



UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA
v Košiciach

FAKULTA VEREJNEJ SPRÁVY

2/20
22
ročník XXIII.

ISSN 1335-7182

VEREJNÁ SPRÁVA A SPOLOČNOSŤ

PUBLIC ADMINISTRATION
AND SOCIETY



Verejná správa a spoločnosť

Verejná správa a spoločnosť je vedecký časopis fakulty, ktorý uverejňuje vedecké príspevky, príspevky do diskusie a recenzie obsahovo orientované na teóriu a prax verejnej správy. Poslaním časopisu je publikovať významné výsledky vedeckého výskumu z oblasti verejnej správy a príbuzných disciplín súvisiacich so študijným profilom a vedeckým zameraním fakulty. Časopis vychádza v printovej aj elektronickej verzii. (<https://vsas.fvs.upjs.sk/>)

Public Administration and Society

Public Administration and Society is a scientific journal publishing scientific academic articles, contributions to discussion and reviews having the content orientation on the theory and practice of Public Administration. The mission of the Journal is to publish significant results of the scientific scholarly researches regarding the area of public administration and related disciplines which are connected with the study profile and scientific bias of our Faculty. The Scientific Journal is issued in print and an electronic version.

Vedecký redaktor:

doc. JUDr. Mgr. Michal Jesenko, PhD., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Výkonné redaktorky:

Ing. Eva Mihaliková, PhD., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

PhDr. Darina Koreňová, PhD., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Redakčná rada:

prof. Ing. Viktória Bobáková, CSc., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

doc. Ing. Soňa Čapková, PhD., Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

doc. Ing. Anna Čepelová, PhD., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

doc. PhDr. Richard Geffert, Ph.D., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

doc. Ing. PhDr. Stanislav Konečný, PhD., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Dr. hab. Anna Halady, The John Paul II Catholic University of Lublin

prof. Dr. Iván Halász, PhD., National University of Public Service, Budapest

prof. et. doc. JUDr. Karel Klíma, CSc., Dr. hab., Metropolitní univerzita Praha

doc. Mgr. Gabriela Kravčáková, PhD., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

doc. PhDr. Jaroslav Mihálik, PhD., Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave

doc. JUDr. Peter Molitoris, PhD., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Dr. Györgyi Nyikos, PhD., National University of Public Service, Budapest

doc. PhDr. Drahomíra Ondrová, CSc., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

doc. JUDr. Martin Vernarský, PhD., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Adresa redakcie:

Verejná správa a spoločnosť

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Fakulta verejnej správy

Popradská 66, P.O.BOX C-2

041 32 Košice

Tel.: 055 / 788 36 17

Fax: 055 / 788 36 65

Registračné číslo:

EV 4754/13

ISSN 1335-7182 (tlačené vydanie)

ISSN 2453-9236 (online)

<https://doi.org/10.33542/VSS2022-2-0>

© Fakulta verejnej správy UPJŠ v Košiciach

**VEREJNÁ SPRÁVA
A
SPOLOČNOSŤ**

**PUBLIC ADMINISTRATION
AND SOCIETY**

Open Access:



Indexovaný v:/Indexed in:



2/2022

ročník XXIII.

Obsah

VEDECKÉ PRÁCE	
A Model for Job requirements and job resources Affecting Employees' Job Engagement <i>Leila Gilani, Nader Bohlooli, Mojtaba Ramazani, Ahmad Vedadi</i>	5
Pracovná spokojnosť s vybranými atribútmi personálnych aktivít v miestnej štátnej správe na Slovensku <i>Dominika Bernátová, Gabriela Kravčáková</i>	34
Zablokované obce (faktory ovplyvňujúce opakované konanie nových volieb do zastupiteľstiev obcí) <i>Soňa Krpáľková</i>	58
Smart solutions and quality of life population <i>Anna Čepelová</i>	76
Interpretácia a dotváranie kompetenčných noriem v správnom práve <i>Peter Molitoris</i>	92
DISKUSIE	
Od tradičných k inovatívnym formám participácie: fenoménu slacktivizmu <i>Veronika Džatková</i>	107
Contribution of Poverty to Environmental Degradation in Cameroon <i>Nji Bih Helvisia</i>	119
RECENZIE	
Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie od Lenky Pčolinskej <i>Gabriela Korimová</i>	131
Register autorov	133

VEDECKÉ PRÁCE

A Model for Job requirements and job resources Affecting Employees' Job Engagement

Leila Gilani, Nader Bohlooli, Mojtaba Ramazani, Ahmad Vedadi

<https://doi.org/10.33542/VSS2022-2-1>

Abstract

The purpose of this study was to provide a model of job requirements and job resources affecting employees' job engagement. The research is of mixed exploratory (qualitative and quantitative) type. To collect qualitative data, themes analysis method and semi-structured interview (with 17 experts using purposive sampling method) and to collect quantitative data, two researcher-made questionnaires, titled (the importance of items and the current situation questionnaire) and the standard Utrecht questionnaire, were also used. The statistical population includes all 200 employees of the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs in Iran. In the quantitative section, 127 people were randomly selected as a sample using Morgan's sampling table. The validity of the questionnaires was measured through face validity and confirmatory factor analysis, and the reliability of the questionnaires through Cronbach's alpha was obtained at 0.768, 0.930, and 0.942, respectively. The themes analysis method was used to analyze the qualitative data, confirmatory factor analysis and Lisrel software were used to validate the qualitative model, and the structural equation model was used to test the hypothesis using Smart PLS software. Based on the qualitative results of the research, seven main components were identified, and a themes network was drawn. The results of the quantitative analysis have also confirmed the significance of the model's relationship between the indices, components, and dimensions. Also, the findings showed that job requirements and job resources had a positive effect on job engagement.

Keywords: job requirements, job resources, job engagement, themes analysis, structural equations

Introduction

The development is the effect of an efficient human force, and an efficient human force is a force that has a background of interests and spiritual connections with their job. Positive feedback such as job engagement can strengthen employees' intellectual and emotional connections to the organization and increase the organization's effectiveness. On the other hand, job requirements and resources, as inseparable features of every job, affect job engagement as one of the most important job feedbacks. Job resources and job requirements

are two antecedents and drivers of job engagement, whose presence or absence in the workplace can affect people's engagement to work. But to better use this effect, the specific resources and requirements of each job must first be correctly identified because the resources and demands of each job can be different depending on the nature of the job, the type of organization, and the preferences of the employees. Job requirements also include the physical, psychological, social, or organizational aspects of the job, which require a certain amount of physical or psychological effort that leads to psychological outcomes and costs (Mohseni Taklo 2021: 53). Job requirements or demands have been classified into two categories: quantitative demand and qualitative demand. Quantitative demands refer to the amount of work that a person must do in a certain time, and qualitative demands refer to the complexity of the work or the level of skills, abilities, and knowledge needed by people to do the job (Rahnama, 2016: 89). On the other hand, job resources are the physical, psychological, social or organizational characteristics of a job that help to achieve work goals and reduce job demands. Also, physical or mental costs caused by job demands are modified through job resources. In that way, they help the growth and development of the individual and at the same time reduce the pressures caused by job demands (Barabadi et al., 2015). Job demands cause the process of weakening health and job resources lead to a motivational process (Ghahramani et al., 2014). Job resources allow employees to receive positive experiences from work and improve their job performance and work attachment (Wingerden and Stoep, 2018: 235)

1. The importance and necessity of research

Currently, organizations have become an important part of the life of many people in society. Businesses are organized, and people spend many hours of their lives in these places by being employed and members of organizations. Suppose people in the organization work with engagement and interest, have attachment and belonging to their job and organization, and have enough engagement in their job field. In that case, the organization will be more successful in achieving its set goals (Mirzadarani 2013: 62) and employees will be more satisfied with their jobs.

Job engagement affects the level of attraction and strength towards work and shows the level of favorable engagement and attachment with the job. In other words, job engagement, according to Benders et al. (2017), is a state of job health that is satisfying and motivating. Based on this, enthusiastic employees have a lot of energy, are more involved in their jobs, and strongly identify with them. On the other hand, job success is a concept that is the result of a person's evaluation of his current situation and his ideals in the field of employment (Azimpour and Alilou, 2017: 7). Every organization wishes to have such

employees who do their work with engagement and thus bring profit to the organization.(Orenič,2021;84)

Despite the research showing a direct and strong relationship between the increase in the engagement of human resources and the organization's outputs, including productivity, high performance, profitability, effectiveness, efficiency, manager satisfaction, and employee satisfaction, the engagement statistics in the world are low. In Iran, the statistics of the job engagement of human resources is lower than the world average (Aghaseyed Jafari 2018: 63) and this shows the necessity of trying to improve this parameter.

Considering that the audiences of the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs are artists and members of society's culture and art, and artists play an effective role in preserving and spreading the country's culture and art, the way the personnel of the mentioned organization interacts with the artists is very important. Therefore, according to the expectations of the managers and audience (artists) of the organization, relative to the high level of factors such as job satisfaction, internal and external motivations of employees, and improvement of the performance of the organization's employees, the factors of job requirements and job resources that are effective in the employees' job engagement will be examined. In this study, it is intended to present a model of job requirements and job resources that are effective in the employees' job engagement to provide this opportunity to the managers of the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs of the Ministry of Culture and Islamic Guidance to use the latest human resource management solutions and new management methods in the mentioned organization. By applying the findings of this study, it can be expected that not only will the employees have a better work-life and enjoy it, but at the same time, they will have more productivity for themselves and their organizations and leading to the improvement of the performance of employees and organizations together.

Research objectives

- Designing a model of job requirements and job resources for employees' job engagement in the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs
- Identifying the elements of job requirements and job resources of employees' job engagement in the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs
- Validation of the job requirements and job resources model of employees' job engagement
- Effect of job requirements and job resources on employees' job engagement

Research questions

- What are the job requirements and job resources model of the employees' job engagement at the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs?
- Which elements of job requirements and resources affect the employees' job engagement in the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs?
- What are the global, organizing, and basic themes in the job requirements-resources model of job engagement?
- Do job requirements and job resources affect employees' job engagement?

2. Theoretical foundations

In this section, job requirements or demands, job resources, and job engagement are examined as the main components of the research. Then a brief introduction of the theories and models available in this field is examined.

Job requirements, job resources, and job engagement

Along with the existing conceptual and content definitions for the variables mentioned for the research, the theoretical and research foundations of the relationship between these variables will clarify the limits and scope of the research problem. One of the proposed theories to explain the variables of this study is the theory of the Job Demands-Resources model (JD-R). The first basic assumption is that when people's workplaces are different, the characteristics of the workplace can be divided into two classes, job demands and job resources. The second basic assumption in the JD-R model is the relationship between job demands and resources with health and attitudinal outcomes. Based on the second assumption, this model assumes that job demands (burdensomeness, role ambiguity, and role conflict) are likely to lead to different reactions (psychological stress, decreased health). In contrast, it leads to feelings of disappointment or failure. Such feelings cause isolation behavior and negative attitudes towards work, such as a decrease in organizational commitment, job attachment, job engagement, and an increase in the desire to leave the service (Damerouti et al., 2001: 86).

Job requirements are stimuli imposed on a person by other people or from the physical workplace and require attention and response. In general, job requirements refer to the physical, psychological, social, or organizational characteristics of a job that requires physical or mental effort from the employee and therefore are related to some physiological and mental costs (Mohagheghi, 2014: 67). Job requirements are things that must be done. They are not necessarily negative as long as they do not exceed the individual's ability to comply with them. Some people may experience job stress when faced with tasks that require more effort.

Therefore, they face many costs that call these stresses and negative responses such as depression, anxiety, or burnout. Work pressure, unfavorable physical conditions of the workplace, emotional requirements due to interaction with customers, and issues related to job security, organizational changes, and workload are part of job requirements (Schaufeli, 2017: 71).

Job resources can affect important outcomes in the workplace by affecting job engagement. Also, these resources can affect two important outcomes in the workplace, including job performance and intention to leave the job, through the creation of job attitudes and positive moods such as job engagement (based on the job engagement model of Bakker and Demerouti, 2005). Job resources affect organizational outcomes by influencing job engagement. (Karimi and Mardani, 2020; 7). Job resources include individual resources and organizational resources. Individual resources are characteristics generally related to flexibility and refer to a person's feelings based on his ability to control and successfully influence the environment (Hobfoll, 2002; Zargarán Moghadam, 2012).

Many definitions have been proposed regarding job engagement, but a definition accepted and approved by everyone has not yet been presented in this field. McLeod and Clarke (2009) state the reason for this lack of unity by saying that employees' job engagement is one of the new paradigms in the field of human resources and has multiple definitions due to the various ways of using it. Most definitions acknowledge that engagement originates from personal and environmental resources (Macey and Schneider, 2009). He presented the first official definition of the employees' engagement to the theme that employees identify themselves with the performance of their roles and bring them under control. He states that in engagement, people show and use their physical, cognitive, and emotional powers to fulfill their role.

Employees are the key component of any organization and enthusiastic employees are considered its most important asset (Padhi and Panda 2015;79).An enthusiastic employee considers his thoughts and emotions as belonging to the organization, has a romantic feeling for his goals, and as a result, is committed to his values. Organizations that benefit from enthusiastic employees; They have more well-being, productivity and satisfaction, less stress and burnout. (Damghanian et al. 2019 ;2)

Job engagement as feedback is an important variable that helps increase the organization's effectiveness. The higher the level of employees' job engagement in an organization, the more effective they will be (Zargarán Moghadam, 2012). Job engagement has been defined as a positive and satisfying state of mind in the field of work, which is characterized by three components of professional energy, professional dedication (commitment), and professional fascination (attraction). Professional energy is characterized

by a high level of energy, mental flexibility at work, and a willingness to try and resist problems. Professional dedication is characterized by a sense of importance, engagement, desire, pride, and challenge at work. The third dimension of job engagement is professional fascination, characterized by full concentration and immersion in work so that time passes quickly while working. It is difficult for a person to be separated from his work (Schaufeli, 2017: 71). Professional energy and dedication are opposite poles of fatigue and negative attitude to work and depersonalization in job burnout, respectively (Smith, 2018).

Job engagement theories

Various theories have been proposed about job engagement, among which the following theories can be mentioned:

1. Social exchange theory: According to social exchange theory, relationships between employees and employers are based on mutual norms. In cases where employees feel that they are performing well and are being evaluated by the employer, it is likely that they will show higher engagement levels.
2. Conservation of resources theory: This theory is a motivational theory that explains a major part of human behavior based on the evolutionary need to obtain and preserve resources for survival based on human nature. Hobfoll's conservation of resources theory begins with the principle that people strive to acquire, maintain, nurture, and protect the things which they mainly value. Conservation of resources theory follows the understanding that cognitions are strongly biased toward increasing resources and decreasing resource loss.
3. The broaden-and-build theory (theory of positive emotions): The mentioned theory, which is in the field of positive emotions, was presented for the first time by Barbara Frederickson. This theory says that positive emotions have evolved to increase people's psychological adaptation and help human survival. The broaden-and-build theory argues that engagement is more likely to occur when people experience positive rather than negative emotions, creating a broad space for a set of intellectual activities. The active, positive effect is important for stimulation (Mohagheghi, 2014: 67).

Models of job requirements, job resources, and job engagement

There are various models about job requirements, job resources, and job engagement, including Rich et al., Schaufeli et al. (2008), Arnik's Institute's job engagement model, Koock's engagement stimulants model (2008), Miao's satisfaction, motivation and engagement model (2012), psychology of appreciation of colleagues (Siteforce), Labor Studies Institute's engagement model, Robinson et al.'s engagement model (2004), miao (2012), the psychology

of appreciation of colleagues (Site Force), the engagement model of the Institute of Work Studies, the motivational model of employees, Robinson et al.'s engagement stimulants of the employees(2004).Mohagheghan Panah's hierarchy of engagement (2007), Costa et al.'s work engagement network (2015), Rana et al.'s proposed theoretical model of employee engagement (2014), Bakker and Demerotti's JD-R model (2007). Zanta Polo et al.'s job resource demands model (2008), Bakker and Demerotti's job resource requirements model (2008), Hackman et al.'s job characteristics model (2005) and so on.

Experimental background

Various categories of job requirements, job resources, and job engagement can be seen in previous studies and research. Based on this, to explain the empirical background, a summary of the studies related to the model of job requirements and job resources affecting the employees' job engagement has been classified and included in Table 1.

Table 1: Summary of the research done concerning the present study

Findings	Goals	Researchers
The research sample was 200 employees of the Iraqi Ministry of Water. The result of the research was the positive and significant effect of job resources on organizational commitment and the negative and significant effect of job resources on job burnout.	The effect of job demands and job resources on individual performance with the mediating role of job burnout and organizational commitment	Ria Eidan Mosybed al-Jasmas (2017)
The research sample was 125 employees of Mobarakeh Steel Company in Isfahan. The results of structural modeling confirmed the effect of job resources on job engagement and the relationship between job resources and demands.	The effect of job resources and job demands on job burnout and job engagement of the employees based on the JDR model	Sedigheh Zargaran Moghadam (2012)
The research sample was 340 employees of Razavi Khorasan Province industries. The obtained data fit the theoretical model of the research and confirm it, and the job resources, directly and indirectly, affect job engagement through psychological capital.	Formulation of the job engagement model according to job resources, job requirements, and psychological capital	Hassan Mohagheghi (2014)
The research sample was 1698 employees in four different work groups. This study showed that different interventions are needed to	The relationship between job demands, job resources	Schaufeli and Bakker (2004)

reduce job burnout and increase job engagement.	with job burnout, and job engagement	
The findings show that while organizational interaction positively affects an individual's ability to adapt to changes, job duties have a different effect and uncover potential obstacles to managing change in the organization.	Engagement of employees, positive organizational culture, and individual adaptability:	Prant and Lowlice (2018)
The findings show that all three types of organizational pessimism (i.e., perceptual pessimism, emotional pessimism, and behavioral pessimism) have a negative relationship with employee performance, while employee engagement modifies this relationship.	Organizational pessimism and employee performance: The modifying role of employee engagement	Arsalan (2018)

Based on the review of theoretical foundations and research background, it can be said that many organizations believe that their greatest capital is human power. But it must be accepted that a force is a real capital that is enthusiastic and interested in its work with all its heart and uses all its abilities to perform its duties correctly and fully, in line with the organization's goals. Employees with high job engagement have a correct understanding of the organization's vision and duties, and they accompany and help their managers with follow-up and perseverance. It is possible to imagine that an organization with many enthusiastic and motivated personnel has a happy and dynamic workplace and can achieve its operational goals with greater speed and less cost. International research has proven that, under equal conditions, doubling the level of engagement of the personnel is equivalent to doubling the organization's profitability.

Increasing organizational engagement has significant effects on positive parameters of human resources such as job satisfaction, increased work motivation, mental health in the workplace, reduced stress, and more happiness. At the same time, it leads to the improvement of the efficiency factors of an organization.

A careful examination of these researches and suggestions shows no unique and specific plan to increase people's engagement. Many activities can lead to the improvement of this vital parameter of the organization. Different organizations have prepared and implemented different plans to improve the engagement of their employees. Meanwhile, job requirements and resources can be the best definition and improvement plan for creating a

culture of engagement in organizations. Therefore, this study examines the model of job requirements and resources that are effective in the employees' job engagement.

3. Methodology

The research method is a mixed exploratory (qualitative and quantitative) which is explained as follows:

In this study, the main factors, components, and dimensions of job requirements and job resources were extracted using the qualitative method of themes analysis as well as semi-structured interviews with experts on the topic, and then using questionnaires whose items were obtained from the analysis of the theme and approved by the panel of academic experts and administrative system experts, the model of job requirements and job resources of employees' job engagement was examined with the designed factorial model and the use of various statistical techniques, Cronbach's alpha, Smart PLS, and SPSS.

The qualitative part of the research with Braun and Clark's themes analysis strategy (Brown and Clark, 2006) and their six-stage guide (including getting to know the data, producing primary codes, searching for themes, examining themes, defining themes, and final writing and analyzing) has been done with the aim of understanding and extracting inherent meanings from employees' experiences, around the issue of job requirements and job resources that affect employees' job engagement. The statistical population was 200 employees of the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs in Iran. In the first stage of the research, to identify the components of job requirements and job resources that affect engagement, 17 interviews were conducted with human resource experts (including experts and managers of the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs) who were selected by purposive sampling. The interview texts were directly implemented, and themes analysis was used to extract themes.

In the quantitative part of the research, three questionnaires were used as necessary. The first researcher-made questionnaire is related to obtaining experts' opinions about the importance of the items (the items were obtained from expert interviews, and the findings from the interviews with experts were drawn in the themes network), and each of the factors was scored from one to seven separately. The second researcher-made questionnaire examines the current situation of the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs regarding the items (research findings) that were extracted as basic codes during the interview stage. Their effect on job engagement (Utrecht model used) was discussed in the seven spectra from one to seven, and in the third questionnaire, because in the research model, Schaufeli and Bakker job engagement model was used and for coordination of Schaufeli components (professional energy, professional dedication, and professional fascination) with the standard Utrecht

engagement questionnaire, therefore, the Utrecht questionnaire was used. The items of the model of job requirements and job resources of the researcher were examined and tested with Utrecht's standard questionnaire of job engagement.

The questionnaire on the importance of the items was analyzed by the method of confirmatory factor analysis and Lisrel software, and the questionnaire on the current situation of job requirements and job resources and the questionnaire on job engagement were analyzed by the variance-based structural equation model and Smart PLS software.

The content validity of the questionnaire was confirmed by several scientific and administrative, and organizational experts. In order to ensure the validity of the items, confirmatory factor analysis was first used. Cronbach's alpha method was used to measure and evaluate the reliability of the research tools.

4. Findings

The findings are in two parts, qualitative and quantitative, which are presented as follows:

The findings of the qualitative part: After interviewing the experts and ensuring the saturation point, and analyzing the content of the results of the interviews, a global theme, seven organizing components (themes), and 64 basic themes have been extracted, which are shown in Table 2:

Table 2: The main and sub-components of the research

Global themes	Organizing themes	Basic themes
Job Requirements	Quantitative job challenges(QC)	Strictness at work(Q ₁) Physical fatigue (Q ₂) Ambiguity of role(Q ₃) Role conflict(Q ₄) Congestion and time pressure to do the work(Q ₅) The high volume of work in the organization(Q ₆) Numerous and cumbersome rules and regulations(Q ₇) Ambiguous and incomprehensible tasks(Q ₈) The requirement for strict adherence to hierarchy(Q ₉) Intense and complicated bureaucracy(Q ₁₀)
	Qualitative job challenges(QCH)	Work-life balance(Q ₁₁) Client requirements and pressures(Q ₁₂) Job excitement(Q ₁₃) Fatigue due to work pressures(Q ₁₄) Organizational changes(Q ₁₅) Job stress(Q ₁₆) Job burnout(Q ₁₇) Being threatened by supervisors(Q ₁₈) The sensitivity of work(Q ₁₉) Fear of managers and colleagues(Q ₂₀)
Job Resources	Organizational support (OS)	Job security(S ₁) Management and administrative support(S ₂) Organizational participation(S ₃)
	Opportunities for growth and promotion (OU)	Training and development of managers and employees(S ₄) Job progress path(S ₅) Equal job opportunities(S ₆) Being seen at work(S ₇) The possibility of employee growth and excellence(S ₈) Performance evaluation(S ₉) Organizational learning(S ₁₀) Finding talent in appointments (S ₁₁) Meritocracy an appointment(S ₁₂)

	Social and interpersonal responsibilities of the employees(S1R)	<p>Support of colleagues and supervisors(S13)</p> <p>Respect each other(S14)</p> <p>Appreciation(S15)</p> <p>Empathy with colleagues(S16)</p> <p>Fairness in decision making(S17)</p> <p>Friendship(S18)</p> <p>The atmosphere of the group(S19)</p> <p>Dedication to work(S20)</p> <p>Workplace(S21)</p> <p>Justice in decision making(S22)</p> <p>Emotional support(S23)</p> <p>Social support(S24)</p> <p>Instrumental support (providing instruments needed for work) (S25)</p> <p>Information support (providing the information needed to do the job) (S26)</p> <p>Education(S27)</p> <p>To be understood(S28)</p>
	Administrative and financial incentives(AFI)	<p>Workload-based rewards(S29)</p> <p>Contingent incentives(S30)</p> <p>Salary(S31)</p> <p>Amenities(S32)</p> <p>Job Benefits(S33)</p> <p>Performance-based rewards(S34)</p>
	Job characteristics and elements (JFE)	<p>Diversity in tasks and skills(S35)</p> <p>Performance feedback(S36)</p> <p>Job enrichment(S37)</p> <p>Significant work(S38)</p> <p>Job rotation(S39)</p> <p>The importance of having a job(S40)</p> <p>Autonomy at work(S41)</p> <p>Independence at work(S42)</p> <p>Role transparency(S43)</p> <p>Job development(S44)</p>

The themes analysis method was used to identify job requirements factors and resources affecting job requirements and draw a conceptual model in the themes network. In the research background stage, the statistical population included the research in books, articles, sources, and electronic data included in the information sources. In the interview stage, the statistical population was the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs experts. In this stage, sampling continued until theoretical saturation was obtained (17 interviews). A saturation point is a point in research where all concepts are well-defined and explained. The library studies tools were used to familiarize with the literature and background of the research, and semi-structured interviews were used to survey the experts about the job requirements and job resources affecting the employee's engagement in the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs. Table 3 shows the main themes of the model of job requirements and job resources of Organization of Cinema and Audiovisual Affairs employees in the form of a themes network.

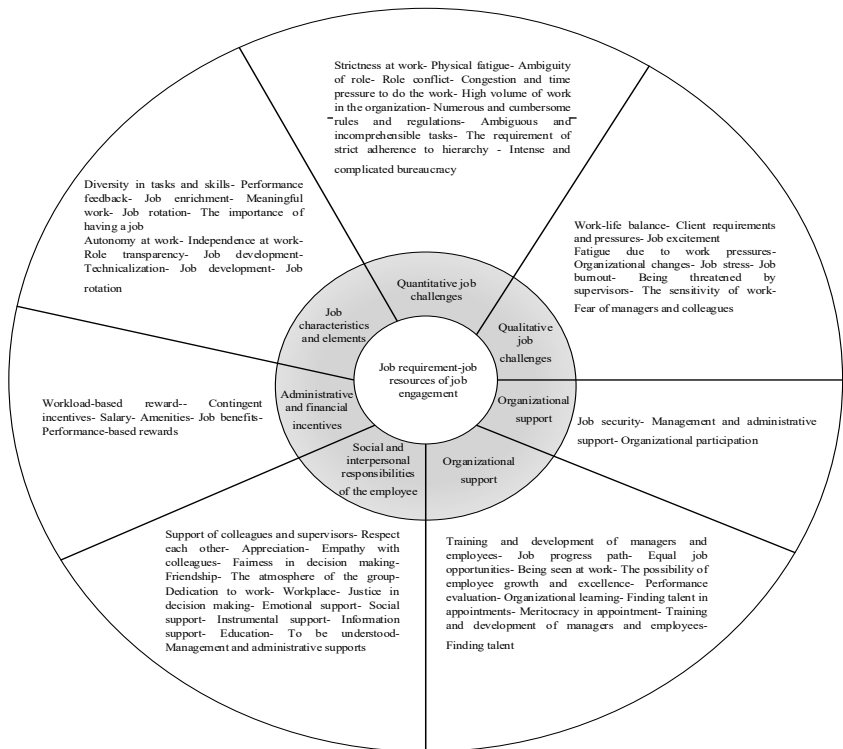
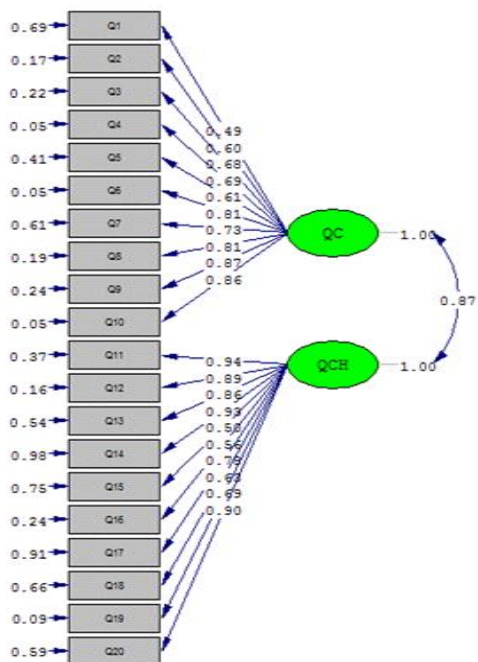


Table 3: The themes network of job requirement-job resources of employees' job engagement of Organization of Cinema and Audiovisual Affairs

The findings of the quantitative part: To check the validity of the model obtained from the qualitative part, the confirmatory factor analysis method and Lisrel software were used. The statistical population was the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs employees, and 127 people were selected as a sample according to Morgan's table. Among the 127 participants, all questionnaires were included in the analysis. In order to collect data, a researcher-made questionnaire was used. This questionnaire included 64 items with a seven-point Likert scale in order to check the validity of the initial conceptual model. To ensure the validity and reliability of the questionnaire, after searching and studying various specialized books and articles, administrative and academic experts were consulted, and their opinions were used.

The factor loading was estimated for each of the factors or components based on the conceptual model to measure and evaluate the reliability of the questionnaire items. After entering the data on the importance of items questionnaire (127 questionnaires) using confirmatory factor analysis, the general structure of the research questionnaires was validated. For the confirmatory factor analysis, the standard factor loading was calculated. The confirmatory factor analysis of the questionnaire of job requirements and job resources is presented in Charts 1 and 2. The standard factor loading of confirmatory factor analysis to measure the strength of the relationship between each factor (latent variable) and its visible variables (questionnaire items) was obtained in all cases greater than 0.4. Therefore, the factor structure of the questionnaire of job requirements and job resources can be confirmed.



Chi-Square=469.96, df=169, P-value=0.06790, RMSEA=0.043

Chart 1: Standard factor loading of confirmatory factor analysis of job requirements questionnaire

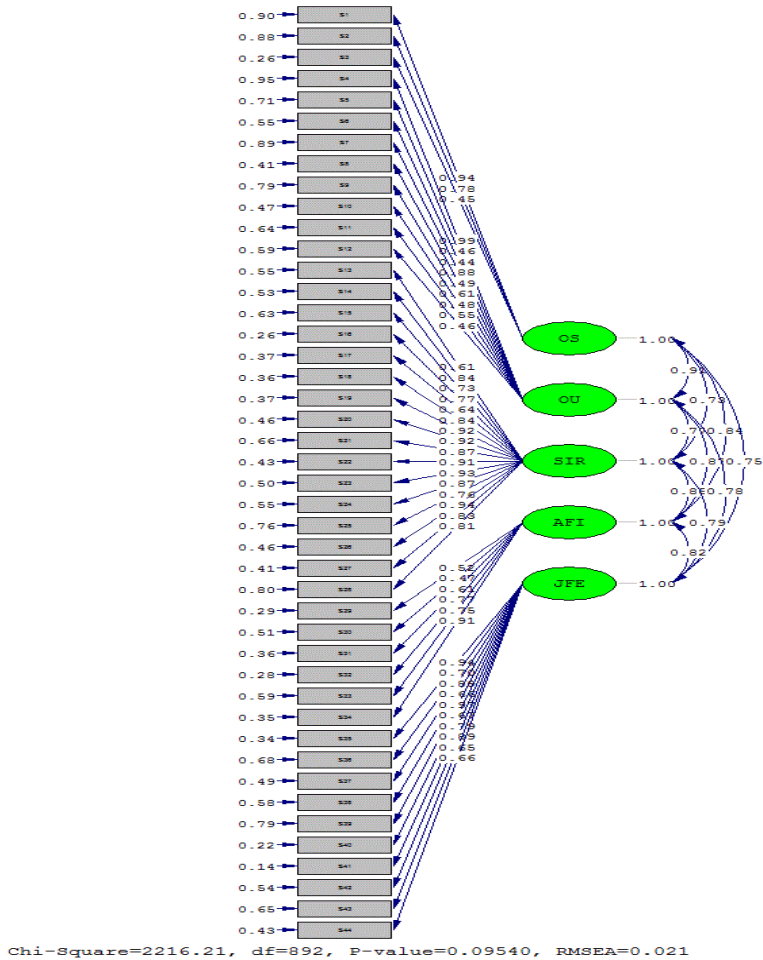
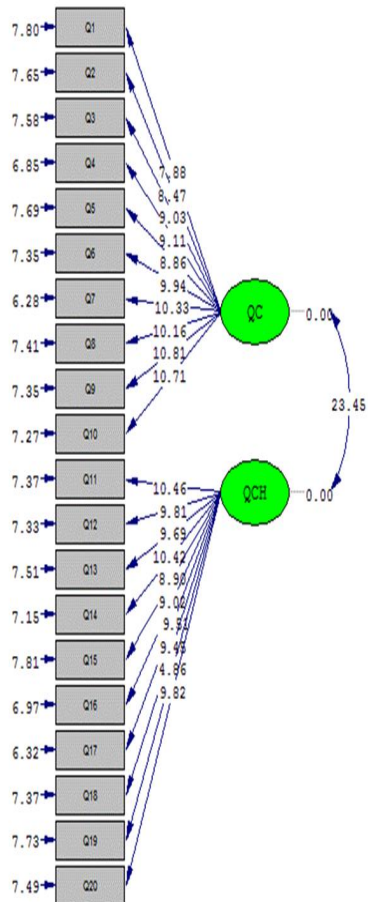


Chart 2: Standard factor loading of confirmatory factoranalysis of job resources questionnaire

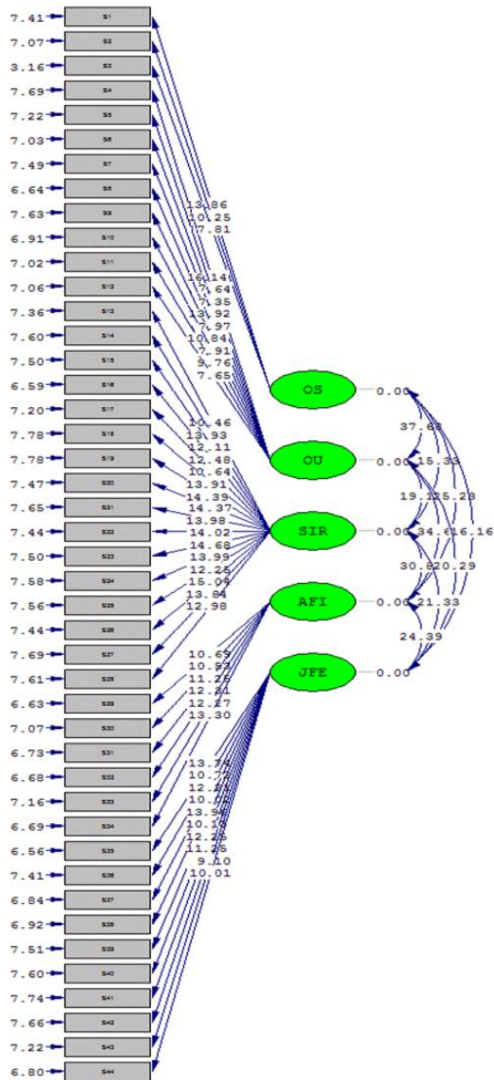
After calculating the standard factor loading, a significance test was performed. To check the significance of the relationship between the variables, the t-value was used.

Based on the results observed in charts 3 and 4, the factor loading of the t-value of each of the dimensions of the job requirements questionnaire at the 5% confidence level is greater than 1.96. Therefore, the significance of the relationship between the model's indices, components, and dimensions has been confirmed.



Chi-Square=469.96, df=169, P-value=0.06790, RMSEA=0.043

Chart 3: T-value of confirmatory factor analysis of job requirements questionnaire



Chi-Square=2216.21, df=892, P-value=0.09540, RMSEA=0.021

Chart 4: T-value of confirmatory factor analysis of job resources questionnaire

According to Tables 4 and 5, the fitting goodness indices of job requirements and job resources questionnaire, the model has a good fit.

Table 4: Goodness fitting indices of job requirements questionnaire

(NNFI)	(NFI)	(AFI)	(GFI)	(RMSEA)	(X2/pdf)	Fitting indices
>0/9	>0/9	>0/9	>0/9	<0/05	1-3	Acceptable values
0.92	0.97	0.94	0.96	2/78	0.043	Calculated values

Table 5: Goodness fitting indices of job resource questionnaire

(NNFI)	(NFI)	(AFI)	(GFI)	(RMSEA)	(X2/pdf)	Fitting indices
>0/9	>0/9	>0/9	>0/9	<0/05	1-3	Acceptable values
0.94	0.92	0.98	0.99	2/48	0.021	Calculated values

Based on the observed results and according to the appropriate fit of the model, we can rely on the research findings, and the presented model is approved.

In order to test the research hypothesis (job requirements and job resources have a significant effect on job engagement), the variance-based structural equation model was used. The variance-based structural equation model is a comprehensive statistical approach for testing hypotheses about the relationships between observed and latent variables.

In order to study the effect of job requirements and job resources on job engagement, the final model was obtained by Smart_PLS-3-2-9 software, as shown in chart. 5.

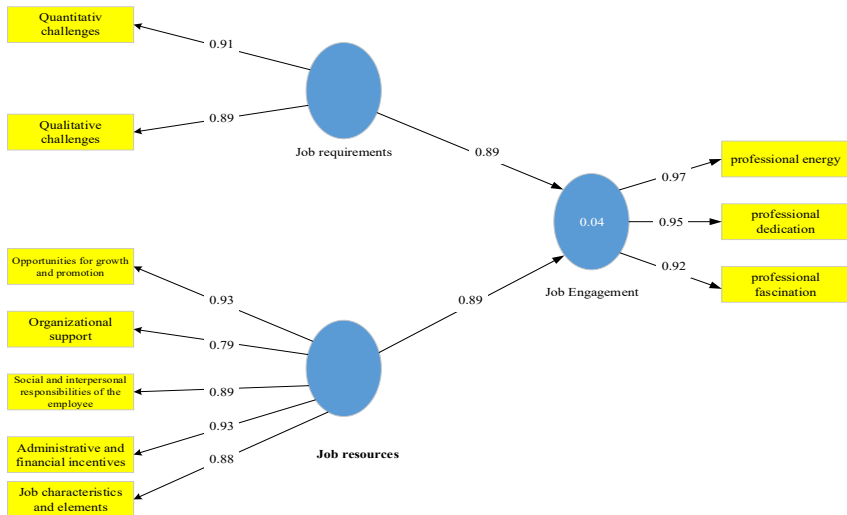


Chart 5: The final model for the effect of job requirements and job resources on job engagement through regression coefficients

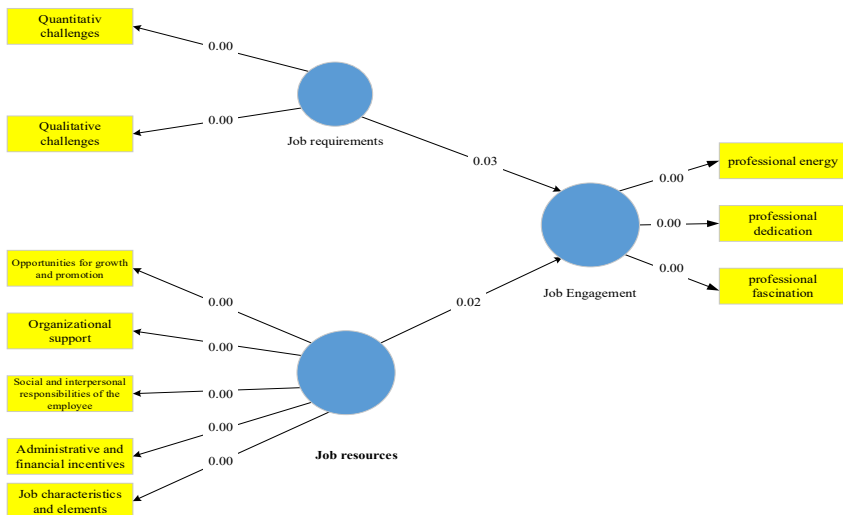


Chart 6: Significance of the effect of job requirements and job resources on job engagement through p-value

Table 6: Estimation of the regression coefficients of the main hypothesis model of the research

Result	T-value	Significance level	R ²	Effect coefficient	Main hypothesis
Confirmed	3/221	0/031	0/301	0/271*	Job engagement ← Job Requirements
Confirmed	4/645	0/021	0/301	0/309*	Job engagement ← Job Resources

The effect coefficients estimated in Table 6 show whether each component is effective or not. As can be seen in the table, considering that the p-value of the effect of job requirements and job resources on job engagement was less than 0.05, the effect coefficients of 0.271 and 0.309 are significant at the 95% confidence level, and the effect of job requirements and job resources on job engagement was confirmed.

The basic question raised is whether this model is good. To answer this question, average variance extracted statistics, composite reliability (CR), and Cronbach's alpha was examined for the model fit's goodness. According to the output of PLS and the results of Tables

6 to 7 obtained from the output of SmartPLS software, it can be concluded that the mentioned model is good in terms of fit indices.

Table 7: The convergent validity index for the goodness of the research model

Results	Indices value in the model	Standard value	Variable name
The model fitting is good.	0/896	0.5 or higher	Job engagement
The model fitting is good.	0/812	0.5 or higher	Job Requirements
The model fitting is good.	0/783	0.5 or higher	Job Resources

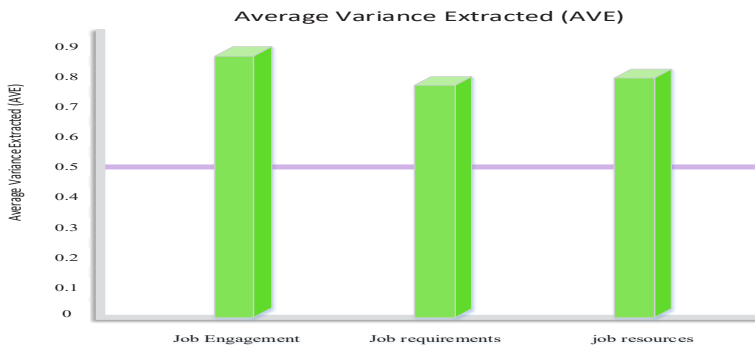


Chart 7: Studying and comparing average variance extracted (AVE) index with 0.5

Another factor in evaluating the internal consistency reliability of the model is Cronbach's alpha. The value of this coefficient varies from 0 to 1, values higher than 0.7 are accepted, and values less than 0.6 are considered unfavorable .

Table 8: Cronbach's alpha index

Results	Indices value in the model	Standard value	Variable name
The model fitting is good.	0/942	0.7 or higher	Job engagement
The model fitting is good.	0/768	0.7 or higher	Job Requirements
The model fitting is good.	0/930	0.7 or higher	Job Resources

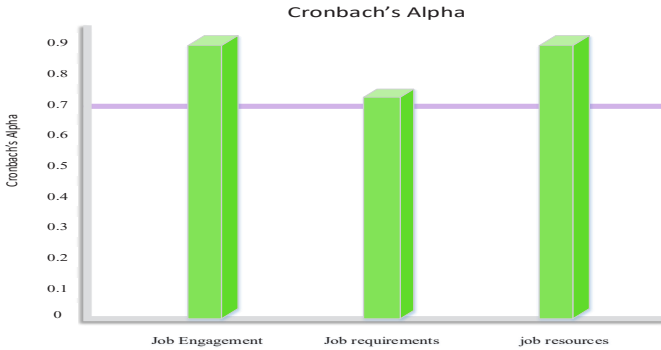


Chart 8: Studying and comparing Cronbach's alpha index with 0.7

Here, the evaluation of the general part of the model, which includes the measurement and the structural part, is discussed simultaneously. For this purpose, the Goodness of Fit (GOF) standard, which is related to the general part of structural equation models, was used. Wetzels et al. (2009) introduced three values of 0.01, 0.25, and 0.36 as weak, moderate, and strong for GOF. This means that if the value of 0.01 and close to it is calculated as GOF in a model, it can be concluded that the overall fit of that model is weak, and the relationships between the model structures should be corrected. In the same way, this is maintained for the other two values of GOF (0.25 moderate overall fit and 0.36 strong overall fit) (Davari and Rezazadeh, 2019).

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

Average communalities are obtained from the average communal values of the latent variables of the first order of the model, i.e., job engagement, job requirements, and job resources of employees. The communalities values and R2 are listed in Table 9.

Table 9: The communalities and R2 values of research variables

R2 value	Communalities (Q2) value	Latent variables of the model
0/301	0/678	Job engagement
	0/349	Job Requirements
	0/614	Job Resources

$$GOF = \sqrt{0.547 \times 0.301} = 0.405$$

According to the three values of 0.01, 0.25, and 0.36 as weak, moderate, and strong values for GOF, the result of 0.405 for GOF shows the overall good fit of the model.

According to the steps carried out in this research, by reviewing the main questions of the research; And also focusing on the objectives of the present research, it is clear that in this research, after examining the theoretical foundations and literature of the subject in the field of job requirements and job resources and engagement using the theme analysis method, 220 codes, 64 basic themes and 7 organizing themes And an overarching theme was identified, and based on this, the theme network model was designed, then the validity of the model was checked with confirmatory factor analysis, and in the next step, the hypothesis test was checked based on the model. The results of the quantitative analysis have also confirmed the significance of the relationship between the indicators, components and dimensions of the model. Also, the findings showed that job requirements and job resources had a positive effect on job engagement.

Conclusion

The present study aimed to provide a model of job requirements and job resources affecting employees' job engagement. The results of the research showed that job requirements and job resources have a significant effect on the job engagement of employees. Also, by extracting the components and elements of the job requirements and job resources, the job requirements-job resources theme model of job engagement was developed. The findings of this study can provide managers with useful insight to reduce the elements of job requirements (such as role ambiguity, strictness at work, numerous and cumbersome rules and regulations, the requirement of strict adherence to hierarchy, intense and complicated bureaucracy, etc.) and also, strengthening job resources (such as job security, management, and administrative support, training and development of managers and employees, finding talent in appointments, informational, instrumental and social support, etc.) which plays a very important role in the employees' job engagement.

The findings of this study were consistent with the findings of Anita (2014), Smith and Beatitci (2015), Prent and Lovelace (2018), Kerry Kanermol (2018), Ahuja and Chanoverdi (2017), Miao (2016), Rao (2017), Rahnama (2014), Halo (2013), Zargaran Moghadam (2012), Adibi (2011), Bakker and Demerouti (2008), Mohagheghi (2014), Vermuten et al. (2019), Akgendoz et al. (2019), Wingerden and Steop (2018). Bakker and Demerouti's studies have the most consistent with the present study. However, in that study, the statistical population was selected in the industry sector, which has an obvious difference from the statistical population of the present study, which is the employees of the cultural sector (artists), in terms of the type of activity and the type of audience. In terms of dealing with the subject of the job

requirements -the job resources model that is affecting the job engagement of employees in a government complex, also from a cultural point of view (which is one of the strengths and important innovations of this study), this subject has not been addressed in any of the previous studies. It is the first time that research has been done concerning this issue.

The framework provided in this study is different from the components of the models presented in the 2000s until now. With a deep theoretical study and testing of the collected data, it has taken a complementary approach and tried to add more depth and richness to the previous research by extracting the components from the interviews conducted with the experts and matching them with the real environment of the studied organizations. The results of related research until 2020 show that job requirements and job resources that affect job engagement include variables such as work volume, job satisfaction, commitment, workload, role ambiguity, job uncertainty, and physical workplace (Miao, 2016; 83), health issues and energy wastage of employees, job control, supervisor support, access to information and good organizational atmosphere, social support (Boland et al., 2017: 42), independence, performance feedback and professional development opportunities, feedback, autonomy, time pressure, shift work, conflict requirements, shift work pressure, excess workload (Allameh et al., 2014), but in this study, the factors of social and interpersonal responsibilities, job characteristics and elements, as well as administrative and financial incentives were also prioritized. Another difference between this study and other related research is the type of research method. Previous researches were generally qualitative or quantitative, but in conducting this study, a mixed research method was used.

This study has tried to present the components of job requirements and job resources in line with the job engagement of the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs employees. Job demands are among the factors that increase the level of stress of people in the workplace. In addition to job demands, people have many resources such as skills, support from colleagues and technology, etc., as many job resources in the workplace so that they can meet the many demands that are made of them in their jobs.

When people's job demands are at a high level and job resources are at a low level, they decrease job engagement in such a way that job resources indirectly decrease job engagement by reducing the demands caused by psychological job pressure (Schaufeli and Bakker, 2004: 293). Therefore, by creating solutions in the workplace, it is possible to reduce the psychological pressure caused by high job demands.

This study shows that resources and requirements such as quantitative job challenges, qualitative job challenges, administrative and financial incentives, job characteristics and elements, social and interpersonal responsibilities, organizational support, and opportunities for growth and promotion affect the job engagement of employees of the Organization of

Cinema and Audiovisual Affairs Human resource managers in the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs can help their employees by designing job and administrative interventions related to reducing the quantitative and qualitative job requirements and strengthening job resources such as organizational support, opportunities for growth and promotion, clarifying job characteristics, etc. until by overcoming job stress in a stressful workplace, increase their job engagement and have better job performance.

The results of this study's qualitative research (first phase) have shown that the effective factors in job engagement in terms of job requirements and job resources consist of 7 main components and 64 sub-components. The results of the quantitative part (second phase) show that the items of each sub-factor had a significant number and an acceptable standard coefficient, which indicates the high validity of these factors. The results of factor analysis have shown that each component's factors have a high correlation with the main component. Seven components also had a significant and positive relationship with each other. Therefore, it can be concluded that the researcher has been successful in reaching the research goal and answering the research questions and this research has been successfully completed.

The results of this study from a theoretical aspect for experts and scholars of human resources management and especially for executive managers, and from a practical point of view, it is important to select, train, and maintain the human resources needed by all public and private organizations, especially the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs.

Based on the results of this study and considering that the complicated bureaucracy and work-life balance in the confirmatory factor analysis have the strongest index for measuring the variable of job requirements- quantitative and qualitative job challenges, as well as job security, training and development of managers and employees, informational support and performance-based rewards have the strongest indices for measuring job resource variables- organizational support, opportunities for growth and promotion, social and interpersonal responsibilities, and administrative and financial incentives; therefore, it is suggested:

1. The administrative hierarchy should be reduced, facilitating the work processes.
2. Dealing with work and family are two important aspects of every person's life, so managers should consider the following support programs: counseling services for employees, time management training, stress management training, and flexible work programs such as telecommuting.
3. Managers should consider cases such as appreciation, a happy workplace, effective communication, an increase in work quality standards, honesty, recognition of employees' interests, and clarifying the organization's goals to create security for employees.

4. Training empowers existing human resources (Saidipour, Mohammadipour, 2020: 55) and guarantees future success. Therefore, managers should pay attention to these things in training programs, including focusing on the needs of employees, matching educational content with organizational goals, focusing on educational feedback, accompanying employees during the training course, focusing on practical training instead of theoretical training, and analyzing and optimizing training programs.
5. The information needed to do the work should be provided to the employees completely and transparently and away from bias.
6. Managers should keep the following things in mind when awarding rewards to employees: fairness and justice in awarding rewards, not having a large gap between the rewards of managers and employees, a sense of equality in receiving rewards, objective and transparent rewards, frequency and repetition in awarding rewards, flexibility, and the existence of contingent rewards.
7. Job duties should also be stated in such a way that for employees, the work is clear from beginning to end, they have a complete and clear view of their job duties, and employees can see the effect of their performance in the organization.

In addition to the lack of domestic research background on the research subject as one of the present study's limitations, the research has only discussed the components due to time and practical limitations. The statistical population of the research included the employees of the Organization of Cinema and Audiovisual Affairs; therefore, considering the possible differences between the cultural organizations and other organizations, these results should be more carefully considered and generalized in other organizations. Other researchers can examine factors that affect employees' job engagement, such as personal and environmental factors. In addition, since the results of this study were obtained on a limited scale and only in the public sector with a cultural approach, a more comprehensive study and comparison of job requirements and job resources of employees' job engagement in different organizations may bring different results, in this regard, researchers are advised to pay attention to these concepts in future research.

References

AGHASEYED JAFARI MOJARRAD, M., & AMIRABADI, F., (2018). Conceptual model of job engagement of employees of Iranian organizations. 2nd International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management and Psychology, Article code: HPCONF63-2

ALLAMEH, M., ABOUDI, H., & KAZEMIAN, F., (2014). A study of the mediating role of job requirements and emotional exhaustion in uncivil behavior between client and employee. Quarterly Journal of Career and Organization Consulting, No.

AZIMPOOR, E; ALILOO, A. (2017). The relationship of the motivational dimensions of self – determination in education; exhaustion and job engagement of employees..Journal of Educational Innovation ;61 16), 7.

BARABADI , M ; GOLPARVAR ; M ; ATASHPOOR ; S H (2015) " The role of job demands , job resources and job exhaustion in the practical psychology of the sixteenth year No. 1.

BOLAND, H., ENTEZARI, M., & SAADAT, S., (2017). The relationship between social support perceived by the family and psychological resilience with academic self-efficacy in students. Journal of Medical Education Strategies, Vol. 10, May and June, No. 2, Consecutive 42.

BRAUN, V. & CLARKE, V. (2006), "Using thematic analysis in psychology", Qualitative Research in Psychology, Vol. 3, No. 2, pp. 77-101.

DAVARI, A. & REZAZADEH , A. (2019) , " Structural equation modeling with PLS software" Academic Jihad Publishing Organization , second edition .pp 145-147

DAMGHANIAN , H. & LATIFI . M & RASTEGAR , A,A & NAJAFI KOLYANI, V.(2019) . An Investigation of the Dimensions of Employee Engagement and Its Motivating Factors in the Light of Qur'anic Guidelines . Journal of public Administration ; Vol 12, Number 1.pp 1-23.

DEMEROUTI,E.,BAKKER,A.B.,NACHREINER,F.,SCHAUJELI, W.B.,(2001)The job demand-resource model of burmout . Journal of applied psychology . 86(3):499.

GHAHRAMANI, M., ABOLGHASMI, M., & VAFAIZADEH, M., (2014). Explaining the relationship between perceived psychological contract (PPCF) and mental health and intention to move based on the JD-R model. Quarterly Journal of Career and Organization Consulting, Vol. 6, No. 21.

HOBFOLL, STEVAN E., HALBESLEBEN, JONATHON., NEVEU, JEAN-PIERRE AND WESTMAN , MINA., (2017) , " - Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences", Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2018.5: pp. 103–128.

KARIMI, F., & MARDANI, M., (2020). The relationship between leadership and job engagement of education workers with the mediating role of psychological capital, Scientific Quarterly of Research Family, Vol. 17, No. 2, pp. 7-32.

PADHI, B., & PANDA, A. K. (2015). A Study on Employee Engagement Models for Sustainability of. International Journal of Research and Development - A Management Review, 4(4), pp. 79-85.

RAHNAMA, M. R. OMID A. KHARAZMI AND F. BEIGI NASRABADI (2016) "The Impact of Job Demands on Employees' Job Attitudes" Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation) No. 24, No. 78, Fall 94, pp. 108-89.

SAIDIPOUR, B., & MOHAMMADIPOUR, A., (2020). A study of models and patterns of human resource empowerment in organizations, Research Journal of Industrial Management and Engineering, Year 2, Spring, No. 2, pp. 41-55.

SCHAUFELI WB. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to'guide to measuring and tackling work engagement and burnout. Organizational Dynamics.

SCHAUFELI, W.B., AND BAKKER, A.B. (2004), 'Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study,' *Journal of Organizational Behavior*, 25, pp. 293–315.

SMITH, CAMERON.,(2018),” An employee’s best friend? How I can boost employee engagement and performance”, *Strategic HR Review* .

MACEY, W.H., SCHNEIDER, B., BARBARA, K.M. AND YOUNG, S.A., (2009), *Employee Engagement: Tools For Analysis, Practice and Competitive Advantages*, Willey-Blackwell, Oxford.

MACLEOD, D., AND CLARKE, N., (2009), *Engaging for Success: Enhancing Performance Through Employee Engagement*, London: Department for Business, Innovation and Skills. Crown Copyright. BIS/Pub 8859/07/09NP. URN09/1075.

MAYO,ANDREW. (2016),” The measurement of engagement”, *Strategic HR Review*. Review, Vol. 15 Iss 2 pp. 83 – 89.

MIRZADARANI H. (2013) A window enthusiasm for social cheerfulness in the *Journal of Social Sciences of the Month* of No. 62 . pp. 62 – 70.

MOHAGHEGHI, H., (2014). Development of the job engagement model according to job resources, job demands, and psychological capital. M.Sc. Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Allameh Tabatabai University, pp. 67.

MOHSENI TAKLO, F., SALAJEGHEH, S., KAMALI, M.J., & MOHSENI TEKLO, M.T., (2021). Using the job requirements-resources model in predicting the resilience of employees of Melli Bank branches in Kerman. *Quarterly Journal of the Iranian Human Factors Engineering and Ergonomics Association*, pp. 53-62.

ORENIČ MARCEL; (2021). *Work Motivation in Relation to Individual Personal Features*.Public administration and society, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

WINGERDEN, J., & STOEP, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS one*, 13(6), Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Business Ethics*, 125(2), pp. 235-251.

ZARGARAN MOGHADAM, S., (2012). The effect of job resources and demands on job burnout and job engagement of employees based on the JD-R model, M.Sc. Thesis, Department of Science and Economics, Faculty of Management, Isfahan University.

Contact address

Leila Gilani Ph.D. student in public administration
ID ORCID: 0000-0002-9524-9364
Department of Public Administration, Bonab Branch
Islamic Azad University, Bonab, Iran
E-Mail: lgilani140@gmail.com

Dr.Nader Bohlooli Assistant Professor
ID ORCID: 0000-0002-4075-0522
Department of Public Administration, Bonab Branch
Islamic Azad University, Bonab, Iran
E-Mail: na.bohlooli@gmail.com (Corresponding Author)

Dr.Mojtaba Ramazani Assistant Professor
ID ORCID: 0000-0001-5275-4830
Department of Public Administration, Bonab Branch
Islamic Azad University, Bonab, Iran
E-Mail: dmramazani@gmail.com

Dr.Ahmad Vedadi Associate Professor
ID ORCID: 0000-0003-1110-5281
Department of Public Administration, Central Tehran Branch
Islamic Azad University, Tehran, Iran
E-Mail: ahvedadi@gmail.com

Pracovná spokojnosť s vybranými atribútmi personálnych aktivít v miestnej štátnej správe na Slovensku

Job satisfaction with selected attributes of personnel activities in local state government in Slovakia

Dominika Bernátová, Gabriela Kravčáková

<https://doi.org/10.33542/VSS2022-2-2>

Abstract

Job satisfaction can generally be understood as a person's attitude towards his work. It affects the relationship to work, work behaviour and, while respecting other determining factors, affects the employee's performance. The impact of personnel procedures on job satisfaction has been an area of research for a long time. The study aims to determine the degree of job satisfaction of civil servants with selected attributes of personnel activities (remuneration, education, qualification development and evaluation) according to socio-demographic variables (gender, job position, location of the district office). The goal was also to find out and analyse the existence of statistical differences between socio-demographic variables and selected attributes of personnel activities. An author's questionnaire on civil servants' satisfaction with the attributes of personnel activities was used to obtain empirical data. The data were analysed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The highest level of job satisfaction among civil servants at district offices in the Slovak Republic was found with performance appraisal and the lowest with financial remuneration and career growth opportunities. The existence of statistically significant differences was identified with all socio-demographic variables. The most differences were found according to the location of the district office.

Keywords: job satisfaction, civil service, human resource management activities, local state government

Úvod

Subsystém štátnej správy (ďalej aj „ŠS“) na Slovensku sa delí na ústrednú a miestnu. Do orgánov miestnej ŠS patrí 72 okresných úradov (ďalej aj „OÚ“). Všetky OÚ majú rovnakú organizačnú štruktúru. Rozdiel je len v počte odborov (viď. Smernica Ministerstva vnútra Slovenskej republiky z 22. januára 2018, ktorou sa upravujú podrobnosti o vnútornej organizácii OÚ). Na okresných úradoch vykonávajú štátni zamestnanci štátnu službu

v štátnozmestnaneckom pomere k štátu. Štátnozamestnanecké vzťahy upravuje Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Štátni zamestnanci (ďalej aj „SZ“) v miestnej ŠS majú najbližšie k občanom, pretože s nimi takmer denne prichádzajú do kontaktu. Občania, aj podnikatelia a iné subjekty, na základe skúseností so štátnymi zamestnancami hodnotia samotný výkon ŠS. Ak majú organizácie ŠS fungovať efektívne, rozhodujúcim činiteľom je riadenie ľudských zdrojov (štátnych zamestnancov), pretože ľudia sú tým najcennejším zdrojom organizácie. Ľudia uvádzajú do pohybu všetky ostatné zdroje a prispievajú tak k dosahovaniu cieľov organizácie. Snahou vedenia organizácie je, aby zamestnanci podávali kvalitný pracovný výkon.

1. Teoretické východiská

Cieľom manažmentu ľudských zdrojov by malo byť formovanie oddanej, kvalifikovanej a výkonnej pracovnej sily, ktorej záujmy v maximálnej možnej miere korešpondujú so záujmami organizácie. Takýto zamestnanec umožňuje organizácii dosahovať jej ciele v prostredí silnej konkurencie, globalizácie a technologického pokroku. Vytvorenie takejto pracovnej sily je dlhodobý proces vyžadujúci zapojenie všetkých subjektov a nástrojov manažmentu ľudských zdrojov. Okrem cieľov organizácie je potrebné brať ohľad aj na osobné ciele zamestnancov. Každý zamestnanec je jedinečný, má svoje vlastné predstavy, hodnoty a ciele. Miera, do akej sú ciele zamestnanca splnené, súhrnne vyjadruje jeho pracovnú spokojnosť (Kleibl et al. 2002).

1.1 Pracovná spokojnosť

Podľa Meiera a Spectora (2015) odráža pracovná spokojnosť postoj zamestnanca k práci. Pozostáva z afektívnej, kognitívnej a behaviorálnej zložky (Burt 2015). „Spokojnosť s rôznymi pracovnými aspektmi je odvodená od kognitívneho procesu porovnávania existujúceho pracovného aspektu s referenčným rámcom jednotlivca“ (Smith et al. In: Spector 1985, s. 695). Výsledky metaanalýzy Dormanna a Zapfa poukazujú na to, že spokojnosť s prácou je v priebehu času stabilnejšia. Tí, ktorí zotrávajú v rovnakom zamestnaní sú spokojnejší, než tí, ktorí ho menia (2001).

Jeden z prvých autorov, ktorý skúmal zdroje pracovnej spokojnosti a nespokojnosti bol Herzberg (1959). Pomenoval dva základné faktory, ktoré na zamestnanca pôsobia v rôznej miere motivačne. Na jednej strane pôsobia na zamestnanca hygienické faktory (frustrátori). Ich prítomnosť nie je príčinou spokojnosti, ale ich absencia vyvoláva nespokojnosť. Nevývolávajú potrebu pracovať efektívnejšie. Spravidla sa tieto faktory vzťahujú k vonkajším aspektom pracovnej činnosti. Patrí sem plat, istota práce, pracovné podmienky alebo vzťahy s kolegami. Armstrong (2014) upozorňuje, že peniaze, sice sú nevyhnutné na uspokojenie potrieb všetkých jednotlivcov avšak každý zamestnanec má iné potreby a želania, preto sú

peniazmi motivovaní v rôznej miere. Druhým faktorom podľa Herzberga (1959) sú motivátori (motivačné faktory). Ak nie sú prítomné, vyvolávajú nulovú spokojnosť. Ak sú prítomné, vyvolávajú pocit spokojnosti. Motivačné faktory skutočne motivujú a ich účinok je dlhodobý. Ak sú prítomné, je možné predpokladať, že zamestnanec bude podávať vysoký výkon. Vzťahujú sa k vnútorným (osobným) aspektom vykonávanej práce. Patrí k nim uznanie, osobný rast, nové kompetencie alebo väčšia miera zodpovednosti. Podľa Herzberga (1959) by organizácie (manažment ľudských zdrojov) mali venovať pozornosť uspokojeniu motivátorov a až potom má zmysel venovať pozornosť hygienickým faktorom.

Neskoršie výsledky výskumov poukazujú na to, že súvislosť medzi pracovnou spokojnosťou a výkonom nie je priama a nie je tak jednoznačná. Pracovný výkon ovplyvňuje viac determinujúcich faktorov, ktoré je nutné rešpektovať (motivácia ku konkrétnej práci, podpora organizácie a situačné faktory, individuálne dispozície a predpoklady jedinca). Nejednoznačnosť výskumných výsledkov je v tom, že spokojný pracovník nemusí podávať vysoký výkon a pracovník s vysokým výkonom nemusí byť automaticky spokojný. Stredná miera spokojnosti môže poukazovať na ľahostajnosť. Demobilizujúca pracovná spokojnosť je spravidla spojená s nízkymi pracovnými nárokmi, pričom dochádza k zníženiu miery motivácie pracovať.

Pracovná spokojnosť môže byť chápaná ako celková (reflektujúca všeobecnú mieru vzťahu k vykonávanej práci) alebo čiastková (spokojnosť s konkrétnym faktorom vzťahujúcim sa na pracovnú situáciu). Čiastková spokojnosť môže byť napríklad spokojnosť zamestnanca s konkrétnym personálnym postupom (napr. programy kariérneho postupu a programy vzdelávania, objektívne a spravodlivé hodnotenie výkonu a správania pracovníkov, tvorba pracovných miest rešpektujúca priority pracovníkov). Spokojnosť zamestnancov s personálnymi postupmi môže pozitívne ovplyvniť správne nastavená stratégia manažmentu ľudských zdrojov.

Pracovná nespokojnosť môže byť príčinou kontraproduktívneho správania pracovníkov, absencií až odchodu zamestnanca z organizácie alebo slabého výkonu, resp. zlej kvality ním poskytovaných služieb (Kaya et al. 2010). To organizácii spôsobuje časové a finančné straty, preto by sa mala zaoberať otázkou, ako u zamestnancov zvýšiť pracovnú spokojnosť.

Vplyv personálnych postupov na postoje zamestnancov a pracovnú spokojnosť je oblasťou výskumu už dlhú dobu (Clark and Oswald 1996; Berg 1999; Belfield and Harris 2002; Kaya et al. 2010; Tortia 2008; Vermeeren et al. 2013). Napríklad Vermeeren et al. (2013) sa zamerali na pracovnú spokojnosť ako sprostredkujúcu premennú medzi manažmentom ľudských zdrojov a výkonom organizácie. Bastida et al. (2017) skúmali vplyv personálnych postupov na pracovnú spokojnosť zamestnancov neziskových organizácií. Pozitívny vzťah

medzi manažmentom ľudských zdrojov a pracovnou spokojnosťou prezentovali vo výskume Guest (2002) alebo Steijn (2004).

Výsledky výskumu Petrescu a Simmonsa ukázali že „spokojnosť s odmeňovaním je vyššia tam, kde sú zavedené systémy odmeňovania podľa výkonu a odmeňovania na základe odpracovaných rokov. Štruktúra odmeňovania, ktorá je vnímaná ako nerovnaká, je spojená s podstatným znížením celkovej pracovnej spokojnosti a spokojnosti s odmenou“ (2008, s. 651). Niektoré výskumy (Clark 2005; Layard 2006) ukazujú, že rastúca mzda nemá žiaden vplyv na spokojnosť s prácou. Naopak vo výskume Zardasht et al. (2020) boli najvýznamnejšími ukazovateľmi pracovnej spokojnosti práve odmeňovanie a motivácia.

Absar et al. (2010) zistili, že personálne postupy výrazne súvisia s pracovnou spokojnosťou a pozitívny vplyv na spokojnosť s prácou majú najmä postupy v oblasti vzdelávania a rozvoja.

Podľa zistení Pettijohna et al. „ak hodnotenie poskytuje jasné kritériá, je vnímané ako spravodlivé a využíva sa pri určovaní odmien, pracovná spokojnosť sa zvyšuje“ (2001, s. 127). Je nutné poznamenať, že vplyv personálnych postupov na výkon nie je spôsobený výlučne ich kvalitou, ale predovšetkým spôsobom, akým tieto postupy uplatňujú manažéri v prvej línii (Purcell et al. 2008). Rovnako aj Edgar a Gaere dospeli ich výskumom k záveru, že „efektívne politiky a postupy v oblasti riadenia ľudských zdrojov by sa mali merať podľa ich vnímanej kvality, nielen podľa počtu zavedených postupov“ (2005, s. 534).

Karamanis et al. (2019), pomocou Minesotského dotazníka spokojnosti, zisťovali spokojnosť administratívnych zamestnancov verejnej správy v Grécku (vedúci aj radoví zamestnanci). Viac spokojní boli s endogénnymi faktormi spokojnosti (napr. sociálny status, istota zamestnania, zodpovednosť, kreativita) a väčšiu nespokojnosť vykazovali pri exogénnych faktoroch spokojnosti (napr. odmeňovanie, kariérny rast, pracovné podmienky, štýl vedenia nadriadeného). Najväčší podiel nespokojných bol pri odmeňovaní a kariérnom raste.

1.2 Vybrané personálne aktivity v štátnej správe

Odmeňovanie

Odmeňovanie predstavuje jeden z procesov manažmentu ľudských zdrojov. Hlavným cieľom odmeňovania je „podporovať dosahovanie strategických cieľov organizácie tým, že pomáha zabezpečiť kvalifikovaných, schopných, oddaných a dobre motivovaných pracovnú silu“ (Armstrong 2002, s. 559). Výsledkom odmeňovania je odmena. Organizácia ňou hodnotí minulý výkon a súčasne sa ňou snaží ovplyvniť výkon budúci. Ako uvádza Koubek „ak bude zamestnanec veriť, že jeho úsilie povedie k žiadúcej odmene, bude motivovaný k budúcejmu výkonu“ (2010, s. 288). Podľa Armstronga by malo byť odmeňovanie „transparentné, spravodlivé, malo by napĺňať očakávania zamestnancov a zamestnanci by mali byť zapojení

do vytvárania politiky odmeňovania, ktorá sa ich týka“ (2002, s. 559). Celková odmena zamestnanca sa skladá z odmien finančného aj nefinančného charakteru. Má byť prispôbená tak, aby prilákala, zaujala a udržala kvalitných zamestnancov.

Odmeňovanie v ŠS by malo rešpektovať zásadu transparentnosti, spravodlivosti a predvídateľnosti. Tieto zásady majú byť zohľadnené pri tvorbe pravidiel odmeňovania. V štátnej službe na Slovensku je vyžívaný tradičný model individuálnej mzdy (kvalifikačná mzda), ktorý pozostáva zo mzdovej tarify, výkonovej nadstavby k mzdovej tarife a príplatkov tarifnej a netarifnej povahy.

V štátnej službe sa namiesto mzdy používa pojem plat, pretože ide o duševnú prácu. Funkčný plat ŠZ sa skladá z tarifného platu (každý rok sa zvyšuje o 1 %) a rôznych príplatkov (Zákon č. 55/2017 Z. z.).

Existujú protichodné názory o tom, aká by mala byť výška platu ŠZ. Jedni tvrdia, že platy by mali byť nad úrovňou priemeru v národnom hospodárstve, pretože tak by mali schopnosť prilákať kompetentných ľudí a súčasne by sa znížilo riziko korupčného správania. Iní zastávajú názor, že výška platu ŠZ by mala odzrkadľovať príjem bežných občanov, aby si uvedomovali ich každodennú realitu (Staroňová et al. 2014).

Podľa Správy o stave a vývoji štátnej služby za rok 2019 „systém odmeňovania v ŠS, založený na platových triedach a odpracovaných rokoch, nie je dostatočne flexibilný. Oceňuje najmä formálne vzdelanie a prax, ale málo zohľadňuje výkony, čo ešte viac limituje flexibilitu odmeňovania a motiváciu zamestnancov“ (s. 43).

V ŠS na Slovensku je náročné získať a udržať si kvalifikovaných ľudí aj kvôli nízkemu rozsahu vertikálnej kompresie. Vertikálna kompresia predstavuje rozdiel medzi najnižším a najvyšším príjmom. Podľa Revízie výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe (2020) je rozpätie plátov v ŠS nízke (v porovnaní so súkromným sektorom) a zapríčiňuje tak nezaujímavosť vysokokvalifikovaných ľudí o prácu v ŠS. „Priemerný rozptyl v štátoch EÚ je na úrovni 7,5; zatiaľ čo skutočný pomer medzi priemernou mzdou najvyššieho a najnižšieho decilu ŠZ na Slovensku je približne 2,9“ (Ministerstvo financií SR 2020, s. 46).

Podľa zistení Čerňenka (2020) sú medzisektorové rozdiely aj vo vnútri krajiny. Najväčšie rozdiely medzi platmi ŠZ a platmi zamestnancov v súkromnom sektore sú predovšetkým v rozvinutých okresoch.

Funkčný plat ŠZ je tvorený aj príplatkami. Najčastejšie priznávaným je osobný príplatok. Ten je možné ŠZ priznať, ak si kvalitne plnil svoje úlohy, alebo ak mal priaznivý výsledok služobného hodnotenia. Osobný príplatok ŠZ môže služobný úrad znížiť, zvýšiť alebo dokonca odňať. Dôvodom na tieto skutočnosti môže byť výsledok služobného hodnotenia, zmena štátnozamestnaneckého pomeru (napr. zmena funkcie alebo zmena najnáročnejšej vykonávanej činnosti), alebo úroveň kvality plnenia úloh (Zákon č. 55/2017 Z. z.). Naviazanie služobného hodnotenia na odmeňovanie sa javí ako ďalší z problémov v odmeňovaní ŠZ.

Podľa Správy o stave a vývoji štátnej služby za rok 2020, majú „niektorí hodnotitelia tendenciu prisudzovať lepšie hodnotenie v snahe finančne priliepať ŠZ“ (s. 129).

Služobný úrad môže ŠZ odmeniť, a to napríklad ak splnil nejakú mimoriadnu služobnú úlohu, vykonal úlohy nad rozsah jeho činností, alebo ak dosiahol 50, resp. 60 rokov. Odmeny vo verejnej správe však nepôsobia veľmi motivujúco, pretože sú „vyplácané rovnostársky“. „Kým v súkromnom sektore ich podiel rastie s celkovým príjmom zamestnanca, vo verejnom sektore tvoria 7 až 10 % príjmu pre väčšinu zamestnancov“ (Ministerstvo financií SR 2020, s. 41).

Koncom roka 2022 má byť schválená Koncepcia odmeňovania ŠZ, na základe ktorej bude predložená zmena právnej úpravy. „Výsledkom má byť nastavenie nového systému odmeňovania, ktorý by mal byť zameraný na zjednotenie platových tried a vytvorenie platových pásiem tak, aby boli podporené princípy rovnakého a spravodlivého odmeňovania, ako aj kariérneho rastu“ (Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2020, s. 31).

Vzdelávanie a kvalifikačný rozvoj

Budovať profesionálnu štátnu službu nie je možné bez správne nastaveného procesu vzdelávania a rozvoja. Podľa Šokovej sa „objektívne zvyšuje potreba skvalitňovania výkonu ŠS, na ich orgány sa prenáša stále viac právomocí v súlade s pokračujúcou tendenciou k decentralizácii, čo vyzdvihuje potrebu zvyšovať kvalifikáciu pracovníkov úradov ŠS“ (2017, s. 52–53).

Vzdelávanie ŠZ na Slovensku je uskutočňované kontinuálnym vzdelávaním a zvyšovaním kvalifikácie. Súčasná právna úprava ukladá služobným úradom povinnosť plánovať, organizovať, zabezpečovať a umožňovať svojim zamestnancom odborné vzdelávanie a prípravu a tiež vytvárať podmienky na kontinuálne vzdelávanie a zvyšovanie kvalifikácie. ŠZ má právo a zároveň povinnosť zvyšovať si svoju kvalifikáciu tak, že získa vyšší stupeň vzdelania korešpondujúci s potrebami a požiadavkami služobného úradu (Zákon č. 55/2017 Z. z.).

Cieľom kontinuálneho vzdelávania je získanie, udržanie a zdokonaľovanie vedomostí, zručností a schopností potrebných na výkon štátnej služby. Realizuje sa ako adaptačné vzdelávanie (novoprijatý alebo preložený zamestnanec) a kompetenčné vzdelávanie (priebežné udržiavanie, zdokonaľovanie a dopĺňanie vedomostí, zručností a schopností). Zákon o štátnej službe rozlišuje vzdelávanie zamerané na osobnostný rozvoj, vzdelávanie v oblasti informačných technológií, odborné, jazykové a manažérske vzdelávanie (Zákon č. 55/2017 Z. z.). Vzdelávanie zamerané na osobnostný rozvoj musí podľa Koncepcie vzdelávania vo verejnej správe z roku 2017 zvyšovať, okrem iného, aj spokojnosť ŠZ.

Vo vzdelávaní ŠZ sa uplatňuje systémový prístup, čo znamená, že vzdelávacie potreby sú analyzované a identifikované na úrovni ŠZ, organizačného útvaru a služobného úradu. Výsledkom analýzy je plán vzdelávania. Pri zostavovaní individuálneho plánu kompetenčného

vzdelávania konkrétneho ŠZ vychádza vedúci ŠZ z požiadaviek na odborné kompetencie ŠZ (vyplývajú z opisu štátnozamestnaneckého miesta) a z výsledku služobného hodnotenia ŠZ za kalendárny rok (Zákon č. 55/2017 Z. z.).

Zákon o štátnej službe rozlišuje individuálne (napr. koučing, mentoring) a skupinové formy vzdelávania (napr. kurz, workshop). Využíva sa aj e-learning a webinár. Ďalšou formou kontinuálneho vzdelávania je stáž alebo študijný pobyt.

Po absolvovaní vzdelávacích aktivít zamestnanci vyhodnocujú efektivitu a prínos vzdelávania.

V súvislosti s prijatím nového zákona o štátnej službe, bolo Úradom vlády SR zriadené Centrum vzdelávania a hodnotenia ŠZ. Všetky školiace aktivity sa týkajú oblastí vyplývajúcich zo zákona o štátnej službe a sú poskytované bezplatne, čím Centrum finančne odbreňuje jednotlivé služobné úrady. Subjektom poskytujúcim vzdelávanie pre ŠZ je aj Inštitút pre verejnú správu (príspevková organizácia Ministerstva vnútra SR), ktorý organizuje a realizuje školenia pre ŠZ.

Neustále sa meniace požiadavky na znalosti a schopnosti ľudí vytvárajú nevyhnutnosť ich neustále prehlbovať a rozširovať. Vzdelávanie sa tak stáva celoživotným procesom (Koubek 2010). Predpokladom uplatňovania systémového prístupu k vzdelávaniu je aj nepretržitý osobný kvalifikačný rozvoj. Rozvoj zamestnancov má rovnako ako vzdelávanie za cieľ získanie nových znalostí, schopností a zručností, ale na rozdiel od vzdelávania sa orientuje na získavanie takých schopností, znalostí a zručností, ktoré zamestnanec nevyhnutne nepotrebuje na plnenie súčasných úloh. Orientuje sa viac do budúcnosti a okrem získania pracovných schopností sa zameriava aj na osobnosť človeka a sociálne zručnosti (Dvořáková a kol. 2007).

Kariérny rozvoj patrí medzi kľúčové procesy, pretože organizácii prináša pridanú hodnotu. Avšak vnímanie kariéry zamestnancami je vo veľkej miere subjektívne. Kariéra je zvyčajne chápaná ako životná cesta človeka v kontexte práce. Podľa výsledkov kvalitatívnej štúdie Rady pre štátnu službu (2020) vnímajú ŠZ nemožnosť, resp. len obmedzené možnosti kariérneho rastu.

Pôvodným zámerom pri tvorbe aktuálne platného zákona o štátnej službe bolo naviazať služobné hodnotenie na kariérny rast ŠZ. Systém platových tried to ale neumožňuje, a preto je služobné hodnotenie naviazané na osobný príplatok. Pôvodný zámer by mohla umožniť v súčasnosti pripravovaná koncepcia odmeňovania, ktorá má zaviesť systém platových pásiem. Tým by sa podporil kariérny rast ŠZ (Rada pre štátnu službu 2020).

Služobné hodnotenie

Hodnotenie výkonu zamestnancov v ŠS je realizované prostredníctvom služobného hodnotenia. „Prostredníctvom služobného hodnotenia je možné presne identifikovať výkonných i nevýkonných úradníkov“ (Pracharová 2019, s. 42). Jeho cieľom „je vytvárať informácie, ktoré pomôžu vedúcim zamestnancom pri prijímaní rozhodnutí v oblasti riadenia ľudských zdrojov tak, aby viedli k zvýšeniu motivácie a k zlepšeniu individuálneho výkonu ŠZ“ (Staroňová 2017, s. 13). Služobné hodnotenie je tiež jedným z dôvodov, kedy je možné zamestnancovi siahnuť na osobný príplatok (znižiť, zvýšiť, odobrať). Ak by zamestnanec v hodnotení za kalendárny rok dosiahol neuspokojivé výsledky, služobný úrad mu môže osobný príplatok odobrať.

Priamy nadriadený má povinnosť vykonať služobné hodnotenie ŠZ raz ročne. V procese hodnotenia zamestnancov je dôležité, aby mala organizácia vopred stanovené kritériá, podľa ktorých sa má výkon a správanie zamestnancov hodnotiť. „Pri absencii stanovených kritérií môžu byť motivačné príležitosti, ktoré by sa dali realizovať v procese hodnotenia, značne obmedzené“ (Pettijohn et al. 2001, s. 129). Kritériá služobného hodnotenia ŠZ jasne definuje Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a Vyhláška Úradu vlády SR č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení.

Služobné hodnotenie sa realizuje formou hodnotiaceho rozhovoru. Hodnotený zamestnanec sa môže vyjadriť k výsledkom hodnotenia. Počas hodnotiaceho rozhovoru je hodnotenému zamestnancovi poskytnutá spätná väzba. „Spätná väzba umožňuje pracovať na vlastnom rozvoji a eliminovať nedostatky, ktoré si samotný ŠZ ani nemusí uvedomovať“ (Rada pre štátnu službu 2020, s. 37). Pozitívna spätná väzba, vo forme slovného ocenenia, resp. pochvaly, má zamestnanca motivovať k lepším výkonom. Z výskumu Pracharovej však vyplýva, že „spätná väzba na motiváciu ŠZ nepostačuje a je potrebné ich aj patrične finančne ohodnotiť“ (2018, s. 15).

Podľa zistení Pracharovej „sa služobné hodnotenie niekedy využíva na prílepšenie k nízkym platom, čím sa skresľujú výsledky“ (2019, s. 7). V súvislosti s výkonom služobného hodnotenia sa podľa Rady pre štátnu službu ukazuje ako problém „formalizmus, procesné pochybenie, subjektívnosť hodnotenia a výskyt tzv. odporúčaní od nadriadených služobných úradov, aké by mali byť výsledky služobných hodnotení, nakoľko tieto sa následne premietajú do vzniku nároku na odmenu“ (2019).

Personálne procesy (pravidlá, metódy, čiastkové postupy, ...) má mať organizácia zavedené, majú byť reálne a transparentné a v kontexte s Edgarom a Gaereom (2005) majú byť realizované efektívne profesionálnym lídrom. Líder má možnosť ovplyvňovať pracovníkov a jeho vzťah s nimi determinuje pracovnú spokojnosť.

2. Metodológia

Hlavným cieľom výskumu bolo zistiť mieru pracovnej spokojnosti ŠZ s vybranými atribútmi personálnych aktivít (odmeňovanie, vzdelávanie, kvalifikačný rozvoj a hodnotenie) podľa socio-demografických premenných (rod, pozícia, kraj Slovenska). Cieľom bolo tiež zistiť a analyzovať existenciu štatistických rozdielov medzi socio-demografickými premennými a vybranými atribútmi personálnych aktivít (ďalej aj „VAPA“).

Metóda a metodika

Na získanie empirických údajov bol použitý autorský dotazník o spokojnosti ŠZ s VAPA. Položky dotazníka boli vytvorené na základe štúdia literatúry, legislatívnych dokumentov, prieskumov a analýz týkajúcich sa manažmentu ľudských zdrojov v ŠS (napr. dokumenty vydávané Radou pre štátnu službu a Úradom vlády SR) a výskumov iných autorov, ktorí sa venovali predmetnej problematike (napr. Staroňová et al. 2014; Šoková 2017; Pracharová 2018, 2019)

Dotazník obsahoval 12 uzatvorených položiek týkajúcich sa pracovnej spokojnosti, na ktoré respondenti odpovedali na Likertovej škále, kde 6 znamená „úplne súhlasím“, 5 („súhlasím“), 4 („skôr súhlasím“), 3 („skôr nesúhlasím“), 2 („nesúhlasím“), 1 („vôbec nesúhlasím“). Čím vyššie celkové skóre respondent dosiahol, tým je jeho spokojnosť s VAPA vyššia. Položky boli rozdelené do štyroch kategórií - odmeňovanie (3 položky), vzdelávanie (3 položky), kariérny rozvoj (2 položky) a pracovné hodnotenie (4 položky). Respondenti vyjadrovali svoj súhlas až nesúhlas s výrokmí, napr. „Som spokojný s výškou platu, pretože zodpovedá náročnosti mojej práce“; „Som spokojný s podmienkami, ktoré sú vytvorené pre môj kariérny rozvoj“ (všetky položky sú uvedené v tabuľkách). Dotazník obsahoval aj jednu otvorenú otázku, kde respondenti mohli uviesť svoje návrhy a pripomienky.

Druhú časť dotazníka tvorili socio-demografické položky (rod, pozícia, kraj Slovenska)

Dotazník bol administrovaný v elektronickej verzii. Využitá bola služba Microsoft Forms. Zber údajov bol realizovaný v období od 10.02.2022 do 31.3.2022.

Dáta boli spracované metódami deskriptívnej štatistiky. Merané bolo priemerné skóre a zisťované boli rozdiely podľa socio-demografických premenných. Na analýzu dát bol použitý štatistický softvér IBM SPSS Statistics 25.

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorili ŠZ pracujúci na OÚ na Slovensku. Oslovených bolo všetkých 72 OÚ. Prednostovia a vedúci organizačných odborov dotazník preposlali ŠZ v ich služobnom úrade. Snahou bolo osloviť všetkých ŠZ na OÚ.

Výskumnú vzorku tvorilo celkom 463 respondentov, z toho 142 mužov (30,7 %) a 321 žien (69,3 %). Väčšiu časť tvorili radoví ŠZ (76 %). Podiel respondentov zamestnaných na OÚ v

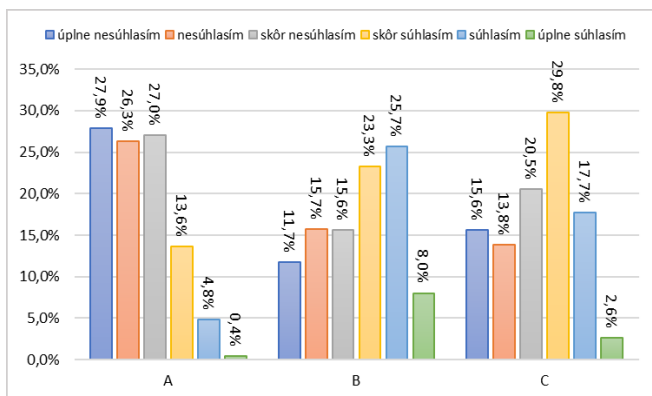
jednotlivých častiach Slovenska bol približne rovnaký (Východné Slovensko 31,5 %, Stredné Slovensko 33,9 %, Západné Slovensko 34,6 %).

3. Výsledky a diskusia

Výsledky dotazníkového šetrenia prezentujú pracovnú spokojnosť respondentov s VAPA.

Prvá časť analýzy získaných údajov je zameraná na ich deskripciu. Celkové priemerné škálové skóre je 2,64 (min = 0, max = 5). Spokojnosť ŠZ na OÚ s VAPA osciluje okolo strednej úrovne škály.

Ďalej boli analyzované jednotlivé položky dotazníka zaradené do štyroch kategórií. V kategórií odmeňovanie sme zistili, že až 81,2 % respondentov skôr nesúhlasí, nesúhlasí alebo vôbec nesúhlasí s tým, že sú spokojní s výškou platu, pretože nezodpovedá náročnosti nimi vykonávanej práce (graf 1).



A: Som spokojný s výškou platu, pretože zodpovedá náročnosti mojej práce **B:** Som spokojný s osobným príplatkom a odmenami, pretože sú pridelené podľa vopred stanovených kritérií **C:** Som spokojný s odmenami, pretože sú rozdeľované spravodlivo a podľa zásluh

Graf 1: Pracovná spokojnosť s atribútmi odmeňovania

Aj pri otvorenej otázke respondenti vyjadrili svoju nespokojnosť s výškou ich platu.

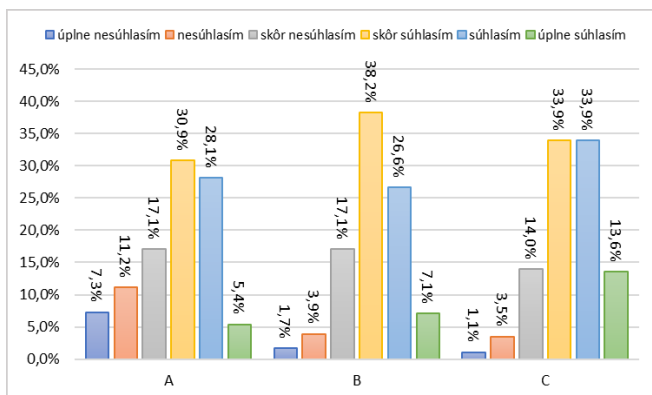
Pre porovnanie, Klopotan et al. (2018) realizovali podobný výskum, kde zisťovali, čo ovplyvňuje spokojnosť zamestnancov vo verejnom sektore v Chorvátsku. Výsledky ich výskumu (okrem iného) naznačili, že platy nie sú založené na pracovných výsledkoch.

Nespokojnosť s výškou platu pretrváva a podľa našich zistení narastá, pretože aj podľa zistení z dotazníkového šetrenia Sekcie štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády SR sa „viac ako 75 % ŠZ necíti za svoju prácu dostatočne finančne ohodnotení“ (2019, s. 10).

Podiel respondentov vyjadrujúcich spokojnosť a podiel respondentov vyjadrujúcich nespokojnosť so spravodlivosťou pri prideľovaní odmien, je v nami realizovanom výskume takmer rovnaký. Je dôležité, aby mali zamestnanci pocit, že ich celková odmena je spravodlivá. Podľa Adamsovej teórie spravodlivosti sa zamestnanec snaží nájsť rovnováhu medzi svojimi vstupmi (príspevkom) a výstupmi (celkovej odmene) a súčasne chce za svoj príspevok podobnú odmenu, akú majú zamestnanci s rovnakou úrovňou príspevku (1963). Ak zamestnanec na základe subjektívneho hodnotenia identifikuje nepomer, vníma to ako nespravodlivosť, ktorá vedie k pociťovanému distresu (Rovenská a Župová 2018).

Viac ako polovica respondentov (57 %) sú spokojní s tým, že osobný príplatok a odmeny sú prideľované podľa vopred stanovených kritérií. Výsledok naznačuje na transparentnosť pri ovplyvňovaní variabilnej časti platu. Nazdávame sa ale, že respondenti uvažovali viac o kritériách týkajúcich sa odmien, pretože kritériá na priznanie osobného príplatku sú stanovené pravidlami služobného hodnotenia. Osobný príplatok je možné ŠZ zvýšiť alebo znížiť na základe výsledku služobného hodnotenia. Podľa zistení Rady pre štátnu službu sa táto možnosť v praxi nevyužíva — v roku 2020 bol osobný príplatok zvýšený alebo znížený len v 1,3 % prípadov zo všetkých vykonaných služobných hodnotení (2021).

Zákon o štátnej službe stanovuje vedúcemu ŠZ povinnosť vypracovať každému podriadenému ŠZ individuálny plán kompetenčného vzdelávania. Pri jeho zostavovaní má vychádzať z požiadaviek na odborné kompetentnosti a z výsledku služobného hodnotenia ŠZ. V Národnom prieskume ŠZ na Slovensku (National Survey of Public Servants in Slovakia) uviedla takmer polovica (47 %) ŠZ, že si školenie v minulom roku vybrali sami a 33 % respondentov uviedlo, že im školenie vybral ich nadriadený (ostatní respondenti nevedeli, neuviedli alebo im školenia vybral personálny útvar) (Meyer-Sahling et al. 2020). V našom výskume označilo 64,4 % respondentov spokojnosť s tým, že im nadriadený pomáha zisťovať, čo sa majú naučiť, aby dokázali lepšie plniť svoje pracovné úlohy (graf 2).



A: Som spokojný, že nadriadený pomáha zamestnancom zisťovať, čo sa majú naučiť, aby dokázali lepšie plniť svoje pracovné úlohy **B:** Som spokojný s ponukou vzdelávacích kurzov (školení), pretože súvisia s mojou prácou **C:** Som spokojný s absolvovanými vzdelávacími kurzami, pretože boli užitočné pre výkon mojej práce

Graf 2: Pracovná spokojnosť s atribútmi vzdelávania

Takmer tri štvrtiny (71,9 %) respondentov v dotazníku vyjadrili skôr spokojnosť, spokojnosť a úplnú spokojnosť s ponukou vzdelávacích kurzov, ktoré súvisia s ich prácou a 81,4 % respondentov považuje absolvovanie školení za užitočné.

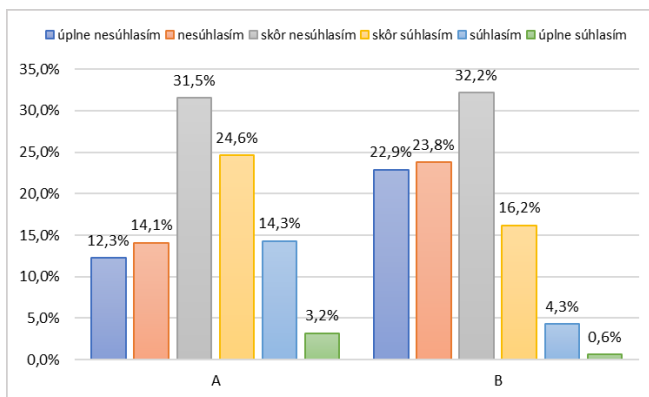
Naše zistenie korešponduje so zistením vo výskume Meyer-Sahling et al. (2020), kde 83 % respondentov súhlasilo s výrokom, že v práci využili niektoré zručnosti a znalosti získané na školení.

Niektorí respondenti vyjadrili v otvorenej otázke nespokojnosť s kvantitou ponuky vzdelávacích kurzov.

Aj podľa zistení Rady pre štátnu službu pretrváva problém s nedostatkom potrebných školení pre ŠZ — „kurzy sú nekvalitné, tie, o ktoré je záujem, sú kapacitne obmedzené, často sú potrebné školenia finančne nedostupné alebo organizované len v Bratislave, čo zvyšuje náklady“ (2020, s. 50).

Spokojnosť s ponukou vzdelávacích kurzov u našich respondentov sa zvýšila v porovnaní s výsledkami Pracharovej z roku 2018. Podľa ich zistení sa ako nedostatok v oblasti vzdelávania ŠZ javil obmedzený počet školení a časté nezrealizovanie školení v dôsledku chýbajúcich školiacich kapacít. Hlavnou príčinou neschopnosti zabezpečiť ďalšie odborné vzdelávanie ŠZ je nedostatok finančných prostriedkov. Služobné úrady sú preto často odkázané na pomoc medzi sebou navzájom, zamestnanci sa musia vzdelávať samoštúdiom alebo si sami zadovážiť vzdelávacie materiály. Negatívom je aj častejšia realizácia školení v hlavnom meste, čo spôsobuje rozdiely v možnosti zamestnancov zúčastniť sa ich (Pracharová 2018).

Viac ako tri štvrtiny respondentov (78,9 %) sa priklonili k názoru, že napriek dobrému výkonu, najlepší zamestnanci nemajú veľkú šancu na povýšenie (graf 3).



A: Som spokojný s podmienkami, ktoré sú vytvorené pre môj kariérny rozvoj **B:** Som spokojný so šancami na povýšenie pre tých, ktorí si v práci počínajú dobre

Graf 3: Pracovná spokojnosť s možnosťami kvalifikačného rastu

Viac než polovica respondentov (57,9 %) vyjadrila nespokojnosť s podmienkami, ktoré sú vytvorené pre ich kariérny rozvoj.

Tieto výsledky korešpondujú so zistením Rady pre štátnu službu, že ŠZ vnímajú nemožnosť, resp. obmedzené možnosti kariérneho rastu. V ich kvalitatívnom výskume ŠZ ako obmedzenia kariérneho rastu „uvádzali plochú organizačnú štruktúru alebo minimálnu fluktuáciu na riadiacich pozíciách“ (2020, s. 78).

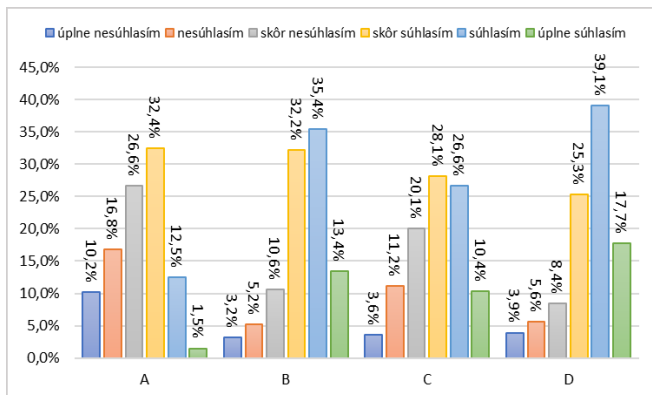
Podľa zistení Meyer-Sahlinga et al. (2020) je pre kariérny postup ŠZ dôležitý ich pracovný výkon, pričom na OÚ je v porovnaní s ostatnými typmi správnych orgánov toto kritérium dôležitejšie.

Pracovný výkon ŠZ je hodnotený prostredníctvom služobného hodnotenia. Jednou z funkcií služobného hodnotenia je rozvojová funkcia, kedy vedúci štátni zamestnanec identifikuje silné a slabé stránky ŠZ a nasmeruje jeho ďalší rozvoj.

Zložkou služobného hodnotenia je aj spätná väzba. V kvalitatívnom prieskume z roku 2020 uvádzali respondenti ako pozitívum služobného hodnotenia poskytovanie spätnej väzby (Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2020, s. 129).

Podľa dotazníkového šetrenia z roku 2019 majú ŠZ „silnú potrebu spätnej väzby, ale dostávajú ju málo (53 % veľmi spokojných alebo skôr spokojných so spätnou väzbou)“ (Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2020, s. 129).

Podľa našich zistení (graf 4) 65,1 % sú ŠZ skôr spokojní, spokojní a úplne spokojní s frekvenciou poskytovania spätnej väzby od nadriadeného, s objektivitou hodnotenia (81 %) a spätnú väzbu považujú za užitočnú (82,1 %). Až 27 % respondentov nie je spokojných s uznaním za vykonanú prácu, pretože nespĺňa ich očakávania. Ide predovšetkým o respondentov z východného Slovenska (51,3 % z nespokojných).



A: Som spokojný s uznaním, ktoré dostávam po výkone mojej práce B: Som spokojný so služobným hodnotením nadriadeného, pretože je objektívne podľa stanovených kritérií C: Som spokojný s frekvenciou spätnej väzby od môjho nadriadeného D: Som spokojný so spätnou väzbu od nadriadeného, pretože je pre mňa užitočná

Graf 4: Pracovná spokojnosť s pracovným hodnotením

Podľa zistení Rady pre štátnu službu „u vedúcich ŠZ existujú rezervy v schopnosti poskytovať spätnú väzbu a motivovať podriadených“ (2020, s. 10). V prieskume Rady pre štátnu službu skôr súhlasili s výrokom, že hodnotenie nadriadeného bolo objektívne (2020). Pracharová na základe svojich zistení (2018) uvádza, že prednostovia OÚ nevidia zásadné problémy pri implementácii služobného hodnotenia. Aj zistenia Rady pre štátnu službu „naznačujú, že postoj ŠZ sa mení mierne v prospech pozitívneho vnímania služobného hodnotenia ako potrebného manažérskeho nástroja“ (2020, s. 30).

Druhá časť analýzy bola zameraná na zistenie rozdielov z hľadiska charakteru závislej premennej. Použitý bol T-test pre dva nezávislé výbery a jednovchodová ANOVA. Z hľadiska rodových rozdielov nebol zistený významný rozdiel ($t = -0,88$, $p = 0,381$) v priemernom škálovom skóre celkovej spokojnosti s VAPA u mužov ($M = 3,55$, $SD = 0,81$) a žien ($M = 3,61$, $SD = 0,75$), (tabuľka 1).

Tabuľka 1: Rodové rozdiely pri jednotlivých položkách

Položka	Rod	N	Mean	SD	t	p
Som spokojný/á:						
s výškou platu, pretože zodpovedá náročnosti mojej práce	M	142	2,30	1,14	-1,54	0,125
	Ž	321	2,48	1,21		
s osobným príplatkom a odmenami, pretože sú pridelované podľa vopred stanovených kritérií	M	142	3,26	1,48	-3,23	0,001
	Ž	321	3,74	1,49		
s odmenami, pretože sú rozdeľované spravodlivo podľa zásluh	M	142	3,42	1,44	1,39	0,165
	Ž	321	3,22	1,36		
že nadriadený pomáha zamestnancom zisťovať, čo sa majú naučiť, aby dokázali lepšie plniť svoje pracovné úlohy	M	142	3,87	1,20	1,012	0,312
	Ž	321	3,73	1,36		
s ponukou vzdelávacích kurzov (školení), pretože súvisia s mojou prácou	M	142	3,91	1,17	-1,17	0,242
	Ž	321	4,04	1,09		
s absolvovanými vzdelávacími kurzami, pretože boli užitočné pre výkon mojej práce	M	142	4,19	1,07	-2,43	0,015
	Ž	321	4,45	1,05		
s podmienkami, ktoré sú vytvorené pre môj kariérny rozvoj	M	142	3,25	1,33	0,050	0,960
	Ž	321	3,24	1,29		
so šancami na povýšenie pre tých, ktorí si v práci počínajú dobre	M	142	2,63	1,16	0,666	0,506
	Ž	321	2,55	1,18		
s uznaním, ktoré dostávam po výkone mojej práce	M	142	3,24	1,25	-0,105	0,916
	Ž	321	3,25	1,20		
so služobným hodnotením nadriadeného, pretože je objektívne podľa stanovených kritérií	M	142	4,35	1,20	0,360	0,719
	Ž	321	4,30	1,18		
s frekvenciou spätnej väzby od môjho nadriadeného	M	142	3,90	1,32	-0,399	0,690
	Ž	321	3,95	1,28		
so spätnou väzbou od nadriadeného, pretože je pre mňa užitočná	M	142	4,33	1,25	-1,152	0,250
	Ž	321	4,48	1,26		

M – muž, Ž – žena

Signifikantný rozdiel z hľadiska rodových rozdielov bol zistený pri položke „Som spokojný s osobným príplatkom a odmenami, pretože sú pridelované podľa vopred stanovených kritérií“ ($t = -3,23$, $p = 0,001$) a „Som spokojný s absolvovanými vzdelávacími kurzami, pretože boli užitočné pre výkon mojej práce“ ($t = -2,43$, $p = 0,015$). Pri ostatných položkách sa nepreukázali štatisticky významné rodové rozdiely.

Podľa údajov Eurostatu (2020) je na Slovensku rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom zamestnaných mužov a žien na úrovni 15,8 % hrubého zárobku mužov, čo je viac ako priemer Európskej únie (13 %).

Nespokojnosť s výškou tarifného platu prejavili v našom výskume ženy aj muži. Tarifný plat je stanovený podľa náročnosti úloh pridelených pracovnej pozícii, tzn. že rozdiely medzi obsadením pracovnej pozície mužmi a ženami sa nemajú vyskytovať. Nespokojnosť na hladine významnosti respondenti prejavili s priznávaním osobných príplatkov a odmien podľa

stanovených kritérií (muži: 50,7 % a ženy: 39,6 %). No ženy vo vyššej miere ako muži vnímajú rozdeľovanie odmien za nespravodlivé (muži: 43 % a ženy: 53 %). A práve toto môže spôsobovať rozdiely v platoch u mužov a žien a s tým súvisiacu nespokojnosť.

Aj Antonakas et al. (2009) zistil existenciu rodových rozdielov pri spokojnosti s platom. Autori pripisujú rozdiely tomu, že obe pohlavia majú rozdielne priority v kariére, rodine a aj odlišné očakávania. Podľa Yanga et al. (2013) muži hodnotia vonkajšie odmeny (napr. plat) prisnejšie než ženy.

Podľa Kollárika (2002) majú muži väčšiu túžbu po uplatnení sa a ocenení, zatiaľ čo ženám záleží viac na sociálnych aspektoch práce ako napr. dobré medziľudské vzťahy.

S tým, že muži majú väčšie kariérne ambície a vo väčšej miere preferujú presadenie sa a postup (Kollárik 2002), môže súvisieť aj to, že majú vyššie nároky na vzdelávanie. Aby mohli rýchlejšie kariérne a s tým aj platovo rásť, potrebujú sa vzdelávať. Z toho môžu vychádzať ich vyššie nároky na kvalitu a užitočnosť školení. To by vysvetľovalo, prečo v porovnaní so ženami vyjadrili muži nižšiu mieru spokojnosti s absolvovanými vzdelávacími kurzami z dôvodu užitočnosti pre výkon ich práce.

Ďalej boli analyzované jednotlivé položky a pracovná pozícia ŠZ (radový alebo vedúci štátny zamestnanec).

Radoví ŠZ sa štatisticky významne nelíšia od vedúcich ŠZ v priemernom škálovom skóre spokojnosti s VAPA ($t = -1,58$, $p = 0,115$) (tabuľka 2).

Z hľadiska pracovnej pozície bol zistený signifikantný rozdiel pri položke „Som spokojný, že nadriadený pomáha zamestnancom zisťovať, čo sa majú naučiť, aby dokázali lepšie plniť svoje pracovné úlohy“ ($t = -2,09$, $p = 0,037$), „Som spokojný s podmienkami, ktoré sú vytvorené pre môj kariérny rozvoj“ ($t = 3,14$, $p = 0,004$), „Som spokojný so šancami na povýšenie pre tých, ktorí si v práci počínajú dobre“ ($t = 2,48$, $p = 0,003$) a „Som spokojný so služobným hodnotením nadriadeného, pretože je objektívne podľa stanovených kritérií“ ($t = -2,41$, $p = 0,017$). Pri všetkých štyroch položkách vyjadrili v priemere vyššiu mieru spokojnosti vedúci ŠZ.

Miera pracovnej spokojnosti súvisí s pracovnou pozíciou jednotlivca v organizácii. „Funkčne vyššie postavení pracovníci prejavujú vyššiu spokojnosť“ (Kollárik 2002, s. 153). Podľa Kollárika (2002) to súvisí s osobnostnými charakteristikami a súčasne väčšou možnosťou podieľať sa na plnení úloh organizácie. Vedúci zamestnanci (manažéri) sa na rozdiel od ostatných zamestnancov môžu vo väčšej miere podieľať na tvorbe a realizácii personálnych postupov, tzn. aj pravidiel a postupov v oblasti vzdelávania. Vedúci ŠZ identifikujú vzdelávacie potreby svojich podriadených pracovníkov, podieľajú sa na vytváraní podmienok pre kariérny rozvoj ŠZ a spolurozhodujú o ich povýšení. Vychádzajú z Kollárika (2002) je možné predpokladať, že aj preto sú s danými VAPA spokojnejší vedúci, než radoví ŠZ.

Tabuľka 2: Rozdiely v jednotlivých položkách z hľadiska pracovnej pozície

Položka	Pracovná pozícia	N	Mean	SD	t	p
Som spokojný/á: s výškou platu, pretože zodpovedá náročnosti mojej práce	RŠZ	352	2,41	1,17	-0,275	0,783
	VŠZ	111	2,45	1,26		
s osobným príplatkom a odmenami, pretože sú prideľované podľa vopred stanovených kritérií	RŠZ	352	3,65	1,47	1,46	0,144
	VŠZ	111	3,41	1,58		
s odmenami, pretože sú rozdeľované spravodlivo podľa zásluh	RŠZ	352	3,22	1,37	-1,64	0,102
	VŠZ	111	3,47	1,43		
že nadriadený pomáha zamestnancom zisťovať, čo sa majú naučiť, aby dokázali lepšie plniť svoje pracovné úlohy	RŠZ	352	3,70	1,35	-2,09	0,037
	VŠZ	111	4,00	1,19		
s ponukou vzdelávacích kurzov (školení), pretože súvisia s mojou prácou	RŠZ	352	4,03	1,09	1,07	0,285
	VŠZ	111	3,90	1,21		
s absolvovanými vzdelávacími kurzami, pretože boli užitočné pre výkon mojej práce	RŠZ	352	4,41	1,02	1,65	0,101
	VŠZ	111	4,23	1,17		
s podmienkami, ktoré sú vytvorené pre môj kariérny rozvoj	RŠZ	352	3,14	1,29	-2,89	0,004
	VŠZ	111	3,55	1,29		
so šancami na povýšenie pre tých, ktorí si v práci počínajú dobre	RŠZ	352	2,48	1,15	-2,96	0,003
	VŠZ	111	2,86	1,18		
s uznaním, ktoré dostávam po výkone mojej práce	RŠZ	352	3,19	1,20	-1,93	0,055
	VŠZ	111	3,44	1,25		
so služobným hodnotením nadriadeného, pretože je objektívne podľa stanovených kritérií	RŠZ	352	4,24	1,20	-2,41	0,017
	VŠZ	111	4,55	1,11		
s frekvenciou spätnej väzby od môjho nadriadeného	RŠZ	352	3,90	1,27	-1,01	0,313
	VŠZ	111	4,05	1,36		
so spätnou väzbou od nadriadeného, pretože je pre mňa užitočná	RŠZ	352	4,41	1,26	-0,53	0,600
	VŠZ	111	4,49	1,25		

RŠZ – radový štátny zamestnanec, VŠZ – vedúci štátny zamestnanec

Ako posledné boli analýze podrobené jednotlivé položky a kraj Slovenska, v ktorom sa nachádza OÚ na ktorom štátny zamestnanec pôsobí (tabuľka 3).

Tabuľka 3: Rozdiely v jednotlivých položkách na základe kraja v ktorom sídli OÚ

Položka	Kraj	N	Mean	SD	F	p
Som spokojný/á:	Slovenska					
s vyššou platu, pretože zodpovedá náročnosti mojej práce	VSK	146	2,45	1,17	3,50	0,031
	SSK	157	2,59	1,18		
	ZSK	160	2,24	1,20		
s osobným príplatkom a odmenami, pretože sú pridelované podľa vopred stanovených kritérií	VSK	146	3,64	1,50	5,70	0,004
	SSK	157	3,86	1,39		
	ZSK	160	3,30	1,56		
s odmenami, pretože sú rozdeľované spravodlivo podľa zásluh	VSK	146	3,35	1,44	3,63	0,027
	SSK	157	3,45	1,27		
	ZSK	160	3,05	1,42		
že nadriadený pomáha zamestnancom zisťovať, čo sa majú naučiť, aby dokázali lepšie plniť svoje pracovné úlohy	VSK	146	3,68	1,33	1,58	0,207
	SSK	157	3,92	1,22		
	ZSK	160	3,71	1,39		
s ponukou vzdelávacích kurzov (školení), pretože súvisia s mojou prácou	VSK	146	4,11	1,07	1,27	0,283
	SSK	157	3,99	1,16		
	ZSK	160	3,91	1,12		
s absolvovanými vzdelávacími kurzami, pretože boli užitočné pre výkon mojej práce	VSK	146	4,37	1,04	0,05	0,949
	SSK	157	4,39	1,12		
	ZSK	160	4,35	1,03		
s podmienkami, ktoré sú vytvorené pre môj kariérny rozvoj	VSK	146	3,23	1,35	0,67	0,511
	SSK	157	3,33	1,32		
	ZSK	160	3,16	1,23		
so šancami na povýšenie pre tých, ktorí si v práci počínajú dobre	VSK	146	2,53	1,12	0,14	0,870
	SSK	157	2,61	1,18		
	ZSK	160	2,58	1,21		
s uznaním, ktoré dostávam po výkone mojej práce	VSK	146	3,21	1,22	4,37	0,013
	SSK	157	3,46	1,15		
	ZSK	160	3,07	1,25		
so služobným hodnotením nadriadeného, pretože je objektívne podľa stanovených kritérií	VSK	146	4,22	1,29	0,79	0,453
	SSK	157	4,33	1,15		
	ZSK	160	4,39	1,11		
s frekvenciou spätnej väzby od môjho nadriadeného	VSK	146	4,03	1,32	1,23	0,293
	SSK	157	3,97	1,24		
	ZSK	160	3,81	1,30		
so spätnou väzbou od nadriadeného, pretože je pre mňa užitočná	VSK	146	4,40	1,31	0,09	0,912
	SSK	157	4,46	1,22		
	ZSK	160	4,44	1,24		

VSK – východné Slovensko, SSK – stredné Slovensko, ZSK – západné Slovenska

Z hľadiska kraja, v ktorom sídli OÚ nebol zistený signifikantný rozdiel v priemernom škálovom skóre celkovej spokojnosti s VAPA ($H = -5,060$, $p = 0,080$).

Z hľadiska kraja, v ktorom sa nachádza OÚ bol zistený signifikantný rozdiel pri položke „Spokojný s uznaním, ktoré dostávam po výkone mojej práce“ ($F = 4,37$, $p = 0,013$) a pri položkách súvisiacich s odmeňovaním: „Som spokojný s výškou platu, pretože zodpovedá náročnosti mojej práce“ ($F = 3,50$, $p = 0,031$), „Som spokojný s osobným príplatkom a odmenami, pretože sú pridelované podľa vopred stanovených kritérií“ ($F = 5,70$, $p = 0,004$) a „Som spokojný s odmenami, pretože sú rozdeľované spravodlivo podľa zásluh“ ($F = 3,63$, $p = 0,027$).

Pomocou Bonferroni post hoc testu bola zistená signifikancia rozdielov medzi stredným a západným Slovenskom („Spokojný s výškou platu, pretože zodpovedá náročnosti mojej práce“ $MD = -0,348$, $p = 0,027$; „Som spokojný s osobným príplatkom a odmenami, pretože sú pridelované podľa vopred stanovených kritérií“ $MD = -0,560$, $p = 0,003$; „Som spokojný s odmenami, pretože sú rozdeľované spravodlivo podľa zásluh“ $MD = -0,402$, $p = 0,029$; „Som spokojný s uznaním, ktoré dostávam po výkone mojej práce“ $MD = -0,396$, $p = 0,011$).

Pri všetkých troch položkách súvisiacich s odmeňovaním vyjadrili v priemere najnižšiu mieru spokojnosti respondenti pracujúci na OÚ so sídlom na západe Slovenska. Najspokojnejší s uvedenými atribútmi boli ŠZ OÚ na strednom Slovensku.

V jednotlivých častiach Slovenska je odlišná životná úroveň. Najvyššia životná úroveň je na západnom Slovensku (najmä Bratislava). Vzhľadom na tabuľkové platy, resp. fixné platové tarify na celom území Slovenska a „rovnostárske“ pridelovanie odmien (Ministerstvo financií SR 2020) je nespokojnosť ŠZ na západnom Slovensku pochopiteľná.

K podobnému zisteniu dospel Čerňenko (2020), ktorý skúmal medzisektorové mzdové rozdiely naprieč Slovenskom, pričom sa zamerail na odmeňovanie zamestnancov OÚ. Zisťoval pomer tarifných platov zamestnancov na OÚ pre rok 2020 k priemernej mzde v SR za rok 2019. Zistil rozdiely, pričom najväčšie sú v rozvinutých okresoch. Na východnom Slovensku sú mzdy v miestnej ŠS v porovnaní so súkromným sektorom vyššie. Naopak na západnom Slovensku je to opačne. Vo vyspelých regiónoch (najmä hlavné mesto) je kvôli takémuto nepomeru problém s obsadením voľných pracovných miest na OÚ kvalifikovanými zamestnancami.

Záver

Jedným z hlavných prínosov nového zákona o štátnej službe bolo zavedenie služobného hodnotenia ŠZ. V našom výskume bolo z jednotlivých atribútov personálnych aktivít služobné hodnotenie vnímané najpozitívnejšie. Väčšina respondentov sú spokojní a priklonili sa k tvrdeniu, že ich nadriadený hodnotí objektívne, podľa stanovených kritérií a jeho spätná väzba je pre nich užitočná.

Najnižšia miera spokojnosti ŠZ bola zistená pri VAPA z oblasti odmeňovania a kariérneho rastu. Zistenia naznačujú, že ŠZ sa necítia za svoju prácu adekvátne finančne ohodnotení a vnímajú obmedzené možnosti kariérneho rastu.

V oblasti vzdelávania ŠZ považujú školenia za užitočné, ale kvantitu takýchto školení považujú za nedostatočnú.

Signifikantné rozdiely z hľadiska rodu boli zistené pri priznávaní osobných príplatkov a odmien podľa kritérií a pri užitočnosti absolvovania školení, pričom muži sú menej spokojní. Z hľadiska pracovnej pozície boli zistené významné rozdiely pri troch atribútoch personálnych aktivít týkajúcich sa vzdelávania a kvalifikačného rastu, pričom spokojnejší sú vedúci ŠZ.

Signifikantné rozdiely boli zistené aj medzi OÚ na strednom a západnom Slovensku (osobný príplatok, odmeny, uznanie za vykonanú prácu), pričom menej spokojní boli ŠZ pôsobiaci na západnom Slovensku. Zistenia naznačujú, že to môže súvisieť s odlišnou životnou úrovňou.

Výsledky výskumu môžu byť prínosom pre kompetentné osoby zaoberajúce sa tvorbou legislatívy a výkonom kontroly v predmetných oblastiach manažmentu ľudských zdrojov. Výsledky môžu byť užitočné pre vedúcich ŠZ na OÚ na Slovensku, pretože sú aktuálne, zber údajov bol anonymný a výsledky môžu použiť na prijatie intervencií na zlepšenie súčasného stavu a zvýšenie miery spokojnosti, čo sa v konečnom dôsledku môže prejaviť na kvalitatívne lepšom výkone a spokojnosti klientov.

V kontexte stanoveného cieľa bol výskum realizovaný na Slovensku medzi zamestnancami miestnej ŠS, s ktorými je uzatvorený štátnozamestnanecký pomer. Limitom výskumu je skutočnosť, že nebolo možné zistiť počet zamestnancov miestnej ŠS, pretože tieto údaje nie sú známe ani kompetentným úradníkom a mali by byť dostupné po dobudovaní registra ŠZ. Výsledky sa preto vzťahujú len na respondentov výskumu. Ďalším obmedzením je použitie autorského dotazníka a počet položiek, ktoré nezohľadňujú všetky VAPA. (Výber položiek reflektoval tie atribúty, s ktorými majú ŠZ pracovnú skúsenosť.) Pri interpretácii výsledkov je potrebné brať do úvahy uvedené limity.

Literatúra

ABSAR M. N. N., AZIM M. T., BALASUNDURAM N., AKHTER S., 2010. Impact of Human Resources Practices on Job Satisfaction: Evidence from Manufacturing Firms in Bangladesh. In: *Petroleum-Gas University of Ploiesti Bulletin: Economic Sciences Series*, vol. 62, no. 2, p. 31-42, (online), <https://www.kau.edu.sa/Files/0060841/Subjects/HRM.pdf>

ADAMS J. S., 1963. Toward an Understanding of Inequity. In: *Journal of Abnormal and Social Psychology*, vol. 67, no. 5, p. 422-436, (online) <https://doi.org/10.1037/h0040968>

ANTONAKAS N., MIRONAKI A., 2009. Gender differences in Job Satisfaction, satisfaction with Society and Satisfaction from their salary in Greek Civil Servants who are working under conditions of Labour-Intensive. In: *Computational Methods in Science and Engineering: Advances in Computational Science: Lectures presented at the International Conference on Computational Methods in Sciences and Engineering 2008 (ICCMSE 2008)*. AIP Conference Proceedings. vol. 1148, no. 1, p. 922-926, (online) <https://doi.org/10.1063/1.3225470>

ARMSTRONG M., TAYLOR S., 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 13th ed. London: Kogan Page Ltd, ISBN 978-0-7494-6964-1.

ARMSTRONG M., TAYLOR S., 2002. *Řízení lidských zdrojů*, 13th ed. Praha: Grada Publishing, ISBN 978-80-247-5258-7.

BASTIDA R., MARIMON F., CARRERAS L., 2017. Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Nonprofit Organizations. In: *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol: 89, no. 2, p. 1-16, (online), <https://doi.org/10.1111/apce.12181>

BELFIELD C. R., HARRIS R. D. F., 2002. How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for ULK graduates. In: *Applied Economics*, vol. 34, no. 5, p. 535-548, (online), <https://doi.org/10.1080/00036840110041895>

BERG P., 1999. The Effects of High Performance Work Practices on Job Satisfaction in the United States Steel Industry. In: *Industrial Relations*, vol. 54, no. 1, p. 111-135, (online), <https://doi.org/10.7202/051222ar>

BURT D. B. B., 2015. Job satisfaction. In: *Wiley Encyclopedia of Management*. no. 11, p. 1-3, (online), <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110060>

CLARK A. E., OSWALD A. J., 1996. Satisfaction and comparison income. In: *Journal of Public Economics*, vol. 61, no. 3, p. 359-381, (online), [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)

CLARK A. E., 2005. Your money of your life: changing job quality in OECD countries. In: *An International Journal of Employment Relations*, vol. 43, no. 3, p. 377-400, (online), <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00361.x>

ČERNĚNKO T., 2020. Konkurencieschopné platy v miestnej štátnej správe: Regionálny kompenzačný príplatok. In: *XXIII. mezinárodní kolokvium o regionálních vědách, Sborník příspěvků 1*, Brno; Klimová V, Žitek V, Eds. *Masarykova univerzita: Brno*.

DORMANN CH., ZAPF, D., 2001. Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. In: *Journal of Organizational Behavior*, vol. 22, no. 5, p. 483-504, (online), <http://dx.doi.org/10.1002/job.98>
Dôvodová správa k Zákonu č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

DVOŘÁKOVÁ Z. A KOL., 2007. *Management lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, ISBN 978-80-717-9893-4.

EDGAR F., GAERE A., 2005. HRM practice and employee attitudes: different measures – different results. In: *Personnel Review*, vol. 34, no. 5, p. 534-549, (online), <https://doi.org/10.1108/00483480510612503>

EUROSTAT, 2020. Gender pay gap statistics, (online), (retrieved 26.06.2022), Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Possible_causes_of_the_unadjusted_gender_pay_gap

- GUEST D., 2002. Human Resource Management, Corporate Performance and Employee Wellbeing: Building The Worker into HRM. In: *The Journal of Industrial Relations*, vol. 44, no. 3, p. 335-358, (online), <https://doi.org/10.1111/1472-9296.00053>
- HERZBERG F., MAUSNER B., SNYDERMAN B. B., 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons ISBN 978-04-713-7389-6.
- KARAMANIS K., ARNIS N., PAPPAS P., 2019. Impact of working environment on job satisfaction: Evidence from Greek Public Sector. In: *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, vol. 14, no. 3, p. 5-21, (online), <https://ideas.repec.org/a/rom/terumm/v14y2019i3p5-21.html>
- KAYA N., ERDOGAN K., TOPCU D., 2010. An exploratory analysis of the influence of human resource management activities and organizational climate on job satisfaction in Turkish banks. In: *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 21, no. 11, p. 2031-2051, (online), <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.505104>
- KLEIBL J., COLLINS D., DOBEŠ R., DVOŘÁKOVÁ Z., 2002. *Personální řízení 2: Část 2*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Fakulta podnikohospodářská. ISBN 978-80-245-0960-1.
- KLOPOTAN I., 2018. Parameters which influence employee satisfaction in public sector in the Republic of Croatia. In: *International Journal for quality Research*, vol. 12, no. 2, p. 405-420, (online), doi:10.18421/IJQR12.02-07
- KOLLÁRIK T., 2002. *Sociálna psychológia práce*. Bratislava: Univerzita Komenského. ISBN 978-80-223-1731-4.
- KOUBEK J., 2007. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-726-1033-3.
- LAYARD R., 2006. Happiness and public policy: a challenge to the profession. In: *Economic Journal*, vol.111, no. 150, p. C24-C33, (online) <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2006.01073.x>
- MEIER I. L., SPECTOR, P. E., 2015. Job satisfaction. In: *Wiley Encyclopedia of Management*. vol. 5, p. 1-3, (online), <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>
- MEYER-SÄHLING J. H., MIKKELSEN K. S., SCHUSTER CH., STARONOVA K., 2020. Civil Service Management in Slovakia. Evidence from a Survey of More Than 11,000 Civil Servants and State Employees. United Kingdom: University of Nottingham, (online), (retrieved 26.06.2022), Available at: <https://meyer-sahling.net/national-survey-of-public-servants-in-slovakia/>
- MINISTERSTVO FINANCIÍ SR, 2020. *Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe: Záverečná správa*, (online), (retrieved 26.06.2022), Available at: https://www.mfsr.sk/files/archiv/61/Externa_priloha3_mzdy.pdf
- PETRESCU A. I., SIMMONS R., 2008. Human resource management practices and workers' job satisfaction. In: *International Journal of Manpower*, vol. 29, no. 7, p. 651-667, (online), <https://doi.org/10.1108/01437720810908947>
- PETTIJOHN CH. E., PETTIJOHN L. S., DAMIC'O, M., 2001. Characteristics of Performance Appraisals and Their Impact on Sales Force Satisfaction. In: *Human Resource Development Quarterly*. Vol. 12, no. 2, p. 127-146, (online), <https://doi.org/10.1002/hrdq.4>

PRACHAROVÁ V., 2019. Budovanie odbornosti na okresných úradoch – Čo zmenil nový zákon o štátnej službe? Bratislava: Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť. ISBN 978-80-973347-3-4.

PRACHAROVÁ V., 2018. Služobné hodnotenie na úrovni miestnej štátnej správy v SR: Bez cieľa a bez účinku? Bratislava: Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť. ISBN 978-80-89957-10-1.

PURCELL P., KINNIE N., SWART J., RAYTON B., HUTCHINSONS S., 2008. People Management and Performance. GB: Taylor Francis Ltd. ISBN 978-0-415-42780-7.

RADA PRE ŠTÁTNU SLUŽBU, 2021. Newsletter Rady pre štátnu službu. Roč. 4, IV. Štvrťrok, (online) Available at: <https://radaprestatnuslužbu.vlada.gov.sk/newsletter/>

RADA PRE ŠTÁTNU SLUŽBU, 2020. Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca: Odborná štúdia, (online), Available at: https://radaprestatnuslužbu.vlada.gov.sk/data/files/7698_sluzobne-hodnotenia-statneho-zamestnanca-v1_0.pdf?csr=13959175531223696144

RADA PRE ŠTÁTNU SLUŽBU, 2019. Newsletter Rady pre štátnu službu. Roč. 2, III. Štvrťrok, (online), Available at: <https://radaprestatnuslužbu.vlada.gov.sk/newsletter/>

ROVENSKÁ D., ŽUPOVÁ E., 2018. Spravidlivosť vo verejnej správe. In: *Verejná správa v súčasnom demokratickom a právnom štáte: recenzovaný zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie organizovanej pri príležitosti 20. výročia vzniku Fakulty verejnej správy Univerzity Pavla Jozefa Šafárika konanej dňa 15. novembra 2018 v Košiciach*; Palúš I, Mital O, Žofčínová V, Eds. Košice: Fakulta verejnej správy UPJŠ

SEKCIA ŠTÁTNEJ SLUŽBY A VEREJNEJ SLUŽBY ÚRADU VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY., 2019. Workshop k motivácii a líderstvu v štátnej službe, (online), (retrieved 26.06.2022), Available at: https://www.vlada.gov.sk/data/files/8015_prezentacia_workshop-motivacia.pdf?csr=8385107517038928890

SMITH P. C., KENDALL L. M., HULIN C. L., 1985. Measurement of satisfaction in work and retirement. 1969. In: *Spector P. E. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology*, vol. 13, no. 6, p. 693-713, (online) doi: 10.1007/BF00929796

Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2020. (online), (retrieved 26.06.2022), Available at: https://radaprestatnuslužbu.vlada.gov.sk/data/files/7817_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2020.pdf?csr=13959175531223696144

Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2019. (online), (retrieved 26.06.2022). Available at: https://radaprestatnuslužbu.vlada.gov.sk/data/files/7564_sprava-o-stave-a-vyvoji-ss-2019.pdf?csr=13959175531223696144

STAROŇOVÁ K., STAŇOVÁ L., SIČÁKOVÁ-BEBLAVÁ E., 2014. Systémy štátnej služby: Koncepty a trendy. Bratislava: Univerzita Komenského, ISBN 978-80-223-3783-0.

STAROŇOVÁ K., 2017. Performance Appraisal in the EU Member States and the European Commission. EUPAN: Government Office of Slovakia, ISBN 978-80-972653-2-8.

STEIJN B., 2004. Human Resource Management and Job Satisfaction in the Dutch Public Sector. In: *Review of Public Administration*, vol. 24, no. 4, p. 291-303, (online), doi:10.1177/0734371X04269187

ŠOKOVÁ K., 2017. Potreba celoživotného vzdelávania a prehlbovania kvalifikácie ľudských zdrojov v štátnej správe na Slovensku. In: *Reflexie praxe na otázky verejnej politiky a ekonomiky, práva a verejnej správy Slovenska, Zborník príspevkov z konferencie, Vysoká škola Danubius, Sládkovičovo, 7. júna 2017.*

TORTIA E. C., 2008. Worker well-being and perceived fairness: Survey-based findings from Italy. In: *The Journal of Socio-Economics*, vol. 37, no. 5, p. 2080-2094, (online), doi:10.1016/j.socec.2007.10.005

VERMEEREN B., KUIPERS B., STEIJN B., 2013. Does Leadership Style Make a Difference? Linking HRM, Job Satisfaction and Organizational Performance. In: *Review of Public Personnel Administration*, vol. 34, no. 2, p. 174-195, (online) <https://doi.org/10.1177/0734371X13510853>

YANG X., WANG W., 2013. Exploring the Determinants of Job Satisfaction of Civil Servants in Beijing, China. In: *Public Personnel Management*, vol. 42, no. 4, p. 566-587, (online), <https://doi.org/10.1177/0091026013502169>

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

ZARDASHT P., OMED S., TAHA S., 2020. Importance of HRM Policies on Employee Job Satisfaction. In: *Black Sea Journal of Management and Marketing*, vol. 1, no. 1, p. 49-57, (online), <https://doi.org/10.47299/bsjmm.v1i1.15>

Adresa autorov

Mgr. Dominika Bernátová
ID ORCID: 0000-0003-2185-2782
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Fakulta verejnej správy
Popradská 66, 040 11, Košice
E-mail: dominika.bernatova1@student.upjs.sk

doc. Mgr. Gabriela Kravčáková, PhD.
ID ORCID: 0000-0002-2114-6485
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Fakulta verejnej správy
Popradská 66, 040 11, Košice
E-mail: gabriela.kravcakova@upjs.sk

Blocked municipalities (factors influencing the repeated holding of new elections to municipal councils)

Soňa Krpálková

<https://doi.org/10.33542/VSS2022-2-3>

Abstract

The article deals with holding new elections to municipal councils in the Czech Republic. This type of extraordinary municipal elections in every election period threatens thousands of municipalities and hundreds of them will actually go through it. Some of the municipalities in which the new elections take place subsequently fall into a spiral of their repeated holding, and this often leads to their complete blockade. Although such situations are common, they are not in the best interests of the professional community, legislators or the media. The aim of this article is to present the key factors that influence the holding of new elections to municipal councils in the Czech Republic. I worked with an extensive database of new elections to municipal councils, as well as with valid legal regulations and historical legal regulations. Important information was also obtained on the basis of a semi-structured interview.

Keywords: Czech Republic, local democracy, municipal elections, new municipal elections, repeated new municipal elections

Introduction

"...this would pave the way for an absurd and potentially endless chain of re-elections and the immediate resignations of candidates who would not be satisfied with the election result, thus completely losing the essence of the elections as such, including the distribution of political power on the basis of the electorate, on limited primarily by the term of office of the elected body. The performance of municipal self-government as such would be practically impossible" (Regional Court in České Budějovice of April 28, 2021). These words from the Judgment of the Regional Court in České Budějovice to the members of the municipal council, who immediately resigned after the new elections because they did not win a majority, are not just theoretical statements. The aforementioned impossibility of the exercise of municipal self-government as a result of repeated holding of new elections in the Czech Republic actually does occur.

There are a total of 6,258 territorial units in the Czech Republic (6,254 councils are elected, the remaining 4 are military districts without a civilian population; Number of Territorial Units, CZSO, 2021), thousands of them are immediately threatened by new elections and approximately 120 of them are involved in the actual new elections in each election period.

The average Czech municipality is almost 3.5 times smaller (Key data on Local and Regional Governments in the European Union, 2022) than the average municipality in the European Union, which has a population of 5,867 (Key data on Local and Regional Governments in the European Union, 2022). Due to the fact that the size of the municipal council is linked to the number of inhabitants in the municipality, the individual councils are also small. And this, in combination with the legislative regulation of new elections to municipal councils, makes it easier to call new elections, even repeatedly, which often causes significant problems for the municipality concerned. Repeated new elections to the municipal council may cause the municipality to fall into a provisional budget, the inability to manage municipal property, invest, issue local ordinances and may also mean a reduction in the functions of the municipality as such. Repeated holding of new elections may also affect the atmosphere in the municipality or the willingness of candidates to run for office at all, let alone repeatedly.

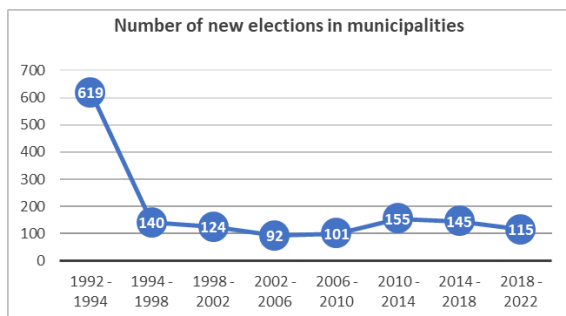
Despite the fact that this is a very serious topic, not enough attention is paid to it in the professional environment. Czech political science began to address the specific problems of Czech municipalities only after it had abandoned the issues related to the analysis of Czech municipal elections (Lebeda 2004), municipal coalitions (Jüptner 2004, Package 2009, Cabada 2006), local models of democracy (Bubeníček 2010) and direct election of mayors (Jüptner 2012). Regarding the examination of specific problems of Czech municipalities, the focus concerned, for example, "collapsed municipalities" (Hornek 2015). The only publication that directly dealt with the new municipal elections was an article by Bronislav Jaroš and Stanislav Balík (Jaroš, Balík 2018). The research sample of their work was all 467 municipalities where new elections to the municipal council took place between 2002 and 2017. Contact with political actors was made through a brief telephone interview (3 questions). In the theoretical part, they focused on the conditions for announcing new municipal elections, their manifestations and the specific reasons for the resignation of individual representatives with regard to verifying the theory of the rationality of the behaviour of political actors. However, analysing the causes of those cases in which municipal elections take place repeatedly during one election period is, however, a "white spot" not only for their work, but for the entire political science research as well.

The aim of this article is to answer the research question *What are the key factors influencing the re-election?* Three basic data sources were used to answer this question - data from the Czech Statistical Office, analysis of legislative regulations and semi-structured interviews with representatives of the Ministry of the Interior of the Czech Republic, and a request for data according to the law. The whole article is divided into three chapters, each of which uses exactly one source of information mentioned above. The first chapter (How many?) concerns the number of municipalities in which new elections to municipal councils took place, with an emphasis on the municipalities in which this type of extraordinary election

took place. It is based on the data provided by the Czech Statistical Office. The data of the Czech Statistical Office were provided on the basis of a request and contain a list of municipalities in which extraordinary elections to municipal councils took place between 1992-2022. The author work with data expanded the file with additional information about municipalities (geographical location, size of the council, categorization of the election period) and created a comprehensive database of municipalities suitable for further data processing and creation of graphic outputs. The second chapter (How?) contains an analysis of important provisions of legislative regulations, which was carried out both on the currently valid legislation concerning municipalities, including the Capital City of Prague, and elections to municipal councils, thus, to illustrate the context and possible time comparison and comparison of conditions, on the already invalid legislation relating to the same issue. These are the documents that provide precise information on how the legislative conditions for holding new elections in a given election period are set, including the size categories of local councils. The third chapter (Why?) contains information on why new elections are being held in municipalities. However, these are not the reasons for holding new elections in specific municipalities, but rather the setting of a general categorization of the reasons for holding new elections. The Ministry of the Interior of the Czech Republic was approached to obtain this data, namely the Department of Elections (Respondent 1) and the Department of Public Administration, Supervision and Control (Respondent 2). A request under the Act on Free Access to Information (Act No. 106/1999 Coll) was used to obtain information from the representatives of the Department of Public Administration, Supervision and Control. A semi-structured interview was used to obtain information from the Department of Elections of the Ministry of the Interior of the Czech Republic. The main essence of a semi-structured interview is the fact that it contains prepared questions that aim to identify the problem. It consists of topics and questions that the researcher must discuss. This core of questions is then often supplemented by facts or expanding questions, which can be used for a comprehensive understanding of the topic (Mišovic, 2019).

1. Question one – How many?

There has been around 1,500 new elections to municipal councils since 1992, since when the Czech Statistical Office has available data. The largest number of new elections took place between 1992 and 1994, which is largely due to the dismantling of the structure of local governments from the previous regime (Vajdová, Čermák, Illner, 2006). Between 1992 and 1994, almost 500 new municipalities were established.



Graph 1: Number of new elections in municipalities

Source: author, based on CZSO data

If we focus on the size structure of municipalities in which new elections are held, we come to the expected conclusion - the highest number of new elections is held in the municipalities with a five- or seven-member council. There are significantly fewer municipalities with larger councils, in which it is more difficult to meet the legal conditions for holding new elections, and in recent years they have generally not been held.

Table 1: New elections in municipalities according to the number of members of the municipal council

Election term	Number of members of the municipal council					
	5	6	7	8-9	10-14	15 +
1992 – 1994	-	-	149	340	78	52
1994 – 1998	15	1	68	22	9	25
1998 – 2002	18	5	57	23	5	16
2002 – 2006	29	1	55	7	-	-
2006 – 2010	34	1	60	3	2	1
2010 – 2014	52	3	87	7	3	3
2014 – 2018	41	3	95	5	-	1
2018 – 2022	34	-	80	1	-	-

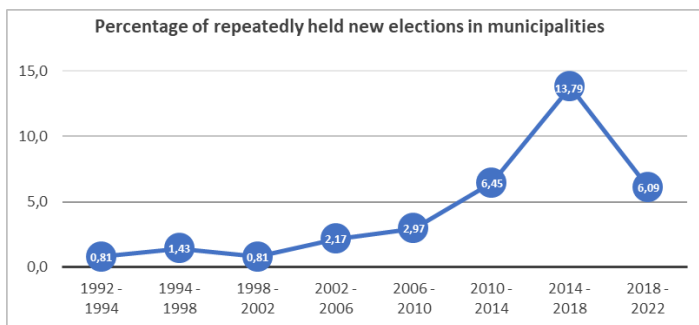
Source: author, based on CZSO data

As follows from the above data, in the Czech Republic, two groups of municipalities defined by the size of the council are particularly at risk of holding new elections. Specifically, these are the municipalities with five- and seven-member councils. In absolute numbers, of all the municipal councils and city districts, there are almost two thousand municipalities, i.e., almost a third of all Czech local councils. Five-member councils have one more risk factor. It

happens that exactly as many candidates stand as there are seats, and candidates often run as independent candidates, or on one list of candidates without alternates.

In general, this means that in the municipalities with a five- or seven-member council, the resignation (or other circumstances such as relocation or death) of a few council members, sometimes even only individuals, is sufficient to hold new elections. Municipalities with the mentioned risk factor are endangered by holding new elections during the regular election (or previous new elections), because there are no substitutes who could take on any vacancies and resignation, relocation or death of one member of the council would always mean holding new elections. There was a total of 107 such municipalities during the regular elections to the municipal councils in 2018 (in 2006 there were even 162 of them, since then their number has been slowly decreasing; however, it is still about 2% of all municipalities in the Czech Republic).

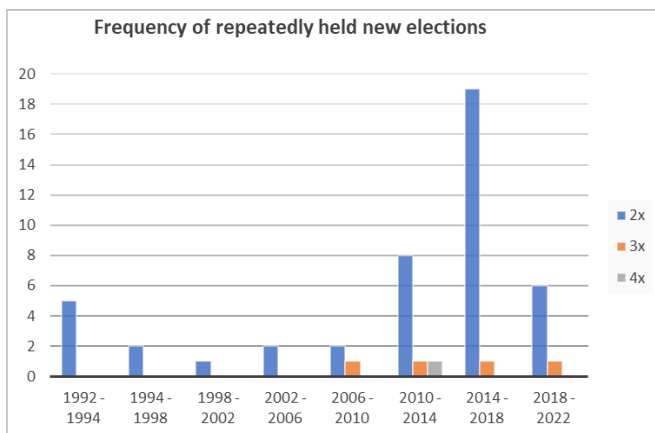
Another element that is important to observe in connection with the holding of new elections is the frequency of holding such elections within one municipality. Although there were absolutely the most new elections in the first term after 1989, the percentage of re-elections was the lowest here, together with the 1998-2002 term (0.81%). In contrast, the highest percentage of re-elections was in the 2014-2018 election period, at almost 14%. In the last closed election period, the number of re-run elections was close to the limit of 6 %.



Graph 2: Percentage of repeatedly held new elections in municipalities

Source: author, based on CZSO data

In connection with the repeated holding of new elections, it is also necessary to monitor the frequency of repeated holding of new elections in one municipality. Repeated conduct does not mean only a single repetition of new elections. It is not impossible to hold new elections three times during one election period within one municipality.



Graph 3: Frequency of repeatedly held new elections

Source: author, based on CZSO data

2. Question two – How?

The second question, which automatically arises after the number of new elections, is the question *How?* This issue is directly related to the legislative anchoring of new elections in the Act on Municipal Elections and the size of individual municipalities. New elections to municipal councils have been regulated by the legislative framework since 1990. Since then, however, the conditions of their holding have undergone relatively significant changes and there has been a very long road to the current definition full of changes. However, it is necessary to realize that the conditions for holding new elections to municipal councils to a large extent affect the quality of local democracy in the Czech Republic. Electoral laws, like the whole of the Czech Republic, have undergone significant changes in their 30 years of existence. Although communal politics is the lowest level of politics, it does not lose its significance, as *"the basis of a free state is a free community"* (Balík, 2009). One of them is the electoral law, which has a uniform methodology and rules for all municipalities, but as Professor Fiala states, *"municipal policy has as many forms as there are municipalities"* (Fiala, 1994).

The first law that regulated democratic and free elections to municipal councils was Act No. 368/1990 Coll. on municipal elections, which was amended in 1992 by Act No. 298/1992 Coll. on municipal elections and the local referendum. However, the second elections to municipal councils in 1994, as well as the elections in 1998, already took place in accordance with Act No. 152/1994 Coll. A further change in the rules of the election competition took place with Act No. 491/2001 Coll., which is, with minor modifications, still in force today. Along with

the significant changes that have taken place over the years (change of electoral divisor, change in the conditions of candidacy of independent candidates and their associations, etc.), the conditions for holding new elections have often changed on an ongoing basis reflecting on experience.

The holding of new elections was in Act No. 368/1990 Coll. determined by a reduction in the number of council members by more than one third compared to the elected state or a decrease in the number of council members to less than seven (only in the municipalities with fewer than 3,000 inhabitants) and the creation of a new municipality or city district (§ 56 of Act No. 368/1990 Coll.). The new elections did not take place in the last three months of the municipal council. From today's point of view of the number of new elections, the condition that the costs of new elections were paid by the municipality itself could have been crucial.

Act No. 298/1992 Coll. defined the conditions for holding new elections (§ 8 of Act No. 298/1992 Coll.) by reducing the number of members of the council to one third or less than seven (this time without size restrictions), the creation of a new municipality or city district. The three-month deadline for holding no new elections was maintained. Reimbursement of costs for new elections was not kept in the legislation and the costs were covered from the state budget.

In Act No. 152/1994 Coll. the new elections were conceived relatively differently from the previously valid legislation (§ 57 of Act No. 152/1994 Coll.). The lawmakers state in the explanatory memorandum that this was due to the experience gained in organizing new elections to municipal councils in the past four years, as well as to a number of comments from municipal and district authorities (§ 57 of Act No. 152/1994 Coll.). Compared to the current legislation, the condition of a decrease in the number of council members by at least one third remained unchanged, but the absolute limit of the minimum number of council members was set at five (§ 57 of Act No. 152/1994 Coll.). The method of announcing new elections was also newly adjusted. It was newly entrusted to the competence of the Minister of the Interior, based on bad experience with the long process of announcing new elections by the Chamber of Deputies of the Parliament of the Czech Republic (Chamber of Deputies of the Czech Republic, 2021).

Act No. 491/2001 Coll. is so far the last law that regulates the holding of new elections to municipal councils (§ 58 of Act No. 491/2001 Coll.). And compared to the previous laws, there have been relatively significant changes regarding the adjustment of the conditions for holding new elections. In the light of practical findings, the reasons for holding new elections were adjusted, as stated in the explanatory memorandum to the law (§ 58 of Act No. 491/2001 Coll.). The conditions were newly set so that new elections are held if the number of members of the municipal council falls by more than half. The aim of this adjustment was to prevent new elections from being held too often. This idea would probably be fulfilled; however, the

condition of the number of members of the council falling below five is retained in the law, which is, as it turns out (also on the basis of the above data), a critical limit. The condition for holding new elections during the establishment of a new municipality or city district remained unchanged. The obligation to announce new elections in the municipality has been newly introduced if the council does not have a quorum for more than six months.

The size of the individual councils is also a fact that is directly related to the legislative regulation of holding new elections and has been referred to many times above. Although the number of elected members of the council determines the current council for its successors in the next election period no later than 85 days before the election, it is limited by the size categories given by law. Size categories are directly dependent on the number of inhabitants in the municipality. This definition has also undergone some changes since it was set in 1990.

Specific limits have historically been set out in the Municipalities Act. The limits set by § 28 Act No. 367/1990 Coll. are listed in the table below. However, the original bill set limits in two size categories differently (for municipalities with fewer than 3,000 inhabitants, the number of representatives in the range of 5 to 15 was proposed; in the category from 3,000 to 20,000 inhabitants, 10 to 30 council members). Unfortunately, it is not possible to clearly determine from the period materials what was the cause of the change in the originally proposed procedure. However, later it would correspond more to the setting of rules for holding new elections.

Table 2: Number of council members according to Act No. 367/1990 Coll.

Size category	Number of members of the municipal council
less than 3 000 inhabitants	7 – 15 members
3 000 – 20 000 inhabitants	15 – 30 members
20 001 – 50 000 inhabitants	25 – 40 members
more than 50 000 inhabitants	35 – 50 members
statutory city	50 – 70 members
city part or city district	7 – 70 members

Source: author, based on Act No. 367/1990 Coll.

Together with the amendments to the election rules, Act No. 152/1994 Coll. also to create a new category of the smallest municipalities with fewer than 500 inhabitants and to determine the range of members of the council. The same range of size categories of municipalities was also confirmed by § 68 Act No. 128/2000 Coll.

Table 3: Number of members of the council according to Act No. 152/1994 Coll. and No. 128/2000 Coll.

Size category	Number of members of the municipal council
less than 500 inhabitants	5 – 9 members
500 – 3 000 inhabitants	7 – 15 members
3 001 – 10 000 inhabitants	11 – 25 members
10 0001 – 50 000 inhabitants	15 – 35 members
50 001 – 150 000 inhabitants	25 – 45 members
more than 150 000 inhabitants	35 – 55 members

Source: author, based on Act No. 152/1994 Coll. and No. 128/2000 Coll.

From the above information, it is possible to observe that over the years, a new category of the smallest municipalities was created, in which the lowest number of council members that can be filled was determined. The number of council members was newly set at the same level as the original (and subsequently modified) plan from 1990. The range within which the municipality determines a specific number of council members is set broadly, probably so that the municipality can set such a number of the members of the council, which it considers to be the most optimal in local conditions.

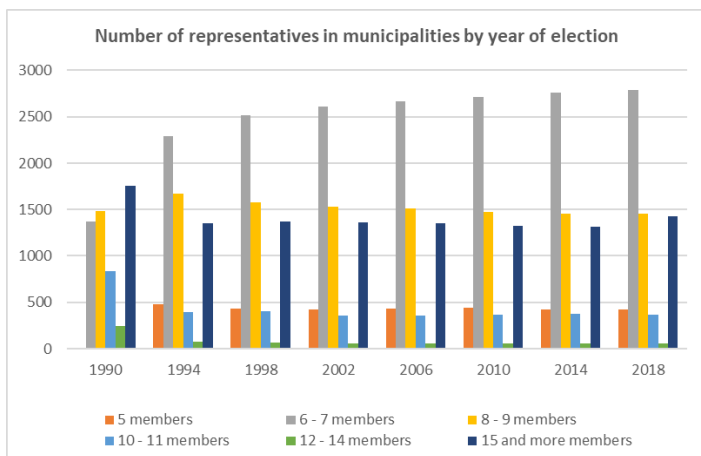
A separate category in the definition of the number of council members is the capital city of Prague (Act No. 131/2000 Coll.), or its districts, in which new elections are also held (all with regard to the special position of Prague as a municipality and a higher territorial self-governing unit).

Table 4: Number of council members according to Act No. 131/2000 Coll.

Size category	Number of members of the municipal council
less than 500 inhabitants	5 – 9 members
500 – 3 000 inhabitants	7 – 15 members
3 001 – 10 000 inhabitants	11 – 25 members
10 0001 – 30 000 inhabitants	15 – 25 members
30 001 – 70 000 inhabitants	25 – 35 members
more than 70 000 inhabitants	35 – 45 members
Prague	55 – 70 members

Source: author, based on Act No. 131/2000 Coll.

The presentation of the change in the size categories of municipalities must also be compared with real data. Image 4 shows how the structure or size of municipal councils, city districts has changed since 1990, divided by individual election periods. The output clearly confirms the trend of small municipalities in the Czech Republic with a clear dominance of municipalities with up to 15 council members.



Graph 4: Number of representatives in municipalities by year of election

Source: author, based on CZSO data

3. Question three – Why?

The answer to the question *Why?* there will be no list of specific reasons in the municipalities where the new elections took place.¹ Rather, it will be a general categorization of the reasons for holding new elections, as allowed by the electoral law. As mentioned above, under the current electoral law, new elections can be held for three reasons. It is a change in the number of members of the council, the dissolution of the council according to a special legal regulation or the creation of a new municipality or city district. However, these reasons can be further generalized. It can be said that new elections take place either after the establishment of a new municipality, city district, or on the basis of the steps taken by council members (reduction in the number of council members or dissolution of the municipal council according to a special legal regulation).

Due to the fact that no electoral body, not even the Ministry of the Interior of the Czech Republic, accurately records the specific reasons for holding new elections, it is not possible to refer to the data files containing the specific reasons for holding new elections. However, it is possible to be helped with other data. Based on the above generalization into two categories of reasons for holding new elections, it is possible to use data summarizing the number of newly established municipalities in individual election periods. Based on these data, it is then

¹ The author of this article monitors the issue in specific municipalities of a fixed research sample within the practical part of her dissertation.

possible to deduce very precisely the individual reasons for holding new elections, even though it still has its limits (new elections in the newly established municipality are not always held on a special date), but these are listed in the text below.

Table 5: Number of newly established municipalities by election period and new election

Election term	Newly established municipalities	New election	Number of new election due to newly established municipalities	% new election/newly established municipalities
1992 – 1994	477	619	477	77,1 %
1994 – 1998	19	140	19	13,6 %
1998 – 2002	19	124	18	15,3 %
2002 – 2006	0	92	0	-
2006 – 2010	4	101	2	3,9 %
2010 – 2014	3	155	3	1,9 %
2014 – 2018	6	145	6	4,1 %
2018 – 2022	0	115	0	-

Source: author, based on CZSO data

As can be seen from the above data, in the period between 1992-1994² the percentage of new elections held due to the newly created municipality or city district formed a significant majority. These significantly higher numbers are largely related to the loosening of the structure of local governments from the previous regime (Vajdová, Čermák, Illner, 2006). In the following election periods, there was a significant decrease in the creation of new municipalities, and new elections were held only in units due to the creation of a new municipality or city district, in a maximum of two dozen cases. In the 2002-2006 and 2018-2022 election periods, no new municipality was even established and all new elections were held on the basis of the actions of the council members; however, no decision was found to dissolve the council on the basis of a special legal regulation or inaction of the council. It can therefore be assumed with certainty that the reason for holding new elections in these municipalities was a decrease in the number of members of the council below the statutory limit.

In the course of almost 30 years examined, in three cases the new elections in the newly established municipalities did not take place on a specially announced date. New elections in the village of Ostrata, which separated from Zlín on the basis of a referendum (Ostrata Municipality, 2021), were announced for April 20, 2002 (Notice from the Ministry of the Interior of 11 January 2002, 2002), but they were held together with the regular elections in November 2002. In the election period 2006-2010, a similar step took place in the municipalities of Ladná and Držovice, but with the difference that the municipalities were

² The election period is abbreviated due to unavailable data on new elections between 1990-1992.

established on 1 July 2006 (Ministry of the Interior of the Czech Republic: Information on the establishment of new municipalities Ladná and Držovice and on the appointment of municipal administrators, 2021), and so here too the elections were announced only together with the regular elections to the municipal councils in October of the same year. The last increase in the number of municipalities occurred in 2016 due to the optimization of the Boletice military districts, Hradiště a Libavá (§ 2, § 4 and § 5 of Act No. 15/2015 Coll.), when six new municipalities were established - Polná na Šumavě, Bražec, Doupovské Hradiště, Město Libavá, Kozlov and Luboměř pod Strážnou. Elections in these municipalities were announced for January 16, 2016 (Notice of the Ministry of the Interior of September 3, 2015, 2015).

From all the above data and information, it can be easily concluded that in recent years, basically with the exception of the 1990-1994 election period, new municipal elections have been held mainly due to a decrease in the number of members of the council below the statutory limit, or in the case of recent changes in the law due to the dissolution of the council according to a special legal regulation.

The above categorization of the reasons for holding new elections created on the basis of data is also confirmed by the respondent of the semi-structured interview and the provision of data according to the law. Respondent 1 stated that the most common reason for holding new elections is the resignation of seats in the municipalities with more than one list of candidates, where the elections were 4:1, 3:2 or 4:3 for members of the council. This means that although a majority is defined here, none of the candidate parties has so many members of the council that it is not possible to call new elections to the municipal council. According to Respondent 1, these may be so-called "purposeful resignations", which, unlike the new elections, are not regulated in any way. However, their purpose can be nothing more than an attempt to change the result of the just-concluded election. However, it is still said that in the context of more than 6,000 municipalities in the Czech Republic, this is a negligible percentage of municipalities. At the same time, Respondent 1 states that a certain problem, which is not systemically intensive, is the new elections, which are held repeatedly within the same municipality. The number of such municipalities and new elections has been steadily increasing in recent years. When asked if there was any draft legislation in the solution or debates that would eliminate this eventuality, it was answered that there was not. At the same time, it was stated that in professional and political circles this problem has never been solved enough to create a specific bill (on the other hand, it was stated that the "evergreen" of each election period is the requirement to adjust the electoral system to municipal councils).

During a more detailed debate on the issue of "purposeful resignations", Respondent 1 stated that it is necessary to look at the problem of "purposeful resignations" especially with regard to the need to maintain a certain standard of numerical composition of small municipal councils. At the same time, it can be referred to as the last limit of representative

representation). An effective solution to the above-mentioned issues (changing the result of the just-elected election by calling new elections), i.e., a solution that would not give the resigning minority the opportunity to reverse the election result, appears to be an amendment to the law in the sense of limiting the scope of new elections. In such a case, new elections would not be called in the full range of the number of members of the council, but they would be a kind of "by-election", in which only vacant seats would be filled. In such a case, it would be clear that the minority would lose the opportunity to change the election result in such elections, as it would reach the same number of seats as in the last elections. According to Respondent 1, the possibility of restricting candidacy to the candidates who have resigned is legally unacceptable. Respondent 1 sees the inadequacy of this solution in the fact that it would be necessary to reveal the motivation for resignation, or that some authority would have to state that resignation was purposeful and followed by a "punishment" in the form of a ban on candidacy.

Respondent 2, who is most involved in methodological assistance, which is often required by the "remaining" members of the municipal council, or responds to the complaints from citizens, stated that there are situations where the resignations of deputies result in new elections, occurs mainly in the municipalities with five- or seven-member councils. The solution to such situations at the present time and state of the legislative regulation is only to increase the number of elected members of the municipal council to at least nine, which Respondent 2 recommends within the framework of his methodological assistance to the interested municipalities (§ 67 of Act No. 128/2000 Coll.).

In connection with the formulated recommendation of Respondent 2, I focused on how often the number of council members actually changes towards the limit of nine council members. The analysis was performed on the data from 2010 to 2018. The change between the individual election years 2010, 2014 and 2018 in the municipalities with 5 to 15 members of the council was examined. In this context, it is important to note that it was necessary to distinguish whether the change in the number of members of the council could have occurred depending on population growth or not, and consequently it was necessary to distinguish whether this change occurred "only" based on the council's decision, or whether it could have been caused by an increase in the number of inhabitants in the municipality and the municipality thus advanced to another category pursuant to Act No. 128/2000 Coll.

The number of council members does not change very often (in relation to the number of municipalities in the Czech Republic). To increase the number of council members and at the same time to change the size category of the municipality (a different range of council members according to the law; § 68 of Act No. 128/2000 Coll.), there was a total of 17 different members of the council. In two municipalities, there was a decrease and subsequent return

during the three election years (decrease from 9 to 7 and back), although the population grew steadily.

Table 6: Change in the number of council members (when changing the size category of a municipality)

Increase of the number of council members		Decrease of the number of council members	
Change in the number of council members	Number of municipalities	Change in the number of council members	Number of municipalities
5→7	2	9→7	6
7→9	6	13→11	1
7→15	1	11→9	5
7→11	1		
9→11	4		
11→13	1		
11→15	2		

Source: author, based on CZSO data

The number of members of the council changed without a significant change in the number of inhabitants (moving the municipality to another size category) in a total of almost 700 cases. In order to provide a more detailed view of the matter, the change in the number of members of the council between the election periods 2010-2014 and subsequently 2014-2018 was examined separately.

Table 7: Change in the number of members of the council 2010-2014-2018 (without changing the size category)

Increase of the number of council members			Decrease of the number of council members		
Change in the number of council members	Number of municipalities 2010 - 2014	Number of municipalities 2014 - 2018	Change in the number of council members	Number of municipalities 2010 - 2014	Number of municipalities 2014 - 2018
5→6	5	5	6→5	5	3
5→7	52	35	7→5	33	40
5→9	4	2	7→6	5	4
6→7	6	5	8→7	5	3
7→8	1	-	9→5	3	2
7→9	43	51	9→7	71	75
7→11	2	-	9→8	2	
8→9	-	4	10→9	-	1
9→10	-	1	11→7	1	-
9→11	12	11	11→9	21	20
9→13	1	2	11→10	1	-
9→15	-	1	12→9	3	-
10→11	1	-	13→11	8	3
11→13	5	-	13→9	1	2
11→15	4	8	15→7	1	1

12→13	1	-	15→9	12	18
13→15	2	1	15→11	12	12
15→19	1		15→13	3	4
15→17	-	2			

Source: author, based on CZSO data

The largest increase between 2010 and 2014 was in the category of the smallest municipalities with a change from 5 to 7 members of the council and then in the category of change from 7 to 9 members of the council. In contrast, most municipalities recorded a decline from 9 to 7 members of the council. Between 2014 and 2008, there was the largest increase in the number of municipalities in the category with a change from 7 to 9 council members, followed by a change category from 5 to 7 council members, but the decrease in the number of council members in the decline categories from 9 to 7 and from 7 to 5 members of the council.

If we focus only on the municipalities in which new elections to municipal councils have taken place since 1994 (almost 1,500 municipalities), we find that the number of council members has increased in only six of them. Only in half of these municipalities there was an increase in the number of council members to at least 9 council members. In the remaining municipalities, the number of council members increased from 5 to 6 and 7 council members, respectively. The results of the analysis include only those municipalities in which the same legislation was valid at the time.

Conclusion

Based on all the above information, it is clear that there are several factors influencing the holding of new municipal elections. It is clear from the data obtained that the number of new elections has stabilized in recent years at around 120 dates during one election term. In contrast, since the 1998-2002 election period (up to the fluctuations of the last four years), the number of municipalities where new elections have been held repeatedly has been steadily increasing, raising their share in the total number of new elections during the election period. Given these data, it is clear that the key factor is the size of the municipal council, which are clearly the most endangered municipalities with five to seven members of the council. In this context, it confirms that the second key factor is the setting of legislation on the issue of new elections. Although the holding of new elections to municipal councils has been enshrined in law since the 1990s and has undergone some changes aimed at reducing the number of new elections, one of the conditions imposed by the law to some extent supports the holding of new elections. Specifically, this is a condition for the number of council members to fall below five, in combination with the minimum size of the Czech councils.

The recommendation addressed to the municipalities of the Ministry of the Interior of the Czech Republic, namely to increase the minimum number of members of the council to at least nine, also seems not very functional. Although this recommendation is logical in terms of the conditions of the electoral law, it remains largely unheard, even in the municipalities that are affected by repeated new elections and could solve the problem (or at least take the first step to a possible solution). The question is whether it would not be more appropriate, instead of a recommendation, to take the issue into account directly in the legislation.

Given what is currently being discussed in this area, it is clear that the regulation of the new elections is not yet "on the agenda". There is a lot of talk about the need to change the electoral system due to its incomprehensibility to voters.

References

Act on Municipal Elections. No. 368/1990 Coll. (1990). URL <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=368&r=1990>

Act on Municipal Elections and Local Referendums. No. 298/1992 Coll. (1992). URL <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=298&r=1992>

Act on Municipal Elections and on Amendments to Certain Other Acts. No. 152/1994 Coll. (1994). URL <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?o=1&t=860>
Data of the Czech Statistical Office on the number of new elections to the municipal councils of the Czech Republic between 1992 - 2021 (provided on the basis of a request)

Act on the Capital City of Prague. No. 131/2000 Coll. (2000). URL <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-131>

Act on Elections to Municipal Councils. No. 491/2001 Coll. (2001). URL <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-491>

Act on the Abolition of the Brdy Military District, on the Determination of the Boundaries of Military Districts, on the Change of Regional Boundaries and on the Amendment of Related Acts (Act on the Boundaries of Military Districts). No. 15/2015 Coll. (2015). URL <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-15>

BALÍK, S. 2009. *Komunální politika: obce, aktéři a cíle místní politiky*. Prague: Grada, ISBN 978-80-247-6984-4.

CZSO Public Database, 2021. *Numbers of Territorial Units*. Retrieved February 14, 2022, from <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=RSO09>

ČMEJREK, J.; BUBENÍČEK, V.; ČOPÍK, J. 2010. *Demokracie v lokálním politickém prostoru*. Prague: Grada, ISBN 978-80-247-3061-5.

Data of the Czech Statistical Office on the number of members of local councils in individual municipalities, broken down according to the election period between 1990 - 2018 (provided on the basis of a request)

Deník – Deník (2015a). Mladecko čekají nové volby. Retrieved May 25, 2022, from https://opavsky.denik.cz/zpravy_region/mladecko-volby12022015.html

Deník – Deník (2015b). V Mladecku půjdou potřeť k urnám. Retrieved March 12, 2022, from https://opavsky.denik.cz/zpravy_region/mladecko-volby20072015.html

Deník – Deník (2016a). Mladeckým zastupitelstvem se zabývá Ministerstvo. Retrieved March 12, 2022, from https://opavsky.denik.cz/zpravy_region/mladecko-zastupitelstvo17022016.html

Deník – Deník (2016b). Mladecko čekají už čtvrté volby. Retrieved March 12, 2022, from https://opavsky.denik.cz/zpravy_region/mladecko-volby06072016.html

Deník – Deník (2016c). Volební maraton v Mladecku skončil. Retrieved March 12, 2022, from https://opavsky.denik.cz/zpravy_region/volebni-maraton-v-mladecku-skoncil-20160813.html

FIALA, P., 1994. *O komunálních volbách a komunální politice*. In: Proglas. Vol. 5, no. 10. p. 3. ISSN 1213-4953.

HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Prague: Portál., ISBN 978-80-7367-485-4.

HORNEK, J. 2017. *Politické dopady zadlužování malých obcí v České republice: Případová studie Karlovarského kraje (2010 – 2014)*. SLON. ISBN 978-80-741-9242-5.

Chamber of Deputies of the Parliament of the Czech Republic, Parliament of the Czech Republic, Chamber of Deputies 1993 – 1996, 2021. Act of 1994 on Municipal Elections and on Amendments to Certain Other Acts. Retrieved May 15, 2022, from <https://www.psp.cz/eknih/1993ps/tisky/t086000c.htm>

Chamber of Deputies of the Parliament of the Czech Republic, Parliament of the Czech Republic, Chamber of Deputies 1998 – 2002, 2021. House Press 968/0 VI. Draft Law on Elections to the Municipalities – EU. Retrieved May 15, 2022, from <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=3&CT=968&CT1=0>

JAROŠ, B.; BALÍK, S., 2018. *Nové komunální volby v ČR 2002-2017: blokující menšiny*. In: Acta Politologica, Vol. 10, no. 1, pp. 139-152. ISSN 1803-8220.

Judgment (Judicial Case Law in Administrative Matters), 2021. Regional Court in České Budějovice of April 28, 2021 File No. 61 A 19/2020- 153 In [ASPI System]. Retrieved May 14, 2021, from <https://www.aspi.cz/products/lawText/4/530681/1/2/rozsudek-sjs-c-61-a-19-2020-153-volby-ochrana-ve-vecech-zaniku-mandatu>

Key Data on Local and Regional Governments in the European Union. OECD, 2022. Local government key data. Retrieved January 22, 2022, from <https://www.oecd.org/regional/EU-Local-government-key-data.pdf>

LEBEDA, T., 2009. *Komunální volby klamou. Krátké zastavení nad problematickými aspekty volebního systému pro obecní zastupitelstva*. In: Acta Politologica, Vol. 1, no. 3, pp. 332-343. ISSN 1803-8220.

Ministry of the Interior of the Czech Republic, 2021. Informace o vzniku nových obcí Ladná a Držovice a o jmenování správců obcí. Retrieved May 15, 2022, from <https://www.mvcr.cz/clanek/informace-o-vzniku-novych-obci-ladna-a-drzovice-a-o-jmenovani-spravcu-obci.aspx>

MIŠOVIČ, J. 2019: *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Prague: Slon. ISBN 978-80-741-9285-2.

Municipalities Act (municipal establishment). No. 367/1990 Coll. (1990). URL <https://www.zakony.cz/zakon-SB1990367>

Municipalities Act. No. 128/2000 Coll. (2000). URL <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-128>

Notice from the Ministry of the Interior of 11 January 2002, 2002. *Laws for the People*. Retrieved January 28, 2022, from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-26>

Notice from the Ministry of the Interior of 3 September 2015, 2015. *Laws for the People*. Retrieved January 28, 2022, from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-235>

Obec Ostrata, 2021. Historie. Retrieved January 28, 2022, from <https://www.ostrata.cz/historie/>

OUTLÝ, J.; ŠARADÍN, P. 2004: *Studie o volbách do zastupitelstev v obcích*. Olomouc: Palacký University. ISBN 80-244-0798-1.

VAJDOVÁ, Z.; ČERMÁK, D.; ILLNER, M. 2006: *Autonomie a spolupráce: důsledky ustavení obecního zřízení v roce 1990*. Prague: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic. ISBN 80-7330-086-9.

Contact address

Mgr. Soňa Krpáková, doctoral student
ID ORCID: 0000-0002-8834-1031
Charles University
Institute of Political Studies,
Faculty of Social Sciences
Pekařská 16, Prague 5, 158 00
Email: sona.krpalkova@fsv.cuni.cz

Dedication

The work was supported by the grant SVV 260 595 - Political order in a time of change
The work was supported by Grant Agency of Charles University (project 1116120 – Permanent repetition of municipal elections: blocked municipalities?).

Smart solutions and quality of life population

Anna Čepelová

<https://doi.org/10.33542/VSS2022-2-4>

Abstract

When one first hears it, the topic of smart cities evokes technical and technological changes, associated mainly with the area of information technologies. These technologies help citizens get easier access to information and find efficient solutions to various life situations, and they enable us to save natural resources, protect the environment, improve the robustness and resistance of cities in terms of social, economic and security aspects, and satisfy the requirements for a healthy and high-quality life in all respects. The understanding of the concept of the smart city begins somewhere among the demands placed on cities by comprehensive global development with its associated trends and local possibilities. The aim of the paper is to present the importance of smart solutions and their impact on the quality of life of residents in selected cities of the Slovak Republic and the Czech Republic. The contribution is part of the solution of the VEGA project no. 1/0055/22: The importance of smart technologies in the process of mitigating the economic and socio-psychological impacts of the COVID-19 pandemic on the quality of life of population.

Keywords: smart, solutions, quality of life, cities, residents

Introduction

The concept of sustainable development (or permanently sustainable development) represents an alternative model of society development as contrasted with the dominant industrial economy. It reflects the environmental limits of economic growth; policies based on this concept try to align economic and social development with the capacities of ecosystems, preserving natural values and biological diversity for current and future generations (Daly 2006). The traditional definition from a report by the UN Commission on Environment and Development (so-called Brundtland Report) from 1987 goes as follows: "Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs, without this being at the expense of other nations" (Mebratu 1998). Therefore, sustainable development originally only applied to environmental protection, although now it has been expanded to cover sociology and economy (ME CR 2018). Sustainable development is also legally defined in Paragraph 6 of Act no. 17/1992 Coll. On the environment, where it is stated that it is the type of development which preserves the possibility for present and future generations to satisfy their vital needs without reducing nature's diversity, and preserves the natural functions of ecosystems.

Member states of the European Union in their declarations emphasize and confirm the importance of sustainable development, as well as in strategic documents such as Lisbon agreement and also in the key document the Strategy Europe 2020. The Strategy due to its focus on intelligent, sustainable and inclusive growth fully respects economic, environment and social aspects of sustainable development. A permanent challenge for Slovakia is to transfer all the principles of sustainable development to everyday life, review all the planned and executed activities by criteria of sustainable development and evaluate the process of heading to sustainability by the set of measurable indicators. (<http://www.tur.vlada.gov.sk/>, 2020)

The issue of sustainability in the conditions of the European Union and its member states is based on three basic components. They are:

1. The **environmental component** is one of the most important components of sustainability, both in the short term and in the long term. In this area, sustainability refers in particular to the capacity of biological systems to maintain their functions and processes over time. It is a perspective that focuses on natural capital and places great emphasis on the immutability of natural resources within economic processes. In order to achieve this, the well-being of society needs to be maintained (Arrow et al. 2004). Environmental sustainability refers to the natural environment, its longevity, diversity and productivity. The state of the air, water and climate is very important, because all natural resources come from the outside environment. It is important for environmental sustainability that society designs activities that meet human needs, while these activities must maintain systems that support the life of the planet (IPCC 2014). This dimension deals with the evaluation of natural resources and the potential of the territory, i. j. their quantity and use, quality and also the action of negative factors (Merdely et. al. 2003).

2. The **economic component** perceives sustainability in terms of maximum efficiency in the use of natural and economic resources. This pillar is based on the idea that from the production resources available to the economy, as many goods and services as possible should be produced, thus achieving maximum satisfaction of needs, resp. maximum well-being of society (Šubrt et al. 2010). The main concepts describing the balance of sustainable economic activity are efficiency and stability. This fact explains the close link between economic sustainability and the environmental and social dimensions of every country's economy. The interconnectedness of economics and ecology is reflected in the economical use of resources and energy. In the area of job creation and job security, the connection between the economic and social dimensions is shown. Economic sustainability contributes to regional development, workplace protection, regional value creation, sustainable economic activity and regional economic cycles (Goodworks Innovation Agency, 2020). The goal of the economic dimension

is focused on economic assumptions of development and their evaluation, they include: economic base, employment and job opportunities, economic potential, transport and technical infrastructure (Merdely et. al. 2003).

3. The **social component** is the third, no less important, pillar of sustainability. The goal of social sustainability is human life, which can be achieved in various ways, in particular by sharing social pressure, tasks, work, combating unemployment and equal opportunities. Work plays a crucial role in this dimension by facilitating material participation and ensuring existence through income (Littig and Grießler 2004). Evaluation of human resources and their quality (population and demographic potential, educational structure, social status - real income of the population, unemployment, social infrastructure) belongs to the social dimension (Merdely et. al. 2003).

The above three basic components of sustainability are extended by many experts, supplemented by two more pillars. They are:

1. **Institutional component.** National, transnational and local institutions play an essential role in realizing the social, economic and environmental pillars of sustainability. The institutional level is not a separate dimension because independent institutional objectives are lacking and the specific characteristics of the institutional system are neglected (Hák, Moldan and Dahl 2007). This dimension deals mainly with the evaluation of the quality of local and regional self-government and other institutions, the position of municipalities and regions within higher territorial units and the participation of citizens in the administration and management of public affairs (Merdely et. Al. 2003).

2. **The component of culture** is an important and decisive factor that influences aspects of community life (Edmunds et al. 2013). Cultural sustainability is the transformation of dominant monocultural globalization into diverse cultures of sustainability. Sustainable cultural diversity is existential and protective for society as a whole, and it is therefore important to talk about cultural sustainability (Kagan and Kirchberg 2008).

Research part

The definition of the studied sample is based on generally applicable legislation in the Slovak Republic, namely Act 369/1990 Coll. on municipalities, which, among other things, defines the concepts of municipality and municipal authority. The Act, together with its definitions of original and transferred municipal areas of competence, became one of the bases for defining the research sample. According to the Act, a municipality is a separate territorial self-governing and administrative unit in the Slovak Republic; it groups together persons with

permanent residence in its territory. A municipality is a legal entity which, under the conditions specified by law, manages its own property and revenues. The basic role of a municipality in performing its administration is to ensure comprehensive development of its territory and to take care of the needs of its inhabitants.

The Act characterises municipal authorities as follows: “A municipality makes independent decisions and performs all acts associated with the administration of the municipality and its property, and arranges all matters assigned to it by a special law, unless such acts are performed, according to law, by the state or other legal or natural person.”

Municipal administration is performed by its inhabitants:

- Through municipal authorities,
- A local referendum,
- or assemblies of the inhabitants of the municipality.

For the purposes of this contribution, based on the research topic, only those activities of municipality authorities will be mentioned which directly and substantially affect the achievement of the research objective and the formulation of research questions. The following table presents the tasks of municipal authorities under Act No. 369/1990 Coll. and assigns them to the individual characteristics of smart cities. It follows from this that the role of a municipality is already specified in the legislation so as to enable optimisation of its administration within the principles and procedures of smart cities.

Table 1: Smart City and local authority areas of competence in the Slovak Republic and the Czech Republic

Characteristics Smart City	Areas of competence of a municipal authority in the Slovak Republic	Areas of competence of a local authority in the Czech Republic
Economy and administration	<ul style="list-style-type: none"> • performs acts related to the proper management of movable and immovable municipality property and state-owned property used by the municipality; • prepares and approves municipality budgets and the municipality's final accounts; • makes decisions in matters related to local taxes and local fees and administers them; • guides economic activities in the municipality; • issues approvals, binding statements or statements on 	<ul style="list-style-type: none"> • performs acts associated with the management of the municipality's investment and non-investment property, and state property available for its use; • prepares and approves municipal budgets and the municipality's final accounts; • makes decisions on local taxes and local fees and administers them; • establishes and closes the municipality's contributory organisations and organisational units, and approves their establishing documents;

	<p>business and other activities of legal persons and natural persons, and on the establishment of operations in the municipality;</p> <ul style="list-style-type: none"> • issues binding statements on investment activities in the municipality; • implements an effective inspection system; • establishes, closes and inspects, according to special regulations, its budgetary and contributory organisations and other legal persons and establishments; 	<ul style="list-style-type: none"> • makes decisions to establish or terminate the business activities of legal persons, approves their establishing documents, social contracts, establishing contracts and statutes, and makes decisions to participate in existing legal organisations and appoint municipal representatives for the general meetings of companies in which the municipality is a stakeholder, appoints municipality representatives for other bodies of companies in which the municipality is a stakeholder, and proposes their removal from their posts, • issues generally binding municipal decrees, makes decisions to call local referenda; • establishes and closes municipal police, etc.
Mobility and services	<ul style="list-style-type: none"> • ensures the construction, maintenance and administration of the local transport infrastructure, public areas, the municipal cemetery, cultural, sports and other municipal facilities, and the municipality's cultural and historical monuments; 	<ul style="list-style-type: none"> • implements municipal development programmes, ensures the construction and maintenance of the local transport infrastructure, public areas, the municipal cemetery, cultural, sports and other municipality facilities, cultural monuments, etc.
Environment	<ul style="list-style-type: none"> • ensures the provision of public services, especially municipal and small construction waste management, maintenance of cleanliness in the municipality, management and maintenance of public greenery, water supply, waste water disposal, management of waste water from cesspits, and local public transport; • ensures the protection of cultural monuments according to special regulations and the protection of natural sites; 	<ul style="list-style-type: none"> • ensures the provision of public services (municipal waste management, etc.), maintains cleanliness in the municipality, ensures the management and maintenance of public areas, public lighting, waste management, water supply, etc. • ensures the provision of local public transport services; • ensures the protection of the municipality's cultural monuments and natural sites, etc.
People	<ul style="list-style-type: none"> • creates and protects healthy conditions for the municipality's inhabitants and their healthy lifestyle and work life, protects the environment, and creates conditions for the provision of healthcare, education, culture, outreach activities, leisure art 	<ul style="list-style-type: none"> • creates conditions for the municipality inhabitants' healthy lifestyle and work life, protects the environment, and creates conditions for the provision of medical care, education, culture, outreach activities, leisure and arts activities, and physical activities and sport;

	<ul style="list-style-type: none"> activities, and physical activities and sport; performs tasks through the social assistance section according to special regulations; 	<ul style="list-style-type: none"> performs tasks through the social assistance section; makes decisions to call local referenda, etc.
Quality of life	<ul style="list-style-type: none"> provides and approves territorial planning documentation for municipalities and zones, and development programmes for the individual areas of life in the municipality; provides and approves housing development programmes, and cooperates in creating suitable housing conditions in the municipality; carries out own investment and business activities to satisfy the municipality's development needs and the needs of its inhabitants; ensures public order in the municipality. 	<ul style="list-style-type: none"> proposes changes to the cadastral areas of the municipality's residential areas, approves agreements to change municipality borders and to merge municipalities; establishes and closes municipal police, ensures public order in the municipality; makes decisions to engage the municipality in cooperation with other municipalities, and takes decisions on the form of such cooperation; approves housing support programmes; carries out own investment and business activities to ensure development of the municipality and to satisfy the needs of its inhabitants; ensures public order in the municipality, etc.

Source: own work based on Act (Slovak Republic) 369/1990 Coll. and Act (Czech Republic) 128/2000 Coll.

Another reason why the research conducted in Slovakia is focused only on cities with populations of over 50,000 is as follows: Local administration in Slovakia currently consists of 2,929 municipalities, of which 2,661 are municipalities with populations of 3,000 or lower, which are inhabited by 38.7% of the population. 1.5% of inhabitants live in municipalities with 250 or fewer inhabitants. 4.2% live in places with 251–500 inhabitants and there are 608 municipalities in this category. Even more municipalities, i.e. 766, are in the size category of 501–1,000 inhabitants, with 10% of the population. 22.4% inhabitants live in cities with over 50,000 inhabitants, and the total number of such cities is 11. 85% of municipalities in Slovakia have a population of less than 2,000. 1.2 million inhabitants live in cities with populations of over 50,000 inhabitants.

What is paradoxical about the division of tasks in Slovak municipalities is the requirement for them to provide the same public services for their citizens. However, it is apparent that a municipality with 100 inhabitants can hardly find sufficient resources and suitably educated people to provide birth records registry services, construction office services, municipal waste collection, or provide social services in an optimal and efficient way as required by law. Some Slovak municipalities have a difficulty filling the post of mayor. The

municipalities are aware of this problem, so they try to merge and transfer the agenda to combined municipality offices. It is clear from this that every municipality's having the same original areas of competence regardless of its size cannot be optimal or efficient. At the same time, the probability that municipalities with populations of under 50,000 would significantly contribute to the implementation of the new technologies and procedures directly related to the creation of smart cities is relatively low. On the other hand, there are exceptions, i.e. municipalities which, despite the aforementioned fact, are capable and their representatives actively participate in the implementation of smart solutions.

It follows from the above that the second reason for selecting the research sample, i.e. cities with populations of over 50,000, was deliberate. The researchers suppose that especially large towns in Slovakia will have both an interest and sufficient financial and human resources to implement smart solutions. It can also be supposed that the procedures for implementing smart solutions, and the technical, financial and administrative procedures that must be implemented if a municipality wants to be a smart municipality can be adapted, over time and with certain limitations, for smaller municipalities.

Table 2: Analysed cities in Slovakia

The name of the city	The population of the city in 2019	Land area (in sqKm)
Bratislava	437 725	367,66
Košice	238 593	237,05
Prešov	88 464	70,43
Žilina	80 727	80,03
Banská Bystrica	78 084	103,38
Nitra	76 533	100,48
Trnava	65 033	71,54
Trenčín	55 383	82,00
Martin	54 168	67,74
Poprad	51 235	63,11

Source: Statistical Office the Slovak Republic, 2019

For the sake of comparing the research results with the relevant research conducted in the Moravian-Silesian region. Table 3 presents the analysed cities in the Czech Republic, in the Moravian-Silesian Region.

Table 3: Analysed cities in the Czech Republic

The name of the city	The population of the city in 2019	Land area (in sqKm)
Ostrava	289 128	214,22
Havířov	71 903	32,08
Opava	56 638	90,61
Frydek – Místek	55 931	51,59
Karviná	52 824	57,52
Bruntál	16 408	29,34
Nový Jičín	23 496	44,71

Source: Statistical Office the Czech Republic, 2019

Another problem we encounter in the case of Slovak cities is a high number of municipal councillors on municipal councils. Based not just on theory but also on practical examples in the area of implementing smart solutions, it needs to be stated that every smart solution requires approval by a majority of municipal councillors. A high number of municipal councillors are not symptomatic of small municipalities only. Bratislava's different boroughs have 317 municipal councillors, and Košice has 22 municipalities, which is the highest number in Slovakia, with 221 municipal councillors. For comparison, Copenhagen, which is similar in size to Bratislava, only has 55 municipal councillors, and is among leading sustainable cities. In this case, the team of researchers supposes that the speed and willingness to implement smart solutions depends on the actions and attitudes of municipal councillors. It is supposed that the more councillors a municipal council has, the more complex and longer the process of implementing smart solutions is.

Sources of funding for implementing smart solutions also play an important role in the process. The division of powers between the state and municipalities was introduced based on Act No. 416/2001 Coll. on transferring certain powers from government authorities to higher territorial units. This Act provides for the transfer of powers from ministries, regional offices and district offices to municipalities and HTUs (higher territorial units – the elected regional administrations). A transfer of powers is a transfer of the powers exercised by government authorities to municipalities and self-governing regions and a transfer of powers, within the scope specified by law, from government authorities to the self-governing authority of municipalities and self-governing regions. Municipalities exercise their transferred areas of competence using funds from the national budget.

Generally, the powers transferred to municipalities are in the following sections:

- Land transport infrastructure.
- Birth records registry.
- Social assistance.
- Territorial planning and the construction code – under the authority of the construction office.
- Nature protection.
- Education.
- Sport.
- Drama activities.
- Healthcare and regional development.
- Tourism.

Original areas of competence are funded by municipalities from their own budgets. If the law does not specify that an area of competence is transferred from government authorities, then the an area of competence is exercised by the municipality or HTU. Generally, the original areas of competence of municipalities mainly include:

- Management of own or state-owned property.
- Decision-making on local taxes and fees.
- Guiding the municipality's economic activities.
- Guidance and maintenance of local transport infrastructure and public areas.
- Public services.
- Ensuring public order.
- Provision of care services.
- Ensuring the operation of school establishments belonging under the authority of municipalities and HTU (school canteens, children's and youth clubs, kindergartens, leisure centres, etc.).

Original areas of competence are funded from local authorities' own revenues, a substantial part of which consists of the share of natural persons' income tax received by municipalities and HTU.

As part of the implementation of smart technologies in local authorities, it is very important to address the issue of its funding. The team of researchers supposes that cities with populations of over 50,000 will be able to address the issue of funding the introduction of smart technologies more flexibly, not just from their own resources but also from government sources, such as funds from the EU's Cohesion Fund or by involving the private and public

sectors. This supposition and examples of European cities implementing smart technologies led the researchers to select the research sample, i.e. the examined cities with populations of over 50,000. The research was focused on obtaining information regarding the use of smart solutions in the examined cities. The respondents' task was to indicate the smart technologies stated in the questionnaire that they see as a priority for their city. As for the range and possibilities of the graphical presentation of the respondents' answers, two diagrams were created. The results of the examined cities in Slovakia are shown in diagrams 1 and 2.

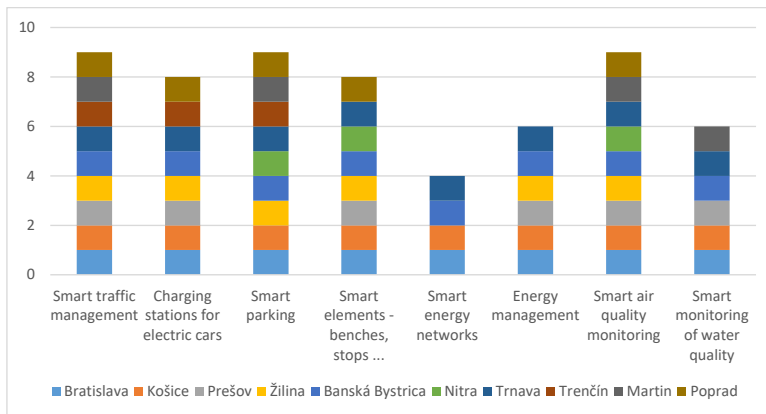


Diagram 1: Priorities of the cities in terms of smart technologies
Source: Own processing

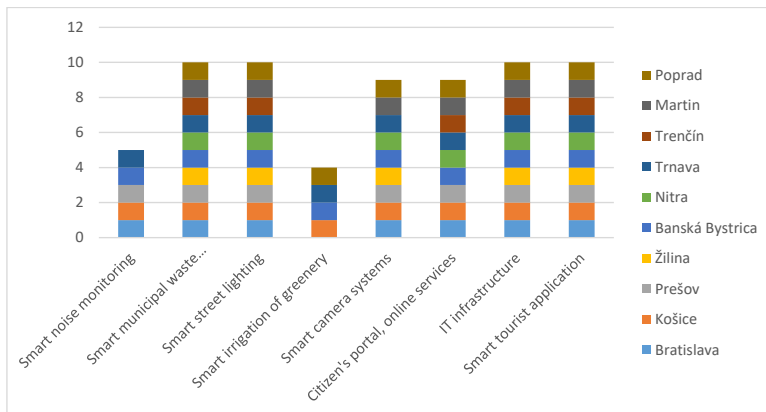


Diagram 2: Priorities of the cities in terms of smart technologies
Source: Own processing

The findings in the analysed cities in Slovakia based on the answers to the question "Priorities for your city in the area of smart solutions include:" are as follows: The questionnaire listed 16 most commonly used smart technologies in the European Union's cities. According to the answers, the following were the four most commonly used smart technologies that had become a priority for all of the examined cities (stated by 100% of respondents): smart municipal waste collection, smart public lighting, IT infrastructure, and smart tourist applications. Second in the order of importance for the cities (90% of respondents) was smart mobility, such as smart traffic control, smart parking, and the related smart monitoring of air quality; the respondents attributed an equal level of priority to the use of camera systems to improve the safety of its citizens when using public areas. What also needs to be seen positively is the implementation of changes to improve decision-making by local authorities to bring them closer to their citizens. Of equal importance for the respondents was the creation of a web portal to improve the availability of information and speed up the processing of requests from residents. On the other hand, the implementation of smart technologies for building a smart energy network and urban greenery irrigation were seen as a priority by the lowest percentage of respondents (40%). The following cities considered all of the smart technologies stated in the questionnaire to be a priority: Košice, Banská Bystrica and Trnava.

Data analysis of the answers about priority areas in the examined cities in the Czech Republic is shown in Diagram 3.

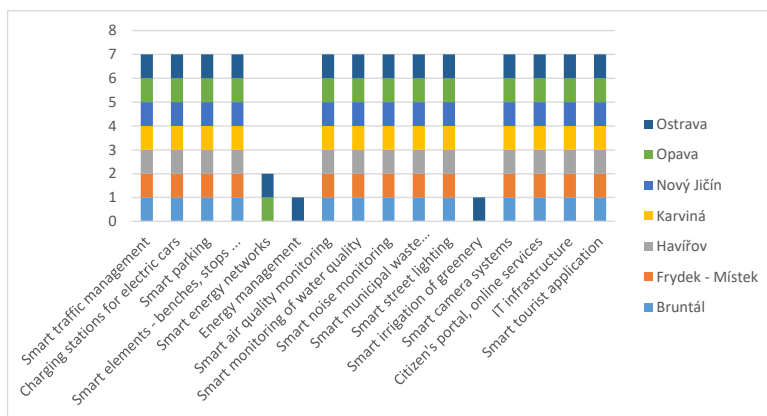


Diagram 3: Priority smart solutions in the selected cities in the Czech Republic
Source: Own processing

The respondents in the selected cities stated that among the most important projects focused on smart solutions were projects focused on solutions in transport, for improving the quality of life for inhabitants, and for environmental protection. They marked all of the included options as important for improving the quality of life for their citizens. Despite the fact that the energy sector is key for sustainability and that energy saving affects cities' finances, the selected cities do not pay increased attention to the implementation of projects focused on building smart energy networks, nor do they focus on creating jobs in energy management to propose suitable and long-term measures aimed at energy saving. The Moravian-Silesian Region has a strategic material presenting the regions' territorial energy concept, which defines plans for sustainable energy policy and climate protection. The region's contributory organisation, the Moravian-Silesian Energy Centre, provides professional consulting services in the area of smart region development not just for the contributory organisations it establishes, but also for municipalities, and prepares strategies in the area of mobility in the region.

Diagram 4 presents the reasons considered to be important by the managers of the analysed cities. In other words, it presents the reasons that motivate city representatives to pay attention to the problems of smart cities and to make the concept a part of everyday reality.

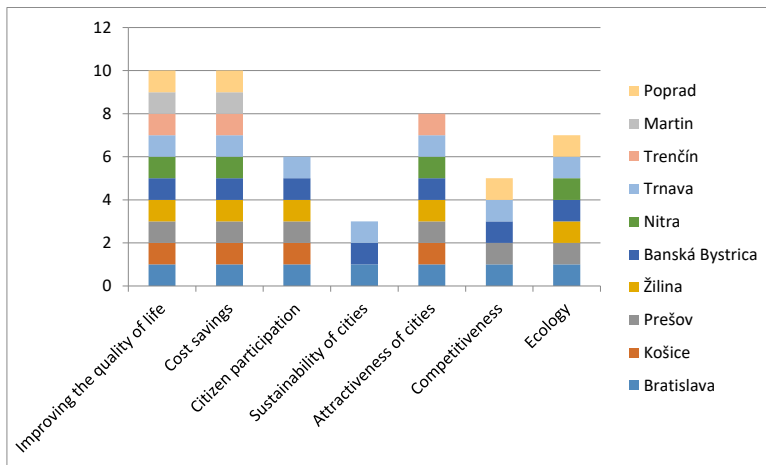


Diagram 4: Reasons for building smart cities

Source: Own processing

Based on the respondents' answers, it can be stated that among the most significant reasons why Slovak cities should be smart are improvement in the residents' quality of life and cost-saving (100% of the respondents). The least important reason why a city should be smart was sustainability. Only the following three respondents considered sustainability to be

important: Bratislava, Banská Bystrica and Trnava. From the perspective of the theory and practice in other relevant smart cities in Europe, the answers given by these respondents should be seen in positive light. The question that remains is whether the representatives of the other examined cities are aware of the fact that smart technologies ultimately lead to city sustainability. Table 4 presents a simple example that confirms this fact, stating the causes and consequences leading to sustainability through smart solutions.

Table 4: Simplified model of an example of smart solutions and sustainability

Cause	Consequence
city population growth	increased amount of municipal waste
increased amount of municipal waste	greater need to implement smart technologies in waste separation and collection
greater need to implement smart technologies in waste separation and collection	optimisation of waste collection and separation
optimisation of waste collection and separation	introduction of underground municipal waste containers
introduction of underground municipal waste containers	Improved cleanliness in the city, reduction in municipal waste costs for households
Improved cleanliness in the city, reduction in municipal waste costs for households	Reduction in the production of solid and municipal waste in the city
reduction in the production of solid and municipal waste in the city	<i>TUR agenda; Economy, Indicator 47 – Solid industrial and municipal waste</i>

Source: Own processing

The data analysis of the answers to question, which focused on surveying the reasons for implementing smart solutions in the examined cities in the Czech Republic, is shown in Diagram 5.

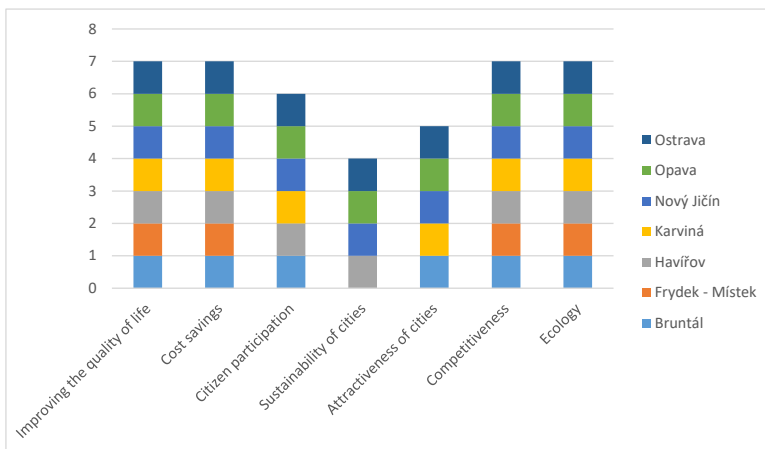


Diagram 5: Reasons for the implementation of smart cities

Source: Own processing

The analysis of the stated reasons why smart solutions are important clearly showed that the most important reasons are the following: improvement in the quality of life, focus on saving, ensuring competitiveness, and environmental improvement. The respondents are aware that the implementation of smart solutions needs time and financial resources, which affect the whole process, so it is important to prioritise. Despite the fact that cost-saving is important for them, 80% of them are not aware that this can be addressed by means of a suitable energy management strategy. What is also of interest is electronic services for citizens in the selected cities, which certainly improve the quality of life for their inhabitants, providing them with functions for better understanding of the given areas primarily related to security, sport, culture and environmental protection, improving awareness among inhabitants of activities planned by the municipal management, and giving them an opportunity to engage in matters concerning their city, which provides municipal representatives with feedback on what worries their citizens.

Conclusion

The question whether Slovak cities will be clever, bright, wise or smart is no longer a relevant question. It is necessary to create solutions and procedures that will address a problem when it happens, because this goal, i.e. to be a smart city, has been embraced by many cities in Europe and in the world. The question that remains for Slovak cities are what path and what method they will choose to ensure further growth. Examples of best practice abroad can serve as inspiration for implementing the characteristics of smart cities in Slovakia, but with respect for the uniqueness of each city. Smart city solutions have major positive

effects, both internal and external. These are positive externalities (such as economic growth, innovations in services, engagement/mobilisation of citizens), economic aspects (cost-saving and more efficient profits gained across implemented projects), and individual benefits from smart city solutions (effects of investment in ICT such as smart buildings, transport system, digitization, etc.). For the implementation of technologies in city administration to deliver the desired effect, it must be supported by a well-thought-out implementation concept, which means efficient city administration management with an emphasis on economic efficiency and effectiveness. Deployment of information technologies must address the causes rather than the consequences of problems faced by cities and their inhabitants. The concept of smart cities needs to be understood not only at the technological level, it must be understood in a broader sense. It means smart city management aimed at improving quality of life for its inhabitants.

References

ARROW, K. et al, 2004. *Are We Consuming Too Much?*. In: Journal of Economic Perspectives. [online] Roč. 18, č. 3. S. 147-172. [cit. 2019-12-19], Available from: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/0895330042162377>

CHMELAŘOVÁ, M. - KOLIBOVÁ, H. - JURÍČKOVÁ, V., 2019. *Internet věcí a chytrá města v regionální perspektivě*. Opava: Silesian University in Opava, Faculty of Public Policy in Opava, 2019. ISBN 978-80-7510-358-1.

DALY H. E., 2006. *Sustainable Development - Definitions, Principles, Policies*. Keiner M. (eds) The Future of Sustainability. Springer, Dordrecht, 39-40.

EUROPEAN COMMISSION, 2010. *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. In: EUR-Lex [online]. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020> (accessed 12 January 2019).

GOVERNMENT OF THE SLOVAK REPUBLIC, 2017. *Udržitelný rozvoj 2017 – 2020*. Available from: <http://www.tur.vlada.gov.sk/>.

IPCC, 2014. Climate change 2014. Mitigation of Climate Change. IPCC - Intergovernmental panel on climate change. [online]. 2014 [cit. 02. 11. 2019]. Available from: https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/03/WGIIIAR5_SPM_TS_Volume-3.pdf.

KAGAN, S. - KIRCHBERG, V. (eds.), 2008. *Sustainability: a new frontier for the arts and cultures*. <https://www.researchgate.net>

MEBRATU, D., 1998. *Sustainability and sustainable development: Historical and conceptual review*. In: Environmental Impact Assessment Review. Vol. 18. No. 6. pp. 493-520.

MERDELY, P. et. al, 2003. *Miestna Agenda 21 na Slovensku*. Bratislava: Regional Environmental Center for the countries of Central and Eastern Europe – REC Slovensko. ISBN 80-968850-7-3.

National strategy for sustainable development (adopted by the Government of the Slovak Republic on 2001-10-10) [online]. 2017 [cit. 02. 01. 2017]. Available from: http://www.tur.vlada.gov.sk/data/files/5636_narodna-strategia-trvalo-udrzatelneho-rozvoja.pdf.

OECD, 2015. *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development United Nations*,. Division for Sustainable Development Department of Economic and Social Affairs United Nations Secretariat Building A/RES/70/1. [online]. 2015 [cit. 26. 04. 2020]. Available from: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>.

ŠUBRT, J. et al., 2010. *Soudobá sociologie IV. Aktuální a každodenní*. Univerzita Karlova v Praze: Karolinum. ISBN 978-80-246-1789-3.

Contact address

Anna Čepelová, associate professor
ID ORCID: 0000-0003-2556-645X
Pavol Jozef Safarik University in Košice
Faculty of Public Administration
Popradska 66, Košice
E-mail: anna.cepelova@upjs.sk

Interpretácia a dotváranie kompetenčných noriem v správnom práve

Interpretation and completion of competence norms in administrative law

Peter Molitoris

<https://doi.org/10.33542/VSS2022-2-5>

Abstract

The study is devoted to the possibilities of shaping the competence norms of administrative law on the background of a case study of an ongoing dispute between the authorities of the prosecutor's office and the Ministry of Transport and Construction of the Slovak Republic. Act No. 180/2013 Coll. in Section 4(3)(b) excludes the possibility for the district office in the region's seat to review and subsequently amend or annul a municipality's decision outside the appeal procedure, even if it was issued in the course of the delegated exercise of state administration. The Ministry considers this situation undesirable and seeks to correct it by a teleological interpretation of the norm or by the derogation rule *lex specialis derogat legi generali*. The study concludes by noting the inappropriateness of such a solution with regard to the principle of legal certainty.

Keywords: *lex specialis*, *lex generalis*, competence norms, administrative law, completion of law

Úvod

Správne právo je ako jedno z odvetví verejného práva nesporne významnou súčasťou právneho systému Slovenskej republiky. Predmetom regulácie správneho práva je celá široká škála spoločenských vzťahov realizovaných v súvislosti s výkonom verejnej správy. Nemenej významnou súčasťou správneho práva je aj právna regulácia organizačnej štruktúry verejnej správy. Všeobecne záväzné pravidlá správania sa obsahujúce reguláciu správnoprávnych vzťahov označujeme aj ako normy správneho práva. Odborná literatúra tieto normy člení podľa viacerých rôznorodých kritérií ako sú napr. územná pôsobnosť normy, vecná pôsobnosť normy, časová pôsobnosť normy, právny obsah normy, právna sila normatívneho aktu, v ktorom je norma obsiahnutá, právny charakter normy či legislatívno - technická úprava hypotézy normy (Vrabko a kol. 2018). Z hľadiska zamerania tohto príspevku je významná najmä klasifikácia noriem podľa ich právneho obsahu na normy hmotnoprávne, kompetenčné, procesné a organizačnoprávne (Vrabko a kol. 2018; Prúcha 2007), s osobitnou pozornosťou venovanou normám kompetenčným.

Podľa Průchu (2007) kompetenčné normy upravujú pôsobnosť a právomoc orgánov verejnej správy a ich prostredníctvom, sa vytvárajú základné právne predpoklady pre fungovanie celého organizačného systému verejnej správy. Bez ich pôsobenia by nebolo možné realizovať normy hmotnoprávne a normy procesnoprávne. V súčasnej vede správneho práva je pojem kompetencie niekedy vnímaný ako pojem zahrňujúci pôsobnosť predstavujúcu súhrn verejných vecí zverených danému orgánu a právomoc súhrn verejnomocenských oprávnení daných správnenému orgánu za účelom plnenia jeho úloh v rámci zverenej pôsobnosti (napr. Jakab a Molitoris 2018). Kolektív autorov z bratislavskej právnickej fakulty stotožňuje pojem kompetencie s pojmom príslušnosti v procesnoprávnom význame (Vrabko a kol. 2018). Frumarová (2014) charakterizuje príslušnosť (vecnú, funkčnú, miestnu) v zásade zhodne s definíciou Průchu (2012, s. 46) ako procesnoprávny výraz právomoci a pôsobnosti resp. ako výraz právomoci a pôsobnosti správnych orgánov v režime správneho konania.

Z uvedeného vyplýva, že jasné, dostatočne určité a zrozumiteľné stanovenie pôsobnosti a právomoci správneho orgánu aj s presahom do jeho príslušnosti v konkrétnych veciach konať a rozhodovať predstavuje esenciálnu zložku princípu legality, ako nosného princípu verejnej správy v demokratickom právnom štáte, a v tejto súvislosti tiež ako významný atribút právnej istoty a s ňou spojeney požiadavky predvídateľnosti práva. Uvedené má svoj právny základ v ústavnej norme čl. 2 ods. 2 Ústavy SR, v zmysle ktorého vykonávateľa verejnej moci môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon. Aj keď pojem „zákon“ je nepochybne potrebné interpretovať extenzívne, zahrňujúc aj ďalšie právne pramene, ktoré sú všeobecne záväzné, prípadne tiež interné normatívne správne akty pri výkone štátnej správy (Košíčiarová 2015), žiaden orgán verejnej moci v demokratickom právnom štáte sa nesmie pohybovať mimo svoju právomoc a pôsobnosť, ktoré sú mu vymedzené ústavným poriadkom resp. zákonmi a právnymi predpismi vydanými na základe zákona (Frumarová 2014).

Napriek uvedenej požiadavke, z ktorej vyplývajú osobitné nároky na zrozumiteľnosť a konzistentnosť legislatívy v oblasti kompetenčných noriem je v aplikačnej praxi možné stretnúť sa so situáciami, kedy správne orgány zjavne tápajú ohľadne vlastnej právomoci konať v určitej oblasti spoločenských vzťahov, resp. o rozsahu, v akom môžu v danej oblasti konať. Obdobných situácií napriek hypertrofii našej zákonnej normotvorby našťastie nenastáva veľa, avšak ich dôsledky sú alebo môžu byť pomerne zásadné z hľadiska ich dopadu na práva účastníkov konania alebo tretích osôb. Je tiež potrebné uviesť, že v niektorých prípadoch ide v skutočnosti iba o problém zdanlivý, spôsobený snahou o účelovú interpretáciu právnej normy, ktorej zmysel a dôvod zákonodarca nedostatočne komunikoval jej adresátom v procese jej prijatia. Máme namysli situácie, keď zásadná novela právneho predpisu alebo prijatie novej právnej úpravy upravujúcej aj doterajšie kompetenčné normy prinesie zmenu v podobe odňatia určitej právomoci, ktorou správny orgán doposiaľ disponoval, a to bez toho,

aby takýto zásah zákonodarca dostatočne vysvetlil v dôvodovej správe alebo v procese prípravy, prerokovania a schválenia normy. Výsledkom potom môže byť nejednotnosť správnych orgánov pri výklade kompetenčnej právnej normy, respektíve snaha orgánov verejnej správy o teleologický výklad kompetenčnej normy vychádzajúci z premisy, že kompetenčné obmedzenie nebolo cieľom zákonodarca a je iba nechceným výsledkom chybnjej legislatívnej techniky alebo nepravou medzerou v zákone. Uvedené východiská potom vedú k snahe prostredníctvom výkladových metód buď normu interpretovať v kontexte iných noriem tak, aby výsledok procesu výkladu práva zodpovedal očakávaniam verejnej správy alebo k snahe dotvoriť právnu normu s poukazom na existenciu medzery v zákone. Cieľom tohto príspevku je, na pozadí právnej kazuistiky konkrétneho právneho sporu o výklad kompetenčnej normy medzi Generálnou prokuratúrou SR a Ministerstvom dopravy a výstavby Slovenskej republiky skúmať hranice, v ktorých je možné prostriedkami výkladu a interpretácie práva dotvárať prostredníctvom rozhodovania súdov alebo prostredníctvom interných normatívnych aktov verejnej správy obsah kompetenčnej normy.

1. Právne východiská a kazuistika

Zákonom č. 125/2016 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s prijatím Civilného sporového poriadku, Civilného mimosporového poriadku a Správneho súdneho poriadku došlo k novele zákona č. 180/2013 Z. z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej „zákon o miestnej štátnej správe“). Zákonodarca do § 4 zákona o miestnej štátnej správe, upravujúceho postavenie okresných úradov, vložil nový odsek 3, podľa ktorého počnúc účinnosťou novely „okresný úrad v sídle kraja nemôže a) zmeniť v odvolacom konaní rozhodnutie vyššieho územného celku alebo rozhodnutie obce, ak bolo vydané vo veciach územnej samosprávy, b) preskúmať rozhodnutie vyššieho územného celku alebo rozhodnutie obce mimo odvolacieho konania.“

Právna práva bola reakciou na to, že účinnosťou Správneho súdneho poriadku (zákon č. 162/2015 Z. z.) došlo k zániku účinnosti dovtedy platného a účinného Občianskeho súdneho poriadku, ktorý vo svojej piatej časti upravoval výkon správneho súdnictva. V rámci právnej úpravy Občianskeho súdneho poriadku súdy okrem konania o správnych žalobách smerujúcich proti právoplatným rozhodnutiam orgánov verejnej správy rozhodovali v správnom súdnictve aj o opravných prostriedkoch proti rozhodnutiam neprávoplatným. Išlo o rozhodovanie v prípadoch, ak tak ustanovoval osobitný zákon. Do tejto kategórie konaní patrili aj rozhodnutia vydané obcami, mestami, mestskými časťami alebo samosprávnymi krajinami (v ďalšom texte ilustratívne väčšinou používame pre celú túto skupinu už len pojem „obec“) pri výkone originárnych kompetencií, teda pri výkone samosprávy. Nový Správny súdny poriadok túto koncepciu opustil a platná právna úprava už súdny prieskum tohto druhu nepozná. Zákonodarca preto riešil otázku subjektu, ktorý by mohol rozhodovať o opravných

prostriedkoch proti rozhodnutiam – individuálnym správnyim aktom obcí vydaným v správnom konaní (teda nie pri obecnej normotvorbe) pri výkone územnej samosprávy, keďže v štandardnom usporiadaní vzájomných vzťahov obec pri výkone samosprávy nemá nad sebou žiaden nadriadený orgán. Pokiaľ obec vykonáva prenesený výkon štátnej správy, orgánom nadriadeným resp. orgánom odvolacím je orgán štátnej správy určený osobitným predpisom ako orgán vyššieho stupňa. Toto pravidlo však, z už zmienených dôvodov, nebolo aplikovateľné pri výkone samosprávy. Zákonodarca preto pristúpil k riešeniu, ktoré je síce z doktrínálneho hľadiska kritizované ako čiastočne prelamujúce princíp subsidiarity a minimalizácie zásahov štátu do kompetencií decentralizovaných na územnú samosprávu, avšak zároveň je to riešenie pragmatické a zabezpečujúce dvojinštančnosť rozhodovania aj vo veciach rozhodovaných v originárnej pôsobnosti. Toto riešenie vyjadrené v citovanom ustanovení § 4 ods. 3 písm. a) zákona o miestnej štátnej správe v znení zákona č. 125/2016 Z. z. umožňuje okresnému úradu v sídle kraja preskúmať v odvolacom konaní rozhodnutie obce alebo vyššieho územného celku vo veci územnej samosprávy, avšak v prípade, ak nie je dôvod na potvrdenie tohto rozhodnutia ako zákonného a vecne správneho, umožňuje okresnému úradu v sídle kraja iba jeho kasáciu, nie jeho zmenu. Zákonodarca sa takto pokúsil zmierniť intenzitu vstupu orgánov štátnej správy do rozhodovacej autonómie obcí vo veciach samosprávy tým, že im neumožnil rozhodnutia subjektov územnej samosprávy vydaným pri výkone samosprávy zmeniť a nahradiť rozhodnutím vlastným, keďže by takto orgán štátnej správy rozhodoval v merite veci o otázkach územnej samosprávy. Uvedené riešenie, ponechávajúce okresnému úradu v sídle kraja možnosť kasácie, teda zrušenia rozhodnutia a jeho vrátenia na ďalšie konanie obci, tiež nie je z principiálneho hľadiska úplne „kóšer“, keďže odvolací orgán môže v zmysle § 59 ods. 3 správneho poriadku vysloviť v zrušujúcom rozhodnutí právny názor, ktorý je následne pre prvostupňový orgán, teda napr. obec konajúcu vo veci samosprávy, právne záväzný. Orgán štátnej správy teda takto priamo zaväzuje k určitému spôsobu konania a eventuálne aj rozhodovania vo veci originárnej kompetencie. Uvedené disproporcie síce ilustrujú polemickosť prijatej právnej úpravy, nie sú však pre potreby ďalšej analýzy kľúčové.

Ako podstatne väčším problémom sa ukázal odsek 2 citovaného § 4 ods. 3 zákona o miestnej štátnej správe. Z jeho obsahu totiž vyplýva, že okresný úrad v sídle kraja nemôže vo vzťahu k rozhodnutiu obce alebo vyššieho územného celku uplatniť postup podľa § 65 až § 68 správneho poriadku, a teda preskúmať rozhodnutie vyššieho územného celku alebo rozhodnutie obce mimo odvolacieho konania. Preskúmanie rozhodnutia mimo odvolacieho konania patrí medzi významné prostriedky inštančného dozoru, prostredníctvom ktorých môže nadriadený orgán preskúmať a následne zmeniť alebo zrušiť už právoplatné rozhodnutie správneho orgánu, ktoré je v rozpore so zákonom. Dôvodom zrušenia teda nemôže byť jeho nevhodnosť, neúčelnosť alebo nesprávnosť, iba jeho nezákonnosť. Túto možnosť má orgán

najbližšie vyššieho stupňa až do troch rokov od právoplatnosti rozhodnutia a môže tak konať na podnet kohokoľvek, resp. z vlastného podnetu. V praxi je tento prostriedok nezriedka využívaný v prípadoch, kedy bolo prvostupňovým správnym orgánom vydané v rozpore so zákonom, avšak táto nezákonnosť účastníkom konania vyhovuje (je v ich záujme), preto proti tomuto rozhodnutiu neuplatnili riadne opravné prostriedky. Pokiaľ orgán vyššieho stupňa v rámci výkonu dozoru zistí takúto nezákonnosť v lehote podľa § 68 ods. 1 správneho poriadku, či už vlastnou činnosťou alebo z podnetu inej osoby, využije možnosť zrušenia rozhodnutiu napriek jeho právoplatnosti za účelom odstránenia zistenej nezákonnosti. Musí pri tom však dbať o prípadné práva tretích osôb, ktoré by mohli byť rozhodnutím dotknuté. Z uvedeného je zrejme, že ide o prostriedok, ktorým orgány verejnej správy môžu participovať na objektívnej zákonnosti v rozhodovacej činnosti a predchádzať tak vzniku excesov v rozhodovacej praxi verejnej správy. Na tomto mieste sme sa dostali k neuralgickému bodu sporu o výklad zákona. Ako je z citácie dotknutého ustanovenia zrejme, v časti pod písm. b) citovaného ustanovenia zákonodarca použitím uvádzacieho výrazu „okresný úrad nemôže“ vylúčil preskúmateľnosť mimo odvolacieho rozhodnutia nie len vo vzťahu k rozhodnutiam obcí a vyšších územných celkov vydaných vo veciach územnej samosprávy, ako je to v prípade zmeny rozhodnutia na základe odvolania pod písmenom a), ale *en bloc*. Z citovaného ustanovenia teda vyplýva, že akékoľvek rozhodnutie vydané obcou alebo vyšším územným celkom, teda aj rozhodnutie vydané pri prenesenom výkone štátnej správy, nemôže okresný úrad v sídle kraja preskúmať mimo odvolacieho konania.

V aplikačnej praxi sa tento problém ukázal ako osobitne vypuklý najmä v stavebných konaniach, v ktorých je obec stavebným úradom a rozhoduje ako prvostupňový správny orgán o celom rade verejných subjektívnych práv napr. o povolení stavby, o povolení odstránenia stavby, o dodatočnej legalizácii stavby, o zmene stavby pred dokončením o povinnosti odstrániť stavbu postavenú bez povolenia a pod. Z praxe je zrejme, a vyplýva to aj zo správ o činnosti prokuratúry predkladaných každoročne Generálnou prokuratúrou SR, že v stavebných konaniach dochádzalo k nezákonnosti pomerne často a počet podnetov na nezákonnosť v tejto oblasti robí z rozhodovania obcí v postavení stavebného úradu dlhodobo najfrekvencovanejšiu agendu (Správa o činnosti prokuratúry za rok 2020).

Vychádzajúc z uvedených faktorov sa preto oklieštenie právomoci okresného úradu v sídle kraja, ktorá mu umožňovala pri výkone dozoru využiť aj možnosť postupu podľa § 65 a nasl. správneho poriadku javilo ako nelogický a kontraproduktívny krok, nezodpovedajúci účelu zákona.

2. Argumentačné východiská kolidujúcich právnych názorov

Na rozdielny postup okresných úradov v sídle kraja, pri ktorom niektoré naďalej uplatňovali postup podľa § 65 a nasl. správneho poriadku a iné podnety na jeho uplatnenie odkladali s poukazom na nedostatok právomoci reagovala aj Generálna prokuratúra SR, ktorá v správe o činnosti za rok 2020 konštatovala nárast podnetov v stavebných veciach s ohľadom na porušenie ustanovenia § 4 ods. 3 písm. b) zákona o miestnej štátnej správe. Generálna prokuratúra konštatovala, že podľa § 4 ods. 3 zákona o miestnej štátnej správe je naplnením ustanovenia § 1 ods. 1 posledná veta správneho poriadku, t. j. „vymedzenia negatívnej pôsobnosti správneho poriadku, teda v zúžení rozsahu pôsobnosti okresného úradu v sídle kraja na konania o riadnych a mimoriadnych opravných prostriedkoch vo vzťahu k rozhodnutiam vyššieho územného celku alebo obce. Vychádzajúc zo zákonného vymedzenia rozsahu pôsobností orgánov územnej samosprávy a jej aplikáciou na ustanovenie § 4 ods. 3 zákona o miestnej štátnej správe nemožno dospieť k inému záveru ako k tomu, že v ustanovení pod písm. a) zákonodarca striktné zúžil rozsah pôsobností okresného úradu v sídle kraja v odvolacom konaní iba vo vzťahu k rozhodovaniu orgánov územnej samosprávy v odvolacom konaní výlučne na veci územnej samosprávy, pričom ale v ustanovení pod písm. b) nerozlišuje oblasť pôsobnosti subjektu územnej samosprávy, vo vzťahu ku ktorej zakotvuje zákonnú prekážku na konanie o preskúmanie ich rozhodnutí v mimo odvolacom konaní. Vychádzajúc z vyššie uvedeného možno konštatovať, že prvostupňové rozhodnutia okresných úradov, odborov výstavby a bytovej politiky v mimo odvolacom konaní vo viacerých prípadoch boli vydané napriek absencii zákonného zmocnenia na ich vydanie. V dôsledku toho boli vydané v rozpore s ustanovením § 4 ods. 3 písm. b) zákona o miestnej štátnej správe v spojení s § 1 ods. 1, § 3 ods. 1, § 46 a § 65 ods. 1 a nasl. správneho poriadku. Následne aj rozhodnutia odvolacieho orgánu, a to Ministerstva dopravy a výstavby Slovenskej republiky nezodpovedali zákonu.“ (Správa o činnosti prokuratúry za rok 2020, s. 91)

Tento právny názor viedol následne orgány prokuratúry, aby v zistených prípadoch, kedy okresné úrady v sídle kraja preskúmali rozhodnutie obce ako stavebného úradu mimo odvolacieho konania postupom podľa § 65 a nasl. správneho poriadku podávali protest prokurátora, v prípade nevyhovenia protestu tiež správne žaloby.

V reakcii na vzniknutú situáciu vydalo Ministerstvo dopravy a výstavby SR, sekcia stavebnej správy a verejných prác metodický pokyn pre stavebné úrady, okresné úrady v sídle kraja a Slovenskú stavebnú inšpekciu k preskúmvaniu rozhodnutí stavebných úradov mimo odvolacieho konania okresnými úradmi v sídle kraja, odbormi výstavby a bytovej politiky z 25. mája 2021. Ako už vyplýva z názvu metodického pokynu, tento bol vydaný len pre postupy súvisiace so stavebnou činnosťou, nepokrýva teda iné oblasti verejnej správy, v ktorých obec vykonáva prenesený výkon štátnej správy.

V pomerne stručnom metodickom pokyne ministerstvo argumentovalo poukazom na vzťah subsidiarity medzi zákonom o miestnej štátnej správe a zákonom č. 608/2003 Z. z. o štátnej správe pre územné plánovanie, stavebný poriadok a bývanie a o zmene a doplnení zákona č. 50/1976 Zb. o územnom plánovaní a stavebnom poriadku (stavebný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 608/2003 Z. z.“). Podľa názoru ministerstva zákon č. 608/2003 Z. z. má povahu osobitného právneho predpisu oproti všeobecnému právnemu predpisu, ktorým je zákon miestnej štátnej správe. Vo všeobecnosti preto pôsobnosť a následne aj príslušnosť na správne konanie pre okresné úrady v sídle kraja, čo sa týka odvolacích konaní, ale aj konaní mimo odvolacieho konania, je daná zákonom č. 608/2003 Z. z. a nie zákonom o miestnej štátnej správe.

Svoju argumentáciu ministerstvo podporilo aj poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 30.06.2020, sp. zn. 10Sžk/58/2018 bez odkazu na konkrétne závery najvyššieho súdu. V súvisiacich súdnych konaniach bol poukaz ministerstva na judikatúru rozvinutý o argument, podľa ktorého v konaní vedenom pod sp. zn. 10Sžk/58/2018 najvyšší súd preskúmaval rozhodnutie, ktorým došlo k zrušeniu rozhodnutia obce ako stavebného úradu, pričom v rozsudku nepoukázal na tú skutočnosť, že by boli rozhodnutia vydané mimo odvolacieho konania nezákonné z dôvodu ich nulity, t. j. z dôvodu, že by rozhodnutie vydal orgán, ktorý na to nemal právomoc. Poukázalo tiež na to, že podľa § 191 ods. 1 písm. b) Správneho súdneho poriadku správny súd rozsudkom zruší napadnuté rozhodnutie orgánu verejnej správy alebo opatrenie orgánu verejnej správy, ak ho vydal orgán, ktorý na to nebol zo zákona oprávnený. Nulita rozhodnutia správneho orgánu je najťažšou vadou zákonnosti, pričom ide o tak závažnú vadu zákonnosti, že na ňu správny súd hľadí z úradnej povinnosti, bez ohľadu na to, či ju žalobca namieta alebo nie. Pokiaľ teda najvyšší súd prieskum mimo odvolacieho konania neoznačil za nezákonný, hoci sa touto otázkou mal povinne zaoberať, je možné a cotrario odvodiť zákonnosť tohto postupu aprobovanú mlčaním najvyššieho súdu.

Nad rámec metodického pokynu sa v argumentácii ministerstva prezentovanej v súvisiacich súdnych konaniach iniciovaných prokuratúrou objavil aj argument, podľa ktorého by akceptáciu výkladu prokuratúry viedla k nemožnosti uplatnenia inštitútu prieskumu mimo odvolacieho konania a tým (paradoxne) v konečnom dôsledku k ochrane ťažkých väd v zákonnosti rozhodnutí správnych orgánov. Bola by tak chránená nezákonnosť rozhodnutí, čo určite nebolo cieľom a úmyslom zákonodarcu.

3. Analýza sumarizovaných argumentov a relevantná judikatúra

Z argumentačného hľadiska je v prvom rade potrebné zaoberať sa ťažiskovým argumentom ministerstva, poukazujúcim na vzťah subsidiarity medzi dvoma kompetenčnými právnymi predpismi. Jemelka (2013, s. 10) subsidiaritu charakterizuje (v kontexte zamerania tohto príspevku) ako vzťah dvoch právnych úprav, všeobecnej a osobitnej, kde jedna úprava

má vo vzťahu k druhej povahu predpisu podporného, subsidiárneho. Konštatuje tiež, že subsidiarita nemusí spočívať iba vo vzťahu dvoch právnych predpisov, ale aj vo vzťahu ich jednotlivých častí alebo jednotlivých ustanovení (Jemelka 2013, s. 11).

Ministerstvo tvrdí, že kompetenčný predpis č. 180/2013 Z. z. je predpisom všeobecným, keďže stanovuje pôsobnosť okresných úradov v sídle kraja vo všeobecnosti, bez väzby na konkrétnu oblasť výkonu verejnej správy, zatiaľ čo osobitným predpisom upravujúcim pôsobnosť a právomoc okresného úradu v sídle kraja špeciálne na úseku stavebného poriadku je zákon č. 608/2003 Z. z. Tento zákon v § 4 ods. 1 písm. b), bod. 1. a 2. stanovuje, že okresný úrad v sídle kraja (1) vykonáva štátnu stavebnú správu v druhom stupni vo veciach, v ktorých v správnom konaní v prvom stupni koná obec ako stavebný úrad, (2) riadi a kontroluje výkon prenesenej štátnej správy vykonávanej obcami ako stavebnými úradmi.

Pri hľadaní odpovede na nastolené právne argumenty, tak zo strany ministerstva, ako aj zo strany prokuratúry, považujeme za významné to, že sporná právna otázka sa týka možnosti uplatnenia (1) konkrétneho procedurálneho postupu (preskúmania rozhodnutia mimo odvolacieho konania podľa § 65 a nasl. správneho poriadku) (2) konkrétnym druhom orgánu verejnej správy (okresný úrad v sídle kraja) (3) v konkrétnom type správneho konania (v konaní vedenom na úseku stavebného poriadku).

Vychádzajúc z už citovaných ustanovení dotknutých právnych predpisov je podľa nášho názoru možné konštatovať, že zákon č. 608/2003 Z. z. je z hľadiska predmetu právnej regulácie nepochybne predpisom špeciálnym vo vzťahu k zákonu o miestnej štátnej správe, keďže zakotvuje pôsobnosť a právomoc orgánov verejnej správy v špecifickej oblasti právom regulovaných spoločenských vzťahov, konkrétne na úseku stavebného poriadku. Pôsobnosť okresného úradu v sídle kraja je v tomto prípade konkretizovaná ustanovením, že tento vykonáva v danej oblasti štátnu správu v druhom stupni, ak v prvom stupni koná obec ako stavebný úrad.

Zákon č. 608/2003 Z. z. je teda z hľadiska svojho obsahu primárne predpisom kompetenčným, obsahujúcim kompetenčné administratívno-právne normy vzťahujúce sa na oblasť územného plánovania, stavebného poriadku a bývania. Zakotvuje základný katalóg pôsobnosti a právomoci vymedzenej skupiny orgánov verejnej správy, nestanovuje však, akými konkrétnymi procedurálnymi formami môžu predmetné orgány verejnej správy (aj okresný úrad v sídle kraja) v rámci stavebného konania svoju právomoc realizovať v rámci aplikačných rozhodovacích procesov.

Právnym predpisom upravujúcim rozhodovací proces na úseku stavebného konania je aktuálne stále zákon č. 50/1976 Zb. o územnom plánovaní a stavebnom poriadku (stavebný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „stavebný zákon“). Tento právny predpis resp. jeho procesné ustanovenia upravujú osobitným spôsobom niektoré inštitúty správneho

konania na danom úseku, neobsahuje však osobitnú právnu úpravu riadnych ani mimoriadnych opravných prostriedkov.

Podľa § 140 stavebného zákona sa na konanie podľa tohto zákona, ak nie je výslovne ustanovené inak, vzťahujú všeobecné predpisy o správnom konaní. Stavebný zákon žiadne ustanovenie, ktoré by vylučovalo aplikáciu všeobecného predpisu o správnom konaní vo vzťahu k uplatniteľnosti opravných prostriedkov v konaniach na úseku stavebného poriadku neobsahuje.

Na základe uvedeného je podľa nášho názoru možné uzavrieť, že pri určení konkrétnych procesných inštitútov, ktoré má okresný úrad v sídle kraja k dispozícii pri realizácii svojej pôsobnosti druhostupňového orgánu vecne príslušného v konaniach, v ktorých v správnom konaní v prvom stupni koná obec ako stavebný úrad, je potrebné vychádzať z ustanovení správneho poriadku. Limity použiteľnosti procesných inštitútov upravených v tomto všeobecnom predpise správneho procesného práva sú dané pôsobnosťou správneho poriadku vymedzenou v § 1 ods. 1, osobitne princípom subsidiarity vyjadreným formuláciou „ak osobitný zákon neustanovuje inak“.

Osobitný zákon teda môže okrem úplného vylúčenia správneho poriadku stanoviť vzťah k správneho poriadku aj negatívnym vymedzením tých ustanovení správneho poriadku, ktoré sa pri určitom osobitnom rozhodovacom postupe nepoužijú.

Keďže aj podľa citovaného názoru právnej vedy subsidiarita sa nemusí nutne týkať vzťahu predpisov, ale môže sa týkať iba niektorých noriem v predpisoch obsiahnutých, je možné za osobitnú normu vo vzťahu k procesnoprávnej regulácii opravných prostriedkov obsiahnutej v správnom poriadku považovať aj § 4 ods. 3 zákona o miestnej štátnej správe, ktorý stanovil osobitné pravidlá uplatňovania opravných prostriedkov a prostriedkov inštančného dozoru.

Osobitosť v porovnaní so správneho poriadkom spočíva v konkrétnej tejto právnej úpravy, ktorá z celej skupiny správnych orgánov rozhodujúcich v oblasti verejnej správy vymedzenej v § 1 ods. 1 správneho poriadku vyčlenil konkrétny orgán štátnej správy (okresný úrad v sídle kraja) a konkrétny prostriedok inštančného dozoru (prieskum rozhodnutia mimo odvolacieho konania), ktorý tento orgán nemá právomoc využiť v presne stanovenom okruhu prípadov (ak rozhodovala obec alebo samosprávny kraj). To platí nie len vo vzťahu k úprave podľa § 4 ods. 3 písm. a) zákona o miestnej štátnej správe, ale aj k § 4 ods. 3 písm. b), kde zákonodarcu osobitným spôsobom (oproti všeobecnej úprave správneho poriadku) obmedzil právomoc okresného úradu v sídle kraja ako odvolacieho orgánu vo veciach, v ktorých v správnom konaní v prvom stupni rozhoduje obec alebo vyšší územný celok, ktorý sa nachádza v jeho územnom obvode, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Aj toto obmedzenie je nepochybne osobitným ustanovením k ustanoveniam o odvolaní podľa § 53 a nasl. správneho poriadku, keďže na rozdiel od § 59 ods. 2 správneho poriadku neumožňuje konkrétnemu

orgánu zo skupiny správnych orgánov (okresný úrad v sídle kraja) uplatniť konkrétny procesný postup v odvolacom konaní (zmena rozhodnutia) vo vzťahu ku konkrétnej skupine rozhodnutí (rozhodnutia vydané obcou alebo vyšším územným celkom vo veciach územnej samosprávy).

Ustanovenie § 4 ods. 3 písm. b) zákona o miestnej štátnej správe je preto možné podľa nášho názoru vnímať ako osobitnú kompetenčnú právnu normu, ktorá negatívnym spôsobom vymedzuje rozsah právomoci konkrétneho typu orgánov štátnej správy uplatniteľných voči rozhodnutiam vydaným v prvom stupni obcou alebo vyšším územným celkom. Táto kompetenčná právna norma sa týka procesnoprávných inštitútov, preto je možné ju vnímať ako osobitnú právnu úpravu k správneho poriadku v intenciaciach subsidiarity vyplývajúcej z § 1 ods. 1 správneho poriadku.

Výklad ministerstva preto v tomto zmysle nemôžeme považovať za správny.

Pokiaľ ide o podpornú argumentáciu ministerstva poukazom na rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 30.06.2020, sp. zn. 10Sžk/58/2018 je potrebné uviesť, že v odôvodnení predmetného rozsudku sa najvyšší súd ako súd kasačný otázkou právomoci okresného úradu preskúmať rozhodnutie obce ako stavebného úradu explicitne nezaoberal a vôbec sa k tejto otázke nevyjadril.

S ohľadom na princíp legality a princíp právnej istoty, ktorý je vo vzťahu ku kompetenčným normám osobitne akcentovaný aj s ohľadom na znenie čl. 2 ods. 2 ústavy nie je podľa nášho názoru možné vyvodzovať všeobecne platné a záväzné závery o tom, či určitý orgán štátnej správy disponuje konkrétnou právomocou s priamym dopadom na práva a povinnosti osôb v oblasti verejnej správy z argumentu *ex silentio*, teda z „mlčania súdu“ v jednom individuálnom rozhodovanom prípade a to aj napriek tomu, že ide o otázku na ktorú súdy podľa § 134 ods. 2 písm. b) v spojení s § 453 ods. 2 Správneho súdneho poriadku prihladajú bez ohľadu na žalobné body.

Pokiaľ ide o argumentáciu založenú na *ratio legis* a úmysle zákonodarcu, pohybuje sa ministerstvo podľa nášho názoru po ešte „tenšom ľade“. Táto argumentácia implicitne naznačuje existenciu medzery v zákone, ktorú je potrebné dotvoriť výkladom ministerstva alebo súdov. Z hľadiska metodológie práva by mohlo ísť o axiologickú (nepravú) medzeru v zákone, ktorú teória definuje ako takú medzeru, kedy právny poriadok síce určité riešenie poskytuje, ale riešenie je axiologicky nedostatočné, keďže zákonodarca nezohľadnil taký aspekt, ktorý zohľadniť mal. Melzer (2009) v tejto súvislosti hovorí o medzere teleologickej. Axiologickou medzerou podľa Alchourróna a Bulygina (1994) nie je prípad, ak právny poriadok ponúka jednoznačné riešenie, hoci je toto riešenie nesprávne alebo nespravodlivé. V takomto prípade ide iba o axiologickú chybu (in Tryzna 2010, s. 251). Pre odpoveď, či v danom prípade je možné uvažovať o axiologickej medzere, v dôsledku ktorej výsledná podoba právneho predpisu nezodpovedá vôli samotného zákonodarcu je možné poukázať aj na definíciu Večeřu (2012), ktorý tieto medzery označuje ako hodnotové a radí medzi ne aj situáciu, kedy právna

úprava síce existuje, ale nestanovuje právo alebo povinnosť, ktoré by sme z hľadiska hodnotového systému práva očakávali. Bez ohľadu na to, či by sme právny stav kritizovaný ministerstvom a založený aktuálnym znením § 4 ods. 3 písm. b) zákona o miestnej štátnej správe označili ako medzeru v práve alebo nie, odpoveď na otázku, či zákonodarca pri tvorbe sporného normatívneho textu mal skutočne v úmysle neumožniť prieskum akýchkoľvek rozhodnutí obce a vyššieho celku (teda nie len vo veciach samosprávy) nám dáva už dôvodová správa k zákonu č. 125/2016 Z. z., z ktorej k obsahu analyzovaného ustanovenia vyplýva, že sa predkladaným textom „vylučuje možnosť okresného úradu v sídle kraja preskúmať **akékoľvek** rozhodnutie samosprávneho kraja alebo obce v mimoodvolacom konaní podľa § 65 a nasl. Správneho poriadku“ (dôvodová správa k zákonu č. 125/2016 Z. z.). Zákonodarca teda prijal aktuálnu právnu úpravu nie v dôsledku technickej chyby, ale vedome a cielene, hoci jeho úmysel a dôvod takéhoto obmedzenia nám ostal utajený.

Bez ohľadu na to, či táto právna úprava predstavuje axiologickú medzeru alebo iba axiologickú chybu, z dôvodu že ide o normu kompetenčnú nie je možné túto medzeru resp. axiologickú chybu odstrániť metódami výkladu práva.

Nevyhnutná zdržanlivosť pri interpretácii kompetenčných noriem je daná v prvom rade rešpektovaním princípu právnej istoty. Doktrína v tejto súvislosti uvádza, že v prípade kompetenčných pravidiel napr. pri procesnom práve v podobe ustanovení upravujúcich vecnú a miestnu príslušnosť, je práva istota dotknutá v extrémnej výške, keďže rozhodnutie správneho orgánu, ktorý by nemal na jeho vydanie právomoc resp. vecnú príslušnosť by malo za následok nie len nezákonnosť, ale ničotnosť tohto rozhodnutia. Z tohto dôvodu sa názory prezentované odbornou literatúrou v zásade zhodujú na neprípustnosti dotvárania práva vo vzťahu ku kompetenčným katalógom (Melzer 2010, Frumarová 2014, Večeřa 2012, Mates 2018).

Obdobne v tejto súvislosti judikoval aj Ústavný súd ČR, ktorý v rozhodnutí I. ÚS 318/06 zo dňa 13.12.2007 uviedol, že pokiaľ ustanovenie smeruje k stanoveniu pôsobnosti orgánu verejnej moci, je s ohľadom na princíp právnej istoty existencia teleologických (nepravých) medzier v zákone vylúčená. potom neexistuje oprávnenie vyplňovať prípadné medzery. Pri nachádzaní pravidiel pre stanovenie pôsobnosti orgánov verejnej moci nemôžu byť preto teleologické argumenty dôvodom pre aplikáciu práva, ktorá nemá oporu vo výslovnej dikcii právneho predpisu.

Jednoznačne sa v tejto súvislosti vyjadril aj Najvyšší správny súd ČR, ktorý napr. v uznesení zo dňa 17. 12. 2008, sp. zn. Komp 1/2008-107 konštatoval, že na založenie právomoci rozhodovať o odvolaní je potrebná výslovná kompetenčná norma.

V súvislosti s potrebou jednoznačne stanovených a interpretovateľných právomocí Najvyšší správny súd ČR v rozsudku č. k. 7 Afs 111/2009-64 z 25. novembra 2009 dôvodil, že „při vymezení pravomocí správních orgánů je nutno striktně trvat na ústavním požadavku, aby

byly dostatečně určité a jasně stanoveny zákonem (čl. 2 odst. 3 Ústavy, čl. 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod). Znamená to, že taková pravomoc musí být zásadně výslovně v zákoně zakotvena, a to s patřičnou mírou konkrétnosti a určitosti, aby bylo již ze samotné dikce zákona ve všech podstatných rysech zřejmé, jakým způsobem a za jakých podmínek může orgán veřejné moci jednat a svým jednáním zasahovat do právní sféry soukromých osob. Výjimky z uvedeného pravidla platí pouze pro tzv. „implicitní pravomoci“, tedy pravomoci, které sice výše uvedeným způsobem nejsou zakotveny, avšak které jsou nezbytně třeba k řádnému uplatňování jiných, ústavně předepsaným způsobem zakotvených pravomocí, bez jejichž existence by jiné pravomoci nemohly být řádně uplatňovány, a které jsou obsahově vymezeny tak, že se striktně drží ústavně legitimního účelu, k jehož realizaci jsou uplatňovány a který je shodný či úzce spojený s účelem oněch jiných pravomocí, a pouze tím nejšetnějším rozumně dosažitelným způsobem zasahují do právní sféry soukromých osob.“

Důvodom, pre ktorý je potrebné odmietnuť možnosť preklenúť teleologicky nevyhovujúcu právnou úpravu rozširujúcim výkladom vedúcim k odvodeniu prieskumnej pravomoci okresného úradu v sídle kraja je teda v zmysle uvedených názorov najvyšších súdnych inšancií v neposlednom rade aj skutočnosť, že dôsledkom takejto rozširujúcej interpretácie opierajúcej sa iba o výklad hmotnoprávných kompetenčných noriem uvedených v zákone č. 608/2003 Z. z. budú aj rozhodnutia, ktoré môžu mať aj pri rešpektovaní dobromyseľne nadobudnutých práv zásadný dopad na subjektívne práva tretích osôb. Z tohto dôvodu neprichádza v danom prípade do úvahy ani uplatnenie doktríny tzv. implicitných pravomocí, ku ktorej sa vo svojej rozhodovacej praxi prihlásil aj Ústavný súd SR (sp. zn. III. ÚS 588/2016).

Záver

V analyzovanom „spore o výklad kompetenčnej normy“ medzi ministerstvom a orgánmi prokuratúry sa z doposiaľ uvedených dôvodov prikláňame k názoru, že jediný možný výklad ustanovenia § 4 ods. 3 písm. b) zákona o miestnej štátnej správe, ktorý je v súlade s princípom právnej istoty a s princípom legality postupov správnych orgánov je ten, podľa ktorého okresný úrad v sídle kraja nemá právomoc zrušovať alebo meniť rozhodnutia vydané obcou alebo vyšším územným celkom, a to ani v prípade konania v stavebných veciach. Uvedené ustanovenie sice objektívne v praxi pôsobí kontraproduktívne vo vzťahu k možnostiam okresného úradu v sídle kraja ako orgánu vyššieho stupňa odstrániť svojim priamym zásahom zistenú nezákonnosť v postupe a rozhodnutí obce alebo vyššieho územného celku, avšak kompetenčný charakter tejto správnoprávnej normy neumožňuje jej interpretáciu ako axiologickej či teleologickej medzery dotvoriteľnej súdom alebo vykonávateľom verejnej správy v prospech rozšírenia kompetenčného katalógu. Jediným spôsobom, ako sa s takouto nežiadúcou právnou úpravou vysporiadať je úprava relevantnej legislatívy.

Pokiaľ prax okresných úradov v sídle kraja, potvrdená aj dozorovou činnosťou prokuratúry dospela k záveru, že ustanovenie § 4 ods. 3 písm. b) zákona o miestnej štátnej správe v konfrontácii s ustanoveniami zákona č. 608/2003 Z. z. spôsobuje interpretačné problémy vedúce k rozdielnej aplikačnej praxi na úrovni jednotlivých okresných úradov v sídle kraja, resp. k neželanému obmedzeniu právomocí pri odstraňovaní nezákonnosti v rozhodovaní, má ministerstvo nepochybne možnosť v tomto smere vyvinúť relevantnú aktivitu v rámci jeho právomoci vyplývajúcej z § 37 zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov, podľa ktorého ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy sa starajú o náležitú právnu úpravu vecí patriacich do ich pôsobnosti. Pripravujú návrhy zákonov a iných všeobecne záväzných právnych predpisov, zverejňujú ich a po prerokovaní v pripomienkovom konaní predkladajú vláde; dbajú aj o dodržiavanie zákonnosti v oblasti svojej pôsobnosti.

S ohľadom na to, že Národná rada SR 27. apríla 2022 schválila zákon č. 201/2022 Z. z. o výstavbe, ktorý nadobudne účinnosť dňa 1.1.2024, a ktorý už s pôsobnosťou obce ako stavebného úradu nepočíta, analyzovaný problém zrejme bude v rovine stavebných konaní vyriešený, avšak vo vzťahu k inej rozhodovacej činnosti obci bude jeho vyriešenie zrejme čakať na ustálenú judikatúru správnych súdov, alebo na legislatívnu iniciatívu.

Literatúra

Dôvodová správa k zákonu č. 125/2016 Z. z. [online]. dostupné na <https://www.najpravo.sk/obchodne-pravo/dovodove-spravy/rok-2016/125-2016-z-z.html>

FRUMAROVÁ, K. 2014. Nicotnost správního rozhodnutí. Praha: Leges, ISBN 978-80-7502-056-7.

Správa o činnosti prokuratúry za rok 2020 [online]. dostupné na <https://www.genpro.gov.sk/spravy-o-cinnosti/sprava-generalneho-prokuratora-slovenskej-republiky-o-cinnosti-prokuratury-v-roku-2020-a-po-3af4.html>

JAKAB, R. a P. Molitoris, 2018. Správne právo procesné. Druhé aktualizované vydanie. Košice: UPJŠ, Právnická fakulta, ISBN 978-80-8152-593-3.

JEMELKA, L. 2013. Princip subsidiarity správního řádu. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, ISBN 978-80-7400-479-7.

KOŠIČIAROVÁ, S. 2015. Správne právo procesné. Všeobecná časť. Šamorín: Heuréka. ISBN 978-80-8173-006-1.

MATES, P. 2018. Role soudů při dotváření správního práva. In: Právník. vol. 157, no. 4, p. 333-342, ISSN 0231-6625.

MELZER, F. 2010. Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, ISBN 978-80-7400-149-9.

PRŮCHA, P. 2007. Správní právo. Obecná část. 7. doplnené a aktualizované vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk. ISBN 978-80-210-4276-6.

PRŮCHA, P. 2012. Správní řád s poznámkami a judikaturou. Praha: Leges, ISBN 978-80-87576-35-9.

TRYZNA, J. 2010. Právní principy a právní argumentace. Praha: Auditorium, ISBN 978-80-87284-01-8.

VEČEŘA, M. 2012. Soudcovské dotváření práva. In: GERLOCH, A. a kol. (eds.) Metodologie interpretace práva a právní jistota. Plzeň: Aleš Čeněk, ISBN 978-80-7380-388-9.

VRABKO, M. a kol. 2018. Správne právo hmotné. Všeobecná časť. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck SK, ISBN 978-80-89603-68-8.

Adresa autora

doc. JUDr. Peter Molitoris, PhD.
ID ORCID: 0000-0002-2123-5760
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Fakulta verejnej správy
Popradská 66, Košice
Email: peter.molitoris@upjs.sk

DISKUSIE

Od tradičných k inovatívnym formám participácie: fenoménu slacktivismu

From Traditional to Innovative Forms of Participation: Phenomenon of Slacktivism

Veronika Džatková

<https://doi.org/10.33542/VSS2022-2-6>

Abstract

The long-term interest of the most modern democratic political systems is based on finding ways to support the increase in citizen participation in public affairs. It is related to the crisis of representative democracy which manifests itself besides others by apathy toward various political activities. Innovative forms of participation represent one of the tools to mitigate the crisis and support a part of the population's interest in public affairs. The result of the research is the finding that online activism had an impact on the Slovak parliamentary election 2020 in terms of political awareness and in addition to traditional media, online campaigns had a significant mobilizing influence on voter turnout. The negative aspect of online participation remains the slacktivism phenomenon which does not influence the changes in society.

Keywords: slacktivism, participation, civil society, crisis of representative democracy

Úvod

Hľadanie nových spôsobov zvyšovania občianskej i politickej participácie je výzva pre všetky moderné demokracie 21. storočia. Do zásadnej miery aktuálny stav nízkeho aktivizmu vyplýva z pretrvávajúcej existencie krízy zastupiteľskej demokracie, ktorá sa prejavuje o.i. aj v stále zväčšujúcej sa miere nedôvery a apatie k politike, politikom i politickým inštitúciám. Konkrétne prejavy nezájmu o veci verejné sú navyše identifikované v stále znižujúcom sa počte účasti vo voľbách alebo členstve v politických stranách (Watts, 2008).

Vývoj posledných rokov sprevádzaný masívnym vplyvom informačno-komunikačných technológií zasahuje do všetkých oblastí života jednotlivca, oblasť občianskej a politickej aktivity nevynímajúc. Z uvedeného dôvodu je úplne logickým následkom udalostí transformácia aktivizmu aj do oblasti online priestoru, v rámci ktorého aj časť odbornej verejnosti vkladá dôveru do inovatívnych technológií a nových druhov participácie spojených s využívaním internetu (Dahlgren, 2005; Jakubowicz, 2013; Davis, 2010).

Informačno-komunikačné technológie ako jeden z nástrojov zvyšovania miery participácie predstavujú potenciál na strane politikov i občanov.

V prvom prípade, je možné identifikovať snahu politických reprezentantov o nárast svojich preferencií pomocou využívania sociálnych sietí, z ktorých sa stal jeden z najrýchlejších spôsobov oslovenia voličov a zvyšovania voličskej základne. Za inšpiratívny zdroj považujeme Spojené štáty americké, konkrétne kampaň B. Obamu už v roku 2008, kedy dokázal prostredníctvom sociálnej siete Facebook mobilizovať voličov vo svoj prospech (Lilleker, Jackson, 2010). V podmienkach Slovenskej republiky identifikujeme parlamentné voľby do Národnej rady Slovenskej republiky v roku 2020, ako voľby s prívlastkom schopnosti zaktivizovania voličskej základne ako rezultátu aktivít politických strán realizovaných aj prostredníctvom kampane v online priestore (Klingová a kol., 2020).

Na druhej strane, v prípade občanov, je možné identifikovať sociálne skupiny, pre ktoré predstavuje využívanie inovácií efektívnejší, rýchlejší, jednoduchší proces v prospech zvýšenej miery ich občianskej účasti na vplyvanie alebo ovplyvňovanie aktérov rozhodovania. Napriek uvedenému prízvukujeme, že konečným výsledkom efektívneho aktivizmu je dôležitosť skutočnej participácie vo forme aktívnej účasti na rozhodovacom procese.

Je zrejme a stále platné, že v demokratických politických systémoch majú politici i politické strany ambíciu získať a nadobudnúť moc prostredníctvom volieb a z uvedeného dôvodu je pre nich najviac prioritná občianska aktivita vo forme zúčastnenia sa na volebnom procese.

V online priestore máme možnosť čoraz častejšie badať fenomén tzv. slacktivizmu t.j. falošnej participácie spočívajúcej v elektronickej aktivite občana vo forme zdieľania alebo vyjadrenia súhlasu s obsahom príspevku politika, politickej strany, avšak bez ďalšej pridanej hodnoty vo forme účasti vo voľbách alebo referende.

V nadväznosti na uvedené je formulovaný hlavný cieľ príspevku, t.j. skúmať potenciál transformácie tradičných foriem participácie na inovatívne formy participácie. V danom kontexte je čiastkový cieľ príspevku upriamený na fenomén slacktivizmu a analyzovanie jeho vplyvu na ďalšie angažovania sa občanov. V tejto súvislosti je formulovaná hypotéza, ktorá sa opiera o tvrdenie, že stále rastúca rôznorodosť foriem aktivizovania občana v online priestore sa v súčasnosti transformuje do nárastu politickej participácie vo forme zvýšenej voličskej účasti vo voľbách.

1. Tradičné a inovatívne ponímanie participácie

Participácia predstavuje v politologickej obci dlhodobý objekt záujmu, pričom máme na myslí jej občiansku i politickú podobu, ktorá sa o.i. v markantnej miere spája najmä s možnosťou vplyvať a ovplyvňovať aktérov rozhodovacieho procesu. V uvedenom prípade plní funkciu spojiva medzi občanom a štátom. Moderné demokracie stoja pred výzvou priblíženia občana k rozhodovaciemu procesu, ktorá je znásobená tým, že sa na možnosť implikácie záujmov a požiadaviek zo strany občanov nazeráme ako na jednu z hodnotových

súčasťou demokratického zriadenia. Navyše je participácia definovaná medzi primárnymi hodnotami Európskej únie, a to vo forme možnosti spolupodieľania sa na demokratickom živote spoločnosti.

Tradičný koncept nazerania sa na participáciu vychádza z jej definície ako nevyhnutného predpokladu fungovania moderného a demokratického politického systému. Participácia predstavuje súčasť efektívnej občianskej spoločnosti, ktorá vykazuje znaky aktivizmu jednotlivcov v rôznych podobách. Tradičnú politickú participáciu následne môžeme hodnotiť na základe faktorov spolupodieľania sa na rozhodovacom procese t.j. účasti vo voľbách, volebnej kampani, referende alebo aj osobného kontaktu s politikom či inou stránkou aktivitou (Ekman, Amna, 2012). Na základe uvedeného sa prikláňame k širšiemu ponímaniu participácie, ktorá predstavuje väčší počet aktivít mimo jednej založenej na účasti vo voľbách (Nie, Verba, 1972). Inými slovami vyzdvihujeme komplexnejšiu formu participácie prejavujúcu sa v intenzívnom zapájaní sa občanov do verejného života. Pod politickou participáciou v danom kontexte rozumieme možnosť na jednej strane aktívne vplyvať a ovplyvňovať verejnú politiku prostredníctvom spolupodieľania sa na rozhodovacom procese, na druhej strane skrz vplyvania a ovplyvňovania aktéra rozhodovacieho procesu t.j. konkrétne v podobe voľby politického zástupcu. Vyjadrujeme súhlas so slovami autorov N. Nie a S. Verba (1972), podľa ktorých predstavuje participácia jeden zo spôsobov informovania politického reprezentanta o vlastných názorových stanoviskách, potrebách či požiadavkách s cieľom ovplyvnenia prijatého rozhodnutia vo svoj prospech. Na uvedenú formu participácie nazerá R. Dahl (1995) ako na formu aktívnej dobrovoľnosti, ktorá je založená na maximalizácii umožnenia spolupracovať na správe vecí verejných a zamedzenia akýchkoľvek prekážok pri jej realizácii. Následne je možné tvrdiť, že občianska spoločnosť predstavuje pomyslené zrkadlo pre mieru politickej participácie v spoločnosti, pričom disponuje výpovednou hodnotou týkajúcou sa rozdelenia občanov na politicky aktívnych a pasívnych.

Tradičné chápanie aktívnej účasti občanov na verejnom živote má dlhú tradíciu, v rámci ktorej identifikujeme objekt záujmu v diferencovaní spoločnosti na vládnučích a ovládaných u Platóna, Aristotela alebo v podobe zdôrazňovania úlohy jednotlivca v občianskej spoločnosti u J. Locka či T. Hobbesa (Störig, 2007). V danom kontexte, napriek nezaoberaniu sa detailnejším uhlom pohľadu jednotlivých teoretikov od staroveku po súčasnosť, je potrebné zdôrazniť, že celý historický vývoj chápania občianskej spoločnosti a s ňou spojenej participácie sprevádzali zmeny, ktoré boli zapríčinené jednak politickými premenami, a rovnako sa odvíjali aj od aktuálneho rozvoja demokracie. Následkom čoho dokážeme pri historickom priereze identifikovať obdobia, v rámci ktorých boli badateľné prvky nárastu demokratických princípov a z toho rezultujúceho kreovania aktívnej a efektívnej občianskej spoločnosti a nárastu participácie. Na druhej strane absencia základných demokratických

znakov zapríčinená centralizovaným vládnutím s výraznou kontrolou jednotlivých spoločensko-politických oblastí vyústila k neexistencii občianskej spoločnosti a minimalizovaniu prejavov participácie.

Nazeranie na tradičnú participáciu od začiatku 20. storočia, kedy hovoríme o znovuzrození občianskej spoločnosti, charakterizuje snaha o jej reguláciu prostredníctvom aktívneho zasahovania do politického systému, následkom čoho modifikuje jeho vnútorný obsah a zasahuje do výberu cieľa i samotnej realizácie politického rozhodovania. Inými slovami vidíme občiansku spoločnosť ako „...súbor nevládných inštitúcií, ktorý je dosť silný, aby mohol fungovať ako protiváha štátu a zatiaľ čo ponecháva štátu funkcie garanta mieru a arbitra zásadných záujmov, zabráňuje mu atomizovať zvyšok spoločnosti a ovládnuť ho“ (Gellner, 1997, s. 10).

Opodstatnenosť a význam občianskej spoločnosti rezultuje do upriamenia pozornosti na niekoľko z najmarkantnejších úloh, ktoré plní fungujúca občianska spoločnosť (Ghaus-Pasha, 2004):

- politická analýza a advokácia
- monitoring vystúpení verejných činiteľov
- budovanie sociálneho kapitálu
- poskytovanie priestoru na vyjadrenie hodnôt a postojov občanov
- rozvoj verejného blaha.

Následkom uvedeného sa prikláňame k názorovému stanovisku podporujúcemu paralelu medzi nárastom participácie a mierou demokracie. Pozitívny pohľad na participáciu zároveň opierame o stanovisko M. Warrena (1992), ktorý benefity aktívnej účasti na verejnom živote zdôvodňuje v nasledujúcich bodoch:

- politické kompetencie občanov sú výsledkom pôsobenia politických inštitúcií
- nárast príležitostí sebauvedomovania občana
- viac participácie vyúsťuje do nárastu demokracie
- účasť občana na verejnom dianí rezultuje do zníženia konfliktnosti
- občiansky aktivizmus so sebou prináša vyššiu mieru akceptovateľnosti a spoluzodpovednosti za prijaté rozhodnutia.

Posledné dekády vývoja občianskej spoločnosti zdôrazňujú jej opodstatnenosť aj prostredníctvom ďalších markantných úloh vo forme nastoľovania agendy či generovania nových nápadov, ktoré realizuje spolu s participovaním na rozhodovaní a vykonávaním kontroly. Úlohy občianskej spoločnosti spolu s dodržiavaním transparentnosti, otvorenosti, zodpovednosti dopomáhajú vytvárať efektívnu protiváhu k štátu. „*Občianska verejná kontrola, ktorej výhoda spočíva v nestrannosti, má za cieľ ovplyvniť transparentnosť kontrolovaného systému a zabrániť neetickému konaniu. Kontrola zo strany verejnosti je podstatná pri*

vyvodení politickej zodpovednosti za mnoho ráz vyskytujúce sa nemorálne politické rozhodnutia“ (Ondrová, 2013, s. 10).

Pri skúmaní participácie je potrebné brať do úvahy súčasný rozvoj inovátnych spôsobov participácie. Ich aktuálny vplyv je možné považovať za markantný, a to najmä z dôvodu intenzívneho rozvoja modernizácie informačno-komunikačných technológií a v rámci posledného vývoja udalostí aj existencie celosvetových pandémieí, ktoré zvýšili využívanie online priestoru. Následne vplyv internetu a sociálnych médií na politickú činnosť identifikujeme na všetkých jej úrovniach, t.j. od lokálnej po národnú, a to najmä z dôvodu možnosti ovplyvňovania širokej škály obyvateľstva v spoločnosti. Je potrebné zdôrazniť, že na inovátnve formy participácie sa nazeráme ako na jeden z nástrojov zlepšenia východiskového stavu t.j. nedostatočnej občianskej angažovanosti, a zároveň za prostriedok na prinavrátene občana k bližšie k politickým rozhodnutiam spôsobom, ktorý bude jednotlivec považovať za najefektívnejšie a najjednoduchšie realizovateľný. Odvolávame sa pritom na tvrdenie R. Dahla (1995), ktorý vyzdvihoval existenciu možností pre každého občana spolupracovať spôsobom, ktorý mu najviac vyhovuje a žiaden občan, ktorý by mal záujem participovať by nenarazil na neprípustnosťou zo strany úradov, a rovnako by nikomu nemala byť odopretá rovnosť príležitostí pri snahe uplatniť sa v rámci participovania na verejnom živote.

Implementovanie inovátnych foriem participácie radíme k nevyhnutným sprievodným javom modernizačných procesov v jednotlivých oblastiach života jednotlivca, verejnú politiku nevynímajúc. Odolávajúc sa na stanovisko O. Mitala (2020), predstavujú inovátnve formy komunikácie jedinečnú platformu zabezpečujúcu obojstrannú komunikáciu, pričom hodnota informácií predstavuje začiatok procesu. Podpora moderných spôsobov participácie vyplýva aj z prebiehajúcich europeizačných a globalizačných procesov, ktoré apelujú na dôležitosť podpory a posilňovania počtu aktérov rozhodovania pre zabezpečenie zvýšenia miery, otvorenosti a transparentnosti rozhodovacích procesov.

Na základe vyššie uvedených skutočností považujeme za nevyhnutné analyzovať mieru transformovania politických aktivít do online priestoru. Berúc do úvahy politologický výskum participácie založený na skúmaní politického správania, účasti na voľbách či protestných podujatiach alebo kontaktovaní politika. Všetky z uvedených foriem je možné realizovať aj v spojitosti s prostredím internetu a sociálnych sietí. Konkrétne máme na mysli presun volebnej kampane na sociálne siete vo forme zdieľania statusov či pridávania videí, kontaktovania politika prostredníctvom jeho oficiálnej stránky alebo využívania sociálnych sietí na mobilizovanie občanov k účasti vo voľbách.

2. Vplyv online participácie na demokratickosť politického systému a sociálne siete ako zdroj slacktivizmu

Možnosti online participácie sú, odvolávajúc sa na dnešné dostupné formy, do výraznej miery širokospektrálne a vzhľadom k miere ich rozvoja sa stali súčasťou denno-denného života značnej časti občanov. K ich najvýraznejším benefitom radíme možnosť rýchleho a efektívneho šírenia a zdieľania informácií vo forme, ktorá je pre občana najjednoduchšia. Samozrejme, že k uvedenému javu je potrebné brať do úvahy aj negatívnu stránku markantného šírenia dezinformácií či nenávisťného obsahu, čo ale nie je primárnym cieľom analýzy predkladaného príspevku.

Pre oblasť politologického hľadiska zaoberania sa participáciou, je online platforma stále novou a nepreskúmanou oblasťou. Z uvedeného vyvstáva otázka do akej miery a či vôbec sa jedná o politickú participáciu. Jej zodpovedanie je do významnej miery späté s normatívnymi predstavami týkajúcimi sa využívania inovatívnych foriem komunikácie za účelom realizácie politickej participácie. Navyše poskytuje možnosť multidisciplinárneho bádania problematiky nielen za pomoci politických a sociálnych vied, ale aj komunikačných či mediálnych štúdií. Politologický uhol pohľadu skúma politické správanie sa na sociálnych sieťach najmä v kontexte vyjadrovania súhlasu so zdieľaným obsahom, komentovania príspevku alebo vytvorenia vlastného obsahu. Následkom toho online aktivitu vo forme slacktivizmu nemôžeme priradiť k tradičným formám participácie, keďže jej chýba tzv. koncovka t.j. reálna aktivita občana v rozhodovacom procese. Je potrebné zdôrazniť, že vyjadrovanie sympatií vo forme zdieľania obsahu príspevku politika či politickej strany, je v súčasnosti rozšírené, avšak neprikláňame sa k stanovisku, že odzrkadľuje reálnu vzorku v spoločnosti. Za najmarkantnejšiu nevýhodu slacktivizmu je možné považovať jav nereprezentujúci celú spoločnosť, avšak na druhej strane ho nemôže v žiadnom prípade ani ignorovať.

Pre zachovanie rigoróznosti uhlov pohľadu je dôležité vyzdvihnúť pozitívny vplyv slacktivizmu, avšak to iba v prípade, ak predstavuje prvý krok k skutočnej offline participácii. Zastávame stanovisko, že každá forma participácie vyžaduje čas a úsilie, čo v prípade slacktivizmu t.j. napr. vyjadrením súhlasu prostredníctvom jedného kliku, nespĺňa uvedené kritérium. Inými slovami je možné online participáciu v rámci sociálnych sietí vnímať ako prvotné štádium offline participácie v prípade, ak plní tzv. mobilizačnú schopnosť, ktorú identifikujeme popri existencii prístupu k online participácii či skúmaniu jej vplyvu na súdržnosť verejného diskurzu, ktorá predstavuje jeden zo základných premenných analyzovania vzájomnej prepojenosti medzi vplyvom sociálnych médií a demokratickosťou politického systému.

Pre lepšie pochopenie problematiky je potrebné priblížiť analýzu L. Dahlberga (2011) odvolávajúcu sa na vzájomné prepojenie medzi predstavami o formách demokracie a využívaním sociálnych sietí, v ktorých badáme participačný potenciál. Autorovo rozdelenie štyroch modelov digitálnej demokracie sa opiera o nasledovné: liberálno-individualistický model, vyzdvihujúci charakter sociálnych sietí na realizáciu online referend alebo online prieskumov verejnej mienky. Deliberatívno-digitálny model vníma online priestor ako arénu na vyjadrovanie rôznych myšlienok a diskusií o spoločenských témach. Model digitálnej demokracie kontraverejnosti, zdôrazňuje možnosti online priestoru, ktoré by v iných médiách nebolo možné realizovať. Autonomisticko-marxistický model je založený na očakávaní, že demokratické subjekty vytvoria alternatívu štruktúr voči štátu a korporáciám. Vzhľadom k uvedenému obsahu sa za najfrekvencovanejší model považuje deliberatívno-digitálny, avšak v rámci posledných dekád vývoja sa dáva do popredia aj model kontraverejnosti (Jungherr, 2012; Gerbaudo, 2012).

Základná analýza venovaná participácií v online priestore sa zameriava na dva hlavné objekty záujmu, a to samotné vymedzenie pojmu a na druhej strane jeho reálne dopady.

Pri prvom objekte záujmu, hovoríme o vymedzení hraničnej línie medzi skutočnou participáciou a partícipáciou v online priestore. Slovom N. Carpentiera (2011) máme na mysli rozdiel medzi interakciou, ktorú vnímame ako jednoduchú online aktivitu za pomoci použitia informačno-komunikačných technológií. Na druhej strane autor identifikuje plnú participáciu, ktorá predstavuje činnosť zameranú na rozhodovací proces vyžadujúcu intenzívnejšie zapojenie sa. V rámci daného príkladu interakcií dokážeme identifikovať formu slacktivismu, ktorú súčasne sociálne siete ponúkajú, pričom pojem stotožňujeme s falošnou participáciou.

Za účelom ďalšieho vymedzenia miery dopadov vplyvu online participácie na demokratickosť politického systému je potrebné sústrediť pozornosť na tri základné premenné.

V prvom rade hovoríme o existencii prístupu jednotlivcov k sociálnym sieťam. Odvolávajúci sa na slová J. Habermasa (2000) verejný priestor predstavuje sféru pre zdieľanie rôznych názorových hľadísk. Avšak heterogenita názorov môže byť obmedzená možnosťou prístupu k informačno-komunikačným technológiám, ktorý je výsledkom mediálnej gramotnosti alebo sociálneho kapitálu. V danom kontexte sa sociálne siete stávajú priestorom s exkluzívnym charakterom, v rámci ktorého identifikujeme prístup iba určitej časti spoločnosti. Nerovný prístup k informáciám prostredníctvom moderných informačno-komunikačných technológií sa stáva zdrojom prehlbovania už existujúcich sociálno-ekonomických nerovností v spoločnosti (Davis, 2010; Norris, 2001; Zillien, Hargittai 2009).

Druhý analyzovaný objekt záujmu sústreďuje pozornosť na vplyv participácie prostredníctvom sociálnych médií na súdržnosť politickej komunikácie. Na jednej strane je možné badať benefity plynúce už zo zmienenej existencie verejnej sféry podporujúcej heterogenitu názorov. Avšak na druhej strane identifikujeme izoláciu a separáciu ľudí

s podobnými názormi (Dahlberg, 2007). Inými slovami ľudia s podobnými alebo približujúcimi sa názormi vytvárajú uzavreté bubliny, v rámci ktorých nedochádza ku konfrontácii s inými názorovými hľadiskami, čo v konečnom dôsledku stojí v protiklade s vyššie uvedenou teóriou J. Habermasa.

Posledným objektom záujmu je mobilizačný charakter participácie v sociálnych médiách. V prípade, ak online participácia tvorí predstupeň offline participácie, je možné jej pripísať mobilizačný charakter. Avšak odvolávajú sa na F. A. Hirzalla (2010) badáme opačný názor, ktorý hovorí o tom, že online participujú ľudia, ktorí už aj predtým boli aktívni. S podobným názorom sa stretávame aj u A. Davisa (2010), ktorý hovorí, že pre ľudí aktívne sa zaujímajúcich o politiku sa inovatívne formy komunikácie stávajú zdrojom intenzívnejšieho angažovania sa. Na druhej strane neaktívna časť spoločnosti je vystavená ešte väčšiemu komunikačnému vylúčeniu.

Otázkou zostáva akým potenciálom disponujú online formy participácie. Odborná verejnosť nám ponúka niekoľko uhlov pohľadu na zvolenú problematiku. V poradí prvým je názorové stanovisko prikláňajúce sa k pozitívnemu vplyvu online participácie na offline participáciu, najmä v prípade sociálnej skupiny mladých ľudí. Dokonca identifikujeme názor, že sociálne siete majú predpoklad ovplyvňovať politický záujem u občanov porovnateľný napríklad s televíziou (Holt a kol., 2013). S. Boulianne (2011) priznáva sociálnym médiám ešte väčší význam a hovorí o ich silnejšom účinku na aktivizovanie politického záujmu v porovnaní s televíziou. Na opačnej strane názorového spektra stojí S. Vissers a kol. (2011), ktorý poukazuje na potenciál online médií iba vo forme doplnku politickej komunikácie. Spomedzi uvedených najskeptickejších stanoviskom disponuje J. Vítak a kol. (2011), ktorý považuje aktivitu v online priestore za mimoriadne povrchnú politickú aktivitu a upozorňuje na negatíva spojené s fenoménom slacktivismu t.j. politická aktivita v online priestore s minimálnym dopadom na spoločenskú zmenu.

Nejednoznačnosť preukázateľného účinku online participácie v rámci sociálnych sietí na politickú participáciu vyplýva aj zo skutočnosti, že na aktivizmus pôsobí veľké množstvo premenných. S. Visseres a kol. (2011) prizvukuje, že akákoľvek online aktivita občana je výsledkom už predchádzajúcej offline aktivity. Na opačnej strane, zástancovia pozitívneho vplyvu online participácie hovoria o síce malom, ale aj tak existujúcom účinku sociálnych sietí a online participácie na politickú angažovanosť jednotlivca (Boulianne, 2011).

Na základe vyššie uvedenej rôznorodosti názorového spektra na transformáciu a následný vzájomný vzťah medzi tradičnou čiže offline a inovatívnou t.j. online participáciou neexistuje úplná názorová zhoda, čo je o.i. výsledkom miery pozornosti skúmania zvolenej problematiky. Ako sme už uviedli zaoberanie sa participáciou je dlhodobým fenoménom pre politológov i sociálnych vedcov a analyzovanie heterogenity participácie v dnešnej dobe apeluje na porozumenie novým inovatívnym médiám, a to na oboch stranách, prijímateľa

i poskytovateľa. Napriek tomu dokážeme čiastkové teoretické poznatky aplikovať do praktickej roviny t.j. do podmienok Slovenskej republiky. Za príklad je možné považovať parlamentné voľby v roku 2020, ktoré disponujú prívlastkom mobilizačné, pričom aktivizovanie voličov bolo realizované v markantnej miere prostredníctvom online prostredia. Vzhľadom k skutočnosti, že posledné voľby zaznamenali najvyššiu voličskú účasť od roku 2002, je možné považovať za jeden z nástrojov zvýšenia voličskej účasti, práve rozhodnutie politických kandidátov realizovať kampaň za pomoci sociálnych sietí (Kevický, 2020). Následkom celosvetovej pandémie badáme ďalší špecifický znak, a to výraznú aktivitu politikov v online priestore aj po skončení volebnej kampane. Pandémiu neradíme k jedinému dôvodu výrazného obsahu realizácie politiky na sociálnych sieťach, ale patrí k faktorom, ktoré tomu dopomohli a vybraným politickým reprezentantom uvedená forma komunikácie vyhovuje. Zároveň je potrebné zdôrazniť, že v danej oblasti je nutné, aby sa politici nenechali zmiasť slackivizmom, ale apelovali na skutočnú participáciu. Na zvolenom príklade badáme paralelu, ale ako uvádzame vyššie, skúmaná oblasť si zaslúži dlhodobé analyzovanie dát. Avšak je veľmi pravdepodobné, že vzhľadom k modernizačným procesom disponuje online participácia potenciálom dlhodobej existencie a stálej súčasti skúmania politického života spoločnosti.

Záver

Procesy a možnosti aktivizovania občanov v snahe zvýšiť záujem o vecí verejné je dlhotrvajúcim fenoménom, avšak v rámci posledných rokov badáme čoraz silnejší apel po jeho náraste. Rezultátom uvedených skutočností sú o.i. aj alternatívy, ktoré nám dnešná moderná a neustále rozvíjajúca sa spoločnosť poskytuje. Masívny vplyv informačno-komunikačných technológií do všetkých oblastí života jednotlivca, teda aj participácie, považujeme za jeden z nástrojov zvýšenia občianskeho povedomia o veciach verejných a zároveň ich radíme k jedenému zo spôsobov zabezpečenia transparentnosti a otvorenosti verejnej správy.

Na základe nadobudnutých poznatkov, si dovoľujeme tvrdiť, že stanovený cieľ príspevku bol naplnený, a to konkrétne prostredníctvom analyzovania tradičnej a inovatívnej podoby participácie, s upriamením pozornosti na v súčasnosti stály charakter využívania online priestoru za účelom podpory aktivizmu a prinavrátenia občana bližšie k rozhodovacím procesom. Zároveň bola venovaná pozornosť fenoménu slacktivizmu a následnému analyzovaniu dopadov jeho existencie, s bližším zhodnotením jeho možných pozitívnych a negatívnych sprievodných javov. Rovnako konštatujeme, že došlo k potvrdeniu hypotézy a na príklade zvýšenej voličskej účasti v parlamentných voľbách v roku 2020 v podmienkach Slovenskej republiky sme si potvrdili mobilizačný potenciál kampane realizovanej v online priestore, predovšetkým za pomoci sociálnych sietí.

Vzhľadom k neustále sa rozvíjajúcim modernizačným procesom sa prikláňame k názoru prevažujúcich perspektív využívania online participácie v budúcnosti. V kontexte

sledu posledných udalostí vo svete je potrebné si pripomínať krehkosť demokracie, čo potvrdzujú aj slová A. Norval (2016), ktorá zdôrazňuje skutočnosť, že demokratmi sa stávame opakovane, svojou každodennou činnosťou.

Literatúra

BOULIANNE, S. 2011. *Stimulating or Reinforcing Political Interest: Using Panel Data to Examine Reciprocal Effects Between News Media and Political Interest*. [online]. [cit. 2022-07-28]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1080/10584609.2010.540305>.

CARPENTIER, N. 2011. *Media and Participation: A Site of Ideological-Democratic Struggle*. Bristol, Chicago: Intellect, ISBN 9781841504070.

DAHL, R. 1995. *Demokracie a jej kritici*. Praha: Victoria Publishing, ISBN 80-85605-81-3.

DAHLBERG, L. 2007. Rethinking the Fragmentation of the Cyberpublic: From Consensus to Contestation. [online]. [cit. 2022-06-08]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1177/1461444807081228>.

DAHLBERG, L. 2011. *Re-Constructing Digital Democracy: An Outline of Four Positions*. [online]. [cit. 2022-05-08]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1177/1461444810389569>.

DAHLGREN, P. 2005. *The Internet, Public Spheres, and Political Communication: Dispersion and Deliberation*. [online]. [cit. 2022-06-08]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1080/10584600590933160>.

DAVIS, A. 2010. *New Media and Fat Democracy: The Paradox of Online Participation*. New Media & Society. [online]. [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1177/1461444809341435>.

DIJK, J. 2005. *The Deepening Divide: Inequality in the Information Society*. Thousand Oaks: Sage. ISBN 13 978-1412904032.

EKMAN, J, AMNA, E. 2012. Political participation and civic engagement: towards a new typology. In *Human Affairs* 22,3: 283-300.

FENTON, N., BARASSI, V. 2011. *Alternative Media and Social Networking Sites: The Politics of Individuation and Political Participation*. [online]. [cit. 2022-05-22]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1080/10714421.2011.597245>.

GALAIS, C., ANDUIZA, E. 2016. *The slacktivism crossroad: causal relationships between online and offline political participation*. [online]. [cit. 2022-11-27]. Dostupné z: <https://www.oidp.net/docs/repo/doc38.pdf>.

GHAUS PASHA, A. 2004. *Role of Civil Society Organisations in Governance*. [online]. [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.625.1861&rep=rep1&type=pdf>

GELLNER, E. 1999. *Podminky svobody*. Brno: CDK. ISBN 8085959275.

GERBAUDO, P. 2012. *Tweets and the Streets: Social Media and Contemporary Activism*. London: Pluto Press, ISBN 978-0-7453-3248-2.

- HABERMAS, J. 2000. *Strukturální přeměna veřejnosti: zkoumání jedné kategorie občanské společnosti*. Praha: Filosofia, ISBN 9788070071342.
- HIRZALLA, F. A kol. 2010. *Internet Use and Political Participation: Reflections on the Mobilization/Normalization Controversy*. [online]. [cit. 2022-07-05]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1080/01972243.2011.534360>.
- HOLT, K. A kol. 2013. *Age and the Effects of News Media Attention and Social Media Use on Political Interest and Participation: Do Social Media Function as Leveller?* [online]. [cit. 2022-07-20]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1177/0267323112465369>.
- CHANTAL, P. 2019. Slacktivism: Not Simply a Means to an End, but a Legitimate Form of Civic Participation. In *Canadian Journal of Family and Youth*. Vol. 11. No 1. [online]. [cit. 2022-11-27]. Dostupné z: <https://journals.library.ualberta.ca/cjfy/index.php/cjfy/article/view/29476>.
- JAKUBOWICZ, K. 2013. *Nová ekologie médií. Konvergence a mediamorfóza*. Zlín: Radim Bačuvčik – VeRBuM, ISBN 9788087500378.
- JUNGHERR, A. 2012. *The German Federal Election of 2009: The Challenge of Participatory Cultures in Political Campaigns*. [online]. [cit. 2022-07-20]. Dostupné z: <http://journal.transformativeworks.org/index.php/twc/article/view/310/288>.
- KEVICKÝ, D. 2020. Volebná účasť na Slovensku v roku 2020 z pohľadu geografie – zmena alebo stabilita? In: *Acta Geographica Universitatis Comenianae*, Vol. 64. [online]. [cit. 2022-07-20]. Dostupné z: http://actageographica.sk/stiahnutie/64_2_03_Kevicky.pdf.
- KLINGOVÁ, K a kol. 2020. *Slovenské voľby 2020 v informačnom priestore*. [online]. [cit. 2022-07-20]. Dostupné z: <https://www.globsec.org/publications/slovenske-voľby-2020-v-informacnom-priestore/>.
- LILLEKER, D. G., N. A. JACKSON. 2010. *Towards a More Participatory Style of Election Campaigning: The Impact of Web 2.0 on the UK 2010 General Election*. [online]. [cit. 2022-07-20]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.2202/1944-2866.1064>.
- LILLEKER, D. G a kol. 2011. *Informing, Engaging, Mobilizing or Interacting: Searching for a European Model of Web Campaigning*. [online]. [cit. 2022-05-26]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1177/0267323111416182>.
- MADISON, N., KLANG, M. 2020. The Case for Digital Activism: Refuting the Fallacies of Slacktivism. In: *Journal of Digital Social Research*. Vol 2, No 2. ISSN 2003-1998.
- MITAL, O. 2020. The Use of Social Media in Public Administration: The Case of Slovak Local Self-Government. In: *Halduskultuur: The Estonian Journal of Administrative Culture and Digital Governance* 21, (1). ISSN: 1736-6089.
- NIE, N., VERBA, S. 1972. *Participation in America: Political Democracy and Social Equality*. Chicago: University of Chicago Press, ISBN 0-226-85296-2.
- NORRIS, P. 2001. Digital Divide: Civic Engagement, Information Poverty, and the Internet Worldwide. [online]. [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9781139164887>.
- NORVAL, A. 2016. *Averzivní demokracie*. Praha: Karolinum, ISBN 9788024631387.

ONDROVÁ, D. 2013. Moc, etika a etické riadenie vo verejnej správe. In: *Teória a prax verejnej správy*. Košice: Fakulta verejnej správy UPJŠ v Košiciach, ISBN 978-80-8152-061-7.

STORIG, H. 2007. *Malé dejiny filozofie*. Praha: Karmelitánské nakladatelství, ISBN 80-71-95206-0.

VISSERS, S. a kol. 2011. *The Impact of Mobilization Media on Off-Line and Online Participation: Are Mobilization Effects Medium-Specific?* [online]. [cit. 2022-07-02]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1177/0894439310396485>.

VITAK, J. a kol. 2011. *It's Complicated: Facebook Users' Political Participation in the 2008 Election*. [online]. [cit. 2022-05-10]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1089/cyber.2009.0226>.

VRÁBLÍKOVÁ, K. 2009. Politická participace a její determinanty v postkomunistických zemích. In: *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 45 (5), ISSN 0038-0288.

WARREN, M. 1992. Democratic Theory and Self-Transformation. In: *The American Political Science Review*. Vol.86, (1), ISBN 1537-5943.

WATTS, D. 2008. *The European Union*. Edinburgh: Edinburgh University Press, ISBN 9780748632985.

ZILLIEN, N., E. HARGITTAI. 2009. *Digital Distinction: Status-Specific Types of Internet Usage*. [online]. [cit. 2022-05-13]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-6237.2009.00617.x>.

Adresa autora

Mgr. Veronika Džatková, PhD.

ID ORCID: 0000-0001-9854-9699

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Fakulta verejnej správy

Popradská 66

040 01 Košice

Email: veronika.dzatkova@upjs.sk

Contribution of Poverty to Environmental Degradation in Cameroon

Nji Bih Helvisia

<https://doi.org/10.33542/VSS2022-2-7>

Abstract

The paper titled contribution of poverty to environmental degradation examines how environmental quality has been decreasing in Cameroon, particularly in the North West and South West Regions. Poverty is the primary attribute of most developing countries; this study aims at investigating the extent to which poverty can contribute to the continual uprising of climate change through specific causes like environmental degradation. The study adopted a mixed methods approach utilizing quantitative and qualitative methods of data collection in the North West and South West regions of Cameroon through interviews and questionnaires. Findings indicate that poverty is among the principal sources of environmental damage in North West and South West regions of Cameroon. The paper further found out that poverty has greatly contributed to environmental degradation as a result of deforestation of existing forests with some statistics of 32.5%. This is explained by that fact that, the massive rural exodus into urban areas creates scarcity of suitable land for agriculture. As a result, the population tends to encroach into the forest thereby destroying the existing ecosystem. Therefore, the efforts to reduce environmental degradation must be comprehensive enough and the priority of environmental policies should in the first place, target poverty reduction.

Keywords: Poverty, Environmental Degradation, Pollution

Introduction

Overcoming poverty and inequality is still one of the biggest development challenges facing economists and politicians both in developing and developed countries. It is universally acknowledged that success can only be guaranteed by a mix of national and multinational contributions. It is for this reason that at the Millennium Summit held in September 2000 in New York, USA, 191 countries with Cameroon present adopted the Millennium Declaration (Kumase, 2009). The declaration which focussed on issues of peace, security, and development and covered areas including environment, human rights, and the sound management of public affairs were worked out into eight major goals and eighteen quantitative targets to be achieved before 2015 and is now popularly known as the Millennium Development Goals (MDGS), (UNDP, 2002). With the expiration of the Millennium

Development Goals in 2015, the MDGs were later replaced by a more ambitious project dubbed 'The Sustainable Development Goals' (SDGs), also known as the Global Goals. The Goals were adopted by the United Nations in 2015 as a universal call to action to end poverty, protect the planet, and ensure that by 2030 all people enjoy peace and prosperity. Among the eight MDGs, three of them (eradication of extreme poverty and hunger, achieving universal primary education, and promoting gender equality and empowerment) occupy a central part in this paper either as important factors determining Cameroon's progress in meeting up the MDGs or as the goals per se under analysis (Kumase, 2009). In the same light the 17 SDGs equally target the same issues which are central to this paper such as in goals one (end poverty), goal 2 (zero hunger), Goal 4 (quality education) Goal 5 (gender equality) and Goal 13, 14 and 15 which targets the environment.

In the Encyclical of Pope Francis, the *Laudato SI* "Praise be to you my Lord" the Pope emphasizes the fact that the Planet in which we live is our common house and we all have to come together to take care of this house. According to this encyclical, this planet which is our common home now cries out to us because of the harm we have inflicted on her by our irresponsible use and abuse of the goods with which God has endowed her. We have come to see ourselves as her lords and masters, entitled to plunder her at will. The violence present in our hearts, wounded by sin, is also reflected in the symptoms of sickness evident in the soil, in the water, and in the air in all forms of life. This is why the earth herself, burdened and laid waste, is among the most abandoned and maltreated of our poor; she "groans in travail" (Rom 8:22)

Traditionally, the poor have been held responsible for causing much of society's problems, including, more recently, environmental degradation. There has been a conventional belief that poverty is the primary cause of environmental degradation. The Brundtland Commission Report, which is acknowledged as the blueprint of environmental conservation, explicitly states that poverty is the root cause of any environmental problems, and poverty alleviation should be considered the key determining factor and central condition for effective implementation of environmental policies (Bijoy et al 1992). In this regard, Jalal (1993), the chief of the environment department of the Asian Development Bank, says that "it is generally accepted that environmental degradation, rapid population growth, and stagnant productions are closely associated with the growing incidence of acute poverty in many countries of Asia" (Bijoy et al 1992).

Over the years, the paradoxical connection between poverty and the environment has gained increasing popularity in sustainability and environment literature. Masron and Subramaniam (2019) believe that poverty alleviation and environmental sustainability are like "killing two birds with one stone". The nexus between poverty alleviation and environmental sustainability has emerged to be a debated issue in post events such as the "United Nations

(UN) World Summit on Sustainable Development" in 1992 and the "UN Conference on Environment and Development" in 2002 (Cheng et al., 2018). Putting an end to poverty in all its forms and ensuring environmental sustainability are among the top priorities of the UN Sustainable Development Goals (SDGs). Although several measures were initiated to achieve the overly ambitious goal of eradicating all poverty forms, they remained unachieved as the poverty rate continued to remain high in many underdeveloped countries. The complexity and significance of the poverty-environment nexus are inextricably intertwined with other institutional, macroeconomic, and demographic factors (Bijoy et al 1992).

While the world is facing some thriving environmental challenges amidst growing inequality and poverty, least developed countries (LDC) are more vulnerable to environmental risk than developed economies. Bijoy et al (1992) posit that LDCs are usually characterized by poor institutional qualities, low adaptive capacity, and disproportionate reliance on the consumption of natural resources. They are in need of financial assistance from developed economies to support their efforts toward the future of sustainable development. In this context, foreign aid granted by the developed nations to developing countries has played a remarkable role in developing countries' progress and prosperity. However, in recent times, as environmental degradation and poverty have emerged in alarming proportions, the aid's objective has enlarged to fulfilling multiple objectives of the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) such as eradicating poverty, mitigating environmental risk, ensuring women's rights, etc. and Cameroon in particular is not left out.

Cameroon is a country that evokes mixed but mostly sad feelings in people. Although the country is well endowed with natural resources, millions of Cameroonians are languishing in poverty. The country is one of striking diversity, unfulfilled promise, and tantalizing potential. Its regions abound in varied geography, climate, people, culture, language, education, and economic structure (Sikod, 2007). Up to 1985 Cameroon's economy had been growing steadily, supported by the agricultural sector. In 1986 the economy suffered a sharp reversal and GDP per capita declined by 6.3% per year between 1985 and 1993. The country adopted an IMF-designed structural adjustment program (SAP), in 1988, which was based on internal adjustments, emphasizing liberalization of economic activity, reliance on markets, and increased competition and efficiency to reduce domestic costs and prices. As part of the internal adjustment, civil servants' salaries were cut by as much as 60%, and thousands were laid off. Poverty rose sharply between 1986 and 1994. A World Bank study (1995) showed that even in the capital city of Yaounde, which suffered the effects of the economic crisis least, the level of per capita consumption was 10% lower than it had been 30 years previously (Sikod, 2007). The number of rural households below the poverty line rose from 49% to over 70% from 1986 to 1994. In Cameroon, approximately 70 percent of the population is rural and depends on farming and livestock for their livelihoods. The

rural population depends on the natural resource base and adopts different resource management strategies that can either improve or degrade the environment. The study reported here examines the role of different rural wealth groups in contributing to environmental degradation in four rural communities in Cameroon. The North West and South West Regions are the case study for this paper.

1. The Cameroon Environment

The territory of Cameroon extends from Lake Chad south through Sahel and Sudan savanna into a gallery and semi-deciduous forest, and then the dense, humid evergreen forest zone. These bands of vegetation run roughly parallel to the southern edge of the Sahara. Complicating this zonation is the orogenic structure: the uplifting of the basement complex into crystalline mountains and a major feature of Cameroon is the overlaying of these by basalt and the creation of volcanic mountains. The parallel zones are broken by these elevation changes into altitudinally determined, distinct vegetational communities, submontane forests, and subalpine grassland on the highest peaks (Tchoungui et al 1996).

The country has exceptionally high biological diversity and high levels of endemism. Plant and mammal endemism is highest in the moist evergreen forest belt along the coast and decreases as biomes become drier. The geographical distribution of many endemic forest species is very narrow compared with that of the drier biomes. These conditions make it possible for the principal economic activity of the human population, agriculture, which also serves subsistence purposes (along with hunting and trapping). While some export crops are derived from industrial plantations, the vast majority of cash crops are derived from smallholder farming. Traditional smallholder farms are less than 2 hectares in area. These occupy 90% of cultivated areas and supply 90% of agricultural production and 80% of marketed products (Tchoungui et al). The farming systems are predominantly based on slash-and-burn and bush fire practices. Traditional farming methods are hampered by limited access to agricultural inputs and equipment. Some small-holder fishing is done in the inland waters and off the Atlantic Coast. There is also commercial logging and some petroleum exploitation.

2. Concept Explication

Definitions of poverty really matter. They set the standards by which we determine whether the incomes and living conditions of the poorest in society are acceptable or not. Definitions of poverty are also important, as they influence the way interventions and policies addressing poverty are shaped. Despite this, there is ambiguity as to how the term 'poverty' is used and as a result, a range of definitions exists, influenced by different disciplinary approaches, world views, and ideologies (Handley et al., 2009).

Historically, poverty has been defined in monetary terms, using income or consumption levels. In order to be able to compare poverty levels across countries and over time, those that live below a given level of income – the poverty line (Ravallion & Bidani, 1994) are classified as poor. Over the last decades, this economic definition of poverty has been complemented by other approaches to conceptualizing poverty: the basic needs approach, capabilities approach, human development approach, and multidimensional poverty approach (Handley et al., 2009). Chambers (2006), a leading scholar on poverty and development, clusters poverty definitions into four groups:

- › Income poverty (or its common proxy, consumption poverty).
- › Material lack or want: besides income, this includes absent, limited, or low-quality assets (such as shelter, clothing, furniture, personal means of transport, radio, etc.). It also includes inadequate access to services.
- › Capability deprivation, refers to what people can or cannot do, or can or cannot be. This goes well beyond material lack to include human capabilities, such as skills and physical abilities, and also self-respect in society.
- › Multidimensional deprivation, with material lack or want, is only one of several mutually reinforcing dimensions.

The environment generally means a natural resource base that provides sources (material, energy, etc.) and performs sink functions (such as absorbing pollution). The term can include resources that people have relied on and no longer do (either because the resources are depleted or because they have been replaced by some other resource or technology). Similarly, it can include things that people do not yet use but could with a change in knowledge or technology (Leach and Mearns 1991 as cited Bucknall et al 2000). Environmental issues are often concerned with public or semi-public goods, such as open-access air- and watersheds or common property grazing land. Some aspects of the environment can also involve private goods, such as the air inside a place of work or household drinking water. In this paper, we use the term environment in a broad sense to include these various meanings of the term (Bucknall et al 2000).

Environmental degradation is a subset of environmental change. The term degradation can be interpreted in different ways indicating different forms of land use (Blakie & Brookfield 1987). As a working definition, in this paper, we use the term environmental degradation to imply:

Depletion: damage to a natural resource system, which affects present or future human needs negatively. This harms welfare indirectly by reducing productivity.

Pollution: leading to damage to human health or decline in the capacity of the environment to sustain natural systems. This harms welfare directly (Bucknall et al 2000).

Environmental degradation is an umbrella concept that covers a variety of issues including pollution, biodiversity loss and animal extinction, deforestation and desertification, global

warming, and a lot more. Environmental degradation is the deterioration of the environment through depletion of resources such as air, water, and soil; the destruction of ecosystems, and the extinction of wildlife. It is defined as any change or disturbance to the environment perceived to be deleterious or undesirable. Environmental degradation is one of the ten threats officially cautioned by the High-level Panel on Threats, Challenges, and Change of the United Nations. The United Nations International Strategy for Disaster Reduction defines environmental degradation as "The reduction of the capacity of the environment to meet social and ecological objectives, and needs". Environmental degradation is of many types. When natural habitats are destroyed or natural resources are depleted, the environment is degraded. Efforts to counteract this problem include environmental protection and environmental resources management

This study, therefore, adopts the definition of poverty by Ravallion (1992) meaning being unable to afford to meet the minimum needs that are deemed reasonable by the standards of the society in question (Ravallion, 1992). Our definition of poverty implies there are needs for basic goods and services alongside social participation. The cost of a minimum standard of living within any society depends on:

- (a) the extent to which goods and services are provided by the state or the market;
- (b) social norms;
- (c) the price of food and other goods.

These can each change over time, meaning poverty also changes with the wider economic context. So, participation includes being able to conform to minimum norms such as buying birthday presents for relatives or social activities for children

3. Methodology

This study adopted a mixed method approach using interviews and questionnaires. A research design is an overall plan for conducting research (Creswell, 2014). The quantitative research design was used to collect data from the field through the use of questionnaires while the qualitative approach made use of interviews for data collection. The quantitative approach provides numeric descriptions of some parts of the population and avenues for research instruments such as questionnaires and observations to be used for data collection, which can be generalized to the entire population.

In addition, the study made use of participant observation to understand how poverty has caused environmental degradation. The study population for this study was therefore made up of scholars, environmental experts, and climate change experts randomly drawn from the North West and South West regions of Cameroon. A total of 50 questionnaires were administered to the remote areas of the North West and South West regions of Cameroon, while six persons were interviewed with three drawn from the South West and North West

regions respectively. Out of the 50 questionnaires sent out to be administered, 50 were returned giving a response rate of 100%. Data obtained from questionnaires were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Version 24. The data were inputted into this software and analyzed in terms of percentages and charts

4. Findings and Discussion

According to Kumase, (2009), the incidence of poverty (Po), indicates that about 41% of the population of Cameroon lived on an annual adult equivalent expenditure of fewer than 232 547 FCFA in 2001. A total of 18.5% of the urban, as well as 43% of the semi-urban population, lived below the poverty line. As expected, the incidence of poverty was highest in the rural areas with about 69.3% of the population living below the poverty line. With a population share of 33.62%, the rural population contributed 57.12% to national poverty (P0) (Kumase, 2009). Due to the high incidence of poverty and the depth of poverty existing among the rural poor, rural areas accounted for about 64.05% of the total poverty gap though they only had a population share of 33.62%.

The first interviewee from the North West region posits that due to rapid urbanization, the big cities and their inhabitants come across several economic, social, and human losses from environmental risks. Environmental degradation continues to rise as many vulnerable populations and assets are exposed to climate extremes. The Sub-Saharan region is expected to experience some of the worst consequences of urbanization on the climate risks, as the area is characterized by inadequate adaptive capacity among the urban populations. He further asserts that poverty has been behind environmental degradation in the North West region and suggests that there exist bidirectional causal relationships between poverty and environmental degradation. Poverty and environmental degradation can feed each other in some kind of cumulative causation process, and this mutual relationship leads to a downward spiral of poverty and environmental degradation. Exposure to extreme environmental risks can force the poor to migrate, creating more poverty. Thus, poverty is the main starting cause of this vicious circle, and therefore, he advocated that in order to reduce environmental degradation, it is imperative to reduce poverty first.

The second interviewee posits that Air pollution is another way in which poverty contributes to environmental degradation. Poor communities like the North West region of Cameroon lack the proper knowledge when it comes to production techniques. Thus, the ways in which they use resources to help them survive are harmful to the resources around them, and ultimately the world at large. Air pollution is one of the major consequences of poor production techniques while water pollution is a result of poor water management, once again due to lack of knowledge. Water pollution affects so many things beyond the poor community itself.

Those interviewed in the South West posit that the increasing rate of urbanization and population in the North West and South West regions of Cameroon has led to the rise of poverty which is greatly contributing to environmental degradation. In recent years, many fellows from the rural area have always developed the mentality that there is much money in the urban areas and for that reason, there is a huge movement from the rural areas to the urban areas. Once their needs or interest are not met in the areas that they have moved to, they are forced to engage in activities that will not be suitable for the environment thereby degrading the ecosystem and causing different global problems like climate change, and global warming.

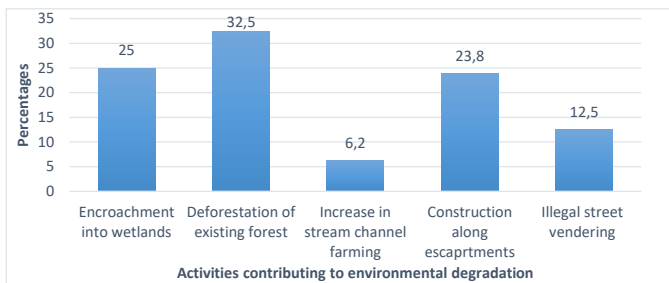


Figure 1: The different activities caused by poverty which has contributed to global warming

According to figure 1 field investigation carried out in the South West and North West of Cameroon shows that poverty has greatly contributed to environmental degradation as a result of deforestation of existing forests with some statistics of 32.5%. This is largely because when rural people leave the rural areas and move to town, they cannot acquire suitable land for agriculture, and as such tend to encroach into the forest thereby destroying existing ecosystem.

The survey carried out in the two regions indicates that overpopulation, land disturbance, deforestation, and landfills are represented above as a result of poverty.

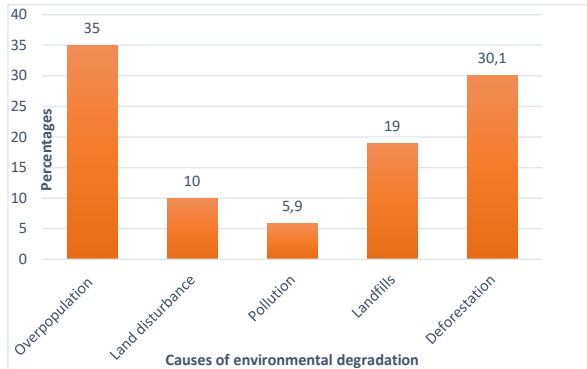


Figure 2: Representing the Causes of environmental degradation

Source: Field Survey 2022

Result statics from the field as represented in figure 2 on the causes of the environmental degradation indicate that overpopulation represents the highest percentage of 35% in the figure. Population especially in urban areas comes as a result of poverty in the rural areas of the North West and South West Regions. Deforestation which comes as a result of poverty represents 30.1% as per the above figure. This representation is a result of rural migration to urban areas because of poverty which resulted in deforestation. Landfills, land disturbance, pollution represent 19% ,10% and 5.9% respectively.

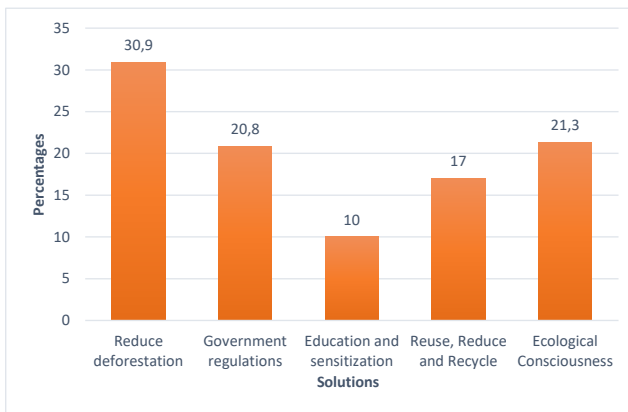


Figure 3: Solutions

Source: Field Survey 2022

The results from the field revealed that there are certain solutions to reduce environmental degradation caused by poverty. In figure 3, the inhabitants of the North West

and South West propose that there should be reduced deforestation as represented by 30.9%, ecological consciousness 21.3%, 20.8% as government regulation, Reuse, Reduce and Recycle with 17% and 10% representing Education and sensitization solutions.

The inhabitants of the South West and North West, rich or poor, consume water, food, and natural resources in order to stay alive. All these economic activities are directly, indirectly, or remotely based on natural resources and any pressure on natural resources can cause environmental stress. Environmental damage can prevent people, especially the poor, from having good and hygienic living standards. As poor people rely more directly on the environment than the rich for their survival, they are mostly on the receiving end of environmental problems.

Poverty often causes people to put relatively more pressure on the environment which results in larger families (due to high death rates and insecurity), improper human waste disposal leading to unhealthy living conditions, and more pressure on fragile land to meet their needs, overexploitation of natural resources and more deforestation. Insufficient knowledge about agricultural practices can also lead to a decline in crop yield and productivity etc.

On the other hand, environmental problems add more to the miseries of poor people. Environmental problems cause more suffering among them as environmental damage increases the impact of floods and other environmental catastrophes. Soil erosion, land degradation, and deforestation lead to a decline in food production along with a shortage of wood for fuel contributing to inflation. In short, the worst consequences of environmental deterioration, whether they be economic, social, or related to mental or physical wellbeing, are experienced by poor people.

Conclusion

More rigorous efforts should be undertaken by the governments of all countries to eradicate poverty and in turn, to save deprived people from the dreadful implications of environmental damage. There should be more collaborative partnerships among all sections of the society so that even the people living in poverty are linked to the world through their participation in social, political, and economical spheres along with their active participation in environmental regeneration. This paper strongly believes that there cannot be any environmental solution without alleviating poverty in the society.

References

Integration and environmental sustainability during the COVID-19 pandemic: Evidence from South Asia. *International Social Science Journal*, pp. 1–19.

CHENG, X., SHUAI, C., LIU, J., WANG, J., LIU, Y., LI, W., & SHUAI, J. (2018). Topic modelling of ecology, environment and poverty nexus: An integrated framework. *Agriculture, Ecosystems & Environment*, 267, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.agee.2018.07.022>

CRESWELL, J.W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (4th E.D.), London: Sage.

JALAL, K. F. (1993). *Sustainable Development, Environment and Poverty Nexus*. Asian Development Bank. <http://hdl.handle.net/11540/3174>. License: CC BY 3.0 IGO. Accessed on 22/11/2022.

KUMASE W., N. (2009). *Aspects of Poverty and Inequality in Cameroon*. Frankfurt am Main Berlin Bern Bruxelles New York Oxford Wien. Downloaded from Pub Factory at 01/11/2019 via free access

MASRON, T. A., & SUBRAMANIAM, Y. (2019). Does poverty cause environmental degradation? Evidence from developing countries. *Journal of poverty*, 23 (1), pp. 44-64. DOI: 10.1080/10875549.2018.1500969

RAVALLION, M. (1992). *Poverty comparison: a guide to concepts and methods*. Washington DC: The World Bank *LSMS Working Paper Number 88*. Accessed at <https://documents1.worldbank.org> on 22/11/2022

RAVALLION, M., & BIDANI, B. (1994). How Robust Is a Poverty Profile? *The World Bank Economic Review*, 8(1), 75–102. <http://www.jstor.org/stable/3989887>

SIKOD, F. (2007). Gender division of labor and women's decision-making power in rural households in Cameroon. *Africa Development*, Vol. XXXII, No. 3, pp. 58-71.

"World Bank. 1995. *World Development Report 1995 : Workers in an Integrating World*. New York: Oxford University Press. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5978> License: CC BY 3.0 IGO."

TCHOUNGUI, R., GARTLAN, S., SIMO, J. A, SIKOD, F., YOUMBI, A., NDJATSANA, M. & WINPENNY J. (1996). Case study for Cameroon. In Reed, D. ed. (1996). *Structural Adjustment, the Environment, and Sustainable Development*, Routledge, London. <https://doi.org/10.4324/9781315066295>

UNDP, 2002. (Rom 8:22) (Handley et al., 2009). (Ravallion, 2010) Chambers (2006), Bucknall et al 2000. (Blakie & Brookfield 1987).

Contact address

NJI BIH HELVISIA

ID ORCID: 0000-0002-7610-2455

Economy of Communion Academy Research (Italy)

Email: scientificboard@francescoeconomy.org

Email: njimabih@gmail.com

RECENZIE

Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie

Lenka Pčolinská

Problematika sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania, ako jej realizačného nástroja, je už konečne akceptovaná a pozitívne prijímaná aj na Slovensku. Prispeli k tomu viaceré faktory, ako aktivity akademickej obce, neziskového sektora, ale predovšetkým následné legislatívne kroky od roku 2008-2010 a 2018 po prijatí zákona č. 112/2018 Z.z. o sociálnej ekonomike a sociálnom podnikaní.

Výborne hodnotím napísanie vysokoškolskej učebnice od autorky, ktorá tu využila svoj vedomostný potenciál o sociálnej ekonomike z viacerých pedagogických, publikačných a projektových skúseností. Je to prvý výstup v tejto forme publikácií.

Obsahová štruktúra a náplň učebnice zodpovedá miere poznania danej problematiky doma a v zahraničí. Učebnica je rozdelená do deviatich kapitol. V prvej kapitole sa autorka podrobne venuje vývoju sociálnej ekonomiky v zahraničí a na Slovensku a základnej terminológii sociálnej ekonomiky. V druhej kapitole autorka zdôrazňuje význam sociálnej ekonomiky najmä v situáciách zlyhania trhu, kedy sa najviac preukazuje potreba sociálno-ekonomických riešení problémov ako sociálna exklúzia, nezamestnanosť, či chudoba. Tretia kapitola sa venuje etickým princípom, ktoré je potrebné uplatňovať aj pri podnikaní a realizácii ekonomických činností. Vo štvrtnej kapitole autorka vymedzuje právne formy sociálnych podnikov na Slovensku i v zahraničí a popisuje cieľ, objekt, zásady a princípy sociálneho podnikania. Piata kapitola obsahuje vymedzenie legislatívnej úpravy sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania na Slovensku. V šiestej kapitole autorka popisuje financovanie a formy podpory sociálnych podnikov. V siedmej kapitole sa venuje vymedzeniu obecného sociálneho podnikania a jeho významu na Slovensku. V ôsmej kapitole autorka prezentuje model založenia sociálneho podniku, ktorý môže byť praktickým nástrojom pri zakladaní sociálnych podnikov. Tému sociálnej ekonomiky zakončuje autorka deviatou kapitolou, kde poukazuje na príležitosti a limity rozvoja sociálnej ekonomiky na Slovensku. V publikácii autorka vhodne využila viacero vedeckých metód, pričom grafické metódy adekvátne dopĺňajú teoretickú časť.

Prínosom autorky je spracovanie témy štýlom zrozumiteľným študentom a nielen vedeckej a odbornej komunite. Vhodný sumár otázok a zoznam literatúry na konci každej kapitoly učebnice sú následne aj dobrým materiálom na zamyslenie sa o čom vlastne sociálna ekonomika, sociálne podnikanie a sociálny podnik pojednávajú a akú filozofiu podnikania akcentujú.

Učebnica je originálnou prvotinou a nielen pre vysokoškolské prostredie je vhodným a potrebným zdrojom šírenia vedomostí o sociálnej ekonomike a sociálnom podnikaní.

Údaje o publikácii

Ing. Lenka Pčolinská, PhD.
Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie
Vydavateľstvo: ŠafárikPress
Rok vydania: 2021
Počet strán: 155
ISBN 978-80-574-0076-9 (e-publikácia)

Recenzent

prof. PaedDr. Gabriela Korimová, PhD.
Katedra verejnej ekonomiky a regionálneho rozvoja
Ekonomická fakulta UMB v Banskej Bystrici
e-mail: gabriela.korimova@gmail.com

Register autorov

B	
Dominika Bernátová	34
Nader Bohlooli	5

Č	
Anna Čepelová	76

DŽ	
Veronika Džatková	107

G	
Leila Gilany	5

H	
Nji Bih Helvisia	119

K	
Gabriela Korimová	131
Gabriela Kravčáková	34
Soňa Krpálková	58

M	
Peter Molitoris	92

R	
Mojtaba Ramazani	5

V	
Ahmad Vedadi	5

POKYNY PRE AUTOROV PRÍSPEVKU

Časopis **Verejná správa a spoločnosť** je recenzovaný vedecký časopis Fakulty verejnej správy UPJŠ v Košiciach, v ktorom sa uverejňujú pôvodné vedecké práce, príspevky do diskusie a recenzie obsahovo orientované na teóriu a prax verejnej správy. Poslaním časopisu je publikovať významné výsledky vedeckého výskumu z oblasti verejnej politiky a verejnej správy, sociálnych vied, verejnoprávných disciplín a ekonomiky a riadenia verejnej správy.

Akceptujú sa len originálne príspevky, ktoré doposiaľ neboli publikované, ani prijaté na publikovanie v inom časopise, resp. publikácii.

Autor je zodpovedný za odbornú, jazykovú a formálnu správnosť príspevku.

O uverejnení príspevku rozhoduje redakčná rada časopisu na základe dvoch oponentských posudkov so zreteľom na vedecký význam, prínos a kvalitu práce.

FORMÁT PRÍSPEVKU

Veľkosť papiera	A4, úprava MS Word vo formáte .doc
Okraje	horný, dolný, ľavý a pravý okraj 2,5 cm
Písmo	Arial 11b.
Riadkovanie	1,5
Rozsah príspevku	vedecké príspevky 10 – 20 strán príspevky do diskusie 8 – 13 strán recenzie 2 - strany

ŠTRUKTÚRA PRÍSPEVKU

Názov

- ako prvý v poradí sa uvádza názov príspevku v slovenskom jazyku, potom názov príspevku v anglickom jazyku
- veľkosť písma Arial 15 b., tučné

Meno a priezvisko autora

- vedecké a pedagogické hodnoty autorov sa neuvádzajú
- veľkosť písma Arial 14 b., tučné

Abstrakt

- v anglickom jazyku, v rámečku
- rozsah max. 10 riadkov
- veľkosť písma Arial 11 b.

Kľúčové slová

- uvádzajú sa v anglickom jazyku
- max. 5 kľúčových slov
- s malým začiatočným písmenom

Tabuľky, grafy a obrázky

- zrozumiteľné označenie spôsobom uvedeným v šablóne príspevku
- dodané v pôvodnom súbore (napr. *.xls, *.jpg).

Literatúra

- za presnosť a úplnosť údajov o použitej literatúre zodpovedá autor
- zoznam použitej literatúry podľa normy ISO STN 690
- usporiadanie v abecednom poradí
- zoznam použitej literatúry sa nečísluje

Citácie a bibliografické odkazy

- použitie metódy prvého údaja a dátumu

Kontaktná adresa

- uvádza sa meno a priezvisko autorov, vrátane titulov (akademická a pedagogická hodnosť), ID ORCID, názov pracoviska, korešpondenčná adresa, e-mailový kontakt

Jazyk príspevku

- možnosť publikovania príspevku v slovenskom, českom a anglickom jazyku
- v prípade publikovania v anglickom jazyku je potrebné vychádzať z pravidiel britskej angličtiny

Poznámky pod čiarou

- je možné použiť v prípade detailnejšieho upresnenia použitého pojmu. Vzorce, matematické výrazy a odkazy na použitú literatúru do poznámky neuvádzať.

Príspevky je potrebné spracovať v súlade s etickými podmienkami publikovania a podľa zverejnených pokynov pre autorov. V prípade nedodržania formálnej štruktúry príspevku, ako aj pokynov jeho formátovania nebudú príspevky uverejnené.

Príspevky je potrebné elektronicky doručiť do **31. marca alebo 30. septembra**.

Spolu so zaslaním príspevku je potrebné zaslať aj podpísané vyhlásenie o autorstve a o prevode autorských práv na emailovú adresu: fvs-vss@upjs.sk

INSTRUCTIONS FOR AUTHORS

Public Administration and Society is a scientific reviewed Journal of the Faculty of Public Administration University of Pavol Jozef Šafárik in Kosice publishing the original scholarly and science works, contributions to discussion and reviews having the content orientation on the theory and practice of Public Administration. The mission of the Journal is to publish significant results of the scholarly researches regarding the area of public policy and administration, social sciences, public legal disciplines, economics and management of the public administration.

Only the original contributions are accepted which have not been so far published or accepted for publishing by other journals, respectively by any other publications.

The author is responsible for the technical accuracy, grammatical correctness and compliance with the instructions of the text.

Based on the review, made by two reviewers, and considering the scientific contribution, quality and significance of an article, the Editorial Board will decide about acceptance/non-acceptance of the article.

STYLE SHEET

Size	A4
Margins	left, right, top, bottom – 2.5 cm
Font	Arial (normal, 11 points)
Spacing	1.5
Article sizes	Scientific articles: 10 – 20 pages Contributions to the discussions: 8 – 13 pages Reviews: 2 pages

STRUCTURE

Title

- 15 points, bold

Author's First name and Surname

- 14 points, bold
- without academic or educational degrees

Abstract

- 11 points
- in English, framed
- 10 lines max.

KeyWords

- 5 words max.
- in English
- lower – case letters

Tables, diagrams and figures

- with clear identification according to the article template provided in the original format (e.g. *.xls, *.jpg, etc.)

References

- the correctness and completeness of the bibliographical data is within an author's responsibility while ISO STN 690 must be followed
- the list must be in alphabetical order and without a numbering

Quotations

- the method of the first datum and date

Contact Address

- the author's name and surname including his/her degrees; ID ORCID, the name and address of his/her institution and e-mail

Language

- Slovak, Czech, (British) English

Footnotes

- they are allowed only for more detailed specification of a term used in the text. It is not allowed to include any mathematical expressions and references to the literature into the footnotes.

The articles must comply with the Publishing Ethics and Instructions for Authors (including the template). Any failure to comply with the instructions provided in the Style Sheet may result in rejecting the article.

Articles are to be submitted electronically by **31st March / 30th September**.

The article and signed Authorship and Copyright Transfer Statement is to be sent to e-mail address: fvs-vss@upjs.sk

Zoznam recenzentov:

doc. Ing. Viktória Ali Taha, PhD., Prešovská univerzita v Prešove
Mgr. Michal Cirner, PhD., Prešovská univerzita v Prešove
doc. JUDr. Zuzana Hamuláková, PhD., Univerzita Komenského v Bratislave
doc. JUDr. Ing. Aneta Bobenič Hintošová, PhD., Ekonomická univerzita v Bratislave
JUDr. Marián Hoffman, PhD., Krajský súd
doc. PhDr. Tomáš Koziak, PhD., Academia Rerum Civilium – Vysoká škola politických
a spoločenských vied, Česká republika
doc. Ing. Marie Mikušová, Ph.D., VŠB – Technická univerzita v Ostrave, Česká republika
doc. PhDr. et Mgr. Peter Ondria, PhD., Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Ing. Andrej Pířvara, PhD., Ekonomická univerzita v Bratislave
doc. Mgr. Nella Svetozárovová, PhD., Prešovská univerzita v Prešove
doc. Ing. Marcela Taušová, PhD., Technická univerzita v Košiciach
PhDr. Jana Volochová, PhD., Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
PhDr. Matúš Výrostko, PhD., Slezská univerzita v Opave, Česká republika
prof. Ing. Martina Zeleňáková, PhD., Technická univerzita v Košiciach

Verejná správa a spoločnosť vychádza 2x ročne ako vedecký časopis. Časopis je možné
objednať v redakcie. Požiadavky na inzeráty zasielajte do redakcie.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Šrobárova 2, 041 80 Košice
IČO: 00 397 768

Sídlo vydavateľa: Šrobárova 2, 041 80 Košice



CC BY NC ND Creative Commons Attribution-NonCommercial-No-derivates 4.0
(„Uvedte pôvod – Nepoužívajte komerčne - Nespracovávejte“)

Tlač: Equilibria, s. r. o.

Adresa redakcie:

Verejná správa a spoločnosť
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Fakulta verejnej správy
Popradská 66, P.O.BOX C-2
041 32 Košice
Tel.: 055 / 788 36 17
Fax: 055 / 788 36 65
E-mail: fvs-vss@upjs.sk

Nepredajná publikácia

Vydanie periodickej tlače: január 2023

ISSN 1335-7182 (tlačené vydanie)
ISSN 2453-9236 (online)



www.vsas.fvs.upjs.sk

ISSN 1335-7182