



EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond
Európsky fond regionálneho rozvoja



OPERAČNÝ PROGRAM
ĽUDSKÉ ZDROJE

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

SPRAVODLIVÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI A ZAMESTNANCAMI

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív : PhDr. Mojmír Kališ, PhD.

Mgr. Martin Čech

Ing. Jaroslav Cíсар, MBA

Mgr. Ján Kováč

Ing. Jana Petrušová

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK

ADZ – Agentúra dočasného zamestnávania

BOZP – Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

ILEREA - International Labour and Employment Relations Association

ILO – Medzinárodná orgaizácia práce

KV – Kolektívne vyjednávanie

KZ – Kolektívna zmluva

KZVS – Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

OOPP – Osobné ochranné pracovné pomôcky

STN – Slovenská technická norma

ZoKV – Zákon o kolektívnom vylednávaní

ZP – Zákonník práce

ZZPB - Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť

ZOZNAM PRÍLOH

1. Prípadové štúdie

- 1.1. Musíme držať spolu - Príbeh štrajku v Booster Precision Components (2021)
- 1.2. A, Fáková: PREDSEDA ODBOROV V BELUŠI JE CHRÁNENÝM OZNAMOVATELOM
- 1.3. Príbeh toxických vzťahov (M.Kapuš)

2. Dotazníky

- 2.1. Výskumný dotazník
- 2.2. Dotazník pracovnej spokojnosti
- 2.3. Dotazník TKH – typy kultúry podľa Handyho

OBSAH

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK.....	4
ZOZNAM PRÍLOH	5
ÚVOD	6
1. VYMEDZENIE POJMU INDUSTRIÁLNYCH VZŤAHOV	9
1.1. SPRAVODLIVOSŤ	12
2. HISTORICKÝ POHĽAD NA VÝVOJ INDUSTRIÁLNYCH VZŤAHOV	19
3. CHARAKTERISTIKA INDUSTRIÁLNYCH VZŤAHOV – TEÓRIE	23
3.1. SIMONOVA TEÓRIA ZAMESTNANECKÝCH VZŤAHOV.....	23
3.2. SYSTÉMOVÁ TEÓRIA ZAMESTNANECKÝCH VZŤAHOV JOHNA DUNLOPA	26
3.3. PLURALISTICKÁ TEÓRIA FLANDERSA (1970) / OXFORD MODEL.....	29
3.4. HYMANOVA TEÓRIA ŠTRUKTURÁLNYCH PROTIKLADOV	30
3.5. TEÓRIA MEDZIĽUDSKÝCH VZŤAHOV	33
3.6. TEÓRIA PORUČNÍTSVA MAHÁTMU GÁNDHÍHO	34
4. PRÍSTUPY K INDUSTRIÁLNYM VZŤAHOV	37
4.1. UNITÁRNY PRÍSTUP	38
4.2. PLURALISTICKÝ PRÍSTUP	40
4.3. RADIKALISTICKÝ PRÍSTUP	43
4.4. SYNTÉZA K PRÍSTUPOM	45
5. VPLYVY PÔSOBIACE NA ZAMESTNÁVANIE V SÚČASNOSTI	50
5.1. NEOLIBERALIZMUS	50
5.2. GLOBALIZÁCIA	57
5.3. DIGITALIZÁCIA – ŠTVRTÁ PRIEMYSELNÁ REVOLÚCIA	70
6. PRÁVNA REGULÁCIA ZAMESTNÁVATEĽSKÝCH VZŤAHOV.....	82
6.1. PREDMET A PRAMENE PRACOVNÉHO PRÁVA	87

6.1.1	SPOLOČENSKÝ VÝZNAM PRACOVNÉHO PRÁVA.....	87
6.1.2.	PRAMENE PRACOVNÉHO PRÁVA	92
6.1.2.1.	NORMATÍVNE PRÁVNE AKTY	93
6.1.2.2.	KOLEKTÍVNE ZMLUVY	148
6.1.2.3.	VNÚTROPODNIKOVÉ NORMATÍVNE PRÁVNE AKTY	150
7.	VÝSKUM VNÍMANIA VZŤAHOV ZAMESTNÁVATEĽ – ZAMESTNANCI	162
7.1.	KVANTITATÍVNY VÝSKUM	162
7.1.1.	CHARAKTERISTIKA VÝSKUMNEJ VZORKY	162
7.1.2.	VÝSLEDKXY KVANTITATÍVNEHO VÝSKUMU.....	163
7.1.3.	INTERPRETÁCIA KVANTITATÍVNEHO VÝSKUMU	181
7.2.	KVALITATÍVNY VÝSKUM	187
7.2.1.	METÓDA KVALITATÍVNERHO VÝSKUMU	188
7.2.2.	VÝSLEDKY KVALITATÍVNEHO VÝSKUMU.....	189
7.2.3.	INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV KVALITATÍVNEHO VÝSKUMU	192
8.	NÁVRHOVÁ ČASŤ.....	196
	ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	201
	PRÍLOHY	211

ÚVOD

Problematike vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami – priemyselné vzťahy - sa venuje široká pozornosť naprieč celým svetom. Po stáročiach málo štruktúrovanej a systematickej pozornosti sa začína v 19. storočí venovať vzťahom medzi zamestnávateľmi a zamestnancami systematická pozornosť filozofmi, sociológmi, ekonómami, právnikmi a v neposlednej miere aj politikmi. Rozvíja sa robotnícke hnutie na ochranu práv pracujúcich. Na konci 19. storočia prijímajú vlády škandinávskych krajín kódexy o zamestnaneckých vzťahoch. Motívom je zachovanie sociálneho zmieru, ochrana sociálnych práv väčšiny v zmysle liberálnych hodnôt slobody, rovnosti.

Dominujúcou vedeckou disciplínou v oblasti industriálnych vzťahov je právo. Základom všetkých systémov je právna regulácia. Postupne sa k nej pridáva sociálna regulácia v podobe odborov, ale aj táto má inštitucionalizovanú povahu v podobe kodifikácie postavenia organizácií zastupujúcich zamestnancov. Aj keď by sa zdalo, že právna regulácia bude dostatočná, nie je tomu tak. V jednotlivých spoločensko-ekonomických podmienkach vznikajú rôzne smery a prístupy k tejto problematike, nevraviac o tom, že právna regulácia nestačí – je potrebné aj kontrolovať jej dodržiavanie... ako ukazujú aj popisy situácie v niektorých slovenských podnikoch.

Predkladaná analýza si kladie za cieľ širšie a všeobecnejšie oboznámenie odbornej verejnosti s touto problematikou, pretože v našich končinách, s výnimkou právnej literatúry, nenachádzame žiadne štúdie z oblasti sociológie alebo psychológie. O tom, že odborná verejnosť má o túto problematiku záujem, svedčia aj publikácie Karmíny, asociácie sociálnych analytikov, či statusy odborárov na Facebooku.

Teoretickú časť analýzy sme zamerali na uvedenie problematiky zamestnaneckých vzťahov z hľadiska teórie – v prvej kapitole sa venujeme problematike vymedzenia pojmu a reflektovaniu pojmu spravodlivosť vo filozofii, psychológii a práve.

Druhá kapitola je venovaná histórii zamestnaneckých vzťahov, ich postupnej inštitucionalizácii a právnej regulácie.

V tretej kapitole podávame prehľad teórií zamestnaneckých vzťahov. Uvádzame šesť najcitovanejších teoretických prístupov.

Štvrtá kapitola je venovaná prístupom k zamestnaneckým vzťahom. Ide o kvázi aplikáciu teórie do praxe.

Piata kapitola mapuje vplyvy pôsobiace na podnikanie v súčasnosti. Ide o dynamické vplyvy na zamestnávateľské vzťahy. Hlavnou podnikateľskou ideou je maximalizácia zisku, čo sa bude premietiť do zamestnávateľských vzťahov ako snaha zamestnávateľov obmedziť vplyv zamestnancov na rozhodovanie o chode podnikov.

Šiesta kapitola sa podrobne venuje právnej regulácii zamestnávateľských vzťahov s dôrazom na pracovné právo.

Siedma kapitola popisuje výskum a jeho výsledky. Výskum je koncipovaný širšie vzhľadom na nedostatok podobných výskumov v našom prostredí.

Analýzu završuje Návrhová časť - návrhy na riešenia možných problémov tejto oblasti.

1. VYMEDZENIE POJMU INDUSTRIÁLNYCH VZŤAHOV

Tento nadpis môže vyvolávať zvedavosť – načo je potrebné podrobnejšie vymedzovať obsah termínu „vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami“, keď to je predsa zrejme zo samotného názvu. Na prvý pohľad je to pravda. Bližšie štúdium problematiky vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami nám ukazuje, že:

1. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami sa popisujú výlučne v pracovno-právnych pojmoch.
2. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami sa popisujú v pojmoch politicko-ekonomickej teórie.
3. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami sa vymedzujú v pojmoch sociológie a sociálnej psychológie.

Analýza problému zamestnaneckých vzťahov ukazuje, že všetky tieto tri aspekty fenomenológie zamestnaneckých vzťahov majú svoje miesto. To dokumentuje aj inštruktážny prehľad uvádzaný in Mizra (2020)¹: Pojem pracovnoprávných vzťahov bol rozšírený na označenie vzťahov štátu so zamestnávateľmi, pracovníkmi a ich organizáciami. Predmetom sú teda individuálne vzťahy a spoločné interakcie medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi na ich pracovisku, kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a ich organizáciami a odbormi a úloha štátu pri regulácii týchto vzťahov.

Pracovnoprávne vzťahy alebo priemyselné vzťahy (industrial relationships) sú multidisciplinárnym akademickým odborom, ktorý sa zaoberá pracovnoprávnym vzťahom (Ackers, Wilkinson 2005)², teda komplexnými vzájomnými vzťahmi medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, odbormi, zamestnávateľskými organizáciami a štátom.

Vzťahy zamestnávateľov a zamestnancov sú životne dôležitou súčasťou riadenia ľudských zdrojov, pretože ovplyvňujú všetky jeho súčasti – firemnú kultúru, vrátane dodržiavania základných ľudských práv, ovplyvňujú spokojnosť zamestnancov, vstupujú do štruktúry

¹ Mirza S. (2020) Approaches to Industrial Relations, in:
<https://mmhapu.ac.in/doc/eContent/Management/ShahnazMadam/Aug2020/Approaches%20to%20Industrial%20Relation-converted.pdf>

² Ackers, P., & Wilkinson, A. (2005). British Industrial Relations Paradigm: A Critical Outline History and Prognosis.

zamestnancov.

Novší názov „pracovné vzťahy“ má čoraz väčšiu prednosť, pretože „priemyselné vzťahy“ majú často relatívne úzke konotácie. Pracovnoprávne vzťahy sa však často týkajú pracovnoprávných vzťahov v najširšom zmysle, vrátane „nepriemyselných“ pracovnoprávných vzťahov. Niekedy sa to považuje za paralelný trend v samostatnej, ale súvisiacej disciplíne riadenia ľudských zdrojov (Banfield, Kay 2008)³.

Zatiaľ čo niektorí vedci považujú alebo chápu priemyselné/pracovné vzťahy za synonymum zamestnaneckých vzťahov a pracovnoprávných vzťahov, je to kontroverzné z dôvodu užšieho zamerania zamestnaneckých/pracovných vzťahov, t. j. na zamestnancov alebo prácu, z pohľadu zamestnávateľov, manažérov a/alebo úradníkov. Navyše, zamestnanecké vzťahy sú často vnímané ako vzťahy s pracovníkmi, ktorí nie sú v odboroch, zatiaľ čo pracovnoprávne vzťahy sú vnímané ako práca s organizovanou prácou, to je manažmentom, ako synonymum jednej alebo viacerých vyššie uvedených disciplín, (Rose, 2008)⁴ hoci aj toto je kontroverzné.

Scenár pracovnoprávných vzťahov vnímajú rôzni ľudia rôzne. Pre niekoho sú pracovné vzťahy spojené s triednym konfliktom, iní ho vnímajú ako vzájomnú spoluprácu a ďalší ho chápu ako konkurenčné záujmy rôznych skupín. Tieto pohľady sa premietajú aj do klasifikácie teoretických/koncepčných prístupov k zamestnaneckým vzťahom.

Namiesto pokusov nájsť komplexný a výstižný názov pre tento jav, sme toho názoru, že je vhodnejšie hovoriť o vzťahoch zamestnávateľov, ako poskytovateľov práce, s „dodávateľmi“ práce, čiže tak so zamestnancami, ako aj so samostatne zárobkovo činnými osobami, alebo organizáciami, ktoré „dodávajú“ prácu, či pracujú pre objednávateľa ako zhotoviteľa diela. Z tohto pohľadu je najvhodnejšie hovoriť o „produkčných vzťahoch“ ako o súčasť systému spoločenských a ekonomických vzťahov. Pod tento pojem môžeme zaradiť tak priemyselnú produkciu, ako aj poľnohospodárstvo, služby, zdravotníctvo, sociálnu starostlivosť, vzdelávanie či vedu – v každom tomto segmente ide v konečnom dôsledku o výstup vo forme produktu. Tento nami navrhovaný pojem je najbližší zaužívanému pojmu v západnej literatúre – industrial relations, hoci faktom zostáva aj postupujúca deindustrializácia ekonomiky, kedy

³ Banfield, Paul; Kay, Rebecca (2008). Introduction to Human Resource Management (1st ed.). Oxford: Oxford University Press. [ISBN 978-0-19-929152-6](#).

⁴ Rose, Ed (2008). Employment Relations. Harlow, England: Prentice Hall. [ISBN 978-0-273-71008-0](#).

klesá najmä podiel industriálnych zamestnancov (robotníkov, manažérov výroby a obslužného výrobného personálu (Pike 2020).⁵ Na tento jav s výrazným predstihom upozorňoval český sociológ Radovan Richta už v šesťdesiatych rokoch minulého storočia (Richta, R. a kol. 1969)⁶. V ďalšom texte budeme používať pojem industriálne vzťahy alternatívne s pojmom produkčné vzťahy.

Metodológia štúdia industriálnych vzťahov v praxi vychádza primárne zo štúdia vzťahov manažmentu a ich podriadených - zamestnancov.

Manažment vystupuje ako predstaviteľ záujmov vlastníkov a ako predstaviteľ zamestnávateľskej organizácie. V tejto súvislosti ide o prejav vzťahov zamestnávateľ – zamestnanci na základnej úrovni. Do tejto roviny sa premietajú firemná kultúra, štýl riadenia, technológia z hľadiska jej náročnosti na prácu, dostupnosť vhodnej pracovnej sily. Úroveň produkčných vzťahov sa prejavuje v **spokojnosti zamestnancov**. Ide teda o bezprostredný prejav vzťahov zamestnávateľ – zamestnanci, ktorý sa dá „merať“ a na základe tohto merania môžeme nepriamo usudzovať na kvalitu vzťahov zamestnávateľ - zamestnanci.

Vzťah zamestnávateľ – zamestnanci je reprezentovaný vzťahom manažment organizácie a zamestnanci organizácie v podriadenom postavení voči manažmentu. Z hľadiska sociálnej psychológie ide o nerovnovážny vzťah z hľadiska sociálneho statusu – manažment disponuje právomocami danými majiteľmi, aby riadili organizáciu tak, aby splnila ciele majiteľov. V prípade podnikateľskej organizácie ide o zabezpečenie ziskovosti, v prípade nepodnikateľskej organizácie ide plnenie cieľov, pre ktoré bola organizácia zriadená. Za dodržiavanie strategických smerov organizácie sú zodpovední výkonní manažéri spoločnosti, čo sú zamestnanci organizácie, námezdní manažéri. Zamestnanci organizácie sú zaviazaní dodržiavať pokyny manažérov. Manažéri majú teda právo uplatňovať moc v rámci organizácie. Moc je im daná majiteľmi. To je úplne prirodzený stav, ktorý sa vyvinul od dôb, kedy ľudia začali žiť organizačným spôsobom, v skupinách a bolo potrebné zabezpečiť existenciu fungovania rodu, tlupy. Prvotní ľudia veľmi rýchlo prišli na to, že koordinovaným úsilím dosiahnu oveľa viac. Aby koordinácia bola možná, bolo potrebné skupinu riadiť a na to bolo

⁵Pike A. (2020) in International Encyclopedia of Human Geography (Second Edition), 2020
<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102295-5.10040-X>

⁶ Richta, R. a kol. (1969) Civilizace na rozcestí, Praha, Svoboda, 1969

potrebné mať určitú právomoc – moc. Uplatňovanie moci v systéme organizačného života, v závislosti od úloh a zodpovednosti jednotlivých statusových skupín, nie je problémom. Problémom sa stáva spôsob uplatňovanie tejto moci...

1.1 SPRAVODLIVOSŤ

Témou našej analýzy je spravodlivosť vo vzťahu k zamestnaneckým (produkčným, priemyselným) vzťahom. Spravodlivosť je považovaná za základnú spoločenskú hodnotu. Primárne sa pojmom spravodlivosť a jeho obsahom zaoberá filozofia a právne vedy.

Spravodlivosť je morálny princíp požadujúci rešpektovanie právnej normy, cnosť spočívajúca v rešpektovaní práv druhých. Spravodlivosť je jedna zo základných spoločenských hodnôt⁷.

Ako poriadok, ktorým sa riadia vzájomné vzťahy občanov v občianskej spoločnosti, dbá na uplatňovanie princípu rovnosti v podobe spravodlivosti distribuovanej pri rozdeľovaní úradov a hodností a v podobe spravodlivosti komutatívnej najmä pri ekonomických výmenných vzťahoch. Rovnosť zahrnutá v spravodlivosti kladie na spravodlivosť požiadavku konať rovnako voči všetkým bytostiam, ktoré napriek všetkým náhodným rozdielom možno chápať ako bytostne podobné. Jean-Jacques Rousseau poznamenáva, že takto chápanú spravodlivosť možno dosiahnuť len v rovnosti občianskej, pretože potom každý sa najprv vzdáva svojich prirodzených práv výmenou za získanie skutočne platného spoločenského štatútu.

Podľa Platóna je spravodlivosť cnosť, ktorá dbá, aby v rozumovej duši, v srdnatej duši a v žiadostivej duši bol náležitý poriadok.

Krebs (2008, s. 229)⁸, širšie vysvetľuje pojem spravodlivosti: „Zmysel pre spravodlivosť pozostáva z myšlienok a pocitov o tom, čo je spravodlivé a nespravodlivé a čo si ľudia zaslúžia a čo im dlhujú (práva a povinnosti). Keď myslíme na spravodlivosť, myslíme na vyvážené misky váh. V Nikomachovej etike Aristoteles rozlíšil tri formy spravodlivosti. Prvá sa týka toho, ako by mali byť zdroje distribuovaná (distributívna spravodlivosť) – napríklad z hľadiska princípov rovnosti, rovnosti a zásluh. Druhá sa týka dohôd medzi ľuďmi – sľubov, záväzkov a iných druhov spoločenských zmlúv (komutatívna spravodlivosť). Posledný typ sa týka nápravy krívd (korektívna justícia). Zahŕňa myšlienky ako odpustenie a veľa slov: pomsta, reparácia, reštitúcia a odplata („vyrovnanie“). Nad všetkými týmito formami spravodlivosti je procesná spravodlivosť. Aby sa ľudia mohli spravodlivo rozhodovať, musia

⁷ <https://sk.wikipedia.org/wiki/Spravodlivos%C5%A5>

⁸ Krebs D. L. (2008) The Evolution of a Sense of Justice

používať spravodlivé a nestranné postupy, ako je Zlaté pravidlo⁹, vyvážená diskusia alebo demokratické rozhodovanie“.

Princípy spravodlivosti sprevádzajú vývin ľudstva, ba dokonca princípy spravodlivého prístupu k zdrojom existujú už u vyšších cicavcov, čo znamená, že princípy spravodlivosti majú za sebou tisícročnú cestu evolúcie (pozri aj Krebs, 2008¹⁰, Sommerville, 2013¹¹). Princípy spravodlivosti vyjadrované ako férovosť nachádzame už u detí v rannom veku (Sommerville, 2013)¹².

Všetky revolúcie v dejinách mali svoje príčiny vo vnímaní nespravodlivosti dominujúcej sociálnej skupiny. Nespravodlivosť sa prejavovala vo forme ponižovania ľudí, ich útlaku odopieraním prístupu k zdrojom, čím vznikalo napätie medzi sociálnymi skupinami. Čím viac sa napätie zvyšovalo, tým viac sa zvyšovala pravdepodobnosť sociálneho konfliktu.

⁹ Všetko, čo chcete, aby ľudia robili vám, robte aj vy im.“ (Matúš 7:12)

¹⁰ Krebs D. L. (2008) The Evolution of a Sense of Justice

¹¹ Sommerville J., Schmidt M.F.H., Jung eun, Burns M. (2013) The Development of Fairness Expectations and Prosocial Behavior in the Second Year of Life, *Infancy*, 18(1), 40–66, 2013

¹² Ibid, Sommerville

2. HISTORICKÝ POHĽAD NA VÝVOJ INDUSTRIÁLNYCH/PRODUKČNÝCH VZŤAHOV

Vzťahy medzi pracovnou silou, ktorá „dodávala“ prácu boli regulované zrejme od samotného počiatku rozdelenia spoločnosti na triedy vlastníkov výrobných prostriedkov a triedy dodávateľov práce. Kým v situácii, kedy dodávatelia práce boli bez reálnych práv – otroci – postupne sa presadzovala potreba regulovať vzťahy medzi vlastníkami výrobných prostriedkov a vlastními vlastnej pracovnej sily. V období ranného stredoveku to bola regulácia prác pre feudála a pre cirkev, neskôr sa stanovovali v cechových pravidlách vzťahy medzi majstrami, tovarišmi a učňami.

Nástupom priemyselnej revolúcie nastávajú aj zmeny vo vzťahoch medzi majiteľmi výrobných prostriedkov a dodávateľmi práce. Na prelome osemnásteho a devätnásteho storočia sa v Európe rozvíja manufaktúrna výroba a následne sa manufaktúry menia na priemyselné podniky. Vzniká trieda námezdných pracovníkov – robotníkov a trieda vlastníkov výrobných prostriedkov – buržoázia. Od samotného ranného kapitalizmu sa prejavuje základný znak kapitalistických výrobných vzťahov, ktorým je snaha o maximalizáciu zisku. Pochopiteľne toto sa deje na úkor námezdných pracujúcich, Devätnáste storočie sa tak stáva nielen taviacim kotlom priemyselnej revolúcie v zmysle rozvoja techniky a technológie, ale aj priestorom, kde sa formujú produkčné vzťahy (priemyselné vzťahy, zamestnanecké vzťahy) prakticky výlučne na princípe obhajoby práv námezdných pracujúcich na jednej strane a posilňovania postavenia vlastníkov výrobných prostriedkov.

Termín „priemyselné vzťahy“ siaha až do polovice 80. rokov 19. storočia, no verejné uznanie získal až v roku 1910, keď prezident Wilson vymenoval Johna Commonsa a šiestich ďalších zástupcov odborov, manažmentu a verejnosti, aby slúžili v Komisii pre priemyselné vzťahy. V rokoch 1918–1919 sa zjednotil vo význame a formálnej identite. Začiatkom roku 1918 Standard Oil Company of New Jersey (SONJ) (neodborová spoločnosť) zriadila oddelenie IR na riadenie a dohľad nad riadením práce. Pokiaľ je mi známe, toto je prvé oddelenie IR v americkej firme. V roku 1919 vydala knižnica nadácie Russell Sage (1919) Industrial Relations: A Selected Bibliography, ktorá je zdá sa prvou výskumnou publikáciou, ktorá má v názve

termín IR a poskytuje vysvetlenie významu tohto termínu. . Podľa správy IR zahŕňa dve tematické oblasti: riadenie práce a riadenie pracovnej sily (Kaufman, 2008)¹³.

Slovensko bolo v čase priemyselnej revolúcie súčasťou Uhorska. V oblasti pracovného času uhorské zákonodarstvo nepoznalo zákonnú maximálnu pracovnú dobu. Živnostenský zákon z roku 1884 ju určoval len nepriamo ustanovením, že práca v továrňach nesmela začať pred 5. hodinou a končiť, s výnimkou nepretržitej prevádzky, po 21. hodine. Do tohto intervalu boli zahrnuté dve polhodinové prestávky na oddych (dopoludnia a odopoludnia) a jedna hodinová prestávka na obed. Úprava pracovného času platila pre všetkých dospelých továrenských robotníkov bez rozdielu pohlavia. Len pre deti a mladistvých do 16 rokov platili niektoré výnimky. Maximálna denná pracovná doba živnostenských učňov do 14 rokov bola 12 hodín, pracovná doba detí od 12 do 14 rokov pracujúcich v továrňach bola 8 hodín a pracovná doba mladistvých do 16 rokov bola 10 hodín¹⁴.

Vývoj inštitúcií podporujúcich robotníkov a zamestnancov v 19. storočí sa ťažkovo orientoval na vznik organizácií, ktoré boli zamerané na ochranu robotníkov – na odbory. Trend bol podobný vo všetkých vtedajších vyspelých krajinách, Slovensko, ako súčasť Rakúsko-Uhorska nevynímajúc.. Na ilustráciu uvádzame stručný prehľad vývoja odborového hnutia na Slovensku (Adámek, www.ozkovo.sk)¹⁵:

Vznik odborov je potrebné hľadať v počiatkoch formovania robotníckeho hnutia, ktoré je úzko späté so vznikom kapitalistického výrobného spôsobu, s priemyselnou revolúciou. Spolu s rozvojom kapitalistických výrobných vzťahov vznikali i nové spoločenské triedy: buržoázia a proletariát.

1848/49 – prvé živelné vystúpenie robotníkov v banskom, hutníckom a kovospracujúcom priemysle

1850 – košickým tovarišom bolo zakázané založenie podporného a vzdelávacieho spolku

1851 – baníci na Spiši žiadajú lepšie sociálne zabezpečenie

1852 – baníci v Banskej Štiavnici žiadajú vyššie mzdy

¹³ Kaufman B. E. (2008) Paradigms in Industrial Relations: Original, Modern and Versions In-between, British Journal of Industrial Relations, doi: 10.1111/j.1467-8543.2008.00676.x 46:2 June 2008 0007–1080 pp. 314–339

¹⁴ <https://humanet.sk/blog/dejiny-pracovneho-casu-na-uzemi-slovenska>

¹⁵ Stručná história vývoja odborového hnutia na Slovensku, <https://www.ozkovo.sk/o-nas/historia-ozkovo/strucna-historia-vzniku-odborov-na-nasom-uzemi/>, podklady Pavol Adámek

Robotnícke hnutia a spolky sú pod neustálym dozorom policajných a administratívnych orgánov. V tom čase 12 – 16 hodinový pracovný čas, pracuje sa aj v nedeľu.

1867 – vznik podporného spolku typografov v Bratislave. Neskôr aj v Košiciach a Martine.

1869 – 1.2. vznik Robotníckeho vzdelávacieho spolku NAPRED v Bratislave. Hlási sa k sociálno-demokratickým zásadám.

1872 – vznik odborových spolkov s vlastnou nemocenskou pokladňou

Odzrazom pôsobenia a vplyvu týchto spolkov boli štrajkové boje robotníkov zamerané na zvýšenie miezd a zlepšenie sociálneho postavenia. Organizujú sa početné štrajky v štátnych podnikoch Podbrezová, Rožňava a na stavbách železníc.

1880 – vznik Všeobecnej robotníckej strany Uhorska, ktorá žiada 10 hod. pracovný čas, rovnakú odmenu pre mužov a ženy, zákaz práce detí do 14 rokov, sociálne zabezpečenie.

1887 – III. zjazd strany v Budapešti žiada všeobecné hlasovacie právo, sociálne zákony, povinné robotnícke poistenie

Oživenie robotníckeho hnutia prebúdajú oslavy 1.mája a zhromaždenia s požiadavkami 8 hod. pracovného času, nedeľu ako deň pracovného pokoja, možnosť zakladania odborových organizácií.

1890 – v Bratislave vzniká prvá odborová organizácia hrnčiarov a peciarov. Neskôr sa pripájajú aj hrnčiari z Modry ako aj kamenári a tesári z Bratislavy a Košíc.

1894 – III. zjazd Sociálnodemokratickej strany Uhorska presadzuje povinné členstvo robotníkov v odborovej organizácii a podporu odborovému hnutiu.

Vznikajú ďalšie odborové organizácie obuvníkov, krajčírov, zámočníkov, kovorobotníkov. Najaktívnejšie odborové organizácie sú v Bratislave a Košiciach. Môžu fungovať na základe stanov schválených ministerstvom vnútra. V niektorých mestách narážajú na silný odpor policajtov a úradov (Prešov).

Silnejšie postavenie odborových organizácií zvyšoval počet štrajkových vystúpení robotníkov požadujúcich lepšie sociálne postavenie, hlavne vyššie mzdy a kratšiu pracovnú dobu. Mobilizovali sa hlavne vydávaním letákov a robotníckych novín.

1895 – masový štrajk (15 000) slovenských robotníkov a poľských tehliarov v Budapešti

1897 – vychádzajú prvé robotnícke noviny ZORA a NOVÁ DOBA. Štrajk 20 000 slovenských a poľských stavebných robotníkov.

1899 – V Uhorsku pôsobilo 126 odborových organizácií s počtom členov 23 603. V máji sa konal prvý všeodborový zjazd. Požiadavky zjazdu boli zavedenie práva na štrajk, skrátenie pracovnej doby na 10 hod., zlepšenie sociálneho postavenia, zmena zákona o sociálnom zabezpečení.

1901 – II. zjazd konštatoval nesplnenie požiadaviek vládou. Požadoval revíziu priemyselného zákona z 1884, určenie minimálnych miezd po dohode so zamestnávateľmi, 8 hod. pracovnú dobu, ochranu žien v zdraví škodlivom prostredí, rovnakú mzdu za rovnakú prácu, zákaz detskej práce, právo na štrajk, zavedenie týždennej výplaty, zrušenie výplat formou poukážok na jedlo...

1904 – III. zjazd – odborové hnutie sa stáva celouzemným hnutím s ústredným vedením. Na Slovensku vznikajú odborové organizácie v Trnave, Malackách, Seredi, Hlohovci, Nitre, Nitrianskom Pravne, Trenčíne, Vrútkach, B. Štiavnici, Komárne, Zvolene, Lučenci, R.Sobote, Spišskej novej Vsi, Kežmarku, Leviciach, B.Bystrici a Prešove.

1900/03 – hospodárska kríza ovplyvňuje zakladanie odborových organizácií

1901 – štrajk 500 stavebných robotníkov v Bratislave

1902 – úspešný štrajk robotníkov zo železničnej dielne vo Vrútkach

1903 – štrajk 6000 robotníkov v Bratislave

1904 – marec – celouzemný štrajk 40 000 železničných zamestnancov

1905 – štrajk zamestnancov smaltovne v Lučenci

1906 – štrajk 20 000 poľnohospodárov. Proti štrajkujúcim zasiahlo vojsko.

1907 – 488 štrajkov za účasti 14 376 zamestnancov

1908 – 28 štrajkov na území Slovenska

1914 – hodinový štrajk za všeobecné hlasovacie právo a mier (1. sv. vojna)

Na Slovensku sa konali početné štrajky hlavne v priemyselných centrách ako sú Krompachy, Košice, Podbrezová, Rožňava, Rudňany s požiadavkami hlavne za zvýšenie miezd a práva na odborové združovanie a činnosť.

1918 – generálny štrajk za ukončenie vojny

1918 – **1. máj** mohutné demonštrácie ako vyvrcholenie odporu

1918 – generálny štrajk v českých krajinách, rozpad R-U, vznik Československa

1918 – december – uzákonený 8 hodinový pracovný čas

1920 – 14.4. v Žiline došlo k začleneniu slovenských odborových združení do celoštátneho odborového združenia OSČ (Odborové sdružení Československé)

1921 – február – streľba do demonštrantov v Krompachoch

1929 – hospodárska kríza prináša rozkol medzi slovenskými a českými odbormi

1930 – reorganizácia celonárodnej odborovej ústredne.

1930 – vlna štrajkov – na železničnej trati Handlová – Horná Štubňa, v Trnave, sklári v Lučenci, lesní robotníci na západnom Slovensku, v celulózke v Gemerskej Hôrke... Proti zasahovali aj žandári.

1931 – streľba do pokojnej demonštrácie v Košútoch, na Zakarpatskej Ukrajine v Chruste

Po vypuknutí 2. Svetovej vojny dochádza k „zglajchšaltovaniu“ odborov, prakticky prestali vyvíjať činnosť.

1944 – znovuoobnovenie činnosti odborov začína na konci vojny na konferencii československých odborov **21.-22.10.** vo Veľkej Británii

1945 – 7.4. v Košiciach vzniká Ústredie odborových zväzov Slovenska. Postupne vzniká 16 odborových zväzov.

Rozvíjajúca sa industrializácia, silnejúca buržoázia a vplyv osvietenstva zároveň prináša rozvoj hnutia pracujúcich, ktoré je zameraná na ochranu ich základných sociálnych práv vrátane požiadavky na dôstojný život. Rozvíjajúce sa robotnícke hnutia je odpoveďou na silnejúce tlaky buržoázie na čoraz zrejmejšie vykorisťovanie pracovnej sily.

Vo filozofickej rovine sa v polovici 19. storočia objavuje učenie Marxa a Engelsa, ktoré je reakciou na hospodárske pomery najmä vo vtedajšej Veľkej Británii, Nemecku, Francúzsku. Marxizmus prináša svetonázorové zdôvodnenie triedneho konfliktu, považujúc ho za zákonitý sprievodný znak rozvíjajúceho sa kapitalizmu. Marxizmus dáva do rúk robotníckej triedy svetonázorovú výbavu, na základe ktorej vznikajú na konci 19. storočia robotnícke strany – sociálno-demokratického typu, neskôr sa niektoré menia na strany komunistického typu.

História vzniku pracovného práva je spätá s obdobím industriálnej spoločnosti ako prostriedok riešenia sociálneho problému spojeného s priemyselnou revolúciou, a to kapitál kontra pracovná sila v prospech priemyselného robotníctva (Thurzová, 2004, s. 14)¹⁶. Pracovné

¹⁶ Thurzová, M. 2004. Základy pracovného práva. 1. vyd. Bratislava: Občianske združenie Sociálna práca, 2004. 180 s. ISBN 80-89185-02-9

právo v období priemyselnej revolúcie vzniklo ako výsledok potreby zabezpečiť zamestnancom takú sociálnu situáciu, ktorá by vyrovnávala nevýhody, riziká a nebezpečenstvá postavenia zamestnancov vo vzťahu k vlastníkovi výrobných prostriedkov. Hlavne v tomto období sa ukázalo, že štát musí vstúpiť do dovedy celkom súkromnoprávnej sféry vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom najmä zákonnou právnou úpravou pracovného času, zákazom detskej práce, právnou úpravou ochrany dodržiavania pracovných podmienok zamestnancov ako i zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Na území Československa sa vyskytujú už v čase feudalizmu určité regulácie využívania cudzej pracovnej sily vlastníkom výrobných prostriedkov. Sú to úpravy práce baníkov v banskom práve, práce učňov a tovarišov v cechových predpisoch, práce čelade v čeladných poriadkoch (Witz, 1967, s. 42)¹⁷. Čeladnícky pomer zakladala zmluva, predchodkyňa pracovnej zmluvy. Čeladnícky pomer, ako predchodca pracovného pomeru, vystriedal poddanský pomer. Obidva sa však podstatne odlišovali od pracovného pomeru najmä tým, že zahrňovali okrem práce a odmeny za vykonanú prácu aj osobu toho, kto prácu vykonával a v niektorých prípadoch to boli aj členovia jeho rodiny.

V mestskom práve bol v tomto období rozšírený učňovský a tovarišský pomer. Pracovná zmluva tohto obdobia zahrňovala pod pojem nájomnej zmluvy, ktorá ešte neodlišovala nájom vecí od nájmu práce. Na území Slovenska, ktoré bolo v tomto období súčasťou Uhorska, platilo obyčajové právo, aj keď sa súčasne rozširovala aj zákonná úprava záväzkových vzťahov. Obyčajové právo a zákon sa považovali za rovnocenné formy práva. Dôležitým medzníkom vo vývoji záväzkového práva tohto obdobia bol i zákonný článok č. XVI o obchodných zamestnancoch a ich pracovnom pomere z roku 1840, ktorý upravoval postavenie obchodníkov, právne pomery zamestnancov v továrňach, verejných obchodných spoločností a obchodných korporácií. V roku 1874 bol prijatý zákon o pracovných zmluvách továrenských robotníkov, remeselných tovarišov a učňov a obchodných pomocníkov. Zákon č. 13//1876 o pracovnej zmluve umožnil uzavrieť služobný pomer na neurčitý čas ale aj na doživotie (Barancová, 2006, s. 46)¹⁸. Právnym základom pri úprave pracovných vzťahov zamestnancov bola v tomto období služobná pracovná zmluva (*locatio conductio operarum*). Začiatky

¹⁷ Witz, K. et al. 1967. Československé pracovné právo. 1. vyd. Bratislava: Obzor, 1967. 472 s.

¹⁸ Barancová, H., Schronk, R. 2006. Pracovné právo. 1. vyd. Bratislava: SPRINT, 2006. 784 s. ISBN 80-89085-52-0

pracovného zákonodarstva, ktoré chránilo zamestnancov na území Slovenska existovali už koncom 18. storočia, najmä za vlády cisára Jozefa II., kedy bolo vydaných niekoľko patentov a nariadení, zameraných na ochranu detí v súvislosti s prácou a zavedenie nedeľného pracovného pokoja (Witz, 1967, s. 44)¹⁹. V roku 1917 po rozpade Rakúsko-Uhorska vznikla prvá Československá republika. V období monopolného kapitalizmu na území Slovenska služobná zmluva sa naďalej považuje za základ pracovných vzťahov pri výkone závislej práce, avšak štát vo významnejšej miere rozvíja ochranné pracovné zákonodarstvo v záujme ochrany 15 zamestnancov ustanovením minimálnej úrovne pracovných podmienok. Upravuje sa činnosť závodného zastupiteľstva zamestnancov, vytvárajú sa osobitné sudy na riešenie pracovných sporov a rozvíjajú sa kolektívne zmluvy (Barancová, 2006, s. 48). Právne pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi sa všeobecne upravili zákonom č. 244/1922, v znení zákona č. 217/1924, ktorý prakticky prevzal úpravu služobnej zmluvy zo Všeobecného rakúskeho občianskeho zákonníka z roku 1811. Až týmito právnymi úpravami došlo k prispôbieniu úpravy pracovnej zmluvy podmienkam kapitalistickej spoločnosti v monopolnom štádiu vývoja. Základnú pracovnú ochranu zamestnancov na území Slovenska poskytoval živnostenský zákon č. 259/ 1924. Medzinárodnú pozornosť v roku 1919 venoval zákon o osemhodinovom pracovnom čase, ktorý Československo uzákonilo medzi prvými krajinami. V roku 1939 boli zriadené úrady práce, na ktoré prešla pôsobnosť dovtedajších sprostredkovateľní práce. Vo vojnovom období sa taktiež zaviedla záväzná právna úprava miezd a plátov zamestnancov. Odbory, ako zástupcovia zamestnancov, boli organizované podľa kvalifikácie zamestnania, neskôr v závodných výboroch (Witz, 1967, s. 47)²⁰. K významnému obratu vo vývoji štátu a právneho poriadku došlo po roku 1948, kedy sa k politickej moci dostala komunistická strana. Pracovné zákonodarstvo sa rozvinulo do piatich základných smeroch úprav: Úprava pracovnej zmluvy, pracovných podmienok, postavenia odborovej organizácie a závodného zastupiteľstva zamestnancov – závodný výbor Revolučného odborového hnutia bol oprávnený spolurozhodovať o prijímaní zamestnancov okrem iného z hľadiska ich mravnej spôsobilosti a štátnej spoľahlivosti, rozmiestňovania pracovných síl a príprava kvalifikovaných robotníkov, postupné odstraňovanie diferenciácie

¹⁹ Witz, K. et al. 1967. Československé pracovné právo. 1. vyd. Bratislava: Obzor, 1967. 472 s.

²⁰ Witz, K. et al. 1967. Československé pracovné právo. 1. vyd. Bratislava: Obzor, 1967. 472 s.

rôznych pracovných kategórií zamestnancov a zjednotenie právnej úpravy všetkých zamestnancov smerujúce ku kodifikácii pracovného práva (Barancová, Schronk, 2006, s. 51)²¹. Pracovné právo tvorilo koncom päťdesiatych rokov roztrieštený, ťažko prehľadný a použiteľný komplex noriem. Jeho hlavnú súčasť tvorili zákony, ktoré boli vydané po 16 národnej a demokratickej revolúcii roku 1945, ale čiastočne platili aj zákony buržoáznej Československej republiky. Stalo sa teda neobyčajne naliehavé dobudovať sústavu pracovného práva, vychádzajúcu zo socialistických zásad, predovšetkým zo zásad Ústavy ČSSR. Sústavnú socialistickú úpravu pracovných vzťahov mohol vykonať len Zákonník práce a tým sa začala v roku 1962 kodifikácia pracovného práva. Prijatie nového Zákonníka práce sa datuje 16. júna 1965 v zákone pod č. 65 Zbierky zákonov. Zákonník práce nahradil všetky dosiaľ platné predpisy úpravy pracovných vzťahov a riešil všetky pracovnoprávne otázky podľa zásad vyjadrených v Ústave ČSSR jednotne pre všetkých pracovníkov. Zákonník práce sa teda stal 1. januára 1966 základným predpisom československého socialistického pracovného práva (Witz, 1967, s. 56).

Do konca vojny sa konštituuujú základné štruktúry: jeden závod – jedna odborová organizácia, jedno odvetvie – jeden odborový zväz²².

Právne pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi sa všeobecne upravili zákonom č. 244/1922, v znení zákona č. 217/1924, ktorý prakticky prevzal úpravu služobnej zmluvy zo Všeobecného rakúskeho občianskeho zákonníka z roku 1811. Až týmito právnymi úpravami došlo k prispôsobeniu úpravy pracovnej zmluvy podmienkam kapitalistickej spoločnosti v monopolnom štádiu vývoja. Základnú pracovnú ochranu zamestnancov na území Slovenska poskytoval živnostenský zákon č. 259/ 1924. Medzinárodnú pozornosť v roku 1919 venoval zákon o osemhodinovom pracovnom čase, ktorý Československo uzákonilo medzi prvými krajinami (Brestovská 2013)²³.

²¹ Barancová H., Schronk R. (2006) Pracovné právo, Publisher, Sprint, 2006

²² <https://www.ozkovo.sk/o-nas/historia-oz-kovo/strucna-historia-vzniku-odborov-na-nasom-uzemi/>

²³ Brestovská I. (2013) Subjekty pracovnoprávných vzťahov Entities of Labour-Law Relations Bakalárska práca, Bankovní institut vysoká škola Praha zahraničná vysoká škola Banská Bystrica, Právna administratíva v podnikateľskej sfére Vedúci práce: JUDr. PhDr. Róbert Jáger, PhD. Banská Bystrica, apríl 2013

3. CHARAKTERISTIKA INDUSTRIÁLNYCH/PRODUKČNÝCH VZŤAHOV – TEÓRIE

Z hľadiska sociológie a sociálnej psychológie ide o medziskupinový vzťah, o vzťah menšej skupiny s väčšou mocou – zamestnávateľa a manažment firmy - a skupinou „dodávateľov“ práce – zamestnancov, alebo iné fyzické osoby, ktoré vytvárajú produkty na základe pokynov zamestnávateľa reprezentovaného manažmentom firmy, ktorý zastupuje záujmy vlastníkov či zamestnávateľa²⁴ a dohliada na plnenie cieľov organizácie. V rámci tohto vzťahu ide o skupinu, ktorá má závislé postavenie z hľadiska rozdelenia moci v organizácii.

²⁴ Môže ísť o štát ako zamestnávateľa, občianske združenie, družstvo, ktorého záujmy zastupuje najatý manažment.

Skupiny vstupujú do vzťahu na základe kontraktu, ide o vzťah racionálny, ekonomický, aj keď nemožno vylúčiť emocionálnu zložku v motivácii vstupu do tohto vzťahu – a to na oboch stranách.

3.1 SIMONOVA TEÓRIA ZAMESTNANECKÝCH VZŤAHOV

Dynamiku tohto vzťahu popisuje Simon (1951)²⁵, ktorý ako prvý komplexnejšie popísal vzťah zamestnávateľ – zamestnanec vo svojej práci A Formal Theory of the Employment Relationship (1951). Simon hovorí v súvislosti so zamestnaneckými vzťahmi o zmluve sui generis a ďalej popisuje tento vzťah: Rozlišuje sa medzi kúpnu zmluvou a pracovnou zmluvou a vytvára sa formálny model preukazujúci toto rozlíšenie. Zavedením definície racionálneho správania sa získa metóda na určenie, za akých podmienok bude racionálne uprednostňovaná pracovná zmluva pred kúpnu zmluvou a aké limity budú racionálne kladené na právomoc zamestnávateľa v pracovnej zmluve. Diskutuje sa o vzťahu tohto modelu k niektorým iným teóriám plánovania v podmienkach neistoty (Simon, 1951)²⁶.

Simon (1951)²⁷ popisuje dynamiku tohto vzťahu z pohľadu ekonómie. V tradičnej ekonomickej teórii zamestnanci (osoby, ktoré sa dohodnú na výmene svojich služieb za mzdu) vstupujú do systému v dvoch ostro odlišných pozíciách. Spočiatku sú vlastníkami výrobného faktora (svojej vlastnej práce), ktorý predávajú za určitú cenu. Tým sa stávajú úplne pasívnymi výrobnými faktormi, ktoré podnikateľ využíva tak, aby maximalizoval svoj zisk. Simon (1951)²⁸ už na konci štyridsiatych rokov minulého storočia zdôrazňuje prioritný záujem podnikateľov na zisku. Ide o dôležitý psychologický motivačný faktor v správaní sa podnikateľov, ale na druhej strane ide aj o maximalizáciu profitu na strane zamestnanca. Ide o utilitárny vzťah, kde ide o model hry s nenulovým súčtom, kedy obaja aktéri – zamestnávateľ „dopytujúci“ prácu a „zamestnanec“ dodávajúci prácu profitujú z daného vzťahu.

Tento spôsob nazerania na pracovnú zmluvu a riadenie práce zahŕňa veľmi vysoký stupeň abstrakcie – v skutočnosti taký vysoký, že vynecháva najvýraznejšie empirické fakty o situácii, ako ju pozorujeme v reálnom svete. . Predovšetkým abstrahuje najzrejmější zvláštnosti

²⁵ Simon H. A. (1951) A Formal Theory of the Employment Relationship, Source: Econometrica, Vol. 19, No. 3 (Jul., 1951), pp. 293-305 Published by: The Econometric Society Stable

²⁶ Ibid Simon 1951

²⁷ Ibid Simon 1951

²⁸ Simon H. A. (1951) ibid

pracovnej zmluvy, tie, ktoré ju odlišujú od iných druhov zmlúv; a ignoruje najvýznamnejšie črty administratívneho procesu, t. j. proces skutočného riadenia výrobných faktorov vrátane práce. Cieľom príspevku H. A. Simona (1951)²⁹ príspevku je stanoviť teóriu zamestnaneckého vzťahu, ktorá do ekonomického modelu znovu zavedie niektoré z dôležitejších z týchto empirických skutočností. „Možno týmto spôsobom postaviť most medzi ekonómom s jeho teóriami firmy a alokácie faktorov a administrátorom s jeho teóriami organizácie – most dostatočne široký na to, aby umožnil voľný obchod s myšlienkami medzi dvoma intelektuálnymi doménami, ktoré boli doteraz od seba celkom účinne izolované (Simon, 1951, s. 293)³⁰.

1. POJEM MOCI

Simon (1951)³¹ popisuje vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom z pohľadu distribúcie moci: Vzťah moci, ktorý existuje medzi zamestnávateľom a zamestnancom, je vzťah vytvorený pracovnou zmluvou, v teórii Herberta Simona zohráva zohrávať ústrednú úlohu. Aká je povaha tohto vzťahu?

Nazveme nášho zamestnávateľa B (pre „šéfa“) a nášho zamestnanca W (pre „pracovník“). Zbierka špecifických akcií, ktoré W vykonáva na prácu (písanie a zakladanie určitých písmen, kladenie tehál alebo čo nie) budeme nazývať jeho správaním. Zoberieme do úvahy množinu všetkých možných vzorcov správania W a necháme x označiť prvok tejto množiny. Konkrétny x môže potom predstavovať danú množinu úloh vykonávaných pri určitej rýchlosti práce, konkrétnej úrovni presnosti atď.

Povieme, že B má právomoc nad W, ak W povolí B vybrať x . To znamená, že W akceptuje autoritu, keď je jeho správanie určené rozhodnutím B. Vo všeobecnosti W akceptuje autoritu iba vtedy, ak x_0 , x zvolené B, je obmedzené na niektorú danú podmnožinu (W's "oblasť prijatia") všetkých možných hodnôt. Toto je definícia autority, ktorá sa najčastejšie používa v modernej administratívnej teórii (Simon 1951. s. 293)³².

2. PRACOVNÁ ZMLUVA

²⁹ Simon H. A. (1951) ibid

³⁰ Simon H. A. (1951) ibid, s. 293

³¹ Simon H.A. (1951) ibid

³² Simon H. A. (1951) ibid

Simon o pracovnej zmluve uvádza (Simon, 1951 ss.294-295)³³: „Teraz sa môžeme pokúsiť odpovedať na dve súvisiace otázky týkajúce sa pracovnej zmluvy. Prečo je W ochotný podpísať takpovediac bianko šek tým, že dá B – zamestnávateľovi - moc nad jeho správaním? Ak sa obe strany správajú racionálne – v istom zmysle – za akých okolností uzatvoria kúpno-predajnú zmluvu a za akých okolností pracovnú zmluvu?“

V oboch prípadoch ide o uspokojenie záujmov oboch strán – záujmu zamestnávateľa na získaní zamestnanca a záujmu zamestnanca (dodávateľa práce) na získaní práce. Ak obe strany považujú ponuku za prijateľnú, budú ochotní uzatvoriť kontrakt o práci (Simon, 1951)³⁴. V tejto súvislosti Simon hovorí o spokojnosti ako kritériu pre zamestnanecký vzťah a jeho kvalitu. Obojstranná spokojnosť znamená stabilitu vzťahu a perspektívu jeho rozvoja. Ide o fakt, ktorý „vydržal skúšku času“ a platí dodnes...

Simonova teória je racionálnou teóriou, ktorá predpokladá dvojstranný vzťah založený na racionálnej úvahe a na vzájomnej výhodnosti. Napriek tomu, že Simonov koncept akceptuje nerovnoprávne mocenské postavenie oboch strán, počíta s racionálnou úvahou o obojstrannej výhodnosti tohto vzťahu. Simon (1951)³⁵ prirovnáva tento vzťah k hre s nenulovým súčtom, ktorá vyžaduje kooperáciu medzi zúčastnenými.

3.2 SYSTÉMOVÁ TEÓRIA ZAMESTNANECKÝCH VZŤAHOV JOHNA DUNLOPA

Zásluhu na aplikovaní systémového konceptu na priemyselné vzťahy má John F. Dunlop, ktorý v roku 1958 formuluje túto teóriu vo svojom diele *Industrial Relations Systems*.

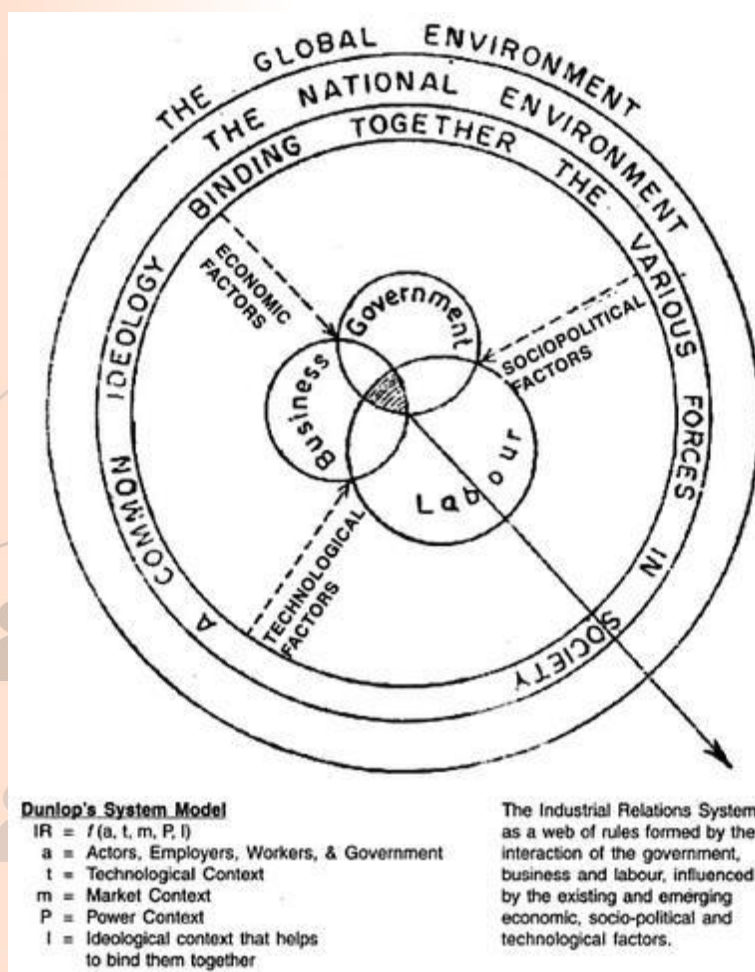
V rámci tejto perspektívy Dunlop analyzuje systémy priemyselných vzťahov ako podsystem spoločnosti. „Systém pracovnoprávných vzťahov sa v ktoromkoľvek bode svojho vývoja považuje za pozostávajúci z určitých aktérov, určitých kontextov, ideológie, ktorá spája systém

³³ Simon H. A. (1951) ibid

³⁴ Simon H. A. (1951) ibid

³⁵ Simon H. A. (1951) ibid

pracovnoprávných vzťahov, a súboru pravidiel vytvorených na riadenie aktérov na pracovisku a v pracovnej komunite (cit. podľa Bansal a Solkhe, 2017).³⁶



$IR = f(a, t, m, P, I)$ – priemyselné vzťahy

a = aktéri – Labour, Employers, Vládne orgány.

t = Technologický kontext

m = Trhový kontext

P = Power Context

I = Ideologický kontext, ktorý ich pomáha spájať

³⁶ Bansal I., Solkhe A. (2017) *Approaches to Industrial Relations*, Kurukshetra University Kurukshetra, Haryana, India

Systém priemyselných vzťahov je sieť pravidiel tvorená interakciou vlády, obchodu a práce, ovplyvnená existujúcimi a vznikajúcimi ekonomickými, sociálno-politickými a technologickými faktormi (Bansal a Solke, 2017)³⁷.

„a“ označuje aktérov:

- Hierarchia manažérov a ich zástupcov v supervízii
- Hierarchia pracovníkov (nemažérov) a akýkoľvek hovorca a
- Špecializované vládne agentúry vytvorené prvými súkromnými agentúrami

Významné aspekty prostredia, v ktorom aktéri interagujú, sú:

1. Technologické charakteristiky organizácie, pracoviska a pracovnej komunity.
2. Trhové alebo rozpočtové obmedzenia, ktoré ovplyvňujú aktérov, a
3. Miesto a rozdelenie právomocí vo väčšej spoločnosti.

„Aktéri v daných kontextoch stanovujú pravidlá pre pracovisko a pracovnú komunitu vrátane pravidiel, ktorými sa riadia kontakty medzi aktérmi v systéme pracovnoprávných vzťahov. Táto sieť alebo sieť pravidiel pozostáva z postupov na stanovenie pravidiel, základných pravidiel a postupov na rozhodovanie o ich uplatňovaní v konkrétnych situáciách. Stanovenie týchto postupov a pravidiel – samotné postupy sú pravidlami – je stredobodom pozornosti v systéme pracovnoprávných vzťahov. Ak je na dokončenie analytického systému potrebný ďalší prvok: ideológia alebo súbor myšlienok a presvedčení, ktoré aktéri bežne zastávajú, čo pomáha spájať alebo integrovať systém dohromady ako entitu“ Dunlop (1958, cit. podľa Jayeoba F. I. D., Ayantunji O. I., Sholesi O. Y., 2013)³⁸.

Podľa nášho názoru Dunlop veľmi správne a nadčasovo uvádza technologické charakteristiky organizácie, pracoviska a pracovnej komunity ako významný aspekt prostredia, ktorý sa podieľa na determinácii charakteru industriálnych vzťahov. Charakteristika technológie určuje požiadavky na pracovnú silu z hľadiska náročnosti na kvalifikáciu – vedomosti – a patričné zručnosti. Tento fakt vystupuje do popredia práve v súčasnosti, kedy akceleruje technologický postup súvisiaci so Štvrtou priemyselnou revolúciou (Industry 4.0), kedy sa dramaticky menia požiadavky na kvalifikáciu pracovnej sily.

³⁷ Bansal I., Solke A. (2017) *Approaches to Industrial Relations*

³⁸ Jayeoba F. I. D., Ayantunji O. I., Sholesi O. Y. (2013) *A Critique of the Systems Theory of J. T. Dunlop*

Formulácia a aplikácia konceptu systému priemyselných vzťahov Dunlopa bola kritizovaná z nasledujúcich dôvodov:

- že ide v podstate o nedynamický model pracovnoprávných vzťahov, z ktorého je ťažké vysvetliť zmenu pracovnoprávných vzťahov;
- že sa sústreďuje na štruktúru systému a ignoruje procesy v ňom;
- že má tendenciu ignorovať základný prvok všetkých pracovnoprávných vzťahov, povahu a vývoj samotného konfliktu;
- že sa zameriava na formálne pravidlá, na zanedbávanie dôležitých neformálnych pravidiel a neformálnych procesov;
- že nemusí byť integrovaný a je problematické, či aktéri zdieľajú spoločnú ideológiu alebo nie;
- že nepodáva informácie o tom, ako sa vstupy do systému premieňajú na výstupy;
- že je environmentálne zaujatý a neposkytuje žiadne spojenie medzi „vnútornými“ systémami na úrovni závodu a širšími systémami;
- že uprednostňuje analytický prístup založený na porovnávaní pred prístupom k riešeniu problémov založeným na opise; a
- že neobsahuje žiadne osobitné ustanovenia o úlohe jednotlivých osobností v pracovnoprávných vzťahoch, keďže na aktérov sa pozerá skôr v „štrukturálnom“ ako v „dynamickom“ zmysle (Jayeoba , Ayantunji,Sholesi, 2013)³⁹.

Allan Flanders (1965, podľa Jayeoba , Ayantunji,Sholesi, 2013) modifikoval Dunlopov prístup v oblasti pracovnoprávných vzťahov: že pokiaľ ide o podstatu systému pracovnoprávných vzťahov, nie všetky vzťahy spojené s organizáciou priemyslu sú relevantné. Nikto to neberie tak, že zahŕňa vzťahy, ktoré majú so svojimi zákazníkmi alebo komunitou ako takou. Jediným aspektom obchodného podniku, ktorý sa týka pracovnoprávných vzťahov, je zamestnanecký aspekt, vzťahy medzi podnikom a jeho zamestnancami a medzi týmito zamestnancami navzájom.

3.3 PLURALISTICKÁ TEÓRIA FLANDERSA (1970) / OXFORD MODEL⁴⁰

³⁹ Ibid: Jayeoba F. I. D., Ayantunji O. I., Sholesi O. Y. (2013)

⁴⁰ Bansal I., Solkhe A. (2017) *Approaches to Industrial Relations*

Táto teória je známa aj ako Oxfordský model. Podľa Flandersa je konflikt súčasťou priemyselného systému. Preto sa vyžaduje kolektívne vyjednávanie ako formálny systém na urovnávanie konfliktov. Kolektívne vyjednávanie je podľa neho v systéme pracovnoprávných vzťahov ústredné. Pravidlá systému sa vnímajú ako určované prostredníctvom procesu tvorby pravidiel kolektívneho vyjednávania, ktoré sa považuje za politickú inštitúciu zahŕňajúcu mocenský vzťah medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

„Oxfordský prístup“ možno vyjadriť vo forme rovnice;

$$r = f(b) \text{ alebo } r = f(c)$$

Kde,

r = pravidlá upravujúce pracovné vzťahy

b = kolektívne vyjednávanie

c = konflikt vyriešený kolektívnym vyjednávaním

„Oxfordský prístup“ možno kritizovať na základe toho, že je príliš úzky na to, aby poskytol komplexný rámec na analýzu problémov priemyselných vzťahov. Príliš zdôrazňuje význam politického procesu kolektívneho vyjednávania a nedostatočne zohľadňuje úlohu hlbších vplyvov pri určovaní pravidiel. Inštitucionálne a mocenské faktory sa považujú za prvoradé, zatiaľ čo premenným, ako sú technológia, trh, postavenie strán a ideológia, sa neprisuduje žiadny význam. Tento úzky prístup predstavuje vážne obmedzenie.

Štúdium inštitúcií pracovného poriadku je podľa neho systémom pravidiel. Tieto pravidlá sa objavujú v rôznych podobách; v legislatíve a v zákonných predpisoch, odborových predpisoch, kolektívnych zmluvách a rozhodcovských nálezoch. Rovnako v spoločenských konvenciách, manažérske rozhodnutie; a prijali „zvyky a prax“. Tento zoznam nie je v žiadnom prípade vyčerpávajúci, ale „pravidlo“ je jediným všeobecným opisom, ktorý možno pripísať týmto rôznym nástrojom nariadení. Inými slovami, predmet pracovnoprávných vzťahov sa zaoberá určitými regulovanými alebo inštitucionalizovanými vzťahmi v odvetví. Príslušné pravidlá, ako všetky pravidlá, sú však dvojakého druhu; sú buď procesné alebo vecné. Rozdiel možno pozorovať v ustanoveniach kolektívnych zmlúv, ktoré pozostávajú najmä zo súboru pravidiel. Procedurálne doložky týchto dohôd sa zaoberajú takými záležitosťami, ako sú metódy, ktoré sa majú pri takýchto záležitostiach použiť, a etapy, ktoré treba dodržať pri urovnávaní sporov, alebo možno prostriedky a postavenie, ktoré majú byť priznané zástupcom

strán dohody. Na druhej strane hmotnoprávne klauzuly sa týkajú výšky mzdy a pracovného času alebo iných pracovných podmienok v segmente zamestnania, na ktorý sa dohoda vzťahuje. Prvý druh pravidiel upravuje správanie zmluvných strán kolektívnej zmluvy, zatiaľ čo druhý druh upravuje správanie zamestnancov a zamestnávateľov ako zmluvných strán individuálnych pracovných zmlúv. Flanders dospel k záveru, že „systém pracovnoprávných vzťahov je systémom pravidiel“. Vyplýva to zo skutočnosti, že pravidlá rôzneho druhu jednoznačne presvedčajú svet práce a zamestnania a inštitúcie, ktoré túto sieť pravidiel vybavujú a implementujú, majú ústredný význam pre štúdium pracovnoprávných vzťahov (podľa Okhawere 2023)⁴¹

3.4 HYMANOVA TEÓRIA ŠTRUKTURÁLNYCH PROTIKLADOV⁴²

Marxistická analýza pracovnoprávných vzťahov a odborového zväzu nadobudla aj niekoľko podôb, ktoré sa dajú zoširoka kategorizovať na „pesimistické“ a „optimistické“ prístupy. Pesimistické prístupy reprezentovali spisy Lenina, Michelsa a Trockého, zatiaľ čo optimistickú líniu myslenia reprezentovali Marx a Engels. Tieto dva prístupy predstavujú dva varianty prístupu štrukturálnych rozporov k pracovným vzťahom. Pesimistická škola hovorí o obmedzeniach odborárskeho vedomia a má pocit, že pokiaľ si robotnícka trieda nepodá ruky s intelektuálmi, nie je možné zaviesť nový spoločenský poriadok (Hyman, 1979)⁴³.

Optimistická škola však vidí úlohu robotníckych tried nielen v udržiavaní a zvyšovaní úrovne miezd, ale aj v triednom boji proti kapitalistickej triede v snahe vytvoriť beztriednu spoločnosť. Práve v tejto „optimistickej“ tradícii Hyman vyjadril svoju analýzu priemyselných vzťahov a odborov. Odborové zväzy v Hymanových spisoch „predstavujú reakciu pracovníkov na depriváciu, ktorá je vlastná ich úlohe zamestnanca v kapitalistickej ekonomike – opozíciu a konflikt nemožno oddeliť od ich existencie a činnosti“ (Hyman & Fryer, 1978)⁴⁴. V Hymanovej analýze teda ide o politicko-ekonomickú štruktúru, v rámci ktorej sú odbory v konflikte so zamestnávateľmi z dôvodu neodmysliteľnej deprivácie. Akákoľvek analýza pracovnoprávných

⁴¹ Okhawere N., E. (2023) Introduction to Industrial Relations, In book: Organisational Behaviour, Chapter 18, Malthouse, Benin, Nigeria, 2023

⁴² Hyman, R. (1979). Theory in industrial relations: towards a materialist analysis

⁴³ Ibidem, Hyman 1979

⁴⁴ Hyman R., Fryer R. (1978) Trade Unions: Sociology and Political Economy'

vzťahov a odborov by preto mala byť citlivá nielen na štruktúru politickej ekonomie, ale aj na deprivácie a sociálno-ekonomické nerovnosti, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou kapitalistického spôsobu výroby. Táto perspektíva okamžite odhaľuje obmedzenia niektorých prístupov k pracovným vzťahom, o ktorých sme diskutovali vyššie, najmä tých, ktoré sú orientované na kontrolu a obmedzovanie nezhôd a rozdielov. Dunlop povedal, že tvorba pravidiel je základom riadenia pracovných vzťahov. Explicitne povedal, že „stanovenie týchto postupov a pravidiel – samotné postupy sú pravidlá – je stredobodom pozornosti v systéme pracovnoprávných vzťahov“. Zdá sa, že celý systém pracovnoprávných vzťahov v tomto prístupe je zameraný na to, aby každú predvídateľnú udalosť podriadil procesnému alebo hmotnému pravidlu, čím sa zníži alebo odstráni akákoľvek forma nerovnováhy v systéme. Nie sú teda spochybňované ani politicko-ekonomické štruktúry, ani sociálno-ekonomické nerovnosti. Hymanov prístup je tiež v rozpore s liberálno-pluralistickým prístupom reprezentovaným Flandersom. „Čo je podstatou systému pracovnoprávných vzťahov? Nič nemôže viac odhaliť minulé zanedbávanie organizácie teórie subjektu ako jeden jednoduchý fakt. Až donedávna nebolo výslovne uvedené, že systém pracovnoprávných vzťahov je systémom pravidiel“ (Flanders, 1965: 10, cit podľa Hyman, 1979). Zdá sa, že formulovanie pravidiel a ich implementácia sú chlebom a maslom pracovnoprávných vzťahov. „Tieto pravidlá sa objavujú v rôznych podobách: v legislatíve a v zákonnom poriadku; v odborových predpisoch; v kolektívnych zmluvách a rozhodcovských nálezochoch, v spoločenských konvenciách, v manažérskych rozhodnutiach a v akceptovaných zvyklostiach a praxi“. Zamestnávateľa, vláda, zamestnanecké organizácie a súdny systém sa navzájom ovplyvňujú v procese tvorby pravidiel. „Štúdiom pracovnoprávných vzťahov možno preto opísať ako štúdiom inštitúcií regulácie pracovných miest“ . Flanders dôrazňuje pravidlá, reguláciu pracovných miest, inštitúcie regulácie pracovných miest, ktoré naznačujú organizáciu orientácie na „poriadok“ tohto prístupu k pracovným vzťahom. Hymanova analýza pracovnoprávných vzťahov poukazuje na nedostatočnosť vyššie uvedených definícií pracovnoprávných vzťahov. Hyman (1979, s. 11) zhodnotil podstatu systémového prístupu a pluralitného prístupu v kontexte kapitalistických politicko-ekonomických štruktúr a zabudovaných sociálno-ekonomických rozporov takto: „Po prvé, odvádza pozornosť od štruktúr moci a záujmov a ekonomická, technologická a politická dynamika širšej spoločnosti

– faktory, ktoré nevyhnutne formujú charakter vzťahov medzi pracovníkmi, zamestnávateľmi a ich organizáciami. Po druhé, dôraz na inštitúcie so sebou nesie nebezpečenstvo nápravy: je ľahké ignorovať skutočných aktívnych mužov a ženy, ktorých činnosťou sú pracovné vzťahy. Po tretie, pojem regulácie v sebe skrýva ústrednú úlohu moci, konfliktov a nestability v procesoch pracovnoprávných vzťahov.

Hyman kritizuje nielen anglosaský systémový prístup, ale tiež sa pokúša zúžiť definíciu vo svojich spisoch: Pri definovaní rozsahu pracovnoprávných vzťahov je potrebné definovať predmet užšie ako celkovú sieť sociálnych vzťahov v priemysle. Populárna definícia „inštitúcií regulácie pracovných miest“ je však neuspokojivá. Po prvé, odvádza pozornosť od štruktúr moci a záujmov a ekonomickej, technologickej a politickej dynamiky širšej spoločnosti – faktorov, ktoré nevyhnutne formujú charakter vzťahov.

medzi zamestnávateľmi, pracovníkmi a organizáciami. Po druhé, dôraz na inštitúcie so sebou nesie nebezpečenstvo nápravy: je ľahké ignorovať skutočných, aktívnych mužov a ženy, ktorých činnosťou sú pracovné vzťahy. Po tretie, pojem regulácia v sebe skrýva ústredné postavenie moci, konfliktov a nestability v procese pracovnoprávných vzťahov... Vymedzenie pracovnoprávných vzťahov z hľadiska procesov kontroly pracovných vzťahov týmto ťažkostiam predchádza. Poskytuje kritérium na vylúčenie „iba osobných“ vzťahov v priemysle zo študijnej oblasti, pričom zahŕňa tie neformálne procesy, ktoré sú nedávni autori priemyselných vzťahov povinní vziať do úvahy. Poukazuje na plynulosť procesu kontroly: nepretržitý a meniaci sa vzťah, ktorý nikdy nemožno efektívne zmraziť vo formálnom pravidle. A napokon pomáha naznačiť, že nepretržitý vzťah konfliktu, či už otvorený alebo skrytý, pramení z konfliktu záujmov v priemysle a spoločnosti, ktorý je úzko spätý s pôsobením protichodných tendencií v kapitalistickom ekonomickom systéme.

3.5 TEÓRIA MEDZIĽUDSKÝCH VZŤAHOV

Hlavným zástancom tejto teórie je Keith Davis⁴⁵. Podľa neho sú medziľudské vzťahy „integráciou ľudí do pracovnej situácie, ktorá ich motivuje k produktívnej, kooperatívnej spolupráci as ekonomickým, psychologickým a sociálnym uspokojením“. Ciele medziľudských vzťahov sú podľa neho:

⁴⁵ Davis K. (1962) Human Relations at Work

- prinútiť ľudí vyrábať
- spolupracovať prostredníctvom vzájomného záujmu a
- získať uspokojenie zo svojich vzťahov

Prístup medziľudských vzťahov zdôrazňuje určité zásady a techniky na zlepšenie morálky zamestnancov, efektívnosti a spokojnosti s prácou. Povzbudzuje malú pracovnú skupinu, aby vykonávala značnú kontrolu nad svojím prostredím, a zároveň pomáha odstraňovať hlavné dráždidlá vo vzťahoch medzi pracovníkmi a manažmentom.

Treba priznať, že škola ľudských vzťahov vrhla veľa svetla na určité aspekty, ako je komunikácia, rozvoj manažmentu, akceptovanie pracoviska ako sociálneho systému, skupinová dynamika, participácia na manažmente atď.

3.6 TEÓRIA PORUČNÍCTVA MAHÁTMU GÁNDHÍHO⁴⁶

Gándhí mal nesmiernu vieru v dobro človeka a veril, že mnohé zo zla moderného sveta spôsobili nesprávne systémy a nie nesprávni jednotlivci. Trval na uznaní každého jednotlivého pracovníka ako ľudskej bytosti. Veril v nenásilný komunizmus a zašiel tak ďaleko, že povedal, že „ak komunizmus príde bez akéhokoľvek násilia, bude vítaný“. Stanovil si určité podmienky úspešného štrajku. Oni boli:

- príčina štrajku musí byť spravodlivá a štrajk by nemal byť bez sťažnosti;
- nemalo by dochádzať k násiliu; a nestávkujúci alebo „čierni nohy“ by nikdy nemali byť obťažovaní.

Nebol proti štrajkom, ale žiadal, aby to boli posledné zbrane v zbrojnici priemyselných robotníkov, a preto by sa k nim nemalo uchýliť, pokiaľ sa nevyčerpajú všetky pokojné a ústavné metódy rokovania, zmierovania a arbitráže. Jeho koncepcia správcovstva je významným prínosom v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Zamestnávateľia by sa podľa neho nemali považovať za výlučných vlastníkov mlynov a fabriek, ktorých môžu byť zákonnými vlastníkmi. Mali by sa považovať len za správcov alebo spoluvlastníkov. Vyzval tiež robotníkov, aby sa správali ako správcovia, aby mlyn a stroje nepovažovali za patriace vykorisťovateľom, ale aby ich považovali za svoje, chránili ich a využívali čo najlepšie. Stručne povedané, teória poručníctva je založená na názore, že všetky formy majetku a ľudských úspechov sú darom prírody a ako také patria nie jednému jednotlivcovi, ale celej spoločnosti. Systém poručníctva je teda úplne odlišný od iných súčasných systémov pracovných vzťahov. Jeho cieľom je dosiahnuť ekonomickú rovnosť a materiálny pokrok „nemajetných“ v kapitalistickej spoločnosti nenásilnými prostriedkami. Väčšiu dôležitosť kládol na zmenu ich postojov a na to, aby sa považovali za rovnocenných a spolupartnerov v spoločnom podniku. Už v auguste 1927 Gandhiji v Mladej Indii napísal: „Podľa môjho názoru sú mlynári rovnako vlastníkmi mlynov ako akcionármi, a keď si mlynári uvedomia, že mlynári sú takými vlastníkmi mlynov, ako sú oni, nebudú hádka medzi nimi“. Ďalej zdôraznil, že „robotníkov treba považovať za rovných s akcionármi, a preto by mali mať plné právo mať presné znalosti o transakciách

⁴⁶ podľa Bansal I., Solkhe A. (2017) Approaches to Industrial Relations, Kurukshetra University Kurukshetra, Haryana, India

mlyna“ (Harijan, 13-2-1937). Uvedomil si potrebu vyššej produktivity a vyzval, aby „manažment zdieľal s pracovníkmi zisky z vyššej produktivity“. Zdôraznil tiež dôležitosť obohacovania sa o prácu a poznamenal: „Pracovník možno nesníva o tom, že zarobí toľko ako teraz manažér, ale odmieta byť ignorovaný. Ak sa ignoruje jeho práca a talent a ak sa jeho prínosy do priemyslu nikdy nemerajú žiadnym iným meradlom okrem predajnej ceny na najnižšej alebo statickej úrovni, nikdy zo seba nedá to najlepšie“ (Harijan, 10.8.1947) “. Ďalej si uvedomil, že vzťahy medzi pracovnou triedou a manažmentom môžu byť buď silným stimulom ekonomického a sociálneho pokroku, alebo dôležitým faktorom ekonomickej a sociálnej stagnácie. Priemyselný mier je podľa neho nevyhnutnou podmienkou nielen pre rast a rozvoj samotného priemyslu, ale vo veľkej miere aj za zlepšenie pracovných a mzdových podmienok. Zároveň nielen podporil právo pracujúcich prijať metódu kolektívneho vyjednávania, ale ju aj aktívne podporoval. Presadzoval dobrovoľnú arbitráž a vzájomné urovnávanie sporov. prosil tiež o dokonalé porozumenie medzi kapitálom a prácou, vzájomný rešpekt, uznanie rovnosti a silnú organizáciu práce, ktoré sú základom pre šťastné a konštruktívne priemyselné vzťahy.

Nedávny trend pracovnoprávných vzťahov v Indii dodal učeniu Gandhijho väčší význam a rozmer. Boľstne si uvedomujeme, že v poslednom čase sa pri urovnávaní sporov týkajúcich sa pracovného manažmentu uvoľňuje atmosféra násilia. Riešenia súčasných problémov riadenia práce spočívajú v správnom pochopení Gándhího prístupu k pracovným vzťahom. Pre Gándhího sú prostriedky a ciele rovnako dôležité. Gandhiji silne veril v koncepciu urovnania priemyselných sporov prostredníctvom vzájomných rokovaní a arbitráže bez akejkoľvek nevôle medzi stranami. Systém správcovstva, ako ho vidia gándhiovskí teoretici, je mimoriadne dôležitý pre riešenie konfliktov a pre dosiahnutie spolupráce v organizačnom prostredí. Lepšie vzájomné porozumenie s ohľadom na vzájomné práva a povinnosti je najistejším spôsobom, ako vyriešiť všetky problémy. Gándhiovská filozofia Ahimsa (nenásilie) a mierové vedenie vzťahov a pozitívna spolupráca nás privedú na správnu cestu pracovnoprávných vzťahov (podľa Bansai, Sholke, 2017)⁴⁷.

⁴⁷ podľa Bansai I., Solkhe A. (2017) Approaches to Industrial Relations, *Kurukshetra University Kurukshetra, Haryana, India*

PRÍSTUPY K INDUSTRIÁLNYM/PRODUKČNÝM VZŤAHOV

Teórie industriálnych/produkčných či zamestnaneckých vzťahov poskytujú základný filozofický rámec pre pohľad na túto oblasť organizačného života. V praxi sa stretávame s prístupmi, ktoré sa nie celkom dajú zaradiť pod konkrétnu teóriu, ide o prejav týchto ekonomických vzťahov v konkrétnych organizáciách a konkrétnych spoločenských podmienkach. Rozdiel medzi teóriami a prístupmi je v tom, že teória si kladie za cieľ vysvetliť kauzalitu javov, prístupy sú popisné, predstavujú fenomenológiu javu.

V priebehu historického vývoja sa vyprofilovali hlavné paradigmy priemyselných vzťahov:

1. Prvým je, že oblasť priemyselných vzťahov (IR) v 20. storočí, najmä v jej anglosaskej verzii, mala nie jednu, ale dve paradigmy. Prvá alebo pôvodná paradigma pracovnoprávných vzťahov (OIR) sa sústreďovala na zamestnanecký vzťah a zahŕňala odborové aj neodborové sektory a personálne/ľudské riadenie a vzťahy medzi prácou a manažmentom. Vo väčšine ohľadov ide o výrazne severoamerický fenomén, ktorý sa tam zrodil v rokoch bezprostredne po prvej svetovej vojne. Táto paradigma zanikla v 30. rokoch 20. storočia a zmizla v 60. rokoch.
2. Vo veľkej miere ju nahradila druhá, užšie postavená paradigma zameraná na odborový sektor a súvisiace témy, ako je kolektívne vyjednávanie, vzťahy medzi vedením a prácou a národná politika práce. Je to paradigma moderných priemyselných vzťahov (MIR) a vznikla viac-menej súčasne v Británii, Kanade, USA a inde v období bezprostredne po druhej svetovej vojne. V praxi mnohí bádatelia po druhej svetovej vojne použili „medi“ verziu týchto dvoch paradigiem; to znamená, že ako všeobecnú zásadu tvrdia, že IR sa vzťahuje na celý pracovný pomer, ale potom sa pozornosť sústreďuje predovšetkým na odborový sektor.
3. Ďalším tvrdením je, že moderná paradigma, ktorá zaujala príliš úzky a odborovo orientovaný pohľad na zamestnanecký vzťah, bola významným faktorom za často známym ohrozeným stavom IR oblasti na celom svete a za jej výrazný pokles v mnohých krajinách. Toto nie je kritika odborov ako takých; je to uznanie, že oblasť, ktorá je z veľkej časti spojená s touto konkrétnou inštitúciou (alebo akoukoľvek inou inštitúciou), bude mať nevyhnutne tendenciu stúpať a klesať s ňou. Nanešťastie pre IR, v priebehu posledných dvoch až troch desaťročí odbory a organizovaný sektor väčšiny

ekonomik výrazne erodovali, pričom oživenie je v nedohľadne. V niektorých krajinách (napríklad v Británii) sa s touto výzvou vyrovnali lepšie ako v iných, ale v 80. a 90. rokoch 20. storočia pocítili odborové oblasti takmer vo všetkých krajinách značný tlak nadol. Odvrátenou stranou tohto návrhu je, že najlepšou vyhlídkou na revitalizáciu IR oblasti je návrat k súčasnej verzii pôvodnej širokej paradigmy, ktorá zahŕňa odbory, ale dáva rovnaký dôraz aj na iné riešenia pracovných problémov. Pohyb týmto smerom sa začal v polovici 90-tych rokov (Kaufman, 2008)⁴⁸.

priebehu histórie sa vyprofilovali tieto tri dominujúce prístupy k industriálnym/produkčným vzťahom – unitárny prístup, pluralitný prístup a prístup radikálny:

I. UNITÁRNY PRÍSTUP

Unitárny prístup je založený na silnom argumente, že existuje len jeden zdroj autority, a to manažment, ktorý vlastní a kontroluje dynamiku rozhodovania v otázkach týkajúcich sa organizácie vo všetkých aspektoch jej činnosti.

V rámci unitárneho prístupu sú pracovné vzťahy založené na vzájomnej spolupráci, individuálnom prístupe, tímovej práci a spoločných cieľoch.

Konflikt na pracovisku sa považuje za dočasnú odchýlku vyplývajúcu zo zlého manažmentu zamestnancov, ktorí nie sú dobre zaradení do organizačnej kultúry. Odbory spolupracujú s manažmentom a právo manažmentu riadiť je akceptované, pretože neexistuje pocit „my – oni“.

Základným predpokladom je, že každý má úžitok, keď sa zameriava na spoločný záujem a podporu harmónie. Konflikt vo forme štrajkov sa nepovažuje len za nevyhnutný, ale aj za deštruktívny. Základným problémom je spôsob ako získať podriadených pre tieto ciele...

Unitaristi veria, že konflikt je neprirodzený a nenormálny, a snažia sa ho odstrániť. Sú presvedčení, že konflikty na pracovisku sú dôsledkom prípadne zlého riadenia alebo komunikácie, alebo jednoducho dielom problémových ľudí. Unitaristi zdôrazňujú jediný

⁴⁸ Kaufman B. E. (2008) Paradigms in Industrial Relations: Original, Modern and Versions In-between, British Journal of Industrial Relations, doi: 10.1111/j.1467-8543.2008.00676.x 46:2 June 2008 0007–1080 pp. 314–339

(jednotný) záujem všetkých členov organizácie, ktorý pri správnom riadení vyústi do harmonického fungovania organizácie.

Podľa jednotnej teórie v oblasti zamestnaneckých vzťahov by mali zamestnávateľia a zamestnanci spolupracovať na dosiahnutí spoločného cieľa. Z tohto hľadiska sú manažment a personál vnímaní ako jeden integrovaný celok. Výsledkom je, že všetci spolupracujú na dosiahnutí spoločného cieľa. V dôsledku toho nie sú potrebné ani odbory, ani „tretia strana“. Keď sú prítomné odbory, lojalita zamestnancov je rozdelená. samotní pracovníci (Mzangwa, 2015)⁴⁹. Zástancovia jednotného názoru veria, že konflikt na pracovisku je zbytočný. Unitáriani tvrdia, že zamestnávateľ aj zamestnanec by mali prijať jeden súbor usmernení na riadenie pracoviska. Ak dôjde ku konfliktu, pripisuje sa to skôr zlému manažmentu alebo poruche komunikácie než samotným pracovníkom (Mzangwa, 2015)⁵⁰.

"V tíme neexistujú žiadne opozičné skupiny, teda ani súperiaci lídri". (Fox s. 4)⁵¹.

Veria, že čo je dobré pre organizáciu, je dobré aj pre zamestnancov, pretože ciele organizácie aj zamestnancov sú v súlade. Akúkoľvek prítomnosť odborov alebo kolektívne vyjednávanie považujú za zbytočné; domnievajú sa, že ak by sa zaviedli, viedli by ku konfliktom⁵².

Heery (2016) analyzuje unitárny prístup k priemyselným (produkčným) vzťahom a v súvislosti s ním hovorí o soft a hard unitarizme (Heery E. 2016)⁵³.

Pod pojmom hard unitarizmus sa presadzuje predpoklad, že „...najlepším prístupom je, aby manažment velil a kontroloval organizáciu. Predpokladá sa, že na zabezpečenie toho, aby pracovníci pracovali podľa požiadaviek, sú potrebné pracovné pravidlá a silný manažment“ (Budd 2014. s. 2)⁵⁴. Podobne popisujú hard unitarizmus Johnstone a Ackers (2015, s. 5): „Staromódny „tvrdí“ unitaristi predpokladajú, že zamestnávateľia a manažment zdieľajú

⁴⁹ Mzangwa T. (2015) Descriptive analysis of the theoretical perspectives in employment relations Article in Corporate Ownership and Control · September 2015

⁵⁰ Mzangwa T

⁵¹ Fox A. (1966) Managerial Ideology and Labour Relations, BJIR British Journal of Industrial Relations, Oxford

⁵² Unitarist and Pluralist View (Fox 1966) <https://www.ukessays.com/essays/business/>

⁵³ Heery E. (2016) Unitary Perspectives on Work, in: Framing Work: Unitary, Pluralist and Critical Perspectives in the 21st Century, pp. 13-35

⁵⁴ Budd J. W. (2014) Will the Real HRM Please Stand Up, or the Problem with Hard Unitarism, <https://whitherwork.blogspot.com/2014/12/will-real-hrm-please-stand-up-or.html>

rovnaké ciele a že najlepším prístupom je velenie manažmentom a kontrolovať organizáciu. Predpokladá sa, že pracovné pravidlá a silný manažment sú potrebné na zabezpečenie toho, aby pracovníci pracovali podľa požiadaviek.⁵⁵ Z tejto charakteristiky môžeme odvodiť, že hard unitarizmus podporuje organizačnú kultúru založenú na silnom manažmente, na autoritatívnom direktívnom riadení so silným hierarchickým prístupom. Tento prístup vo všeobecnosti nepraje emocionálnej spokojnosti zamestnancov, dokáže však dosiahnuť dostatočné výkonové parametre organizácie.

Zástancovia jednotného prístupu zdôrazňujú stratégiu reaktívnych priemyselných vzťahov. Hľadajú priame rokovania so zamestnancami bez účasti odborov. Ide o silne hierarchickú organizačnú štruktúru, kde je spoluúčasť zamestnancov na rozhodovaní závislá na štýle riadenia spoločnosti a na firemnej kultúre, ktorá sa presadzuje v danej firme.

Účasť vlády, súdov a odborov sa nehľadá alebo sa nepovažuje za nevyhnutnú na dosiahnutie harmonických vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi.

Unitárny prístup je kritizovaný ako nástroj na odvádzanie zamestnancov od odborov a socializmu. Je tiež kritizované ako manipulatívne a vykorisťovateľské.⁵⁶

II. PLURALISTICKÝ PRÍSTUP

Fox sa domnieva, že tento pohľad na organizáciu „pravdepodobne reprezentuje prijatú ortodoxiu v mnohých západných spoločnostiach⁵⁷“ a často sa spája s pohľadom na spoločnosť ako na „postkapitalistickú⁵⁸“, t. j. v rámci spoločnosti existuje relatívne rozšírené rozdelenie autority a moci v spoločnosti, oddelenie vlastníctva od manažmentu, oddelenie politického a priemyselného konfliktu a akceptovanie a inštitucionalizácia konfliktu v oboch sférach. Pluralistický prístup vychádza z predpokladu, že organizácia sa skladá z jednotlivcov, ktorí sa spájajú do rôznych oddelených sekčných skupín, z ktorých každá má svoj vlastný záujem, ciele a vedenie (či už formálne alebo neformálne). Organizácia je vnímaná ako multištruktúrovaná

⁵⁵ Johnston S., Ackers P. (2015) Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations Edited by Stewart Johnstone Peter Ackers, Oxford University Press 2015, https://www.researchgate.net/publication/281741947_Finding_a_Voice_at_Work_Chapter_1_Preview

⁵⁶ Mirza S. (2020) Approaches to Industrial Relations

⁵⁷ Fox A. (1966) Managerial Ideology and Labour Relations, British Journal of Industrial Relations, Volume 4, Issue 1-3, March 1966, Pages 366-378

⁵⁸ Drucker F.P. (1993) Postkapitalistická spoločnosť, 1993, vyd. Management Press, Praha

a konkurencieschopná, pokiaľ ide o zoskupenia, vedenie, autoritu a lojalitu, a to, tvrdí Fox⁵⁹, vedie k „komplexu napätia a konkurenčných nárokov, ktoré je potrebné „riadiť“ v záujme zachovania životaschopná kolaboratívna štruktúra“. Základným predpokladom tohto prístupu preto je, že organizácia je v permanentnom stave dynamického napätia vyplývajúceho z prirodzeného konfliktu záujmov medzi rôznymi sekčnými skupinami a vyžaduje riadenie prostredníctvom rôznych rolí, inštitúcií a procesov. Dôsledky tohto pohľadu na povahu konfliktu a úlohu odborov sú veľmi odlišné od unitárneho prístupu⁶⁰.

Drucker rozdelil svoju knihu Postkapitalistická spoločnosť na tri časti (podľa Wikipedia, heslo: Post-Capitalist Society):

Časť prvá: Spoločnosť: Od kapitalizmu k spoločnosti vedomostí. Spoločnosť organizácií. Práca, kapitál a ich budúcnosť. Produktivita nových pracovných síl. Organizácia založená na zodpovednosti.

Časť druhá: Politický systém: Od národného štátu k megaštátu. Transnacionalizmus - Regionalizmus - Tribalizmus. Potreba zásadnej premeny vlády. Aktívne občianstvo prostredníctvom sociálneho sektoru.

Časť tretia: Vedomosti: Vedomosti: ich ekonómia, ich produktivita. Zodpovedná škola. Vzdelaná osobnosť.

Postkapitalistická spoločnosť bude mať podľa Druckera odlišné triedne zloženie.

P.F.Drucker⁶¹ uvádza dve hlavné triedy postkapitalistickej spoločnosti: vedomostní pracovníci (knowledge workers), ktorí vlastnia, vyvíjajú vedomosti, pracujú s nimi a riadia používanie vedomostí a ich rozmiestňovanie (vtedy sa označujú ako manažéri vedomostí - knowledge managers) a *obslužní pracovníci (service workers)*, ktorí pracujú na základe

vyvinutých vedomostí, pričom obe sociálne triedy sproduktívňujú vedomosti ako ekonomický zdroj. Predpokladá používanie trhovej ekonomiky, kde v rámci trhového mechanizmu v globálnej ekonomike peniaze slúžia viac ako ako obeživo než ako produktívny zdroj. "Vzdelaní pracovníci vlastnia svoje vedomosti a môžu si ich kamkoľvek brať so sebou. Ekonomickou

⁵⁹ Fox A. (1966) Managerial Ideology and Labour Relations, British Journal of Industrial Relations, Volume 4, Issue1-3, March 1966, Pages 366-378

⁶⁰ Mirza S. (2020) Approaches to Industrial Relations

⁶¹ Drucker F.P. (1993) Postkapitalistická spoločnosť, 1993, vyd. Management Press, Praha

výzvou pre postkapitalistickú spoločnosť bude preto produktivita kvalifikovanej práce a vzdelaný pracovník. Sociálnou výzvou bude oproti tomu zabezpečenie dôstojnosti pre druhú triedu postkapitalistickej spoločnosti, pre obslužných pracovníkov. Týmto spravidla chýba potrebné vzdelanie, aby mohli vykonávať práce založené na vedomostiach. A v každej krajine, dokonca aj v tej najvyspelejšej, budú títo pracovníci tvoriť väčšinu." (Drucker, 1993, s.15).

Drucker predvída aj rozmach globalizácie s klesajúcim významom národných štátov: „Národný štát bude iba jednou z ďalších, i keď kľúčovou zložkou systému, ktorý nazývame „postkapitalistický politický systém“, v ktorom žijú vedľa seba a vzájomne medzi sebou súťažia štruktúry nadnárodné, regionálne, národné, lokálne, alebo dokonca kmeňové (Drucker, 1993, s.11)⁶².

Aj keď v Druckerovom poňatí je postkapitalistická spoločnosť podávaná ako spoločnosť s nevýraznými protirečeniami, realita je iná, čo ale už bolo možné čítať z Druckerovej prognózy ekonomických vzťahov: „Nová spoločnosť využije voľný trh ako vyskúšaný mechanizmus ekonomickej integrácie. Ťažiskom bude jej štruktúra, sociálna a ekonomická dynamika, jej spoločenské triedy a sociálne problémy, ktoré sú odlišné od tých, ktoré dominovali ostatných 250 rokov a definovali problémy, okolo ktorých sa kryštalizovali politické strany, sociálne skupiny, spoločenské hodnotové systémy a osobné i politické snahy.“ (Drucker, 1993s.13-14). Voľný trh znamená voľnú súťaž, kde sú nastavené ostré pravidlá.

Dôraz na vedomostnú spoločnosť je zrejmý – vývoj najúspešnejších ekonomík je postavený na inováciách, čo znamená, že vzdelanosť, rozvoj invenčnosti bude limitujúcim faktorom pre priemyselný rozvoj a teda bude určovať aj vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

Peter Drucker analyzuje trendy z pohľadu západných spoločností a Japonska, neberie do úvahy zmeny v rozdelení vplyvu vo svete, kde získavajú väčší politický a ekonomický vplyv Čína a India a celkovo sa derú do popredia ostatné krajiny združené v koalícii BRICS, pričom podľa posledných informácií má o členstvo v BRICS záujem ďalších 23 krajín z Ázie, Afriky a Latinskej Ameriky. Tento trend bolo z pohľadu tridsať rokov dozadu určite ťažko predvídať – v prvej polovici deväťdesiatych rokov vyzeral svet úplne inak. Na druhej strane Druckerov ťah na vedomostnú spoločnosť sa potvrdil tak v prípade Číny, ako aj Indie či Južnej Kórei...

⁶² Drucker F.P. (1993) Postkapitalistická spoločnosť, 1993, vyd. Management Press, Praha

Pluralistický prístup, podobne ako unitárny, má rôzne podoby na kontinuu od konfliktných vzťahov medzi zamestnávateľom a odbormi až po akceptujúci, partnerský vzťah, založený na vzájomnom rešpekte voči právam zamestnancov aj zamestnávateľov. Z našich poznatkov môžeme odvodiť v rámci pluralitného prístupu nasledovné vzťahy:

1. Odbory sú „trpené“. Vrcholový manažment robí všetko pre to, aby mu čo najmenej „hovori“ do vecí, aj v prípadoch, kde majú podľa zákona danú ingerenciu.
2. Medzi vrcholovým manažmentom a odbormi sú korektné vzťahy, ale nič si nedarujú... každý ústupok strán je tvrdo vyrokovaný, nakoniec sa ale dohodnú.
3. Odbory sú rovnocenným partnerom s vrcholovým manažmentom – manažment aj odbory majú jasne vymedzené pole pôsobnosti, ktoré sú rešpektované ako kompetencie s právom „veta“.

III. RADIKALISTICKÝ PRÍSTUP/MARXISTICKÝ PRÍSTUP⁶³

Marxistický prístup, známy aj ako „radikálna perspektíva“, je založený na tvrdení, že ekonomické aktivity výroby, výroby a distribúcie sa riadia hlavne cieľom zisku. Marxisti, rovnako ako pluralisti, považujú konflikt medzi zamestnávateľmi a zamestnancami za nevyhnutný. Pluralisti sa však domnievajú, že konflikt je nevyhnutný vo všetkých organizáciách. Marxisti to považujú za produkt kapitalistickej spoločnosti, ktorý primárne pramení v protirečení medzi spoločenským charakterom výroby a súkromným vlastníctvom výrobných prostriedkov. Antagonistické vzťahy na pracovisku sú jednoduchým aspektom triedneho konfliktu. Marxistický prístup sa teda zameriava na typ spoločnosti, v ktorej organizácia funguje. Konflikt nevzniká len kvôli konkurenčným záujmom v rámci organizácie, ale kvôli rozdeleniu v rámci spoločnosti medzi tými, ktorí získavajú alebo riadia výrobné prostriedky, a tými, ktorí môžu ponúknuť len svoju prácu. Priemyselný konflikt je teda považovaný za synonymum politických a sociálnych nepokojov. Marxistický prístup tvrdí, že na to, aby došlo k spoločenskej zmene, je potrebný triedny konflikt. Sociálna zmena vyvoláva silné reakcie robotníckej triedy a premoštuje priepasť medzi ekonomicky usadenými vlastníckymi výrobných faktorov a ekonomicky závislou robotníckou triedou. Tento prístup

⁶³ Mirza S. (2020) Approaches to Industrial Relations, in: <https://mmhapu.ac.in/doc/eContent/Management/ShahnazMadam/Aug2020/Approaches%20to%20Industrial%20Relation-converted.pdf>

považuje pluralizmus za nereálny a priemyselné spory a triedne konflikty považuje za nevyhnutné pre obehové fungovanie odvetvia. Odbory sa považujú za reakciu práce na vykorisťovanie kapitálom, ako aj za zbraň na dosiahnutie revolučnej sociálnej zmeny. Obavy zo sporov o mzdy sú druhoradé. Odbory sa zameriavajú na zlepšenie postavenia pracujúcich v rámci kapitalistického systému a nie na zvrhnutie. Pre marxistov sú všetky štrajky politické. Okrem toho marxisti považujú zásahy štátu prostredníctvom legislatívy a vytváranie priemyselných súdov skôr za podporu záujmu manažmentu než za zabezpečenie rovnováhy medzi konkurenčnými skupinami. Tento pohľad je v protiklade k viere pluralistov, ktorí tvrdia, že zásah štátu je nevyhnutný na ochranu celkového záujmu spoločnosti. Pre marxistov pluralitný prístup podporuje kapitalizmus, unitárny prístup je anathemou. V dôsledku toho sú pre marxistov neprijateľné podnikové vyjednávanie, participácia zamestnancov, kultúra spolupráce a podobne, ktoré pomáhajú nastoliť srdečné priemyselné vzťahy. Takéto iniciatívy sa nepovažujú za nič viac ako za sofistikované manažérske techniky určené na posilnenie kontroly riadenia a pokračovania kapitalistického systému.

Fox charakterizuje radikalistické vzťahy mimoriadne pregnatne a zrozumiteľne: „Radikálna organizácia je tím ľudí rozdelených do dvoch antagonistických tried, skupina s vysokými mzdami/málo pracujúcich výkonných rozkazov manažmentu a skupina s nízkymi mzdami/tvrdou prácou závislých zamestnancov, ktorí poslúchajú príkazy. Obidve strany veria, že zisk pre jednu stranu znamená stratu pre druhú, takže s úplne protichodnými záujmami a silnou vzájomnou nechúťou/nedôverou sú motivované ťahať opačným smerom, neustále bojovať a odplácať sa trestom a odporom, dúfať v likvidáciu druhej, a spolu vytvárajú organizáciu s nízkou výkonnosťou s nezdravými pracovnoprávnymi vzťahmi. Radikálnym ideálnym typom náhrady sú organizácie riadené pracovníkmi a rekonštruovaná forma unitarizmu, ako sú robotnícke družstvá v trhovej ekonomike alebo podniky vlastnené a prevádzkované robotníckou triedou v socialistickej ekonomike“ (cit. podľa Kaufman et.al, 2021, s.8)⁶⁴.

⁶⁴ Kaufman, B.E., Barry, M., Wilkinson, A., Barry M, Lomas G, Gomez R. (2021) Using unitarist, pluralist, and radical frames to map the cross-section distribution of employment relations across workplaces : a four-country empirical investigation of patterns and determinants. Journal of Industrial Relations, 63 (2). pp. 204- 234. ISSN 0022-1856 <https://doi.org/10.1177/0022185620977578>

4.4 SYNTÉZA K PRÍSTUPOM⁶⁵

Štyri modely zamestnaneckých vzťahov:

<i>Pohľad zamestnancov</i>	<i>Pohľad zamestnávateľov</i>	<i>Pohľad trhu</i>	<i>Zamestnanecké vzťahy</i>
<i>Egoistické zamestnanecké vzťahy</i>			
Racionálne, maximalizujúce činitele optimalizujúce kompromis medzi prácou a voľným časom; výrobné faktory	Čierne skrinky na technológií maximalizáciu zisku, ktoré optimalizujú využitie výrobných faktorov	Kľúčová hnacia sila zamestnaneckého vzťahu, aby sa zosúladi zámery zamestnancov a zamestnávateľov; v ideálnom prípade dokonale konkurencieschopný	Obojstranne výhodný obchod na voľnom trhu zo strany hospodárskych subjektov, ktoré majú vlastný záujem
<i>Unitárne zamestnanecké vzťahy</i>			
Psychologickí jedinci sú motivovaní intrinsickými motívmi	Zisk sa maximalizuje prostredníctvom zosúladenia záujmov zamestnávateľa a zamestnancov.	Dôležité pre stanovenie širokých parametrov pre podmienky zamestnania, ale nie úplne deterministické	Dlhodobé partnerstvo medzi zamestnávateľmi a zamestnancami; zdieľajú spoločné záujmy.
<i>Pluralitné zamestnanecké vzťahy</i>			
Viac ako tovar; ekonomické a psychologické bytosti s morálnou hodnotou a demokratickými právami	Organizácie maximalizujúce zisk, ktoré majú určité konflikty ekonomických záujmov so zamestnancami	Nedokonale konkurencieschopné, takže medzi zamestnancami a zamestnávateľmi existuje nerovnováha vo vyjednávacej sile	Dohoda medzi zainteresovanými stranami s pluralistickými ekonomickými záujmami a nerovnakou vyjednávacou silou
<i>Kritické (radikálne) zamestnanecké vzťahy</i>			
Viac ako tovar; ekonomické a psychologické bytosti s morálnou hodnotou, demokratickými	Vlastníci výrobných prostriedkov so systematickými inherentnými konfliktmi záujmov so zamestnancami	Ale jedna časť širšieho spoločensko-politického systému, ktorý udržiava štruktúrne nerovnosti medzi	Nerovný mocenský vzťah zasadený do zložitých sociálno-politicko-ekonomických nerovností

⁶⁵ Budd J. W., Bhava D. P. (2019): Key Elements, Alternative Frames of Reference, and Implications for HRM, Sage Handbook of Human Resource Management, 2nd ed. Adrian Wilkinson et al., editors Forthcoming, 2019, s. 56

právami a triednymi záujmami		zamestnancami a zamestnávateľmi	
------------------------------	--	---------------------------------	--

Prvý model zamestnaneckého vzťahu je odvodený z mainstreamového (neoklasického) ekonomického myslenia a opiera sa o pohľad racionálnych účastníkov, ktorí presadzujú svoj individuálny vlastný záujem na ekonomických trhoch (kvôli preferencii vlastného záujmu má názov „egoistický“ model). Ide o preferenciu vlastných záujmov tak zamestnávateľov, ako aj zamestnancov. V reálnom živote sa tento prístup prejavuje ako silný individualizmus.

Práca sa považuje za tovar a od ostatných komodít sa líši len svojou tendenciou vyháňať sa plnému pracovnému úsiliu („vyháňanie sa“). Keďže trhy práce sa vo všeobecnosti považujú za dokonale konkurenčné, považujú sa za primárnu hnaciu silu zamestnaneckého vzťahu. Podľa týchto predpokladov je egoistický zamestnanecký vzťah charakterizovaný tým, že zamestnanci a organizácie sa zapájajú do **dobrovoľných, vzájomne prospešných ekonomických transakcií s cieľom nakupovať a predávať jednotky práce na základe toho, čo trh práce dovolí (a preto sa výsledky považujú za spravodlivé), a zneužívanie. bráni konkurencia na trhu práce.** Postupy HR vo veľkej miere implementujú to, čo diktuje trh, a odbory zasahujú do ideálneho fungovania konkurenčných trhov.

Zamestnanie podľa ľubovôle – právo zamestnať sa a prepustiť, alebo prijať prácu a skončiť, kedykoľvek a z akéhokoľvek dôvodu – je kľúčovým prvkom egoistického modelu zamestnaneckého vzťahu.

Dôležité je uvedomiť si, že egoistický zamestnanecký vzťah kriticky závisí od prijatia hodnotového systému, v ktorom je efektívnosť primárnym cieľom zamestnaneckého vzťahu a čokoľvek, čo trh prináša, je najlepšie. Navyše, ak sú si zamestnanci a zamestnávatelia rovní z hľadiska ekonomickej sily, právnej expertízy a ochrany a politického vplyvu, potom neoklasická ekonomická teória ukazuje, že zneužívaniu a vykorisťovaniu bráni dokonalá konkurencia na trhu práce. Mzdy nie sú nikdy príliš nízke alebo príliš vysoké, jednoducho odrážajú ekonomickú hodnotu každého zamestnanca a neosobné sily ponuky a dopytu. Je zrejmé, že tento prístup je najbližší neoliberalnej ekonomickej ideológii a jeho vyváženosť z hľadiska pôsobenia trhových síl je iluzórna.

Naproti tomu unitaristický model pracovného pomeru považuje zamestnancov skôr za psychologických než ekonomických aktérov. Tento model je najviac spojený so vzdelaním v priemyselnej/organizačnej psychológii, organizačnom správaní a riadení ľudských zdrojov tak, že materiálne ekonomické záujmy egoistického modelu sú zbavené dôrazu v prospech psychologických záujmov, ako je spokojnosť a úcta. Navyše, ekonomické trhy sú vnímané ako nedokonale konkurencieschopné, takže zamestnávateľia maximalizujúci zisk si môžu zvoliť svoje stratégie na presadzovanie svojich organizačných cieľov. A v unitaristickom zamestnaneckom vzťahu sú optimálne organizačné stratégie tie, ktoré spájajú záujmy organizácií a zamestnancov, pretože kľúčovým predpokladom je, že organizácie a zamestnanci zdieľajú jednotu všetkých svojich záujmov; teda označenie „unitaristický“ pracovný pomer. V praxi sa vyskytujú tieto prístupy, ich hlavným problémom je „zosúladenie záujmov zamestnancov a zamestnávateľov“ pri objektívne existujúcich snahách zamestnávateľov maximalizovať iba svoj vlastný zisk. Napríklad pracovné miesta, ktoré sú navrhnuté tak, aby ich napĺňali, budú pre zamestnancov obohacujúce a organizácie súkromného alebo verejného sektora budú tiež profitovať, pretože títo zamestnanci budú produktívni. Stratégie riadenia ľudských zdrojov na vysokej úrovni alebo s vysokým nasadením sú preto kľúčové, odbory sa považujú za zbytočné a pridávajú sa za neproduktívny konflikt.

Medzi unitaristické organizácie patria družstvá, kde sú výrobné prostriedky vlastnené kolektívne a na ziskoch i stratách členovia družstva participujú. Takisto sa aktívne podieľajú na riadení družstva.

Alternatívna perspektíva, pluralitný model, odmieta názor egoistického modelu na prácu ako na komoditu, s ktorou sa obchoduje na dokonale konkurenčných trhoch; Zamestnanci sú skôr vnímaní ako ľudské bytosti, ktoré majú nárok na kľúčové normy a práva v súlade s ľudskou dôstojnosťou a občianstvom. Pluralistický model tiež odmieta unitaristický pohľad na prevažne zdieľané záujmy organizácie a zamestnancov; skôr sú organizácie a zamestnanci vnímaní ako ľudia, ktorí majú zmes spoločných a protichodných záujmov. To znamená, že pluralitný pracovný pomer spočíva na presvedčení o pluralite legitímnych, ale niekedy protichodných záujmov v pracovnom pomere. Klasickým príkladom protichodných záujmov sú vyššie mzdy verus vyššie zisky. Tieto predpoklady znamenajú, že sú potrebné inštitucionálne zásahy na lepšie vyváženie nerovností vo vyjednávacej sile, ktoré vytvárajú nedokonalé trhy

práce, a na ochranu pracovníkov, keď organizácie uprednostňujú svoje vlastné záujmy. Preto je dôležité, aby inštitúcie priemyselných vzťahov, ako sú odborové zväzy a pracovná legislatíva, dopĺňali vysokorýchlostné HR stratégie.

Štvrtý a posledný alternatívny model pracovného vzťahu odráža radikálnu, heterodoxnú a feministickú vedu v sociológii, ekonómii a priemyselných vzťahoch, preto sa označuje ako kritický pracovný vzťah. Podobne ako unitaristické a pluralitné modely, aj tento model vníma prácu ako viac než len komoditu a tiež vidí trhy práce ako nedokonale konkurencieschopné. Kde sa však kritická perspektíva líši, je dôraz na ostré konflikty záujmov a nerovnakú dynamiku moci medzi konkurenčnými skupinami. Marxistické a príbuzné perspektívy sa zameriavajú na nerovnaké mocenské vzťahy medzi pracovníkmi a organizáciami, feministické perspektívy sa zameriavajú na nerovnaké mocenské vzťahy medzi mužmi a ženami a kritické rasové perspektívy sa zameriavajú na segregáciu a kontrolu podľa rasovej línie. Vo všetkých týchto kritických perspektívach je zamestnanecký vzťah vnímaný ako jeden kus väčšieho sociálno-politicko-ekonomického systému, v ktorom sú elity schopné udržiavať alebo reprodukovať svoju dominanciu, aj keď s určitým prispôbením sa záujmom slabšej strany, aby podporovali súlad a súhlas. HR manažéri. Provokatívne! Ale pre tých, ktorí rozumejú konkurenčným referenčným rámcom, to odráža dôležitú kritiku z pluralitného alebo kritického rámca (Budd, Bhave, 2019)⁶⁶.

⁶⁶ Budd J. W., Bhave D. P. (2019): Key Elements, Alternative Frames of Reference, and Implications for HRM, Sage Handbook of Human Resource Management, 2nd ed. Adrian Wilkinson et al., editors Forthcoming, 2019, s. 56-59

5. VPLYVY PÔSOBIACE NA ZAMESTNÁVANIE V SÚČASNOSTI

Každá spoločenská činnosť prebieha v rámci všeobecných sociálno-ekonomických vplyvov, ktoré ovplyvňujú dynamiku a aj formy procesov na spoločenskej makro aj mezoúrovni. Podobne má prebiehajúca technologická zmena vplyv na trh práce, zamestnanosť, spoločenské vzťahy v širšom kontexte vrátane vzťahov zamestnávateľ – zamestnanci (bližšie Kališ & Koša, 2020⁶⁷; Kališ, 2017⁶⁸).

V súčasnosti ide o nasledovné vplyvy:

5.1 NEOLIBERALIZMUS

Politicko-ekonomické pozadie súčasnej ekonomiky – pretrvávajúca neoliberálna ekonomická prax založená na slobodnej súťaži, viere o vplyve trhu (konkurencie) na ekonomickú prosperitu, na maximalizácii zisku, a na deregulácii podnikania, tak ako ju formuloval Hayek (1995)⁶⁹. Nie je možné presne datovať vznik neoliberalizmu, ale jeho základy možno hľadať v klasickom liberalizme, ktorý obhajoval Adam Smith, a v špecifickej koncepcii človeka a spoločnosti, na ktorej zakladá svoje ekonomické teórie (Clarke 2005)⁷⁰. Neoliberalizmus je z tohto pohľadu chápaný ako úplne nová „paradigma“ pre ekonomickú teóriu a tvorbu politiky – ideológia, ktorá stojí za najnovšou etapou vývoja kapitalistickej spoločnosti – a zároveň ako oživenie ekonomických teórií Smitha a jeho intelektuálni dedičia v devätnástom storočí.

V tejto argumentácii pokračuje Palley (2005), ktorý tvrdí, že nastal „veľký zvrät“, keď neoliberalizmus nahradil ekonomické teórie Johna Maynarda Keynesa (1936) a jeho nasledovníkov. Keynesiánstvo, ako sa začalo nazývať, bolo dominantným teoretickým rámcom v ekonómii a tvorbe hospodárskej politiky v období medzi rokmi 1945 a 1970, ale potom ho nahradil viac „monetaristický“ prístup inšpirovaný teóriami a výskumom Milтона Friedmana. Odvtedy sme vedení k presvedčeniu, že „neoliberalizmus“, t. j. monetarizmus a s ním súvisiace teórie, dominuje pri tvorbe makroekonomickej politiky, čo naznačuje tendencia k menej

⁶⁷ Kališ, Koša (2020) Kališ M. & Koša V. (2020) Industry 4.0 – Challenges for Work and Organizational Psychology Priemysel 4.0 – výzvy pre psychológiu práce a organizácie

⁶⁸ Kališ M. (2017) Posudzovanie psychickej spôsobilosti pre prácu – otázky a výzvy ekonomiky 4.0,

⁶⁹ Hayek F.A. (1995) Osudná domýšľivosť, Omyly socializmu, Sociologické nakladatelství Praha, 1995

⁷⁰ Clarke, Simon (2005): “The Neoliberal Theory of Society”; pp. 50-59 in Alfredo Saad-Filho and Deborah Johnston: *Neoliberalism – A Critical Reader*. London: Pluto Press.

prísny štátnym reguláciám ekonomiky a väčší dôraz na stabilitu v hospodárskej politike. „Keynesiánske“ ciele, ako je plná zamestnanosť a zmiernenie najstrašnejšej chudoby.

Ako tvrdí Munck (2005), možnosť „samoregulačného trhu“ je základným predpokladom klasického liberalizmu a dôležitým predpokladom aj medzi neoliberalmi. Efektívna alokácia zdrojov je najdôležitejším účelom ekonomického systému a najefektívnejší spôsob alokácie zdrojov ide cez trhové mechanizmy, podľa toho, čo Munck opisuje ako „neoliberálne ekonomické teórie“. Zásahy vládnych agentúr do ekonomiky sú preto takmer vždy nežiaduce, pretože zásahy môžu podkopať jemne vyladenú logiku trhu, a tým znížiť ekonomickú efektívnosť. Neoliberalizmus ako „dominantná ideológia formujúca náš dnešný svet“ má podľa Muncka veľkú moc nad súčasnými debatami o reformách medzinárodného obchodu a verejného sektora. Človek je v podstate nútený buď zaujať pozíciu proti neoliberalným reformám, alebo prispieť k ich šíreniu a upevneniu.

Neoliberalizmus je z tohto pohľadu chápaný ako úplne nová „paradigma“ pre ekonomickú teóriu a tvorbu politiky – ideológia, ktorá stojí za najnovšou etapou vývoja kapitalistickej spoločnosti – a zároveň ako oživenie ekonomických teórií Smith a jeho intelektuálni dedičia v devätnástom storočí. V tejto argumentácii pokračuje Palley (2005), ktorý tvrdí, že nastal „veľký zvrät“, keď neoliberalizmus nahradil ekonomické teórie Johna Maynarda Keynesa (1936) a jeho nasledovníkov. Keynesiánstvo, ako sa začalo nazývať, bolo dominantným teoretickým rámcom v ekonómii a tvorbe hospodárskej politiky v období medzi rokmi 1945 a 1970, ale potom ho nahradil viac „monetaristický“ prístup inšpirovaný teóriami a výskumom Milтона Friedmana (1962; Friedman a Schwartz 1963). Odvtedy sme vedení k presvedčeniu, že „neoliberalizmus“, t. j. monetarizmus a s ním súvisiace teórie, dominuje pri tvorbe makroekonomickej politiky, čo naznačuje tendencia k menej prísny štátnym reguláciám ekonomiky a väčší dôraz na stabilitu v hospodárskej politike. „Keynesiánske“ ciele, ako je plná zamestnanosť a zmiernenie najstrašnejšej chudoby.

„Neoliberalizmus sa bežne považuje za politickú filozofiu, ktorá uprednostňuje slobodu jednotlivca a právo na súkromné vlastníctvo. Nie je to však jednoduchá a homogénna filozofia, ako by sa mohlo zdať. Má široký rozsah, pokiaľ ide o etické základy, ako aj o normatívne závery. Na jednom konci línie je „anarcholiberalizmus“, ktorý sa zasadzuje za úplné laissez-faire a zrušenie

všetkej vlády. Na druhom konci je „klasický liberalizmus“, ktorý požaduje vládu s funkciami presahujúcimi funkcie takzvaného štátu nočných strážcov“ (Blomgren 1997:224).

Neoliberálna ekonómia zdôrazňuje význam ľudského faktora, človeka a jeho motívov, ktoré vstupujú do ekonomiky (Butler, 1996)⁷¹. Sugarman (2015 s. 104)⁷² hovorí v súvislosti s vplyvom trhových síl na človeka o jeho konštituovaní „na slobodného podnikajúceho jedinca, ktorý riadi samého seba a preto požaduje len limitované priame kontrolné zásahy štátu“. Jedinec je považovaný za zodpovedného za svoje rozhodnutia a následné činy.

Neoliberalizmus ako ideovohodnotový rámec politik novšej pravice a ako prístup využívaný pri riešení ekonomických výkyvov (napr. rozpočtových deficitov) sa v praxi rýchlo zakorenil. V 80. a 90. rokoch 20. storočia sa stali jeho princípy receptom pri zavádzaní politických, ekonomických a sociálnych opatrení v rozvojových krajinách a tiež postkomunistických štátoch, ktoré sa ocitli v tranzícii po roku 1989. Táto doktrína predpokladá zoslabenie úlohy štátu a maximálnu možnú ústretovosť k zákonitostiam trhu. Neoliberálni teoretici, propagátori a apologéti spravidla odmietajú štátne zásahy a spoliehajú sa na akúsi „vyvolenosť“ a samoregulovateľnosť trhu. V tomto zmysle sa od štátu očakáva, že upraví (rozumej trhu prispôsobí) svoju sociálnu politiku (politiku sociálneho zabezpečenia, vzdelávaciu, bytovú, rodinnú, zdravotnú politiku, ako aj politiku zamestnanosti), zameria sa na mód udržania vyrovnaného rozpočtu (škrty na strane štátnych výdavkov), odmietne progresívne zdanenie a hlavne otvorí svoju ekonomiku priamym zahraničným investíciám (Ruman, 2020)⁷³.

Neoliberálny koncept kariéry predpokladá 11 kariérnych zmien počas života, chce, aby človek ako pracovná sila bol flexibilný, využiteľný v mnohých oblastiach a aby bol mobilný. Človek počas života bude vykonávať mnohé povolania, často krátkodobého charakteru. Koncept celoživotného povolania sa tým prekonáva (Sugarman, 2015)⁷⁴. Vplyv

⁷¹ Butler, E. (1996) Hayek a jeho prínos k politickému a ekonomickému mysleniu dneška, Inštitút liberálnych štúdií, Bratislava, 1996

⁷² Sugarman, J.(2015) Neoliberalism and Psychological Ethics, Journal of Theoretical and Philosophical Psychology 2015, Vol. 35, No. 2, 103–116

⁷³ Ruman J. (2020) Tragika jedného dogmatizmu, in: Košč J. ed. (2020) Slovenské skúsenosti s neoliberalizmom alebo ako sa deformuje obraz socioekonomickej reality na Slovensku

⁷⁴ Sugarman, Ibid

neoliberalizmu na osobnosť sa prejavuje nárastom individualizmu (Sugarman, 2015⁷⁵, Barnett, 2005).⁷⁶

Neoliberalizmus je zároveň vnímaný ako dravý, málo sociálne senzitívny, podporujúci individuálny egoizmus a „korodujúci charakter“ (Sennet, 1998⁷⁷, Profant 2016)⁷⁸. Ekonomickí publicisti vnímajú neoliberalistický spôsob podnikania ako frustrujúci a v konečnom dôsledku obmedzujúci ľudí, kedy vzrastá príjmová nerovnosť, čo spôsobuje sociálne problémy, ktoré sa prenášajú na plecia štátu (Bucháľková, 2016⁷⁹). Dôsledkom je narastajúce sociálne napätie vyúsťujúce do podpory extrémizmu a do nárastu triednych napätí.

Prioritná orientácia akcionárov a manažmentu na zisk sa premietne do nespokojnosti zamestnancov, ktorí budú (správne) vnímať organizáciu ako nezaujímajúcu sa o ich pocity a potreby, čo vyústi do zvýšenej pohotovosti pre sociálny konflikt a pre konanie poškodzujúce ekonomiku firmy (pozri Betts, 2009⁸⁰).

Neoliberalizmus nie je „priateľský“ voči odborom – jedným z argumentov je zistenie, že v podnikoch, kde pôsobia odbory, je nižšia produktivita práce (Drucker, 1992)⁸¹, koniec koncov súčasní pravicoví politici sú toho príkladom... Presadzujú jednoznačný unitaristický prístup s potláčaním odborov. Sme toho názoru, že reálne ide o presadzovanie jednoznačného záujmu majiteľov firiem prostredníctvom činnosti najatého manažmentu.

Herbert Simon, nositeľ Nobelovej ceny za ekonómiu, nie je zástancom konfliktných vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Hovorí o tomto vzťahu v pojmoch teórie hier ako hre o nenulovom súčte (Simon, 1951)⁸². To znamená, že dve stany zúčastnené na produkčnom procese – zamestnávateľ a zamestnanci spolupracujú s cieľom dosiahnuť čo najlepší

⁷⁵ Ibid

⁷⁶ Barnett, C. (2005). The consolations of 'neoliberalism'. *Geoforum*, 36 (1) pp. 7–12

⁷⁷ Sennett R. (1998) *The Corrosion of Character The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W.W. Norton & Company, New York, London, 1998

⁷⁸ Profant, T. (2017) O živote v neoliberalizme, *Pravda*, 18.1.2017

⁷⁹ [Bucháľková, L. \(2016\) Neoliberalizmus je prežitok. Spôsobil vážne nerovnosti Pravda 03.06.2016](#)

⁸⁰ Betts D. (2009) *The Psychology of Fraud, What Makes an Employee Cross the Line?*, ACFE/ISACA CPE Event – February 19, 2009

⁸¹ Drucker, P., F. (1992) *Management – budúcnosť začína dnes*, Management Press, 1992, ISBN 8085603004

⁸² Simon H. A. (1951) *A Formal Theory of the Employment Relationship*, Source: *Econometrica*, Vol. 19, No. 3 (Jul., 1951), pp. 293-305 Published by: The Econometric Society Stable URL:

<http://www.jstor.org/stable/1906815>

výsledok. Simon vo svojej práci *Models of Man*, New York: John Wiley, 1957, nahradil koncept vševetúceho podnikateľa maximalizujúceho zisk, myšlienkou spolupracovať s osobami s rozhodovacími právomocami v spoločnosti, ktoré čelia informačným, osobným a sociálnym obmedzeniam.

Z tohto dôvodu sa osoby s rozhodovacími právomocami musia uspokojiť s hľadaním uspokojivého riešenia problému alebo problémov, ktoré majú pred sebou, pričom musia mať na pamäti, ako ostatní ľudia s rozhodovacími právomocami v spoločnosti riešia svoje vlastné problémy.⁸³

Vnímanie podriadeného vzťahu sociálnej politiky k hospodárskej politike zosilnel neo-liberalizmom, ktorý sa presadil v Európe približne v 90. rokoch minulého storočia. Podľa jeho ideí vzrast nerovností je výsledkom technologických zmien, ktoré viedli k liberalizácii medzinárodného obchodu a k zrastu konkurencie. Národné štáty stratili možnosť ovplyvniť stúpajúci trend trhovej nerovnosti a mohli len intervenovať do najvýraznejších prejavov nestability. Neregulovaný trh sa vnímal pozitívne a bol považovaný za najlepšiu cestu k dosiahnutiu ekonomického rastu, z ktorého majú úžitok všetci. Tento argument sa stal nosnou myšlienkou pre rozvoj Európy do budúcnosti ako aj jej konkurencieschopnosti (EU, 2000), (Antalová, 2014)⁸⁴.

Prevládajúca neoliberálna prax v spoločnosti je aj zdrojom významných rozporov, ktoré sa dajú vyjadriť privatizácia zisku – socializácia strát. Najzreteľnejšie to bolo vidieť pri snahách o získanie štátnych dotácií na rôzne výroby, navypuklejšie na solárnu energiu. Nebudí dôveru taká politika, ktorá na jednej strane glorifikuje voľnú súťaž, na strane druhej poskytuje štedré dotácie či už v poľnohospodárstve, energetickej výrobe alebo pri lákaní zahraničného kapitálu, aby investoval svoje prostriedky v tej ktorej krajine. Tým sa kriví „podnikateľské“ prostredie, pretože sú finančne zvýhodňovaní vybraní podnikatelia. Príkladom bola štedrá sanácia slovenských bánk pred ich privatizovaním – na ich ozdravenie išlo 106 miliárd slovenských korún, aby nakoniec skončili v zahraničných rukách aj s následnými miliardovými ziskami.

⁸³ Cit. podľa: <https://investopedia.sk/2020/10/18/definoval-herbert-a-simon-herbert-a-simon-defined/>

⁸⁴ Antalová, M. (2014). Nový prístup k sociálnej politike, in: Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti

Nemožno si nevšimnúť, že v dôsledku toho sú v slovenskej spoločnosti kategorické imperatívy konkurencieschopnosti, flexibility a maximalizácie zisku povýšené na axiomatický základ ekonomickej a sociálnej politiky. Žijeme v spoločnosti, v ktorej sa od ľudí vyžaduje flexibilita, schopnosť prispôbovať sa zmenám. Všetky neoliberálne opatrenia a reformy, ktoré ľuďom diktuje trh, sú predkladané ako naliehavé a nevyhnutné. Naša spoločnosť je charakteristická tým, že bohatí bohatnú prostredníctvom zmien naďalej, pričom platia menej daní, pracovné sily vo firmách môžu byť redukované pre „nadbytočnosť“; a prostredníctvom extenzívnej reštrukturalizácie, všetko, čo je verejné alebo kolektívne, môže byť sprivatizované, a teda neprispievať k verejnému blahu, ale k blahobytu bohatých. Školstvo, zdravotníctvo, bývanie a doprava, tieto štyri piliere uspokojivého života pre všetkých môžu byť vystavené kapitalistickej konkurencii a nakoniec predané do rúk „trhu“ (Daubner, 2020)⁸⁵.

Neoliberálna ekonomicko-politická doktrína sa tak silne udomácnila v spoločnosti, že sa považuje za „normálnu politiku“, pretože „niet inej alternatívy“ – známa skratka NIA... Neoliberálne prístupy sú podporované štátom a samozrejme aj vedeniami firiem, pretože ospravedlňujú a odôvodňujú neobmedzenú diktatúru manažmentov firiem a „uťahovanie opaskov“ pre zamestnancov a obmedzovanie spotreby bežných občanov.

Ilustratívny príklad je z Japonska, ktoré je známe svojou špecifickou unitaristickou kultúrou zamestnaneckých vzťahov, oceňujúcou lojalitu k nadriadenému a k firme. Okura Gagného článok analyzuje, ako japonský štát a korporácie podporovali neoliberálnu reštrukturalizáciu a ako zamestnanci reagovali na takéto zmeny a reflektovali ich. Ukazuje, ako majú neoliberálne reformy za cieľ vytvoriť väčšiu flexibilitu pre korporácie a podporiť špecifický spôsob kontroly – „samoriadenie“ medzi zamestnancami. Avšak namiesto toho, aby racionalizovali a legitimizovali riziko a stali sa samoregulačnými „podnikateľskými ja“, mnohí zamestnanci prejavili reflexívnu a reaktívnu subjektivitu, ktorá sa takýmto neoliberálnym hodnotám vyhýbala. Reakciu mnohých jednotlivcov na reformy v Japonsku možno najlepšie chápať ako „tichý odpor“ prostredníctvom kombinácie diskretnej súťaže, obrátenia sa dovnútra a silnejšej túžby po stabilite a bezpečnosti. Ekonomická reštrukturalizácia tak vytvorila nový druh

⁸⁵ Daubner P. (2020) Hegemónia neoliberálneho kapitalizmu v diskurzívnej aréne triedneho boja, in: in: Košč J. ed. (2020) Slovenské skúsenosti s neoliberalizmom alebo ako sa deformuje obraz socioekonomickej reality na Slovensku

„odcudzenia“ charakterizovaného zúžením firemného blahobytu a rozpadom firemnej komunity. Kritické úvahy zamestnancov zároveň odhaľujú post-toyotistický afekt poznamenaný obmedzenými túžbami po bezpečnosti a kontrole v meniacom sa národnom a globálnom hospodárstve. Skôr než nová, bezprecedentná subjektivácia, japonský prípad reflexívnej reakcie averzívnej k riziku odhaľuje, ako existujúce kultúrne komplexy produkujú rôzne formy subjektivity v reakcii na reformy. Ďalej to zmenšuje naše chápanie toho, ako druhy subjektív, ktoré vznikajú prostredníctvom rôznych procesov neoliberalizácie, vždy závisia od multiskalárnych historických a kultúrnych kontextov práce, zodpovednosti a rizika (Okura Gagné, 2020)⁸⁶.

Navyše táto zdánlivo bezchybná, no naivná logika neoliberalizmu nemala žiadne praktické pochopenie. Nebralo sa do úvahy chamtivosť a honba za nadmernými ziskami. Ani skutočnosť, že konkurenčný základ neoliberalnej ekonomiky vedie k „vítazom“ a „porazeným“. S touto dichotómiou však prichádza extrémna neprávosť a nie benígna dynamická nerovnosť, ktorú vykresľujú neoliberáli. Na jednotlivcov v rámci systému sú v podstate vyvíjané nevýslovné tlaky. Chamtívi jednotlivci nebudú investovať, ale svoje bohatstvo si nechajú napríklad cez daňové raje v zahraničí, zatiaľ čo iní budú neúspešní a mohli by sa ocitnúť medzi pracujúcou chudobou trpiacou relatívnou, ak nie absolútnou chudobou (kliknite sem pre viac informácií o chudobe). Pokiaľ však ide o priemyselnú/podnikateľskú súťaž, dochádza k vnútornému konfliktu. Požiadavka byť produktívnejší a zabezpečiť si životaschopnú, trvalú a nákladovo efektívnu pozíciu na trhu môže viesť a vedie k dodatočným požiadavkám/tlaku na pracovnú silu (ovplyvňujúci duševnú a fyzickú pohodu), nižším mzdám (na zvýšenie zisku), nebezpečnému zdraviu a bezpečnostné „skratky“ (na zvýšenie produktivity) a dlhší pracovný čas (napr. unavená, menej pozorná pracovná sila). Všetky majú nebezpečné dôsledky nielen pre pracovnú silu, ale aj pre spoločnosť ako celok, keďže v dôsledku toho klesá disponibilný príjem⁸⁷.

⁸⁶ Okura Gagné, N. (2020). Neoliberalism at work: Corporate reforms, subjectivity, and post-Toyotist affect in Japan. *Anthropological Theory*, 20(4), 455–483. <https://doi.org/10.1177/1463499618807294>

⁸⁷ <https://www.injustice-intl.org/neoliberal-greed>

Umeleckou ilustráciou zmien prinášaných neoliberálnym, na zisk orientovaným podnikaním je španielsky film *Noví Španieli* z roku 1974 režiséra Roberta Bodegasa a scenáristov Roberta Bodegasa a José Luis Dibildosa. Film je satirou na americký neoliberalný spôsob podnikania v poisťovníctve. Päťica poisťovacích agentov klasickej španielskej poisťovne sa ocitne z večera na ráno v americkej poisťovni, Buster and Buster, ktorá prevzala španielsku poisťovňu a zmenila ju na svoju pobočku. Z priateľských, bodrých a sociabilných päťdesiatnikov sa stávajú vplyvom neoliberálnych praktík síce moderní, ale nešťastní poisťováci, ktorí od rána do večera myslia len na firmu a na počítajú profit. Tento film ukazuje zároveň spätosť neoliberálnej filozofie podnikania a globalizácie. Honba za ziskom za každú cenu motivuje k hľadaniu možností ako ovládnuť nové teritória. Tradičná, historicky známa dobovačná vojna usilujúca o získanie územia, sa mení na ekonomické dobýjanie nových teritórií – pozri Korten D. C.: *Keď korporácie vládnu svetu...* (Korten, 2001)⁸⁸

5.2. GLOBALIZÁCIA

Druhým trendom bude pokračujúca globalizácia, ktorá je podporená digitalizáciou. Podľa definície v Encyklopedia Britanica, globalizácia je proces narastania medzinárodného prepojenia vo všetkých oblastiach (ekonomika, politika, kultúra, komunikácia, životné prostredie atď.) pozorovaný najmä v posledných desaťročiach. Extrémna interpretácia tohto procesu často označuje globalizáciu ako pokročilý [kapitalizmus](#), ktorý stiera lokálne tradície a regionálne rozdiely a vytvára homogenizovanú svetovú kultúru (Encyclopedia Britanica, 2007⁸⁹). Podľa definície Medzinárodného menového fondu: Globalizácia (z angl. global, celosvetový) je dlhodobý ekonomický, kultúrny a politický proces, ktorý rozširuje, prehlbuje a urýchľuje pohyb tovaru, ľudí i myšlienok cez hranice štátov a kontinentov. Predstavuje zvyšujúce sa prepájanie (integráciu) na celosvetovej úrovni. MMF uvádza ako štyri hlavné aspekty globalizácie:

1. Medzinárodný obchod,
2. Pohyb investícií a kapitálu,
3. Migráciu osôb a

⁸⁸ Korten D. C. (2001) *Keď korporácie vládnu svetu*

⁸⁹ Encyclopædia Britannica. Ultimate Reference Suite, 2007, heslo globalization

4. Šírenie znalostí.⁹⁰

Globalizácia podľa Gilena(2001,s.206) je „ proces vedúci k väčšej vzájomnej závislosti a vzájomnej reflexivite medzi ekonomickými, politickými a sociálnymi jednotkami vo svete a medzi jednotlivými aktérmi vo všeobecnosti⁹¹.

Vo vzťahu k vlastnostiam a stavu zamestnaneckých/produkčných/priemyselných vzťahov ide o „zintenzívnenie hospodárskej súťaže, presun investícií, presun výroby mimo Európy, stratu pracovných miest, nezamestnanosť a rýchle štrukturálne zmeny. Európske trhy práce sú charakterizované ako relatívne rigidné, s vysokou mierou sociálneho zabezpečenia a silné priemyselné vzťahy“ (Philips K., Eamets R., 2013, s. 175)⁹². Títo autori uvádzajú dôsledky globalizácie (Ibid, s. 178)⁹³:

„Medzi najdôležitejšie dôsledky ekonomickej globalizácie patria:

- rastúca integrácia globálnych ekonomických aktivít,
- rastúca konkurencieschopnosť,
- premiestnenie hospodárskych činností,
- štrukturálne zmeny v hospodárstve,
- rýchly technologický pokrok a inovácie.“ (Philips K., Eamets R., 2013, s. 178)⁹⁴

Globalizácia má protichodný vplyv na priemyselné vzťahy. Na jednej strane urýchľuje ekonomickú vzájomnú závislosť medzi krajinami na vnútroregionálnej a medziregionálnej báze a podporuje podobné obchodné prístupy jednotlivých spoločností na konkurenčných trhoch. To môže viesť k určitej konvergencii v dohodách o pracovnoprávných vzťahoch na celom svete. Na druhej strane existujú dôkazy, že priemyselné vzťahy v niektorých krajinách odolávajú trendu konverencie; takýto odpor zo strany aktérov priemyselných vzťahov je založený na konkrétnych národných a regionálnych okolnostiach, ako napríklad v Európe a Ázii

⁹⁰ International Monetary Fund (2000). "Globalization: Threats or Opportunity.

⁹¹ Gilen, M. F. 2001. Globalization Civilizing, Destructive or Feeble . A critique of five debates in the social science literature. In *Annual Review of Sociology* , 27. pp. 235-260.

⁹² Philips K., Eamets R. (2013) Impact of Globalisation on Industrial Relations, January 2013, DOI: [10.15157/tpep.v17i0.914](https://doi.org/10.15157/tpep.v17i0.914)

⁹³Ibid, s. 178

⁹⁴ Philips K., Eamets R. (2013) Impact of Globalisation on Industrial Relations, January 2013, DOI: [10.15157/tpep.v17i0.914](https://doi.org/10.15157/tpep.v17i0.914), s 178

(Macdonald 1997)⁹⁵. Vplyv globalizácie na postupy v pracovnoprávných vzťahoch a ich podstatné výsledky závisia od podmienok, za ktorých sa pracovné vzťahy v krajine uskutočňujú. Napríklad tlak na väčšiu flexibilitu pri využívaní pracovnej sily je všadeprítomný, ale výsledok je obmedzený kultúrnymi normami, ktoré sa prejavujú v oceňovaní hierarchie a bezpečnosti...

Stratégie krajín sa líšia v dôsledku historických okolností, zdrojov a vnútornej politickej dynamiky vrátane vplyvu odborov. Rozsah a vplyv globalizácie sa teda medzi krajinami líši, čo vedie k podobným obavám pre tvorcov politik, čo však vedie k rôznym reakciám a výsledkom priemyselných vzťahov (Frenkel a Peetz 1998)⁹⁶.

Vo výskume o vplyve globalizácie na priemyselné vzťahy neexistuje spoločné chápanie; názory sociálnych partnerov odrážajú najmä dva smery (Thelen a Wijnbergen 2003)⁹⁷:

1. Globalizácia tlačí všetky krajiny k ekonomickému liberalizmu založenému na záujmoch voľného trhu a minimálnych zásahov vlády, konkrétne k neoliberalizmu a deregulácii. Globalizačné procesy tak povzbudzujú spoločnosti, aby znižovali náklady na prácu a zvyšovali flexibilitu trhu práce, pričom podkopávajú silu odborov zabrániť tomuto trendu. Prakticky vo všetkých krajinách sveta dochádza k potláčaniu odborov, aby firmám nikto neprekážal v určovaní vlastných podmienok pre pracovné/produkčné/zamestnanecké vzťahy.

2. Vplyv globalizácie sa značne líši podľa inštitucionálneho usporiadania v rámci každej krajiny, keďže inštitucionálny rámec ovplyvňuje stratégie zamestnávateľa a obchodné záujmy. Preto sa v liberálnych trhových ekonomikách objaví silnejší dôraz na ekonomický rast založený na voľných trhových silách a zníženej vládnej regulácii, ale nie v žiadnej z koordinovaných trhových ekonomik, kde majú spoločnosti podiel na predchádzaní deregulácii.

Dimenzie globalizácie – internacionalizácia trhov, rastúca konkurencia, voľný pohyb kapitálu a pracovnej sily, rastúci význam trhov a IKT – majú vplyv na pracovný život a predstavujú vážne výzvy pre národné systémy priemyselných vzťahov.

⁹⁵ Macdonald, D. (1997). Industrial relations and globalisation: Challenges for employers and their organisations.

⁹⁶ Frenkel, S. and Peetz, D. (1998). Globalisation and industrial relations in East Asia: A three-country comparison. – *Industrial Relations*, Vol. 37, No. 3, pp. 282-310.

⁹⁷ Thelen, K., Wijnbergen, C. (2003). The paradox of globalisation: Labour relations in Germany and beyond

Pokiaľ ide o trh práce, medzi najsilnejšie vplyvy globalizácie môžeme zaradiť:

- flexibilizácia trhov práce – v princípe znamená uvoľnenie reštrikcií v pohybe pracovnej sily, to je uľahčenie prepúšťania, uľahčenie náboru nových ľudí;
- zvyšujúca sa migrácia pracovnej sily – ide o „plátanie“ dier v dostupnosti akejkoľvek pracovnej sily – na Slovensku je „nedostatok“ pracovnej sily a nedostatok pracovnej sily „ochotnej pracovať“ – podľa mienky zamestnávateľov; príčinou nedostatku pracovnej sily je nízke mzdové ohodnotenie, čo jednak vyháňa ľudí za prácou do zahraničia, čím chýbajú na Slovensku a znechucuje zamestnávať sa kvôli pridaným nákladom spojených s dochádzaním za prácou – ľudia si porovnávajú náklady na zamestnanie s príjmami v zmysle vzťahu náklady a zisk – ak vychádza minimálny zisk, radšej ostanú nezamestnaní, alebo odchádzajú za prácou do cudziny;
- vplyvom narastajúcej neistoty v medzinárodných vzťahoch (aj vplyvom vojny na Ukrajine a hroziacim konfliktom vo východnej Ázii a Afrike) sa prekresľujú globalizačné trendy a následne vzrastá podnikateľská neistota; príkladom boli problémy v dodávkach komponentov z Ázie počas pandémie Covid 19, ktoré ukázali na krehkosť dodávateľských reťazcov;
- narastajúce atypické a neštandardné formy zamestnávania, ktoré podporujú „flexibilitu“ pracovného vzťahu;
- zmeny v pracovnej náplni a pracovných podmienkach – v tejto súvislosti je nutné spomenúť ďalší globálny trend, ktorým je postup štvrtej priemyselnej revolúcie;
- nesúlad zručností, viacnásobné zručnosti a potreba celoživotného vzdelávania.

Globalizácia má priamy a nepriamy vplyv na systémy pracovnoprávných vzťahov a ich aktérov. Európske hospodárstvo je dobrým príkladom na ilustráciu rôznych účinkov globalizácie na priemyselné vzťahy. Dôvodom je skutočnosť, že v posledných rokoch sa Európa musela vysporiadať so silnými výzvami vyplývajúcimi z globalizácie v podobe intenzívnejšej konkurencie, presunu investícií, premiestňovania výroby mimo Európy, straty pracovných miest, nezamestnanosti a rýchlych štrukturálnych zmien.

Celoplanetárny rozsah súčasnej civilizačnej krízy je do signifikantnej miery priamym dôsledkom procesu neoliberalnej globalizácie, ktorý v predchádzajúcich dekádach vytvoril

prepojenú globálnu civilizáciu. Ekonomická globalizácia, nech už sú jej nedostatky akékoľvek, bola doposiaľ považovaná za dominantný model pre globálnu priemyselnú civilizáciu; víziu, ktorá má v sebe vštepený neoliberálny étos, že ľudský život na Zemi je hra, v ktorej môžu vyhrať všetci. Popredný nemecký intelektuál Wolfgang Streeck definuje súčasnú epizódu ľudských dejín ako fázu v kríze neoliberálne transformovaného systému kapitalistických štátov, ktorú charakterizuje Gramsciho pojmom „interregnum“. Je to „doba extrémnej neistoty“, v ktorej sa starý poriadok už rozpadol, ale nový ešte vzniknúť nemôže. Tým starým poriadkom je pre Streecka „svet globálneho kapitalizmu (Daubner, 2020, s. 19)⁹⁸

V Európe dochádza k významnému presunu výroby do nových krajín Európskej únie. Dôvodom je primárne nižšia nákladovosť tejto výroby z hľadiska cien práce – mzdové náklady sú oproti ostatnej, tzv. starej Európy tretinové, takisto je nižšia miera ochrany zamestnancov a nižšia organizovanosť v odboroch, nie sú dôsledne dobudované inštitúcie ochrany zamestnancov. Zároveň, v zmysle neoliberalného prístupu, si „staré krajiny“ Európskej únie chránili svoj pracovný trh pred „lacnejšími“ pracovníkmi z nových členských krajín. Tento vyslovene neoliberálny prístup vlád a podnikateľských elít vyspelých, pôvodných krajín Európskej únie, vyjadruje základnú charakteristiku neoliberalizmu, ktorou je ekonomický egoizmus, aj keď je v rozpore s proklamovanými konceptmi voľnej súťaže... Ide o kognitívny rozpor v koncepte neoliberalnej globalizácie – na jednej strane sa zdôrazňuje slobodný trh s voľným pohybom pracovnej sily a kapitálu (hmotného aj finančného), na strane druhej sa zavádzajú regulácie a obmedzenia, ktoré sú v rozpore s ideami voľnej súťaže, s ideami slobodného trhu, ktorý je jediným správnym nástrojom na usmernenie ekonomického aj spoločenského života.

V tabuľke 1 a 2 uvádzame minimálne, resp. priemerné mzdy v krajinách Európskej únie na ilustráciu postavenia slovenských pracujúcich v európskej mzdovej súťaži: (<https://www.minimalnamzda.sk/v-eu.php>):

Tabuľka 1 Minimálne mzdy v krajinách Európskej únie:

	Krajina	Rok 2023	Rok 2021
1.	Luxembursko	2 387,40 €	2 142 €

⁹⁸ Daubner P. (2020) Hegemónia neoliberalného kapitalizmu v diskurzívnej aréne triedneho boja, in: in: Košč J. ed. (2020) Slovenské skúsenosti s neoliberalizmom alebo ako sa deformuje obraz socioekonomickej reality na Slovensku

	Krajina	Rok 2023	Rok 2021
2.	Nemecko	2 016 €	1 584 €
3.	Belgicko	1 955 €	1 594 €
4.	Spojené kráľovstvo	1 938 €	1 755 €
5.	Holandsko	1 934 €	1 636 €
6.	Írsko	1 910 €	1 656 €
7.	Francúzsko	1 709 €	1 539 €
8.	Slovinsko	1 203 €	1 109 €
9.	Španielsko	1 166,70 €	1 108 €
10.	Portugalsko	887 €	741 €
11.	Litva	840 €	607 €
12.	Malta	835 €	777 €
13.	Poľsko	745 €	611 €
14.	Estónsko	725 €	584 €
15.	Česká republika	720 €	574 €
16.	Grécko	713 €	758 €
17.	Slovensko	700 €	580 €
18.	Chorvátsko	700 €	548 €
19.	Lotyšsko	620 €	430 €
20.	Rumunsko	610 €	468 €
21.	Maďarsko	585 €	443 €
22.	Bulharsko	400 €	313 €

Pri krajinách, ktoré nie sú členmi Eurozóny (Bulharsko, Česko, Chorvátsko, Maďarsko, Poľsko, Rumunsko) bol urobený prepočet národnej meny voči Euru k prvému dňu sledovaného mesiaca. Zákon v Rakúsku, Fínsku, Švédsku, Dánsku, a Nórsku platové minimum na celonárodnej úrovni neuvádza. V týchto prípadoch stanovujú minimálne zárobky pre jednotlivé profesie kolektívne zmluvy. V Rakúsku je to pre nekvalifikovaných pracovníkov v sektore hotelierstva a pohostinstva na úrovni od 1800 EUR do 2016 EUR mesačne v závislosti od dĺžky praxe. Keďže v zmysle kolektívnych zmlúv dostávajú zamestnanci 14 mesačných plátov, v skutočnosti je to 2100 EUR respektíve 2352 EUR. Podobne vo Fínsku sa na základe dohody medzi odborovým zväzom PAM a zamestnávateľskou asociáciou MaRa najnižšie platové stupne u zamestnancov v hotelových a reštauračných službách pohybujú od 1774

EUR do 2287 EUR. V rovnakom sektore v Dánsku je minimálna hodinová mzda od 132 DKK do 176 DKK. To predstavuje príjem od 2630 EUR do 3496 EUR⁹⁹.

Podobne aj vo výške priemernej mesačnej mzdy je Slovensko na spodných priečkach európskeho rebríčka...

Tabuľka 2: Priemerné mzdy v krajinách Európskej únie¹⁰⁰:

	Krajina	Priemerná ročná mzda	Priemerná mesačná mzda
1.	Luxembursko	72 247 €	6 021 €
2.	Dánsko	63 261 €	5 272 €
3.	Írsko	50 347 €	4 196 €
4.	Belgicko	48 722 €	4 060 €
5.	Rakúsko	48 317 €	4 026 €
6.	Švédsko	46 934 €	3 911 €
7.	Nemecko	44 404 €	3 700 €
8.	Fínsko	43 193 €	3 599 €
9.	Francúzsko	40 135 €	3 345 €
11.	Taliansko	29 951 €	2 496 €
12.	Slovinsko	28 765 €	2 397 €
13.	Španielsko	28 184 €	2 349 €
14.	Malta	27 334 €	2 278 €
15.	Cyprus	22 734 €	1 895 €
16.	Litva	21 741 €	1 812 €
17.	Estónsko	21 481 €	1 790 €
18.	Portugalsko	19 301 €	1 608 €
19.	Lotyšsko	18 707 €	1 559 €
20.	Česko	18 189 €	1 516 €
21.	Chorvátsko	16 169 €	1 347 €
22.	Slovensko	16 162 €	1 347 €
23.	Grécko	15 879 €	1 323 €
24.	Poľsko	14 431 €	1 203 €
25.	Rumunsko	13 000 €	1 083 €
26.	Maďarsko	12 618 €	1 052 €
27.	Bulharsko	10 345 €	862 €

Argumenty o príčinách nízkych miezd na Slovensku, ktoré sú odvodené od nižšej produktivity práce neobstoja, pretože pri porovnateľnej technológii dosahujú firmy na

⁹⁹ <https://www.minimalnamzda.sk/v-eu.php>

¹⁰⁰ <https://karierainfo.zoznam.sk/cl/100322/2455727/Priemerna-mzda-na-Slovensku-je-vo-vyske-1-347-eur--Ako-su-na-tom-ostatne-europske-krajiny->

Slovensku porovnateľnú až vyššiu produktivitu práce ako firmy v „starých“ krajinách EÚ. Druhou vecou je, ak boli na Slovensko presunuté staršie stroje s nižšou výkonnosťou a s vyšším nárokmi na obsluhu.

Podrobnú analýzu mzdovej úrovne a dôvodov rozdielnych miezd na Slovensku a v ostatných krajinách Európskej únie je v analýze UNI kredit Banky na stránke: https://iness.sk/sites/default/files/documents/pdf/other/unicredit_bank_special_notes_2018.pdf.

Analýza podrobne vysvetľuje dôvody mzdových rozdielov v rámci Európskej únie, ale aj rozdielov medzi jednotlivými segmentami v rámci Slovenska.

V rámci priemyslu ide o výroby s nižšou pridanou hodnotou, o nízku úroveň digitalizácie a automatizácie a takisto problémom je nízka produktivita práce v malých podnikoch produktivita práce vo veľkých podnikoch (nad 250 zamestnancov) je na Slovensku až 2-krát vyššia ako v malých podnikoch (do 20 zamestnancov), v zahraničných podnikoch je podobne až 1,5-krát vyššia ako v tuzemských podnikoch.

Reálnejším sa javí dôvod výroby s nízkou pridanou hodnotou, čo na trhu znamená nižšie ceny a tým aj nižšiu hodnotu samotnej práce.

Na druhej strane, proti tomuto argumentu hovoria údaje OECD - Podľa zdrojov OECD v roku 2022 slovenský zamestnanec vytvoril za odpracovanú hodinu HDP vo výške 48 USD, jeho český kolega 43 USD a poľský 44 USD. Slovensko je na úrovni Slovinska, kde sú však oveľa vyššie platy a mzdy. To svedčí o tom, že náš zamestnanec je v porovnaní s uvedenými krajinami v odmeňovaní výrazne podhodnotený. Očakávať pozitívne zmeny je pravdepodobne iba zbytočná ilúzia, pretože vykorisťovanie zamestnancov je trvalou súčasťou našej spoločnosti (Pavelka, 2023)¹⁰¹.

Odbory v SR i ČR tlačia na rast minimálnych miezd, pretože drahota sa vďaka cválajúcemu rastu cien energií, služieb a potravín najviac odzrkadľuje v peňaženkách nízkopríjmových domácností. Po zohľadnení inflácie napriek rastu nominálnych miezd za dva roky bežná domácnosť zamestnanca schudobnela aspoň o 15 %¹⁰² (Pavelka, 2023).

¹⁰¹ Pavelka, L. (2023) Vykorisťovanie zamestnancov na Slovenku, Pravda, 18.9.2023

¹⁰² Pavelka, L. (2023) Vykorisťovanie zamestnancov na Slovenku, Pravda, 18.9.2023

Údaje o príjmovej chudobe slovenských domácností sú pre tento rok viac ako alarmujúce. Vyplýva to z analýzy Inštitútu pre výskum sociálno-ekonomických rizík (IVRA), ktoré pripravil na základe údajov Štatistického úradu SR.

„Z celkového počtu 1 852 062 slovenských domácností má viac ako 21 percent príjem do 500 eur mesačne, polovica do 700 eur mesačne. Zároveň má skoro 85 percent slovenských domácností príjem do 1 000 eur mesačne," uviedol v tlačovej správe Martin Halás z IVRA.

„Najväčším problémom chudoby je, že keď do nej rodina spadne, nevie sa z tejto pasce dostať a zotrvá v nej. Domácnosť s príjmom 700 eur mesačne má výdaje na bývanie, energiu, vodu v súčasnosti podľa spotrebného koša Štatistického úradu 188 eur mesačne. Avšak, na potraviny je to iba 144 eur mesačne, čiže 4,81 eura na deň," upozornil Halás.

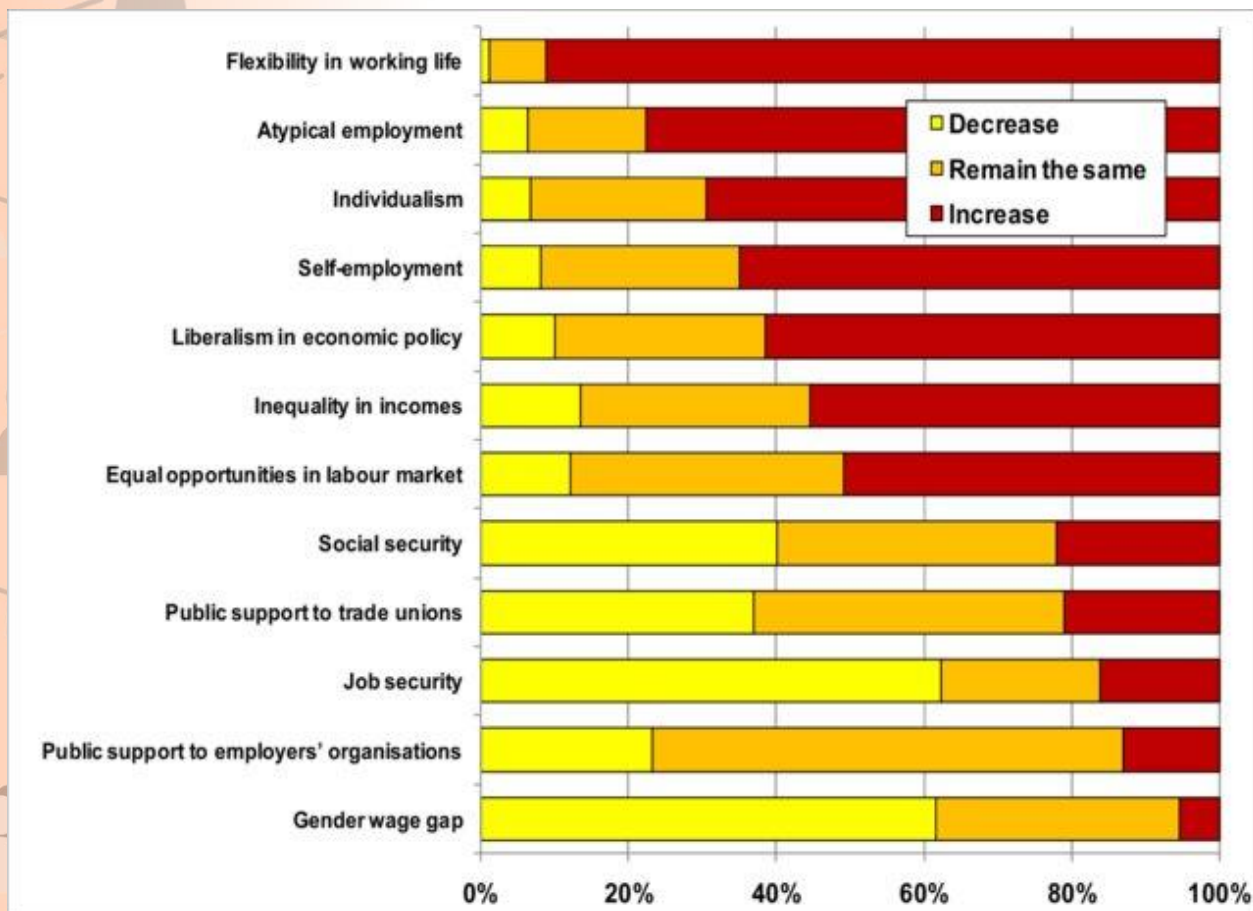
Ďalej informuje, že v rámci zdravotníctva si takáto domácnosť môže dovoliť vynaložiť mesačne 19,65 eur. Akýkoľvek výpadok príjmu, aj dočasný, choroba či iná udalosť je podľa Halása pre tieto rodiny neprijateľná.

„Už tento rok žije v chudobe 1 120 447 Slovákov v 393 023 domácnostiach s príjmom do 500 eur mesačne. Títo Slováci môžu mesačne minúť v rámci nákladov na bývanie, energie a vodu iba 134,06 eura a na potraviny iba 3,44 eura denne. Je to katastrofa, ak si uvedomíme, že príjem do 500 eur mesačne má viac ako 21 percent slovenských domácností (Halás, 2022).¹⁰³

Philips a Eamets (2013, s. 12)¹⁰⁴ uvádzajú výsledky svojho výskumu, ktorého sa zúčastnili zástupcovia vládnych inštitúcií, odborov, zamestnávateľských organizácií a zástupcovia akademickej obce:

¹⁰³ Halás, M. (2022) IVRA - Príjmová chudoba: Polovica slovenských domácností žije zo 700 eur mesačne, TREND, 27.11.2022

¹⁰⁴ Philips K., Eamets R. (2013) Impact of Globalisation on Industrial Relations, January 2013, DOI: [10.15157/tpep.v17i0.914](https://doi.org/10.15157/tpep.v17i0.914)



Medzi akademickými odborníkmi, ale aj medzi zástupcami zamestnávateľských organizácií je viac respondentov, ktorí očakávajú v budúcnosti menej zmien v liberalizme v hospodárskej politike.

- Liberalizmus v hospodárskej politike – väčšina všetkých skupín zastáva názor, že budúcim smerom hospodárskej politiky bude liberalizmus. Tento názor majú dve tretiny vládnych predstaviteľov a oveľa viac ako polovica v iných skupinách.

Akademici boli najkritickejší.

- Flexibilita pracovného miesta – takmer všetci respondenti spomedzi zamestnávateľských organizácií a zástupcov vlád očakávajú, že flexibilita sa v budúcnosti zvýši. Zatiaľ čo medzi akademickými odborníkmi je väčšina, ktorí navrhujú, aby sa flexibilita zvýšila, v porovnaní s inými skupinami je viac respondentov, ktorí sa domnievajú, že flexibilita zostane na súčasnej úrovni alebo sa dokonca zníži.*

- Flexibilita pracovného života – veľká väčšina všetkých skupín zastávala názor, že flexibilita sa zvýši. Takmer všetci zamestnávateľia a veľká väčšina odborárov a vládnych zamestnancov zaznamenali zvýšenie flexibility.
- Atypické zamestnanie – medzi zástupcami odborových zväzov a zamestnávateľských organizácií je viac respondentov, ktorí sa domnievajú, že atypické zamestnanie zostane na súčasnej úrovni alebo sa dokonca zníži v porovnaní s ostatnými skupinami respondentov. Zástupcovia vlády a akademickí experti sú zároveň za to, aby sa atypická zamestnanosť v budúcnosti zvýšila.
- Nerovnosť v príjmoch – medzi zástupcami zamestnávateľských organizácií menej respondentov očakáva, že nerovnosť v príjmoch sa bude v budúcnosti zvyšovať av tejto skupine respondentov sa dokonca viac ako štvrtina domnieva, že sa nerovnosť v budúcnosti zníži. Zástupcovia odborových zväzov a akademickí odborníci sú najpesimistickejší v tom, že nerovnosť sa do roku 2025 zníži.
- Rovnosť príležitostí na trhu práce – najpesimistickejší v tom zmysle, že rovnaké príležitosti na trhu práce sa v budúcnosti zvýšia, sú zástupcovia odborov, zatiaľ čo najoptimistickejší, že rovnaké príležitosti na trhu práce sa do roku 2025 zvýšia, sú zástupcovia zamestnávateľských organizácií.
- Rodový mzdový rozdiel – zatiaľ čo takmer rovnaký podiel respondentov medzi zástupcami odborových zväzov verí, že rodové mzdové rozdiely buď zostanú na súčasnej úrovni, alebo sa znížia, od zástupcov zamestnávateľských organizácií viac ako štyri pätiny navrhujú, aby sa rodové mzdové rozdiely v budúcnosti znížili. Názory respondentov na ostatné aspekty prostredia pracovného života – individualizmus, zamestnanie a sociálne zabezpečenie, samostatná zárobková činnosť – sú dosť podobné a v ich odpovediach sa nevyskytujú žiadne štatisticky významné rozdiely.¹⁰⁵

Názory respondentov v iných aspektoch prostredia pracovného života – individualizmus, istota zamestnania a sociálne zabezpečenie, samostatná zárobková činnosť – sú dosť podobné

*Pod pojmom flexibilita v súvislosti s prácou sa rozumie menej obmedzujúce podmienky vzniku i zániku pracovného pomeru, časová alebo geografická pružnosť, flexibilita pracovnej doby, ale aj prispôsobivosť trhu

a v ich odpovediach sa neobjavujú štatisticky významné rozdiely“ (Philips, Eamet, 2013, s. 12-13).¹⁰⁶

V prípade globalizácie ide o trend, ktorý sa sústreďuje na podporu ziskovosti, bez ohľadu na ďalšie dôsledky a súvislosti – bez ohľadu na ochranu životného prostredia, za cenu poškodzovania zdravia ľudí, za cenu ich nehumánneho vykorisťovania¹⁰⁷. Ide o unitárny model zamestnávateľských vzťahov ktorý môžeme popísať ako „neoliberálny egoistický zamestnanecký vzťah sa zameriavajúci sa na racionálnych agentov, ktorí sledujú individuálny vlastný záujem na ekonomických trhoch. Predpokladá sa, že ciele zamestnancov sú príjem a voľný čas; cieľom zamestnávateľov je maximalizácia zisku. Práca sa považuje za komoditu, ktorá sa nelíši od iných výrobných zdrojov, s výnimkou jej tendencie vyhýbať sa, a preto je potrebné ho monitorovať alebo motivovať ekonomickými stimulmi. Úlohou štátu je chrániť vlastnícke práva a presadzovať zmluvy s cieľom podporiť slobodné ekonomické transakcie. Trhy práce sú vo všeobecnosti vnímané ako dokonale konkurenčné, a preto sú primárnou hnacou silou zamestnaneckého vzťahu – mzdy a platy, benefity a iné podmienky zamestnania neurčujú jednotliví zamestnanci, zamestnávatelia alebo štáty, ale neviditeľná ruka trhu práce!“ (Budd, Bhavé 2019, s. 56)¹⁰⁸.

Nielen v perspektíve budúcnosti, ale už teraz pozorujeme snahy znižovať štandard zamestnaneckých práv, snahy oklieštiť práva odborov pri ochrane práv zamestnancov. Prejavuje sa to šikanovaním – bossingom - odborových predákov, ich dehonestovaním, úmyselným šírením nepráv, subjektivistickým výkladom zákonov atď.

Jedným zo znakov globalizácie je centralizácia podporných činností, ktorá bude naďalej pokračovať, čím sa síce uvoľní kvalitná pracovná sila v regióne, kde dôjde k zrušeniu činností, ale na druhej strane títo kvalifikovaní pracovníci zostanú mimo pracovného pomeru. V prípade centralizácie podporných činností ide o centralizáciu na základe digitalizácie.

¹⁰⁶ Philips K., Eamets R. (2013) Impact of Globalisation on Industrial Relations, January 2013,

DOI: [10.15157/tpep.v17i0.914](https://doi.org/10.15157/tpep.v17i0.914), ss. 12-13

¹⁰⁷ <https://zurnal.pravda.sk/rozhovory/clanok/625093-ma-ludsky-zivot-mensiu-cenu-nez-jedno-tricko/>

¹⁰⁸ Budd J. W., Bhavé D. P. (2019): Key Elements, Alternative Frames of Reference, and Implications for HRM, Sage Handbook of Human Resource Management, 2nd ed. Adrian Wilkinson et al., editors Forthcoming, 2019

Globalizácia je a zostane v pozadí nutnosti riešiť inovatívne úlohy naprieč celou zemeguľou vo virtuálnych tímoch. To znamená schopnosť efektívne spolupracovať bez „supervízie“. Zmenia sa nároky na komunikačné a morálne vlastnosti členov týchto tímov, napr. schopnosť udržiavať vzťahy dôvery, ktorá je mediátorom efektivity na výstupe (Pitts 2010)¹⁰⁹, či ich efektívny leadership (Bell & Kozlowski, 2002)¹¹⁰, zvýši sa význam samostatnosti a individuálnej zodpovednosti. Spoľahlivosť ako morálna črta pracovného správania bude získavať na význame.

Na druhej strane sa menia globalizačné trendy – vplyvom prekresľovania mocenských siločiar vo svete, dochádza aj k zmenám v medzinárodnej deľbe práce – aj keď výsledok týchto zmien je nejasný, čo zvyšuje neistotu v podnikateľskom prostredí.

Globalizácia je predmetom diskusií, globalizácii sa vyčítajú mnohé sociálno-ekonomické nedostatky, uvádzali sa korelácie medzi globalizáciou a viaceré výsledné premenné. Nedávno publikované štúdie identifikujú kauzálne účinky. Dôkazy ukazujú, že globalizácia podnietila hospodársky rast, podporila rodovú rovnosť a zlepšila ľudské práva. Okrem toho globalizácia nenarušila aktivity sociálneho štátu, nemala významný vplyv na interakciu trhu práce a takmer neovplyvnila dereguláciu trhu. Zvýšila sa však nerovnosť príjmov v rámci krajiny. Dôsledky globalizácie sú teda celkovo oveľa priaznivejšie, ako sa často predpokladá vo verejnom diskurze (Potrafke, 2014)¹¹¹.

Názor, že pozitíva globalizácie prevažujú nad negatívami je všeobecne prijímaný, aj keď tvrdenie, že globalizácia „nemala významný vplyv na interakciu trhu práce“ je vyslovene sporný, pretože všetky empirické dáta hovoria o opaku. Momentálne na Slovensku prebieha diskusia o ochote slovenských pracujúcich pracovať. Republiková únia zamestnávateľov tvrdí, že našim občanom sa „nechce pracovať“. Toto tvrdenie obsahuje protirečenie, pretože viac ako 500 tisíc občanov Slovenska pracuje v zahraničí tak že buď dochádzajú domov občas,

¹⁰⁹ Pitts V., E. (2010) Towards a Better Understanding of Virtual Team Effectiveness: An Integration of Trust, Colorado State University, 2010, in: <https://dspace.library.colostate.edu/>

¹¹⁰ Bell, B. S., Kozlowski, S. W. J. (2002). A typology of virtual teams: Implications for effective leadership. Retrieved [insert date], from Cornell University, School of Industrial and Labor Relations site: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/hrpubs/8/>

¹¹¹ Potrafke (2014) The evidence on globalisation, https://www.econstor.eu/bitstream/10419/96829/1/cesifo_wp4708.pdf

alebo chodia na „týždňovky“ a v sobotu a nedeľu pracujú na dome; známe sú „výjazdy“ opatrovateliek z celého Slovenska do Rakúska, kde opatrujú rakúskych dôchodcov. To určite nesvedčí o lenivosti. Hlavným problémom je dostupnosť solídne plateného zamestnania.

Globalizácia je nezvratný proces, je to zákonitý stupeň vo vývoji sveta a svetovej del'by práce. Nie je určite výmyslom posledných desaťročí, ale je to prejav vývoja sveta – svet sa už tisícročia usiluje o ekonomickú spoluprácu. Negatívne konotácie globalizácie môžu byť (aj aj sú) pozostatkom kolonializmu, ktorý bol dravý, neľútostný a zameraný na drancovanie krajiny tak z hľadiska ľudského ako aj materiálneho. Žiaľ, mnohé praktiky nadnárodných korporácií sa ani v dvadsiatom prvom storočí príliš nelíšia od koloniálnych praktík (Korten, 2001)¹¹²

5.3. DIGITALIZÁCIA – ŠTVRTÁ PRIEMYSELNÁ REVOLÚCIA

Vedecko-technický pokrok sprevádza vývoj ľudstva od nepamäti. Označujú ho míľniky – vynález kolesa, jednoduchých strojov – páka, koleso na hriadeli, či špirálové čerpadlo Archimeda používané dodnes... V novoveku sa prelomové technické objavy označujú pojmom priemyselné revolúcie – prvá z prvej polovice 18. storočia je spojená s vynálezom parného stroja, druhá prináša elektrinu a uhľovodíkové palivá a je spojená s koncom 19. a začiatkom 20. storočia. Tretia priemyselná revolúcia spojená s nástupom polovodičovej techniky a komputizáciou, prebiehajúca od polovice minulého storočia.

Charakteristiky 4. Priemyselnej revolúcie možno zhrnúť do pojmov **automatizácia, digitalizácia, umelá inteligencia a internetová konektivita.**

Neexistuje priemyselná revolúcia bez sociálnych dopadov - z histórie je známe ničenie strojov ľudistami, ktorí inšpirovalo vznik odborov; v modernej dobe sa sociálnymi dopadmi vedecko-technickej revolúcie zaoberal Richta a kol. (1969)¹¹³ v doteraz inšpiratívnej publikácii *Civilizace na rozcestí*.

V nasledujúcom období 4. Priemyselná revolúcia ovplyvní v prvom rade štruktúru zamestnanosti v priemysle, v obchode a službách, čo bude vyžadovať reakciu štátu a štátnych orgánov pri riadenej rekvalifikácii a rozvoji príležitostí pre zamestnanie. Druhým komplexným vplyvom budú zvýšené nároky na schopnosť firiem zvládnuť zavádzanie zmien a inovácií.

¹¹² Korten D. C. (2001) Keď korporácie vládnu svetu

¹¹³ Richta, R. a kol. (1969) *Civilizace na rozcestí*, Praha, Svoboda, 1969

Najzávažnejším dôsledkom 4. Priemyselnej revolúcie bude celkový pokles zamestnanosti v priemysle z dôvodov automatizácie, digitalizácie a nástupu umelej inteligencie – je to aj daň za významné rozšírenie montážnej výroby na Slovensku, kde za pásom nemusí stáť človek, stačí robot... Okrem zníženia potreby živej práce (v odvetviach automotive sa predpokladá pokles až do 65%), zmenia sa nároky na kvalifikáciu pracovníkov pri linkách. Predpokladá sa postupné znižovanie potreby výkonnej pracovnej sily vo výrobe (viď aj Potisková, 2019)¹¹⁴.

V súčasnej dobe sú populárne kvantitatívne odhady straty pracovných miest obsadených ľudskou pracovnou silou. V štúdii Oxfordskej univerzity je tento odhad na úrovni 47%, v inej štúdii – Manheimskej je to 9% a odhad OECD hovorí o 14% ... (Bouchrika, 2023)¹¹⁵ V tejto súvislosti ide o uvedenie si súvislosti možnosti automatizovať podľa jednotlivých segmentov – v priemysle, kde sa vykonáva montáž, je automatizácia vysoko pravdepodobná – záleží len na nákladoch automatizácie... V súčasnosti sú výrobné prevádzky, ktoré sú zostavené z automatov – CNC sústruhy, frézy, či vrtáčky – ale obsluhuje ich ľudská pracovná sila, pretože je potrebné priniesť materiál na obrobenie, vyňať ho zo stroja, skontrolovať a vložiť materiál na ďalší cyklus. Technické systémy sú v rôznom stupni vývoja, čo limituje automatizáciu (napr. autonómne autá) a najmä je potrebné zvažovať nákladovosť automatizovaných riešení z hľadiska funkčnosti prevádzky, jej nákladovosti a bezpečnosti. Ako príklad môžeme uviesť autonómnu dopravu či už vnútro závodovú, cestnú, lodnú alebo leteckú: Digitalizácia sa podpisuje aj na rozvoji systémov manipulácie a logistiky, v prvom slede zabudovávaním elektronických radiacích jednotiek až po úplne automatické prepravy materiálov v rámci výrobnéj haly či celého podniku. Riadenie lietadla, lode v automatickom režime je bežné, vždy však je nutná kontrola človekom – budúcnosť ukáže, že aj automatizácia takýchto činností je možná.

V profesiách, kde je potrebná tvorivosť a empatia je náhrady takýchto postov automatmi riadenými umelou inteligenciou vysoko nepravdepodobná, aj keď napr. pokusy robiť psychoterapiu s využitím umelej inteligencie sú tu viac ako 50 rokov.

¹¹⁴ Potisková I. (2019) Priemysel 4.0 - výzvy, očakávania, dôsledky, Studia commercialia Bratislavensia, Číslo/No.: 41 (1/2019); Roč./Vol.: 12, <https://of.euba.sk///potiskova.pdf>

¹¹⁵ Bouchrika I. (2023) Job Automation Risks in 2023: How Robots Affect Employment, <https://research.com/careers/job-automation-risks>

Umelá inteligencia dokáže efektívne analyzovať numerické, grafické aj verbálne dáta, tvoriť závery, štylizovať texty, komponovať videopříbehy.

Osobitnou kapitolou príbehu umelej inteligencie a jej uplatňovanie v spoločnosti sú hrozby, ktoré sú s ňou spojené – napr. propagandistická manipulácia verejnej mienky...

Z hľadiska zmien štruktúry zamestnanosti pod vplyvom 4. Priemyselnej revolúcie sa vo všeobecnosti predpokladajú dve základné tendencie: (1) Polarizácia pracovných miest = úbytok pracovných miest, ktoré je možné nahradiť automatizáciou – v tejto súvislosti budú zachované nízko kvalifikované miesta a miesta vysoko kvalifikované; pracovné miesta so strednou kvalifikáciou budú slabšie hodnotené a nahrádzané; (2) Práca v režime on-line a práca na objednávku (Hirschi, 2017)¹¹⁶. Bonekamp a Sure, (2015)¹¹⁷ uvádzajú zistenia, že Priemysel 4.0 by mal viesť k podstatnému zníženiu potreby menej kvalifikovaných činností a nárastu vysokokvalifikovaných činností zahŕňajúcich plánovanie, kontrolu a činností spojených s IT.

Tieto štrukturálne zmeny sa premietnu do **potreby zmien kariéry** - koncept celoživotnej profesie či zamestnania sa obmedzí na segment pomáhajúcich profesií, štátnych a verejných služieb, justície a profesií vo vzdelávaní. To znamená **spracovanie komplexných programov kariérneho poradenstva a koučingu**.

Pre udržiavanie chodu automatizovanej výroby budú potrební programátori, špecialisti na prevádzku a udržiavanie digitálnych sietí a supervízori dohliadajúci na chod systémov. V ich prípade pôjde o činnosti, ktoré rozhodujúcim spôsobom vplyvajú na tvorbu hodnoty; zlyhanie na tomto poste je spojené s rizikom vysokých strát.

Pokroky v oblasti umelej inteligencie ponúkajú možnosti nahradiť živú pracovnú silu pracovnou silou umelou. Prvé skúsenosti s umelou inteligenciou (AI) v investičnom rozhodovaní ukazujú, že rozhodnutia robené AI sú lepšie ako rozhodnutia, ktoré robia ľudia. Podmienkou kvality rozhodovania je však kvalitný a komplexný súbor dát, čo vždy nie je realitou...

¹¹⁶Hirschi A. (2017) The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice Article in The Career development quarterly · October 2017

¹¹⁷ Bonekamp, L., and Sure, M. (2015). Consequences of industry 4.0 on human labour and work organization. J. Bus Media Psychol. 6, 33–40.

Pokroky s využitím AI sú v medicíne, napr. pri vyhodnocovaní zložitých údajov z vyšetrení, alebo využívaní nanorobotov pri liečení (Ramesh et al., 2004¹¹⁸, Hamet & Trembay, 2017¹¹⁹), či v projektovaní stavieb, strojov, výrobných zariadení. V marketingu slúži UI na rozpoznávanie emócií podľa reakcií mimiky pri prezeraní produktov.

Umelá inteligencia je na prahu svojho rozvoja – to prirodzene vyvoláva rôzne názory na jej budúcnosť. Od bezbrehého optimizmu, kedy sa predpokladá, že umelá inteligencia nahradí väčšinu ľudských činností až po skepsu, že to nebude možné (pozri tiež Staněk, Ivanová, Vašková 2016¹²⁰; Tegmark, 2020¹²¹).

Umelá inteligencia je výzvou na zvýšenie intenzity a úrovne spolupráce medzi odborníkmi na informačné technológie a odborníkmi z dotknutých oblastí. To bude vyžadovať vytváranie interdisciplinárnych projektových tímov, čo predstavuje možnosť zapojenia sa do pracovnej činnosti s vysokou pridanou hodnotou.

Hlavné zistenia štúdie OECD o vnímaní vplyvu umelej inteligencie na pracovnú činnosť (Lane, Williams, Broecke 2023, s. 31)¹²² :

- Zamestnávateľia videli zlepšenie výkonnosti pracovníkov a zníženie nákladov na zamestnancov ako väčšiu motiváciu k prijatiu umelej inteligencie ako riešenie nedostatku zručností a zlepšenie zdravia a bezpečnosti pracovníkov.
- Približne polovica tých, ktorí uviedli, že zlepšenie výkonu pracovníkov je motiváciou, tiež uviedla, že zníženie nákladov na zamestnancov je motivácia, čo posilňuje myšlienku, že umelá inteligencia má potenciál doplniť prácu a súčasne ju nahradiť.

¹¹⁸ Ramesh AN, Kambhampati C, Monson JR, Drew PJ. Artificial intelligence in medicine. *Ann R Coll Surg Engl.* 2004 Sep;86(5):334-8. doi: 10.1308/147870804290. PMID: 15333167; PMCID: PMC1964229

¹¹⁹ Hamet P., Trembay J. (2017) Artificial intelligence in medicine *Metabolism*, Volume 69, Supplement, April 2017, Pages 36-40 <https://doi.org/10.1016/j.metabol.2017.01.011>

¹²⁰ Staněk P., Ivanová P., Vašková V. (2016) *Nové rozhrania ekonómie a spoločnosti*, Walters Kluwer, 2016, ISBN 978-80-8168-854-6

¹²¹ Tegmark, M. (2020) *Život 3.0 Člověk v ére umělé intelligence*, Argo/Dokořán, 2020, ISBN 978-80-7363-948-8 (Dokořán); ISBN 978-80-257-3173-4 (Argo)

¹²² Lane M., Williams M., Broecke S. (2023) *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 288: The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*, <https://dx.doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>

- Zamestnanci i zamestnávateľia hovorili o vplyve umelej inteligencie na výkon a pracovné podmienky prevažne pozitívne. Napríklad 79 % a 80 % užívateľov umelej inteligencie v oblasti financií a výroby uviedlo, že umelá inteligencia zlepšila ich vlastnú výkonnosť, v porovnaní s 8 % v oboch odvetviach, ktoré uviedli, že AI ju zhoršila. Vo všetkých ukazovateľoch výkonu a pracovných podmienok, ktoré boli zvážené, boli pracovníci, ktorí používali AI, viac ako štyrikrát pravdepodobnejšie, že AI zlepšila ich výkon a pracovné podmienky, než povedať, že ich zhoršila.
- Aj keď sú pracovníci, ktorí pracujú s AI (a pravdepodobne majú s AI najpriamejšiu interakciu), vo všeobecnosti menej pozitívni, pokiaľ ide o vplyv AI na ich vlastný výkon a pracovné podmienky, ako manažéri pracovníkov, ktorí pracujú s AI. Pracovníci, ktorí vyvíjajú alebo udržiavajú AI, boli najpozitívnejšou skupinou vo všetkých ukazovateľoch vo financiách, aj keď nie vo výrobe, kde boli výsledky zmiešanějšíe.
- Používatelia umelej inteligencie mužov častejšie uvádzali, že umelá inteligencia zlepšila ich výkon a pracovné podmienky v porovnaní s používateľkami umelej inteligencie, a to najmä vo finančnom sektore. Tento rozdiel medzi pohlaviami možno čiastočne pripísať skutočnosti, že muži sú častejšie v riadiacich a profesionálnych povolaniach, kde majú názory na AI tendenciu byť pozitívnejšie. Pracovníci s vysokoškolským vzdelaním boli vo všeobecnosti tiež pozitívnejší vo vzťahu k umelej inteligencii ako tí bez neho.
- Jednotlivci pracujúci v spoločnostiach, ktoré neprijali AI, boli tiež pozitívne presvedčení o vplyve AI na ich sektor v budúcnosti, hoci menej pozitívne ako používatelia AI. Približne polovica pracovníkov v spoločnostiach, ktoré neprijali AI (50 % a 49 % vo financiách a vo výrobe, v uvedenom poradí), uviedla, že umelá inteligencia zlepší výkonnosť pracovníkov v sektore, v porovnaní s 22 % a 16 %, ktorí uviedli, že umelá inteligencia ju zhorší.

Umelá inteligencia výrazne zvyšuje produktivitu práce a tým, že dokáže zvládať zložitejšie operácie najmä pri analýze dát, dokáže nahradiť ľudskú prácu. V spoločnosti IBM prebieha celosvetovo racionalizácia - Hromadné prepúšťanie v radoch technologického gigantu - obraz blízkej budúcnosti sveta práce?

Spoločnosť IBM sa hromadne zbavuje zamestnancov. Aj na Slovensku. Výpoveď tu dostalo takmer 200 zamestnancov. Spoločnosť si týmto, podľa vlastných slov chce udržať efektívnosť. Niektoré pozície sa pre ňu, podľa jej vyjadrení stali neekonomické a neefektívne. Centrála nadnárodnej spoločnosti v nadväznosti na slabý hospodársky výsledok posledného kvartálu ohlasuje prepustenie až 3900 zamestnancov.

CEO spoločnosti pred pár mesiacmi uviedol že zamestnancov na vybraných pozíciách nahradí umelá inteligencia. V rozhovoroch pre zahraničné médiá uviedol že si vie predstaviť nahradenie až tretiny pracovných pozícií týmto spôsobom.

Už teraz spoločnosť pozastavila nábor nových zamestnancov predovšetkým v administratívnych pozíciách ako HR či ďalšie.

Umelá inteligencia vyvoláva obavy najmä u ľudí, ktorí môžu kompletne prísť o prácu, tým, že ich nahradí umelá inteligencia. Výskumy ukazujú, že mnohí zamestnanci sa obávajú že umelá inteligencia nahradí ich pracovné miesto, najmä v kreatívnych odvetviach, kde nástroje ako ChatGPT dosiahli významný pokrok v oblasti generatívneho učenia. Ide napríklad o marketingových pracovníkov – copy writrov.

„Strach z umelej inteligencie sa týka identity. Práca plní mnoho rôznych funkcií osobnosti. Áno, zabezpečuje nám príjem, ale poskytuje aj pocit vlastnej hodnoty, spolupatričnosti, možnosti rozvíjať nové zručnosti a dáva životu zmysel. Keď je naša práca ohrozená, všetky tieto ďalšie veci sú ohrozené spolu s ňou,“ povedala Mindy Shossová, profesorka psychológie na floridskej univerzite.

„Úzkosť pramení z neznáma. Vývoj umelej inteligencie napreduje, je naozaj ťažké držať s ňou krok. V súčasnosti je toľko neznámych a toľko špekulácií o tom, čo umelá inteligencia môže, chce a mohla by urobiť. Je pochopiteľné, že ľudia majú obavy,“ povedala Shossová¹²³.

Prehľad OECD publikovaný v <https://www.oecd.org/employment-outlook/2023/> ako pravidelný prehľad o výhladoch pracovných trhov, poukazuje na nástup umelej inteligencie a na zmeny, ktoré vyvolá: „Aj keď je umelá inteligencia (AI) aplikovaná firmami stále relatívne nízka, rýchly pokrok vrátane generatívnej AI (napr. ChatGPT), klesajúce náklady a zvyšujúca sa dostupnosť pracovníkov so zručnosťami AI naznačujú, že krajiny OECD môžu byť na pokraji revolúcie AI. Je nevyhnutné zhromaždiť nové a lepšie údaje o využívaní a používaní AI na pracovisku vrátane toho,

¹²³ TREND, 22.7.2023, Agentúrny článok ČTK

ktoré pracovné miesta sa zmenia, vytvoria alebo zaniknú, a ako sa menia potreby zručností. Keď vezmeme do úvahy všetky automatizačné technológie vrátane AI, 27 % pracovných miest je v povolaniach s vysokým rizikom automatizácie. Počiatočné zistenia z nového prieskumu OECD o vplyve AI na výrobné a finančné sektory siedmich krajín poukazujú na príležitosti aj riziká, ktoré AI prináša¹²⁴.

Internet služieb (IoS) bude pokrývať abstraktnejší systém funkcionalít, ktoré budú využívať zosieťovanie a vzájomnú výmenu informácií (Reis & Gonçalves, 2018)¹²⁵. To bude znamenať presun pracovnej sily z priamej obsluhy zákazníka do call centra, alebo jej úplné nahradenie automatom.

Nárast internetového predaja zmení štruktúru personálu – bude treba viac špecialistov na marketingové webové aplikácie a spracúvanie obchodných prípadov, vzrastie nárok na dopravu tovaru k zákazníkovi. Významne vzrastie počet pracovných miest v doručovacích službách. Problémom bude starostlivosť o zákazníka v zmysle poradenstva ale aj pri reklamáciách.

Vo finančníctve bude klesať počet pracovníkov tak v priamom kontakte s klientmi, ako aj v back-office činnostiach. Ťažisko sa presunie do prípravy a spracúvania dát, ktorú sú podkladom pre zadávanie úloh pre rozhodovanie na báze umelej inteligencie. Rozvoj IoS vedie v bankovníctve k znižovaniu počtu kamenných pobočiek s lineárne zníženou potrebou pracovnej sily.

Internet vecí (IoT) umožňuje diaľkové ovládanie systémov (napr. energetika), meranie spotreby, spojenie jednotlivých segmentov výroby či obchodu (sklad vs. predaj, sklad vs. potreba materiálu).

Pandémia COVID 19 – urýchlila využívanie digitálnych technológií vo vzdelávaní, kultúre, maloobchodnom predaji, vo finančníctve, zdravotnej starostlivosti, v mediálnom svete,

¹²⁴ <https://www.oecd.org/employment-outlook/2023/>

¹²⁵ Reis J., Z., Gonçalves R., F. (2018) The role of Internet of Services (IoS) on Industry 4.0 through the Service Oriented Architecture (SOA), in: DOI: [10.1007/978-3-319-99707-0_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-99707-0_3), In book: Advances in Production Management Systems. Smart Manufacturing for Industry 4.0, <https://www.researchgate.net/publication/327203898>

kultúre, propagande. Digitálne technológie sprevádzajú globalizáciu, sú základom pre zmeny v organizácii práce a výroby.

Použitie digitálnych technológií vo vzdelávaní umožnilo kompenzovať absencie žiakov a študentov, ktoré by boli spôsobené karanténou, nevýhodou tohto riešenia je pokles študijnej disciplíny a slabšie vedomosti, vyučovanie on-line nepočítalo s viacdetnými rodinami – väčšinou nemali toľko počítačov, koľko bolo treba, alebo najmä v chudobných komunitách nemali PC vôbec...(viď aj Tomšík, Rajčániová, Ferenčíková, Kopányiová, 2020; Robinson-Neal, 2021).

Nedostatok vyučovacích hodín, ako aj laxnosť v prístupe k vyučovaniu alebo nedostatok technických a „školských vedomostí“ rodičov sa prejavuje v medzerách vo vedomostiach; to je problém v končiacich ročníkoch stredných a vysokých škôl, ktorý sa dotkne aj praxe v potrebe „dovzdelat“ čerstvých absolventov, čo je skutočnosť, ktorá priamo súvisí s funkčnými a osobnými kompetenciami pre Industry 4.0.

Za pozornosť stojí i pohľad zamestnaneckých skupín na Industry 4.0 a ich pripravenosť na túto zmenu. Siedma výročná správa spoločnosti Deloitte o miléniovej generácii (Deloitte's seventh annual Millennial Survey) odhalila, že len menej ako tretina príslušníkov generácie mileniálov (generácia Y*) a generácie Z si v roku 2018 myslela, že majú zručnosti potrebné v 4. priemyselnej revolúcii. Ostatní oslovení respondenti v súvislosti s jej príchodom cítili neistotu a strach z nahradenia svojej pracovnej pozície. I keď môžeme predpokladať nárast pocitu kompetencie Industry 4.0 zvládnuť, môžeme uvažovať i nad scenárom, že nárast nemusí byť vysoký, pretože vnímanie vlastných schopností zamestnancami po období pandémie Covid – 19 sa zmenilo (v štruktúre, v niektorých prípadoch i znížilo pre napr. nezamestnanosť).

Karanténa ukázala možnosti digitálnych technológií v kultúre, kde po váhaniach sa dramatickí umelci chopili možností digitálnych prenosov divadelných predstavení. Tento príklad ukazuje na potrebu invenčného prístupu k riešeniu problémov.

Karanténa významne rozšírila možnosti práce z domu, prostredníctvom digitálnych technológií. Pre administratívne práce relatívne rutinného charakteru – účtovníctvo, všeobecná administratíva – sa z hľadiska charakteru práce mení len prostredie, kde sa práca vykonáva. Na základe ankety medzi pracujúcimi „z domova“ – 45 žien (priem vek 42 rokov)

a 52 mužov (priem. vek 44 rokov) sme zistili nasledovné faktory, s ktorými sa museli vyrovnávať:

- Pre „prácu z domu“ je dôležitá schopnosť sebaregulácie, sebadisciplíny a zodpovednosti.
- Respondenti pociťujú nedostatok sociálnych vzťahov
- Ťažko sa im dalo zosúladiť starostlivosť o deti a prácu v domácom prostredí. vyžadovala schopnosť riešiť tieto problémy a konfliktné situácie.

V súvislosti s prácou z domu sledujeme snahy o jej obmedzovanie zo strany zamestnávateľov. Argumentujú nemožnosťou kontroly práce, pretože takýto zamestnanec pracujú prakticky bez dozoru, čo sťažuje ich riadenie a koordináciu.

Osobitnou kapitolou bola zvýšená potreba uplatňovania projektového riešenia; spôsobilosti pre projektový manažment sú a budú stále aktuálne a žiadané.

Projektové riešenia sú často „internacionálne“, kedy členovia projektových tímov sú geograficky vzdialení desiatky, stovky či tisícky kilometrov. To si vyžaduje vyššie nároky na komunikačné zručnosti. Primárne ide o projekty technologických inovácií a obchodné modely (Lasi et al., 2014) a o projekty týkajúce sa reštrukturalizácií, spájania sa firiem a organizačného rozvoja. Anketa medzi 16 projektovými manažérkami a manažérmi ukazuje, že nie je problémom projektové riešenie, ktoré je založené na koaktivite alebo semikinteraktivite, kde ide o výmenu informácií, koordináciu v čase či riešenie jednoduchých problémov; komplikácia začína pri potrebe tvorivého riešenia problémov, kde online prostredie takéto riešenia komplikuje.

Vojna na Ukrajine je ďalším globálnym a nepredvídaným vplyvom na ekonomiku - vedie k rastu vojensko-politického napätia; menia sa ekonomické vzťahy Rusko – Európa; nárast napätia sa prejaví vo zvýšených výdavkoch na zbrojenie, čím sa ukráti ostatné kapitoly rozpočtov. Táto situácia povedie aj k presmerovaniu globalizačných tokov a k celkovému oslabeniu globalizačných trendov.

Pandémia a následne zvýšená pohotovosť k vojenskej konfrontácii zvyšuje ekonomickú a podnikateľskú neistotu. To sa prejaví na zvýšenej opatrnosti, obavách z budúcnosti, pretože nie sú isté dodávky energií, ale ani komponentov – napr. čipy...

U populácie zamestnancov sa objavuje strach z budúcnosti, cítia ohrozenie svojich pracovných miest. V našom prieskume o vnímaní istoty zamestnania 22,4% respondentov

vníma svoje pracovné miesto ako ohrozené. Zaujímavým zistením je, že tzv. remeselníci – živnostníci vnímajú svoje pracovné miesto ako isté... Platí aj teraz, že „remeslo má zlaté dno“.

Podnikateľská neistota sa premieta aj do zamestnávania: podnikatelia sa obávajú zamestnávať ľudí na trvalé pracovné zmluvy, pretože z takéhoto zmluvného vzťahu im vyplývajú povinnosti odstupného, ale aj platenie iných benefitov.

1. Narastá trend „dočasnej práce“ – zmluvy na dobu určitú, kedy je zamestnanec zamestnaný len na určitý projekt. Zotrvanie v práci je podmienené splnením konkrétnych zadaní (napr. akademická pôda).
2. Preferovanie nepriameho zamestnávania sa prejavuje aj v náraste počtov tzv. agentúrnych zamestnancov, ktorí len teoreticky požívajú rovnakú ochranu ako stáli zamestnanci.
3. Táto situácia sa prejavuje v náraste počtu ľudí, ktorí sú zamestnávaní tzv. prekérnym spôsobom; vzniká nová skupina ľudí nazývaná prekariát (Dolobáč 2014; Standing, 2019; Di Fabio & Palazzeschi, 2016), zamestnaná dočasne a s mizerným platom.

Prekérne zamestnávani ľudia sú vystavení vyššiemu riziku neurotických, či úzkostných porúch, úniky z neistoty môžu viesť aj k abúzu (napr. Canivet et.al 2016).

Neoliberálna honba za ziskom za každú cenu, podnikateľská neistota až strach či panika, vyústila do využitia príležitosti najať si agentúrnych zamestnancov spomedzi vojnových utečencov z Ukrajiny, ale aj z iných krajín mimo členských krajín EU – napr. Srbsko, Moldavsko, ale aj iné krajiny z juhovýchodnej Ázie. Zamestnávanie prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania je pre firmy mimoriadne lákavé, pretože ochrana takýchto pracovníkov, najmä z pohľadu mzdy a ostatných benefitov je vyslovene formálna. Pre manažmenty firiem, najmä unitárne orientovanými, ale aj v pluralitnom systéme vzťahov, je takáto situácia výhodná z viacerých dôvodov:

- „Agentúrni“ zamestnanci sú mimoriadne flexibilní z hľadiska ich časovej disponibility – nemajú problém s nadčasmi, pretože to vítajú ako príležitosť privyrobiť si a „zabiť“ čas.
Sú mimoriadne ľahko ovládateľní, čo neoliberalným manažérom lichotí, pretože to pohládza ich narcistné ego.
- Vítajú možnosť zárobku, nie sú pritom viazaní „psychologickým kontaktom“ na firmu, pretože nie sú tu doma, nemajú sociálne, materiálne ani emocionálne

zázemie. Stáva sa, že dávajú v agentúre sami výpoveď a idú ďalej majú povolenie pracovať v Európskej únii, hlavne po tom, ako zvládli jazyk.

- Manažmenty firiem zneužívajú ich neznalosť zákona, v koincidencii so sociálnou závislosťou a nedostatkom ochrany zo strany odborov, (pretože väčšinou nie sú ich členmi) na ich vykorisťovanie – napr. nepreplácanie nadčasov, nepreplácanie príplatkov apod.
- Manažmenty firiem vytvárajú rozkol medzi dočasnými, agentúrnymi zamestnancami a tzv. kmeňovými zamestnancami vytvárajúc medzi nimi konflikt, čo vedie k ľahšiemu ovládaniu zamestnancov v zmysle hesla „Divide et impera!“.
- Vo firme, kde sú silné odbory sa darí angažovať agentúrnych zamestnancov v odboroch; nie je náhoda, že vzťahy medzi manažmentom a odborármi ako zástupcami zamestnancov sa dostali do roviny korektných win-win vzťahov.

Jedným z dôsledkov je aj tlak na zvyšovanie produktivity práce organizačnými, nie technologickými opatreniami – to je zvyšovaním noriem spotreby práce – v tohtoročnom výskume metód merania spotreby práce (Kališ et al., 2022) zisťujeme, že až 72% respondentov – robotníkov zo strojárstva a automotive musí pracovať nadčas, aby stihli splniť výkonové normy... To sa samozrejme podpisuje na ich pocitoch spokojnosti v práci a radosti zo života s negatívnymi dopadmi na psychické aj fyzické zdravie.

Podľa údajov OSHA z celoeurópskych prieskumov verejnej mienky realizovaného Európskou agentúrou pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci EU – OSHA vyplynulo, že výskyt pracovného stresu v Európe je závažný, nakoľko:

1. 25 % zamestnancov v Európe tvrdí, že zažívajú stres súvisiaci s prácou takmer po celý pracovný čas alebo jeho veľkú časť,
2. 51 % zamestnancov sa domnieva, že pracovný stres je na ich pracovisku bežný,
3. 4 z 10 zamestnancov si myslia, že problém stresu sa v ich organizácii nerieši správne.

Tieto údaje, ktoré budú narastať, signalizujú riziko nemocí spojených so stresom, čo už v minulosti prinášalo miliardové náklady pre ekonomiku z dôvodov liečenia nemocí vyplývajúcich zo stresu.

Zvyšovanie stresu spojeného s prácou vyplýva aj z presvedčenia majiteľov firiem a ich manažmentov, že najúčinnejšou metódou ako udržať a zvýšiť produktivitu práce je prísny, až šikanóznny prístup k zamestnancom.

6. PRÁVNA REGULÁCIA ZAMESTNÁVATEĽSKÝCH VZŤAHOV

Počas histórie sa vyvinulo viacero pohľadov na to, čo práca predstavuje a akú úlohu zohráva v ľudskom živote. Popri vedeckých disciplínach skúmajúcich vzťah práce a človeka (psychologicky a sociologicky) existuje rovnako tak viacero teórií o vzťahu práce k spoločnosti ako celku. Dnes snáď najpoužívanejší pohľad (a zároveň pohľad determinujúci vznik pracovných vzťahov) je pohľad na prácu, ako na výrobný prostriedok, ktorý popri prírodných silách a kapitále, prispieva k výrobe tovarov a služieb, čím výrazne ovplyvňuje hospodársky stav a rozvoj spoločnosti. Takto definovaná práca vstupovala do spoločenských vzťahov už v dobách prvotnopospolnej spoločnosti, pričom vzostupom civilizácie naberala jej celospoločenská deľba stále zložitejšie rozmery. Na konci tejto časovej línie vývoja ľudskej spoločnosti je už práca dneška. Práca globalizovaného sveta, kde podobu efektívneho využitia pracovnej sily ovplyvňujú najmä technologické možnosti a inovácie. Samotná “spravodlivosť” je pojem, ktorý (ako je niekoľko krát spomenuté v iných častiach tejto práce) možno vykládať z rôznych pohľadov, vzťah práce, odmeny za jej vykonanie (cenu práce), či prostredia a podmienok, v ktorých sa vykonáva sa stali predmetom úvah už antických mysliteľov. (pozri Aristoteles Etika Nikomachova, Politika). Napriek tomu, že pokus o všeobecný popis historického vývoja pracovného práva, by ďaleko presahoval rozsah tejto práce, pre lepšie pochopenie analyzovanej problematiky je prierezový náhľad do tejto problematiky vhodný.

Tak ako právo odpradáva regulovalo spoločenské vzťahy, tak sa vývíjala aj potreba jednotlivých spoločností regulovať vzťahy v ekonomike a to nie len na úrovni výmeny ale aj spôsobu, akým spoločnosť tvorí statky a hodnoty – pracovné vzťahy. V otrokárskej spoločnosti akou bola napríklad Rímska ríša, sa veľká väčšina nárokov na pracovnú silu prirodzene uspokojovala prácou otrokov. No už v tejto dobe možno medzi konsenzuálnymi kontraktmi nájsť aj *locatio conducti operarum*, čiže pracovnú zmluvu. Napriek istým podobnostiam v podobe subjektov tejto zmluvy, v takejto “pracovnej zmluve” rozhodne nemožno hľadať prvky pracovnej zmluvy ako ju pozná dnešná pracovnoprávna veda. Rímsky právny poriadok totiž, napriek tomu, že išlo o konsenzuálny kontrakt, neuznávalo pracovnú zmluvu medzi sociálne rovnými. Táto zmluva sa zaradzovala pod nájom, ako jeho druh, popri nájme veci (REBRO,

BLAHO, 2019)¹²⁶. Ako ďalej uvádzajú spomínaní autori, tento koncept už neskôr nenachádzal uplatnenie pod vplyvom kresťanskej ideológie a prechodu k feudalizmu, kde sa väčšina práce odohráva vo vzťahu obyvateľstva k pôde. Poddaní, ktorí boli viazaní k pôde a mali povinnosti voči vrchnosti, mohli byť zamestnaní na poľnohospodárskych pozemkoch alebo v rámci remeselníckych cechov. Ich práva a povinnosti boli často stanovené cez feudálny systém a teda vzťahy závislosti na vrchnosti. Podmienky práce a mzdy boli do veľkej miery regulované miestnymi zvyklosťami a právnymi predpismi, ktoré mohli byť odlišné v rôznych regiónoch. V kontexte prevládajúceho právneho partikularizmu sa isté pracovnoprávne prvky začínajú na území Slovenska rozvíjať v oblasti mestského práva, cechových štatútov či normách banského práva. Aj v stredoveku zahŕňame pracovnoprávne vzťahy pod nájomné vzťahy (nájom práce) a preto tvoria z pohľadu právnej vedy súčasť záväzkového práva. (MOSNY, LACLAVÍKOVÁ 2015 s.109)

Nástupom kapitalizmu sa začína meniť aj charakter pracovnoprávných vzťahov. V podstate môžeme konštatovať, že začiatok 19. storočia je obdobím vzniku pracovného práva tak ako ho poznáme dnes. Novovznikajúce pracovnoprávne vzťahy v tomto období prechádzajú do všeobecného súkromného práva a sú založené na slobode podnikania a zmluvnej voľnosti, čo však so sebou prinášalo aj množstvo dovtedy nevídaných spoločenských problémov, ako extrémne vykorisťovanie pracovníkov, tvrdá detská práca a podobne. Štáty si postupne začínajú uvedomovať potrebu vstupovať do súkromných vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Medzi vôbec prvé regulované oblasti patrilo obmedzovanie detskej práce, pričom najživší legislatívny proces prirodzene prebiehal v priemyselne najvyspelejších krajinách (Veľká Británia). Vo Veľkej Británii xpočiatku išlo najmä o regulácie pracovných podmienok v textilnom a bavlnárskom priemysle, v prvej tretine 19. storočia (tzv. Factories act), ktorých právne úpravy sa vzťahovali najskôr na podmienky v bavlnárskych závodoch, neskôr sa rozšírili na celý textilný priemysel. Za vôbec prvý továrenský zákon sa považuje *The Health and Morals of Apprentices Act* z roku 1802. Neskôr sa rozširujúce právne úpravy naprieč celým priemyslom aj baníctvom (ONUFRÁK, 2021). Ochranná funkcia pracovného práva sa začala prejavovať v úpravách prípustnej dĺžky pracovného času, spomínaného obmedzovania

¹²⁶ REBRO BLAHO Rímske právo

detskej práce a prvým reguláciami v oblastiach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Vo sfére, ktorú by sme dnes nazvali kolektívnymi pracovnoprávnymi vzťahmi sa z počiatku prijímali zákony potierajúce (alebo aspoň výrazne zťažujúce) organizovanie sa zamestnancov. V zásade však pod vplyvom viacerých (aj ideologických) faktorov, sa vyvinulo koalíčné právo za niečo viac ako sedemdesiat rokov - od hrozby trojročného väzenia, za presvedčovanie iných na štrajk (*The Combination act 1799*) až po Zákon o odborových zväzoch (*The Trade union act 1871*), ktorý je jedným "z *fundametnálnych predpisov na ktorých dnes stojí britské pracovné právo*"¹²⁷

Na území dnešného Slovenska boli v 19. storočí pracovnoprávne vzťahy upravené v obchodných zákonoch (tzv. Wildnerove zákony) a ešte v roku 1861 boli jedinou úpravou pracovnoprávných vzťahov. K rozvoju pracovného práva dochádza v období dualizmu.¹²⁸ Nie však kodifikovaním pracovného práva, ale prijímaním množstva čiastkových, nezávislých predpisov pre konkrétne oblasti hospodárstva. Pre pracovné právo v tomto období, sú stále typické črty zmluvnej voľnosti, no postupne prichádza k presadzovaniu kogentnosti noriem v záujme ochrany zamestnanca¹²⁹, čo je typickým znakom aj dnešného pracovného práva. Generálnu úpravu ochrannej funkcie pracovného práva obsahoval Zákon o ochrane živnostenských a továrenských zamestnancov pred úrazmi a o priemyselnej inšpekcii z roku 1893, čím sa stal akýmsi predchodcom dnešných zákonných úprav bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Koalíčný zákon, ktorý priznal zamestnancom práva vytvárať odborové organizácie sa do právneho poriadku Uhorskej časti monarchie dostal ako zákonný článok 5/1878.

Krátko po vzniku Československej republiky prichádza k nepochybne historickému milníku v podobe prijatia zákona č. 91/1918, ktorým sa Československo stalo jednou z prvých krajín na svete, ktoré uzákonilo osemhodinový pracovný čas. Rozvíjajú sa právne úpravy nároku na dovolenku (zák. č. 67/1925) a tiež náležitosti pracovných zmlúv. Zákonom č.244/1922 Zb. sa po vzore ABGB¹³⁰ unifikoval úpravu pracovnej zmluvy v celom

¹²⁷ ONUFRÁK, Vznik a vývoj britskej sociálnej politiky, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika Košice, 2021 str. 69

¹²⁸ Obdobie od roku 1867 do roku 1919

¹²⁹ MOSNÝ, LACLAVÍKOVÁ Dejiny štátu a práva na území Slovenska II. (1848-1948) 2. Doplnené vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o, 2019 s.150

¹³⁰ Rakúsky občiansky zákonník, ktorý bol významným prvkom pri tvorbe práva rakúskej časti monarchie

Československu a výslovne zrušil dovtedajšie obyčajové právo ktorým sa na Slovensku spravovali pomery súkromných zamestnancov.¹³¹ V záujme vymožitelnosti právnych nárokov pre zamestnancov nedisponujúcimi prostriedkami na vedenie sporu boli zákonom č. 131/1931 Zb. z. a n. zriadené špecializované súdy – pracovné súdy. Takéto súdy vznikali na miestach, kde si to vyžadovala sociálna a hospodárska situácia a štát na seba preberal náklady na vedenie sporu. Na miestach, kde si to situácia nevyžadovala, boli vecne príslušnými pre pracovnoprávne spory okresné súdy. Kolektívne zmluvy respektíve, dobovo " hromadné pracovné zmluvy" definovalo nariadenie vlády zo dňa 26. júna 1937, obsahujúce aj možnosti extenzie kolektívnych zmlúv na zamestnávateľov, ktorí jú nepodpísali (formou obdobnou dnešným sektorovým kolektívnym zmluvám) a tiež aj dnes uplatňovaný princíp zákazu zakotviť v pracovnej zmluve menej výhodné podmienky než ako ich upravuje kolektívna zmluva.(BARANCOVÁ a i. 2019 s. 47)

V čase druhej svetovej vojny, po rozbití Československa zostala väčšina normatívnych aktov z obdobia ČSR v platnosti. Počas trvania Vzhľadom na hospodárske pomery a potreby tej doby bola zavedená pracovná povinnosť a z ideologických dôvodov došlo k rozpusteniu odborových organizácií. Zamestnanci a aj zamestnávatelia sa organizovali v jedinej štátom ovládanej organizácii "Slovenská pracujúca pospolitosť" čím bola zlikvidovaná koalíčná sloboda zamestnancov.

Po skončení druhej svetovej vojny prichádza k obnove buržoázneho práva, no za krátko po komunistickom prevrate v roku 1948 prichádza k dynamickým zmenám v právnom systéme Československa. Už v roku 1948 sa komunisti postili do vybudovania nového právneho systému zdôrazňujúceho ideologické potreby vládnucej moci. Výrazom tohto budovateľstva v oblasti práva bola tzv. právnická dvojročnica, ktorá si kládla za úlohu kodifikovať jednotlivé právne odvetvia a odstrániť ešte stále pretrvávajúci dualizmus v práve, čo sa podarilo v roku 1950 v oblasti občianskeho a trestného práva. Komplexnú právnu úpravu pracovnoprávných vzťahov priniesol až zákonník práce č.65/1965 z roku 1965. Tento zákonník sa vyznačoval množstvom kogentných ustanovení v čom pripomína dnešné pracovnoprávne úpravy (výraznú

¹³¹ VOJÁČEK, KOLÁRIK, GÁBRIŠ, Československé právne dejiny (1918 – 1992) – 2. Prepracované vydanie Bratislava EUROKÓDEX, s.r.o, 2013 s. 167

¹³¹ VOJÁČEK, KOLÁRIK, GÁBRIŠ, Československé právne dejiny (1918 – 1992) – 2. Prepracované vydanie Bratislava EUROKÓDEX, s.r.o, 2013 s. 168

odlišnosť možno nájsť v prípade mzdy, ktorá nebola v tom čase obligatórnou súčasťou pracovnej zmluvy). Na druhej strane však ideologicky opustil koncept výmeny práce za mzdu a definoval pracovný pomer, ako napĺňajúci spoločenské ciele. Ideologický charakter nabrala aj definícia závislosti pracovného pomeru, ktorú definovala *“povinnosť rešpektovať a realizovať záujmy štátu, vrátane politických, ktoré sa prejavili napríklad osobitným sankčným charakterom pracovného práva”*¹³² Výhláškou č. 63/1968 sa zaviedol päť dňový pracovný týždeň (40 hodinový), čo bola do dnešných dní posledná významnejšia novelizácia dotýkajúca sa dĺžky pracovného času. Paradoxom doby počas ktorej sa vládnuca moc prezentovala ako *“patrónka pracujúcich”* sú početné protesty Medzinárodnej organizácie práce voči podobe pracovnoprávných úprav vo vtedajšom Československu. Protestom MOP bolo vyhovené reformou zákonníka práce v roku 1975, ktorý odstránil niektoré diskriminačné oprávnenia socialistických organizácií proti pracovníkom v oblasti jednostranného rozviazania pracovného pomeru. (BARANCOVÁ a i. 2019) Dozor nad ochranou zdravia, resp. bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci vykonávalo Revolučné odborové hnutie (ROH), popri nich aj úrady bezpečnosti práce. Silné právnomoci a možnosti dohľadu zástupcov zamestnancov, v oblasti BOZP pretrvávajú dodnes. Socialistické pracovnoprávne zákonodárstvo významne ovplyvnilo podobu dnešného pracovného práva v rovine kogentnosti, kedy síce v porevolučnom období v kontexte hospodárskych zmien a začiatku procesu transformácie dochádza k rozšíreniu množstva dispozitívnych noriem, no tie kogentné stále prevládajú.

Po roku 1989 dochádza k významným transformačným procesom v súvislosti s prechodom z centrálne riadenej na trhovú ekonomickú, ktoré sa nezaobídu bez významných reforiem pracovného zákonodárstva. Ako tri najzásadnejšie možno uviesť zákon č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti, ktorý reguloval trh práce a zabezpečenie v nezamestnanosti, zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (po početných novelách platí doteraz) a zákon č. 3/1991 Zb. ktorý bol rozsiahlou novelizáciou Zákonníka práce. Tieto reformy postavili základ pracovnoprávných úprav v súčasnosti platnom právnom poriadku, ktorým sa budeme venovať v ďalšej časti.

6.1 PREDMET A PRAMENE PRACOVNÉHO PRÁVA

¹³² Laclavíková, Miriam – Švecová, Adriana: Praktikum k dejinám štátu a práva na Slovensku, III. Zväzok (1948 – 1989). Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2019 s. 199

Už aj etymologickým výkladom pojmu “pracovné právo” môžeme definovať pojem predmet aj základné funkcie pracovného práva. Pracovné právo je samostatným právnym odvetvím právneho poriadku Slovenskej republiky a predstavuje súbor právnych noriem regulujúcich spoločenské vzťahy pri regulácii ľudskej práce. Existujú niektoré formy ľudskej práce, pre ktoré v súčasnosti neexistuje právna úprava. To je napríklad práca v domácnosti, vykonávaná dobrovoľne vo vlastne stanovenom “pracovnom režime”. Vzhľadom na to, že napríklad práca žien v domácnosti pri výchove detí, svojou mierou vstupuje do spoločenských vzťahov, vedú sa v súčasnosti diskusie o hodnote a odmene za takto vykonávanú prácu, a preto nie je vylúčené, že v budúcnosti príde k výraznejším právnym úpravám regulujúcim aj podobu práce v domácnosti. Prácu možno tiež vykonávať aj v rámci iných druhov právnych vzťahov, napríklad v obchodnoprávnom či občianskoprávnom vzťahu.

Pracovné právo definovať ako súbor noriem upravujúcich individuálne pracovné právo, kolektívne pracovné právo a oblasť služieb zamestnanosti. Oblasť služieb zamestnanosti má verejnoprávny charakter (zákon č. 5/2004 Z.z zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov)

6.1.1 SPOLOČENSKÝ VÝZNAM PRACOVNÉHO PRÁVA

Ťažiskovými úpravami vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi je individuálne pracovné právo. Individuálne pracovné právo sa ako jediné z vyššie spomenutých vyvíjalo v úzkej väzbe na občianske právo pričom ich blízky vzťah dnes vyjadruje subsidiárna pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka k prvej časti (§1 – §40) Zákonníka práce (§1 ods. 4 Zákonníka práce), (BARANCOVÁ, 2019)

Práca, ktorá je predmetom pracovnoprávnych vzťahov je **závislou prácou**. Závislú prácu definuje §1 ods. 2 Zákonníka práce:

“Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.”

Ak vykonávaná práca spĺňa tieto prvky, musí mať vykonávajúca osoba status zamestnanca.

Explicitný zákaz uskutočňovať závislú prácu obchodnoprávnymi a občianskoprávnymi vzťahmi je vyjadrený v §1 ods.3:

“Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.”

Zákon síce nezakazuje dojednať si v rámci obchodnoprávnych alebo občianskoprávnych vzťahov niektoré z benefitov pracovnoprávnych úprav vzťahov pri vykonávaní práce, zakazuje však v rámci týchto vzťahov vykonávať závislú prácu.

Aplikačnú prax týchto ustanovení možno definovať ako jednu z konfliktných zón v udržiavaní spravodlivých vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi z pohľadu významu a funkcie pracovnoprávnych úprav. V právnej vede existuje všeobecný konsenzus o **primárnej funkcii pracovného práva**, ktorou je protekčná (ochranná) funkcia zamestnancov. Pracovnoprávny vzťah možno jednoducho charakterizovať ako: *“hierarchický vzťah podriadenosti a nadriadenosti medzi zamestnancom na jednej strane a zamestnávateľom na strane druhej, vyvážený pracovnoprávnou ochranou v prospech zamestnanca”*¹³³. Ochranná funkcia spolu s organizačnou funkciou má teda potenciál a význam v balansovaní záujmov zamestnávateľa (efektívnosť, produktivita...) a potrebami zamestnancov (zabezpečenie životných potrieb), utváraním spravodlivých vzťahov (pracovných podmienok) medzi nimi a pri zachovávaní hospodárskeho a ekonomického rozvoja celej spoločnosti. Pre zamestnávateľov predstavuje utváranie spravodlivých pracovných podmienok isté náklady, pričom minimalizácia nákladov na zabezpečenie pracovnej sily je ešte stále jedným z predpokladov na to aby zamestnávateľ ustál konkurenčný súboj na trhu. Nie je preto výnimkou, že v záujme zbaviť sa niektorých povinností vo vzťahu k zamestnancom hľadajú zamestnávatelia možnosti ako naplňať svoje podnikateľské zámery efektívnejšie a to aj vytláčaním zamestnancov z pracovnoprávnych vzťahov do roviny občianskoprávnych alebo obchodnoprávnych vzťahov, napriek tomu, že nimi odvádzaná práca naplňa definíciu závislej práce. Podľa štatistík z roku 2021 podnikalo na Slovensku 330,4 tisíc živnostníkov a z tohto počtu takmer tretina (108 000) vykonávalo pracovnú činnosť vykazujúcu znaky závislej

¹³³ KURIL a kolektív, Základy pracovného práva, Merkury spol. S.r.o. Bratislava 2009, s. 64

činnosti. Takýto vzťah považujeme za „zastretý pracovnoprávny vzťah“ a ide obchádzanie zákona. V československom prostredí sa môžeme stretnúť aj s termínom „švarcsystém“, nazvanom podľa Miroslava Švarce, ktorý svoje podnikateľské aktivity založil v roku 1990 na zastieraní pracovných pomerov nútenými živnosťami.¹³⁴ V súčasnosti ide najčastejšie ide o výkon práce napĺňajúcej definíciu závislej práce, avšak vzťah medzi jej vykonávateľom a príjemcom je upravený na základe živnostenského zákona alebo Obchodného zákonníka.¹³⁵ Zastretý pracovný pomer prináša zamestnávateľovi niektoré výhody ako: prenos časti administratívy na zamestnanca, flexibilitu pri ukončovaní spolupráce, celkovo voľnejší zmluvných vzťah než vyžaduje zákonník práce a tiež pravdepodobne najvýraznejší benefit pre zamestnávateľa v podobe nižších nákladov na mzdu a celkovú cenu práce. Pre zamestnanca v zastretom pracovnom pomere môže byť rovnako tak príťažlivý vyšší zárobok, nižšie odvody a poistenia. Zo strany zástupcov zamestnancov má význam edukácia zamestnancov, keďže nie je výnimkou, ak sa zastieranie pracovného pomeru stretáva aj so záujmom a pozitívnym prístupom zo strany zamestnancov, čím sa spolupodieľajú na legitimizácii postupnej degradácie pracovnoprávnej ochrany a regulácie spravodlivých vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. V praxi v takomto zastretom pracovnoprávnom vzťahu dochádza k odstráneniu protekčnej funkcie pracovného práva, nárokov plynúcich zo zamestnaneckého pomeru (nároky plynúce z práceneschopnosti, nárok na dovolenku atď....). V prípade spôsobenia škody z nedbanlivosti zamestnávateľovi zákonník práce limituje náhradu škody na maximálne štvornásobok priemerného platu zamestnanca (§ 186 ods. 2 ZP), pričom v prípade SZČO žiadny podobný limit neexistuje a živnostník znáša plnú zodpovednosť za spôsobenú škodu. Takisto je výrazne obmedzený potenciál uplatňovať koaličné práva fyzických osôb vykonávajúcich prácu týmto spôsobom. Závislá práca vykonávaná zamestnancami definuje výraznú väčšinu pracovných vzťahov v hospodárstve a preto je ochrana zamestnancov celospoločenským záujmom, nakoľko práve protekčná funkcia pracovného práva je významným stabilizačným prvkom celej spoločnosti. Nahrádzanie pracovnoprávných vzťahov

¹³⁴ Slovak Business Agency, Aktuálne podmienky nútených živností na Slovensku, 2022 dostupné na internete: <https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2022/04/Aktu%C3%A1lne-podmienky-n%C3%BAten%C3%BDch-%C5%BEivnost%C3%AD-na-Slovensku.pdf>

¹³⁵ Vid' napríklad rozhodnutie NS SR sp. Zn.2Sžo/70/2016

pri závislej práci, obchodnými vzťahmi založenými na právnej rovnosti subjektov so sebou prináša celý rad ďalších celospoločenských otázok. Pri pokuse zodpovedať ich, alebo načrtnúť ďalší vývoj tohto trendu nezriedka autori dospejú k negatívnym záverom, nielen v rovine napĺňania osobných potrieb pracujúcich, ale aj pokiaľ ide o spoločenskú súdržnosť, či frustráciu z celkového vnímania úrovne spravodlivosti v spoločnosti..¹³⁶

Z pohľadu aktuálnych otázok vývoja zastieraných pracovnoprávných vzťahov je významná otázka práce pre platformy. Jej dynamický nárast možno sledovať, aspoň pokiaľ ide o príjmy v platformovej ekonomike, od roku 2016. Príjmy v platformovej ekonomike sa z roku 2016 (3 miliardy eur) zvýšili do roku 2020 na 14 miliárd eur a platformy sú v súčasnosti zdrojom príjmov pre viac ako 28 miliónov ľudí¹³⁷. Táto práca zahŕňa rôznu škálu činnosti od doručovania, tvorbu obsahu, opatrovatelstvo a aj v slovenskom prostredí známe platformy WOLT (donáška jedla) alebo BOLT (taxislužby).

Návrh európskej smernice upravujúcej postavenie pracovníkov pre platformy, predložila Rada EÚ 9. decembra 2021¹³⁸. V zásade smernica hovorí o tom, kedy už je vykonávateľ práce pre platformu zamestnancom. V prípade, že sú splnené aspoň tri z nižšie uvedených kritérií, platí právna domienka, že nejde o SZČO ale zamestnancov platformy a títo zamestnanci musia mať zabezpečený prístup k pracovným a sociálnym právam (právo na minimálne mzdy, kolektívne vyjednávanie, výmeru dovolenky a ďalšie....) tak, ako zamestnanci podľa vnútroštátnych poriadkov, tej ktorej členskej krajiny EÚ. Kritéria pre posúdenie či ide o pracovnoprávny vzťah sú:

- určuje hornú hranicu výšky odmeňovania
- vyžaduje, aby osoba dodržiavala určité pravidlá týkajúce sa vzhľadu, správania voči príjemcovi služby alebo výkonu práce
- dohliada na výkon práce, a to aj pomocou elektronických prostriedkov
- obmedzuje slobodu zvoliť si pracovný čas alebo obdobia neprítomnosti
- obmedzuje slobodu prijímať alebo odmietajú úlohy
- obmedzuje slobodu využívať subdodávateľov alebo náhradníkov

¹³⁶ Napríklad Guy STANDING, Prekariát, Nová nebezpečná trieda ISBN 978-80-87705-64-3

¹³⁷ Údaj z roku 2022 dostupné na internete: <https://www.consilium.europa.eu/sk/policies/platform-work-eu/>

¹³⁸ Znenie smernice dostupné online: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/sk/pdf>

- obmedzuje možnosti vybudovať si klientsku základňu alebo vykonávať prácu pre akúkoľvek tretiu stranu

Aktuálne, v čase písania tohto výstupu prebiehajú rokovania medzi Radou a Európskym parlamentom o dohode na finálnom znení smernice.

6.1.2 PRAMENE PRACOVNÉHO PRÁVA

V tejto časti si priblížime pramene pracovného práva v kontexte ich významu pri utváraní spravodlivých podmienok. Pramene práva možno rozdeliť na materiálne a formálne. Materiálnymi prameňmi práva sú faktory vyplývajúce na vznik a tvorbu práva. Môžu byť spoločenské, ekonomické, hospodárske, sociálne a ďalšie faktory ovplyvňujúce spoločenské vzťahy, ktoré si vyžadali právnu úpravu. V ďalšej časti textu sa opakovane stretne s dopadmi pandémie Covid 19 na prijímanie právnych úprav. Formálnymi prameňmi práva sú jeho rôzne formy uvedené v normách stanovených alebo uznaných štátom. Špecifická (hybridná) povaha pracovného práva so sebou prináša aj špecifický výpočet formálnych prameňov práva. Medzi formálne pramene pracovného práva patria:

- a) Normatívne právne akty
- b) Kolektívne zmluvy
- c) Vnútropodnikové normatívne právne akty
- d) Technické normy (za prameň pracovného práva sa považujú, pokiaľ upravujú otázky týkajúce sa BOZP, v zmysle úpravy spravodlivých podmienok, zohrávajú zdieľanú úlohu s predpismi BOZP, preto sa im nebudeme bližšie venovať)
- e) Dobré mravy
- f) Medzinárodné zmluvy
- g) Právne záväzné akty Európskej únie (tak ako aj Medzinárodné zmluvy sú prameňom práva, stávajú sa súčasťou nášho právneho poriadku. Na spravodlivosť vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi majú výrazný vplyv, zásadným z nich sa budeme už ako súčasťou nášho právneho poriadku v jednotlivých podkapitolách.)

Judikatúru, súhrn súdnych rozhodnutí predstavujúcich súdnu prax v prostredí slovenskej právnej kultúry, nepovažujeme za prameň práva. Judikatúra však predstavuje (ako sa presvedčíme) dôležitý prvok výkladu pracovnoprávných úprav v Slovenskej republike. Pri riešení pracovnoprávných sporov má silu podporného argumentu a zároveň ustálená rozhodovacia prax má iniciačný potenciál pri navrhovaní a prijímaní normatívnych aktov a ďalších .

6.1.2.1 NORMATÍVNE PRÁVNE AKTY

Medzi normatívne právne akty zaradzujeme:

- a) Ústavu Slovenskej republiky a ústavné zákony.
- b) Zákony.
- c) Vykonávacie predpisy.

Ústava Slovenskej republiky

Ústava sa je považovaná za základný zákon štátu. Je vyjadrením vôle ľudu – základný právny poriadok spoločnosti. Ústava Slovenskej republiky bola schválená Slovenskou národnou radou dňa 1.9.1992 ako zákon č. 460/1992 Zb. Z pracovnoprávneho hľadiska vyplýva z Ústavy niekoľko práv, ktoré patria všetkým ľuďom (teda aj zamestnancom), niektoré občanom a niektoré iba zamestnancom. (Barancová, 2019).

Zákaz diskriminácie zakotvený v článku 12 Ústavy Slovenskej republiky hovorí o tom, že “Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnostiach a právach” Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie rasu farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politicke či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Okrem spomenutého sa pracovnoprávných otázok dotýka čl. 18 deklarujúci zákaz nútených prác a nútených služieb.

Právne prostredie utvárania spravodlivých podmienok medzi zamestnancami a zamestnávateľmi najväčšmi upravujú práva obsiahnuté v piatej hlave Ústavy Slovenskej republiky – Hospodárske, kultúrne a sociálne práva. Tieto sa považujú za práva druhej generácie a v prípade Ústavy Slovenskej republiky, je ich špecifikom charakter blanketových noriem (odkazujúcich na ďalšie, zákony a predpisy vykonávajúce Ústavu) na základe článku 51. Ústavy, ktorý hovorí, že “*Domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 ods. 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.*” V zmysle uvedeného nie je možné domáhať sa týchto práv “ex constitutione” ale výlučne “ex lege”, ten na základe zákonov vykonávajúcich ústavu (BARANCOVÁ, 2019).

Článok 35 Ústavy sa nedotýka ešte zamestnaneckých vzťahov no má vplyv na ich vznik a vyplýva z neho právo každého občana na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň. Zároveň treba spomenúť, že nejde o individuálny nárok občana na pracovné miesto. Toto “právo na

prácu” je koncipované ako právo občana voči štátu, aby štát praktizoval aktívne politiky zamestnanosti.¹³⁹

Ústavou garantované práva priamo zamestnancom (všetkým zamestnancom, bez ohľadu na štátnu príslušnosť) sú priznané na základe čl. 37. Na základe tohto článku “Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä:

- a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, (pracovný pomer nemôže zaniknúť iným spôsobom než uvedeným v §59 Zákonníka práce)
- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- e) primeraný odpočinok po práci,
- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie.”

Článok 36. Demonštratívnym výpočtom odkazuje na zákon, ktorý im predmetné práva zabezpečuje.

V zmysle článku 36. Ústavy vykonávajú ústavné práva zamestnancov najmä zákon 311/2001 Z. z Zákonník práce, zákon 633/2007 Z. z zákon o minimálnej mzde, zákon 124/2006 Z. z zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a zákon 2/1991 zákon o kolektívnom vyjednávaní.

V článku 37. Je zakotvené koaličné právo. Koaličné právo ktoré BROSTL a kolektív definujú ako právo zamestnancov slobodne sa združovať na ochranu svojich hospodárskych a sociálny záujmov. Toto právo patrí zamestnancom, no za zmienku stojí, že členom odborovej organizácie, ako občianskeho združenia podľa osobitého predpisu môže byť aj nezamestnaný. Bezpochyby však práva obsiahnuté v článku 36. Ústavy Slovenskej republiky na zakladanie odborových organizácii a úprava ich pôsobenia sú zásadným predpokladom na aktívne

¹³⁹ BROSTL, A.; HOLLÄNDER, P.; PRÍBELSKÝ, P. a kol. Ústavné právo Slovenskej republiky. 4. Vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021, 167 ISBN – 978-80-7380-841-9

formovanie spravodlivých vzťahov zo strany zamestnancov, prostredníctvom kolektívneho vyjednávania. Procesnú aj vecnú spôsobilosť odborových organizácií, pre kolektívne vyjednanie ustanovuje zákon (zákon 2/1991 Z. z. zákon o kolektívnom vyjednaní. Tento zákon takisto upravuje podmienky výkonu práva na štrajk, ktoré sa podľa čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky “zaručuje” za podmienok ustanovených v zákone a vyslovene sa odopiera sudcom, prokurátorom, príslušníkom ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníkom Zboru požiarnej ochrany.

Pri uplatnení práva na štrajk, ktoré sa ústavou “zaručuje” vzniká v nadväznosti na čl.51 Ústavy otázka, nakoľko je právo na štrajk zaručené ústavne a nakoľko je štrajk legálny iba v mantineloch vymedzených v zákone 2/1992 Z.z. V praxi sa možno stretnúť aj s úvahami o realizácii legálneho štrajku (definíciou ktorého definíciu nájdeme v § 16 ZoKV) z dôvodov priamo neuvedených v zákone o kolektívnom vyjednaní, teda na základe práva zaručeného ústavou v článku 37 ústavy. K legálnosti štrajkov z dôvodu iných než je spor o uzavretie kolektívnej zmluvy sa vyjadril vo svojom rozhodnutí NS SR sp.zn. 10/98 kedy dospel k záveru, že iný štrajk hoci aj neupravený ZoKV alebo iným predpisom nie je zakázaný a opačný výklad by predstavoval popretie práva na štrajk, ktoré je zaručené čl. 37 Ústavy. Tento ústavnokomformný výklad tak dáva zamestnancom právo vstúpiť do legálneho štrajku aj z dôvodov iných než je spor o uzavretie či už podnikovej kolektívnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (vrátane úpravy solidárneho štrajku). Pod inými dôvodmi u zamestnávateľa si môžeme predstaviť napríklad hrubé nedodržovanie ustanovení dohodnutých v kolektívnej zmluve, hrubé konanie proti dobrým mravom, nevyplatenie miezd, prepúšťanie, prípadne rôzne iné kroky zamestnávateľa, ktoré povedú u zamestnancov k pocitu nespravodlivosti až do tej miery, že budú ochotní prerušiť prácu a vstúpiť do tzv. divokého štrajku. Inými dôvodmi môžu byť tiež dôvody týkajúce sa celospoločenských otázok napríklad nespokojnosť zamestnancov s legislatívnymi zmenami, zhoršovaním životnej úrovne, alebo aj otázky majúce regionálny či komunitný charakter. Ako príklad pokusu upozorniť na zhoršujúce sa životné podmienky na Slovensku formou štrajku možno uviesť aktivitu odborového zväzu KOVO v roku 2022¹⁴⁰, kedy OZ KOVO organizovala podpisovú akciu a niekoľko verejných akcií

¹⁴⁰ Dostupné online <https://www.ozkovo.sk/clanky/kovaci-sa-pripravuju-na-sektorovy-generalny-strajk/>

na podporu vyhlásenia “generálneho štrajku” v podnikoch a odvetviach kde OZ KOVO pôsobí. Akokoľvek boli dôvody OZ KOVO legitímne, od vstupu do generálneho štrajku nakoniec upustilo a k prerušeniu práce zo strany zamestnancov nedošlo. V kontexte spravodlivých vzťahom medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, je nutné vziať do úvahy fakt, že táto forma “generálneho štrajku” sa mala realizovať v súkromnom sektore a v mnohých prípadoch mali (v prípade realizácie štrajku) vstúpiť do štrajku zamestnanci zamestnávateľov u ktorých bola uzatvorená kolektívna zmluva. Napriek judikatúrou podloženému výkladu ústavného práva na štrajk, podľa ktorého by bolo takéto konanie zamestnancov pravdepodobne vyhodnotené ako legálne, možno sa zamyslieť nad spravodlivosťou tejto možnosti vo vzťahu zamestnanec/zamestnávateľ. Podpisom kolektívnej zmluvy zamestnávateľ a zamestnanci prostredníctvom odborového orgánu dosiahli dohodu o znení KZ a možno predpokladať, že sa v jej obsahu premietli predstavy oboch strán o spravodlivej úprave pracovných podmienok a ďalších náležitostiach, ktoré KZ obsahuje. Na mieste je teda otázka, nakoľko má zamestnávateľ v súkromnom sektore, ktorý rešpektuje koaličné práva zamestnancov (vrátane práva kolektívne vyjednávať) a plní si z nich vyplývajúce záväzky, niešť zodpovednosť za kroky politickej reprezentácie spôsobujúce nespokojnosť zamestnancov. Motiváciou zamestnávateľov uzatvárať kolektívne zmluvy, je bezpochyby aj zabezpečenie si sociálneho zmieru, ako predvídateľného obdobia, kedy nedôjde zo strany zamestnancov ku štrajku. Záväzok nevyhlásiť štrajk- zo strany odborovej organizácie v čase trvania kolektívnej zmluvy je často explicitne uvádzaný v kolektívnych zmluvách. V praxi by tak došlo k stavu kedy, sociálny zmier so zamestnávateľom zostáva zachovaný, zamestnanci vstupom do štrajku nesledujú cieľ dosiahnuť spravodlivé podmienky u zamestnávateľa, ale vystupujú proti štátu, zatiaľ čo ekonomické dôsledky zo zastavenia výroby v dôsledku tohto “sporu” by niesol v prvom rade zamestnávateľ

Z pohľadu „rovnosti zbraní“ má zamestnávateľ podľa ZoKV, možnosť ako krajný prostriedok riešenia sporov využiť tzv. výluku. Výluka nie je, vzhľadom na jej právnu úpravu (zamestnancovi patrí v čase výluky náhrada mzdy vo výške 50% mzdy), zamestnávateľmi v praxi využívaná. Z pohľadu ústavou garantovaných práv zamestnávateľa právom na výluku nedisponujú. Zamestnávateľa rovnako ako zamestnanci majú záujem vstupovať do kreovania legislatívy a podnikateľského prostredia. Ústavné práva zamestnávateľov na výluku však

absentujú a nie je ho možné využiť, ako prostriedok na dosahovanie svojich záujmov mimo procesu kolektívneho vyjednávania.

Napriek tomu, že názor o legálnosti iných štrajkov než len realizovaných v medziach Zákona o kolektívnom vyjednaní (ďalej ZoKV) je judikatúrou Najvyššieho súdu podporený viac ako dve desaťročia k ich realizácii v praxi dochádza okrajovo (nie masovo), čo možno považovať za výraz neochoty zamestnancov využívať túto možnosť v zápase o lepšiu a spravodlivejšiu právnu úpravu ich pracovných a sociálnych podmienok. Vzhľadom na neexistujúcu aplikačnú prax a nepredvídateľnosť postupu zamestnávateľov pri prerušení práce zo strany ich zamestnancov v prípade generálneho štrajku v súkromnom sektore, si vyžaduje extenzia výkladu práva na štrajk dôkladnú právnu analýzu a analýzu dopadov jeho potenciálneho využitia z pohľadu zásahu do oprávnených záujmov zamestnávateľov plynúcich z uzatvorených podnikových kolektívnych zmlúv alebo KZVS. V prípade ak by zástupcovia zamestnancov (odborový orgán) realizoval štrajk "podľa ústavy" a následne by neustál jeho legálnosť pred súdmi, analogicky by podľa ZoKV nahrádzal zamestnávateľom škodu, ktorá by takýmto štrajkom vznikla. V kombinácii s možnými individuálnymi úkonmi zamestnávateľov voči zamestnancom (absencie, ako závažne porušenie pracovnej disciplíny) a sa javí realizácia a využitie tohto inštitútu odbormi v pomere k sledovanému cieľu, ako pomerne riskantný krok.

Tretím článkom ktorým sa priznávajú práva zamestnancom je článok 38.ústavy. Tento článok hovorí o zvýšenej ochrane pri práci istým skupinám zamestnancov a to ženám, zdravotne postihnutým a mladistvým. Článok 38. Ústavy Je vyjadrením pozitívnej diskriminácie smerom k istej skupine obyvateľstva pokiaľ sú účastníkmi zamestnaneckých vzťahov alebo (v prípade mladistvých) pracovného procesu. Význam z pohľadu spravodlivosti v tomto prípade spočíva v uvedomení si ústavodárcu, že isté skupiny obyvateľstva sú vzhľadom na ich biologické a zdravotné preddispozície znevýhodnení a prostredníctvom právnej úpravy prikazuje zamestnávateľom vytvoriť týmto skupinám priaznivé podmienky na dorovnanie svojej nevýhody. Práva z článku 38. majú tieto skupiny voči štátu, ktorý ich následne zabezpečuje zákonmi a podzákonnými normami (ako príklad môžeme uviesť nariadenie vlády 218/2006 Z.z o o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami, ktoré rozdielne upravuje maximálne požiadavky na výkon práce

mužov a žien. Podľa definície Zákonníka práce v § 40 ods.3 je mladistvý zamestnanec, zamestnanec mladší ako 18 rokov a odchyľne ustanovenia o podmienkach výkonu ich práce možno nájsť najmä v oblasti úpravy pracovného času – práce nadčas a nočnej práce a takisto v obmedzeniach prideľovať niektoré práce mladistvým zamestnancom.

ZÁKONY A VYKONÁVACIE PREDPISY

Základným pracovnoprávnym zákonom je zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Z hľadiska štruktúry právnej normy sa delí: **základne zásady** a na **jedenást častí** (Všeobecné ustanovenia, pracovný pomer, pracovný čas a doba odpočinku, mzda a priemerný zárobok, prekážky v práci, ochrana práce, Sociálna politika zamestnávateľa, Náhrada škody, Dohody o vykonávaní práce mimo pracovného pomeru, Kolektívne pracovnoprávne vzťahy, Prechodné a záverečné ustanovenia.)

Význam základných zásad pracovného práva vyjadrených v článok 1 – 11 Zákonníka práce spočíva v definovaní určitých právnych myšlienok zákonodárcu o hodnotovom systéme na ktorom je založené celé pracovné právo. Preto aj zásadám venujeme najväčšiu pozornosť, keďže objímajú takmer celé pracovnoprávne prostredie, pričom pri popise jednotlivých ustanovení si priblížime ja ďalšie normatívne predpisy vplývajúce na utváranie spravodlivých vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi.

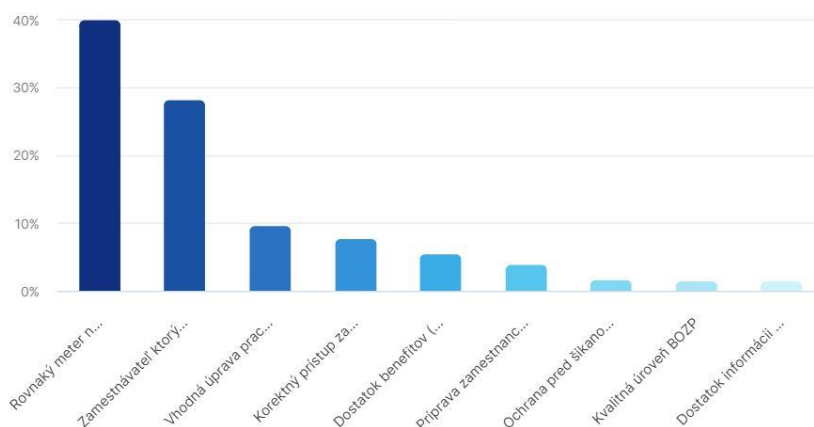
Článok č.1

Zásada zákazu diskriminácie – napĺňanie zásady rovnakého zaobchádzania je jedným zo základných predpokladov budovania spravodlivých vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a jedným. Z hľadiska právneho poriadku má svoje korene v článku 12 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky. Základným právnym predpisom na zaistenie rovnakého zaobchádzania predstavuje najmä zákon 365/2004 Z.z. (tzv. antidiskriminačný zákon), ktorý pre potreby pracovného práva dopĺňa ešte Zákonník práce a zákon o službách zamestnanosti. (najmä §13 a §119a Zákonníka práce, § 62 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti)¹⁴¹

¹⁴¹ TOMAN, ŠVEC, RAK, Pracovné právo v súvislostiach, Friedrich Ebert Stiftung 2020, Bratislava s.6

Všeobecne sa pod diskrimináciou rozumie akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie ale uprednostňovanie založené na diskriminačných znakoch, ktorých cieľom ohroziť alebo úplne znemožniť rovnaké možnosti zamestnancov alebo rovnaké zaobchádzanie s nimi. Čiastkovo sa otázke predchádzaniu diskriminácii venujú viaceré právne úpravy, ktorým sa venujeme v popise tej ktorej zásady zákonníka práce. Na základe prieskumu u zamestnancov pre potreby tohto výstupu možno konštatovať, že práve „rovnaký meter“ na všetkých a teda nediskriminačné správanie sa zamestnávateľa je hneď po mzde druhý najvplyvnejší faktor pokiaľ ide o vnímanie spravodlivého zamestnávateľa.

31. Určite jeden najdôležitejší faktor (okrem mzdy), ktorý podľa vás definuje spravodlivého zamestnávateľa.



Článok č.1 však pripúšťa v prípade splnenia podmienok legality, legitimacy a proporcionality aj odlišné zaobchádzanie za podmienok vyjadrených v znení: *ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.*

Článok č.2

Zásada zmluvnosti, nezneužívania práv a povinnosti a konanie v súlade s dobrými mravmi

Pracovný Pomer sa zakladá výlučne zmluvne.(§ 42 Zákonníka práce)¹⁴² Vzhľadom na to, že pri vzniku pracovného pomeru sú si obe strany (zamestnanec aj zamestnávateľ) rovné, je dôležité hovoriť aj o zmluvnej slobode pri vzniku pracovného pomeru. Počas trvania pracovného pomeru, kedy zamestnanec vykonáva prácu sa už aplikuje princíp nadriadenosti a podriadenosti zamestnanca. Pracovná zmluva a ďalšie pracovnoprávne vzťahy, ktoré stranám zakladajú práva a povinnosti sa musia vykonávať v súlade s dobrými mravmi a zároveň nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka. I keď významná časť povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu vyplýva už zo zákona, kolektívnej zmluvy alebo iných predpisov, pracovná zmluva ako právna skutočnosť zakladajúca pracovný pomer si vyžiadala u zákonodarcu špecifickú pozornosť. Od obsahovej kvality pracovnej zmluvy v mnohých ohľadoch závisí aj kvalita prostredia v ktorom sa bude práca vykonávať, ale tiež právne postavenie účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Od obsahu pracovnej zmluvy závisí aj prípadne posúdenie jej platnosti, ako právneho úkonu. Pracovnú zmluvu do prijatia novely Zákonníka práce s účinnosťou od 1.11.2023 upravoval § 43 Zákonníka práce pričom upravoval

- podstatné náležitosti pracovnej zmluvy (§43 ods.1 ZP) : druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce, mzdové podmienky
- pravidelné náležitosti (§43 ods. 2 ZP): výplatné termíny, pracovný čas, výmera dovolenky a dĺžka výpovednej doby. Medzi pravidelné náležitosti patrila aj dohoda o skúšobnej dobe. (BARANCOVÁ et al. 297) Tá musí byť aj v súčasnosti uskutočnená písomne pod sankciou neplatnosti.
- Náhodilé náležitosti (§43 ods.4 ZP): predstavovali voľne vymedzený priestor pre dojednanie podmienok, o ktoré mali účastníci záujem samozrejme s výnimkou kogentných ustanovení Zákonníka práce a ďalších pracovnoprávnych predpisov. Explicitne zo znenia § 43 ods. 4 ZP vyplýval zákaz (pod sankciou neplatnosti toho

¹⁴² Výnimočne "ex lege" Ak napríklad uplynie čas dočasného pridelenia agentúrou dočasného zamestnávania. -

ustanovenia) zaväzovať zamestnanca k mlčanlivosti o pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok) a podmienkach zamestnávania

V kontexte tranzície Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii¹⁴³ došlo k zmene tejto konštrukcie pracovnej zmluvy a zo spomínaných náležitosti pracovnej zmluvy zostali len obligatórne náležitosti uvedené v súčasnom znení § 43 ZP ako podstatné náležitosti pracovnej zmluvy. Ostatné náležitosti sa v istej miere presunuli pod novovzniknutú informačnú povinnosť zamestnávateľa v zmysle §47a ZP. Na mieste je otázka akým spôsobom sa slovenský zákonodárca vôbec vysporiadal s významom a účelom transponovanej smernice. V kvalitatívnom rozsahu dojednaných ustanovení pracovnej zmluvy totiž došlo pod pláštjom transparentnosti a predvídateľnosti k flexibilizácii tohto ustanovenia ZP v neprospech zamestnanca. Vychádzajúc z premisy, že význam a účel spomenutej smernice spočíval v zlepšení postavenia zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľom pokiaľ ide o náležitosti pracovnej zmluvy, by bolo vhodnejšie ponechať náležitosti pracovnej zmluvy v pôvodnom znení. Rozmer flexibility pre zamestnávateľa si všíma HOMER A ŠVEC: „ *Novela ZP túto paradigmu do značnej miery ruší v prospech možnosti autonómneho flexibilného konania zamestnávateľa, ktorému dáva v § 47a ods. 1 ZP doslova vybrať, či zotrvá na doterajšom modeli obsiahnutia pracovných a mzdových podmienok zamestnancov v pracovnej alebo kolektívnej zmluve, alebo sa rozhodne tieto pracovné podmienky zamestnancov nedojednávateľ, pričom následne príde k sekundárnemu vzniku jeho informačnej povinnosti, kde vo zvolených lehotách bude povinný zamestnávateľ informovať o ich existencii a úprave.*¹⁴⁴“ Z pohľadu postavenia zamestnanca v náležitostiach pracovnej zmluvy teda ide skôr o krok smerom oslabujúcim zmluvný princíp a krok v prospech zamestnávateľov.. Zvýrazniť svoju úlohu v dojednávaní podmienok zamestnávania však môžu zástupcovia zamestnancov zmluvným dojednávaním náležitosti ktoré spadajú „iba“ pod informačnú povinnosť zamestnávateľa, čím

¹⁴³ Dostupné online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sk/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1152>

¹⁴⁴ M. ŠVEC, Z. HOMER ODBORY 2020 Dopady novely zákonníka práce na pôsobenie odborových organizácií u zamestnávateľa str. 36

môžu flexibilitu jeho konania vo vzťahu k náležitostiam pracovnej zmluvy zamestnancov limitovať.

Pozitívne z pohľadu zamestnancov, a spravodlivým ohľadom na oprávnené záujmy zamestnávateľa ale aj trh práce, zákonodárca transponoval smernicu vo vzťahu k článku 9. smernice EÚ 2019/1152¹⁴⁵. V zmysle §44 ods.2 písm. b) sú neplatné tie ustanovenia pracovnej zmluvy alebo iných dohôd medzi zamestnancom a zamestnávateľom, „*ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času; tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.*“ Princíp lojality zamestnanca k zamestnávateľovi sa dostal týmto novelizačným ustanovením pod istý tlak, ktorý je však zároveň kompenzovaný nedotknutými ustanoveniami o povinnostiach účastníkov pracovnoprávného vzťahu (Povinnosti zamestnanca v zmysle §81 ZP) a je teda na zamestnancovi akým spôsobom vie skĺbiť vykonávanie súbežných zamestnaní. Pozitívne aj rovine zamestnanca vykonávajúceho súbežne povolania možno vnímať, že v niektorých prípadoch dôjde k legalizácii zárobkovej činnosti zamestnanca popri zamestnaní, legálnym vznikom nového pracovného pomeru s nárokmi ktoré zamestnancovi z pracovného pomeru plynú. Možnosť zamestnávateľa chrániť svoje oprávnenie pri súbehu zamestnaní zamestnanca zostala zachovaná v zmysle ustanovenia §83 kedy súbežné zamestnanie, ktoré má vo vzťahu k zamestnávateľovi konkurenčný charakter, môže zamestnanec vykonávať len so súhlasom zamestnávateľa.

Z pohľadu zásady konania v súlade s dobrými mravmi a nezneužívaniu práv a povinnosti je žiadúce spomenúť rozdiel medzi diskrimináciou a zneužívaním práva. Pre diskriminačné zaobchádzanie podľa § 13 ods. 1. a 2. ZP je dôležité naplnenie diskriminačného dôvodu. Napriek tomu, že pri otázke nerovnakého zaobchádzania a aplikácii prechádzania

¹⁴⁵ “1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ nezakazoval pracovníkom nástup do zamestnania u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času, ktorý určí uvedený zamestnávateľ, ani ho pre to nijako nezvýhodňoval. 2. Členské štáty môžu stvoriť podmienky obmedzení, ktoré môžu použiť zamestnávatelia v prípade nezlučiteľnosti z objektívnych dôvodov, ako sú zdravie a bezpečnosť, ochrana obchodného tajomstva, integrita verejnej služby alebo predchádzanie konfliktom záujmov.” Dostupné online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sk/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1152>

nerovnakému zaobchádzaniu je žiadúce prekonať formálny výklad ustanovení antidiskriminačného zákona a extenziu jeho ustanovení, stále je najvýznamnejším faktorom existencia samotného diskriminačného dôvodu. Pokiaľ tento dôvod nerovnakého zaobchádzania (podľa § 2 ods. 1 Antidiskriminačného zákona) absentuje pôjde skôr o zneužitie práva a nie o diskrimináciu. Z pohľadu vzťahu dobrých mravov a zneužitia práva „*možno uviesť, že zneužitie práva je vždy konaním proti dobrým mravom, kým konanie proti dobrým mravom nemusí byť vždy zneužitím práva. V zneužití práva je viac prítomná subjektívna stránka (zavinenie) v porovnaní so správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi (kedy sa zásadne nevyžaduje, aby si konajúci bol vedomý toho, že koná v rozpore s dobrými mravmi)*“.¹⁴⁶

Z rozsudku Krajského súdu v Banskej bystrici sp. Zn 16 CoPr 11/2012 vyplýva, že špecifickým druhom zneužitia práva na pracovisku je šikanovanie. Šikanovanie na pracovisku, môže mať rôzne podoby (psychické a fyzické), intenzitu, počet zainteresovaných osôb ale aj samotných vzťahov medzi nimi.

Jedným z druhov šikany je mobbing, ktorého špecifickým znakom je, že dochádza medzi kolegami, ktorí sú v rovnakom formálnom hierarchickom postavení¹⁴⁷ (kolegovia na horizontálnej línii) a obvykle medzi nimi neprichádza k výkonu práv a povinností. Z pohľadu zneužitia práva k nemu teda nemalo logicky dôjsť. Napriek tomu, že formálne nedochádza k zneužitiu práva, prípady mobbingu by nemali zamestnávateľovi unikať, nielen vo vzťahu k etickým a pracovnoprávnym normám (povinnosť vytvárať priaznivé podmienky §82 b)) ale aj vo vzťahu k vlastným záujmom, keďže mobbing na pracovisku je bezpochyby negatívnym javom ovplyvňujúcim pracovný kolektív, produktivitu, negatívne vplyva na úroveň dodržiavania BOZP¹⁴⁸ a ďalšie záujmy zamestnávateľa. Neriešenie problému tohto druhu šikany zo strany zamestnávateľa môže viesť k ukončeniu pracovného pomeru zo strany obeť mobbingu, čo samozrejme v závislosti od kvality tohto zamestnanca môže negatívne ovplyvňovať personálnu politiku zamestnávateľa.

¹⁴⁶ ŠVEC a kolektív, Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku str. 36

¹⁴⁷ Dostupné online: <https://www.pravnenoviny.sk/sikana-na-pracovisku-ako-s-nou-uspesne-bojovat>

¹⁴⁸ Hádky na pracovisku ako dôvod odvádzania pozornosti a vzniku pracovných úrazov

Iným druhom šikany medzi kolegami, na vertikálnej línii, je bossing. Odvodzujúc od anglického „boss“ ide o zneužívanie práva nadriadeného voči podriadenému spočívajúce v neodôvodnenom odlišnom a negatívnom prístupe k podriadenému zamestnancovi, zvýšené nároky na zamestnanca, pridelovanie neprimeraného množstva pracovných úloh, odlišné odmeňovanie, aj sociálna izolácia, bullyingu (správanie typické aj pre mobbing. Pri bossingu spočíva v urážkach, útokoch, krutom správaní sa s cieľom oslabiť sebavedomie podriadeného zamestnanca¹⁴⁹) Akousi obrátenou verziou bossingu je tzv. staffing kedy podriadení zamestnanci šikanujú nadriadeného zamestnanca.

Medzi faktory, ktoré zvyšujú pravdepodobnosť šikanovania, patria:

- organizačná kultúra, ktorá odpúšťa šikanovanie alebo ktorá nie je schopná uznať šikanovanie za problém
- náhla organizačná zmena
- neisté zamestnanie
- slabé vzťahy medzi zamestnancami a manažmentom a nízka spokojnosť s riadením
- slabé vzťahy medzi kolegami
- extrémne vysoké požiadavky na prácu
- nedostatky v zamestnaneckej politike a nedostatočné spoločné hodnoty
- všeobecne zvýšená úroveň stresu pri práci
- konflikt záujmu¹⁵⁰

Z vyššie uvedeného výpočtu niektorých dôvodov podporujúcich vznik šikany na pracovisku je zrejмый okruh vzťahov, na ktoré sa zamestnávateľ má zamerať pri identifikácii problému so šikanou, ktorá nech už v akejkoľvek podobe predstavuje patologické, nežiadúce javy na pracovisku. Identifikácia problému je kľúčová pri riešení tejto problematiky. Pri bližšom skúmaní interakcie medzi vyššie uvedenými faktormi možno nájsť vzťahy, ktoré vie zamestnávateľ ovplyvňovať respektíve usmerňovať budovaním vlastnej firemnej kultúry netolerujúcej prejavy šikany, etickými štandardmi, ktoré zamestnávateľ vyžaduje od svojich

¹⁴⁹ ŠVEC a kolektív, Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku str. 62

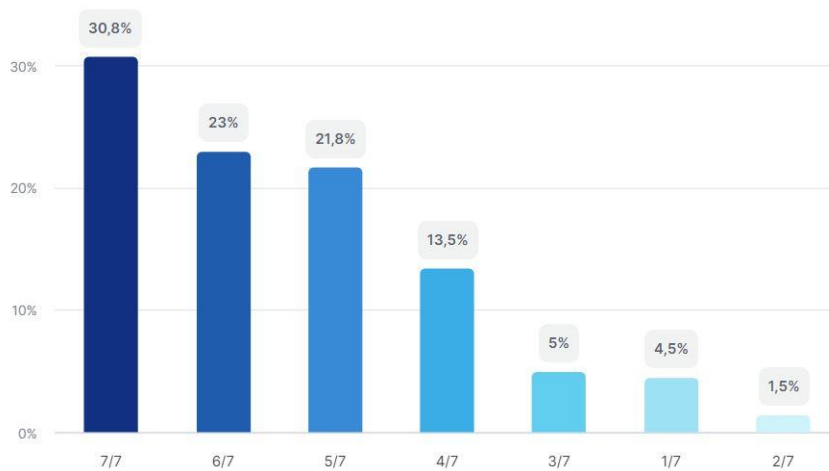
¹⁵⁰ FAKTY, Šikanovanie na pracovisku. Dostupné online:

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_23_-_Sikanovanie_na_pracovisku.pdf

zamestnancov, vydaním a dodržiavaním etického kódexu, zriadením možnosti anonýmneho podania podnetu a prehlbovaním dôvery zamestnancov v schopnosť a ochotu zamestnávateľa riešiť výskyt toho ktorého druhu šikany na pracoviskách. Tieto snahy zamestnávateľov možno pozorovať v zavádzaní compliance štandardov, ako rámcov pre dodržiavanie zákonných a spoločenských noriem s cieľom realizovať zodpovedné podnikanie. „*Tu je dôležité pripomenúť, že compliance nie je iba o dodržiavaní zákonov a regulácií. Ide tiež o správanie sa v súlade s etickými normami a očakávaniami, vyplývajúcimi z bežne akceptovaných princípov. Zamestnanci denne čelia situáciám, ktoré možno sú pred zákonom obhájiteľné, ale pre spoločnosť a biznis prostredie neželané. Napríklad preto, že deformujú trhové prostredie, spoločnosť alebo majú negatívny vplyv na firemnú kultúru.*“¹⁵¹ Dôvera zamestnanca v transparentný a férový prístup zamestnávateľa voči nemu je jedným z predpokladov ochoty zamestnanca realizovať práva na podanie sťažnosti zamestnávateľovi v zmysle §13 zákonníka práce. Aby podanie tejto sťažnosti ako nástroja na zmierlivé riešenie sporov (alebo potenciálne vznikajúcim sporom) napíňalo zmysel, je žiadúce aby mal zamestnávateľ vybudované zamestnancom prístupné a zároveň dôveryhodné kanály na prekladanie sťažnosti. Rovnako tak odpoveď na sťažnosti by nemala byť iba formálna ale mala by byť jedným z riešení vzniknutej situácie popri povinnosti zamestnávateľa vykonať nápravu podľa § 13 ods. 6 ZP. Snahu zamestnávateľov prostredníctvom zavádzania compliance štandardov pozitívne ovplyvňovať úroveň spravodlivých a transparentných podmienok na pracoviskách potvrdili v rámci výskumného rozhovoru viacerí odboroví funkcionári. Náhľad do vnímania možnosti efektívne využiť inštitút sťažnosti u zamestnávateľa zo strany zamestnancov prináša vzťah medzi budovaním imidžu spravodlivého zamestnávateľa a zároveň dôveru zamestnancov v spravodlivý prístup k realizácii práva zamestnanca podať sťažnosť:

¹⁵¹ Slovenské compliance štandardy str.12 Dostupné online: https://www.slovakcompliancecircle.sk/wp-content/uploads/2022/11/ebook_Slovenske_compliance_standardy.pdf

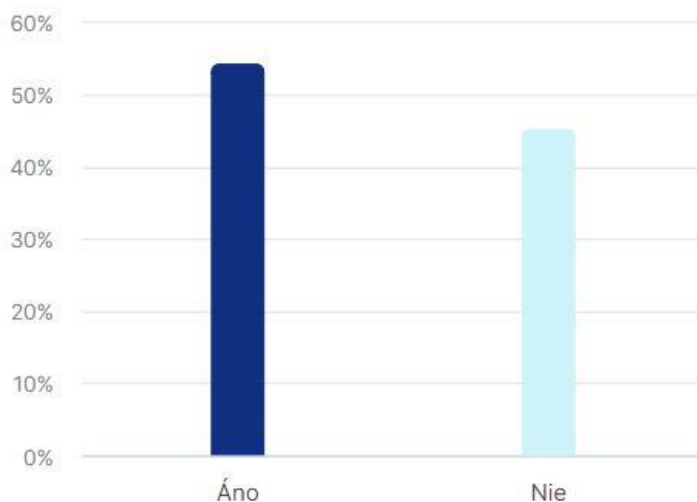
23. Mám pocit, že môj zamestnávateľ buduje navonok imidž spravodlivého zamestnávateľa.



Zatiaľ čo výrazna väčšina zamestnancov vníma snahu zamestnávateľa budovať imidž spravodlivého zamestnávateľa v otázke: „Myslíte si že ak by ste podali internú sťažnosť u zamestnávateľa bola by vyriešená spravodlivo?“, odpovedalo „áno“ iba 54,6% respondentov.¹⁵²

¹⁵² Prieskum realizovaný na vzorke 400 zamestnancov za výrobného ja nevýrobného sketora. Vo vzorke pravžovali ženy (285 žien a 115 mužov), vysokoškolsky vzdelaní zamestnanci a výrazne dominovali zamestnanci poisťovníctva a bankovníctva.

27. Ak by som podal internú sťažnosť u zamestnávateľa, bola by vyriešená spravodlivo?



Z uvedeného vyplýva že pri efektívnom budovaní spravodlivých vzťahov a dôvery medzi zamestnancami majú zamestnávateľa ešte na základe vnímania zamestnancov medzery.

V rámci novely ZP s účinnosťou od 1.11.2022 sa procesnoprávne postavenie zamestnanca v kontexte inštitútu sťažnosti výrazne zlepšilo možnosťou subsumovať pod sťažnosť v zásade akýkoľvek pracovnoprávny inštitút (HOMER, ŠVEC, 2022), čím sa zamestnancom otvára možnosť efektívnejšie brániť svoje oprávnené záujmy a zamestnávateľom spravodlivým vybavovaním sťažnosti predchádzať prípadným súdnym sporom so zamestnancami, ktorých možnosť explicitne vychádza z ustanovení § 13 ods 8. Novelou účinnou od 1.11.2022 rozšíril §13 ZP o odstavec (9) z ktorého vyplýva obrátené dôkazné bremeno v prípade *Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.*

V §13 ods. 4 upravuje možnosti zamestnávateľa vstupovať do súkromia zamestnanca na pracovisku. Zo znenia §13 ods. 4 možno usúdiť zámer zákonodárcu chrániť hodnotu súkromia zamestnanca aj na pracovisku. Aplikovanie akéhokoľvek kontrolného (monitorovacieho) nástroja predstavuje zásah do súkromia zamestnanca na ktorý nestačí iba záujem zamestnávateľa, ale na ktoré musí byť vážny dôvod. Vážny dôvod pritom musí mať

individuálny charakter, nemôže byť všeobecný. Zásahy do súkromia zamestnancov na pracovisku sa musia riadiť princípmi legality, legitimity a proporcionality. V zásade ide o to, že kontrolné nástroje zamestnávateľ zavádza až potom, ako nie je možné sledovaný cieľ naplniť menej invazívnymi nástrojmi a iba v takom rozsahu, ktorý k naplneniu tohto cieľa smeruje. Zavedenie kontrolného mechanizmu je zamestnávateľ vopred povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov. Povinnosť prerokovať so zástupcami zamestnancov má zamestnávateľ rozsah, účel a dobu trvania kontroly. Keďže v tomto prípade ide o inštitút prerokovania, prípadný nesúhlas zástupcov zamestnancov nie je pre zamestnávateľa záväzný, avšak naplnenie významu prerokovania spočívajúci vo výmene názorov a dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom (§237 ods.1) žiadaný nielen zo strany zamestnancov, ale aj s prihliadnutím na to, že monitorovanie zamestnancov je pomerne rizikovým poľom z pohľadu ochrany osobnosti a osobnej sféry zamestnanca.

Článok č.3

Zásada práva na mzdu za vykonanú prácu, zotavenie, ochranu života a zdravia zamestnancov, útvárania priaznivých podmienok pre tvorivú iniciatívu a prehĺbovanie kvalifikácie.

Povinnosť zamestnávateľa vyplácať zamestnancom mzdu je definovaná v § 118 Zákonníka práce a v rovnakom paragrafe možno nájsť aj legálnu definíciu pojmu mzda.

Jednou z najzásadnejších regulácií podnikateľského a zamestnaneckého prostredia predstavuje inštitút minimálnej mzdy. § 119 ukladá zamestnávateľovi povinnosť vyplácať minimálnu mzdu vo výške určenej osobitým predpisom, ktorým je zákon 663/2007 Z.z. Zákon o minimálnej mzde, ktorý upravuje aj spôsob kreovania jej výšky. Inštitút minimálnej mzdy je okrem jeho historickej tradície aj jedným zo zásadných spôsobom akým Slovenská republika napĺňa svoje záväzky z (článku 4.) Európskej Sociálnej Charty, pričom podľa odporúčania Európskeho výboru sociálnych práv by mala výška minimálnej mzdy dosahovať 60% priemernej mzdy v hospodárstve. V roku 2019 došlo k legislatívnej úprave minimálnej mzdy,

tým spôsobom, že pokiaľ nedôjde k dohode sociálnych partnerov, jej výška sa určí nariadením vlády ako 60% priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej Republiky, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku na ktorý sa určuje minimálna mesačná mzda. Pandemické obdobie prirodzene prinieslo viacero sporných okruhov pokiaľ ide o názor zástupcov zamestnancov, zamestnávateľov a vládu na otázku minimálnej mzdy. V krízových časoch nebolo možné očakávať dohodu sociálnych partnerov a ako snád' ústretový krok smerom k zamestnávateľom sa zmenou legislatívy zmenil pomer výpočtu minimálnej mzdy zo 60% na 57% priemernej mzdy v národnom hospodárstve. V čase pandémie vláda istý čas uvažovala nad zavedením tzv. štartovacej minimálnej mzdy, ktorá by bola 75% z minimálnej mzdy a mohol by ju dostávať zamestnanec, ktorý bol predtým viac ako 12 mesiacov zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

K historicky prvej dohode medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov na výške minimálnej mzdy v SR došlo v roku 2022, pričom dohoda na jej výške sa medzi sociálnymi partnermi sa zopakovala aj v roku 2023. Výška minimálnej mzdy na rok 2024 bude 750 eur (hodinová 4,31 eur). Aktuálne minimálnu mzdu na Slovensku poberá približne 4% zamestnancov.¹⁵³

Minimálna mzda je častokrát až ideovým sporom, kedy spornou nie je len výška minimálnej mzdy, ale jej samotná existencia či úvahy o regionálne odlišnej minimálnej mzde. Z pohľadu kritikov minimálnej mzdy často zaznieva najmä argument o zániku pracovných miest, neprimeraných zásahov do ekonomiky až po úplne vyhranené názory volajúce po zániku minimálnej mzdy a ponechaní minimálnej výšky odmeňovania na trhové mechanizmy. Naopak zástancovia inštitútu minimálnej mzdy a jej zvyšovania hovoria o pozitívnom sociálnoekonomickom dopade, predchádzaní platobnej neschopnosti obyvateľstva, dôstojnosti príjmu či legalizácii časti prostriedkov, ktoré sú vyplácané, ľudovo povedané „na ruku“. Práve výplata prostriedkov „na ruku“ je jedným z fenoménov, ktoré negatívne vplyvajú na zamestnancov, napriek tomu že pre nich môže byť takáto forma odmeňovania v čistom

¹⁵³ Zdroj: <https://www.minimalnamzda.sk/>. Ide o zamestnancov, zaradených do 1 stupňa náročnosti práce.

príťažlivá je takýto postup nelegálny, znižuje príjmy štátneho rozpočtu a rast minimálnej mzdy aspoň čiastočne tlačí na zamestnávateľov aby legalizovali príjmy zamestnanca z ktorých sa následne formou odvodov hradia poistenia zamestnanca. Problematike (nielen) týchto náhľadov na minimálnu mzdu sa venuje kolektív autorov v diele Minimálna mzda – empirické zistenia kontra ideologické mýty.¹⁵⁴ Snahou zákonodárcu predísť odmeňovaniu pod hranicu minimálnej mzdy možno nájsť v § 3 zákona 663/2007 Z.z kedy je zamestnávateľ povinný v prípade, že mesačná mzda zamestnanca je po dopracovaní celého fondu pracovnej doby nižšia než minimálna mzda pre stupeň náročnosti práce, v ktorom je zamestnanec zaradený, doplatiť rozdiel až do výšky minimálnej mzdy.



Neprehliadnuteľný význam má minimálna mzda pri výpočte ďalších foriem príjmu zamestnancov ako sú príplatky za sťažený výkon práce, či prácu cez víkendové dni, nočnú prácu a tiež ako vymeriavací základ pre odvody do verejného poistenia. Práve previazanie príplatkov s výškou minimálnej mzdy prešlo počas pandemického obdobia turbulentným vývojom kedy boli príplatky „odpojené od rastu minimálnej mzdy“ a zmrazené aby sa neskôr opäť ich nárast legislatívne previazal s nárastom minimálnej mzdy, pričom tento stav pretrváva napriek pochopiteľnej nevôli zamestnávateľov.

V § 119a Zákonníka práce je zakotvená zásada rovnakej mzdy za rovnakú prácu. *Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.* Toto v praxi môže narážať a aj naráža na reálne fungujúce odmeňovacie systémy a mzdové predpisy u zamestnávateľov. Táto zásada teoreticky vnáša do prostredia odmeňovania za prácu prvky predchádzania diskriminácii v odmeňovaní. Prakticky sa však nie vždy stretáva nielen s uplatňovaním pri odmeňovaní, ale aj kritikou samotných zamestnancov. Zatiaľčo prvé spomenuté je skôr vecou orgánov dozoru v druhom prípade sa otvára práve otázka spravodlivosti v odmeňovaní, ako ju

¹⁵⁴ Dostupné online: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-media/aktuality/analyza-mm.pdf>

vnímajú samotní zamestnanci. Nie je výnimkou, že v povedomí zamestnancov najmä robotníckych profesií zaužívaný systém odmeňovania na základe seniority a v mnohých prípadoch aj veku a osobných pomerov zamestnancov. (viac by mal zarábať zamestnanec starší, viacdenný, ten kto u zamestnávateľa pracuje dlhšie atď). Zásada rovnakej práce za rovnakú mzdu teda často nie je samotnými zamestnancami preferovaná. Toto tvrdenie podporuje aj výsledok prieskumu realizovaného pre získanie dát pre tento výstup, kde sa zo 400 respondentov presne 75% opýtaných vyjadrilo, že vníma ako spravodlivé pokiaľ sa výška mzdy odvíja od dĺžky pracovného pomeru. Zároveň však 43,2% respondentov práve rovnaký meter pre všetkých v odmeňovaní uvádza ako druhý najkľúčovejší faktor utvárania spravodlivých podmienok u zamestnávateľa hneď po mzde.

Mzda, resp. výška odmeňovania je teda z pohľadu zamestnancov kľúčový faktor, ktorý ovplyvňuje vnímanie spravodlivosti na pracoviskách. Pri úsilí zamestnávateľov o spravodlivé odmeňovanie v kombinácii s vyplácaním odmien a bonusov často dochádza ku kreovaniu odmeňovacích systémov na základe dochádzky do zamestnania, kedy sa zamestnávateľa snažia motivovať zamestnancov „nepéénkovať“ a neabsentovať formou dochádzkových kritérií pre jednotlivé plnenia, ako napríklad vianočný bonus, 13. mzda, výrobný bonus atď. Variabilné zložky mzdy často tvoria vysoký podiel na celkovej mzde zamestnanca. Zaujímavý je celkový náhľad zamestnancov na túto problematiku. Na otázku Ak by som si mohol vybrať, chcel by som byť odmeňovaný odmeňovacím systémom v ktorom:

Odpoveď	Odpovede	Podiel
 Zarobím viac, ale môj príjem je výrazne podmienený dochádzkou (výrazne limity PN, "paragrafov" atď...) a môže sa prepadnúť?	170	42,5%
 Zarobím menej, ale s väčšou istotou stabilného príjmu?	242	60,5%

60,5% opýtaných by si teda zvolilo skôr stabilný a nižší príjem, než síce priemerne vyšší, avšak neistý a kolísavý vzhľadom napríklad na dochádzkové obmedzenia. Zaujímavé je, že názory respondentov sa výrazne nelíšili z pohľadu veku (kde by sa dalo hypoteticky rozumne očakávať, že vek bude ovplyvňovať mienku respondentov, vzhľadom na vekom sa meniace potreby) a tento výsledok podporuje aj tvrdenia o tom, že zamestnanci očakávajú viac voľnosti

a času vo svojom pracovnom pomere a to dokonca aj zdá sa za cenu nižšieho príjmu. Z výsledku prieskumu takisto vyplynulo, že väčšina zamestnancov, ktorí považujú väčšinu vzťahov u zamestnávateľa za spravodlivo nastavených je spokojných aj s výškou odmeňovania, zároveň však u všetkých skupín zamestnancov klesala spokojnosť s objemom práce ktorú musia za túto mzdu vykonávať, bez ohľadu na ich vnímanie spravodlivosti vzťahov. Neprekvapivo, u zamestnancov vnímajúcich skôr nespravodlivo nastavené vzťahy, klesala aj spokojnosť s výškou mzdy za nimi odvádzanú prácu.

Právo zamestnanca na zotavenie po práci sa realizuje najmä prostredníctvom inštitútu dovolenky. Právnu úpravu tohto inštitútu možno nájsť v § 100 až §117 Zákonníka práce. Základná výmera dovolenky sú štyri týždne. V minulej právnej úprava platila výmera dovolenky vo výške minimálne päť týždňov len pre zamestnancov, ktorí dovŕšia v danom kalendárnom roku vek 33 rokov. Pozitívnu legislatívnu zmenou z pohľadu rodinného života zamestnancov prišlo rozšírením nároku na päť týždňov dovolenky aj na rodičov trvalo sa starajúcich o deti podľa § 103 ods.1 Zákonníka práce.

Najmenej znamená, že zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytnúť aj dovolenku nad rámec zákonného nároku a takáto dovolenka sa často stáva predmetom kolektívnych vyjednávání a obsahom kolektívnych zmlúv.

Nárok na dovolenku vzniká zamestnancovi po odpracovaní najmenej 60 dní u zamestnávateľa v kalendárnom roku alebo jej pomerná časť. (dovolenka za kalendárny rok alebo jej pomerná časť). Zamestnancovi, ktorý nesplní podmienku odpracovania 60 dní u zamestnávateľa, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku (dovolenka za odpracované dni).

Zákonný nárok na vyššiu výmeru dovolenky (ďalší týždeň dovolenky navyše) vzniká zamestnancom podľa § 106 Zákonníka práce, ktorý aj vymenúva pracovnú náplň a podmienky, za akých nárok na dodatkovú dovolenku vzniká (dodatková dovolenka).

Zamestnávateľ má v otázke dovolenky pomerne široké možnosti. Zamestnancovi môže krátiť dovolenku v prípade neospravedlnenej absencie, nariadiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, dohodnúť so zástupcami zamestnancov hromadné čerpanie dovolenky či zamestnanca z dovolenky odvolať. V prípade posledného spomenutého je zamestnávateľ povinný zamestnancovi nahradiť náklady spojené s odvolaním zamestnanca alebo zmenou dovolenky. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky zamestnancovi po prerokovaní so zamestnancov a na základe plánu dovolenky.

Napriek tomu, že s dovolenkou zamestnanca disponuje zamestnávateľ, je nutné prihliadať pri jej určovaní na oprávnené záujmy zamestnanca a na význam dovolenky spočívajúci v zotavení sa zamestnanca. Preto aj zákonodárca uvádza v § 111 čerpanie dovolenky spravidla v celku, čo však často nie je žiadúce ani zo strany zamestnancov, keďže okrem rekreácie formou napríklad niekoľkodňových pobytov majú často záujem čerpať dovolenku aj v prípade rodinných dôvodov, alebo iných neočakávaných udalostí. Preto ani samotný plán dovoleniek, nie vždy zodpovedá ich skutočnému čerpaniu počas roka. Záujmom zamestnávateľa je aby si zamestnanec vyčerpal dovolenku v danom kalendárnom roku kedy mu na ňu vznikol nárok nakoľko, pokiaľ sa tak nestane, tak v druhom polroku nasledujúceho roka si môže čerpanie tejto zostatkovej dovolenky určiť sám zamestnanec.

Nariaďovanie dovolenky zo strany zamestnávateľa zákonodárca flexibilizoval v osobitných ustanoveniach Zákonníka práce v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu (§250b Zákonníka práce). V týchto prípadoch podľa tohto § je možné zamestnancovi nariadiť čerpanie dovolenky minimálne sedem dni vopred a v prípade zostatkovej dovolenky z predchádzajúceho roka dva dni vopred. Oproti štandardným štrnástim a siedmym dňom v čase „normálnej“ situácie ide o nástroj, ktorý na jednej strane môže zamestnávateľom dopomôcť k lepšej organizácii pracovísk počas pandémie a predpoklady vyšších absencií, z pohľadu zamestnanca však táto úprava naráža na dôraz na oprávnené záujmy zamestnanca. Oprávneným záujmom zamestnanca je celkom určite čerpanie dovolenky na zotavenie sa a zamestnávateľa by nárok zamestnanca na dovolenku nemali (nesmú) zamieňať s možnosťou ako právne vyriešiť situáciu, kedy zamestnancovi nevedia pridelovať prácu, keďže v tomto prípade sa má prioritne uplatniť § 144. Pri teleologickom výklade týchto prechodných ustanovení zistíme, že celkom určite strácajú

akýkoľvek význam, keďže z pohľadu (v čase písania tohto výstupu) pretrvávajúcej mimoriadnej situácie v súvislosti s vojnou na Ukrajine, táto len ťažko spôsobuje zamestnávateľom také ťažkosti aby mali tieto ustanovenia význam vo vzťahu k dopadom mimoriadnej situácie na zamestnávateľov a predstavujú iba neopodstatnenú možnosť zamestnávateľov flexibilnejšie narábať s dovolenkovými nárokmi zamestnancov.

Uplatňovanie si nárokov na dovolenku predstavuje z pohľadu zamestnancov potenciálne konfliktnú zónu so zamestnávateľmi, pričom sa však vnímanie konfliktnosti tejto témy líši v závislosti od segmentu aj veľkosti zamestnávateľa. Zamestnanci v nevýrobnom sektore vnímali uplatňovanie nárokov na dovolenku, ako menej konfliktný priestor než zamestnanci výrobného sektora, kde možno predpokladať vyššie personálne nároky na obsadenie pracovných pozícií pre zabezpečenie plynulého procesu. Čerpanie dovoleniek, respektíve kolízia termínov kedy majú zamestnanci záujem čerpať dovolenku, však môže predstavovať potenciálny konflikt aj medzi samotnými zamestnancami, preto je žiadúce, aby zamestnávatelia mali dostatočnú personálnu rezervu a prispeli tak k eliminácii konfliktov tak medzi zamestnancami navzájom aj medzi zamestnancami a zamestnávateľom.

Rámcová úprava vzdelávania zamestnancov a prehĺbovania kvalifikácie je upravená v § 153 – 155 Zákonníka práce. Zamestnávateľ sa stará o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov a opatrenia na zabezpečenie vzdelávania, kvalifikácie, jej prehĺbovanie a rekvalifikáciu prerokuje so zástupcami zamestnancov. § 154 ukladá pri vzdelávaní povinnosti tak zamestnávateľovi ako aj zamestnancovi, ktorý je povinný prehľbovať svoju kvalifikáciu a zúčastňovať sa na vzdelávaní ak mu účasť prikáže zamestnávateľ. Za účasť na vzdelávaní patrí zamestnancovi mzda.

Možno očakávať, že priorita vzdelávania a rekvalifikácie zamestnancov porastie vplyvom zavádzania priemyslu 4.0 a 5.0 a celkovou zmenou nielen výrobných procesov. Nároky na kvalifikáciu a zručnosti zamestnancov porastú aj v nevýrobných sektoroch. Zatiaľ čo systém

verejného školstva podlieha kritike za neefektívnu prípravu vhodných absolventov¹⁵⁵ pre potreby trhu práce, otvára sa priestor pre sociálnych partnerov tak na tripartitnej ako aj podnikovej úrovni zlepšovať vzdelávacie procesy zamestnávateľov smerujúce ku kvalitnejším a perspektívnejším zamestnancom. Je úlohou zástupcov zamestnancov presadzovať riešenia, ktoré povedú k vyššej participácii zamestnávateľov na celoživotnom vzdelávaní zamestnancov, najmä z dôrazom na fakt, že z transformačných procesov budú profitovať prevažne zamestnávatelia. Z pohľadu spravodlivej transformácie je spravodlivé aby investície do ďalšieho uplatnenia zamestnancov či už vo svojom podniku alebo ďalšom kariérom živote znášali v istej miere, ktorá by mala byť výsledkom kvalitného a účelného dialógu, zamestnávateľa.

Článok č.4

Zásada informovanosti zamestnancov a zásada účasti zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa

Sledovaným cieľom je vytvorenie podmienok na realizáciu práv zamestnancov utvárať spravodlivé a uspokojivé podmienky. Informovanosť zamestnancov je dôležitým predpokladom pre následný efektívny výkon participácie na rozhodnutiach zamestnávateľa v určitých situáciách, ktorá môžu mať rôzne podoby a rôzne intenzívne vplývať na podobu pracovných podmienok. Zamestnanci sa zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok prostredníctvom odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka a práve na informácie je jedným z inštitútov ktorým sa účasť zamestnancov vykonáva. Povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancom pri výkone tohto práve definujú §238 ZP, ktorý definuje informovanie ako poskytnutie informácii zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámiť sa s obsahom informácie. Podľa zmieneného paragrafu informuje zamestnávateľ zrozumiteľne a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a predpokladanom vývoji jeho činnosti, pričom však právo na prístup k informáciám zástupcov zamestnancov, nie je bezhraničné a zamestnávateľ má právo odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by ho mohli poškodiť alebo ich považovať za dôvernú.

¹⁵⁵ Pozri: <https://kariera.zoznam.sk/tlacova-sprava/2311677/Az-37---Slovakov-pracuje-v-inom-odbore--ako-vystudovali>

Právo na informácie nie je však obmedzené iba na okruh hospodársko finančný okruh. K tejto precízii v základných zásadách Zákonníka práce došlo z dôvodu zosúladenia Zákonníka práce so smernicou Rady č. 2002/14/ES. Okrem spomenutých informácií dotýkajúcich sa finančnej a hospodárskej situácii (ktoré obvykle tvoria obsah výročnej správy) nájdeme v informačnú povinnosť zamestnávateľa smerom k zástupcom zamestnancov aj ďalších úpravách, napríklad v § 47 ods. 4 ZP (informácie o nových pracovných pomeroch), § 58 ods. 15 písm. d) ZP (informácie o využívaní agentúrnych zamestnancov užívateľským zamestnávateľom) § 22 ZP (platobná neschopnosť), §98 ods. 7 ZP (nočná práca) a ďalšie. Istá forma informovania je aj ďalšie sprístupňovanie informácií, napríklad zoznamu ZZPB podľa §19 ods. 6 Zákona o BOZP). Samotný zákon 124/2006 zákon o BOZP, ukladá zamestnávateľom ďalšie informačné povinnosti. Nie je samozrejme vylúčené ani dojednanie si poskytovania ďalších informácií na rámec právnych úprav od zamestnávateľa, napríklad v kolektívnej zmluve.

Pre výkon práv zamestnancov vyplývajúcich z druhej vety článku 4. ZP (*Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a prekladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch*) je žiadúce množstvo a kvalita informácií, ktoré pokiaľ možno čo najviac uspokojia zvedavosť zamestnancov a zástupcov zamestnancov a na ktorých možno následne stavať kvalitné vyjadrenia a návrhy. V záujme kvalitného dialógu je preto žiadúce, aby zamestnávateľ so zamestnancami a zástupcami zamestnancov zdieľal čo možno najväčšie množstvo informácií.

S príchodom transformácie nielen priemyslu a dynamického vývoja na hospodárskom poli, nie je vždy možné zo strany zamestnávateľov poskytovať presné informácie o predpokladanom vývoji. Vzhľadom na to, že zamestnávateľa pod vplyvom transformácie (zavádzania nových technológií, zvyšovania efektivity atď.) často predpokladajú aj personálne zmeny, nie vždy sú ochotní zdieľať informácie, ktoré by mohli oslabiť ich aktuálne personálne záujmy. Možno očakávať, že zamestnanci, ktorí by mali dostatok informácií o pre nich negatívnom vývoji v strednodobom horizonte (napríklad rušenia pracovných miest v dôsledku prechodu na elektromobilitu) , by prehodnotili možnosti perspektívy zotrvania u zamestnávateľa a hľadali si uplatnenie inde. Takýto stav by spôsobil zamestnávateľovi

personálne ťažkosti v čase, kedy ešte prácu týchto zamestnancov potrebuje. Ide o jeden z bodov pnutia medzi ekonomickým záujmami zamestnávateľov a práva zamestnancov na slobodnú voľbu povolania, ktoré je možno kvalitne realizovať a uplatňovať iba v prípade dostatku informácií o dôvodoch, prečo v zamestnaní zotrvať alebo si hľadať nové uplatnenie. Z pohľadu vplyvu dostatočného informovania zamestnancov na utváranie spravodlivých podmienok na pracoviskách tento rozmer zamestnanci nepovažujú za kľúčový. Na základe prieskumu vplyvu na utváranie spravodlivých podmienok z pohľadu zamestnancov, priradilo informovanosti maximálnu prioritu najmenej respondentov (86). V kontexte tvrdenia o potrebe mať informácie pre kvalifikované návrhy a vyjedrenia je zaujímavé, že zamestnanci naopak vo vyššej miere priradovali najvyššiu prioritu tomu, že zamestnávateľ počúva a reaguje na ich podnety a návrhy (107). Z niekoľkých výskumných rozhovorov, pre lepšiu interpretáciu týchto zistení možno konštatovať, že zamestnanci si nie vždy uvedomujú negatívny vplyv absencie dostatku informácií pri predkladaní návrhov. Rovnako tak potreba informácií (resp. jeho objemu ktorý považujú za spravodlivý) zo strany zamestnancov kolíše podľa aktuálnej stability ich zamestnávateľa a zamestnania. Vo zvýšenej miere priradovali informáciám menšiu prioritu zamestnanci, ktorí sami seba považujú za ťažšie nahraditeľnými.

Článok 5

Zásada riadneho plnenia si povinností z pracovnoprávných vzťahov

Pacta sunt servanta – (z latinčiny “dohody sa majú plniť”). Túto zásadu je potrebné vnímať širšie, ako nielen plnenie povinnosti z pracovnej zmluvy, ale ako plnenie si všetkých povinností z pracovnoprávných vzťahov, ku ktorým sa strany zaviazali pri jeho vzniku. Povinnosti strán pracovnoprávných vzťahov sú totiž obsiahnuté nielen v pracovnej zmluve a Zákonníku práce, ale aj v ďalších právnych predpisoch, interných predpisoch zamestnávateľa a kolektívnych zmluvách. (TOMAN, ŠVEC, RAK, 2020) Porušenie povinnosti zamestnávateľa môžu spôsobiť právnu zodpovednosť za vzniknutý stav, porušenie povinnosti zamestnancov je porušením pracovnej disciplíny. Výpočet povinností (neuzavretý) vyplývajúcich z pracovného pomeru uvádza § 47 ZP. Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer ja zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na planenie pracovných úloh a dodržiavať podmienky ustanovené právnymi

predpismi. § 47 ods.3 ZP zdôrazňuje právo zamestnanca bez ďalšieho posudzovania jeho konania ako nesplnenie povinnosti voči zamestnávateľovi, nesplniť pokyn (alebo vykonať prácu) v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo dobrými mravmi alebo bezprostredne a vážne ohrozuje život alebo zdravie jeho či iných osôb. V mene zamestnávateľa sú v rámci rozsahu oprávnení (upravených zväčša vnútropodnikovými predpismi) konať právne úkony vedúci zamestnanci. Zákonodárca, mysliac na organizačnú štruktúru zamestnávateľa vymedzil základné povinnosti vedúcim zamestnancom, tak aby bolo zrejmé že všeobecné povinnosti a práva zamestnávateľa sa voči zamestnancom vykonávajú prostredníctvom vedúcich zamestnancov a sú nimi najmä povinnosť kontrolovať a riadiť zamestnancov, utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zabezpečovať odmeňovania zamestnancov dodržiavajúc zásadu rovnakej mzdy, za rovnakú prácu (119a ZP), utvárať podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb, zabezpečovať dodržiavanie pracovnej disciplíny, zabezpečovať a prijímať opatrenia na zabezpečenie ochrany majetku zamestnávateľa.

§ 81 demonštratívne vymenuje výpočet základných povinností zamestnancov. Predstavujú východisko pre zamestnávateľov v prípade pristúpenia k právnym úkonom súvisiacich s dodržiavaním pracovnej disciplíny. Povinnosti zamestnanca sú najmä: pracovať zodpovedne, dodržiavať určený pracovný čas, dodržiavať riadne právne predpisy a ostatné predpisy ak s nimi bol riadne oboznámený, dodržiavať liečebný režim v čase nároku na náhradu príjmu, riadne hospodáriť s majetkom zamestnávateľa a nekonať v rozpore s jeho oprávnenými záujmami. Zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno ďalej šíriť (táto povinnosť sa nevzťahuje sa na oznamovanie kriminality a protispoločenskej činnosti), písomne oznamovať zamestnávateľovi zmeny súvisiace s pracovným pomerom a jeho osobou (najmä zmenu, mena priezviska, pobytu, účtu v banke, adresy na doručovanie písomnosti a zdravotnej poisťovne). Ďalšie povinnosti a práva zamestnancov v súvislosti s BOZP upravuje §148 ZP. Konkrétnejšie upraviť povinnosti zamestnancov (aj vedúcich zamestnancov) možno v interných predpisoch zamestnávateľa, napríklad v pracovnom poriadku kde možno vymedziť aj konanie, ktoré už

bude zamestnávateľ považovať za porušenie povinnosti zamestnávateľa v intenzite menej závažného či závažného porušenia pracovnej disciplíny. Napriek tomu, že porušenie povinnosti zo strany zamestnanca je porušením pracovnej disciplíny a teda za istých okolností (§ 63, §68 – 70 ZP) dôvodom na skončenie pracovného pomeru so zamestnancom rozhodnutie o tom, či neplnenie si povinnosti dosiahlo dostatočnej intenzity pre skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bude vždy vecou súdu (ak sa zamestnanec bude svojich práv domáhať na súde). „Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, resp. hranicami., ale do úvahy berie špecifická prejednávanej veci a podporne aj platnú judikatúru (ak táto bola prijatá) Z uvedeného vyplýva že pri posudzovaní stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je súd viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku (alebo inom internom predpise) hodnotí určité konanie svojho zamestnanca.“ Rozsudok Krajského súdu v Bratislave z 20. septembra 2012 sp, zn. 90 Co 540/2011¹⁵⁶

Zákonník práce takisto pozná možnosti platne skončiť pracovný pomer okamžite zo strany zamestnanca v prípade ak zamestnávateľ neplní svoje povinnosti. Ide o prípady kedy, zamestnávateľ nepreradil do 15 dní od predloženia lekárskeho posudku, podľa ktorého nemôže vykonávať doterajšiu prácu na inú vhodnú prácu. Zamestnávateľ nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti alebo ich časť, do 15 dní po uplynutí ich splatnosti. Ak je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

Článok 6 a Článok 7

Táto zásada hovorí o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovaniu a pracovným postupom vzdelávaniu a podmienkam.

¹⁵⁶ Kročková, GRancová Judikatúra v pracovnoprávných veciach, str. 37 – 38

Vo vzťahu k ženám obsahový rámec povinnosti zamestnávateľa nie je Zákonníkom práce definovaný (BARANCOVA,2015s. 493). Vzhľadom na fyziologické predispozície žien však upravujú pracovné podmienky žien podzákonné normy najmä pokiaľ ide o oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ilustratívne možno uviesť predpisy pre výkon práce žien vzhľadom na faktory vplývajúce na organizmus pri ich výkone, ako nariadenie vlády 281/2006. Z.z o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami alebo vyhlášku Ministerstva zdravotníctva 99/2016 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou a chladom. Oba predpisy odlišne upravujú prípustne vplyvy faktorov pracovného prostredia s prihliadnutím na fyziologické rozdiely a možnosti žien a mužov. Osobitú úpravu však už Zákonník práce pozná vo vzťahu k tehotným ženám.

Zákonník práce neustanovuje povinnosť žene oznámiť zamestnávateľovi svoje tehotenstvo. Vo výklade niektorých pojmov podľa §40 ods. 7 je tehotnou zamestnankyňou na účely zákonníka práce *zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie.* V prípade ak však žena svoje tehotenstvo neoznámí a je na základe fyziologických zmien zrejmé, že žena je tehotná, je neprípustný striktný výklad tohto ustanovenia, ktorý by mohol byť považovaný za konanie v rozpore s dobrými mravmi. Ochrana tehotných žien spočíva v zákaze prideľovať práce, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodlivé. V prípade, ak zamestnávateľ ženu takouto prácou zamestnával a na základe lekárskeho posudku jej práca ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie, je v zmysle §55 ods. 2 písmen c) ZP zamestnávateľ povinný preradiť zamestnankyňu na inú, vyhovujúcu prácu. Nariadenie vlády 274/2004 Z.z vydané podľa §161 ods. 1 ZP ustanovuje zoznam prác a pracovísk zakázaných ženám, tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám. Okrem prác uvedených v zozname, Zákonník práce v §162 ods. 1. zakotvuje aj tzv. individuálny zákaz vykonávania prác (Barancová 2016. s. 494). *„Tento individuálny zákaz je odôvodnený príčinami spočívajúcimi v osobe tehotnej ženy. To platí obdobne aj pre matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy.“* Tehotenstvo nemá byť v pracovnom živote žene na obtiaž, ani nemá byť faktorom pre ktorý sa bude znižovať jej príjem vzhľadom na nemožnosť vykonávať niektoré druhy prác, ktoré do oznámenia tehotenstva vykonávať mohla. V tomto ohľade dáva možnosť

dohodnúť sa o čo najvhodnejšej úprave pracovných podmienok, tak aby vyhovovali potrebám tehotnej ženy § 162 ZP. V prípade, že po preradení na inú prácu, (bez jej zavinenia) zamestnávateľ rozdiel v prepade mzdy doplatí. Ak sa zamestnávateľovi nepodarí nájsť zamestnankyni vhodné pracovné zaradenie zamestnávateľ jej poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.

V kontexte budovania osobitého vzťahu s dieťaťom vyniká inštitút materskej a rodičovskej dovolenky. Žene patrí materská dovolenka v trvaní 34 týždňov, osamelej žene 37 týždňov a žene ktorá porodila zároveň dve a viac detí dovolenku v trvaní 43 týždňov. Na materskú dovolenku nastupuje žena spravidla od začiatku šiesteho, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred dňom očakávaného pôrodu. Na prehlbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť rodičovskú dovolenku do dňa tretích narodenín dieťaťa aj otcovi dieťaťa. V záujme zosúladenia pracovného a rodinného života a plnení spoločenských funkcií pri výchove detí k pozitívnemu posunu v možnosti čerpať dovolenku otcom dva týždne maximálne do šiestich týždňov od narodenia dieťaťa. V praxi využívaná možnosť poskytuje zamestnancom poskytovať podporu matke lepšie zvládať popôrodné obdobie. Zamestnancovi v prípade ak vyčerpá tento dvojtýždňový nárok zostáva ďalší nárok na 26 týždňov dovolenky. Pri komparácii dĺžky čerpania a výšky patrí otcovské na Slovensku k najštedrejším na svete.¹⁵⁷ Pri kombinácii s možnosťou otca popri poberaní otcovského pracovať (čo sa napríklad v roku 2020 dialo v tretine prípadov otcov čerpajúcich otcovskú dovolenku)¹⁵⁸ zostáva na zváženie nakoľko inštitút otcovskej dovolenky slúži predpokladanému účelu, ktorým je možnosť ženy lepšie sa uplatniť na trhu práce po návrate z materskej dovolenky a úlohe otca pri výchove detí. V prípade že čerpanie otcovskej dovolenky predstavuje iba možnosť zamestnanca uvoľniť sa na 26 týždňov z práce a vykonávať popri poberaní otcovskej ďalšiu prácu s ponechaním starostlivosti o dieťa na matku, zostáva tento účel naplnený iba pochybne. V praxi zostáva problémom pre zamestnávateľov aj nedodržovanie ustanovenia § 166 ods. 3 ZP o písomnom oznámení nástupu na materskú dovolenku zo strany zamestnancov. Nakoľko ide o poriadkové ustanovenie neplynie z jeho nedodržania nijaká sankcia a preto motivácia zamestnanca

¹⁵⁷ https://www.mfsr.sk/files/archiv/31/Komentar_materskeotcov_final.pdf

¹⁵⁸ Tamtiež

v podstate spočíva iba v dobromravnosti a v snahe udržať korektné vzťahy so zamestnávateľom.

Z pohľadu žien možno nájsť v odbornej literatúre aj termín „motherhood penalty“ čiže pokuta za materstvo. Týmto termínom sa označuje súhrn všetkých dopadov materstva na matku, od prepadu príjmu až po ďalšie uplatnenie na trhu práce a celkové spoločenské očakávania od matky vo výchove detí. Vzhľadom na trend prekarizovať pracovné podmienky (krátkodobé kontrakty, agentúrne zamestnávanie, zamestnávanie na dobu určitú) ide materstvo respektíve otehotnenie zamestnankyne ruka v ruke s ukončením pracovného pomeru, čím sa možnosť uplatnenia a spätného zaradenia sa ženy do pracovného života komplikuje, čo so sebou prináša aj väčšiu tendenciu ekonomicky aktívnych žien svoje materstvo odkladať.

Inštitút ochrany materstva a výchovy detí a vôbec ich význam, je z pohľadu spoločnosti jedným z prioritných. Je preto dôležité dbať na legislatívne úpravy, ktoré budú smerovať ku skutočnému významu týchto úprav, zamedzia čerpanie otcovskej dovolenky na účely výkonu „fušiek“ a na druhej strane posilnia protekciu matiek tak aby strach zo straty zamestnania nevlýval na rozhodnutia žien, stať sa matkami.

Legálnu definíciu zamestnanca trvalo sa starajúceho o dieťa pre potreby Zákonníka práce obsahuje § 40. ods.11 Zákonníka práce. Ako pomerne zaujímavú a pokrokovú úpravu vo vzťahu k rodičovstvu a výchove detí možno vnímať rozšírenie výmery dovolenky v §103 ods. 2 pre zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o dieťa. Toto ustanovenie prinieslo pre zamestnancov želaný prínos v podobe viac voľna, na ktoré výchova detí kladie nárok a zo strany zamestnávateľov neprišlo k výrazne negatívnym dopadom. V § 164 zákonodárca hľadá priestor pre úpravu pracovného času tak aby zamestnanec mal možnosť zosúladiť výchovu detí s pracovným životom. Zamestnávatelia sú už pri zaradzovaní zamestnancov do pracovných zmien prihladiť na potreby tehotných žien, žien a mužov starajúcich sa o deti. Pokiaľ tehotná žena, žena alebo muž požiadajú o kratší pracovný čas alebo vhodnú úpravu pracovného času, je zamestnávateľ povinný jej žiadosti vyhovieť, pokiaľ tomu nebránia vážne

prevádzkové dôvody. V prípade požiadania oprávneného subjektu pracovnoprávneho vzťahu, je na zamestnávateľovi aby preukázal existenciu vážnych prevádzkových dôvodov pre ktoré nemôže žiadosti vyhovieť. Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa do 15 rokov je možné zamestnávať prácou nadčas iba s ich súhlasom. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ s touto kategóriou zamestnancov iba dohodnúť. Výkon práv z predmetného ustanovenia má potenciál spôsobovať zamestnávateľom ťažkosti vo flexibilita a organizovaní práce. Z pohľadu vnímania zamestnancov na základe dotazníka ako zdroja dát pre tento výstup možno interpretovať, že vnímanie týchto ustanovení, ako zdroja konfliktov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, samotnými zamestnancami nedosahuje veľkej intenzity. V prípade zamestnancov nevýrobného sektora možno predpokladať, že vzhľadom na častú absenciu zmienosti (napríklad v bankovníctve) sú možnosti zosúladenia pracovného času s potrebami detí vyššie než v prípade, často na zmeny, pracujúcich zamestnancov vo výrobnjej sfére. S týmto tvrdením koreluje aj mierne vyššia miera vnímania konfliktnosti zo strany zamestnancov výrobného sektora. Počet detí u respondentov nepreukázal podstatné rozdiely v hodnotení.

Mladistvý zamestnanec je podľa §40 odsek 3 zamestnanec mladší ako 18 rokov. Osobitá úprava pracovných podmienok mladistvých zamestnancov napomáha zamestnávateľovi realizovať jeho povinnosti - utvárať priaznivé podmienky na rozvoj duševných a telesných funkcií mladistvých zamestnancov.

Pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov vstupuje do pracovnoprávneho vzťahu ja zákonný zástupca mladistvého zamestnanca s ktorým zamestnávateľ úzko spolupracuje pri dôležitých otázkach týkajúcich sa pomeru s mladistvým zamestnancom. Zamestnávateľ vedie evidenciu mladistvých. Pri ukončovaní pracovného pomeru. O výpovedi danej mladistvému zamestnancovi, okamžitom skončení pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zamestnávateľ informuje zákonného zástupcu a naopak, pri skončení pracovného pomeru mladistvým zamestnancom, výpoveďou okamžitým skončením, v skúšobnej dobe alebo dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu. Mladistvých zamestnancov zamestnávateľ nemôže zamestnávať prácou nadčas a nie je prípustné nariadiť im alebo dohodnúť s nimi pracovnú pohotovosť. Výnimočne môže mladistvý zamestnanec

vykonávať nočnú prácu, ak je to potrebné a vzhľadom na ich prípravu na povolanie. Podľa ustanovenia § 174 ods. 1 je to v čase od 22:00 do 23:00, alebo 05:00 až 06:00 keďže mladistvým zamestnancom vykonávaná nočná práca musí priamo nadväzovať na rozvrh práce v denný čas. Rovnako ako v prípade tehotných žien aj u mladistvých zamestnancov je nariadením vlády (284/2004 Z.z) vymedzený zoznam prác a pracovísk zakázaný mladistvým zamestnancom.

Pokiaľ ide o mladistvých (gramaticky ide v článku 8 o mladistvých, nie o mladistvých zamestnancov) a ich právo na prípravu na povolanie možno spomenúť inštitút duálneho vzdelávania a jeho zákonnú úpravu v zákone 61/2015 Z.z Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave, ktorý obsahuje aj úpravu podmienok výkonu práce žiakov v duálnom vzdelávaní, vrátane ich výkonu produktívnej práce. V oblasti odborného vzdelávania a prípravy nachádzajú svoje kompetencie aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sa vyjadrujú (ekvivalent prerokovania) k hmotnému zabezpečeniu žiakov, finančnému zabezpečeniu žiakov, organizácii praktického vyučovania na pracoviskách zamestnávateľa a opatreniam na zabezpečenie BOZP.

Článok 8

Základnú úpravu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahuje už zákon 311/2001 Z. z Zákonník práce v šiestej časti „Ochrana práce“. Zdravie a život sú bezpochyby najvyššou spoločenskou hodnotou a starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov je neoddliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a vykonávať opatrenia vrátane zabezpečenia a prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnanci sú povinní pri práci dbať na bezpečnosť svoju vlastnú a bezpečnosť ostatných, ktorých sa ich výkon týka. Ďalšie povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov v oblasti BOZP ustanovuje osobitý zákon. Charakteristickým znakom úpravy BOZP je rozsiahle množstvo predpisov, nielen zákonov, ale

aj podzákonných právnych noriem (vyhlášky, nariadenia....), technických noriem a ďalších štandardov. Osobitým zákonom a *lex specialis* vo vzťahu k Zákonníku práce Zákon č.124/2006 Z. z o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je základným, nosným právnym rámcom BOZP a na výkon ochrany práva každého človeka na prácu, ktorá nepoškodzuje jeho zdravie. Zákon 124/2006 Z. z nadobudol účinnosť 1. júla 2006 jeho podoba je výsledkom harmonizácie vnútroštátnych predpisov Slovenskej republiky so smernicami Európskej únie a taktiež sa dohovormi MOP týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V súvislosti s právnou úpravou BOZP ešte možno v rozsahu tohto výstupu spomenúť:

- *Predpisy upravujúce dozor a dohľad nad BOZP*

Najmä zákonom č. 126/2006 Z. z o inšpekcii práce.

- *Predpisy upravujúce minimálne bezpečnostné a technické štandardy:*

Ako príklad možno uviesť nariadenie vlády Slovenskej republiky c. 392/2006 Z.z o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách alebo nariadenia vlády č. 395/2006 Z. z o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných pracovných prostriedkov a ďalšie...

- *Predpisy zamerané na pracovné postupy*

Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej Republiky 542/2007 Z. z o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci a ďalšie.

- Predpisy z oblasti verejného práva (napríklad zákon č. 355/2007 Z.z o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia

Zo všetkých povinností zamestnávateľa zastáva najvýznamnejšie miesto generálna prevenčná povinnosť zamestnávateľa, ktorej obsahom je najmä využívanie aktuálnych vedeckých poznatkov na odstraňovanie, respektíve obmedzovanie nebezpečenstiev a ohrození, posudzovania zdravotné stavu zamestnancov a vplyv vykonávanej práce na ich zdravotný stav či vytváranie bezpečných pracovných postup a ďalších preventívnych úkonov. Zodpovednosť zamestnávateľa za politiku BOZP a jej realizáciu sa odráža aj v povinnosti zamestnávateľa znášať všetky náklady na zaistenie BOZP a zákazu prenášať tieto náklady na zamestnancov. Zamestnávateľovi sa tiež zakazuje zavádzať také odmeňovacie systémy, ktoré by mohli zamestnancov motivovať k nedodržiavaniu predpisov BOZP. Zamestnávateľ na

základe článku 8. Zákonníka práce zodpovedá za škody spôsobené úrazom, alebo chorobou z povolania.

Efektívny výkon politiky BOZP nie je možné realizovať bez súčinnosti zamestnávateľa a zamestnancov (prípadne zástupcov zamestnancov). Zákon ukladá zamestnávateľovi povinnosť zrozumiteľne pravidelne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov o relevantnými, právnymi predpismi a ďalšími skutočnosťami týkajúcich sa BOZP pri nimi vykonávanej práci, čím sa zabezpečuje zásadný predpoklad súčinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Zamestnanci vstupujú do utvárania spravodlivých podmienok v oblasti BOZP buď individuálne ale najčastejšie prostredníctvom zástupcov zamestnancov, ktorým legislatíva dáva rozsiahle množstvo právomoci, v oblasti spolurozhodovania, kontrolnej alebo konzultáčnej činnosti. Pre BOZP legislatíva rozoznáva aj zvláštnu formu zástupcu zamestnancov - zástupca zamestnancov pre bezpečnosť (§11 Zákonníka práce)¹⁵⁹. Zamestnávateľ, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov spolupracujú pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce. V tejto oblasti je špecifická a prínosná úprava povinnosti zamestnávateľa s počtom zamestnancov nad 100 zriadiť Komisiu BOZP ako poradný orgán pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ako Komisia BOZP je mechanizmom na zlepšenie a uľahčenie konzultácii a uplatňovanie rozvoja v oblasti ochrany práce medzi manažmentom a výkonnými zamestnancami.¹⁶⁰ V záujme dôsledného napĺňania zmyslu noriem upravujúcich BOZP je žiadúce aby zamestnávateľ vykonával aj činnosti nad rámec minimálnych legislatívnych požiadaviek. Aj opatrenia zamestnávateľa však musia byť primerané sledovanému cieľu. V praxi sa často stáva že zamestnávateľ v snahe predchádzať úrazom prijíma opatrenia (napríklad OOPP), ktoré síce formálne splňajú požiadavku a nevytvárajú ďalšie riziká avšak zamestnancom spôsobujú nepohodlie pri práci a prinášajú iné negatíva. V tomto zmysle je potrebná úzka spolupráca zástupcov zamestnancov a zamestnávateľa. Od zástupcov zamestnancov je tiež spravodlivo očakávateľný ich vlastný

¹⁵⁹ Osobitý predpis je zákon 124/2006 Z. z. zákon o BOZP. Zákon 124/2006 Z.z upravuje aj spôsob vymenovania zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ich kompetencie

¹⁶⁰ <https://www.kozsr.sk/komisnia-bozp/>

prínos kvalite BOZP a záujmu o rozširovanie povedomia o BOZP medzi zastupovaných zamestnancov.

Široké spektrum právomoci zástupcov zamestnancov v oblasti so sebou prináša, na jednej strane priestor pre spravodlivejšie utváranie podmienok z pohľadu zamestnancov. Na strane druhej v prípade, že tieto právomoci nie sú vykonávané (či už úmyslene alebo neúmyselne) efektívne a v dobromyselnom záujme zlepšovať kvalitu BOZP stávajú sa pre zamestnávateľov neprimeranou administratívnou záťažou čo negatívne zasahuje do ich podnikateľských zámerov. Isté riešenie tohto problému priniesla novela zákona o BOZP č. 114/2022 Z. z., ktorým sa upravili (stanovili) minimálne 5 dňové lehoty na vyjadrenie sa zástupcov zamestnancov ku koncepcii návrhu koncepcie politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, k návrhu programu jej realizácie a k ich vyhodnoteniu a podobne. Odstraňovanie administratívnej a byrokratickej záťaže v oblasti BOZP môže byť v konečnom dôsledku na prospech kvalite realizovaných politik BOZP. Legislatívne zmeny v tejto oblasti však musia byť realizované účelne, v spolupráci sociálnych partnerov a vždy s dôrazom na zlepšovanie BOZP a nie jej faktický pokles, pod rúškom pomoci zamestnávateľom a podnikateľskému prostrediu.

Z pohľadu teórie pracovného práva je zodpovednosť za pracovný úraz choroby z povolania objektívnou zodpovednosťou. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi z škodu spôsobenú ich vznikom bez ohľadu na zavinenie. “Z dikcie §196 ods. 3 Zákonník práce stanovuje že škoda za ktorú zodpovedá zamestnanec sa učí podľa miery jeho zavinenie, v prípade že zamestnávateľ sa čiastočne zbavil zodpovednosti.”¹⁶¹

Očakávanie dodržiavania predpisov na zaistenie BOZP a neľahkomyselného správania sa zamestnanca pri BOZP zákonodárca vyjadruje v §196 Zákonníka práce, kde umožňuje zamestnávateľovi čiastočne, alebo úplne sa zbaviť inak objektívnej zodpovednosti za pracovný úraz (liberácia) . S prihliadnutím na prevenciu vzniku úrazov ako jednej z nosných ideí BOZP toto ustanovenie veľmi dobre ilustruje, že problematika BOZP síce zamestnávateľovi ukladá množstvo povinností smerom k zamestnancom, zároveň však pri ich dôslednom dodržiavaní

¹⁶¹ SCHUZTEKOVA S. Zodpovednosť zamestnávateľa za pracovný úraz a choroby z povolania v nadväznosti na ochrtanu zdravia pri práci str. 10

môže (spravodlivo) časť zodpovednosti za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi jeho vlastným pričinením preniesť aj na zamestnanca.

Mieru zavinenia podľa§ 195 až §198 určuje zamestnávateľ v percentách podľa prílohy k vyhláške 500/2006 Z.z v zázname o registrovanom pracovnom úraze. Registrovaný pracovný úraz je úraz, ktorý si vyžiada práceneschopnosť zamestnanca v trvaní dlhšom ako 3 dni. Vzhľadom na to že následne už Sociálna poisťovňa ako platca úrazovej dávky do procesu nevstupuje (prehodnotenie miery zavinenia na jej podnet nie je možný) je čiastočnom zbavení sa zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz je vždy dôležité správne posúdenie miery zavinenia. Od nej bude totiž závisieť podiel výška nároku na úrazovú dávku (pozri § 110 a §111 461/2003 Z.z Zákona o sociálnom poistení). Na posúdenie miery zavinenie je vhodné, ak zamestnávateľia zriaďujú komisie, kde sa konzultuje a objektivizuje určená miera zavinenia zamestnanca. Tieto komisie, zložené zo zástupcov zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov, či zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť predstavujú v prípade dostatočnej kompetentnosti a problematiky znalých účastníkov vítaný nástroj ako mieru zavinenia určiť spravodlivo, podľa čo možno najobjektívnejších kritérií. Vstupovať do prípadných sporov medzi zamestnanca a zamestnávateľa vo veci určenia miery zavinenia patrí do právomoci súdov a preto aj vzhľadom na potenciálne vyššie nároky zamestnanca na zodpovednosť zamestnávateľa v konkrétnych prípadoch môže byť dobrým nástrojom na predchádzane súdnym sporom, šetriac tak náklady oboch strán.

Z pohľadu štatistických údajov má ročný počet registrovaných pracovných úrazov klesajúcu tendenciu. V roku 2022 dosiahol najnižší počet za posledných 20 rokov. Istý pokrok vo oblasti prevencie vzniku úrazov nemožno zamestnávateľom upierať, avšak pri vyhodnocovaní podielu prístupu zamestnávateľov čisto zo štatistických dát musíme vziať v úvahu aj iné vplyvy na vznik pracovných úrazov a vôbec už v inej časti spomenutý výkon závislej práce, ktorý je predpokladom vzniku pracovného úrazu. V prípade výkonu práce v zastretom pracovnom pomer v štatistikách miznú zaujímavé čísla, ktoré by dotvorili obraz o úrovni predchádzania úrazom. Zdrojom výraznej väčšiny registrovaných pracovných úrazov (78,4%) bol *Nedostatky osobných predpokladov na riadny pracovný výkon (napr. chýbajúce telesné predpoklady, zmyslové nedostatky, nepriaznivé osobné vlastnosti a okamžité*

psychofyzologické stavy) Z pohľadu ročného počtu závažných pracovných úrazov je medziročný trend klesajúci, čo platí rovnako aj pri pracovných úrazoch s následkom smrti.

CHOROBY Z POVOLANIA

Tak ako v prípade pracovného úrazu tak aj v prípade choroby z povolania sa uplatňuje zodpovednosť zamestnávateľa¹⁶² Zákonník práce chorobu z povolania nedefinuje iba v § 195 popri zodpovednosti z škodu spôsobenú pracovným úrazom zamestnávateľ zodpovedá aj za škodu vzniknutú chorobou z povolania. Zodpovedným je zamestnávateľ u ktorého zamestnanec pracoval naposledy a v podmienkach z ktorých choroba z povolania vznikla. Zoznam uznateľných chorôb z povolania obsajuje príloha č.1 k zákona č. 461/2003 Z.z o sociálnom poistení. *O priznaní choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania rozhoduje špecializované pracovisko: ambulancia klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie, oddelenie klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie alebo klinika pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, Martine alebo Košiciach.*¹⁶³ Po prijatí oznámenia o vzniku choroby z povolania je zamestnávateľ povinný bezodkladne oznámiť vznik choroby z povolania zástupcom zamestnancov a zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, čím sa zástupcom zamestnancov otvára možnosť ďalej v rámci svojich kompetencií napomáhať predchádzať vzniku chorôb z povolania.

Z posledných štatistík z roku 2022 bolo na Slovensku 525 chorôb z povolania a v posledných rokoch badať zvyšujúci sa trend. Do interpretácie štatistických dát však vstupuje rozmer pandémie COVID – 19 ktorý so sebou priniesol 233 chorôb z povolania, čo sa podpísalo aj pod fakt, že najviac zasiahnutými segmentom hospodárstva pokiaľ ide o priznané choroby z povolania bolo práve zdravotníctvo. Druhou najčastejšou príčinou vzniku choroby z povolania bola choroba z dlhodobého, nadmerného a jednostranného zaťaženia končatín.

V „predcovidových“ posledných troch rokoch (teda v rokoch 2018,2019,2020) tvorili práve spomenuté choroby z dlhodobého, nadmerného a jednostranného zaťaženia končatín viac ako 50% priznaných chorôb z povolania.

¹⁶² Schuzstekova OCHRANA ZDRAVIA ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE str. 19

¹⁶³ OLŠOVSKÁ OCHRANA ZDRAVIA ZAMESTNANCOV PRI PRÁCI str. 23

Choroba z povolania je podľa § 63 ods.1 písm. (c) výpovedným dôvodom. Spolu s pracovným úrazom a dosiahnutím maximálne prípustnej expozície dosiahnutej rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva. Podľa § 78 patrí zamestnancovi v prípade uplatnenia tohto výpovedného dôvodu odstupné vo výške najmenej desaťnásobku priemerného ročného zárobku. Vzhľadom na administratívne potreby zamestnávateľov sa súčasťou podnikových kolektívnych zmlúv často stávajú aj ustanovenia o vyššom nároku zamestnanca na odstupné pri ukončovaní pracovného pomeru z dôvodu choroby z povolania, čím zamestnanci získajú od zamestnávateľa vyšší objem prostriedkov umožňujúcich im lepšiu uplatniteľnosť na trhu práce, zníženú záznamom o priznanej chorobe z povolania. Otázkou *de lege ferenda* zostáva podiel a participácia zamestnávateľov na odškodňovaní vzniknutých následkov choroby z povolania. Obligatórne úrazové poistenie odvádzané zamestnávateľom a náklady na ukončenie pracovného pomeru so zamestnancom ktorému bola priznaná choroba z povolania sú jedinými povinnosťami zamestnávateľa voči zamestnancovi, pre ktorého je však ďalšie uplatnenie sa sťažené a renty sú hradené z verejných zdrojov. Úrazové odvody sú hradené zamestnávateľmi v jednotnej výške bez ohľadu na to, či pristupujú k predchádzaniu úrazom a chorobám z povolania zodpovedne alebo nie. V kontexte udržateľnosti verejných financií a podpore zodpovedného správania sa zamestnávateľov stojí z zváženie úvaha o sankciách voči zamestnávateľom so zvyšujúcim sa počtom chorôb z povolania, popri čom si zaslúži pozornosť aj úprava praxe, pri ktorej sa zamestnávateľ zbavuje zodpovednosti. Z pohľadu zamestnávateľ nopak zaznieva oprávnená kritika na nedostatočne objektívne posudzovanie faktorov, na ktoré nemá zamestnávateľ vplyv, ako napríklad koníčky zamestnanca, životný, štýl, vykonávanie fušiek a podobne, ktoré neskôr môžu mať na vznik choroby z povolania ešte väčší dopad, než samotne faktory pracovného prostredia u zamestnávateľa.

Pokiaľ ide o prevenciu vzniku chorôb z povolania, zohráva tu nenahraditeľnú úlohu posudzovanie faktorov pracovného prostredia. Nebezpečné faktory pracovného prostredia majú na vznik zdravotných problémov, alebo aj pracovných úrazov výrazny vplyv. Faktorov pracovného prostredia sa dotýka veľké množstvo podzákonných noriem, nariadení a vyhlášok. Rámcové úpravy poskytuje najmä zákon 124/2006 Z.z. Zákon o BOZP a zákon 355/2007 Z.z.

zákon o ochrane podpore a rozvoji verejného zdravia a ukladajú zamestnávateľom povinnosti vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti, týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi, ako aj zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne a biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov. A tiež povinnosť **zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo iným faktorom práce a pracovného prostredia** (ďalej len „faktory práce a pracovného prostredia“) **na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi**, ako aj zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou.

Posudzovanie faktorov pracovného prostredia musí byť, jedným zo stredobodov záujmu zástupcov zamestnancov a v zmysle ochrany zdravia zamestnancov je žiadúce aby naplno využívali svoje oprávnenia a prehlbovali participáciu a svoj dohľad na plnením si povinnosti zamestnávateľa v tejto oblasti. Aktívnou účasťou v procese posudzovania faktorov pracovného prostredia prispievajú k jeho **objektivizácii**:

– ešte stále existuje v istej miere prax počas ktorej sa zamestnávateľa snažia ovplyvniť výsledky meraní niektorých faktorov pracovného prostredia účelovými zásahmi do technológie na čas ich posudzovania, do pracovných postupov a do ďalších faktorov ovplyvňujúcich následnú expozíciu zamestnanca nebezpečným faktorom pracovného prostredia¹⁶⁴. Aktívny dohľad zástupcov zamestnancov a ZZPB by mal tento negatívny jav odstrániť a rovnako tak vplyv na samotných zamestnancov vykonávajúcich prácu počas merania faktorov pracovného prostredia, kedy sa môžu od štandardného výkonu práce odlišovať a skresliť tak výsledky posudzovania. (niekedy popisované ako Hawthornský efekt)

Po posúdení je zamestnávateľ povinný vykonať kategorizáciu prác. V zmysle §31 zákona 355/2007 Z.z. sa podľa úrovne a charakteru faktorov práce a pracovného prostredia, ktoré

¹⁶⁴ Z Focusovej diskusie medzi zástupcami odborových organizácií

môžu ovplyvniť zdravie zamestnancov, posúdenia zdravotných rizík a na základe zmien zdravotného stavu zamestnancov, práce zaraďujú do štyroch kategórií. Najvýraznejší negatívny vplyv na zdravie zamestnanca expozíciou pracovného prostredia sa vyskytuje v kategórii 3. a 4. Pri kategórii 3. ide o práce s vysokou mierou rizika, kde je potrebné ochranu zamestnanca vykonávať aj pridelovaním OOPP. Kde je síce nepriaznivý vplyv faktorov pracovného prostredia znížený technickými a organizačnými opatreniami, ale kombinácie faktorov pracovného prostredia môže ohroziť zdravie, alebo sa zisťujú zdravotné zmeny u zamestnancov vo vzťahu k pôsobiacim faktorom. Prípadne samotné limity pôsobenia faktorov pracovného prostredia nemusia byť stanovené, ale odpoveď organizmu poukazuje na možné špecifické pôsobenie faktorov pracovného prostredia, ktoré môžu u zamestnanca spôsobiť poškodenie zdravia. Práce zaradené do kategórie 4 sú práce s rovnakou charakteristikou ako pri kategórii 3, avšak s veľmi vysokou mierou rizika, ktoré možno vykonávať len výnimočne a najviac na jeden rok. Ide o práce, pri ktorých ani nie je možné expozíciu zamestnanca faktorom pracovného prostredia znížiť technickými ani organizačnými opatreniami.

V súvislosti s výkonom práce v uvedených kategóriách (3. a 4.) zákonník práce priznáva zamestnancom v §124 kompenzáciu za sťažený výkon práce vo výške 20% minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa zákona o minimálnej mzde. V paragrafe sú taxatívne vymedzené faktory ktorých pôsobenie je právnym základom pre obligatorne vyplácanie mzdovej kompenzácie pokiaľ boli príslušným orgánom zaradené do tretej alebo štvrtej kategórie. Sú nimi: chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach a fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie). V odseku 3 § 124 ZP zákonodárca pripúšťa možnosť dohody na mzdovej kompenzácii aj za iné faktory, ktoré zaťažujú zamestnancovi výkon práce, negatívne ovplyvňujú, alebo pôsobia menej intenzívne. Z pohľadu pôsobenia faktorov pracovného prostredia je možno zákonodárcovi vytknúť nezaradenie do zoznamu faktorov, za ktoré zamestnancovi ex lege patrí kompenzácia za sťažený výkon práce, faktor fyzická záťaž. Fyzická záťaž ako sme už spomenuli sa výrazne podieľa na štatistikách vzniku chorôb z povolania. Nie je výnimkou, že zamestnávateľia poskytujú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri faktore fyzická záťaž, tak aby vôbec

zabezpečili pracovnú silu na fyzicky náročných pracovných pozíciách. V tomto prípade sa však už možno prikloniť k tvrdeniu, že fakticky ide nie o kompezáciu za sťažený výkon práce, ale formu odmeňovania a pri konaní zamestnávateľa môže nastať kolízia s ustanovením §6 ods. 1 písm. t zákona o BOZP. Napriek tomu, že vzhľadom na príjmovú realitu na Slovensku môže byť mzdová kompenzácia ešte stále zaujímavá časť výplatnej pásky. Záujem zamestnávateľov, zamestnancov a zástupcov zamestnancov by však mal smerovať k znižovaniu rizík, ochrane zdravia a nie zamieňaniu si mzdových kompenzácií za sťažený výkon práce, (vyplývajúcich zo zaradení do rizikových kategórií) za formu odmeňovania.

Zaujímavé bude sledovať vývoj legislatívy v oblasti ochrany pred zaťažou teplom a chladom. Pri meniacej sa klimatickej situácii, bude pribúdať dní kedy zamestnanci budú vystavovaní záťažou teplom vo výraznejšej miere, než na ktorú boli zvyknuté mladšie ročníky zamestnancov a preto je na mieste očakávanie legislatívnych úprav pridávajúcich nové povinnosti zamestnávateľom, prípade úpravu nepracovnoprávných predpisov ktoré budú do tejto problematiky zasahovať (napr. technické normy pre stavby) s cieľom ochrániť zamestnancov pred nepriaznivými vplyvmi klimatických zmien.

Pokiaľ ide o úkony súvisiace so starostlivosťou o zdravie zamestnancov, tak lekárske prehliadky súvisiace s prácou sa vykonávajú v pracovnom čase zamestnanca. V § 141 Zákonníka práce nachádzame povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s dôležitými osobnými prekážkami v práci. Pri vyšetrení a ošetrení zamestnanca v zdravotníckom zariadení je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z náhradou mzdy v rozsahu sedem pracovných dní. Pracovné voľno sa poskytuje na nevyhnutné potrebný čas ak nebolo možné vyšetrenie absolvovať mimo pracovnú dobu. Pomerne kritická k využívaniu tohto inštitútu zo strany zamestnancov je KOSTRABOVÁ opisujúca konanie, kedy zamestnanci využívajú návštevy lekárov nie účelne, ale zamieňajú si tieto nároky za fakticky voľný čas. Zamestnávatelia sa v mnohých prípadoch snažia predchádzať takémuto správaniu sa úpravami podmienok pre výplatu variabilných zložiek mzdy a odmien u zamestnancov, čo však naráža naopak na oprávnené záujmy zamestnancov, ktorí musia z objektívnych dôvodov k lekárom. Z pohľadu zamestnávateľov je nutné podotknúť, že ich možnosť skontrolovať výkon

lekárskeho vyšetrenia a opodstatnenosť využitia, ľudovo nazvaného „paragrafu“, je takmer nulová. V kombinácii s istou mierou malej korupcie môže tento inštitút naozaj predstavovať priestor pre zneužívanie zo strany zamestnancov. V kontexte 10 rokov starých úvah de lege ferenda zo strany Kostrabovej však nedošlo k výraznejšiemu posunu. V prípade úpravy povinnosti poskytnutia pracovného voľna iba na návštevu najbližšieho lekárskeho zariadenia (po vzore právnej úpravy v ČR a AT) v praxi stále narazíme na riedku sieť lekárskeho zariadení (napríklad stomatológov) a v prípade možnosti zamestnávateľa kontrolovať či zamestnanec skutočne využíva ustanovenia §141 v súlade s ich významom sa situácia výrazne neposunula.

Otázne je nakoľko vôbec ešte k úvahám o úprave týchto noriem ešte príde, keďže trendy vo svete práce smerujú k znižovaniu nárokov na čas práce zamestnancov a tiež očakávania uchádzačov o zamestnanie sa vyvíjajú fakticky smerom k posilneniu ich práv na platené voľno v súvislosti so zdravotným stavom, pri očakávaní benefitov typu „sickday“ a podobne.

Článok 9

V článku 9 možno nájsť procesno - právnu zásadu ochrany práv zamestnanca a zamestnávateľa vyjadruje možnosť oboch strán uplatniť svoje práva na súde. Zvýrazňuje špecifikum práva na súdnu ochranu účastníkov pracovnoprávných vzťahov je skutočnosť, že spory medzi nimi rozhodujú výlučne sudy a rozhodcovské doložky pre rozhodnutie pracovnoprávných sporov sa nepripúšťajú. Druhým špecifikom individuálnym pracovnoprávných sporov je predpoklad, že zamestnávateľ bude v spore stranou, silnejšou a zvýhodnenou pokiaľ ide o časové, finančné a iné možnosti na vedenie sporu. Z tohto a ďalších dôvodov považuje Civilný sporový poriadok individuálne pracovnoprávne spory (popri diskriminačných sporoch a spotrebiteľských sporoch) za tzv. spory so slabšou stranou. O pracovnoprávny spor ide aj v prípade, ak ide o spor vyplývajúci zo zásady rovnakého zaobchádzania, ale v pracovnoprávnej súvislosti. Výsledkom snahy kompenzovať procesnoprávne a hmotnoprávne nerovnosti je zavedenie niektorých iných postupov, ktoré sa odlišujú od všeobecných inštitútov sporového konania, zamestnancovi v takomto spore vznikajú niektoré procesnoprávne nároky. Súd ma voči zamestnancovi mandukačnú

(poučovacíu) povinnosť, takisto môže obstať (aj za súčinnosti zamestnávateľa) a vykonať aj zamestnancom nenavrnuté dôkazy (§319 Civilného sporového poriadku). Osobitým subjektom, ktorým sa môže zamestnanec nechať zastupovať v pracovnoprávnom spore, je odborová organizácia. Pričom však treba podotknúť, že civilný sporový poriadok ponecháva súdu možnosť *ex offio* rozhodnúť o neprípustnosti zastúpenia ak zástupca nie je zjavne spôsobilý na riadne zastupovanie alebo pôsobí ako zástupca vo viacerých sporoch.¹⁶⁵ V porovnaní napríklad so susednou Českou republikou, kde sa pracovnoprávne spory stále posudzujú podľa všeobecných procesných noriem¹⁶⁶ je slovenská úprava podstatne prozápadnejšia a z pohľadu úvahy nad spravodlivým prístupom k možnostiam v súdnych sporoch medzi zamestnancami a zamestnávateľmi sa zákonodárca pobral správnym smerom, napriek tomu, že pri realizácii mandukačnej povinnosti môže dôjsť k vzbudeniu podozrenia o porušení zásady nestrannosti súdu a predpokladá, že zamestnanec je v súdnom spore bez zastúpenia. Pokiaľ ide o pracovnoprávne spory, doba trvania ich právoplatného vybavenia patrí medzi najdlhšie a vysoko prevyšuje dobu priemerného trvania sporu občianskoprávnej povahy. V roku 2018 súdy vybavili 1230 sporov týkajúcich sa pracovného práva pričom priemerná doba trvania právoplatného rozhodnutia v pracovnoprávnych veciach bola 41,83 mesiaca (oproti priemeru v občianskoprávnych veciach 21,78 mesiaca) v roku 2019 to bolo 905 sporov s priemernou dobou trvania 41,09 mesiaca (oproti priemeru 21,6 mesiaca). V roku 2020 bolo vybavených 746 sporov a pri priemernej dĺžke právoplatného rozhodnutia 43,59 mesiaca oproti priemeru 43,59 mesiaca. V roku 2021 667 sporov pri priemernej dĺžke konania pracovnoprávnych sporov 42,35 mesiaca oproti priemeru 19,28 mesiaca vo všetkých pracovnoprávnych sporoch.¹⁶⁷ Dĺžka samozrejme výrazne vplýva na vôbec ochotu zamestnanca vstúpiť často i do sporu kde je istý úspechom. Z tohto pohľadu ide naopak o rozmer, ktorý ak zostane neriešený, otvára skôr priestor na úvahu o nespravodlivom postavení zamestnanca, nakoľko pre zamestnávateľa nie je súdny spor tak stresujúci ako pre zamestnanca, najmä z pohľadu rodinného života, financií a celkovej psychickej pohody. Návody na skrátenie trvania pracovnoprávnych súdnych sporov možno nájsť pri komparácii

¹⁶⁵ NEVICKÁ D. Pracovnoprávne spory v Slovenskej Republike a vo vybraných krajinách EÚ

¹⁶⁶ NEVICKÁ D. Pracovnoprávne spory v Slovenskej Republike a vo vybraných krajinách EÚ str. 49

¹⁶⁷ Dostupné online na: <https://web.ac-mssr.sk/statisticke-rocenky/> navštívené 20.8.2023. Dáta za rok 2022 neboli k času písania tohto výstupu ešte k dispozícii.

procesných úprav Slovenskej Republiky s inými Európskymi krajinami. Inšpiratívne úpravy môžeme nájsť v škandinávskych krajinách kde sa prepracovaným systémom pracovných súdov, mediačných konaní alebo prísnejšej úpravy možnosti súdu odročit' konanie (v zmysle napĺňania princípov rýchlosti a hospodárnosti) kde rozhodovanie pracovnoprávných sporov trvá podstatne kratšie ako v SR. Skrátenie doby trvania sporu od nápadu až po právoplatné rozhodnutie je skrátenie cesty k spravodlivosti bez ohľadu na to, o ktorú stranu sporu ide.

Pri sporoch o neplatné skončenie pracovného pomeru Zákonník práce ukladá povinnosti zamestnancovi, zároveň však myslí, na dĺžku konania a prípadnú ujmu na príjme, ktorú mu zamestnávateľ neplatným skončením pracovného pomeru spôsobil. Ak sa rozhodne zamestnanec na súde uplatniť neplatnosť, je zamestnanec po doručení neplatnej výpovede, alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru povinný zamestnávateľovi oznámiť, že trvá na tom aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. V prípade, že tak neučiní platí fikcia dohody o skončení pracovného pomeru. Napriek tomu, že nie je striktné uvedené, akú formu má mať toto oznámenie, pre ďalšie postupy a nespochybniteľnosť tohto úkonu je žiadúca písomná forma. Druhou podmienkou je podanie na súd do dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer neprávoplatne skončiť.

Po oznámení, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní pracovný pomer trvá, s výnimkou pokiaľ súd nerozhodne, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo očakávať, že bude zamestnanca ďalej zamestnávať. Nárok na náhradu mzdy trvá zamestnancovi od dňa doručenia oznámenia o tom, že trvá na tom aby ho ďalej zamestnanec zamestnával. Je na zamestnancovi aby ustriedhol premlčaciu dobu na podanie žaloby na vyplatenia náhrady mzdy (nedošlo k premlčaniu ani časti jeho nárokov). Premlčacia doba je v prípade náhrady mzdy trojročná. Súd môže priznať zamestnancovi ako nárok z neplatného skončenia pracovného pomeru náhradu mzdy až do výšky 36 mesiacov. Zároveň však súd môže vziať na žiadosť zamestnávateľa do úvahy okolnosti na základe ktorých, môže náhradu mzdy zamestnancovi znížiť až na náhradu mzdy vo výške iba 12 mesiacov. Súd rozhodne o priznaní náhrady mzdy až po rozhodnutí o platnosti či neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Ak súd rozhodne, že pracovný pomer bol skončený právoplatne, je rozumné ak zamestnanec svoj prípadne už podanú žalobu na náhradu mzdy stíhane nakoľko nemá možnosť v tomto spore uspieť.

Naopak v prípade že súd uzná skončenie pracovného pomeru za neplatné, zamestnancovi prizná aj náhradu mzdy. Možno očakávať, že práve nárok zamestnanca na náhradu mzdy je jedným z dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ zváži či so zamestnancom ukončí pracovný pomer spôsobom, ktorý by mohol zamestnanec napadnúť na súde a potenciálne dosiahnuť úspech. Vedomosť zamestnávateľa o nárokoch zamestnanca pri neplatnom skončení pracovného pomeru teda do istej miery zabraňuje svojvoľnému prepúšťaniu, keďže z pohľadu zamestnávateľa ide pri priznaní náhrady mzdy o sankciu s negatívnym dopadom na jeho financie. Znížiť maximálnu náhradu mzdy z doterajších 36 mesiacov na šesť mesiacov bolo ambíciou niekdajšej koalície politickej strany SaS a predstavila ju v rámci opatrení pre podnikateľov tzv. Kilečko. Takáto úprava sa súčasťou platného právneho poriadku SR nestala a nedošlo ani k jej zaradeniu do legislatívneho procesu. No samotná myšlienka sa stretla s kritikou¹⁶⁸ kedy takáto úprava vo veľkej miere odstránila negatívny následok pre zamestnávateľa z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Na základe vyššie spomenutého ja rozumné predpokladať, že zamestnávateľa by sa v prípade ak by sa potrebovali „zbaviť“ zamestnanca z akýchkoľvek dôvodov, mal by väčšiu motiváciu prepustiť ho aj spôsobom vedome neplatného skončenia PP, keďže prípadná sankcia už nie je dostatočne veľká a zamestnávateľovi by sa v konečnom dôsledku mohlo viac vyplatiť ukončiť so zamestnancom PP dúfajúc, že zamestnanec si nároky na súde ani neuplatní a vedia, že ak áno čaká ho len pomerne nízka sankcia, bez ohľadu na to ako dlho bude spor trvať. Uvedené je jedným, z mnohých príkladov kedy úvahami a návrhmi na zmenu legislatívy kedy sa politická reprezentácia snaží liberalizovať a flexibilizovať zamestnávanie, výrazne oslabujúc pri tom postavenie zamestnancov voči neférovým praktikám zamestnávateľov.

Špecifickou úpravou ukončovania pracovného pomeru so zamestnancom z pohľadu spravodlivosti je ukončenie pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov. Hmotnoprávne požiadavky pre tento úkon sú obsiahnuté v § 240 ods. 9 ZP: *Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému*

¹⁶⁸ Kriticky sa vyjadrilo napríklad občianske združenie pracujúca chudoba. Dostupné online: http://www.pracujucachudoba.sk/storage/app/media/na_stiahnutie/SaS_Kilecko-hodnotenie.pdf navštívené 21.8.2023 o 17:17

dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

A § 240 ods. 10 ZP: „Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od **zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával**, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.“

Pri premise, že zamestnávateľ pristúpi k ukončeniu pracovného pomeru aj napriek neudeleniu súhlasu zástupcov zamestnancov § 240 ods. 10 predpokladá spor podľa § 77 kedy súd spravodlivo rozhodne či bol pracovný pomer skončený neplatne, alebo nemožno ďalej spravodlivo požadovať od zamestnávateľa aby tohto zamestnávateľa naďalej zamestnával a skončenie pracovného pomeru je platné. V každom prípade pokiaľ zástupca zamestnancov, s ktorým sa zamestnávateľ rozhodne ukončiť pracovný pomer aj bez súhlasu zástupcov zamestnancov nerezignuje, súdnemu sporu so zamestnávateľom sa nevyhne. Ak zamestnávateľ zároveň voči zástupcovi zamestnancom postupuje ako k prepustenému zamestnancovi, neumožňuje mu ďalej pôsobiť na pracoviskách zamestnávateľa ani vstupovať do priestorov, je výkon jeho funkcie výrazným spôsobom obmedzený. Ak zamestnávateľ identifikoval iba vágny dôvod na ukončenie pracovného pomeru a bolo skutočným zámerom zamestnávateľa takýmto spôsobom obmedziť interakciu zástupcu zamestnancov s ostatnými zamestnancami a oslabiť tým možnosti riadnej činnosti zástupcov zamestnancov, zrejme si je vedomý, že v súdnom spore nakoniec uspeje zamestnanec. Zamestnávateľovi sledovaný cieľ však môže zostať naplnený napriek neskoršiemu rozhodnutiu súdu, že pracovný pomer bol

skončený neplatene. Kľúčová je identifikácia dôvodu skončenia pracovného pomeru¹⁶⁹a to aj pre následné spravodlivé rozhodnutie súdu. Ak súd identifikuje ako skutočný dôvod ukončenia pracovného pomeru samotný výkon činnosti zástupcu zamestnancov. V takom prípade by mal rozhodnúť, že pracovný pomer bol skončený neplatne. Súdna prax takisto ukazuje, že pre platnosť ukončenia pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov, je nedostačujúci jeden primárny dôvod ale aj ďalší, ktorý ospravedlní neexistujúci súhlas zástupcov zamestnancov.¹⁷⁰

Ochrana zástupcu zamestnávateľov teda na základe tejto súdnej praxe chápať ako o niečo silnejšiu než, radového zamestnanca. Otázna je ochrana jeho činnosti a vôbec možnosť napĺňať funkciu zástupcu zamestnancov počas sporu, ktorá bude prístupom zamestnávateľa,, ako sme už vyššie spomenuli, výrazne oslabená. Keďže súd bude identifikovať dôvody skončenia pracovného pomeru, bude vychádzať zo skutkového stavu na základe ktorého zamestnávateľ v tom čase pristúpil k ukončeniu pracovného pomeru. Za úvahu teda stojí budúca právna úprava s cieľom odstrániť negatívny dopad na pôsobenie zástupcov zamestnancov, pri účelovom ukončení PP so zástupcom zamestnancov, tým spôsobom, že by zamestnávateľ mal povinnosť vopred požiadať súd o možnosť udelenia výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Následne po rozhodnutí súdu, že zamestnávateľ môže voči zástupcovi zamestnancov uplatniť výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, by boli tieto považované za platné. Zamestnávateľ by voči zástupcom zamestnávateľov teda vo veciach výpovede ani okamžitého skončenia pracovného pomeru nemohol konať samostatne. Vzhľadom na to by ani nemohol pristupovať k zamestnancovi ako k osobe s ktorou bol ukončený pracovný pomer.

Príjem zamestnanca, ktorým následne zabezpečuje svoje životné potreby je jeden z najvýznamnejších (a vo väčšine prípadov najvýznamnejší) motivátorov pre vstup do pracovnoprávneho vzťahu.

¹⁶⁹ ŠVEC. A kol. Odborová organizácia, Wolters Kluwer 2021, str. 175

¹⁷⁰ Tamtiež str. 179

Z pohľadu trestného práva, pridržiavajúc sa zásady utlima ratio našiel zákonodárca najvýznamnejší spoločenský vzťah potrebný ochrániť trestným zákonom práve v otázke mzdy a odstupného, čo sa prejavuje v znení § 214 Trestného zákona¹⁷¹: „Kto ako štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevyplatí svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.“ V závislosti od kvalifikovanej skutkovej podstaty – rozsahu spôsobenej škody, osobitého motívu a počtu zamestnancom voči ktorým bol tento trestný čin spáchaný môže trestná sadzba dosiahnuť až 12 rokov odňatia slobody. Zo znenia paragrafu vyplýva podmienka vedomého konania zamestnávateľa (alebo prokuristu) za predpokladu, že má dostatok prostriedkov. Trestnosť teda vylučuje stav kedy zamestnávateľ napríklad upadne do platobnej neschopnosti a finančné nároky zamestnanca plynúce z pracovného pomeru sú uspokojované prostredníctvom iných inštitútov. Zákonodarca takisto umožňuje zamestnávateľovi odstrániť škodlivý dôsledok a tým sa vyhnúť trestnosti jeho konania. „Ak sa páchatel dopustí tohto trestného činu, bude trestný čin dokonaný v deň splatnosti mzdy (teda v konkrétny výplatný deň). V prípade, ak páchatel do 60 dní od dokonania trestného činu, t. j. od dňa splatnosti uhradí dlžnú mzdu a trestný čin nemá trvalo nepriaznivé následky, dôjde k zániku trestnosti v zmysle § 86 písm. c) Tr. Zák¹⁷². V roku 2022 bolo zistených 114 trestných činov nevyplatenia mzdy pričom z nich objasnených bolo 40 čo predstavuje 35%.¹⁷³ Možno sa však rozumne domnievať že miera latentnej kriminality v otázke vyplácania miezd v skutočnosti výrazne prevyšuje údaje oficiálnych štatistík. Štatistiky takisto nehovoria o miere nevyplácania odmien za vykonanú prácu v prípade zastretých pracovných pomerov.

¹⁷¹ Zákon 300/2005 Z.z v znení neskorších predpisov.

¹⁷² Trestný čin nevyplatenia mzdy a odstupného, ŠRAMKO, Právne Listy dostupne online: <http://www.pravnelisty.sk/clanky/a99-trestny-cin-nevyplatenia-mzdy-a-odstupneho>, navštívené 16.7.2023 16:33

¹⁷³ Štatistika Kriminality Ministerstva vnútra SR dostupné online: https://www.minv.sk/?statistika_kriminality_v_SR_za_rok_2022_xml navštívené 16.7.2023 16:45

Trestnoprávnu úpravu niektorých pracovnoprávných vzťahov obsahuje aj § 192 Nátlak „Kto iného núti, aby niečo konal, opomenul alebo trpel, zneužívajúc jeho hmotnú núdzu alebo nalievajúcu potrebu, alebo tieseň vyvolanú jeho nepriaznivými osobnými pomermi, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.“, kde v odseku 2, písmeno e) „tým, že odopiera zamestnancovi v pracovnom alebo inom obdobnom pracovnom vzťahu právo na zaistenie bezpečnosti zdravia pri práci, na dovolenku na zotavenie alebo na poskytnutie zákonom zaručených osobitných pracovných podmienok ženám a mladistvým zamestnancom.“, zákonodárca pri naplnení spomenutej kvalifikovanej skutkovej podstaty určil trestnú sadzbu na jeden až päť rokov. S prihliadnutím podmienky naplnenia skutkovej podstaty trestného činu je v prípade tejto úpravy možno hovoriť o trestnoprávnej prevencii vystavovania zamestnancov veľmi nepriaznivým (až otrockým podmienkam) k akceptovaniu, ktorých by ich viedla práve hmotná núdza alebo tieseň vyvolaná nepriaznivými osobnými pomermi, z ktorých by naopak profitoval zamestnávateľ, vedomý si svojho protiprávneho konania.

Článok 10

Článok hovorí o právach tak zamestnancov, ako aj zamestnávateľov na kolektívne vyjednávanie a upravuje aj krajné prostriedky riešenia sporov o uzavretie kolektívnej zmluvy upravených v zákone č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. O podmienkach výkonu práva na štrajksme sa už v tejto kapitole zmienili. Zamestnávatelia sú podľa tohto článku povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňuje na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok stanovených zákonom. Podľa paragrafu 11§ Zákonníka práce sú zástupcami zamestnancov príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre oblasť BOZP je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov podľa osobitného predpisu (**pozri časť BOZP**). Zo spomenutých zástupcov zamestnancov má najsilnejšie právomoci a najširšie možnosti vstupovať do utvárania podmienok na pracoviskách odborový orgán.

Úkony zamestnávateľa vo vzťahu k súhlasu zástupcov zamestnancov alebo dohode s nimi podľa §12 zákonníka práce môžeme klasifikovať ako :

- úkony, ktoré môže zamestnávateľ realizovať **bez ohľadu na postoj zástupcu zamestnancov**
- úkony, ktoré môže realizovať len po súhlase zástupcov zamestnancov avšak ak zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľa nepôsobia, **môže konať samostatne**. (napr. §84 ZP – Pracovný poriadok) . Toto platí aj pre úkony, kedy sa vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov. (napr. § 74 ZP - účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru.)
- Úkony ktoré môže **realizovať len po súhlase zástupcov zamestnancov** a v prípade ak zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľa nepôsobia, nemožno ich nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa ani dohodnúť s konkrétnym zamestnancom (napr: §87a - Konto pracovného času)

Prostredníctvom zástupcov zamestnancov sa zamestnanci zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

- Spolurozhodovaním
- Prerokovaním (§237 ZP)
- Právom na informácie (§238 ZP)
- Kontrolnou činnosťou (§239 ZP)

Samozrejme nejde o definitívny výpočet toho, akým spôsobom môžu zamestnanci prostredníctvom zástupcov zamestnancov vstupovať do utvárania podmienok u zamestnávateľa. Zástupcovia zamestnancov tvoria v prípade korektných vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov hodnotný nástroj pre zamestnávateľa aj zamestnancov na realizáciu politík zamestnávateľa blížiacich sa predstavám jeho zamestnancov o spravodlivých podmienkach. Takáto forma účasti spočíva najmä v prekladaní podnetov, návrhov, odporúčaní, ale aj v predchádzaní či zmierlivom riešení konfliktov.

Z pohľadu hierarchie zástupcov zamestnancov má najsilnejšie postavenie odborová organizácia. Táto je občianskym združením podľa osobitého predpisu (zákon č. 38/1990 Zb

Zákon o združovaní občanov). O začatí jej pôsobenia u zamestnávateľa odborová organizácia informuje zamestnávateľa písomne, pričom predloží aj zoznam členov odborového orgánu (obvykle výbor základnej organizácie)

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobiť odborovej organizácii na pracovisku ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto organizácie. Zamestnávateľ môže to či sú v pracovnom pomere s ním členovia tejto organizácie môže zamestnávateľ spochybníť čím sa s odborovou organizáciou dostane do sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa. Spor o pôsobenie odborovej organizácie a teda to, či má odborová organizácia členov medzi zamestnancami v pracovnom pomere rieši rozhodca, na ktorom sa sporové strany dohodnú, ak k dohode nedôjde rozhodcu určí ministerstvo práce (§230a Zákonníka práce). Rozhodca buď rozhodne že medzi členmi odborovej organizácie sú zamestnanci zamestnávateľa, alebo nie. V prípade že nie sú, táto odborová organizácia sa po dobu 12 mesiacov nepovažuje za odborovú organizáciu, ktorá pôsobí u zamestnávateľa. K tejto úprave došlo Novelizáciou Zákonníka práce zákonom č. 76/2021 Z.z. s účinnosťou od 1.3.2021. V praxi totiž dochádzalo k situáciám, kedy odborové organizácie rozširovali formálne rozširovali svoje pôsobenie, formou oznámenia o začatí pôsobenia aj k zamestnávateľom kde reálne nebola požiadavka zo strany zamestnancov o zastupovanie, odborové organizácie u týchto zamestnávateľov nemali členov a reálne ani možnosť a kapacity viesť sociálny dialóg a riadne plniť funkcie zástupcov zamestnancov¹⁷⁴. Zamestnávateľom však vznikali voči týmto zástupcom zamestnancov povinnosti plynúce z pracovnoprávných predpisov a nadbytočné náklady a administratíva, ktorá mohla zo strany týchto odborových organizácií naberať až šikanózných rozmerov nakoľko z povahy tejto situácie nevychádzala zo zmyslu sociálneho dialógu. Táto úprava sa s problémom vysporiadala spôsobom, kedy sa obom stranám dáva dostatočný priestor na zváženie vstupu do sporu. Odborová organizácia, ktorá si je vedomá, že medzi zamestnancami nemá svojich členov si zváži nakoľko priaznivé sú pre ňu vyhliadky v prípadnom spore (a v prípade neúspechu obligácia v podobe úhrady odmeny rozhodcovi vo výške 500 eur). Na druhej strane

¹⁷⁴ Pochybnosti nad skutočným zámerom odborovej organizácie pri oznamovaní začiatku pôsobenia u zamestnávateľa vyjadrili v dôvodovej správe k predmetnej novele aj jej predkladatelia. Dostupné online: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=487081>

zamestnávateľ, ak je si dostatočne vedomý situácie na svojich pracoviskách a prostredia v ktorom vykonáva svoju činnosť, vie vyhodnotiť nakoľko je oznámenie o pôsobení odborovej organizácie, ktorá rozšírila svoje pôsobenie oznámením aj na jeho pracoviská relevantné. Nie je však vylúčené, že zamestnávateľ zámerne, napriek tomu, že si uvedomuje že táto organizácia má medzi svojimi členmi aj jeho zamestnancov, do sporu o pôsobenie odborovej organizácie predsa vstúpi. Motivátormi môžu byť viaceré faktory. Napríklad „získanie času“ na realizáciu snáh potlačiť tendencie pre pôsobenie odborov, oddialenie uplatňovania si práv zamestnancov prostredníctvom odborovej organizácie, vrátane práva kolektívne vyjednávať. Z pohľadu odborovej organizácie môže ísť o istú komplikáciu, avšak ak jej pôsobenie vychádza zo skutočnej „objednávky“ a potrieb zamestnancov zamestnávateľa, preukázanie členstva (minimálne dvoch¹⁷⁵) jeho zamestnancov nemôže predstavovať reálny problém. Z tohto pohľadu sa úprava zdá ako spravodlivo riešiaci problém organizácii pôsobiacich iba formálne, spôsobujúci pri tom ťažkosti výkonu práv nielen zamestnávateľom ale častokrát, aj ďalším u nich reálne pôsobiacich odborových organizáciám.

Oproti tomu zamestnanecká rada alebo dôverník pôsobí u zamestnávateľa na základe § 233 až §236 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady (jej vznik), ak o ňu požiada aspoň 10% zamestnancov. Logicky teda nemožno spochybňovať to, či člen tejto organizácie je zároveň zamestnancom a členstvo v zamestnaneckej rade, okrem iných dôvodov (§236 ZP) , zaniká skončením pracovného pomeru zamestnanca so zamestnávateľom. Zákonník práce vymedzuje aj počet členov zamestnaneckej rady, dobu trvania volebného obdobia, spôsobilosti voliť a byť volený do zamestnaneckej rady realizáciu volieb (§235 ZP). Všetky spomenuté atribúty sú v prípade odborových organizácii súčasťou vnútroorganizačných predpisov (Štatútu, Stanov, volebného poriadku.

Situáciu kedy popri sebe pôsobí u zamestnávateľa odborová organizácia a zamestnanecká rada upravuje §229 ods.7. Zo znenia paragrafu je zrejmé že odborovej organizácii patrí

¹⁷⁵ §230a (1) hovorí v množnom čísle o “zamestnancoch” preto minimálne dvoch.

v takomto prípade právo na kolektívne vyjednávanie, spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade patrí právo na prerokovanie a informácie, ak Zákonník práce neurčuje inak. Práve kolektívne vyjednávať majú zamestnanci len prostredníctvom odborového orgánu. (§ 229 ods.6)

Ako už bolo spomenuté, kreovanie a pôsobenie zástupcov zamestnancov sa líši, pričom pokiaľ ide o zamestnaneckú radu je jej vznik podmienený počtom zamestnancov zamestnávateľa (minimálne 50) a takisto splnením kritéria že záujem o založenie zamestnaneckej rady vychádza požiadavky 10% zamestnancov, kedy zamestnávateľ musí umožniť voľby do zamestnaneckej rady. Do kreovania začiatku pôsobenia odborovej organizácie zamestnávateľ nevstupuje nijakým spôsobom a iba prijíma oznámenie o začiatku jej pôsobenia, pričom sa zoznámi so zložením členov odborového orgánu. Vznik tak zamestnaneckej rady, ako aj odborovej organizácie môže formálne iniciovať aj zamestnávateľ. V takomto prípade, kedy zástupcovia zamestnancov pôsobia z vôle a požiadaviek zamestnávateľa hovoríme o tzv. žltých odboroch. Uprednostnenie oprávnení odborových organizácií pred zamestnaneckou radou v praxi prináša priestor pre lepšie uplatňovanie si práv zamestnancov prostredníctvom zástupcov zamestnancov spôsobom, kedy založením odborovej organizácie nadobudnú vyššiu silu pri presadzovaní svojich požiadaviek, vrátane možnosti kolektívne vyjednávať. Aj v prípade ak by zamestnávateľ prakticky ovládal pôsobenie odborovej organizácie, ktorá by následne konala voči oprávneným záujmom zamestnancov, napríklad využívania inštitútu spolurozhodovania a súhlasu výlučne v prospech zamestnávateľa na škodu zamestnancov, zamestnanci majú možnosť pomerne jednoducho založiť odborovú organizáciu a podľa toho, aký veľký je záujem u zamestnancov uspieť v spore o reprezentatívnosť a svojím pôsobením naplňať význam zástupcov zamestnancov.

V rámci diskusii o podmienkach ktoré musia zástupcovia zamestnancov splniť aby mohli pôsobiť u zamestnávateľa zrejme najväčšími zo strany zamestnávateľov zaznievajú požiadavky na reprezentatívnosť odborov, tzn. dosiahnutie istého kvóra zamestnancov, ktorí sú členmi odborovej organizácie na to aby mohla pôsobiť u zamestnávateľa ako zástupca zamestnancov podľa § 11 Zákonníka práce. Takáto úprava už platila po krátku dobu v čase vlády Ivety

Radičovej, kedy vtedajší Minister práce sociálnych vecí a rodiny Jozef Mihál presadil 30% kvórum pre to aby bola odborová organizácia uznaná za reprezentatívnu. Po zmene politickej situácie a opätovnom nástupe k moci strany Smer-SD títo vrátili úpravu pôsobenia odborovej organizácie vo vzťahu k počtu členov do pôvodnej podoby.¹⁷⁶ V rámci navrhovaných opatrení ministerstva hospodárstva tzv. Kilečko sa hovorilo o *zjednotení podmienok vzniku jednotlivých foriem zástupcov zamestnancov (odborová organizácia, zamestnanecká rada)*¹⁷⁷. Vzhľadom na pozíciu vtedajšieho ministra hospodárstva Richarda Sulíka a jeho strany SaS na politickej mape ale aj ďalších návrhov oslabujúcich postavenie odborových organizácií a liberalizujúcich pracovné prostredie sa môžeme hypoteticky, ale rozumne domnievať, že v prípade zjednocovania vzniku podmienok by navrhovatelia tejto úpravy vychádzali z kvóra (minimálne) 10% zamestnancov, tak ako je tomu v prípade povinnosti zamestnávateľa umožniť voľby do zamestnaneckej rady, čím vzniká táto forma zástupcov zamestnancov. Pri voľnejšej úvahe o dopade takejto pomyslenej právnej úpravy možno konštatovať jednoznačné a výrazné zťaženie zakladania a pôsobenia nových odborových organizácií u zamestnávateľov, pričom k hypotéze o až praktickom zániku možnosti vzniku nových základných organizácií sa priklonili aj viacerí odboroví funkcionári dlhodobo sa pohybujúci v prostredí sociálneho dialógu a vzniku nových odborových organizácií¹⁷⁸. Nie je výnimkou, že zamestnávatelia bránia vzniku odborových organizácií (alebo aspoň zťažujú ich vznik) pričom existuje množstvo legálnych spôsobov ako prípadných iniciátorov vzniku odborovej organizácie od ich zámerov odradiť. Aj pri dnešnej úprave preto nie je vždy vznik odborových organizácií jednoduchý a uplatňovanie práv zamestnancov vyplývajúcich z článku 10. zásad zákonníka práce.

6.1.2.2. KOLEKTÍVNE ZMLUVY

Kolektívne zmluvy sú špecifickým prameňom práva typickým pre pracovné právo. Vo svojej podstate sú súkromoprávnymi zmluvami a prameňom práva sú iba v ich normatívnych častiach. Normatívne časti kolektívnych zmlúv upravujú individuálne a kolektívne

¹⁷⁶ Dostupné online: <https://www.azzz.sk/odbory-sa-menia-no-legislativa-nestiha-p455.htm>

¹⁷⁷ Dostupné online: <https://www.mhsr.sk/uploads/files/CoKudBbB.pdf> str. 5

¹⁷⁸ Na základe výstupu z focusovej skupiny a skupinového rozhovoru odborových funkcionárov konaného dňa 30.8.2023 v Žiline

pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami upravujúc pri tom celú skupinu právnych vzťahov *neurčeného počtu a rovnakého druhu*¹⁷⁹. Závazková časť kolektívnej zmluvy upravuje práva a povinnosti zmluvných strán.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní (zákon č. 2/1991 Z.z) rozoznáva dva druhy kolektívnych zmlúv:

Podnikovú kolektívnu zmluvu – ktorú uzaviera príslušný odborový orgán alebo príslušné odborové orgány a zamestnávateľ, ktorým je aj služobný úrad. V prípade podnikových kolektívnych zmlúv sa väčšmi do popredia dostávajú špecifiká konkrétneho zamestnávateľa.

Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa – ktorá sa uzaviera pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov.

Pre kolektívne zmluvy je typický princíp výhodnosti. Ten nájdeme obsiahnutý v § 4 ods. 2 ZoKV (kolektívny zmluvy je neplatná v tej časti v ktorej je v rozpore so všeobecne záväznými predpismi a upravuje nároky zamestnancov v nižšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa). Explicitne je výhodnosť spomínaná v § 231 Zákonníka práce. Posudzovanie samotnej výhodnosti dojednaní kolektívnych zmlúv je v niektorých prípadoch pomerne zložitá otázka aj vzhľadom na to, že konkretizácii výhodnosti by sme márne hľadali v právnom poriadku, ale aj preto, že výhodnosť môže byť rôzne vnímaná samotnými zamestnancami. Ak pri ustanoveniach kolektívnych zmlúv ako sú napríklad výhodnejšie (vyššie) dojednané sumy príplatkov, či výmera dovolenky alebo nároky na úhradu rekreácie a podobne existuje všeobecná zhoda v ich výhodnosti existujú aj možnosti kedy sa ustanovenia KZ môžu individuálne javiť ako menej výhodne. ŠVEC uvádza ako príklad zákaz nadčasovej práce u zamestnávateľa, ktorý následne limituje aj zamestnanca ktorý by pracovať nadčas chcel, pretože pre neho má ekonomický význam príplatek za nadčas.¹⁸⁰ Následkom zákazu nadčasovej práce klesá možnosť zamestnancov zvýšiť svoj príjem čo môžu považovať za menej výhodne. Opačne by kontrovali autori kolektívnej zmluvy, ktorí by tvrdili, že ochrana work-life balance je výhodnejšia než ponechať zamestnávateľovi možnosť organizovať nadčasy.

¹⁷⁹ BARANCOVÁ et al. SLOVENSKÉ PRACOVNÉ PRÁVO str. 66

¹⁸⁰ ŠVEC, Kolektívna zmluva str. 36

V takýchto prípadoch sa teda pojem vhodnosti nepodarí dostatočne vyjasniť zrejme nikdy, čo môže spôsobovať nevôľu napríklad pri odborovo neorganizovaných zamestnancoch, keďže sa kolektívna zmluva vzťahuje aj na nich. O to viac je dôležité, aby sa zástupcovia zamestnancov usilovali vtahnúť do diskusie o predstavách znenia kolektívnej zmluvy čo najväčšiu vzorku zamestnancov a zamestnávateľa by im v záujme o čo najspravodlivejšiu a najvhodnejšiu úpravu vzťahov v kolektívnych zmluvách mali vytvárať priaznivé prostredie pre výkon činnosti.

Spokojnosť s obsahom kolektívnej zmluvy priamo koreluje s vnímaním spravodlivosti podmienok u zamestnávateľa. V prieskume hodnotenia úrovne spravodlivosti vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, zamestnanci, ktorí boli so znením kolektívnej zmluvy najspokojnejší (hodnotili ju známkami 5/7, 6/7 a 7/7) zároveň vo výraznej miere preferovali konštatovanie, že je aj väčšina vzťahov u zamestnávateľa upravená spravodlivo. Celkový obraz vnímania spravodlivosti celkom určite ovplyvňujú aj ďalšie vzťahy, ktoré sme naznačili v tejto práci avšak predmetná korelácia s určitosťou naznačuje vzťah medzi kvalitou kolektívnej zmluvy a spravodlivosťou podmienok u zamestnávateľa z pohľadu zamestnancov čo vyzdvihuje význam kolektívneho vyjednávania pre obe strany.

Z pohľadu pokrytia kolektívnymi zmluvami patrí Slovenská republika medzi európske krajiny s nižším pokrytím zamestnancov kolektívnymi zmluvami (cca. 27%). Krajiny ktoré majú naopak pokrytie najvyššie (80% a viac) sa obvykle vyznačujú vyššou mierou sociálnej súdržnosti, stability, odolnosti jednotlivcov a celej spoločnosti.¹⁸¹ Potenciál ešte zhoršiť túto situáciu má relatívne nedávna novela zákona o kolektívnom vyjednaní, ktorú prijala Národná rada Slovenskej republiky s účinnosťou od 1. marca 2021, ktorou sa opätovne ruší možnosť extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na zamestnávateľov, ktorí neboli zmluvnou stranou takejto KZVS. Z pohľadu vývoja trendov v EÚ je toto zdá sa krokom smerom od dlhodobých záujmov o konvergenciu miezd a dobiehanie krajín s vyššou životnou úrovňou, kedy ide práve o krajiny s prevažne vysokým pokrytím sektorovým vyjednaním. Znovuzavedenie extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa ako jednu z priorit ďalšieho

¹⁸¹Dostupné online: <https://epracaonline.sk/extenzie-kolektivnych-zmluv-vyssieho-stupna-princip-realizacia-dopady/> navštívené 20.9.2023 16:52

legislatívneho vývoja úpravy vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi uviedli zhodne aj účastníci fokusovej skupiny v diskusii o návrhoch na legislatívne úpravy smerujúce k spravodlivejším úpravám vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Po prípadnom znovuzavedení extenzie kolektívnych zmlúv, ktorému sa zdá v kontexte tranzície smernice Európskeho parlamentu a rady o primeraných minimálnych mzdách v EU bude musieť opätovne venovať pozornosť, čaká zákonodárcov, ale aj sociálnych partnerov množstvo ďalších otázok súvisiacich so sektorovým kolektívnym vyjednávaním, ako napríklad aktualizácia kódov SK NACE, možnosť reálnej participácie zamestnancov jednotlivých sektorov, na kreovaní znenia KZVS až po samotnú ochotu sociálnych partnerov rokovať a uzatvárať sektorové kolektívne zmluvy.

6.1.2.3 VNÚTROPODNIKOVÉ NORMATÍVNE AKTY

Vnútropodnikové predpisy sú prameňmi práva v prípade, že upravujú či zakladajú práva a povinnosti zamestnancom. Vnútropodnikové predpisy musia byť v súlade so všeobecne záväznými predpismi a teda nesmú upravovať práva zamestnancov nižšie než tieto predpisy. § 81 písm. c ZP definuje podmienku kedy je vnútropodnikový predpis pre zamestnanca záväzný, ktorou je oboznámenie zamestnanca s takýmto predpisom.

Vnútropodnikovými predpismi sú napríklad predpisy na zaistenie BOZP vydávané po dohode so zástupcami zamestnancov podľa § 39 ods. 2. ale tiež napríklad Pracovný poriadok (§84 ZP) alebo aj Normy spotreby práce (§133). Pracovný poriadok ako predpis, ktorý je platný len po súhlase zástupcov zamestnancov (ak u zamestnávateľa pôsobia), prispôsobuje znenie Zákonníka práce a ďalších právnych predpisov, potrebám konkrétneho zamestnávateľa. Hmotnoprávna podmienka vyjadrenia súhlasu zástupcov zamestnancov, im dáva možnosť ovplyvňovať znenie pracovného poriadku z pohľadu zamestnancov a napriek tomu, že ako hierarchický nižší prameň práva ako kolektívna zmluva, stále otvára možnosť zástupcov zamestnancov upravovať niektoré jeho znenia, ktoré sú následne záväzné aj pre zamestnávateľa. V pracovnom poriadku možno vyšpecifikovať závažnosť porušení pracovnej disciplíny, postup pri prešetrovaní jej porušení, povinnosti vedúcich zamestnancov a celú množinu vzťahov, ktoré v konečnom dôsledku vplyvajú na zamestnanca a jeho vnímanie prostredia v ktorom pracuje a akým spôsobom voči nemu zamestnávateľ špecifikuje jeho

nároky plynúce z právnych predpisov a naopak, akým spôsobom sa realizujú jeho práva. Podobným vnútropodnikovým predpisom ako pracovný poriadok, ktorý pokiaľ zakladá zamestnancom povinnosti tak ma charakter pracovného poriadku a vzťahujú sa naň rovnaké podmienky ako na schválenie pracovného poriadku je aj Etický kódex zamestnávateľa a všetky ďalšie predpisy, ktoré normujú správanie sa zamestnancov podľa očakávaní zamestnávateľa.

Normy spotreby práce sú vnútropodnikovým predpisom ktorého legálna definícia v podstate absentuje. Zamestnávateľ môže zavádzať alebo meniť normy spotreby práce vždy pred začatím práce, nikdy ich nemôže uplatňovať späťne a pokiaľ nie sú upravené v kolektívnej zmluve môže ich zamestnávateľ uplatňovať voči zamestnancom iba po dohode so zástupcami zamestnancov. V prípade že k dohode so zástupcami zamestnancov nedôjde do 15 dní, rozhodne v zmysle § 133 Inšpektorát práce podľa osobitého predpisu. Pokiaľ ide o rozhodovacie kompetencie miestne príslušných inšpektorátov práce, ich výkon je obmedzený v zásade poddimenzovaním personálnych a odborných kapacít na inšpektorátoch práce nakoľko celá problematika normovania práce je zložitou odbornou témou. Spomenutá absencia legálnej definície pojmu „norma spotreby práce“ a samotná otázka, či vôbec zamestnávateľ ma povinnosť zaviesť normy spotreby prác spôsobuje v aplikačnej praxi problémy nielen v prípade, že odmeňovací systém nemá založený na tzv. úkolovej mzde. Iný prípad kedy sa zavedenie noriem spotreby práce stáva pre zamestnávateľa obligatórnym je ten, kedy zamestnávateľ sám uvedie medzi povinnosti zamestnanca dodržiavať normy spotreby práce určené zamestnávateľom. *„Určením normy spotreby práce dochádza k objektivizácii práce, t.j. objektivizácii pracovného výkonu pre každého konkrétneho zamestnanca. Dochádza k určeniu napr. koľko výrobkov, konkrétnych operácií má zamestnanec objektivne vyrobiť za časovú jednotku pri každej konkrétnej pracovnej operácii bez ohľadu na osobu zamestnanca.“*¹⁸² Zavedenie normy spotreby práce ako vnútropodnikového predpisu definuje zamestnávateľom očakávaný výkon zamestnanca pričom pri určovaní tejto normy (požadovaného množstva práce a pracovného tempa) musí zamestnávateľ v zmysle §133 ods. 1 ZP vziať do úvahy pracovné tempo primerané

¹⁸² ŠVEC, M. – RAK, P HORECKÝ, J. 2021. Vnútropodnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa. 1 vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o, s, 116

neuropsychickým a fyziologickým možnostiam zamestnanca, jeho prirodzeným potrebám a dodržiavanie právnych predpisov ostatných predpisov na zaistenie BOZP.

V otázke intenzity participácie zástupcov zamestnancov, možno z pohľadu snahy v normách spotreby práce sklbiť oprávnené záujmy zamestnancov aj zamestnávateľa konštatovať, že zástupcovia zamestnancov by nemali iba formálne podpisovať (alebo odmietať) zamestnávateľov návrh na zavedenie alebo zmenu normy spotreby práce, ale mali by byť aktívne účastní ich vytárania. Proces normovania práce je, ako už bolo uvedené zložitou a odbornou témou, kladúcou nárok na odborné zdatnosti zástupcov zamestnancov. Výsledná kvalitná dohoda o normách spotreby práce prináša tak zamestnávateľovi ako aj zamestnancom, predvídateľnosť v očakávaniach výkonu zamestnancov a zamestnávateľovi prináša lepšiu právny základ na prípadne uplatňovanie sankcií voči zamestnancom v súvislosti s neuspokojivým plnením pracovných úloh.

I. Dobré mravy

Legálna definícia termínu dobré mravy v Zákonníku práce neexistuje, napriek tomu, že sa s nimi stretávame v pracovnoprávných súvislostiach pomerne často. Ich vyjadrenie nájdeme v už opisovanom 2. článku základných zásad zákonníka práce ale napríklad aj v §15 ZP, podľa ktorého prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

Dobré mravy boli predmetom množstva súdnych konaní preto sa k ich definícii viaže obsiahla judikatúra. Rámcovú definíciu možno nájsť okrem už spomenutého aj v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR, sp. Zn. 5 Cdo 103/2002 : „*Dobré mravy sú pravidlá morálneho charakteru všeobecne platné v demokratickej spoločnosti, v ktorej sa uplatňuje vzájomná slušnosť, ohľaduplnosť a vzájomne rešpektovanie.*“ tiež v uznesení ústavného súdu ČR z 26. februára 1998, sp. zn. II ÚS 249/97:“*Dobré mravy sú súhranom etických, všeobecne zachovávaných a uznávaných zásad, ktorých dodržiavanie je často zabezpečované aj právnymi normami tak, aby každé konanie bolo v súlade so všeobecnými morálnymi zásadami demokratickej*

spoločnosti. Tento všeobecný horizont, ktorý vývojom spoločnosti rozvíja aj svoj morálny obsah v priestore a čase, na danom mieste a vo vzájomnom konaní účastníkov právneho vzťahu.“

V otázke výkonu práv a povinnosti sa s definovaním dobrých mravov stretávame aj v rozsudku najvyššieho súdu SR, sp, zn. 1 Cdo 57/2005 :*“Dobré mravy možno stotožniť so všeobecne spoločensky uznávanými zásadami konania v právnom styku (poctivosť, nezneužívanie výkonu práv, nešikanózny spôsob výkonu práva, rešpektovanie rovnosti účastníkov občianskoprávných vzťahov).“*

AGENTÚRNE ZAMESTNÁVANIE

Z pohľadu vývoja pracovnoprávných vzťahov možno dočasne pridelovanie zamestnancov a agentúrne zamestnávanie považovať za jeden z novších inštitútov, rozvíjajúci sa v 21. storočí a jednu z atypických foriem zamestnania.¹⁸³ Keďže predstavuje zaujímavý nástroj personálnej politiky so špecifickým vplyvom na utváranie vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi je na mieste bližšie popísať niektoré jeho súvislosti. Zásadným dokumentom pre zavádzanie nových foriem zamestnávania do právnych poriadkov krajín EÚ bol dokument „Európa 2020 Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu“. V tomto dokumente EÚ vymedzila zásadné hospodársky výzvy a ciele, ktorých zvládanie a dosahovanie si vyžadovalo aj viaceré právne úpravy. Právne úpravy priniesli celý diazapón atypických foriem zamestnávania, medzi ktorými agentúrne zamestnávanie zastáva osobité miesto. EÚ videla v agentúrnom zamestnávaní ako nástroji politiky zamestnanosti veľký potenciál a bolo zaradené medzi podporované formy organizácie práce, pričom táto forma zaiste spĺňala aj predstavy zamestnávateľov o podobe formy pružného zamestnávania a flexibility pracovnej sily.¹⁸⁴ Z pohľadu unijnej úprav agentúrneho zamestnávania je smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008¹⁸⁵ môžeme nájsť tri prioritné oblasti:

¹⁸³Súkromné agentúry zamestnania boli súčasťou trhu prácu aj v období pred nástupom masívneho využívania pridelovania a agentúrneho zamestnávania. Preto je v tomto kontexte nutné neprehliadnuť aj DOHOVOR MOP č. 181 o súkromných agentúrach zamestnania ktorým je Slovenská republika viazaná – dostupne na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=340912> navštívené 1.8.2023 15:27

¹⁸⁴ DOLOBÁ, Z8kaz zneužívania agentúrneho zamestnávania, ČSTUDIA IURIDICA Cassoviensia ISSN 1339-3995, ročník 2.2014, číslo 1 dostupné online, http://sic.pravo.upjs.sk/files/5_dolobac_-_zakaz_zneužívania_agenturneho_zamestn.pdf navštívené 1.8.2023 16:25

¹⁸⁵ Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104>

1, preferencia agentúrneho zamestnávania – najväčšmi sa prejavila v zákaze členským štátom obmedzovať rozvoj agentúrneho zamestnávania

2, zákazu diskriminácie agentúrnych zamestnancov – podmienky dočasných agentúrnych zamestnancov (dĺžka pracovného času, nadčasy, prestávky v práci, odpočinok, práca v noci, dovolenka, sviatky, mzda....) musia byť aspoň také, aké by boli u kmeňových zamestnancov. Členské štáty, môžu vo svojich poriadkoch upraviť výnimku v prípade, ak má zamestnanec uzatvorený pracovný pomer s ADZ na dobu neurčitú a mzda sa vypláca zamestnancovi aj mimo pridelenia. Takáto úprava sa súčasťou právneho poriadku SR (doposiaľ) nestala. Nadbytočnosť zamestnanca z dôvodu skončenia dočasného pridelenia pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú je podľa § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce dôvodom na výpoveď zo strany zamestnávateľa (ADZ)¹⁸⁶.

3, Garancia prístupu k zamestnaniu – dočasne pridelený zamestnanec musí byť dostupne informovaný o možnostiach získať trvalé zamestnanie ako kmeňový zamestnanec. Splnenie povinnosti SR ako členského štátu EU, prijať také opatrenia, aby sa zabránilo doložkám k pracovným zmluvám zakazujúcim uzavretie pracovnej zmluvy, alebo zamestnaneckého vzťahu s užívateľským zamestnancom sa premietla do ustanovenia § 58b Zákonníka práce, ktoré pod sankciou neplatnosti zakazuje takéto doložky.

Slovenská právna úprava agentúrneho zamestnávania spočiatku patrila medzi najliberálnejšie v Európe, preto jej rozhodne nemohlo byť vyčítané akékoľvek obmedzovanie agentúrneho zamestnávania. Až do novely zákona o službách zamestnanosti bolo prostredie agentúrneho zamestnávania tak deregulované, že profesorka Barancová uviedla: *„Liberálna pracovnoprávna úprava agentúrnej práce sa v praxi zneužíva hlavne proti záujmom agentúrnych zamestnancov, ktorých možno z hľadiska uvedenej právnej formy pracovnoprávneho vzťahu považovať za „novodobých otrokov“ aj napriek tomu, že Slovenská republika je, tak ako iné členské krajiny, viazaná účelom a cieľom smernice o agentúrnej práci, hlavnou myšlienkou ktorej je zásada rovnakého zaobchádzania“*

Predmetná novela zákona o službách zamestnanosti nabrala účinnosť 1.mája 2013 a od 1. marca 2015 došlo k podstatnej novelizácii Zákonníka práce napĺňajúca zámer smernice.

¹⁸⁶ Čím nie je vylúčená možnosť dohody o skončení pracovného pomeru.

Dovtedajšia veľmi laxná úprava agentúrneho zamestnávania umožňovala reťazenie dočasných pridelení zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi čo v praxi vytváralo možnosť reťaziť pracovné pomery na základe dočasného pridelenia, ktoré mohlo trvať aj veľmi krátko. Pre užívateľských zamestnávateľov tento spôsob pridelenia zamestnancov predstavoval veľmi flexibilnú pracovnú silu, pre zamestnancov však bola táto flexibilita negatívnym javom, nakoľko, ďaleko viac než k vytváraniu akýchkoľvek možnosti work-life balance smerovala zamestnanca do absolútne prekérneho a nepredvídateľného pracovného prostredia.

V súčasnosti je dočasné pridelenie možné dohodnúť v zmysle §58 ods.6 Zákonníka práce pracovný pomer na dobu maximálne 24 mesiacov a to maximálne štyrikrát v tomto období. V prípade rozporu vzniká pracovný pomer na dobu neurčitú s užívateľským zamestnávateľom. Ide o vznik pracovného pomeru “ex lege” čo do istej miery môže byť v rozpore so zásadou zmluvnosti v pracovnom práve. Vnímanie takéhoto vzniku pracovného pomeru ako defacto sankcie voči užívateľskému zamestnávateľovi je však aj čo i len po ekonomickej stránke pomerne zužujúce. Na jednej strane síce zanikajú isté výhody flexibility pri využívaní prideleného zamestnanca, na strane druhej sú dva roky pridelenia dostatočne dlhá doba, na to aby ďalší prajav vôle užívateľského zamestnávateľa zamestnanca ďalej využívať dostatočne deklaroval, že s týmto zamestnancom počíta dlhodobo. Opierajúc sa o teleologický výklad úpravy a vôbec inštitútu agentúrneho zamestnávania, ktoré je len podporným nástrojom zamestnanosti a nemá nahrádzať štandardné zamestnávanie, teda nejde o sankciu, ale prevenciu prekarizácie práce a flexibilizácie pracovných pomerov v neprospech zamestnancov a na úkor štandardného zamestnávania.

Užívateľský zamestnávateľ sa využívaním dočasne pridelených zamestnancov oslobodzuje nielen od administratívnej záťaže, ale využitím doby pridelenia predtým než sa so zamestnancom dohodne na pracovnom pomere ako s kmeňovým zamestnancom, sa zamestnávateľovi výrazne predlžuje doba, kedy pre neho zamestnanec vykonáva prácu a zároveň vzniká zamestnávateľovi možnosť skončiť so zamestnancom pracovný pomer v skúšobnej dobe, prípadne pracovný pomer zanikne uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý. Ak totiž medzi prideleným zamestnancom a zamestnávateľom vznikne pracovný pomer, striktným výkladom pracovnoprávných noriem ide o úplne nový pracovný pomer so všetkými

náležitostami. Nie je preto výnimkou, že v takto novovzniknutom pracovnom pomere sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na pracovnom pomere na dobu určitú a na skúšobnej dobe, čím sa doba výkonu práce v neistých podmienkach, za istých okolností môže predĺžiť až na takmer štyri roky.¹⁸⁷

Pre zamestnanca v takto neistých pracovných pomeroch je nielen zložitejšie plánovať budúcnosť v horizonte najbližších mesiacov a rokov, ale rovnako tak má zložitejšiu situáciu pri financovaní bývania formou hypotekárnych úverov, či spotrebného úverovania, nakoľko banky ako aj nebankové spoločnosti posudzujú rating klienta aj na základe toho či je zamestnaný prostredníctvom ADZ alebo na dobu určitú. Obe spomenuté majú na to, či vo finale zamestnanec získa alebo nezíska úver, negatívny vplyv.

Ďalším špecifickým problémom, ktorý “zdedí” po svojom dočasnom pridelovaní zamestnanec pracujúci v kmeni je nezapočítavanie času dočasného pridelovania do odpracovného času, pre potreby výpočtu výšky odstupného podľa § 76 Zákonníka práce. Výška odstupného sa vypočíta na základe odpracovaných rokov u zamestnávateľa u ktorého zamestnanec vzniká nárok na odstupné. To sa najmä v prípade odstupného z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať prácu, ukazuje ako pomerne nešťastná úprava. Ak nahliadame na odstupné so zdravotných dôvodov ako na kompenzáciu vplyvu pracovného prostredia zamestnávateľa na zdravie zamestnanca¹⁸⁸, ktoré mu následne neumožňuje pokračovať v práci, s veľkou pravdepodobnosťou bol zamestnanec pred uzatvorením PP s užívateľským zamestnávateľom pridelovaný na prácu v prostredí s rovnakým alebo podobným vplyvom na zdravie zamestnanca, pričom tento čas sa do výpočtu nároku na odstupné nazapočítava. Zjednotenie týchto nárokov so zamestnancami ktorí od začiatku pracovali u zamestnávateľa v riadnom pracovnom pomere možno upraviť v podnikovej kolektívnej zmluve. Takéto ustanovenie sa v rôznych formách, v mnohých prípadoch súčasťou kolektívnej zmluvy stalo. (Napríklad podniková KZ v KIA Slovakia s.r.o)

¹⁸⁷ Z predpokladu takmer dvojročného dočasného pridelovania a následne pracovného pomeru na dobu určitú na dva roky v zmysle § 48 ods. 2 Zákonníka práce

¹⁸⁸ Omedzením v dočasnom pridelovaní je zákaz dočasného pridelenia zamestnanca na výkon práce, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie rizikovej práce v zmysle zákona č. 355/2007 Z.z

Agentúrni zamestnanci majú takisto v §58 ods. 11 garantované právo na kolektívne vyjednávanie. Dočasne pridelení zamestnanci majú právo vstupovať do odborovej organizácie pôsobiacej u užívateľského zamestnávateľa a prostredníctvom kolektívneho vyjednávania vstupovať do formovania uspokojivých a spravodlivých podmienok dojednaných v kolektívnej zmluve. Vzhľadom na ustanovenie § 58 ods. 9 majú byť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienky a podmienok zamestnávania najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávania, teda výsledok kolektívneho vyjednávania, ktorý zlepši pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok sa premietne aj do zlepšenia podmienok dočasne pridelených zamestnancov. V záujme dočasne pridelovaných zamestnancov, ktorí vidia perspektívu v pracovnom pomere s užívateľským zamestnávateľom, snažiť sa v procese kolektívneho vyjednávania presadzovať dojednanie ustanovení o dočasne pridelených zamestnancoch. Najmä v niektorých variabilných zložkách mzdy, u ktorých s výška plnení na základe kolektívnej zmluvy odvodzuje od seniority zamestnanca, je v záujme dočasne pridelených zamestnancov, aby sa čas ich pridelenia počítal ako odpracovaný čas u zamestnávateľa. Vhodná úprava podmienok dočasne pridelených zamestnancov, je záujmom aj odborovej organizácie nakoľko minimalizácia ekonomickej výhodnosti využívania dočasného pridelovania zamestnancov, väčšmi motivuje zamestnávateľov pristupovať k štandardnému zamestnávaniu.

Osobitnou otázkou je právo na kolektívne vyjednávanie priamo s personálnou agentúrou, v ktorej sú dočasne pridelovaní zamestnanci zamestnaní. Táto možnosť je žiadúca z pohľadu utvárania spravodlivých a uspokojivých podmienok, nakoľko kolektívna zmluva u užívateľského zamestnávateľa nevie obsiahnuť celú množinu vzťahov u dočasne pridelených zamestnancov. Ide napríklad o tvorbu, výšku, použitie príspevkov zo sociálneho fondu, ktoré podľa § 7 ods. 4 zákona č. 152/1994 Z.z, dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve a ak odborový orgán u zamestnávateľa nepôsobí rozhodne zamestnávateľ. Vzhľadom na to, že zamestnávateľom dočasne pridelovaného zamestnanca je agentúra dočasného zamestnávania, tá aj vytvára sociálny fond. Na spôsob jeho použitia však zamestnanci nemajú žiadny vplyv, nakoľko pri absencii pôsobenia odborovej organizácie rozhoduje ADZ o jeho použití sama.

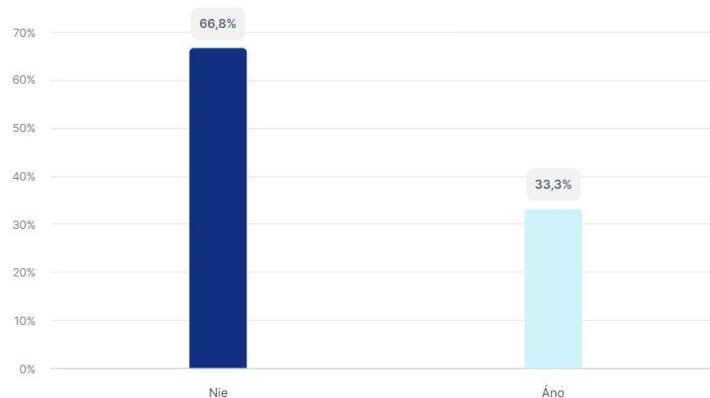
Špecifikom a výrazne negatívne vnímanou súvislosťou je zamestnávanie zamestnancov z tretích krajín v porovnaní s dočasným pridelovaním slovenských zamestnancov. V praxi sa často vyskytujú prípady kedy užívateľský zamestnávateľ zamestnáva zamestnancov z tretích krajín ako kmeňových zamestnancov, pričom slovenských zamestnancov si necháva dočasne pridelovať čo ich stavalo do nevýhodnejšej pozície oproti svojim zahraničným kolegom. Dočasne pridelovanie zamestnancov tretích krajín bolo donedávna právne nemožné, avšak ako reakcia na chýbajúcu pracovnú silu na trhu práce došlo k liberalizácii právnych úprav pokiaľ ide o zamestnávanie a pridelovanie zamestnancov z tretích krajín prostredníctvom ADZ. Takéto pridelovanie už aj možné aj u zamestnancov z tretích krajín, pričom v právnej úprave sa zákonodárca snažil zamedziť vykorisťovaniu zahraničných zamestnancov aspoň nárokmi na pôsobenie ADZ (aspoň tri roky vykonávajúca činnosť), musí ísť o zamestnanie zo zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily, štátny príslušník tretej krajiny má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta a užívateľský zamestnávateľ neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania počas posledných piatich rokov. V tomto prípade však nejde o riešenie problému s agentúrnym zamestnávaním tuzemských zamestnancov, ale o opatrenie ktoré doteraz chránenú skupinu zamestnancov vystaví prekérnejším podmienkam.¹⁸⁹

Psychologickým aspektom pridelovania agentúrnych zamestnancov je tiež akési delenie zamestnancov na skupiny. Kolektívy zamestnancov si časom vytvárajú svoje vlastné väzby vzťahy a identitu. V prípade agentúrneho zamestnanca sa nálepka dočasne pridelovaného zamestnanca často ešte umocňuje napríklad iným pridelovaným pracovným odevom, prístupom stravovacej politiky užívateľského zamestnávateľa, či výplatných termínoch alebo ďalším spôsobom. Zaujímavý náhľad na vnímanie agentúrneho zamestnávania priniesol výsledok prieskumu hodnotenia spravodlivosti vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, kedy sa prieskumu nezúčastnil žiaden agentúrny zamestnanec, avšak dve tretiny opýtaných sa domnieva, že agentúrni zamestnanci nemajú v práci rovanko spravodlivé podmienky ako kmeňoví zamestnanci. Takéto tvrdenie môže vychádzať jednak zo vlastných skúseností s dočasným pridelovaním, vyhodnotením vyššie spomenutých súvislostí

¹⁸⁹ Dostupné online: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/generate_page.php?page_id=860133 navštívené dňa 14.9.2023 o 16:27

s prekérnym postavením, ale aj celkovým spoločensky negatívnym náhľadom na neisté zamestnávanie.

14. Myslíte si, že pridelení agentúrni zamestnanci majú v zamestnaní rovnako spravodlivé podmienky ako kmeňoví?



Z pohľadu lojality je agentúrne zamestnávanie skôr prekážkou než prínosom, preto je na zvážene zamestnávateľa nakoľko dočasným pridelovaním zamestnancova sleduje prístup k rezervoáru pracovnej sily alebo chce budovať firmenú kultúru a stabilnú zamestnaneckú základňu.

S dočasným, často krátkodobým pridelením sa môže spájať aj nedostatok lojality voči firme, ktorá si zamestnanca najíma. Môže sa stať, že nebude cítiť taký záväzok k spoločnosti, čo povedie k nižšej motivácii. Všíma si aj PR článok venujúci sa agentúrnemu zamestnávaniu na webe tatrabanka.sk

Pracovné agentúry však predsa len môžu zohrať pri politike zamestnanosti pozitívnu úlohu. Prostredníctvom týchto podnikateľských subjektov môžu zamestnávateľa outsourcovať čas svojej personálne agendy pokiaľ ide o headhunting zamestnancov pre riadiace pozície, prípadne skutočnú potrebu nahradiť neočakávané personálne výpadky a podobne. Užívateľský zamestnávateľ nahrádzajúci možnosť štandardného zamestnávania dočasným pridelovaním zamestnancov však v princípe vedome využíva možnosť, ktorá síce môže byť pre neho z pohľadu ekonomického a z pohľadu flexibility výhodnejšia avšak zároveň kontrastuje so záujmami zamestnancov s čím následne vzniká riziko negatívnych dôsledkov a pre zamestnávateľa samotného.

7. VÝSKUM VNÍMANIA VZŤAHOV ZAMESTNÁVATEĽ – ZAMESTNANCI

Náš empirický výskum si kládol za cieľ zmapovať vnímanie niektorých ukazovateľov spravodlivosti vo firmách na Slovensku. Ak máme hovoriť o spravodlivých vzťahoch medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, je potrebné najprv poznať ako vyzerá „situácia v poli“. Ďalšími cieľmi bolo zosnímať vnímanie sociálnych javov, ktoré súvisia so vzťahmi medzi zamestnávateľmi a zamestnancami – pracovnú spokojnosť a znaky firemnej kultúry.

7.1. KVANTITATÍVNY VÝSKUM




Kvantitatívny Výskum mal za cieľ zodpovedať výskumné otázky formou hromadnej administrácie štandardizovaných dotazníkov:

1. Ktoré faktory pracovného prostredia vnímajú zamestnanci ako kľúčové pre určenie miery spravodlivosti v zamestnávateľských vzťahoch.
2. Zmapovať charakteristiky pracovnej spokojnosti, najmä z hľadiska použiteľnosti dotazníka spokojnosti.
3. Zmapovať trendy vo vnímaní charakteristík firemnej kultúry ako javu, ktorý odráža vzťahy zamestnávateľ a zamestnanci (produkčné vzťahy).

7.1.2. CHARAKTERISTIKA VÝSKUMNEJ VZORKY

Dotazník bol distribuovaný elektronickou cestou. Jeho vyplnenie bolo dobrovoľné. Dotazníky vyplnilo 388 respondentov, z toho 274 žien (70,6%) a 114 mužov (29,4%). Nerovnomerné zastúpenie pohlaví je dané segmentom, v ktorom pôsobí väčšina respondentov – je to finančníctvo a poisťovníctvo, (62,5% respondentov), na druhom mieste bol veľkoobchod a maloobchod 9,8%). Tento fakt výrazne limituje možnosť zovšeobecnenia výsledkov na celú zamestnaneckú populáciu.

Z hľadiska vekového zloženia je výskumná vzorka nehomogénna z podľa zastúpenia jednotlivých vekových kohort. Ide o prirodzený dôsledok životného štýlu, kedy do zamestnania vstupujú a zo zamestnania odchádzajú ľudia v určitom veku...

Odpoveď	Odpovede	Podiel
 Do 18 rokov	0	0,0%
 18 - 30	36	9,3%
 30 - 40	101	26,0%

40 - 45	67	17,2%
45 - 50	73	18,8%
50 - 60	98	25,2%
60 a viac	4	3,6%

Štruktúra zamestnania respondentov sa prejavuje aj vo vzdelanostnom zložení respondentov – vo finančných službách, odkiaľ pochádza väčšina účastníkov výskumu, sa vyžaduje minimálne úplné stredné alebo vysokoškolské vzdelanie:

Odpoveď	Odpovede	Podiel
Základne	1	0,3%
Stredné odborné	25	6,4%
Stredné ukončené maturitnou skúškou	167	42,9%
Vysokoškolské (II. a vyššieho stupňa)	196	50,4%

Vo výrobnom sektore pôsobí 29 respondentov, to je 3,88% zo všetkých respondentov.

Zloženie výskumnej vzorky z hľadiska veku, vzdelania a segmentu, v ktorom pracujú, je základný limitujúci faktor pre zovšeobecnenie výsledkov na celý segment hospodárstva, pretože výskumná vzorka, založená na dobrovoľnej účasti na výskume, nie je reprezentatívna z hľadiska segmentového zloženia hospodárstva. Aby sme kompenzovali tento limitujúci faktor, realizovali sme aj kvalitatívny výskum formou fokusovej skupiny.

7.1.2 VÝSLEDKY KVANTITATÍVNEHO VÝSKUMU

V otázke č. 13 sme sa dopytovali na charakter zamestnávateľa, to je či respondenti boli zamestnaní agentúrou dočasného zamestnávania, alebo boli tzv. v kmeňovom stave – žiadny z respondentov nebol zamestnaný agentúrou dočasného zamestnávania...

Z pohľadu odpovedí na otázku č. 13 je zaujímavé rozloženie odpovedí na otázku č. 14:

Ot. 14: Myslíte si, že pridelení agentúrni zamestnanci majú v zamestnaní rovnako spravodlivé podmienky ako kmeňoví?

Odpoveď	Odpovede	Podiel
● Áno	130	33,4%
● Nie	259	66,6%

Negatívny názor na rovnosť v spravodlivosti pre agentúrnych zamestnancov má 66,6% respondentov, čo odráža ich sprostredkované poznanie pracovného prostredia, pretože nikto z respondentov nemal priamu skúsenosť zo zamestnania prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania. Rozdiel v rozložení odpovedí je vysoko štatisticky významný, to je väčšina respondentov vníma zamestnanecké vzťahy medzi agentúrou dočasného zamestnávania a jej zamestnancami ako nespravodlivé.

Ot. 15: Považujete sa za ľahko nahraditeľného zamestnanca?

Táto otázka priamo korešponduje s vnímaním situácie súvisiacej s rozvojom automatizácie a zavádzaním digitalizácie do produkčných procesov.

Každý štvrtý zamestnanec sa cíti ohrozeným vo vzťahu k svojmu pracovnému miestu ako ľahko nahraditeľný, čo korešponduje s pocitom obáv a neistoty vo vzťahu k zamestnaniu.

Odpoveď	Odpovede	Podiel
● Áno	112	28,8%
● Nie	181	46,5%
● Nevie sa rozhodnúť	96	24,7%



Ot. 18: Vo Vašom zamestnaní existuje odborová organizácia?

Odpoveď	Odpovede	Podiel
● Áno	351	90,2%

● Nie	38	9,8%
-------	----	------









Otázka na denzitu odborovej organizovanosti u zamestnávateľov respondenta ukazuje na vysokú mieru existencie odborovej organizovanosti.

Ot. 20: Ohodnoťte vašu spokojnosť s prácou a výsledkami odborovej organizácie. (Ak neexistuje - otázku preskočte)

Odpoveď	Odpovede	Podiel v %
● 1/7  	8	2,3
● 2/7  	12	3,5
● 3/7  	18	5,2
● 4/7  	35	10,1
● 5/7  	71	20,6
● 6/7  	73	21,2
★ 7/7 	128	37,1

Konštatujeme vysokú mieru spokojnosti s činnosťou odborovej organizácie: 11% respondentov je viac nespokojných ako spokojných, 10,1% respondentov je aj spokojných aj nespokojných, spokojných a viac spokojných je 78,9% respondentov.

Ot. 21: Ohodnoťte vašu spokojnosť s kolektívnou zmluvou. (Ak neexistuje - otázku preskočte)

Odpoveď	Odpovede	Podiel
● 1/7  	6	1,7
● 2/7  	11	3,2
● 3/7  	23	6,7
● 4/7  	46	13,4

● 5/7	★ ★ ★ ★ ★ ☆ ☆	80	23,3
● 6/7	★ ★ ★ ★ ★ ☆ ☆	93	27,1
☆ 7/7	★ ★ ★ ★ ★ ★ ★	84	24,5

Respondenti hodnotia kolektívne zmluvy pozitívne – len 11,6% vyjadruje nespokojnosť s kolektívnou zmluvou, 13,4% respondentov je aj spokojných aj nespokojných, 74,9% je spokojných alebo veľmi spokojných.

Ot. 22: Vo Vašom zamestnaní vnímate väčšinu vzťahov so zamestnávateľom, ako spravodlivo nastavených?

Odpoveď	Odpovede	Podiel
● Áno	203	52,2%
● Nie	186	47,8%

Respondenti „spravodlivo“ rozdelili svoje hodnotenie – približne rovnaký počet vníma vzťahy ako spravodlivé resp. nespravodlivé. Ide o zaujímavý výsledok, pretože medzi respondentmi prevláda zastúpenie finančného sektora, kde by sme očakávali viac „spravodlivosti“.

Ot. 24: Ak by som si mohol vybrať bol by som odmeňovaný systémom v ktorom:

Odpoveď	Odpovede	Podiel
● Zarábim viac, ale môj príjem je výrazne podmienený dochádzkou (výrazne limity PN, "paragrafov" atď...) a môže sa prepadnúť?	154	39,7%
☆ Zarábim menej, ale s väčšou istotou stabilného príjmu?	234	60,3%

Tento výsledok je nenáhodný, je vysoko štatisticky významný na hladine $p = 0,001$, hodnota χ^2 je 16,49. Respondenti dávajú prednosť práci s garantovaným, aj keď menším príjmom.

Ot. 25: Vnímam ako spravodlivé, že základná mzda zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu sa líši na základe dĺžky pracovného pomeru?

Odpoveď	Odpovede	Podiel
Áno	292	75,1%
Nie	96	24,9%

Otázka sa týkala vnímania seniority z hľadiska spravodlivosti v prípade vyššieho platu. Drvivá väčšina respondentov vníma toto rozdelenie ako spravodlivé (hodnota χ^2 je 99,01), aj keď nemôžeme opomenúť každého štvrtého respondenta, ktorému sa takýto systém nebude páčiť...

Ot. 26: Ohodnoťte, ako vnímate svoju vlastnú lojalitu súčasnému zamestnávateľovi (ochota zotrvať, pracovať v prípade potreby nadčas, pracovať zodpovedne

Respondenti vyjadrujú vysokú mieru lojality k zamestnávateľovi – 82,5 % je ochotných obetovať pre potreby zamestnávateľa aj časť svojho pohodlia - hodnota χ^2 je 360,72.

Odpoveď	Odpovede	Podiel
1/7	11	2,8
2/7	5	1,3
3/7	21	5,4
4/7	31	8,0
5/7	59	15,2
6/7	97	24,9
7/7	16	42,4

Ot. 27: Ak by som podal internú sťažnosť u zamestnávateľa, bola by vyriešená spravodlivo?

Odpoveď	Odpovede	Podiel
● Áno	212	54,6%
● Nie	176	45,4%

Odpovede sú rozložené symetricky, rozdiel je nevýznamný. Nemožno povedať, že respondenti vnímajú situáciu jednoznačne, skôr by to naznačovalo určité sklony vnímať tieto veci ambivalentne..

Ot. 28: Báli by ste sa osobného postihu, ak by ste podali internú sťažnosť u zamestnávateľa? 1 je najmenší strach, 7 najväčší

Prostredníctvom vyjadrenia emócie strachu sme sa vlastne nepriamo pýtali na právnu istotu respondentov. Výsledky ukazujú na rozdielnú mieru, hodnota χ^2 je 20,06, čo je štatisticky významný rozdiel, pričom 43,3% respondentov vyjadruje obavy z postihu.

Odpoveď	Odpovede	Podiel %
● 1/7	59	15,2
● 2/7	44	11,3
● 3/7	37	9,5
● 4/7	80	20,6
● 5/7	59	15,2
● 6/7	52	13,4
● 7/7	57	14,7

Ot. 29: Dôverovali by ste tomu, že rozhodnutia orgánov dozoru alebo súdov, budú spravodlivé ak by ste sa na ne obrátili? 1 je najmenšia dôvera, 7 je najvyššia

Odpoveď	Odpovede	Podiel %
● 1/7	43	11,1

● 2/7	★ ★ ☆ ☆ ☆ ☆ ☆	54	13,9
● 3/7	★ ★ ★ ☆ ☆ ☆ ☆	52	13,4
● 4/7	★ ★ ★ ★ ☆ ☆ ☆	113	29,1
● 5/7	★ ★ ★ ★ ★ ☆ ☆	60	15,5
● 6/7	★ ★ ★ ★ ★ ★ ☆	36	9,3
☆ 7/7	★ ★ ★ ★ ★ ★ ★	30	7,7

Výsledky sú diferencované, rozdiely sú štatisticky významné, hodnota X^2 je 80,62. Pozornosť budí takmer 30% odpovedí v neutrálnej zóne – označená ako 4, ale aj kvantitatívna prevaha odpovedí v negatívnej časti škály (odpovede označené 1 až 3), kde je 149 odpovedí (38,4%) oproti 126 odpovediam v pozitívnej časti škály označujúcej dôveru v rozhodnutia 32,5 %.

Ot. 30: Nasledovným faktorom priradte počet bodov podľa toho, ako podľa vás vplyvajú na utváranie spravodlivých podmienok v zamestnaní (1 je najmenší vplyv, 7 najväčší).

Výsledky sme spracovali kvantitatívnou metódou tak, že jednotlivým kategóriám odpovedí sme priradili váhy od 1 do 7, počet odpovedí je vynásobený váhami, následne je urobený súčet odpovedí za položku, čo potom tvorí celkové skóre.





Poradie odpovedí podľa významu odpovedí na ot. 30:

Položka	Hodnota
1. Ochrana pred šikanou a bossingom	2134
2. Vhodná úprava pracovného času	2131
3. Výška mzdy	2117
4. Korektný prístup zamestnávateľa k sociálnemu dialógu (vzťahy s odbormi)	2045
5. Benefity (vouchere, permanentky.....)	2025
6. Zamestnávateľ, ktorý počúva (mať možnosť predkladať podnety, ktoré zamestnávateľ berie vážne)	1969
7. Úroveň a politika BOZP	1957
8. Rovnaký meter na všetkých zamestnancov (v odmeňovaní a možnosti rastu)	1941

9. Schopnosť zamestnávateľa odmeniť z vlastnej iniciatívy (jednorazové prémie, mimo dohodnutých, atď...)	1920
10. Dostatok informácií od zamestnávateľa (o ekonomickej kondícii, plánoch...)	1885
11. Dostatočný dôraz na budúcnosť zamestnanca v súvislosti s priemyslom 4.0 a zelenou transformáciou.	1878
12. Možnosť homeoffice	1770

Ot. 31 Určite jeden najdôležitejší faktor (okrem mzdy), ktorý podľa vás definuje spravodlivého zamestnávateľa.

V tejto otázke mali respondenti možnosť stanoviť faktor, okrem mzdy, ktorý považujú za definičný pre určenie miery spravodlivosti zamestnávateľa voči zamestnancom V tejto otázke mali respondenti možnosť stanoviť faktor, okrem mzdy, ktorý považujú za definičný pre určenie miery spravodlivosti zamestnávateľa voči zamestnancom. Údaje sú zoradené od najvyššej hodnoty po najnižšiu.

Odpoveď	Odpovede	Podiel
 Rovnaký meter na všetkých zamestnancov (v odmeňovaní a možnosti rastu)	155	39,8%
 Zamestnávateľ ktorý počúva (mať možnosť predkladať podnety, ktoré zamestnávateľ berie vážne)	110	28,3%
 Vhodná úprava pracovného času	38	9,8%
 Korektný prístup zamestnávateľa k sociálnemu dialógu	30	7,7%
 Dostatok benefitov (vouchere, permanentky.....)	22	5,7%
 Príprava zamestnancov na transformáciu zamestnávateľa (technologický pokorok a zelená transformácia) a budúcu uplatniteľnosť	15	3,9%
 Ochrana pred šikanou a bossingom	7	1,8%
 Dostatok informácií od zamestnávateľa (o ekonomickej kondícii, plánoch...)	6	1,5%
 Kvalitná úroveň BOZP	6	1,5%

Ot. 32: Určite ako výrazne, sú podľa vás nasledujúce faktory zdrojom konfliktov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. (1 najmenej konfliktné 7 najviac konfliktné)

Položka	Hodnota
1. Výška mzdy	2119
2. Nedostatočné ľudské kvality nadriadených zamestnancov	1845
3. Zlá vidina kariérneho rastu	1716
4. Uplatňovanie si nárokov na inú úpravu pracovného času, (napríklad rodičia)	1591
5. Uplatňovanie si nárokov na dovolenku	1575
6. Nekvalitné pracovné prostredie (znečistené, atď)	1538
7. Neumožňovanie home office (ak je možný)	1462
8. Nedostatok informácií o budúcnosti a plánoch zamestnávateľa	1354
9. Úroveň a politika BOZP	1102

V ďalšej časti dotazníka sa pýtame na mieru spokojnosti v práci. Ide o štandardizovaný dotazník vytvorený doc. Martinom Procházkom. Pracovná spokojnosť súvisí so zamestnávateľskými vzťahmi, tak, že tieto priamo ovplyvňujú pracovnú spokojnosť a pracovná spokojnosť spätne vplyva na management priemyselných vzťahov (Prashar, Thakur, 2017)¹⁹⁰. Tento výskum je v začiatkoch, takže nie sú dostatočne rozsiahle poznatkové zdroje.

Dotazník skúma spokojnosť respondenta so siedmymi oblasťami práce a ôsmou dimenziou je dotaz na celkovú spokojnosť:

1. Spokojnosť s náplňou práce
2. Spokojnosť s podmienkami pre výkon práce
3. Spokojnosť s finančným ohodnotením

¹⁹⁰ Parashar B.K., Thakur S. (2017) The Impact of Industrial Relations on the Level of Employees Job Satisfaction, International Journal of Creative Research Thoughts, 2017 IJCRT | Volume 5, Issue 4 December 2017 | ISSN: 2320-2882 (IJCRT) www.ijpub.org

4. Spokojnosť s vedením
5. Spokojnosť so spolupracovníkmi
6. Spokojnosť s komunikáciou v organizácii
7. Celková pracovná spokojnosť

Otázka 33 – Ohodnoťte pravdivosť tvrdení (1 najmenej pravdivé, 7 najviac).

Odpoveď	1	2	3	4	5	6	7
Som spokojný/á s pracovnými úlohami, ktoré vo svojej práci plním.	10 (2,6%)	15 (3,9%)	33 (8,5%)	65 (16,7%)	84 (21,6%)	96 (24,7%)	93 (23,9%)
Som spokojný/á s náročnosťou svojich pracovných úloh.	21 (5,4%)	18 (4,6%)	31 (8,0%)	60 (15,4%)	80 (20,6%)	100 (25,7%)	87 (22,4%)
Som spokojný/á s tým, aký objem práce musím zvládnuť.	36 (9,3%)	47 (12,1%)	37 (9,5%)	55 (14,1%)	72 (18,5%)	77 (19,8%)	70 (18,0%)
Som spokojný/á s tým, čo vo svojej práci robím.	15 (3,9%)	16 (4,1%)	38 (9,8%)	55 (14,1%)	70 (18,0%)	83 (21,3%)	119 (30,6%)

Táto otázka sa zameriava na faktor spokojnosti s obsahom práce, náročnosťou a objemom práce. Respondenti sú vo väčšine vyjadrujú spokojnosť s týmto faktorom pracovnej spokojnosti.

Ot. 34 Som spokojný/á s pracovným prostredím.

Odpoveď	1	2	3	4	5	6	7
Som spokojný/á s pracovným prostredím.	19 (4,9%)	16 (4,1%)	39 (10,0%)	54 (13,9%)	69 (17,7%)	99 (25,4%)	103 (26,5%)
Som spokojný/á s kvalitou zázemia, ktoré mám pre svoju prácu.	18 (4,6%)	29 (7,5%)	36 (9,3%)	61 (15,7%)	70 (18,0%)	90 (23,1%)	92 (23,7%)
Som spokojný s podmienkami, ktoré mi organizácia pre moju prácu vytvára.	17 (4,4%)	41 (10,5%)	43 (11,1%)	62 (15,9%)	71 (18,3%)	84 (21,6%)	78 (20,1%)
Som spokojný s tým, ako je zaistená bezpečnosť mojej práce.	19 (4,9%)	22 (5,7%)	18 (4,6%)	54 (13,9%)	58 (14,9%)	100 (25,7%)	128 (32,9%)

Ďalším faktorom pracovnej spokojnosti je spokojnosť s pracovným prostredím z hľadiska fyzického ale aj organizačného.

Ot. 35 Ohodnoťte pravdivosť tvrdení. (1 je najmenej pravdivé, 7 najviac)

Odpoveď	1	2	3	4	5	6	7
Som spokojný/á s celkovou výškou finančného ohodnotenia mojej práce.	63 (16,2%)	56 (14,4%)	54 (13,9%)	59 (15,2%)	90 (23,1%)	52 (13,4%)	19 (4,9%)
Som spokojný/á s tým, ako organizácia určuje výšku môjho platu a odmien.	79 (20,3%)	69 (17,7%)	44 (11,3%)	60 (15,4%)	81 (20,8%)	41 (10,5%)	18 (4,6%)
Som spokojný/á s tým, ako som finančne ohodnotený/á vzhľadom na kvalitu mnou odvádzanej práce.	74 (19,0%)	72 (18,5%)	50 (12,9%)	55 (14,1%)	81 (20,8%)	35 (9,0%)	25 (6,4%)
Som spokojný/-á s celkovou výškou svojho finančného ohodnotenia v porovnaní s inými ľuďmi, ktorí vykonávajú	83 (21,3%)	56 (14,4%)	52 (13,4%)	65 (16,7%)	76 (19,5%)	37 (9,5%)	23 (5,9%)

V našom prostredí je zaužívané odvíjať spokojnosť s prácou od vnímaní mzdy ako primeranej. V našom výskume sú respondenti rozdelení do takmer početne identických skupín tých, ktoré sú viac nespokojní a tých, ktorí patria do spokojnejšieho tábora.

Ot. 36: Ohodnoťte pravdivosť tvrdení. (1 je najmenej pravdivé, 7 najviac)

Odpoveď	1	2	3	4	5	6	7
Som spokojný/á so svojimi nadriadenými.	40 (10,3%)	33 (8,5%)	39 (10,0%)	47 (12,1%)	66 (17,0%)	80 (20,6%)	97 (24,9%)
Som spokojný/-á so spôsobom, ako nás naši nadriadení vedú.	54 (13,9%)	32 (8,2%)	45 (11,6%)	50 (12,9%)	75 (19,3%)	68 (17,5%)	76 (19,5%)
Som spokojný/á s tým, ako so mnou vedenie zaobchádza.	45 (11,6%)	36 (9,3%)	39 (10,0%)	48 (12,3%)	72 (18,5%)	77 (19,8%)	83 (21,3%)
Som spokojný/á s tým, aké vzťahy má vedenie so zamestnancami.	53 (13,6%)	37 (9,5%)	45 (11,6%)	49 (12,6%)	70 (18,0%)	80 (20,6%)	65 (16,7%)

Faktor spokojnosť s vedením, nadriadenými je v mnohých prípadoch kľúčovým faktorom pre stabilitu zamestnanca, a je dôležitým indikátorom zamestnávateľského vzťahu.

Ot. 37 Ohodnoťte pravdivosť tvrdení. (1 je najmenej pravdivé, 7 najviac)

Odpoveď	1	2	3	4	5	6	7
Som spokojný/á s tým, akých mám spolupracovníkov.	9 (2,3%)	12 (3,1%)	26 (6,7%)	44 (11,3%)	72 (18,5%)	99 (25,4%)	139 (35,7%)
Som spokojný/á s tým, ako so mnou moji kolegovia spolupracujú.	9 (2,3%)	13 (3,3%)	26 (6,7%)	33 (8,5%)	70 (18,0%)	104 (26,7%)	143 (36,8%)
Som spokojný/á so vzťahmi, ktoré mám so spolupracovníkmi.	7 (1,8%)	14 (3,6%)	17 (4,4%)	37 (9,5%)	63 (16,2%)	114 (29,3%)	149 (38,3%)
Som spokojný/á s prácou kolegov na spoločných úlohách a úlohách, ktoré ovplyvňujú moju prácu.	8 (2,1%)	17 (4,4%)	31 (8,0%)	47 (12,1%)	58 (14,9%)	118 (30,3%)	120 (30,8%)

Spokojnosť so spolupracovníkmi je druhou zložkou sociálneho prostredia vo firme. Podieľa sa na stabilizácii aj motivácii zamestnancov.

Ot. 38 Ohodnoťte pravdivosť tvrdení. (1 je najmenej pravdivé, 7 najviac)

Odpoveď	1	2	3	4	5	6	7
Som spokojný/á s množstvom informácií, ktoré v našej organizácii dostávam.	29 (7,5%)	27 (6,9%)	50 (12,9%)	52 (13,4%)	84 (21,6%)	80 (20,6%)	76 (19,5%)
Som spokojný/á s kvalitou informácií, ktoré potrebujem pre svoju prácu.	21 (5,4%)	33 (8,5%)	51 (13,1%)	48 (12,3%)	73 (18,8%)	101 (26,0%)	69 (17,7%)
Som spokojný/á s tým, kedy sa ku mne dostávajú informácie potrebné pro moju prácu.	28 (7,2%)	39 (10,0%)	59 (15,2%)	45 (11,6%)	84 (21,6%)	87 (22,4%)	57 (14,7%)
Som spokojný/á s tým, že dostávam dostatok informácií potrebných	25	38	44	52	82	96	60

pre svoju prácu.	(6,4%)	(9,8%)	(11,3%)	(13,4%)	(21,1%)	(24,7%)	(15,4%)
------------------	--------	--------	---------	---------	---------	---------	---------

Informačné kanály a spokojnosť s informáciami patrí medzi rutinnú súčasť analýzy sociálneho prostredia firmy. Viac spokojných ako nespokojných je okolo 60% respondentov.

Ot. 39 Ohodnoťte pravdivosť tvrdení. (1 je najmenej pravdivé, 7 najviac)

Odpoveď	1	2	3	4	5	6	7
Vo svojej práci som celkovo spokojný/á.	13 (3,3%)	20 (5,1%)	36 (9,3%)	67 (17,2%)	100 (25,7%)	111 (28,5%)	53 (13,6%)
Som spokojný/á s tým, čo mi moja súčasná práca prináša	13 (3,3%)	27 (6,9%)	39 (10,0%)	70 (18,0%)	91 (23,4%)	102 (26,2%)	54 (13,9%)
Celkovo som spokojný/á, že robím práve svoju prácu pre svoju organizáciu.	17 (4,4%)	22 (5,7%)	37 (9,5%)	68 (17,5%)	73 (18,8%)	105 (27,0%)	79 (20,3%)
Domnievam sa, že som vo svojej súčasnej práci spokojnejší/ia, než by som bol/a inde.	26 (6,7%)	24 (6,2%)	34 (8,7%)	68 (17,5%)	76 (19,5%)	91 (23,4%)	79 (20,3%)

Celková spokojnosť je výsledkom synergického pôsobenia všetkých ostatných faktorov pracovnej spokojnosti.

V nasledujúcej časti dotazníka sa budeme venovať vnímaniu firemnej kultúry respondentmi. Firemná kultúra priamo súvisí so zamestnaneckými vzťahmi a to v dvoch podobách:

1. Vystupuje ako vstupná premenná, ktorá ovplyvňuje zamestnávateľské vzťahy – príkladom je z histórie dobre známe Baťovo priemyselné impérium.
2. Druhým aspektom vzťahu firemnej kultúry a zamestnaneckých vzťahov je jej postavenie ako dôsledku nastavených vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami, to je je to výstup.

Desať otázok vzniklo modifikáciou dotazníka Rogera Harrisona. Meria štyri oblasti orientácie firemnej kultúry – orientáciu na moc (položka A), orientáciu na roly (položka B), orientáciu na výkon (položka C), orientáciu na ľudí (položka D)¹⁹¹.

Ot. 40 Ľudia, ktorí sú u zamestnávateľa úspešní, prevažne... Prerozdelite body (12) podľa správnosti tvrdení.

Odpoveď	Priemer	Podiel
A ...sú disciplinovaní a poslušní.	3,7	30,8%
B ...sa pohybujú len v rámci vymedzených pracovných povinností, starajú sa o to, aby zodpovedne a svedomito pracovali podľa svojej náplne práce a nezasahovali iným do ich teritória.	2,6	21,8%
C ...sú odborne kompetentní, podávajúci sústavne kvalitný a vysoký výkon.	2,4	19,8%
D ...sú odborne kompetentní, podávajúci sústavne kvalitný a vysoký výkon. ...majú veľmi dobré vzťahy so všetkými spolupracovníkmi, vrátane nadriadených.	3,3	27,5%

Ot. 41 Zamestnávateľ zaobchádza so zamestnancom prevažne...

Odpoveď	Priemer	Podiel
A...ako keby s jeho časom a energiou disponovali nadriadení.	3,4	28,3%
B...na základe jasných pravidiel, kde je presne povedané, koľko času pracovník na pracovisku musí alebo môže stráviť, za akých podmienok a čo má robiť.	2,9	23,8%
C...ako s pracovníkom, ktorý má stanovený okruh úloh a nikoho nezaujíma kedy a ako ich splní, len nech sú splnené v termíne.	2,6	21,7%
D...ako s pracovníkom, ktorý vie čo má robiť, ktorý je odborník, schopný pracovať samostatne, a na ktorého sa možno spoľahnúť a vždy je možné sa s ním dohodnúť.	3,1	26,2%

¹⁹¹ Harrison.R. (1972) Collected Papers of Roger Harrison, Version 94.10.02 - 1 - Chapter 10. Understanding Your Organization's Character, in: <https://bschool.pepperdine.edu/masters-degree/organization-development/content/parttwo-chapterten.pdf>

Ot. 42 V prípade rozdielnych názorov na riešenie problému, prevažne...

Odpoveď	Priemer	Podiel
A...na základe svojej právomoci, po vypočutí názorov, rozhodne vedúci podľa seba, prípadne si svoje rozhodnutie ešte nechá schváliť svojim nadriadeným.	4,4	36,6%
B...je snaha, aby problém riešili špecialisti, ktorí sa v tom vyznajú a preto sa im riešenie problému zverí.	2,5	20,5%
C...v diskusii sa preverujú všetky alternatívy riešenia problému, zvažujú sa ich prednosti a zápory, aby sa vybrala najefektívnejšia a najlepšia alternatíva riešenia problému.	3,0	25,0%
D...prebieha spontánna, neformálna a mnohokrát aj vzrušená diskusia, kedy každý hľadá čo najlepšie riešenie; vytvárajú sa rôzne podskupiny a koalície; Je jedno, kto nakoniec navrhne riešenie problému, ktoré je väčšinou prijímané konsenzom.	2,2	18,0%

Ot. 43 Od vedúcich sa skôr požaduje...

Odpoveď	Priemer	Podiel
A...aby pri dosahovaní výsledkov a plnení úloh boli rozhodní, informovaní o všetkom čo sa deje a aby si jasne uvedomovali svoju právomoc a zodpovednosť za druhých.	3,6	29,6%
B...aby pri dosahovaní výsledkov a plnení úloh rešpektovali pravidlá rozsahu právomoci a zodpovednosti u seba aj u ostatných, riadili sa zabehnutými pravidlami a aby to od všetkých vyžadovali..	2,9	24,5%
C...od vedúcich sa požaduje, aby mali výsledky a aby ich úseky fungovali vysoko profesionálne, pričom nie je podstatné akým spôsobom sa k výsledkom dopracujú.	2,9	24,3%
D... aby pamätali, že ľudia rastú na úlohách, teda aby delegovali a radili sa s podriadenými a tak sa ich snažili zaangažovať na plnení úloh.	2,6	21,6%

Ot. 44 Vedúcim sa najskôr prepáči (z pohľadu zamestnanca)

Odpoveď	Priemer	Podiel
A...keď sú viac alebo menej panovační.	2,6	21,7%
B...keď sú byrokratickí a vyžadujú, aby všetko bolo podľa predpisov.	3,0	24,7%
C...keď niekedy za úlohou nevidia človeka.	2,2	18,7%
D...keď často a veľa diskutujú s podriadenými.	4,2	34,9%

Ot. 45 Ľudia navzájom spolupracujú a vytvárajú tímy prevažne...

Odpoveď	Priemer	Podiel
A...preto, že si to želá ich nadriadený a neuposlušnosť je sankcionované.	2,0	16,8%
B...preto, že spolupráca je pravidlom a ináč sa ani pracovať nedá a okrem toho spolupracovať je rozumné.	3,8	31,6%
C...preto, že je potrebné splniť úlohu, na ktorú by jednotlivec nestačil.	3,0	24,7%
D...preto, že spolupracovať chcú a spolupráca im vyhovuje.	3,2	26,9%

Ot. 46 Rozhodnutia prevažne...

Odpoveď	Priemer	Podiel
A...robia tí ľudia, ktorí sú v hierarchii riadenia čo najvyššie.	5,1	42,5%
B...robia tí ľudia, ktorým to prislúcha podľa náplní práce.	3,1	25,6%
C...robia tí ľudia, ktorí o probléme vedia najviac.	1,8	14,7%
D...robia tí ľudia, ktorí sú na probléme najviac zainteresovaní.	2,1	17,2%

Ot. 47 Dobrý vedúci prevažne...

Odpoveď	Priemer	Podiel
A...je prísny a rozhodný, nebojí sa rozhodnúť, odmeniť ale i potrestať.	2,9	24,0%
B...vyžaduje plnenie úloh striktne podľa náplní práce, rešpektuje zákonné a podzákonné normy, ctí zásady ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci a pracovné postupy.	2,3	19,1%
C...patrí medzi špičkových odborníkov vo svojej oblasti.	2,3	19,3%
D...ide príkladom pre svojich podriadených v práci i mimo nej, dokáže ich vypočuť a poradiť im, ale aj sám sa riadi ich názorom.	4,5	37,7%

Ot. 48 Komunikácia v organizácii prevažne...

Odpoveď	Priemer	Podiel
A...ide najmä vo forme príkazov a informácií zhora nadol po vertikále riadenia. Vyšší vedúci sa nezvyknú rozprávať priamo s radovými pracovníkmi, pretože by sa narušil požadovaný odstup. Jasne sa rozlišuje medzi informáciami, ktoré možno pustiť nadol a po akú úroveň riadenia.	4,2	34,7%
B...ide zhora nadol po vertikále riadenia. Preferuje sa písomná informácia. Využíva sa inštitút písomných stanovísk, úradných záznamov a pripomienok. Príkazy sa často vydávajú písomne. Je snaha, aby sa do komunikácie zaviedli jasné pravidlá.	3,1	25,7%
C...komunikácia je celoplošná, využívajú sa nástenky, relácie podnikového rozhlasu a pod. s informáciami o plnení plánu a úloh. Vyšší vedúci sa často otvorene rozprávajú o plnení úloh a o problémoch s nižšie postavenými aj radovými pracovníkmi.	2,8	23,2%
D...nie je regulovaná, je celoplošná a málo formálna, každý môže hovoriť s každým. Komunikačné kanály sú obojsmerné. Hovorí sa o všetkom, prakticky nič sa neutajuje.	2,0	16,5%

Ot. 49 Od vedúcich sa skôr požaduje...

Odpoveď	Priemer	Podiel
A...aby pri dosahovaní výsledkov a plnení úloh boli rozhodní, informovaní o všetkom čo sa deje a aby si jasne uvedomovali svoju právomoc a zodpovednosť za druhých.	3,7	30,0%
B...aby pri dosahovaní výsledkov a plnení úloh rešpektovali pravidlá rozsahu právomoci a zodpovednosti u seba aj u ostatných, riadili sa zabehnutými pravidlami a aby to od všetkých vyžadovali..	2,9	23,7%
C...od vedúcich sa požaduje, aby mali výsledky a aby ich úseky fungovali vysoko profesionálne, pričom nie je podstatné akým spôsobom sa k výsledkom dopracujú.	3,1	25,1%
D... aby pamätali, že ľudia rastú na úlohách, teda aby delegovali a radili sa s podriadenými a tak sa ich snažili zaangažovať na plnení úloh.	2,6	21,3%

7.1.3 INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV KVANTITATÍVNEHO VÝSKUMU.

Názor respondentov, že agentúrni zamestnanci sú oproti tzv. kmeňovým znevýhodnení, môže prekvaŕpiť, lebo nikto z nich nemá osobnú skúsenosť s agentúrnym zamestnávaním - o to viac je tento názor podnetnejší na úvahy o jeho funkčnosti a hlavne spravodlivosti voči zamestnancom. Agentúrne zamestnávanie je dlhodobou v pozornosti nielen odborárskej a odbornej verejnosti, ale aj občanov. Tento názor odráža všeobecnú mienku pracujúcich, že agentúry slúžia na nespravodlivé vykorisťovanie zamestnancov. Je to téma nielen odborná, ale aj ekonomická, politická a etická. Na jednej strane zamestnávateľ, spolupracujúci s agentúrou dočasného zamestnávania, dosiahne vytúženú flexibilitu zamestnania, zbaví sa do značnej miery zodpovednosti za takýchto pracovníkov, ale na druhej strane, u zamestnancov dochádza k radikálnej strate istôt zamestnania a teda aj príjmu; takýto pracujúci si nesiahne na úver z banky, pretože nemá stále zamestnanie. Je bežnou praxou, že zamestnávateľ necháva u agentúry zamestnanca opakovane, tak, že sa tento presunie k inému agentúrnemu zamestnávateľovi.

Príbeh agentúrneho zamestnávania by si zaslúžil dôkladnú analýzu a určite presnejšiu legislatívnu úpravu z hľadiska možností jeho využívania.

Ohrozenie na pracovnom mieste vníma 28,6% respondentov, pričom ide o väčšinu zamestnancov vo finančných službách, kde vplyvom digitalizácie dochádza k značnému úbytku zamestnancov. Okrem iného je to aj odraz minimálnej pozornosti, ktorá sa tomuto javu venuje v médiách a v celkovom spoločenskom diskurze. Stretli sme sa s reakciami informovaných odborových predákov z celoštátnej úrovne, ktorí postup 4. priemyselnej revolúcie vnímali ako záležitosť, ktorá síce ovplyvní zamestnanosť tým, že zaniknú pracovné miesta, ale „zase vzniknú iné“. Súčasnú vedenie KOZ sa chvályhodne venuje tejto problematike oveľa viac. Oveľa užitočnejšie by bolo, keby sa tomuto problému – zmeny štruktúry zamestnanosti – viac venovala vláda.

Organizácie zamestnávajúce respondentov sú „pokryté“ odborními vysoko nadpriemerným spôsobom. Činnosť odborových organizácií je veľmi kladne hodnotená – 80% respondentov hodnotí činnosť odborovej organizácie kladne, čo nie je samozrejmé. Podľa predbežných informácií napr. odbory u najväčšieho zamestnávateľa na Slovensku nie sú hodnotené zamestnancami pozitívne, napriek značným výdobytkom pre sociálnu ochranu zamestnancov... Zastávame názor, že sa v ich hodnotení premieta zrejme názor manažmentu tejto spoločnosti, ktorý nie je naklonený odborom. Takisto firma prechádza reštrukturalizáciou, ktorú zamestnanci vnímajú ako nekorektnú, ako výsledok zanedbania rozvoja firmy predchádzajúcimi manažmentami. V tejto spoločnosti by sme kategorizovali zamestnanecké vzťahy ako unitárne, egoistické a silne poznamenané egoizmom skupinových záujmov.

Otázky 24 a 25 sa týkali vnímania finančného odmeňovania. Respondenti dávajú prednosť práci s garantovaným, aj keď menším príjmom. Ide o pomerne častý jav v ekonomike, v ktorej je silná sociálno-ekonomická neistota, neistota práce a celková spoločenská neistota. Ľudia očakávajú nestabilitu a preto ako kompenzáciu vnímajú prácu síce s nižším, ale stabilným príjmom, čo pre nich predstavuje istotu.

Takisto vnímanie odmeňovania so zohľadnením seniority je respondentmi považované za správne. Tu je potrebné upozorniť, že tento údaj je možné vzťahovať len na túto skupinu respondentov. Z praxe vieme, že mzdové zvýhodnenie podľa seniority nie je všade vnímané ako spravodlivé. Skôr sa kladie dôraz na kvalifikovanosť, množstvo a kvalitu práce.

Odpovede na otázky o vnímaní spravodlivosti vyriešenia sťažnosti resp. obavy z postihu v prípade podania sťažnosti svedčia o nízkej dôvere v spravodlivosť. Vysoká hodnota „obáv z postihu“ je zrkadlom okrem iného aj rešpektu k dodržiavaniu ľudských a občiansky práv v našej spoločnosti. Tieto obavy brzdia až blokujú vyjadrovanie názorov a podávanie návrhov vo firmách a budujú atmosféru nedôvery, pesimizmu a rezignácie.

Za rovnako závažné, ak nie závažnejšie sú názory týkajúce sa dôvery respondentov k rozhodnutiu súdov alebo orgánov štátneho dozoru. Citujeme z výsledkov výskumu: „pozornosť budí takmer 30% odpovedí v neutrálnej zóne – označená ako 4, ale aj kvantitatívna prevaha odpovedí v negatívnej časti škály (odpovede označené 1 až 3), kde je 149 odpovedí (38,4%) oproti 126 odpovediam v pozitívnej časti škály označujúcej dôveru v rozhodnutia 32,5 %“. V týchto odpovediach sa nepremiata iba verejná mienka, ktorá je celospoločensky mimoriadne kritická

k justícii, ale aj skúsenosti s rozhodnutiami štátnych orgánov dozoru (napr. inšpektoráty práce). Ide o prejav nedôvery k nositeľom autority v organizáciách.

Otázka o faktoroch podieľajúcich sa na utváraní spravodlivých podmienok v práci je mimoriadne zaujímavá. Na prvom mieste je ochrana pred šikanovaním a bossingom – v tomto prípade ide o prípady zneužívania postavenia na ponižovanie ľudskej dôstojnosti šikanovaného. Tieto postoje vyjadrujú nielen prospektívne obavy, ale aj skúsenosti s agresívnym prostredím unitárneho prostredia. Ide o závažný problém, ktorého závažnosť sa zvyšuje tým, že oficiality dávajú od takýchto prípadov „ruky preč“ so snahou zamiesť tento nepríjemný problém „pod koberec“. Šikanovanie, vrátane bossingu, sa podpisuje na psychickom zdraví šikanovaného s vysokým rizikom rozvoja somatických symptómov, ktoré je potrebné medicínsky riešiť. V našej krajine zatiaľ nevedieme osobitné zdravotnícke štatistiky nákladov na liečenie nemocí zo stresu spôsobeného šikanovaním. A ani nie je prehľad o kvalite sociálnych vzťahov na pracoviskách, ktoré by popisovali aj toxické prostredie vrátane výskytu toxických osobností vo fabrikách a úradoch.

Na prvých štyroch miestach sa vyskytujú sociálne faktory a mzda: Ochrana pred šikanou a bossingom, Vhodná úprava pracovného času, Výška mzdy, Korektný prístup zamestnávateľa k sociálnemu dialógu (vzťahy s odbormi). To svedčí o tom, že zamestnanci vnímajú spravodlivosť ako férový prístup, kedy sú dodržiavané hodnoty ľudskej dôstojnosti a občianske práva v zmysle hesla „Dobré zmluvy robia dobrých priateľov“. Aby zamestnanci vnímali zamestnávateľa ako spravodlivého, je treba, aby zamestnávateľ rešpektoval uvedené premisy, ktoré vyjadrujú aj očakávania súvisiace so spravodlivým konaním, zaobchádzaním so zamestnancami. Nenaplnenie očakávaní na spravodlivé zaobchádzanie má za následok sklamanie, nedôveru a nárast potenciálu pre konflikty.

Tieto názory sa potvrdzujú pri určení definičného faktora posudzovania spravodlivosti zamestnávateľa voči zamestnancom:

Odpoveď	Odpovede	Podiel
● Rovnaký meter na všetkých zamestnancov (v odmeňovaní a možnosti rastu)	155	39,8%
● Zamestnávateľ ktorý počúva (mať možnosť predkladať podnety, ktoré zamestnávateľ berie vážne)	110	28,3%
● Vhodná úprava pracovného času	38	9,8%

● Korektný prístup zamestnávateľa k sociálnemu dialógu	30	7,7%
● Dostatok benefitov (vouchere, permanentky.....)	22	5,7%
● Príprava zamestnancov na transformáciu zamestnávateľa (technologický pokorok a zelená transformácia) a budúcu uplatniteľnosť	15	3,9%
● Ochrana pred šikanou a bossingom	7	1,8%
● Dostatok informácií od zamestnávateľa (o ekonomickej kondícii, plánoch...)	6	1,5%
● Kvalitná úroveň BOZP	6	1,5%

SPOKOJNOSŤ S PRÁCOU

Parashar, Thakur S. (2017) na základe svoj štúdie konštatujú, že existuje významný a obojstranný vzťah medzi charakterom zamestnávateľských vzťahov a spokojnosťou v práci. To znamená, že napäté zamestnanecké vzťahy, kde sa strany navzájom vnímajú ako súper, kde ide o hru s nulovým súčtom, tam budú vznikať napätia, neistoty, strach a obavy, ktoré sa negatívne premietnu do pracovnej spokojnosti, tým pádom aj do motivácie a do ochoty zotrvať v práci.

Respondenti, ktorí vyplnili dotazník, vykazujú pomerne rozdielnu mieru spokojnosti s jednotlivými aspektmi práce, aj keď v celkovom vnímaní vykazujú pomerne vysokú mieru spokojnosti s prácou.

Spokojnosť s náplňou práce

Vidíme, že respondenti vykazujú pomerne vysokú spokojnosť s obsahom práce. Tento fakt je dôležitý pre ich motivovanosť k práci.

Spokojnosť s podmienkami pre výkon práce

Podobne v prípade spokojnosti s podmienkami pre výkon práce je spokojnosť. Toto je obzvlášť dôležité pre vnímanie spravodlivosti vo vzťahoch medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, kde ochrana zdravia a bezpečnosť pri práci hrá dôležitú úlohu.

Spokojnosť s finančným ohodnotením

Rozdielny je názor na spokojnosť s finančným ohodnotením. Výsledky naznačujú všetko, len nie pocit spravodlivosti s finančným ohodnotením.

Spokojnosť s vedením

Vedenie či riadenie ľudí takisto vstupuje do motivácie pre prácu; preto spokojnosť s vedením ľudí je veľmi dôležitým aspektom vnímania nielen kvality sociálneho prostredia v práci ale aj vnímania spravodlivosti. Spravodlivosť je trvalá hodnota, spravodlivosť sa formuje od najrannejšieho veku človeka a súvisí s distribúciou zdrojov – materiálnych ale aj afektívnych.

Nedôsledné (slabé) vedenie je vedenie, ktoré nedokáže spravodlivo hodnotiť úlohové a kontextuálne charakteristiky výkonu človeka, čo je základom pre vnímanie nespravodlivosti vo vzťahoch zamestnávateľ – zamestnanec.

Spokojnosť so spolupracovníkmi

Ide o najvýraznejšiu, najkonzistentnejšiu spokojnosť s prácou. Vzťahy vstupujú do motivácie a tým aj do spokojnosti s prácou. Ide tak o vzťahy horizontálne, so spoluzamestnancami, ako aj o vzťahy vertikálne – s nadriadenými.

Vzťahy sa kultivujú tak v pluralitnom systéme ako aj unitárnom, v závislosti od firemnej kultúry a od preferovaného leadershipu.

SPOKOJNOSŤ S KOMUNIKÁCIOU V ORGANIZÁCIÍ

Komunikácia v organizácii má integrujúci a motivujúci význam. Respondenti hodnotia komunikáciu ako primeranú. Kvalitná akceptujúca a obojsmerná komunikácia je predpokladom pre získanie zamestnancov k spolupráci

Na základe analýzy faktorov spokojnosti v práci môžeme vysloviť záver, že zamestnanecké vzťahy, ktoré vnímajú naši respondenti sú rešpektujúce, majú pluralitný charakter a sú orientované na stratégiu win – win.

V tretej časti výskumu sme sa zaoberali stavom firemnej kultúry. Firemná kultúra súvisí s industriálnymi vzťahmi veľmi tesne, aj keď poznatky sú viac empirického charakteru ako výskumného.

V našom výskume hodnotia respondenti firemnú kultúru ako mocensky orientovanú, to je podľa Harrisona (1972, s. 7-8)¹⁹² „kultúra, ktorá sa pokúša ovládnuť svoje prostredie a poraziť všetku opozíciu.

¹⁹² Harrison.R. (1972) Collected Papers of Roger Harrison, Version 94.10.02 - 1 - Chapter 10. Understanding Your Organization's Character, in: <https://bschool.pepperdine.edu/masters-degree/organization-development/content/parttwo-chapterten.pdf>

Nie je ochotná podliehať žiadnemu vonkajšiemu zákonu alebo moci. A v rámci organizácie sa tí, ktorí sú mocní, snažia udržať absolútnu kontrolu nad podriadenými.

Organizácia orientovaná na moc je konkurencieschopná a žiarli na svoje územie (či už ide o trhy, rozlohu pôdy, produktové rady alebo prístup k zdrojom). Snaží sa rozšíriť svoju kontrolu na úkor iných, pričom často využíva slabšie organizácie. Dokonca aj slabá mocensky orientovaná organizácia sa uspokojuje s tým, že môže dominovať nad ostatnými, ktorí sú ešte slabší. Takéto organizácie sa vždy pokúšajú vyjednávať vo svoj vlastný prospech a ľahko nájdu opodstatnenie pre zrušenie dohôd, ktoré už nie sú samoučelné.

Niektoré moderné konglomeráty premietajú obrazy mocenskej ideológie. Nakupujú a predávajú organizácie a ľudí ako tovar, pričom zjavne nerešpektujú ľudské hodnoty a všeobecný blahobyť. Zdá sa, že majú nenásytnú chuť rásť, čo sa cení samo o sebe. Súťaž o získanie iných spoločností a nehnuteľností je nemilosrdná a niekedy mimo zákona. Zdá sa, že v rámci organizácie medzi vedúcimi pracovníkmi často prevláda zákon džungle, pretože bojujú o osobné výhody proti svojim rovesníkom“.

Táto charakteristika navodzuje dojem silnej unitárnej vzťahovej orientácie. Druhou charakteristikou firemnej kultúry, ktorú respondenti uvádzajú je orientácia na ľudí. O tejto orientácii Harrison hovorí (Harrison, 1972) popisuje kultúru orientovanú na človeka ako prístup, ktorý rešpektuje individualitu, ľudské potreby a záujmy. Často sa v analýzach firemnej kultúry stretávame s týmto kontrastným vnímaním firmy – ide tu o vnímanie štýlu riadenia, pretože hodnoty interpersonálneho vzťahu sa premietajú do štýlu vedenia. Štýl vedenia ľudí (leadership) je utilitaristický nástroj na dosiahnutie cieľov, ktoré organizácia má. Tento protiklad sa prekonáva tým, že mocenský aspekt (napr. rozhodovanie) sa prezentuje v komunikácii tak, aby ľudia toto rozhodnutie prijali, bez toho, aby cítili nátlak alebo donucovanie. Pravda, nie všade sa to tak dá...

7.2 KVALITATÍVNY VÝSKUM

Súčasťou metodiky výskumu stavu vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami bola aj metodika kvalitatívneho výskumu s tzv. fokusovou skupinou. Kvalitatívny výskum dopĺňa výskum kvantitatívny. Jeho výhodou je okrem iného aj fakt, že respondenti majú možnosť voľnejšie, v komunikatívnej a bezpečnej atmosfére vyjadrovať svoje názory na danú problematiku.

Cieľ prieskumu:

Zistiť názory na vývoj, stav a budúcnosť odborového hnutia v kontexte vzťahov zamestnávateľov k odborovému hnutiu.

1. Minulosť – zmapovanie vývinu pôsobenia odborovej organizácie od začiatku existencie firmy.
 - a. Vznik odborovej organizácie faktory podporujúce vs. faktory brzdiace
 - b. Postoj manažmentu – zamestnávateľa
 - c. Postoj zamestnancov
2. Prítomnosť – aká je situácia a ako zamestnávateľ pristupuje k odborovej organizácii.
 - a. Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou – začať voľnými asociáciami
 - b. Registrujete rozdiely v prístupe zamestnávateľa k jednotlivým kategóriám zamestnancov – robotníci, technickí vo výrobe, úradníci, prvolíniový manažment.
 - c. Charakteristika prístupu manažmentu k odborom
 - d. Dodržiavanie práv odborovej organizácie v kontexte zákonných úprav
3. Budúcnosť – ako vidia odboroví predáci budúcnosť v kontexte vzťahov zamestnávateľ – odbory.
 - a. Vplyvy 4. priemyselnej revolúcie na vzťah zamestnávateľov k odborom
 - b. Dopad zavádzania umelej inteligencie na vzťahy zamestnávateľ – zamestnanci
 - c. Námety na legislatívne zmeny

7.2.1 METÓDA KVALITATÍVNEHO VÝSKUMU

Získavanie údajov prebehlo prostredníctvom riadenej diskusie s otvorenými otázkami podľa vypracovaného rámcového scenára:

Cieľ. Zistiť názory na vývoj, stav a budúcnosť odborového hnutia v kontexte vzťahov zamestnávateľov k odborovému hnutiu ako reprezentatívneho modelu vzťahov zamestnávateľa - zamestnanci.

1. Minulosť – zmapovanie vývinu pôsobenia odborovej organizácie od začiatku existencie firmy.
 - a. Vznik odborovej organizácie faktory podporujúce vs. faktory brzdiace
 - b. Postoj manažmentu – zamestnávateľa
 - c. Postoj zamestnancov
2. Prítomnosť – aká je situácia a ako zamestnávateľ pristupuje k odborovej organizácii.
 - a. Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou – začať voľnými asociáciami
 - b. Registrujete rozdiely v prístupe zamestnávateľa k jednotlivým kategóriám zamestnancov – robotníci, technickí vo výrobe, úradníci, prvolíniový manažment.
 - c. Charakteristika prístupu manažmentu k odborom
 - d. Dodržiavanie práv odborovej organizácie v kontexte zákonných úprav
3. Budúcnosť – ako vidia odboroví predáci budúcnosť v kontexte vzťahov zamestnávateľ – odbory.
 - a. Vplyvy 4. priemyselnej revolúcie na vzťah zamestnávateľov k odborom
 - b. Dopad zavádzania umelej inteligencie na vzťahy zamestnávateľ – zamestnanci
 - c. Námety na legislatívne zmeny

Účasť v skupine bola dobrovoľná, čo je ďalší faktor podporujúci autenticitu vstupov jednotlivých respondentov. Účastníci pokrývali segmenty hutníctva - pp. Košč a Uhorskai, oblasť spotrebného a chemického priemyslu zastupoval p. Kuruc, strojárstva p. Kapuš, automobilov p. Čech, Szórád a Schrol a p. Gajdoš, viceprezident KOZ.

Rozhovor viedol Mojmír Kališ v súlade s rámcovou osnovou. Išlo o zisťovanie, získavanie informácií, to je nebola iniciovaná diskusia alebo polemika.

V priebehu rozhovoru sa robil písomný záznam v kombinácii s audiozáznamom diskusie. S nahrávaním diskusie všetci účastníci súhlasili.

Priestup prezentujeme formou súhrnu diskusie a následnej interpretácie výsledkov. K celému textu sa vyjadria účastníci diskusie a ich pripomienky a doplnenia budú zapracované do textu.

7.2.2 VÝSLEDKY KVALITATÍVNEHO VÝSKUMU

1. Minulosť – zmapovanie vývinu pôsobenia odborovej organizácie od začiatku existencie firmy.

- a. Vznik odborovej organizácie faktory podporujúce vs. faktory brzdiace
- b. Postoj manažmentu – zamestnávateľa
- c. Postoj zamestnancov

Z diskusie vyplynulo, že hlavným **podporujúcim faktorom** vzniku odborovej organizácie je sústavne sa zvyšujúci tlak na pracujúcich, ich ponižovanie, potláčanie ich názorov, čo sa prejaví vo frustrácii potrieb uznania, potreby osobnej dôstojnosti. Odbory vznikajú na základe „zúfalstva“. Zvyšujúca sa šikana zo strany zamestnávateľov sa „podpíše“ na nespokojnosti zamestnancov, ktorá zvyšuje ich ochotu organizovať sa v záujme ochrany vlastných práv. Psychologicky ide o zachovanie požadovanej subjektívnej miery osobnej dôstojnosti v pracovnom prostredí. Ak táto potreba nie je naplnená, dochádza k nespokojnosti a k úplne prirodzenej tendencii k návratu do želaného stavu, to je k pocitu, že som dôstojným, váženým členom spoločenstva.

Ďalším podporujúcim faktorom pre vznik odborovej organizácie je komunikácia so zamestnancami a osobnosť predsedu odborov. Ide o to, aby bol hodnoverným, aktívnym a odvážnym, aby dával ľuďom pocit, že je dosť silný a spôsobilý k tomu, aby sa ich zastal.

Dôležitou podporujúcou funkciou je medzinárodné napojenie odborov, medzinárodná spolupráca.

Atraktivitu členstva v odborovej organizácii podporujú aj zverejnené výsledky snaženia sa odborov a ich úspechy v ochrane práv pracujúcich.

Obmedzujúcimi faktormi je postoj zamestnávateľa k odborom. Bežný je nepriateľský postoj k odborom, kedy manažment považuje odbory za nepriateľa a tak sa k nim aj správa. Bežné je šikanovanie odborových predákov, ich ohovárania až snaha o ich kriminalizáciu.

Často sa stáva, že aktivizujúcich sa zamestnancov vyhodia z práce.

Odbory nie sú želané, členovia prípravného výboru boli prenasledovaní, zastrašovaní.

Postupne ľudia prestali mať strach. Uvedomili si, že majú svoje práva.

Všeobecným obmedzujúcim faktorom vzniku odborovej organizácie na pracovisku je celkové povedomie o odboroch – odbory sú považované za formálne, zbytočné. Funkcionári odborov sú považovaní za pohodlných a málo aktívnych v presadzovaní záujmov zamestnancov. Takisto presadzujúci sa neoliberálny individualizmus sa prejavuje v postoji „postarám sa o seba sám“.

Politické strany málo podporujú odbory a ich fungovanie. Skôr ich považujú za silu, ktorá im dodá hlasy vo voľbách, za čo oni zahlasujú za zákonník práce, ktorý pracujúcim garantuje určitú úroveň ochrany.

Obmedzujúcim faktorom je rivalita medzi viacerými odborovými organizáciami u jedného zamestnávateľa.

Takisto neexistencia sektorových kolektívnych zmlúv sťažuje existenciu a fungovanie odborov.

Na druhej strane sú politické strany založené a fungujúce na neoliberálnej ideológii, ktoré odbory potláčajú, dokonca sa vyjadrujú, že nie sú potrebné...

2. Prítomnosť – aká je situácia a ako zamestnávateľ pristupuje k odborovej organizácii.

d. Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

e. Registrujete rozdiely v prístupe zamestnávateľa k jednotlivým kategóriám zamestnancov – robotníci, technickí vo výrobe, úradníci, prvolíniový manažment.

f. Charakteristika prístupu manažmentu k odborom

g. Dodržiavanie práv odborovej organizácie v kontexte zákonných úprav

Situáciu vo vzťahoch medzi zamestnávateľmi a zamestnancami hodnotili respondenti na škále:

Vzťah zamestnávateľ – zamestnanci

Posudzovacia škála pre zamestnancov aj odborových predákov, ktorej cieľom je rýchlo zmapovať stav vo vzťahoch zamestnávateľ – zamestnanci.

1. V našej firme o všetkom rozhoduje vrcholový manažér – to platí aj pre rozhodovanie o mzdách, nárokoch zamestnancov, o pracovných podmienkach. Odbory nie sú založené, vrcholový manažment tomu bráni. Zástupcovia zamestnancov sú len formálne figúrky, alebo sú to ľudia majiteľa či vrcholového manažmentu.
2. Vrcholoví manažéri navodzujú dojem, že s podriadenými „sú na jednej lodi“, ale v skutočnosti ich nezaujíma, čo si myslia. Odbory sú založené, ale vrcholový manažment ich potláča, bojuje s nimi. Permanentný konflikt.
3. Manažment si založil „žlté odbory“, ktoré mu odsúhlasia všetko – pluralita je formálna...
4. Odbory sú „trpené“. Vrcholový manažment robí všetko pre to, aby mu čo najmenej „hovorili“ do vecí, aj v prípadoch, kde majú podľa zákona danú ingerenciu.
5. Medzi vrcholovým manažmentom a odbormi sú korektné vzťahy, ale nič si nedarujú... každý ústupok strán je tvrdo vyrokovaný, nakoniec sa ale dohodnú.
6. Odbory sú rovnocenným partnerom s vrcholovým manažmentom – manažment aj odbory majú jasne vymedzené pole pôsobnosti, ktoré sú rešpektované ako kompetencie s právom „veta“.

Táto škála vychádza z modelu štyroch typov zamestnaneckých vzťahov podľa Budd J. W., Bhava D. P. (2019): Key Elements, Alternative Frames of Reference, and Implications for HRM, Sage Handbook of Human Resource Management, 2nd ed. Adrian Wilkinson et al., editors Forthcoming, 2019:

Body na škále	Pohľad zamestnancov	Pohľad zamestnávateľov	Pohľad trhu	Zamestnanecké vzťahy
		Egoistické zamestnanecké vzťahy		
1.– 3.	Racionálne, maximalizujúce činitele optimalizujúce kompromis medzi prácou a voľným časom; výrobné faktory	Čierne skrinky technológií na maximalizáciu zisku, ktoré optimalizujú využitie výrobných faktorov	Kľúčová hnacia sila zamestnaneckého vzťahu, aby sa zosúladiли záujmy zamestnancov a zamestnávateľov; v ideálnom prípade dokonale konkurencieschopný	Obojstranne výhodný obchod na voľnom trhu zo strany hospodárskych subjektov, ktoré majú vlastný záujem

		Unitárne zamestnanecké vzťahy		
1.– 3.	Psychologickí jedinci sú motivovaní intrinsickými motívami	Zisk sa maximalizuje prostredníctvom zosúladenia záujmov zamestnávateľa a zamestnancov.	Dôležité pre stanovenie širokých parametrov pre podmienky zamestnania, ale nie úplne deterministické	Dlhodobé partnerstvo medzi zamestnávateľmi a zamestnancami; zdieľajú spoločné záujmy.
		Pluralitné zamestnanecké vzťahy		
4.– 5.	Viac ako tovar; ekonomické a psychologické bytosti s morálnou hodnotou a demokratickými právami	Organizácie maximalizujúce zisk, ktoré majú určité konflikty ekonomických záujmov so zamestnancami	Nedokonale konkurencieschopné, takže medzi zamestnancami a zamestnávateľmi existuje nerovnováha vo vyjednávacej sile	Dohoda medzi zainteresovanými stranami s pluralistickými ekonomickými záujmami a nerovnakou vyjednávacou silou
		Kritické (radikálne) zamestnanecké vzťahy		
6.	Viac ako tovar; ekonomické a psychologické bytosti s morálnou hodnotou, demokratickými právami a triednymi záujmami	Vlastníci výrobných prostriedkov so systematickými inherentnými konfliktmi záujmov so zamestnancami	Ale jedna časť širšieho spoločensko-politického systému, ktorý udržiava štrukturálne nerovnosti medzi zamestnancami a zamestnávateľmi	Nerovný mocenský vzťah zasadený do zložitých sociálno-politicko-ekonomických nerovností

Začína na unitárnom konci kontinua vzťahov, prechádza cez pluralitné vzťahy až k radikálnym. Podrobnejší popis jednotlivých kategórií je v prílohe.

Zhoršujúce sa vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami konštatujú dvaja respondenti. Jeden vníma vzťahy ako unitárne s prvkami egoistických vzťahov – vyskytuje sa nepriateľstvo, rozdeľovanie zamestnancov na „našich“ a tých ostatných...

Ostatní respondenti vidia zamestnanecké vzťahy ako pluralitné – v jednom prípade ako zhoršujúce sa, čo respondent pripisuje celkovej podnikateľskej neistote u zamestnávateľa.

Celkovo však panuje zhoda na tom, že vzťahy sa zhoršujú. Vyskytujú sa vyslovene sadistické prístupy k ľuďom, manažéri sú opojení mocou, nezvládajú ju. Časté je podceňovanie pracujúcich; prístup k ľuďom postráda primeraný rešpekt k osobnosti zamestnanca. K tomuto pohrdajúcemu prístupu napomáha aj politická situácia, ktorá nepraje ľuďom práce.

3. Budúcnosť – ako vidia odboroví predáci budúcnosť v kontexte vzťahov zamestnávateľ – odbory.

- a. Vplyvy 4. priemyselnej revolúcie na vzťah zamestnávateľov k odborom
- b. Dopad zavádzania umelej inteligencie na vzťahy zamestnávateľ – zamestnanci
- c. Námety na legislatívne zmeny

V budúcnosti očakávajú respondenti zhoršovanie situácie. Nástupom robotizácie a digitalizácie bude meniť úlohu pracovníka v interakcii s technológiou. Predpokladá sa znižovanie významu ľudského činiteľa vo výrobnom procese.

V ekonomike existuje „paradox nedostatku zamestnancov“ – pri nedostatku zamestnancov by si zamestnávatelia mali viac vážiť zamestnancov... opak je pravdou. Zamestnávatelia chcú riešiť nedostatok pracujúcich dovozom pracovnej sily zo zahraničia.

V budúcnosti je potrebné výrazne sfunkčniť činnosť Inšpektorátov práce. Majú dostatočné oprávnenia, ale nie sú ich ochotní či schopní aj využívať. Odborári sa musia domáhať ochrany.

V súvislosti s legislatívnymi úpravami padol návrh zakotviť proces normovania spotreby práce do STN.

7.2.3. INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV KVALITATÍVNEHO VÝESKUMU

Respondenti sú nesporne kvalifikovaní na popis stavu vo vzťahoch medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Pokrývali väčšinu zamestnávateľov z hľadiska segmentového začlenenia.

Vznik a fungovanie odborovej organizácie, ktorej existencia je základom pre pluralitný zamestnávateľský vzťah, popisujú ako komplikovaný u ázijských zamestnávateľov. Odborové organizácie sa tam etablovali ťažko, zamestnávateľ im robil prieky. Odbory tu neboli želané, manažment prenasledoval odborových aktivistov, na odborárov bola „poľovačka“; odborári boli zastrašovaní. Respondenti potvrdzujú, že strachu sa ľudia zbavujú, uvedomujú si svoju hodnotu. Ide nielen o sociálny zápas, ale aj o zápas o ľudskú dôstojnosť.

„Európski“ zamestnávatelia nie sú v akceptácii odborov oveľa „lepší“, používajú však sofistikovanejšie metódy – napr. vyššími platmi si „kúpia“ úradnícky personál, ktorý im takto poskytuje podporu z vďačnosti. Ak to niekto z nich prestane robiť, to je že sa postaví na stranu zákona, dostáva sa do „pásma existenčného ohrozenia“.

Inšpektoráty práce sú málo funkčné, ich personál nie je dostatočne fundovaný napr. v oblasti stanovovania noriem spotreby práce... Najistejší sú inšpektori v oblasti kontroly BOZP...

Situácia pripomína dva znepríatelené tábory, kde je aktuálne „pokoj zbraní“ a toto prímerie je vykúpené ústupkami oboch strán. V našich podmienkach a v prípade respondentov zúčastnených na výskume, ide o pluralitné vzťahy. Nie je zrejmé, že by sa vzťahy zlepšovali, okrem jedného prípadu, kde si manažment uvedomil, že je preň výhodnejšie správať sa k odborom korektne.

Obzvlášť znepokojujúce sú informácie o agresívnom až sadistickom správaní sa manažérov voči odborárom aj voči zamestnancom. Ide o prejavy patriace do repertoáru povahových vlastností tzv. temnej triády, čo sú totálne deštruktívne prístupy, ktoré devastujú psychické zdravie podriadených.

Význam odborov v budúcom období bude oveľa zrejmejší aj pre doteraz „nevidiacich“ – nastáva éra nástupu digitalizácie a automatizácie, ktorá bude meniť nielen pracovné postupy, ale aj postavenie pracujúcich. Pri automatických linkách je potrebný menší počet pracovníkov. Pri čiastočne robotizovaných pracoviskách je človek len príveskom stroja. To sú všetko faktory, ktoré spolu s digitalizáciou, zoslabia postavenie robotníkov a zároveň posilnia pozície zamestnávateľa.

ZÁVER

Táto štúdia zachytila aj niekoľko „silných signálov“ zmien v systémoch pracovnoprávných vzťahov: klesajúca odborová organizovanosť v pozorovaných krajinách, decentralizačné procesy pri vyjednávaní kolektívneho vyjednávania a pri určovaní rôznych pracovných podmienok. Zdá sa tiež, že v oblasti priemyselných vzťahov sa očakáva konvergencia na úrovni EÚ.

Čo sa týka hustoty odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov, členské štáty, predpokladajú pokles. Súčasne staré členské štáty prevažne predpokladajú pokles miery krytia kolektívnym vyjednávaním, zatiaľ čo EÚ očakáva nárast. Vo všeobecnosti sa v starých členských štátoch očakáva decentralizácia kolektívneho vyjednávania, zatiaľ čo vo väčšine nových členských štátov zostane situácia nezmenená. Zdá sa, že v oblasti priemyselných vzťahov sa očakáva konvergencia na európskej úrovni. Na pozadí tejto konvergenie bude rastúca konkurencia a globalizácia tlačiť na vyššiu flexibilitu, nárast atypických foriem práce, znižovanie istoty zamestnania.

ÚVAHY NA ĎALŠIE ANALÝZY

1. Charakteristika vzťahov zamestnávateľa – zamestnanci v Slovenskom ekonomickom
2. Toxické vzťahy na pracovisku – bossing, mobbing.
3. Toxické osobnosti – výskyt medzi členmi manažmentu.
4. Výskyt stresovej symptomatiky medzi zamestnancami.
5. Spôsoby a metódy normovania.

8. NÁVRHOVÁ ČASŤ

Problematiku priemyselných/produkčných vzťahov (industry relations) študujú spoločenský vedci od prvej dekády dvadsiateho storočia. Je to multidisciplinárny okruh teoretických a empirickým výskumom získaných poznatkov o vzťahoch zamestnávateľov a zamestnancov v konkrétnych spoločenských podmienkach. Tieto poznatky patria do okruhov sociológie, práva, sociálnej psychológie práce, verejnej politiky, politickej ekonómie a manažmentu.

Vo svete existujú na túto tému výskumné inštitúcie, katedry na vysokých školách, národné a medzinárodné odborné združenia. Od roku 1967 existuje International Labour and Employment Relations Association(ILEREA) so sídlom v Ženeve. Jej všeobecným cieľom je podporovať štúdium pracovných a zamestnaneckých vzťahov na celom svete v príslušných akademických disciplínach takými prostriedkami, ako sú:

- podpora zakladania a rozvoja národných asociácií odborníkov na pracovné a zamestnanecké vzťahy;
- uľahčenie šírenia informácií o významnom vývoji vo výskume a vzdelávaní v oblasti pracovných a zamestnaneckých vzťahov;
- organizovanie celosvetových a regionálnych kongresov; a
- podpora medzinárodne plánovaného výskumu organizovaním študijných skupín na konkrétne témy.

Cieľ ILERA je čisto vedeckého charakteru, bez ohľadu na politické, filozofické alebo náboženské úvahy. Asociácia nepodporuje názory na politické otázky.

Dnes má Asociácia viac ako 900 členov po celom svete vrátane popredných odborníkov v oblasti priemyselných vzťahov a odborníkov z praxe a 38 národných asociácií a 1 regionálnej asociácie, ktoré spolu tvoria Radu ILERA.

Svetový kongres ILERA sa zvoláva každé 3 roky, kde sa stretávajú profesionáli, ktorí sa zaujímajú o všetky aspekty pracovných a zamestnaneckých vzťahov, aby si vymieňali nápady o novom vývoji, nápadoch a postupoch v tejto oblasti.

ILERA tiež organizuje prostredníctvom svojich národných pobočiek regionálne kongresy. V súčasnosti sídli vo výskumnom oddelení Medzinárodnej organizácie práce.

V našej krajine sa tejto problematike venuje pozornosť výlučne v právnej oblasti, kde sú publikované práce z oblasti právnej regulácie zamestnaneckých vzťahov, kolektívneho vyjednávania a okrajovo sa venuje pozornosť osobitným formám zamestnávania – konkrétne agentúrne zamestnávanie.

Navrhujeme, aby sa v rámci možností Inštitútu pre výskum práce a rodiny kreovala vedecko-výskumná skupina zložená z interných aj externých pracovníkov, ktorá by sa špecializovane venovala problematike zamestnaneckých vzťahov v koordinácii s medzinárodnými inštitúciami ako je ILERA.

Príklady toxických zamestnaneckých vzťahov popísané v časti prípadové štúdie ako aj výsledky výskumu dokumentujú potrebu presnejšej legislatívnej úpravy zamestnaneckých vzťahov. Máme na mysli presnejšiu úpravu požiadaviek na dôstojnosť vzťahov v zamestnaní medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, napr. v zmysle ich ochrany pred bossingom, neprimeraným šikanovaním a zavádzaním vykorisťovateľských spôsobov práce. Je potrebné kontrolovať dodržiavanie princípov rovnakého zaobchádzania a to tak cestou odborov ako aj cestou kontrol štátnych orgánov (inšpektoráty práce, úrady verejného zdravotníctva, zdravotná pracovná služba). V tejto súvislosti vidíme aj potrebu upraviť postavenie Inšpektorátov práce a kvalifikačné požiadavky inšpektorov doplniť o znalosti manažmentu – spôsoby normovania, stresu a jeho dôsledkov na zamestnanca.

Sociálny stres spojený so šikanovaním a bossingom a neprimeranými manažérskymi praktikami vytvára zdroje zvýšenej psychickej záťaže, ktorá sa následne prejavuje v zhoršení fyzického zdravia s následnými zvýšenými nákladmi na liečbu. U nás zatiaľ neeviduje zdravotnícka štatistika výskyt chorôb spojených s pracovným stresom – ukázala by sa spojitosť psychickej záťaže na pracovisku nielen s chorobami duše, ale aj s chorobami tela.

V súvislosti s tlakom na zvyšovanie ziskov firiem sa objavujú tlaky na zvyšovanie výkonov pritvrdzovaním noriem spotreby práce. Dochádza k preťažovaniu zamestnancov, zvyšujú sa požiadavky na nadčasovú a nočnú prácu s negatívnym dopadom na fyzické aj psychické zdravie zamestnancov. Zamestnávatelia používajú neodborné, neetické, doslova vymyslené metódy normovania spotreby práce v záujme tlaku na výkon zamestnancov, ktorý

nezodpovedá fyzickým a psychickým možnostiam zamestnanca. Inšpektoráty práce nemajú dostatok právnych nástrojov na zabránenie týmto tlakom. Veľmi by pomohlo ochrane zamestnancov, keby sa metódy normovania spotreby práce definovali na celoštátnej úrovni napr. v STN. Inšpektori práce by takto získali relevantný a odborne podložený návod na posudzovanie spôsobu určovania noriem spotreby práce. Odborných poznatkov na takýto krok je dostatok.

Tieto nátlakové metódy súvisia s firemnou morálkou, ktorá odráža firemnú kultúru. Firemná kultúra, tak ako aj dokumentuje náš výskum, je náchylná na akceptovanie mocenských autoritatívnych prístupov, čo uľahčuje uplatňovanie nátlakových metód riadenia. Od firemnej kultúry sa odvíja systém personálneho riadenia a personálnej politiky. V konečnom dôsledku dochádza ku konaniu zamestnávateľa, ktoré nie je v súlade so Zákonníkom práce čl. II: „Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov“ (Zákon č. 311/2001 Z. z.). ide v podstate o rešpektovanie ľudskej dôstojnosti všetkých účastníkov pracovného pomeru. Náš výskum dokumentuje, že zamestnanci majú obavy zo šikanózneho, agresívneho prístupu zamestnávateľa. Takýto prístup zvyšuje psychickú záťaž s následným negatívnym dopadom na zdravie zamestnancov. Riešenie je v zvýšenej miere na základe podnetov (odbory, zamestnanci, všeobecní lekári...) odbornými a nezávislými metódami zisťovať výskyt psychickej záťaže, ktorá pochádza zo sociálnych vzťahov. Skúsenosti s pracovnou zdravotnou službou ukazujú viac na to, že je snaha takéto zdroje mentálnej záťaže bagatelizovať, napr. poukazovaním na „nedorozumenia“ alebo doslova „zametať pod koberec“. V zmysle preferovania pluralitného modelu zamestnaneckých vzťahov, tak ako je nastavený v našej legislatíve, je žiadúce, aby do posudzovania mentálnej záťaže vyplývajúcej zo vzťahov vstupovala nezávislá a odborne spôsobilá osoba. Odborná spôsobilosť je daná špecializáciou v oblasti pracovnej a organizačnej psychológie s príslušnou odbornou praxou.

Sociálne vzťahy tvoria významnú zložku pracovného prostredia, ktorá vstupuje nielen do životnej a emocionálnej pohody zamestnanca, ale aj do jeho pracovnej motivácie. Psychológia práce a organizácie vypracovala dostatok nástrojov na skúmanie tohto aspektu pracovného prostredia.

Spravodlivosť zamestnaneckých vzťahov ovplyvňuje aj spôsob zamestnávania. V našej ekonomike sa rozrastajú „zastreté zamestnanecké vzťahy“ formou nútených živností. Títo pracovníci, ktorí v skutočnosti pracujú pre jedného zamestnávateľa a podľa jeho pokynov a na jeho pracovných zariadeniach, čo sú charakteristiky závislej práce, sú znevýhodnení finančne aj sociálne. Takisto štát prichádza o odvody, pretože živnostník šetrí ako sa dá, aby platil len minimálne odvody. Zdanlivo ide o vzťah, ktorý je výhodný pre obe strany – nespravodlivosť je v tom, že ide iba o zdanie, takýto výrobný vzťah je výhodný len pre zamestnávateľa... Zamestnanec je znevýhodnený z hľadiska štandardu práv – nárok na platenú dovolenku, poistenie v nezamestnanosti, ktoré je dobrovoľné, odškodnenie pracovných úrazov ap. Takýto pracovníci vytvárajú pre stálych zamestnancov konkurenciu, vytvárajú podmienky pre vytváranie nátlaku na „kmeňových“ zamestnancov aby sa prispôbili požiadavkám zamestnávateľa, vydierajú ich hrozbou straty zamestnania – tým sa vytvárajú nedôstojné, ponižujúce podmienky zamestnávania.

Druhým problémom je nárast počtu pracujúcich pre zamestnávateľa prostredníctvom zamestnania v agentúre dočasného zamestnávania. „Agentúrni“ zamestnanci sú celkovo znevýhodnení oproti stálym zamestnancom, aj keď podľa zákonných ustanovení musia mať rovnaké mzdové a sociálne podmienky ako stáli zamestnanci. V skutočnosti nepoživajú dostatočnú ochranu, pretože nespádajú pod kolektívnu zmluvu, ako sa vyjadrujú naši respondenti „sú ľahko vykorisťovateľní“. Je bežné, že pracujú dlhšie bez preplácania nadčasov...

V oboch prípadoch ide o nevyvrátiteľné fakty. Náprava je možná za predpokladu, že inšpektoráty práce budú dôsledne kontrolovať podmienky, za ktorých pracujú títo zamestnanci. V prípade živností ide o jednoduchý postup, pretože zákon presne definuje čo je závislá práca. Nie je možné eliminovať agentúrne zamestnávania, ale je ho možné regulovať prostredníctvom kontrol tak, aby nebolo nedôstojnou prácou.

ZOZNAM BIBLOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- ACKERS, P., & WILKINSON, A. (2005). British Industrial Relations Paradigm: A Critical Outline History and Prognosis. *Journal of Industrial Relations*, 47(4), 443-456. <https://doi.org/10.1111/j.1472-9296.2005.00184.x>
- ANTALOVÁ, M. (2014). Nový prístup k sociálnej politike, in: Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti. 24. – 25. listopadu 2014, stiahnuté: kdem.vse.cz/resources/relik14/sbornik/download/pdf/25-Antalova-Maria-paper.pdf
- BELL, B. S., KOZLOWSKI, S. W. J. (2002). A typology of virtual teams: Implications for effective leadership. Retrieved [insert date], from Cornell University, School of Industrial and Labor Relations site: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/hrpubs/8/>
- BANFIELD, PAUL; KAY, REBECCA (2008). *Introduction to Human Resource Management (1st ed.)*. Oxford: Oxford University Press. [ISBN 978-0-19-929152-6](https://doi.org/10.1017/9780199291526).
- BANSAL I., SOLKHE A. (2017) *Approaches to Industrial Relations*, Kurukshetra University Kurukshetra, Haryana, India
- BARANCOVÁ H., SCHRONK R. (2006) *Pracovné právo*, Publisher, Sprint, 2006, ISBN 80-89085-520
- BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. – HAMUĽÁK, J. – DOLOBÁČ, M. 2019, *Slovenské pracovné právo*, Bratislava, Sprint 2 s.r.o 2019 ISBN 978-80-89710-48-5
- BARNETT, C. (2005). The consolations of 'neoliberalism'. *Geoforum*, 36 (1) pp. 7–12.
- BETTS D. (2009) *The Psychology of Fraud, What Makes an Employee Cross the Line?*, ACFE/ISACA CPE Event — February 19, 2009
- BRESTOVSKÁ I. (2013) *Subjekty pracovnoprávných vzťahov Entities of Labour-Law Relations* Bakalárska práca, Bankovní institut vysoká škola Praha zahraničná vysoká škola Banská Bystrica, Právna administratíva v podnikateľskej sfére Vedúci práce: JUDr. PhDr. Róbert Jáger, PhD. Banská Bystrica, apríl 2013
- BROSTL, A. - HOLLÄNDER, P. - PRÍBELSKÝ, P. a kol. *Ústavné právo Slovenskej republiky*. 4. Vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2021, 167 ISBN – 978-80-7380-841-9
- [BUCHLÁKOVÁ, L.](https://doi.org/10.1111/j.1472-9296.2005.00184.x) (2016) *Neoliberalizmus je prežitok. Spôsobil vážne nerovnosti* Pravda 03.06.2016

BUCHELE R., CHRISTIANSEN J. (1999) Labor Relations and Productivity Growth in Advanced Capitalist Economies, March 1999, Review of Radical Political Economics 31(1):87-110 DOI: [10.1177/048661349903100105](https://doi.org/10.1177/048661349903100105)

BUDD J. W., BHAVE D. (2009) The Employment Relationship Chapter, January 2010 DOI: 10.4135/9780857021496.n4, in: Wilkinson: The SAGE Handbook of Human Resource Management, ss. 51-70

BUDD J. W., BHAVE D. P. (2019): Key Elements, Alternative Frames of Reference, and Implications for HRM, Sage Handbook of Human Resource Management, 2nd ed. Adrian Wilkinson et al., editors Forthcoming, 2019

BUDD J. W. DEVASHEESH B., P.(2008) Values, Ideologies, and Frames of Reference in Employment Relations. (2008). SAGE Handbook of Industrial Relations. 92-113. Research Collection Lee Kong Chian School Of Business. Available at: https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/3678

BUDD J. W. (2014) Will the Real HRM Please Stand Up, or the Problem with Hard Unitarism, <https://whitherwork.blogspot.com/2014/12/will-real-hrm-please-stand-up-or.html>

BUTLER, E. (1996) Hayek a jeho prínos k politickému a ekonomickému mysleniu dneška, Inštitút liberálnych štúdií, Bratislava, 1996

CANIVET C., BODIN T., EMMELIN M., TOIVANEN S., MOGHADDASSI M., ÖSTERGREN P.O. (2016) Precarious employment is a risk factor for poor mental health in young individuals in Sweden: a cohort study with multiple follow-ups BMC Public Health (2016) 16:687 DOI 10.1186/s12889-016-3358-5

CLARKE S.(2005): "The Neoliberal Theory of Society"; pp. 50-59 in Alfredo Saad-Filho and Deborah Johnston: Neoliberalism – A Critical Reader. London: Pluto Press.

DRUCKER, P., F. (1992) Management – budoucnost začíná dnes, Management Press, 1992, ISBN 8085603004

DAVID E. GUEST D. E. (2004): The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on the Psychological Contract, Applied Psychology: An International Review, 2004, (4), 541–555

DAUBNER P. (2020) Hegemónia neoliberalného kapitalizmu v diskurzívnej aréne triedneho boja, in: in: Košč J. ed. (2020) Slovenské skúsenosti s neoliberalizmom alebo ako sa deformuje obraz socioeconomickej reality na Slovensku

DAVIS K. (1962) Human Relations at Work, [McGraw-Hill series in management](#), McGraw-Hill, 1962

DI FABIO A. & PALAZZESCHI L. (2016) Marginalization and Precariat: The Challenge of Intensifying Life Construction Intervention, *Front. Psychol.*, 30 March 2016, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00444>

Dolobáč M. (2014) Zákaz zneužívania agentúrneho zamestnávania, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, *STUDIA IURIDICA Cassoviensia* ISSN 1339-3995, ročník 2.2014, číslo

Drory A, Shkoler O and Tziner A (2022) Abusive leadership: A moderated-mediation through leader-member exchange and by organizational politics. *Front. Psychol.* 13:983199. doi: 10.3389/fpsyg.2022.983199

Drucker F.P. (1993) Postkapitalistická spoločnosť, 1993, vyd. Management Press, Praha

Fáková A. (2023): Protest pred firmou BPC V Beluši, *Priority*, 3/2023, KOZ

Fox A. (1966) Managerial Ideology and Labour Relations, *BJIR British Journal of Industrial Relations*, Oxford [u.a.] : Wiley-Blackwell, ISSN 0007-1080, ZDB-ID 2983-X. - Vol. 4.1966, 3, p. 366-378 First published: March 1966 <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1966.tb00936.x>

Fáková A. (2023) Predseda odborov v beluši je chráneným oznamovateľom, *Priority*, 4/2023, KOZ

Frenkel, S. and Peetz, D. (1998). Globalisation and industrial relations in East Asia: A three-country comparison. – *Industrial Relations*, Vol. 37, No. 3, pp. 282-310.

Gilen, M. F. 2001. Globalization Civilizing, Destructive or Feeble . A critique of five debates in the social science literature. In *Annual Review of Sociology* , 27. pp. 235-260.

Harrison.R. (1972) Collected Papers of Roger Harrison, Version 94.10.02 - 1 - Chapter 10.

Understanding Your Organization's Character, in:

<https://bschool.pepperdine.edu/masters-degree/organization-development/content/parttwo-chapterten.pdf>

Hayek F.A. (1995) *Osudná domýšľivosť, Omyly socializmu*, Sociologické nakladateľství Praha, 1995

Heery E. (2016) Unitary Perspectives on Work, in: *Framing Work: Unitary, Pluralist and Critical Perspectives in the 21st Century*, pp. 13-35
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199569465.003.0002>

Hirschi A. (2017) The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice, Article *in* *The Career development quarterly* · October 2017,
<https://doi.org/10.1002/cdq.12142>

Hyman, R. (1979). Theory in industrial relations: towards a materialist analysis. In J. Matthes (Ed.), *Sozialer Wandel in Westeuropa: Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages in Berlin 1979* (pp. 247-270). Frankfurt am Main: Campus Verl.
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-136766>

Hyman R. (1999) National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges: An Essay in Review, *European Journal of Industrial Relations*, Volume 5 Number 1 pp 89–110, ISSN 0959-6801,
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=b6710bb5bfc9c5736c58bb346ef4550a52bfd582>

Hyman R., Bob Fryer R. (1975) *Trade Unions: Sociology and Political Economy* in McKinlay, Processing People, London, Holt-Blond, 1975

INTERNATIONAL MONETARY FUND (2000). "Globalization: Threats or Opportunity." [12 April 2000: IMF Publications.](#)

JAYEOBA F. I. D., AYANTUNJI O. I., SHOLESI O. Y. (2013) A Critique of the Systems Theory of J. T. Dunlop , *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences* March 2013, Vol. 2, No. 2 ISSN: 2226-3624

JOHNSTON S., ACKERS P. (2015) *Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations* Edited by Stewart Johnstone Peter Ackers, Oxford University Press 2015,
https://www.researchgate.net/publication/281741947_Finding_a_Voice_at_Work_Chapter_1_Preview

KALIŠ M. (2017) Posudzovanie psychickej spôsobilosti pre prácu – otázky a výzvy ekonomiky 4.0, in: Gregar a., Horák M. (2017) Sborník příspěvků z 16. ročníku mezinárodní konference PPaO konané ve dnech 24. – 25. května 2017 ve Zlíně,

KALIŠ M., KLIMOVÁ E., LETKOVÁ N., DÚBRAVČÍKOVÁ D., HOŽDORA V. (2022) Metódy merania spotreby práce v SR, Analytický výstup 19 projektu Podpora sociálneho dialógu, KOZ Bratislava, publ. na www.koz.sk

KALIŠ M. - KOŠA V. (2020) Industry 4.0 – Challenges for Work and Organizational Psychology Priemysel 4.0 – výzvy pre psychológiu práce a organizácie, Zborník príspevkov z 19. medzinárodnej konferencie Psychológia práce a organizácie, Košice, Ústav spoločenských a psychologických vied SAV

KARMÍNA, (2021) „Musíme držať spolu“ Príbeh štrajku v Booster Precision Components

KAUFMAN B. E. (2008) Paradigms in Industrial Relations: Original, Modern and Versiobetween, British Journal of Industrial Relations, doi: 10.1111/j.1467-8543.2008.00676.x 46:2 June 2008 0007–1080 pp. 314–339

KAUFMAN, B.E., BARRY, M., WILKINSON, A., BARRY M, LOMAS G, GOMEZ R. (2021) Using unitarist, pluralist, and radical frames to map the cross-section distribution of employment relations across workplaces : a four-country empirical investigation of patterns and determinants. Journal of Industrial Relations, 63 (2). pp. 204- 234. ISSN 0022-1856 <https://doi.org/10.1177/0022185620977578>

KJELLBERG, A. (2022). The Nordic Model of Industrial Relations. (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility; Vol. 2022, No. 2). Department of Sociology, Lund University, https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/115413346/The_Nordic_Model_of_Industrial_Relations_Kjellberg.pdf

KORTEN D. C. (2001): Keď korporácie vládnu svetu, PARADIGMA, 2001, 8096860305

KOLEKTÍV AUTOROV (2023). Možnosti metodiky skúmania kvality zamestnaneckého prostredia na Slovensku. Bratislava: KOZ SR. <https://www.kozsr.sk/2023/09/29/>

KREBS D. L. (2008) The Evolution of a Sense of Justice, <https://academic.oup.com/book/1492/chapter> -DOI: 10.1093/acprof:oso/9780195325188.003.0012

KROČKOVÁ, K. – GRANCOVÁ, B. 2018. *Judikatúra v pracovnoprávných veciach Skončenie pracovného a štátnozamestnaneckého pomeru*, Bratislava, Wolters Kluwer SR s.r.o., 2018 ISBN 978-80-8168-824-9

LANE M., WILLIAMS M., BROECKE S. (2023) OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 288: The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers, <https://dx.doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>

LASI, H., FETTKE, P., KEMPER, H.-G., FELD, T., & HOFFMANN, M. (2014). Industry 4.0. Business & Information Systems Engineering, 6(4), 239–242. <https://doi.org/10.1007/s12599-014-0334-4>

MACDONALD, D. (1997). Industrial relations and globalisation: Challenges for employers and their organisations. Paper presented at the ILO Workshop on employers' organisations in Asia-Pacific in the twenty-first century, Turin, Italy, 5-13 May.

MACK S. (2020): *What Scandinavians Can Teach Us About Work Culture*, <https://www.dailyscandinavian.com/what-scandinavians-can-teach-us-about-work-culture/>

MIRZA S. (2020) *Approaches to Industrial Relations*, in: <https://mmhapu.ac.in/doc/eContent/Management/ShahnazMadam/Aug2020/Approaches%20to%20Industrial%20Relation-converted.pdf>

MZANGWA T. (2015) Descriptive analysis of the theoretical perspectives in employment relations Article in Corporate Ownership and Control · September 2015, DOI: 10.22495/cocv13i1c1p5 author: Some of the authors of this publication are also working on these related projects: The effects of higher education policy on transformation in post-apartheid South Africa Themba Mzangwa

MOSNÝ, P. – LACLAVÍKOVÁ, M. *Dejiny Štátu a práva na území Slovenska II.(1848 – 1948) 2. doplnené vydanie*. Bratislava, Wolters Kluwer SR s.r.o., 2019 ISBN 978-80-571-0103-1

MUNCK R. (2005): "Neoliberalism and Politics, and the Politics of Neoliberalism"; pp. 60-69 in Alfredo Saad-Filho and Deborah Johnston: *Neoliberalism – A Critical Reader*. London: Pluto Press.

OKHAWERE N., E. (2023) Introduction to Industrial Relations, In book: *Organisational Behaviour*, Chapter 18, Malthouse, Benin, Nigeria, 2023

<https://www.researchgate.net/publication/370025705> Introduction to Industrial Relations

OKURA GAGNÉ, N. (2020). Neoliberalism at work: Corporate reforms, subjectivity, and post-Toyotist affect in Japan. *Anthropological Theory*, 20(4), 455–483.
<https://doi.org/10.1177/1463499618807294>

PAVELKA, L. (2023) Vykorišťovanie zamestnancov na Slovenku, Pravda, 18.9.2023

PARASHAR B.K., THAKUR S. (2017) The Impact of Industrial Relations on the Level of Employees Job Satisfaction, *International Journal of Creative Research Thoughts*, 2017 IJCRT | Volume 5, Issue 4 December 2017 | ISSN: 2320-2882 (IJCRT) www.ijpub.org

PHILIPS K., EAMETS R. (2013) Impact of Globalisation on Industrial Relations, January 2013, DOI: [10.15157/tpep.v17i0.914](https://doi.org/10.15157/tpep.v17i0.914)

PIKE A. (2020) in *International Encyclopedia of Human Geography (Second Edition)*, 2020
<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102295-5.10040-X>

PITTS V., E. (2010) Towards a Better Understanding of Virtual Team Effectiveness: An Integration of Trust, Colorado State University, 2010, in:
<https://dspace.library.colostate.edu/>

PROFANT, T. (2017) O živote v neoliberalizme, Pravda, 18.1.2017

POTISKOVÁ I. (2019) Priemysel 4.0 - výzvy, očakávania, dôsledky, *Studia commercialia Bratislavensia*, Číslo/No.: 41 (1/2019); Roč./Vol.: 12, <https://of.euba.sk///potiskova.pdf>

POTRAFKE N. (2014) The Evidence on Globalisation,
https://www.econstor.eu/bitstream/10419/96829/1/cesifo_wp4708.pdf

RICHTA, R. a kol. (1969) *Civilizace na rozcestí*, Praha, Svoboda, 1969

RUMAN J. (2020) Tragika jedného dogmatizmu, in: Košč J. ed. (2020) *Slovenské skúsenosti s neoliberalizmom alebo ako sa deformuje obraz socioeconomickej reality na Slovensku* Vydavateľ: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V., zastúpenie v Slovenskej republike. © 2020

ROBINSON-NEAL A. (2021) Reflections on Educational Practice: COVID-19 Influences, 2021, *Academia Letters*, <https://doi.org/10.20935/AL176>

ROSE, Ed (2008). *Employment Relations*. Harlow, England: Prentice Hall. [ISBN 978-0-273-710080](https://doi.org/10.1017/9780273710080).

- SENNETT R. (1998) *The Corrosion of Character The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W.W. Norton & Company, New York, London, 1998, ISBN 0-393046788
- SOMMERVILLE J., SCHMIDT M.F.H., JUNG EUN, BURNS M. (2013) *The Development of Fairness Expectations and Prosocial Behavior in the Second Year of Life*, *Infancy*, 18(1), 40–66, 2013 Copyright International Society on Infant Studies (ISIS) ISSN: 1525-0008 print / 1532-7078 online DOI: 10.1111/j.1532-7078.2012.00129.
- STANDING G. (2019) *Prekariát*, Rubato, ISBN: 978-80-87705-64-3
- SIMON H. A. (1951) *A Formal Theory of the Employment Relationship*, Source: *Econometrica*, Vol. 19, No. 3 (Jul., 1951), pp. 293-305 Published by: The Econometric Society Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/1906815>
- SUGARMAN, J. (2015) *Neoliberalism and Psychological Ethics*, *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology* 2015, Vol. 35, No. 2, 103–116
- ŠVEC, M. – HOMER, Z. 2021. *ODBORY 2021: Komunikácia a konanie za odborovú organizáciu v čase spoločenských aj právnych zmien*, Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, 2021 ISBN 978-80-89149-97-1
- ŠVEC, M. – HOMER, Z. 2022. *ODBORY 2022 Dopady novely zákonníka práce na pôsobenie odborových organizácií u zamestnávateľa*, Bratislava, Friedrich Ebert Stiftung zastúpenie v SR, 2022 ISBN 978-80-8264-005-5
- ŠVEC, M. – RAK, P. – HJORECKÝ, J. 2021 *Vnútropodnikové predpisy Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*, Bratislava, Wolters Kluwer SR s.r.o, 2021 ISBN 978-80-571-0422-3
- ŠVEC, M. (ed). 2014, *Kultúra sveta práce Ochrana zdravia zamestnancov pri výkone práce*, Bratislava, Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, 2014 ISBN 978-80-89149-35-3
- ŠVEC, M. a kol. 2021, *Odborová organizácia - Postavenie a pracovnoprávne nároky 2. doplnené a prapracované vydanie*. Bratislava, Wolters Kluwer SR s.r.o, 2021 ISBN 978-80-571-0374-5
- ŠVEC, M. a kol. 2018, *Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku*, Bratislava, Wolters Kluwer s.r.o, 2018 ISBN 978-80-8168-953-6

ŠVEC, M. 2016, Kolektívna zmluva, Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, Bratislava, 2016
ISBN – 978-80-89149-51-3

TAKÁČ, V. 2004, Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax),
Bratislava, Press Print, 2004 ISBN 80-89084-13-3 s nariadením o ochrane osobných
údajov 1. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o 2020, ISBN 978-80-571-0237-3

TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. 2017. Konto pracovného času, Bratislava, Wolters
Kluwer SR s.r.o, 2017 ISBN 978-80-8168-630-6

TOMAN, ŠVEC, RAK, Pracovné právo v súvilostiach, Friedrich Ebert Stiftung 2020, Bratislava
s.6

VALENTOVÁ, T. - HORECKÝ, J. – ŠVEC, M. 2020, GDPR v pracovnoprávnej praxi. Ako byť
v súlade

THELEN, K., WIJNBERGEN, C. (2003). The paradox of globalisation: Labour relations in
Germany and beyond. – *Comparative Political Studies*, Vol. 36, No. 8, pp. 859-880.

TOMAN, J. – ŠVEC, M. – Schuszteková, S. 2017. Konto pracovného času, Bratislava, Wolters
Kluwer SR s.r.o, 2017 ISBN 978-80-8168-630-6

TOMAN, ŠVEC, RAK, Pracovné právo v súvilostiach, Friedrich Ebert Stiftung 2020, Bratislava
s.6

TOMŠIK R., RAJČÁNIOVÁ E., FERENČÍKOVÁ P., KOPÁNYIOVÁ A. (2020) Pohľad rodičov na
vzdelávanie počas pandémie covid-19 na Slovensku – porovnanie rodičov detí so
špeciálnymi potrebami a rodičov detí bez identifikovaných špeciálnych potrieb,
Pedagogická orientace, 2020, roč. 30, č. 2, s. 156–183, ISSN 1805-9511

VALENTOVÁ, T. - HORECKÝ, J. – ŠVEC, M. 2020, GDPR v pracovnoprávnej praxi. Ako byť
v súlade

VÝCHA D. (2023) Ohrozuje umelá inteligencia aj vaše zamestnanie? Každý tretí Slovák je
v ohrození 22. 8. 2023, <https://www.peniaze.sk/clanky/autor/70000097-daniel-vycha>

WITZ K. (1967): Československé pracovné právo - vysokoškolská učebnica, Orbis, 1967

ZEITLIN J. (1986) From Labour History to the History of Industrial Relations, The Economic
History Review XL(145) DOI: [10.2307/2596686](https://doi.org/10.2307/2596686)

Internetové zdroje:

Stručná história vývoja odborového hnutia na Slovensku, <https://www.ozkovo.sk/onas/historia-oz-kovo/strucna-historia-vzniku-odborov-na-nasom-uzemi/>, podklady

Pavol Adámek

<https://www.ukessays.com/essays/business/foxs-perspectives-on-pluralism-and-unitarism-in-industry-business-essay.php?vref=1>, Unitarist and Pluralist View (Fox 1966)

<https://www.investopedia.sk/2020/10/18/definoval-herbert-a-simon-herbert-a-simon-defined/>

<https://humanet.sk/blog/dejiny-pracovneho-casu-na-uzemi-slovenska>)

https://iness.sk/sites/default/files/documents/pdf/other/unicredit_bank_special_notes_2018.pdf

<https://www.oecd.org/employment-outlook/2023/>

<https://sk.wikipedia.org/wiki/Spravodlivos%C5%A5>

ČTK: Ľudia sa obávajú straty zamestnania, ohrozuje ich umelá inteligencia, in: Trend, 227.2023

PRÍLOHY

1. PRÍPADOVÉ ŠTÚDIE

„Musíme držať spolu“

Príbeh štrajku v Booster Precision Components (2021)¹⁹³

Karmína

Porušovanie odborových a zamestnaneckých práv v rámci EÚ sa nedeje len vo „východnej“ časti EÚ, ale aj v tej „západnej“.

V Globálnom indexe práv, ktorý zverejnila Medzinárodná konfederácia odborových zväzov, je uvedených 15 firiem, ktoré podľa jej zistení za posledný rok porušili pracovné právo alebo ignorovali práva odborov.

Obavy vzbudzuje celý rad porušení, napríklad taktiky na potlačanie odborov s cieľom zhoršiť mzdy a pracovné podmienky, prepúšťanie pracovníkov, disciplinárne opatrenia proti členom odborov a odmietanie rešpektovať právo na kolektívne vyjednávanie.

Napriek tomu väčšina týchto spoločností dostala za posledné desaťročie obrovské sumy z finančných prostriedkov EÚ, ako zistil výskum Európskej odborovej konfederácie (EOK).

Spoločnosti a firmy, ktoré boli menovite kritizované za porušovanie práv pracovníkov v Európe, dostali od EÚ viac ako miliardu eur.

EOK žiada revíziu pravidiel verejného obstarávania, aby sa zabezpečilo, že verejné financovanie budú môcť získať len tie podniky, ktoré rešpektujú práva zamestnancov a odborov, rokujú s odbormi a ktorých zamestnanci majú uzatvorené kolektívne zmluvy.

EOK kampaň podporuje komisár EÚ pre zamestnanosť a sociálne práva Nicolas Schmit. V prejave na kongrese EOK povedal: „Ak nevyplácate správne mzdy, ak vylučujete odbory, ak odmietate kolektívne vyjednávanie, nemôžete byť súčasťou verejného obstarávania, pretože ide o verejné financie a tie nemôžu byť poskytované tým, ktorí nerešpektujú zákony.“

Poľsko

28. novembra 2022 bol Dariusz Kawka, vedúci NSZZ „Solidarność“ v IKEA Industry Poland Ltd. a člen Európskej zamestnaneckej rady IKEA, prepustený z práce z disciplinárnych dôvodov bez

¹⁹³ Karmína, (2021) „Musíme držať spolu“ Príbeh štrajku v Booster Precision Components

výpovednej lehoty, a to napriek jeho odborovej činnosti, ktorá ho chráni pred prepustením bez predchádzajúceho súhlasu odborovej organizácie.

Belgicko

Počas národného štrajku 9. novembra 2022 v Belgicku, ktorý nasledoval po zablokovaní CWS, poskytovateľa sanitárnych a hygienických služieb, zamestnávateľ zaslal dvom pracovníkom formálnu výpoveď s hrozbou prepustenia a žiadosťou o náhradu škody vo výške 24 000 EUR (26 300 USD) za údajný ušlý zisk v dôsledku štrajku. Po zásahu odborov spoločnosť nakoniec stiahla žiadosť o náhradu škody, ale naďalej uplatňovala disciplinárne sankcie voči dvom zamestnancom.

Španielsko

V júni 2022, v dôsledku odmietnutia írskej leteckej spoločnosti Ryanair rokovať s odborovým zväzom Unión Sindical Obrera (USO) a Nezávislým odborovým zväzom palubných sprievodcov leteckých spoločností (SITCPLA), začali pracovníci štrajk v ústredí v Španielsku. Odbory odsudzovali opakované porušovanie pracovnoprávných predpisov zo strany leteckej spoločnosti a odmietanie spoločnosti uzavrieť kolektívnu zmluvu. Spoločnosť Ryanair podnikla odvetné kroky a prepustila 22 pracovníkov a začala uplatňovať disciplinárne opatrenia voči štrajkujúcim pracovníkom.

Francúzsko

Vo Francúzsku oznámili zamestnanci Sanef Group, ktorá spravuje diaľnice, kolektívny štrajk 12. decembra 2022. Dňa 9. decembra vedenie spoločnosti Sanef preventívne nariadilo prácu zamestnancom a zaviedlo minimálnu službu, pričom argumentovalo blížiacimi sa zlými poveternostnými podmienkami. FEETS-FO, pridružená organizácia Force Ouvrière, odsúdila túto rekviráciu ako klamlivú zámienku na prerušenie štrajku. FEETS-FO podala na súd návrh na obranu práva na štrajk.

Holandsko

V Holandsku zamestnávateľia často rokovali so žltými odbormi alebo podnikovou radou o znížení miezd. Napríklad cestovná spoločnosť TUI odmietla vstúpiť do kolektívneho vyjednávania s Federáciou holandských odborových zväzov (FNV) napriek petícii stoviek zamestnancov. Namiesto toho mala TUI v úmysle začať rokovania so skupinou, ktorú sama vytvorila. FNV sa musela domáhať nápravy na súde.

V krajine neexistuje žiadna legislatíva, ktorá by zabezpečovala, že kolektívne zmluvy môžu uzatvárať len nezávislé odborové zväzy alebo že odborové zväzy majú prednosť pred zamestnaneckými radami. Takže ak sa odbory rozhodnú pre kolektívnu akciu v rámci vyjednávania, zamestnávateľia môžu oslabiť pozíciu odborov jednoducho tým, že uzavrujú dohodu so žltými odbormi alebo podnikovými radami.

Priority č. 3/2023

Fáková A: Protest pred firmou BPC V Beluši¹⁹⁴

Vo štvrtok, 30. marca 2023, sa pred bránami strojárkej fabriky Booster Precision Components (BPC) v Beluši, obohnanej zábranami a s posilnenou strážnou službou, zhromaždila vyše stovka ľudí - zamestnancov, odborárov, kovákov i sympatizantov z iných odborových zväzov (IOZ, OZ pracovníkov v poľnohospodárstve) – aby verejne podporili Základnú organizáciu OZ KOVO DS Beluša a jej predsedu, Miloša KAPUŠA. Dôvodom zhromaždenia bolo nielen upozorniť na neúspešné kolektívne vyjednanie v tejto firme, ale najmä na snahu vedenia podniku odvolať predsedu M.KAPUŠA z pozície hlavného kolektívneho vyjednávateľa za stranu zamestnancov a ochromiť tak činnosť odborovej organizácie.

Zamestnancov prehlušoval zamestnávateľ hudbou Arogancia – prekrývajúca obavy zamestnávateľa - vyvrcholili práve počas pokojného protestu zamestnancov a odborárov pred závodom v Beluši. Na jednej strane zamestnanci za zábranami pred firmou protestovali, mávali transparentami a žiadali o konštruktívnu komunikáciu – na strane druhej zamestnávateľ v čase protestu usporiadal na dvore akési „posedenie pri guláši“ s prehlušujúcou hudbou, na ktorom sa povinne zúčastnilo niekoľko THP pracovníkov a manažérov. Už to ani nemohlo vyzerať jasnejšie - takto si predstavenstvo firmy váži svojich ľudí, ich názor, a presne takto akceptuje aj ich oprávnené požiadavky a potreby v kolektívnom vyjednaní. Omnoho paradoxnejšie, a pritom neuveriteľne statočne, vyzneli desiatky zamestnancov v pracovnom odevu, ktorí boli v tom čase v práci a obetovali vlastnú obedovú prestávku, aby v chladnom počasí, stojac pri vstupe do fabriky, aspoň takto podporili skandujúcich kolegov za bránami, no najmä svoju odborovú organizáciu a jej lídra, M.KAPUŠA. Keď sa totiž v podniku začali vyhrážky a tlak zamestnávateľa na jeho osobu, podpredsedníčka ZO OZ KOVO DS Beluša, Miroslava

¹⁹⁴ Fáková A. (2023): Protest pred firmou BPC V Beluši, Priority, 3/2023, KOZ

GOMBÁROVÁ, zorganizovala v závode podpisovú akciu na podporu a zotrvanie predsedu v jeho funkcii, ktorú z vyše 200 zamestnancov podporilo 131 ľudí! Potláčanie práv odborov je neakceptovateľné! Zhromaždenie, na ktorom vystúpili zástupcovia miestnej Základnej organizácie OZ KOVO- predseda Miloš KAPUŠ a podpredsedníčka Miroslava GOMBÁROVÁ, viceprezident KOZ SR - František GAJDOŠ, člen predsedníctva Rady OZ KOVO - Ján STÍSKAL a so strhujúcim prejavom na záver aj predsedníčka Rady OZ KOVO - Monika BENEDEKOVÁ, moderoval podpredseda OZ KOVO Ján ŠLAUKA. Líderka OZ KOVO - M.BENEDEKOVÁ, na margo aktuálneho diania v Beluši, skonštatovala: „Ochrana práv odborov, ochrana slobody slova, ako aj slobody prejavu patrí k základným pilierom každého demokratického štátu. Útoky na odbory a na odborárov nemajú v demokracii miesto! Je obzvlášť zarážajúce, ak sú práva odborov potláčané práve v podniku s nemeckým kapitálom, keďže Nemecko je známe svojou vysokou kultúrou sociálneho dialógu. OZ KOVO nebude v žiadnom prípade tolerovať porušovanie odborových práv a vyvinie maximálne úsilie na ochranu svojich členov a funkcionárov!“ uviedla. Pripomenula tiež, že v tejto veci boli z centrál OZ KOVO adresované oficiálne listy našim europoslancom, úradu Verejného ochrancu ľudských práv, národným centrálam IndustriAll European Trade Union (európska odborová federácia) a IndustriALL Global (globálna odborová federácia), vedeniu IG Metall (najväčší odborový zväz v kovovýrobe v Nemecku), predstaviteľom MOP (Medzinárodnej organizácii práce), ale i manažmentu spoločnosti BPC v Nemecku a nemeckému veľvyslancovi na Slovensku. Prítomným sa prihovril aj viceprezident KOZ SR, František GAJDOŠ, ktorý sa netajil tým, že príčiny dnešnej situácie vidí v úspešnom štrajku pred dvoma rokmi, kedy zamestnanci niekoľko dní okupovali vstupné brány do závodu, až kým si s nimi manažment - posilnený o viacerých vrcholových manažérov z nemeckej centrál- nebol nútený sadnúť za rokovací stôl a dohodnúť sa na znení ich prvej kolektívnej zmluvy. Vo štvrtok, 30. marca 2023, sa pred bránami strojárskej fabriky Booster Precision Components (BPC) v Beluši, obohnanej zábranami a s posilnenou strážnou službou, zhromaždila vyše stovka ľudí - zamestnancov, odborárov, kováčov i sympatizantov z iných odborových zväzov (IOZ, OZ pracovníkov v poľnohospodárstve) – aby verejne podporili Základnú organizáciu OZ KOVO DS Beluša a jej predsedu, Miloša KAPUŠA. Dôvodom zhromaždenia bolo nielen upozorniť na neúspešné kolektívne vyjednávanie v tejto firme, ale najmä na snahu vedenia podniku odvolať predsedu M.KAPUŠA z pozície hlavného

kolektívneho vyjednávača za stranu zamestnancov a ochromiť tak činnosť odborovej organizácie. Protest pred firmou BPC V Beluši I Predseda ZO OZ KOVO DS Beluša, M.Kapuš.

Tento štrajk má v živej pamäti nielen súčasný odborový predák M.KAPUŠ, ktorý bol výraznou postavou vtedajších udalostí, ale aj generálny riaditeľ spoločnosti, ktorý je na čele firmy dodnes. Poďakovanie z úst člena predsedníctva, Jána STÍSKALA, v závere patrilo nielen všetkým prítomným účastníkom, ale aj tým, ktorý svoju podporu odborárom z Beluše deklarovali listami, e-mailami, statusmi na sociálnych sieťach, videopozdravmi či správami. Účastníci následne odobrili spoločné vyhlásenie, vyzývajúce zamestnávateľa ku konštruktívnemu sociálnemu dialógu a upusteniu od atakov na odborového predáka M.KAPUŠA, ktoré bolo odoslané nielen na adresu zamestnávateľa, ale aj na nemeckú centrálu firmy BPC. Tá totiž už viackrát zasahovala pri predchádzajúcich „drobných nedorozumeniach“ vedenia slovenskej pobočky - počnúc spomínaným štrajkom v roku 2021 až po nedávnu kauzu 9-ich zamestnancov, ktorých chcel manažment prepustiť a nahradiť ich agentúrными pracovníkmi (písali sme v januárových Prioritách). Skončí to na súde?! Súdnu dohru tak bude mať zrejme aj snaha zamestnávateľa za každú cenu eliminovať pôsobenie odborového predáka M.KAPUŠA v tejto spoločnosti. Tomu bolo 23. marca 2023 zabránené vstúpiť do firmy, kde mal nastúpiť na nočnú zmenu. Odborová organizácia zároveň dostala od zamestnávateľa (v zmysle platnej legislatívy, ktorou sa musí riadiť) žiadosť o prerokovanie výpovede M. KAPUŠA z pracovného pomeru, keďže tento je nielen predsedom odborovej organizácie, ale aj zamestnancom firmy. M. KAPUŠ má až do odvolania zákaz vstupu do podniku, čo je nielen porušenie jeho práv- ako riadne a demokraticky zvoleného odborového predsedu - ale aj priame ohrozenie fungovania miestnej odborovej organizácie! Zo strany zamestnávateľa sa pritom tlak na predsedu ZO OZ KOVO DS Beluša – M.KAPUŠA- stupňuje už dlhší čas. V priebehu mesiacov január a február mu boli doručené dve upozornenia na menšie porušenie pracovnej disciplíny, ktoré boli odborovými právnikmi vyhodnotené ako absolútne neopodstatnené. Zamestnávateľ zároveň rozmiestnil po fabrike plagáty, v ktorých zavádzajúco informoval o priebehu kolektívneho vyjednávania a odborového predáka M. KAPUŠA v nich obvinil z viacerých aktivít, realizovaných na súkromnom facebookovom profile, s údajným úmyslom „vyvíjať na zamestnávateľa nevhodný tlak“. Výbor Základnej organizácie OZ KOVO DS Beluša súhlas s výpoveďou M.KAPUŠA neudelil. Dôvody, ktoré uvádza zamestnávateľ- vrátane

sledovania a komentovania jeho facebookovej stránky- totiž považujú za absolútne nedôvodné. Po 3. kolách spor a sprostredkovateľ Na záver pripomeňme, že kolektívne vyjednávanie o mzdovom dodatku k platnej kolektívnej zmluve (tá je účinná do roku 2025) sa v tejto firme skončilo po 3. kolách vyhlásením sporu, pričom aktuálne obidve strany čakajú na pridelenie sprostredkovateľa. Dôvodom je nielen neochota zamestnávateľa adekvátne navýšiť tunajším zamestnancom mzdy (odborníci požadovali v 1.kole rast miezd o 22%, zamestnávateľ ponúkal 4%), ale najmä jeho snaha „zbažiť sa“ hlavného vyjednávača a zároveň predsedu miestnej odborovej organizácie, M.KAPUŠA. Ďalšie kolektívne vyjednávanie totiž podmieňuje jeho neúčastou, pričom aj uskutočnené 2. a 3. kolo rokovaní venoval len atakom na jeho osobu a analýze jeho profilu na sociálnej sieti. Vyššie mzdy by pritom v tejto strojárskych fabrike, zameranej na vysokošpecializované kovoobrábanie komponentov na CNC strojoch, skutočne ocenili. Cca 210 kmeňových (a niekoľko desiatok agentúrnych) zamestnancov totiž pacuje v trojzmennej prevádzke, pričom 80% z nich tvoria ženy. Výška priemernej mesačnej mzdy ľudí z výroby dosiahla v roku 2022 cca 1.141 eur brutto (bez nadčasov, dovolenkovej a koncoročnej odmeny a s plnou výškou dochádzkového bonusu) - čo je v čistom cca 800 eur! A to v čase dvojcifernéj inflácie, prudkého zdražovania potravín, energií, spotrebného tovaru i služieb! Prítom za uplynulý rok odpracovali zamestnanci v podniku spolu cca 15 000 hod. nadčasovej práce, čo síce vylepšilo pohľad na evidovanú priemernú mzdu zamestnancov v podniku, ale na úkor ich voľného času, rodinného života či adekvátnej regenerácie. Text a foto: A.Fáková

V Beluši sa kolektívne vyjednávanie komplikuje

Ako sme už písali v januárových Prioritách, situácia v strojárskych firme Booster Precision Components (BPC), s.r.o. v Beluši (pri Púchove) stále graduje a napätie v nej neútláča.

Potom, ako sa v januári tohto roku - aj vďaka hromadnej petícii zamestnancov, adresovanej na zahraničnú centrálu, medializácii a najmä odhodlaniu ľudí a ich odborových zástupcov zo Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO DS Beluša - podarilo úspešne vyriešiť budúcnosť a pracovné pôsobenie 9-ich kolegov, ponechaných od začiatku decembra 2022 doma z dôvodu ukončenia výroby konkrétnej súčiastky (reálne hrozilo ich prepustenie), sme s nádejou dúfali, že sa podarí odstrániť všetky nezrovnalosti a s príchodom nového personálneho manažéra začne od februára tohto roka konštruktívne kolektívne vyjednávanie o mzdovom Dodatku k platnej kolektívnej zmluve, ktoré má zamestnancom priniesť v tomto neľahkom období

zvýšenie ich miezd. Počnúc 2. februárom až po začiatok marca tohto roku sa uskutočnili celkom 3.kolá kolektívneho vyjednávania, na ktorom sa stretli zahraniční i slovenskí manažéri z vedenia firmy spolu so zástupcami dvoch odborových organizácií, ktoré v podniku pôsobia. Súčasťou vyjednávacieho tímu sú aj právnici z Metodického pracoviska OZ KOVO v Bratislave. Bohužiaľ, posledné dve stretnutia sociálnych partnerov bolo poznačené osobnými útokmi voči osobe predsedu ZO OZ KOVO DS Beluša- a zároveň aj člena Rady OZ KOVO – Miloša KAPUŠA. Vzhľadom k tomu, že niektorí zástupcovia zamestnávateľa neustále vyvíjali tlak na to, aby sa tento riadne a demokratický zvolený predseda odborov kolektívneho vyjednávania nezúčastňoval, bolo 3.kolo po krátkom rokovaní ukončené oficiálnym vyhlásením sporu a zástupcovia zamestnancov teraz pošlú na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR žiadosť o pridelenie sprostredkovateľa. Ten by mal pomôcť pri komunikácii i hľadaní kompromisov v rozdielnych stanoviskách oboch rokujúcich strán. Treba však zdôrazniť, že osobná animozita a výpady člena vyjednávacieho tímu za stranu zamestnávateľa voči odborovému zástupcovi sú absolútne neprijateľné a nemajú čo robiť v kolektívnom vyjednaní, ktorého cieľom má byť záujem o zlepšenie mzdových a pracovných podmienok zamestnancov, pracujúcich pre firmu vo viaczmenných prevádzkach a vytvárajúcich pre ňu zisk. Pripomeňme, že odborový predák Miloš KAPUŠ obdržal v januári tohto roku upozornenie od vedenia firmy za údajné porušenie pracovnej disciplíny. Išlo o to, že v polovici decembra minulého roka sa zúčastnil školenia o vnútorných predpisoch spoločnosti, na ktorom sa zaujímal a vypytoval na viaceré skutočnosti, súvisiace s obsahom školenia. Po vyše mesiaci to však zamestnávateľ vyhodnotil ako zámerné a neadekvátne zdržiavanie a odborárskemu predákovi poslal písomné upozornenie. Dňa 23. februára sa situácia zopakovala s tým, že odborársky predák dostal od zamestnávateľa druhé upozornenie za porušenie pracovnej disciplíny (s upozornením na možnosť skončenia pracovného pomeru). Opäť po mesiaci vyhodnotil zamestnávateľ správanie predsedu ako rušivé a nevhodné - išlo o januárové stretnutie zamestnávateľa so zamestnancami, na ktorom sa predstaviteľ firmy snažil vysvetliť ľuďom, že 9 -ich zamestnancov (písali sme o nich vyššie) nechceli prepustiť, hoci odborovej organizácii (v zmysle platnej legislatívy) poslali informáciu o ich prepustení. Obidve tieto upozornenia vyhodnotili právnici OZ KOVO ako absolútne nedôvodné. Navyše, zamestnávateľ začal organizovať stretnutia so zamestnancami s cieľom zdiskreditovať predsedu M.Kapuša a

zahltil priestory firmy letákmi, v ktorých ho obviňuje z rôznych aktivít, realizovaných na sociálnych sieťach, s úmyslom „vyvíjať na zamestnávateľa nevhodný tlak“. Vedenie OZ KOVO takéto konanie manažmentu firmy ostro odsúdilo a verejne sa za neho postavilo s tým, že M.KAPUŠOVI poskytne adekvátnu právnu pomoc i osobnú podporu a podnikne všetky kroky, aby sa od takejto perzekúcie jeho osoby okamžite upustilo.

Priority č. 4/Apríl 2023

A. Fáková: PREDSEDA ODBOROV V BELUŠI JE CHRÁNENÝM OZNAMOVATELOM¹⁹⁵

V marcovom vydaní Priorít (ale aj v predchádzajúcich dvoch číslach) sme sa venovali situácii v strojárskych firme Booster Precision Components (BPC) v Beluši na Považí, kde sa kolektívne vyjednávanie po troch kolách zvrhlo na útoky a perzekúciu zamestnávateľa na predsedu miestnej Základnej organizácie OZ KOVO DS Beluša, Miloša KAPUŠA.

Celé dianie vtedy vyvrcholilo protestom zamestnancov a kovákov pred fabrikou v Beluši (30.marca 2023) a zákazom vstupu do areálu firmy pre predsedu odborov a zároveň zamestnanca firmy - M.KAPUŠA, čím boli porušené nielen jeho práva – ako riadne a demokraticky zvoleného odborového predsedu – ale ohrozené bolo aj samotné fungovanie miestnej odborovej organizácie. Základná organizácia zároveň od zamestnávateľa dostala (v zmysle platnej legislatívy) žiadosť o prerokovanie výpovede M.KAPUŠA, odvolávajúc sa pritom na vyfabulované „dvojité menšie porušenie pracovnej disciplíny“, na ktorú dala odborová organizácia zamietavé stanovisko. Chránený oznamovateľ protispoločenskej činnosti Najnovšie potom, ako M.KAPUŠ spolu s ostatnými členmi výboru Základnej organizácie OZ KOVO DS Beluša opakovane upozorňovali zamestnávateľa na nezákonnosť, týkajúcu sa výšky stravného a neoprávneného čerpania finančných prostriedkov zo sociálneho fondu a zamestnávateľ odmietol v tomto smere urobiť nápravu, podal M.KAPUŠ podnet na príslušný Inšpektorát práce v Trenčíne. Ten ho zaevidoval a prešetril, pričom následne oznamovateľovi – odborárskemu predákovi M.KAPUŠOVI – doručil list s oznámením, že mu poskytuje ochranu v zmysle zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti, nakoľko podal kvalifikované oznámenie. Čo z toho vyplýva? Že zamestnávateľ môže urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu voči chránenému oznamovateľovi, na

¹⁹⁵Fáková A. (2023) PREDSEDA ODBOROV V BELUŠI JE CHRÁNENÝM OZNAMOVATELOM, Priority, 4/2023, KOZ

ktorý tento nedal súhlas, len so súhlasom príslušného úradu. Zároveň mu bolo oznámené, že takýto štatút mu bude poskytnutý aj špeciálne zriadeným Úradom na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti. Hovoriť o tom, že pre M.KAPUŠA je to akási morálna satisfakcia po neetickom správaní a perzekúcii zo strany vedenia tejto firmy, je asi zbytočné... Monitoring vo firme Situácia sa však vyvíja ďalej. Aktuálne upozornila odborová organizácia na novo nainštalované kamery na viacerých miestach v areáli závodu. Chcú preto žiadať vedenie spoločnosti o preukázanie splnenia zákonných povinností, vyplývajúcich z GDPR legislatívy. V prípade, že manažment nebude na ich požiadavky reagovať, obrátia sa s podnetom na Úrad na ochranu osobných údajov SR, keďže takéto monitorovanie hraničí s narúšaním súkromia zamestnancov. Aj to je ďalší dôkaz toho, aká atmosféra panuje na pracovisku, ako funguje - resp. nefunguje komunikácia medzi manažmentom a zamestnancami a že tu absentuje aj elementárna slušnosť. Čerešničkou na torte je pritom aj správanie sa vedenia podniku k predsedovi odborevej organizácie, M.KAPUŠOVI, ktorý sa má z titulu svojej funkcie zúčastňovať rôznych kontrol a kontrolných meraní. Do podniku sa však vždy musí vopred ohlásiť a čakať na schválenie. Na pohyb mimo vyhradenej odborárskej kancelárie potrebuje osobitný súhlas personálneho manažéra, všade ho sprevádzajú zamestnanci SBS služby dokonca aj pred dvere toalety. Nesmie sa počas svojho pobytu pýtať, nemôže nič komentovať, ani riešiť – lebo ak to zamestnávateľ vyhodnotí ako nevhodné správanie, tak ho z areálu bezodkladne vykážu. Nemôže tiež vyhotovovať žiadny záznam a nesmie komunikovať – ani so zamestnancami, ani s radovými členmi odborov. Túto situáciu na vlastnej koži zažili pri nedávnej kontrole v podniku zamestnanci z inšpektorátu práce a regionálneho úradu verejného zdravotníctva a nevychádzali z údivu. Niet sa však čomu čudovať. História sa opakuje. Aj keď správanie a praktiky manažmentu sú absolútne neprimerané a miestami sa podobajú na novodobé otrokárstvo, evokujú stav z roku 2021, kedy práve vďaka bossingu na pracovisku, nedostatočnej komunikácii zo strany vedenia a obchádzaní viacerých legislatívnych predpisov zamestnanci zaštrajkovali a na niekoľko dní ochromili výrobu a export v tejto firme. Ako sa bude situácia v Beluši vyvíjať, budeme aj naďalej pozorne sledovať. Najnovšie sa má totiž pokračovať v podnikovom kolektívnom vyjednávaní s pridelenou sprostredkovateľkou. Zároveň však vyjadrujeme obdiv a podporu nielen M.KAPUŠOVI, ale i všetkým odvážnym odborárom a zamestnancom v tejto firme, ktorí stoja za svojimi

odborovými predákmi, bojujú za svoje práva a nedajú sa zastrašiť. Jednota a súdržnosť sú totiž tou najsilnejšou zbraňou zamestnancov. Text a foto: A.Fáková V marcovom vydaní Priorít (ale aj v predchádzajúcich dvoch číslach) sme sa venovali situácii v strojárkej firme Booster Precision Components (BPC) v Beluši na Považí, kde sa kolektívne vyjednávanie po troch kolách zvrhlo na útoky a perzekúciu zamestnávateľa na predsedu miestnej Základnej organizácie OZ KOVO DS Beluša, Miloša KAPUŠA. P

Príbeh toxických vzťahov (M.Kapuš).

Priatelia, dnes som mal opäť zážitok, ktorý určite patrí do tejto rubriky - Bossing na pracovisku. Súvisí s čižmičkami na pracovisku bez oceľovej špice. Skôr než Vás o ňom budem informovať, tak trochu informácii o význame tohto pojmu:

Špecifickou a najrozšírenou formou mobbingu je „**bossing**“. Autorom tohto termínu je Nór S. Kile. Bossing má v podstate tie isté znaky ako mobbing s tým rozdielom, že útočníkom je šéf = „**boss**“. Odborníci sa zhodujú, že ide o systematické útočenie a zastrašovanie zamestnanca zo strany nadriadeného s cieľom znížiť jeho dôstojnosť, vynútiť si poslušnosť, rešpekt a prispôbenie sa, za cenu fyzického, duševného alebo sociálneho ublíženia a za účelom zdôraznenia svojho hierarchického postavenia, prípadne vynútenia „dobrovoľného“ odchodu podriadeného zo zamestnania bez toho, aby mu bola vyplatená finančná kompenzácia (Szarková et al., 2010, Kubáni, 2008, Ondrejko, 2009, Gossányi, 2007).

Bossing je zákernejšia forma mobbingu z dôvodu, že obeť musí čeliť agresívnemu správaniu svojho nadriadeného, ktoré je rafinovanejšie, nebezpečnejšie a je veľmi náročné sa proti nemu účinne brániť (na rozdiel od mobbingu, kde zvyčajne stoja proti sebe dve zúčastnené strany obvykle rovnakej kategórie).

Systematická deptajúca situácia na pracoviskách sa v ostatných rokoch zostrila a nabrala na vehemencii. Hlavnou príčinou je spoločnosť, kde vládnu tzv. „silné lakte“. Odborníci zaoberajúci sa mobbingovými a bossingovými stratégiami poukazujú na vzostupný trend čoraz väčšej agresivity v širšej spoločnosti prenášajúcej sa aj do riadiacich štruktúr v organizáciách, v ktorých sa zvyšuje tlak na výkonnosť ich zamestnancov. Súčasná situácia celej spoločnosti atakovaná čoraz väčšou ekonomickou recesiou so sprievodným javom narastajúcej nezamestnanosti tomuto stavu len nahráva a vytvára živnú pôdu pre mobbing a

bossing.

Mobber (bosser) sa uspokojuje ubližovaním, v ktorom vidí potešenie. Či už ho vedie strach, závišť, pocit nadradenosti a neobmedzenej moci alebo túžba vidieť utrpenie druhých, odnesie si to obeť. Trpí pocitom neuznania – má nadmernú potrebu byť obdivovaný a pohybovať sa v strede pozornosti.

M. Hirigoyenvoá (2001) označila za páchatel'ov mobbingu a bossingu ľudí s nasledujúcimi charakteristikami:

- pripisujú vlastnej osobe grandiózny význam,
- pociťujú potrebu, aby ich celé okolie obdivovalo,
- namýšľajú si, že majú mimoriadny úspech a neobmedzenú moc,
- nahovárajú si, že sú unikátni a nenapodobiteľní,
- často druhým závidia ich schopnosť vychutnať si život a spoločenskú obľúbenosť,
- myslia si, že si môžu čokoľvek dovoliť,
- zneužívajú na dosiahnutie svojich cieľov iných,
- chýba im cit, nie sú schopní vcítiť sa do pocitov iných,
- správajú sa arogantne.

Spoluúčastníci páchatel'a mobbingu - bossingu (pomocní prisluhovači) - vystupujú v dvoch úlohách: buď aktívne podporujú strojcov, alebo sa pasívne prizierajú, snažia sa problém nevidieť, a tým nadŕžajú psychickému teroru a stávajú sa spoluzodpovednými – potenciálnymi páchatel'mi.

Najviac účinná obrana v súčasnosti v SR voči mobberom a bosserom?

Súdy? Inšpektoráty práce? NIE.

A čo tak VEREJNÁ HANBA prostredníctvom zverejneného príbehu širokej verejnosti ?

Mobber a bosser sa v ňom určite spoznajú.

PRÍLOHY

2. DOTAZNÍKY

VÝSKUMNÝ DOTAZNÍK

Demografické:

POhľavie, Vek, Bydlisko, trvalé bydlisko, vzdelanie, počet detí, bývanie (podnájom, hypotéka, vlastné bývanie)

Práca:

Výrobný/nevýrobný sektor, Miesto výkonu práce, ako dlho som zamestnaný u súčasného zamestnávateľa, fakultatívne aj názov zamestnávateľa

Veľkosť zamestnávateľa (0-50,50-250,250-500-500-1500, 1500 +)

Pracovné zaradenie: zamestnanec bez (alebo s malým počtom) riadiacich kompetencií, riadiaci zamestnanec (zodpovedá za prácu väčšieho tímu ľudí), manager

Za prácou cestujem v meste price bývam a domov sa vraciam na víkendy alebo príležitostne?

V práci existuje odborová organizácia?

Som členom odborovej organizácie?

S prácou odborovej organizácie som spokojný?

Ak existuje, s kolektívnou zmluvou som spokojný? (vôbec – veľmi)

V mojom zamestnaní vnímam väčšinu vzťahov so zamestnávateľom ako spravodlivých?

V mojom zamestnaní vnímam že, časť vzťahov so zamestnávateľom je spravodlivých?

Zamestnávateľ sa usiluje o imidž spravodlivého zamestnávateľa?(1-7)

Mám pocit, že zamestnávateľ sa usiluje o spravodlivé vzťahy so zamestnancami? (1-7)

Ak mám v práci problém, mám sa na koho obrátiť pri hľadaní riešenia a očakávať korektný prístup pri jeho riešení?

Odmeňovanie:

Ak by som si mohol zvoliť radšej by som bol odmeňovaný systémom v ktorom:

- Zarobím viac, ale môj príjem je výrazne podmienený dochádzkou (výrazne limity PN, "paragrafov) a môže sa prepadnúť?
- Zarobím menej, ale s väčšou istotou stabilného príjmu?

Vnímam ako spravodlivé, že základná mzda zamestnancov vykonávajúcich rovnaku prácu sa líši na základe dĺžky pracovného pomeru?

Vnímanie spravodlivých podmienok:

Podľa vplyvu na vnímanie spravodlivosti v zamestnaní vnímam nasledovne faktory (1najmenej - 7najviac)	1	2	3	4	5	6	7
Výšku mzdy							
Schopnosť zamestnávateľa odmeniť (jednorazové prémie, mimo dohodnutých, príplatky za prácu v riziku...							
Zamestnávateľ, ktorý počúva (mať možnosť predkladať podnety, ktoré zamestnávateľ berie vážne)							
Rovnaký meter na všetkých zamestnancov (v odmeňovaní a možnosti rastu)							
Dostatok informácií od zamestnávateľa (o ekonomickej kondícii, plánoch...)							
Úroveň a politika BOZP							
Korektný prístup zamestnávateľa k sociálnemu dialógu							
Ochrana pred šikanou a bossingom							
Vhodná úprava pracovného času							
Benefity (vouchere, permanentky.....)							
Možnosť homeoffice							

Určite jeden z najdôležitejších faktorov (okrem mzdového odmeňovania), ktorý podľa vás definuje spravodlivého zamestnávateľa	
Zamestnávateľ ktorý počúva (mať možnosť predkladať podnety, ktoré zamestnávateľ berie vážne)	X
Rovnaký meter na všetkých zamestnancov (v odmeňovaní a možnosti rastu)	Xx
Dostatok inf/ormácií od zamestnávateľa (o ekonomickej kondícii, plánoch...)	X
Kvalitná úroveň BOZP	X
Korektný prístup zamestnávateľa k sociálnemu dialógu	X
Ochrana pred šikanou a bossingom	X

Vhodná úprava pracovného času	X
Benefity (vouchere, permanentky.....)	X

Určite ako výrazne, sú podľa vás nasledujúce faktory zdrojom konfliktov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. (1 najmenej konfliktne 7 najviac)	1	2	3	4	5	6	7
Výška mzdy							
Uplatňovanie si nárokov na dovolenku							
Uplatňovanie si nárokov na inú upravu pracovného času, (napríklad rodičia)							
Neumožňovanie home office (ak je možný)							
Úroveň a politika BOZP							
Nedostatok informácií o budúcnosti a plánoch zamestnávateľa							
Nedostatočné ľudské kvality nadriadených zamestnancov							
Nekvalitné pracovné prostredie (znečistené, atď)							
Zlá vidina rastu							

DOTAZNÍK PRACOVNEJ SPOKOJNOSTI

Na nasledujúcich stranách sa vyjadrite k tomu, ako ste spokojný so svojou prácou v "NÁZOV ORGANIZÁCIE".

Dotazník, ktorý budete vyplňať, obsahuje celkovo 28 tvrdení rozdelených do 8 oblastí týkajúcich sa rôznych aspektov vašej práce: náplň práce, pracovné podmienky, finančné ohodnotenie, vedenie, spolupracovníci, možnosti profesijného rastu, komunikácia v rámci organizácie a celková pracovná spokojnosť.

Na stupnici od 1 (vôbec nesúhlasím) do 7 (úplne súhlasím) pre každé tvrdenie ohodnoťte, do akej miery s ním súhlasíte.

1 – Vôbec nesúhlasím 2 3 4 5 6 7 – Úplne súhlasím

Vždy potom, čo sa na škále 1 až 7 vyjadrite ku štyrom tvrdeniam týkajúcim jednej z oblastí Vašej práce, budete môcť vlastnými slovami vysvetliť dôvody svojej spokojnosti či nespokojnosti.

Spokojnosť s náplňou práce

1. Som spokojný/á s pracovnými úlohami, ktoré vo svojej práci plním.
2. Som spokojný/á s náročnosťou svojich pracovných úloh.
3. Som spokojný/á s tým, aký objem práce musím zvládnuť.
4. Som spokojný/á s tým, čo vo svojej práci robím.

Spokojnosť s podmienkami pre výkon práce

1. Som spokojný/á s pracovným prostredím.
2. Som spokojný/á s kvalitou zázemia, ktoré mám pre svoju prácu.
3. Som spokojný s podmienkami, ktoré mi organizácia pre moju prácu vytvára.
4. Som spokojný s tým, ako je zaistená bezpečnosť mojej práce.

Spokojnosť s finančným ohodnotením

1. Som spokojný/á s celkovou výškou finančného ohodnotenia mojej práce.
2. Som spokojný/á s tým, ako organizácia určuje výšku môjho platu a odmien.
3. Som spokojný/á s tým, ako som finančne ohodnotený/á vzhľadom na kvalitu mnou odvádzanej práce.
4. Som spokojný/-á s celkovou výškou svojho finančného ohodnotenia v porovnaní s inými ľuďmi, ktorí vykonávajú podobnú prácu.

Spokojnosť s vedením

1. Som spokojný/á so svojimi nadriadenými.
2. Som spokojný/-á so spôsobom, ako nás naši nadriadení vedú.
3. Som spokojný/á s tým, ako so mnou vedenie zaobchádza.
4. Som spokojný/á s tým, aké vzťahy má vedenie so zamestnancami.

Spokojnosť so spolupracovníkmi

1. Som spokojný/á s tým, akých mám spolupracovníkov.
2. Som spokojný/á s tým, ako so mnou moji kolegovia spolupracujú.
3. Som spokojný/á so vzťahmi, ktoré mám so spolupracovníkmi.
4. Som spokojný/á s prácou kolegov na spoločných úlohách a úlohách, ktoré ovplyvňujú moju prácu.

Spokojnosť s komunikáciou v organizácii

1. Som spokojný/á s **množstvom** informácií, ktoré v našej organizácii dostávam.
2. Som spokojný/á s **kvalitou** informácií, ktoré potrebujem pre svoju prácu.
3. Som spokojný/á s tým, že dostávam **dostatok** informácií potrebných pre svoju prácu.
4. Som spokojný/á s tým, **kedy** sa ku mne dostávajú informácie potrebné pro moju prácu.

Celková pracovná spokojnosť

1. Vo svojej práci som celkovo spokojný/á.
2. Som spokojný/á s tým, čo mi moja súčasná práca prináša
3. Celkovo som spokojný/á, že robím práve svoju prácu pre svoju organizáciu.
4. Domnievam sa, že som vo svojej súčasnej práci spokojnejší/ia, než by som bol/a inde.

Dotazník TK (H) – typy kultúry - Handy

Vážení priatelia,

v tomto krátkom dotazníku je desať výrokov, ktoré charakterizujú organizáciu, teda aj firmu ako takú. Tieto výroky sú dokončené vždy štyrmi možnosťami - A, B, C, D. Týmto výskumom chcem zistiť, aká by mala byť organizácia, firma, v ktorej by ste si želali pracovať. **Prosím Vás, aby ste medzi jednotlivé možnosti A až D rozdelili 12 bodov podľa toho, akú dôležitosť dávate jednotlivým charakteristikám.** Súčet bodov by mal vždy byť 12, čo máte vyjadrené v riadku kontrolný súčet, aby ste vedeli, že ste rozdelili skutočne 12 bodov. **Prosím Vás o serióznosť - pomôžete dobrej veci.**

Ak niektorá alternatíva je podľa Vás absolútne neaktuálna, môžete jej pridať nulu.

Číslo výroku		Moje preferencie
1.	Ľudia, ktorí sú v organizácii úspešní, prevažne...	
A.	...sú disciplinovaní a poslušní.	
B.	...sa pohybujú len v rámci vymedzených pracovných povinností, starajú sa o to, aby zodpovedne a svedomito pracovali podľa svojej náplne práce a nezasahovali iným do ich teritória.	
C.	...sú odborne kompetentní, podávajúci sústavne kvalitný a vysoký výkon.	
D.	...majú veľmi dobré vzťahy so všetkými spolupracovníkmi, vrátane nadriadených.	
2.	Organizácia zaobchádza s pracovníkom prevažne...	
A.	...ako keby s jeho časom a energiou disponovali nadriadení.	
B.	...na základe jasných pravidiel, kde je presne povedané, koľko času pracovník na pracovisku musí alebo môže stráviť, za akých podmienok a čo má robiť.	
C.	...ako s pracovníkom, ktorý má stanovený okruh úloh a nikoho nezaujíma kedy a ako ich splní, len nech sú splnené v termíne.	
D.	...ako s pracovníkom, ktorý vie čo má robiť, ktorý je odborník, schopný pracovať samostatne, a na ktorého sa možno spoľahnúť a vždy je možné sa s ním dohodnúť.	
3.	V prípade rozdielnych názorov na riešenie problému, prevažne...	

A.	...na základe svojej právomoci, po vypočutí názorov, rozhodne vedúci podľa seba, prípadne si svoje rozhodnutie ešte nechá schváliť svojim nadriadeným.	
B.	...je snaha, aby problém riešili špecialisti, ktorí sa v tom vyznajú a preto sa im riešenie problému zverí.	
C.	...v diskusii sa preverujú všetky alternatívy riešenia problému, zvažujú sa ich prednosti a zápory, aby sa vybrala najefektívnejšia a najlepšia alternatíva riešenia problému.	
D.	...prebieha spontánna, neformálna a mnohokrát aj vzrušená diskusia, kedy každý hľadá čo najlepšie riešenie; vytvárajú sa rôzne podskupiny a koalície; Je jedno, kto nakoniec navrhne riešenie problému, ktoré je väčšinou prijímané konsenzom.	
4.	Od vedúcich sa skôr požaduje...	
A.	...aby pri dosahovaní výsledkov a plnení úloh boli rozhodní, informovaní o všetkom čo sa deje a aby si jasne uvedomovali svoju právomoc a zodpovednosť za druhých.	
B.	...aby pri dosahovaní výsledkov a plnení úloh rešpektovali pravidlá rozsahu právomoci a zodpovednosti u seba aj u ostatných, riadili sa zabehnutými pravidlami a aby to od všetkých vyžadovali..	
C.	...od vedúcich sa požaduje, aby mali výsledky a aby ich úseky fungovali vysoko profesionálne, pričom nie je podstatné akým spôsobom sa k výsledkom dopracujú.	
D.	... aby pamätali, že ľudia rastú na úlohách, teda aby delegovali a radili sa s podriadenými a tak sa ich snažili zaangažovať na plnení úloh.	
5.	Vedúcim sa najskôr prepáči...	
A.	...keď sú viac alebo menej panovační.	
B.	...keď sú byrokratickí a vyžadujú, aby všetko bolo podľa predpisov.	
C.	...keď niekedy za úlohou nevidia človeka.	
D.	...keď často a veľa diskutujú s podriadenými.	
6.	Ľudia navzájom spolupracujú a vytvárajú tímy prevažne...	
A.	...preto, že si to želá ich nadriadený a neuposlušnosť je sankcionované.	
B.	...preto, že spolupráca je pravidlom a ináč sa ani pracovať nedá a okrem toho spolupracovať je rozumné.	
C.	...preto, že je potrebné splniť úlohu, na ktorú by jednotlivec nestačil.	
D.	...preto, že spolupracovať chcú a spolupráca im vyhovuje.	
7.	Dobrý vedúci prevažne...	

A.	...je prísny a rozhodný, nebojí sa rozhodnúť, odmeniť ale i potrestať.	
B.	...vyžaduje plnenie úloh striktné podľa náplní práce, rešpektuje zákonné a podzákonné normy, ctí zásady ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci a pracovné postupy.	
C.	...patrí medzi špičkových odborníkov vo svojej oblasti.	
D.	...ide príkladom pre svojich podriadených v práci i mimo nej, dokáže ich vypočúť a poradiť im, ale aj sám sa riadi ich názorom.	
8.	Rozhodnutia prevažne...	
A.	...robia tí ľudia, ktorí sú v hierarchii riadenia čo najvyššie.	
B.	...robia tí ľudia, ktorým to prislúcha podľa náplní práce.	
C.	...robia tí ľudia, ktorí o probléme vedia najviac.	
D.	...robia tí ľudia, ktorí sú na probléme najviac zainteresovaní.	
9.	Komunikácia v organizácii prevažne...	
A.	...ide najmä vo forme príkazov a informácií zhora nadol po vertikále riadenia. Vyšší vedúci sa nezvyknú rozprávať priamo s radovými pracovníkmi, pretože by sa narušil požadovaný odstup. Jasne sa rozlišuje medzi informáciami, ktoré možno pustiť nadol a po akú úroveň riadenia.	
B.	...ide zhora nadol po vertikále riadenia. Preferuje sa písomná informácia. Využíva sa inštitút písomných stanovísk, úradných záznamov a pripomienok. Príkazy sa často vydávajú písomne. Je snaha, aby sa do komunikácie zaviedli jasné pravidlá.	
C.	...komunikácia je celoplošná, využívajú sa nástenky, relácie podnikového rozhlasu a pod. s informáciami o plnení plánu a úloh. Vyšší vedúci sa často otvorene rozprávajú o plnení úloh a o problémoch s nižšie postavenými aj radovými pracovníkmi.	
D.	...nie je regulovaná, je celoplošná a málo formálna, každý môže hovoriť s každým. Komunikačné kanály sú obojsmerné. Hovorí sa o všetkom, prakticky nič sa neutajuje.	
10.	Porady v organizácii slúžia prevažne...	
A.	...na vydanie príkazov, rozdelenie úloh a na kontrolu ich plnenia. Hlavné slovo má vedúci, ktorí sa nevyhýba ani menovitej kritike pracovníkov, ktorí podľa neho nedostatočne dodržiavajú pracovnú disciplínu, čo je hlavnou príčinou problémov.	
B.	...na rozdelenie úloh pre jednotlivých pracovníkov podľa ich funkčného zaradenia a na koordináciu činnosti ľudí a úsekov s rozdielnou náplňou práce.	

C.	...na identifikáciu problémov a ich riešenie, pričom vedúci sa snaží, aby sa problémy vždy vyriešili. Nezriedka sa stáva, že hlavné slovo na porade má ten pracovník, ktorý problému najlepšie rozumie a ktorého preto všetci počúvajú.	
D.	...na diskusiu o pracovných veciach, ktoré zaujímajú jednotlivých pracovníkov. Každý hovorí o svojej práci a o úlohách a vyjadruje sa k úlohám a práci ostatných.	