Radoslav Ivančík

Výskum kvality života príslušníkov Policajného zboru z pohľadu finančno-ekonomických aspektov štátnej služby

Anotácia: Príslušníci Policajného zboru predstavujú jedinečný, osobitý a nenahraditeľný zdroj, nevyhnutný pre zaistenie bezpečnosti Slovenskej republiky a jej obyvateľov. Sú to práve oni, ktorí sa svojou prácou, aktivitami, vôľou a nasadením podieľajú na zaisťovaní vnútornej bezpečnosti a vnútorného poriadku nášho štátu a na dosahovaní cieľov stanovených tomuto ozbrojenému bezpečnostnému zboru. Snahy o úspešné a efektívne fungovanie a dosiahnutie požadovaných výsledkov si vyžadujú neustály rozvoj ľudských zdrojov, ich náležité vedenie, motiváciu a podporu k aktívnemu a správnemu plneniu služobných úloh a napĺňaniu poslania policajnej organizácie. A za toto aktívne, kvalitné a úspešné vykonávanie služobných úloh zaistiť im zodpovedajúcu kvalitu života. Preto je primárnym vedeckým cieľom predloženej štúdie, s využitím relevantných metód vedeckého výskumu, hodnotenie kvality života príslušníkov Policajného zboru z pohľadu finančno-ekonomických aspektov vyplývajúcich zo štátnej služby v Policajnom zbore.

Kľúčové slová: Policajný zbor, kvalita života, policajt, bezpečnosť, spoločnosť.

Úvod

V súčasnom turbulentne sa vyvíjajúcom a dynamicky sa meniacom prostredí sa otázky bezpečnosti dostávajú čoraz viac do popredia, a to bez ohľadu na oblasť, ktorej sa dotýkajú. Bezpečnosť totiž patrí medzi základné a nevyhnutné podmienky rozvoja každej spoločnosti.[1] Aj preto je jednou z hlavných úloh Slovenskej republiky (ďalej len „SR“), ako zvrchovaného, demokratického a právneho štátu, zaručiť v súlade s jej záujmami svoju vnútornú a vonkajšiu bezpečnosť. Na plnení tejto úlohy sa významnou mierou podieľajú najmä ozbrojené sily, ozbrojené bezpečnostné zbory, hasičské a záchranné zbory, civilná ochrana a záchranné služby v súčinnosti s ministerstvami, ostatnými ústrednými orgánmi štátnej správy a orgánmi miestnej štátnej správy a samosprávy. Z uvedených zložiek nezastupiteľné miesto zohráva a jedinečné úlohy plní Policajný zbor (ďalej len „PZ“).

PZ je zákonom definovaný ako ozbrojený bezpečnostný zbor plniaci úlohy tak vo veciach vnútorného poriadku a bezpečnosti, boja proti zločinnosti vrátane organizovaných a medzinárodných foriem zločinnosti, ako aj úlohy, ktoré pre Policajný zbor vyplývajú z medzinárodných záväzkov SR.[2] Policajný zbor reprezentuje špecifickú formu orgánu štátu, ktorý disponuje mnohými právomocami. Tieto sú prejavom verejnej moci. V porovnaní s inými subjektmi disponujúcimi verejnou mocou, má charakter plnených úloh špecifickú podobu. Ich jedinečnosť sa primárne odvíja od zaisťovania predovšetkým vnútornej bezpečnosti a verejného poriadku, ochrany životov, zdravia a majetku obyvateľov SR. PZ však zároveň plní množstvo ďalších širokospektrálnych úloh vychádzajúcich

---

[1] Bezpečnosť nadobúda oveľa väčší význam a hlbší zmysel práve v aktuálnej krízovej situácii spôsobenej pandémiou koronavírusu, s ktorou sa ľudská spoločnosť už takmer dva roky snaží vysporiadať a ktorá sa týka boja s ochorením Covid-19. V čase spracovania tejto štúdie (k 11. 11. 2021) bolo celosvetovo infikovaných koronavírusom viac ako štvrť miliardy ľudí (251 605 915), pričom ochoreniu Covid-19 podľahlo viac ako 5 mil. (5 076 705) osôb. V Slovenskej republike bolo k uvedenému dátumu evidovaných 540 209 infikovaných osôb, z ktorých zomrelo 13 405 ľudí (John Hopkins Coronavirus Resource Center, 2021).

[2] Bližšie pozri napr.: *Zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v znení neskorších predpisov;* alebo TITTLOVÁ, M. – MEDELSKÝ, J. *Zákon o Policajnom zbore. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017.

z príslušných zákonov, predpisov a interných normatívnych aktov.[3] Participuje napríklad na zaisťovaní vonkajšej bezpečnosti štátu, na regulácii spoločenských vzťahov prostredníctvom dodržiavania zákonov, na poskytovaní služieb občanom, na plnení úloh v čase výnimočného stavu alebo núdzového stavu a pod.

Úroveň napĺňania tohto náročného a zodpovedného poslania a zákonom stanovených úloh podmieňuje úspešnosť výkonu policajnej činnosti, a tým aj celkovú spokojnosť občanov s prácou polície. Aby PZ dosahoval požadované ciele, plnil zadané a z legislatívy vyplývajúce úlohy, aby bol úspešnou a rešpektovanou organizáciou, je nevyhnutné, aby disponoval adekvátnymi ľudskými zdrojmi, čiže adekvátnym policajným personálom, a to tak z hľadiska kvality, ako aj kvantity.

Z uvedeného preukázateľne vyplýva, že fundamentálnym predpokladom a zároveň nevyhnutnou podmienkou pre úspešné plnenie úloh stanovených policajnej organizácii v oblasti zaisťovania vnútornej bezpečnosti a vnútorného poriadku nášho štátu, ako aj ochrany občanov SR, ich majetku a životného prostredia, je dostatočný počet kvalitných a kvalifikovaných príslušníkov PZ v štátnej službe. To v konečnom dôsledku predpokladá vysokú personálnu naplnenosť vo všetkých organizačných zložkách a na všetkých úrovniach vedenia a riadenia PZ kompetentnými, vzdelanými, vycvičenými a policajnému povolaniu náležite fyzicky zdatnými, psychicky odolnými a zdravotne schopnými policajtmi.

Úroveň personálnej naplnenosti a miery stabilizácie skúseného, kvalitného, vzdelaného a odborne, fyzicky i psychicky pripraveného a vycvičeného policajného personálu je významným spôsobom ovplyvnená spokojnosťou, resp. nespokojnosťou policajtov s kvalitou ich života v úzkej nadväznosti na ich povolanie, predovšetkým na vytvorené pracovné podmienky a finančno-ekonomické, materiálno-technické, sociálne a zdravotné zabezpečenie. Miera tejto spokojnosti či nespokojnosti sa následne priamo úmerne odráža aj na ich záujme (ochote) dlhodobo vykonávať štátnu službu v PZ, resp. zotrvať v služobnom pomere policajta, a tým stabilizovať tento ozbrojený bezpečnostný zbor z personálneho hľadiska.

V ostatných rokoch však aj napriek snahám o stabilizáciu policajného personálu postupne došlo k odchodu pomerne veľkého množstva kvalifikovaných a skúsených príslušníkov PZ zo služobného pomeru. To sa bezprostredne odrazilo na celkovej úrovni personálnej naplnenosti a stabilite policajnej organizácie. Na základe skúseností z aplikačnej praxe, ktoré boli podporené aj čiastkovými výstupmi z realizovaných vedeckých výskumov v tejto oblasti v rámci Ministerstva vnútra SR (ďalej len „MV SR“), možno konštatovať, že za rozhodnutím rozviazania služobného pomeru často stojí nespokojnosť policajtov s ich pracovnými podmienkami, predovšetkým s ich finančno-ekonomickým zabezpečením.

V kontexte nevyhnutnej potreby úspešného a efektívneho fungovania PZ v aktuálnych podmienkach vývoja spoločnosti tak do popredia vystupuje zásadný teoreticko-praktický a výskumný problém týkajúci sa odmeňovania ako jedného z kľúčových faktorov, ktorý výrazným spôsobom determinuje kvalitu života príslušníkov PZ. Z tohto pohľadu je jedným z cieľov štúdie upriamiť pozornosť nielen odbornej, ale aj laickej verejnosti na nasledovné výskumné otázky:

1. Ako hodnotia samotní príslušníci PZ úroveň ich odmeňovania (výšku ich finančného ohodnotenia) v rámci ekonomických podmienok výkonu štátnej služby?

---

[3] Bližšie pozri napr.: MARCZYOVÁ, K. – HAŠANOVÁ, J. – STRÉMY, T. – ŠIMONOVÁ, J. a kol. *Policajné právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2019; KRÁLIK, J. – KRÁLIKOVÁ, K. *Polícia (v slovenskej spoločnosti)*. Brno: Tribun EU, 2016.

2. Považujú príslušníci PZ ich služobný príjem za primeraný nárokom, ktoré sa kladú na policajtov, a zodpovedajúci bezpečnostným rizikám, resp. fyzickej a psychickej záťaži, ktorú prináša policajné povolanie?
3. Ako vnímajú príslušníci PZ vývoj v oblasti odmeňovania policajtov v porovnaní s vývojom odmeňovania v civilnom sektore?
4. Ako hodnotia príslušníci PZ svoju kvalitu života z pohľadu finančno-ekonomickej situácie ich domácnosti?

V tomto ponímaní, ako aj v súlade so zásadami bezpečnostného a sociologického výskumu a taktiež v nadväznosti na prebiehajúce dynamické zmeny v bezpečnostnom a sociálno-ekonomickom prostredí, je hľadanie odpovedí na položené otázky v úzkej korelácii s nepretržitou potrebou poznania a hodnotenia aktuálneho vývoja odmeňovania príslušníkov PZ, ako aj relevantných ukazovateľov a faktorov ovplyvňujúcich jeho úroveň.

Úvahy o údajných roztvárajúcich sa nožniciach medzi zvyšujúcimi sa požiadavkami a úlohami kladenými na príslušníkov PZ pri výkone štátnej služby na jednej strane a nedostatočnou úrovňou ich finančného ohodnotenia na strane druhej oprávnene smerujú našu pozornosť k ďalším celospoločenským problémom, ktoré súvisia napríklad s klesajúcou atraktivitou a prestížou policajného povolania a badateľným poklesom záujmu mladých ľudí o štátnu službu v PZ. Keďže policajná organizácia svojim poslaním, cieľom a charakterom plnených úloh patrí medzi špecifické spoločenské organizácie, je o to žiaducejšie venovať zvýšenú pozornosť skúmaniu vyššie naznačených problémov.

1 Základné teoretické východiská skúmania kvality života

V priamej súvislosti s už zmieneným dynamickým vývojom ľudskej civilizácie a výraznými zmenami[4], ktoré prebiehajú predovšetkým v ostatných troch desaťročiach nielen v bezpečnostnej a politickej, ale aj v sociálno-ekonomickej a v ďalších sférach života ľudskej spoločnosti, je možné registrovať zvýšený záujem o kvalitu života ľudí. Napriek tomu, že ide pre jeho mnohorozmernosť a komplexnosť o pomerne ťažko uchopiteľný koncept,[5] kvalita života sa postupne stáva predmetom vedeckého výskumu viacerých vedných disciplín, ako napríklad sociológie, psychológie, ekonómie, geografie, medicíny, environmentalistiky a niektorých ďalších. Jednotlivé výskumy siahajú od tém súvisiacich so snahami o pochopenie ľudskej existencie, zmyslu života a samotného bytia až po hľadanie kľúčových faktorov ovplyvňujúcich život ľudí a jeho kvalitu. Skúmajú sa pritom najmä finančné, materiálne, psychologické, sociálne, zdravotné, duchovné, environmentálne, geografické a viaceré ďalšie podmienky a faktory, ktoré majú vplyv na kvalitu života ľudí, či už z hľadiska ich vplyvu na ľudstvo ako celok alebo na vybrané skupiny ľudí.

---

[4] Vysoké zrýchlenie zmien v moderných podmienkach spôsobuje, že zmena prestáva byť len udalosťou, ale stáva sa spôsobom existencie. Vďaka týmto vplyvom vystupuje do popredia naliehavosť usporiadania vedomostí o súčasných tendenciách postmoderného riadenia, ktoré sa vyznačuje rýchlym rastom nových odvetví aplikovaného manažmentu a vznikom nových manažérskych metód a techník. KROPÁČ, Z. Metodologická a metodická východiska k implementaci kompetenčního přístupu v systému řízení Policie České republiky. In: *Manažment – teória, výučba a prax 2016, zborník príspevkov z medzinárodnej vedecko-odbornej konferencie.* Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl gen. Milana Rastislava Štefánika, 2016, s. 172-181.

[5] Bližšie pozri napr.: MASSAM, B. H. Quality of Life: public planning and private living. In: *Progress in Planning*, 2002, s. 141-227; HANCOCK, T. *Quality of life indicators and the DHC*. 2016.
alebo KOVÁČ, D. Kvalita života – naliehavá výzva pre vedu nového storočia. In: *Československá psychologie*, 2001, s. 34 - 44.

V zmysle teoretického a terminologického konceptu problematiky kvality života ponúka odborná literatúra - podobne ako pri iných interdisciplinárnych a multidimenzionálnych pojmoch - viacero najrôznejších vymedzení a definícií tohto pojmu. Svetová zdravotnícka organizácia napríklad považuje kvalitu života za mnohorozmerný konštrukt. Preto ju charakterizuje ako človekom individuálne vnímanú životnú situáciu v kontexte určitej kultúry, určitého hodnotového systému a vo vzťahu k vlastným cieľom, očakávaniam, hodnotiacim kritériám a záujmom. Takto definovaná individuálna kvalita života je ovplyvňovaná telesným zdravím, psychickým stavom, stupňom nezávislosti, sociálnymi vzťahmi, ekonomickou situáciou a vlastnosťami životného prostredia.[6]

Podľa Veľkého sociologického slovníka sa pod kvalitou života pre zmenu rozumejú kvalitatívne parametre ľudského života, spôsobu života, životného štýlu a životných podmienok spoločnosti. Autori slovníka tento pojem zároveň chápu ako niečo, čo sa vzťahuje aj na duchovné hodnoty, lebo kvalita života prekračuje obyčajné materiálne potreby, ktoré je možné uspokojiť zakúpením tovarov podľa ekonomickej situácie ľudí.[7]

Johnston a kol. vymedzujú kvalitu života ako stav sociálnej pohody jednotlivca alebo skupiny ľudí, ktorý je identifikovaný určenými objektívnymi indikátormi.[8] Timoracký uvádza, že kvalita života je výsledkom vzájomného pôsobenia sociálnych, ekonomických, zdravotných a environmentálnych podmienok, týkajúcich sa rozvoja ľudí aj spoločnosti.[9] Podľa Tokárovej je možné pod kvalitou života rozumieť žiaducu (optimálnu) úroveň existencie, života jednotlivcov alebo skupín, ktorá je vyjadrená pomerom k štandardu vyjadreného v dokumentoch určitej krajiny.[10]

Andráško považuje kvalitu života za fenomén, ktorý síce nie je priamo „uchopiteľný“, ale je možné sa mu priblížiť prostredníctvom vhodne zvolených ukazovateľov. Je tvorený zdieľanými charakteristikami prostredia a ich subjektívnym ohodnotením človekom, ktorý v tomto prostredí žije. Zatiaľ čo podmienky a vplyvy okolitého prostredia sú zväčša interpretované ako objektívna dimenzia kvality života, jej subjektívna dimenzia predstavuje súhrn takých subjektívnych vstupov každého človeka, ako sú jeho temperament, názory a postoje, individuálny systém hodnôt alebo schopnosť adaptácie.[11] V zmysle dvojdimenzionálneho pohľadu predstavuje objektívna, resp. externá, dimenzia kvality života externé (vonkajšie) podmienky a vplyvy okolitého prostredia a životných okolností na život človeka, ktoré sa vo väčšine prípadov rozdeľujú na sociálne, ekonomické a environmentálne. Subjektívna, resp. interná, dimenzia predstavuje súhrn vlastných (vnútorných) subjektívnych vstupov každého človeka v podobe jeho názorov, postojov, individuálneho systému hodnôt, schopnosti adaptácie, spôsobu percepcie okolitého prostredia, atď.[12]

Na základe vyššie prezentovaných názorov a pokusov o vymedzenie pojmu možno konštatovať, že kvalitu života hodnotíme podľa subjektívnych a objektívnych indikátorov. Medzi objektívne indikátory môžeme zaradiť finančno-ekonomickú situáciu, zdravie a zdravotnú starostlivosť, zamestnanie, vzdelanie, rodinné vzťahy, prostredie a pod. Subjektívne indikátory sa odvíjajú od individuálneho vnímania a hodnotenia jednotlivých

---

[6] WHO. *Programme on Mental Health - Measuring Quality of Life*, s. 1.
[7] *Veľký sociologický slovník*, s. 557.
[8] JOHNSTON, R. J. – GREGORY, D. – SMITH, D. M. *The Dictionary of Human Geography*, s. 493.
[9] TIMORACKÝ, M. Kvalita života. In *Vízia vývoja SR do roku 2020*, s. 196-199.
[10] TOKÁROVÁ, A. *Sociálna práca: Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce*, s. 8.
[11] ANDRÁŠKO, I. Percepcia kvality života v mestských štvrtiach Bratislavy. In: *Geografická revue,* 2006, s. 227 - 240.
[12] IRA, V. – ANDRÁŠKO, I. Kvalita života z pohľadu humánnej geografie. In: *Geografický časopis,* 2007, s. 159 - 179.

životných situácií. Takisto je sem možné zaradiť subjektívnu spokojnosť človeka s jeho životom a tiež subjektívnu spokojnosť s miestom svojho života.[13]

Vaďurová a Mühlpachr dodávajú, že kvalita života je ovplyvňovaná viacerými premennými, akými sú napríklad psychosomatický stav jedinca, sociálne vzťahy, ekonomická situácia, kultúra, hodnotový systém, vzťah človeka k jeho cieľom, očakávaniam, normám a obavám, alebo k vierovyznaniu a tiež jeho vzťah ku kľúčovým oblastiam jeho životného prostredia (sociálnym, ekonomickým, geografickým, environmentálnym a pod.).[14]

Halečka na margo uvedeného prezentuje názor, že kvalita života ako taká neexistuje a svoj pojmologický význam nadobúda len vtedy, keď je vymedzené konkrétne prostredie, v ktorom je meraná alebo hodnotená. Kvalita života teda musí byť používaná (hodnotená) vždy v konkrétnom sociálnom, ekonomickom, geografickom alebo kultúrnom kontexte, t. z. v kontexte otázok „Aká, kde a pre koho je daná kvalita?“ Inými slovami, vždy je nutné si uvedomiť premenlivosť významu tohto pojmu, ktorá je podmienená miestom, časom, kultúrou, sociálno-ekonomickou situáciou a niekedy aj politickým systémom.[15] Pacione podporuje tento názor a dodáva, že kvalitu života možno hodnotiť len podľa toho, v akých podmienkach ľudia žijú, pracujú a vykonávajú svoje aktivity.[16]

2 Odmeňovanie ako jeden zo základných nástrojov manažmentu ľudských zdrojov

Manažment ľudských zdrojov ako jedna zo základných súčastí celkového manažmentu organizácie je v novom miléniu charakteristický novým, modernejším a progresívnejším manažérskym prístupom k zamestnancom organizácie. Stáva sa jadrom riadenia organizácie, jeho najdôležitejšou zložkou, ktorá zdôrazňuje význam človeka, dôležitosť ľudskej pracovnej sily. Do jeho portfólia patrí všetko, čo sa týka ľudí v pracovnom procese. Zameriava sa na ich získavanie, vzdelávanie, formovanie, fungovanie a organizovanie, na ich koordináciu, usmerňovanie a spájanie ich činností, výsledkov ich práce, využívanie ich schopností a spôsobilostí, ako aj na ich pracovné správanie, plnenie pracovných úloh, vzťah k vykonávanej práci, organizácii a spolupracovníkom, a taktiež na ich osobné uspokojenie z vykonávanej práce, ako aj ich personálny, kariérny a sociálny rozvoj.[17]

Z uvedeného dôvodu sa tejto problematike venuje zvýšená pozornosť zo strany kompetentných orgánov všetkých organizácií, rezortu vnútra SR a Prezídia PZ nevynímajúc. Je to prirodzene dané tým, že význam ľudských zdrojov pre policajnú organizáciu úmerne narastá so zvyšujúcimi sa nákladmi a investíciami, ktoré spoločnosť vkladá do rozvoja tejto oblasti v podmienkach štátnej správy. Na druhej strane, významnosť tohto zdroja rastie aj so zvyšujúcou sa hodnotou príslušníkov PZ pre samotnú aplikačnú prax.

Jedným z primárnych cieľov manažmentu ľudských zdrojov, a zároveň aj jeho základnou úlohou, je zabezpečiť, aby zamestnanci pracovali pre svoju organizáciu a plnili stanovené úlohy čo najefektívnejšie s maximálnym využitím svojich schopností

---

[13] ANGELOVIČ, M. Spokojnosť s miestom ako indikátor kvality života v prihraničných obciach slovensko-ukrajinskej hranice. In *Kvalita života 2013* – zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie, s. 8 - 17.

[14] VAĎUROVÁ, H. – MÜHLPACHR, P. *Kvalita života: teoretická a metodologická východiska*.

[15] HALEČKA, T. Kvalita života a jej rozmer. In: *Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých*, s. 65 - 81.

[16] PACIONE, M. Urban Environmental Quality and Human Wellbeing – a Social Geographical Perspective. In: Landscape and Urban Planning, 2003, roč. 65, č. 1 - 2, s. 22.

[17] IVANČÍK, R. Manažment ľudských zdrojov – neoddeliteľná súčasť komplexného manažmentu organizácie zodpovedná za profesijnú prípravu a rozvoj zamestnancov. In: *Nové trendy profesijnej prípravy a kariérny rozvoj profesionálnych vojakov: zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*.

a disponibilných zdrojov. Veľmi dôležitú úlohu pritom zohráva odmeňovanie, ktoré patrí k elementárnym nástrojom manažmentu ľudských zdrojov s významným dopadom na motiváciu, pracovné vzťahy a úroveň spokojnosti.

Odmeňovanie zaraďujeme medzi najstaršie a najdôležitejšie personálne činnosti, ktorého realizácia v praxi je pomerne často diskutovanou a pertraktovanou témou. Svojou naliehavosťou a zvyšujúcou sa aktuálnosťou púta pozornosť zamestnávateľov, zamestnancov aj odborov. Z tohto dôvodu je potrebné, aby každá organizácia mala presne stanovené a jasné pravidlá v oblasti odmeňovania, ktoré reflektujú vytvorený systém odmeňovania. Ten determinuje predovšetkým personálna politika organizácie vychádzajúca z jej personálnej stratégie. Práve odmeňovanie slúži ako jeden z najefektívnejších a najúčinnejších nástrojov personálnej politiky (personálnej stratégie) a účinného ovplyvňovania motivácie zamestnancov.

Výsledkom odmeňovania je odmena,[18] ktorá predstavuje pre zamestnanca kompenzáciu za odvedenú prácu vo forme mzdy. Okrem peňažnej odmeny sem patria aj nefinančné formy odmeňovania, ako napr. rôzne zamestnanecké výhody, zľavy na produkty organizácie, používanie služobného mobilného telefónu alebo motorového vozidla aj na súkromné účely, dôchodkové alebo zdravotné pripoistenie a iné.[19] Odmenou, jej výškou organizácia hodnotí nielen výkon svojich zamestnancov, ale zároveň ňou determinuje aj ich motiváciu a budúci výkon. Preto by nastavený systém odmeňovania mal vždy zodpovedať tak potrebám zamestnancov, ako aj potrebám organizácie. Samotná organizácia si určuje, aké odmeňovanie využije, resp. aké formy, pravidlá, nástroje a postupy uplatní pri odmeňovaní.[20]

Výška odmeny, a s tým súvisiaca subjektívne vnímaná nespravodlivosť v odmeňovaní, patrí k najčastejším príčinám odchodu zamestnanca z organizácie. Preto pri odmeňovaní zamestnancov, bez ohľadu na typ pracovného (služobného) pomeru a druh vykonávanej práce, nesmie dochádzať k diskriminácii.

3 Aplikačné osobitosti odmeňovania príslušníkov Policajného zboru

Odmeňovanie využíva každá organizácia na plnenie celého radu motivačných a stimulačných funkcií. Jeho úlohou je predovšetkým získať a udržať kvalitných zamestnancov, podporovať rast ich pracovného výkonu a zvyšovať produktivitu ich práce a v neposlednom rade zabezpečovať aj vnútornú spravodlivosť v odmeňovaní. To znamená vytvárať takú štruktúru miezd (platov), ktorá zodpovedá tak prínosu, náročnosti a zodpovednosti jednotlivých pracovných miest, ako aj osobným výsledkom jednotlivých zamestnancov. Takto vnímaný zo strany zamestnancov by mal byť aj v organizácii nastavený, resp. zavedený systém odmeňovania. Veď výška, resp. úroveň, odmeňovania je dôležitá pre celkovú spokojnosť zamestnanca, čo sa následne odráža na pracovnom výkone, správaní a taktiež lojalite zamestnanca k organizácii.

To isté platí aj pre organizácie štátnej a verejnej správy, ozbrojené bezpečnostné zbory nevynímajúc. Cieľom odmeňovania príslušníkov PZ je získať kvalitných, fyzicky zdatných, psychicky odolných a zdravotne spôsobilých mladých ľudí, schopných zvládnuť náročný

---

[18] Zamestnanci za svoju prácu dostávajú odmenu garantovanú zamestnávateľom už pri uzatváraní pracovného pomeru. Odmena nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. V prípade, že v pracovnej zmluve je dojednaná mzda nižšia než minimálna, považuje sa za neplatnú.

[19] KRAVČÁKOVÁ, G. *Manažment ľudských zdrojov*, s. 55.

[20] KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 70.

výcvik, tréning a ďalšie odborné a kariérne vzdelávanie. Okrem toho je tiež zámerom ich počas celého výkonu štátnej služby motivovať ku kvalitnému, zodpovednému, spoľahlivému a úspešnému plneniu služobných úloh. Neoddeliteľnou súčasťou tohto cieľa je prostredníctvom nastaveného systému odmeňovania a jeho úrovne udržať kvalitných, vzdelaných, vycvičených a skúsených policajtov čo najdlhšie plniť služobné úlohy a prispieť tak k personálnej stabilizácii PZ.

Za výkon štátnej služby patrí policajtom, ktorí vykonávajú svoju prácu v služobnom pomere, odmena v podobe služobného príjmu. Právna úprava odmeňovania policajtov je zahrnutá v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície (ďalej len „zákon č. 73/1998 Z. z.“) a bližšie rozpracovaná v interných predpisoch. Jednotlivé zložky služobného príjmu, podrobnosti a podmienky ich priznania sú ustanovené v predmetnom zákone,[21] prípadne v jednotlivých interných nariadeniach alebo služobných predpisoch vychádzajúcich zo zákona, ktoré sú vydávané z úrovne ministra vnútra SR.[22]

Vychádzajúc z vyššie prezentovaných informácií o odmeňovaní policajtov ako štátnych zamestnancov v zmysle osobitných predpisov môžeme konštatovať, že motivačné faktory týkajúce sa vstupu do PZ, ako aj následného udržiavania policajného personálu v štátnej službe, tvoria pomerne široké spektrum. Napriek tomu ale rezortné výskumy[23] realizované v predchádzajúcich rokoch naznačujú, že okrem zavedeného osobitného systému sociálneho zabezpečenia je to práve úroveň odmeňovania (výška finančného ohodnotenia) a stabilita vyplácania služobného príjmu, ktoré patria k najdôležitejším nástrojom motivácie s úzkym prepojením na charakter, kvantitu a kvalitu jednotlivých činností a služobných úloh plnených príslušníkmi PZ.

Cieľom odmeňovania policajtov vo všeobecnosti nie je len ocenenie nimi podaného pracovného/služobného výkonu alebo prínosu pre zamestnávateľa/pre štát a jeho obyvateľov, ale aj ich motivácia a stimulácia k neustálemu zlepšovaniu a trvalému prínosu tak pre policajnú organizáciu, ako aj pre SR a jej občanov. Nakoľko však odmeňovanie

---

[21] Na ilustráciu a lepšiu orientáciu možno uviesť nasledovné zložky služobného príjmu: funkčný plat, prídavok za výsluhu rokov, hodnostný príplatok, rizikový príplatok, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie alebo za výkon dočasne neobsadenej riadiacej funkcie, osobný príplatok, príplatok za štátnu službu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí, príplatok za ovládanie a používanie cudzieho jazyka, príplatok za starostlivosť o prideleného služobného psa alebo služobného koňa, príplatok za starostlivosť a vedenie služobného cestného vozidla alebo motorového člna, príplatok za výkon potápačskej činnosti, príplatok za nerovnomernosť času služby, príplatok za výkon štátnej služby nad základný čas služby v týždni, príplatok členom posádok lietadiel a vrtuľníkov, odmena, doplatok k služobnému platu podľa prechodných ustanovení účinných od 1. marca 2008, príplatok zdravotníckym pracovníkom, príplatok za výkon činnosti v oblasti kybernetickej bezpečnosti. (§ 84 ods. 2 zákona č. 73/1998 Z. z.)
Za podmienok a v rozsahu ustanovených zákonom patrí policajtovi okrem služobného príjmu peňažná náhrada za služobnú pohotovosť v štátnej službe. Policajtovi patrí služobný príjem za kalendárny mesiac, v ktorom vykonával štátnu službu podľa daného rozvrhu základného času služby v týždni.

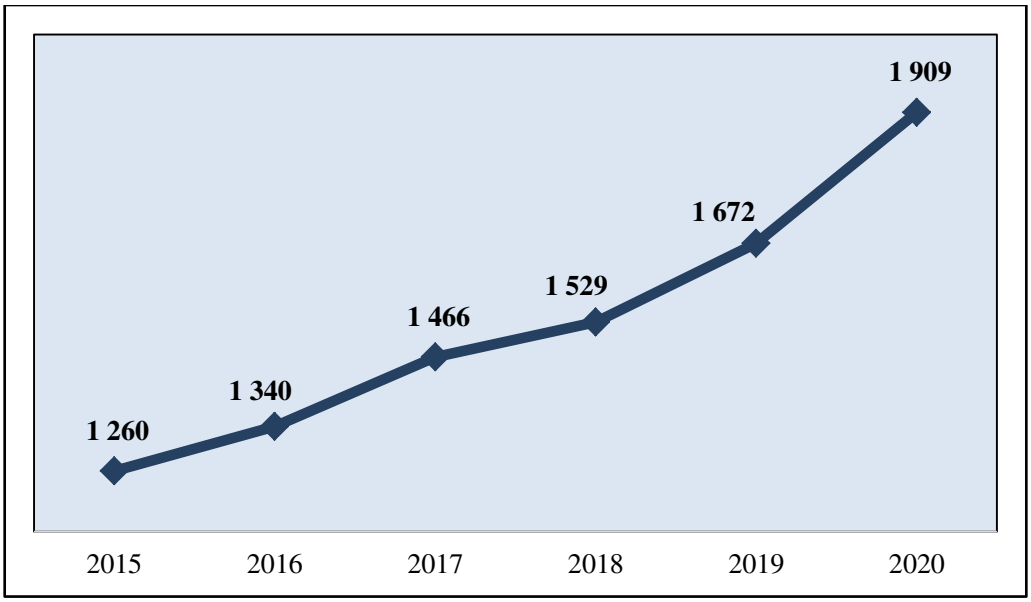
[22] Bližšie pozri napríklad: nariadenie ministra vnútra Slovenskej republiky č. 17/2008 o vybraných platových náležitostiach príslušníkov Policajného zboru, prikazovaní služby nad základný čas služby v týždni a nariaďovaní služobnej pohotovosti príslušníkom Policajného zboru v znení neskorších predpisov, nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, ktorým sa mení nariadenie ministra vnútra Slovenskej republiky č. 17/2008 o vybraných platových náležitostiach príslušníkov Policajného zboru, prikazovaní služby nad základný čas služby v týždni a nariaďovaní služobnej pohotovosti príslušníkom Policajného zboru v znení neskorších predpisov, atď.

[23] Faktory úspechu policajnej organizácie, 2014.
Názory policajtov na svoju profesiu a podmienky služobnej činnosti, 2007.

príslušníkov PZ by okrem uvedeného malo reflektovať nielen zvyšujúce sa nároky a povinnosti kladené na policajtov a obmedzenia vyplývajúce z jednotlivých právnych predpisov, ale aj riziká a ohrozenia spojené s plnením služobných úloh, je na mieste si položiť otázku, či aktuálne nastavenie systému a hlavne úrovne odmeňovania policajtov na Slovensku je tomu aj adekvátne?

Z analýzy sledovaných údajov v období rokov 2015 až 2020 zistíme, že podobne ako priemerná nominálna mesačná mzda v Národnom hospodárstve SR[24] (ďalej len „NH SR"), každoročne rástol aj priemerný mesačný služobný príjem príslušníkov PZ (graf 1). Kým v roku 2015 dosiahla výška priemerného mesačného služobného príjmu príslušníkov PZ úroveň 1 260 €, v roku 2020 stúpla jej hodnota o 649 € a dosiahla úroveň 1 909 €, čo v percentuálnom vyjadrení predstavuje nárast o 51,51 % oproti roku 2015. To znamená, že rast priemerného mesačného služobného príjmu príslušníkov PZ bol takmer dvojnásobne vyšší ako rast priemernej mesačnej mzdy zamestnancov v NH SR (o 28,31 %).

Graf 1 Vývoj priemerného mesačného služobného príjmu príslušníkov PZ v rokoch 2015 - 2020 (v €)



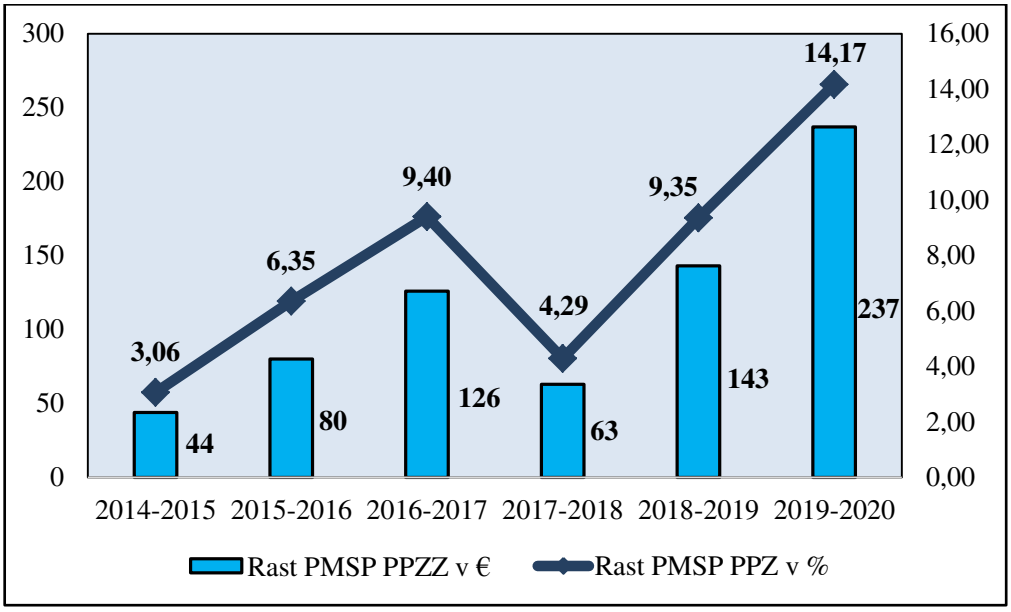
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov MV SR, 2021

V sledovanom období dosiahol rast priemerného mesačného služobného príjmu príslušníkov PZ vždy vyššiu hodnotu, ako tomu bolo v predchádzajúcom roku, a to tak z hľadiska jeho nominálnej, ako aj percentuálnej výšky (graf 2). Výnimka bola zaznamená len v roku 2017, kedy došlo k medziročnému poklesu o 4,29 %. Najvyšší medziročný rast priemerného mesačného služobného príjmu policajtov bol pritom

[24] Z užšieho hľadiska sa dá priemerná mesačná nominálna mzda charakterizovať ako priemerná suma peňazí zarobených zamestnancom v konkrétnom odvetví priemyslu, oblasti alebo v národnom hospodárstve za jeden mesiac. Zo širšieho hľadiska zahŕňa všetky pracovné príjmy (základné mzdy a platy, príplatky a doplatky ku mzde alebo platu, prémie a odmeny, náhrady miezd a platov, odmeny za pracovnú pohotovosť a iné zložky mzdy alebo platu), ktoré boli v danom mesiaci zamestnancom zúčtované k výplate. Nezahŕňa náhrady mzdy alebo platu za dobu trvania dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény platené zamestnávateľom. Priemerná nominálna mesačná mzda v NH SR rástla od roku 2015 nasledovne: rok 2015 – 883 €, rok 2016 – 912 €, rok 2017 – 954 €, rok 2018 – 1 013 €, rok 2019 – 1 092 € a rok 2020 – 1133 € (Štatistický úrad SR, 2021).

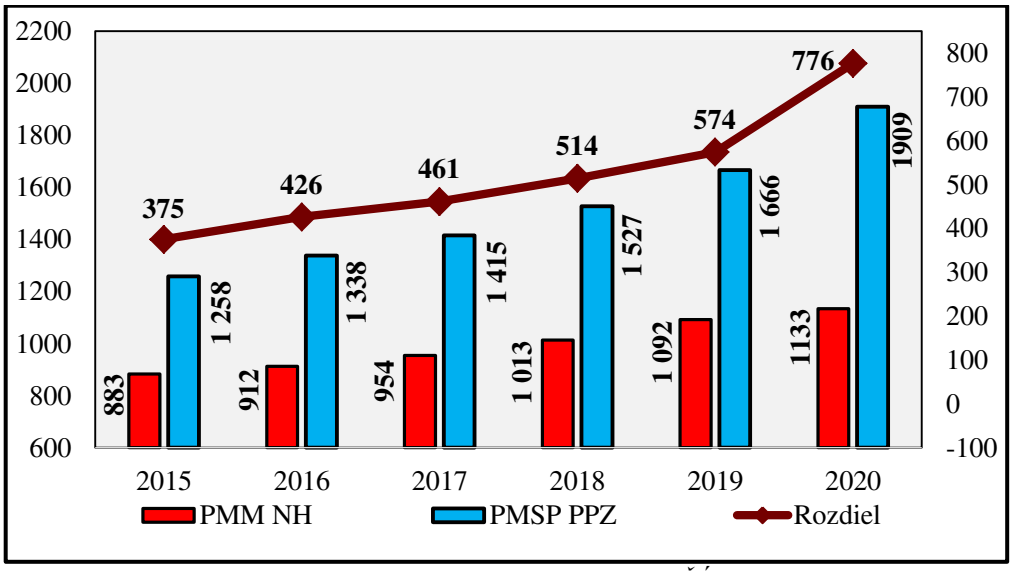
zaznamenaný v poslednom hodnotenom roku 2020, kedy v porovnaní s rokom 2019 došlo k jeho zvýšeniu až o 237 € v nominálnom vyjadrení a o 14,17 % v percentuálnom vyjadrení.

Graf 2 Vývoj medziročného rastu priemerného mesačného služobného príjmu príslušníkov PZ (PMSP PPZ) v rokoch 2015 - 2020 (v €)



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov MV SR

Graf 3 Porovnanie vývoja medziročného rastu priemernej mesačnej mzdy v NH SR (PMM NH) a priemerného mesačného služobného príjmu príslušníkov PZ (PMSP PPZ) a rozdielu medzi nimi v rokoch 2015 - 2020 (v €)



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚ SR a MV SR

Na grafe 3 je znázornená komparácia medziročného rastu priemerného mesačného služobného príjmu príslušníkov PZ a medziročného rastu výšky priemernej mesačnej mzdy zamestnancov v NH SR jasne naznačuje dynamickejší rast priemerného mesačného služobného príjmu policajtov v hodnotenom období. Z porovnania zároveň vyplýva, že rozdiel medzi ním a priemernou mesačnou mzdou v NH SR sa každoročne zvyšoval.

Kým v roku 2015 tento rozdiel predstavoval čiastku 375 €, v roku 2020 to už bolo 776 €, čo v percentuálnom vyjadrení znamenalo nárast o 106,93 % (!).

4 Prezentácia parciálnych výsledkov výskumu názorov príslušníkov PZ na kvalitu ich života z pohľadu ich finančno-ekonomického zabezpečenia

Vychádzajúc z hlavného poslania Policajného zboru a jemu zo zákona stanovených úloh s cieľom kvalitne a úspešne plniť rolu garanta vnútornej bezpečnosti, je nevyhnutné si uvedomiť a zdôrazniť, že profesia policajta je bezprostredne spojená s riešením závažných a zložitých sociálnych problémov. Je to profesia, ktorú musí človek vnímať ako poslanie, ako celoživotné povolanie, ktoré predpokladá každodenný styk policajtov s občanmi v rovine interpersonálno-percepčnej, komunikatívnej a interakčnej. Takýto sociálny styk so sebou prináša väčšiu pravdepodobnosť výskytu problémových, konfliktných a krízových situácií, či psychicky náročných udalostí, zvládnutie ktorých si vyžaduje nielen odbornú erudovanosť, ale aj potrebnú dávku psychickej a emocionálnej odolnosti príslušníkov. Keďže pod vplyvom rôznych faktorov čoraz častejšie pribúdajú prípady domáceho násilia, násilia na verejnosti, radikalizmu, extrémizmu, či iných závažných trestných činov vrátane kybernetickej kriminality, sofistikovaných daňových únikov, častých dopravných nehôd so smrteľnými následkami a pod., psychická záťaž vyplývajúca zo služobnej činnosti policajta dosahuje vysokú úroveň.

Osobitosť policajnej profesie vyplýva z jej samotnej podstaty ako policajnej služby, v rámci ktorej na jednej strane musia príslušníci Policajného zboru pri plnení úloh služobného charakteru konať v zmysle princípov zákonnosti, legality, oportunity, primeranosti a správneho uváženia, musia dbať na rešpektovanie dôstojnosti a integrity človeka a jeho majetku, na strane druhej sú na základe generálneho zmocnenia oprávnení použiť donucovacie prostriedky, nakoľko páchatelia priestupkov, prečinov a zločinov sa stávajú agresívnejšími ako v minulosti. Tým poslanie polície a profesijná činnosť policajtov nadobúda veľmi náročný a zodpovedný charakter.

Z uvedeného dôvodu je skúmanie kvality života príslušníkov PZ mimoriadne dôležité nielen preto, že ide o štátnych zamestnancov plniacich vyššie uvedené úlohy v prospech zaistenia predovšetkým vnútornej bezpečnosti SR, jej vnútorného poriadku a ochrany jej občanov, ale aj preto, že ich pracovné i mimopracovné prostredie sa postupne s vývojom spoločnosti mení. V podstate vo všetkých sférach života spoločnosti dochádza k zmenám, ktoré majú väčší či menší, pozitívny alebo negatívny vplyv na kvalitu života policajtov a ich rodín. Rovnako tak dochádza ku kvalitatívnym zmenám v pracovnom živote a v pracovných podmienkach policajtov, čo má taktiež nepopierateľne výrazný dosah na celkovú kvalitu ich života.

Narastajúca potreba bližšieho objektívneho poznania problémov súvisiacich s kvalitou života príslušníkov PZ podnietila akademických odborníkov i zástupcov aplikačnej praxe ku skúmaniu tých faktorov, ktoré zásadným spôsobom ovplyvňujú životnú úroveň policajtov. Medzi uvedené faktory patria, okrem sociálnych, politických, kultúrnych, environmentálnych a bezpečnostných, najmä finančno-ekonomické faktory a z nich predovšetkým úroveň odmeňovania (výška finančného ohodnotenia) príslušníkov PZ.

Nevyhnutným predpokladom úspešného hodnotenia kvality života príslušníkov PZ z pohľadu úrovne ich odmeňovania v rámci finančno-ekonomického zabezpečenia je neustály rozvoj celého systému manažérskych kompetencií organizačno-technickej i sociálno-

psychologickej povahy, založený na nepretržitom získavaní poznatkov v súlade s dosiahnutou úrovňou rozvoja teórie manažmentu a na získavaní vhodných manažérskych zručností.[25]

Preto v rámci vedeckovýskumnej činnosti Akadémie Policajného zboru v Bratislave pripravili členovia Katedry informatiky a manažmentu a Katedry spoločenských vied pilotný projekt vedeckovýskumnej úlohy týkajúcej sa posúdenia vybraných aspektov kvality života príslušníkov PZ. Primárnym cieľom bolo prispieť k vytvoreniu poznatkovej databázy na zabezpečenie splnenia výskumných úloh, ako aj zhodnotenie aktuálneho stavu kvality života policajtov.

Terénna fáza predvýskumu prebiehala v rokoch 2020 a 2021. Pri koncipovaní techniky zberu údajov sa vychádzalo zo všeobecného modelu kvality života, pričom bolo vymedzených niekoľko základných oblastí kvality života, z ktorých každá sa merala prostredníctvom batérie stanovených indikátorov.

Výberová vzorka respondentov[26] pokrývala všetky zložky a súčasti policajnej organizácie, tak z hľadiska jej teritoriálneho, ako aj organizačného usporiadania. V rámci rodového zastúpenia sa predvýskumu zúčastnilo 21,42 % žien a 78,58 % mužov. Z aspektu hodnotenia triediaceho znaku „rodinný stav“ najväčšie zastúpenie (41,57 %) mali ženatí policajti. V partnerskom vzťahu v spoločnej domácnosti žije 16,23 % respondentov, zvyšok predstavovali slobodní (36,36 %) a rozvedení (5,84 %) príslušníci PZ. Z pohľadu dĺžky trvajúceho služobného pomeru v PZ najväčšiu skupinu respondentov tvorili policajti vykonávajúci štátnu službu 6 až 10 rokov (31,17 %) a z hľadiska stupňa riadenia, na ktorom vykonávajú štátnu službu, najväčšie zastúpenie (46,76 %) mali príslušníci PZ z obvodných oddelení PZ.

Základným ukazovateľom vyjadrujúcim úroveň finančno-ekonomických podmienok výkonu štátnej služby príslušníkov PZ je výška ich služobného príjmu, ktorá rozhodujúcim spôsobom determinuje finančno-ekonomickú situáciu policajta a jeho rodiny. Policajti, ako už bolo naznačené vyššie, plnia nezastupiteľné úlohy pri zaisťovaní bezpečnosti SR a ochrane jej občanov. Nakoľko pri plnení týchto náročných úloh môžu prísť o zdravie, resp. i vlastný život, bolo pre riešiteľský tím dôležité poznanie, čo si myslia samotní príslušníci PZ o úrovni ich odmeňovania, o výške svojho služobného príjmu, ako vnímajú cenu svojej práce v porovnaní s platmi v civilnom sektore a ako ju hodnotia vo vzťahu k náročnosti a rizikám policajného povolania (grafy 4 až 9).

4.1 Hodnotenie úrovne odmeňovania príslušníkov PZ v rámci finančno-ekonomických podmienok výkonu štátnej služby

Kľúčovú úlohu pri hodnotení kvality života policajtov zohráva okrem zistenia miery spokojnosti aj určenie miery dôležitosti posudzovaných indikátorov. Preto sa riešitelia

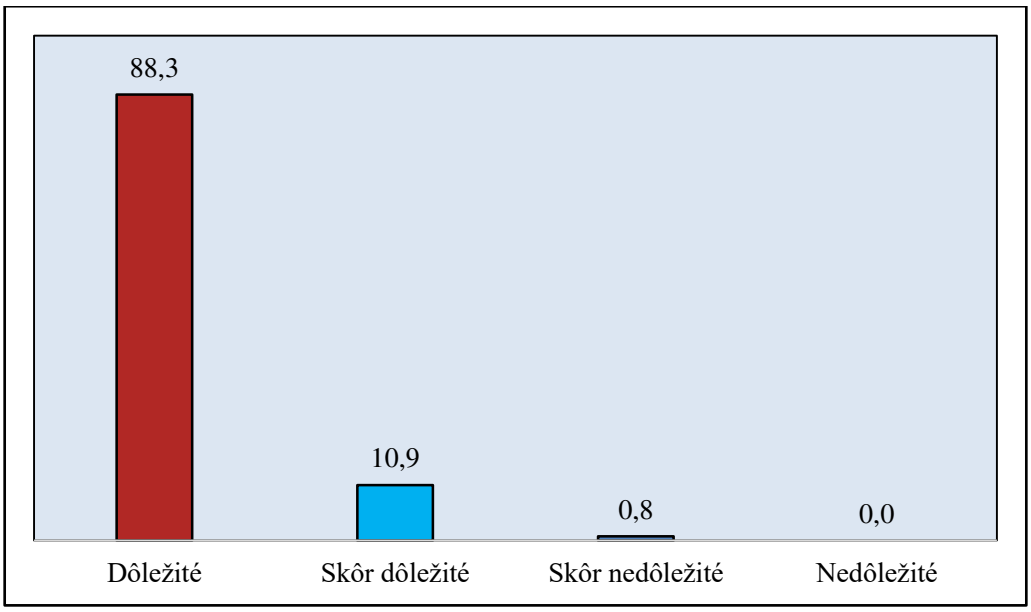
---

[25] Štúdium osobnosti manažéra ako riadiaceho pracovníka nadobúda stále väčší význam v modernom manažmente. Keďže kompetencie sú vlastnosti osobnosti prejavujúce sa v činnosti, pre ich psychologické štúdium sa ponúkajú tak osobnostné metodologické východiská a prístupy, činnostné metodologické východiská a prístupy, ako aj empirické prístupy k osobnosti a k vlastnostiam manažérov. Bližšie pozri: KROPÁČ, Z. Metodologická a metodická východiska k implementaci kompetenčního přístupu v systému řízení Policie České republiky. In: *Manažment – teória, výučba a prax 2016: zborník príspevkov z medzinárodnej vedecko-odbornej konferencie,* s. 172-181.

[26] Celkovo bolo zatiaľ oslovených 350 príslušníkov PZ, z ktorých na všetky otázky odpovedalo a kompletne vyplnený dotazník doručilo 309 policajtov, čo predstavovalo návratnosť na úrovni 88,29 %. Nižšia miera návratnosti bola spôsobená neodkladným plnením mimoriadnych služobných povinností a úloh vyplývajúcich z aktuálnej epidemiologickej situácie a opatrení prijatých na celoštátnej i rezortnej úrovni v súvislosti s pandémiou Covid-19.

pilotného výskumu sústredili na poznanie názorov respondentov z radov príslušníkov PZ na vnímanie dôležitosti výšky ich služobného príjmu (graf 4), resp. úroveň odmeňovania v rámci finančno-ekonomických podmienok výkonu policajného povolania (graf 5).

Graf 4 Názory na dôležitosť výšky služobného príjmu policajtov (v %)

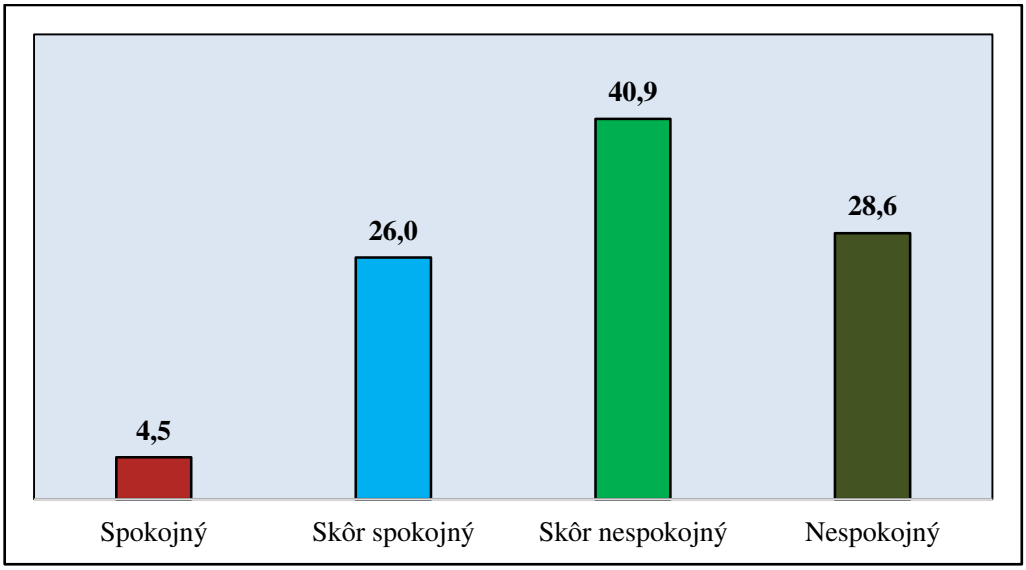


Zdroj: Vlastné spracovanie

Analýza odpovedí respondentov potvrdila, že výška ich finančného ohodnotenia má pre nich dôležitý význam. Vnímajú ju ako faktor, ktorý výrazným spôsobom ovplyvňuje kvalitu ich života z pohľadu hodnotenia vplyvu finančno-ekonomických podmienok výkonu štátnej služby na kvalitu ich života a ich rodín. Takýto názor zastáva drvivá väčšina opýtaných policajtov (až pre 88,3 % je výška ich služobného príjmu dôležitá a pre 10,9 % skôr dôležitá). Zanedbateľná časť respondentov (len 0,8 %) nepripisuje výške finančného ohodnotenia veľkú dôležitosť. Podľa očakávania je preto úplne prirodzené, že ani pre jedného z príslušníkov PZ nebola výška služobného príjmu nedôležitá.

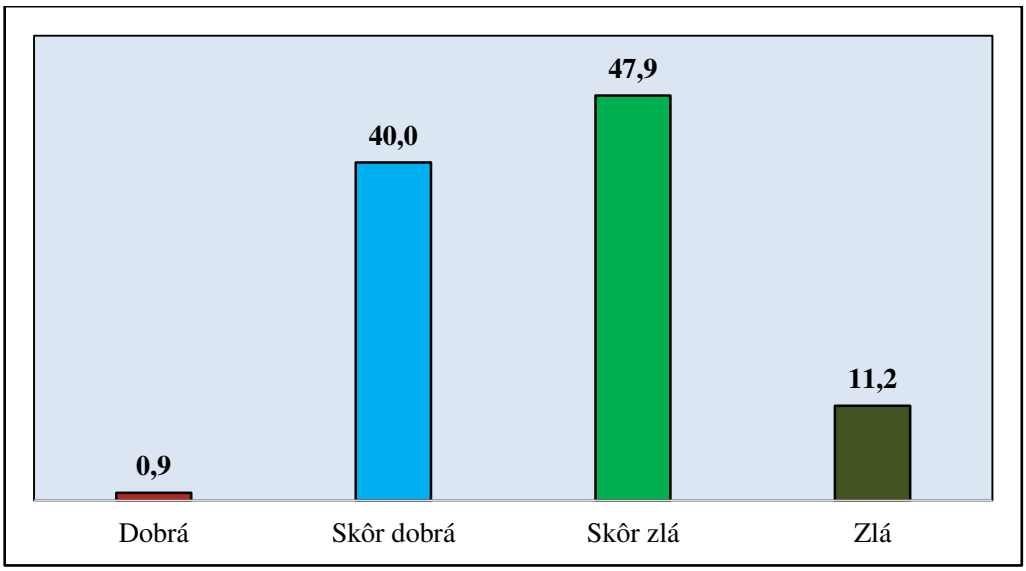
Na druhej strane, veľmi nepriaznivo vyznieva fakt, že s výškou svojho služobného príjmu je spokojných len 4,5 % policajtov, skôr spokojných je 26,0 % opýtaných a skôr nespokojných až 40,9 %. Negatívne pôsobí, že až 28,6 % respondentov je vyslovene nespokojných s výškou svojho služobného príjmu (graf 5). Nie je preto prekvapujúce, že takmer polovica z opýtaných príslušníkov PZ (47,9 %) považuje nastavenú úroveň odmeňovania príslušníkov PZ rámci finančno-ekonomických podmienok výkonu štátnej služby za skôr zlú a jedna devätina (11,3 %) za veľmi zlú. Naopak až 40,00 % hodnotí nastavenú úroveň ich odmeňovania skôr dobre, dvaja respondenti (0,9 %) dokonca veľmi dobre. Žiadny z opýtaných neuviedol, že by túto situáciu nedokázal posúdiť.

Graf 5 Názory na výšku služobného príjmu policajtov (v %)



Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 6 Názory na nastavenú úroveň odmeňovania policajtov (v %)



Zdroj: Vlastné spracovanie

4.2 Percepcia primeranosti služobného príjmu k náročnosti, bezpečnostným rizikám a fyzickej a psychickej záťaži

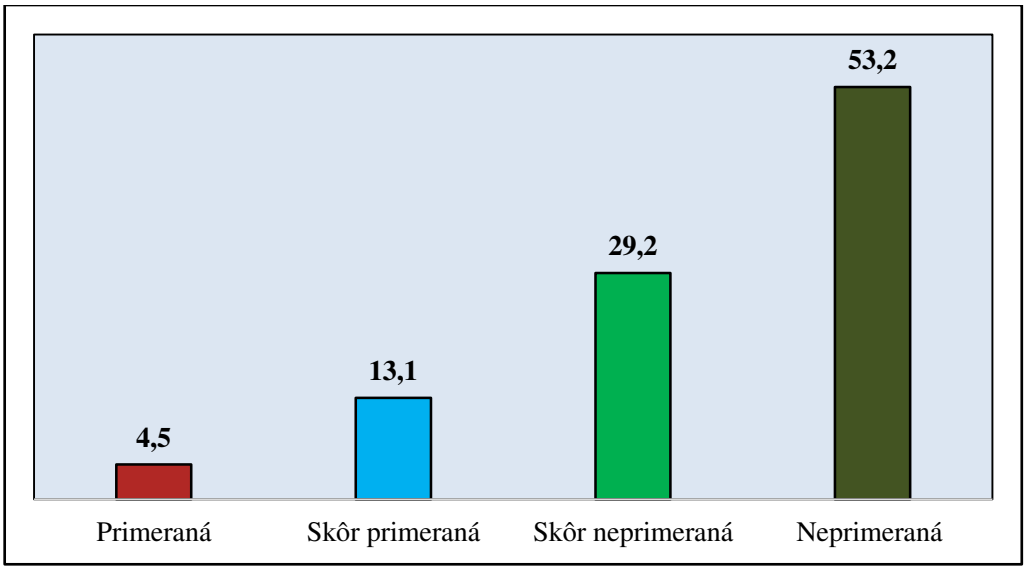
Plnenie náročných úloh služobného charakteru si od policajtov vyžaduje schopnosť vedieť sa samostatne a rýchlo rozhodnúť často v podmienkach neistoty a rizika vyplývajúceho z nedostatku času a zložitosti situácie, schopnosť pružne reagovať na podnety a oznámenia občanov, vedieť zaujať správne stanovisko k vzniknutému problému a tento primerane a v požadovanej kvalite odstrániť, eliminovať.

Z tohto aspektu mnohé situácie, do ktorých sa policajti pri operatívnom riešení úloh policajno-bezpečnostného charakteru dostávajú, možno považovať za výrazne záťažové a komunikačne náročné. Na ich psychiku pôsobia zvyčajne negatívne, vyvolávajú v nich

napätie, nepokoj, obavy, strach, frustráciu, niekedy až apatiu či dokonca agresivitu a útok. Tým kladú zvýšené nároky na kvalitu psychických procesov, stavov a vlastností ich osobnosti. Niektoré môžu mať značne škodlivý vplyv na celkový zdravotný stav policajtov, ako napríklad rôzne zažívacie ťažkosti, kardiovaskulárne ochorenia a podobne. Preto sa riešitelia v rámci terénnej fázy predvýskumu zaujímali aj o názory príslušníkov PZ na primeranosť výšky ich služobného príjmu voči náročnosti policajného povolania (graf 7).

Viac ako polovica respondentov (53,2 %) sa vyjadrila, že výšku svojho služobného príjmu považuje za neprimeranú vzhľadom na náročnosť, bezpečnostné riziká a fyzickú i psychickú záťaž, ktorá je spojená s výkonom policajnej služby. Ďalšia skupina, menej ako tretina, opýtaných (29,2 %) hodnotí svoj služobný príjem ako skôr neprimeraný. Viac ako jedna devätina (13,1 %) je toho názoru, že služobný príjem skôr zodpovedá náročnosti, rizikám a záťaži vyplývajúcej z výkonu štátnej služby v PZ a len sedem respondentov (4,5 %) považuje svoj služobný príjem za primeraný.

Graf 7 Názory policajtov na primeranosť výšky služobného príjmu k náročnosti, bezpečnostným rizikám a fyzickej a psychickej záťaži (v %)



Zdroj: Vlastné spracovanie

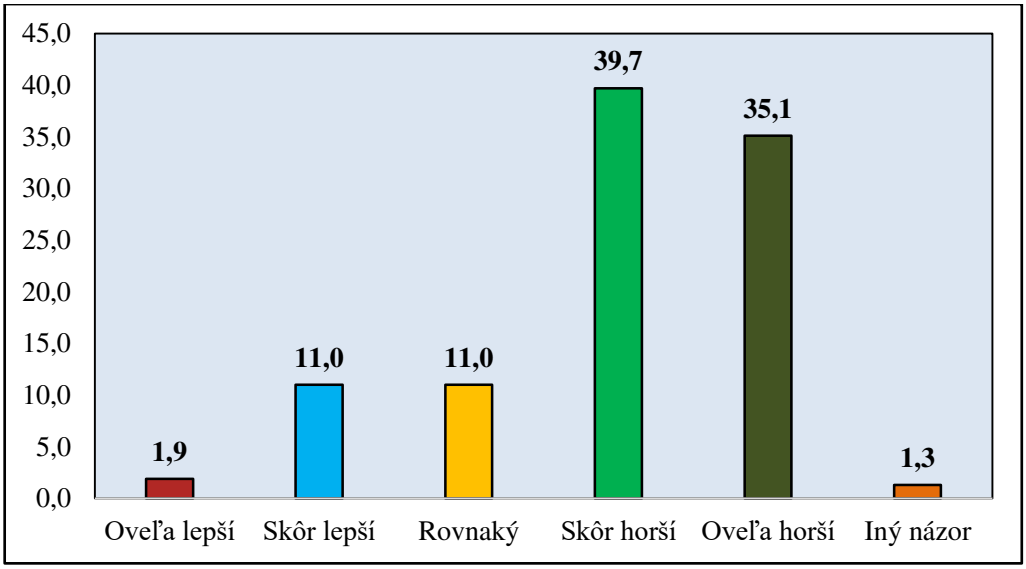
4.3 Hodnotenie vývoja odmeňovania policajtov v porovnaní s vývojom odmeňovania v civilnom sektore

Respondenti mali v rámci realizovaného pilotného výskumu taktiež možnosť zaujať stanovisko a vyjadriť svoj názor na otázky spojené s vývojom úrovne odmeňovania príslušníkov PZ voči zamestnancom v civilnom sektore. Namerané výsledky v tejto oblasti priniesli niekoľko zaujímavých zistení (graf 8).

Z celkového počtu oslovených policajtov iba necelých 12 % hodnotí vývoj odmeňovania v policajnej organizácii lepšie (10,70 %), resp. oveľa lepšie ako v civilnom sektore (0,93 %). Opačný názor zastáva väčšina respondentov, podľa ktorej je tento vývoj horší (46,51 %), prípadne dokonca oveľa horší (40,00 %) ako v civilnom sektore. Na margo tejto otázky štyria príslušníci PZ uviedli, že nevedia vývoj odmeňovania posúdiť, pretože „celý svoj pracovný život strávili v PZ“. Dvaja z opýtaných využili možnosť inej odpovede, v rámci ktorej naznačili, že podľa nich je „vývoj odmeňovania príslušníkov PZ lepší a zlepšuje sa, avšak narúša ho udeľovanie celoplošných odmien, kedy dostanú odmeny

všetci, to znamená aj tí, ktorým sa nechce robiť. Na tých, ktorým sa chce robiť, to potom pôsobí demotivujúco“.

Graf 8 Názory na vývoj odmeňovania policajtov v porovnaní s vývojom v civilnom sektore (v %)



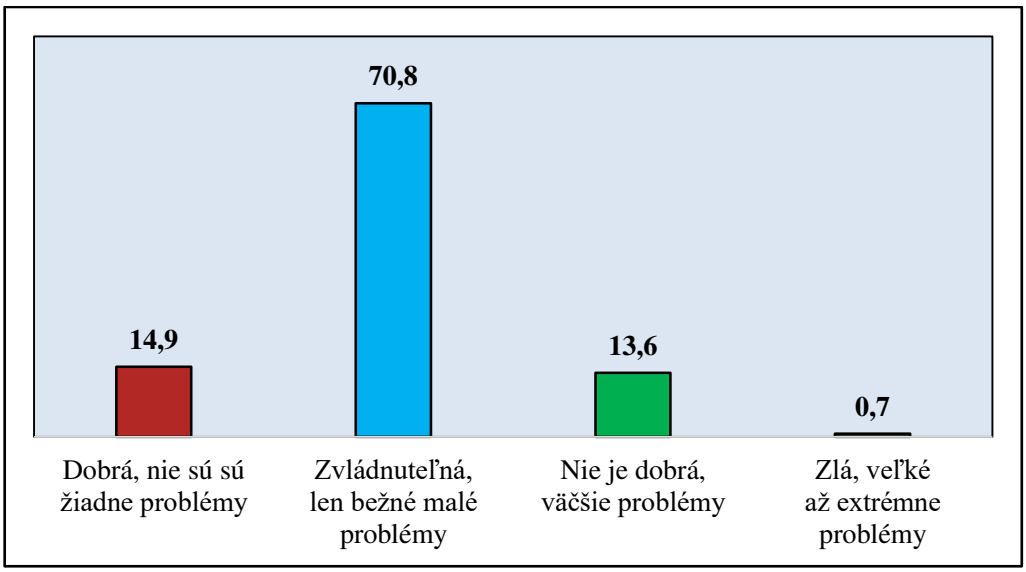
Zdroj: Vlastné spracovanie

4.4 Hodnotenie kvality života z pohľadu finančno-ekonomickej situácie domácností príslušníkov PZ

Ďalšou sledovanou oblasťou pri hodnotení kvality života príslušníkov PZ bola finančno-ekonomická situácia domácností. V tejto súvislosti sa len približne jedna sedmina z oslovených (14,9 %) vyjadrila, že finančno-ekonomická situácia ich domácností je dobrá a nemajú žiadne problémy. Veľká skupina respondentov, až sedem desatín (70,8 %) má podľa ich vyjadrení malé, ale zvládnuteľné problémy a približne jedna osmina (13,6 %) väčšie problémy. Zo všetkých oslovených policajtov len u jedného z nich má jeho domácnosť veľké až extrémne ekonomické problémy (graf 9).

Dobrá finančno-ekonomická situácia domácností príslušníkov PZ je tak zárukou istoty a spokojnosti policajtov so zabezpečením primeranej úrovne kvality ich života, ako aj členov ich rodiny. Táto sa následne odráža nielen v prístupe k plneniu služobných povinností zo strany policajtov, ale aj k zlepšeniu vnímania obrazu polície v očiach verejnosti, čo sa môže prejaviť potenciálnym nárastom záujmu mladých ľudí o výkon policajnej profesie.

Graf 9 Názory na finančno-ekonomickú situáciu domácností policajtov (v %)



Zdroj: Vlastné spracovanie

Záver

Príslušníci Policajného zboru ako štátni zamestnanci plnia mimoriadne dôležité a nezastupiteľné úlohy v oblasti zaručovania vnútornej bezpečnosti a integrity SR, verejného poriadku a boja proti zločinnosti, ako aj ochrany životov, zdravia, slobody i dôstojnosti jej občanov a súčasne aj ich majetku. Plnenie týchto úloh s vysokým stupňom fyzickej a psychickej záťaže a rizikami ohrozenia vlastného života a zdravia si vyžaduje primeranú kvalitu policajného personálu, ktorú podmieňuje osobitý charakter výkonu štátnej služby policajtov. V záujme získavania, udržania, stabilizácie a motivácie kvalitného a kvalifikovaného policajného personálu je preto nevyhnutné, aby boli príslušníkom PZ vytvorené a poskytované adekvátne podmienky (finančné, materiálne, sociálne, zdravotné), ktoré zaistia tak im, ako aj ich rodinám zodpovedajúcu úroveň kvality života.

V súvislosti s meraním a hodnotením kvality života (nielen príslušníkov PZ) všeobecne platí, že pre získanie relevantných výsledkov je, okrem dodržania zásad metodológie výskumu, nutné vychádzať jednak z konkrétnych podmienok okolitého prostredia v rámci objektívnej dimenzie kvality života jednotlivcov alebo skupín ľudí a jednak zo subjektívnych postojov každého človeka, či už ako jednotlivca alebo ako člena určitej skupiny ľudí, v rámci skúmania subjektívnej dimenzie kvality života. V prípade nášho pilotného výskumu sme v rámci objektívnej dimenzie vychádzali z konkrétnych finančno-ekonomických podmienok výkonu štátnej služby ovplyvňujúcich úroveň kvality života príslušníkov PZ a ich domácností, pričom rozhodujúcim objektívnym indikátorom bola výška ich finančného ohodnotenia (služobného príjmu) vychádzajúca zo zákona č. 73/1998 Z. z.

Výsledky nami realizovaného predvýskumu zameraného na jednotlivé oblasti kvality života príslušníkov PZ jasne naznačili prevažne kritické hodnotenie stavu kvality života zo strany policajtov, a to najmä v oblasti finančného ohodnotenia ich práce a podmienok výkonu štátnej služby. Vedecké zistenia taktiež odhalili, že negatívne názory na úroveň odmeňovania príslušníkov PZ, jeho výšku, vývoj v porovnaní s vývojom v civilnom sektore a jeho primeranosť, resp. neprimeranosť vzhľadom na náročnosť a riziká policajného povolania zastávajú najmä mladší príslušníci PZ s nižšou hodnosťou, ktorí sú služobne zaradení na nižších stupňoch riadenia PZ, s dobou výkonu štátnej služby od 1 do 10 rokov

a ktorí žijú v manželskom alebo partnerskom zväzku s dvomi a viac vyživovanými osobami. Prevažne pozitívne hodnotenia boli prezentované vekovo staršími príslušníkmi PZ s vyššou dôstojníckou hodnosťou, ktorí služobne a funkčne pôsobia na vyšších stupňoch riadenia alebo vo vyšších manažérskych pozíciách v rámci PZ a vykonávajú štátnu službu 16 a viac rokov.

Vedecké zistenia v tejto oblasti a skúsenosti z aplikačnej praxe sa zhodujú v tom, že odmeňovanie patrí k základným nástrojom manažmentu ľudských zdrojov v akejkoľvek organizácii, policajnú organizáciu nevynímajúc. Úroveň odmeňovania je najdôležitejším vonkajším činiteľom, ktorý ovplyvňuje mieru kvality života ľudí z hľadiska vplyvu ekonomických faktorov z externého prostredia. Jeho primárnym cieľom je oceniť pracovný výkon zamestnancov a zároveň ich efektívne a účinne stimulovať k úspešnému plneniu stanovených úloh a dosahovaniu požadovaného správania. Týka sa to všetkých zamestnancov bez ohľadu na to, či ide o zamestnancov v štátnej službe, v služobnom alebo inom pomere, zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme alebo zamestnancov pracujúcich v súkromnej organizácii. Títo zamestnanci prostredníctvom odmeňovania získavajú možnosť vlastného finančno-ekonomického zabezpečenia, uspokojovania svojich osobných potrieb a ovplyvňovania kvality svojho života.

Bez výhrady to platí aj v policajnej organizácii. Sú to totiž práve policajti, ktorí predstavujú jedinečný, osobitý a ničím a nikým iným nenahraditeľný zdroj, absolútne nevyhnutný pre úspešné zaisťovanie vnútornej bezpečnosti a vnútorného poriadku štátu a ochrany jeho obyvateľov. Sú to oni, ktorí sa svojou prácou, aktivitou, odhodlaním a nasadením podieľajú nielen na tvorbe stratégií, zámerov a smerovaní PZ, ale zabezpečujú aj napĺňanie jeho hlavného poslania vyjadreného sloganom „Pomáhať a chrániť“. Úsilie o úspešné, efektívne a spoľahlivé fungovanie PZ a dosahovanie želaných výsledkov v tejto sfére si vyžaduje kontinuálne rozvíjať ľudské zdroje a usmerňovať, motivovať a podporovať ich k aktívnemu, kvalitnému a zodpovednému plneniu služobných úloh za účelom plnenia poslania a cieľov policajnej organizácie. Za toto aktívne, kvalitné a úspešné plnenie služobných úloh je potrebné policajtov aj adekvátne odmeňovať a prispieť tým k zvýšeniu úrovne ich kvality života.

Realizovaný pilotný výskum na jednej strane odhalil pomerne rozsiahlu nespokojnosť policajného personálu s finančno-ekonomickými podmienkami ich štátnej služby, na druhej strane však výsledky komparácie aktuálnej výšky, ako aj vývoja výšky priemerných mesačných služobných príjmov od roku 2015 po súčasnosť naznačili, že aktuálny vývoj v oblasti odmeňovania v PZ nielenže nezaostáva za vývojom v civilnom sektore, ale je dokonca lepší; v posledných troch rokoch sledovaného obdobia dokonca výrazne lepší.

Napriek týmto rozdielom medzi objektívnou realitou a subjektívnym pohľadom príslušníkov PZ na otázky spojené s kvalitou ich života je záverom možné skonštatovať, že realizovaná terénna fáza pilotného výskumu priniesla veľmi cenné a dôležité informácie. Získané výsledky sa budú ďalej analyzovať a v prípade záujmu kompetentných poslúžia ako relevantný zdroj poznatkov pri príprave rezortných dokumentov v oblasti manažmentu ľudských zdrojov.

Literatúra

ANDRÁŠKO, I. Percepcia kvality života v mestských štvrtiach Bratislavy. In: *Geografická revue*, 2006, roč. 2, č. 2, s. 227 - 240. ISSN 2585-8947.

ANGELOVIČ, M. Spokojnosť s miestom ako indikátor kvality života v prihraničných obciach slovensko-ukrajinskej hranice. In: *Kvalita života 2013 – zborník príspevkov z medzi-národnej konferencie*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 8-17.

HALEČKA, T. Kvalita života a jej rozmer. In: *Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých*. Prešov: Filozofická fakulta PU, 2002. 605 s. ISBN 80-8068-088-4, s. 65 - 81.

HANCOCK, T. *Quality of life indicators and the DHC*. 2016. [online] Dostupné na internete: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.462.470&rep=rep1&type=pdf>

HARTL, P. – HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. 776 s. ISBN 80-7178-303-X.

IRA, V. – ANDRÁŠKO, I. Kvalita života z pohľadu humánnej geografie. In: *Geografický časopis*, 2007, roč. 59, č. 2, s. 159 - 179. ISSN 2453-8787.

IVANČÍK, R. Manažment ľudských zdrojov – neoddeliteľná súčasť komplexného manažmentu organizácie zodpovedná za profesijnú prípravu a rozvoj zamestnancov. In: *Nové trendy profesijnej prípravy a kariérny rozvoj profesionálnych vojakov: zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, 2021. s. 138 - 150. ISBN 978-80-8040-605-9.

JEDINÁK, P. *Hodnocení pracovního výkonu: Hodnocení pracovního výkonu příslušníků Policie České republiky: Výzkumy k hodnocení příslušníků Policie České republiky.* Praha: Policejní akademie České republiky, 2009. 168 s. ISBN 978-80-7251-314-7.

JHCRC. 2021. John Hopkins Coronavirus Resource Center Database. [online] Dostupné na: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>

JOHNSTON, R. J. – GREGORY, D. – SMITH, D. M. *The Dictionary of Human Geography*. 3rd edition. Oxford: Backwell Publishers, 1994. 684 s. ISBN 978-0-6311-8141-5, s. 493.

JONES, A. *A guide to doing quality of life studies*. Birmingham: University of Birmingham, 2002. ISBN 978-1-85935-308-8.

KAVAN, Š. *Ochrana člověka a společnosti – vývoj vzdělávání v bezpečnostních tématech*. Praha: NLN, 2020. 271 s. ISBN 978-80-7422-753-0.

KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80-2472-497-3.

Kolektív autorov. *Veľký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. 557 s. ISBN 80-7184-310-5.

KOVÁČ, D. Kvalita života – naliehavá výzva pre vedu nového storočia. In: *Československá psychologie*, 2001, roč. 45, č. 1, s. 34-44. ISSN 0009-062X.

KRÁLIK, J. – KRÁLIKOVÁ, K. *Polícia (v slovenskej spoločnosti)*. Brno: Tribun EU, 2016. 248 s. ISBN 978-80-263-1050-1.

KRAVČÁKOVÁ, G. *Manažment ľudských zdrojov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014. 156 s. ISBN 978-80-8152-219-2.

KROPÁČ, Z. Metodologická a metodická východiska k implementaci kompetenčního přístupu v systému řízení Policie České republiky. In: *Manažment – teória, výučba a prax 2016: zborník príspevkov z medzinárodnej vedecko-odbornej konferencie*. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl gen. Milana Rastislava Štefánika, 2016. s. 172 - 181. ISBN 978-80-8040-536-6.

LÖFFLER, B. Primárna a sekundárna pôsobnosť služby poriadkovej polície na mieste vzniku policajne relevantnej udalosti. In: *Bezpečnostní sbory*, 2020, roč. 13, č. 1, 30 s. ISSN 1803-6856.

MARCZYOVÁ, K. – HAŠANOVÁ, J. – STRÉMY, T. – ŠIMONOVÁ, J. a kol. *Policajné právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2019. 324 s. ISBN 978-80-7380-790-0.

MASSAM, B. H. Quality of Life: Public Planning and Private Living. In: *Progress in Planning*, 2002, roč. 58, č. 3, s. 141 - 227. ISSN 0305-9006.

MEZEI, J. – ŠIMONOVÁ, J. – NOCIAR, J. – DINIČ, J. – FUFAĽ, I. *Štátna služba a služobný pomer príslušníkov Policajného zboru*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018. 764 s. ISBN 978-80-8168-980-02.

MÜHLPACHR, P. Měření kvality života jako metodologická kategorie. In: *Kvalita života a rovnosť príležitostí – z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce – zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou*. Prešov: FF PU, 2005. 899 s. ISBN 978- 80-8068-425-1.

MURDZA, K. Faktory stabilizácie Policajného zboru. In: *Aktuálne otázky regrutácie a stabilizácie personálu v ozbrojených silách, bezpečnostných a záchranných zboroch – zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, 2018. s. 22-36. ISBN 978-80-8040-562-5.

RÉVESZOVÁ, L. – LÖFFLER, B. Analýza aktuálneho stavu procesu plánovania výkonu služby na špecializovaných útvaroch služby poriadkovej polície – Pohotovostný policajný útvar, Poriečne oddelenie PZ. In: *Bezpečnostní sbory*, 2020, roč. 13, č. 1, 56 s. ISSN 1803-6856.

SABAYOVÁ, M. – PRESPERÍNOVÁ, M. *Ekonomika a financie verejného sektora*. Bratislava: Akadémia Policajného zboru, 2016. 218 s. ISBN 978-80-8054-776-9.

SABAYOVÁ, M. *Základy ekonómie pre neekonomické študijné odbory*. Bratislava: Akadémia Policajného zboru, 2016. 176 s. ISBN 978-80-8054-664-9.

Štatistický úrad SR. 2021. *Priemerná mesačná mzda zamestnanca národného hospodárstva*. [online] Dostupné na internete na: https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/a5a48da9-31ac-4971-92be-1a723ca18c11/!ut/p/z1/tVFNc4IwFPwtPXiMLyHBhCM6FrDqVC1VcukERKX [cit. 12.11.2021]

TIMORACKÝ, M. Kvalita života. In: *Vízia vývoja SR do roku 2020*. Bratislava: Veda, 2002, s. 196-199. 267 s. ISBN 80-88935-42-3,

TITTLOVÁ, M. – MEDELSKÝ, J. *Zákon o Policajnom zbore*. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. 369 s. ISBN 978-80-8168-577-4.

TOKÁROVÁ, A. *Sociálna práca: Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce*. Prešov: Prešovská univerzita, 2003. 572 s. ISBN 978-80-9683-675-7.

TOMÁŠEK, R. Aktuálne bezpečnostné hrozby. In: *Národná a medzinárodná bezpečnosť 2019 – zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, s. 483 - 492. ISBN 978-80-8040-582-3.

VAĎUROVÁ, H. – MÜHLPACHR, P. *Kvalita života: teoretická a metodologická východiska*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 145 s. ISBN 978-80-210-3754-7.

WHO. *Programme on Mental Health - Measuring Quality of Life*. Geneva: WHO, 1997. [online] Dostupné na: <https://www.who.int/mental_health/media/68.pdf>

Zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

Keywords: Police force, quality of life, police officer, security, society.

Summary

One of the most significant tasks of each state is to ensure the security and defence of its sovereignty, independence, territorial integrity, inviolability of state borders, and the safety and protection of its people, their lives, fundamental human rights, and freedoms, and their property and environment. The Police Force, together with other armed security and rescue corps, plays a significant role in the fulfilment of these tasks. They also protect society and individuals against dangers to public order and security, detect criminals, perform duties in the internal administration and traffic management sectors, as well tasks relating to the police, which result from obligations of the Slovak Republic in terms of various international agreements. This wide range of very important and demanding tasks is performed by members of the Police Force.

Therefore, examining the quality of their lives is extremely important not only because they are state employees performing the above tasks in favour of ensuring the internal security of the Slovak Republic, its internal order, and the protection of its citizens, but also because their working and non-working environment are gradually changing, with the development of society. In all the spheres of society, changes are taking place and have a greater or lesser, positive or negative impact on the quality of life of police officers and their families. There are also qualitative changes in working life and working conditions, which also have an undeniably significant impact on the overall quality of life of members of the Police Force.

Therefore, the primary goal of the study is to draw the attention of the professional and the lay public to the research issues that are directly related to the question of how the police officers themselves evaluate their financial-economic conditions. Following the principles of security and sociological research and in connection with the ongoing dynamic changes in the security and socio-economic environment, the search for answers to the questions closely correlates with the constant need to know and evaluate the current developments in the quality of life of police officers, as well as relevant indicators and factors affecting it.

plk. gšt. v. z. Ing. Radoslav Ivančík, PhD. et PhD., MBA, MSc.
Katedra informatiky a manažmentu
Akadémia Policajného zboru v Bratislave
Sklabinská 1, 835 17 Bratislava 35
e-mail: radoslav.ivancik@akademiapz.sk

Recenzenti: doc. Ing. Lubomír Belan, PhD., doc. JUDr. Boris Lőffler, PhD.