

Ing. Radoslav Ivančík, PhD. et PhD.
doc. Ing. Ľubica Baričičová, PhD.
Akadémia Policajného zboru v Bratislave
Katedra informatiky a manažmentu

Evalvácia kvality života príslušníkov Policajného zboru z pohľadu úrovne ich odmeňovania

Úvod

V súčasnom dynamicky sa vyvíjajúcom a neustále sa meniacom prostredí sa otázky bezpečnosti¹ 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. Jej význam nadobúda oveľa väčší a hlbší zmysel práve v aktuálne zažívanej krízovej situácii obrovských rozmerov, s ktorou sa celá dnešná globalizovaná spoločnosť už viac ako rok snaží vysporiadať a ktorá sa týka boja s pandémiou koronavírusu a ochorením Covid-19.²

Aj preto jednou z hlavných úloh Slovenskej republiky (ďalej len „SR“), ako zvrchovaného, demokratického a právneho štátu, je zaručiť, v súlade s jej bezpečnostnými záujmami, 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 zákonom³ definovaný ako ozbrojený bezpečnostný zbor plniaci úlohy tak vo veciach vnútorného poriadku, bezpečnosti, boja proti zločinnosti vrátane organizovaných a medzinárodných foriem zločinnosti, ako aj úlohy, ktoré pre Policajný zbor vyplývajú z medzinárodných záväzkov SR.

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

¹ Bližšie pozri napr. JURČÁK, Vojtěch a kol. *Teoretické prístupy ku skúmaniu bezpečnosti*. Ostrava: Key Publishing, 2020; HOFREITER, Ladislav; ZVAKOVÁ, Zuzana. *Teória bezpečnosti*. Krakov: European Association for Security, 2019; WAISOVÁ, Šárka. *Bezpečnosť – vývoj a proměny konceptu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005; BUZAN, Barry a kol. *Bezpečnost - Nový rámec pro analýzu*. Brno: Centrum strategických studií, 2005.

² V čase spracovania tejto štúdie (k 29. 1. 2021) bolo celosvetovo infikovaných koronavírusom 101 556 191 ľudí, pričom ochoreniu Covid-19 podľahlo viac ako 2 mil. (2 191 209) osôb. V Slovenskej republike bolo k uvedenému dátumu evidovaných 243 247 infikovaných osôb, z ktorých zomrelo 4 411 ľudí. Česká republika dokonca evidovala až 967 660 infikovaných osôb, z ktorých 16 065 ochoreniu podľahlo (John Hopkins Coronavirus Resource Center, 2021).

³ Zákon č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v znení neskorších predpisov.

podobu. Ich jedinečnost 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 z príslušných zákonov, predpisov a interných normatívnych aktov.¹ 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 policajtmí.

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 (finančné, materiálne, sociálne a pod.). 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 finančným ohodnotením.

¹ Bližšie pozri napr.: MARCZYOVÁ, Klaudia; HAŠANOVÁ, Janka; STRÉMY, Tomáš; ŠIMONOVÁ, Jana a kol. *Policajné právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2019; KRÁLIK, Jozef a Kristína KRÁLIKOVÁ. *Polícia (v slovenskej spoločnosti)*. Brno: Tribun EU, 2016.

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?
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 ekonomickej situácie ich domácností?

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 služobných úloh patrí medzi špecifické spoločenské organizácie, je o to viac žiaduce venovať zvýšenú pozornosť riešeniu vyššie naznačeným problémovým okruhom. Signalizujú to aj výsledky iných vedecko-výskumných úloh realizovaných v zahraničí, napríklad na Policajnej akadémii ČR v Prahe.¹

Bazálne východiská skúmania kvality života

*„Kvalita práce a myšlienok určuje kvalitu života.“
(James Lee Valentine)*

V priamej súvislosti s už zmieneným dynamickým vývojom ľudskej civilizácie a výraznými zmenami,² ktoré prebiehajú predovšetkým v ostatných troch desaťročiach

¹ Viac pozri napr.: KOVAŘÍK, Zdeněk. *Profesní motivace pracovníků Policie České republiky*. Brno: Tribun, 2010. JEDINÁK, Petr. *Hodnocení pracovního výkonu : Hodnocení pracovního výkonu příslušníků Policie České republiky : Výzkumy k hodnocení příslušníků Policie České republiky*. Praha: PA ČR, 2009.

² Vysoké zrýchlenie zmien v moderných podmienkach spôsobuje, že zmena prestáva byť len udalosťou, ale spôsobom existencie. Vďaka týmto vplyvom vystupuje do popredia

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,¹ 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.

V zmysle pojmológie a teoretického 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.²

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.³

Johnston a kol. vymedzujú kvalitu života ako stav sociálnej pohody jednotlivca alebo skupiny ľudí, ktorý je identifikovaný určenými objektívnymi indikátormi.⁴

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, Zdeněk. 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.

¹ 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. [online] Dostupné na internete:

<<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.462.4701&rep=rep1&type=pdf>>; alebo KOVÁČ, Damián. Kvalita života – naliehavá výzva pre vedu nového storočia. In: *Československá psychologie*. 2001, roč. 45, č. 1, s. 34-44.

² WHO. *Programme on Mental Health - Measuring Quality of Life*. Geneva : WHO, 1997, s. 1.

³ *Veľký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, s. 557

⁴ JOHNSTON, Ron J.; GREGORY, Derek; SMITH, David M. *The Dictionary of Human Geography*. Oxford: Backwell Publishers, 1994, s. 493.

Timoracký uvádza, že kvalita života je výsledkom vzájomného pôsobenia sociálnych, ekonomických, zdravotných a environmentálnych podmienok, týkajúcich sa rozvoja ľudí aj spoločnosti.¹ Hartl a Hartlová svoj pohľad na kvalitu života zasa prezentujú ako vyjadrenie pocitu životného šťastia, ako mieru sebarealizácie a duševnej harmónie, t. z. mieru životnej spokojnosti, prípadne nespokojnosti.² S podobným prístupom sa možno stretnúť aj u Mühlpachra, ktorý pod kvalitou života vidí mieru využívania možnosti svojho života zo strany jedincov.³

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. Človek si podľa nej obsah pojmu kvality života uvedomuje najlepšie najmä vtedy, keď sa jeho životná situácia zásadným spôsobom zmení. Mení sa pritom jeho dovtedajšia sociálna pozícia a s touto zmenou sú poznamenané aj zmeny hodnôt.⁴

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.⁵

Jones uvedené dve základné dimenzie označuje ako externú (prostredie okolo nás) a internú (vyjadrenie toho, „čo sa deje v našich hlavách“).⁶ Bez ohľadu na ich označenie Massam pre skúmanie kvality života zdôrazňuje potrebu kombinácie oboch zmienených dimenzií, čo korešponduje s multidisciplinárnym prístupom k jej vymedzeniu.⁷

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

¹ TIMORACKÝ, M. Kvalita života. In: *Vízia vývoja SR do roku 2020*. Bratislava: Veda, 2002, s. 196-199.

² HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. 776 s.

³ MÜHLPACHR, Pavel. Měření kvality života jako metodologická kategorie. In: *Kvalita života a rovnost příležitostí – z aspektu vzdělávání dospělých a sociální práce – zborník příspěvků z vědecké konference s mezinárodní účastí*. Prešov: FF PU, 2005, s. 59-70.

⁴ TOKÁROVÁ, Anna. *Sociální práce: Kapitoly z dějin, teorie a metodiky sociální práce*. Prešov: Prešovská univerzita, 2003, s. 8.

⁵ ANDRÁŠKO, Ivan. Percepce kvality života v městských čtvrtích Bratislavy. In: *Geografická revue*. 2006, roč. 2, č. 2, s. 227-240.

⁶ JONES, A. *A guide to doing quality of life studies*. Birmingham: University of Birmingham, 2002.

⁷ MASSAM, B. H. Quality of Life: public planning and private living. In: *Progress in Planning*. 2002, s. 141-227.

v podobe jeho názorov, postojov, individuálneho systému hodnôt, schopnosti adaptácie, spôsobu percepcie okolitého prostredia, atď.¹

Horňák a Rochovská sú toho názoru, že komplexným spôsobom zachytiť pojem kvalita života je z dôvodu jeho mnohorozmernosti veľmi obtiažne, dokonca až nemožné. Napriek tomu sa ale mnohí vedci vo svojich výskumných prácach snažia zachytiť kvantitu i kvalitu „kvality života“ pomocou určitých indexov, indikátorov alebo faktorov.² Adámek a Němec uvádzajú, že výskumy, ktorými meriame kvalitu života, sa robia najmä preto, aby sme porozumeli, v akej situácii sa nachádzame a aby sme dokázali porovnať mieru spokojnosti s kvalitou života v rôznych skupinách, vrstvách a častiach spoločnosti.³ Hancock tvrdí, že meranie kvality života je jeden zo spôsobov, ktorý nám umožňuje pochopiť, ako sa máme (jednotlivci, skupiny a spoločnosť) a ako sa cítime.⁴

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 ekonomickú situáciu, zdravie a zdravotnú starostlivosť, zamestnanie, vzdelanie, rodinné vzťahy, prostredie a pod. Subjektívne indikátory sa odvíjajú od individuálneho vnímania a hodnotenia jednotlivých životných situácií. Takisto je sem možné zaradiť subjektívnu spokojnosť človeka s jeho životom a tiež subjektívnu spokojnosť s miestom svojho života.⁵

Vaňurová 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.).⁶

Halečka na margo uvedeného prezentuje názor, že kvalita života ako taká neexistuje a svoj pojmomologický 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

¹ IRA, Vladimír a Ivan ANDRÁŠKO. Kvalita života z pohľadu humánnej geografie. In: *Geografický časopis*. 2007, roč. 59, č. 2, s. 159-179.

² HORŇÁK, Marcel a Alena ROCHOVSKÁ. Vybrané aspekty kvality života vo vnútorných perifériách Slovenska. In: *Geographia Cassoviensis*. 2007, s. 55–60.

³ ADÁMEK, Petr a Otakar NĚMEC. Kvalita života a realizace principu rovných příležitostí na trhu práce. In: *Acta Oeconomica Pragensia*. 2005, s. 8-10.

⁴ HANCOCK, T. *Quality of life indicators and the DHC*. 2016. [online] Dostupné na internete: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.462.4701&rep=rep1&type=pdf>

⁵ ANGELOVIČ, Martin. Spokojnosť s miestom ako indikátor kvality života v prihraničných obciach slovensko-ukrajinskej hranice. In: *Kvalita života 2013 – zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie*. Liberec : Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 8-17.

⁶ VAĐUROVÁ, Helena a Pavel MÜHLPACHR. *Kvalita života: teoretická a metodologická východiska*. Brno: Masarykova univerzita, 2005.

pojmu, ktorá je podmienená miestom, časom, kultúrou, sociálno-ekonomickou situáciou a niekedy aj politickým systémom.¹

Odmeňovanie ako nástroj a funkcia manažmentu ľudských zdrojov

Manažment ľudských zdrojov ako jedna zo základných súčastí celkového manažmentu organizácie je v novom miléniu charakteristický novým, modernejším a progresívnejším manažérskym prístupom² 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.

Z uvedeného dôvodu sa tejto problematike venuje zvýšená pozornosť zo strany kompetentných orgánov všetkých organizácií, rezortu vnútra SR a Prezídia PZ nevyvímajúc. 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 a disponibilných zdrojov. Veľmi dôležitú úlohu pritom zohráva odmeňovanie, ktoré patrí k elementárnym psychologickým nástrojom manažmentu ľudských zdrojov s významným dopadom na motiváciu, pracovné vzťahy a úroveň spokojnosti.

Odmeňovanie zaraďujeme medzi najstaršie a najdôležitejšie personálne činnosti, ktorej 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

¹ HALEČKA, Tibor. Kvalita života a jej rozmer. In: *Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých*. Prešov: Filozofická fakulta PU, 2002, s. 65-81.

² Aplikácia teórie systémov významne prispieva k rozvoju teórie manažmentu, vrátane jej sociálnych aspektov, čo umožňuje, aby organizácia a ľudia v nej boli považovaní za otvorené systémy, ktorých kvalita a životaschopnosť sú založené na podpore čerpanej zo zdrojov poznatkov z oblastí prírodných, technických a najmä spoločenských vied. Bližšie pozri: KROPÁČ, Zdeněk. 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.

jeden z najefektívnejších a najúčinnnejších nástrojov personálnej politiky (personálnej stratégie) a účinného ovplyvňovania motivácie zamestnancov.

Výsledkom odmeňovania je odmena,¹ 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 pripistenie a iné.² 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.³

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.

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 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.

¹ 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.

² KRAVČÁKOVÁ, Gabriela. *Manažment ľudských zdrojov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014, s. 55.

³ KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 2010, s. 70.

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,¹ prípadne v jednotlivých interných nariadeniach alebo služobných predpisoch vychádzajúcich zo zákona, ktoré sú vydávané z úrovne ministra vnútra SR.²

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 výskumy³ 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

¹ 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 zdraví 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.

² 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.

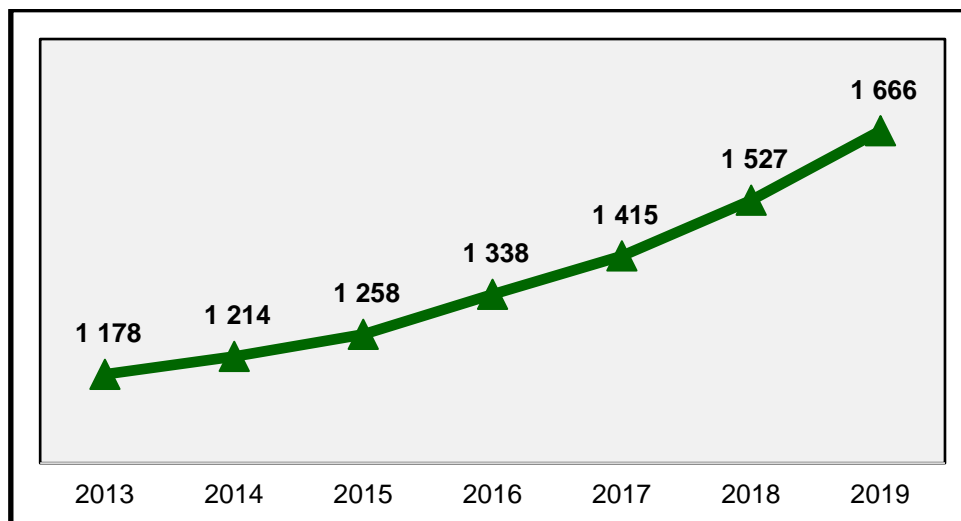
³ Faktory úspechu policajnej organizácie, 2014.

Názory policajtov na svoju profesiu a podmienky služobnej činnosti, 2007.

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 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 2013 až 2019 zistíme, že podobne ako priemerná nominálna mesačná mzda v Národnom hospodárstve SR¹ (ďalej len „NH SR“), každoročne rástol aj priemerný mesačný služobný príjem príslušníkov PZ (graf 1). Kým v roku 2013 bola výška priemerného mesačného služobného príjmu príslušníkov PZ na úrovni 1 178 €, v roku 2019 stúpla jej hodnota o 488 € a dosiahla úroveň 1 666 €. To v percentuálnom vyjadrení predstavuje nárast o 41,42 % oproti roku 2013, čo dokazuje vyšší rast ako v prípade priemernej mesačnej mzdy v NH SR (o 8,91 %).

Graf 1 Vývoj priemerného mesačného služobného príjmu príslušníkov PZ v rokoch 2013 - 2019 (v €)



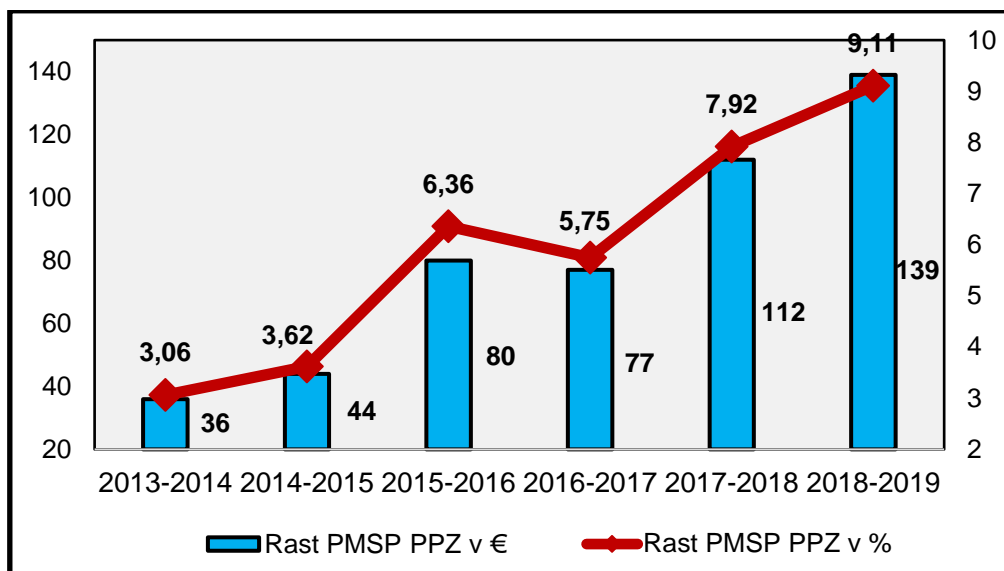
Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov MV SR, 2020

V sledovanom období dosiahol rast priemerného mesačného služobného príjmu policajtov vždy vyššiu hodnotu, ako tomu bolo v predchádzajúcom roku, a to tak z hľadiska jeho nominálnej, ako aj percentuálnej výšky (graf 2). Výnimka bola

¹ 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 2013 nasledovne: rok 2013 - 824 €, rok 2014 - 858 €, rok 2015 - 883 €, rok 2016 - 912 €, rok 2017 - 954 €, rok 2018 - 1013 € a rok 2019 - 1092 € (Štatistický úrad SR, 2020).

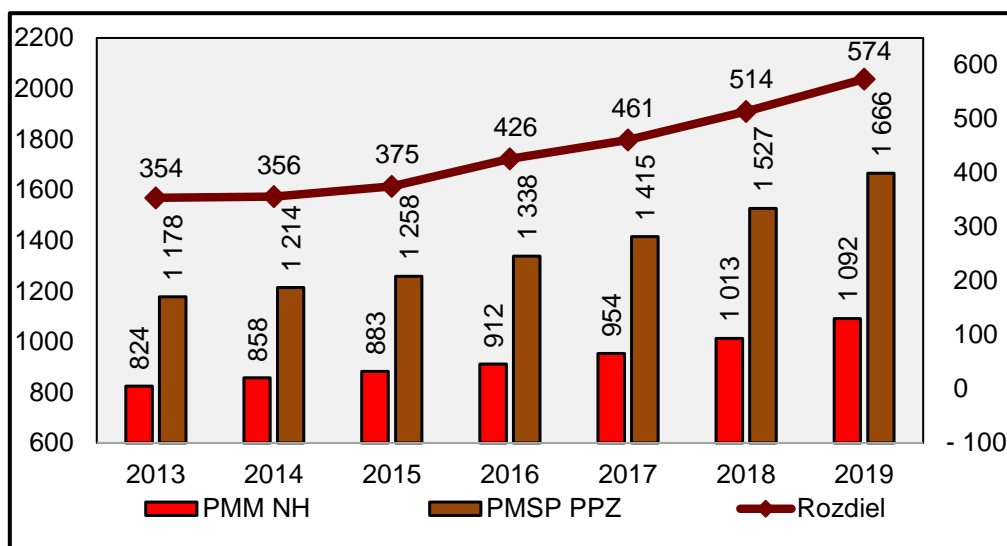
zaznamenaná akurát v roku 2017, kedy došlo k medziročnému poklesu o 0,61 %. Najvyšší medziročný rast priemerného mesačného služobného príjmu policajtov bol pritom zaznamenaný práve v roku 2019, kedy v porovnaní s rokom 2018 došlo k jeho zvýšeniu až o 139 € v nominálnom vyjadrení a o 9,11 % v percentuálnom vyjadrení.

Graf 2 Vývoj medziročného rastu priemerného mesačného služobného príjmu príslušníkov PZ (PMSP PPZ) v rokoch 2013 - 2019 (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 2013 - 2019 (v €)



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

Na grafe 3 znázornená komparácia medziročného rastu priemerného mesačného služobného príjmu príslušníkov PZ s medziročným rastom výšky priemernej mesačnej mzdy 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 2014 tento rozdiel predstavoval čiastku 354 €, v roku 2019 to už bolo 574 €, čo v percentuálnom vyjadrení znamenal nárast o 62,15 % (graf 3).

Prezentácia výsledkov pilotného projektu výskumu názorov príslušníkov PZ na vzťah kvality ich života a úroveň odmeňovania

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 násillia, radikalizmu, extrémizmu, či iných závažných trestných činov vrátane kybernetickej kriminality, sofistických daňových únikov, častých dopravných nehôd so smrteľnými následkami a podobne, dá sa služobná činnosť policajta z hľadiska jeho psychickej záťaže porovnať so psychickou záťažou pilota vojenskej stíhačky, ktorý sa tiež musí rozhodovať rýchlo a navyše správne.

Osobitosť policajnej profesie vyplýva z jej samotnej podstaty ako policajnej služby, v rámci ktorej príslušníci Policajného zboru musia pri plnení úloh služobného charakteru na jednej strane konať v zmysle princípu 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 odvážnejšími 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, čo má taktiež nepopierateľne výrazný dosah na celkovú kvalitu života príslušníkov PZ.

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 ekonomické faktory a z nich predovšetkým úroveň odmeňovania (výška finančného ohodnotenia) príslušníkov PZ.

Nevyhnutným predpokladom úspešnej evalvácie kvality života príslušníkov PZ z pohľadu úrovne ich odmeňovania je neustály rozvoj celého systému manažérskych kompetencií organizačno-technickej a sociálno-psychologickej povahy, založený na nepretržitom získavaní poznatkov v súlade s dosiahnutou úrovňou rozvoja teórie manažmentu a na získavaní vhodných manažérskych zručností.¹

Preto v rámci vedeckovýskumnej činnosti Akadémie Policajného zboru v Bratislave pripravili členovia Katedry informatiky a manažmentu 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 sa uskutočnila v priebehu rokov 2019 a 2020. 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 respondentov² pokrývala všetky zložky a súčasti policajnej organizácie, tak z hľadiska jej teritoriálneho, ako aj organizačného usporiadania. V rámci rodového zastúpenia sa predvýskumu zúčastnilo 12,56 % žien a 87,44 % mužov. Z aspektu hodnotenia triediaceho znaku „rodinný stav“ najväčšie zastúpenie (52,10 %) mali ženatí policajti. V partnerskom vzťahu v spoločnej domácnosti žije 18,60 % respondentov, zvyšok predstavovali slobodní (22,33 %) a rozvedení (6,97 %) príslušníci PZ. Z pohľadu dĺžky trvajúceho služobného pomeru v PZ najväčšou skupinou respondentov boli policajti vykonávajúci štátnu službu 11 až 15 rokov (32,09 %).

Základným ukazovateľom vyjadrujúcim úroveň sociálno-ekonomických podmienok výkonu štátnej služby príslušníkov PZ je výška ich služobného príjmu, ktorá rozhodujúcim spôsobom determinuje ekonomickú situáciu policajta a jeho rodiny. Policajti, ako už bolo naznačené vyššie, plnia nezastupiteľné úlohy pri zaistovaní 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

¹ Štúdium osobnosti manažéra ako riadiaceho pracovníka nadobúda nebývalý 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 vlastnostiam manažérov. Viac pozri: KROPÁČ, Zdeněk. 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.

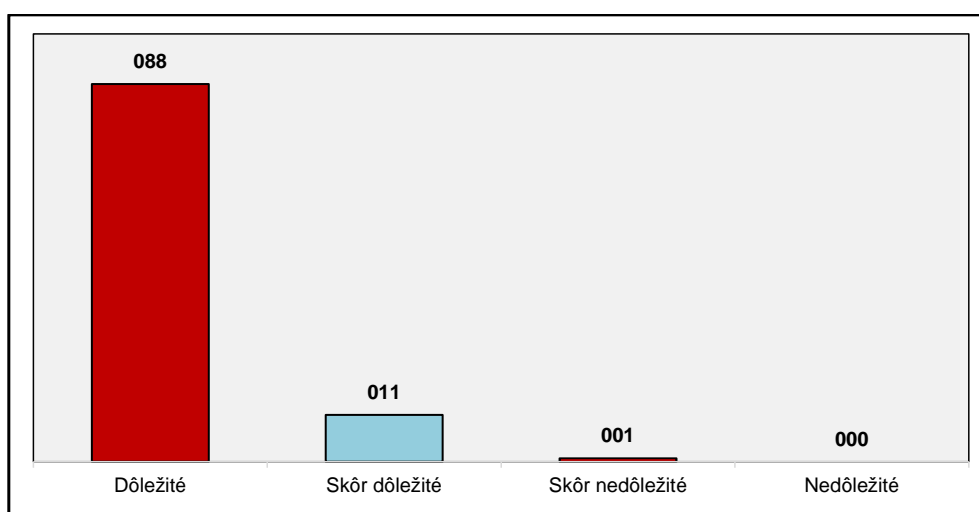
² Celkovo bolo oslovených 250 príslušníkov PZ, z ktorých na všetky otázky odpovedalo a kompletne vyplnený dotazník doručilo 215 policajtov, čo predstavovalo návratnosť na úrovni 86 %. Nižšia miera návratnosti bola spôsobená neodkladným plnením mimoriadnych služobných povinností a úloh vyplývajúcich z aktuálnej epidemiologickej situácie a opatrení prijatých na celoštátnej i rezortnej úrovni v súvislosti s pandémiou Covid-19.

příjmu, 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 8).

Hodnotenie úrovně odmeňovania príslušníkov PZ v rámci sociálno-ekonomických podmienok výkonu štátnej služby

Pri hodnotení kvality života policajtov kľúčovú úlohu zohráva okrem zistenia miery spokojnosti aj určenie miery dôležitosti posudzovaných indikátorov. Preto sa riešitelia 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 ekonomických podmienok výkonu policajného povolania (graf 5).

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

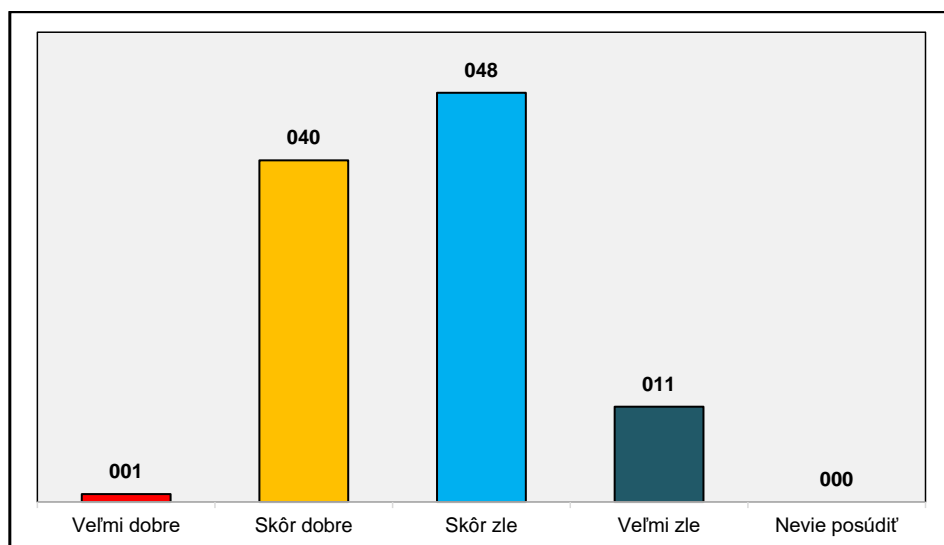


Zdroj: Vlastné spracovanie

Analýza odpovedí respondentov potvrdila, že výška ich finančného ohodnotenia zohráva pre nich dôležitý význam. Vnímajú ju ako faktor, ktorý výrazným spôsobom ovplyvňuje kvalitu ich života z pohľadu hodnotenia vplyvu ekonomických podmienok výkonu štátnej služby na kvalitu ich života a ich rodín. Takýto názor zastáva drvivá väčšina opýtaných policajtov (až pre 88,28 % je výška ich služobného príjmu dôležitá a pre 10,94 % skôr dôležitá). Zanedbateľná časť respondentov (len 0,78 %) neprisuduje výške finančného ohodnotenia veľkú dôležitosť. Podľa očakávania je preto úplne prirodzené, že ani pre jedného z príslušníkov PZ nebola výška služobného príjmu nedôležitá.

Z nasledujúceho grafického prehľadu je zrejmé, že takmer polovica opýtaných policajtov (47,91 %) považuje nastavenú úroveň odmeňovania príslušníkov PZ rámci sociálno-ekonomických podmienok výkonu štátnej služby za skôr zlú a jedna devätina (11,27 %) za veľmi zlú. Naopak až 40,00 % hodnotí nastavenú úroveň ich odmeňovania skôr dobre, dvaja respondenti (0,93 %) dokonca veľmi dobre. Na doplnenie uvádzame, že ani jeden z opýtaných neuviedol, že by túto situáciu nedokázal posúdiť.

Graf 5 Názory na úroveň odmeňovania príslušníkov PZ (v %)



Zdroj: Vlastné spracovanie

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

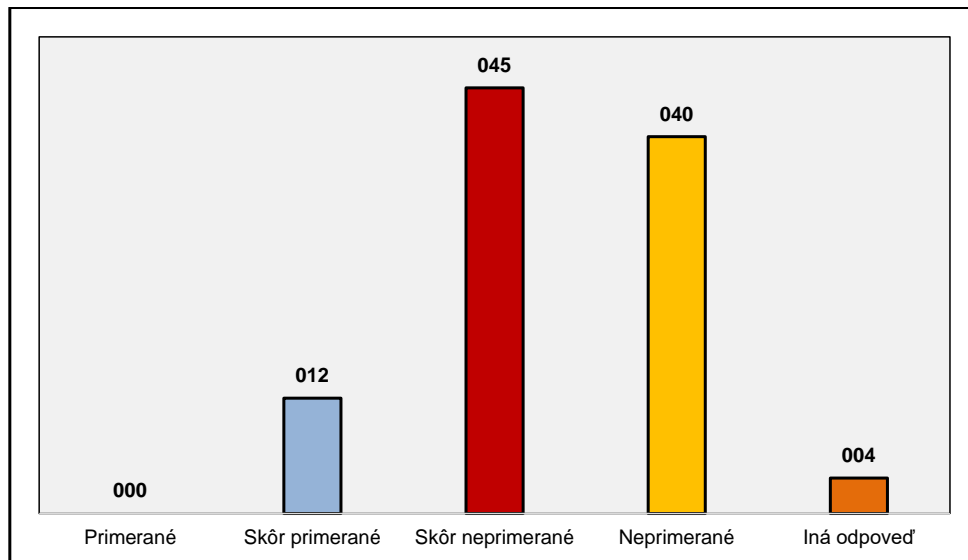
Plnenie náročných úloh služobného charakteru si od policajtov vyžaduje schopnosť vedieť sa samostatne a rýchlo rozhodnúť často v podmienkach neistoty a rizika vyplývajúceho z nedostatku času a zložitosti situácie, schopnosť pružne reagovať na podnety a oznámenia občanov, vedieť zaujať správne stanovisko 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 osobností. Niektoré môžu mať dokonca 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 6).

Viac ako dve pätiny respondentov (44,65 %) sa vyjadrilo, že výšku svojho služobného príjmu považuje za skôr neprimeranú vzhľadom na náročnosť, bezpečnostné riziká a fyzickú i psychickú záťaž, ktorá je spojená s výkonom policajnej služby. Ďalšie dve pätiny (39,53 %) hodnotí služobný príjem ako neprimeraný a len jedna devätina (4,69 %) je toho názoru, že služobný príjem zodpovedá náročnosti, rizikám a záťaži vyplývajúcej z výkonu štátnej služby v PZ. Len osem respondentov (3,72 %) považuje svoj služobný príjem za skôr primeraný, ale za neprimerané považujú zákonné obmedzenia, ktoré neumožňujú policajtom mať iný dodatočný príjem, napríklad z podnikateľskej alebo inej zárobkovej činnosti.

Graf 6 Názory policajtov na primeranosť výšky služobného príjmu k náročnosti, bezpečnostným rizikám a fyzickej a psychickej záťaži (v %)

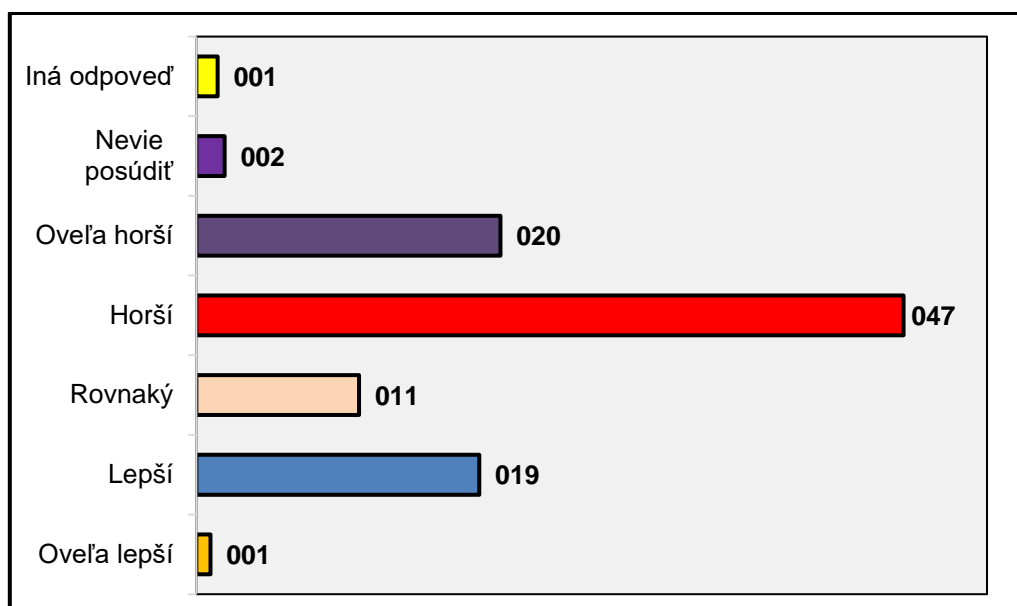


Zdroj: Vlastné spracovanie

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 civilného sektora. Namerané výsledky v tejto oblasti priniesli niekoľko zaujímavých zistení (graf 7).

Graf 7 Názory na vývoj odmeňovania policajtov v porovnaní s vývojom v civilnom sektore (v %)



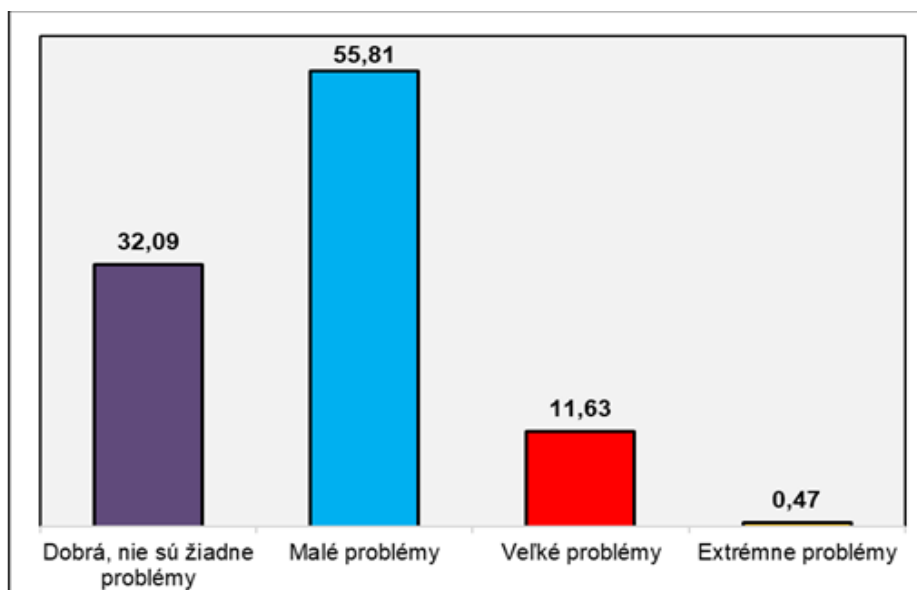
Zdroj: Vlastné spracovanie

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 nevie vývoj odmeňovania posúdiť, pretože „celý svoj pracovný život strávili v PZ“. Traja 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“.

Hodnotenie kvality života z pohľadu ekonomickej situácie domácností príslušníkov PZ

Ďalšou sledovanou oblasťou pri hodnotení kvality života príslušníkov PZ bola ekonomická situácia domácností. V tejto súvislosti sa len jedna osmina z oslovených (12,50 %) vyjadrila, že ekonomická situácia ich domácností je dobrá a nemajú žiadne problémy. Veľká skupina respondentov (70,31 %) však má podľa ich vyjadrenia malé, ale zvládnuteľné problémy a jedna šestina (16,41 %) veľké problémy. Zo všetkých oslovených policajtov len u jedného má jeho domácnosť extrémne ekonomické problémy (graf 8).

Graf 8 Názory na ekonomickú situáciu domácností policajtov (v %)



Zdroj: Vlastné spracovanie

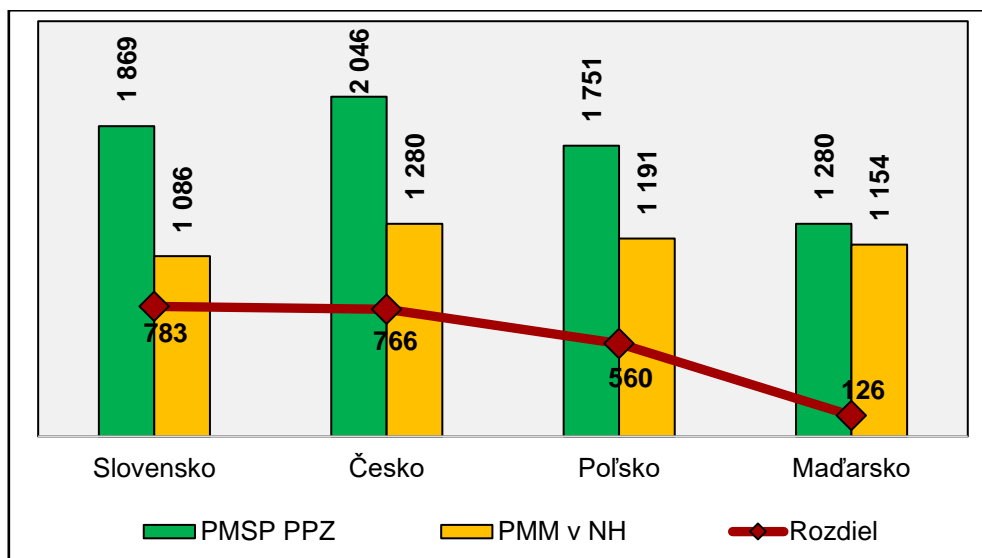
Dobrá ekonomická situácia domácností príslušníkov PZ je tak zárukou istoty a spokojnosti policajtov so zabezpečením primeranej úrovne kvality ich života, ako aj členov ich rodiny. Táto sa následne odráža nielen v prístupe k plneniu služobných povinností zo strany policajtov, ale aj k zlepšeniu vnímania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

Diskusia

V súvislosti s prezentovanými zisteniami realizovaného predvýskumu ponúkame v rámci diskusie doplňujúce informácie o simplifikovanej komparácii kvality života príslušníkov policajných zborov tak v štátoch V4¹ ako aj v ďalších vybraných krajinách EÚ. Rovnako ako príslušníci PZ v SR aj oni si za svoju náročnú, zodpovednú, fyzicky a psychicky namáhavú a mnohokrát vysoko rizikóvu prácu zaslúžia adekvátnu odmenu.

Za východiskové kritérium predmetnej komparácie bola riešiteľmi zvolená výška priemerného služobného platu, ktorá predstavuje základný, kľúčový ukazovateľ vyjadrujúci úroveň sociálno-ekonomických podmienok výkonu štátnej služby príslušníkov PZ. Práve výška služobného platu totiž rozhodujúcim spôsobom determinuje úroveň ekonomickej situácie a kvality života policajtov a ich rodín.²

Graf 9 Porovnanie výšky priemerného mesačného služobného príjmu príslušníkov PZ (PMSP PPZ) a priemernej mesačnej mzdy v NH SR (PMM NH) a rozdielu medzi nimi v roku 2020 v krajinách V4 (v €)



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov SE, 2021 a Eurostatu, 2021 (v €)

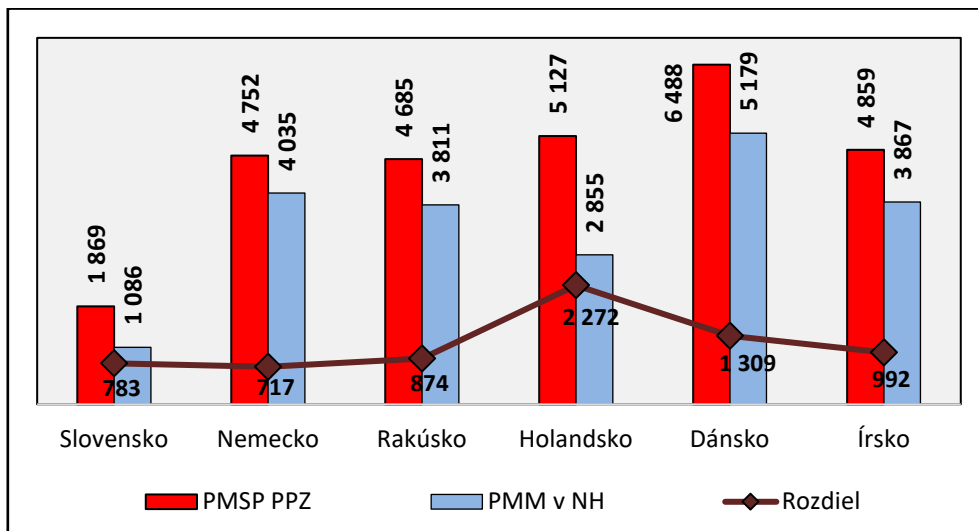
¹ Vyšehradská skupina (V4) predstavuje neformálne zoskupenie 4 stredoeurópskych krajín – Slovenskej republiky, Českej republiky, Maďarskej republiky a Poľskej republiky. Ide o živú a neformálnu regionálnu štruktúru 4 členských krajín EÚ a NATO, ktoré sa hlásia k rovnakým hodnotám, majú spoločnú históriu, kultúru a geografické postavenie. V4 je dynamickým regionálnym zoskupením členských krajín EÚ, ktoré vytvára priestor pre posilňovanie koordinačného a konzultačného mechanizmu s cieľom nachádzať spoločné pozície a stanoviská v aktuálnych otázkach zahraničnej a európskej politiky, regionálneho rozvoja, hospodárskej a kultúrnej spolupráce (MZVaEZ SR, 2021).

² Autori štúdie si uvedomujú, že pre hlbšie porovnanie kvality života príslušníkov policajných zborov v jednotlivých krajinách zoskupenia V4 by bolo vhodné doplniť porovnanie výšky priemerných mesačných služobných príjmov policajtov s výškou životných nákladov v porovnávaných krajinách, to by však výrazným spôsobom navýšilo rozsah predloženej štúdie a takisto by prekračovalo primárny cieľ štúdie, ktorou je evalvácia kvality života príslušníkov Policajného zboru Slovenskej republiky. (pozn. aut.)

Porovnanie výšky priemerných mesačných služobných príjmov príslušníkov policajných zborov krajín združených v zoskupení V4 jednoznačne signalizuje, že najvyšší služobný plat majú policajti v Českej republike. Za nimi s rozdielom 177 € zaostávajú policajti v Slovenskej republike a následne v Poľskej republike s rozdielom 295 €. Pomerne výrazný odstup vykazuje priemerný služobný príjem policajtov v Maďarsku.¹ Z následnej komparácie výšky priemerných mesačných služobných príjmov príslušníkov policajných zborov štátov V4 s výškou priemernej mesačnej mzdy v národných hospodárstvach uvedených krajín možno vyvodiť rezultát, že najvyšší rozdiel medzi oboma ukazovateľmi, ktorý simpliciter naznačuje rozdiel v úrovni kvality života policajtov v porovnaní s priemernou kvalitou života, je zaznamenaný u príslušníkov polície na Slovensku (783 €) a v Česku (766 €).²

Pre lepšiu ilustráciu ponúkame čitateľom aj prehľad výšky priemerných mesačných služobných príjmov príslušníkov policajných zborov vybraných štátov EÚ spolu s výškou priemernej mesačnej mzdy v príslušných národných ekonomikách týchto krajín (graf 10).

Graf 10 Porovnanie výšky priemerného mesačného služobného príjmu policajtov (PMSP PPZ) a priemernej mesačnej mzdy v NH SR (PMM NH) a rozdielu medzi nimi v roku 2020 vo vybraných krajinách EÚ (v €)



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov SE, 2021 a Eurostatu, 2021 (v €)

Z grafického prehľadu je zrejmé, že služobné príjmy policajtov v porovnávaných krajinách výrazne prevyšujú služobný príjem príslušníkov PZ na Slovensku.³ Pri porovnaní rozdielov medzi priemerným mesačným služobným príjmom a priemernou mesačnou mzdou v daných krajinách možno konštatovať, že najmenší rozdiel

¹ V porovnaní s policajtmi z Česka je rozdiel až 766 €, 589 € v porovnaní s policajtmi zo Slovenska a 471 € v porovnaní s policajtmi z Poľska.

² Nižší rozdiel je možné pozorovať u príslušníkov policajnej organizácie v Poľsku (560 €) a najnižší u ich kolegov Maďarsku (126 €).

³ Z toho najmenej v Rakúsku – 2,5 násobne a najviac v Dánsku – 3,5 násobne. Vo všetkých krajinách je však výrazne vyššia aj priemerná mesačná mzda (z toho najmenej v Holandsku – 2,6 násobne a najviac v Dánsku – 4,8 násobne).

medzi sledovanými indikátormi¹ je pozorovateľný v Nemecku (717 €). O niečo väčší rozdiel možno deklarovať v Rakúsku (874 €) a na Slovensku (783 €). Výraznejší rozdiel je zaznamenaný v Írsku (992 €) a v Dánsku (1 309 €). Najvyšší rozdiel spomedzi vybraných krajín EÚ existuje v Holandsku, kde služobný plat policajta je 1,8 násobne vyšší ako priemerná mesačná mzda v národnom hospodárstve.

Napriek všetkým týmto relevantným informáciám a vedeckým zisteniam otázkou stále ostáva, či možno systém odmeňovania príslušníkov PZ považovať za správny a spravodlivý vzhľadom na jeho úmernosť k náročnosti a rizikám vyplývajúcim z policajného povolania.

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), ktoré zaistia tak im, ako aj ich rodinám zodpovedajúcu úroveň kvality života.

V súvislosti s meraním a evalváciou 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 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 hodnotou, 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

¹ Indikátor zjednodušeným spôsobom naznačuje rozdiel v úrovni kvality života policajtov v porovnaní s priemernou kvalitou života.

hodnotenia boli prezentované vekovo staršími príslušníkmi PZ s vyššou dôstojníckou hodnotou, ktorí služobne 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 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 zaistenie 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 2013 po súčasnosť naznačili, že aktuálny vývoj v oblasti odmeňovania v PZ nielenže nezaostáva za vývojom v civilnom sektore, ale je dokonca lepší; v posledných dvoch 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

ADÁMEK, Petr a Otakar NĚMEC. Kvalita života a realizace principu rovných příležitostí na trhu práce. In: *Acta Oeconomica Pragensia*, 2005, roč. 13, č. 2, s. 8-25. ISSN 1804-2112.

- ANDRÁŠKO, Ivan. Percepce kvality života v městských štvrtiach Bratislavy. In: *Geografická revue*. 2006, roč. 2, č. 2, s. 227-240. ISSN 2585-8947.
- ANGELOVIČ, Martin. Spokojnosť s miestom ako indikátor kvality života v prihraničných obciach slovensko-ukrajinskej hranice. In: *Kvalita života 2013 – zborník príspevkov z medzinárodnej konferencie*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2013, s. 8-17.
- BARIČIČOVÁ, Ľubica; HAŠEK, J.; UHLIAROVÁ, T. Zvládanie komunikačne náročných situácií v policajnom manažmente. In: *Scientific reflection of Security science : Zborník z virtuálnej vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou*. Praha: Policejní akademie České republiky, 2012, s. 99-107. ISBN 978-80-7251-388-8.
- BUZAN, Barry; WAEVER, Ole; WILDE, Jaap de. *Bezpečnosť - Nový rámec pro analýzu*. Brno: Centrum strategických studií, 2005. 268 s. ISBN 80-903333-6-2.
- CUMMINS, Robert A. Moving from the quality of life concept to a theory. In: *Journal of Intellectual Disability Research*, 2015, roč. 49, č. 4, s. 699-706. ISSN 1365-2788.
- EC. 2021. *European Commission. Eurostat*. Dostupné na: <<https://ec.europa.eu/eurostat/data/browse-statistics-by-theme>>
- FERRER, Ada. *Happiness Quantified: A Satisfaction Calculate Approach*. Oxford: Oxford University Press. 172 s. ISBN 978-0-19828-654-7.
- HALEČKA, Tibor. 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, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. 776 s. ISBN 80-7178-303-X.
- HOFREITER, Ladislav a Zuzana ZVAKOVÁ. *Teória bezpečnosti*. Krakov: European Association for Security, 2019. 258 s. ISBN 978-83-61645-35-1.
- HONTYOVÁ, Kajetana; LISÝ, Ján; MAJDÚCHOVÁ, Helena. *Základy ekonomie a ekonomiky*. Bratislava: Ekonóm, 2014. 198 s. ISBN 978-80-225-3823-7.
- HORŇÁK, Marcel a Alena ROCHOVSKÁ. Vybrané aspekty kvality života vo vnútorných perifériách Slovenska. In: *Geographia Cassoviensis*. 2007, roč. 1, č. 1, s. 55-60. ISSN 2454-0005.
- IRA, Vladimír a Ivan ANDRÁŠKO. Kvalita života z pohľadu humánnej geografie. In: *Geografický časopis*, 2007, roč. 59, č. 2, s. 159-179. ISSN 2453-8787.
- JEDINÁK, Petr. *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. Dostupné na: <<https://coronavirus.jhu.edu/map.html>>
- JOHNSTON, Ron J.; GREGORY, Derek; SMITH, David 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.

- JURČÁK, Vojtěch. *Teoretické přístupy ku skúmaniu bezpečnosti*. Ostrava: Key Publishing, 2020. 134 s. ISBN 978-80-7418-358-4.
- KAVAN, Štěpán. *Ochrana člověka a společnosti – vývoj vzdělávání v bezpečnostních tématech*. Praha: NLN, 2020. 271 s. ISBN 978-80-7422-753-0.
- KOČIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80-2472-497-3.
- Kolektiv autorov. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. 557 s. ISBN 80-7184-310-5.
- KOVÁČ, Damián. Kvalita života – naliehavá výzva pre vedu nového storočia. In: *Československá psychologie*. 2001, roč. 45, č. 1, s. 34-44. ISSN 0009-062X.
- KOVAŘÍK, Zdeněk. *Profesní motivace pracovníků Policie České republiky*. Brno: Tribun, 2010. 173 s. ISBN 978-80-7399-981-0.
- KRÁLIK, Jozef a Kristína KRÁLIKOVÁ. *Polícia (v slovenskej spoločnosti)*. Brno: Tribun EU, 2016. 248 s. ISBN 978-80-263-1050-1.
- KRAVČÁKOVÁ, Gabriela. *Manažment ľudských zdrojov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014. 156 s. ISBN 978-80-8152-219-2.
- KROPÁČ, Zdeněk. 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.
- MARCZYOVÁ, Klaudia; HAŠANOVÁ, Janka; STRÉMY, Tomáš; ŠIMONOVÁ, Jana a kol. *Policajné právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2019. 324 s. ISBN 978-80-7380-790-0.
- MASSAM, Bryan H. Quality of Life: Public Planning and Private Living. In: *Progress in Planning*. 2002, roč. 58, č. 3, s. 141-227. ISSN 0305-9006.
- MÜHLPACHR, Pavel. Měření kvality života jako metodologická kategorie. In: *Kvalita života a rovnost příležitostí – 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.
- MZVaEZ SR. 2021. Vyšehradská skupina (V4). Dostupné na: <https://www.mzv.sk/zahranicna_politika/slovensko_a_v4-vysehradska_skupina>
- RUZEVICIUS, Juozas. Quality of Life and its Components' Measurement. In: *Excellence in Services – Conference Proceedings*, 2017, s. 317-334. ISBN 978-88-9043-274-3.
- SE. 2021. *Salary Expert*. Dostupné na: <<https://www.salaryexpert.com>>
- Štatistický úrad SR. 2019. *Slovník pojmov*. Dostupné na: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/demography/labour/glossary/!ut/p/z1/IZJBb4JAEIV_DdfdYRd3194WGMCFIKCo3UujhiKJiEFa_n6p9UJqZ3bZL6XefMyWOMN1qftR1Is27I-bY99_6LZa8KVsg1TAtghBTULFpHvuMQCitdDQNgrAopHqRkkiRdkHOT-vArj7_E8NV1IAIloEEuVOPymdzpWzwEEKE3ASX9LJ0mIlKkV_3D_fBLSfibfsSg_tf9PwE9bm-N9XDFnQSvgLuliZxanVoczl1QS4eIRcgleOwBAOYNGAv5kU09noOJZ1iXuwp1-woBooxOCGOMW1wwNhVfbyRPOyoKrJv8LW_yBr03_Xcd2vZ8eTLAgK7rUFHXxTFH-7oy4J7kUF9avB mS->

- FxlfW2gVGVcrcXIE46EN9I!/dz/d5/L2dJQSEvUUt3QS80TmxFL1o2X1ZMUDhC
Qj FBME9SMUYwUTAwS05LOFRJR0Q3>
- TIMORACKÝ, Marian. Kvalita života. In: *Vízia vývoja SR do roku 2020*. Bratislava: Veda, 2002, s. 196-199. 267 s. ISBN 80-88935-42-3,
- TOKÁROVÁ, Anna. *Sociálna práca: Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce*. Prešov: Prešovská univerzita, 2003. 572 s. ISBN 978-80-9683-675-7.
- VAĎUROVÁ, Helena a Pavel MŮHLPACHR. *Kvalita života: teoretická a metodologická východiska*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 145 s. ISBN 978-80-210-3754-7.
- WAISOVÁ, Šárka. *Bezpečnosť – vývoj a proměny konceptu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005. 160 s. ISBN 80-86898-21-0.
- WHO. *Programme on Mental Health - Measuring Quality of Life*. Geneva: WHO, 1997.
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.

RESUMÉ

Príslušníci Policajného zboru sa výraznou mierou podieľajú na zaistení bezpečnosti Slovenskej republiky a jej obyvateľov. Za aktívne, kvalitné a úspešné vykonávanie služobných úloh im prináleží adekvátne finančné odmeny, ktorá by im mala kompenzovať riziká a náročnosť policajného povolania a zaručiť zodpovedajúcu kvalitu života. Na základe toho je primárnym vedeckým cieľom predloženej štúdie evalvácia kvality života príslušníkov Policajného zboru v nadväznosti na úroveň ich odmeňovania v kontexte aktuálneho sociálno-ekonomického vývoja v spoločnosti.

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

SUMMARY

IVANČÍK, Radoslav; BARIČIČOVÁ, Ľubica: EVALUATION OF POLICE OFFICERS' LIFE QUALITY FROM THEIR REMUNERATION VIEWPOINT

Police officers play a significant role in ensuring the security of the Slovak Republic and its inhabitants. For the active, high-quality, and successful performance of their tasks they are entitled to an adequate financial compensation for the risks and demands of their police profession and as well as it should serve as some guarantee of an adequate quality of life. Based on this fact, the primary scientific goal of the presented study is to evaluate the life quality of police officers in relation to the level of their remuneration within the context of current socio-economic development in the society.

Key words: Police force, quality of life, police officer, society, remuneration.