pozornosti výběru nejvhodnějších metod (v kontextu jazykové aproximace založené na vzdálenosti nejvhodnější vzdáleností). Tento výběr není realizovatelný z pohledu čistě matematického, neboť všechny zde uvedené metody fungují správně k účelu, ke kterému byly vyvinuty (což ne vždy byla jazyková aproximace, byť u některých metod je možné nalézt analogii s čistě společenskovědními nástroji jako např. sémantický diferenciál). Je třeba nejdříve specifikovat množinu jazykových termů výstupní jazykové proměnné, následně vyjasnit požadavky uživatele modelu na jazykovou aproximaci a až poté vybrat vhodnou vzdálenost fuzzy množin.

Ve článku se snažíme poukázat na nezbytnost zapojení uživatelů jazykově orientovaných modelů do procesu jejich tvorby. V současné době je k dispozici obrovské množství matematických nástrojů – teoreticky detailně rozpracovaných a připravených k použití v jazykově orientovaném modelování, chybí však „best practices“ či doporučení, které nástroje jsou vhodné (nebo nevhodné) k řešení kterých praktických problémů. Štafetu od teoretické matematiky tedy v tomto bodě musí převzít matematika aplikovaná ve spolupráci s obory potenciálních aplikací těchto modelů a „best practices“ doplnit, případně upravit stávající metody nebo vyvinout nové – vhodnější. Pouze tak bude možné potenciál jazykově orientovaného modelování v plné šíři poskytnout praktikům v oblasti ekonomie a managementu.

Literatura:

BANDEMER, H., NÄTHER, W. *Fuzzy Data Analysis. Theory and Decision Library B*. Springer Netherlands, 1992.

BONISSONE, P. P. *A Fuzzy Sets Based Linguistic Approach: Theory and Applications*. In: Proceedings of the 12th Conference on Winter Simulation, 1980, pp. 99-111.

ESHRAUGH, F., MAMDANI, E. H. A General Approach to Linguistic Approximation. *International Journal of Man-Machine Studies*, vol. 11, no. 4, 1979, pp. 501–519.

KLIR, G. J., YUAN, B. *Fuzzy Sets and Fuzzy Logic: Theory and Applications*. New Jersey: Prentice Hall, 1996.

OSGOOD, C. E., SUCI, G. J., TANNENBAUM, P. H. *The Measurement of Meaning*. Chicago: University of Illinois Press, 1957.

STOKLASA, J. *Linguistic Models for Decision Support*. Lappeenranta: Lappeenranta University of Technology, 2014.

STOKLASA, J., TALÁŠEK, T., MUSILOVÁ, J. Fuzzy Approach – A New Chapter in the Methodology of Psychology?. *Human Affairs*, vol. 24, no. 2, 2014, s. 189-203.

STOKLASA, J., TALÁŠEK, T. *Jazykově Orientované Modelování pro Ekonomickou a Manažerskou Praxi - Některé Otevřené Problémy*. In: Znalosti pro Tržní Praxi 2015. 2015.

STOKLASA, J., TALAŠOVÁ, J., HOLEČEK, P. Academic Staff Performance Evaluation - Variants of Models. *Acta Polytechnica Hungarica*, vol. 8, no. 3, 2011, s. 91–111.

TALÁŠEK, T., E. BOHANESOVÁ AND J. TALAŠOVÁ. "Two-step method for multiple criteria investment decision making: mutual funds selection using FuzzME software." *International Journal of Mathematics in Operational Research*, (accepted, to appear).

TALÁŠEK, T., STOKLASA, J., TALAŠOVÁ, J. *Linguistic Approximation Using Fuzzy 2-Tuples in Investment Decision Making*. In: Proceedings of the 33rd International Conference on Mathematical Methods in Economics, in press, 2015.

TALAŠOVÁ, J. *Fuzzy metody vícekritériálního hodnocení a rozhodování (Fuzzy methods of multiple-criteria evaluation and decision making)*. Olomouc: VUP, 2003.

TONG, R. M., BONISSONE, P. P. A Linguistic Approach to Decisionmaking with Fuzzy Sets. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, vol. 10, no. 11, 1980, s. 716-723.

WENSTØP, F. Quantitative Analysis with Linguistic Values. *Fuzzy Sets and Systems*, vol. 4, no. 2, 1980, pp. 99-115.

YAGER, R. R. A New Methodology for Ordinal Multiobjective Decisions Based on Fuzzy Sets. *Decision Sciences*, vol. 12, no. 4, 1981, pp. 589-600.

ZADEH, L. A. Fuzzy Sets. *Information and Control*, vol. 8, no. 3, 1965, pp. 338-353.

ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-I. *Information Sciences*, vol. 8, no. 3, 1975, pp. 199-249.

ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-II. *Information Sciences*, vol. 8, no. 4, 1975, pp. 301-357.

ZADEH, L. A. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Reasoning-III. *Information Sciences*, vol. 9, no. 1, 1975, pp. 43-80.

ZWICK, R., CARLSTEIN, E., BUDESCU, D. V. Measures of similarity among fuzzy concepts: A comparative analysis. *International Journal of Approximate Reasoning*, vol. 1, no. 2, 1987, pp. 221-242.

Kontakt:

Mgr. Tomáš Talášek
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8
771 47 Olomouc
Česká republika
e-mail: tomas.talasek@upol.cz

Mgr. et Mgr. Jan Stoklasa, D.Sc. (Tech.)
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8
771 47 Olomouc
Česká republika
e-mail: jan.stoklasa@upol.cz

Krátká informace o autorovi:

Tomáš Talášek je v současné době studentem doktorského studia aplikované matematiky na Přírodovědecké fakultě Univerzity Palackého v Olomouci a také na Lappeenranta University of Technology. Profesně se věnuje fuzzy regulaci, fuzzy klasifikaci a softwarovým nástrojům pro fuzzy modelování. Zabývá se také vytvářením matematických modelů založených na bázích fuzzy pravidel, fuzzy similaritami, jazykovou aproximací a aplikacemi vícekriteriálního rozhodování a hodnocení v oblasti financí a řízení lidských zdrojů.

Jan Stoklasa vystudoval magisterskou psychologii a aplikace matematiky v ekonomii na Univerzitě Palackého v Olomouci. Poté absolvoval doktorské studium aplikované matematiky na UP a Lappeenranta University of Technology (Finsko). Mezi hlavní témata jeho výzkumného zájmu patří matematické modely pro podporu rozhodování, vícekriteriální rozhodování a hodnocení v podmínkách neurčitosti a jazykově orientované fuzzy modelování. Zabývá se aplikacemi matematických modelů zejména v psychologii, diagnostice, ekonomii a krizovém řízení.

ŽENY V PODNIKANÍ

WOMEN IN BUSINESS

Renáta TKÁČOVÁ

Technická univerzita v Košiciach, Katedra spoločenských vied, SR

Anotácia: *Takmer polovicu slovenského obyvateľstva tvoria ženy. Napriek tomu majú v podnikaní dominantné postavenie stále muži. Prečo je tomu tak sa autorka pokúša odpovedať cez prizmu rovnosti príležitostí mužov a žien. Tento článok poukazuje na zmeny v povahe pracovnej sily, ktoré sa udiali pod vplyvom spoločenských, politických i ekonomických zmien a tiež na meniaci sa charakter rodiny. Venuje sa otázke rovnosti príležitostí v oblasti podnikania, ale aj problematike harmonizácie práce a rodinného života. V tomto kontexte je pozornosť zameraná na pretrvávajúce rodové stereotypy. Keďže v súčasnej spoločnosti je podnikanie považované za jeden z kľúčových prvkov trhovej ekonomiky, článok sa zaoberá aj podporou podnikania žien a poukazuje na možnosti na tomto poli.*

Abstract: *Almost half of the Slovak population is made by women. Nevertheless men are still more dominant in business. The author tries to clarify why it is so via the prism of equality between men and women. This article points out the changes in the character of manpower that were happened under the influence of social, political and economic changes, and also it reflects changes in character of family. It deals with the issue of equal opportunities of entrepreneurship area, but also with harmonization of work and family life. In this context, attention is focused on the persistence of gender stereotypes. In present society, entrepreneurship is considered as one of the main elements of the market economy, wherefore the article deals by promoting female entrepreneurship and points out the opportunities on this field.*

Kľúčové slová: *podnikanie, podnikateľka, podpora, rovnosť príležitostí, žena*

Keywords: *Entrepreneurship, Businesswoman, Support, Equal opportunities, Woman*

Afiliácia ku grantu: Článok je výsledkom riešenia čiastkovej úlohy vedeckého projektu MŠVVaŠ SR KEGA č. 015TUKÉ-4/2013 Príprava predmetu Základy podnikateľských zručností pre neekonómov.

1 Úvod

V súčasnej spoločnosti je podnikanie jeden z kľúčových prvkov trhovej ekonomiky. Jeho obrovský potenciál je v posilnení postavenia žien. Napriek tomu, že podnikanie je hnacou silou hospodárskeho rozvoja, vytvára pracovné miesta, rozvíja a posilňuje osobnosť, tento potenciál ostáva z veľkej časti nevyužitý. V tejto súvislosti sa často skloňuje otázka rodovej rovnosti príležitosti. Otázky rovnosti príležitosti medzi ženami a mužmi je možné chápať tak, že ľudské bytosti môžu slobodne rozvíjať svoje schopnosti a využívať príležitosti bez trvalých obmedzení, ktoré by predstavovali rodové roly alebo akékoľvek bariéry pre účasť na ekonomickom, politickom a sociálnom živote spoločnosti na základe pohlavia¹⁴⁹⁵. Nerovnosť pohlavia v podnikaní je zložitý jav, ktorý zahŕňa všetky kultúrne a ekonomické bariéry. Tie vytvárajú rozdiely v obchodných vlastníckych vzťahoch a v podnikateľských úspechoch žien a mužov. Nevyhnutnou podmienkou aplikácie rovnosti príležitosti je preto zabezpečenie jej legislatívneho rámca. Presadzovanie rodovej rovnosti v podnikaní vyžaduje riešenie mnohých nedostatkov a odstraňovanie stereotypov. Tento článok si kladie za cieľ zviditeľniť problematiku rodovej rovnosti v oblasti podnikania a zlepšiť pochopenie rozdielov medzi pohlaviami na tomto poli. V historickom kontexte ponúka pohľad na zmeny v povahe pracovnej sily, na zmeny v štruktúre a dynamike rodín a meniaci sa charakter rodiny. Poukazuje na pretrvávajúce rodové stereotypy vo vzťahu k starostlivosti o deti a iných členov rodiny. Ku flexibilitě v pracovnom prostredí sa stavia ako k jednému z variantov umožňujúci súčasne starostlivosť o rodinu a realizáciu v zamestnaní, v podnikaní. Článok tiež predstavuje záväzky členských krajín EÚ, teda aj Slovenska v kontexte zosúladovania práce a rodinného života. V neposlednom rade sa venuje podpore podnikania žien a poukazuje na možnosti, tak na národnej úrovni ako aj na úrovni organizácií a občianskych združení.

2 Postavenie žien v spoločnosti : minulosť vs. súčasnosť

Vo vzťahu k téme zohráva pracovno-rodinné prostredie významnú úlohu, preto pre účely tohto textu budeme pristupovať k pojmu rodina predovšetkým z formálneho a právneho hľadiska. Avšak skôr ako budeme pokračovať, je potrebné vysvetliť čo tento pojem znamená a pozrieť sa na otvorenejšiu definíciu, než sa zvyčajne udáva.

Slovenská legislatíva definuje rodinu ako jednotku založená na monogamnom manželstve. Zákon o rodine¹⁴⁹⁶ charakterizuje manželstvo ako zväzok muža a ženy, pričom ďalej udáva, že hlavným účelom manželstva je založenie rodiny a riadna výchova detí. Rodina založená manželstvom je považovaná za základnú bunku spoločnosti. Spoločnosť všetky formy rodiny všestranne chráni. Všetci členovia rodiny majú povinnosť vzájomne si pomáhať a podľa svojich schopností a možností zabezpečovať zvyšovanie hmotnej a kultúrnej úrovne rodiny. Takto charakterizuje rodinu legislatíva, definíciu rodiny je ale viac. Takou najvšeobecnejšou a najčastejšie užívanou definíciou je tá, ktorá prezentuje rodinu ako sociálnu skupinu zloženú z dvoch alebo viacerých osôb žijúcich v jednej domácnosti, ktoré sú spojené manželskými, pokrvnými alebo adoptívnymi zväzkami. Pričom je charakteristická spoločnými záujmami a vysokým stupňom solidarity. Je dnes táto definícia, vzhľadom k spoločenským, ekonomickým a politickým zmenám ktoré sa udiali v posledných desaťročiach stále aktuálna?

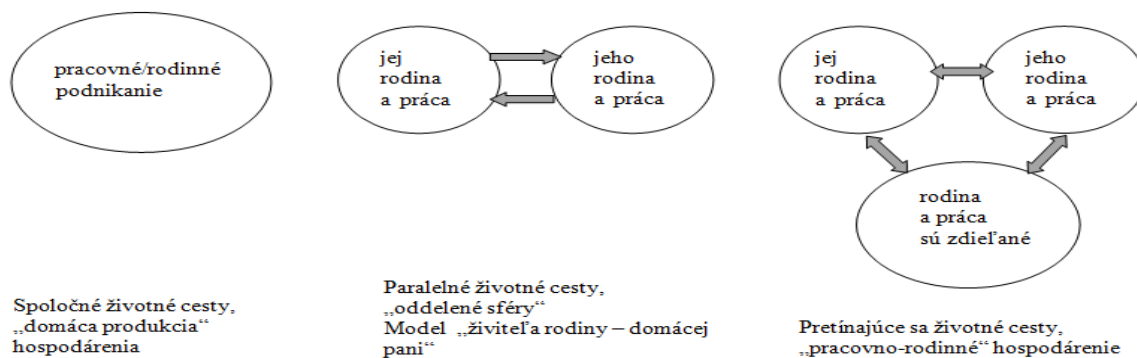
V historickom kontexte bola priemyselná revolúcia určitým zlomom. Priniesla výrazné zmeny vo vzťahu k práci, a vo vzťahu medzi pracovným a rodinným životom (pozri obrázok 1). Industrializácia taktiež priniesla posun od typických agrárnych, či tzv. vidieckych ekonomík, kde pracovná doba bola určovaná na základe denných potrieb, a teda práca a rodina boli úzko späté. Industrializácia urobila

¹⁴⁹⁵ Konceptia rovnosti príležitosti žien a mužov [online]. cit. 2015-06-04. Dostupné z: <http://www.rodicovstvo.sk/gender/doku/koncepcia.htm>.

¹⁴⁹⁶ Čl. I Zákon č 36/2005 Z.z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

krok vpred, čo sa týka platenej práce a uviedla väčšinu ľudí do pracovného pomeru, založeného na výmene mzdy za tovársky odrobenú prácu. V tejto situácii bola pracovná doba regulovaná na základe výrobných procesov a pracovný a rodinný život boli jasne oddelené. Tento systém niekedy utvára model „živiteľa rodiny – domácej pani“, ktorý je charakteristický deľbou práce v domácnosti, založenej na pohlaví. V pokročilej priemyselnej dobe prebiehal rozvoj teórií a postupov riadenia, ktoré vo veľkej časti implicitne predpokladajú životný štýl, ktorý oddeľuje rodinné a pracovné sféry v tomto duchu, teda v duchu mužského živiteľa rodiny a ženy v domácnosti¹⁴⁹⁷. V súčasnosti tento model už nie je prevládajúcim rodinným usporiadaním. Posun nastal pod vplyvom vedecko-technickej revolúcie a tiež pod vplyvom spoločensko-ekonomických a politických udalostí, ktoré poznačili fungovanie spoločnosti a ktoré zásadne ovplyvnili, tvorbu ľudského kapitálu a fungovanie trhu práce. Najmarkantnejšie zmeny, ktoré nastali boli tie, že ženy začali vo veľkých počtoch vstupovať na trh práce, čo následne prinieslo dvojitý príjem do rodín.

Obrázok 1: Zmeny v deľbe práce medzi manželskými párami



Zdroj: LINGARD, H., FRANCIS, V. *Managing work-life balance in construction*. New York: Taylor & Francis, 2009. s. 117.

Možno konštatovať, že cca od roku 1950 pod vplyvom spoločenských, politických i ekonomických zmien sa povaha pracovnej sily v priemyselných krajinách začala výrazne meniť a neustále sa vyvíja. Od tohto obdobia, podstatne vzrástol podiel žien na platenej pracovnej sile, pričom za hlavné príčiny sú považované: 1. *rastúca miera vzdelania žien*, ktorá podporuje podiel na pracovnej sile, 2. *klesajúca pôrodnosť*, ktorá zvyšuje dostupnosť žien pre trh práce, 3. *rastúca túžba žien po sebarealizácii*, 4. *ekonomická potreba*¹⁴⁹⁸.

V posledných desaťročiach sa zvýšila nielen účasť ženskej pracovnej sily, ale zmenila sa i štruktúra a dynamika rodín a tiež sa významne zmenili postoje o mužských rodinných rolách. Značný vplyv na rodinné zloženie, demografiu a charakteristiku rodín mali spoločenské, ekonomické a politické zmeny. Pre súčasnosť sú typické najmä premeny 1. v roliach členov rodiny - ustupuje dominantné postavenie otca, matky sa viac venujú profesijnej kariére, 2. vo funkciách rodiny (socializačno-výchovnú funkciu čiastočne preberali školy a ďalšie inštitúcie) a 3. vo veľkosti rodiny¹⁴⁹⁹. V mnohých krajinách v dôsledku transformácie rodiny došlo k nárastu párov bez detí, rodín s jedným rodičom, rodín s deťmi z predchádzajúceho manželstva i homosexuálnych párov. Jednou z najvýznamnejších

¹⁴⁹⁷ LINGARD, H., FRANCIS, V. *Managing work-life balance in construction*. New York: Taylor & Francis, 2009. pp. 115-117.

¹⁴⁹⁸ Konceptia rovnosti príležitosti žien a mužov [online]. cit. 2015-06-04. Dostupné z: <http://www.rodicovstvo.sk/gender/doku/koncepcia.htm>.

¹⁴⁹⁹ Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2013: Rodičovstvo a zosúladovanie rodinného a pracovného života [online]. cit. 2015-06-15. Dostupné z: <https://genderdatabaza.wordpress.com/2014/07/28/suhrnna-sprava-o-stave-rodovej-rovnosti-na-slovensku-za-rok-2013/>.

zmien v rodinách bol rastúci počet domácností, v ktorých obaja partneri si budujú pracovnú kariéru. Tiež vzrástol počet ľudí, ktorí kombinujú pracovné a rodinné povinnosti čo možno pripísať tak zvýšenej účasti žien na trhu práce, ako aj rastúcej túžbe mužov tráviť viac času so svojimi deťmi.

Vzhľadom k vyššie uvedeným zmenám možno konštatovať, že meniaci sa charakter rodiny v spoločnosti vyžaduje širší pojem, než len „tradičná rodina“ a tiež väčšiu flexibilitu pri poskytovaní pracovných stratégií podporujúcich rodinu. Rothausen¹⁵⁰⁰ bez toho, aby ponúkla presnú alternatívnu definíciu rodiny navrhuje, aby v dnešnom svete pojem rodina zahŕňala jednak príbuzenstvo súvisiace s manželstvom, biologické či adoptívne príbuzenstvo, ale tiež ľudí, ktorých spolu spája náklonnosť, povinnosti, závislosť alebo spolupráca a ľudí, ktorí spĺňajú určité funkcie prv, než sa stali rodinou.

3 Rodina vs. kariéra: zosúladienie pracovného a osobného života

V súčasnej európskej spoločnosti sa pre mnohých ľudí stalo dôležitým nájsť rovnováhu medzi prácou, rodinou a životným štýlom. Túto rovnováhu možno chápať ako podporu úsilia k rozdeleniu času a energie medzi prácu a ďalšie dôležité aspekty života človeka. Rovnováhu medzi pracovným a osobným životom charakterizujú zvyklosti a postupy, ktoré sa týkajú poskytovania priestoru pre človeka tak, aby mohol uviesť do rovnováhy to, čo robí pri práci s povinnosťami a záujmami, ktoré má mimo práce a tak zmiernil konkurujúce si požiadavky týchto dvoch sfér^{1501,1502}. Z hľadiska zosúladienia rodinného a pracovného života na Slovensku ešte stále existujú značné bariéry a nedostatky. Zosúladienie rodinných a pracovných povinností si vyžaduje zmenu pohľadu na tradičný model rodiny, v ktorom väčšina zodpovednosti a povinnosti v rodine je na pleciach ženy a úlohou muža je jej finančné zabezpečenie.

Zo sociologických výskumov rodiny realizovaných na Slovensku vyplýva konštatovanie, že pre status ženy a muža sú v SR typické:

- neúmerné dvojité zaťaženie žien,
- nerovnomerné rozdelenie rolí partnerov, resp. nízke zastúpenie muža pri starostlivosti o rodinu a výchove detí,
- nesúladienie pracovného a rodinného života,
- nutnosť potreby reštrukturalizácie rodičovstva na báze partnerstva¹⁵⁰³.

Z uvedeného vyplýva, že za starostlivosť o deti a o iných členov rodiny zodpovedajú v dôsledku pretrvávajúcich rodových stereotypov naďalej ženy. Štatistiky tiež potvrdzujú, že len veľmi málo otcov zostáva na rodičovskej dovolenke. Nízky podiel mužov na domácich prácach a absentujúce verejné aj súkromné služby (resp. ich finančná nedostupnosť) mnohým ženám bráni v návrate na trh práce. Nakoľko väčšina zodpovednosti za starostlivosť o závislých členov rodiny pripadá na Slovensku stále ženám, ich rastúca úloha vo svete platenej práce znamená, že sú stále viac konfrontované s dvojitým bremenom. Mnohé ženy tiež poskytujú starostlivosť starším členom rodiny bez zodpovedajúceho vybavenia alebo dostupných služieb. V tomto kontexte treba vnímať aj opatrenia na zosúladienie práce a rodiny, ktoré by mali podporovať mužov v ich väčšej účasti v starostlivosti o závislé osoby a zároveň zabezpečili, aby ženy a muži využívali možnosti na zosúladienie práce

¹⁵⁰⁰ LINGARD, H., FRANCIS, V. *Managing work-life balance in construction*. New York: Taylor & Francis, 2009. pp. 118.

¹⁵⁰¹ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada publishing a.s., 2010. s. 709

¹⁵⁰² HRUŠKOVÁ, R. *Rovnováha pracovného a osobného života zamestnancov*. In: *Ekonomika a manažment podnikov 2013 : zborník vedeckých prác*. Zvolen: TU, 2013. s. 172.

¹⁵⁰³ Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2013: Rodičovstvo a zosúladienie rodinného a pracovného života [online]. cit. 2015-06-15. Dostupné z: <https://genderdatabaza.wordpress.com/2014/07/28/suhrnna-sprava-o-stave-rodovej-rovnosti-na-slovensku-za-rok-2013/>.

a rodiny rovnako. Bez takejto podpory sa len reprodukuje neúmeraná záťaž žien neplatenou prácou¹⁵⁰⁴.

Jednou z možností umožňujúcim človeku s rodinnými povinnosťami súčasne starostlivosť o rodinu a realizáciu v zamestnaní (či už pracuje ako zamestnanec alebo podniká), je flexibilita v pracovnom prostredí. Za ďalší z významných krokov pri aplikovaní rovnosti príležitostí možno považovať osvetu a vzdelávanie. Flexibilita v pracovnom prostredí predstavuje tak flexibilné formy zamestnania, ako aj flexibilné formy práce. Môže ísť napríklad o flexibilnú pracovnú dobu, prácu doma - či už ide o niekoľko hodín, jeden deň alebo viac dní v týždni, v mesiaci, kedy zamestnanec ostane pracovať doma, - prácu na čiastočný úväzok, zdieľanie práce kombináciou najčastejšie dvoch čiastočných úväzkov pre výkon jedného pracovného miesta a ďalšie. Tu je potrebné brať do úvahy, že organizácia pracovného času závisí od špecifických potrieb konkrétnej organizácie, napríklad od jej otváracích hodín, pracovnej náplne, dostupnosti zodpovedajúcej pracovnej sily na trhu práce a pod.^{1505,1506} Čo sa týka Slovenska, pracovná legislatíva poskytuje pomerne dostatočné predpoklady na vytváranie pracovných príležitostí a podmienok pre zamestnávanie občanov s rodinnými povinnosťami. Pre flexibilitu v pracovnom prostredí napriek dostupnosti nie sú neštandardné formy práce a úpravy pracovného času, - ktoré by mohli napomôcť zamestnanosti ľudí s rodičovskými povinnosťami - v praxi často využívané. Podiel práce na čiastočný úväzok patrí u žien i u mužov k najnižším v EÚ.

3.1 Závazky členských krajín EÚ

Základný rámec pre opatrenie v oblasti zosúladzovania pracovného a rodinného života bol na pôde Európskej únie položený už v jeho začiatkoch. Významným medzníkom v tejto oblasti sa stalo Odporúčanie Rady EÚ o starostlivosti o deti z 31.3.1992. V priebehu 90. rokov sa zosúladenie rodinného, súkromného a pracovného života stalo základným pilierom európskych politík zamestnanosti. Významný krok na úrovni EÚ bolo prijatie Smernice o rodičovskej dovolenke v roku 1996. Počas 90. rokov a neskôr boli prijaté viaceré smernice zabezpečujúce rovnaké práva žien a mužov v zamestnaní i v prístupe k tovarom a službám. Pre oblasť zosúladzovania práce a rodiny je dôležitá Smernica Rady o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia z roku 1996 a Smernica Európskeho parlamentu a Rady o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania z roku 2006 a tiež Smernica o pracovnom čase z roku 2003 a Smernica o práci na skrátenej úväzok z roku 1997. Na obdobie 2000 -2010 sa hlavným rámcom zosúladzovania politík zosúladzovania práce a rodiny stala Lisabonská stratégia.

Podpora zamestnanosti a lepšia harmonizácia pracovného a rodinného života žien i mužov sú prioritou aj v rámci nových stratégií ES pre oblasť rodovej rovnosti. Oblasť zosúladzovania pracovných a rodinných povinností sa postupne stala jednou z prioritných tém sociálnej agendy súčasnej Európy. Súčasný cieľ v tejto oblasti (na obdobie do roku 2020) v nadväznosti na lisabonský proces rámcuje stratégia Európa 2020. Rada EÚ formálne prijala novú stratégiu zamestnanosti a rastu počas júňového samitu v roku 2010. V usmerneniach členských štátov pre politiky zamestnanosti zdôraznila (popri zvyšovaní zamestnanosti žien a mužov) aj podporu kvality pracovných miest prostredníctvom politík harmonizácie práce a rodiny, vrátane dostupnej starostlivosti a inovácii v organizácii práce¹⁵⁰⁷.

¹⁵⁰⁴ Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2013: Rodičovstvo a zosúladzovanie rodinného a pracovného života [online]. cit. 2015-06-15. Dostupné z: <https://genderdatabaza.wordpress.com/2014/07/28/suhrnna-sprava-o-stave-rodovej-rovnosti-na-slovensku-za-rok-2013/>.

¹⁵⁰⁵ HRUŠKOVÁ, R. *Rovnováha pracovného a osobného života zamestnancov*. In: *Ekonomika a manažment podnikov 2013* : zborník vedeckých prác. Zvolen: TU, 2013, s. 173.

¹⁵⁰⁶ § 49-52 Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce.

¹⁵⁰⁷ Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2013: Rodičovstvo a zosúladzovanie rodinného a pracovného života [online]. cit. 2015-06-15. Dostupné z: <https://genderdatabaza.wordpress.com/2014/07/28/suhrnna-sprava-o-stave-rodovej-rovnosti-na-slovensku-za-rok-2013/>.

3.2 Slovensko

Čo sa týka Slovenska otázka zosúladovania rodinného a pracovného života sa v minulosti riešila ako súčasť politik na podporu rodovej rovnosti v rámci podpory rodín. V období 2006 – 2010 mala aj podobu samostatného a explicitne politického dokumentu Opatrenia harmonizácie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010. Následne prestala mať podobu špecifickej stratégie a stala sa súčasťou iných politik. Riešila sa v politikách zamestnanosti a sociálnej inklúzie v rámci tzv. lisabonského procesu.

Súhrnne možno konštatovať, že dilema práca verzus rodina nielen pretrváva, ale vzhľadom na zmeny v demografickej, vzdelanostnej a ekonomickej situácii sa ešte prehľbuje. Na všetkých úrovniach sa hľadajú cesty, ako zlepšiť rámcové podmienky tak, aby zohľadňovali požiadavky a potreby zamestnaných osôb so zodpovednosťou za členov rodiny¹⁵⁰⁸.

4 Podpora podnikania žien

Podľa posledných údajov európskej komisie¹⁵⁰⁹, ženy podnikateľky tvoria v Európe približne 30% z celkovej podnikateľskej obce. Rovnaké zastúpenie majú ženy podnikateľky na Slovensku. To poukazuje na skutočnosť, že podnikateľský potenciál žien je veľký a ešte stále nebol úplne využitý. Kvantifikovať zastúpenie žien medzi podnikateľmi, ako aj ich zotrvanie a napredovanie na tomto poli je pomerne náročné. Nedostatok údajov čiastočne spôsobujú ťažkosti s definovaním pojmu „podnikateľ“. Slovo „podnikateľ“ je pomerne široké označenie. Bežne sa používa na opis veľmi odlišných hospodárskych subjektov, vrátane zakladateľa podniku i samostatne zárobkovo činné osoby. V tomto texte budeme pod pojmom podnikateľ rozumieť tak majiteľa firmy (podľa slovenskej legislatívy, osoby zapísané v obchodnom registri) ako aj samostatne zárobkovo činnú osobu (živnostníka). V súčasnej spoločnosti je podnikanie jeden z kľúčových prvkov trhovej ekonomiky. Je hybnou silou rozvoja celej spoločnosti, nielen jej hospodárskej zložky. Aj z toho dôvodu je podpora podnikania žien zásadná. Začlenenie rodovej perspektívy znamená odstránenie plytvania talentom, resp. využitie všetkých ľudských zdrojov, čo vedie k posilneniu inovácií, ktoré sú predpokladom pre hospodársky rast a udržateľný rozvoj. Aj z pohľadu tvorby pracovných miest, ženy podnikateľky majú výrazný vplyv na ekonomiku. Vytvárajú pracovné miesta nielen samé pre seba, ale tiež vytvárajú pracovné miesta pre ostatných.

Na rodové rozdiely v aspirácií stať sa podnikateľmi poukazuje prieskum o podnikaní Eurobarometer 2012 z ktorého vyplýva, že takmer vo všetkých európskych krajinách menej žien ako mužov chce pracovať ako samostatne zárobkovo činná osoba v prípade, že by si mohli slobodne vybrať (pozri graf 1). Podľa tohto prieskumu v priemere 43,5% mužov, ale len 31,5% žien OECD dáva prednosť samostatne zárobkovej činnosti^{1510,1511}.

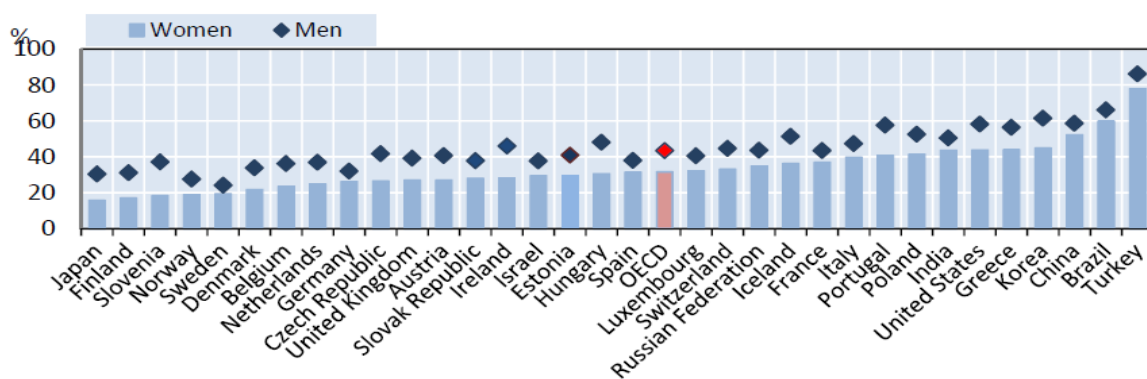
¹⁵⁰⁸ Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2013: Rodičovstvo a zosúladovanie rodinného a pracovného života [online]. cit. 2015-06-15. Dostupné z: <https://genderdatabaza.wordpress.com/2014/07/28/suhrnna-sprava-o-stave-rodovej-rovnosti-na-slovensku-za-rok-2013/>.

¹⁵⁰⁹ EUROPEAN COMISION. Report – Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe – 2014 [online]. cit. 2015-06-07. Dostupné z: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/index_en.htm#h2-1.

¹⁵¹⁰ PIACENTINI, M. Women Entrepreneurs in the OECD: Key Evidence and Policy Challenges. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 147, OECD Publishing, 2013 [online]. cit. 2015-06-14. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/5k43bvtkmb8v-en>.

¹⁵¹¹ EUROPEAN COMISION. Entrepreneurship in the EU and Beyond – report: Flash Eurobarometer 354 [online]. cit. 2015-07-17. Dostupné z: ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf.

Graf 1: Podiel žien a mužov, ktorí by radšej pracovali ako samostatne zárobkovo činné osoby, než ako zamestnanci, 2012



Zdroj: PIACENTINI, M. *Women Entrepreneurs in the OECD: Key Evidence and Policy Challenges*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 147, OECD Publishing, 2013 [online]. cit. 2015-06-14. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/5k43bvtkmb8v-en>.

Vo všeobecnosti medzi najčastejšie dôvody prečo ľudia preferujú byť samostatne zárobkovo činnými osobami ako zamestnancami patria: osobná nezávislosť/sebarealizácia (EU27-62%, SK-56%), možnosť slobodne si vybrať miesto a čas na prácu (EU27-30%, SK-27%), výhľad lepšieho príjmu (EU27-16%, SK-22%). Z uvedeného vyplýva, že slovenskí respondenti sú viac ako Európania priťahovaní k podnikaniu z dôvodu lepších vyhládok príjmu¹⁵¹².

Niektoré štúdie¹⁵¹³ ukazujú, že ženy viac ako muži začínajú svoje podnikanie z nemajetkových dôvodov, ako napríklad spokojnosť s prácou, sebarealizácia, hľadanie rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom. Podnikanie poskytuje flexibilné pracovné podmienky, čím umožňuje ženám podnikateľkám minimalizovať riziko v tom význame, že ich podnikanie a osobné životy pracujú v harmónii. Vo všeobecnosti viac žien ako mužov začína svoje podnikanie práve z „nutnosti“, pretože nevidia iné možnosti uplatnenia sa na trhu práce. Pružné pracovné podmienky umožňujú predovšetkým nové technológie. Digitálny mobilný životný štýl a virtuálne pracovisko odkazujú na nové formy práce, flexiprogramy a plány, ktoré sú zvyčajne vnímané ako prínos pre ženy s deťmi¹⁵¹⁴. Nové formy práce sa objavujú tak v dôsledku globalizácie, demografických zmien ako aj v dôsledku zmeny sociálnych postojov. Nástup nových technológií a nových foriem práce preto umožňuje predpokladať nárast počtu žien podnikateľiek.

4.1 Ciele a nástroje podpory podnikania žien

Rodové rozdiely v podnikaní sú zrejmé z pomerne nízkeho počtu žien podnikateľiek, ale tiež z ťažkostí s ktorými sa ženy podnikateľky stretávajú. Odstránenie týchto nedostatkov si vyžaduje systematickú analýzu príčin a návrh stratégií na ich riešenie. Stále absentujú hlbšie oficiálne zbery údajov o podnikaní zahŕňajúce rodový rozmer, ktoré sú vykonávané v pravidelných intervaloch a harmonizované naprieč krajinami. Lepšie údaje a výskum v oblasti podnikania žien pomôžu posúdiť, či a čo sa v priebehu času na tomto poli zmenilo a tiež pomôžu priniesť zmenu stereotypov o podnikaní ako o mužskej činnosti. Z tohto pohľadu je vhodné zamerať sa na zmenu stereotypov a začleniť hľadiska rodovej rovnosti do verejných vzdelávacích systémov. Okrem lepších štatistik

[1] ¹⁵¹² Pozri bližšie: EUROPEAN COMISION. *Entrepreneurship – Country Report Slovakia: Flash Eurobarometer 354* [online]. cit. 2015-06-18. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/7804>.

¹⁵¹³ KAMBERIDOU I. *Women entrepreneurs: we cannot have change unless we have men in the room*. Journal of Innovation and Entrepreneurship 2:6, Springer-Verlag, 2013 [online]. cit. 2015-06-27. Dostupné z: <http://link.springer.com/journal/13731>.

¹⁵¹⁴ Tamtiež.

týkajúcich sa podnikateľov a podnikateľiek a ich spoločnosti je potrebné priniesť viac dôkazov o účinnosti politík a programov zameraných na podporu podnikania žien. Je potrebné priniesť dôkaz, že politiky môžu pomôcť mobilizovať podnikateľský potenciál žien.

Mario Piacentiny vo svojom článku Women Entrepreneurs in the OECD¹⁵¹⁵ sústredil politické ciele a nástroje (pozri tabuľka 1), ktoré môžu byť zahrnuté v národných plánoch pre podnikanie žien do troch pilierov:

1. politiky pre zvýšenie počtu start-up-ov žien;
2. politiky pre nárast podnikov vo vlastníctve žien;
3. politiky podporujúce ženy v podnikaní.

Významnú úlohu v podpore podnikania žien zastávajú tiež rôzne organizácie a občianske združenia. Ich zámerom je inšpirovať ženy, aby sa stali podnikateľkami. Tiež umožňujú ženám podnikateľkám vzájomne sa združovať a pomáhať si. Umožňujú vzájomne informovanie o podmienkach a možnostiach podnikania žien na Slovensku z pohľadu podpory podnikateľského prostredia a tiež budovanie kontaktov a pod.

Tabuľka 1: Príklady politických cieľov a nástrojov podporujúcich podnikanie žien

1. Politiky pre zvýšenie počtu start-up-ov žien	
Politické ciele	Politické nástroje
a. Zvýšiť povedomie o podnikateľských príležitostiach medzi ženami.	Ambasádorské programy podnikania žien. Výchova k podnikaniu na školách. Mediálne kampane a ocenenia pre úspešné podnikateľky.
b. Uľahčiť prístup k vonkajším zdrojom start-up kapitálu.	Poskytovanie grantov s nízkym úročením pre start-up-y. Rozšírenie vládnych záruk pre start-up-ové pôžičky. Programy finančného vzdelávania na školách a vo vzdelávacích programoch pre dospelých.
c. Poskytnúť skúsenosti a užitočné informácie na rozvíjanie podnikateľského nápadu.	Začlenenie cieľov rodovej rovnosti do aktivít verejne financovaných podnikateľských inkubátorov. Citlivosť na pohlavie pracovníkov pri plnení vzdelávacích programov. Integrácia vzdelávacích modulov v mikro a malých úverových programoch.
2. Politiky pre nárast podnikov vo vlastníctve žien	
Politické ciele	Politické nástroje

¹⁵¹⁵ PIACENTINI, M. Women Entrepreneurs in the OECD: Key Evidence and Policy Challenges. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 147, OECD Publishing, 2013 [online]. cit. 2015-06-14. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/5k43bvtkmb8v-en>.

a. Zvýšiť prístup podnikateliek k rovnoprávnosti, rizikám a prvotným investorom [angel investors]*.	Podpora ženských „business angel“ sietí. Príprava učebných osnov pre ženských investičných „anjelov“ [angel investors], ako robiť samotné investovanie do cudzieho podnikania.
b. Podporovať prístup žien podnikateliek na exportné trhy.	Webové semináre, workshopy a kurzy poskytujúce školenia o exporte a informácie o trhu pre ženy-podnikateľky. Podpora medzinárodných sietí žien podnikateliek.
c. Podporovať inovácie v podnikoch vlastnených ženami.	Začlenenie cieľov rodovej rovnosti do grantov v oblasti výskumu a inovácií. Cieľená ženská spoluúčasť na univerzitných inkubátoroch, vedecko-technických parkoch a technologických centrách. Sympóziá a ocenenia zviditeľňujúce vysoko úspešné ženské investorky.
3. Politiky podporujúce ženy v podnikaní	
Politické ciele	Politické nástroje
a. Znižovať dvojité zaťaženie žien.	Zvýšenie cenovej dostupnosti a kvality poskytovaných opatrovateľských služieb pre deti a seniorov. Informačné kampane pre spravodlivejšie rozdelenie domácich prác.
b. Venovať sa nízkym vstupným hodnotám a vysokým výstupným hodnotám žien vo vede, technike, inžinierstve a matematike (STEM).	Motivačné akcie a kampane na podporu dievčat, aby zvážili kariéru vo vede. Rodovo citlivé kariérne poradenstvo na školách a na univerzitách. Mentorské programy pre študentky vysokých škôl v STEM.
c. Zvýšiť zastúpenia žien vo vrcholových pozíciách.	Zákonom predpísané monitorovanie a zverejňovanie zastúpenia mužov a žien vo výkonných pozíciách. Začlenenie cieľov rodovej rovnosti a rozdielnosti do vládných nariadení a personálnych postupov.

* Poznámka: „Angel investor“ - zvyčajne osoba, ktorá poskytne počiatkový kapitál na založenie podnikania. Pozri napríklad na <http://www.businessangelseurope.com>

Zdroj: PIACENTINI, M. *Women Entrepreneurs in the OECD: Key Evidence and Policy Challenges*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 147, OECD Publishing, 2013 [online]. cit. 2015-06-14. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/5k43bvtkmb8v-en>.

5 Záver

Podľa európskych štatistík¹⁵¹⁶ Slovenský trh práce patrí medzi rodovo najsegregovanejšie trhy práce v Európe. Rodové rozdiely sú najmarkantnejšie v podnikateľskej sfére, kde na jednu podnikateľku pripadajú traja muži podnikatelia. Vysoká zamestnanosť žien a jej podiel na ekonomických aktivitách v spoločnosti zaväzuje spoločnosť k odstráneniu ich diskriminácie na poli práce. Začlenenie hľadiska rodovej rovnosti znamená zabezpečenie rodovej rovnováhy, zvýšenie talentov a umožniť každému aby plne realizoval svoj potenciál. Vo vzťahu k ženám integrácia rodového hľadiska predstavuje odstránenie diferenciácie podľa pohlavia. Podporu podnikania žien je možné realizovať na úrovni národných politík pre podporu podnikania žien, napríklad prostredníctvom stimulov pre ženy ako je oslobodenie od dane, úľavy na poistnom a i. Nemenej dôležitú úlohu v podpore podnikania žien zohrávajú rôzne organizácie a občianske združenia, ktoré sa snažia inšpirovať ženy aby sa stali podnikateľkami. Formy môžu byť rôzne, napríklad podávanie informácií o podmienkach a možnostiach podnikania žien na Slovensku, budovanie kontaktov, ale tiež prezentácie a diskusie v skupinách v školách, vysokých školách, v médiách, organizovanie konferencií a pod. Ako už bolo povedané, potenciál žien na poli podnikania je veľký. Nové formy práce objavujúce sa v dôsledku globalizácie, demografických zmien ako i v dôsledku zmien sociálnych postojov prinášajú lepšiu flexibilitu, čím umožňujú viesť viac vyvážený život. Nástup nových technológií a nových foriem práce preto umožňuje predpokladať nárast počtu žien podnikateľiek.

Literatúra:

Koncepcia rovnosti príležitosti žien a mužov [online]. cit. 2015-06-04. Dostupné z: <http://www.rodicovstvo.sk/gender/doku/koncepcia.htm>.

Zákon č 36/2005 Z.z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

LINGARD, H., FRANCIS, V. *Managing work-life balance in construction*. New York: Taylor & Francis, 2009.

Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2013: Rodičovstvo a zosúladovanie rodinného a pracovného života [online]. cit. 2015-06-15. Dostupné z: <https://genderdatabaza.wordpress.com/2014/07/28/suhrnna-sprava-o-stave-rodovej-rovnosti-na-slovensku-za-rok-2013/>.

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada publishing a.s., 2010.

HRUŠKOVÁ, R. *Rovnováha pracovného a osobného života zamestnancov*. In: *Ekonomika a manažment podnikov 2013: zborník vedeckých prác*. Zvolen: TU, 2013, s. 168-174.

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce.

¹⁵¹⁶ EUROPEAN COMISION. *Entrepreneurship in the EU and Beyond – report: Flash Eurobarometer 354* [online]. cit. 2015-07-17. Dostupné z: ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf.

EUROPEN COMISION. Report – Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe – 2014 [online]. cit. 2015-06-07. Dostupné z: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/index_en.htm#h2-1.

PIACENTINI, M. Women Entrepreneurs in the OECD: Key Evidence and Policy Challenges. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 147, OECD Publishing, 2013 [online]. cit. 2015-06-14. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/5k43bvtkmb8v-en>.

[13] EUROPEN COMISION. Entrepreneurship – Country Report Slovakia: Flash Eurobarometer 354 [online]. cit. 2015-06-18. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/7804>.

EUROPEN COMISION. Entrepreneurship in the EU and Beyond – report: Flash Eurobarometer 354 [online]. cit. 2015-07-17. Dostupné z: ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf.

KAMBERIDOU I. Women entrepreneurs: we cannot have change unless we have men in the room. Journal of Innovation and Entrepreneurship 2:6, Springer-Verlag, 2013 [online]. cit. 2015-06-27. Dostupné z: <http://link.springer.com/journal/13731>.

KOŠČOVÁ, M. *Environmentalistika*. Košice: TU, 2007.

EUROSTAT. Employment statistics [online]. cit. 2015-07-08. Dostupné z: <file:///G:/work%20life%20balance/CLANKY/Employment%20statistics%20-%20Statistics%20Explained.htm>.

ŠIPIKAL, M. et al. *Zosúladovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie : osvedčené príklady z praxe*. Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum, Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela, 2007.

Kontakt:

Mgr. Renáta Tkáčová, PhD.
Katedra spoločenských vied
Technická univerzita v Košiciach
Vysokoškolská 4
042 00 Košice
Slovenská republika
e-mail: re.tkacova@gmail.com

Krátka informácia o autorke:

Autorka v súčasnosti pôsobí ako vysokoškolský pedagóg na Katedre spoločenských vied Technickej univerzity v Košiciach. Vo výskumnej a publikačnej činnosti sa zameriava predovšetkým na sociálny systém organizácie.

PROBLÉMY PRÍJMOVEJ POLARIZÁCIE A ICH PRÍČINY V PODMIENKACH GLOBALIZÁCIE

PROBLEMS OF THE REVENUE POLARIZATION AND THEIR CAUSALITIES IN THE GLOBALIZATION ERA

Mária TOKÁROVÁ

Ekonomická univerzita v Bratislave

Anotácia: *Súčasný svetový vývoj je poznačený zintenzívňujúcimi sa procesmi. Tieto procesy vytvárajú komplex celosvetových priorít, vzťahov, skutočností a dôsledkov vo všetkých sférach života. Na jednej strane prinášajú obrovský produktívny potenciál, na druhej strane však hrozby. Ide tak o rozpory globalizácie, ktoré už dosahujú kritickú úroveň. Jedným z nich je rozpor medzi rastúcou produkciou bohatstva a nerovnomernosťou jeho rozdeľovania v čoraz väčšej miere. Cieľom príspevku je poukázať práve na uvedený rozpor, teda na narastajúcu príjmovú polarizáciu, na príčiny, ktoré spôsobujú rast príjmovej nerovnosti a bohatstva vo svete. Údaje potvrdzujú aj štatistiky rôznych inštitúcií vo svete, zaoberajúce sa týmto problémom.*

Abstract: *The current global development is marked by intensifying processes. These processes form a complex of global priorities, relationships, facts and implications in all spheres of life. On the one hand this leads to an enormous productive potential, on the other hand to a threat. It means thus the contradictions of globalization, which have already reached a critical level. One of them is the contradiction between increasing production of wealth and arising inequality of its distribution. The aim of this contribution is to highlight the right of that contradiction, i.e. the growing income polarization, causalities which affect the growth of income inequality and wealth in the world. The data are confirmed also in the statistics of different institutions in the world, dealing with this issue.*

Kľúčové slová: *globalizácia, príjmová polarizácia, príčiny, chudoba, nezamestnanosť*

Keywords: *globalization, income polarization, causalities, poverty, unemployment*

Afiliácia ku grantu: Príspevok je výstupom projektu VEGA č. 1/0103/12 „Trh práce vo väzbe na ekonomický rast v kontexte spoločensko-ekonomických zmien“ a projektu VEGA č. 1/0277/14 „Inovácie a konkurencieschopnosť slovenskej ekonomiky“.

1 Úvod

Procesy, ktoré prebiehajú v súčasnej svetovej ekonomike a aj vo všetkých oblastiach ľudského života, sa v odbornej literatúre označujú pojmom globalizácia. V posledných desaťročiach sa globalizácia stala fenoménom zodpovedným za rozhodujúce zmeny vo svetovom hospodárstve. Mení fungovanie svetovej ekonomiky a vytvára nové výzvy a trendy pre národné hospodárstva. Zároveň sa považuje za pôvodcu celosvetových problémov, ktoré zasahujú celé ľudstvo. Tento druh celosvetových problémov dostáva spoločný prívlastok, a to globálne, ktoré zasahujú takmer každú oblasť ľudskej spoločnosti. Ich počet narastá a návod na riešenie mnohých z nich zatiaľ neexistuje. Do popredia sa však dostávajú nové globálne problémy, ktorými sú stále pretrvávajúca globálna hospodárska, finančná a sociálna kríza, problém polarizácie príjmov vo svete, vysoké štátne dlhy a nezamestnanosť, najmä mladých ľudí. V súlade s cieľom príspevku sa v ňom sústredíme na problémy príjmovej polarizácie v podmienkach globalizácie.

2 Základné teoretické východiská skúmanej problematiky

Globalizácia je v súčasnosti hlavným kľúčovým faktorom zmien, ktorých sme svedkami tak na úrovni svetovej ekonomiky, ekonomiky národných štátov, ako aj na úrovni podnikov. Vytvára komplex celosvetových priorít, skutočností, vzťahov a dôsledkov vo všetkých sférach života. Prináša nové kvalitatívne zmeny, obrovský produktívny potenciál, ale na druhej strane aj hrozby a riziká. Tak môžeme konštatovať, že ide o rozpory civilizácie¹⁵¹⁷, ku ktorým patrí rozpor v globálnom zhodnocovaní kapitálu (firma v globálnom prostredí kalkuluje, využíva celoplanetárny priestor, zhodnocovanie kapitálu podriaďuje len svojim ziskovým kritériám, bez ohľadu na sociálne a na ekologické dopady), rozpor v oblasti sociálnej, ľudskej práce a ľudského kapitálu (na jednej strane sa zvyšuje technologický pokrok, rastie produktivita práce a efektívnosť, na strane druhej rastie nezamestnanosť), rozpor medzi interdependenciou štátov a ich subjektov navzájom a deformáciou globalizácie (čoraz viac štátov je tesne závislých od čoraz menšieho počtu transnacionálnych korporácií – ďalej TNK, špekulantov, atď.), rozpor medzi proklamovanými koncepciami liberalizmu a vývojom reálnych štruktúr liberalizujúceho sa globálneho trhu, rozpor, ktorý sa týka rastúcej dichotómie medzi reálnou ekonomikou a explozívne rastúcou fiktívnou politikou finančných trhov (zrýchľujúci sa obrat na svetových finančných trhoch, čo znamená, že vo finančnej sfére postupuje proces globalizácie najrýchlejšie) a rozpor medzi rastúcou produkciou bohatstva a prehlbujúcou sa nerovnomernosťou jeho rozdeľovania (nejde pritom len o prosté zväčšovanie rozdielov v bohatstve, ale aj o prehlbujúcu sa priepasť medzi zväčšovaním bohatstva). V ďalšom texte uvedieme základné východiská týkajúce sa posledného závažného rozporu.

2.1 K problematike bohatstva, rovnosti, nerovnosti a príjmovej nerovnosti

Bohatstvo možno definovať ako celkovú hodnotu majetku, ktorá v konkrétnom časovom okamihu patrí určitej jednotke, teda osobe, domácnosti, organizácii alebo štátu. Bohatstvo, ktoré sa vytvorilo pod vplyvom globálnych ekonomických činností, dospelo k vysokým ľudským a environmentálnym nákladom. Ide o náklady, ktoré znášajú prevažne chudobní obyvatelia sveta a osoby žijúce na okraji

¹⁵¹⁷ ŠIKULA, M. Kritická miera rozporov civilizácie a globálna ekonomická kríza. *Ekonomický časopis*, roč. 57, č. 8, 2009, s. 736-738. ISSN 0013-3035.

spoločnosti.¹⁵¹⁸ L. R. Brown uvádza, že spoločenská a ekonomická priepasť medzi najbohatšou miliardou ľudí na svete a najchudobnejšou miliardou ľudí na svete nemá v histórii obdobu. Nielenže je táto priepasť hlboká, dokonca sa prehľbuje.¹⁵¹⁹ Chudobní ľudia sú vystavení tlaku väčšiny negatív globálneho ekonomického rastu, pričom ide o kontamináciu ekosystémov, o detskú prácu, o choroby a o stratu prírodného kapitálu, ktorý je zdrojom ich živobytia.

Podľa H. E. Dalyho a J. Farleya je bohatstvo historickým výsledkom toho, kto sa na konkrétne miesto dostal skôr, je výsledkom manželstiev, dedičstva a tiež schopností a úsilia jednotlivcov, ako aj číreho šťastia.¹⁵²⁰ Uvedený spôsob bohatstva nepovažujú za problém, ale sú presvedčení, že udržateľnosť sa dá dosiahnuť len v prípade, ak sa zohľadnia obrovské nerovnosti v distribúcii bohatstva, ktoré v súčasnosti na svete existujú.

Štatistiky o rozdelení bohatstva sú odrazom štatistík o rozdelení príjmu, čo nie je žiadnym prekvapením vzhľadom na ich jasne koevolučný vzťah. Bohatstvo je dôležitým meradlom ekonomického blahobytu, a to hneď z niekoľkých dôvodov. Bohatým občanom poskytuje ochranu pred negatívami, akými sú choroba, nezamestnanosť, poskytuje im kapitál na podnikanie a iné investície, a zvyšuje disponibilný príjem potrebný na zabezpečenie živobytia. Medzi občanmi sveta existujú v bohatstve obrovské rozdiely. Svetové bohatstvo je v skutočnosti koncentrovanejšie než príjem v rámci štátov a aj medzi nimi, pričom najnižšiu úroveň dosahujú chudobnejšie krajiny, ktorým chýbajú akékoľvek sociálne siete.¹⁵²¹

2.2 Nerovnosť príjmov a niektoré jej problémy

Nerovnosť príjmov a z nej vyplývajúce štatistické rozloženie domácností podľa príjmov je indikátorom ekonomickej vyspelosti krajiny, funkčnosti sociálnej politiky štátu a správnosti opatrení aplikovaných v sociálnej oblasti. Vo všeobecnosti sa chápe nerovnosť ako protiklad rovnosti. Rovnosť znamená spravodlivosť alebo rovnomernosť a jej dosiahnutie sa považuje za jeden z najvýznamnejších hospodárskych cieľov.¹⁵²²

Uvedieme niektoré názory na nerovnosť. F. A. Cowell vychádza z toho, že definovanie nerovností je založené na predpoklade existencie odchýlky od nejakej predstavy rovnosti. Rovnosť je odrazom skutočnosti, keď dve množstvá majú rovnakú veľkosť, a nerovnosť sa týka len rozdielov medzi týmito množstvami.¹⁵²³ Nerovnosť, ako opak rovnosti, má dve podoby: nerovnosť ako výsledok ekonomických transakcií a nerovnosť príležitostí. O prvej hovoríme v prípade, keď niektorí jednotlivci získavajú z ekonomickej transakcie oveľa viac ako ostatní. Príjmová nerovnosť je dôležitým druhom

¹⁵¹⁸ STEAD, J. G., STEAD, W. E. *Manažment pre malú planétu*. Bratislava: Eastone Books, 2012. s. 68-70. ISBN 978-80-8109-2016-9.

¹⁵¹⁹ BROWN, L. R. *Blan B 3. 0 : Mobilizing to Save Civilization*. New York: W. W. Norton and Company, 2008. s. 107.

¹⁵²⁰ DALY, H. E., FARLEY, J. *Ecological Economics: Principles and Applications*. Washington, D.C.: Island Press, 2004. s. 262.

¹⁵²¹ STEAD, J. G., STEAD, W. E. *Manažment pre malú planétu*. Bratislava: Eastone Books, 2012. s. 68-70. ISBN 978-80-8109-2016-9.

¹⁵²² LABUDOVIČOVÁ, V. *Meranie príjmovej nerovnosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 7, 9, 13. ISBN 978-80-228-3778-0.

¹⁵²³ COWELL, F.A. *Measuring Inequality*. Third edition. Oxford: Oxford University Press, 2011. s. 1.

takejto nerovnosti. Nerovnosť príležitostí sa spája so situáciami, keď sa niektorým jednotlivcom upiera alebo znemožňuje prístup k inštitúciám a k zamestnaniu.¹⁵²⁴

P. Mareš bližšie charakterizuje uvedené dva základné typy nerovnosti. Okrem príjmovej nerovnosti a nerovnosti bohatstva hovorí o nerovnosti v spotrebe a v životnom štýle, o statusovej nerovnosti, o nerovnosti v schopnostiach, vo vzdelaní a v prístupe k vzdelaniu, o nerovnosti na trhu práce a o nerovnostiach v životných podmienkach. Za najviditeľnejšie formy nerovnosti považuje nerovnosť bohatstva a príjmu.¹⁵²⁵

Podľa štúdie Svetovej banky (ďalej SB) je nerovnosť podstatná nakoľko z veľkej časti determinuje distribúciu vytvoreného bohatstva. Bohatstvo, ktoré sa koncentruje hlavne na vrchole distribúcie, môže len veľmi málo zlepšiť životnú úroveň chudobných a nárast nerovnosti môže ľahko znížiť pozitívny efekt rastu. Nerovnosť má mnoho korelátov – sociálne vylúčenie, pokles dôveryhodnosti vlády, pokles investícií do ľudského kapitálu v oblastiach s nízkym príjmom, nárast ekonomickej neistoty a oslabenie fungovania demokracie. Určitá nerovnosť je však potrebná, ak má trh odmeňovať rozdiely v produktivite a v úsilí.¹⁵²⁶

Pre účely nášho príspevku vychádzame z príjmovej nerovnosti, ktorá je ukazovateľom toho, ako sú materiálne zdroje rozdeľované v rámci celej spoločnosti. Niektorí ľudia hodnotia vysoké rozdiely v príjmoch ako morálne nežiaduce, iní považujú príjmovú nerovnosť za príčinu konfliktov, obmedzenia spolupráce, zvyšovania psychologického a fyzického zaťaženia.¹⁵²⁷

Nerovnosť ďalej môžeme charakterizovať ako medzinárodnú, národnú a svetovú. Medzinárodná nerovnosť je nerovnosť medzi krajinami a prejavuje sa rôznou úrovňou príjmov na osobu medzi jednotlivými krajinami. Pri meraní svetovej nerovnosti sú jednotkami jednotlivci bez ohľadu na to, z ktorej krajiny pochádzajú.¹⁵²⁸ Národnú nerovnosť spôsobuje nerovnomerné rozdelenie príjmu medzi jednotlivcov v tej istej krajine.

Relatívne mladým pojmom je pojem globálna príjmová nerovnosť. Prvé jej merania sa uskutočnili až na začiatku 90. rokov minulého storočia. Sú však komplikované, nakoľko si vyžadujú údaje o rozdelení príjmov o väčšine krajín sveta.

Rast príjmovej nerovnosti vo svete je v súčasnosti jedným z najväčších spoločenských, ekonomických a politických problémov a považuje sa za globálne riziko. Pri jej analýze často dochádza k zámene, resp. k stotožňovaniu príjmov nerovnosť a polarizácia. Nerovnosť chápeme všeobecne ako nedostatok rovnosti, napr. v oblasti príležitostí, postavenia, zaobchádzania. Polarizáciu však treba chápať ako koncentráciu skupín, síl alebo záujmov aspoň dvoch konfliktných pozícií. Rozdelenie príjmov je tým viac polarizované, čím sú príjmy viac bimodálne, t.j. prevláda početnosť skupiny

¹⁵²⁴ LABUDOVIČ, V. *Meranie príjmovej nerovnosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 7, 9, 13. ISBN 978-80-228-3778-0.

¹⁵²⁵ MAREŠ, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. s. 27-30. ISBN 80-85850-61-3.

¹⁵²⁶ LABUDOVIČ, V. *Meranie príjmovej nerovnosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 7, 9, 13. ISBN 978-80-228-3778-0.

¹⁵²⁷ WILKINSON, R., PICKETT, T. *The Spirit Level : Why Equality is Better for Everyone*. London: Penguin Books, 2010. 346p. ISBN 978-0-141-03236-8.

¹⁵²⁸ MILANOVIČ, B. World income inequality in teh second half of the 21 century [online]. cit. 2012-10-14. Dostupné z: <http://infoworldbank.org/etools/docs/voddocs/89/177/Maksence.pdf>.

bohatých a skupiny chudobných na úkor tých, ktorých príjmy sa nachádzajú uprostred príjmového rozdelenia.¹⁵²⁹

3 Vybrané aktuálne problémy príjmovej polarizácie a príjmových nerovností vo svete

V prvej dekáde a na začiatku druhej dekady 21. storočia došlo k enormnej koncentrácii dôchodkov a bohatstva v rukách veľmi úzkej skupiny ľudí. Nakoľko narastajúca dôchodková a majetková nerovnosť v relatívne krátkom čase nie je ojedinelým javom, špecifickým pre niekoľko krajín, ale je všeobecne akceptovaným fenoménom začiatku 21. storočia, vyvoláva pozornosť nielen vedcov z rôznych vedných odborov, ale aj politikov, tvorcov hospodárskej politiky a občanov na celom svete.¹⁵³⁰

Globalizačné procesy, v dôsledku ktorých sa trhy a výroby v rôznych krajinách stávajú od seba závislými, priniesli zásadné zmeny v príjmových nerovnostiach. Globalizácia si postupne vyžiadala liberalizáciu pohybu kapitálu, tovarov a osôb, ako aj formovanie TNK. Vo všetkých vyspelých krajinách sa v dôsledku globalizácie výrazne mení proporcia spoločensky vytvoreného bohatstva v prospech najvyšších vrstiev. Globalizácia a technologické zmeny viedli k zvýšeniu príjmov v najvyššej 10%-nej vrstve oproti ostatnej populácii. Na druhej strane malo spodných 10 % populácie najmenší rast príjmov porovnaní s ostatnými príjmovými skupinami. Vyššia internacionalizácia obchodu znížila zamestnanosť nízko príjmových skupín. Sila inštitúcií na trhu práce sa v posledných rokoch oslabil, a to malo rovnako negatívny vplyv na pracujúcich s nízkymi príjmami.¹⁵³¹

Vo všeobecnosti možno tvrdiť, že dochádza k rastu príjmov, avšak príjmy bohatých rastú rýchlejším tempom ako príjmy ostatných skupín obyvateľstva. V absolútnom vyjadrení to znamená, že bohatí si „privlastnia“ v porovnaní s ostatnými omnoho väčšiu časť príjmov vygenerovaných v ekonomike. Nevyhnutným sprievodným javom takého vývoja je rast priepastného rozdielu medzi príjmami bohatých a zvyškom populácie a zároveň vytrácanie sa strednej príjmovej vrstvy obyvateľstva, ktorá sa označuje za hybnú silu ekonomiky a za pilier demokracie.

Príjmy vo svete sa za posledných 25 až 30 rokov vyvíjajú v neprospech zamestnancov, predovšetkým robotníkov, a v prospech vysokých manažérov a vlastníkov kapitálu. Z toho vyplýva, že za obdobie posledných 30 rokov došlo k výraznému schudobneniu nízko príjmových domácností a k zbohatnutiu vysoko príjmových skupín obyvateľstva. Bohatstvo sa tak stále viac kumuluje medzi ľuďmi, ktorí tvoria jedno percento najbohatších ľudí na svete.

Tento trend pokračuje aj v súčasnosti. Polovicu všetkého bohatstva vo svete má v rukách jediné percento obyvateľstva, ktorého príjmy v rokoch 1980 až 2013 ešte vzrástli. 70 % obyvateľstva sveta žije v krajinách, v ktorých ekonomická nerovnosť v posledných troch desiatkach rokov nepretržite narastala.

¹⁵²⁹ LABUDOVIČOVÁ, V. *Meranie príjmovej nerovnosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 7, 9, 13. ISBN 978-80-228-3778-0.

¹⁵³⁰ ROZBORILOVÁ, D. *Rastúca dôchodková a majetková nerovnosť – národný, regionálny a globálny kontext* [CD-ROM]. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. ISBN 978-80-225-3581-6.

¹⁵³¹ ŠIPIKALOVÁ, S. *Globálne sociálne nerovnosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 15. ISBN 978-80-2253797-1.

Majetok percenta najbohatších ľudí v Číne, v Portugalsku alebo v USA sa od roku 1980 zdvojnásobil. Aj v krajinách, ako sú Švédsko a Nórsko, sa podiel príjmov jedného percenta najbohatších zvýšil o viac než 50 %.

V roku 2013 vzniklo 210 nových dolárových miliardárov, čo znamená, že na Zemi v tomto období žielo už 1 426 ľudí, ktorí vlastnili najmenej jednu miliardu dolárov. Obrovská koncentrácia hospodárskych zdrojov ohrozuje politické aj ekonomické systémy a stupňuje sociálne napätie.¹⁵³²

V roku 2013 sa na vrchole globálnej pyramídy bohatstva nachádzalo necelých 400 miliónov ľudí s aktívami vyššími ako 100 tisíc dolárov. Týchto 8 % dospelaj populácie sveta však ovládalo viac ako 80 % celkového majetku, teda vlastnilo viac ako 200 biliónov dolárov.

Podľa štúdie Výskumného inštitútu Credit Suisse viac ako dve tretiny celosvetového počtu dospelých vlastní majetok vo výške najviac 10 tisíc dolárov. Táto vyše trojmiliardová skupina ľudí kontroluje podľa uvedenej štúdie len 3 % globálneho bohatstva, čo predstavuje 7,3 bilióna dolárov. Čistými aktívami vo výške od 10 tisíc do 100 tisíc dolárov disponuje približne jedna miliarda ľudí, teda takmer 23 % dospelaj populácie sveta. Táto časť však vlastní len 14 % celosvetového majetku, čo predstavuje 33 biliónov dolárov. Svetové bohatstvo podľa uvedenej štúdie narástlo od polovice roka 2012 do polovice roka 2013 v priemere o 4,9 %, t. j. na 241 biliónov dolárov. Počet dolárových milionárov podľa zverejnených informácií tejto štúdie pritom narástol 6,1 %-ným tempom. Z analýzy vyplýva, že viac ako 4 z každých 10-tich dolárov vo svete vlastní 32 miliónov najbohatších ľudí s majetkom minimálne jeden milión dolárov. Tí sa na svetovej populácii podieľajú 0,7 %.¹⁵³³

Zaujímavý pohľad na stále viac rezonujúcu ekonomickú nerovnosť vo svete v roku 2014 uvádza francúzsky ekonóm T. Piketty. Jeho kniha „Kapitál v 21. storočí“ o rozdeľovaní príjmov v západnom svete sa stala v USA bestsellerom. Mnohí ju prirovnávajú k dielu J. M. Keynesa „Všeobecná teória zamestnanosti, úroku a peňazí“. Podľa T. Pikettyho sa najmä západné krajiny vracajú k ekonomickému stavu, aký panoval koncom 19. storočia v USA, keď čoraz väčší diel národného koláča majú tie isté rodiny. Ak sa s touto nespravodlivosťou nebude niečo robiť, prehĺbi to sociálnu nespokojnosť a napätie, ktoré oslabí demokraciu. Tento trend môžu zvrátiť len vládne zásady, teda nejaká podoba zdanenia bohatstva.

T. Piketty nadviazal na niektoré bizarné štatistiky. Britská nezisková organizácia Oxfam na začiatku roka 2014 upozornila na skutočnosť, že 85 najbohatších ľudí sveta vlastní taký majetok ako 3,5 miliardy najchudobnejších ľudí, čo je polovica svetovej populácie. Podľa rebríčka The Hurun_Report zase bohatstvo 1 867 najväčších dolárových miliardárov na svete dosahuje 6,9 bilióna dolárov.¹⁵³⁴

Pre názornú ilustráciu uvádzame v nasledujúcom prehľade rozdiely v príjmoch bohatých a chudobných v krajinách OECD a EÚ.

¹⁵³² ČESKÁ TISKOVÁ KANCELÁŘ. Miliardári vs. chudobní, číslo, ktoré šokovalo celý svet [online]. cit. 2014-09-02. Dostupné z: <http://openiazoch.zoznam.sk/cl/141625/Miliardari-vs-chudobni-Cislo-ktore-sokovalo-cely-svet>.

¹⁵³³ CREDIT SUISSE RESEARCH INSTITUTE. Global Wealth Report 2013 [online]. cit. 2014-09-03. Dostupné z: <http://publications.credit-suisse.com/tasks/file/?fileID=BCDB1364-A105-0560-1332EC9100FF5C83>.

¹⁵³⁴ BUCHLÁKOVÁ, L. Priepasť medzi bohatými a chudobnými sa zväčšuje. *Pravda*, 2. júna 2014.

Tabuľka 1: Rozdiely v príjmoch bohatých a chudobných v krajinách OECD a EÚ

Koľkonásobne má vyššie príjmy 10 % najbohatších ľudí oproti 10 % najchudobnejších ľudí v krajine	Krajina	Násobok	Krajina	Násobok
	Mexiko	28,5	Írsko	7,5
	Chile	16,5	EÚ - priemer	7,4
	USA	15,9	Švajčiarsko	7,3
	Turecko	15,1	Francúzsko	7,2
	Izrael	13,6	Holandsko	6,9
	Španielsko	13,1	Nemecko	6,7
	Grécko	10,8	Švédsko	6,1
	Japonsko	10,7	Maďarsko	6,0
	Kórejská republika	10,5	Nórsko	6,0
	Taliano	10,2	Slovenská republika	5,9
	Veľká Británia	10,0	Rakúsko	5,9
	OECD - priemer	9,5	Belgicko	5,6
	Portugalsko	9,3	Luxembursko	5,6
	Austrália	8,9	Česká republika	5,4
	Kanada	8,9	Fínsko	5,4
	Estónsko	8,8	Slovinsko	5,3
	Nový Zéland	8,0	Island	5,3
Poľsko	7,7	Dánsko	5,3	

Zdroj: BUCHLÁKOVÁ, L. *Priepasť medzi bohatými a chudobnými sa zväčšuje. Pravda*, 2. júna 2014.

S globálnym trhom, s presunom výroby do lacnejších destinácií a s takmer neexistujúcimi bariérami v oblasti dopravy úzko súvisí chudoba a príjmová polarizácia. Miera chudoby sa ako taká vplyvom globalizácie znižuje. Štatistiky SB to jednoznačne dokazujú. Avšak poukazujú aj na to, že tí, ktorí presiahli hranicu príjmu 1,25 dolára na deň, sú na pomery dnešného sveta veľmi chudobní. V rozvojových krajinách žije v súčasnosti viac ako 22 % obyvateľov z menej ako 1,25 dolára na deň, pričom pri dvojdollárovej hranici je to až 43.¹⁵³⁵ SB predpokladá, že v extrémnej chudobe, t. j. 1,25 dolára na deň, bude v roku 2015 žiť 1 miliarda ľudí a 2-dollárovú hranicu neprekonať 2,4 miliardy ľudí.

V súčasnom krízovom období sa v európskom regióne viac ako kedykoľvek predtým objavujú zásadné problémy na trhu práce, ktoré zásadným spôsobom otvárajú otázku príjmových nerovností v EÚ.¹⁵³⁶ Percento ľudí v EÚ žijúcich v extrémnej chudobe síce klesá, na druhej strane sa vytráca stredná vrstva obyvateľstva a bohatstvo sveta vlastní stále menšia časť obyvateľstva. Takmer štvrtina obyvateľstva EÚ, t. j. viac ako 124 miliónov ľudí, bola v roku 2012 ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením. Trend je rastúci, pretože zatiaľ čo v roku 2012 predstavovala táto vrstva 24,8 % spoločnosti, v roku 2011 to bolo 24,3 % a v roku 2008 iba 23,7 %. V roku 2013 v EÚ žilo 116 miliónov ľudí v riziku chudoby či sociálneho vylúčenia, čo predstavuje 24,2 %. K prehľadu o chudobe v EÚ uvádzame reálne skutočnosti. Chudoba v EÚ:

- od roku 2009 vzrástol počet Európanov žijúcich v chudobe alebo sociálne vylúčených o 2 milióny,

¹⁵³⁵ KRČMÁRIK, M. Chudoby na Zemi je rekordne málo. *SME*, roč. 20, č. 052, 2012, s. 16. ISSN 1335-440X.

¹⁵³⁶ PAUHOFOVÁ, I. a kol. *Paradigmy zmien v 21. storočí*. Bratislava: Equilibria, s. r. o., 2013. s. 23. ISBN 978-80-7144-209-7.

- v roku 2013 chudoba a sociálne vylúčenie ohrozovali 116 miliónov Európanov,
- 81 miliónov Európanov žije v riziku chudoby,
- 40 miliónov Európanov má závažné problémy so schopnosťou platiť účty, mať teplo v byte, vedieť zaplatiť neočakávané výdavky či sa pravidelne stravovať vyváženou stravou (tzv. materiálna deprivácia),
- 38 miliónov ľudí žije v domácnostiach, v ktorých jej členovia v pracovnom veku pracujú do mesiaca len okolo 32 hodín, čo je menej ako 20 % možného času,
- pomoc pre týchto ľudí by mala byť vo forme potravín alebo základného spotrebného tovaru najmä pre deti a bezdomovcov,
- SR má znížiť do roku 2020 počet ľudí ohrozených chudobou o 170-tisíc ľudí,
- 27 členských štátov EÚ by malo do roku 2020 znížiť počet chudobou ohrozených ľudí o 20 miliónov ľudí,
- Fond na zníženie chudoby by mal mať 2,5 miliardy eur,
- SR by z fondu na celé obdobie mohla dostať okolo 23 miliónov eur, čo ročne predstavuje príspevok asi 4 milióny eur.¹⁵³⁷

Príjmová polarizácia obyvateľstva sprevádza svetovú ekonomiku dlhé roky. Mnohí ekonómovia polarizáciu hodnotia ako pozitívnu vec, pretože motivuje a zvyšuje výkonnosť ľudí s nižším príjmom. V súčasnosti sa však zhodujú v tom, že polarizácia a rozdelenie bohatstva nadobúdajú obrovské globálne rozmery a nečrtá sa žiadny efektívny nástroj, ako tento nárast zastaviť. Globalizácia, ktorá má rozdiely vyrovnávať, ich svojím vplyvom znásobuje. Tento globálny problém bude s určitou dôvodnosťou na zvyšovanie rozdielov v spoločnosti aj v budúcnosti.

Závažnosť enormne narastajúcej dôchodkovej a majetkovej nerovnosti, ako aj komplexnosť problémov, vylučuje možnosť rýchleho zvrátenia súčasného vývoja. Napriek tomu pochopenie závažnosti a komplexnosti problémov v národnom, v regionálnom a v globálnom kontexte vytvára priestor pre koncentráciu úsilia a zdrojov na špecifikovanie konkrétnych opatrení umožňujúcich zmiernenie tohto negatívneho trendu.¹⁵³⁸

4 Pohľad na súčasné problémy a možnosti ich riešenia

Na základe doteraz uvedených údajov možno konštatovať, že bohatí ľudia vo svete čoraz viac bohatnú a chudobní chudobnejú. Ľudia za to kritizujú súčasný systém a žiadajú jeho nápravu. Európska centrálna banka (ďalej ECB) napríklad stále diktuje európskym štátom úsporné opatrenia, ktoré zaplatia zväčša tí najchudobnejší.

Vo viacerých sektoroch zlyháva regulácia. Len v oblasti finančných služieb pribudlo za rok vo svete 26 dolárových miliárdárov a je ich už 114. Celkovo sa podľa najnovšej štúdie Hurun Global Rich List 2015 zvýšil počet dolárových miliárdárov o 222 na rekordných 2 089 ultraboháčov. Hodnota ich aktív dosahuje 6,7 bilióna dolárov. Na ilustráciu uvádzame, že je to približne 77-násobok veľkosti slovenskej ekonomiky. Ďalej mimovládna organizácia Oxfam upozornila, že celkový majetok vo svete, odhadovaný na 263,2 bilióna dolárov (263 200 miliárd dolárov), pripadá už takmer spolovice na 70 miliónov topboháčov a o druhú polovicu sa delí zvyšných 99% ľudí, teda vyše 7 miliárd ľudí sveta.

¹⁵³⁷ VAVROVÁ, V., PACHEROVÁ, S. Únia dá na chudobných milióny eur. *Pravda*, 18. január 2013.

¹⁵³⁸ ROZBORILOVÁ, D. *Rastúca dôchodková a majetková nerovnosť – národný, regionálny a globálny kontext* [CD-ROM]. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. ISBN 978-80-225-3581-6.

Riešenie spočíva v zdanení boháčov a v prerozdelení peňazí ostatným. Najväčšie podnikateľské skupiny (aj v SR) vynakladajú veľké úsilie na to, aby neplatili dane.

Podobná situácia, keď na jednej strane príjmového rebríčka žijú domácnosti na okraji chudoby a na strane druhej domácnosti s nadštandardnými príjmami, je vo viacerých európskych krajinách. Nožnice príjmovej nerovnosti sa stále roztvárajú, a to napriek tomu, že politici už od vypuknutia krízy zavádzajú kroky na jej zmiernenie. Prieskum Wealth Report Knight Frank 2015 uvádza, že za rok 2014 narástol klub nadštandardne bohatých ľudí o vyše 65-tisíc „nových členov“. Aktuálne je vo svete 17,8 milióna dolárových milionárov, čo znamená nárast o 61%. O viac ako 80% za rok 2014 narástol počet miliardárov. Momentálne je ich na svete 1 844.

Kvôli úplnosti uvádzame v tabuľke 2 top odvetvia v počte dolárových miliardárov

Tabuľka 2: Top odvetvia v počte dolárových miliardárov

Odvetvie	Počet miliardárov	Medziročná zmena	Najbohatší človek	Spoločnosť
Technológie	257	+57	Larry Ellison	Oracle
Nehnutelnosti	253	+34	Li Ka-shing	Cheung Kong
Výrobný sektor	186	+75	Pallonji Mistry	Tata Sons
Investície	184	+15	Bill Gates	Microsoft
Retail	180	+46	Amancio Ortega	Inditex
Nápoje a potraviny	138	+40	Michele Ferrero*	Ferrero Rocher
Energetika	123	+22	Charles & David Koch	Koch Industry
Finančné služby	114	+26	Joseph Safra	Grupo Safra
Farmaceutika	81	+13	Dilip Shanghri	Sun Pharma
Ťažký priemysel	45	+10	Aliho Dangote	Dangote Cement

* zomrel vo februári 2015.

Zdroj: Hurun Global Rich List 2015.

S pribúdajúcim počtom miliardárov sa však zväčšuje aj objem sivej ekonomiky. Bohatí sa totiž často vyhýbajú plateniu daní. Sivá ekonomika v SR je podľa výsledkov štúdie F. Schneidera z Univerzity J. Keplera v Linzi porovnateľná s ČR, v ktorej jej objem v roku 2013 tvoril 15,5% HDP, čo zodpovedalo celkovej hodnote približne 11 miliárd eur.

Pre zaujímavosť uvádzame, že v SR už v roku 2014 MF SR začalo vyvíjať úsilie proti takémuto odlievaniu ziskov a neplateniu daní. Zvýšilo sadzbu zrážkovej dane, ktorá platí pre transakcie súvisiace s financiami v daňových rajoch. V minulosti bola na úrovni 19%, podľa nových pravidiel dosahuje 35%. Týka sa to nielen firiem, ktoré sú zaregistrované v daňových rajoch, ale aj tých ktorí s podobnými financiami obchodujú. Takéto obchodovanie tak malo byť pre podnikateľov teraz

nevýhodné. Opatrenie malo prispieť k tomu, aby podnikatelia preferovali spoluprácu s domácimi spoločnosťami; štatistiky však hovoria o opaku.

Počet slovenských spoločností, ktoré majú vlastníka so sídlom v daňovom raji, dosiahol na konci roka 2014 266 a medziročne sa zvýšil o 9,3%. Zatiaľ čo v roku 2013 sa počet firiem s vlastníkom z daňového raja zvýšil o 212, v roku 2014 došlo k nárastu o 364 firiem. Najväčší záujem bol o USA, o Panamu, o Luxembursko či o Holandsko. Bohatí sa však aj napriek príjmovým opatreniam plateniu daní vždy nejakým spôsobom vyhnú. Plateniu daní sa vyhýbajú buď daňovou optimalizáciou alebo nevytvárajú hodnotu. Zrážková daň pritom funguje vo viacerých krajinách v Európe a vychádza aj z legislatívy EÚ, napríklad 35%-nú zrážkovú daň nedávno zaviedla aj ČR.

Smerom boja proti daňovým únikom by sa mala zaoberať aj EÚ. Európske krajiny sa pritom začínajú v poslednom čase viac zameriavať najmä na odlev ziskov TNK. Posielaním svojich ziskov do zahraničia sa vyhýbajú plateniu daní v krajine, v ktorej pôsobia.

EÚ je bližšie aj k zavedeniu dane z finančných transakcií, ktoré chce okrem SR ešte ďalších desať štátov eurozóny. Má obmedziť špekulácie finančných inštitúcií pri obchodovaní s cennými papiermi, pri ktorých ročne unikajú miliardy eur a končia v sivej ekonomike. Daň má teda zabezpečiť, aby banky a finančné domy niesli časť nákladov spojených s tlmením finančnej krízy z minulých rokov. Pôvodný návrh Európskej komisie (ďalej EK) ukázal, že daň z finančných transakcií sa má odvádzať, ak aspoň jedna zo strán tejto transakcie sídli v EÚ. Navrhovaná sadzba bola 0,1 percenta pre podiely a dlhopisy a 0,01 percenta pre deriváty. Zavedenie dane sa plánuje na začiatok roka 2016.

Jedným z krokov by malo podľa európskych politikov byť aj zriadenie čiernej listiny daňových rajov, proti ktorým by EÚ uplatňovala sankcie. Tie by sa mali dotknúť aj spoločností, ktoré majú sídlo alebo pobočky v daňových rajoch. Podniky, ktoré porušujú európske daňové predpisy, by stratili prístup k finančným prostriedkom EÚ a aj k štátnej pomoci. Každá spoločnosť, ktorá sa zúčastňuje na verejnom obstarávaní, by mala zverejniť informácie o pokutách alebo odsúdení za daňové trestné činy. Štátne orgány by tiež mali mať možnosť odstúpiť od zmlúv v prípade, ak dodávateľ poruší svoje daňové povinnosti.¹⁵³⁹

Obrovské prehlbovanie rozporu medzi bohatými a chudobnými je poznaním, že je to najväčší problém súčasnosti. Príjmová polarizácia, ktorá sa, o.i. prejavila v tom, že 7% najbohatších Američanov za posledných 7 rokov zbohatlo o 2,6 miliardy miliárd dolárov a 93% chudobných Američanov schudobnelo o 60 miliárd, je veľmi výrazným varovaním pred ďalším vývojom.

Je zrejmé, že spoločnosť, a takto nakoniec bolo počas celého vývoja ľudskej civilizácie, bola vždy majetkovo polarizovaná. Otázkou však je, čo je primeranosť tejto polarizácie. Porovnanie tejto limitujúcej skutočnosti práve tlačí politické elity k tomu, aby si výraznejšie uvedomili, čo bolo základom solidarity spoločnosti napríklad v 50. a v 60. rokoch minulého storočia v Nemecku. Riešenie neprimeranej príjmovej polarizácie z pohľadu humanizovanej ekonomiky však môže vrátiť spoločnosť späť na trajektóriu spoločenského konsenzu, solidarity a udržateľnosti vývoja.¹⁵⁴⁰

¹⁵³⁹ BUCHLÁKOVÁ, L. Boháčov pribúda, ľudia vinia kapitalizmus. *Pravda*, 19. marca 2015, s. 1, s.10-11.

¹⁵⁴⁰ IVANOVÁ, P. *Humanizácia ekonomiky a makroekonomické procesy v 21. storočí*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 163. ISBN 978-80-215-3726-1.

5 Záver

Súčasný vývoj vo svete odкрýva mnohé nové problémy, ktoré prerastajú do globálneho rozmeru a spolu s existujúcimi problémami rozširujú paletu globálnych problémov ľudstva. Globalizácia je rozporuplný proces. Prináša rad pozitív, ale aj negatív, ktoré sú rizikami a výzvami. Je nevyhnutné, aby vlády jednotlivých štátov problémy súvisiace so súčasným vývojom riešili, aby sa k výzvam globalizácie postavili správnym spôsobom. Nezáujem a nedostatočná analýza v príspevku uvedených problémov môže len posilniť negatívne stránky globalizácie.

Literatúra

BUCHLÁKOVÁ, L. Boháčov pribúda, ľudia vinia kapitalizmus. *Pravda*, 19. marca 2015, s. 1, s.10-11.

BUCHLÁKOVÁ, L. Priepasť medzi bohatými a chudobnými sa zväčšuje. *Pravda*, 2. júna 2014.

COWELL, F.A. *Measuring Inequality*. Third edition. Oxford: Oxford University Press, 2011. s. 1.

CREDIT SUISSE RESEARCH INSTITUTE. Global Wealth Report 2013 [online]. cit. 2014-09-03. Dostupné z: <http://publications.credit-suisse.com/tasks/file/?fileID=BCDB1364-A105-0560-1332EC9100FF5C83>.

ČESKÁ TISKOVÁ KANCELÁŘ. Miliardári vs. chudobní, číslo, ktoré šokovalo celý svet [online]. cit. 2014-09-02. Dostupné z: <http://openiazoch.zoznam.sk/cl/141625/Miliardari-vs-chudobni-Cislo-ktore-sokovalo-cely-svet>.

DALY, H. E., FARLEY, J. *Ecological Economics: Principles and Applications*. Washington, D.C.: Island Press, 2004. s. 262.

IVANOVÁ, P. *Humanizácia ekonomiky a makroekonomické procesy v 21. storočí*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 163. ISBN 978-80-215-3726-1.

KRČMÁRIK, M. Chudoby na Zemi je rekordne málo. *SME*, roč. 20, č. 052, 2012, s. 16. ISSN 1335-440X.

LABUDOVÁ, V. *Meranie príjmovej nerovnosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 7, 9, 13. ISBN 978-80-228-3778-0.

MAREŠ, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. s. 27-30. ISBN 80-85850-61-3.

MILANOVIC, B. World income inequality in teh second half of the 21 century [online]. cit. 2012-10-14. Dostupné z: <http://infoworldbank.org/etools/docs/voddocs/89/177/Maksence.pdf>.

PAUHOFOVÁ, I. a kol. *Paradigmy zmien v 21. storočí*. Bratislava: Equilibria, s. r. o., 2013. s. 23. ISBN 978-80-7144-209-7.

ROZBORILOVÁ, D. *Rastúca dôchodková a majetková nerovnosť – národný, regionálny a globálny kontext* [CD-ROM]. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. ISBN 978-80-225-3581-6.

STANĚK, P., IVANOVÁ, P. *Globálna kríza a obnovenie globálnej rovnováhy*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2011. 136 s.

STANĚK, P. *Fázy a mýty globalizácie (vybrané aspekty)*. 1 vyd. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2005. 319 s. ISBN 80-225-2016-0.

STANĚK, P. *Globálna kríza – hrozba alebo výzva?* Bratislava: Sprint dva, 2010. 219 s. ISBN 978-89393-24-4.

STEAD, J. G., STEAD, W. E. *Manažment pre malú planétu*. Bratislava: Eastone Books, 2012. s. 68-70. ISBN 978-80-8109-2016-9.

SVETOVÉ EKONOMICKÉ FÓRUM. *Správa Globálne riziká*. Davos, 2013.

ŠIKULA, M. Kritická miera rozporov civilizácie a globálna ekonomická kríza. *Ekonomický časopis*, roč. 57, č. 8, 2009, s. 736-738. ISSN 0013-3035.

ŠIPIKALOVÁ, S. *Globálne sociálne nerovnosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2013. s. 15. ISBN 978-80-2253797-1.

ŠTÚDIA OECD. *O vývoji ďalších rajov*. Paris: OECD, 2008.

VAVROVÁ, V., PACHEROVÁ, S. Únia dá na chudobných milióny eur. *Pravda*, 18. január 2013.

WILKINSON, R., PICKETT, T. *The Spirit Level : Why Equality is Better for Everyone*. London: Penguin Books, 2010. 346p. ISBN 978-0-141-03236-8.

BROWN, L. R. *Blan B 3. 0 : Mobilizing to Save Civilization*. New York: W. W. Norton and Company, 2008. s. 107.

Kontakt:

doc. Ing. Mária Tokárová, PhD.
Katedra hospodárskej politiky
Národohospodárska fakulta
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava 5
e-mail: maria.tokarova@euba.sk
www.nhf.euba.sk

Krátka informácia o autorovi:

Doc. Ing. Mária Tokárová, PhD. pracuje na Katedre hospodárskej politiky NHF EU v Bratislave. V pedagogickom procese zabezpečuje výučbu predmetov Vonkajšie ekonomické vzťahy a Protimonopolná politika, ktorých je gestorom. Vede bakalárske a diplomové práce, je školiteľkou doktorandov. V rámci výskumnej činnosti sa zapája do riešenia výskumných projektov VEGA. Publikuje v rôznych časopisoch, je autorkou monografie, spoluautorkou viacerých monografií a vysokoškolských učebníc. Na NHF EU v Bratislave pôsobí ako výkonná redaktorka vedeckého

časopisu Nová ekonomika. Je odborným garantom pre študijný program Národné hospodárstvo na prvom stupni štúdia. Aktívne sa podieľa na zabezpečovaní úloh, ktoré jej z toho vyplývajú.

CÍLE HRM A DŮSLEDKY KRIZE V PERSONÁLNÍ PRÁCI

HRM OBJECTIVES AND CONSEQUENCES OF THE CRISIS IN HUMAN RESOURCES WORK

Marek TOMAŠTÍK, Jiří KONEČNÝ

Ústav krizového řízení, Fakulta logistiky a krizového řízení, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Anotace: *Zvýšená globální konkurence a finanční krize donutily organizace více racionalizovat své operace tím, že provádí personální omezení nebo propouštění. Práce se zabývá zdůvodněním prováděných prací HR, které byly prováděny během krize. Byl proveden náhodný výběr firem z ČR. Studie sleduje průběh krize v podnicích. V práci jsou zjištění diskutována s ohledem na strategické HRM. V článku je sledována legitimita opatření z hlediska strategického řízení lidských zdrojů. Abstrakt obsahuje cíle příspěvku, použité výzkumné metody a závěry výzkumu.*

Abstract: *Increased global competition and the financial crisis have forced the Organization to streamline its operations, the more its operations by carrying out personnel restrictions or layoffs. The work deals with the rationale of the work carried out by HR, which were carried out during the crisis. He was made a random selection of companies from the Czech Republic. The study tracks the progress of the crisis in enterprises. In work are findings discussed with regard to strategic HRM. In the article the legitimacy of measures is monitored from the standpoint of strategic management of human resources.*

Klíčová slova: *řízení lidských zdrojů, krize, krizový management, sanace*

Keywords: *Human Resource Management, Crises, Crises Management, Sanitation*

Afiliace ke grantu: *Hodnocení efektivity nasazování kontinuálních ekologických systémů dopravy surovin v průmyslových podnicích – projekt „MOBILITY“ Slovensko. 1. 3. 2014 – 31. 12. 2015, čj. MSMT-756/2014-1, číslo projektu 7AMB14SK044.*

1 Úvod

V současné době dochází dle ekonomických ukazatelů k ukončení finanční a hospodářské krize a celkové hospodářské oživení způsobuje o mnoha firem, společností a organizací optimistické předpoklady. Krize se zásadním způsobem dotkla personálních záležitostí většiny firem, které se ocitly v krizi. Předkrizové činnosti personalistů byly fungováním organizací během krize dosti minimalizovány. Vedení firem si to uvědomovalo, ale realita vyžadovala mnohé přístupy, které odpovídaly ekonomické situaci daných organizací.

Finanční a hospodářská krize měla a stále má dopad na personální útvary všech podniků a firem.¹⁵⁴¹ V období krize se činnost řízení lidských zdrojů zaměřuje zejména na dvě oblasti: Na jedné straně jsou HR manažeři konfrontováni s nutností splnit požadavky vedení firem na restrukturalizaci, reorganizaci, zlepšení pracovních míst a vyšší efektivity práce, na druhé straně musí řešit problémy motivování pracovníků v podmínkách krize, snižování nákladů na pracovní sílu a zavádění nových mzdových systémů. Řada zaměstnavatelů také řeší náhlý problém přezaměstnanosti. V dlouhodobější perspektivě musí managementy firem očekávat i velké restrukturalizace nebo konsolidace celých odvětví průmyslu v důsledku krize, která přinesla i razantní snižování nákladů a zvyšování výkonnosti firem.

2 Podnik a krize

Definujeme-li jako hlavní funkci podniku podnikání, protože je motorem činnosti firem a přináší okamžitý a měřitelný zisk, pak mezi podpůrné funkce, které podporují podnikání a zajišťují optimální podmínky pro konkrétní podnikatelské činnosti, můžeme zařadit i personální politiku reprezentovanou personálním útvarem, který je považován v době krizového řízení organizace jako podpůrná, neboť se týká zaměstnanců, kteří jsou tvůrci zisku.¹⁵⁴²

Na počátku krize vedení firem začala proces hledání cesty, jak vyřešit krizi, neboť firmy čelily velkým hospodářským problémům. Ze zkušenosti víme, že hledáme-li v dané situaci nějaké řešení poctivě a opravdově, pak se správná rozhodnutí sama ukáží jako životaschopná. V případě krizových situací musí správní orgány firmy rozhodnout o závažnosti situace a dalším postupu. Prakticky existují dvě možnosti postupu, který bude zvolen. Vlastníci firmy přijmou návrhy současného managementu na řešení krize a navržený krizový scénář; nebo vlastníci si po vyhodnocení závažnosti krizové situace najmou krizové vedení, které nahradí současný management. Současně je třeba rozhodnout i o způsobu řešení krize v podobě vypracovaných opatření ke zmírnění účinků krize. Vzhledem k tomu, že příčiny krizí v podnicích bývají různé a dotýkají se různých subjektů (věřitelé, dodavatelé, zákazníci, pracovníci apod.), důsledky projevů krize ve firmě se také liší.¹⁵⁴³

Co by se však lišit nemělo, je různé jednání při uskutečňování záchranných opatření podle krizových scénářů. Krizový manažer musí podle informací a signálů, které získal, začít neodkladně ozdravný proces, aby se nadále neprojevovaly vážné problémy firmy v oblasti financování a organizace firmy. Krizový manažer musí mít ve svých činnostech podporu vlastníků společnosti a správních orgánů.

Proces záchrany firmy probíhá v základních třech rovinách:

- Rovně personální - při záchraně firmy není vhodné spoléhat na členy vedení, kteří firmu do krize přivedli. Je nutné dovést do firmy nové krizové manažery, kteří jsou nezatížení

¹⁵⁴¹ Termínem „personální útvar“ v dalším textu rozumíme instituce: personální oddělení, oddělení řízení lidských zdrojů.

¹⁵⁴² WANG, Q., LIU, C. *Comprehensive Evaluation of Human Resource Crisis*. In: Management Science and Industrial Engineering (MSIE), 2011 International Conference. 2011.

¹⁵⁴³ VEBER, J. a kol. *Management – základy, moderní manažerské přístupy výkonnost a prosperita*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-200-0.

minulostí. Další rovinou jsou zaměstnanci firmy, kteří jsou v době sníženého odbytu a výkonu firmy ve stavu přezaměstnanosti.

- rovině důvěry – krizový manažer musí zformovat atmosféru víry v záchranu firmy mezi zaměstnanci a zformovat důvěru u jejich věřitelů, dodavatelů, zákazníků, představitelů veřejné správy.
- rovině komunikační – krizový manažer nastavit nová pravidla komunikace. Protože krize přitahuje zájem sdělovacích prostředků, je nutné veřejnosti dát signál, že situace se řeší a jsou realizovány cesty k vyvedení firmy z krize. Krizová komunikace tak musí být součástí jakéhokoliv krizového scénáře. Krizová komunikace probíhá jak uvnitř, tak i vně firmy. Krizová komunikace je prostředkem, který prezentuje veřejnosti o aktivitu vedoucím ke zvládnutí krize ve firmě.

Od krizových manažerů se obecně požaduje, aby se v nastalé krizové situaci neprodleně orientovali, překonali případné nesnáze, diagnostikovali krizový stav a stanovili jeho prognózu, aby aktivizovali v souladu s konkrétním krizovým plánem a stanovenými postupy pro krizové situace (krizovými scénáři apod.) protikrizová opatření odpovídající zjištěnému stavu, aby průběžně monitorovali vývoj krizové situace, upřesňovali jeho prognózu, korigovali ji a přiměřeně vývoji situace modifikovali svůj další postup a aby v souladu s vývojem krizové situace a jejího zvládnutí podle potřeby aktivizovali další nezbytná opatření.¹⁵⁴⁴

Krizový scénář, kterým se krizový manažer řídí, vede hlavně body vedoucí k záchraně firmy. Východiskem práce krizového manažera je důkladné zmapování současné finanční situace. Bohužel rychlost průběhu krize často na počátku neumožňuje provedení nezávislého auditu. Dále si krizový manažer musí zajistit kontrolu nad finančními toky. A také by si měl vybudovat tým blízkých spolupracovníků ze stávajících zaměstnanců, na které se může spolehnout. Velmi obezřetný musí být přístup k dalším stávajícím vedoucím zaměstnancům. Musí přesvědčit věřitele, aby firmu nechali dále žít. Získání peněz by nemělo být jediným cílem krizového manažera, ale také by měl připravovat plán restrukturalizace firmy, podrobně rozpracovat krizový scénář v několika variantách.¹⁵⁴⁵ Krizový scénář může obsahovat i restrukturalizaci produkčního portfolia zákazníků a produktů. V rámci racionalizačních opatření v provozních a v dalších souvisejících činnostech s cílem snížit nákupní, výrobní a distribuční náklady se skrývá i práce s lidskými zdroji.

3 Postavení personálních útvarů v krizových situacích

Cíle usilování krizových manažerů mohou být různé, lidé jsou však klíčem k jejich dosažení. Důležitou podmínkou pro záchranu firem je maximálně efektivně využít vlastní lidský potenciál. Lidé v organizaci jsou jako celek pokládáni za personální či sociální systém organizace, jenž představuje protiváhu a doplněk technického systému organizace. Vzhledem k tomu, že si dnes managementy firem uvědomují, jaký mají pro ně význam jejich zaměstnanci, věnují značnou pozornost zejména výběru, vzdělávání a výcviku personálu a podporování „kvality jejich pracovního života“ musí zacházet s těmito aktivy velmi obezřetně, neboť zde hrozí velká ztráta, pokud by pracovníci ukončili svůj pracovní poměr nebo byli dokonce propuštěni.

Hledání úspor a zvyšování efektivity činnosti firem vede společnosti k hledání nákladů, které nepřináší společnosti dostatečnou hodnotu. Oblast personalistiky a personální útvar je téměř vždy v hledáčku krizových manažerů, jak rychle ušetřit finanční prostředky. Začíná to snižováním nebo zcela zastavením nejručnějších zaměstnaneckých benefitů, motivačních příplatků, rušením firemních

¹⁵⁴⁴ HUTCHINS, H., WANG, J. Organizational Crisis Management and Human Resource Development: A Review of the Literature and Implications to HRD Research and Practice. *Advances in Developing Human Resources*, vol. 10, no. 3, 2008, s. 310-330. ISSN 1523-4223.

¹⁵⁴⁵ Tamtéž.

vzdělávacích či kulturních akcí, restrukturalizací pracovních míst, a končí to u snižování počtu zaměstnanců. Vedení firem tak jen potvrzuje personálním útvarem nálepkou obslužných oddělení.

Sledujeme-li podniky, který úspěšně vyšly z krize, zjišťujeme, že aktivně pracovali s lidmi. Samy zkoumaly v čase krize možnosti potřeby lidských zdrojů, neboť v době krize jsou často kladeny na pracovníky větší nároky. Za kvalitu řízení personálního systému v rámci organizace byl v této etapě odpovědný zpravidla pouze tamní personální útvar. Personální útvary mají v době krize podniku možnost více využít svých znalostí o pracovnících podniku a mohou být nápomocny při strategických rozhodnutích při záchraně firmy. Kdo jiný než personální útvary mají možnost zodpovědět na otázky obsazení pracovních míst správnými lidmi, jak udržet klíčové zaměstnance, zamezit fluktuaci pracovníků, jak zvyšovat výkon pracovníků, jak provést změny ve firemní kultuře a neposlední řadě navrhnout a zavést integrovaný systém řízení výkonu pracovníků tak, aby se jeho zavedení projevilo na hospodářském výkonu organizace.¹⁵⁴⁶

V poslední době je pro personální útvary stále důležitější předkládat vedení firem nejen rychlá, ale hlavně promyšlená řešení tak, aby společnost optimálně pracovala se svými lidskými zdroji a dosahovala tak vytčených strategických cílů. Proto je existence personálních útvarů bez ohledu na velikost firmy pro řízení lidí rozhodující. Personální útvary tak mají nyní jedinečnou možnost, jak pozvednout svůj význam a více promlouvat do strategických rozhodnutí firmy. Mají významnou úlohu při podpoře společnosti při řešení krize.¹⁵⁴⁷

4 Aktivita personálních útvarů

Potřeba restrukturalizace, která je běžná v obdobích krizových situací, poukazuje na nutnost přeorganizování činnosti personálního útvaru ve prospěch koordinace. Než bude zavedena nová firemní kultura, musí jí předcházet změny zejména na poli organizační. Lidé, kteří nesouhlasí s novým vývojem, nebo se ukázali jako nekompetentní, musí personální útvary nahradit novými kompetentními pracovníky. Nová kultura disciplíny zahrnuje některé duality: na jedné straně se vyžaduje po lidech, aby se zapojili do nového jednotného systému, na druhé straně to dává pracovníkům možnost nové svobody a odpovědnosti v rámci tohoto systému. Personální útvary musí jednat tak, aby ukázaly, že si uvědomují skutečnost, že výsledky úsilí vyvést firmu z krize závisí na vytváření nové organizační kultury, kterou stimuluje sebe-disciplína a disciplinované akce jednotlivců a pracovních týmů. Personální útvary musí najít disciplinované lidi, kteří jsou schopni firmu z dostat z krize a kteří by se zapojili do nového „disciplinovaného“ myšlení. Personální útvar pak zajišťuje novou pracovní morálku tak, aby se uvnitř firmy našly síly k překonání krize a bylo možné tak dosáhnout opětovného stavu normality.¹⁵⁴⁸

Personální útvar musí vykonávat v období akutní krize základní činnosti jako je nábor, přijímání, vzdělávání, rozvoj a propouštění pracovníků. Dále vytvářet nový výkonnostně orientovaný mzdový systém, neboť vhodnější doba k jeho zavedení již jen těžko přijde.¹⁵⁴⁹

Personální útvar musí dobře krizové situace podniku do svých projektů zahrnout co nejvíce jistoty pro své zaměstnance a pomoci těm, kteří byli z nejrůznějších důvodů propuštěni. Právě pocit jistoty je

¹⁵⁴⁶ WANG, J. Developing Organizational Learning Capacity in Crisis Management. *Advances in Developing Human Resources*, vol. 10, no. 3, 2008, s. 425-445. ISSN 1523-4223.

¹⁵⁴⁷ MOATS, J., CHERMACK, T., DOOLEY, L. Using Scenarios to Develop Crisis Managers: Applications of Scenario Planning and Scenario-Based Training. *Advances in Developing Human Resources*, vol. 10, no. 3, 2008, s. 397-424. ISSN 1523-4223.

¹⁵⁴⁸ CRANDALL, W., PARNELL, J. A., SPILLAN, J. E. *Crisis Management: Leading in the New Strategy Landscape*. 2014.

¹⁵⁴⁹ MOATS, J., CHERMACK, T., DOOLEY, L. Using Scenarios to Develop Crisis Managers: Applications of Scenario Planning and Scenario-Based Training. *Advances in Developing Human Resources*, vol. 10, no. 3, 2008, s. 397-424. ISSN 1523-4223.

pro nové ale i stávající zaměstnance zejména v regionech s vyšší nezaměstnaností nejdůležitější. Období krize je hodně nepřející pro benefity. Průběh akutní krize v mnoha firmách ukázal, že buď byly výrazně omezeny, nebo dokonce zcela zastaveny. Opětně inovované benefity jsou opět zaváděny, až to situace opět dovolí.

5 Rizika a výzvy, kterým čelí HR v době krize

Krize přinesla mnoho nových výzev pro fungování personálního útvaru:

- konkurenční prostředí určuje hospodářská krize, která nutí podniky poskytovat služby a kvalitní produkty, při zachování stejné nebo snížené ceny,
- leadership a manažerské dovednosti a další investice v této oblasti charakterizující rozdíly mezi firmami
- podpora lidských zdrojů a programů na jejich vzdělávání podporuje větší výkonnost firmy,
- zavázání se zaměstnanců a managementu k činnostem, které firmy povedou k vyšší výkonnosti,
- udržování rovnováhy mezi profesním a rodinným životem,
- personální útvar musí více prokazovat svou účinnost přes měřitelné výsledky.

Kromě výzev budou v nejbližší době personální útvary čelit novým problémům:

- správný výběr vrcholových manažerů a investice vzdělávání jejich manažerských kompetencí budou odlišovat firmy jednu od druhé,
- zavádění nových programů na rozvoj lidských zdrojů zlepší činnost a výkonnost jednotlivých firem,
- zavádění nových forem práce do firem,
- zavádění knowledge managementu,
- hlubší spolupráce personálního útvaru s oddělením výroby zejména s neustále se zvyšující produktivitou.

6 Závěr

Úsporou nákladů se v dobách před krizí zabývaly většinou firmy, které nenacházely uplatnění pro své výrobky na trhu. Nyní se úsporou nákladů zabývají preventivně i další společnosti. Personální útvary bývají v době krize brány jako podpůrné oddělení. Ukazuje se, že personální útvary zdrojů mohou v dobách krize, ale v době následného stabilizace a dalšího ekonomického růstu hrát strategičtější roli než v dobách před krizí. Oblast řízení lidských zdrojů tak prokazuje, že má mít vliv na strategické řízení firem.

Literatura:

ARMSTRONG, M. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5.

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTON, L. *Crisis leadership now. A real-world guide to preparing for threats, disaster, sabotage, and scandal*. New York: McGraw-Hill, 2007.

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*. 2. vyd. Praha: 2002.

- BĚLOHLÁVEK, F., KOŠŤAN, P., ŠULEŘ, O. *Management*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 2001. 642 s. ISBN 80-85839-45-8.
- CRANDALL, W., PARNELL, J. A., SPILLAN, J. E. *Crisis Management: Leading in the New Strategy Landscape*. 2014.
- FOOT, M., HOOK, C. *Personalistika*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6.
- HUTCHINS, H., WANG, J. Organizational Crisis Management and Human Resource Development: A Review of the Literature and Implications to HRD Research and Practice. *Advances in Developing Human Resources*, vol. 10, no. 3, 2008, s. 310-330. ISSN 1523-4223.
- KISLINGEROVÁ, E. *Podnik v časech krize: Jak se nedostat do potíží a jak se dostat z potíží: zkušenosti ze světové recese let 2007 až 2009*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2010. 208 s. ISBN 978-80-247-3136-0.
- KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., ŠUBRT, B. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: 2001.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168.
- LERBINGER, O. *The crisis manager: facing disasters, conflicts, and failures*. 2nd ed. New York: Routledge, 2012, xvi. 378 s. ISBN 978-0-415-89231-5.
- MLÁDKOVÁ, L. *Management znalostí v praxi*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 155 s. ISBN 80-86419-51-7.
- MOATS, J., CHERMACK, T., DOOLEY, L. Using Scenarios to Develop Crisis Managers: Applications of Scenario Planning and Scenario-Based Training. *Advances in Developing Human Resources*, vol. 10, no. 3, 2008, s. 397-424. ISSN 1523-4223.
- NEUMANNOVÁ, A. *Podniková diagnostika*. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2012. 201 s. ISBN 978-80-8078-464-5.
- SEHNALOVÁ, A. Elegantní způsob propouštění. *Human Resources Management*, č. 1, 2006, s. 28.
- SHIMIZU, S. *Japanese-style management: from crisis to reformation in the age of abenomics*. London: LID Publishing, 2014. 208 s. ISBN 978-1-907794-40-7.
- SITALAKSMIA, S., ZHU, Y. The Transformation of Human Resource Management in Indonesian State-owned Enterprises Since the Asian Crisis. *Asia Pacific Business Review*, vol. 16, no. ½, 2010, s. 37-57. ISSN 1360-2381.
- TRUNEČEK, J. *Management znalostí*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004. 131 s. ISBN 80-7179-884-3.
- VAN BUREN, H., GREENWOOD, M., SHEEHAN, C. Strategic Human Resource Management and the Decline of Employee Focus. *Human Resource Management Review*, vol. 21, no. 3, 2011, s. 209-219. ISSN 1053-4822.
- VEBER, J. a kol. *Management – základy, moderní manažerské přístupy výkonnost a prosperita*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-200-0.

WANG, J. Developing Organizational Learning Capacity in Crisis Management. *Advances in Developing Human Resources*, vol. 10, no. 3, 2008, s. 425-445. ISSN 1523-4223.

WANG, Q., LIU, C. *Comprehensive Evaluation of Human Resource Crisis*. In: Management Science and Industrial Engineering (MSIE), 2011 International Conference. 2011.

ZIKMUNDOVÁ, H., JANÍČEK, Z. Propouštět se musí umět. *Marketing Magazine*, roč. 12, č. 12, 2008, s. 26.

Kontakt:

Mgr. Marek Tomašík, Ph.D.
Fakulta logistiky a krizového řízení
Universita Tomáše Bati ve Zlíně
Studentské náměstí 1532
686 01 Uherské Hradiště
Česká republika
e-mail: mtomastik@flkr.utb.cz
www.utb.cz

Ing. Jiří Konečný, Ph.D.
Fakulta logistiky a krizového řízení
Universita Tomáše Bati ve Zlíně
Studentské náměstí 1532
686 01 Uherské Hradiště
Česká republika
e-mail: konecny@flkr.utb.cz
www.utb.cz

Krátká informace o autorech:

Marek Tomašík je odborným asistentem na Fakultě logistiky a krizového řízení Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Absolvoval doktorské studium v oboru management a ekonomika na Univerzitě Tomáše Bati. V současné době se zabývá krizovým managementem a komunikací.

Ing. et Ing. Jiří Konečný, Ph.D. pracuje jako odborný asistent na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, Fakultě logistiky a krizového řízení se sídlem v Uherském Hradišti. Doktorský titul získal na Vysokém učení technickém v Brně, Fakultě podnikatelské, v oboru Řízení a ekonomika podniku. Publikační činnost je orientována na možnosti využití kvalitativního modelování v praxi.

DIDAKTICKÉ ZÁSADY V EKONOMICKÝCH PŘEDMĚTECH

DIDACTIC PRINCIPLES IN THE ECONOMICS SUBJECTS

Jaromír TOMČÍK

Katedra aplikované ekonomie, Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: *Teorie didaktiky odborných ekonomických předmětů je od mnoha autorů velmi obsáhle a kvalitně zpracována. Praktické vyučování ekonomických předmětů na středních školách všude již tak dobré není. Cílem příspěvku je zhodnotit didaktické zásady a sepsat jejich možné problémové body. Studie, která byla provedena na konkrétní škole v Olomouckém kraji, umožnila sepsání několika krizových bodů, které v rámci edukačního procesu mohou činit problémy.*

Abstract: *Theory of didactic of economic subjects from many authors is very extensively and well prepared. Practical teaching economics subjects in secondary schools isn't everywhere already so good. The aim of this paper is to evaluate the teaching principles and their possible problem points. The study, which was conducted at a particular school in the Olomouc region, allowed the writing of several critical points in the educational process can cause problems.*

Klíčová slova: *didaktika, didaktické zásady, žák, odborné ekonomické předměty*

Keywords: *didactic, didactic principles, student, economic subjects*

Afiliace ke grantu: Zpracování tohoto příspěvku bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělený roku 2015 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Grant s názvem *Kontinuity a diskontinuity ekonomiky a managementu v minulosti a současnosti*, č. IGA_FF_2015_014

1 Didaktika odborných předmětů - exkurz¹⁵⁵⁰¹⁵⁵¹

Ve vyučování ekonomických předmětů je důležité/vhodné vycházet z didaktiky odborných předmětů. Abychom se mohli lépe orientovat v didaktických metodách a zásadách, které tvoří v příspěvku styčné body, uvedeme si alespoň krátký exkurz o didaktice odborných předmětů jako vědě.

Didaktika odborných (v tomto případě ekonomických) předmětů se řadí mezi pedagogické vědy, resp. vychází z pedagogiky. Je součástí přírodních, společenských, ale i technických věd. Jako vědní obor se začala uznávat až v 19. století.

Pedagogika je vědou o neustálé, celoživotně kontinuální výchově jak dětí, mládeže, tak dospělých. Výchova a vzdělávání se uskutečňuje nejen ve škole, ale i doma v rodině, v kruhu přátel, v pracovním procesu, ve volném čase, aj. Tj. kdekoliv, kde na nás působí osoby v modifikovaných rolích edukanta a edukátora.

Pedagogika zkoumá obecné zákonitosti výchovy a sleduje elementární požadavky na harmonický soulad tělesných a duševních vlastností. Je to věda s obrovským obsahem zájmů a velkým polem působnosti. Zaměřuje se hlavně na výchovu ve společnosti, výchovu v práci, výchovu v rodině a sebevýchovu. Můžeme říct, že pedagogika se zabývá v nejširším smyslu celkovými problémy výchovy v rámci cílů, metod, obsahu, forem a prostředků.

Na pedagogiku navazuje základní pedagogická disciplína jmenující se didaktika, která se zabývá vzděláváním a vyučováním, tzn. formální a procesuální stránkou subjektivních a objektivních činitelů edukačního procesu. Teorie vzdělávání má ve vyučování klíčový úkol, při kterém se fakta mění na vědomosti, výkony se mění na dovednosti, a procesy, které poznáváme, se mění na intelektuální schopnosti. Teorií vyučování je proces, při kterém je základní výběr určován a prováděn díky aktuálním potřebám společnosti. Didaktika nám tedy ukazuje jak nejlépe zvládnout a propojit v edukačním procesu teorii a praxi.

Další navazující disciplínou se stala oborová didaktika, která se týká všech odborných předmětů studijního oboru, tj. dle učebního plánu a osnov v samostatném oboru (Ekonomické lyceum, Obchodní akademie), a didaktika odborných předmětů, která se zabývá již konkrétním odborným předmětem (didaktika účetnictví, didaktika podnikové ekonomiky, didaktika ekonomie). Právě zde se tedy dostáváme k pojmu Didaktika ekonomie, o který se v příspěvku opíráme.

Z toho, co je výše uvedeno, tedy vyplývá, že vztah didaktiky a pedagogiky je velmi provázaný a proto při vyučování odborných (nejen ekonomických) předmětů je důležité znát informace z pedagogických ale i z jejich příbuzných disciplín.

2 Didaktické zásady¹⁵⁵²¹⁵⁵³¹⁵⁵⁴¹⁵⁵⁵

V předešlé kapitole jsme si ve stručnosti objasnili vznik didaktiky ekonomie. Dále se tedy můžeme zabývat konkrétnějšími otázkami tohoto příspěvku, čímž jsou didaktické zásady. Didaktické zásady neboli vyučovací principy jsou základními pravidly edukačního procesu. Je žádoucí, aby tyto principy byly respektovány jak edukátorem (pedagogem) tak i edukanty (žáky, studenty), jestliže chceme, aby

¹⁵⁵⁰ TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015.

¹⁵⁵¹ CEMPÍREK, V. *Oborová didaktika ekonomických předmětů* [online]. Pardubice, 2000. Dostupné z: www.upce.cz/fcht/kf/pedagog-studium/obor-didaktika.doc [citované 25.7.2015].

¹⁵⁵² ASZTALOS, O. *Oborová didaktika ekonomických předmětů*. Praha: VŠE, 1992.

¹⁵⁵³ CEMPÍREK, V. *Oborová didaktika ekonomických předmětů* [online]. Pardubice, 2000. Dostupné z: www.upce.cz/fcht/kf/pedagog-studium/obor-didaktika.doc [citované 25.7.2015].

¹⁵⁵⁴ ČADÍLEK, M., LOVEČEK, A. *Didaktika odborných předmětů* [online]. Brno: PdF Masarykovy univerzity v Brně, 2005. Dostupné z: boss.ped.muni.cz/vyuka/material/puvodni/skripta/dop/didodbpr.pdf [citované 25.7.2015].

¹⁵⁵⁵ KRPÁLEK, P., KRPÁLKOVÁ, K. *Didaktika ekonomických předmětů*. Praha: Oeconomia, 2012.

účinnost výchovně-vzdělávacího procesu byla optimální. V potaz proto musíme brát těchto deset zásad: zásada názornosti, zásada uvědomělosti a aktivity, zásada soustavnosti, zásada přiměřenosti, zásada trvalosti, zásada vědeckosti, zásada propojení teorie a praxe, zásada zpětné vazby, zásada emocionálnosti a zásada komplexního rozvoje osobnosti žáka.¹⁵⁵⁶

2.1 Zásada názornosti

První zásadu můžeme pochopit jako vzájemné propojení informačních zdrojů s představou pomocí receptorů umožňující vnímat okolí (na základě smyslového vnímání). Názornost je potřeba aplikovat přímo a bezprostředně. Není možné, abychom tuto zásadu brali jako cíl – je totiž „jen“ prostředkem, který při aktivaci a vzbuzení pozornosti žáků lépe fixuje poznatky. Při aplikaci zásady názornosti bereme v potaz zvláštnosti zejména z hlediska věku, etap vyučovacího procesu a z hlediska stupně názornosti. Díky propojení teorie a praxe se názornost zlepšuje.¹⁵⁵⁷¹⁵⁵⁸

Důležité body:

Přímá názornost je důležitější u mladších žáků.

Stupeň názornosti se s věkem snižuje.

Intenzita názornosti se při horším pochopení učiva zvyšuje.

Přímé a bezprostřední ukázky názornosti zlepšují fixaci.

Bereme v potaz odchylky fyzického nebo mentálního vývoje (talentování a zaostávající žáci) – směr nahoru i dolů.

Názornost – zpětnovazební - ukazuje osvojení látky žáků (zpětná vazba při kontrole a hodnocení učiva).

2.2 Zásada uvědomělosti a aktivity

Vědomosti a dovednosti rozvíjíme nejlépe tehdy, jestliže si uvědomujeme podstatu a záměr prováděných činností. Kladný a aktivní vztah k učení se nových poznatků je taktéž výborným stimulem pro náš mozek. Právě citová, volní a rozumová stránka osobnosti hraje podstatnou roli při aplikaci této zásady. Aktivita a uvědomělost rozvíjí tyto stránky osobnosti díky operacím, které jsou vykonávány pod dohledem. Souvislost s touto zásadou mají také vnější (prostředí třídy, chování, řeč učitele, aj.) a vnitřní (zájem o látku, atraktivnost, motivace žáka) podmínky. Učitel musí umět motivovat a naučit totéž žáky.¹⁵⁵⁹¹⁵⁶⁰

Důležité body:

Kvalitní motivace žáků vede k lepší fixaci.

Samostatná aktivita rozvíjí vědomosti a dovednosti žáků.

Správný přednes pedagoga vede k pozornému vnímání učiva.

Pedagog nesmí být monotónní, mít přílišnou mimiku, gestikulaci, aj.

Pouhé memorování není natolik účinné jako učení se s porozuměním.

Negativně může být tato zásada ovlivněna obdobím dospívání - pubertou, rodinným prostředím žáka, jeho negativním postojem k učení, aj.

¹⁵⁵⁶ TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015, str. 34

¹⁵⁵⁷ TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015, str. 34

¹⁵⁵⁸ ČADÍLEK, M., LOVEČEK, A. *Didaktika odborných předmětů* [online]. Brno: PdF Masarykovy univerzity v Brně, 2005. Dostupné z: boss.ped.muni.cz/vyuka/material/puvodni/skripta/dop/didodbpr.pdf [citované 25.7.2015].

¹⁵⁵⁹ TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015, str. 35

¹⁵⁶⁰ ČADÍLEK, M., LOVEČEK, A. *Didaktika odborných předmětů* [online]. Brno: PdF Masarykovy univerzity v Brně, 2005. Dostupné z: boss.ped.muni.cz/vyuka/material/puvodni/skripta/dop/didodbpr.pdf [citované 25.7.2015].

2.3 Zásada soustavnosti a cílevědomosti

Promyšlené, logické, systematické a cílevědomé uspořádání učiva, musí být pedagogem pravidelně připravováno a aktualizováno. Učivo je předkládáno od jednoduššího ke složitějšímu, tak aby mohly být zvyšovány nejen vědomostní nároky na žáka. Jestliže je učivo takto řazeno, je nutné, aby se i samotní žáci soustavně, systematicky a průběžně připravovali a učili. Jen tehdy může docházet k osvojování a prohlubování učiva a k učení se novým věcem. Cílevědomost je v režii jak edukátora (subjekt i objekt), tak edukanta (subjekt i objekt) – znalost cíle je velký motivační prostředek k uskutečnění edukačního procesu.¹⁵⁶¹

Důležité body:

Učivo musí být předkládáno promyšleně, logicky a systematicky.

Na hodinu musí být připraven nejen učitel, ale i žák.

Žáci se musí učit soustavně.

Cíl a důvod tematického celku, tématu, vyučovací jednotky, aj. musí znát nejen učitel, ale i žáci.

Motivace jde ruku v ruce s cílevědomostí.

2.4 Zásada přiměřenosti a individuálního přístupu

Jestliže používáme tuto zásadu, musíme brát na zřetel věk, zdravotní stav a tělesnou a duševní vyspělost žáků. Dále také musíme zohlednit vstupní úroveň schopností, dovedností a znalostí žáků. Na všech těchto aspektech stavíme do popředí postup, který musí pedagog dodržovat. Účinný je ale jen tehdy, když mají žáci dříve naučené učivo osvojené. Lehčí učivo žákům předkládáme před těžším. Začínáme s jednoduchým učivem a přecházíme ke složitějšímu, stejně tak od žákům bližšího učiva ke vzdálenějšímu. Množství probírané látky rozšiřujeme podle již výše uvedených kategorií (věk, stav, vyspělost, atd.). Čím jsou žáci mladší, tím více mají pestřejší organizaci vyučovací jednotky, ale i konkrétnější učivo. Individuální přístup uplatňujeme napříč obory, ročníky, napříč třídami. Pouhé paušalizování z hlediska edukačního procesu může žákům, ale i pedagogovi uškodit¹⁵⁶². Přiměřenost je dána vnitřními a vnějšími podmínkami.

Důležité body:

Učivo předkládáme od jednoduššího ke složitějšímu.

Učivo předkládáme od lehčího k těžšímu.

Učivo předkládáme od bližšího ke vzdálenějšímu.

Uplatňujeme individuální přístup (pokud to lze).

2.5 Zásada trvalosti

Usilujeme o upevnění a pochopení učiva a o navozování nových předpokladů k použití následného nového učiva. Naučené dovednosti a vědomosti musíme do paměti edukantů fixovat pomocí stálého a trvalého opakování a procvičování. Tak jako nejdříve stavíme dům od základů po střechu, analogicky i v této zásadě je platné, že nové poznatky vytváříme díky již naučeným a uchovaným vědomostem a dovednostem – „na základech můžeme stavět“. Při zásadě trvalosti se více či méně řídíme podle motivace, vlivu transferu, křivky zapomínání, ale také podle schopnosti propojit teorii a praxi.¹⁵⁶³¹⁵⁶⁴

¹⁵⁶¹ TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015, taktéž

¹⁵⁶² TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015, str. 36

¹⁵⁶³ CEMPÍREK, V. *Oborová didaktika ekonomických předmětů* [online]. Pardubice, 2000. Dostupné z: www.upce.cz/fcht/kf/pedagog-studium/obor-didaktika.doc [citované 25.7.2015].

¹⁵⁶⁴ TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015, taktéž

Důležité body:

Je nutné stálé a trvalé opakování a procvičování.

Díky osvojeným vědomostem a dovednostem můžeme dále prohlubovat nové poznatky a učit se novým věcem.

2.6 Zásada vědeckosti

Protože učení je nikdy nekončící proces, musí se stále učit a vzdělávat i pedagog. Vývoj techniky znalostí o nových ekonomických jevech, problémech a rizicích je nutným předpokladem pro uplatnění této zásady při vyučovacím procesu. Vědecké poznatky jako aktuální, doplňující či nadstavbové studijní materiály jsou předkládány podle ostatních výše uvedených zásad tak, aby byly přehledné a přiměřené. Zásada vědeckosti je uplatňována z důvodu ne zcela aktuálních učebnic, cvičebnic a knih, ze kterých je v rámci didakticko-edukačního procesu čerpáno.¹⁵⁶⁵¹⁵⁶⁶

Důležité body:

I pedagog se musí stále vzdělávat.

Vědecké poznatky jsou předkládány z vědeckých časopisů, TV, PC, aj., přičemž musí být zohledňován věk a dovednosti žáka.

2.7 Zásada propojení teorie a praxe

Rychlejší fixace se nejlépe aplikuje tehdy, když aplikujeme zásadu propojení teorie a praxe. Propojení zrakové a sluchové stránky učení vytvoří lepší předpoklad k trvalejšímu uchování vědomostí, dovedností a znalostí. Ne nadarmo jsou ve školách od základní až po vysokou školu uzlové předměty vyučovány v různých modifikacích jako přednášky a semináře, nebo teoretické předměty v návaznosti na praktická cvičení. Teoretická rovina se spojí s rovinou činnosti.¹⁵⁶⁷

Důležité body:

Teorii ověřujeme i v praxi.

Na teoretické předměty navazují praktické předměty.

Prolínání teorie a praxe zlepšuje fixaci dovedností a znalostí.

2.8 Zásada zpětné vazby

Informaci o zpětné vazbě jsou stejně důležité jak pro žáky, tak pro učitele. Zásadou si kontrolujeme, jestli žáci rozumějí vysvětlované látce nebo jestli úkoly a činnosti, které jim předkládá učitel, vykonávají přesně podle jeho pokynů. Zpětnovazebně má zásada uplatnění i z pozice žáků, kteří se mohou ptát, jestli činnosti, které jim předkládá učitel, dělají správně a přesně.¹⁵⁶⁸¹⁵⁶⁹

Důležité body:

Zpětnovazební zásadu využívá učitel i žák.

Je důležitá pro kontrolu a hodnocení.

¹⁵⁶⁵ TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015, taktéž

¹⁵⁶⁶ ČADÍLEK, M., LOVEČEK, A. *Didaktika odborných předmětů* [online]. Brno: PdF Masarykovy univerzity v Brně, 2005. Dostupné z: boss.ped.muni.cz/vyuka/material/puvodni/skripta/dop/didodbpr.pdf [citované 25.7.2015].

¹⁵⁶⁷ TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015, str. 37

¹⁵⁶⁸ TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015, str. 37

¹⁵⁶⁹ CEMPÍREK, V. *Oborová didaktika ekonomických předmětů* [online]. Pardubice, 2000. Dostupné z: www.upce.cz/fcht/kf/pedagog-studium/obor-didaktika.doc [citované 25.7.2015].

2.9 Zásada komplexního rozvoje

Učitel se snaží o rozvoj základních složek osobnosti žáka. Usiluje o rozvíjení poznávací, psychomotorické a postojoyé složky osobnosti žáka. Z hlediska pedagogické jednoty složek výchovy se jedná o výchovu rozumovou, mravní, estetickou, pracovní a tělesnou.¹⁵⁷⁰¹⁵⁷¹

Důležité body:

Rozvíjí se základní složky osobnosti žáka.

Rozvoj by měl vystihnout vyučovací cíle, které budou plněny.

2.10 Zásada emocionálnosti

Emocionálnost souvisí s vnějšími podmínkami edukačního procesu, resp. s pozitivním klimatem ve třídě. Pocit důvěry mezi učitelem a žákem hraje významnou roli, jelikož vyučování probíhá lépe v pozitivním a důvěrně známém prostředí než v nepřátelském, neoblíbeném klimatu¹⁵⁷².

Důležité body:

Kladné navození atmosféry vede k radostnějším a lepším předpokladům k učení se novým věcem.

3 Hodnocení

Všechny výše popsané didaktické zásady neboli principy jsou pro edukační proces ekonomicky odborných předmětů velmi důležité. Zásady se totiž navzájem prolínají a můžeme říct, že se i navzájem doplňují. Bez jedné by druhá nebyla. Díky případové studii, která byla prováděna na konkrétní střední škole v Olomouckém kraji, jsem chtěl ukázat ty nejdůležitější body, na které si učitel ekonomických předmětů musí dávat pozor. Důležité body jsou uvedeny výše v textu pod každou zhodnocenou zásadou.

Jestliže ale mluvíme o navzájem prolínajících se didaktických zásadách, nemůžeme opomenout důležitost osobnosti učitele, který hraje významnou roli při dodržování didaktických principů. Učitel *plánuje, organizuje, řídí a kontroluje optimální rozvoj žáků pro aktuální potřeby společnosti, ale i možnosti žáků.*¹⁵⁷³ Učitel je totiž hlavní činitel edukačního procesu (další činitelé jsou edukanti, vnitřní a vnější podmínky a kurikulum).

Literatura:

ASZTALOS, O. *Oborová didaktika ekonomických předmětů*. Praha: VŠE, 1992.

CEMPÍREK, V. *Oborová didaktika ekonomických předmětů* [online]. Pardubice, 2000. Dostupné z: www.upce.cz/fcht/kf/pedagog-studium/obor-didaktika.doc [citované 25.7.2015].

ČADÍLEK, M., LOVEČEK, A. *Didaktika odborných předmětů* [online]. Brno: PdF Masarykovy univerzity v Brně, 2005. Dostupné z: boss.ped.muni.cz/vyuka/material/puvodni/skripta/dop/didodbpr.pdf [citované 25.7.2015].

¹⁵⁷⁰ TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015, str. 37

¹⁵⁷¹ ČADÍLEK, M., LOVEČEK, A. *Didaktika odborných předmětů* [online]. Brno: PdF Masarykovy univerzity v Brně, 2005. Dostupné z: boss.ped.muni.cz/vyuka/material/puvodni/skripta/dop/didodbpr.pdf [citované 25.7.2015].

¹⁵⁷² ZORMANOVÁ, L. *Obecná didaktika*. Praha: Grada Publishing, 2014.

¹⁵⁷³ TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015, str. 13

DRAHOVZAL, J., KILIÁN, O., KOHOUTEK, R. *Didaktika odborných předmětů*. Brno: Paido, 1997.

KRÁLOVÁ, A., ASZTALOS, O. *Didaktika ekonomiky I. Díl*. Praha: VŠE, 2003.

KRPÁLEK, P., KRPÁLKOVÁ, K. *Didaktika ekonomických předmětů*. Praha: Oeconomia, 2012.

TOMČÍK, J. *Didaktika ekonomie. Studijní text*. Olomouc: Filozofická fakulta, 2015.

ZORMANOVÁ, L. *Obecná didaktika*. Praha: Grada Publishing, 2014.

Kontakt:

Mgr. Jaromír Tomčík
Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra aplikované ekonomie
Křížkovského 12
771 80 Olomouc
Česká republika
jaromir.tomcik@upol.cz

Krátká informace o autorovi:

Autor vystudoval na FF UP v Olomouci obor Aplikovaná ekonomická studia a na FTK UP v Olomouci Učitelství tělesné výchovy pro střední školy. Od září 2015 prezenčně studuje doktorské studium na FF UP v Olomouci obor Sociologie. Autor se zajímá o finanční gramotnost a didaktiku ekonomie.

PROCES NÁSTUPNICTVÍ V RODINNÝCH MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNICÍCH

SUCCESSION PROCESS IN FAMILY-OPERATED SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES

Lukáš TRČKA

AKADEMIE STING, o.p.s.

Anotace: *Cílem předkládaného příspěvku je prezentace první etapy výzkumu procesu nástupnictví v rodinných malých a středních podnicích založená na sekundárních datech. Problematika reflektuje aktuální téma nástupnictví, které se v současné době týká rodinných podniků zakládaných v průběhu 90. let minulého století. V analytické části celého výzkumu budou popsány procesní kroky plánování předání podniku – výchova potenciálního nástupce a jeho kompetenční model – generační obměna managementu – důsledky změny managementu pro odběratele a zákazníky (zejména v rovině zabezpečení kvality, redefinice marketingového mixu a inovativní budování značky). Součástí řešení výzkumu bude model procesu nástupnictví zpracovaný v softwaru Attis. Předložený příspěvek je součástí publikací autorského kolektivu Ježková, Trčka, Urbánek a Fuchs řešící v letech 2015 – 2017 projekt Interní grantové agentury Akademie Sting na téma Proces nástupnictví v rodinných malých a středních podnicích v ČR a na Slovensku.*

Abstract: *The aim of the paper is to present the first stage of the research focused on succession process in family SMEs based on the secondary data. The issue reflects the current topic of succession, which applies to family businesses established during the 90s. In the analytical part paper describes the process steps of company transmission planning – education of a potential successor and his competency model – management generational change – implications of management change for customers (especially in issue of quality assurance, redefinition of the marketing mix and innovative branding). The research solution includes a model of the succession process utilized by the Attis software. This contribution is a part to collection of publications of authors Ježková, Trčka, Urbánek and Fuchs solving during years 2015 - 2017 project of the Internal Grant Agency of the Sting Academy on the topic Succession process in family SMEs in the Czech Republic and the Slovak Republic.*

Klíčová slova: *nástupnictví, rodinné podnikání, malé a střední podniky, procesní řízení*

Keywords: *Succession, Family Business, Small and Medium-sized Enterprises, Business Process Management*

1 Why investigate the succession process?

In 2015 our school has started research on succession, focusing on family small and medium enterprises in the Czech and Slovak Republics. Family business is in these countries a phenomenon of the last 25 years, although the question of succession was solved in enterprises during "The First Republic" in twenties and thirties. This statement can be illustrated by a quote of one of the largest domestic businessmen Tomas Bata "*The one who doesn't care about his successor, hardly hurt his company*".

Currently are family businesses facing the challenge of generational change, after all the original founders are often after a quarter century in business management greatly, both physically and mentally exhausted. The presented research is aimed at analyzing the process of succession and to render to businesses recommendations on how pass this difficult transformation process successfully.

2 Theoretical bases of research

Enterprise is a reflection of its founder. For example when the founder of the family business is a perfectionist, his company will be characterized by precision and high quality of work. If the founder has sense of humor, this is also reflected in the corporate culture.¹⁵⁷⁴

Especially at the beginning of the family business is the founder also a creator of corporate culture and his personal traits and values are reflected throughout the organization. Corporate culture is elusive phenomenon characterizing the quality of the social climate within the organization that determines the dominant working attitude of all employees.¹⁵⁷⁵ The state of corporate culture is relatively easy to discern immediately after joining the organization, but the definition is difficult because it is a phenomenon that appeals to emotions rather than rational considerations observer.

2.1 Motives for establishing a family business, corporate culture

Mohelská and Pitra¹⁵⁷⁶ had described the corporate culture by the model "7S" where individual components are the following areas: strategy, systems, structure of organizational relationships, style of leadership skills, spectrum of capabilities and social cooperation.

Strong motive of family businesses is to build a family tradition. Building a family business is planned in the long run. With this issue is associated also the self-fulfillment of family members. A characteristic feature of family businesses is also a company's name given after the founder and other family members (for example may be mentioned Ford, Levi Strauss, Benetton and many others). The name is one of the reasons for the higher loyalties of family members to the family business¹⁵⁷⁷. The research shows, that many entrepreneurs have non-financial goals and the survival of the company and its values are more important to them than to profit increase.

¹⁵⁷⁴ FLAMHOLTZ, E., RANDLE, Y. *Corporate Culture: The Ultimate Strategic Asset*. Stanford University Press, 2010. p. 18.

¹⁵⁷⁵ MOHELSKÁ, H., PITRA, Z. *Manažerské metody*. Praha: Professional Publishing, 2012. p. 203.

¹⁵⁷⁶ Tamtéž.

¹⁵⁷⁷ HESKOVÁ, M., VOJTKO, V. *Rodinné firmy zdroj regionálního rozvoje*. Zeleneč: Profess Consulting, 2008. p. 10.

Many family businesses are proud to the values imprinted by the origin founder and give them known to the general public. One of such companies is American retailer Walmart, which is still managed by family members. Walmart is the third largest corporation and the largest private employer with more than 2 million employees. On the company's website is to find a link to statement: "Our business is the result of Sam Walton's visionary leadership, along with generations of associates focused on helping the Customers and communities save money and live better. This rich heritage defines who we are and what we do today".¹⁵⁷⁸

Access of the second generation of entrepreneurs who succeeds after the revered founder and leader is very important due to functioning of the multi-generational family business and its future survival. The final outcome of generational replacement is also involved by several factors, for example if the founder and his successors were gradually prepared for a new role or the need to find new entrepreneurs came suddenly.

2.2 Macroeconomic aspect – employment

Family businesses employ around the world by millions of people and create a lot of jobs, molded business environment and engage in socially beneficial projects.¹⁵⁷⁹

It is estimated that family businesses generate about nine out of ten jobs. Most family businesses are small and medium-sized enterprises. The establishment of such a small business is not capital intensive and also has other advantages, which include simple organizational structure, lower cost management and lower level of bureaucracy and administration system. This makes small and medium-sized family business flexible and can react more quickly to changes. Small businesses are also easier to look for tiny market gap and because of the close relationship with its customers to better apply to local market niche. Among the disadvantages of small and medium-sized family businesses then they include in particular danger from big and strong competitors that threaten as a small business does not have the market share, especially financial strength. SMEs can also not afford to hire expensive top experts.¹⁵⁸⁰ Examples of such a family holdings are American companies Johnson & Johnson or Ford Motor Company.

2.3 Family business in the Czech Republic and Slovakia

In the Czech Republic and Slovakia we could not find such a comparable multinational holdings as mentioned above, because these businesses are based on decades of continuous development. Due to this diversity it failed to establish a single generally accepted definition for a family business. The English-written scientific literature is a family business called "family business", "family-owned business" or "family enterprises".

Koráb, Hanzelková and Mihalisko¹⁵⁸¹ are giving three different approaches to defining the family business. The first so-called "narrow definition" says that as a family business can be regarded as such an enterprise, which engages several family generations, the family company directly manages and own more than just one family, it has significant managerial position. Second moderately broad definition considers the family business such a venture, where the founder and his descendants govern and have ownership control over it within the meaning of the shares. According to the third called "Broad definition" of the family-owned company, where the family has a strategic impact on

¹⁵⁷⁸ Walmart [online]. cit. 2015-07-10. Dostupné z: <http://corporate.walmart.com/our-story/history/>.

¹⁵⁷⁹ LOBRAICO, M. A., ISAACS J., SINGER M. *Succession Planning for Family Business: Preparing for the next generation*. Toronto, New York: 2011.

¹⁵⁸⁰ ROTHEWELL, W. J. *Effective Succession Planning: Ensuring. Leadership Continuity and Building Talent from Within*. New York: 2010. s. 56.

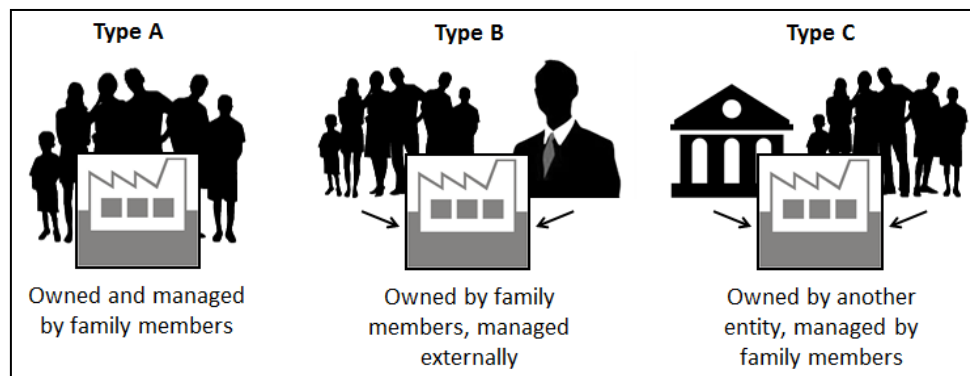
¹⁵⁸¹ KORÁB, V., HANZELKOVÁ, A., MIHALISKO, M. *Rodinné podnikání*. Brno: Computer Press, 2008. p. 20.

the future of the company and where is an intention of present owners to keep the business in the family.

2.4 Ownership versus Management

Based on research realized by Chua, Chrisman, Sharma¹⁵⁸² that compares more than 250 articles and scientific studies related to the family business, the authors came to the conclusion that a family business can be described by the following three types, as shows Fig. 1.

Fig. 1: Types of ownership and management of family businesses



Source: Own processing based on: CHUA, J. H., CHRISMAN, J., SHARMA, J. Pramodita. *Defining the Family Business by Behaviour. Entrepreneurship Theory and Practice* [online]. cit. 2015-06-22. Dostupné z: <http://faculty.utep.edu/Portals/167/11%20Defining%20the%20family%20Business%20by%20behavior.pdf>.

Finding differences between family businesses devoted Odehnalová¹⁵⁸³. Family businesses examined in the context of Greiner theory of growth and said three development phases of the company:

- 1st phase of creativity management
- 2nd phase of crisis management
- 3rd phase of professional management

The first phase we cannot identify the difference between family businesses within the defined circumstances. In the second phase family businesses employ fewer employees and top management tend to have lower employment growth. In the third phase is the biggest difference between family businesses visible in higher decentralization for non-family businesses. However, the assumptions confirmed to the orientation of family businesses on the local market, more customer orientation, or lack of strategic planning.

2.5 Succession, strengths and weaknesses

Family business needs as opposed to the non-family businesses address issues of succession, relationships between family and business, connections of family culture and its influence on the company and its management.

¹⁵⁸² CHUA, J. H., CHRISMAN, J., SHARMA, J. Pramodita. *Defining the Family Business by Behaviour. Entrepreneurship Theory and Practice* [online]. cit. 2015-06-22. Dostupné z: <http://faculty.utep.edu/Portals/167/11%20Defining%20the%20family%20Business%20by%20behavior.pdf>.

¹⁵⁸³ ODEHNALOVÁ, Pavla, *Přednosti a meze rodinného podnikání*. Brno: MUNI PRESS, 2011. 144 s. ISBN 978-80-210-5603-9.

Family businesses differ from non-family in many ways, the biggest difference is that the family business is built on entrepreneur's personality, his strategy and family values, which are invested in the company's equity. The prosperity of the whole family is therefore closely linked to the success or failure of the enterprise.

Compared to non-family businesses, that are focusing on generating profit and meeting the needs of their customers, have family businesses many specifics. Hollerbach¹⁵⁸⁴ states that there are studies that show that the intensity of the involvement of the owner of the processes in the company and its direct interaction with other employees grows loyalty by employees to their employers have. The management structure of public companies and their high bureaucratic complexity is the exact opposite of spontaneity and trust-led family businesses. In public enterprises could be found lower fidelity and higher staff turnover. For many employees working in a family business is their job a mission and the person is often associated with the company for whole life.

Koráb, Hanzelková and Mihalisko¹⁵⁸⁵ mention a range of strengths and weaknesses of family businesses. They rank among the strong consensus between owners and managers, who determine the direction of the strategic management. In many cases the owner and CEO is the same person. Second biggest strength is also a commitment through which employees of families served much more power. Family businesses are also fans of the long-term goals and create a stable family / corporate culture. Both based on research¹⁵⁸⁶ family-owned businesses excel in flexibility, stability, positive atmosphere in the company.

The weaknesses of family businesses according to Koráb, Hanzelková and Mihalisko¹⁵⁸⁷, includes the emotional pressures and decisions taken in favor of the family at the expense of the company. Furthermore family firms recognize that excessive personal relations within the management system often outweigh the conceptual management system, and even take it as a kind of threat.

2.6 Generational management change

Erdem and Bauer¹⁵⁸⁸ argues that the second generation is honoring family tradition and is focusing on developing enterprise value. That's why most of the second generation makes every effort to fulfill this commitment and continue the family business.

A great role played by the fact that the successor is in direct contact with the founder of the family business (second generation of family business) or learns from someone who also took over the company (third generation of family business). Rothwell¹⁵⁸⁹ says, that only 10 to 20 % of companies is successful during the process of generational transition to the third generation.

Family businesses that are managed and owned by several generations (type A) are solving claims to share by many family members. The fundamental challenge in such a family business is to create a functional circuit of family members who are capable of decision-making and ensuring the cohesion of the family.¹⁵⁹⁰

HOLLERBACH, A. *Company Succession in small and medium sized family companies*. Disertační práce, Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, 2011.

¹⁵⁸⁵ KORÁB, V., HANZELKOVÁ, A., MIHALISKO, M. *Rodinné podnikání*. Brno: Computer Press, 2008. p. 62.

¹⁵⁸⁶ ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ. *Rodinné firmy v ČR* [online]. cit. 2015-05-27. Dostupné z: http://www.amspace.cz/uploads/Pruzkumy/Vysledky_26._pruzkumu_AMSP_CR.pdf.

¹⁵⁸⁷ KORÁB, V., HANZELKOVÁ, A., MIHALISKO, M. *Rodinné podnikání*. Brno: Computer Press, 2008. p. 62.

¹⁵⁸⁸ ERDEM, F., BASER, G. G. Family and Business Values of Regional Family Firms: A Qualitative Research. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, roč. 3, č. 3, 2010, p. 57.

¹⁵⁸⁹ ROTHEWELL, W. J. *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*. New York: 2010. p. 53.

¹⁵⁹⁰ GERŠLOVÁ, J., ŽÁK, M. *Dějiny podnikání*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2012. p. 76.

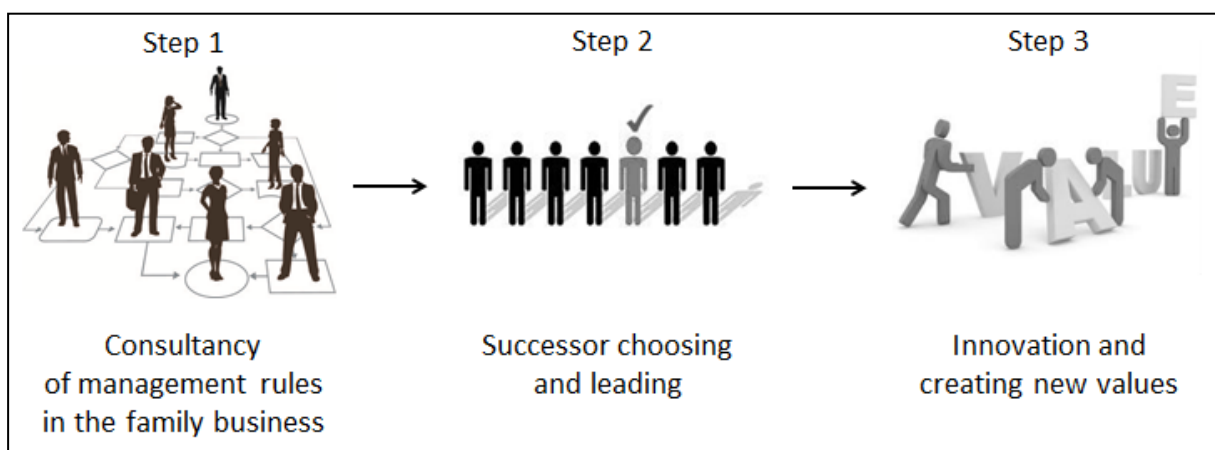
Drucker¹⁵⁹¹ presents some reasons why the fourth generation is not willing to manage the family business. The fourth generation of the family, who is owning a successful business, is usually financially stable, so its members can develop their own interests and careers instead to focus on the family business. Therefore many family members are trying to capitalize on their investments by selling own stake or to convert the business into a public limited company.

The Association of Small and Medium Enterprises realized in 2014 a national research with surprising result - two-thirds of family businesses want to pass on the tradition of the business in the family, but half of them have not even begun yet. The results are also presenting, that 70 % of family businesses do not survive the succession process to the second generation.

3 Aspects of the succession process implementation

In the Czech Republic there is currently no specialized expert organization, which helps family businesses with succession process (preparing the future successor, helping to find a suitable successor) In the United States even has more or less every major economically oriented University's Center for family business. In these centers experts advise entrepreneurs on how to proceed in the management of the family business and most importantly how to plan succession. These centers are also a family business incubator of new ideas and recommendations away from the family business to local governments and governments.

Fig. 2: The succession process – the main line



Source: own processing

Hlavatý¹⁵⁹² says that the preparation of a successor puts great demands on managers time and energy, but it is a chance for him, how can delegate part of his duties to a successor and focus more on different priorities. Some personal reasons why managers do not prepare their successors states:

- “Able successor might be more capable than I am.”
- “I do not have time, it's not urgent.”
- “I am indispensable.”
- “I do not need a Successor, I'm not going to die or go away.”

For the future successor it is also important to get checked own skills outside the family business to be able to bring new ideas and practices. Recommended length of the external experience is between three and five years. However, if it does not find a suitable successor from among the family should not mean the decline of the family business, but should go to the "exit strategy" and

¹⁵⁹¹ DRUCKER, Peter. *Řízení v době velkých změn*. Praha: Management Press, 1998. p. 54.

¹⁵⁹² HLAVATÝ, K. Systém nástupnictví a řízení kariéry v podniku. *Moderní řízení*, roč. 48, č. 2, 2013. p. 23.

consider whether it would be better to sell the business or hire an external manager. If the family decides to sell their business, it should not be forgotten to increase the market value of the company.

4 Conclusion of the first research phase

As we presented in the introduction, our research is at the beginning, at presents we operate with the results of a literature review and comparison of the basic parameters of the Czech and Slovak business environment to abroad. A team of researchers encourage external participation in research. If other specialists would be interested to realize partial research tasks in 2016 and 2017 that go beyond the areas of process management, human resource management, marketing and related macroeconomic aspects, please contact us.

Literature:

ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ. Rodinné firmy v ČR [online]. cit. 2015-05-27. Dostupné z: http://www.amsp.cz/uploads/Przkumy/Vysledky_26._przkumu_AMSP_CR.pdf.

CHUA, J. H., CHRISMAN, J., SHARMA, J. Pramodita. Defining the Family Business by Behaviour. Entrepreneurship Theory and Practice [online]. cit. 2015-06-22. Dostupné z: <http://faculty.utep.edu/Portals/167/11%20Defining%20the%20family%20Business%20by%20behavior.pdf>

DRUCKER, Peter. *Řízení v době velkých změn*. Praha: Management Press, 1998.

ERDEM, F., BASER, G. G. Family and Business Values of Regional Family Firms: A Qualitative Research. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, roč. 3, č. 3, 2010, p. 47-64.

FLAMHOLTZ, E., RANDLE, Y. *Corporate Culture: The Ultimate Strategic Asset*. Stanford University Press, 2010.

GERŠLOVÁ, J., ŽÁK, M. *Dějiny podnikání*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2012.

HESKOVÁ, M., VOJTKO, V. *Rodinné firmy zdroj regionálního rozvoje*. Zeleneč: Profess Consulting, 2008.

HLAVATÝ, K. Systém nástupnictví a řízení kariéry v podniku. *Moderní řízení*, roč. 48, č. 2, 2013.

HNÁTEK, M. *Succession Problems in Family-Owned Businesses: An Example from the Czech Republic*. In: International Conference on Business and Economic Development, Journal The Business & Management Review. New York: 2013.

HOLLERBACH, A. *Company Succession in small and medium sized family companies*. Disertační práce, Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, 2011.

KORÁB, V., HANZELKOVÁ, A., MIHALISKO, M. *Rodinné podnikání*. Brno: Computer Press, 2008.

LOBRAICO, M. A., ISAACS J., SINGER M. *Succession Planning for Family Business: Preparing for the next generation*. Toronto, New York: 2011.

MOHELSKÁ, H., PITRA, Z. *Manažerské metody*. Praha: Professional Publishing, 2012.

ODEHNALOVÁ, Pavla, *Přednosti a meze rodinného podnikání*. Brno: MUNI PRESS, 2011. 144 s. ISBN 978-80-210-5603-9.)

ROTHERWELL, W. J. *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*. New York: 2010.

Walmart [online]. cit. 2015-07-10. Dostupné z: <http://corporate.walmart.com/our-story/history/>.

Contact:

Ing. Lukáš Trčka, Ph.D.
Katedra ekonomiky a řízení
AKADEMIE STING, o.p.s.
Stromovka 1
637 00 Brno
Česká republika
e-mail: trcka@sting.cz
www.sting.cz

Brief information about the author:

Autor je akademickým pracovníkem AKADEMIE STING v Brně. Věnuje se problematice procesního řízení a souvisejících témat, v rámci výzkumu nástupnictví je součástí autorského kolektivu. Doktorát získal na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, v minulosti přednášel také na jiných vysokých školách a vzdělávacích institucích.

PROCES ROZHODOVANIA ŠTUDENTOV VYSOKÝCH ŠKÔL K PRACOVNEJ MIGRÁCII

UNIVERSITY STUDENTS' DECISION-MAKING PROCESS IN TERMS OF LABOUR MIGRATION

Magdaléna TUPÁ, Erika HANČOVSKÁ

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

Anotácia: Cieľom tejto štúdie je, na základe analýzy krátkodobej pracovnej migrácie u študentov vysokých škôl počas štúdia na vysokej škole, zistiť ich sklon k ďalšej pracovnej migrácii po skončení štúdia. Dôvody ich pracovnej migrácie a miera ich naplnenia výrazne vplývajú na budúce rozhodnutie študentov migrovať za prácou dlhodobo prípadne natrvalo po ukončení ich prípravy na povolanie. Výsledkom štúdie je identifikovať jednotlivé kroky procesu ich rozhodovania, charakterizovať dôsledky pracovnej migrácie absolventov vysokých škôl na krajinu pôvodu, cieľovú krajinu a kvalifikovaného jedinca. Zároveň podáva odpoveď na otázky časového rozsahu migrácie, dôvodov remigrácie, možnosti založenia rodiny v cieľovej krajine a integrácie v novom domove.

Abstract: *The aim of the study which is based on the analysis of students' short-term migration during their university studies is to analyze their labour migration after graduating. Reasons and rate of labour migration significantly influence students' future decision to migrate due to work possibilities and their preparation for future profession. As a result, the study identifies single steps of their decision-making process and characterizes the impacts of labour migration on the country of their origin, destination and the person him/herself. It, moreover, answers the questions dealing with time range of migration, reasons for re-migration, settling down in the destination country and integration in the new home.*

Kľúčové slová: *pracovná migrácia, migrant, dôsledky pracovnej migrácie, migračná politika, reemigrácia*

Keywords: *labour migration, migrant, impacts of labour migration, migration policy, re-migration*

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

1 Úvod

Migrácia, fenomén, ktorý každým dňom nabera na aktuálnosti, či už z dôvodu zvyšujúceho sa stupňa globalizácie, rastúceho počtu ohnisk vojenských konfliktov, alebo medzinárodných dohôd v rámci spoločenstiev krajín. Globalizačné procesy charakterizované voľným pohybom statkov a kapitálu sa integračným zoskupovaním krajín rozširujú aj o voľný pohyb pracovných síl. Pre Slovenskú republiku a ďalšie krajiny rozširujúce Európske spoločenstvo predstavoval rok 2011 medziník, kedy sa existujúce prekážky migrácie ľudských zdrojov stali minulosťou. Európska únia ako aj každá z členských krajín tak prebrala na seba úlohu riadiť migráciu takým spôsobom, aby z nej všetky zúčastnené strany maximalizovali svoj zisk. Obmedzenosť zdrojov však spôsobuje boj krajín o kvalitný ľudský kapitál disponujúci talentom ako základom inovácií, ktoré sú podstatou rastu ekonomík a zároveň sú konkurenčnou výhodnou ceľou spoločnosti. Táto štúdia vyplňa medzeru v poznatkoch o procese rozhodovania študentov vysokých škôl k migrácii po skončení vysokoškolského štúdia.

2 Východiská a kritériá procesu hodnotenia migrácie študentov

Štatistiky hovoriace o pracovnej migrácii prúdiacej zo Slovenskej republiky sú vysoko poddimenzované. Práve migrácia za prácou dominuje v rámci komponentov zahraničnej migrácie.¹⁵⁹³ Podľa Divinského každoročne z krajiny odchádza najmenej 15-tisíc osôb, čo potvrdzuje i výskum SAV, ktorý uvádza, že v zahraničí v roku 2013 žilo 242-tisíc osôb. Podľa celoeurópskej siete Európskych služieb - EURES môžeme o migrantovi zo Slovenska povedať, že je v produktívnom veku od 18 do 24 rokov, podľa pohlavia prevládajú ženy nad mužmi cca o 10 % a podľa vzdelania je najčastejšie stredoškolsky vzdelaný. Počet vysokoškolsky vzdelaných migrantov osciluje okolo 16 % až 18 %. V našej štúdii skúmame práve názory študentov vysokých škôl na pracovnú migráciu po ukončení štúdia.

Rozhodovací proces študentov vysokých škôl po ukončení štúdia je založený na niekoľkých pilieroch vychádzajúcich zo známych migračných teórií, ktoré sú do istej miery vždy limitované a závislé na rôznych externých faktoroch. Migrant sa pri rozhodovaní pohybuje v hodnotení a porovnávaní kvality života vo vysielajúcej a prijímajúcej krajine.¹⁵⁹⁴

Rozhodovanie prebieha v určitom algoritme, kde v:

1. kroku sa rozhoduje migrovať – nemigrovať, pričom hodnotí individuálne očakávania a túžby (zamestnanie, finančné zabezpečenie, sociálne zabezpečenie, sociálny status, životný štýl, vzťahy a etika), sociálne skupiny a komunity (sociálne väzby s rodinou a priateľmi, ďalšie sociálne väzby s príbuznými, s národom, s etnikom, s náboženskými komunitami), push faktory domovskej krajiny a pull faktory hostiteľskej krajiny (ekonomické – nezamestnanosť po skončení štúdia, nízke príjmy absolventov, politika, kultúra, demografia, ekológia);
2. kroku si vyberá miesto – migračné a vízové politiky, uznávanie diplomov, zdravotné a sociálne zabezpečenie, voľné pracovné miesta, úroveň vedy a výskumu, investícií do inovácií, znalosť jazyka, kultúry geografická a kultúrna blízkosť krajiny ;
3. kroku zvažuje, hodnotí a porovnáva – mzdu, zamestnanosť/nezamestnanosť, úroveň ostatných trhov, sociálne vzťahy a siete;
4. kroku hodnotí pracovné miesto vo vzťahu ku svojej kvalifikácii a skúsenostiam;

¹⁵⁹³ DIVINSKÝ, B. Zahraničná migrácia v Slovenskej republike. Vývojové trendy od roku 2000 [online]. Dostupné z: <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/sfpa-boris-divinsky-Zahranicna-migracia-v-Slovenskej-republike>.

¹⁵⁹⁴ MASÁROVÁ, T. *Niekoľko poznámok k objektívnemu meraniu kvality života migrantov*. In: Sociálno-ekonomické aspekty rozvoja ľudského kapitálu: Zborník z medzinárodnej vedeckej e-konferencie [CD ROM]. Trenčín: TnUAD, 2014, s. 272-278. ISBN 978-80-8075-687-1.

5. kroku sa rozhoduje pre konkrétne pracovné miesto s ohľadom na jeho užitočnosť.

Osobnosť migranta je determinovaná neobmedzeným počtom určujúcich činiteľov, ktoré na neho v danom čase, na danom mieste a v danej situácii rôznou mierou vplývajú. Z uvedeného dôvodu je analýza dopadu migrácie na jedinca veľmi zložitým procesom a do značnej miery i subjektívne zovšeobecňujúca. Stretnutie kultúr sprevádza komplikovaná hra pocitov nadradenosti a menejcennosti. Snahou migranta je získať si istého sociálneho statusu v novej krajine, ktorý bude pre neho a jeho okolie akceptovateľný. Rieši i otázku svojej identity. Bojuje s túžbou získania pocitu jednoty medzi obrazom seba, svojou sociálnou úlohou a aby bol uznaný významnými vzťahnými osobami, čo sa prejavuje v uspokojivom pociťovaní dostatočnej sebarealizácie. Práca je pre pracovného migranta kľúčovým faktorom. Pracovné prostredie, pracovné vzťahy, celý pracovný život je pre neho častokrát stotožnením s prostredím, vzťahmi či životom celej spoločnosti prijímajúcej krajiny. Táto úloha vytvára na migranta tlak – záťaž. Ak migrant navyše pracuje na vyššej pracovnej pozícii, jeho „život je plný rozporov, ktorý si vyžaduje riešenie menej alebo viac zložitých záťažových situácií. Nie sú to len míľniky na jeho životnej ceste, ale aj problémy, s ktorými sa stretáva takmer každodenne.“¹⁵⁹⁵ Osobnostné vlastnosti si vyžadujú rôzne druhy stratégií zvládania náročných situácií v každodennom živote.¹⁵⁹⁶

Rozhodnutie migrovať za prácou má výrazný vplyv na krajinu pôvodu. Za najpozitívnejšiu môžeme považovať remitencie, teda časti zárobkov, ktoré migrant posielajú domov. Takto pôsobí na zvyšovanie spotreby tovarov a služieb, investície, úspory v bankách a pod. S rastúcou dĺžkou migrácie a migráciou ďalších rodinných príslušníkov ich význam klesá. Ďalším pozitívom je znižovanie nezamestnanosti, ktorá častokrát nahrádza neschopnosť krajiny vytvárať pracovné miesta¹⁵⁹⁷ a následná úspora verejných zdrojov. Navyše pri návrate môže byť migrant prínosom v oblasti zvyšovania produktivity práce, dovozu know-how zo zahraničia, obchodných kontaktov, zvyšuje sa technologická a informačná úroveň ekonomiky. Na druhej strane máme negatíva, kde za najvýznamnejšie považujeme únik vysokokvalifikovanej pracovnej sily, ktorá je producentom najvyššej pridanej fyzickej i morálnej hodnoty a pull faktorom pre zahraničných investorov. Ďalšími sú straty investícií do vzdelania, znehodnotenie ľudského kapitálu ak migrant nepracuje na adekvátnej pracovnej pozícii k jeho vzdelaniu, ušľachťovanie svetového produktu, ušľachťovanie krajiny, odluka od rodiny, priateľov a známych a iné.

3 Výsledky výskumu

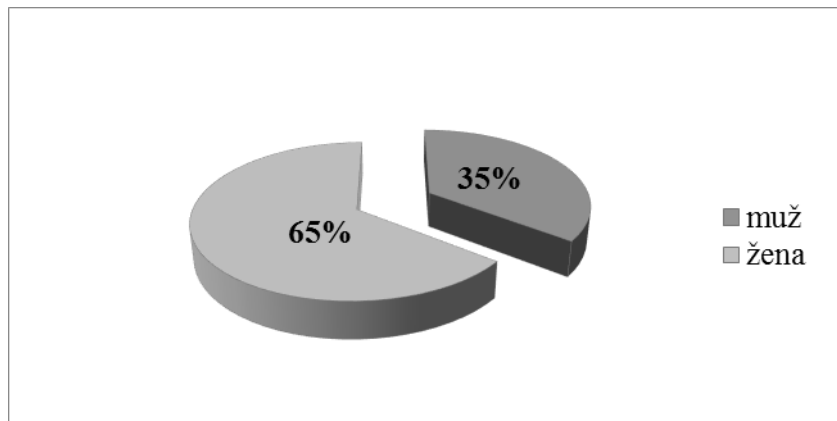
Súčasťou predkladanej štúdie sú výsledky výskumu zameraného na celkové hodnotenie migrácie a plány do budúcnosti študentov vysokých škôl. Výskumnú vzorku tvorilo 288 vysokoškolských študentov zo Slovenskej republiky na základe dobrovoľnosti a dostupnosti. Veľkosť výskumnej vzorky bola volená tak, aby mala dostatočnú výpovednú hodnotu.

¹⁵⁹⁵ HANČOVSKÁ, E. *Osobnosť manažera a coping*. Trenčín: TnUAD, 2014. ISBN 978-80-8075-661-1.

¹⁵⁹⁶ HANČOVSKÁ, E. Osobná a pracovná záťaž manažera. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 1, 2013, s. 15-25.

¹⁵⁹⁷ VOJTOVIČ, S. *Trh práce a politika zamestnanosti v podmienkach hospodárskej recesie*. In: Personálny manažment – trendy na trhu práce v kontexte hospodárskej krízy. Trenčín, 2009, s. 310-317. ISBN 978-80-8075-403-7.

Graf 1: Výskumná vzorka podľa pohlavia



Zdroj: Vlastné spracovanie

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

Metóda Chí-kvadrát test – je najčastejšie používanou metódou pre testovanie hypotézy o nezávislosti skúmaných javov¹⁵⁹⁸. Štatistická hypotéza je tvrdenie o tvare alebo charakteristike jedného či niekoľkých štatistických znakov – pre potreby tohto článku je to tvrdenie o vzájomnej nezávislosti dvoch vybraných faktorov. Testovaná štatistická hypotéza je nulovou hypotézou, ku ktorej vždy uvažujeme aj o alternatívnej hypotéze, ktorá popiera platnosť nulovej – pre potreby tohto článku je to tvrdenie, že skúmané faktory sú medzi sebou štatisticky závislé. Zároveň počítame s chybami dvoch druhov. Chí-kvadrát test overuje, či početnosť štatistických znakov vyjadruje nezávislosť medzi faktormi, alebo sa medzi početnosťami prejaví štatisticky významná závislosť. Prípád nezávislosti faktorov znamená, že poznanie početnosti jedného faktora nijako nepomôže zlepšiť odhad početnosti druhého faktora. Ak sú dva faktory štatisticky závislé, potom môže ísť o dvojaký typ závislosti: dva faktory sa navzájom podporujú alebo potláčajú. Predpokladom použitia Chí-kvadrát testu je pravidlo, že očakávané početnosti nesmú byť menšie ako 5. Testovanie chí-kvadrát testom spočíva vo výpočte hodnoty chí, ktorú porovnáваме s tabuľkovými hodnotami kritických hodnôt pre Chí-kvadrát rozdelenie s dvomi parametrami, ktorými sú stupeň voľnosti a hladina významnosti. Hodnotu parametra hladina významnosti sme si zvolili najpoužívanejšiu hodnotu 5 %, teda riziko omylu zamietnutia, príp. prijatia nulovej hypotézy je 5 %. Kritická hodnota Chí-kvadrát pre parametre hladina významnosti = 5 % a stupeň voľnosti = 1 je $K = 3,841$.

Výskumný problém č. 1: Študenti krátkodobo pracovne migrujú počas svojho štúdia na vysokej škole. Získavajú tak, jazykové zručnosti a schopnosti, ktoré využijú v ďalšom študijnom i pracovnom živote, finančné prostriedky ale i pohľad na iný životný štýl a pod. Je táto skúsenosť faktorom pozitívne vplyvujúcim na rozhodovací proces študenta po ukončení vysokoškolského štúdia k ďalšej a dlhodobejšej pracovnej migrácii?

Nulová hypotéza: Predpokladáme, že na rozhodnutie študenta po ukončení vysokoškolského štúdia migrovať za prácou do zahraničia nemá vplyv jeho krátkodobá pracovná migrácia počas vysokoškolského štúdia.

¹⁵⁹⁸Porov. Kapitoly zo štatistiky [online]. Dostupné z: <http://www.jodo.sk/INDEX-STAT.html>.

Alternatívna hypotéza: Predpokladáme, že na rozhodnutie študenta po ukončení vysokoškolského štúdia migrovať za prácou do zahraničia má vplyv jeho krátkodobá pracovná migrácia počas vysokoškolského štúdia.

Tabuľka 1: Početnosť študentov VŠ, ktorí migrovali počas vysokoškolského štúdia a podľa rozhodnutia o pracovnej migrácii po absolvovaní štúdia

migrant/nemigrant	data	chcú migrovať	nechcú migrovať	celkový súčet
migrant počas VŠ	počet	113	58	171
	%	66,08	33,92	100
nemigrant počas VŠ	počet	73	38	111
	%	65,77	34,23	100
počet celkom		186	96	282
celkom %		65,92	34,08	100

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 2: Pozorované početnosti k H1

Pozorované početnosti		
113	58	171
73	38	111
186	96	282

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 3: Očakávané početnosti k H1

Očakávané početnosti		
112,79	58,21	98
73,21	37,79	84
122	60	182

Zdroj: vlastné spracovanie

Signifikácia chi-kvadrát testu je 0,956. Dosiahnutá hladina štatistickej významnosti je väčšia ako 0,05, z uvedeného vyplýva, že nulovú hypotézu zamietnuť nemôžeme.

Záver testovania znie: Na rozhodnutie študenta po ukončení vysokoškolského štúdia migrovať za prácou do zahraničia nemá vplyv jeho krátkodobá pracovná migrácia počas vysokoškolského štúdia.

Výskumný problém č. 2: Pri skúmaní migrantov podľa pohlavia štatistiky zaznamenávajú dominanciu žien nad mužmi. V roku 2012 migrovalo 61,1 % žien a 38,9 % mužov. Existujú signifikantné rozdiely k vyššiemu sklonu k migrácii po ukončení vysokoškolského štúdia u migrantov podľa pohlavia?

Nulová hypotéza: Predpokladáme, že rozhodnutie migrovať po absolvovaní vysokoškolského štúdia nezávisí na pohlaví.

Alternatívna hypotéza: Predpokladáme, že rozhodnutie migrovať po absolvovaní vysokoškolského štúdia závisí na pohlaví.

Tabuľka 4: Početnosť študentov VŠ, ktorí chcú migrovať po ukončení štúdia a podľa pohlavia

migrant/nemigrant	data	chcú migrovať	nechcú migrovať	celkový súčet
muži	počet	65	36	101
	%	64,36	35,64	100
ženy	počet	125	61	186
	%	67,20	32,80	100
počet celkom		190	97	287
celkom %		65,78	34,22	100

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 5: Pozorované početnosti k H2

Pozorované početnosti		
65	36	101
125	61	186
190	97	287

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 6: Očakávané početnosti k H2

Očakávané početnosti		
66,86	34,14	98
123,14	62,86	84
122	60	182

Zdroj: vlastné spracovanie

Signifikácia chi-kvadrát testu je 0,626. Dosiahnutá hladina štatistickej významnosti je väčšia ako 0,05, z uvedeného vyplýva, že nulovú hypotézu zamietnuť nemôžeme.

Záver testovania znie: Rozhodnutie migrovať po absolvovaní vysokoškolského štúdia nezávisí na pohlaví.

Výskumný problém č. 3: SAV, University of Exter a Britská kráľovská spoločnosť pre ekonomické a sociálne vedy¹⁵⁹⁹ uskutočnila v roku 2003 výskum, v ktorom skúmala ochotu migrantov emigrovať zo Slovenska natrvalo. Kladne sa vyjadrilo až 44 % opýtaných. Podľa výskumov OECD v nových členských krajinách Európskej únie 9,4 % emigrantov s vysokoškolským vzdelaním zostáva pracovať v zahraničí maximálne 5 rokov, 12,7 % migrantov tam zostáva od 5 do 10 rokov a až takmer 78 % žije a pracuje v prijímajúcej krajine dlhšie.¹⁶⁰⁰ Absolventi vysokých škôl migrujú nielen z ekonomických dôvodov, ale aj z dôvodu vyššieho stupňa sebarealizácie, kvalitnejších podmienok potrebných na rozvoj a tvorbu inovácií, veda a výskum na vyššej úrovni (s vyššou finančnou podporou, kvalitnejším technickým, technologickým a personálnym zabezpečením a pod.). Existuje významná závislosť medzi migráciou študentov vysokých škôl počas štúdia a následne po ukončení štúdia ich migráciou natrvalo? Existuje významná závislosť medzi migráciou študentov vysokých škôl počas štúdia a pohlavím?

Nulová hypotéza: Predpokladáme, že krátkodobá pracovná migrácia počas vysokoškolského štúdia nemá vplyv na rozhodnutie študenta po ukončení vysokoškolského štúdia migrovať natrvalo.

¹⁵⁹⁹ BALÁŽ, V., KOLLÁR, D. Únik mozgov sa stáva vážnym problémom [online]. Dostupné z: <http://www.hnonline.sk>.

¹⁶⁰⁰ OECD. *A profile of Immigrant Populations in the 21st Century (Data from OECD countries)*. OECD: 2008. ISBN: 9789264040915.

Alternatívna hypotéza: Predpokladáme, že krátkodobá pracovná migrácia počas vysokoškolského štúdia má vplyv na rozhodnutie študenta po ukončení vysokoškolského štúdia migrovať natrvalo.

Tabuľka 7: Početnosť študentov VŠ, ktorí migrovali počas vysokoškolského štúdia a podľa rozhodnutia o migrácii natrvalo po absolvovaní štúdia

migrant/nemigrant	data	migrovať navždy		celkový súčet
		áno	nie	
migrant počas VŠ	počet	38	120	158
	%	24,05	75,95	100
nemigrant počas VŠ	počet	20	80	100
	%	20,00	80,00	100
počet celkom		58	200	258
celkom %		22,03	77,97	100

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 8: Pozorované početnosti k H3

Pozorované početnosti		
38	120	158
20	80	100
58	200	258

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 9: Očakávané početnosti k H3

Očakávané početnosti		
35,52	122,48	98
22,48	77,52	84
122	60	182

Zdroj: vlastné spracovanie

Signifikácia chi-kvadrát testu je 0,448. Dosiahnutá hladina štatistickej významnosti je väčšia ako 0,05, z uvedeného vyplýva, že nulovú hypotézu zamietnuť nemôžeme.

Záver testovania znie: Krátkodobá pracovná migrácia študentov počas vysokoškolského štúdia nemá vplyv na rozhodnutie študenta po ukončení vysokoškolského štúdia migrovať natrvalo.

Nulová hypotéza: Predpokladáme, že rozhodnutie migrovať natrvalo po absolvovaní vysokoškolského štúdia nezávisí na pohlaví.

Alternatívna hypotéza: Predpokladáme, že rozhodnutie migrovať natrvalo po absolvovaní vysokoškolského štúdia závisí na pohlaví.

Tabuľka 10: Početnosť študentov VŠ, ktorí chcú migrovať po ukončení štúdia a podľa pohlavia

migrant/nemigrant	data	migrovať navždy		celkový súčet
		áno	nie	
muži	počet	27	65	92
	%	29,35	70,65	100
ženy	počet	32	140	172
	%	18,60	81,40	100
počet celkom		59	205	264
celkom %		23,98	76,02	100

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 11: Pozorované početnosti k H4

Pozorované početnosti		
27	65	92
32	140	172
59	205	264

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 12: Očakávané početnosti k H4

Očakávané početnosti		
20,56	71,44	98
38,44	133,56	84
122	60	182

Zdroj: vlastné spracovanie

Signifikácia chi-kvadrát testu je 0,046. Dosiadnutá hladina štatistickej významnosti je menšia ako 0,05, z uvedeného vyplýva, že nulovú hypotézu zamietnuť môžeme.

Záver testovania znie: Rozhodnutie migrovať natrvalo po absolvovaní vysokoškolského štúdia závisí na pohlaví. Takmer 30 % mužov je ochotných migrovať natrvalo, u žien je to len 18,6 %.

4 Záver

Na základe výsledkov výskumu môžeme povedať, že na rozhodovací proces študentov vysokých škôl k pracovnej migrácii po ukončení štúdia nemá významný vplyv predchádzajúca krátkodobá migrácia za prácou počas vysokoškolského štúdia, rovnako ako nemá vplyv na rozhodovanie k migrácii natrvalo. Pri ďalšej analýze skúmaných faktorov z pohľadu pohlavia konštatujeme, že rozhodnutie absolventov migrovať za prácou nie je závislé ani od pohlavia. Naopak pri migrácii natrvalo je závislosť faktorov migrovať natrvalo a pohlavie preukázaná.

Počas štúdia na vysokej škole malo pracovnú skúsenosť v zahraničí takmer 60 % respondentov a to aj opakovanú. Z predchádzajúcich výskumov vieme, že hlavným motívom je predovšetkým získanie jazykových zručností, ktoré sú dnes nevyhnutnou súčasťou mapy vedomostí študenta ale aj bezpodmienečnou výbavou človeka k zamestnaniu. Viac ako 65 % by chcelo po skončení vysokoškolského štúdia migrovať za prácou, pričom natrvalo pracovať a žiť v hostiteľskej krajine chce 22 %. Významným zistením je však škála príčin, teda vonkajších podnetov k migrácii, kde je výrazným odpudivým faktorom situácia na Slovensku nielen z pohľadu fungovania ekonomiky, vysokej miery nezamestnanosti ale hlavne smerovanie spoločnosti – verejné dianie, korupcia, vymožitelnosť práva a pod. Po uplynutí príčin k migrácii by sa na Slovensko vrátilo viac ako 80 % absolventov. Z výskumu vyplýva dôležitý odkaz pre tvorcov politik ako správne riadiť migráciu, aby Slovensko ako vysielajúca ale i prijímajúca krajina maximalizovala svoje migračné zisky.

Literatúra:

BALÁŽ, V., KOLLÁR, D. Únik mozgov sa stáva vážnym problémom [online]. Dostupné z: <http://www.hnonline.sk>.

DIVINSKÝ, B. Zahraničná migrácia v Slovenskej republike. Vývojové trendy od roku 2000 [online]. Dostupné z: <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/sfpa-boris-divinsky-Zahranicna-migracia-v-Slovenskej-republike>.

DIVINSKÝ, B. *Labor market – migration nexus in Slovakia: time to act in a comprehensive way*. Bratislava: International Organization for Migration, 2007. ISBN 978-80-89158-17-1.

BALÁŽ, V. Migrácia študentov v Európe: súťaž o ľudský kapitál. *Sociológia – Slovak Sociological Review*, roč. 42, č. 4, 2010, s. 356-382. ISSN 1336-8613.

HANČOVSKÁ, E. *Osobnosť manažera a coping*. Trenčín: TnUAD, 2014. ISBN 978-80-8075-661-1.

HANČOVSKÁ, E. Osobná a pracovná záťaž manažera. *Sociálno-ekonomická revue*, č. 1, 2013, s. 15-25.

Kapitoly zo štatistiky [online]. Dostupné z: <http://www.jodo.sk/INDEX-STAT.html>.

KUPTSCH, C. *Students and talent flow – the case of Europe: From castle to harbour?*. In: Kupstch, C., Pang, E. F. (eds): *Competing for Global Talent*. Geneva: International Labour Office, s. 33-61.

MASÁROVÁ, T. *Niekoľko poznámok k objektívnemu meraniu kvality života migrantov*. In: Sociálno-ekonomické aspekty rozvoja ľudského kapitálu: Zborník z medzinárodnej vedeckej e-konferencie [CD ROM]. Trenčín: TnUAD, 2014, s. 272-278. ISBN 978-80-8075-687-1.

OECD. *A profile of Immigrant Populations in the 21st Century (Data from OECD countries)*. OECD: 2008. ISBN: 9789264040915.

VOJTOVIČ, S. *Trh práce a politika zamestnanosti v podmienkach hospodárskej recesie*. In: *Personálny manažment – trendy na trhu práce v kontexte hospodárskej krízy*. Trenčín, 2009, s. 310-317. ISBN 978-80-8075-403-7.

Kontakt:

Magdaléna Tupá, Ing.; PhD.
Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 2
911 50 Trenčín
Slovakia
e-mail: magdalena.tupa@tnuni.sk
www.tnuni.sk

Erika Hančovská, PhDr.; PhD.
Katedra manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 2
911 50 Trenčín
Slovakia
e-mail: erika.hancovska@tnuni.sk
www.tnuni.sk

Krátka informácia o autoroch:

Magdaléna Tupá ukončila štúdium III. stupňa v odbore Sociálna práca na Trnavskej univerzite v Trnave, Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce. V roku 2010 úspešne obhájila dizertačnú prácu s názvom „Sociálne dôsledky medzinárodnej migrácie a ich riešenie“. Autorka pôsobí ako odborná asistentka predmetov Manažment ľudských zdrojov, Aktuálne trendy v riadení ľudských zdrojov, Personálny manažment na Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka v Trenčíne, Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Katedra manažmentu a riadenia ľudských zdrojov. V súčasnosti je zástupkyňou vedúceho projektu VEGA 1/0736/14 „Trendy v migrácii pracovnej sily do krajín EÚ a ich dopad na hospodársky a sociálny rozvoj SR“.

Erika Hančovská ukončila štúdium III. stupňa v odbore 3.3.15 Manažment v terciárnej sfére na Prešovskej univerzite v Prešove. Autorka pôsobí ako odborná asistentka predmetov Manažment, Medzinárodný manažment, Personálny manažment a i. na Trenčianskej univerzite Alexandra Dubčeka v Trenčíne, Fakulta sociálno - ekonomických vzťahov, Katedra manažmentu a riadenia ľudských zdrojov. V súčasnosti je spoluriešiteľkou projektu VEGA 1/0736/14 „Trendy v migrácii pracovnej sily do krajín EÚ a ich dopad na hospodársky a sociálny rozvoj SR“.

GIFFENŮV STATEK – MÝTUS NEBO SKUTEČNOST?

GIFFEN GOOD – MYTH OR REALITY?

Kamila TUREČKOVÁ

Obchodně-podnikatelská fakulta v Karviné, Slezská univerzita v Opavě

Anotace: Předkládaný příspěvek se komplexně a kriticky zabývá tradičním pojetím Giffenova paradoxu v rámci standardní mikroekonomické teorie a rozšiřuje jej s přihlédnutím k soudobým vědeckým výzkumům o nové aspekty, které povětšinou odmítají status „obecně přijímaných“ brambor jako důvěryhodného zástupce Giffenova statku. Předmětem této krátké eseje je tedy především shrnutí odborných závěrů týkající se charakteristik Giffenova paradoxu v historickém i současném kontextu, kdy je aktivní snahou ekonomů najít nového, nekontroverzního, zástupce Giffenova statku, jehož skutečnou existenci v reálné ekonomice bude možné doložit a definitivně tak vyjasnit tuto spornou oblast ekonomické teorie.

Abstract: This paper comprehensively and critically deals with the current definition of Giffen paradox in the context of standard microeconomic theory and expands it, or supplements it, with regard to current scientific research by new aspects, in order to defend, or more precisely reject, the current status of potatoes as a credible representative of the Giffen good. The subject of this short essay are primarily issues related to the characteristics of Giffen paradox in historical as well as modern context, when looking for a new representative of Giffen good whose real existence is, or rather will be, possible to definitely acknowledge and confirm.

Klíčová slova: Giffenův statek, Giffenův paradox, rostoucí poptávková křivka.

Keywords: Giffen good, Giffen paradox, upward sloping demand curve

Afiliace ke grantu: Tento článek vznikl za podpory Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR v rámci Institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace v roce 2015.

1 Úvod

Všeobecně známý „zákon poptávky“ říká, že jednotlivec v roli spotřebitele bude zvyšovat množství nakupovaného statku - bude zvyšovat poptávané množství, bude-li cena tohoto statku klesat a opačně. Jedná se o základní mikroekonomický princip založený na racionálním a logickém předpokladu, že růst ceny konkrétního zboží vede spotřebitele k substituci takového relativně dražšího statku statkem jiným, relativně levnějším. Tento efekt doplňuje pokles celkové kupní síly důchodu spotřebitele, kterým právě disponuje a který považujeme za konstantní.

Přestože opodstatněnost zákona klesající poptávky doplněná o předem platné a uznané axiomy vlastní teorii spotřebitele platí v celé řadě situací, nemůže ekonomická teorie garantovat její absolutní platnost. Nejznámější a nejdiskutovanější abnormalitou v této souvislosti je stav označován jako Giffenův paradox¹⁶⁰¹, kdy se za určitých okolností může s rostoucí cenou zvyšovat poptávané množství a poptávka je pozitivně skloněná rostoucí křivka s kladnou cenovou elasticitou.

Giffenův paradox je často zmiňovaný a běžně předkládaný případ atypického průběhu poptávkové křivky, zvláště pak v rámci kurzů mikroekonomie a všeobecné ekonomie vůbec. Přesto již od samého začátku, kdy byl poprvé zmíněn a popsán vyvolává mezi odbornou veřejností řadu pochybností a nepřestává být opakovaným předmětem vědeckých diskuzí a vzájemných polemik. Cílem tohoto příspěvku je proto především co možná nejkompaktněji popsat Giffenův paradox jak v historických, tak také novodobých souvislostech s ohledem na současné poznatky, ekonomickou teorii i probíhající vědecký výzkum, jehož cílem je nalezení nového, věrohodného představitele Giffenova statku, jehož existenci lze v reálném světě jednoznačně potvrdit a deklarovat.

2 Historický původ Giffenova statku a Giffenův statek v kontextu konvenčních mikroekonomických souvislostí

První zmínku o nezvyklém a zcela jistě překvapivém chování spotřebitelů zaznamenal v roce 1895 Alfred Marshall ve svém díle **Principles of Economics**, kde v 6. kapitole třetí knihy uvádí:

*„[...] as Sir R. Giffen has pointed out, a rise in the price of bread makes so large a drain on the resources of the poorer labouring families and raises so much the marginal utility of money to them, that they are forced to curtail their consumption of meat and the more expensive farinaceous foods: and, bread being still the cheapest food which they can get and will take, they consume more, and not less of it [...]“.*¹⁶⁰²

Alfred Marshall se zde odkazuje na Skota Roberta Giffena, který měl údajně¹⁶⁰³ v britském parlamentu poukázat na spotřební chování během Velkého irského hladomoru v letech 1845-1849, kdy růst ceny chleba tak výrazně snížil reálné příjmy chudých dělnických rodin, že tyto byly nuceny omezit spotřebu masa a ostatních dražších obilných potravin. Přesto chléb zůstal nejlevnějším pokrmem, který si mohli koupit, a proto ho poptávali více, třebaže jeho cena stále rostla, a nikoli méně. Alfred Marshall tak poprvé připouští výjimku v platnosti zákona poptávky na příkladu chleba, třebaže později jsou za Giffenův statek běžně pokládány brambory.

¹⁶⁰¹ Giffenův paradox, hojně prezentován v kontextu úvah o rostoucí poptávce pro určitý specifický statek (často označován jako Giffenův statek) nese označení po skotském statistikovi a ekonomovi Robertu Giffenovi (1837-1910), který měl údajně v souvislosti s hladomorem v Irsku tento paradox v britském parlamentu popsat.

¹⁶⁰² MARSHALL, A. Principles of Economics [online]. Dostupné z: http://files.libertyfund.org/files/1676/Marshall_0197_EBk_v6.0.pdf.

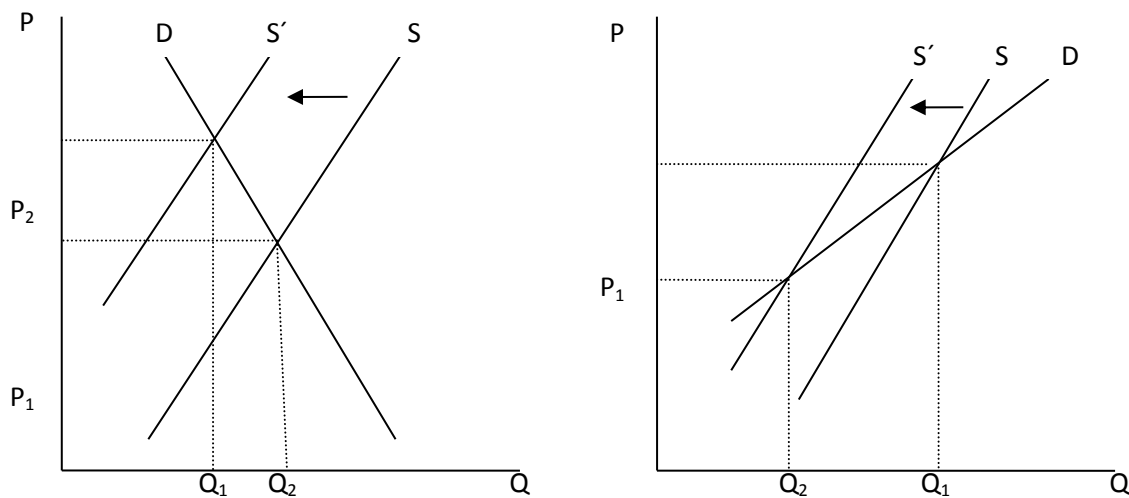
¹⁶⁰³ V pracích Roberta Giffena se však nikdy nepodařilo najít žádný důkaz o tom, že by se kdy této, jemu přisuzované, úvaze o chování Irských dělníků a zemědělců věnoval a zpochybňuje se i jeho samotné vystoupení v britském parlamentu na toto téma. (BOROVIČKA, J. Giffenův statek konečně nalezen? [online]. Dostupné z: http://pinus-chicago.blogspot.cz/2007/07/giffenuv-statek-konecne-nalezen_1380.html.)

Právě Paul A. Samuelson ve svých raných pracích zmiňuje jako příklad Giffenova statku brambory. „Bramborový paradox“ popisuje v pátém vydání své **Economics** takto:

„[...] When the 1845 Irish famine greatly raised the price of potatoes, families who consumed a lot of potatoes merely because they were too poor to consume much meat might have ended up consuming more rather than less of the high price potatoes. Why? Because now they had to spend so much on potatoes, the necessary of life, as to make it quite impossible to afford any meat at all and hence were forced to become even more dependent than before on potatoes. In brief, the substitution-effect was here overcome by the perverse income-effect applicable to a peculiar “inferior” good such as the potato, which tends to decrease in the poor man’s budget when incomes rise. [...]”¹⁶⁰⁴¹⁶⁰⁵.

Není však možné, aby neúroda brambor vedoucí ke snížení jejich nabídky a růstu jejich ceny vedla spotřebitele k tomu, aby jich konzumovali *větší* množství. Irští dělníci a rolníci jako celek nemohli jednoduše spotřebovat větší množství brambor, protože dostupných brambor bylo méně, a ne více, než v letech před hladomorem.¹⁶⁰⁶ Uvážíme-li tento závěr, pak na trhu s bramborami nemohla nastat situace, kdy by současný pokles nabídky brambor (S) vedoucí k růstu jejich ceny (P) umožňoval spotřebitelům zvyšovat spotřebu brambor (Q), zvláště pak, byla-li sama nabídka brambor vysoce cenově neelastická (viz graf 1). Pokles nabídky brambor na trhu s rostoucí poptávkovou křivkou a snížení jejich spotřeby by bylo možné pouze za předpokladu poklesu jejich ceny, což je v zemi balancující na pokraji vyhladovění naprosto nepředstavitelné a nemožné. Připomeňme ještě, že poptávka (D) by měla být, dle teorie, konstantní.

Graf 1: Možné situace na trhu brambor



Zdroj: vlastní zpracování

Cena brambor nemohla poklesnout ještě z jednoho důvodu. Je logické, že lidé trpící hladem maximalizují nutriční hodnotu jídla na jednotku vydaných peněz. Brambory jsou obecně považovány

¹⁶⁰⁴ SAMUELSON, P. A. *Economics*. 5th edition. New York: McGraw Hill, 1964.

¹⁶⁰⁵ Paul A. Samuelson přisuzuje původ této úvahy ekonomovi Francisi Giffenovi (DWYER, G. P., LINDSAY, C. M. Robert Giffen and the Irish Potato. *The American Economic Review*, roč. 74, č. 1, 1984, s. 188-192.)

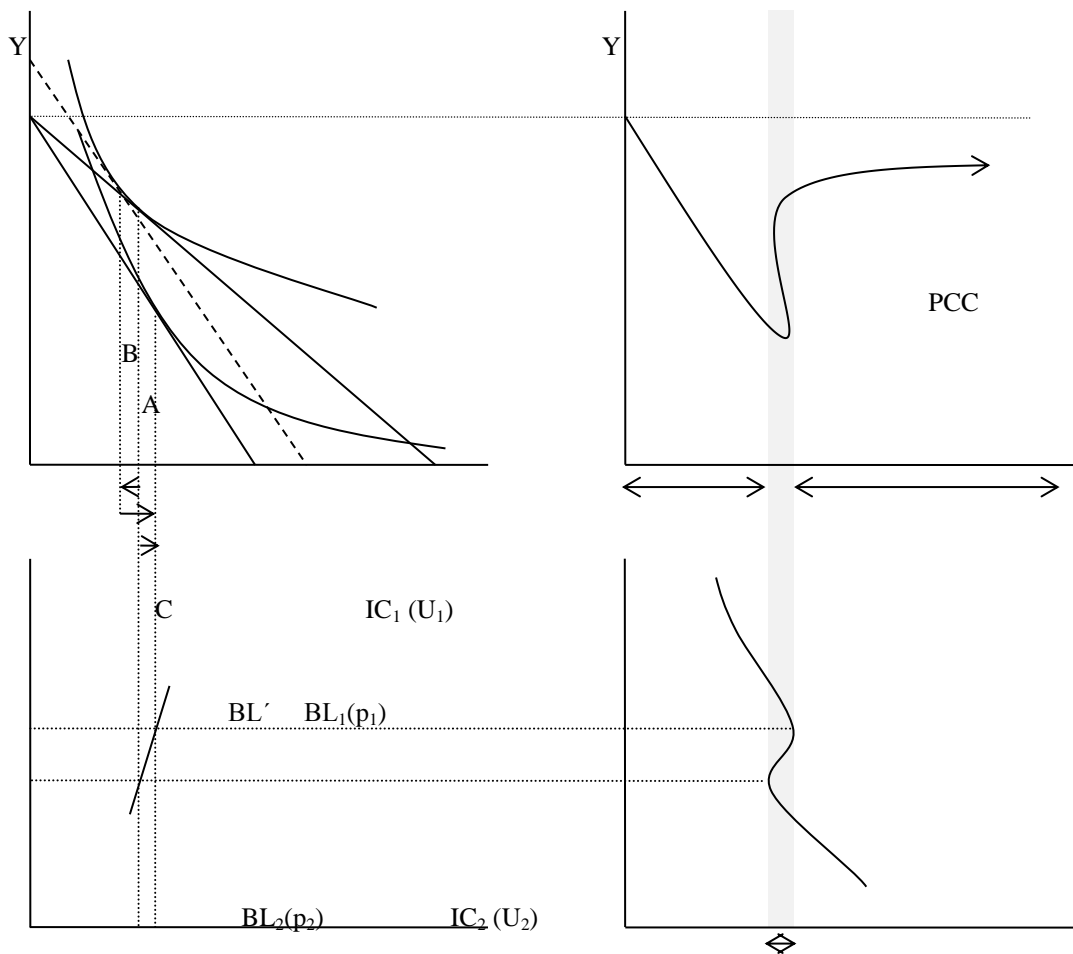
¹⁶⁰⁶ V roce 1845 se do Irska (pravděpodobně z Ameriky) dostala houba *phytophthora infestans* napadající brambory a zničila ještě téhož roku více jak polovinu jejich úrody. Následující rok po dlouhotrvajících deštích napadla brambory plíseň, která umožnila sklídit z polí pouhou jednu desetinu obvyklé úrody. Nedostatek brambor nebylo možné pokrýt dovozem z okolních zemí, protože i v nich byla, ze stejných, leč méně dramatických důvodů, nouze o tuto plodinu. Spotřebitelé tak v Irsku jednoduše nemohli jíst více brambor, protože jich během hladomoru (v letech 1845 - 1849) byl celkový nedostatek. (DWYER, G. P., LINDSAY, C. M. Robert Giffen and the Irish Potato. *The American Economic Review*, roč. 74, č. 1, 1984, s. 188-192.)

za značně výživné a pokles jejich relativní ceny k cenám ostatních potravin, jejichž ceny v době hladomoru výrazně vzrostly, odporuje samotné podstatě věci. Pouze kdyby cena ostatních potravin klesla, bylo by opodstatněné očekávat také určitý pokles ceny brambor. Nepřímo se tak potvrzuje, že pokles ceny brambor nebyl za žádných okolností možný.

Nicméně skutečnost, že tržní poptávka po bramborách nemohla být rostoucí neznamená, že individuální poptávka některých spotřebitelů po bramborách nemohla vykazovat charakteristiky Giffenova statku. V ekonomii obecně charakterizujeme Giffenův paradox jako krátkodobou situaci limitovanou navíc omezeným cenovým intervalem, kdy růst ceny daného zboží (Giffenova statku) vede k růstu jeho spotřeby a opačně, přičemž se jedná o specifický méněcenný statek, jež slouží k uspokojování základních lidských potřeb a jež se podílí značnou měrou na celkových výdajích spotřebitele. Takovýto statek nemá žádné blízké substituty v dostupných cenových relacích a změna jeho ceny zásadním způsobem mění kupní sílu spotřebitele. Růst jeho ceny snižuje reálný důchod tak, že pozitivní důchodový efekt převáží nad vždy negativním efektem substitučním¹⁶⁰⁷ a výsledný celkový efekt obrátí výsledný směr změny poptávaného množství (viz graf 2).

¹⁶⁰⁷ Změna poptávaného množství daného statku vyvolaná změnou jeho ceny má dvě složky: *substituční efekt* vede ke změně poptávaného množství v důsledku substituce relativně dražšího statku statkem levnějším, přičemž celkový užitek se nemění (jedná se o posun po původní indifferenční křivce (IC)). *Důchodový efekt* představuje změnu poptávaného množství v důsledku změny kupní síly (reálného důchodu) spotřebitele a dochází tak ke změně užitku. Důchodový efekt je pro normální statky negativní, zatímco pro statky méněcenné pozitivní. Celkový efekt je součtem obou výše zmíněných. U méněcenných statků může, ve výjimečných případech, nastat situace, že důchodový efekt převládne nad substitučním - pak je zmíněnému statku vlastní charakteristika Giffenova statku.

Graf 2: Giffenův paradox – rozklad růstu ceny Giffenova statku (X), cenová spotřební křivka (PCC) a individuální poptávková křivka (d)



Zdroj: vlastní zpracování podle: SOUKUPOVÁ, J., HOŘEJŠÍ, B., MACÁKOVÁ, L., SOUKUP, J. *Mikroekonomie*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2003. s. 82-88.

V teoretické rovině analýzy Giffenova statku má v určitém „úzkém“ cenovém intervalu (např. v našem případě interval p_1 - p_2) specifický tvar i křivka PCC (cenová spotřební křivka), která se sklání „severozápadním“ směrem a nikoli směrem „severovýchodním“ či „jihovýchodním“, jak je typické pro běžné statky. Křivka individuální poptávky (d) je tedy rostoucí.¹⁶⁰⁸

Zamyslíme-li se ještě nad oběma efekty rozkladu ceny, pak pro brambory v Irsku během hladomoru mohlo platit, že růst jejich ceny vedl řadu obyvatel k hledání obdobné potraviny určené k přímé spotřebě, což se jim dařilo jen omezeně (vzhledem k jejich možnostem a celkové situaci v zemi). Proto můžeme předpokládat, že substituční efekt byl pravděpodobně malý, zatímco pokles kupní síly důchodu vyvolaný hlavně růstem cen brambor, byl výraznější. Je potřeba také dodat, že se zničení úrody samo o sobě promítlo do poklesu skutečných příjmů zvláště zemědělců, protože tito neměli co

¹⁶⁰⁸ SOUKUPOVÁ, J., HOŘEJŠÍ, B., MACÁKOVÁ, L., SOUKUP, J. *Mikroekonomie*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2003. s. 82-88.

prodávat. Některé irské domácnosti byly nuceny výrazně omezit spotřebu většiny dražších potravin¹⁶⁰⁹ a tak brambory, třebaže také drahé, byly pro řadu lidí pořád dostupnější (levnější) než jiné zboží, které si mohli v dané situaci koupit, a proto je poptávali ve větším množství, třebaže jejich cena se zvyšovala. Po skončení hladomoru a v následujících letech, kdy se pomalu začaly zvyšovat příjmy irských dělníků a zemědělců a veškeré obvyklé potraviny již byly běžně dostupné, spotřeba brambor výrazně poklesla¹⁶¹⁰.

3 Giffenův statek v kontextu pochybností

Tyto, výše popsané, skutečnosti činí z brambor v období irského hladomoru na konci první poloviny 19. století slibného kandidáta na Giffenův statek. Přesto je zde řada silných argumentů¹⁶¹¹, které tento „status“ brambor přinejmenším zpochybňují a neopírají se pouze o neexistenci relevantních dat.

Sherwin Rosen v roce 1999 ve svém článku **Potato Paradoxes** vysvětlil¹⁶¹², že irskou „zkušenost“ lze popsat standardním modelem poptávky a zpochybňuje drastický úbytek celkových zásob brambor, které se v dané situaci staly pro řadu lidí vedle konzumního zboží také kapitálovými statky. Je nutné si uvědomit, že titíž spotřebitelé brambor byli současně jejich hlavními pěstiteli a že tedy konečný spotřebitel a producent brambor byl ve většině případů tentýž člověk. Brambory tedy sloužily, a i dnes slouží, jako sadba pro následující rok. Z toho důvodu není možné izolovat poptávkový fenomén bez analýzy nabídkové strany trhu. Proces rozhodování subjektů na trhu brambor vzhledem k fluktuacím zásob sadbových brambor v reakci na externí nabídkový šok (neúroda v roce 1845) mohl probíhat atypickými způsoby¹⁶¹³, které neumožnily zřetelně identifikovat chování a reakce nabídkové a poptávkové strany. Zásadní roli tak pravděpodobně sehrálo chybné „přespoření, resp. přezásobení“ (oversaving) sadbových brambor chápaných nyní jako kapitálové statky, v prvním a možná následujícím roce, které přispělo k prodloužení hladomoru, třebaže prvotní (objektivní) příčiny již pominuly. Snaha udržet v následujících letech stávající produkci brambor přiměla producenty zvýšit zásobu sadbových brambor, čímž vzrostla poptávka a v kombinaci s negativním nabídkovým šokem došlo k růstu ceny brambor. Poptávané množství se tak nezvyšovalo díky růstu ceny, ale standardním způsobem prostřednictvím efektů ovlivňujících celou poptávkovou funkci. Mezi další argumenty hovořící v neprospěch brambor v roli Giffenova statku patří úvaha, že neúroda brambor snížila důchod pěstitelů téměř, nebo zcela, na nulu, a tito stejní lidé, tentokrát v roli spotřebitelů, tento statek dále spotřebovávali nezávisle na výši reálného příjmu. Z toho důvodu není zařazení brambor mezi méněcenné statky na místě. Přidáme-li ke klesajícímu důchodu pěstitelů brambor skutečnost, že tito je považovali také za kapitálové statky a jejich spotřebu záměrně snižovali, pak brambory byly jednoznačně statkem nezbytným, ne-li luxusním. Změna samotného důchodu je pak také tradičním faktorem stojícím na pozadí změn celé poptávky.

Pochybnosti nad příkladem brambor jakožto Giffenova statku vedly řadu vědců a ekonomů k hledání nového, věrohodného statku vykazujícího jednoznačně chování Giffenova statku, jehož existenci je

¹⁶⁰⁹ Irové v 19. století byli značně „chudí“, srovnáme-li jejich životní standard s tehdejší Evropou. Dvě třetiny obyvatel pracovaly v zemědělství, z nichž přibližně 45 procent farmářů obhospodařovalo rozlohu mezi jedním a pěti akry a pouze 30 procent farem mělo rozlohu větší než 15 akrů. Jídelníček většiny obyvatel se sestával výlučně z brambor, mléka a ovesné kaše. I rolníci pěstující ječmen nebo pšenici konzumovali tyto „dražší“ a výživnější obiloviny jen v letních měsících, a to do doby, než se sklídila nová úroda brambor. Většinu těchto obilovin zkonsumovala malá část zámožnějších obyvatel Irska, kteří jako rentu z pronájmu půdy dostávali od rolníků místo peněz část úrody nebo chované zvířectvo, zvláště prasata. (Dwyer, G. P., Lindsay, C. M. Robert Giffen and the Irish Potato. *The American Economic Review*, roč. 74, č. 1, 1984, s. 188-192.)

¹⁶¹⁰ Také před hladomorem byly brambory pro většinu obyvatel spíše méněcenným statkem.

¹⁶¹¹ Už jen samotné předpoklady Giffenova statku jsou těžko splnitelné, např. méněcenný statek nesmí mít blízké substituty, přičemž méněcenné statky obvykle substituty mají.

¹⁶¹² ROSEN, S. Potato Paradoxes. *The Journal of Political Economy*, roč. 107, č. 6, část 2, 1999, s. 294-313.

¹⁶¹³ Například poptávka mohla růst, zatímco krátkodobá spotřeba brambor klesala.

možné doložit v reálném světě. Například Shmuel Baruch a Yakar Kannai ve své práci z roku 2001 **Inferior Goods, Giffen Goods, and Shochu**¹⁶¹⁴ navrhli jako možného kandidáta na Giffenův statek japonský alkoholický rýžový nápoj Shochu¹⁶¹⁵. Nicméně neúplnost empirických dat dává značný prostor pro pochybnosti a i sami autoři připouštějí, že Shochu nemusí zcela vykazovat chování typické pro Giffenův statek. Robert T. Jensen a Nolan H. Miller z Harvardské univerzity v roce 2007 ve svém článku **Giffen behavior: Theory and evidence**¹⁶¹⁶ poprvé představili skutečný statek (resp. statky dva) jevící známky příznačné pro Giffenův statek, jehož platnost lze ověřit analýzou reálných dat. Pomocí experimentu uskutečněného v roce 2006, kdy prostřednictvím subvencování cen základních potravin analyzovali spotřební chování 1300 extrémně chudých domácností ve dvou čínských provinciích, věrohodně prokázali, že poptávka po rýži v oblasti Hunan a poptávka po pšenici v oblasti Gansu vykazuje tzv. Giffenovské chování.

Výše uvedené dva statky (rýže a pšenice poptávané na místních trzích v Číně) jsou prozatím jedinými představiteli Giffenova statku v soudobé historii, které nezbuzují rozpaky odborné (ekonomické) veřejnosti a jsou přijatelné v rámci mikroekonomické teorie. Hledáním dalších příkladů demonstrujících Giffenovské chování se v průběhu posledních desetiletí zabývala celá řada dalších vědců a ekonomů, avšak s neuspokojivými výsledky. Prokázat totiž existenci Giffenova statku na individuální úrovni je podstatně jednodušší, než na úrovni celého trhu. Pozitivní zprávou tedy je, že konečně můžeme zahrnout standardní, běžně uznávaný přístup k problematice Giffenova statku jakožto teoretické kuriozity¹⁶¹⁷ postrádající jakýkoli empirický kontext a obohatit základní mikroekonomickou teorii o další „staronovou“ seriózní koncepci.

4 Závěr

Již přes jedno století známe v rámci mikroekonomické teorie specifickou zvláštnost jakou je rostoucí poptávková křivka. Po stejnou dobu ekonomové touží najít reálný příklad, kterému je rostoucí poptávka vlastní, tzv. Giffenův statek. Dnes můžeme prokazatelně říci, že takovýmto statkem je, nebo po určitou dobu byla, rýže v Hunanu a pšenice v Gansu. Tradiční učebnicový příklad brambor během velkého hladomoru v Irsku v sobě spojuje řadu nejasností a pochyb a dnes již můžeme konstatovat, že jako standardní a běžně předkládaný představitel Giffenova statku, jsou brambory neobhajitelné. Podstatou tohoto článku bylo především vymezit všeobecně předkládané teoretické přístupy a mikroekonomické implikace k „zvláštnímu“ chování spotřebitelů, označovaného jako Giffenův paradox, kteří s rostoucí cenou poptávají větší množství statků a ne naopak, jak je obvyklé, a to jak v historických, tak také v novodobých souvislostech včetně stručné prezentace výsledků vědeckých výzkumů týkajících se této problematiky. Toto a představení věrohodného Giffenova statku, resp. statku, pro něž je typické Giffenovské chování, bylo cílem tohoto příspěvku.

Literatura:

BARUCH, S., KANNAI, Y. *Inferior Goods, Giffen Goods, and Shochu* [online]. Dostupné z: <http://home.business.utah.edu/finsb/giffen.pdf>.

¹⁶¹⁴ BARUCH, S., KANNAI, Y. *Inferior Goods, Giffen Goods, and Shochu* [online]. Dostupné z: <http://home.business.utah.edu/finsb/giffen.pdf>.

¹⁶¹⁵ V duchu klasického příkladu brambor, také pro Shochu naznačují možnost, že s růstem ceny tohoto nápoje ho chudí lidé konzumovali více, protože chtěli zachovat stávající spotřebu (úroveň) alkoholu. Spotřebu ostatních alkoholických nápojů výrazně omezovali, protože tyto byly pro ně pořád příliš drahé.

¹⁶¹⁶ JENSEN, R. T., MILLER, N. H. *Giffen behavior: theory and evidence*. *NBER Working Paper*, No. 13243, 2007.

¹⁶¹⁷ Mající pravděpodobně příčinu, resp. původ, v pochybném příkladu „irských“ brambor, uváděného zpravidla již jen z pouhého zvyku nebo po vzoru starších děl napříč celou nynější ekonomickou literaturou.

BOROVIČKA, J. Giffenův statek konečně nalezen? [online]. Dostupné z: http://pinus-chicago.blogspot.cz/2007/07/giffenuv-statek-konecne-nalezen_1380.html.

DWYER, G. P., LINDSAY, C. M. Robert Giffen and the Irish Potato. *The American Economic Review*, roč. 74, č. 1, 1984, s. 188-192.

HINDLS, R., HOLMAN, R., HRONOVÁ, S. a kol. *Ekonomický slovník*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2003.

JENSEN, R. T., MILLER, N. H. Giffen behavior: theory and evidence. *NBER Working Paper*, No. 13243, 2007.

MARSHALL, A. Principles of Economics [online]. Dostupné z: http://files.libertyfund.org/files/1676/Marshall_0197_EBk_v6.0.pdf.

NACHBAR, J. H. The Last Word on Giffen Goods? [online]. Dostupné z: <http://128.118.178.162/eps/ge/papers/9602/9602001.pdf>.

ROSEN, S. Potato Paradoxes. *The Journal of Political Economy*, roč. 107, č. 6, část 2, 1999, s. 294-313.

SAMUELSON, P. A. *Economics*. 5th edition. New York: McGraw Hill, 1964.

SOUKUPOVÁ, J., HOŘEJŠÍ, B., MACÁKOVÁ, L., SOUKUP, J. *Mikroekonomie*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2003. s. 82-88.

STIGLER, G. J. Notes on the History of the Giffen Paradox. *The Journal of Political Economy*, roč. 55, č. 2, 1947, s. 152-156.

Kontakt:

Ing. Kamila Turečková
Katedra ekonomie a veřejné správy
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné
Slezská univerzita v Opavě
Univerzitní náměstí 1934/3
733 40 Karviná
Česká republika
e-mail: tureckova@opf.slu.cz

Krátká informace o autorovi:

Kamila Turečková je asistentem na katedře Ekonomie a veřejné správy Obchodně podnikatelské fakulty v Karviné, Slezské univerzity v Opavě.

ROZVOJ ZNALOSTNÍ EKONOMIKY VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU

DEVELOPMENT OF KNOWLEDGE ECONOMY IN SELECTED EU COUNTRIES

Alexandra VESELKOVÁ

Ekonomická univerzita v Bratislave

Anotace: *Znalosti jsou v současnosti považovány za hnací motor produktivity a ekonomického růstu. Úspěšný rozvoj znalostní ekonomiky je tvořen několika pilíři, mezi které jednoznačně patří sféra vědy, vědeckého poznání a výzkumu, oblast vzdělávání a problematika inovací a inovativního podnikání. Kvalita lidského kapitálu, resp. jeho dostupnost a rozvoj jeho potenciálu jsou rozhodující pro každé hospodářství. V souvislosti s fenoménem znalostní ekonomiky tento fakt ještě více rezonuje. Záměrem příspěvku je poukázat na způsoby, kterými řeší rozvoj znalostní ekonomiky vybrané země Evropské unie. Pro komparaci jsou vybrány země s nejlepší schopností vstřebávat principy znalostní ekonomiky, kam bezesporu patří Švédsko, Finsko a Německo, ale rovněž středně vyspělé země, kterými jsou například Česká republika a Slovenská republika. Poslední vybranou zemí je Bulharsko jako jedna z nejslabších zemí v rámci přibližování se k znalostní ekonomice.*

Abstract: *Knowledge is currently considered to be the driving force of productivity and economic growth. Successful development of the knowledge economy is made up of several pillars, which clearly includes the sphere of science, scientific knowledge and research, education and the issue of innovation and innovative business. Quality of human capital, respectively its availability and development of its potential are crucial for any economy. In connection with the phenomenon of the knowledge economy this fact resonates even more. The intent of this paper is to highlight the ways in which addresses the development of a knowledge-based economy selected countries of the European Union. For comparison are selected countries with the best ability to absorb the knowledge economy principles, which undoubtedly include Sweden, Finland and Germany, but also medium-developed countries, which are for example the Czech Republic and the Slovak Republic. The last selected country is Bulgaria as one of the weakest countries in the context of approaching to the knowledge economy.*

Klíčová slova: *znalosti, znalostní ekonomika, vzdělávání, věda a výzkum, IKT*

Keywords: *knowledge, knowledge-based economy, education, science and research, ICT*

Afiliace ke grantu: Příspěvek je výstupem výzkumného projektu VEGA č. 1/0368/14 „Heterodoxné a ortodoxné prístupy v ekonomickej teórii a možnosti ich využitia pri riešení ekonomických problémov súčasnosti (s dôrazom na globálnu ekonomickú krízu)“.

1 Úvod

V súčasnosti sa znalosť považuje za samostatný ekonomický statek. Tradiční produkční funkce považovaly znalosti pouze jako externí vliv na produkci, přičemž mezi výrobní faktory se zařazovala pouze pracovní síla, kapitál, přírodní zdroje a energie. Investice do znalostí však mohou zvýšit produkční kapacitu jiných výrobních faktorů a přeměnit je efektivněji na nové produkty s vyšší přidanou hodnotou.

Pro rozvoj znalostní ekonomiky je třeba zajistit při kvalitním institucionálním zázemí i vysoce vzdělané, kvalifikované a práce schopné obyvatelstvo, které je základním předpokladem pro efektivní tvorbu, získávání, šíření a využívání příslušných znalostí, díky kterému lze zajistit růst celkové produktivity, a tím i hospodářský růst.¹⁶¹⁸

Investice do lidského kapitálu prostřednictvím vzdělávání a tréningu mají přímý vliv na ekonomický zisk. Zvýšení ekonomické výkonnosti se realizuje prostřednictvím vztahu mezi rozvojem lidských zdrojů a investicí do lidského kapitálu.¹⁶¹⁹

Dostupnost kvalitního lidského kapitálu a rozvoj jeho potenciálu hrají tedy klíčovou roli v každém hospodářství. Na vzdělané obyvatelstvo při tvorbě znalostní ekonomiky navazuje efektivní inovační firemní systém. Jedná se zejména o skupinu vzájemně propojených institucí, pravidel a procesů, které zabezpečují výzkum a vývoj v zemi a vedou obyvatele k tomu, aby správně tvořili, šířili a využívali znalosti. Na konci výzkumu a vývoje jsou nové produkty, procedury a znalosti.

Posledním determinantem kvalitní znalostní ekonomiky je adekvátní informační a komunikační infrastruktura. Bez moderních technologií na komunikaci a tvorbu, získávání, šíření a využívání dat by se ekonomika založená na znalostech nemohla dostatečně rozvíjet. Informační a komunikační technologie (IKT) jsou páteří znalostní ekonomiky a v posledních letech byly uznány za účinný nástroj na podporu hospodářského růstu a udržitelného rozvoje.

Úspěšný rozvoj znalostní ekonomiky se tedy opírá o několik základních pilířů, kterými jsou sféra vědy, vědeckého poznání a výzkumu, oblast vzdělávání, inovací a inovativního podnikání. Informační technologie se v posledním období považují za primární zdroj transformace světové ekonomiky. Země, které zaostávají v investicích do informačních a znalostních technologií, resp. do vědy a techniky budou tak zaostávat i v mezinárodní konkurenceschopnosti.

Cílem tohoto příspěvku je poukázat na způsoby, jakými řeší rozvoj znalostní ekonomiky vybrané krajiny EU. Pro komparaci jsem zvolila země, které z hlediska rozvoje znalostní ekonomiky dosahují různou úroveň. Rozvoj znalostní ekonomiky ve vybraných zemích EU lze porovnávat pomocí několika indikátorů a metod porovnávání. Pro tuto komparaci jsem zvolila metodiku KAM (znalostní index KI a index znalostní ekonomiky KEI) a indikátory čtyř pilířů znalostní ekonomiky – ekonomický a institucionální režim, kvalifikovaná populace, inovační systém firem a IKT. P. Pomocí těchto indikátorů jsou porovnány vybrané země EU:

¹⁶¹⁸ CHEN, D., DAHLMAN, C. The Knowledge Economy, the KAM Methodology and World Bank Operations [online]. Dostupné z: http://siteresources.worldbank.org/KFDLP/Resources/KAM_Paper_WP.pdf.

¹⁶¹⁹ VIDOVÁ, J. *Investície a inovácie v ekonomike*. Bratislava: Ekonóm, 2013. 237 s. ISBN 978-80-225-3621-9.

- Švédsko a Finsko – země, ve kterých se nejlépe rozvíjí znalostní ekonomika,
- Německo – země s vysokou schopností vstřebávání principů znalostní ekonomiky a vysokým propojením se slovenskou ekonomikou,
- Slovensko a Česká republika – země, patřící do průměru EU v rámci rozvoje znalostní ekonomiky,
- Bulharsko – země s ekonomikou nejvíce vzdálenou od funkční znalostní ekonomiky.

2 Indikátory znalostní ekonomiky

Rozdílné podmínky a historický vývoj zemí EU podmiňuje diferenciaci v uplatňování myšlenek znalostní ekonomiky v těchto zemích. Mnohem snadněji se rozvíjí hospodářství založené na znalostech, lidském kapitálu a inovacích například v skandinávských zemích, kde vzkvétá svobodný trh mnohem déle než například v postkomunistických zemích střední a východní Evropy, které jen donedávna procházely transformací z příkazové ekonomiky na ekonomiku tržní.

2.1 Metodika KAM

Světová banka za účelem hodnocení připravenosti jednotlivých zemí na znalostní ekonomiku a sledování vývoje v této oblasti vytvořila metodiku KAM. Metodika obsahuje 83 strukturálních a kvalitativních proměnných, na základě kterých lze měřit výkon 140 zemí v rámci čtyř pilířů znalostní ekonomiky. V současnosti jsou tyto čtyři pilíře nezbytné pro rozvoj znalostní ekonomiky v jakékoliv zemi:

- ekonomický a institucionální režim, poskytující podněty pro efektivní využívání stávajících a nových znalostí a podporující prosperitu podnikání,
- vzdělaná a kvalifikovaná populace, vytvářející, sdílející a používající znalosti,
- efektivní inovační systém firem, výzkumných středisek, univerzit, konzultačních společností a ostatních organizací, přispívající k růstu celkového množství znalostí, přizpůsobující znalosti místním potřebám a vytvářející nové technologie,
- informační a komunikační technologie, zajišťující efektivní tvorbu, distribuci a zpracování informací.¹⁶²⁰

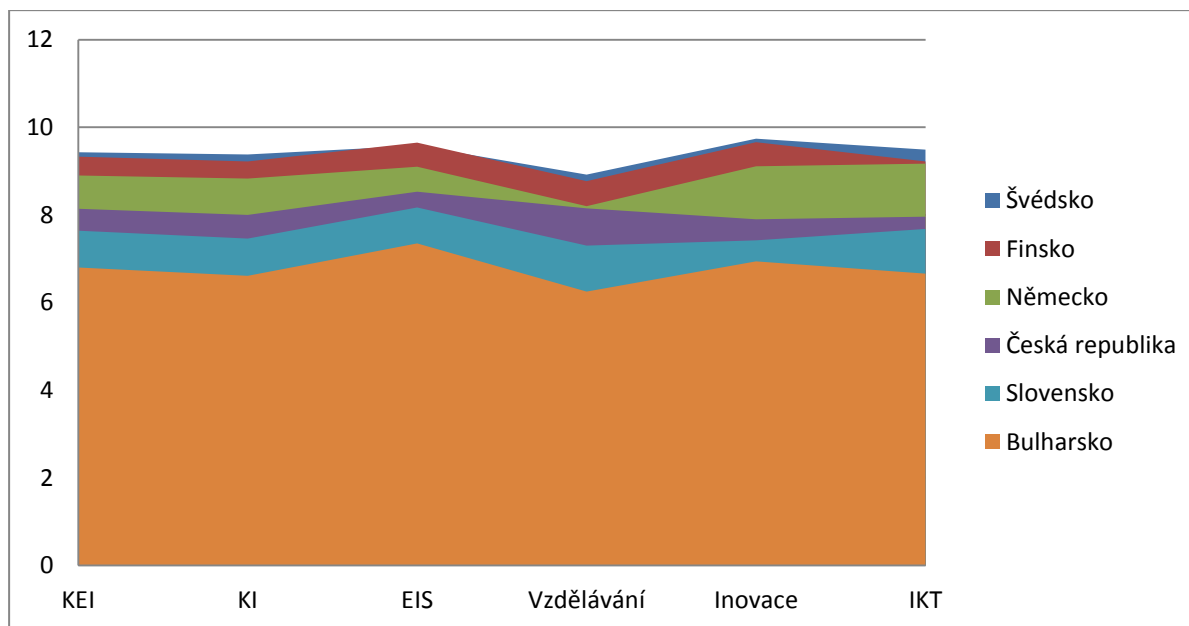
Pro porovnávání rozvoje znalostní ekonomiky v různých zemích světa slouží podle metodiky KAM dva indexy. Jde o znalostní index (Knowledge Index – KI) a index znalostní ekonomiky (Knowledge Economy Index – KEI). Oba indexy vycházejí z předdefinované množiny klíčových proměnných, na základě kterých se dá měřit schopnost země uplatnit prvky znalostní ekonomiky. Kromě zmíněných souhrnných indexů se pro srovnávání zemí používají také dílčí ukazatele, mezi které patří zejména ukazatele výkonnosti ekonomiky a kvality jejího makroekonomického prostředí, souhrnný inovační index a velikost výdajů na vědu a výzkum, ukazatele rozsahu užívání IKT a různé ukazatele kvality vzdělávacího systému a potenciálu lidského kapitálu umístěného v dané zemi.

Indexy KEI a KI udávají hodnoty od 0 po 10 bodů, přičemž hodnota 0 je nejhorším a hodnota 10 nejlepším výsledkem, který daná země v daném roce může dosáhnout. Na obrázku 1 je možné sledovat hodnoty indexů KEI a KI a proměnných, které ovlivňují tyto indexy, vytvořené podle metodiky KAM v roce 2012.¹⁶²¹

¹⁶²⁰ KELEMEN, J. a kol. *Kapitoly o znalostnej spoločnosti*. Bratislava: Iura Edition, 2008. s. 62. ISBN 978-80-8078-209-2.

¹⁶²¹ Poslední aktualizace indexů Světové banky proběhla 31. ledna 2012, proto jsem si zvolila pro svou analýzu data z tohoto roku.

Obrázek 1: Hodnoty proměnných metodiky KAM ve vybraných zemích EU v roce 2012



Zdroj: vlastní zpracování podle metodiky KAM.

Nejblíže se přibližovalo dokonalému stavu znalostní ekonomiky podle indexů KEI a KI v roce 2012 Švédsko spolu s Finskem. V sledovaném roce dosáhlo Švédsko u indexu KEI 9,43 bodu a indexu KI 9,38 bodu, přičemž nejlepší efekt na indexy mělo v zemi zavádění inovativních řešení do ekonomiky, celkově na úrovni 9,74 bodu. Pozitivní vliv měly i proměnné EIS (ekonomický a institucionální systém 9,58 bodu) a IKT 9,49 bodu. Negativněji na indexy působil vzdělávací systém v zemi, na úrovni 8,92 bodu.

Finsko v roce 2012 dosáhlo o něco slabších výsledků, kdy index KEI byl stanoven na úrovni 9,33 bodu a index KI na úrovni 9,22 bodu. EIS byl v této zemi hodnocen vyššími hodnotami než ve Švédsku, a to hodnotou 9,65 bodu a vysoké hodnocení dosáhlo Finsko i u inovací (9,66 bodu). Zavádění IKT dosáhlo hodnotu 9,22 bodu a nejhůře dopadlo vzdělávání, v tomto případě na úrovni 8,77 bodu. Finsko se, podobně jako Švédsko, posunulo o jednu příčku ve světovém žebříčku KEI oproti roku 2008, přičemž obě země se posunuly před Dánsko, které okupovalo v roce 2008 první místo.

Co se týče Německa, souhrnné indexy KEI a KI (8,9 bodu, resp. 8,83 bodu) negativně ovlivnil v roce 2012 opět pouze vzdělávací systém v zemi, kterému Světová banka udělila hodnotu 8,2 bodu. Ostatní indikátory dosáhly hodnoty nad 9 bodů (EIS 9,10 bodu, inovace 9,11 bodu a IKT 9,17 bodu). Německo tak patřilo k nejrozvinutějším zemím světa na základě rozvoje znalostní ekonomiky. Oproti roku 2008 nastal skok Německa o 6 míst ve světovém žebříčku KEI. Pozitivní vliv na skok za čtyřleté období měla vzrůstající tendence indikátorů IKT o 0,13 bodu, EIS o 0,11 bodu a inovací o 0,11 bodu. Vzdělávací systém se zhoršil podle metodiky KAM o 0,26 bodu.

Mezi středně rozvinuté země, jejichž hodnoty indexů KEI a KI se pohybují někde v oblasti 7 až 8,5 bodu, patří z vybraných zemí Česká republika a Slovensko. Česká republika se pro svou lepší výchozí pozici dokázala v 90-tých letech a na počátku 21. století rychleji transformovat na zemi s tržním hospodářstvím než Slovensko. Slovensko se jí však silným rozvojem, podporou ze strany EU a ekonomickými reformami dokázalo přiblížit. Česko však stále i v roce 2012 vykazovalo lepší hodnoty indexů KEI (8,14 bodu) a KI (8 bodů) v porovnání se Slovenskem (KEI 7,64 bodu a KI 7,46 bodu). Světová banka hodnotila vysoce pozitivně především český EIS (8,53 bodu) a vzdělávací systém (8,15 bodu). Negativně v této zemi působil na souhrnné indexy zavádění inovací (7,9 bodu) a rozvoj IKT

(7,96 bodu). V roce 2008 vykazovala Světová banka pro Českou republiku hodnotu indexu KEI 7,83 bodu, což jí stačilo na 29. místo ve světovém žebříčku. 0,31 bodový nárůst za čtyřleté období zajistil této zemi posun na celkové 26. místo v roce 2012. Nárůst ovlivnila pozitivní změna ve všech indikátorech.

Slovensko mělo v roce 2012 pozitivní výsledky v působení EIS (8,17 bodu) a také v rozmachu IKT (7,68 bodu). Vzdělávání a inovace dosáhly v této zemi hodnoty pod 7,5 bodu, což by mělo představitele země přimět ke krokům k rozvoji těchto oblastí ekonomiky. Ve srovnání s rokem 2008 však země pocítila zlepšení stavu znalostní ekonomiky a v celkovém žebříčku KEI se přesunula o 4 příčky z 37. na 33. místo.

Z vybraných zemí je na tom, co se týká zavádění principů znalostní ekonomiky, nejhůře Bulharsko. Jediným indikátorem ovlivňujícím souhrnné indexy KEI a KI, který dosáhl hodnoty v hodnocení podle metodiky KAM vyšší než 7 bodů, je EIS (7,35 bodu). Ostatní indikátory měly negativní dopad na indexy (vzdělávání 6,25 bodu, inovace 6,94 bodu a IKT 6,66 bodu). Celkové indexy tak mají hodnoty rovněž pod 7 bodů, KEI na úrovni 6,8 bodu a KI na úrovni 6,61 bodu, což jsou v rámci EU jedny z nejnižších hodnot indexů podle metodiky KAM. V celkovém žebříčku jedině Bulharsko z vybraných zemí pokleslo v období 2008 – 2012 ze 41. místa na 45. místo.

2.2 Čtyři pilíře znalostní ekonomiky

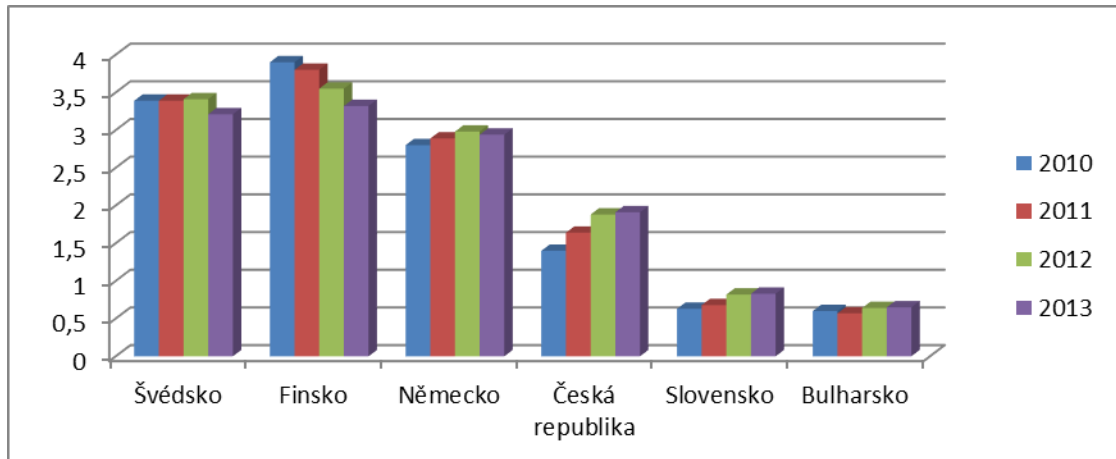
Dalším způsobem komparace zemí a jejich rozvoje znalostní ekonomiky mohou být indikátory čtyř pilířů znalostní ekonomiky. Jedná se o ekonomický a institucionální režim, kvalifikovanou populaci, inovační systém firem a informační a komunikační technologie (IKT).

Pod prvním pilířem rozumíme především makroekonomické prostředí, které má vliv na chování subjektů na trhu v zemi. Toto výchozí prostředí ovlivňuje rozsah veřejných výdajů na vědu a výzkum, školství a současně spoluvytváří podnikatelské prostředí. Pro porovnávání výchozího prostředí jsem použila ukazatele výdaje na vědu a výzkum, růst reálného HDP, míra nezaměstnanosti a míra inflace (mezi lety 2008 a 2014, resp. 2010 a 2014).

- **Výdaje na vědu a výzkum**

Současným cílem EU v rámci strategie Evropa 2020 je mimo jiné přiblížení se zemí k znalostní ekonomice, resp. investovat do roku 2020 až 3 % HDP do výzkumu a vývoje. Na obrázku 2 je možné sledovat vývoj výdajů z HDP na vědu a výzkum v jednotlivých vybraných zemích EU během tříletého období. Rok 2013 je posledním dosud sledovaným rokem.

Obrázek 2: Vývoj výdajů na vědu a výzkum ve vybraných zemích EU (v% z HDP) mezi lety 2010 a 2013



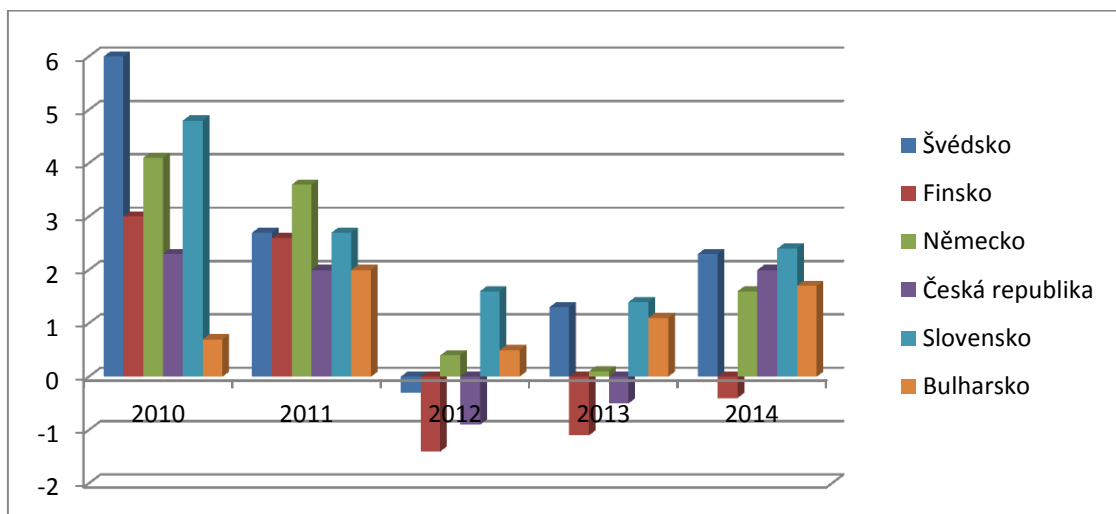
Zdroj: vlastní zpracování podle: EVROPSKÁ KOMISE. Eurostat [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Skandinávské země již splňují kritérium strategie Evropa 2020. Německo se přibližuje ke splnění kritéria a s vysokým předpokladem ho do roku 2020 splní. Největší změnu za sledované období zaznamenala Česká republika. Od roku 2010 do roku 2013 podíl výdajů na vědu a výzkum na HDP této země vzrostl z původních 1,4 % na konečných 1,91 %. Česká republika by se mohla do roku 2020 přidat k nejvýkonnějším zemím EU v této oblasti. Z vybraných zemí dosahují v této oblasti dlouhodobě nejhorší čísla Slovensko a Bulharsko. Poslední dvě země mají své vlastní cíle, protože agregátní cíl 3 % při nastoleném trendu nemohou splnit.

- **Růst reálného HDP**

Nejvyšší růst dosahovala Slovenská republika, jejíž ekonomika za období 2010 až 2014 rostla na průměrné úrovni 2,58 %. Rostla dokonce rychleji než švédská ekonomika (2,4 %), Německo rostlo na úrovni 1,96 %, pomaleji rostla bulharská ekonomika (1,2 %) a česká ekonomika rostla v průměru o méně než 1 %. Finsko podle statistik rostlo pouze na úrovni 0,56 %.

Obrázek 3: Míra růstu reálného HDP (v %)

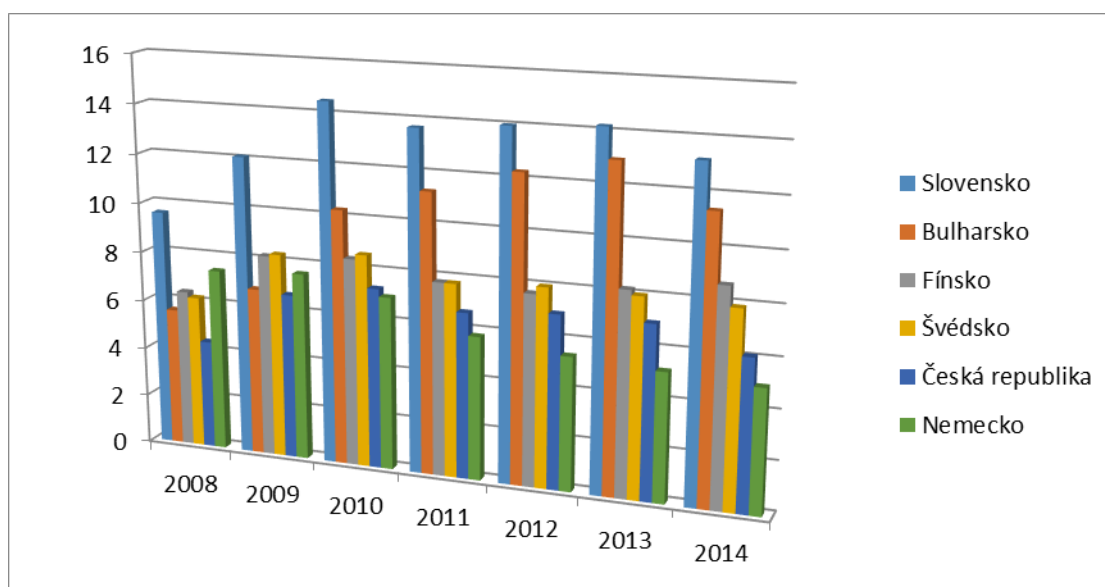


Zdroj: vlastní zpracování podle: EVROPSKÁ KOMISE. Eurostat [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

- **Míra nezaměstnanosti**

Nejvyšší nezaměstnanost za sledované období vykazovala Slovenská republika. Na začátku období měla tato země přibližně o jednu třetinu vyšší míru nezaměstnanosti než průměr ostatních zemí. Ekonomická krize po roce 2009 způsobila obrovský nárůst nezaměstnanosti, přičemž až mezi lety 2013 a 2014 se konečně podařilo zajistit její pokles. V roce 2014 se na Slovensku míra nezaměstnanosti ustálila na 13,2 %. Co se týče tohoto ukazatele, krize způsobila velký růst nezaměstnanosti i v Bulharsku. Trend míry nezaměstnanosti v této zemi měl během sledovaného období podobný průběh jako v případě Slovenska, i když přibližně o 1 až 2 % nižší. Průměrná roční hodnota míry nezaměstnanosti v Bulharsku v roce 2014 byla 11,4 %. Míra nezaměstnanosti v ostatních zemích za sledované období oscilovala mezi 5 až 9 %, což se považuje za přirozenou míru nezaměstnanosti, která příliš neoslabuje rozvoj znalostní ekonomiky.

Obrázek 4: Míra nezaměstnanosti ve vybraných zemích v období 2008 až 2014 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování podle: EVROPSKÁ KOMISE. Eurostat [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

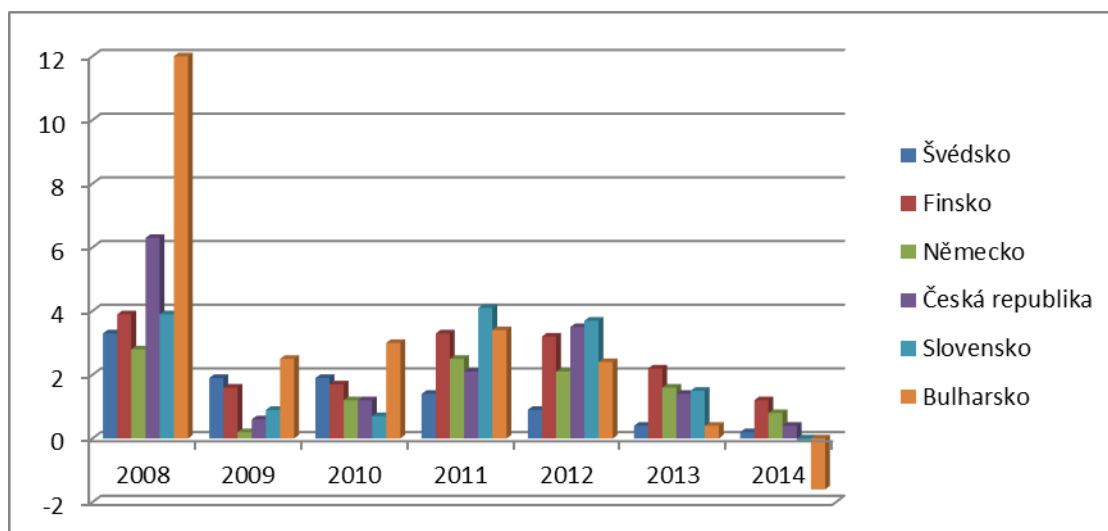
- **Míra inflace**

Pro komparaci změn cenové hladiny ve vybraných zemích, které také ovlivňují rozvoj ekonomik, je uveden ukazatel míry inflace, jež je tvořen z dat harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) EU. Na obrázku 5 je možné sledovat vývoj inflace ve vybraných zemích mezi lety 2008 a 2014. Země jsou seřazeny sestupně podle údajů v roce 2014.

Největší skok za sledované období ve změně cenové hladiny udělalo Bulharsko. Úroveň míry inflace v této zemi dosahovala v roce 2008 až 12 %, přičemž již v roce 2013 země vykazovala růst cenové hladiny pouze o 0,4 % a v roce 2014 dokonce deflaci na úrovni 1,6 %. Taková vysoká deflace však může působit na ekonomiku negativně. Česká republika dosahovala na počátku sledovaného období v roce 2008 6,3 %, avšak této zemi se za 6 let podařilo potlačit inflaci skoro na úroveň průměru vybraných zemí (přibližně 0,4 %). Ostatní země vykazovaly v sledovaném období podobný průběh změn cenové hladiny. V roce 2008 byl průměr jejich míry inflace zhruba 3,5 % a na konci sledovaného období průměr změny cenové hladiny v

těchto zemích dosáhl přibližně 0,5 %, tedy v průměru zaznamenaly pokles o 3 %. Slovensko, podobně jako Bulharsko, zaznamenalo v roce 2014 deflací na úrovni 0,1 %.

Obrázek 5: Míra inflace ve vybraných zemích v období 2008 až 2014 (v%)

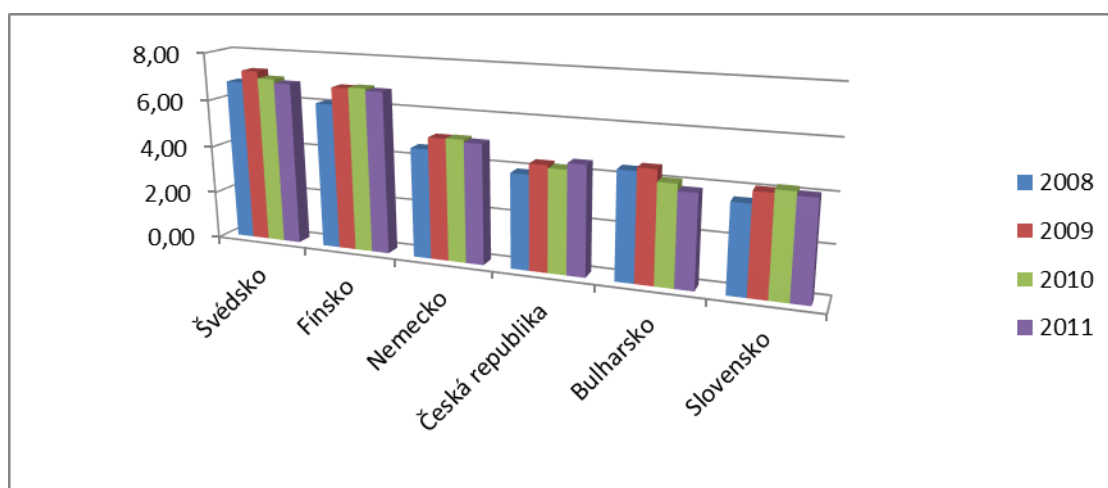


Zdroj: vlastní zpracování podle: EVROPSKÁ KOMISE. Eurostat [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

- **Kvalifikovaná populace**

Oblast kvalifikované populace v tomto příspěvku zastupuje ukazatel podíl výdajů na vzdělávání z HDP země. Eurostat vykazoval údaje o výdajích na vzdělávání pouze do roku 2011. Na obrázku 6 je možné vidět podíl výdajů na vzdělávání všech stupňů na HDP vybraných zemí mezi lety 2008 a 2011. Země jsou seřazeny sestupně podle průměrných hodnot podílu na HDP v jednotlivých letech.

Obrázek 6: Podíl výdajů na vzdělávání na HDP vybraných zemí v období 2008 až 2011 (v%)



Zdroj: vlastní zpracování podle: EVROPSKÁ KOMISE. Eurostat [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Obrázek 6 poukazuje na fakt, že za celé sledované období investovaly do vzdělávání nejvíce prostředků země Skandinávie. I to je jeden z důvodů, proč jsou v současnosti tyto země nejbližší znalostní ekonomice. Podíly výdajů na vzdělávání na HDP Švédska a Finska v sledovaném období oscilovaly mezi 6,1 až 7,3 %. Německo za nimi mírně zaostávalo. Ostatní

země byly v této statistice během období 2008-2011 na podobné úrovni, jejich podíl výdajů na vzdělávání na HDP se držel v pásmu od 3,5 do 4,6 %.

- **Inovační systém firem a IKT**

Samostatné zavádění inovativních řešení podnikatelskými jednotkami se hodnotí především pomocí souhrnného inovačního indexu, který se počítá z hodnot 25 proměnných a indikátorů ze sféry financování inovací, sféry produkování, transferu a využívání poznatků a ze sféry lidských zdrojů. Index nabývá hodnoty od nejnižší 0 po nejvyšší 1. Země jsou na základě tohoto indexu rozděleny do 4 skupin:

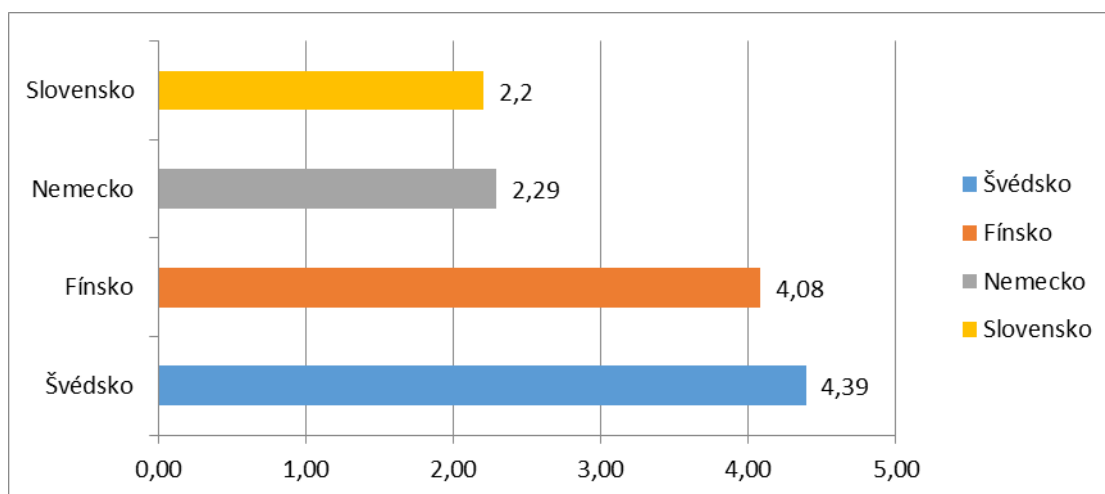
1. lídři inovací - více než 120 % průměru EU,
2. inovační následovníci - mezi 90 % a 120 % průměru EU,
3. zdrženliví (průměrní) inovátoři - mezi 50 % a 90 % průměru EU,
4. dobíhající země - méně než 50 % průměru EU.

Data pro komparaci vybraných zemí jsou čerpána z výzkumné zprávy Evropské komise Innovation Union Scoreboard 2014, která hodnotila předchozí rok 2013. Na základě této výzkumné zprávy byl průměr EU v roce 2013 s hodnotou indexu přibližně kolem 0,55 v oblasti inovačních následovníků. Z vybraných zemí se mezi inovační lídry dostaly země s nejlepším směřováním k znalostní ekonomice - Švédsko, Německo a Finsko. V roce 2013 bylo Švédsko dokonce nejinnovativnější zemí EU podle souhrnného inovačního indexu. Tato země dosáhla hodnotu indexu cca 0,75. Německo se v celkovém pořadí z roku 2013 umístilo na 3. příčce s hodnotou indexu 0,71. Finsko se umístilo na 4. příčce s hodnotou indexu přibližně 0,68.

Mezi inovačními následovníky souhrnného inovačního indexu se v roce 2013 se neumístila ani jedna z vybraných zemí. Česká republika se zařadila na 2. příčku mezi průměrnými inovátory. Celkově v roce 2013 dosáhla tato země hodnotu indexu přibližně 0,42. Slovensko se také se svou hodnotou indexu přibližně 0,33 umístilo v oblasti průměrných inovátorů. Bulharsko v inovacích zaostává oproti ostatním vybraným zemím, protože se podle statistik z roku 2013 umístilo s hodnotou indexu přibližně 0,19 mezi inovace dobíhající země.

Pro srovnání vybraných zemí ve využívání IKT je kromě již výše popisovaných indikátorů důležité zmínit i ukazatel podíl zaměstnanosti v IKT na celkové zaměstnanosti. Data jsou čerpána z Eurostatu, přičemž posledním uvedeným rokem byl rok 2009. Bulharsko a Česká republika nevedly v sledovaném roce statistickému úřadu data ohledně této problematiky, proto nejsou v komparaci na základě tohoto ukazatele uvedeny. Na obrázku 7 je možné sledovat procento zaměstnanců v IKT na celkové zaměstnanosti ve vybraných zemích v roce 2009. Země jsou seřazeny vzestupně podle výšky procentuální hodnoty.

Obrázek 7 Podíl zaměstnaných v IKT na celkové zaměstnanosti vybraných zemí v roce 2009 (v%)



Zdroj: vlastní zpracování podle: EVROPSKÁ KOMISE. Eurostat [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

3 Národní inovační systémy databáze CIS

Dynamiku znalostní ekonomiky podmiňují technologické inovace. V rámci každé země existuje soustava institucí, která zajišťuje inovační procesy - národní inovační systém (NIS). Většinou je tvoří soukromé nebo veřejné vědecko-výzkumné organizace. Koncepti NIS vytvořilo OECD v 90-tých let 20. století jako souhrn sítí mezi inovátory, které napomáhají rozvoji v zemi. V EU jsou jednotlivé NIS klasifikovány v databázi Community Innovation Survey (CIS), čímž se zajišťuje srovnávací možnost inovativnosti jednotlivých zemí. Databáze CIS je soustava otázek v dotazníku, týkajících se inovací, které jsou zaslány jednotlivým firmám v zemi. Po vyplnění dotazníku a následném vyhodnocení hodnotící organizací se vytvoří uspořádaný seznam nejinnovativnějších firem v zemi a v EU. Databáze CIS se vydává v dvouletých intervalech. Ročník 2012 je poslední databází CIS, kterou Eurostat zveřejnil. Podle CIS 2012 existovalo v roce 2012 v EU 785 243 společností, které zaměstnávaly přibližně 52 milionů zaměstnanců. Společnosti ve vybraných zemích tvořily přibližně 26 % a v nich bylo zaměstnáno 27 % zaměstnanců celé EU. V následující tabulce je možné sledovat počet firem, které v roce 2012 tvořily inovativní řešení, počet jejich zaměstnanců ve vybraných zemích EU a rozvrstvení těchto firem podle velikosti.

Tabulka 1: Inovativní firmy ve vybraných zemích EU podle databáze CIS 2012

	Počet inovativních firem	Počet zaměstnanců v těchto firmách	Rozvrstvení inovativních firem (malé: středně velké: velké)
Německo	90 395	10 354 374	70 : 22 : 8
Švédsko	10 042	868 021	76 : 19 : 5
Česká republika	9 765	1 140 946	66 : 25 : 9
Finsko	4 513	491 268	70 : 23 : 7
Bulharsko	3 920	423 232	64 : 28 : 8
Slovensko	2 302	371 245	63 : 27 : 10

Zdroj: vlastní zpracování podle: EVROPSKÁ KOMISE. Eurostat [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Nejvíce inovativních firem z vybraných zemí mělo v roce 2012 Německo, celkově 90 395. 70 % z jejich inovativních firem tvořily malé podniky (od 10 do 49 zaměstnanců), 22 % zaměstnávalo středně velké firmy (50 až 249 zaměstnanců) a zbývajících 8 % tvořily velké společnosti s počtem zaměstnanců nad 250.

Celkové množství inovativních společností v ostatních vybraných zemích nedosahovalo ani třetinu německých firem. Na základě tabulky 1 je možné konstatovat, že ve skandinávských zemích zajišťují inovace především malé a střední podniky. Naopak na Slovensku sice také nejvíce inovací pocházelo z podmínek malých podniků, ale velké korporace mají v této a i ostatních zemích střední a východní Evropy větší inovační sílu.

4 Závěr

Cílem příspěvku bylo poukázat na způsoby, jakými řeší rozvoj znalostní ekonomiky vybrané země Evropské unie. Pro komparaci jsem zvolila Švédsko, Finsko, Německo, Českou republiku, Slovenskou republiku a Bulharsko. Na základě metodiky KAM, resp. znalostních indexů KEI a KI a na základě indikátorů čtyř pilířů znalostní ekonomiky (ekonomického a institucionálního režimu, kvalifikované populace, inovačního systému firem a ICT) jsem porovnávala vývoj znalostní ekonomiky v těchto zemích za poslední období.

Věda a výzkum jsou dnes bezpochyby hlavním motorem ekonomik vyspělých zemí světa. Výše investic do vědy a výzkumu podmiňuje konkurenceschopnost ekonomiky a následně i životní úroveň obyvatel. Investice do vědy a výzkumu ve vyspělých zemích neustále rostou, stejně jako roste i počet lidí, kteří ve vědě a výzkumu pracují. Na Slovensku však investice do vědy nejsou dostačující, věda se marginalizuje a počet lidí, kteří jsou ve vědě zaměstnáni, se snižuje.

Závěrem mohu konstatovat, že analýza způsobů, jakými řeší rozvoj znalostní ekonomiky vybrané země Evropské unie a komparace těchto zemí na základě několika vybraných srovnávacích ukazatelů za poslední období poukázala na rozdíly v podmínkách uplatnění principů znalostní ekonomiky v různých částech Evropské unie.

Nejlepší schopnost vstřebávat principy znalostní ekonomiky z porovnávaných krajín má Švédsko, naopak na opačném konci stojí Bulharsko. Pro úspěšný rozvoj znalostní ekonomiky je důležité zaměřit se především na podporu vědecké sféry, výzkumu, vzdělávacího systému a inovací. Státní podpora výzkumu, vývoje a vzdělávání je však na Slovensku, v České republice a zejména v Bulharsku nedostatečná, a ačkoli jsou výzkum, vývoj a vzdělávání hlavními faktory ekonomického růstu, v těchto krajínách jakoby se jejich význam podceňoval.

Investovat do vzdělávání obyvatelstva, zvyšovat jeho kvalifikaci, rozvíjet školství a vědu je naléhavostí současnosti. Pouze tak se můžeme přiblížit k nejvyspělejším zemím Evropské unie v uplatňování znalostní ekonomiky. Pokud nebudeme investovat do lidských zdrojů, zejména mladé generace, budeme zaostávat.

Literatura:

KELEMEN, J. a kol. *Kapitoly o znalostnej spoločnosti*. Bratislava: Iura Edition, 2008. 293 s. ISBN 978-80-8078-209-2.

CENTRÁLNY INFORMAČNÝ PORTÁL PRE VÝSKUM, VÝVOJ A INOVÁCIE. Informačný systém o vede a výskume [online]. Dostupné z: <https://www.skcris.sk/portal/>.

CENTRE FOR SCIENCE AND TECHNOLOGY STUDIES. Leiden Ranking 2014 [online]. Dostupné z: <http://www.leidenranking.com/ranking/2014>.

CHEN, D., DAHLMAN, C. The Knowledge Economy, the KAM Methodology and World Bank Operations [online]. Dostupné z: http://siteresources.worldbank.org/KFDLP/Resources/KAM_Paper_WP.pdf.

EVROPSKÁ KOMISE. Eurostat [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EURÓPSKA KOMISIA. Európa 2020. Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu [online]. cit. 2014-12-11. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SK:PDF>.

EVROPSKÁ KOMISE. Innovation Union Scoreboard 2014 [online]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius/ius-2014_en.pdf.

THE WORLD BANK GROUP. Knowledge Index and Knowledge Economy Index 2012 [online]. Dostupné z: <http://data.worldbank.org>.

VIDOVÁ, J. *Investície a inovácie v ekonomike*. Bratislava: Ekonóm, 2013. 237 s. ISBN 978-80-225-3621-9.

Kontakt:

Ing. Alexandra, Veselková, PhD.
Ekonomická univerzita v Bratislave
Dolnozemska cesta 1
852 35 Bratislava
Slovenská republika
e-mail: alexandra.veselkova@euba.sk
www.nhf.euba.sk/katedry/katedra-ekonomickej-teorie

Krátká informace o autorovi:

Autorka pôsobí na Národohospodárskú fakultu na katedre Ekonomické teórie. Podílí se na řadě projektů jako výzkumný pracovník. V rámci své vědecké činnosti se zabývá zejména problematikou příjmových nerovností a kvality života.

ĽUDSKÝ KAPITÁL A PROCES VZDELÁVANIA – PREDPOKLAD ROVOJA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

HUMAN CAPITAL AND EDUCATION PROCESS – A PREREQUISITE FOR DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

Jarmila VIDOVÁ

Národohospodárska fakulta Ekonomickej univerzity v Bratislave

Anotace: *Zvýšenie ekonomickej výkonnosti je realizované prostredníctvom vzťahu medzi rozvojom ľudských zdrojov a investíciou do ľudského kapitálu. V ostatných rokoch teória konkurencieschopnosti ide ešte ďalej v smere k úlohe ľudského kapitálu a zavádza pojem konkurencieschopnosti založenej na kreativite v spojení so vzdelávaním ako podmienky vzniku a šírenia inovácií. Jej význam spočíva vo vytváraní vysokej pridanej hodnoty ako výsledku kreatívneho procesu. Na rozdiel od výskumu a vývoja opierajúceho sa skôr o kvalifikovanú pracovnú silu. Cieľom príspevku je pohľad na proces vzdelávania a jeho potreby pri rozvoji ľudských zdrojov s akcentom na súčasné problémy a riešenie nezamestnanosti.*

Abstract: *Increase of the economic performance is realized through the relationship between human resource development and investment in human capital. In recent years, the theory of competitiveness goes further towards the role of the human capital and introduces the concept of competitiveness based on creativity in connection with education as a condition for the occurrence and spread of innovation. Its importance lies in the creation of high added value as a result of the creative process. Unlike research and development which relying more on skilled labour. The aim of the paper is a view on the learning process and its needs to develop human resources with emphasis on the current challenges of employment and tackling unemployment.*

Kľúčové slová: *vzdelávanie, ľudský kapitál, nezamestnanosť, konkurencieschopnosť*

Keywords: *education, human capital, unemployment and competitiveness*

Afiliácia ku grantu: Príspevok vznikol v rámci projektu VEGA 1/0810/15 Input-output analýza európskej integrácie. Doba riešenia projektu: 2015 - 2017.

1 Ľudský kapitál a jeho úloha v spoločnosti

Zručnosti, kompetencie a atribúty zakotvené v jednotlivcoch, ktoré napomáhajú vytváraniu osobnej, sociálnej a ekonomickej prosperity, tvoria ľudský kapitál. Ľudský kapitál je rozvinutý v kontexte rodiny, usporiadania včasnej starostlivosti o dieťa, oficiálneho vzdelania a vzdelávania dospelých, účasti na každodennom a občianskom živote, práve tak ako oficiálneho tréningu a neformálneho štúdia na pracovisku a prostredníctvom špecifických činností, ako sú výskum a inovácie alebo účasť v rôznych profesionálnych záujmových skupinách. Teória ľudského kapitálu je spolu s teóriou firmy základom pre teóriu rozvoja ľudských zdrojov. Teória ľudského kapitálu tvrdí, že vzdelávanie a tréning vybavujú ľudské zdroje vedomosťami, znalosťami a postojmi, ktoré ich robia produktívnejšími v prospech organizácií, komunity a spoločnosti (vrátane regiónu). Pre teóriu rozvoja ľudských zdrojov je preto rozhodujúci postulát z teórie ľudského kapitálu: investície do ľudského kapitálu prostredníctvom vzdelávania a tréningu majú priamy vplyv na ekonomický zisk.¹⁶²² Zvýšenie ekonomickej výkonnosti sa realizuje prostredníctvom vzťahu medzi rozvojom ľudských zdrojov a investíciou do ľudského kapitálu.¹⁶²³ V ostatných rokoch teória konkurencieschopnosti ide ešte ďalej v smere k úlohe ľudského kapitálu a zavádza pojem konkurencieschopnosti založenej na kreativite v spojení so vzdelávaním ako podmienky vzniku a šírenia inovácií. Jej význam spočíva vo vytváraní vysokej pridanej hodnoty ako výsledku kreatívneho procesu. Na rozdiel od výskumu a vývoja opierajúceho sa skôr o kvalifikovanú pracovnú silu a infraštruktúru, infraštruktúrou, základom kreativity je spojenie ľudského kapitálu s konkrétnym prostredím. Kreatívny sektor je tvorený jednak kreatívnym priemyslom a službami fungujúcimi na princípe zisku, ale aj neziskovým umením. Práve táto kombinácia vedie k tvorbe vysokej pridanej hodnoty v odboroch ako architektúra, dizajn a zábava. To potom limituje posudzovanie konkurenčnej výhody na základe inovačného profilu firiem, regiónov či krajín. Ľudský kapitál existuje zároveň a v úzkom vzťahu so sociálnym kapitálom.

2 Vzdelávanie a trh práce

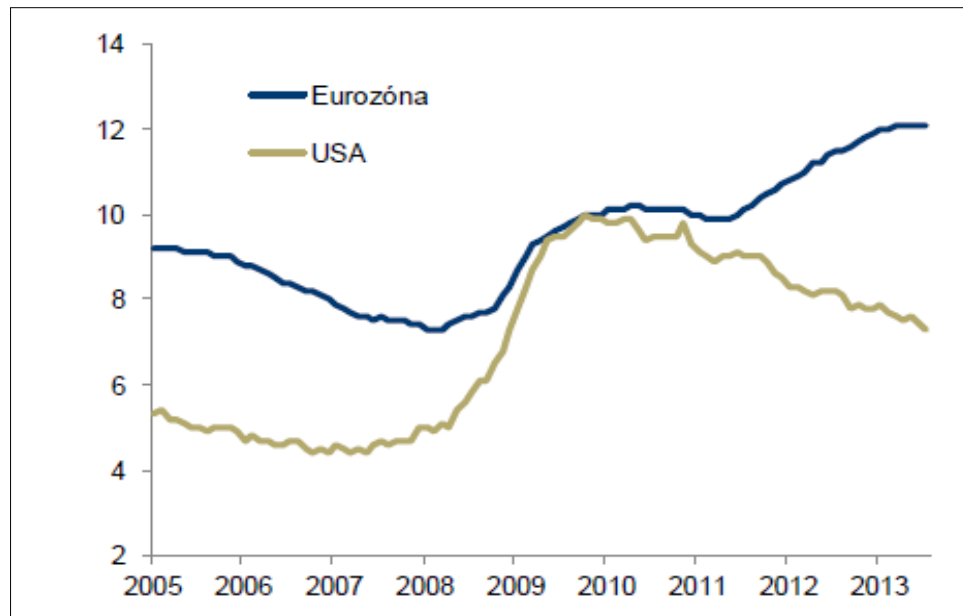
Výchova a vzdelávanie sa považujú za hlavné prostriedky hlbšieho a harmonickejšieho rozvoja ľudstva, ktorý vedie k redukcii chudoby, vyradeniu z útlaku a sociálneho vylúčenia. Vzdelávanie je proces, ktorý preto treba neustále zdokonaľovať, pretože ľudia bez vzdelania nemajú žiadnu možnosť nájsť si kvalitné zamestnanie, sú vytláčaní na okraj spoločnosti, sú bez reálnej šance zamestnať sa, pretože aj mladí ľudia so vzdelaním majú v niektorých krajinách minimálnu možnosť nájsť si zamestnanie. Patria z pohľadu ohrozenia nezamestnanosťou medzi rizikové skupiny na trhu práce. Keď si po skončení štúdia nenájdu vhodné pracovné miesto, resp. pracovné miesto, nastáva problém, ktorý sa prejaví v ich ďalšom pracovnom aj v osobnom živote.

Dnes, keď sa zvyšuje migrácia na kontinente, je to veľmi významný faktor pre sociálnu inklúziu. Vzdelanie zohráva dôležitú úlohu pri sociálnej integrácii človeka, aby nebol izolovaný, aby sa vedel zžiť so spoločnosťou. Vzdelanie má význam politický. Vzdelaní ľudia inak reagujú na politiku, demokraciu, globálne otázky, majú iný rozhľad, iné poznanie, sú odolnejší proti demagógii a populizmu, polopravdám, proti manipulácii, nacionalizmu, xenofóbii a fanatizmu. A to je veľmi dôležité pre každú slobodnú spoločnosť a jej budúcnosť.

¹⁶²² SHULTZ, T.W. Investments in Human Capital. *American Economic Review*, roč. 51, č. 1, 1961, s. 1-17.

¹⁶²³ BECKER, G. S. *Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press, 1993.

Graf 1: Miera nezamestnanosti v %



Zdroj: EVROPSKÁ KOMISE. Eurostat [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

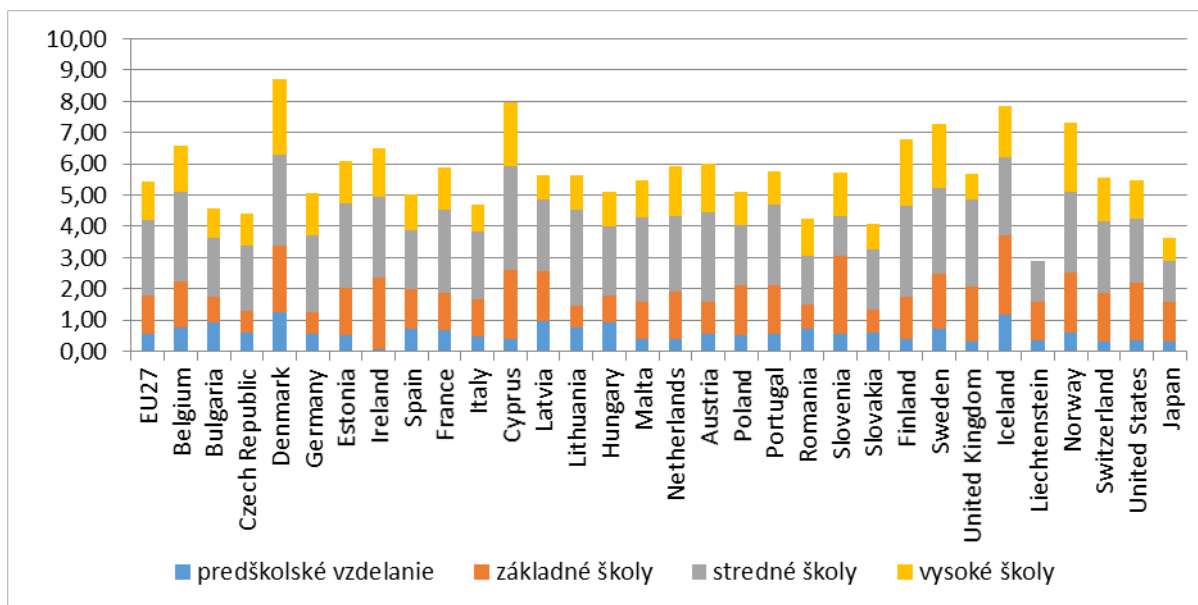
Vzdelávanie je proces cieľavedomého uvedomelého sprostredkovania a aktívneho utvárania a osvojovania si vedeckých a technických vedomostí, intelektuálnych a praktických skúseností, utváranie morálnych čŕt, osobitých záujmov a postojov. Je procesom utvárania osobnosti, individualizácie spoločenského vedomia, teda súčasťou socializácie, všestrannej humanizácie a kultivácie človeka zahrnujúci procesy, ako je socializácia, enkulturácia a personalizácia, kde je zahrnutý široký rozvoj človeka. Základnými typmi vzdelávania je formálne vzdelávanie („formal learning“), neformálne vzdelávanie („non-formal learning“), informálne vzdelávanie (neinštitucionálne vzdelávanie; „informal learning“).¹⁶²⁴

Každý členský štát EÚ je zodpovedný za svoje vlastné vzdelávanie a odbornú prípravu obyvateľov. Dlhodobé strategické ciele EÚ v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, sú zamerané na celoživotné vzdelávanie a mobilitu; zlepšenie kvality a efektivity vzdelávania a odbornej prípravy; podporu spravodlivosti, sociálnej súdržnosti a aktívneho občianstva; zlepšenie kreativity a inovácie, vrátane podnikavosti na všetkých úrovniach vzdelávania a odbornej prípravy. V strategických cieľoch sa zdôrazňuje:

¹⁶²⁴ Formálne vzdelávanie („formal learning“) sa vzťahuje k inštitúciám určeným na vzdelávanie a odbornú prípravu. Vedie k udeleniu oficiálne uznávaných dokladov a nadobudnutiu kvalifikácie. Neformálne vzdelávanie („non-formal learning“) prebieha popri hlavných prúdoch vzdelávania a odbornej prípravy a zvyčajne nie je ukončené vydaním oficiálnych dokladov. Neformálne vzdelávanie sa môže vakonávať na pracovisku a v rámci aktivít občianskych združení a organizácií (napr. mládežnícke organizácie, odbory a politické strany). Môže prebiehať aj prostredníctvom organizácií, ktoré boli vytvorené na doplnenie formálnych systémov vzdelávania (napr. výtvarné, hudobné, športové krúžky, súkromné hodiny ako príprava na skúšky). Informálne vzdelávanie (neinštitucionálne vzdelávanie; „informal learning“) je prirodzenou súčasťou každodenného života. Na rozdiel od formálneho a neformálneho vzdelávania nemusí byť zámerné. Dokonca si ho vzdelávajúci sa ani nemusia uvedomovať a nemusia ani rozpoznať, ako prispieva k ich vedomostiam a zručnostiam

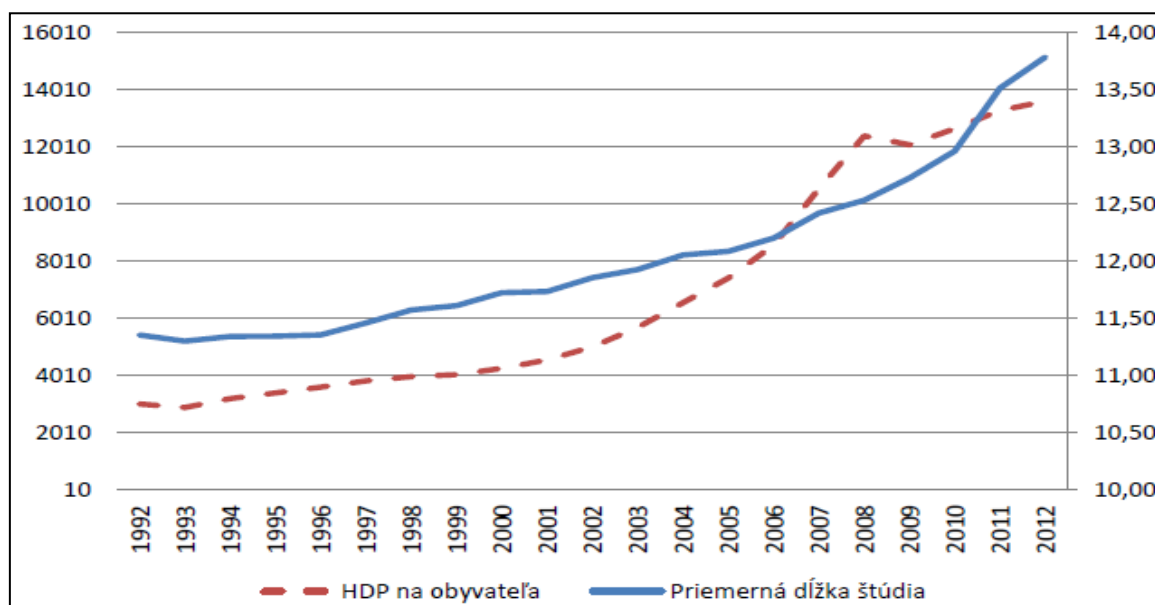
- vzdelávanie a odborná príprava zohrávajú kľúčovú úlohu pri riešení mnohých sociálno-ekonomických, demografických, environmentálnych a technologických výziev, pred ktorými stojí dnes i v ďalších rokoch Európa a jej občania,
- efektívne investovanie do ľudského kapitálu prostredníctvom systémov vzdelávania a odbornej prípravy je nevyhnutnou zložkou stratégie Európy na zabezpečenie vysokej úrovne udržateľného rastu založeného na vedomostiach, ako aj pracovných miest, teda oblastí, ktoré sú v centre stratégie Európa 2020, pričom sa zároveň podporuje aj seberealizácia, sociálne začlenenie a aktívne občianstvo.

Graf 2: Výdavky na vzdelávanie ako podiel HDP (v %)



Zdroj: EVROPSKÁ KOMISE. Eurostat [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Graf 3: Závislosť HDP/obyvateľa a priemerná dĺžka štúdia v Slovenskej republike



Zdroj: vlastné spracovanie

Rímsky dohovor, ktorý znamenal zrod Európskeho hospodárskeho spoločenstva, bol podpísaný v roku 1957, ale až o 19 rokov neskôr začalo Spoločenstvo svoj prvý program aktivít v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy. Jedným z dôvodov tohto výrazného oneskorenia bolo, že dohovor bol zameraný predovšetkým na ekonomickú spoluprácu a trvalo určitú dobu, než program politiky Spoločenstva uznal prínos vzdelávania a odbornej prípravy pre ekonomický rozvoj Európy a pri utváraní Európy ľudí, v ktorej sa môžu občania voľne pohybovať. Rada a ministri školstva formulovali hlavné ciele spoločenstva, najmä rozvíjať užšie vzťahy medzi systémami vzdelávania a odbornej prípravy v Európe; rozšíriť spoluprácu medzi univerzitami a inštitúciami vysokoškolského vzdelávania; zlepšiť možnosti uznávania akademických diplomov a obdobia štúdia; podporovať voľný pohyb učiteľov, študentov a výskumníkov; dosiahnuť rovnaké možnosti prístupu k vzdelávaniu.

3 Riadenie ľudských zdrojov a výdavky na vzdelávanie

Riadenie a vedenie ľudí je fenomén spoločenského života, ktorý sprevádza históriu ľudstva už od praveku. Vtedy vznikali prvé spoločenské skupiny, brániace svoju ľudskú existenciu proti nepriateľskému okoliu a im neznámej, tajupľnej prírode. Historicky najstaršia koncepcia riadenia ľudských zdrojov definovala riadenie ľudí ako službu zabezpečujúcu v prvom rade administratívne práce a procedúry spojené so zamestnávaním ľudí, zriaďovaním, uchovávaním a aktualizáciou dokumentov a informácií týkajúcich sa zamestnancov a ich činností, ako aj poskytovaním týchto informácií riadiacim podniku.

Vo všeobecnosti sa dá povedať, že jednotlivé činnosti riadenia ľudských zdrojov sa začali uplatňovať aby sa vyhovelو potrebám organizácie, ale aj potrebám samotných zamestnancov. Dôraz sa dával na rozvíjanie intelektuálneho kapitálu, podporovanie a presadzovanie podnikového, tímového a individuálneho učenia a vzdelávania ako aj vytvorenia takého prostredia, v ktorom sa znalosti rozvíjajú a riadia systematicky.

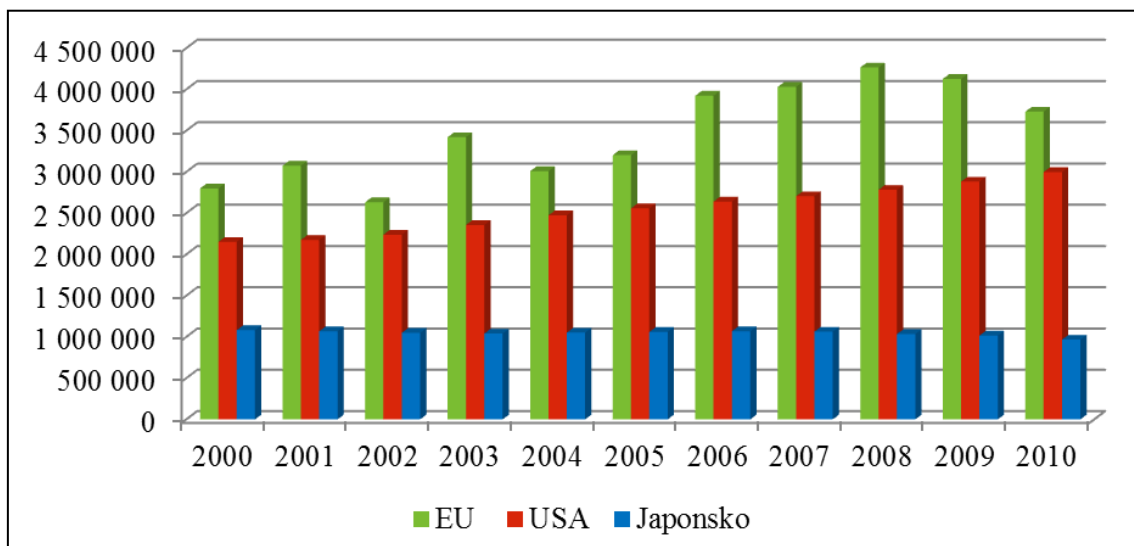
Práve to, že je pracovník odmeňovaný za svoju prácu adekvátne môže pomôcť ekonomickému rozvoju, pretože pokiaľ si môže ekonomický subjekt zo svojho príjmu pokrývať len svoje nevyhnutné potreby, nemôže spotrebovať a tak sa ani vyrobené tovary a ponúkané služby nespĺňajú svoj účel použitia. Tým sa narúša prirodzený kolobeh ekonomiky. V súčasnosti v krajinách Európskej únie ako aj v ostatných štátoch sveta, je každý štát zodpovedný za svoje vlastné vzdelávanie a odbornú prípravu a výška výdavkov na vzdelávanie je závislá od úrovne HDP. Vývoji celkových výdavkov na vzdelávanie podľa stupňov vzdelania (základné, stredoškolské a vysokoškolské) v Európskej únii, USA a v Japonsku vyjadrené ako podiel z HDP, je rozdielny .

Celkové výdavky na vzdelávanie v USA, prevyšujú výdavky vynaložené v Európskej únii a v Japonsku, zaznamenávajú mierny pokles z úrovne 5,55 % v roku 2001 na úroveň 5,09 % v roku 2005 a postupný nárast na úroveň 5,47 % v roku 2009. Celkové výdavky na vzdelávanie v Európskej únii od roku 2001 postupne narastajú z 4,99 % na úroveň 5,41 % v roku 2009. Percentuálny podiel celkových výdavkov na vzdelávanie v Japonsku dosahuje úroveň 3,62 % v roku 2001 a 3,61 % v roku 2009. Počas sledovaného obdobia sa na najnižšiu úroveň dostali v roku 2007, kedy bol podiel na úrovni 3,45 %. Výdavky na vzdelanie podľa stupňa vzdelania sa odlišujú. Najvyšší podiel výdavkov plynie do stredoškolského vzdelania vo všetkých sledovaných krajinách. Výdavky do vysokoškolského vzdelania majú rastúcu tendenciu. Japonsko zvýšilo podiel výdavkov do vzdelania na HDP z úrovne 0,54 % v

roku 2001 na 0,72 % v roku 2009. Podobná situácia je aj v krajinách Európskej únie. V USA dochádza k poklesu verejných výdavkov na vysokoškolské vzdelávanie a to z úrovne 1,46 % v roku 2001 na úroveň 1,24 % v roku 2009.

Výšku výdavkov na vzdelávanie okrem percentuálnych podielov je možné sledovať na základe ukazovateľa o počte absolventov vysokých škôl. Graf 4 dokumentuje, že medzi pozorovanými krajinami sú výrazné rozdiely. Najviac absolventov majú krajiny v Európskej únii v celom sledovanom období. V roku 2002 zaznamenal ich počet najnižšiu hodnotu 2,613 mil., pričom do roku 2003 ich nárast predstavoval 30 %. V roku 2003 zaznamenávame pokles z 3,420 mil. na 3,008 mil. v roku 2004, odkedy má počet absolventov stúpajúcu tendenciu až do roku 2008 kedy vysokoškolských absolventov dosahuje úroveň 4,264 mil. Od roku 2009 počet absolventov klesá a do roku 2010 ich počet opäť klesol o 12 %. Naopak v Spojených štátoch amerických má vývoj počtu absolventov mierne stúpajúcu tendenciu počas celého sledovaného obdobia.

Graf 4: Vývoj počtu vysokoškolských absolventov 2000-2010



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov: EVROPSKÁ KOMISE. Eurostat [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

4 Záver

Každé hospodárstvo, ako aj jeho dlhodobý rozvoj takmer výlučne závisí od kvality ľudských zdrojov. Z toho dôvodu využívanie týchto zdrojov a investovanie do ich kvality sú primárne faktory rozvoja. Systém celoživotného vzdelávania je základným predpokladom pre rast a rozvoj infraštruktúry, právnych predpisov a v neposlednom rade aj pre rozvoj kultúry. Nástup informačnej spoločnosti a globalizácia ekonomiky kladú pred školský systém nové úlohy a zoraďujú ho na vyššiu úroveň. Škola by sa vo svojom regióne mala stať miestom vzdelávania mladej populácie, ale i celoživotného vzdelávania. Súčasne by mala byť kultúrnym, športovým a spoločenským strediskom. V priebehu 80. rokov 20. storočia sa začala formovať koncepcia personálnej práce, označovaná ako „riadenie ľudských zdrojov“, ktorá je aj dodnes aktuálna. Riadenie ľudských zdrojov rozumie vytváranie stratégií rozvoja a odborného vzdelávania za účelom zlepšenia pracovného výkonu jednotlivca, tímu a organizácie. Z personálnych činností veľký význam nadobudla oblasť vzdelávania dospelých a zamestnancov, ale rozmach dosiahli aj činnosti súvisiace so stabilizáciou zamestnancov.

Literatúra:

BECKER, G. S. *Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press, 1993.

SHULTZ, T.W. Investments in Human Capital. *American Economic Review*, roč. 51, č. 1, 1961, s. 1-17.

Biela kniha o vzdelávaní a odbornej príprave: Vyučovanie a učenie sa na ceste k učiacej sa spoločnosti (White Paper on Education and Training: Teaching and Learning Towards the Learning Society). 1995.

Stratégia Európa 2020.

Zmluva o fungovaní Európskej únie.

Kontakt:

Ing. Jarmila Vidová, PhD.

Katedra hospodárskej politiky

Národohospodárska fakulta

Ekonomická univerzita v Bratislave

Dolnozemska cesta 1

851 04 Bratislava

Slovenská republika

e-mail: vidova@euba.sk

www.euba.sk

Krátka informácia o autorke:

Ing. Jarmila Vidová, PhD., pracuje na Katedre hospodárskej politiky Národohospodárskej fakulty Ekonomickej univerzity v Bratislave ako odborná asistentka. V pedagogickom procese ako aj vo vedeckovýskumnej oblasti sa zaoberá problematikou investícií, zahraničných investícií, investícií do vzdelávania, bytovou politikou. Vyučuje predmet Investičná teória a politika, Hospodárska politika Európskej únie.

ZDANĚNÍ PODNIKU A FINANČNÍ ROZHODOVÁNÍ

ENTERPRISE TAXATION AND FINANCIAL DECISIONS

Eva VINCENCOVÁ

AKADEMIE STING, o.p.s.

Anotace: *Vliv daní je významným faktorem finanční politiky podniku. Příspěvek analyzuje a shrnuje teorii a argumenty vlivu daní na finanční rozhodování v malém středním podniku (MSP) v České republice. Počínaje základní charakteristikou klasické daně z příjmů České republiky včetně deskripce účinků a vlivu zdanění na finanční rozhodování podniku. Analýza se zaměřuje na tři základní oblasti výzkumu: vliv daní na investiční rozhodování v MSP, daňové výhody, možnosti využívání slev a odpočitatelných položek od daně zaměstnavateli. Závěrečná část nabízí některé stručné úvahy o možnostech zdaňování a realizace inovativních přístupů k finanční politice podniku.*

Abstract: *Effect of taxes is an important factor in the financial policy. The aim of this paper is to analyze the impact of income taxes and summarizes the theory and evidence of the impact of taxation on financial decisions of small and medium sized enterprises (SMEs) in the Czech Republic. Starting with the basic characteristic of the classical income taxes of the Czech Republic, including a description of the effects and the impact of taxation on financial decisions of the enterprise. The analysis focuses on three main areas of research: tax benefits, the possibility of using discounts and deductibles employers. The final section offers some brief a reflection on possibilities of taxation and realization of innovative approaches to the financial policy of the enterprise.*

Klíčová slova: *finanční rozhodování, finanční politika MSP, podnik, zdanění*

Keywords: *enterprise, financial decisions, tax policy of SMEs, taxation*

Afiliace ke grantu: The paper is treated as the output of a research project of the Tax optimization for small and medium-sized enterprises) IGA_AS_01_08.

1 Introduction to the issue

Financial management and decision-making in small medium enterprises (SMEs), affects a number of important factors. An equally important factor in financial decision-making in business is also the effect of taxes, which arises from the very nature of taxation. Taxes are an integral part of any business, they are variable, increases costs, while reducing the disposable profit. The Influence of taxes on active financial management gets company into various decision-making situations that must be addressed with respect to various constraints. This issue is not yet in the Czech literature comprehensively dealt with, but only in terms of individual sub-areas. Relatively most detailed addresses this issue Marek.¹⁶²⁵ Veber, Srpová et al. include amortization of tangible and intangible assets to their own sources of funding.¹⁶²⁶ Taxation is subject to the income and assets of the company (eg. In the car or property) in connection with business entrepreneurs can result in duties other taxes (land value tax, excise tax, environmental tax, etc.). A considerable part of the financial decisions in a company's tax environment is affected by the tax, which is levied in the Czech Republic. According to The Globe and Mail (1995), SMEs can save a large part of their costs if they pay due attention to managing their tax obligations.¹⁶²⁷ A considerable part of the financial management and decision making in the company is actively influenced the approach of the enterprise (for example, tax planning and management), or passively influenced by tax legislation.

Analysis of the impact of taxes on financial management and company decisions can be differentiated by the different activities. Which will affect taxes in the company and then by the impact of taxes in accordance with our tax system on individual corporate activities. The importance will play a particularly whether taxes affect individual cost company or its cash flow etc. The taxpayer who uses tools to manage their tax obligations by reducing the tax burden, receives additional funds for their business.

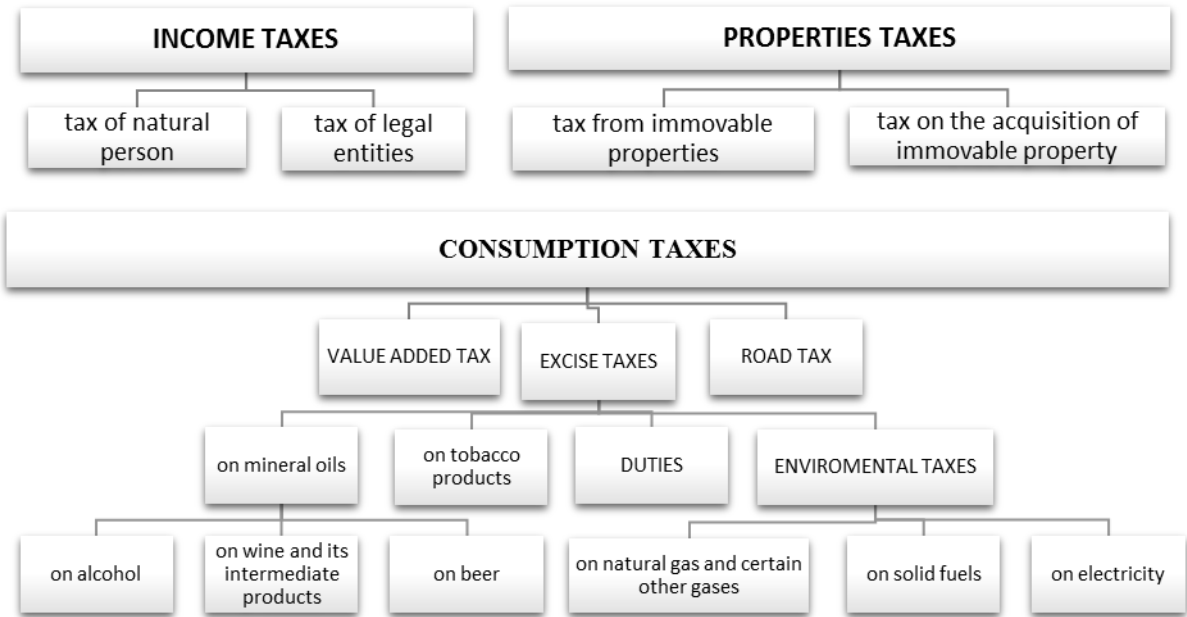
The tax system in the Czech Republic includes both direct taxes (income taxes, property taxes) as well as indirect taxes (value added tax and selective consumption taxes). The wording of the tax law regulates who (the entity tax), what (property taxes, tax exemptions), amount (tax base, tax rate) and when to pay the tax (the tax year, tax payment). Taxpayer means any natural or legal person whose property or acts are directly subject to tax (for example, employee, or entrepreneur). The taxpayer is a natural person or legal entity (such as an entrepreneur with or without employees, or payer of indirect taxes, business corporations), who under own proprietary liability and tax is assessed through the tax claims transferred to the state or municipal budget. Laws are governed by all components taxes, such as the object of taxation, tax base and method of adjusting the tax base, tax rate, tax period, deductions, tax discounts. Czech Republic (CZ) has within the European Community, one of the lowest income tax. Individuals having income tax rate of 15 %, the rate of tax on corporate profits is 19 %.

¹⁶²⁵ MAREK, P. a kol. et al. *Study Guide to Corporate Finance*. Praha: Ekopress, 2006. 624 s. ISBN 80-86119-37-8.

¹⁶²⁶ VEBER, J., SRPOVÁ, J. et al. *Businesses small and medium businesses*. 3rd edition. Praha: Grada Publishing, 2012. 336 s. ISBN 978-80-247-4520-6.

¹⁶²⁷ ISRAELSON D. *Common tax mistakes entrepreneurs make*, The Globe and Mail. [online] [22 05 2015]. Available from <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/small-business/sb-tools/common-tax-mistakes-entrepreneurs-make/article24009640/>

Figure 1: Tax system – mix direct and indirect taxes



Source: Source: author’s own work according to Czech tax laws.

For companies it is also important to Excise taxes. VAT is a universal tax differs from selectivním taxes on consumption. Both taxes are paid by the consumer. Typical examples of excise taxes in the Czech Republic on gasoline, tobacco and alcohol. The excise tax is also a tax on producers of such products. Czech specialty is taxing employees. All employees of the basis of the income tax calculated from 2008 on so-called super-gross wages, which was introduced simultaneously with the concept of a flat tax on income and not defined by law. The law on income tax is determined only by the algorithm for calculating gross wage. This is an increase in the tax base of employees of statutory social insurance, which is obliged to pay the employer for the employee in the equivalent amount of mandatory employer premiums of 34 %. Income tax rate of employees increased by 15 % to about 21.3 %. In the past two years, the planned abolition of the "super-gross wage"es, yet this calculation algorithm remains in force. Corporate Finance significantly burdens the relatively high labor taxation because employer contributions for employee social insurance. The highest labor taxes for free, childless employee working for the average wage among OECD countries in Belgium (55.6 %), Austria (49.4 %), Germany (49.3 %), Hungary (49.0 %), France (48.4 %), Italy (48.2 %), Finland (43.9 %) and ranked eighth in the Czech Republic (42.7 %).¹⁶²⁸

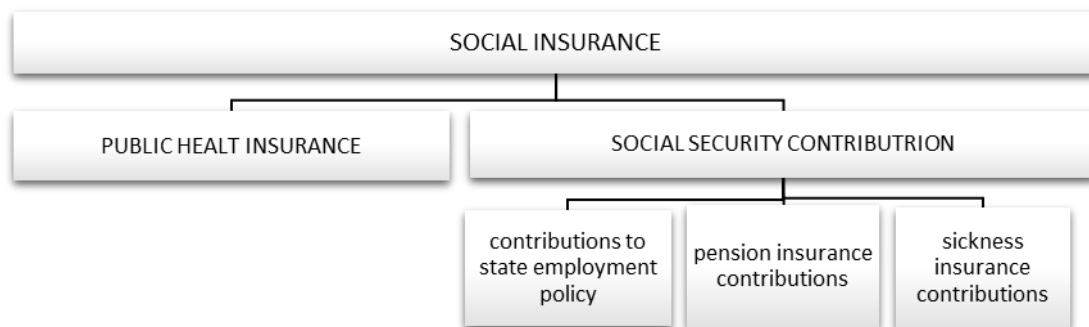
Social insurance taxes while not in the legal senses, but in terms of economic tax. The obligation to pay premiums have the employers, employees participating in health insurances, self-employed and people who voluntarily insure pension. Subject of social insurance premium is derived from the taxable income of individuals. In the Czech Republic in the form of social insurance laws in the tax system specific position, made up of public health insurance and social security, which consists of three subsystems: health insurances, pension insurance and national employment policy.

Social insurance is imposed on personal pensions, the employee pays a portion and a portion paid by the employer. Social insurance pays monthly. The rate of social security employees is 6.5 % employer

¹⁶²⁸ OECD. Dataset, Taxing Wages, Comparatives tables, Average tax wedge – Single person of average earnings, no child [online]. cit. 2015-06-01. Available at: <http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-20725124.htm>.

25 %, a total of 31.5 % of gross wages. The rate for the self-employed person is above 29.2 %, the disability insurance may possibly contribute in the amount of 2.3 %.

Figure 2: Social insurance system



Source: author's own work according to Czech social insurance laws: Act no. 589/1992 Coll., Act no. 592/1992 Coll.

The Czech public health insurance system is based on obligatory participation of insured persons . There is no possibility of voluntary participation. Every person is insured individually, there are no derived rights in cases limited to the territory of Czech Republic.

2 Tax planning and management of tax liability

Kubátová (2009) defines tax planning as the conscious activity of the bodies, which consists mainly of selecting and setting goals and means, which makes achieving these goals.¹⁶²⁹ Tax planning and tax obligations must be understood as a process of choice, which in turn leads to minimize the tax liability of SMEs, even though the data may not be so. The European Commission notes that tax planning is globally considered a legitimate practice and that its structures are increasingly sophisticated. The European Commission notes that the development of tax planning results in a shift taxable profits into countries with favorable tax regimes. Notes that the aggressive tax planning utilizes the technical details of the tax system of the country or differences between two or more tax systems in order to reduce tax liability. Tax planning should not be confused with deliberate curtailment of tax evasion or tax or shifts in "tax havens".

Tax planning begins with the selection of suitable variants legal form of business, in dealing with business transactions tax and other crucial elements of financial management and decision-making in the enterprise. Emphasis is placed on the fact that all the costs the company must be carefully considered in the planning process and the implementation of tax plans may cause extra costs associated with the restructuring of the business. In terms of time, it is possible to divide tax planning for long and short term. Long-term tax planning includes decisions to SMEs, which have longer tax implications than one tax year. These are decisions with implications in more taxable periods, such as the choice of the form of business (legal, natural person resident for tax purposes, the system of financing the investment). To the operational tax planning include tax decisions that have implications in the context of allegations of tax the taxpayer per tax year. The tax planning is linked to the process of managing the tax liability of SMEs. It can be understood as a complex process, which optimizes the management of tax flows in the enterprise. In the event that the tax liability

¹⁶²⁹ KUBÁTOVÁ, K. Daňová teorie: Úvod do problematiky. 2., aktualiz. vydání. Praha: ASPI, 2009. 120 s. ISBN 978-80-7357-423-9.

management is linked to tax and to financial planning, is linked to optimize the tax liability. Planning and management of tax obligations in larger SMEs is appropriate to use tax experts who are able to identify potential tax risks and are able to make optimum use of the existing opportunities for their client. Tax planning in connection with the creation of a financial business plan in practice usually works with donations (so-called. "Free benefits") provided to SMEs to public benefit effect. These gifts, which are subject to the conditions laid down in the law on income tax and are tax-deductible. Also a recognizing of global consulting firms, consider tax planning and tax management enterprise also considered as important.

For example PricewaterhouseCoopers provides process management corporation tax called Tax Control Framework, which characterizes as a universal tool for ensuring the quality of fiscal functions of the company. It includes risk identification, communication, governance, monitoring and control of key areas that must be addressed.

Figure 3: The tax control Framework and its components



Source: PRICEWATERHOUSECOOPERS (PWC). Tax Control Framework [online]. cit. 2014-07-28. Available at: <http://www.pwc.co.uk/tax/the-tax-control-framework.jhtml>.

According to consulting company KPMG a corporate executives are more concerned with tax and they are much more involved in the creation of a tax strategy. PMG offers businesses determine optimum process control taxation through a so-called "Driving Tax Performance" – see Fig second.

Driving TAX Performance KPMG focuses on tax management in the field of indirect taxation and tax incentives for research and development a coordinated network of experienced R&D , corporate loans on innovation.

Figure 4: Driving Tax Performance KPMG’s Framework for Managing Tax Risk



Source: KPMG. *Driving Tax Performance – KPMG’s Framework for Managing Tax Risk* [online]. cit. 2015 05-05. Available at: <http://www.kpmg.com/ca/en/topics/managing-risk-driving-performance/pages/driving-tax-performance-%E2%80%94-kpmgs-framework-for-managing-tax-risk.aspx>.

Asset management charge is a fact that allows to reduce costs and thereby to maximize profits while supporting the competitiveness of SMEs. The Taxes operates through its impacts on the choice of legal form of business. The size of the disposable profit allocated to dividends, the size of disposable income allocated to business development, depreciation, amortization methods and investment company decisions. To choose optimal financial and capital structure, the company has access to credit resources and capital structure; interest on loans and bonds is tax deductible, unlike dividends paid. This reduces the cost of credit for the company compared to the cost of equity to a number of other financial decisions of the company.

3 Effect of income taxes on financial decisions

Effect of income taxes on financial decisions in a company can be considered crucial. In terms of income tax is the tax policy chosen by the Government strongly influenced by the type and level of investment by businesses. Income tax act in investment decision on the amount of profit after tax, depreciation of fixed assets, to tax relief in the form of investment incentives. Investments at the time of acquisition of assets represents the cash outlay for the company (usually the actual flow of money), and the cost to the company enters through depreciation. Companies that invest, have the opportunity to reduce the tax base. The tax is also reflected in the deliberations of the effectiveness of investment options. The starting point is monetary income (loss) from investments after tax. Increase (or decrease) in income taxes causes a decrease (increase) efficiency of invested capital spending.

3.1 Tax effects of depreciation

Depreciation of fixed asset (FA) expressed wear and reduce its value on the balance sheet. Depreciation allow the enterprise to the gradual transfer of depreciated value of the asset for the

company as a source of funding. Tax depreciation expense accounting are not yet through current and deferred income tax affect accounting profits. Tax depreciation under the Act no. 586 / 1992 Coll., On income taxes (ITA) are some of the cost of tangible and intangible fixed assets. According to the Income Tax Act, the tax depreciation expenses (costs) for achieving, securing and maintaining income, expressed as the maximum amount of input (or higher) rates of tangible and intangible fixed assets, for which the company in a given year can reduce the tax base. The Law on Income Tax defines the applicable method of depreciation of fixed assets, determines the property excluded from depreciation and the maximum depreciation rates. Businesses can apply the increased deduction, which enables companies to reduce in the first year of the tax base of 10 % - 20 % of the purchase price of certain fixed assets acquired during the tax period, provided that the taxpayer is the first owner.

For each newly acquired fixed assets, the firm has the choice of how the fixed assets tax depreciation, whether uniformly or accelerated, establish a depreciation plan, will evaluate the impact on the finances of the company. After selecting the method of depreciation of fixed assets has been chosen method of depreciation couldn't be changed. Tax depreciation is usually calculated at the end of the accounting period and the Income Tax Act sets out the maximum amount that can be claimed as tax-deductible. The amortization period assigned to individual depreciation groups is minimal. This means that fixed assets can be depreciated for tax purposes even longer. For example, in a given year is not applied throughout the depreciation, the depreciation period is longer. It means that, depreciation can be interrupted and resume again in a manner as if depreciation was not interrupted.

Entrepreneur may decide that a tax write-off does not apply at all. For example, small business, individual applied for the taxation of income expenditure "percentage" packages. Then he can claim tax depreciation of fixed assets, since these "percentage" overhead costs, depreciation already included in the maximum amount. In a situation that fixed assets, which had at the beginning of the tax period, sell, or when the activity is completed, it is possible to apply only half of annual depreciation.


The amortization of intangible assets, have been re-introduced in the Income Tax Act since 2004. The intangible assets must be payed, that was acquired for valuable consideration (deposit) or created internally for further trading. Intangible assets include: audiovisual work, software and intangible results of research and development and start-up costs of the company. For intangible assets to which the taxpayer has the right to use a fixed-term yearly depreciation is stipulated as a proportion of the input price and time stipulated in the contract. The entry price of intangible assets for tax depreciation is at least 60 000 CZK.

Method of amortization of intangible assets is only temporal. In the Czech Republic are mostly used for accounting and tax depreciation. Accounting depreciation manages a business, tax depreciation is regulated by law. The function of accounting depreciation is broader than tax deductions - cost (transfers of fixed assets to the value of production of the holding), reserve making (the company creates new provisions for reproduction of fixed assets) and valuation (fixed assets are stated at fair prices, giving amortized cost Asset). Accounting depreciation should display and take account of the real wear and the net book value of Asset. The function tax depreciation cost is mainly because depreciation is deductible expenses (costs) to provide, maintain and generate income.

There are two standard methods of tax depreciation of tangible fixed assets, and a uniform or accelerated depreciation. Input price of tangible fixed assets amounts to CZK 40 000. In the cases set out in the Income Tax Act first year depreciation taxpayer who is the first who set out the taxes of fixes assets, the amortization increased by 20 %, 15 % or 10 %.

- The method of accelerated tax depreciation. For accelerated tax depreciation at the beginning of depreciation included in expenses higher amounts at the end of the depreciation period gradually decrease, while the depreciation time assets are not reduced. In the method of accelerated tax depreciation can't be used coefficients smaller than those listed in the Income Tax Act as it is possible for a straight-line method of tax depreciation. For the calculation of accelerated depreciation, the following formula:
 1. For the first year: depreciation = purchase price/rate in the first year.
 2. For subsequent years: depreciation = 2 x residual value/rate in force in the coming years - year depreciation.

Table 1: Calculation of accelerated depreciation of fixed assets

Fixed assets	Depreciation group 2	Coefficient	Deduction	Difference	Accelerated tax depreciation	
Input price (2014)	7 131 004					
1 year (2015)	7 131 004	5			1 426 201	
2 year (2016)	5 704 803	6	1	5	2 281 921	
3 year (2017)	3 422 882	6	2	4	1 711 441	
4 year (2018)	1 711 441	6	3	3	1 140 961	
5 year (2019)	570 480	6	4	2	570 480	

Source: author's own work

- Straight-line method tax depreciation. The Using of straight-line method, for tax depreciation venture reaches, that annual depreciation, will be identical except for the first year for the entire amortization period. Calculation equitable tax depreciation is governed by the following formula:
 1. For the first year: Tax depreciation = entry price x depreciation rate in the 1st year /100.
 2. For the following years: Tax depreciation = entry price x annual depreciation rate /100.

Table 2: Calculation and comparison of straight-line method tax of fixed assets and leases

Fixed assets	Depreciation group 2	Annual depreciation rate in %	Straight-line method tax depreciation	Accelerated tax depreciation	Asset financing by Financial leasing From 12/2014
Input price (2014)	7 131 004,00				132 056
1 year (2015)	7 131 004,00	11,00	784 410	1 426 201	1 584 668
2 year (2016)	7 131 004,00	22,25	1 586 648	2 281 921	1 584 668
3 year (2017)	7 131 004,00	22,25	1 586 648	1 711 441	1 584 668
4 year (2018)	7 131 004,00	22,25	1 586 648	1 140 961	1 584 668
5 year (2019)	7 131 004,00	22,25	1 586 648	570 480	660 278
Total					7 131 004

Source: author's own work

The Law on income tax in § 31 lists the table overview, where are the individual depreciation groups assigned to a maximum annual depreciation rate. For the enterprise, there is the possibility to choose a smaller rate than these maximum rates set out in the Income Tax Act, but only if it is completely depreciated assets used exclusively for business. Straight-line method transmits the input price of tangible assets in the tax base evenly over the amortization period. The main advantage of this method is its simplicity. On the other hand, however, disregards the fact that the property can be most used in the first years of operation.

Using a linear or accelerated depreciation of tangible assets classified in the same group depreciation does not affect the amortization period.

3.2 Tax effects of finance lease

Tax depreciations cannot be used as the company because the company is not the owner of the asset acquired. In the Czech Republic the present value measurement basis is not applied in finance lease for valuation purposes. When deciding on operational and financial leases of fixed assets is necessary to take into account its funding compared to the purchase of fixed asset for own resources or on loan. The financial lease is the acquisition of property assets from financial leasing providers. The acquisition functions of financial leasing, are fundamentally different from operating leases. For the purposes of income tax in finance lease means the assignment of excluding intangible assets. Lease payments are tax deductible. The minimum lease term for movable assets in the first depreciation group is 36 months, in the second group 54 months, in the third group of 114 months and the other conditions of the oncome tax. Counts on the day of acceptance of the lease contract to use tenants. Like the interest on the loan falls affect to the enterprise only partially. This means that there is tax savings. Should the Company acquired fixed assets on financial leasing it can tax in 2014 to apply only the amount paid for the month of December. This installment is 132,056 CZK (the table 2).

3.3 The tax effects of the acquisition on installment

Installment sales have recently gained considerable popularity. The advantage of hire purchase is the fact that the acquisition and inclusion of fixed assets put into use, the company applied full annual tax depreciation in full. Thus, if the company in 2014 purchased tangible assets classed by the income tax in depreciation groups 1-3 in the value of CZK 7,131,004 in installments and depreciated it accelerated with a 10 % increase in the first year of depreciation, it could apply for the 2014 tax write-off amounting to 2,139,301 CZK. When comparing variations of financial leasing and purchase in installments, it is clear that due to minimize tax liability, it would be advantageous option for the business assets acquired under hire purchase.

4 Tax stimulate entrepreneurship

Law on income tax has positive correction mechanisms to stimulate entrepreneurship. These include in particular items deductible from the income tax base and tax discount.

The most important deductible items in terms of impact in corporate finance can be considered the possibility of deduction to support the training, the deduction for research and development and in particular the possibility of deduction of tax loss. Tax loss is a condition where tax expenses (costs) are higher than tax revenues (income). An enterprise may have a positive accounting result, can still have a loss, and conversely that the accounting loss company can show positive tax base. Since the

tax base can be deducted tax losses which arose and were assessed for the previous tax period or part thereof for a maximum of 5 tax periods immediately following the period for which the tax loss is measured. Redemption amount lost in each year shall be adopted by the company itself, which affects the state of corporate finance in the period. The legislator encourages enterprises to bear the business risk. This is particularly important for small businesses that do not have the possibility to offset the profit and loss of production.

The tax discount, have a significant impact on the finances of individual entrepreneurs as well as in corporate finance. It is mainly up to the taxpayers, for dependents allowances for receivables, discounts for employees with disabilities, investment incentives, gifts and others.

The possibility of using investment incentives, respectively. exemptions in cases where it is a form of public support in the form of discounts on income taxes. The condition is that the company, which has made the promise of investment incentives, must be registered as a taxpayer's tax. In this case, it may claim a tax credit, provided they meet the general conditions laid down by law no. 72 / 2000 Coll., On investment incentives and on amendments to certain laws, as amended, and the specific conditions stipulated by the Income Tax Act. When calculating specific tax credits or exemptions from income tax govern the determination § 35a of the Law on Income Tax, as amended. In this provision, the legislature took into account the fact that the corporate practice there may be many different situations for investment incentives. According to the income tax reduction of income tax by applying specific cases holders of investment incentives. The tax relief under Section 35 of the ITA may apply for a maximum period of ten consecutive tax periods starting with the period in which the enterprise as a taxpayer met the terms and conditions pursuant to the Act on Investment Incentives. If the taxpayer fails to comply with any of the general or special conditions not respected, the imposition of a tax credit for investment incentive lapses by law.

4.1 Free benefits, gifts

Giving a gift is subject to the conditions stipulated by the law on income tax a tax deductible item. Tax efficiency is affected by the donation, the purpose of the provision (especially public utility), the amount of the value of the gift, or the sum of the total value of donations in the tax year. For example, education, science, culture, sports and other development. For individual entrepreneurs are tax-deductible gifts if their value consists of at least 2 % of the tax base or least 1000, - CZK. In total, you can deduct a maximum of 15 % of the tax base in the aggregate of all donations for the entire calendar year.¹⁶³⁰ Practically, this means that you have verified that the total value of gifts in a calendar year does not exceed 15 % of the tax base. For corporations, the gift tax efficient when its value reaches at least CZK 2,000 per calendar or economy year.¹⁶³¹ In sum, it is possible to deduct a maximum of 10 % of the tax base reduced by § 34 of the law on income tax.

5 Conclusions

The issue of taxes is for company decisions increasingly hot topic. Tax is an important factor that acts on the finances of the company. The paper dealt with the most important impacts of income taxes in company decisions. On financial decisions affecting the company, of course, other taxes, especially VAT, which was not subject of the solution. The Law on Income Tax promotes investments of just the

¹⁶³⁰ § 15 Act no. 586/1992 Coll., on income taxes, as subsequently amended.

¹⁶³¹ § 20 odst. 8 Act no. 586/1992 Coll., on income taxes, as subsequently amended.

possibility of applying a depreciation. Experience suggests that businesses prefer a faster and higher depreciation, often equate accounting and tax depreciation, while accounting and tax depreciation each have a different function. Depreciation tax shield is calculated by multiplying the total amount of depreciation and the applicable tax rate. If the business is not at a loss, the depreciation tax shield reflects tax savings because the tax depreciation is included in cost and decrease tax base.

Using only tax depreciation for wear expressions assets represents the company less administrative complexity evidence. The advantage is that for the purposes of determining the income tax base the company is not required to repair the profit of the difference between accounting and tax depreciation and on disposal of tangible assets is consistent accounting and tax net book value. The downside is that the company does not know the real wear and tear does not know the real value of the assets and does not have accurate information for the creation of reserves for assets acquisition. Decision about reproduction business assets is done on the basis of inaccurate information, which increases the risk business.

Determination of optimum way of financing the business activities is quite individual and depends on multiple aspects and circumstances. Anyway it is one of the most important managerial decisions that may significantly affect the efficiency of undertaking. From the analysis above it is obvious that because of tax savings (tax shield mechanism) and tax depreciations, it may be advantageous to buy Asset in installments. In any case, it is the will of managerial decisions that may significantly affect the efficiency of the company.

Literature:

EU. Tax Policy Strategy [online]. cit. 2015-06-01. Available at: http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxation/gen_info/tax_policy/index_en.htm.

GRAHAM, J. R. et al. Incentives for Tax Planning and Avoidance: Evidence from the Field. *The Accounting Review*, vol. 89, no. 3, 2014, pp. 991-1023.

ISRAELSON D. Common tax mistakes entrepreneurs make, *The Globe and Mail*. [online] [22 05 2015]. Available from <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/small-business/sb-tools/common-tax-mistakes-entrepreneurs-make/article24009640/>

KUBÁTOVÁ, K. Daňová teorie: Úvod do problematiky. 2., aktualiz. vydání. Praha: ASPI, 2009. 120 s. ISBN 978-80-7357-423-9.

KPMG. Driving Tax Performance – KPMG’s Framework for Managing Tax Risk [online]. cit. 2015 05-05. Available at: <http://www.kpmg.com/ca/en/topics/managing-risk-driving-performance/pages/driving-tax-performance%E2%80%94kpmgs-framework-for-managing-tax-risk.aspx>.

MAREK, P. a kol. et al. *Study Guide to Corporate Finance*. Praha: Ekopress, 2006. 624 s. ISBN 80-86119-37-8.

NERUDOVÁ, D. The Possibilities of Introduction of the Common Taxation System for SMEs in the European Union. *Economics and Management*, vol. 15, no. 1, 2010, pp. 992-998.

OECD. Dataset, Taxing Wages, Comparatives tables, Average tax wedge – Single person of average earnings, no child [online]. cit. 2015-06-01. Available at: <http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-20725124.htm>.

PRICEWATERHOUSECOOPERS (PWC). Tax Control Framework [online]. cit. 2014-07-28. Available at: <http://www.pwc.co.uk/tax/the-tax-control-framework.jhtml>.

VANČUROVÁ, A., LÁCHOVÁ, L. *Tax system CZ*. 12th edition. Praha: VOX, 2014. 392 s. ISBN 978-80-87480-23-6.

VEBER, J., SRPOVÁ, J. et al. *Businesses small and medium businesses*. 3rd edition. Praha: Grada Publishing, 2012. 336 s. ISBN 978-80-247-4520-6.

SADOVSKÝ, Z., MATĚJKOVÁ, J. *SME, daně etc.* In: Sborník The XVth International Conference “Theoretical and practical Aspect of Public Finance”. Praha: 2010. ISBN 978-80-245-1644-8.

ŠIROKÝ, J. et al. *Tax theory with practical application*. 2nd edition. Praha: C. H. Beck, 2008. 301 s. ISBN 978-80-7400-005-8.

Act no. 586/1992 Coll., On income taxes, as amended.

Act no. 593/1992 Coll., On reserves for determining the income tax base, as amended.

Act no. 589/1992 Coll.

Act no. 592/1992 Coll. as amended.

Law no. 72 / 2000 Coll., On investment incentives.

Contact:

Ing. Eva Vincencová, Ph.D.
AKADEMIE STING, o.p.s.
Department of Accounting, of taxes (Katedra účetnictví, daní)
Stromovka1
637 00 Brno-Jundrov
Czech Republic
e-mail:vincencova@sting.cz
www.sting.cz

Brief information about the author:

The author lectures at the Academy of Sting in Brno, she is the head of the Department of Accounting and Taxes. She is graduated in the fields of study Tax Constultancy, Corporate Finance and Trade, Economics and defense of the state. During his teaching and research career, she worked at several

universities in the Czech Republic. Devotes economic advice, tax issues, the financial reporting reporting and and Adult Education Course.

NIEKOĽKO PRÍKLADOV ZJEDNODUŠENIA FINANČNÝCH VÝPOČTOV

SOME EXAMPLES OF SIMPLIFICATION OF FINANCIAL CALCULATIONS

Mária VOJTEKOVÁ, Oľga BLAŽEKOVÁ

Žilinská univerzita v Žiline

Anotácia: *V dnešnej dobe je potrebné, aby sa jedinec dokázal orientovať v svete peňazí a uvedomoval si ich meniacu sa hodnotu v čase. Finančné výpočty zvyčajne obsahujú pomerne zložitý matematický aparát, čo mnohých odrádza. V bežnej praxi však často nie je potrebná presná hodnota veličiny, ale postačujúci je jej odhad. Cieľom nášho príspevku je ukázať niekoľko jednoduchých vzťahov, založených na lineárnej aproximácii a Taylorovom rozvoji funkcie, ktoré dovoľujú rýchly a jednoduchý výpočet.*

Abstract: *Nowadays, it is necessary that one is well versed in the world of money and he is aware of changing value of money over time. Financial calculations usually contain relatively complicated mathematical procedures, which discourages many people. In everyday life, however, a precise value is often not required, but an estimation is usually sufficient. The aim of our paper is to show some simple formulas, based on linear approximation and Taylor series allowing a quick and easy calculation.*

Kľúčové slová: *finančný výpočet, lineárna aproximácia, odhad hodnoty*

Keywords: *financial calculation, linear approximation, estimation of value*

Afiliácia ku grantu: Tento článok je súčasťou riešenia inštitucionálneho výskumu 2/KKMaHI/2015, FPEDAS, Žilinská univerzita.

1 Úvod

V posledných rokoch sa dostáva do povedomia otázka finančnej gramotnosti resp. finančnej negramotnosti a schopnosti bežného človeka zorientovať sa v svete peňazí. Jednou z tém, ktoré s tým súvisia, je zmena hodnoty peňazí v čase a zložené úrokovanie. Pre mnoho ľudí je prekážkou matematický aparát potrebný na vyjadrenie budúcej hodnoty alebo diskontovanej hodnoty peňažnej

jednotky, pričom často nie je potrebná presná hodnota veličiny, ale len jej odhad na posúdenie výhodnosti určitej investície alebo porovnanie viacerých investičných produktov. V našom článku chceme ukázať niekoľko jednoduchých vzorcov, založených na lineárnej aproximácii, pomocou ktorých možno vhodne odhadnúť danú veličinu. Zvyčajne sa dá nie príliš zložito urobiť aj lepšia aproximácia, našim cieľom však nie je presnosť odhadu, ale jednoduchý a ľahko zapamätateľný tvar vzorca.

2 Pravidlo 72

Pravidlo 72 predstavuje jednoduchý vzťah medzi úrokovou mierou p vyjadrenou v percentách a dobou n zdvojnásobenia kapitálu:

$$n = \frac{72}{p}. \quad (1)$$

Ak použijeme vzorec zloženého úrokovania pre výpočet zhodnotenia počiatočného kapitálu K_0 za n časových období pri $i = \frac{p}{100}$ úrokovej miere, tak dostávame

$$K_n = K_0(1 + i)^n.$$

Pre zdvojnásobenie kapitálu $K_n = 2K_0$ je

$$2 \cdot K_0 = K_0(1 + i)^n.$$

Po vykrátení hodnoty K_0 dostávame exponenciálnu rovnicu $2 = (1 + i)^n$, z ktorej vyjadríme n logaritmovaním pri ľubovoľnom základe, napríklad použijeme prirodzený logaritmus:

$$n = \frac{\ln(2)}{\ln(1 + i)}.$$

Tento výraz pre použitie v bežnej finančnej praxi (napr. na porovnanie výnosnosti niekoľkých investičných produktov) je komplikovaný a nedáva rýchlu predstavu o hodnote n . Na jeho zjednodušenie použijeme Taylorov vzorec pre rozvoj funkcie $\ln(1 + i)$ do nekonečného radu so stredom v bode nula

$$\ln(1 + i) = \sum_{n=1}^{\infty} (-1)^{n+1} \frac{i^n}{n} = i - \frac{i^2}{2} + \frac{i^3}{3} - \frac{i^4}{4} + \dots$$

Ak urobíme lineárnu aproximáciu Taylorovho rozvoja funkcie (zoberieme len prvý člen tohto radu), t.j. $\ln(1 + i) \approx i$ a vyjadríme $\ln(2) = 0,69315$, tak dostávame jednoduchý vzorec

$$n = \frac{\ln(2)}{\ln(1+i)} \approx \frac{0,69315}{i} \approx \frac{0,69}{\frac{p}{100}} = \frac{69}{p}.$$

Keďže sa jedná o odhad a nie presné vyčíslenie, v čitateli číslo 69, ktoré nemá veľa celočíselných deliteľov, je nahradené číslom 72, ktoré má veľa malých celočíselných deliteľov: 2, 3, 4, 6, 8, 9, 12; teda

$$n = \frac{72}{p}.$$

Autorstvo tohto pravidla sa pripisuje Albertovi Einsteinovi, ale jeho objav je datovaný do roku 1494, kedy sa prvýkrát objavilo v diele „Summa de Arithmetica“ od Luca Pacioliho, ktorý bol

spolupracovníkom Leonarda da Vinciho. Vzťah (1) dáva postačujúci odhad pre hodnoty úrokovej miery medzi 6 % a 12 %. V literatúre sa vyskytujú aj presnejšie aproximácie vzťahu, napr. formula¹⁶³²

$$n = \frac{72 + \frac{(p-8)}{3}}{p},$$

ktorý už nie je tak jednoducho zapamätateľný. Prípadne sa dá použiť vzorec¹⁶³³

$$n = \frac{69}{p} + 035,$$

alebo ďalšie podobné vzťahy založené na regresnej analýze, ktoré však z praktického hľadiska na odhad nie sú vhodné, nakoľko nie je veľký rozdiel v náročnosti výpočtu medzi nimi a vzorcom pre presnú hodnotu.

Použitie pravidla 72 ilustrujeme na niekoľkých zjednodušených príkladoch z bežného života:

Ak 1000 € vložíme do banky, kde sú úročené 1 % ročnou úrokovou mierou, tak vklad sa zdvojnásobí za $n = \frac{72}{1} = 72$ rokov, ale keď peniaze dáme do investičného fondu, ktorý poskytuje 3 % ročnú úrokovú mieru, dvojnásobok dostaneme za $n = \frac{72}{3} = 24$ rokov a pri rizikovitom investovaní s 8 % ročnou úrokovou mierou už za $n = \frac{72}{8} = 9$ rokov.

Vzorec možno využiť aj opačným spôsobom, t.j. vypočítame, pri akej úrokovej miere sa zdvojnásobí kapitál za daný počet rokov. Napríklad, ak pre dieťa chceme vložiť peňažnú čiastku na určitý typ vkladu a financie mienime použiť až o 18 rokov, zaujíma nás, pri akej úrokovej miere sa za tento čas vklad zdvojnásobí: $p = \frac{72}{n} = \frac{72}{18} = 4$, t.j. musíte hľadať investíciu s 4 % úrokovou mierou.

Pravidlo 72 sa dá aplikovať aj na dlhy. Ak zabudneme zaplatiť dlžobu vo výške 1000 €, pri 12 % ročnej úrokovej miere naša dlžoba vzrastie na dvojnásobok už za 6 rokov.

Pomocou tohto jednoduchého pravidla sa dá overiť, akým klamom je uvádzanie mesačnej úrokovej miery a nie ročnej (ich vzťahom sa budeme podrobnejšie venovať v neskoršej kapitole). „Výhodná pôžička, iba 2 % mesačne“, však znamená, že dlžoba sa zdvojnásobí za $n = \frac{72}{p} = \frac{72}{2} = 36$ mesiacov, t.j. 3 roky. Tomu zodpovedá $p = \frac{72}{n} = \frac{72}{3} = 24$ % ročná úroková miera, čo predstavuje poriadne vysoký úrok.

Ak priemerná ročná miera inflácie je 4 %, to znamená, že cena výrobku sa zdvojnásobí za $n = \frac{72}{p} = \frac{72}{4} = 18$ rokov. Ak medziročná inflácia je 5 %, to znamená, že kúpna sila obyvateľstva klesne na polovicu za $n = \frac{72}{5} = 14,4$ roka.

O potrebnosti tohto vzťahu sa uistíme, keď pozabudnete zaplatiť pokutu a príslušný úrad požaduje penále z dlžnej čiastky vo výške 0,1 % za každý deň omeškania. Rýchlo zistíme $n = \frac{72}{0,1} = 720$, že pri platbe po 720 dňoch meškania, teda asi za dva roky, zaplatíme dvojnásobok dlžnej čiastky.

¹⁶³² MAŽÁR, R. Ktoré poistenie má najvyšší výnos [online]. cit. 2015-06-16. Dostupné z: <http://www.odbornyporadca.sk/2014/ktore-poistenie-ma-najvyssi-vynos/>.

¹⁶³³ GOULD, J. P., WEIL, R. L. The Rule of 69. *Journal of Business*, roč. 49, č. 1, 1974, s. 97-98.

3 Pravidlo 115

Pre strojnásobenie vkladu sa dá použiť obdobné pravidlo ako Pravidlo 72 založené tiež na lineárnej aproximácii Taylorovho vzorca

$$n = \frac{115}{p},$$

t. j. napr. pri 1,15 % úrokovej miere sa počiatočný vklad strojnásobí približne za 100 rokov.

4 Vzťah ročnej a mesačnej úrokovej miery

Ak označíme i_m mesačnú úrokovú mieru, použijeme vzorec pre výpočet zhodnotenia počiatočného kapitálu K_0 za 12 časových (mesačných) období na K_{12} , berieme do úvahy zložené úrokovanie a pripisovanie úrokov každý mesiac, tak platí vzťah

$$K_{12} = K_0(1 + i_m)^{12}.$$

Ak i označuje ročnú úrokovú mieru, tak zároveň platí:

$$K_{12} = K_0(1 + i).$$

Z toho vyplýva, že

$$i = (1 + i_m)^{12} - 1. \quad (2)$$

Využitím Taylorovho vzorca pre rozvoj do radu $(1 + i_m)^{12}$ vyjadríme

$$(1 + i_m)^{12} = 1 + \binom{12}{1} i_m + \binom{12}{2} i_m^2 + \binom{12}{3} i_m^3 + \dots = 1 + 12 i_m + 66 i_m^2 + 220 i_m^3 + \dots$$

Lineárnou aproximáciou dostávame

$$(1 + i_m)^{12} \approx 1 + 12 i_m.$$

Po dosadení do vzorca (2) dostávame odhad vzťahu medzi ročnou a mesačnou úrokovou mierou, teda platí:

$$i \approx 12 i_m.$$

Pre bežnú prax (nie presné finančné výpočty) postačuje zadanú mesačnú úrokovú mieru vynásobiť 12 a dostávame ročnú úrokovú mieru, resp. ročnú úrokovú mieru vydeliť 12, aby sme dostali mesačnú úrokovú mieru. Toto by sme mali mať na pamäti, keď pri niektorých finančných produktoch, ako sú napríklad pôžičky, je uvádzaná mesačná úroková miera (zvyčajne dosť malá), čo ale predstavuje značne veľkú ročnú úrokovú mieru. Tento odhad sa tiež používa vo výpočte rizikovej marže pri úveroch.

5 Vnútoraná miera výnosnosti

Na výpočet vnútornej miery výnosnosti možno použiť iteratívny postup dosadzovania vhodnej úrokovej miery alebo metódu lineárnej interpolácie, ktorá tiež predstavuje určitý odhad. Vnútoraná miera výnosnosti je taká úroková miera, pri ktorej sa súčasná (diskontovaná) hodnota peňažných príjmov z investície rovná kapitálovým výdavkom (prípadne súčasnej hodnote kapitálových výdavkov).

$$\sum_{j=1}^n P_j \frac{1}{(1+i)^j} - K = 0,$$

kde K sú kapitálové výdavky za celé obdobie životnosti investície; $j, j \in \{1, 2, \dots, n\}$ predstavuje jednotlivé roky životnosti; P_j sú peňažné príjmy z investície v roku životnosti j ; i je úroková miera v desatinnom tvare. Vypočítať vnútornú mieru výnosnosti znamená vyriešiť rovnicu n – tého stupňa pre neznámu i . Ak $n = 2$, dostávame kvadratickú rovnicu, ktorá nie je výpočtovo náročná. Ak $n = 3$ alebo $n = 4$, tak rovnice sú analyticky riešiteľné, ale pre odhad je postačujúce aj numerické riešenie. Ak $n \geq 5$, tak takúto rovnicu riešime, okrem špeciálnych prípadov, len numericky, napr. metódou dotyčníc alebo metódou tetív, kde iteračne zlepšujeme vypočítanú hodnotu neznámej až po požadovanú presnosť. V našom prípade, keď postačuje aj približná hodnota neznámej, tak stačí použiť metódu tetív (regula falsi) iba v jednom kroku - lineárna interpolácia. Označme ľavú stranu predchádzajúcej rovnice

$$f(i) = \sum_{j=1}^n P_j \frac{1}{(1+i)^j} - K.$$

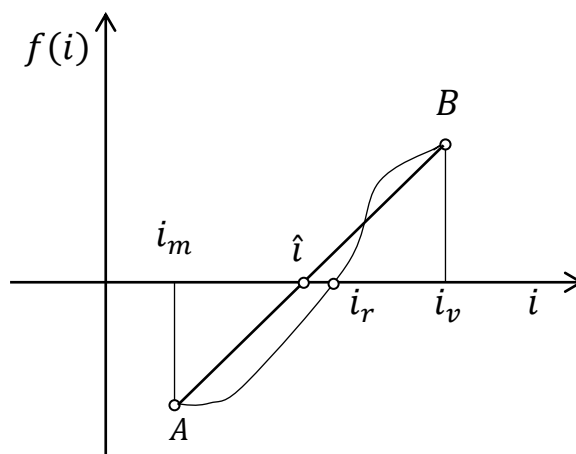
Nájdeme nejakú hodnotu i_m , pre ktorú hodnota celkových príjmov je menšia ako kapitálové výdavky, t.j. $f(i_m) \leq 0$ a hodnotu i_v , pre ktorú hodnota celkových príjmov je väčšia ako kapitálové výdavky, t.j. $f(i_v) \geq 0$. Z týchto nájdených hodnôt vytvoríme body $A = [i_m, f(i_m)]$, $B = [i_v, f(i_v)]$ a priamku AB , ktorá má rovnicu

$$f(i) = f(i_m) + \frac{f(i_v) - f(i_m)}{i_v - i_m} (i - i_m).$$

Odhadovaná hodnota i musí ležať medzi hodnotami i_m a i_v a spĺňať rovnicu $f(i) = 0$. Použitím metódy tetív hľadáme priesečník priamky AB s vodorovnou súradnicovou osou i

$$0 = f(i_m) + \frac{f(i_v) - f(i_m)}{i_v - i_m} (i - i_m).$$

Obrázok 1: Metóda tetív



Z tejto rovnice vypočítame hodnotu odhadovanej vnútornej miery výnosnosti \hat{i} :

$$\hat{i} = i_m + \frac{f(i_m)}{f(i_m) - f(i_v)} (i_v - i_m).$$

Uvedený výpočet už nie je matematicky náročný a dáva použiteľný odhad vnútornej miery výnosnosti. Na základe vnútornej miery výnosnosti možno jednoducho porovnávať investičné projekty s rôznou dĺžkou trvania, príjmami a výdavkami. Projekt je výhodnejší, ak má vyššiu vnútornú mieru výnosnosti.

6 Záver

Matematika býva často považovaná za teoretickú, odtrhnutú od života. Na druhej strane je nevyhnutná pri posudzovaní výhodnosti resp. nevýhodnosti finančných produktov a investičných projektov. Mnohých pritom odrádza používaný zložitejší matematický aparát. V článku uvedené odhady sprístupňujú matematické postupy v tejto oblasti a môžu prispieť k lepšiemu pochopeniu problematiky zloženého úrokovania, porovnania finančných produktov, a tak k vytvoreniu vlastného postoja kvýhodnosti alebo nevýhodnosti určitej investície, čo napomáha rozvoju finančnej gramotnosti.

Literatúra:

BÁLINT, V. a kol. *Matematika 2*. Žilina: EDIS, 2015.

GOULD, J. P., WEIL, R. L. The Rule of 69. *Journal of Business*, roč. 49, č. 1, 1974, s. 97-98.

MAŽÁR R. Ktoré poistenie má najvyšší výnos [online]. cit. 2015-06-16. Dostupné z: <http://www.odbornyporadca.sk/2014/ktore-poistenie-ma-najvyssi-vynos/>.

PAUL, N. Albert Einstein: Magické číslo 72 [online]. cit. 2015-06-16. Dostupné z: <http://hn.hnonline.sk/albert-einstein-magicke-cislo-72-170930>.

SPITZER J. J., SINGH S. The Rule of 72? [online]. cit. 2015-06-16. Dostupné z: <https://www.afcpe.org/assets/pdf/72.pdf>.

VLACHYNSKÝ, K. *Podnikové financie*. Bratislava: IURA EDITION, 2006.

Kontakt:

RNDr. Mária Vojteková, PhD.
Katedra kvantitatívnych metód a hospodárskej informatiky
FPEDAS
Žilinská univerzita
Univerzitná 1
010 26 Žilina
Slovenská republika
e-mail: maria.vojtekova@fpedas.uniza.sk

RNDr. Oľga Blažeková, PhD.
Katedra kvantitatívnych metód a hospodárskej informatiky
FPEDAS
Žilinská univerzita
Univerzitná 1
010 26 Žilina
Slovenská republika
e-mail: olga.blazekova@fpedas.uniza.sk

Krátká informace o autoroch:

RNDr. Mária Vojteková, PhD. absolvovala Matematicko–fyzikálnu fakultu Univerzity Komenského v Bratislave a titul PhD. získala v roku 2009 na Fakulte prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov Žilinskej univerzity v Žiline. Vo svojej vedeckej činnosti sa venuje aplikáciám operačnej analýzy v ekonomickej a finančnej oblasti.

RNDr. Oľga Blažeková, PhD. absolvovala Prírodovedeckú fakultu Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach a titul PhD. získala v roku 2008 na Fakulte matematiky, fyziky a informatiky Univerzity Komenského v Bratislave. Vo svojej vedeckej činnosti sa venuje aplikáciám operačnej analýzy.

PERSPEKTÍVY ROZVOJA KREATÍVNEHO PRIEMYSLU V REGIÓNE

FUTURE FOR THE REGIONAL CREATIVE INDUSTRY

Sergej VOJTOVIČ

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Anotácia: Štúdiá sa zaoberá skúmaním stavu hospodárskeho potenciálu firiem kreatívneho priemyslu v regióne, štruktúry jeho výrobných činností, hospodárskych výsledkov, trendov v rozvoji a hodnotení jeho významu pre hospodársky rozvoj regiónu. Predmetom skúmania tejto štúdie sú taktiež kvalitatívne charakteristiky subjektov kreatívneho priemyslu v regióne – predmet činnosti, vzťahy s konkurentmi a zákazníkmi, formy spolupráce s inými firmami odvetvia, s verejnými a štátnymi organizáciami, hodnotenie podmienok pre rozvoj podnikania v príslušnom odvetví kreatívneho priemyslu, uvedenie si vedeniami firiem kreatívneho priemyslu spoločných problémov a spoločných záujmov. Zároveň sa analyzuje uvedenie si subjektmi kreatívneho priemyslu problematiky a významu kreatívnej výroby v sociálnom a hospodárskom rozvoji, existujúcich spoločných záujmov pre účely zistenia ich potenciálu pre tesnejšiu spoluprácu na inštitucionálnej a organizačnej úrovni.

Abstract: This study looks into the state of economic potential of companies active within the field of creative industry in a region, further into structure of its productive activities, economic results, trends in its development and lastly it evaluates its significance for economic development of a region. Moreover it analyses qualitative characteristics of subjects from this region's creative industry – subject of their activities, relations with their competitors and customers, forms of cooperation with other companies from the same branch of industry and with public and state organizations, evaluation of conditions for the development of entrepreneurship in the given branch of creative industry and to what extent management of these companies acknowledges common interests and problems. At the same time we studied whether subjects of creative industry acknowledge the issue of creative production and its importance for the social and economic development. Lastly we look into existing common interests of companies active in the field of creative industry in order to determine their potential for closer cooperation on institutional and organizational level.

Kľúčové slova: kreatívny priemysel, hospodársky potenciál, formy spolupráce, spoločné záujmy

Keywords: creative industry, economic potential, forms of cooperation, common interest

Afiliácia ku grantu: Príspevok napísaný v rámci riešenia projektu ITMS kód 26110230099 „Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne chce ponúkať kvalitné a moderné vzdelávanie“

1 Úvod

V slovenskej republike zatiaľ nie je zmapovaný stav a rozvoj kreatívneho priemyslu a definovaný jeho vplyv na hospodársky rozvoj miest a regiónov. Napríklad, národný strategický referenčný rámec SR na roky 2007-2013, rozpracovaný Ministerstvom výstavby a regionálneho rozvoja SR neuvažovali s aktivitami v oblasti kreatívneho priemyslu. Problematika kreatívneho priemyslu je nová a malo rozpracovaná nielen v domácej, ale aj vedeckej a odbornej literatúre vyspelých krajín sveta. V odlišnosti od toho blízka problematika novej ekonomiky a riadenia ľudských zdrojov je predmetom vedeckého aj spoločenského záujmu už od konca minulého storočia.¹⁶³⁴ Výrazný záujem o túto problematiku je aj na domácej vedeckej a odbornej pôde a najmä v Českej.¹⁶³⁵¹⁶³⁶¹⁶³⁷

V poslednom desaťročí koncepcia riadenia ľudských zdrojov vedeckou a odbornou verejnosťou postupne sa vníma a spája s riadením tvorivých činnosti ľudí, ktorí vytvárajú nové poznatky a vedomosti, aplikovateľné v rôznych sférach hospodárskej činnosti.¹⁶³⁸¹⁶³⁹ Problematika takzvaného kreatívneho priemyslu aj samotná definícia jeho pojmu vo vedeckom prostredí sa začína prácami R. Floridy.¹⁶⁴⁰¹⁶⁴¹ A kreatívny priemysel, ktorý sa zakladá na tvorivej činnosti ľudí, ako pravidlo, sa spája s tvorbou takzvaných expresívnych hodnôt – estetických, spirituálnych, symbolických a pod.¹⁶⁴²

Ako pravidlo, k odvetviam kreatívneho priemyslu sa zahŕňa výroba hodnôt v sfére kultúry, úžitkového umenia, hudby, tvorba video, rádio a televíznych programov a vysielaní, počítačovým programovaním, tvorbou internetových portálov, reklamy, podnikateľským, marketingovým poradenstvom a marketingovým výskumom, písaním a vydávaním kníh, tvorivé umelecké a zábavné činnosti a pod.¹⁶⁴³ Často sem zahŕňajú také činnosti, ako napríklad tlačenie a rozmnožovanie nahraných nosičov alebo vydavateľská činnosť.

Vychádzajúc z toho za hlavný cieľ tejto štúdie bolo určené uskutočniť empirický prieskum firiem kreatívneho priemyslu v regióne metódou štruktúrovaného interview a zistiť stav kreatívneho priemyslu v regióne a perspektívy jeho rozvoja. Pre dosiahnutie tohto cieľa sa uskutočňuje analýza firiem kreatívneho priemyslu a sa definuje štruktúru jeho výrobných činností, analyzujú sa formy a metódy spolupráce firiem kreatívneho priemyslu ako faktor ich napredovania. Zároveň sa analyzujú trendy v podnikaní firiem kreatívneho priemyslu, hodnotí potenciál a možnosti pre jeho rozvoj a sa

¹⁶³⁴ BECKER, G.S. *Human Capital*. New York: Columbia University Press, 1975 .

¹⁶³⁵ KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007.

¹⁶³⁶ KAŇÁKOVÁ, Z., BLÁHA, J., BABICOVÁ, J. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: J. A. Komenského, 2000.

¹⁶³⁷ KRAJNÁKOVÁ, E. *Ľudské zdroje v kreatívnom priemysle*. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 10, č. 2, 2012, s. 66-75.

¹⁶³⁸ CIKÁNEK, M. *Kreativní průmysly příležitost pro novou ekonomiku*. In: Institut umění – Divadelní ústav, 2009.

¹⁶³⁹ *The Economy of Culture* [online]. cit. 2015-05-26. Dostupné z: http://ec.europa.eu/culture/pdf/doc885_en.pdf.

¹⁶⁴⁰ FLORIDA, R. *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. 1st edition. New York: Basic Books, 2002.

¹⁶⁴¹ FLORIDA, R. *Who is your city? How the Creative Economy Is Making Where to Live the Most Important Design of Your Life*. New York: Basic Books, 2009.

¹⁶⁴² WOOLMAN, N. *Investment in creative industries is not high risk – Demos*. *The Stage News* [online]. cit. 2012-07-19. Available at: <http://www.thestage.co.uk/news/newsstory.php/33827/investment-in-creative-industries-is-ot-high>.

¹⁶⁴³ KLOUDOVÁ, J. a kol. *Kreativní ekonomika: trendy, výzvy, příležitosti*. Praha: Grada Publishing, 2010.

zdôvodňuje aktuálny význam a vplyv kreatívneho priemyslu na sociálny a hospodársky rozvoj regiónu.

Výskumné metódy, ktoré sú použité v danej štúdii, sa zakladajú na realizácii empirického prieskumu organizácií kreatívneho priemyslu metódou štruktúrovaného interview. Zároveň sa využívajú tradičné vedecké metódy komparácie, zovšeobecnenia, indukcie, dedukcie a celá rada štatistických výpočtov.

2 Analýza aktivít firiem kreatívneho priemyslu: spolupráca a konkurencia

Výber subjektov pre realizáciu štruktúrovaného interview bol uskutočnený náhodným spôsobom v počte 130 firiem z celkového počtu 1 239, evidovaných v systéme „Klasifikácie ekonomických činností (SK-NACE)“¹⁶⁴⁴. V procese realizácie interview bolo zistené, že aj z tohto počtu firiem sa vyskytuje určité množstvo ekonomicky nečinných. Pre zachovanie „čistoty“ (náhodnosti a reprezentatívnosti) výskumného súboru počet náhodne vybraných subjektov (výskumného súboru) pre realizáciu štruktúrovaného interview nebol navýšený. Preto interview bolo uskutočnené s predstaviteľmi vrcholového manažmentu (alebo majiteľmi) 67 firiem. Navyše hlavnou úlohou nášho prieskumu bolo nie spresnenie ich štatistiky, ale predovšetkým kvalitatívne charakteristiky subjektov kreatívneho priemyslu v regióne. Korektnosť nášho výberu sa potvrdzuje porovnaním pomeru subjektov s určitou výškou tržieb v základnom a vo výberovom súbore. V systéme „Klasifikácii ekonomických činností (SK-NACE)“ spomedzi 1239 subjektov 65 % patria do skupiny s tržbami do 1 mil. EUR, 20 % do skupiny od 1 do 5 mil. a 14 % - do skupiny od 5 a viac mil. EUR. Adekvátne tomu sú rozdelené percenta vo výberovom súbore 62 %, 20 % a 16 % (pozri tab. 1).

Tab. 1: Reprezentatívnosť výberového súboru

Tržby	Základný súbor		Výberový súbor	
	Počet podľa SKNACE	Pomer v %	Počet oslovených	Pomer v %
Do 1 mil. EUR	813	66	42	63
Od 1 do 5 mil. EUR	249	20	14	21
Od 5 mil. EUR	177	14	11	16
Spolu	1239	100	67	100

Podnikateľské aktivity oslovených firiem kreatívneho priemyslu kraja sa zakladajú prevažne na kultúrno-historických tradíciách regiónu alebo jednotlivých miest (29 % oslovených firiem) a na rozvoji moderných kreatívnych činností a technológií (71 %). Podľa našich zistení, absolútna väčšina oslovených firiem (63 %) podniká v reklame, architektúre, grafickom dizajne, hudbe a zábave, vizuálnom umení a starožitnostiach, v poskytovaní video a audiovizuálnych produktov, vzdelávacích a voľno-časových software. Pri tom najväčší počet oslovených sa zaoberá reklamou (14 %). Zvyšok okolo 50 % oslovených firiem kreatívneho priemyslu sú rozdelené medzi architektúrou, grafickým dizajnom, vzdelávacím a voľno-časovým software – po 8 % umeleckým a dizajnovým nábytkom, hudobným umením a zábavou, tele-, rozhlasovým, internetovým vysielaním, písaním a publikovaním – po 4 %. Podnikateľské aktivity ostatných z celkového počtu oslovených firiem (37 %) nepatria k vymedzeným v štatistickej klasifikácii odvetviach kreatívneho priemyslu.

Podiel firiem s výškou tržieb do 1 mil. EUR v trenčianskom kraji má silnú koreláciu s počtom zamestnaných. Ide tu predovšetkým o malé firmy. Keď ich pomer podľa tržieb v našom prieskume je 62 %, tak s počtom zamestnaných do 15 ľudí ich je 52 %, podnikajú sami a nezamestnávajú žiadnych pracovníkov - 19 %, zamestnávajú do 50 ľudí 19 % firiem a viac ako 50 zamestnaných má 8 % oslovených firiem. Nepriama korelácia sa vyskytuje medzi veľkosťou firiem a počtom rokov ich pôsobenia na trhu.

¹⁶⁴⁴ Klasifikácie ekonomických činností (SK-NACE) [online]. cit. 2014-10-26. Dostupné z: https://www.google.sk/?gws_rd=ssl#q=%C5%A1tatistickej+klasifik%C3%A1cie+ekonomick%+nace.

Pre tvorbu stratégií rozvoja a marketingových stratégií, ktoré sa napomáhajú firmám orientovať v zložitom vonkajšom a konkurenčnom prostredí, dôležitým je uvedenie ich predstaviteľmi významu spolupráce a vzťahov zo všetkými subjektmi trhu a najmä s firmami s podobnou činnosťou a s konkurentmi.¹⁶⁴⁵ Väčšina oslovených predstaviteľov v kraji sú si vedomí aktivít svojich konkurentov ako v meste pôsobenia, v kraji, tak aj na Slovensku a dokonca aj v zahraničí. Absolútna väčšina z nich má indiferentný vzťah k svojim konkurentom (43 %). Pozorujú činnosť konkurentov s účelom predísť možným komplikáciám v dôsledku aktivít konkurentov 17 % oslovených firiem. Len 4 % z nich zaujímajú aktívnu pozíciu voči konkurentom – snažia sa uplatňovať určité marketingové voči konkurentom. A 7 % firiem sa spája s inými podnikateľmi, s účelom odporovať dominantným konkurentom. Pravidelne spolupracujú s inými firmami 73 % oslovených firiem, občas alebo náhodne spolupracujú len 5 %, a spolupracujú na úrovni vytvorenia inštitucionálnych spolkov 12% z nich. Nespolupracuje so žiadnou inou firmou alebo organizáciou 10 % oslovených firiem.

Tieto údaje nasvedčujú, že absolútna väčšina firiem kreatívneho priemyslu si uvedomuje potrebu vzájomnej spolupráce a zároveň aj ju v rôznych formách aj uskutočňuje. A hlavne čo vyplýva z tohto zistenia je to, že väčšina oslovených firiem (61 %) uskutočňuje spoluprácu s firmami s podobnými aktivitami, ďalších 9 % - s priamymi konkurentmi a 28 % s - organizáciami priemyslu a služieb. To znamená, že nevnímajú ich ako konkurentov ale predovšetkým ako partnerov, uvedomujú si a nachádzajú spoločný záujem aj preto realizujú spoločné aktivity. Zároveň to môžeme vnímať ako určitý hodnotový potenciál, ktorý je nevyhnutný pre ponímanie potreby združovania sa vo forme odvetvových alebo klastrových spolkov.

Toto potvrdzujú aj údaje o hodnotení účelnosti spolupráce firiem kreatívneho priemyslu. S účelom vytvorenia spoločnej distribučnej cesty alebo spoločného predaja spolupracuje 33 % oslovených firiem, s účelom realizácie spoločných marketingových aktivít (napríklad pre prieskum trhu, reklamu, PR a pod.) - 18 %, s účelom realizácie spoločnej cenovej politiky -7 % a rovnako 7 % - s účelom spojenia finančných prostriedkov pre investovanie.

V odpovediach na hypotetickú otázku s firmami z akých krajín by ste uprednostnili spoluprácu, 34 % predstaviteľov podnikov kreatívneho priemyslu sa vyjadrili v prospech Slovenska, 28 % v prospech Českej republiky, rovnako po 14 % - v prospech Poľska a iných krajín a 10 % - v prospech Maďarska. Ako aj v iných hospodárskych aktivitách, čo je známe, uprednostňovaným lídrom je Česká republika. Absencia jazykovej bariéry, blízkosť kultúry, histórie a pod. vytvárajú priaznivé podmienky pre komunikáciu a spoluprácu.

Čo sa týka výskytu problémov v procese spolupráce so zahraničnými firmami, tak viac ako tretina oslovených firiem (38 %) je si vedomá toho, že neexistujú žiadne prekážky pre spoluprácu a rovnako 38 % - nevedeli sa vyjadriť jednoznačne. Len predstavitelia 24 % firiem sú presvedčení, že pre spoluprácu sú určité prekážky. Táto skutočnosť taktiež svedčí o tom, že vo vedomí absolútnej väčšiny predstaviteľov firiem kreatívneho priemyslu neexistujú vytvorené psychologické bariéry pre spoluprácu s firmami v zahraničí, čo dovoľuje firmám využiť v svoj prospech ten rozvojový efekt, ktorý sa vytvára spoluprácou s inými firmami.

3 Sebareflexia predstaviteľov kreatívneho priemyslu o perspektívach jeho rozvoja

V celkovom hodnotení podnikateľských aktivít v odvetviach kreatívneho priemyslu len 7 % predstaviteľov oslovených firiem zaznamenali, že táto činnosť bez ohľadu na hospodársku recesiu už dlhodobo je v úpadku. Avšak 39 % odpovedí vyjadrujú presvedčenie, že v tejto činnosti vždy zostanú šance pre podnikanie a 22 % - že dlhodobo sa prejavuje len mierny rast podnikateľských aktivít. Takmer tretina (29 %) sú tohto názoru, že v podnikaní v kreatívnom priemysle sa dlhodobo prejavuje

¹⁶⁴⁵ KORDOŠ, M. International technological change and innovation: Clusters and spillovers – the globalization engines. *Vadyba. Journal of management*, roč. 25, č. 2, 2014, p.151-156.

stagnácia. Za príčinu tohto stavu takmer polovica oslovených (43%) považujú hospodárske problémy (pokles dopytu, problémy financovania a pod.). Ďalšou dôležitou príčinou je absencia podpory zo strany štátu (24 %), legislatívne problémy (16 %), absencia podpory zo strany organov samosprávy (15 %). Len 2 % predstaviteľov oslovených firiem uviedli odlišné od pomenovaných vyše problém podnikania v kreatívnom priemysle. Napríklad, čo sa týka skúseností s finančnou podporou podnikania zo strany štátu, organov samosprávy alebo z fondov EÚ, to absolútna väčšina firiem (55 %) nemala žiadne skúsenosti, 25 % predstaviteľov firiem poznamenali, že sa uchádzali o podporu zo strany týchto inštitúcií a zároveň boli úspešní a 20 % oslovených majú negatívne skúsenosti – uchádzali sa o podporu, ale neboli úspešní. Podobné zistenia uvádzajú aj iní autori.¹⁶⁴⁶¹⁶⁴⁷

Dôležitým pre perspektívy rozvoja kreatívneho priemyslu je uvedenie si jeho predstaviteľmi stavu, významu a úloh kreatívneho priemyslu v sociálnom a hospodárskom rozvoji regiónu. Podľa nášho prieskumu 8 % oslovených predstaviteľov nie sú oboznámení s jeho problémami. Ďalších 30 % oslovených predstaviteľov firiem len čítali o jeho problémoch v odborných publikáciách alebo počuli v masmédiách. Zvyšok 22 %, sa dozvedeli o problémoch kreatívneho priemyslu na odborných podujatiach, usporiadaných organmi štátnej správy alebo samosprávy (15 %) alebo na vedeckých konferenciách vysokých škôl a iných výskumných inštitúcií (7 %).

Približne podobne sú na tom predstavy o význame a perspektívach kreatívneho priemyslu v sociálnom a hospodárskom rozvoji jednotlivých miest Trenčianskeho kraja. Nevedia o tom posúdiť 48 % predstaviteľov kreatívneho priemyslu, nepoznajú ani rozsah, ani reálny vplyv kreatívneho priemyslu na hospodársky rozvoj 11 %, nepoznajú jeho význam, ale sú si vedomí jeho dôležitosti 5 % a len 36 % oslovených predstaviteľov firiem sú si vedomí toho, že kreatívny priemysel má vplyv na sociálny a hospodársky rozvoj regiónu.

Je pochopiteľným, že absolútna väčšina oslovených predstaviteľov firiem kreatívneho priemyslu nemôže posúdiť o vplyve kreatívneho priemyslu na tvorbu hrubého domáceho produktu. Táto informácia zatiaľ nemohla sa objaviť ani v odbornej literatúre, ani v masmédiách, ani na odborných podujatiach organov štátnej správy a samosprávy, vysokých škôl a iných inštitúcií. Nevedia o tom posúdiť 10 % oslovených predstaviteľov firiem kreatívneho priemyslu, 5 % z nich si myslia, že podiel kreatívneho priemyslu v tvorbe hrubého domáceho produktu a v zamestnanosti je zanedbateľným. Takmer rovnaký počet oslovených (14 %) považuje, že napriek malému významu kreatívneho priemyslu je potrebné využiť každú príležitosť pre rozvoj mesta a kraja a pre zamestnávanie ľudí a 59 % oslovených zdôraznili potrebu rozvíjať tieto podnikateľské aktivity kvôli ich významu v budúcom rozvoji mesta a kraja. To znamená, že aktuálny význam a vplyv kreatívneho priemyslu na sociálny a hospodársky rozvoj miest a kraja a na zamestnávanie ľudí je irelevantný v aktuálnych predstavách a v povedomí vrcholových predstaviteľov firiem kreatívneho priemyslu Trenčianskeho kraja.

V uskutočnenom prieskume sme prosili oslovených o vyjadrenie k otázke o uvedení organmi samosprávy problematiky a významu kreatívneho priemyslu v sociálnom a hospodárskom rozvoji regiónu. Podľa zistení, len 7 % predstaviteľov kreatívneho priemyslu považuje, že vedenie samospráv miest a kraja je si vedomé toho problému a adekvátne tomu sa snaží správať. Podľa 14 % oslovených problematika kreatívneho priemyslu je realizovaná v programových vyhláseniach a plánoch sociálno-ekonomického rozvoja miest a kraja. Pre 16 % oslovených problematika kreatívneho priemyslu len občas sa zdôrazňuje vo verejných prejavoch vedení samospráv miest a kraja alebo na verejných podujatiach. Zvyšok oslovených, a je ich absolútna väčšina (63 %), nevedeli sa vyjadriť na túto otázku.

¹⁶⁴⁶ HABÁNIK, J., KOJŠOVÁ, E. *Ľudské zdroje, trh práce a rozvoj regiónov*. In: Riadenie ľudských zdrojov v kontexte globálnych zmien. Trenčín, TnUAD, 2010, s. 33-38.

¹⁶⁴⁷ KORDOŠ, M. International technological change and innovation: Clusters and spillovers – the globalization engines. *Vadyba. Journal of management*, roč. 25, č. 2, 2014, p.151-156.

Z tohto vyplýva, že nielen predstavitelia firiem kreatívneho priemyslu kraja sú slabo informovaní o problematike kreatívneho priemyslu, jeho vplyvu na tvorbu hrubého domáceho produktu a význam kreatívneho priemyslu pre sociálny a hospodársky rozvoj miest a kraja a pre zamestnávanie ľudí. Zrejme táto situácia je ovplyvnená aj tým, že vedenie samospráv miest a kraja v rovnakej miere si neuvedomuje problematiku kreatívneho priemyslu a jeho význam v tvorbe hrubého domáceho produktu, v sociálnom a hospodárskom rozvoji regiónu.

4 Záver

Uskutočnená analýza firiem kreatívneho priemyslu a jej zistenia svedčia o tom, že typickým znakom firiem kreatívneho priemyslu v Trenčianskom kraji je ich dominantné usporiadanie vo forme malých právno-organizačných jednotiek. V segmente kreatívnej výroby sa výrazne prejavuje silné zastúpenie podnikov modernej výroby, napr. tlač, nahrávanie video, textových a zvukových záznamov na elektronické nosiče, hudobné štúdiá a pod. Výrazne silný potenciál, ktorý si zaslúži byť predmetom ďalšieho skúmania, má kultúrny sektor, ktorý je doteraz riadený tradičnými formami bez užšieho systémového prepojenia s ostatnými sektormi kreatívneho priemyslu.

Zároveň bolo zistené, že v aktuálnych predstavách a v povedomí väčšiny vedúcich predstaviteľov firiem kreatívneho priemyslu význam a vplyv kreatívneho priemyslu na sociálny a hospodársky rozvoj miest a kraja a na zamestnávanie ľudí je irelevantný. Podľa ich názoru aj vedenie samospráv miest a kraja si neuvedomuje dôležitosť kreatívneho priemyslu a jeho význam v tvorbe hrubého domáceho produktu, v sociálnom a hospodárskom rozvoji miest a kraja a v zamestnávaní ľudí. Neadekvátne uvedomenie si perspektív a potenciálu kreatívneho priemyslu a jeho významu pre sociálny a hospodársky rozvoj miest a kraja a neadekvátne uvedomenie si tohto problému samosprávnymi organmi veľmi negatívne ovplyvňuje rozvoj kreatívneho priemyslu v regióne a vytvára u predstaviteľov firiem pocit márnosti a bezvýchodností ich úsilí v rozvoji a napredovaní týchto aktivít.

Literatúra:

BECKER, G. S. *Human Capital*. New York: Columbia University Press, 1975.

CIKÁNEK, M. *Kreativní průmysly příležitost pro novou ekonomiku*. In: Institut umění – Divadelní ústav, 2009.

FLORIDA, R. *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. 1st edition. New York: Basic Books, 2002.

FLORIDA, R. *Who is your city? How the Creative Economy Is Making Where to Live the Most Important Decision of Your Life*. New York: Basic Books, 2009.

HABÁNIK, J., KOJŠOVÁ, E. *Ľudské zdroje, trh práce a rozvoj regiónov*. In: Riadenie ľudských zdrojov v kontexte globálnych zmien. Trenčín, TnUAD, 2010, s. 33-38.

IVANOVÁ, E. *Innovations as a Basis of Enterprise competitiveness*. In: Innovation processes in organizations. Wien/Berlin: Mercur Verlag, s.131-149.

KAŇÁKOVÁ, Z., BLÁHA, J., BABICOVÁ, J. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: J. A. Komenského, 2000.

Klasifikácie ekonomických činností (SK-NACE) [online]. cit. 2014-10-26. Dostupné z: https://www.google.sk/?gws_rd=ssl#q=%C5%A1tastickej+klasifik%C3%A1cie+ekonomick%+nace.

KLOUDOVÁ, J. a kol. *Kreativní ekonomika: trendy, výzvy, příležitosti*. Praha: Grada Publishing, 2010.

KORDOŠ, M. International technological change and innovation: Clusters and spillovers – the globalization engines. *Vadyba. Journal of management*, roč. 25, č. 2, 2014, p.151-156.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007.

KRAJNÁKOVÁ, E. Ľudské zdroje v kreatívnom priemysle. *Sociálno-ekonomická revue*, roč. 10, č. 2, 2012, s. 66-75.

The Economy of Culture [online]. cit. 2015-05-26. Dostupné z: http://ec.europa.eu/culture/pdf/doc885_en.pdf.

WOOLMAN, N. Investment in creative industries is not high risk – Demos. The Stage News [online]. cit. 2012-07-19. Available at: <http://www.thestage.co.uk/news/newsstory.php/33827/investment-in-creative-industries-is-ot-high>.

Kontakt:

Doc. Sergej Vojtovič, DrSc.
Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Študentská, 3
911 50 Trenčín
Slovensko
e-mail: sergej.vojtovic@tnuni.sk

Krátka informácia o autorovi:

Doc. Sergej Vojtovič, DrSc., pôsobí na katedre manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov. Venuje sa prednáškovej a vedecko-výskumnej činnosti v oblasti personálneho manažmentu a rozvoja ľudských zdrojov, zákonitostí reprodukcie a využitia ľudského kapitálu a kreatívnych činností, nezamestnanosti, mobility a migrácii pracovnej sily. Pomenovaná problematika je odzrkadlená v nazve riešených autorom viacerých domácich a zahraničných vedeckých a rozvojových projektoch, v desiatke napísaných monografických štúdiách v slovenskom, českom, nemeckom a ruskom jazyku, v ďalšom množstve publikácií v zborníkoch domácich, zahraničných konferencií a vedeckých časopisoch.

JE CESTA K PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI ŽENY ODLIŠNÁ OD MUŽE? ZÁKLADNÍ SEBEHODNOCENÍ A DOMINANTNÍ FILOZOFIE ŠTĚSTÍ V MODELOVÁNÍ DRÁHY PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI

IS THE PATH TO WOMAN'S WORK SATISFACTION DIFFERENT THAN THAT OF A MAN? CORE SELF-EVALUATIONS AND DOMINATING HAPPINESS PHILOSOPHY IN WORK SATISFACTION PATH MODELLING

Radosław B. WALCZAK

Opole University, Institute of Psychology

Anotace: Tato práce analyzuje a ověřuje model cesty vztahu mezi mužskou a ženskou pracovní spokojeností (závislá proměnná) a různými psychologickými a ekonomickými proměnnými (jako jsou mzdy, pracovní jistoty, pracovní stres, základní sebehodnocení a osobní přístup štěstí: hedonia nebo eudaemonia). Údaje analyzované části pochází ze dvou projektů autora, hodnocení zdrojů pracovníků štěstí: $N = 1.021$ (Walczak, 2014) a $N = 1105$ (2015). Tyto výsledky ukazují částečné zprostředkování vztahů pohlaví na vnímanou spokojenost s prací.

Abstract: The present paper analyses and validates a path model of the relation between male and female work satisfaction (dependent variable) and various psychological and economic variables (like wages, work certainty, work stress, core self-evaluations and personal happiness approach: hedonia or eudaemonia). The data analyzed comes from two author's projects, evaluating the sources of worker happiness: $N=1021$ (Walczak, 2014) and $N=1105$ (2015). The results indicate an partial mediation relation of gender on the perceived job satisfaction.

Klíčová slova: uspokojení z práce, sebehodnocení, hedonia, eudaimonia, modelování dráhy

Keywords: work satisfaction, core self-evaluations, hedonia, eudaimonia, path modelling

1 Introduction

Many economist claim that the human capital is the most important form of capital in a company. Although the exact value of human capital is hard to calculate, some researchers suggest it is more

important than any other form of capital¹⁶⁴⁸. Building on this premise, many companies try they best to increase the welfare of employees. It is however never a simple process¹⁶⁴⁹. On good way of improving the way employees feel about their work is to match the actions taken by the company with the expectations of the employees. This may be difficult, because individuals may not know, what would make them happy at work, or may believe that different things bring them happiness (like high wages), as in fact do¹⁶⁵⁰. One of the possibilities to solve the problem of the roots of employee happiness is to compare a number of indicators which may lead to work happiness. The current paper examines to which extent the gender of a person may influence the composition of factors, that lead to happiness.

1.1 Gender and work happiness

For the most of human history, the societal roles for men and women were different. In traditional societies, males were typically the breadwinners, and females were homemakers¹⁶⁵¹. After the World Wars when the supply of male work was limited, many women entered professions, which were earlier reserved for males. This process started the change of societal perception of which professions are suitable for women, and which for men. In contemporary industrialized societies, most people are able to accept policewomen, female firefighters or female miners (to name just a few examples of professions traditionally associated with males). A similar acceptance process (of course not universal) occurs for males working in traditionally female roles (teachers or male nurses, but note the controversies depicted in the "Meet the Parents" US Comedy). A key question to be posted is to which extent the social expectation of "typical" man or women, will influence the individual expectations from work, and thus lead to different evaluation of similar work conditions by both genders. If we assume that the traditional work roles were not only the product of social expectations⁴, but were at least to some degree based on evolved dispositions¹⁶⁵², we might hypothetise, that the conditions in the optimal job will be different for both sexes.

1.2 Core Self-Evaluations

Gender is just one of the factors, which may differentiate the paths to happiness. When we want to be able to adjust the work environment to different types of employees, a psychological differentiation may help us. There are a couple of traits, which influence the perception of work environment. It is for example the degree to which a person believes she is in charge of affairs (Locus of Control), as compared with the belief the one is just a pawn of fate/luck/big corporations. Another example is the type of attitude towards work or life in general (optimists versus pessimists), or the general evaluation of one's capabilities (Self-efficacy). All of those dispositions play a role in the perception of one's work¹⁶⁵³, and consequently it the individual level of happiness. What is interesting, is the fact that all those separate dispositions appear to be dependent on a single

¹⁶⁴⁸ PIKETTY, T. *Capital in the Twenty-First Century*. MP3 Una edition. B.m.: Brilliance Audio, 2014. ISBN 9781491534656.

¹⁶⁴⁹ FRIEDMAN, R. *The Best Place to Work: The Art and Science of Creating an Extraordinary Workplace*. New York, NY: Perigee Books, 2014. ISBN 9780399165597.

¹⁶⁵⁰ LYUBOMIRSKY, S. *The Myths of Happiness: What Should Make You Happy, but Doesn't, What Shouldn't Make You Happy, but Does*. New York: Penguin Books, 2014. ISBN 9780143124511.

¹⁶⁵¹ EAGLY, A H., WOOD, W. The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, roč. 54, č. 6, 1999, s. 408-423. ISSN 1935-990X(Electronic);0003-066X(Print). Dostupné z: doi:10.1037/0003-066X.54.6.408.

¹⁶⁵² BUSS, D. M. Sex differences in human mate preferences: Evolutionary hypotheses tested in 37 cultures. *Behavioral and brain sciences*, roč. 12, č. 1, 1989, s. 1-49.

¹⁶⁵³ JUDGE, T. A., LOCKE, E. A., DURHAM, C. C. The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach. *Research in Organizational Behavior*, roč. 19, 1997, s. 151. ISSN 01913085.

underlying factor, called the core self-evaluation¹⁶⁵⁴. The general premise of this conception is that people, perceiving themselves and their actions in a positive light, should be able to benefit more from each work environment. Recent studies seem to confirm the role of CSE in shaping job satisfaction¹⁶⁵⁵¹⁶⁵⁶.

1.3 Dominating happiness philosophy

After listing a few elements which might determine if we are satisfied with our work or not, we should disambiguate how the job satisfaction itself might be understood. For this purpose a classical distinction between two types of happiness may be helpful. According to Classical Greek philosophy, there are two kinds of happiness: Aristotelian *eudaimonia* and Cyrenaic *hedonism*. Broadly speaking, *eudaimonia* relates happiness to reaching ambitious goals, even if would mean pain and hard work. *Hedonism*, on the other hand, underlines the need for avoidance of unpleasant things and the search for pleasures, so as the balance of pain and pleasure remains positive. Translating those conceptions to the contemporary work world, one might expect that for some people (eudaemonist) the goal of a work will be of more importance, than the flow of the work itself. Those assumptions find a lot of support in the goal setting theory of Locke and Latham¹⁶⁵⁷¹⁶⁵⁸. But the pleasure level of the process of work also plays a great role in the experienced satisfaction, the notion that would be crucial for hedonists, and which has support in works of Csikszentmihalyi¹⁶⁵⁹. Those opposing approaches to happiness appear to be related to the individual preferences¹⁶⁶⁰, and may also play a role in the evaluation of work happiness¹⁶⁶¹.

1.4 Study assumptions

Considering the aforementioned theoretical underpinnings, the present study argues for the differences of work happiness psychological sources between women and men. Specifically, the influence of Core self-evaluations and dominating life philosophy will be moderated by the gender of the subjects, as observed in earlier study¹⁶. The classical economic variables (like wages, job certainty and work stress level) are analyzed as well.

¹⁶⁵⁴ JUDGE, T. A., BONO, J. E. Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, roč. 86, č. 1, 2001, s. 80-92. ISSN 0021-9010.

¹⁶⁵⁵ SRIVASTAVA, A., LOCKE, E. A., JUDGE, T. A., ADAMS, J. W. Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, roč. 77, č. 2, 2010, s. 255-265. ISSN 00018791. Dostupné z: doi:10.1016/j.jvb.2010.04.008.

¹⁶⁵⁶ WU, C.-H., GRIFFIN, M. A. Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, roč. 97, č. 2, 2012, s. 331-342. ISSN 1939-1854, 0021-9010. Dostupné z: doi: 10.1037/a0025673.

¹⁶⁵⁷ LOCKE, E. A., LATHAM, G. P. *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. B.m.: Prentice Hall, 1990. ISBN 9780139131387.

¹⁶⁵⁸ LOCKE, E. A., LATHAM, G. P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, roč. 57, č. 9, 2002, s. 705-717. ISSN 0003-066X. Dostupné z: doi:10.1037/0003-066X.57.9.705.

¹⁶⁵⁹ CSIKSZENTMIHALYI, M. *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. 1st edition. New York: Harper Perennial Modern Classics, 2008. ISBN 9780061339202.

¹⁶⁶⁰ HUTA, V., RYAN, R. M. Pursuing Pleasure or Virtue: The Differential and Overlapping Well-Being Benefits of Hedonic and Eudaimonic Motives. *Journal of Happiness Studies*, roč. 11, č. 6, 2010, s. 735-762. ISSN 1389-4978, 1573-7780. Dostupné z: doi: 10.1007/s10902-009-9171-4.

¹⁶⁶¹ WALCZAK, R. *Psychological Predictors of Employee Happiness*. In: Pavla SLAVÍČKOVÁ, ed. Knowledge for Market Use 2014: Media and Communication in the 21st Century. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014, s. 429-437.

2 Method

To verify if there are differences between males and females as to the sources of work happiness, data from two sources was used. First sample comes from the 2014 study¹⁶, and was used to construct and optimize the path model of the theorized relations. Second sample comes from yet unpublished research, and was used to validate the model constructed on the first sample.

2.1 Participants

The first sample from 2014 study consisted of $N=1021$ working adult, who were invited to participate in an online survey. Participants were recruited from the social network of the author and by students for additional course credit. All the participants filled an anonymous online questionnaire composed of tools measuring various aspects of their jobs. Respondents were employed at a wide range of companies, large and small, both in private and public sector. The sample consisted of 564 women (55%). The majority of respondents (63%) had higher education. The age of respondents ranged from 18 to 74 years ($M = 30.3$, $Sd = 9.6$), and the average length of employment was $M = 8.2$ years ($Sd = 9.5$). Average length of tenure in the current organization was $M = 4.9$; $Sd = 6.8$ years.

The second sample comes from an independent study. People were invited either to fill an online questionnaire ($n=642$) or were handed a paper version of the questionnaire ($n=635$), for a total sample of $N=1277$. There were $n=718$ women in the study, $n=549$ men, and $n=10$ people did not indicate their gender. A large portion (57%) of respondents had higher education. The age of respondents ranged from 18 to 70 years ($M = 33.3$, $Sd = 10.2$), and the average length of employment was $M = 11.4$ years ($Sd = 10.23$). Average length of tenure in the current organization was $M = 7.0$; $Sd = 7.8$ years.

2.2 Tools

The tools used in the 2014 study included the measure of Core Self-Evaluations, Basic Psychological Needs at Work scale, two simple one-item questions for governing happiness philosophy, and a short, 5 item measure of the dependent variable - Brief Job Satisfaction Scale. All tools were in Polish adaptation by the author. The economic variables (stress, wages, job certainty) were evaluated each by single scaled questions. The 2015 study used the same tools.

2.3 Procedure

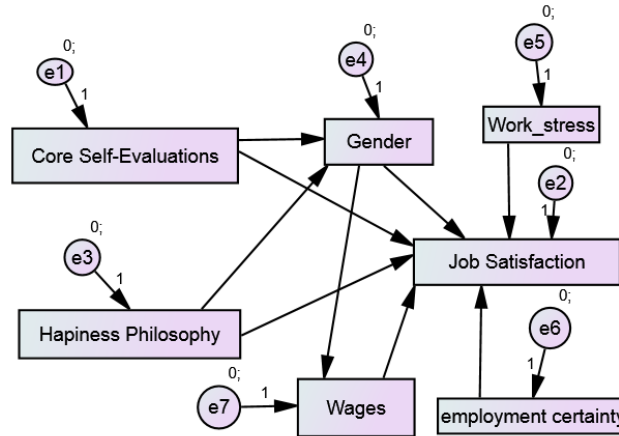
In both studies the procedure for online sample participants was similar. Participants received a link, either from the author, or from their acquaintances, by the means of e-mail or social network portal. After following the link they were directed to a web-page (on google docs platform), where they responded to the survey. Additionally for the 2015 study, a subset of participants received a paper questionnaire, to be filled at their convenience and return to the person from whom they got it. Afterwards all the data was inputted to statistical software, and analyzed.

3 Results

The first step of the analysis was to construct the data model. The main assumption was that both happiness philosophy and core self-evaluation influence the job satisfaction directly, while the relation is differentiated (moderated) by gender. On top of that, economical, work related variables (wages level, work stress, work certainty) were also included in the first design of the model. Such a

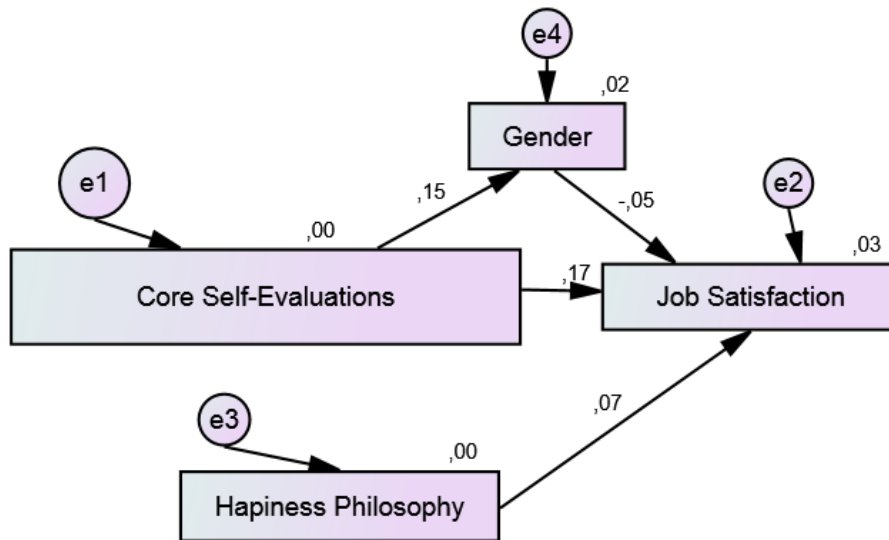
model was constructed (subsequently optimized and verified) on the first sample. Afterwards the same logic was applied to the second sample. In both cases the AMOS v21 was used to model the data. The analytical model was assessed with the ML method.

Figure 1: Initial theorized path model



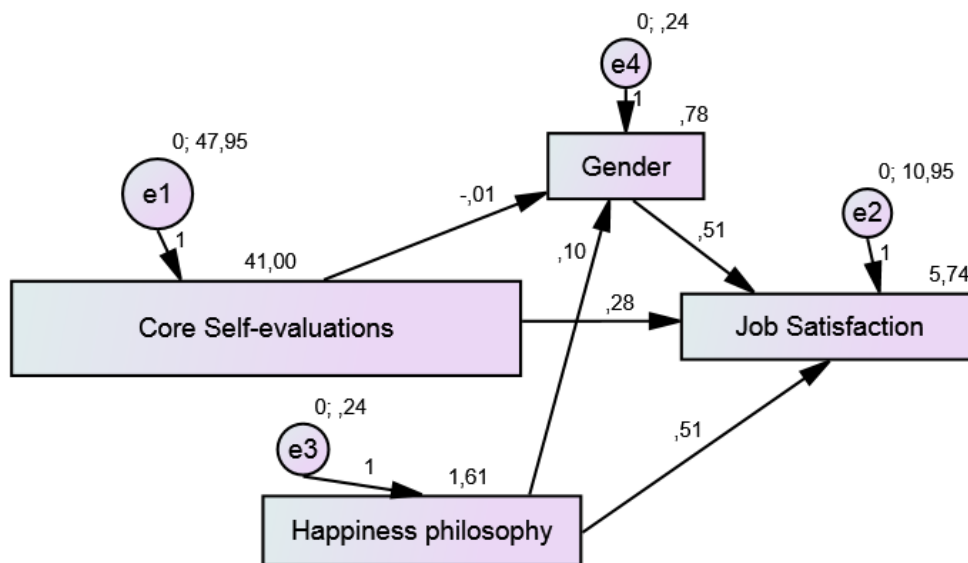
The initial model proved to have poor fit to the data $\chi^2(12)=337,3$ ($p<0.01$); TLI= -0.84; CFI=0.208; RMSEA=0.163 (0.148-0.178), so an optimized model within the same theoretical boundaries was constructed.

Figure 2: Working path model of the hypothesized relationship of the constructs, based on the first sample



The parameters of this optimized model are as follows: $\chi^2(2)=8.7$ ($p<0.05$); TLI=0.680; CFI=0.893; RMSEA=0.057 (0.022-0.099). This results suggest a moderately fitted model. To verify, if those results can be replicated, the same theoretical model, was constructed for the responses of the second sample.

Figure 3: Path model of the confirmed relationship of the constructs, based on the second sample



The parameters of the confirmatory model are as follows: $\chi^2(1)=2.7$ ($p>0.1$); TLI=0.958; CFI=0.996; RMSEA=0.036 (0.000-0.092). This results suggest a well fitted model.

In both samples a partial moderation has occurred, whereby in the first sample the gender moderates only one variable's (Core self-evaluation) impact on job satisfaction, and in the second sample, gender moderates the impact of both variable's (Core-self-evaluations and happiness philosophy) impact on job satisfaction.

4 Discussion

The results show that gender plays a role in the relation between psychological dispositions and job satisfaction. Specifically, in both samples gender of the participants partially moderated the path between core self-evaluations and job satisfaction. On top of that, in the second sample, gender moderated the path between happiness philosophy and job satisfaction as well. How can we understand the results? One of the possibilities is that job, and therefore job satisfaction, is defined differently for men and women. If the social pressure to perform on the job lies more on man than on women, and if at the same time women who succeed at their careers are looked down upon as those who must have failed at home, it will be a cause to shape different paths for both sexes. Specifically, the more a man needs/wants to be successful, the more he will engage in his job, and will subsequently enjoy his work more. Women, on the other hand, may be pressured to take a more balanced approach to work. A successful women is the one, who can work effectively, while not neglecting her duties at home. Thus women and men with high core self-evaluations will show different forms of work enjoyment. Men will be more satisfied with their jobs, when the can do more at work, because it will be for them a path of development and a confirmation of their high effectiveness. Women, will enjoy those jobs more, where they can work less, whereby they have the chance to develop their home-life more.

An interesting fact is that the economic variables proved to be insignificant in the model. Especially wage level did not seem to have any relation to job satisfaction. This result adds to numerous studies that show the small significance of wages on satisfaction. Although people believe a higher salary will make them more happy, usually the increase in satisfaction is very short lived. Thus, in the long run, wages do not impact the experienced happiness as much as internal psychological dispositions do.

A similar explanation can be drawn for the work stress and employment certainty. They both may play a role in the shaping of job satisfaction, but are also perceived differently by different people. Specifically, people of high internal evaluations (high levels of core self-evaluations) may not suffer as much from work stress, and may be more certain of their jobs, as compared with people of lower core self-evaluations. The verification of such conclusions would require separate analysis, which lie out of the scope of present study.

In sum, both models show that there is an impact of both internal evaluations (in the form of core self-evaluations) and preferred life philosophy (either hedonic or eudaimonist) on the experienced life satisfaction. To some extent, those relations are different for males and females. It may be important to consider those differences in shaping the work environments, so as both males and females could fully enjoy their work.

A certain limitation of the study lies in its correlational characteristic. All the data were self-reports, and thus the results may suffer from single source bias. Although the Harmon's single factor solution was checked for (and rejected), we may not exclude the possibility that the form of the study impacted its results. It may be a good advice for future studies to find different methods and data sources for measuring the hypothesized variables.

Literature:

BUSS, D. M. Sex differences in human mate preferences: Evolutionary hypotheses tested in 37 cultures. *Behavioral and brain sciences*, roč. 12, č. 1, 1989, s. 1-49.

CSIKSZENTMIHALYI, M. *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. 1st edition. New York: Harper Perennial Modern Classics, 2008. ISBN 9780061339202.

EAGLY, A. H., WOOD, W. The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, roč. 54, č. 6, 1999, s. 408-423. ISSN 1935-990X(Electronic);0003-066X(Print). Dostupné z: doi:10.1037/0003-066X.54.6.408.

FERRIS, D. L., JOHNSON, R. J., ROSEN, C. C., DJURDJEVIC, E., CHANG, Ch.-H. (D.), TAN, J. A. When is success not satisfying?. Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, roč. 98, č. 2, 2013, s. 342-353. ISSN 1939-1854, 0021-9010. Dostupné z: doi: 10.1037/a0029776.

FRIEDMAN, R. *The Best Place to Work: The Art and Science of Creating an Extraordinary Workplace*. New York, NY: Perigee Books, 2014. ISBN 9780399165597.

HUTA, V., RYAN, R. M. Pursuing Pleasure or Virtue: The Differential and Overlapping Well-Being Benefits of Hedonic and Eudaimonic Motives. *Journal of Happiness Studies*, roč. 11, č. 6, 2010, s. 735-762. ISSN 1389-4978, 1573-7780. Dostupné z: doi: 10.1007/s10902-009-9171-4.

JUDGE, T. A., BONO, J. E. Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, roč. 86, č. 1, 2001, s. 80-92. ISSN 0021-9010.

JUDGE, T. A., LOCKE, E. A., DURHAM, C. C. The Dispositional Causes of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach. *Research in Organizational Behavior*, roč. 19, 1997, s. 151. ISSN 01913085.

LOCKE, E. A., LATHAM, G. P. *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. B.m.: Prentice Hall, 1990. ISBN 9780139131387.

LOCKE, E. A., LATHAM, G. P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, roč. 57, č. 9, 2002, s. 705-717. ISSN 0003-066X. Dostupné z: doi:10.1037/0003-066X.57.9.705.

LYUBOMIRSKY, S. *The Myths of Happiness: What Should Make You Happy, but Doesn't, What Shouldn't Make You Happy, but Does*. New York: Penguin Books, 2014. ISBN 9780143124511.

PIKETTY, T. *Capital in the Twenty-First Century*. MP3 Una edition. B.m.: Brilliance Audio, 2014. ISBN 9781491534656.

SRIVASTAVA, A., LOCKE, E. A., JUDGE, T. A., ADAMS, J. W. Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, roč. 77, č. 2, 2010, s. 255-265. ISSN 00018791. Dostupné z: doi:10.1016/j.jvb.2010.04.008.

WALCZAK, R. *Psychological Predictors of Employee Happiness*. In: Pavla SLAVÍČKOVÁ, ed. *Knowledge for Market Use 2014: Media and Communication in the 21st Century*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014, s. 429-437.

WU, C.-H., GRIFFIN, M. A. Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, roč. 97, č. 2, 2012, s. 331-342. ISSN 1939-1854, 0021-9010. Dostupné z: doi: 10.1037/a0025673.

Contact:

Dr Radoslaw B. Walczak, Ph.D.
Opole University
Pl. Staszica 1
45-315 Opole
Poland
e-mail: rwalczak@uni.opole.pl

Brief information about the author:

Radoslaw B. Walczak is an adjunct in the Opole University's Institute of Psychology. His research focuses on organizational psychology, consumer behavior and impression formation. Besides academia, he is a Market research & consumer insights manager responsible for CEE in a FMCG company.

ROLE STÁTU V HARMONIZACI PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

THE ROLE OF STATE IN WORK-LIFE BALANCE

Mirka WILDMANNOVÁ

Ekonomicko-správní fakulta, Masarykova univerzita, Brno

Anotace: Příspěvek vychází především z definice Ministerstva práce a sociálních věcí, které definuje harmonizaci pracovního a rodinného života: „Cílem je umožnit rodičům lepší slučitelnost jejich rodičovské a profesní role v případě, že nechtějí rezignovat ani na své rodičovství a ani na svou profesní realizaci“. Příspěvek se snaží nalézt souvislosti mezi fungováním rodinného života a prací. Role státu je v koordinaci obou rolí nápomocna různými nástroji a opatřeními, které jsou nezastupitelné pro efektivnost fungování podpory slučitelnosti obou rolí. Cílem příspěvku je zmapovat současný systém podpory slučitelnosti profesních a rodinných rolí v České republice a zhodnotit jednotlivé prvky systému ve srovnání se zahraničím. Příspěvek bude orientován na možnosti finanční podpory rodin s dětmi, flexibilní formy práce, služby péče o dítě v rámci harmonizace pracovního a rodinného života. Příspěvek čerpá především z aktuálních legislativních zdrojů a zahraničních databází.

Abstract: The paper is based mainly on the definition of the Ministry of Labour and Social Affairs, which defines the work - family life balance: "The aim is to enable parents to better compatibility of their parental role with their profession if they do not want to neglect either parenthood or their profession." The paper tries to find a links between the functioning of family life and the work. The role of the state in coordination between the two roles is to assist with various tools and measures that are indispensable for the effectiveness of the functioning of support for compatibility both roles. This paper aims to map the current system of support to the reconciliation of professional and family roles in the Czech Republic and to assess individual elements of the system compared to other countries. The subscription will be focused on the possibility of financial support for families with children, forms of flexible working, childcare services to achive work - life balance. The subscription gather firstly from current legislative sources and foreign databases.

Klíčová slova: harmonizace práce a rodinného života, mateřství, rodičovství, flexibilní formy práce, profese, rodina

Keywords: work-life balance, maternity, parenthood, forms of flexible working, profession, family

1 Úvod do problematiky

Rodinný život a pracovní kariéra patří mezi základní oblasti lidského života, kam většina lidí směřuje¹⁶⁶². Tyto dva základní okruhy se většinou doplňují, přesto v životě jedince nastanou období, kdy jsou ve vzájemném rozporu a můžou se objevit nesouladné rodinné a profesní zájmy, které nejsou v prvotním nastavení plánů jedince. Pro současnou moderní dobu je typické, že prohlubuje nesoulad mezi soukromou sférou – rodinnou a veřejnou sférou – prací jedince. A to i navzdory tomu, že řadu rodinných funkcí převzaly veřejné instituce. Rodina však nadále plní jedinečnou a nezastupitelnou roli, přičemž funkci vzdělávání a výchovy už dnes převzaly veřejné instituce.

Podle Tomáše Sirovátky je proměn na trhu práce víc, nicméně klíčová je skutečnost, že *“v moderních společnostech se stala téměř rovnocenná účast žen na trhu práce v porovnání s muži všeobecnou normou”*. Probíhají změny v uspořádání rodiny, vyvíjí se rodinné vztahy i pracovní trh, proces těchto změn však může probíhat jinak v soukromé oblasti týkající se rodiny a jinak v oblasti veřejné. Zvládnutí výše zmíněného je jednak primárně otázkou rodiny samotné, jednak ale i předmětem intervence tvůrců veřejných politik, jejichž obecný cíl je umožnit rodinám dosáhnout svých životních plánů v soukromém i veřejném životě¹⁶⁶³.

Zejména ženy ovlivňuje rostoucí tlak na postavení v zaměstnání. Zvyšují se požadavky na flexibilitu pracovní doby a zkrácené pracovní úvazky, klesá množství úvazků na dobu neurčitou a roste nejistota ohledně udržení si pracovního místa a profesní kariéry. To jsou aspekty, které ovlivňují napětí mezi prací a soukromým životem. Kombinace práce a péče o rodinu může mít za následek větší pracovní zátěž a tím je negativně ovlivněna i kvalita života nejen žen, ale rodinného prostředí celkově. Z toho plyne, že vhodné nastavení prorodinné politiky může přispět ke zvýšení životní spokojenosti a kvality života¹⁶⁶⁴.

V západní Evropě se společnosti změnilы vlivem růstu ženské zaměstnanosti. Většina zemí zažívá v posledních třech až čtyřech dekadách podstatnou změnu v dostupnosti placené práce v zaměstnání pro matky a s tím se objevují otázky ohledně potřeby zajištění péče o malé děti. Politická reprezentace se skoro ve všech západních zemích s touto záležitostí potýkala, jejich odpovědnost a implementace rozhodnutí je v různých státech odlišná. Pokud porovnáme nastavení rodinné politiky v těchto zemích, je zřejmé, do jaké míry která společnost akceptuje ideu pracujících matek, které se starají o malé děti¹⁶⁶⁵.

Dle Morgana vládní politika ve Švédsku od roku 1970 usiluje o to, aby se společnost začala transformovat směrem k *“universal breadwinners”*, neboli k universálnímu uživateli, kde jsou oba dva rodiče zaměstnaní. Zaměřuje se na zajištění státních programů péče o děti, stejně jako politiky, které motivují muže k větší účasti při péči o dítě. Ztělesňují aktivity podílející se na formování rodinného uspořádání, péče o děti a rovnosti obou pohlaví. Podobné zvyklosti můžeme pozorovat ve Francii, kde lze nalézt řadu dotací a služeb péče o rodinu. Naproti tomu v Nizozemí veřejné politiky zastávají přístup, že živitelem rodiny je muž a matky spíše motivují k tomu, aby zůstaly doma s dítětem. To je spojováno s nastavením filozofie státu podílet se na zajištění péče o malé děti a tuto

¹⁶⁶² HABERLOVÁ, V., KYZLINKOVÁ, R. *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: VUPSV, 2009. ISBN 978-80-7416-053-0.

¹⁶⁶³ SIROVÁTKA, T., HORA, O. *Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009)*. Praha: VUPSV, 2012. ISBN 978-80-7416-106-3.

¹⁶⁶⁴ KOTOWSKA, E. *Second European quality of life survey: family life and work*. European Foundation for the Improvement of Living and Working. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2010. ISBN 978-928-9708-654.

¹⁶⁶⁵ MORGAN, K. J. *Working Mothers and the Welfare State*. Stanford University Press, 2006. ISBN 0-8047-5414-4.

agendu péče o výchovu dětí nechávají na neziskovém sektoru. Tyto myšlenky se shodují s liberálním (především americkým) konceptem, kde není zavedená tradice rodinné politiky a péče o rodinu a dítě je na jedincích samotných. Americká politika striktně odsunula rodinnou politiku na soukromý a tržní sektor¹⁶⁶⁶.

Cílem tohoto příspěvku je zhodnotit konkrétní nástroje, které byly zavedeny v ČR v oblasti harmonizace práce a rodinného života a konfrontovat je se zahraničím. Příspěvek bude především hodnotit následující nástroje:

- délka mateřské dovolené,
- úprava pracovní doby,
- institucionální péče o děti,
- nástroje pro-rodinné politiky realizované firmami.

2 Použité metody a současná legislativní úprava

Hlavní metodou je především deskripce prvotních zdrojů: současného právního prostředí (z oblasti zákoníku práce, zákona o státní sociální podpoře, zákona o nemocenském pojištění), z ekonomických analýz (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, CERGE, statistiky OECD). V závěrech se lze opřít o názory Evropské komise, programového prohlášení vlády a Ministerstva práce a sociálních věcí.

2.1 Mateřská dovolená

Dle par. 53 zákoníku práce jsou zaměstnanci pod ochrannou lhůtou v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Ochranná doba trvá po celou dobu těhotenství zaměstnankyně. Mateřská dovolená náleží zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě a trvá 28 týdnů, při narození dvou a více dětí 37 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a v žádném případě nesmí skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu (podrobně ustanovení par. 195 zákoníku práce)¹⁶⁶⁷.

2.2 Úprava pracovní doby

Požádá-li svého zaměstnavatele žena pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo o jinou úpravu své týdenní pracovní doby, a pokud tomu nebrání závažné pracovní důvody, měl by zaměstnavatel její žádosti vyhovět¹⁶⁶⁸.

Dle Národní koncepce rodinné politiky 2005 je v České republice oproti jiným evropským státům jen velmi málo využívána práce na částečný úvazek, velmi málo je uplatňována možnost práce z domova nebo pružná pracovní doba. Na jednu stranu tyto nástroje jsou nápomocny lepšímu skloubení pracovního a rodinného života, na druhé straně to přináší komplikace při snaze získat zpět celý pracovní úvazek, nevýhoda nižšího příjmu, menší šanci kariéerního postupu, obtížnější získávání vyšší

¹⁶⁶⁶ Tamtéž.

¹⁶⁶⁷ MPSV. Dávkový systém nemocenského pojištění [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/>

[cs/7#dsnp](http://www.mpsv.cz/cs/7#dsnp).

¹⁶⁶⁸ MPSV. Otazníky kolem čerpání mateřské dovolené [online]. cit. 2015-07-15]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/>

[cs/16352](http://www.mpsv.cz/cs/16352).

kvalifikace. Především se jedná o ženy, které převážně pečují o dítě a jsou více ohroženy nezaměstnaností nebo vyloučením z jejich profesního života a možnostmi budování kariéry¹⁶⁶⁹.

Např. v Německu na částečný úvazek v roce 2011 pracovala více než čtvrtina zaměstnanců a dokonce až 46% žen pracuje na nějakou z forem práce na zkrácený pracovní úvazek. V Německu je nabídka míst na zkrácený pracovní úvazek dána společenských nastavením – nedostatkem míst v jeslích a školkách, potřebou věnovat se dětem po skončení vyučování a převládající názor, že matky by měly zůstat doma s dětmi co nejdéle¹⁶⁷⁰.

2.3 Institucionální péče o děti

Podle Kuchařové a Svobodové je zajištění fungující a všem sociálním vrstvám dostupné péče o děti předškolního věku rozhodujícím faktorem, který ovlivňuje úspěšné skloubení pracovního a rodinného života rodičů. Právě dostupnost a možnost využití jeslí a mateřských škol hraje klíčovou roli v tom, jestli se ženy nebo muži vrátí z rodičovské dovolené zpátky do zaměstnání. Zahraniční analýzy poukazují na pozitivní dosah, který mají zařízení péče o děti předškolního věku. Jednoznačně hrají ve prospěch agendy skloubení profesního a rodinného života a také nepřímo pozitivně podporují porodnost. Velkou tradici mají tato zařízení zejména ve skandinávských zemích, Francii a Belgii. V mnoha zemích EU dochází k odlišnostem poskytování zařízení pro děti. Rozdíly lze nalézt v rozdílném institucionálním pojetí těchto organizací – poskytování péče z úrovně státu, municipality, v podílu dobrovolného a soukromého sektoru apod. Dle studií OECD jednoznačně nejlépe vychází skutečnosti, že nejpozitivnější efekt vyplývá z denní péče o děti, která splňuje podmínky finanční a prostorové dostupnosti, že je organizována podle potřeb rodičů a poskytuje služby v žádoucí kvalitě¹⁶⁷¹.

2.4 Nástroje pro-rodinné politiky realizované firmami

Nástroje pro-rodinné politiky, které mohou být vstřícným prvkem ze strany firem, se vyznačují tím, že umožňují rodinám s dětmi najít rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem. Tím, že podporují rodinu jako celek, se podílí na zvyšování spokojenosti, odpovědnosti a loajálnosti zaměstnanců.

Mezi nástroje pro-rodinné politiky lze řadit:

- Flexibilní pracovní dobu,
- Kariérní růst a možnost seberealizace a dalšího vzdělávání pro oba rodiče,
- Podporu a udržování kontaktu během mateřské a rodičovské dovolené a při návratu do zaměstnání,
- Zajištění hlídání dětí pro rodiče s dětmi,
- Podporu prarodičů při zapojení se do péče o děti¹⁶⁷².

Příkladem dobré praxe a inspirací pro ČR může být Švédsko. Inspirace Švédskem vznikla zejména proto, že rodičům v této severské zemi vychází vstřícn nejen samotné firmy, ale i stát svojí nastavenou legislativou a dobře zavedeným a fungujícím systémem péče o děti. Švédsko je známé pro svoji "férovost" v genderové rovnosti. Je pro něj typické, že stále více mužů odchází na rodičovskou dovolenou a je běžné, že rodičovská dovolená je sdílena oběma rodiči. Po tuto dobu je rodičům vypláceno 80% jejich předchozího platu státem a už téměř běžně 10% jejich předcházejícího platu

¹⁶⁶⁹ MPSV. Národní koncepce rodinné politiky [online]. cit. 2015-07-28. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf.

¹⁶⁷⁰ BRIXOVÁ, J. Rodiče ve firmě – čím se inspirovat u zaměstnavatelů v Německu [online]. cit. 2015-05-29. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/551/rodice-ve-firme-%E2%80%93-cim-se-inspirovat-u-zamestnavatelu-v-nemecku>.

¹⁶⁷¹ KUČAŘOVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VUPOV, 2006.

¹⁶⁷² FIRMA PRO RODINU. Nástroje pro-rodinné politiky. Prostor pro rodinu o.s. [online]. cit. 2015-07-28. Dostupné z: <http://firmaprorodinu.cz/10-0009>.

přidávají zaměstnavatelé. Od roku 1980 mají ve Švédsku Úřad ombudsmana pro rovnost, který se věnuje vzdělávání a šíření osvěty, navrhuje novelizace zákonů a kontrolu jak zaměstnavatele, tak školy v dodržování plánů rovnosti, prozkoumávají rozdíly v platech mezi muži a ženami. V neposlední řadě hlídá dodržování Antidiskriminačního zákona, ve kterém stojí, že zaměstnavatelé by měli pomáhat jak ženám, tak mužům kloubit a kombinovat práci a rodičovství¹⁶⁷³.

V Německu trvá mateřská dovolená čtrnáct týdnů a je jednou z nejkratších v Evropě. Během mateřské je ženám vyplácena podpora ve výši předchozího průměrného měsíčního výdělku. Rodičovskou dovolenou mohou rodiče čerpat až do tří let dítěte. V německých firmách se můžeme setkat s nabídkou různých forem flexibilní práce, jako zkrácené pracovní úvazky, práce z domova, klouzavá pracovní doba, omezování pracovních cest nebo tzv. "family friendly meeting times", kdy se pracovní jednání konají pouze v době od 9 -15 hod. Další dobrou zkušeností je tzv. "Parent-child office", neboli herničky pro děti zaměstnanců v době, kdy je rodiče výjimečně nemohou dát do školky.¹⁶⁷⁴

3 Diskuse k současnému stavu

3.1 Práce na částečný úvazek

Ze studie Evropské komise „Současná situace rovných příležitostí v České republice“ vyplývá, že je nutné v Česku vytvořit lepší podmínky pro sladování pracovního a rodinného života. Počet míst na částečné pracovní úvazky zaostává oproti standardu EU. Zde je potenciál především pro velké firmy pro to, aby podpořily zaměstnanost žen – matek nabídkou částečných úvazků nebo jiných flexibilních možností práce. Další možností je nabídka formální péče o malé děti. V ČR je oproti evropskému průměru mnohem méně obvyklá. „Míra českých dětí do 3 let, o něž pečuje někdo jiný než rodina po více než třicet hodin týdně, odpovídá nule. V Evropě je to 14% batolat“. Evropská komise zdůrazňuje, že míra zaměstnanosti žen s malými dětmi do 6 let dosahuje pouze necelých 36% - to je druhý nejnižší počet v EU. Průměr činí necelých 60%¹⁶⁷⁵.

Podíl úvazků na zkrácenou pracovní dobu je v ČR jedním z nejmenších. V roce 2012 činil pouze 5%, i když průměr za EU 27 je 19,2%. V zemích severní Evropy, v Německu, Rakousku, ve Spojeném království, Belgii, Irsku nebo Nizozemí, kde mnohem více zaměstnanců pracuje na částečný úvazek, je mnohem nižší nezaměstnanost. Naopak se vyznačují jednou z největších zaměstnaností mezi členskými státy EU. ČR spolu se Slovenskem a Bulharskem patří mezi země s nejnižším počtem částečných úvazků jako hlavní pracovní úvazek. A podobně je tomu u přístupových států z roku 2004. Inspiraci pro ČR bychom mohly najít v Nizozemí, kde jsou takto zaměstnané tři čtvrtiny žen, zatímco v ČR na zkrácený úvazek to není ani 9% žen.

Důvody práce na částečný úvazek jsou v různých zemích odlišné. V Nizozemí zejména sladění práce a rodinného života, v Dánsku pro možnost dalšího vzdělávání a zvyšování kvalifikace, v jižních státech například nemožnost nalézt práci na plnou pracovní dobu.

¹⁶⁷³ SUCHOCHLEBOVÁ RYNTOVÁ, L. Rodiče ve firmě – čím se inspirovat u zaměstnavatelů ve Švédsku [online]. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/556/rodice-ve-firme-cim-se-inspirovat-u-zamestnavatelu-ve-svedsku>.

¹⁶⁷⁴ BRIXOVÁ, J. Rodiče ve firmě – čím se inspirovat u zaměstnavatelů v Německu [online]. cit. 2015-05-29. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/551/rodice-ve-firme-%E2%80%93-cim-se-inspirovat-u-zamestnavatelu-v-nemecku>.

¹⁶⁷⁵ ALFOLDI ŠPERKEROVÁ, M. Dlouhá mateřská dovolená a málo částečných úvazků. Matky v Česku bojují s nerovnostmi [online]. cit. 2015-05-29. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/domaci/ekonomika/dlouha-materska-a-malo-castecnych-uvazku-matky-v-cesku-bojuji-s-nerovnostmi-958448>.

3.2 Institucionální péče o děti

Dle studií OECD by ČR pomohla především lepší dostupnost zařízení předškolní péče a zejména jeslí pro děti do 3 let. Jak poukazují studie VUPSV, až 25% dětí mladších 3 let navštěvují místo jeslí mateřské školky. Podle koncepce Národní koncepce rodinné politiky je síť mateřských školek poměrně hustá, přesto by dopomohlo zvýšení flexibility ze strany těchto zařízení a větší přizpůsobení se pracovní době jejich rodičů. Přestože jsou mateřské školy oficiálně pro děti ve věku 3-5 let, formálně existuje možnost do mateřské školy zařadit i dítě od 2 let. A to zejména tehdy, když jsou v okolí jesle nedostupné. V ČR je počet dětí ve věku do 3 let v institucích péče o dítě poměrně málo, což je důsledkem více faktorů. Jedním z faktorů je nedostatečný počet míst, např. v roce 2012 bylo v provozu 44 jeslí s celkovou kapacitou 1401 míst (v roce 1990 bylo na území ČR 1476 jeslí s celkovou kapacitou 50 118 dětí). Dalším důvodem byla filozofie v 90. letech, kdy se prosazovala domácí péče o dítě před institucionální. Zřizovatelem jeslí jsou převážně obce a města, která jesle ze zákona zřizovat nemusí a ani na ně nedostávají žádné státní příspěvky. Proto se jedná o velmi nákladné zařízení, financované z obecních rozpočtů. Obce hradí průměrně 80-85% nákladů na provoz, zbývajících 15-20% je hrazeno rodiči dětí.

Od roku 2014 mohou být jesle provozovány a spravovány na základě těchto tří strategií:

- Zřízení vázané živnosti „Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu“ podle zákona o živnostenském podnikání, spadající do gesce Ministerstva průmyslu a obchodu,
- Mohou pokračovat ve své činnosti stejně jako doposud. Tato zařízení nebudou spadat do rezortu žádného ministerstva a budou fungovat v režimu obecných právních předpisů,
- zavedení tzv. dětských skupin, kdy tyto jesle mohou přejít do režimu nového typu služby spadající do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí¹⁶⁷⁶.

3.3 Návrh věcného zákona o službách péče o děti

Bezděková komise II a NERV¹⁶⁷⁷ II - komise, které vznikly z úrovně vlády České republiky, zpracovaly simulaci, která dokládá, že zvýšení participace žen ve věku 20-40 let na trhu práce o 10 procentních bodů okamžitě snižuje deficit průběžného penzijního systému (PAYG) o více než 10 mld. korun za rok. To je také jeden z důvodů, proč by měl stát podpořit možnosti pro harmonizaci pracovního a rodinného života a umožnit vrátit se rodičům zpátky na pracovní trh.

3.4 Projekty na podporu harmonizace práce a rodiny

Autoři evropské studie „Současná situace rovných příležitostí v České republice“ podporují kontakt rodiče během mateřské a rodičovské dovolené se svým zaměstnavatelem. Firmy se snaží s matkami udržovat kontakt během rodičovské dovolené, jednak jim poskytnout informace a přípravu před odchodem a opětovně jim pomoci na konci období při návratu do zaměstnání.

Evropský sociální fond dává možnosti pro realizaci projektů právě na podporu sladění práce a rodiny. Příkladem dobré praxe je projekt „Sladění práce a rodiny“, který si klade za cíl zejména zvýšení zaměstnanosti a integraci znevýhodněných občanů, usiluje o opětovný návrat uchazečů a zájemců o zaměstnání pečujících o dítě nebo děti do 15 let věku na současný trh práce v Jihomoravském kraji a snaží se tím předejít dlouhodobé nezaměstnanosti. Tento projekt se snaží mimo jiné lépe zpřístupnit vzdělání a pracovní uplatnění díky zajištěné péči o děti, zpopularizovat flexibilní formy pracovních úvazků pro osoby pečující o dítě do 15-ti let, podporovat zakládání řemeslných a dalších živností,

¹⁶⁷⁶ BARVÍKOVÁ, J., SVOBODOVÁ K. Systém kolektivní péče o malé děti do 6 let v České republice. VUPSV. [online]. cit. 2015-05-29. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_356.pdf.

¹⁶⁷⁷ Nezávislá ekonomická rada vlády.

podporovat zakládání nových pracovních míst s využitím mzdových příspěvků. Pro účastníky projektu je po dobu konání kurzů zajištěné hlídání jejich dětí v dětském koutku vedle učeben¹⁶⁷⁸.

Příkladem dobré praxe pro – rodinné politiky organizované samotnými firmami, je podpora otců ve firmě jako program na podporu sladění práce a rodinného života u softwarové firmy SAS Institute ČR. Tento benefit pro zaměstnance je založen na podpoře mužů (ve společnosti jich pracuje 75%), kterým se narodí dítě. Firma jim nabídne týden dovolené navíc. Tohoto benefitu mohou samozřejmě využít i ženy. Firma tuto výhodu do svého firemního programu zavedla podle vzoru centrály v USA. Tento program byl zaveden s cílem posílit důvěru a vztah s jejich zaměstnanci a poskytl jim flexibilitu v různých životních situacích. Je v souladu s korporátní strategií a firemní kulturou. Dle průzkumu spokojenosti, který se firma nechala vypracovat, 90% zaměstnanců se vyjádřilo k těmto benefitům pozitivně.

4 Závěr

Harmonizace rodinného a pracovního života je téma významné pro tvůrce státní politiky při formování pracovních podmínek, při zavádění dostatku zařízení pro děti a dalších opatření týkajících se rodinné politiky, které přispějí ke schopnosti lidí sladit práci a život. Harmonizace práce a rodiny přispěla k vyšší zaměstnanosti žen na trhu práce. Jednak jsou to především ekonomické důvody (dvoupříjmový model rodiny) a také fakt, že “model živitele rodiny” byl v posledních letech překonán novým pohledem na fungování rodiny. Jako důkaz lze uvést nárůst ženské zaměstnanosti v evropských státech z 11% v letech 1960 na 70% v roce 2009 a v některých státech zaměstnanost žen překročila hranici 80%. Důvodem toho jsou nejen zmiňované ekonomické důvody, ale také kulturní, technologické změny a změny v pozitivním přístupu k pracujícím ženám a ženám po mateřství.

Zaměstnanost žen je důležitým ukazatelem pro rovnost pohlaví, materiální blahobyt a snižování chudoby a to zejména pro svobodné matky s dětmi. Dle studie OECD ženy tráví dvakrát tolik času péčí o dítě než muži. Důsledkem toho je obtížné skloubit pracovní kariéru a péči o rodinu. V Evropě například ženy odloží dvacetkrát více než muži pracovní kariéru z důvodu rodinných povinností a pečovatelských závazků. Stále více žen z důvodu pracovní kariéry odkládá mateřství, dochází také k nárůstu bezdětných domácností.

Vzorci zaměstnanosti matek nejsou v jednotlivých zemích jednotné a jsou dokonce země s nejvyšší mírou zaměstnanosti žena současně poměrně vysokou mírou porodnosti. Což naznačuje, že správná politika může usnadnit skloubení práce a rodinných povinností. Silná pozitivní korelace je mezi mírou zaměstnanosti žen a se spokojeností s časem stráveným v zaměstnání.

Pro Českou republiku je harmonizace pracovního a rodinného života jednou z priorit rodinné politiky. Významné kroky se již realizují (především v legislativní podobě), ostatní se připravují a jsou v diskuzi. Jedná se především propojení jednotlivých hráčů na trhu:

- stát v ukotvení legislativních opatření a procedurálních záležitostech
- ministerstvo v nastavení koncepce pro-rodinné politiky (definice a úprava alternativních forem institucionální péče o děti, daňové zvýhodnění, flexibilní pracovní úvazky)
- kraje, města a obce v zajištění institucionální péče o děti a podpoře projektů neziskové sféry a zaměstnavatelů
- prostředky z evropských fondů pro harmonizaci pracovního a rodinného života k podpoře zaměstnavatelů (institucionální péče o děti zaměstnanců), benefity pro rodiny s dětmi (podpora konceptu corporate social responsibility) a také k podpoře činnosti neziskových organizací.

¹⁶⁷⁸ Sladění práce a rodiny [online]. 2015. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://www.sladeni-prace-a-rodiny.cz/>.

Další šanci k diskusi a rozvoji má pro-rodinná politika v koncepci sociálního státu. Právě koncept post-welfare state prosazuje jak mezigenerační pomoc, tak možnost sladění pečovatelských závazků s profesní kariérou¹⁶⁷⁹.

Literatura:

ALFOLDI ŠPERKEROVÁ, M. Dlouhá mateřská dovolená a málo částečných úvazků. Matky v Česku bojují s nerovnostmi [online]. cit. 2015-05-29. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/domaci/ekonomika/dlouha-materska-a-malo-castečných-uvazku-matky-v-cesku-bojuji-s-nerovnostmi-958448>.

BARVÍKOVÁ, J., SVOBODOVÁ K. Systém kolektivní péče o malé děti do 6 let v České republice. VUPSV. [online]. cit. 2015-05-29. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_356.pdf.

BRIXOVÁ, J. Rodiče ve firmě – čím se inspirovat u zaměstnavatelů v Německu [online]. cit. 2015-05-29. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/551/rodice-ve-firme-%E2%80%93-cim-se-inspirovat-u-zamestnavatelu-v-nemecku>.

FIRMA PRO RODINU. Nástroje pro-rodinné politiky. Prostor pro rodinu o.s. [online]. cit. 2015-07-28. Dostupné z: <http://firmaprorodinu.cz/10-0009>.

HABERLOVÁ, V., KYZLINKOVÁ, R. *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: VUPSV, 2009. ISBN 978-80-7416-053-0.

KUCHAŘOVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. *Sít zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VUPSV, 2006.

KOTOWSKA, E. *Second European quality of life survey: family life and work*. European Foundation for the Improvement of Living and Working. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2010. ISBN 978-928-9708-654.

MORGAN, K. J. *Working Mothers and the Welfare State*. Stanford University Press, 2006. ISBN 0-8047-5414-4.

MPSV. Dávkový systém nemocenského pojištění [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7#dsnp>.

MPSV. Otazníky kolem čerpání mateřské dovolené [online]. cit. 2015-07-15. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16352>.

MPSV. Národní koncepce rodinné politiky [online]. cit. 2015-07-28. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf.

SIROVÁTKA, T., HORA, O. *Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009)*. Praha: VUPSV, 2012. ISBN 978-80-7416-106-3.

¹⁶⁷⁹ WILDMANNOVÁ, M. *What is future of public expenditure in the European countries?* In: European Financial Systems, 12th international scientific conference, 18.-19. June 2015. Brno: 2015, 8 s.

Sladění práce a rodiny [online]. 2015. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://www.sladeni-prace-a-rodiny.cz/>.

SUCHOCHLEBOVÁ RYNTOVÁ, L. Rodiče ve firmě – čím se inspirovat u zaměstnavatelů ve Švédsku [online]. cit. 2015-06-25. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/556/rodice-ve-firme-cim-se-inspirovat-u-zamestnavatelu-ve-svedsku>.

WILDMANNOVÁ, M. *What is future of public expenditure in the European countries?* In: European Financial Systems, 12th international scientific conference, 18.-19. June 2015. Brno: 2015, 8 s.

Kontakt:

Ing. Mirka Wildmannová, Ph.D., MBA
Katedra veřejné ekonomie
Ekonomicko-správní fakulta
Masarykova univerzita
Lipová 41a
602 00 Brno
Česká republika
e-mail: mirkaw@econ.muni.cz
www.econ.muni.cz

Krátká informace o autorovi:

Autorka působí na katedře veřejné ekonomie Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Specializuje se na problematiku zaměstnanosti, sociální zabezpečení vybraných skupin obyvatelstva a na problematiku důchodových systémů.

E-NÁSTROJE PRO DOTAZNÍKOVÁ ŠETŘENÍ

E-TOOLS FOR QUESTIONNAIRE RESEARCH

Lucie Sára ZÁVODNÁ

Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: *Cílem článku je komparace vybraných elektronických nástrojů pro tvorbu online dotazníkových šetření. Popisuje parametry každého nástroje a srovnává je mezi sebou. Úvod článku je věnován základním pravidlům pro tvorbu dotazníku a také vymezuje nejčastější chyby, kterých se tvůrci dopouští. Jsou zde představeny typy otázek, opakujících se v dotaznících. Výsledky výzkumu ocení všichni zadavatelé dotazníků, ale také studenti, kteří zde najdou porovnání a přehled základních free online nástrojů.*

Abstract: *The aim of the paper is the comparison of selected electronic tools for creating online surveys. It describes the parameters of each instrument and compares them with each other. Introduction of the article is devoted to the basic rules for creating the questionnaire and also defines the most common mistakes authors make. It presents the types of issues repeating in the questionnaires. The research results will be appreciated by all authorities, but also students, who will find an overview and comparison of basic free online tools.*

Klíčová slova: *dotazník, nástroje, chyby*

Keywords: *questionnaire, tools, mistakes*

Afiliace ke grantu: Zpracování a vydání publikace bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělené roku 2015 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. FF_2015_014 - SGS - Kontinuity a diskontinuity ekonomiky.

1 Úvod

Technika dotazníku je v sociálních výzkumech velmi frekventovaným nástrojem sběru dat. Zkušenosti ukazují, že kvalitně zpracovaný formulář dotazníku zvyšuje jeho celkovou návratnost. Proto je potřeba formální stránce dotazníku věnovat značnou pozornost. V online prostředí lze najít několik možností pro tvorbu a zpracování dotazníků. Tyto nástroje však poskytují různé služby a nejsou zárukou kvalitního zpracování dotazníku. Cílem článku je analýza a porovnání jednotlivých online nástrojů pro tvorbu dotazníků a sběr dat. Dříve než se dostaneme k online nástrojům, je nutné připomenout základní pravidla pro tvorbu dotazníků.

2 Dotazník jako nástroj sběru dat

Dotazník je způsob psaného řízeného rozhovoru. Na dotazy se však vyžadují písemné odpovědi.¹⁶⁸⁰ Proto je dotazník méně časově náročný než samotný rozhovor. Šetření začíná stanovením cíle a výzkumných úkolů.

Obr. 1: Postup při sestavování návrhu dotazníku¹⁶⁸¹

Výzkumná otázka /definice
Fragmentace výzkumných otázek
Specifikace proměnných
Formulace otázek /položek dotazníku

Při interpretaci údajů se pozná, zda došlo k přeskočení některých etap v procesu, protože výsledkem jsou potom nepřesné či zkreslené závěry. Při přípravě výzkumu hraje velkou roli operacionalizace, protože na ni navazuje příprava samotných otázek. Otázky jsou charakterizovány empirickými znaky, tzv. proměnnými. Otázky představují výsledek hledání, který má potvrdit nebo vyvrátit domněnky a také jednotlivé souvislosti pojmů.¹⁶⁸²

Využití dotazníku má různé podoby:¹⁶⁸³

- **Přímé dotazování** – předložení respondentovi za účasti tazatele, který poskytuje stručnou instruktaž, jak dotazník vyplnit.
- **Dotazník poštou nebo elektronicky** – dotazník je doručen e-mailem, běžnou poštou, nebo také přes webové rozhraní. Návratnost je zde nižší. Zkušenosti ukázali, že lze očekávat obvykle 20 % návratnost.

Dotazníky můžeme dělit na tři kategorie:¹⁶⁸⁴

- **Nestrukturovaný dotazník** – je vymezeno pouze určité téma, ke kterému se respondent písemně vyjadřuje. Přehlednější písemné zpracování s porovnáním s ústní variantou.

¹⁶⁸⁰ KOHOUTEK, R. *Metoda dotazníku pro pedagogy*. Brno: Cerm, 1998.

¹⁶⁸¹ EGER, L., EGEROVÁ, D. *Základy metodologie výzkumu: pro studenty ekonomických oborů*. 1. vyd. Plzeň: ZČU, 2014.

¹⁶⁸² MIŠOVIČ, J. *V hlavní roli otázka: Průvodce přípravou otázek v sociologických a marketingových výzkumech*. Hradec Králové: ALDIS, 2001.

¹⁶⁸³ ROUBAL, O., PETROVÁ, I., ZICH, F. *Metodologie marketingových výzkumů*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2014.

¹⁶⁸⁴ EGER, L., EGEROVÁ, D. *Základy metodologie výzkumu: pro studenty ekonomických oborů*. 1. vyd. Plzeň: ZČU, 2014.

- **Polostrukturovaný dotazník** – obsahuje soubor otázek, na které respondent ve volném pořadí odpovídá, využívány jsou otevřené i uzavřené otázky.
- **Strukturovaný dotazník** – obsahuje soubor otázek, které jsou uspořádány v pevně daném pořadí. Používá převážně uzavřené otázky.

V převážné většině výzkumů se získávají názory menšího či většího okruhu veřejnosti na základě dobrovolnosti a ochoty. Úvod dotazníku by měl alespoň naznačit, o jaké téma půjde, případně zmínit první tematický blok. Na začátek je vhodné zařadit text, který respondentu zaujme a vyvolá v něm potřebu odpovídat s chutí či posiluje pocit potřeby vyjádřit se. Součástí by měl být kontaktní údaje. Po úvodní části následují zahřívací otázky obecnějšího typu sloužící k vybavení tématu z paměti. Otázky vyžadující spontánní odpovědi řadíme poté doprostřed. Dále může následovat převodní otázka do dalšího bloku dotazníku. V případě jediného tématu hrozí monotónnost dotazníku, což může nepříznivě ovlivnit výsledky.¹⁶⁸⁵

Odpovědi na otázky, u kterých předpokládáme snadnou ovlivnitelnost v průběhu dalšího rozhovoru, dáme na začátek a ty, jež mohou vyvolávat neupřímné odpovědi, dáváme na konec. Závěr dotazníku patří osobním a identifikačním otázkám. Zpravidla se považuje za vhodné umístit je až na konec dotazníku, za obsahové, meritorní otázky. Umístění na poslední řádky dotazníku má své výhody – Na začátku by zbytečně odčerpávaly trpělivost respondenta, která může chybět pro věcnou část. Poslední věta dotazníku by měla poděkovat za čas věnovaný výzkumu a za vyslovené názory.¹⁶⁸⁶

Vedle nezbytných formálních požadavků je klíčovou součástí dotazníku jeho meritorní část. Jde o otázky sledující řešený problém, které jsou v podstatě detailnějším rozpracováním předem formulovaných obecnějších výzkumných otázek. Otázkami meritorní části verifikujeme/falzifikujeme výzkumné hypotézy. V závěru dotazníku jsou obvykle otázky identifikační (socio-demografické), které slouží pro účely statistického zpracování.¹⁶⁸⁷

Výhody dotazníku¹⁶⁸⁸

- Možnost získat data od velkého vzorku populace
- Větší efektivnost z hlediska nákladů
- Snazší kvantifikovatelnou dat
- Možnost podrobnější a hlubší statistické analýzy výsledků
- Možnost opakovaného použití
- Možnost srovnání výsledků s jinými výzkumy či skupinami respondentů
- Větší objektivnost ve srovnání
- Větší ochota a upřímnost odpovědí díky anonymitě

Nevýhody dotazníku¹⁶⁸⁹

- Omezené množství informací
- Relativně menší návratnost
- Riziko nedostatečné reprezentativnosti
- Nedostatečná kontrola, kdo vyplňuje dotazník
- Nemožnost kontroly podmínek, za kterých probíhá dotazování

¹⁶⁸⁵ MIŠOVIČ, J. *V hlavní roli otázka: Průvodce přípravou otázek v sociologických a marketingových výzkumech*. Hradec Králové: ALDIS, 2001.

¹⁶⁸⁶ Tamtéž.

¹⁶⁸⁷ ROUBAL, O., PETROVÁ, I., ZICH, F. *Metodologie marketingových výzkumů*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2014.

¹⁶⁸⁸ EGER, L., EGEROVÁ, D. *Základy metodologie výzkumu: pro studenty ekonomických oborů*. 1. vyd. Plzeň: ZČU, 2014.

¹⁶⁸⁹ Tamtéž.

- Použití otevřených otázek generuje velké množství dat
- Povrchnost odpovědí respondentů, zvláště pokud je dotazník časově náročný
- Riziko odlišnosti odpovědí v důsledku různého chápání otázky

G. Gallup formulovat pětirozměrný plán pro sestavování kategorií otázek v dotaznících. Pět kategorií otázek představuje tyto typy:¹⁶⁹⁰

1. Informační, resp. Filtrační otázku
2. Otevřenou otázku
3. Specifickou otázku
4. Otázku zjišťující příčiny
5. Otázku na intenzitu

Posloupnost otázek mohla být měněna, s výjimkou prvních dvou typů, které musely zůstat v navrhovaném pořadí. Nejde o univerzální a ideální řešení při zkoumání, ale je možné toto schéma využít v některých případech.

Otázka počtu respondentů závisí na typu zkoumaného jevu. Pro některé výzkumy stačí 20 – 40 zkoumaných osob. Pro průzkum veřejného mínění je však zapotřebí 1000 až 2000 dotazovaných osob.¹⁶⁹¹

2.1 Otázky v dotazníku

Odpověď na otázku je výsledkem mnoha faktorů, které ji mohou ovlivnit. Proto je potřeba mít na paměti samotnou osobu – respondenta. Znění otázky včetně jazykové, lingvistické stránky, hraje významnou roli. Je potřeba formulovat otázky výstižně a srozumitelně. Nejasné otázky navozují mlhavé a neuspokojivé odpovědi. Naopak sugestivně položené otázky přinášejí očekávané a pro výzkumníka žádoucí výsledky.¹⁶⁹²

Problémy s chápáním významů může být i u slov, které jsou vysoce abstraktní nebo překračují míru určitosti. Je nutné tento typ slov v dotazníku definovat. Mezi taková slova řadíme také výrazy jako je rodina, obchod, volný čas, zákonnost apod. Běžná slova typu láska, práce, svoboda, mohou mít u různých lidí odlišný pojmový aparát. Nevhodná slova pro zjišťování jsou také stereotypy – tedy slova, která automaticky navozují pocit souhlasu nebo nesouhlasu na základě emocí.¹⁶⁹³

Je potřeba přihlídnout také k době, kdy výzkum probíhá. Některé otázky mohou být zkreslené při položení v určitou roční dobu (např. výzkum používání opalovacích krémů v létě, výzkum přispívání na dobročinné účely při povodních apod.).

Příprava otázek by měla vycházet z následující úvahy:¹⁶⁹⁴

- Vyskytují se jazykové dorozumívací potíže?
- Je otázka příliš abstraktní?
- Kladou se na výmluvnost dotazovaného příliš vysoké nároky?
- Pozorovací schopnosti nestačí k podání informace?
- Otázka klade příliš velké nároky na paměť?

¹⁶⁹⁰ MIŠOVIČ, J. *V hlavní roli otázka: Průvodce přípravou otázek v sociologických a marketingových výzkumech*. Hradec Králové: ALDIS, 2001.

¹⁶⁹¹ KOHOUTEK, R. *Metoda dotazníku pro pedagogy*. Brno: Cerm, 1998.

¹⁶⁹² MIŠOVIČ, J. *V hlavní roli otázka: Průvodce přípravou otázek v sociologických a marketingových výzkumech*. Hradec Králové: ALDIS, 2001.

¹⁶⁹³ Tamtéž.

¹⁶⁹⁴ Tamtéž.

- Hrozí nebezpečí únavy? Je příliš rozsáhlé množství otázek?
- Hrozí nebezpečí zdvořilostních odpovědí?
- Hrozí odepření odpovědi ze strachu, z nedůvěry?
- Jde o prestižní věc?
- Jde o příliš soukromé, citlivé téma?
- Hrozí možnost konfliktu s ideálním „Já“? (Zkreslují dotázaní odpověď z prestižních důvodů?)
- Je používání zkoumané věci neznámé?

Otázky v dotazníku lze dělit podle různých kritérií. Dle předmětu zjišťování se rozlišují otázky na fakta (objektivní údaje) a otázky na postoje, názory, mínění, důvody, motivy apod. (subjektivní údaje).

Podle typu proměnné se rozlišují:¹⁶⁹⁵

- Otázky na kvantitativní údaje (numerické, číselné proměnné)
- Otázky na kvalitativní údaje (kategoriální, verbální proměnné)

Dle funkce, kterou otázky plní v dotazníku se rozlišují:¹⁶⁹⁶

- Otázky meritorní – zjišťují údaje o předmětu šetření,
- Otázky analytické (identifikační, cenové) – třídící a identifikační parametry, dle kterých se provádí analýza,
- Filtrační otázky – se používají v případech, kdy na následující otázku by měla odpovídat jen část respondentů, která splňuje určitou proměnnou nebo znak
- Otázky kontrolní – cílem je prověřit pravdivost odpovědi na základní otázku dotazníku.
- Otázky projekční – zjišťují potřebnou informaci nepřímo, dotazem na názor skupiny lidí respondentovi blízké.

Existují další typy otázek: úvodní, závěrečné, motivační. K omezení účinku vzájemného ovlivňování otázek se používají nárazové otázky, ke zjištění skutečných vědomostí potom otázky tzv. „chytáky“, pro snížení únavy a napětí „hravé“ otázky apod.

Uzavřené otázky mají předem daný počet odpovědí, z nichž si respondent vybírá. Z hlediska formy se vyskytují v podobě otázek dichotomických (ano-ne; ví-neví), trichotomických (ano-ne-nevím) a polytomických (více možností). Otevřené otázky nechávají volný prostor pro vyjádření respondenta. Tento typ je náročnější na vyhodnocení a relativně těžko kvantifikovatelný.

Typy uzavřených otázek:¹⁶⁹⁷

- Dichotomické
- Otázky alternativní – polytomické, množné
- Otázky výčtové (checklist)
- Otázky pořadové – s uvedením pořadí alternativ
- Škály pořadové (rating scale)

¹⁶⁹⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Odbor obecné metodiky. Zásady pro přípravu statistických výkazů a dotazníků.* Praha: Český statistický úřad, Metodika, 2003.

¹⁶⁹⁶ Tamtéž.

¹⁶⁹⁷ Tamtéž.

Tab. 1: Výhody a nevýhody uzavřených a otevřených otázek

	Výhody	Nevýhody
Uzavřená otázka	Není náročná na vyjadřovací schopnosti dotázaného, všechny odpovědi mají stejnou šanci být vybrány, odpovědi je možné lehce zpracovat.	Může nutit dotázaného k určité odpovědi, může redukovat skutečnost, z hlediska rozhodování může být náročná, neumožňuje rozvedení názoru.
Otevřená otázka	Dovoluje projevit široké názorové spektrum, vylučuje preferenci jakéhokoliv názoru, představuje jedinečnou možnost k zjištění návrhů a představ.	Kvalita odpovědí záleží na vyjadřovacích schopnostech dotázaného, může vést k značenému počtu neurčitých odpovědí, zpracování může být náročné, může vyvolat problémy při interpretaci.

Polootevřené otázky jsou varianta uzavřených otázek, kde některé možnosti odpovědí jsou stanoveny přesně, jiné zůstanou otevřené. Obvykle jde o výčet odpovědí s poslední možností „jiné, prosím, uveďte...“. Otázky lze také dělit na hlavní (podstatné, klíčové) a vedlejší (nepodstatné).¹⁶⁹⁸

Důležitou skupinu tvoří otázky, které se zabývají měřením intenzity stanoviska. Měří se tak hloubka přesvědčení zastánců určitého názoru. Pomocí vybrané škály lze vyjádřit mínění respondenta na určité téma. Likertova škála je bodovací nebo známkovací stupnice. Počet variant odpovědí je lichý. Lze však také použít sudý počet variant odpovědí bez neutrální polohy na škále.

Pro zjištění velmi detailních preferencí lze využít škálu konstantní sumy.¹⁶⁹⁹ Respondent rozděluje body od 1 do 100 mezi zkoumané skutečnosti a tím vyjadřuje své preference. Dále je možné využít tzv. sémantický diferenciál. Ten také vychází z metody škálování. Respondent vyjadřuje svůj názor na určitém počtu pětibodových nebo sedmibodových bipolárních škál, které jsou na obou pólech označeny antonymy. Ve středu se nachází neutrální pozice.

Při tvorbě škály je potřebné rozhodnout, kolik bodů (poloh) na posuzovací škále zvolíme. Počet bodů na škále ovlivňuje přesnost a spolehlivost posuzování daného jevu nebo vlastnosti (Gavora, 2000). S větším počtem bodů roste přesnost posuzování, zároveň ale může dojít ke snížení spolehlivosti hodnocení, protože respondent nemusí zcela rozlišit jemnější rozdíly mezi jednotlivými body. Obecně se jako nejvhodnější jeví používání stupňů na posuzovací škále v rozmezí 5-7 (Saunders, Lewis, Thornhill, 2009, Kozel, Mlynářová, Svobodová, 2011).¹⁷⁰⁰

3 E-nástroje pro dotazníková šetření

Existuje poměrně velké množství online nástrojů pro tvorbu dotazníků. Z českých řešení lze jmenovat survio.com, vyplnto.cz, www.anketovnik.cz, www.click4survey.cz, www.netquest.cz, www.i-dotaznik.cz. Lze také často vidět řešení pomocí Google docs. Kromě toho některá řešení pro online dotazník nabízí více verzí od placených až po verze zdarma, které však mají svá omezení v podobě

¹⁶⁹⁸ MIŠOVIČ, J. *V hlavní roli otázka: Průvodce přípravou otázek v sociologických a marketingových výzkumech*. Hradec Králové: ALDIS, 2001.

¹⁶⁹⁹ EGER, L., EGEROVÁ, D. *Základy metodologie výzkumu: pro studenty ekonomických oborů*. 1. vyd. Plzeň: ZČU, 2014.

¹⁷⁰⁰ Tamtéž.

počtu respondentů nebo času vyvěšení dotazníku. Následující tabulka č. 2 představuje první komparaci těchto nástrojů.

Tab. 2: Porovnání jednotlivých online systémů dle základních parametrů

Typ online nástroje	Počet respondentů	Počet dotazníků	Počet typů otázek ¹⁷⁰¹	Export výsledků
Survio.com FREE verze	100 měsíčně	5 měsíčně	19	PNG, SVG
Vyplnto.cz FREE verze	10.000 na dotazník, 30 dní	neomezený	16	XLS, CSV, XHTML, PDF, grafy pouze s vodotiskem
Anketovnik.cz	Není	neomezený	5	Grafická prezentace
Click4survey.cz FREE verze	200 měsíčně	neomezený	20	PDF, JPEG
Netquest.cz Standard FREE	1.500 na dotazník	neomezený	18	Grafická prezentace, čísla
i-dotaznik.cz BASIC verze ¹⁷⁰²	500 za měsíc	neomezený	28	XLSX, PDF, DOC, SPSS, R, CSV
Google Forms (FREE)	neomezený	neomezený	9	XLSX

Při porovnání s teorií tvorby dotazníku, lze sledovat nejčastější chyby v těchto online dotaznících:

- Chybějící nebo nedostatečný úvod dotazníku. Chybí kontakt na autora, případně kde lze najít výsledek dotazníku.
- Socio-demografické otázky jsou stavěny na začátku dotazníku, případně chybí úplně.
- Dotazníky obsahují gramatické chyby či nespisovnou češtinu.
- Otázky nejsou logicky řazeny, vykazují nedostatečnou škálu pro vyjádření názoru.
- Vyplnění je dobrovolné a zdarma. Existuje nebezpečí, že výsledky budou zkresleny z důvodu typické skupiny, která takové dotazníky dobrovolně vyplňuje.

Následuje stručné představení každého z nástrojů pro online dotazníkové šetření uvedený v tabulce 2. **Survio.com** je mezi studenty hojně využívaný nástroj a to i přes velké omezení v podobě 100 respondentů měsíčně. Také export formátů pro další zpracování je značně omezen ve free verzi.

¹⁷⁰¹ Počet typů otázek se může lišit v závislosti na chápání každého nástroje, co je to typ otázky. Některé nástroje počítají typy otázek například 1) ano-ne 2)ano-ne-nevím 3-9)maticová: 6 různých typů apod. Potom počet typů otázek samozřejmě roste.

¹⁷⁰² Neexistuje verze zdarma. Nejnižší tarif je BASIC za 390 Kč/měsíc.

Přesto jde o nástroj, který je mezi studenty známý. V placených verzích je využíván podniky, jejichž reference jsou na stránkách Survio.com k dispozici.

Vyplnto.cz je oblíbený nástroj pro online dotazník také hlavně mezi studenty. Pro získání free verze je potřeba vyplnit stávající dotazníky v časové dotaci jedné hodiny. Vyplnto.cz disponuje databází 79 tis. respondentů z ČR. Většina stálých respondentů je ve věku 15 - 35 let. Pokud je dotazník zaměřen na věkovou skupinu 30+, případně je regionálně omezen, je zpravidla odmítnut k publikaci ve FREE verzi. Proběhlé dotazníky FREE verze jsou včetně výsledků volně k dispozici (vč. např. indexace ve vyhledávačích). Pod dotazníkem je prostor pro diskuzi, kde se každý respondent může svobodně vyjádřit k tématu dotazníku. Je zde tedy hrozící riziko v podobě otevřených výsledků, které následně může kdokoliv použít. Za příplatek nabízí Vyplnto.cz převod dotazníku z Wordu do systému (1210 Kč za dotazník do maximálního počtu 30 otázek). K dispozici je šifrované připojení přes SSL nejen pro ochranu dat všech zadavatelů dotazníků, ale i jejich respondentů. Lze využít aplikaci pro vyplňování na mobilních přístrojích.

Anketovník.cz vypadá vedle jiných nástrojů velmi jednoduše a nemá zdaleka tolik funkcí, kolik nabízí ostatní. Nabízí pouze 6 typů otázek, nedělá však žádná omezení v počtu otázek, respondentů či času pro sbírání odpovědí. Výsledky dotazníku jsou opět veřejně zobrazitelná komukoliv a to i v průběhu dotazování.

Click4survey.cz je nástroj také používaný ve firemním prostředí, jak naznačují reference. Dotazník se tvoří v interaktivním editoru, k dispozici je v placené verzi přes 26 typů otázek (ve free verzi 20 typů) a další pokročilé funkce jako větvení, filtry, rotace, přesměrování či diskvalifikace respondentů. Studenti, univerzity a neziskové organizace mohou získat slevu 70%. Sleva je poskytována na studijní a nekomerční dotazníková šetření. Službu lze vyzkoušet v plné verzi zdarma. V této verzi je však získán přístup pouze k prvním 10 odpovědím a lze odeslat pouze 10 e-mailových pozvánek.

Netquest.cz je dalším online systémem používaným firemní klientelou. Netquest poskytuje v placené verzi podporu dotazníkových šetření a to telefonicky, e-mailem nebo na chatu po dobu 24 hodin denně a 7 dní v týdnu. Podle svého vlastního prohlášení jde o největšího poskytovatele služby na trhu. Netquest pomohl provést více než 100 tisíc studií, vyplnit přes 4 milióny dotazníků a nasbírat odpovědi pro 65 miliónů otázek. Přihlášení i vyplnění dotazníku je prováděno pomocí zabezpečeného protokolu SSL. Dotazníky lze vyplňovat také na mobilních zařízeních bez omezení. Dotazník s heslem na jedno použití je k využití pro studie, na kterých se smí podílet pouze specifická skupina lidí (každý z těchto lidí vyplňuje studii pouze jednou).

I-dotazník.cz nabízí největší počet typů otázek a to i v basic verzi, která však není zdarma (390 Kč/měsíc, za roční registraci a platbu je sleva na 312 Kč/měsíc). Tento nástroj nabízí zdarma 14-ti denní zkušební lhůtu. Pro studenty ke studijním účelům lze využít tarif Basic STUDENT za 190 Kč/měsíc. Tento nástroj je opět z důvodu placené verze používán převážně k podnikovým či univerzitním výzkumným účelům. I-dotazník funguje od roku 2009. V oblasti výzkumu trhu a sociologického výzkumu se jeho provozovatelé (Mgr. Pavel Černý, RNDr. Barbora Černá, PhD.) pohybují již 15 let.

Google Forms vyžadují mít účet na platformě Google. Je to nástroj, který je méně uživatelsky přívětivý, avšak nabízí velké množství úprav dotazníku individuálně pro každého. Na první pohled vypadá prostředí pro tvorbu dotazníku podobně jako jakékoliv další prostředí MS Office – podobná jsou také pravidla pro tvorbu. Nabízí možnost více tvůrců jednoho dotazníku (tzv. sdílení při tvorbě online).

4 Závěr

Online dotazníky jsou moderním nástrojem pro získávání dat o respondentech. Jsou výhodné nejen ve své rychlosti, ale také v často v ušetření nákladů na tisk papírových dotazníků a následně

zpracování takových dat. Také distribuce takových online dotazníků lze provést často jedním klikem (rozesílání pomocí e-mailu). Již ve free verzích se nabízí mnoho zajímavých nástrojů a to nejen pro studenty. Je ale vždy potřeba mít na paměti, že tyto nástroje nesledují logickou strukturu otázek, nepohlídají řazení otázek či pravopisné chyby. V neposlední řadě při výběru takového nástroje je potřeba vzít v úvahu omezení v podobě počtu respondentů nebo jiná například časová omezení.

Literatura

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Odbor obecné metodiky. Zásady pro přípravu statistických výkazů a dotazníků.* Praha: Český statistický úřad, Metodika, 2003.

EGER, L., EGEROVÁ, D. *Základy metodologie výzkumu: pro studenty ekonomických oborů.* 1. vyd. Plzeň: ZČU, 2014.

KOHOUTEK, R. *Metoda dotazníku pro pedagogy.* Brno: Cerm, 1998.

MIŠOVIČ, J. *V hlavní roli otázka: Průvodce přípravou otázek v sociologických a marketingových výzkumech.* Hradec Králové: ALDIS, 2001.

ROUBAL, O., PETROVÁ, I., ZICH, F. *Metodologie marketingových výzkumů.* 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2014.

Kontakt:

Ing. et Ing. Lucie Sára Závodná, Ph.D.
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8
771 47 Olomouc
Česká republika
e-mail: Lucie.zavodna@upol.cz
www.kae.upol.cz

Krátká informace o autorovi:

Lucie Sára Závodná získala doktorát v oboru Management a ekonomika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně s prací nazvanou Měření udržitelnosti v podnicích cestovního ruchu. V současné době působí na Katedře aplikované ekonomie, Filosofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, kde se věnuje výzkumu v oblastech podniková ekonomika a cestovní ruch.

VSTUPNÍ INFORMACE JAKO FAKTOR VNÍMÁNÍ HODNOTY PRODUKTU

INPUT INFORMATION AS A FACTOR OF THE PRODUCT VALUE PERCEPTION

Jan ZÁVODNÝ POSPÍŠIL

Univerzita Palackého v Olomouci

Anotace: *Cílem předkládaného článku je určit, jakým způsobem se vstupní informace podílejí na vnímání hodnoty určitých produktů spotřebitelem. Snahou autora je analyzovat spotřebitelské chování ve vybraných případech, kdy nejde o zvykové nákupní chování a spotřebitel je nucen hodnotit alternativy a učinit nákupní rozhodnutí na základě dostupných informací. Výsledky výzkumu mají přinést odpověď na otázku, zda mohou komerční informace o produktu ovlivnit spotřebitelovo vnímání hodnoty produktu.*

Abstract: *The main aim of the paper is to determine how the input information can influence consumers' perception of the product value. Author analyzes non-habitual buying behavior when the consumer is forced to evaluate alternatives and make buying decisions based on available information. The research results should bring an answer to the question how the commercial information can affect consumer perception of the product.*

Klíčová slova: *nákupní chování, spotřebitel, produkt, hodnota, informace*

Keywords: *Buying behavior, Consumer, Product, Value, Information*

Afiliace ke grantu: Zpracování a vydání publikace bylo umožněno díky účelové podpoře na specifický vysokoškolský výzkum udělené roku 2015 Univerzitě Palackého v Olomouci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. FF_2015_014 - SGS - Kontinuity a diskontinuity ekonomiky.

1 Úvod

Předkládaný článek navazuje na výzkum, který byl proveden v rámci vypracování disertační práce na téma "Model racionálního spotřebitelského chování pod vlivem faktorů iracionality".¹⁷⁰³ Z výsledků práce je patrné, že poskytnuté informace o produktu mají významný vliv na rozhodovací proces spotřebitele. Přitom je však důležité, o jaký typ informací se jedná, z jakého zdroje byly čerpány a především jaký byl postoj spotřebitele při jejich získávání. V disertační práci provedený výzkum naznačuje, že volně dostupné či persuasivně předané informace mohou zapříčinit iracionální spotřebitelské chování. Tedy chování, které je za daných okolností méně užitečné nebo méně logické, než by byly jeho racionální alternativy.¹⁷⁰⁴

V případě, kdy spotřebitel nakupuje produkty na základě získaných informací, často bez předchozí vlastní zkušenosti s produktem, může docházet k ovlivnění vnímání hodnoty produktu v očích spotřebitele. Typickým příkladem jsou produkty označované jako "BIO", které jsou nabízeny s o 10 až 300 procent vyšší prodejní cenou než generické produkty takto neoznačené. Spotřebitelé jsou navíc ochotni věřit, že jsou tyto produkty výživnější a zdravější pro jejich organismus.¹⁷⁰⁵ Podobná situace je například na trhu s vínem, kdy spotřebitel, který není znalcem s bohatou zkušeností, není schopen rozpoznat velmi drahá vína od těch z opačné strany cenové škály.¹⁷⁰⁶

Informace, které spotřebitel v rámci spotřebitelského chování získává, jsou tak velmi důležitým faktorem pro jeho finální nákupní rozhodnutí. Není-li přítomna předchozí zkušenost, či jsou-li přítomny faktory iracionality, mohou být vstupní informace pro spotřebitele zásadním zdrojem pro určení hodnoty produktu.¹⁷⁰⁷ Cílem článku je ověřit vliv vstupních informací na rozhodovací proces spotřebitele. Konkrétně pak jde o určení postojů spotřebitelů k produktům, které jsou označeny vybranými značkami kvality.

2 Metodika

Předkládané výsledky byly získány v rámci výzkumu, který byl pojat jako replikace výzkumu provedeného studentkou Jitkou Plíhalovou z Vysoké školy polytechnické v Jihlavě. Ta pod autorovým vedením vypracovala bakalářskou práci zabývající se problematikou vlivu vstupních informací na chování spotřebitele. Konkrétně šlo o určení postoje spotřebitelů k nákupu produktů, které jsou označeny určitými značkami kvality.¹⁷⁰⁸

Z důvodu replikace výzkumu byly využity dříve nastavené parametry. V rámci zjišťování spotřebitelských postojů byly zkoumány podrobeny nejpoužívanější značky kvality na českém trhu – Klasa, Regionální potravina, Český výrobek a Zdravá potravina. První tři značky jsou přidělovány státem, respektive jím řízenými organizacemi. Poslední jmenovanou značku přiděluje stejnojmenné občanské sdružení.

¹⁷⁰³ POSPÍŠIL, J. Model racionálního spotřebitelského chování pod vlivem faktorů iracionality. Zlín, 2012. Disertační práce. Univerzita Tomáš Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí práce doc. Ing. Vratislav Kozák, Ph.D.

¹⁷⁰⁴ KOUKOLÍK, F. *Jak si lidé hrají?: vědecké eseje z vysílání Českého rozhlasu Leonardo*. Praha: Radioservis, 2009.

¹⁷⁰⁵ LAZARUS, D. Is organic food worth the higher price? Many experts say no [online]. cit. 2015-05-22. Dostupné z: <http://www.latimes.com/business/la-fi-lazarus-20150519-column.html?track=lat-pick>.

¹⁷⁰⁶ ZÁVODNÝ POSPÍŠIL, J., KOZÁK, V. *Racionální spotřebitelské chování a vliv iracionality*. 1. vyd. Zlín: VerBuM, 2013. 124 s. ISBN 978-80-87500-33-0.

¹⁷⁰⁷ POSPÍŠIL, J. Model racionálního spotřebitelského chování pod vlivem faktorů iracionality. Zlín, 2012. Disertační práce. Univerzita Tomáš Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí práce doc. Ing. Vratislav Kozák, Ph.D.

¹⁷⁰⁸ Nákupní chování spotřebitele [online]. cit. 2015-07-08. Dostupné z: <http://theses.cz/id/44vk2q/>.

Pro samotný sběr dat byla využita metoda skupinového rozhovoru (focus group). Jde o moderní kvalitativní techniku využívanou v marketingu pro hloubkový průzkum spotřebitelských postojů. Přestože oproti kvantitativnímu dotazování je v daném případě obvykle dotazováno 8 - 12 respondentů, mají získaná data vysokou vypovídací hodnotu. Skupinový rozhovor je totiž metodou psychologickou, což umožňuje odhalení názorů, objasnění příčin a možností chování členů vybraných cílových skupin.¹⁷⁰⁹

Obecný cíl výzkumu, tedy určit vliv komerčních informací na spotřebitelovo nákupní chování a postoje, byl aplikován na vzorek žen ve věku 22–32 let. V rámci focus group byly vedeny hloubkové rozhovory s dvaceti ženami, které měly velmi podobný socioekonomický status. Všechny pocházely z Jihlavy, měly dokončeno středoškolské vzdělání, byly zaměstnané a jejich hrubý měsíční příjem byl v rozmezí 15 až 20 tisíc Kč. Každá z žen pravidelně nakupovala potraviny do domácnosti.

Dotazování probíhalo v průběhu června 2015. Jako výstup ze skupinového pohovoru byly pořizovány audio nahrávky v digitálním formátu. Ty byly následně převedeny do textové podoby pomocí profesionálního programu NEWTON Dictate, který slouží pro převod řeči do psané formy. Přestože je úspěšnost převedení poměrně vysoká, bylo nutné textové výstupy porovnat se zvukovou předlohou a upravit chyby převodu.

Takto připravené výstupy byly podrobeny další analýze. Bylo využito metody založené na principu tzv. clusterů¹⁷¹⁰, které jsou běžně využívány při kvantitativních výzkumech. Obsahy jednotlivých odpovědí byly autorem zpracovány za pomoci speciálního software ATLAS/ti. Díky tomuto zpracování bylo na základě vstupních parametrů umožněno zařadit jednotlivé odpovědi respondentů tak, aby zapadaly do předem definovaných kategorií. Z hlediska účelu prováděného šetření a velikosti vzorku, byly kategorie definovány úzce, avšak s respektem k zásadním rozdílům uvedeným v odpovědích.

Aby bylo možné výzkum uskutečnit a dosáhnout stanoveného cíle, bylo nutné definovat výzkumné předpoklady, na jejichž základě mohl být výzkum vyhodnocen. Byly stanoveny tři následující výzkumné předpoklady:

1. Nákup produktů se značkou kvality je uskutečňován na základě spotřebitelova předpokladu o skutečné kvalitě produktu.
2. Vlivem psychologických, respektive marketingových faktorů upřednostní spotřebitel spíše produkt označený značkou kvality.
3. Spotřebitel je ochotný za produkty, které považuje za kvalitní, zaplatit vyšší cenu.

3 Výsledky

Úvodní zjišťovací dotazy se týkaly znalosti zkoumaných značek. Značky Klasa a Český výrobek znaly všechny dotazované účastnice focus group. Všechny respondentky se s danými značkami setkaly a byly schopny k daným značkám přiřadit alespoň jeden konkrétní produkt. Značka Regionální potravina byla známá pro 70 % dotazovaných, přičemž respondentky potvrdily znalost značky, ale již nebyly schopné k ní přiřadit konkrétní produkt. Nejnižší znalost byla zaznamenána u značky Zdravá potravina, kde znalost potvrdilo pouze 30 % respondentek. Zároveň nebyly respondentky schopny přiřadit ke značce konkrétní produkt.

Na základě výsledků dotazování je možné potvrdit první výzkumný předpoklad, který zdůrazňuje spotřebitelův předpoklad o vyšší kvalitě v případě produktů označených jednou ze zkoumaných značek. 90 % dotazovaných důvěřuje zkoumaným značkám, které jsou pro ně vodítkem při výběru

¹⁷⁰⁹ KOZEL, R., MYNÁŘOVÁ, L., SVOBODOVÁ, H. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. Praha: Grada Publishing a.s., 2011.

¹⁷¹⁰ MILES, M. B., HUBERMAN, A. *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.

kvalitního produktu. Zároveň však dotazované spotřebitelky, kromě daných značek, vyhledávají i další informace o kvalitě produktů. Nejčastěji jsou zdrojem těchto informací rodinní příslušníci či přátelé. Důležité však je zjištění, že v případě nejistoty či při nákupu nového produktu, jsou značky kvality důležitou informací ovlivňující výběr. To platí i v tom případě, kdy 70 % dotazovaných vnímá dané značky jako persuasivní komerční aktivitu.

Druhý předpoklad, tedy že pod vlivem psychologických, respektive marketingových faktorů, upřednostní spotřebitelé spíše ty produkty, které budou označeny značkou kvality, byl rovněž potvrzen. Přestože respondentky dávají najevo nesouhlas s persuasivním působením marketingové komunikace, do níž lze dle jejich odpovědí zařadit i značky kvality, jsou pro ně značky důležitou informací v procesu nákupního rozhodování. 80 % dotazovaných spotřebitelek potvrdilo, že v případech rozhodování o výběru dosud nevyzkoušeného produktu, kdy zároveň nemají možnost získat informace z jiných zdrojů (rodina, známí, internetové zdroje apod.), je pro ně značka kvality rozhodujícím argumentem pro finální výběr produktu. Zároveň dotazované spotřebitelky potvrdily, že pro ně značka kvality může být také argumentem k nákupu produktu, jehož zakoupení původně neplánovaly.

Výsledky hloubkového dotazování též umožňují potvrdit třetí předpoklad. Ten pracuje s paradigmatem spotřebitele ochotného platit vyšší ceny za kvalitní produkty. Všechny dotazované spotřebitelky by podle jejich tvrzení byly ochotné ocenit kvalitní produkty vyšší finanční částkou. Spotřebitelky uváděly, že cenový rozdíl produktu označených danými značkami kvality, nepředstavuje zásadní finanční sumu, která by pro ně v daný okamžik činila produkt nedostupný či zbytečně drahý. Zároveň spotřebitelky zdůrazňovaly zobecňující přesvědčení, že s kvalitou úzce souvisí vyšší cena. Kvalitní produkty, zvláště pak potraviny, považují spotřebitelky za zdraví prospěšné a v tomto případě jsou ochotny si za dané produkty připlatit, přičemž maximální rozdíl ceny záleží na konkrétním produktu.

4 Diskuze

Účastnice skupinového dotazování se v rámci svého nákupního chování projevují komplexně – z jejich projevů a reakcí je možné vysledovat racionální, psychologický i sociologický přístup v procesu spotřebitelského rozhodování. Zmíněné přístupy jsou ve zkoumaném případě spojeny s pohledem na značky kvality. Pro spotřebitelky je v rozhodovacím procesu z racionálního hlediska důležitá cena. Ta zároveň hraje svoji roli při odlišování kvalitních produktů na trhu.

Spotřebitelky jsou schopné rozlišit marketingové persuasivní působení určitých typů informací, včetně těch, které komunikují značky kvality. Jsou si také, alespoň v hrubých obrysech, vědomy principu působení těchto informací. Zároveň však přiznávají, že jim vědomě (a často i nevědomě) podléhají.

Komerční informace o produktu mají na rozhodovací proces spotřebitelek významný vliv. Stejný, případně větší vliv pak ale mají informace, které jsou získávány v rámci rodiny či od přátel. Z marketingového hlediska je tato informace důležitá především jako možnost dalšího zkoumání, neboť prezentovaný výzkum neodhaluje primární zdroj informací předávaných v rámci blízké sociální skupiny spotřebitelky.

Lze totiž předpokládat, že primárními zdroji pro informací poskytovaných rodinnými příslušníky či známými, jsou – kromě vlastní předchozí zkušenosti – právě komerční informace. V rámci osobních rozhovorů zkoumané ženy potvrzovaly pozitivní zkušenost s produkty označenými danými značkami kvality. Tato pozitivní zkušenost může být v obecné rovině důležitým faktorem, který umožní další šíření komerčních informací o produktu v rámci sociálních skupin.

Z uvedeného vyplývá pro producenty nutnost odpovědného přístupu ke kvalitě označovaných produktů. Z dlouhodobého hlediska je tak možné zajistit efektivní komunikaci prostřednictvím

nástroje Word of Mouth marketingu. Z krátkodobého hlediska lze tvrdit, že značka kvality upoutá spotřebitelovu pozornost a vzbudí jeho důvěru i přesto, že produkt dosud nevyzkoušel a nemá o něm informace z jiných zdrojů.

5 Závěr

Přestože je nelze jednoduše zobecnit, ukazují výsledky šetření, že komerční informace o kvalitě produktu, mají v rozhodovacím procesu spotřebitele značný vliv. Především je to patrné v těch situacích, kdy spotřebitelky dané cílové skupiny nakupují produkty, které neznají, respektive nejsou předmětem jejich každodenního nákupu. Z výzkumu vyplynula též zajímavá zjištění týkající se vztahu spotřebitele k marketingově persuasivním textům. Dotazované spotřebitelky totiž přiznávaly, že důvěřují značkám kvality, přestože jsou přesvědčeny, že jsou tyto značky produktem marketingové komunikace, který má za cíl je ovlivnit v nákupním rozhodování. Komerční informace tak lze označit za typ vyžádané manipulace.

Literatura:

KOUKOLÍK, F. *Jak si lidé hrají?: vědecké eseje z vysílání Českého rozhlasu Leonardo*. Praha: Radioservis, 2009.

KOZEL, R., MYNÁŘOVÁ, L., SVOBODOVÁ, H. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. Praha: Grada Publishing a.s., 2011.

LAZARUS, D. Is organic food worth the higher price? Many experts say no [online]. cit. 2015-05-22. Dostupné z: <http://www.latimes.com/business/la-fi-lazarus-20150519-column.html?track=lat-pick>.

MILES, M. B., HUBERMAN, A. *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.

Nákupní chování spotřebitele [online]. cit. 2015-07-08. Dostupné z: <http://theses.cz/id/44vk2q/>.

POSPÍŠIL, J. Model racionálního spotřebitelského chování pod vlivem faktorů iracionality. Zlín, 2012. Disertační práce. Univerzita Tomáš Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí práce doc. Ing. Vratislav Kozák, Ph.D.

ZÁVODNÝ POSPÍŠIL, J., KOZÁK, V. *Racionální spotřebitelské chování a vliv iracionality*. 1. vyd. Zlín: VerBuM, 2013. 124 s. ISBN 978-80-87500-33-0.

Kontakt:

PhDr. Jan Závodný Pospíšil, PhD.
Katedra aplikované ekonomie
Filozofická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Křížkovského 8
771 47 Olomouc
Česká republika
e-mail: jan.zavodny@upol.cz

Krátká informace o autorovi:

PhDr. Jan Závodný Pospíšil, Ph.D. vystudoval na Fakultě multimediálních komunikací Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně obor Marketingové a sociální komunikace. V roce 2011 úspěšně vykonal rigorózní řízení na Fakultě masmédií Panevropské vysoké školy v Bratislavě. V roce 2012 dokončil doktorský studijní program Management a marketing na Fakultě managementu a ekonomiky UTB ve Zlíně. V současnosti působí na Moravské vysoké škole v Olomouci a na Katedře aplikované ekonomie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Je autorem a spoluautorem odborných článků a publikací věnovaných spotřebitelskému chování, marketingové komunikaci a médiím. Podílel se na přípravě učebnic a metodiky mediální výchovy a je autorem knih o reklamě a PR.

VÝVOJ PODNIKATELSKÉHO PROSTŘEDÍ V ČR V OBDOBÍ 1995 – 2015 Z POHLEDU ŽEN PODNIKATELEK

DEVELOPMENT OF CZECH BUSINESS ENVIRONMENT IN PERIOD 1995 – 2015 FROM THE WOMEN ENTREPRENEURS VIEWPOINT

Jarmila ZOUHAROVÁ

Unicorn College s.r.o.

Anotace: Příspěvek je zaměřen na porovnání podmínek pro podnikání v České republice ve dvacetiletém období. Příspěvek se pokouší zmapovat vývoj podnikatelského prostředí a porovnat podmínky pro podnikání z několika různých pohledů. Genderové hledisko je jedním z nich. Při porovnávání sociálních, ekonomických (daňové prostředí, účetní legislativa, dostupnost finančních zdrojů) a technologických vlivů (internet, rozvoj IT technologií, moderní způsoby zpracování a přenosů dat) na podnikatelské prostředí uplynulých dvaceti let se příspěvek snaží odpovědět na otázku, zda tyto změny měly různé dopady na podnikatelské prostředí nahlíženo genderovou optikou. Příspěvek se snaží zjistit, zda je postavení žen podnikatelek v určitém vymezeném časovém období shodné nebo rozdílné s postavením mužů podnikatelů. Snaží se potvrdit nebo vyvrátit různé formy vžitých představ a zjednodušujících náhledů na danou problematiku.

Abstract: The paper focuses on comparing the conditions for doing business in the Czech Republic in the twenty-year period. The paper attempts to chart the evolution of the business environment and to compare business conditions from several different perspectives. The gender dimension is one of them. When comparing social, economic (tax environment, accounting legislation, availability of financial resources) and technological factors (internet, IT technology development, modern methods of processing and data transmission) on the business environment of the past twenty years, the paper tries to answer the question whether these changes had various impacts on the business environment viewed through the lens of gender. This article tries to determine whether the status of women entrepreneurs in a specified period of time is the same or different with men entrepreneurs. The paper tries to prove or disprove various forms of stereotypes and simplistic views on the issue.

Klíčová slova: gender, podnikání, podnikatelské prostředí, ženy podnikatelky

Keywords: gender, entrepreneurship, business environment, women entrepreneurs

1 Vznik a první fáze podnikatelského prostředí v ČR

Podnikatelské prostředí v ČR je v tomto článku mapováno z dlouholetého hlediska, ale veškeré údaje a informace jsou vztáhnuty k období po revoluci v roce 1989. Článek si nekládá za cíl zhodnotit podnikání v Čechách, na Moravě a ve Slezsku z hlediska historického vývoje, například v období první republiky. Článek je postaven na porovnání dvacetiletého období, současně však nahlíží především na přelomový rok 1993, kdy došlo k významným změnám v mnoha oblastech týkajících se podnikání a podnikatelského prostředí. Toto nemohlo být v článku opomenuto.

Rovněž je v článku použito označení Česká republika, i když je zřejmé, že toto označení je z historického hlediska v období 1989 – 2015 ne vždy správné.

V oblasti podnikání znamenal rok 1989 obrovský zlom a otevření možností, i když v závěru roku 1989 bylo v této oblasti provedeno jen velmi málo kroků. Doba byla hektická a situace nepřehledná.

Postupně v následujících letech docházelo k rušení centrálně regulovaného hospodářství, začala se formovat první legislativa a první úpravy v této oblasti. K obrovskému boomeru v podnikání přispěla privatizace státních podniků a také chuť mnoha občanů vyzkoušet si něco, co dosud nebylo možné. Tato nová perspektiva byla dle statistických údajů o něco víc přitažlivější pro muže podnikatele nebo pro ženy podnikatelky (údaj z roku 1993, viz tabulka č. 1). Lze se pouze dohadovat, proč tomu tak bylo. Svoji roli mohl hrát fakt, že ženy jsou obecně opatrnější, zodpovědnější, s menší ochotou riskovat a pouštět se do nových věcí.

Podnikatelský boom vyvrcholil v roce 1993, kdy bylo registrováno 1.044.635 živnostníků. V prvním čtvrtletí roku 1994 došlo k prudkému poklesu podnikatelů, a to o zhruba 300 000. Příčinou tohoto poklesu byl dopad nové daňové legislativy a zákonů o zdravotním a sociálním pojištění.

Slabou stránkou tohoto vývoje od konce roku 1989 byla nepřipravenost jak ze strany podnikatelů, tak i ze strany státu, především nedostatečná legislativa. Velké problémy nastaly také v bankovním sektoru, které se odrazily ve velkém množství nesplacených úvěrů z důvodů nedostatečných garancí a malých zkušeností bankovních pracovníků.

2 Daňová a účetní legislativa a její vývoj

Na počátku kapitoly je dobré zdůraznit, že vývoj daňové legislativy měl stejný vliv na podnikání žen i mužů v České republice. Genderové hledisko v tomto nehraje žádnou roli. Je však dobré si vývoj

v této oblasti alespoň zevrubně popsat. Pokud totiž má něco významný vliv na podnikání kohokoliv, pak je to samozřejmě právní rámec podnikatelského prostřední.

Klíčovým rokem ve vývoji legislativy pro podnikatelské prostředí byl rok 1993, který přinesl zcela nové předpisy týkající se daní. Byl přijat nový zákon o účetnictví, nový obchodní zákoník, živnostenský zákon, nová soustava daňových zákonů. Zavedena byla dosud se v hospodářství nevyskytující daň z přidané hodnoty. Byly přijaty předpisy upravující zdravotní a sociální pojištění (nejen podnikatelů).

Zásadním zákonem v oblasti daní, který byl přijat v roce 1993, byl zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Mezi dalšími významnými zákony šlo třeba o zákon o dani z přidané hodnoty. Původní zákon pocházel z roku 1993, tento pak nahradil nový zákon č. 235/2004 Sb. Nový zákon o DPH nahradil ten původní z důvodu harmonizace předpisů v rámci EU.

Nelze nezmínit další daňové zákony s významným vlivem na podnikatelské prostředí, jako je zákon č. 16/1993 Sb., o dani silniční upravující platbu daně za vozidla užívaná v podnikání, zákon č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitých věcí, upravující daň z pozemků, staveb a jednotek, rozumí se bytových jednotek. Jedná se o nový název, původní název zákona byl zákon o dani z nemovitostí. Tento zákon má dopady nejen na podnikatelské subjekty, ale na všechny vlastníky pozemků, domů a bytů; sazby daně u nemovitých věcí určených pro podnikání jsou však mnohonásobně vyšší.

Kromě těchto, pro podnikání klíčových zákonů, je naše legislativa plná dalších předpisů, vyhlášek a nařízení, které mají na podnikání významný vliv.

Část z nich lze označit jako obecné, tj. vztahující se na všechny podnikatelské subjekty, část z nich se dotýká pouze specifických oblastí činnosti.

Nestabilitu podnikatelského prostředí z hlediska legislativního lze zdokumentovat na příkladu novelizací zákona č. 586/1992 o daních z příjmů. V příloze č. 1 jsou uvedeny novely tohoto zákona až po takové, které byly schváleny v roce 2015.

3 Podnikatelské prostředí z genderového hlediska

V následující tabulce můžeme vidět trendy v podnikatelském prostředí a jejich vývoj z genderového hlediska v letech 1993 až 2013. Podílem vysokoškolsky vzdělaných podnikajících žen a mužů se pak zabývá graf č. 1.

Jak lze vyvodit ze statistických dat, podíl podnikajících mužů a žen je stále významně jiný, i když v posledních letech dochází k uzavírání nůžek, tedy ke zmenšování propadu mezi oběma skupinami.

V roce 1993 byl poměr podnikajících žen k podnikajícím mužům 39,2 %, v roce 2000 pak 38,1 %, v roce 2005 to bylo 34,9 %. Od roku 2010 můžeme vidět změnu tohoto trendu.

Poměr počtu podnikajících žen k počtu podnikajících mužů v roce 2010 byl 38,4 %, v roce 2012 již 43,1 %, v roce 2013 44,1 %.

Zatímco počet podnikajících mužů v průběhu dvaceti let klesl, počet podnikajících žen naopak vzrostl. Velmi zajímavé je rovněž srovnání podle vzdělání.

Jak je z tabulky patrné, roste počet žen podnikatelek s vysokoškolským vzděláním na úkor skupin se základním vzděláním nebo se středním vzděláním bez maturity. Obdobný, i když zdaleka ne tak patrný trend lze sledovat i u mužů podnikatelů.

Tabulka č. 1: Trendy v podnikatelském prostředí jejich vývoj z genderového hlediska v letech 1993 až 2013

	1993	2000	2005	2009	2010	Rozdíl <i>Difference</i>				
						2010 - 1993		2010 - 2009		
						abs. v tis./ thous.	v %	abs. v tis./ thous.	v %	
Ženy	1 929,3	1 828,3	1 838,0	1 866,9	1 831,1	-98,2	-5,1	-35,8	-1,9	Women
věková skupina:										<i>Age group:</i>
15 - 19	123,4	28,1	13,6	12,3	8,6	-114,8	-93,0	-3,7	-29,8	15 to 19
20 - 24	171,0	215,2	132,1	122,0	112,2	-58,8	-34,4	-9,8	-8,0	20 to 24
25 - 29	180,5	211,4	230,5	212,0	201,4	20,9	11,6	-10,6	-5,0	25 to 29
30 - 34	209,8	198,5	242,7	243,0	227,9	18,1	8,6	-15,1	-6,2	30 to 34
35 - 39	285,6	228,9	229,7	261,6	278,8	-6,8	-2,4	17,1	6,6	35 to 39
40 - 44	320,3	249,6	245,6	259,3	250,0	-70,3	-21,9	-9,3	-3,6	40 to 44
45 - 49	314,6	292,4	259,6	248,2	250,7	-63,9	-20,3	2,5	1,0	45 to 49
50 - 54	210,7	276,2	278,4	261,1	244,9	34,2	16,2	-16,3	-6,2	50 to 54
55 - 59	58,4	88,2	159,6	184,4	191,5	133,1	228,0	7,1	3,8	55 to 59
60 +	55,1	39,9	46,1	63,1	65,2	10,1	18,4	2,1	3,4	60 or more
Muži	2 309,4	2 143,3	2 141,5	2 229,7	2 183,2	-126,1	-5,5	-46,5	-2,1	Men
věková skupina:										<i>Age group:</i>
15 - 19	153,0	38,1	18,3	18,0	14,5	-138,5	-90,5	-3,5	-19,6	15 to 19
20 - 24	283,7	272,1	182,5	174,2	160,7	-123,0	-43,4	-13,4	-7,7	20 to 24
25 - 29	279,9	322,3	333,0	291,0	279,9	0,0	0,0	-11,1	-3,8	25 to 29
30 - 34	251,5	254,8	322,9	361,0	355,6	104,1	41,4	-5,3	-1,5	30 to 34
35 - 39	294,3	241,7	242,6	304,3	321,1	26,8	9,1	16,8	5,5	35 to 39
40 - 44	313,6	237,2	233,1	255,9	253,2	-60,4	-19,2	-2,6	-1,0	40 to 44
45 - 49	294,5	269,6	226,7	229,7	227,9	-66,6	-22,6	-1,8	-0,8	45 to 49
50 - 54	214,2	263,7	254,2	238,8	223,9	9,7	4,6	-14,9	-6,2	50 to 54
55 - 59	139,0	180,1	237,1	231,0	227,3	88,2	63,5	-3,7	-1,6	55 to 59
60 +	85,7	63,8	91,2	125,9	119,1	33,4	39,0	-6,8	-5,4	60 or more
Ženy	1 929,3	1 828,3	1 838,0	1 866,9	1 831,1	-98,2	-5,1	-35,8	-1,9	Women
vzdělání:										<i>Education:</i>
základní a bez vzdělání	368,0	229,7	154,9	140,3	125,7	-242,3	-65,9	-14,6	-10,4	<i>Basic and without education</i>
střední bez maturity	692,4	619,2	611,0	572,1	546,0	-146,4	-21,1	-26,2	-4,6	<i>Secondary without GCSE</i>
střední s maturitou	706,2	795,6	830,0	841,8	829,1	122,9	17,4	-12,7	-1,5	<i>Secondary with GCSE</i>
vysokoškolské	162,3	183,7	242,1	312,6	330,1	167,7	103,3	17,4 0,0	5,6	<i>University</i>
Muži	2 309,4	2 143,3	2 141,5	2 229,7	2 183,2	-126,1	-5,5	-46,5	-2,1	Men
vzdělání:										<i>Education:</i>
základní a bez vzdělání	215,1	144,9	96,1	98,1	89,0	-126,1	-58,6	-9,1	-9,2	<i>Basic and without education</i>
střední bez maturity	1 240,2	1 108,2	1 079,9	1 042,3	994,3	-245,9	-19,8	-48,0	-4,6	<i>Secondary without GCSE</i>
střední s maturitou	582,7	628,9	652,5	722,7	711,4	128,6	22,1	-11,3	-1,6	<i>Secondary with GCSE</i>
vysokoškolské	270,9	261,3	312,9	366,3	388,3	117,3	43,3	21,9	6,0	<i>University</i>

Podle statistických údajů za průměr jednotlivých čtvrtletí roku 2013 uvedených na www.czso.cz představují v České republice ženy 32,9 % z celkového počtu podnikatelských subjektů (881,9 tisíc osob), což je o zhruba tři a půl procentní bodu vyšší údaj než za rok 2010. Mezi zaměstnanými ženami tvoří podnikatelky 13,5 % (v roce 2005 činil tento podíl 9,2 %) a z celkového počtu zaměstnaných mužů představují podnikatelé necelých 21,2 % (v podstatě beze změny oproti roku 2005).

Nejvíce zaměstnaných bylo zjištěno ve zpracovatelském průmyslu (1 285,3 tisíc osob), ve velkoobchodu a maloobchodu a opravě motorových vozidel (605,3 tisíc osob) a ve stavebnictví (420,3 tisíc osob).

Na rozdíl od mužů (kteří v podstatě kopírují celkový trend) se v odvětvích dostává u zaměstnaných žen na třetí pozici zdravotní a sociální péče (místo stavebnictví).

Nejvyšší podíly podnikajících na celkové zaměstnanosti vykazovala odvětví: činnosti v oblasti nemovitostí (45,9 %), profesní, vědecké a technické činnosti (43,7 %), a stavebnictví (40,8 %).

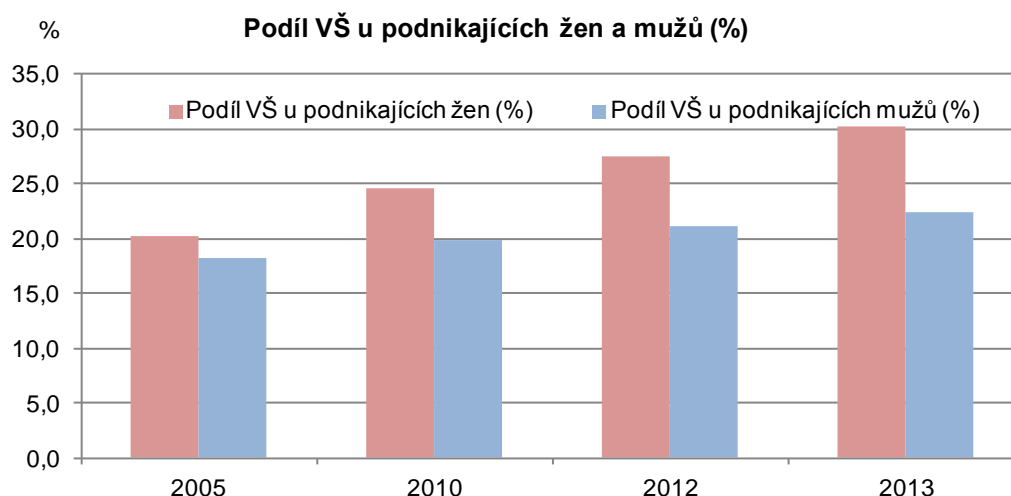
Nejvyšší podíly podnikajících žen se, podobně jako u mužů a celkově, vyskytovaly v odvětvích: profesní, vědecké a technické činnosti a činnosti v oblasti nemovitostí. Třetí nejvýraznější podíl podnikajících (ze všech zaměstnaných) žen byl zaznamenán u peněžnictví a pojišťovnictví (necelá pětina).

Poměrně výrazně rostl v posledních letech podíl žen mezi podnikajícími s vysokoškolským titulem. Ještě v roce 2005 představoval tento podíl 28 %, v roce 2013 dosahovala jeho hodnota 40 %.

Podíváme-li se na podíl podnikajících žen s vysokoškolským titulem ze všech podnikatelek, zaznamenáme i tady růstový trend. V roce 2005 měla vysokoškolský titul přibližně pětina podnikatelek, v roce 2013 už téměř třetina podnikajících žen.

V případě podnikajících mužů sice také můžeme pozorovat rostoucí podíl vysokoškolsky vzdělaných, ale jedná se pouze o růst mírný – a mnohem menší než u podnikajících žen.

Graf č. 1: Podíl VŠ u podnikajících žen a mužů (%)



4 Ostatní aspekty ovlivňující podnikání žen

Na podnikatelské prostředí má vliv řada dalších aspektů, ne jen účetní a daňová legislativa. Z hlediska žen podnikatelek může být významným faktorem dostupnost služeb, které by ženě podnikatelce při podnikání uvolnily ruce. Přežívající genderové hledisko, kdy značnou část domácích prací v rodinách vykonávají ženy, není pro rozvoj jejich podnikání zrovna příznivé. Také péče o děti bývá z větší části zabezpečována právě matkou.

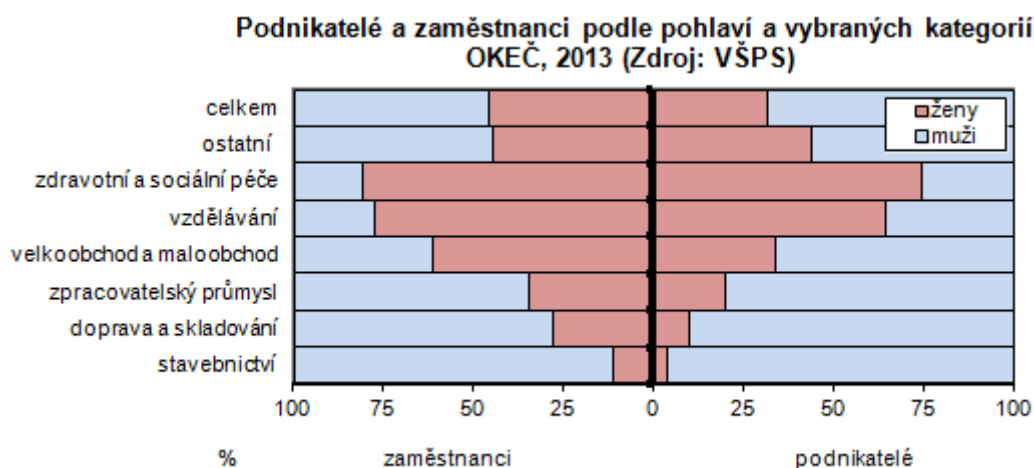
Ženy podnikatelky pak z těchto důvodů dávají přednost činnostem, které lze s péčí o děti a domácnost sloučit. Časová flexibilita je významným prvkem. Preferují činnosti, které lze vykonávat v časech, kdy jsou děti v předškolních nebo školních zařízeních, případně takové, které lze vykonávat ve večerních hodinách nebo o víkendech. Takovým klasickým příkladem mohou být internetové obchody zaměřené často na dětský sortiment, kosmetiku nebo módu, překladatelské služby, tvorba webových stránek, vedení účetnictví, korekce publikací apod. Vliv hraje i velikost počáteční investice do podnikání; ženy jsou zpravidla opatrnější a nejsou nakloněny velkým investicím a půjčkám. Jejich opatrnější strategie je zejména z hlediska nezadlužování rodiny a péče o děti velmi výhodná.

Ženy podnikatelky využívají často služeb jiných podnikatelských subjektů – žen. Zpravidla se jedná o využití různých forem úklidových služeb, hlídání dětí, zabezpečení dalších služeb s přímým i nepřímým vlivem na chod domácnosti a péči o děti. Čím více jsou tyto služby dostupné, tím je práce podnikajících žen jednodušší. Tato dostupnost je obvykle zajištěna pouze ve velkých městech; podnikání žen je zde proto rozšířenější a jednodušší.

S rozvojem technologií (využití internetu, rozvoj IT technologií, moderní a rychlé způsoby přenosů dat) došlo k posunu podnikatelských aktivit, ženy podnikatelky zaměřily svoji pozornost také do těchto oblastí.

Rozložení podnikajících žen a mužů podle vybraných odvětví lze vidět v grafu č. 2.

Graf č. 2: Podnikatelé a zaměstnanci podle pohlaví a vybraných kategorií OKEČ, 2013 (Zdroj: VŠPS)



Zdroj: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Gender: Práce a mzdy [online]. cit. 2015-07-30. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/gender/4-gender_pracemzdy.

5 Závěr

Jak je patrné z předchozích kapitol, podnikatelské prostředí v České republice v porevolučním období prošlo vývojem s výraznými zvraty, se změnami veškeré legislativy, posuny v přístupu k podnikatelům jako významné skupině obyvatel. I když by se mohlo zdát, že v posledních letech došlo k jisté stabilizaci podnikatelského prostředí, podnikatelé se potýkají s neustálými legislativními změnami a proměnlivými podmínkami pro podnikání.

Je nepopíratelné, že změny ovlivňující podnikání v České republice dopadají stejně na ženy podnikatelky jako na muže podnikatele. Z trendů posledních let by se mohlo zdát, že se ženy přizpůsobují těmto změnám snadněji než muži. Domnívám se však, že dosud nemáme pro toto tvrzení k dispozici dostatek dat a delší časovou řadu; vyvozovat takovéto závěry by mohlo být zjednodušující a předčasné.

Postavení žen podnikatelek je a do budoucna i bude odlišné od postavení mužů podnikatelů. Tuto diferenci si však často způsobují ženy samotné. Svým založením se obvykle pouští do méně rizikovějších projektů, svoje podnikání více zaměřují do oblastí spojených s péčí o děti, do projektů zaměřených na sociální oblast. Částečně tedy do oblastí, které nemají takový ekonomický potenciál a nejsou schopny generovat tak vysoký zisk jako jiná odvětví.

Na druhou stranu jsou ženy méně náchylné k předlužování svých firem, odklon od rizikovějších projektů je stabilizačním prvkem. Ženy bez problémů využívají při svém podnikání moderní technologie, komunikují se zákazníky pomocí webových stránek, pracují na bázi e-shopů, věnují se blogerské činnosti při propagaci svých výrobků a služeb. Z toho lze usuzovat, že ženy budou v naší republice v budoucnu stále významnější a vlivnější podnikatelskou skupinou.

6 Novely zákona o daních z příjmů (Příloha č. 1)

Ve znění zákona č. 35/1993 Sb., č. 96/1993 Sb., č. 157/1993 Sb., č. 196/1993 Sb., č. 323/1993 Sb., č. 42/1994 Sb., č. 85/1994 Sb., č. 114/1994 Sb., č. 259/1994 Sb., č. 32/1995 Sb., č. 87/1995 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 149/1995 Sb., č. 248/1995 Sb., č. 316/1996 Sb., č. 18/1997 Sb., č. 151/1997 Sb., č. 209/1997 Sb., č. 210/1997 Sb., č. 227/1997 Sb., č. 111/1998 Sb., č. 149/1998 Sb., č. 168/1998 Sb., č. 333/1998 Sb., č. 63/1999 Sb., č. 129/1999 Sb., č. 144/1999 Sb., č. 170/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 3/2000 Sb., zákona č. 17/2000 Sb., č. 27/2000 Sb., č. 72/2000 Sb., č. 100/2000 Sb., č. 103/2000 Sb., č. 121/2000 Sb., č. 132/2000 Sb., č. 241/2000 Sb., č. 340/2000 Sb., č. 492/2000 Sb., č. 117/2001 Sb., č. 120/2001 Sb., č. 239/2001 Sb., č. 453/2001 Sb., č. 483/2001 Sb., č. 50/2002 Sb., č. 128/2002 Sb., č. 198/2002 Sb., č. 210/2002 Sb., č. 260/2002 Sb., č. 308/2002 Sb., č. 575/2002 Sb., č. 162/2003 Sb., č. 362/2003 Sb., č. 438/2003 Sb., č. 19/2004 Sb., č. 47/2004 Sb., č. 49/2004 Sb., č. 257/2004 Sb., č. 280/2004 Sb., č. 359/2004 Sb., č. 360/2004 Sb., č. 436/2004 Sb., č. 562/2004 Sb., č. 628/2004 Sb., č. 669/2004 Sb., č. 676/2004 Sb., č. 179/2005 Sb., č. 217/2005 Sb., č. 342/2005 Sb., č. 357/2005 Sb., č. 441/2005 Sb., č. 530/2005 Sb., č. 545/2005 Sb., č. 552/2005 Sb., č. 56/2006 Sb., č. 57/2006 Sb., č. 109/2006 Sb., č. 112/2006 Sb., č. 179/2006 Sb., č. 189/2006 Sb., č. 203/2006 Sb., č. 223/2006 Sb., č. 245/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 267/2006 Sb., č. 29/2007 Sb., č. 67/2007 Sb., č. 159/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 302/2007 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 482/2008 Sb., č. 2/2009 Sb., č. 87/2009 Sb., č. 216/2009 Sb., č. 221/2009 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 281/2009 Sb., č. 289/2009 Sb., č. 303/2009 Sb., č. 304/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 362/2009 Sb., č. 199/2010 Sb., č. 346/2010 Sb., č. 348/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 119/2011 Sb., zákona č. 188/2011 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 236/2011 Sb., zákona č. 329/2011 Sb., č. 353/2011 Sb., č. 355/2011 Sb., č. 370/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 420/2011 Sb.,

č. 428/2011 Sb., č. 458/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 470/2011 Sb., č. 192/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 401/2012 Sb., č. 403/2012 Sb., č. 428/2012 Sb., č. 500/2012 Sb., č. 503/2012 Sb., č. 44/2013 Sb., č. 80/2013 Sb., č. 105/2013 Sb., č. 160/2013 Sb., č. 215/2013 Sb., č. 241/2013 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 162/2014 Sb, zákona č. 247/2014 Sb., č. 267/2014 Sb., č. 84/2015 Sb. a č. 127/2015 Sb.

Literatura:

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaostřeno na ženy a muže – 2010 [online]. cit. 2015-07-30. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/czso/1413-11-r_2011-14.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži v datech 2014 [online]. cit. 2015-07-30. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Gender: Práce a mzdy [online]. cit. 2015-07-30. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/gender/4-gender_pracemzdy.

Kontakt:

Ing. Jarmila Zouharová, Ph.D.
Unicorn College s.r.o.
V Kapslovně 2767/2
Praha 3
Česká republika
e-mail: zouharovajar@volny.cz
www.unicorncollege.cz

Krátká informace o autorovi:

Ing. Jarmila Zouharová, Ph.D., vystudovala Vysokou školu ekonomickou v Praze, fakultu informatiky a statistiky. Vysokoškolské studium ukončila v roce 1989. Následovalo vzdělání v oblasti auditu a daní. Auditorické zkoušky byly vykonány v roce 1995. Titul Ph.D. v oboru management získala na Vysoké škole ekonomické, fakultě podnikohospodářské, v roce 2010. Pracovní kariéru začínala v ekonomických odděleních strojírenských firem a společností podnikajících v cestovním ruchu. Následovalo zaměstnání v oddělení nových projektů leasingové společnosti. Po složení auditorských zkoušek pracuje v oblasti auditu a daní. Od roku 2009 současně vyučuje management na Unicorn College, vysoké škole zaměřené na IT a management. Publikuje v oblasti obecného a znalostního managementu.

STRATEGICKÝ MANAGEMENT ČESKÝCH MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ A JEJICH EKONOMICKÁ VÝKONNOST

STRATEGIC MANAGEMENT OF CZECH SMEs AND THEIR ECONOMIC PERFORMANCE

Pavel ŽUFAN

Mendel University in Brno

Anotace: Příspěvek se zaměřuje na identifikaci korelací mezi úrovní implementace základních nástrojů strategického managementu a dosaženými ekonomickými výsledky firem na základě vzorku 160 respondentů – manažerů/vlastníků českých MSP. Data byla získána průzkumem realizovaným agenturou STEM/MARK pro MENDELU v rámci níže uvedeného projektu. Průzkum byl realizován anonymně na vzorku více než 300 českých MSP, nicméně 183 respondentů poskytlo též identifikační údaje svých firem, což umožnilo propojit názory na implementaci strategického managementu s ekonomickými výsledky firem. Mezi nejzajímavější zjištění tohoto průzkumu patří to, že firmy věnují velkou pozornost strategickým oblastem, což se poněkud více projevuje u respondentů ženského pohlaví (největší – 10% – rozdíl byl identifikován v oblasti komunikace cílů), snižujícím se důrazem na interní komunikaci s rostoucím počtem zaměstnanců (korelační koeficient 0,31) a vyššími tržbami zjištěnými u firem, které sledují aktivity konkurentů (0,26).

Abstrakt: The paper focuses on identification of correlations between the level of implementation of principal tools of strategic management and reached economic result of the businesses based on a sample of 160 respondents – managers/owners of Czech SMEs. The data originate in a survey done by the STEM/MARK agency for MENDELU within the below-mentioned project. The research was anonymously done among over 300 Czech SMEs, but respondents from 183 businesses provided also their identification details, which made it possible to connect the opinions on implementation of strategic management and economic performance of the businesses. The most interesting findings include strong attention being paid to strategic issues, relatively stronger attention being paid to these issues by female respondents (the biggest – 10% – difference identified in communication of objectives), decreasing focus on internal communication with growing number of employees (correlation coefficient of 0.31), and higher sales of the companies monitoring actions of the competitors (0.26).

Klíčová slova: MSP, stanovení cílů, sledování výkonnosti, vliv pohlaví, vnímání potřeby znalostí

Keywords: SMEs, setting objectives, performance monitoring, gender influences, knowledge need perception

Afiliace ke grantu: The paper was written within a project No. CZ/12/LLP-LdV/TOI/134004 financed from the support of the European Commission through the National Agency for European Educational Programmes (NAEP) of the Czech Republic, Leonardo da Vinci Call "Innovation Transfer 2012".

1 Introduction

Incorporation of strategic management principles in doing business is often emphasized in textbooks and theories, even though the situation in practice does not often confirm it as necessary. It is often a question of the viewpoint taken, as far as some of the keystones of strategic management do not necessarily have to be formalized, and so it often happens that they are present "unintentionally" (managers are not aware of applying them). Further on, there is a continuous debate on the importance of intuitive judgement necessary for a business success. That does not necessarily mean a decline from application of strategic management principles, but it does decrease the level of formalization.

Given these assumptions, authors come from the survey done among over 300 SMEs in the Czech Republic, and test an existence of correlations between the presence of strategic management principles, and economic performance of the particular businesses. The aim of the paper is to identify the possible correlations, and identify possible differences caused by gender, or felt need of knowledge.

2 Survey of literature

Relation of strategic management and firm performance has been examined from the beginnings of its theory formation. E.g. Thune and House examined 36 companies in this regard, included the formalized and informal approaches, and found out that formal planners achieved better results than the informal planners in all used performance criteria.¹⁷¹¹ Ansoff analyzed 93 organizations regarding a number of financial performance related indicators, and achieved a similar conclusion – those paying an extensive attention to strategic planning achieved better results than the others.¹⁷¹² In a more recent research, Pealtie found, that the most important reason for introducing strategic planning is to achieve performance improvement through better strategies.¹⁷¹³ It has also been discussed, that in spite of the potential contribution of strategic planning, it does not bring any benefits "automatically" – if pursued wrongly, it can even worsen the situation of a firm. Furthermore, Mankins and Steele found out that even successful companies only achieve about 60 % of the potential performance improvement, on average – due to the difficulties and mistakes in the implementation and execution.¹⁷¹⁴ Arasa and K'Obonyo made a study of top managers in 31 Kenyan insurance companies, in which they focused on five selected indicators – defining goals, analyzing environment, analyzing strategic issues, selecting strategy, and implementing strategy. Initially they found out that the average "implementation score" evaluated by respondents on a 6-point Likert scale (0-not attended at all, 5-attended to a very large extent) was 3.92 representing a relatively high level of attention being paid to principal strategic issues. Key conclusion of their analysis was that

¹⁷¹¹ THUNE, S. S., HOUSE, R. J. Where Long-range Planning Pays Off. *Business Horizons*, vol. 29, no. 8, 1970, p. 81-87.

¹⁷¹² ANSOFF, H. I. Does Planning pay? *Long Range Planning*, vol. 3, no. 2, 1970, p. 2-7.

¹⁷¹³ PEALTIE, K. Strategic Planning: Its Role in Organizational Politics. *Long Range Planning*, vol. 26, no. 3, 1993, p. 10-17.

¹⁷¹⁴ MANKINS, M. C., STEELE, R. Turning Great Strategy into Great Performance. *Harvard Business Review*, vol. 2005, July-August, p. 65-72.

there is a positive relationship between strategic planning and firm performance (Pearson correlation coefficient of 0.616 with the level of significance given by $p < 0.01$).¹⁷¹⁵

Specific attention to relation of strategic planning and performance in the situation of SMEs has also been paid attention to – e.g. Schwenk and Shrader conclude, that implemented strategic management systems lead to a better financial performance of SMEs¹⁷¹⁶, and Upton et al. also refer to their faster growth¹⁷¹⁷. On the other hand, Beaver and Jorissen et al. conclude that majority of SME managers do not manage their firms strategically.^{1718,1719}

3 Methodology

The research was done in a form of CATI¹⁷²⁰ by the STEM/MARK agency, based on quota sampling with the sample sizes shown in Table 1. Micro-enterprises (less than 10 employees were excluded from the research). Even though the identification number was provided by 193 respondents, the economic data were missing in the case of 31 of them, and two companies were excluded due to extreme values of some indicators, thus forming a sample of 160 SME representatives.

Table 1: Research sample size

Industry	Total	Sample	Economic data-sample
Transportation and storage	2 393	22	2
Hotels and restaurants	2 735	2	1
Information and communication	1 267	14	2
Real estate renting and bus. Activities	822	32	8
Prof., scientific and technical activities	2 780	23	3
Administrative and support activities	1 926	5	0
Repair of comp. and pers. use prod.	101	0	0
Wholesale and retail, rep. of motor veh.	9 248	94	43
Mining and quarrying	114	2	2
Production	11 840	109	95
Prod.+dist. of el., gas, steam, air-con.	274	1	1
Water sup., sewage, and refuse disp.	548	7	3
TOTAL	34 048	311	160

Source: CZSO, research data.

Even though the sample is apparently not representative, the data of 160 SMEs can still provide an interesting picture of the situation, specifically in production, and wholesale and retail industries.

The whole questionnaire consisted of 25 questions 10 of which were selected to be analyzed in this paper (plus the identification characteristics – respondent's education, age, gender, and year of establishment of the enterprise). These include: setting objectives, communication of objectives

¹⁷¹⁵ ARASA, R., K'OBONYO, P. The Relationship between Strategic Planning and Firm Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, vol. 2, no. 22, 2012, p. 201-213

¹⁷¹⁶ SCHWENK, C. R., SHRADER, C. B. Effects of Formal Strategic Planning on Financial Performance in Small Firms: A Meta Analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 1993, no. 17, p. 53-64.

¹⁷¹⁷ UPTON, N., TEAL, E. J., FELAN, J. T. Strategic and business planning practices of fast growth family firms. *Journal of small business management*, vol. 39, no. 1, 2001, p. 60-72.

¹⁷¹⁸ BEAVER, G. Strategy and management in the smaller enterprise. *Strategic Change*, vol. 11, no. 4, 2002, p. 175-181.

¹⁷¹⁹ JORISSEN, A., LAVEREN, E., VANSTRAELEN, A. The use of planning and control practices in SME's and the relationship with company performance [online]. cit. 2005-07-25. Available at: <https://www.uantwerpen.be/images/uantwerpen/container1244/files/TEW%20-%20Onderzoek/Working%20Papers/RPS/2002/RPS-2002-039.pdf>.

¹⁷²⁰ Computer-Aided Telephone Interview

throughout the enterprise, performance monitoring, coordination towards reaching objectives, monitoring demand, monitoring competition, monitoring customer satisfaction, monitoring general trends in society, pursuing a competitive advantage, and perception of a lack of knowledge as a serious problem. Respondents answered on the scale 1-5, 1 meaning absolute agreement, and 5 meaning absolute disagreement.

Thanks to the fact, that the 160 respondents provided also identification numbers of their enterprises, the answers could have been matched with the economic data of the businesses, which were taken from the corporate database Amadeus of Bureau van Dijk. This enabled to compare the strategic activities with performance results of the businesses. To enable comparability, the basic economic data (assets, sales, and profits) were recalculated to the per employee ratios.

Descriptive statistics of the sample are provided in Table 2. It is interesting to note that there is a sign of negative dependence of the number of employees and per employee ratios of key economic indicators (specifically assets and sales). For the purposes of correlation analysis, the economic data, age, and year of establishment were categorized into 5 categories to correspond with the number of categories of possible answers to the questions in the survey.

Table 2: Descriptive statistics of the sample

	Mean	StdDev	Assets	Sales	Profits
Assets per employee	2198.61	1796.2329			
Sales per employee	3319.48	2958.2887	0.1242		
Profits per employee	95.87	273.1834	-0.0182	0.1049	
Number of employees	45.35	44.0457	-0.2983	-0.3090	-0.1608
Education	3.21	1.0553	0.1928	0.0045	0.0294
Age	47.53	10.0821	-0.0464	-0.1287	0.0049
Gender	1.18	0.3852	-0.0135	-0.1289	0.0745
Year of establishment	1995.76	5.3359	0.0848	0.0598	0.0025

Source: own calculations based on Amadeus data and questionnaire responses.

Coming from these datasets, there is performed a basic frequency analysis followed by the analysis of the influence of gender (through chi-square test), and analysis of the possible interconnection between the opinions on implementation of key strategic management principles and selected economic results of the enterprises (calculation of Pearson's correlation coefficients). Identified similarities and dependences are then discussed, and projected into formulation of conclusions.

4 Results and Discussion

Overall result of the questionnaire research was, that companies do pay attention to the key strategic management issues, as shown in Table 3.

Table 3: Summary of the answers to the selected questions

Strategic issue	Mean answer	StdDev
Setting objectives	1.62	0.72
Communication of objectives throughout the enterprise	1.91	0.85
Performance monitoring	1.46	0.77
Coordination towards reaching objectives	1.97	1.01
Monitoring demand	1.55	0.70
Monitoring competition	2.24	1.00
Monitoring customer satisfaction	1.44	0.61
Monitoring general trends in society	2.28	0.92
Pursuing a competitive advantage	1.83	0.83
Perception of a lack of knowledge as a serious problem	3.93	0.97

Source: own calculations based on questionnaire responses (1-fully agree; 5-fully disagree).

The answers show that highest attention is paid to monitoring customer satisfaction and monitoring performance with the lowest average scores (1.44 resp. 1.46), whereas the least (but still high) attention is paid to monitoring competition and monitoring general societal trends (2.24 resp. 2.28). An interesting finding is also that vast majority of respondents does not perceive a lack of knowledge to be a serious problem (score of 3.93).

4.1 Influence of Gender

One of the possible issues can be a different perception of the importance and actual attention paid to the particular strategic issues between the genders. Results of chi-square calculations in this regard are provided in Table 4.

Table 4: Summary of the answers to the selected questions

Strategic issue	AVG-men	AVG-women	Difference (men vs. women)	Chi-square	Pearson
Objectives	1.65	1.48	0.17	7.1958	-0.0884
Communication	2.00	1.48	0.52	134.2620	-0.2344
Monitoring performance	1.51	1.24	0.27	15.4194	-0.1359
Coordination	2.02	1.76	0.26	10.7716	-0.0980
Monitoring demand	1.56	1.52	0.04	9.4605	-0.0221
Monitoring competition	2.27	2.14	0.13	13.5642	-0.0496
Monitoring satisfaction	1.45	1.38	0.07	20.4810	-0.0449
Monitoring trends	2.31	2.10	0.21	73.7162	-0.0876
Competitive advantage	1.83	1.79	0.04	3.1875	-0.0182
Lack of knowledge	3.83	4.34	-0.51	82.9287	0.2033

Note: On 5% level of significance with 4 degrees of freedom, the critical value of chi-square is 9.4877.

Source: own calculations based on questionnaire responses.

Statistically significant similarity was identified in the case of pursuing a competitive advantage, setting objectives, and attention paid to monitoring demand (also approved by the lowest values of the Pearson's correlation coefficients). However, significant influence of gender was identified in the case of internal communication of objectives, and perception of the lack of knowledge as a problem. Whereas women seem to pay more attention to internal communication of objectives, they much less perceive the lack of knowledge to be a problem (seem to be more self-confident). Even though the Pearson's correlation coefficient of about 0.20 does not represent a strong dependence, it still shows a significant gender influence.

4.2 Relation to economic results

The questionnaire survey itself only concentrated on subjective evaluation of implementation of the strategic management principles by respondents, which does not exactly reflect reality (respondents might tend to project themselves into an “expected role”), and therefore they need to be verified regarding reality. One of the ways of such verification can be a review of the economic results of the respondents’ enterprises, which can reflect, whether the strategic attention brings expected results. Summary of Pearson’s correlation coefficients is presented in Table 5.

Calculations have shown that the potential dependence of economic (performance) indicators on particular strategic activities is not statistically significant. There were identified only four results confirming dependence of the number of employees on internal communication of objectives (surprisingly, indirect dependence!) and monitoring performance (direct dependence), of the assets per employee and coordination of activities towards reaching objectives (direct dependence), and of the sales per employee and monitoring competition (direct dependence). These results have been further examined in order to find out more details on the identified correlations.

Table 5: Summary of the answers to the selected questions

Strategic issue	Employees	Assets	Sales	Profits
Objectives	0,1565	-0,0788	0,0039	-0,0199
Communication	0,3107	-0,0185	0,0539	-0,0683
Coordination	-0,0716	-0,2106	-0,0973	-0,0397
Monitoring performance	-0,1835	-0,0558	-0,1100	0,1015
Monitoring demand	-0,0795	-0,0430	0,0826	0,0982
Monitoring competition	0,0404	-0,0515	-0,2574	0,0469
Monitoring satisfaction	-0,1721	0,1583	0,1603	0,1540
Monitoring trends	0,1523	0,1123	0,0772	0,0090
Competitive advantage	-0,1009	-0,0395	-0,0037	-0,0573
Lack of knowledge	0,0771	-0,1043	-0,0606	0,0098

Note: Given the character of answers, the correlations are “reverse” – lower “scores” of answer represented higher attention paid to the particular issue.

Source: own calculations based on questionnaire responses.

Looking at the number of employees, it was identified to correlate with the given set of variables with the correlation coefficient of 0.2152 ($p < 0.0063$), but given the insufficient statistical evidence of dependence of majority of variables the result is not reliable. This is also valid for the assets per employee ($R = 0.2863$, $p < 0.2193$), and sales ($R = 0.3232$, $p < 0.0773$). In the case of profits per employee, no statistically significant dependence was identified, and the overall correlation coefficient was 0.2195 ($p < 0.6723$).

5 Conclusion

In spite of the fact, that there were not identified statistically significant dependences among the examined factors, the research brings interesting insights of the connection of subjective perception of the implementation of strategic management principles in business practice with economic performance indicators. The most surprising finding was that companies with higher number of employees seem to pay less attention to communication of their business objectives. On the other hand, companies paying attention to competitors and monitoring their actions, do reach higher sales on a statistically significant level (even though the correlation is not very strong).

Another interesting finding is that women pay more attention to the strategic issues than men, as shown by the average answers presented in Table 4, but they show more self-confidence as evidenced by much lower agreement with lack of knowledge being perceived as a problem.

Even though in a partly limited scope, the paper brings several new interesting insights on SMEs and their approaches to strategic management implementation in comparison with the economic performance results. The project within which this paper was written, resulted in formation of eLearning portal focusing on theoretical support, which is freely available at strategy4smes.cz in Czech, Swedish, and English languages.

Literature:

ANSOFF, H. I. Does Planning pay? *Long Range Planning*, vol. 3, no. 2, 1970, p. 2-7.

ARASA, R., K'OBONYO, P. The Relationship between Strategic Planning and Firm Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, vol. 2, no. 22, 2012, p. 201-213

BEAVER, G. Strategy and management in the smaller enterprise. *Strategic Change*, vol. 11, no. 4, 2002, p. 175-181.

JORISSEN, A., LAVEREN, E., VANSTRAELEN, A. The use of planning and control practices in SME's and the relationship with company performance [online]. cit. 2005-07-25. Available at: <https://www.uantwerpen.be/images/uantwerpen/container1244/files/TEW%20-%20Onderzoek/Working%20Papers/RPS/2002/RPS-2002-039.pdf>.

MANKINS, M. C., STEELE, R. Turning Great Strategy into Great Performance. *Harvard Business Review*, vol. 2005, July-August, p. 65-72.

PEALTIE, K. Strategic Planning: Its Role in Organizational Politics. *Long Range Planning*, vol. 26, no. 3, 1993, p. 10-17.

SCHWENK, C. R., SHRADER, C. B. Effects of Formal Strategic Planning on Financial Performance in Small Firms: A Meta Analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 1993, no. 17, p. 53-64.

THUNE, S. S., HOUSE, R. J. Where Long-range Planning Pays Off. *Business Horizons*, vol. 29, no. 8, 1970, p. 81-87.

UPTON, N., TEAL, E. J., FELAN, J. T. Strategic and business planning practices of fast growth family firms. *Journal of small business management*, vol. 39, no. 1, 2001, p. 60-72.

ZUFAN, P., HANZELKOVA, A. Presence of Fundamental Tools of Strategic Management in European SMEs. In: International Competitiveness Management Conference „Competicon“, Copenhagen: EIASM [online]. cit. 2015-07-25. Available at: <http://www.eiasm.org/documents/abstracts/45239.pdf>.

Contact:

Assoc. Prof. Pavel Žufan, Ph.D.
Department of Management
Faculty of Business and Economics
Mendel University in Brno
Zemědělská 1
613 00 Brno
Czech Republic
e-mail: pavel.zufan@gmail.com
www.pef.mendelu.cz

Brief information about the author:

Pavel Žufan habilitated in 2003 in the field of Industry Economics and Management. He is a member of Academy of Management, Strategic Management Society, and member of the executive board of the World Association for Case Method Research and Application (WACRA). So far he published over 100 articles – papers in scientific journals, conferences and seminars, of which about one third is connected with analyses of brewing industry. At MENDELU he guarantees the courses Operations Management, and Strategic Management; he is a member of scientific councils of four Czech schools.

Znalosti pro tržní praxi 2015: Ženy – podnikatelky v minulosti a současnosti
Sborník z mezinárodní vědecké konference

Editor: Pavla Slavíčková – Jaromír Tomčík
Sazba: Martina Konečná

Příspěvky ve sborníku neprošly jazykovou korekturou a bylo respektováno formální zpracování příspěvků od autora.

Vydala: Societas Scientiarum Olomucensis II.
Křížkovského 10, Olomouc
Olomouc 2015
www.knowledgeconference.upol.cz

Vydání I.
Náklad: 100 ks
ISBN: 978-80-87533-12-3

NEPRODEJNÉ

Knowledge for Market Use 2015: *Women in Business in the Past and Present*

International Scientific Conference Proceedings

Editor: Pavla Slavíčková – Jaromír Tomčík

Design: Martina Konečná

The contributions did not go through the language and grammar correction and the authors' formal rules were fully respected.

Issued by: Societas Scientiarum Olomucensis II.

Křížkovského 10, Olomouc

Olomouc 2015

www.knowledgeconference.upol.cz

Volume No. I.

Number of copies: 100 pcs

ISBN: 978-80-87533-12-3

NOT FOR SALE!