

HUMAN RESOURCES IN THE LIGHT OF CURRENT TRENDS IN LABOUR LAW AND PERSONNEL MANAGEMENT IN SLOVAKIA

Marek Švec – Adam Madleňák

Abstract

The issue of human resources in the current period is one of the most debated topics not only in professional fields but also in the business practice area. Along with materials, equity, finance, information and other resources, the human resources belongs to the essential part of prosperous entity. The HR issue is mostly seen as a partial portion of managerial theory in spite of its interdisciplinary nature. While the role of personnel management is recruitment, selection, adaptation, education, training and care of human resources in enterprises, the role of labour law is to legislatively roof the process and so to contribute to the creation, development and maintenance of jobs. Presenting the report, the authors just reflect on the need to solve this issue in cross-cutting understanding across the human resource management and labour law with regard to the conditions of Slovakia. The aim of this report is to assess the current status of human resources in businesses and to identify current trends in terms of labour law and human resource management. In the conclusion, the authors present the results with proposals and recommendations for the business practice.

Key words: human resources, labour law, personnel management, legal norms

JEL Code: K31, M12, O15

Úvod

Ľudské zdroje patria medzi najvýznamnejšie faktory úspešnosti nielen podnikov, ale aj rozličných organizácií. Úlohou ľudských zdrojov je podieľať sa na plnení vytýčených cieľov v záujme splnenia aktuálnych i koncepcných potrieb. Za koncepcné potreby považujeme permanentný proces plnenia dlhodobých, strategických cieľov, ktoré formujú smerovanie daného subjektu. Bez ľudských zdrojov by nebola možná výroba statkov ani poskytovanie služieb, rovnako ani plnenie mimoprodukčných funkcií podniku (ekonomické, organizačné, sociálne, enviromentálne, technické funkcie).

Ľudské zdroje sú v centre pozornosti mnohých odborníkov z rôznych vedných oblastí, nakoľko zaujímajú významné postavenie v každom ekonomickom subjekte v prostredí trhového hospodárstva. Personálny manažment vďaka svojej integrovanej povahe možno podľa Muru a Horvátha (2015), Čapošovej (2015) či Novotného (2015) považovať za pomerne komplexný integrovaný systém a súčasne formu podnikovej stratégie zameranú na získavanie potrebných ľudských zdrojov pre zabezpečovanie plnenia úloh daného podniku. Existuje viacero manažérskych prístupov k riadeniu ľudských zdrojov, pričom každý autor zdôrazňuje, resp. preferuje iné atribúty.

Práca s ľudskými zdrojmi je širokospektrálna činnosť, pri ktorej manažér – personalista (s ekonomickým alebo právnickým vzdelaním) definuje najprv opis pracovného miesta, potrebu počtu zamestnancov, kvalifikačnú štruktúru, prípadne žiadanú prax, alokáciu ľudských zdrojov v rámci podniku či organizácie, nároky na výkon profesie, kontinuálne vzdelávanie a rozvoj, sociálne zabezpečenie až po penzionovanie.

Zamestnávanie ľudských zdrojov skúmajú odborníci najmä z dvoch pohľadov: právneho, ktorý vychádza z princípov pracovného práva (Olšovská, 2014) a ekonomicko-manažérskeho, ktorý upriamuje pozornosť na prácu s ľudskými zdrojmi počas trvania pracovného pomeru. Niektorí autori zdôrazňujú teoreticko-právne aspekty práce s ľudskými zdrojmi s dôrazom na regionálne aspekty zamestnávania či už v domácom (Žuľová, 2014; Krošlák – Olšovská, 2015) alebo širšom stredoeurópskom (Poór, 2015) prostredí. Významnú úlohu počas adaptačného procesu nových zamestnancov zohráva mentorovanie, na ktoré upozorňujú Bencsik – Juhász – Machová (2015). Autorky uvádzajú, že počas mentorovania poverený zamestnanec (mentor) nielen usmerňuje nového zamestnanca, ale odovzdáva mu okrem povinných vedomostí aj časť zo svojich znalostí. Znalosti takto prechádzajúce na nového zamestnanca v synergii s jeho znalosťami pomáhajú podnikateľským subjektom zlepšovať a inovovať ich podnikové procesy (Hajduová a kol., 2014), pričom majú zásadný význam pre rozvoj obchodných činností podnikov a ovplyvňujú ich úspešnosť na globálnom trhu (Grančay a kol., 2015).

Jedným z najväčších hnacích síl v práci s ľudskými zdrojmi je motivácia. Tá predstavuje významnú hnaciu silu v podnikateľskej činnosti (Dúbravská a kol., 2015). Aplikácia motivačných prvkov v riadení ľudských zdrojov má uplatnenie nielen v súkromnom, ale tiež verejnom sektore. Tu je potrebné zo strany manažérov venovať pozornosť kvantifikácií dosahovaných prínosov pri vynaložení určitého množstva nákladov (Buleca – Mura, 2014) v záujme zabezpečenia efektívnosti. Podniky komerčného charakteru v komparácií s organizáciami verejného sektoru výraznejšie sledujú významný cieľ – úsporu

personálnych nákladov a preto častejšie hľadajú osobité formy zamestnávania (Dolobáč, 2014). Pri niektorých týchto formách zamestnávania sa zamestnanci dostávajú do špeciálneho režimu, kde si nie vždy uvedomujú klady a zápory vykonávania takejto formy práce pre ekonomický subjekt. Avšak pri znižovaní nezamestnanosti v podmienkach Slovenska je potrebné hľadať aj iné formy zamestnávania (Vojtovič – Krajňáková, 2013), kde je možné voľné ľudské zdroje postupne (prípadne čiastkovo) zapájať do pracovného procesu a prispieť tak k zabezpečeniu príjmu pre konkrétnu rodinu. Na druhej strane postupným roztáčaním ekonomiky pri doznievajúcej hospodárskej kríze existuje šanca zamestnať nové, resp. ďalšie ľudské zdroje na trvalý pracovný pomer priamo u konkrétneho podniku či organizácie s postupným uvoľňovaním agentúrneho zamestnávania.

1 Materiál and metódy

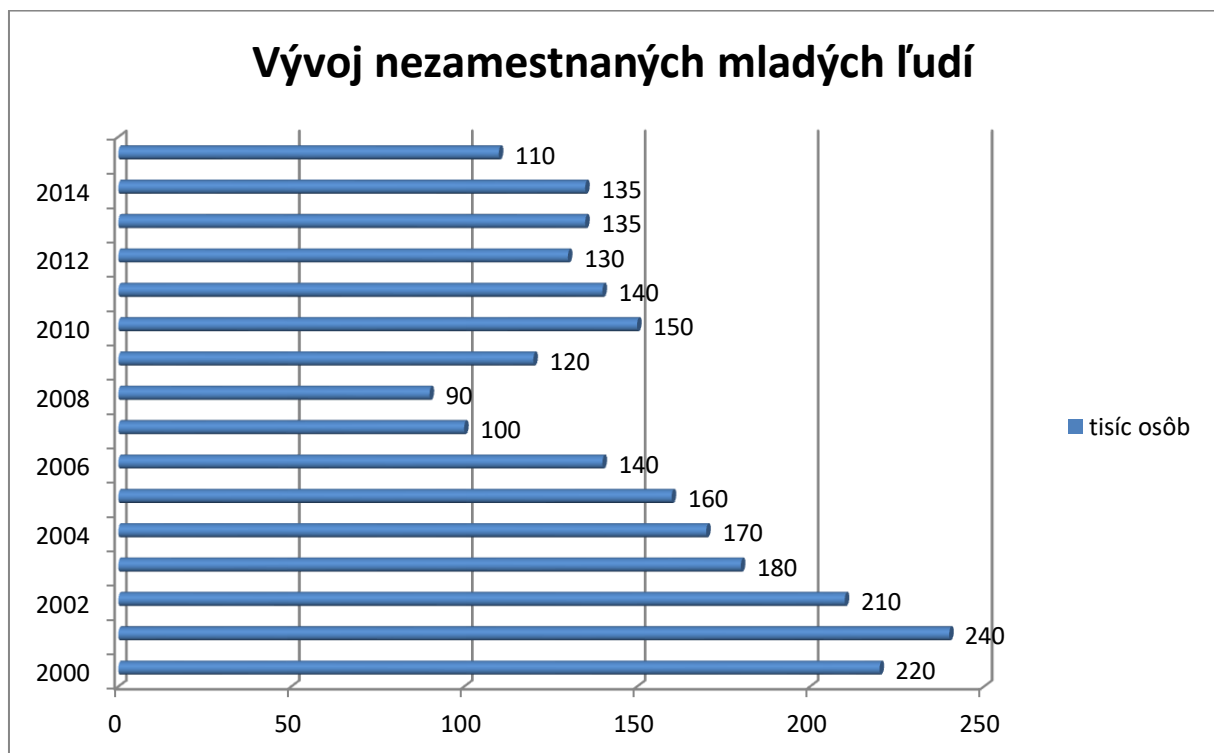
Hlavným cieľom predloženého príspevku je predstaviť ľudské zdroje vo svetle pracovného práva a personálneho manažmentu na Slovensku. Parciálnym cieľom tohto príspevku je zhodnotenie tých faktorov, ktoré pôsobia rozličným smerom (pozitívnym či negatívnym) na rozvoj zamestnávania ľudských zdrojov z kategórie mladých ľudí v slovenských podnikoch. V záujme spracovania stanovenej témy bolo potrebné sústrediť nielen teoretické východiská (spracovanie sekundárnych literárnych zdrojov z knižných publikácií, vedeckých časopisov, konferenčných zborníkov), ale aj primárne dáta, ktoré sme získali počas riešenia výskumných úloh a vedeckých grantov VEGA a APVV v súčasnom a uplynulom období, aktuálne výskumom VEGA 1/0640/15 s názvom „Koncepcia phygital a jej uplatnenie v udržateľnom integrovanom environmentálnom manažmente podnikov“. Diapazón získavania primárnych údajov v teréne bol 2013 – 2015 na vzorke 1128 zamestnávateľov. Okrem iných atribútov sme sledovali aj pozitíva a negatíva zamestnávania mladých ľudí na výberovej vzorke, ktoré prezentujeme v predložennom príspevku. Naše zistenia v tejto oblasti sa opierajú o výsledky faktorovej analýzy. Respondenti (zamestnávatelia) priradili k jednotlivým faktorom tvoriacim parciálnu časť pozitív, resp. negatív váhu v podobe bodov, pričom najvýznamnejší faktor získal 5 bodov a najmenej významný faktor 1 bod. Na základe počtu celkových bodov vzniklo poradie významnosti konkrétneho faktora. Pri riešení skúmanej problematiky sme okrem uvedenej analýzy aplikovali aj logicko-poznávacie metódy doplnené o deskriptívnu štatistiku. Vybrané javy znázorňujeme prostredníctvom grafického aparátu spracovaného v programovom balíku MS Office (podprogram MS Word a MS Excel) v prostredí Windows Vista Home Premium.

2 Výsledky a diskusia

V nasledujúcej časti príspevku venujeme pozornosť prezentácií výsledkov, ktoré sme získali počas riešenia aktuálnych a ukončených výskumných úloh VEGA a APVV. Pre obmedzený rozsah príspevku uvádzame vybrané zistenia, pričom sa zameriavame predovšetkým na zamestnávanie mladých ľudí.

Katégória mladých ľudí patrí na trhu práce medzi najviac ohrozené skupiny obyvateľstva po skupine žien (túto skupinu tvoria dve podkategórie: ženy na/po rodičovskej dovolenke a ženy v vyššom strednom veku). Na trhu práce sa za mladých ľudí podľa metodiky Štatistického úradu SR považujú občania do veku 29 rokov. Zamestnávanie mladých ľudí prináša pre podniky komerčnej povahy, ale tiež pre iné organizácie zvýšené náklady najmä z dôvodu ich zaškoľovania, nadobúdania pracovných návykov a formovania ich osobnosti po odbornej stránke. Umiestňovanie tejto kategórie obyvateľstva na trhu práce je v centre pozornosti aj štátnych orgánov. Vývoj nezamestnaných mladých ľudí ilustruje graf 1

Graf 1: Vývoj nezamestnaných mladých ľudí na slovenskom trhu práce



Prameň: dáta - Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Ako je grafu 1 zrejme, najvyšší počet nezamestnaných mladých ľudí evidoval Štatistický úrad SR v rokoch 2001, 2000 a 2002. Neskôr zlepšovaním podnikateľského prostredia a v dôsledku celkového ekonomického rastu došlo k postupnému poklesu až 90 tisíc osôb, ktorú dosiahlo Slovensko v roku 2008 v čase vrcholu ekonomického rastu. Pod opätovný nárast úrovne nezamestnaných mladých ľudí sa podpísala svetová hospodárska kríza, ktorá zasiahla aj ekonomiku Slovenska. Hranica nezamestnaných mladých ľudí oscilovala v priebehu nasledujúcich troch rokov okolo úrovne 135 tisíc mladých občanov. Opätovným naštartovaním ekonomiky je možné očakávať opätovný pokles tohto ukazovateľa v najbližšom období.

Zamestnávanie kategórie mladých ľudí prináša pre zamestnávateľa niekoľko pozitív (prevažne nehmotného charakteru) čo je možné vyjadriť implicitnými výnosmi, zatiaľ čo na strane druhej aj určité negatíva, ktoré je možné v závislosti od typu organizácie, resp. podniku explicitne vyčíslit' (náklady).

Pozitíva, ktoré prináša zamestnávateľom zamestnávanie mladých ľudí prináša tabuľka 1.

Tab. 1: Pozitíva zamestnávania mladých ľudí

Faktor	Významnosť faktora (stupňa pozitivity) zo strany zamestnávateľa
Možnosť aplikácie duálneho vzdelávania	4.
Možnosť výberu uchádzača spomedzi širokého okruhu uchádzačov s aktuálnym vzdelaním	2.
Možnosť formovať odborníka podľa vlastných potrieb	1.
Rýchla adaptácia zamestnanca na podmienky konkrétneho podniku	3.
Nižšia práceneschopnosť	5.

Prameň: primárny výskum, vlastné spracovanie

Ako vidíme z tabuľky 1, zamestnávateľa pri zamestnávaní mladých ľudí vo svojich odpovediach uviedli, že najvýraznejšou pozitívnou stránkou zamestnávania tejto skupiny obyvateľstva je možnosť formovať odborníka podľa vlastných potrieb podniku, resp. organizácie. Za v poradí druhý významný faktor považujú možnosť výberu uchádzača spomedzi širokého okruhu uchádzačov so vzdelaním, ktoré získali v súčasnosti, resp. vo veľmi krátkej minulosti a v porovnaní s uchádzačmi z iných kategórií (napr. uchádzači v strednom alebo vyššom veku) disponujú vhodnejšou kvalifikáciou reflektujúcou na aktuálne potreby hospodárstva. Rýchlu adaptáciu zamestnanca na podmienky konkrétneho podniku, resp. organizácie považujú zamestnávateľa za tretí najvýznamnejší faktor, pre ktorý sa rozhodnú zamestnať mladého človeka. Možnosť aplikácie duálneho vzdelávania si v súčasnosti budú zamestnávateľa uvedomovať stále viac a predpokladáme, že z pozície štvrtého najvýznamnejšieho faktora zamestnávania mladých ľudí sa stane ešte významnejší faktor v budúcnosti. Päťicu významných faktor uzatvára nižšia práceneschopnosť, ktorú evidujú zamestnávateľa práve v kategórií mladých zamestnancov.

Negatíva, ktoré prináša zamestnávateľom zamestnávanie mladých ľudí prinášame v tabuľke 2.

Tab. 2: Negatíva zamestnávania mladých ľudí

Faktor	Významnosť faktora (stupňa negativity) zo strany zamestnávateľa
Absencia odbornej praxe	1.
Nedostatok vytrvalosti pri prekonávaní prekážok	5.
Nižšia lojalita k zamestnávateľovi (v komparácii s inými kategóriami zamestnancov)	4.
Absencia univerzálnych pracovných návykov	3.
Vysoké nároky na mzdové ohodnotenie	2.

Prameň: primárny výskum, vlastné spracovanie

Tabuľka 2 nám ilustruje významnosť faktorov (stupňa negativity), ktorú uviedli zamestnávateľia počas realizovaného výskumu. Za najvýraznejšie negatívum zamestnávania mladých ľudí považujú absenciu odbornej praxe. Druhou najvýznamnejšou negativitou, ktorú pociťujú pri zamestnávaní mladých sú ich vysoké nároky na mzdové ohodnotenie, ktoré často nekorešponduje s vedomosťami a najmä praktickými schopnosťami riešiť odborné problémy v každodennej podnikovohospodárskej praxi. Absenciu univerzálnych pracovných návykov uvádzajú zamestnávateľia ako tretí najvýraznejší faktor, ktoré sťažuje ich rozhodovanie o prijatí mladého človeka do pracovného pomeru. Fenomén súčasnej situácie na pracovnom trhu je nízka úroveň lojality k zamestnávateľovi. Potvrdil to aj nami realizovaný výskum na výberovej vzorke 1128 zamestnávateľov v Slovenskej republike. Nižšia lojalita mladých ľudí k zamestnávateľovi (v komparácii s inými kategóriami zamestnancov) je štvrtým najčastejším negatívom ich zamestnávania. Táto skutočnosť výraznejšie rastie najmä vo väčších mestách (krajské mestá, hlavné mesto Bratislava), resp. v oblastiach s dobrou mobilitou pracovnej sily pre blízkosť väčšieho mesta alebo priemyselného centra. Päťicu najvýznamnejších negatív zamestnávania mladých ľudí uzatvára nedostatok ich vytrvalosti pri prekonávaní prekážok. Pri náročnejších úlohách situáciu riešia tým, že sa danej pozície vzdajú.

Pri hlbšej analýze odpovedí zamestnávateľov zisťujeme, že viaceré skutočnosti je možné reálne riešiť a zmeniť v pozitívny trend. Opätovné zavedenie povinnej praxe počas štúdia, prepojenie teórie s praxou dokážu mladých ľudí adekvátnejšie pripraviť na výkon povolania u jednotlivých zamestnávateľov. Súčasne je ale potrebné posilniť základné piliere pracovného práva s ohľadom na vyššiu flexibilitu pracovnej sily. V závere tohto príspevku preto uvádzame niekoľko námetov a odporúčaní pre prax.

Záver

Téma ľudských zdrojov patrí medzi azda najrozsiahlejšie a najnáročnejšie témy v interdisciplinárnom výskume. Je výsostne aktuálna a pod vplyvom častých právnych a ekonomických zmien je potrebné o nej diskutovať nielen v právnej a podnikovohospodárskej praxi, ale tiež na úrovni odborníkov z akademického prostredia.

Na základe našich zistení a výsledkov dlhodobého sledovania problému ľudských zdrojov z pohľadu pracovného práva a personálneho manažmentu formulujeme nasledovné závery a odporúčania pre prax:

- v záujme stabilizácie pracovných miest a zabezpečení tvorby nových pracovných pozícií je nevyhnutné stabilizovať základné piliere ukotvené v Zákonníku práce a odstrániť časté zmeny,

- opakované zmeny počas krátkej periódy trvania spôsobujú nerovnováhu na trhu práce a dochádza k nežiaducim externalitám,
- zavedením flexibilných foriem zamestnávania sa majú šancu aktivizovať aj také skupiny obyvateľstva, ktoré sú za iných podmienok na okraji záujmu pracovného trhu (absolventi škôl, ženy po rodičovskej dovolenke),
- podpora zamestnávania mladých ľudí už počas štúdií na strednej alebo vysokej škole môže potenciálnemu zamestnávateľovi zabezpečiť zamestnanca „šitého na mieru“,
- je žiaduce venovať zvýšenú pozornosť profesijnému zamestnávaniu mladých, t.j. aby dochádzalo k aktívnemu transferu teórie do praxe,
- opätovný návrat a implementácia novokoncipovaného duálneho vzdelávania môže priniesť ekonomickému subjektu (podniku či inej organizácii) viacero benefitov: úsporu nákladov na zaučenie, skrátená doba adaptácie na minimum: prakticky okamžite pripravená pracovná sila samostatne pracovať, možnosť vychovať si vlastného odborníka, ktorý bude lojálny,
- pri tvorbe nového legislatívneho rámca je nutné reálne brať do úvahy požiadavky zamestnávateľov na profil absolventa školy, na profil budúceho zamestnanca,
- pri zamestnávaní žien na rodičovskej dovolenke, resp. žien po ukončení rodičovskej dovolenky môžu podniky zo sektoru malého a stredného podnikania napomôcť k opätovnému zaradeniu žien do pracovného procesu. Zamestnávanie v mikropodnikoch, malých a rodinných podnikoch, kde je užší vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom vedie k vyššej lojalite zamestnanca.

Pod'akovanie

Predložený príspevok je súčasťou výstupov pri riešení výskumného grantu VEGA 1/0640/15 s názvom „Konceptia phygital a jej uplatnenie v udržateľnom integrovanom environmentálnom manažmente podnikov“, ktorý je finančne podporený Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky.

Zoznam bibliografických odkazov

Bencsik, A., Juhász, T., Machová, R. 201. Mentoring practice on behalf of knowledge sharing in the light of education. In: Acta Polytechnica Hungarica, Vol. 11, No. 9, pp. 95-114. ISSN 1785-8860

- Buleca, J., Mura, L. 2014. Quantification of the efficiency of public administration by data envelopment analysis. In: *Procedia Economics and Finance* Volume: 15, pp. 162-168, 2014. ISSN 2212-5671
- Capošová, E. 2015. Význam ľudských zdrojov v manažérstve kvality vo verejnej správe. In: *Acta Oeconomica Universitatis Selye*, Vo. 4, No. 1, pp. 34-41 ISSN 1338-6581
- Dolobáč, M. 2014. Zákaz zneužívania agentúrneho zamestnávania. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*, Vol. 2, No. 1, pp. 59-67 ISSN 1339-3995
- Dúbravská, M. et al. 2015. Internationalization of Entrepreneurship - Motivating Factors: Case Study of the Slovak Republic In: *Acta Polytechnica Hungarica*, Vol. 12, No. 5, 2015, pp. 121-133 ISSN 1785-8860
- Grančay, M. et al. 2015. Gravity model of trade of the Czech and Slovak Republics 1995-2012: How have determinants of trade changed. In: *Politická ekonomie*, Volume 63, Issue 6, 2015, pp. 759-777 ISSN 0032-3233
- Hajduová, Z. et al. 2014. Utilizing experiments designed results during error identification and improvement of business processes. In: *Acta Polytechnica Hungarica*, Vol. 11, No. 2, 2014, pp. 149-166 ISSN 1785-8860
- Krošlák, D., Olšovská, A. 2015. Whistleblowing in the Slovak labor law regulation. In: *Juridical Tribune-Tribuna Juridica*, Vol. 5, No. 2, pp. 7-24 ISSN 2247-7195
- Mura, L. - Horvath, P. Some Aspects of Human Resource Management. In: *SGEM 2015, Book 1: Psychology and Psychiatry, Sociology and Healthcare, Education Conference Proceedings*, Vol. I Book Series: International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts, pp. 863-870, 2015, ISBN: 978-619-7105-44-5 ISSN: 2367-5659
- Novotný, J. 2014. Osobnosť manažéra a manažérske zručnosti. In: *Acta Oeconomica Universitatis Selye*, Vol. 3, No. 2, pp. 123-129 ISSN 1338-6581
- Olšovská, A. 2014. A typical employment relationship in Slovakia. In: *Implementation and Enforcement of EU Labor Law in the Visegrad Countries*, pp. 141-155. Olomouc: Palacký University.
- Poór, J. et al. 2015. HR Management at Subsidiaries of Multinational Companies in CEE in Light of Two Surveys of Empirical Research in 2008 and 2013. In: *Acta Polytechnica Hungarica* Vol. 12, No. 3, 2015, pp. 229-249
- Vojtovic, S., Krajnakova, E. 2013. Trends in Economic Growth and Unemployment in Slovakia. In: *Proceedings of the 2013 International Conference on Education, Management and Social Science (ICEMSS-13)* Book Series: Advances in Intelligent Systems Research, Vol. 44, pp. 188-191, 2013. ISBN 978-90-78677-80-2 ISSN 1951-6851

Žuřová, J. 2014. Teoretickoprávne možnosti tvorby pracovného práva s ohľadom na regionálne rozdiely. In: Regionalism and labour law. Košice: UPJŠ, pp. 69-91

Kontakt

JUDr. Marek Švec, PhD.

Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Fakulta masmediálnej komunikácie, Nám. J. Herdu
2, 917 01 Trnava

svectt@gmail.com

PhDr. Adam Madleňák, PhD.

Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Fakulta masmediálnej komunikácie, Nám. J. Herdu
2, 917 01 Trnava

adam.madlenak@ucm.sk