

PO KRÍZOVÉ POROVNANIE INVESTOVANIA DO ZRUČNOSTÍ ZAMESTNANCOV

Gabriela Kol'vecková – Aneta Svrčeková

Abstract

During 2008 and 2009 financial crises followed by economic recession were influencing not only financial markets but also thinking of employees and employers. By means of increasing unemployment was recession reflected in an increased interest of additional trainings and education financed either by employer or within own budget. Competition at labour market has scaling up constantly and has lead employer and employees towards new consideration of approach in life-long learning. At one hand the post-crises economy has growing requirements of skills, qualification and practice of employees imposed by employers and on the other hand there is effort to increase savings, which was showed in global decrease of investment in human capital with intention to cut down firms` expenses. These opposite trends logically end in an upward interest trend for self-education in various trainings, courses etc. This way employees need to cover their accretive demand of employers and co-finance lower willingness and ability of employers to reimburse additional education. Workers adopt additional costs in order to obtain better education and better position at labour market.

Key words: human capital, networks, region

JEL Code: J24, O31, Z13

Investovanie do zručností

Klasické školenia, ktoré mnohí navštevujú ako spestrenie ich pracovného života, začínajú naberať na význame v po krízovom období, ktoré prebieha od roku 2008. Netradičné školenia vo forme e-learningových a dištančných kurzov sú tiež spestrením pracovnej rutiny a samozrejme i formou zvýšenia kvality ľudského kapitálu. Bez ohľadu na formu vzdelávania resp. nadobúdania zručností ich získanie nadobúda reálny význam pre uplatnenie sa na trhu práce. Potvrdzujú to údaje z prieskumu EWCS - European Working Conditions Survey, z ktorých porovnávame roky 2005 (pred krízou) a 2010 (po kríze). Cieľom príspevku bolo ukázať rozdiely vo vnímaní školení medzi zamestnancami s vysokým potenciálom (ZVP, Kol'vecková, 2010) a teda aj s vysokými zručnosťami a tými, ktorí tieto zručnosti nemajú.

Následne navrhnutí dôvody prečo tieto rozdiely boli zaznamenané. V závere tieto výsledky boli dané do súvisu s dianím na trhu práce a na trhu školení zamestnancov.

1 Rozdiely vo vnímaní školení

1.1 „Školenie ako investícia“ táto rovnosť bola teoretickým rámcom pre príspevok

Návratnosť investícií do ľudského kapitálu je podmienená i celkovou zásobou ľudského kapitálu v ekonomike. So stúpajúcou zásobou ľudského kapitálu stúpa i jeho tvorba i miera návratnosti z neho - môžeme hovoriť o seba posilňujúcom efekte ľudského kapitálu.

Pôsobenie takéhoto efektu podporuje viacero empirických zistení:

1. Ľudia so vzdelaním sú náchylnejší k ďalšiemu vzdelávaniu. Čím vyššie absolvované vzdelanie, tým viac absolvovaného dodatočného školského vzdelávania (Mincer, 1962 podľa Heckman, 1998 In: Dobeš, 2001).
2. Investície do vzdelanejších ľudí majú vyššiu mieru návratnosti ako tie do menej vzdelaných (Heckman, 1998 In: Dobeš, 2001).
3. Ľudia i v staršom veku investujú do svojho ľudského kapitálu, i keď by s kratšou dobou jeho využitia mala klesať motivácia investovať doň (Monks, 1998 In: Dobeš, 2001).

Ďalej boli zvažované rôzne skupiny zamestnancov podľa ich schopností a zručností, ktoré im umožňujú získavať novšie zručnosti rýchlejšie. Preto ZVP môžu byť samostatnou skupinou pre dopyt po školeniach. Berúc do úvahy argumenty štúdie kolegov Stark et. all. (2010) kde dokazujú, že ekonomická mobilita pracovných síl je spojená so sociálnou mobilitou, t.j. posun v príjmoch vyvolá posun v sociálnej sfére. Tieto v určitej miere postihujú údaje o školeniach nižšie.

1.2 Školenia a údaje o vnímaní – analýza SR, ČR a EU 15

Väčšie firmy majú zvyčajne v rámci svojej firemnej kultúry zapracovaný systém školení. Menšie firmy sa spoliehajú skôr na zodpovednosť zamestnancov, hoci badať rozdiely v rámci odvetví. Napríklad pre odvetvie stavebníctva je výhodné, ak nie nevyhnutné pre zotrvanie na trhu, školiť a „pestovať“ si zamestnanca na nové technológie – napr. v poslednom desaťročí podlahové kúrenia alebo spôsoby budovania pasívnych domov a podobne. Tento príklad len potvrdzuje, že pracovníkov nie je možné v každom pracovnom zaradení jednoducho nahrádzať (Casarico a Devillanova, 2008). Investovanie do zručností bolo analyzované na údajoch už spomínaného prieskumu pracovných podmienok - EWCS. V ďalšom bolo

používané členenie na zamestnancov s vysokým potenciálom (ZVP) a teda aj s vysokými zručnosťami a tými, ktorý tieto zručnosti majú nízke – tabuľka 1.

Tab. 1 Zručnosti v členení na duševne a manuálne pracujúcich a zamestnanie

Hlavné triedy klasifikácie ISCO-08, tj. KZAM	Triedenie pracovníkov (Úroveň zručností)
1. zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	S vysokou zručnosťou duševne pracujúci = KZAM 1,2 (3+4 a 4)
2. špecialisti	
3. technici a odborní pracovníci	S nízkou zručnosťou duševne pracujúci = KZAM 3,4,5 (3 a 2)
4. Administratívni pracovníci, úradníci	
5. Pracovníci v službách a v obchode	
6. Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	S vysokou zručnosťou manuálne pracujúci = KZAM 6,7 (2)
7. Kvalifikovaní robotníci a remeselníci	
8. Operátori a montéri strojov a zariadení	S vysokou zručnosťou manuálne pracujúci = KZAM 8,9,10 (1 a 1,2,3,4)
9. Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci	
0. Príslušníci ozbrojených síl	

Zdroj: upravené podľa prieskumu EWCS a ŠÚ SR.: Medzinárodná štandardná klasifikácia zamestnaní ISCO-08. Metodická príručka. 2010.

V predkrízovom období prieskum zameraný na hodnotenie nespokojnosti pracovníkov so svojimi zručnosťami (prebiehajúci v roku 2005), poukázal, že na Slovensku 24,8% pracovníkov s vysokým potenciálom (ZVP) t.j. vysokými zručnosťami bolo nespokojných so svojimi schopnosťami. Pričom v pokrízovom období (rok 2010) sa počet týchto ľudí zvýšil na 36,3%. Týmto sa kríza prelína aj do vnímania ľudí - ako požiadavka po zlepšení zručností a schopnosti si poradiť v zvýšenom konkurenčnom boji na trhu práce. Ľudia pociťujú potrebu sa vzdelávať, rozširovať svoj obzor a zvyšovať svoju kvalifikáciu pre zvýšenie svojej konkurencieschopnosti na pracovnom trhu. Pri zohľadnení manuálnych zručností sa tento jav nevyskytuje v takej silnej miere (7,9 a 8,6%). Podľa Mincer (1992) a Heckman (1998) platí, že ľudia s vyšším vzdelaním sú náchylnejší k ďalšiemu vzdelávaniu. Uvedení autori prezentujú názor, že čím vyššie dosiahnuté vzdelanie človek dosiahne, tým väčší záujem a motiváciu má pre dodatočné vzdelávanie a zvyšovanie svojich znalostí a vedomostí. Daný fakt je viditeľný aj v prípade porovnávania KZAM 1,2 a KZAM 6,7 kde pracovníci s nižším vzdelaním prejavujú nižší záujem o dodatočné vzdelanie (potvrdené ich vyššou spokojnosťou so ich zručnosťami) v pokrízovom raste konkurencieschopnosti na trhoch práce. Pričom

v porovnaní vývoja spokojnosti KZAM 1, 2 na Slovensku s EU 15 (18,0 a 15,3%) sa javí tento fakt možno ako zlé seba hodnotenie alebo nízka sebadôvera vo vlastné schopnosti. V Slovenskej republike vo všeobecnosti na základe tohto výskumu dochádza k seba podhodnocovaniu resp. k podhodnocovaniu vlastných schopností.

Česká republika má blízko k EU 15 priemeru pri KZAM 1,2. V pokrízovom období nedochádza k výraznému zníženiu seba hodnotenia a sebavedomia zamestnancov v konkurenčnom boji na trhu práce. Je tu evidentný opačný negatívny trend, ktorý sa výrazne podobá na trend prítomný v EU 15. Avšak pre ČR KZAM 6,7 pozorujeme podobnú tendenciu ako v SR prieskume pre rok 2005. Dochádza tu k zníženiu spokojnosti s vhodnosťou vzdelania pre pracovný výkon. To znamená, že viac ľudí je v ČR nespokojných so svojimi zručnosťami vzhľadom k práci, ktorú vykonávajú. (viď. tab. 2). Platí, že vývoj hodnotenia vlastných zručností pre KZAM 6,7 v ČR je podobný ako v SR. Aj napriek tomuto faktu dochádza k priblíženiu sa KZAM 6,7 ČR k priemeru EU 15 v roku 2010 na úroveň 15%. Aj v tomto prípade sa potvrdzuje názor presadzovaný Mincer (1992) a Heckman (1998) – pri nižšie vzdelaných pracovníkoch sa prejavuje nedostatočný záujem o dostatočne zvyšovanie vzdelanosti a kvalifikácie.

Tab. 2 Záporné odpovede na otázku: "Máte správne zručnosti pre svoju prácu?"

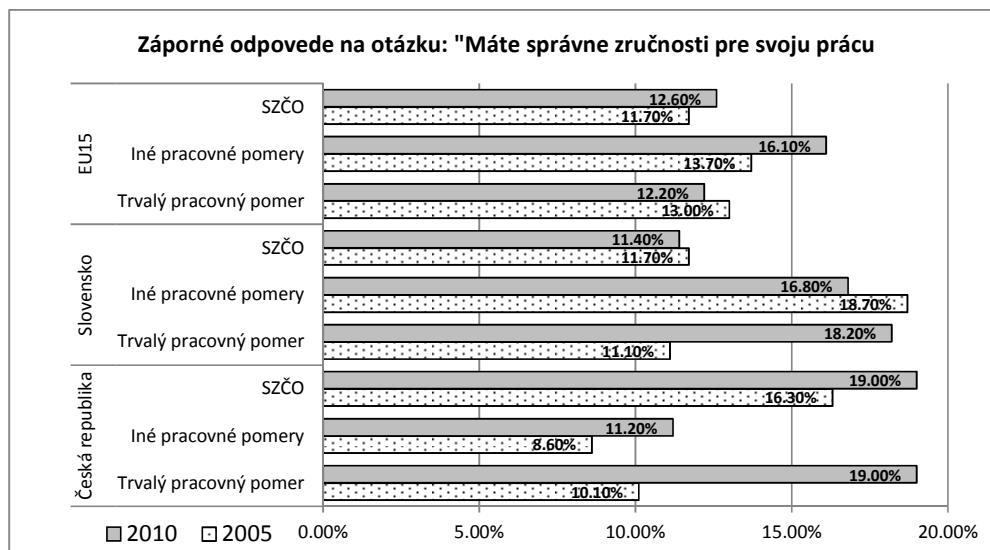
Typ zamestnania	Krajina / Rok	2005	2010
KZAM 1,2	SLOVENSKO	24,8%	36,3%
	EU 15	18,0%	15,3%
	ČESKÁ REPUBLIKA	19,4%	19,3%
KZAM 3,4,5	SLOVENSKO	9,4%	20,1%
	EU 15	14,0%	14,5%
	ČESKÁ REPUBLIKA	13,2%	21,9%
KZAM 6,7	SLOVENSKO	7,9%	8,6%
	EU 15	12,2%	12,5%
	ČESKÁ REPUBLIKA	7,3%	12,5%
KZAM 8,9,10	SLOVENSKO	4,5%	8,1%
	EU 15	5,6%	6,0%
	ČESKÁ REPUBLIKA	9,3%	6,3%

Zdroj: upravené podľa prieskumu EWCS, Svrčeková, Kolívková, 2012

Zaujímavé zistenie pri členení podľa typu zamestnania spočívalo v tom, že ZVP ako samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO) potvrdzujú svoje rozhodnutie o odvetví zamestnania, pocitom lepších zručností pre danú prácu. Po kríze sa ešte viac utvrdili v tom, že ich práca je správna a robia ju dobre. Ten istý trend badáme v ČR. Sebavedomie a seba hodnotenie osôb operujúcich v podnikateľskej sfére je vyššie, čo sa prejavuje aj v prieskumoch prebiehajúcich v rokoch 2005 a 2010. Evidentne opačný trend je viditeľný

v SR. Nedochádza síce k značnému poklesu hodnotenia vlastných podnikateľských zručností, ale aj napriek tomu sa stretávame s 0,3 % poklesom seba hodnotenia. Pri posudzovaní zmien hodnotenia vlastných zručností v prípade trvalého pracovného pomeru dedukujeme, že mnoho ľudí akceptuje prácu bez potrebných zručností len preto, aby mali prácu. Toto tvrdenie je podložené prieskumom, ktorý poukázal na rast nespokojnosti pracovníkov so svojimi schopnosťami v trvalom pracovnom pomere v pokrízovom období.

Obr. 1 Záporné odpovede na otázku: "Máte správne zručnosti pre svoju prácu?"



Zdroj: upravené podľa prieskumu EWCS, Svrčeková, Kolářková, 2012

Platby za školenia bývajú rozhodujúce pre viaceré zúčastnené strany firmy, školy a študentov (Eckwert a Zilcha, 2010). Investície v sledovaných krajinách (EU15, SR, ČR) sú potrebné z dôvodu zaškolovania, rekvalifikácii, zvýšenia schopností a zručností pracovníkov. Za predpokladu že značná väčšina PZI pochádzajúcich z EU 15 je mierená na trhy strednej a východnej Európy (SVE) sa nazdávame, že v týchto krajinách dochádza k výraznému nárastu investícií do ľudského kapitálu. Dané tvrdenie sa javí ako správne podľa vývoja sledovaných údajov v prieskume trhu. Percento investovania do ľudského kapitálu namerané v rámci Slovenskej republiky je vyššie ako v EU 15. V roku 2005 45,8% opýtaných potvrdilo, že neabsolvovalo školenie za posledný rok uhradené zamestnávateľom. V nasledujúcom prieskume prebiehajúcom v roku 2010 došlo k 2 % poklesu investícií do ľudského kapitálu v Slovenskej republike. Tento fakt je zapríčinený snahou o šetrenie financií zo strany firiem, ktoré vyvolala finančná a hospodárska kríza prebiehajúca 2008 – 2009. V rámci opýtaných za EU 15 neúčast' na žiadnom školení potvrdilo 62,3 % v roku 2005 a 52,3 % v roku 2010. Z daných údajov vyplývajú dve tvrdenia. Za prvé v predkrízovom období sa investície do

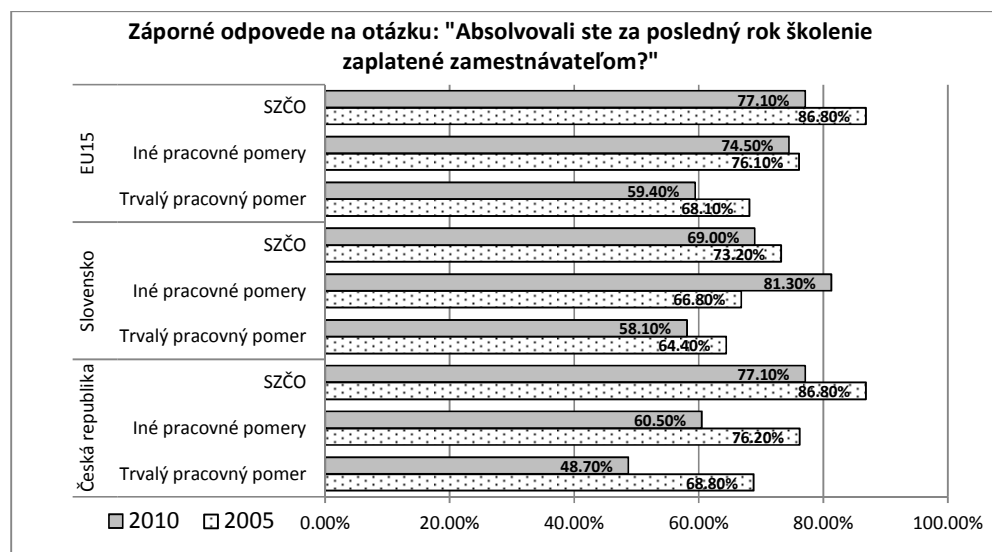
ľudského kapitálu presadzovali najmä v host'ujúcich krajinách PZI (teda krajinách, ktoré prijímali PZI, t.j. SVE). V pokrízovom období firmy orientujú investície do domácej krajiny a snažia sa tak podporiť rast konkurencie schopnosti domácej ekonomiky. Dochádza tak k rapídnej zmene smeru investícií do ľudského kapitálu. ČR tento jav mína, teda nemíňajú na školenie veľa. Po kríze sa aj v SR šetrí, to znamená nezaplatené školenia vzrástli z 45,8% na 48,4%, avšak pri pracovníkoch s nízkou zručnosťou pre obe skupiny tak duševne ako aj manuálne pracujúcich platí opačný trend 64,6% a 60,2% v roku 2010. (viď. Tab. 3 a 4)

Tab. 3 Záporné odpovede na otázku: "Absolvovali ste za posledný rok školenie zaplatené zamestnávateľom?"

Typ zamestnania	Krajina / Rok	2005	2010
KZAM 1,2	SLOVENSKO	45,80%	48,40%
	EU 15	62,30%	52,30%
	ČESKÁ REPUBLIKA	56,80%	46,20%
KZAM 3,4,5	SLOVENSKO	64,60%	60,20%
	EU 15	69,30%	63,10%
	ČESKÁ REPUBLIKA	69,80%	47,20%
KZAM 6,7	SLOVENSKO	74,40%	77,10%
	EU 15	83,80%	76,70%
	ČESKÁ REPUBLIKA	83,30%	67,50%
KZAM 8,9,10	SLOVENSKO	75,40%	69,70%
	EU 15	84,50%	77,60%
	ČESKÁ REPUBLIKA	79,40%	62,80%

Zdroj: upravené podľa prieskumu EWCS, Svrčeková, Kolíková, 2012

Obr. 2 Záporné odpovede na otázku: "Absolvovali ste za posledný rok školenie zaplatené zamestnávateľom?"



Zdroj: upravené podľa prieskumu EWCS, Svrčeková, Kolíková, 2012

Čo sa týka ZVP teda skupín KZAM 1,2,6,7 v porovnaní so skupinami s nízkou zručnosťou je zjavný trend školiť viac tých, ktorým zručnosti chýbajú. Iné príčiny môžu byť

migrácia v profesiách alebo zánik či združovanie stredných odborných škôl, učňoviek. Toto spôsobilo, že v daných profesiách ako napríklad: Operátori a montéri strojov a zariadení sa objavujú nekvalifikovaní resp. neskusení zamestnanci, ktorí sú rýchlo zacvičení v pracovných úlohách.

Tab. 4 Záporné odpovede na otázku: "Absolvovali ste za posledný rok školenie zaplatené z vlastných finančných zdrojov?"

Typ zamestnania	Krajina / Rok	2005	2010
KZAM 1,2	SLOVENSKO	86,10%	79,80%
	EU 15	87,70%	83,00%
	ČESKÁ REPUBLIKA	89,30%	86,10%
KZAM 3,4,5	SLOVENSKO	94,90%	90,70%
	EU 15	95,00%	91,90%
	ČESKÁ REPUBLIKA	92,80%	92,10%
KZAM 6,7	SLOVENSKO	96,90%	95,90%
	EU 15	96,70%	94,60%
	ČESKÁ REPUBLIKA	97,60%	95,10%
KZAM 8,9,10	SLOVENSKO	98,50%	95,40%
	EU 15	98,10%	97,00%
	ČESKÁ REPUBLIKA	97,60%	94,70%

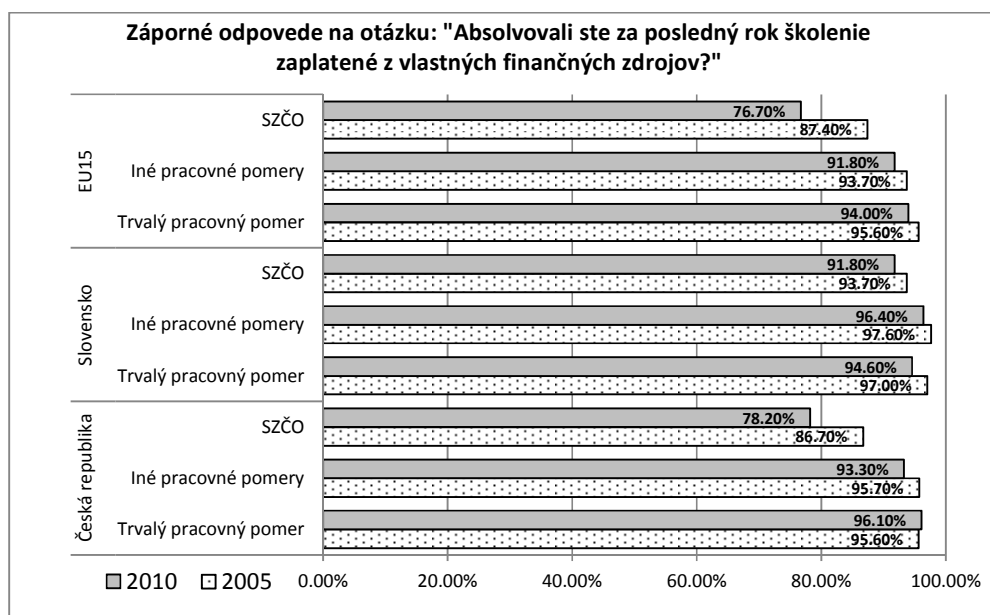
Zdroj: upravené podľa prieskumu EWCS, Svrčeková, Koľveková, 2012

Pri posudzovaní rastu motivácie pre samo vzdelávanie zamestnancov dochádzame k záveru, že vo všetkých typoch zamestnania (manuálne/duševne pracujúci, s vysokou zručnosťou/ s nízkou zručnosťou) dochádza k rastu záujmu o samofinancovanie dodatočného doškolenia sa. Nedávna finančná kríza a hospodárska recesia sa premietli v motivácii zamestnancov o zvyšovanie svojich kvalifikačných schopností za účelom podpory vlastnej konkurencieschopnosti na trhu práce. Kríza vo všeobecnosti zvýšila nezamestnanosť v globálnej ekonomike. Vysoký rast nezamestnanosti bol prítomný aj v SR, ČR a aj EU 15. Pokles zamestnanosti automaticky znamená zvýšenie konkurenčného boja medzi nezamestnanými ako aj už zamestnanými pracovníkmi. V pokrízovom období sa preto tento jav prelína do rastu záujmu o vzdelávanie financované vlastnými zdrojmi.

Prieskum poukázal na rovnaký trend i v prípade jednotlivých typov pracovného pomeru. I v členení podľa pracovného pomeru dochádzame k záverom, že záujem o samofinancovanie dodatočného vzdelávania značne vzrástol v pokrízovom období. Výrazný rast záujmu nastal najmä v prípade SZČO (EU 15- 10,7 %, SR – 1,9 %, ČR – 8,5 %).

K uzavretiu tejto analýzy jednostranného a zjednodušeného pohľadu na školenia a zručnosti nech je dodané, že mnohému sa učíme samotnou prácou (learning by doing). Tento aspekt investovania do ľudského kapitálu bol skúmaný v článkoch Koľveková (2009a, 2009b).

Tab. 5 Záporné odpovede na otázku: "Absolvovali ste za posledný rok školenie zaplatené z vlastných finančných zdrojov?"



Zdroj: upravené podľa prieskumu EWCS, Svrčeková, Kolčáková, 2012

2 Trh práce a školení

Prvá kapitola článku analyzovala skupinu ZVP – zamestnanec/i s vysokým potenciálom označovanú aj ako „High potentials“ v projekte IDEA - „Inovačný rozvoj európskych regiónov prostredníctvom posilňovania nadnárodného vedomostného rozvoja“. Tento projekt skúma bližšie podmienky týchto skupín vo väzbe na inovačné odvetvia: prírodné vedy, stavebníctvo a elektrotechnika, informačné a komunikačné technológie. Pričom hlavným problémom projektu bolo určiť profesie inovačných odvetví a určiť spoločnú stratégiu na základe skúseností viacerých regiónov. Viac informácií na web-stránke: www.idea-strategy.eu.

Školenia poskytované cieľovej skupine absolventov neekonomických odborov, t.j. odborov označených vyššie ako inovačné odvetvia, sú predmetom projektu KEGA 035TUKE-4/2012 “Vybudovanie multimediálnej učebne na podporu dištančných foriem vzdelávania v oblasti kľúčových kompetencií s dôrazom na podnikateľské zručnosti”. Podľa prieskumov v tomto projekte boli hodnotené zručnosti podľa názoru respondentov (firmy a študenti). Týmto sa vytvára lepšia väzba medzi zručnosťami (Tab.1), kľúčovými kompetenciami, ktoré majú byť zlepšené v rámci plánovaných on-line modulov v roku 2013 a školení v roku 2014. Viac informácií na web-stránke: www3.ekf.tuke.sk/mupoz.

Záver

Finančná kríza, globálna recesia a dlhová kríza prebiehajúce v globálnej ekonomike sťažili podmienky na trhu práce. Prejavili sa v zvyšujúcej nezamestnanosti a v rastúcich nárokoch na kvalifikáciu, čo sa v konečnom dôsledku premietlo do konkurenčného boja medzi zamestnancami. Pracovná sila je v modernej vedomostne založenej ekonomike chápaná ako ľudský kapitál a zvyšovanie vedomostí a kvalifikácie je vnímané ako investícia do ľudského kapitálu. Môžeme konštatovať že v pokrízovom období vzrástol záujem o zvyšovanie kvalifikácie a vedomostných zručností zamestnancov zo strany firiem . Na druhej strane však vzniká tendencia tvorby úspor, čo firmám bráni v poskytovaní dostatočných investícií do ľudského kapitálu. Tento fakt podnecuje záujem zamestnancov o samo vzdelávanie hradené z vlastných zdrojov.

V pokrízovom období sa stretávame aj s tendenciou obmedziť investície do ľudského kapitálu výhradne na priestor domácej ekonomiky s cieľom zvýšiť konkurencieschopnosť a sebestačnosť domáceho národného hospodárstva. V dôsledku toho sa v krajinách výrazne závislých na PZI odzrkadľuje táto skutočnosť v poklese investícií do ľudského kapitálu.

Pod'akovanie

Článok bol napísaný v súvislosti s projektom „Inovačný rozvoj európskych regiónov prostredníctvom posilňovania nadnárodného vedomostného rozvoja – IDEA“ („IDEA project - Innovative Development of European Areas by Fostering transnational Knowledge Development IDEA“ (project No. 2CE175P1, www.idea-strategy.eu) a zároveň s projektom KEGA 035TUKE-4/2012 “Vybudovanie multimediálnej učebne na podporu dištančných foriem vzdelávania v oblasti kľúčových kompetencií s dôrazom na podnikateľské zručnosti”.

Literatúra

- Casarico, Alessandra, and Carlo Devillanova. "Capital-Skill Complementarity and the Redistributive Effects of Social Security Reform." *Journal of Public Economics* 92.3-4 (2008).
- Dobeš, M. „Ľudský kapitál a výkonnosť ekonomiky“. Stredisko pre výskum a rozvoj vzdelávania (SVRV) pri SVÚ SAV. (2001) Web.< http://www.saske.sk/stredisko/ludsky_kapital.pdf >
- Eckwert, Bernhard, and Itzhak Zilcha. "Improvement in Information and Private Investment in Education." *Journal of Economic Dynamics & Control* 34.4 (2010).
- Koľveková, Gabriela. " Formálne siete v podmienkach SR podľa prístupu Fabia Sabatiniho." Regionálna a miestna verejná správa v znalostnej ekonomike. Recenzovaný zborník

- prác z medzinárodnej vedeckej konferencie : Scientific Conference Proceedings (2009a): VIII-1 – VIII-7.
- Kolvekova, Gabriela. "High Potentials as a Human Resource for Innovations in Eastern Slovakia." *Socialny Kapital, Ludsky Kapital a Chudoba V Regionoch Slovenska: Scientific Conference Proceedings* (2010): 99-102.
- Koľveková, Gabriela. "Neformálne Siete v podmienkach SR Podľa Prístupu Fabia Sabatiniho." *Ekonomické Spektrum. Recenzovaný Vedecko-odborný On-line časopis O Ekonomii a Ekonomike*. CAESaR – Centrum Vzdelávania, Vedy a Výskumu, 22 Feb. (2009b). Web. <<http://www.spektrum.caesar.sk/>>
- Stark, Oded, Walter Hyll, and Yong Wang. "Endogenous Selection of Comparison Groups, Human Capital Formation, and Tax Policy." *Economica* 79.313 (2012). Provider: John Wiley & Sons, Ltd
- Svrčková, Aneta, and Gabriela Koľveková, comps. *European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 1991-2010*. Web. <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_10_02.htm>.
- Vella, Francis, and Gregory, R. G. "Selection bias and human capital investment: Estimating the rates of return to education for young males." *Journal of Labor economics* 3 (1996) 197 – 219.

Contact

Gabriela Koľveková
TU, EKF, Katedra ekonomických teórii
Němcovej 32, 040 01 Košice
SLOVENSKÁ REPUBLIKA
e-mail: Gabriela.Kolvekova@tuke.sk

Aneta Svrčková
TU, EKF, Katedra ekonomických teórii
Němcovej 32, 040 01 Košice
SLOVENSKÁ REPUBLIKA
e-mail: Aneta.Svrcekova@tuke.sk