



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.**

# NÁRODNÝ PROJEKT

## Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 11/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

Ing. Nadežda Holečková

Ing. Iveta Miksová

Ing. Ľubomír Kadlečík

Mgr. Michal Němec

Branislav Ondruš

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

## OBSAH

ZOZNAM TABULIEK A ZOZNAM GRAFOV .....	6
1. ÚVOD .....	12
2. SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA .....	15
2.1. Porozumenie pojmu sociálna politika zamestnávateľa.....	15
2.2. Podniková sociálna politika z pohľadu zákona.....	18
2.3. Problémové zaradenie vzdelávania do siedmej časti ZP.....	19
2.4. Sociálna politika ako nástroj personálneho manažmentu.....	24
3. PRACUJÚCE ŽENY AKO VÝZVA PRE SOCIÁLNU POLITIKU ZAMESTNÁVATEĽA.....	29
3.1. Rast podielu pracujúcich žien.....	30
3.2. Čiastočný úväzok – pomoc so starostlivosťou.....	31
3.3. Determinanty na individuálnej úrovni.....	34
3.4. Výkonnostné výsledky pro-rodinných opatrení.....	35
3.5. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom.....	36
3.6. Flexibilná práca a rodová nerovnosť.....	37
4. PODOBY RODINNEJ POLITIKY NA ÚROVNI PODNIKOV .....	42
4.1. Definovanie zásad pro-rodinnej politiky zamestnávateľa v Európe.....	44
4.2. Kto má prístup k pro-rodinným opatreniam podnikov.....	59
4.3. Zhrnutia a zovšeobecnenia pre Slovensko.....	69
5. SOCIÁLNA POLITIKA ZAMESTNÁVATEĽA PRI DOMÁCKEJ PRÁCI A TELEPRÁCI.....	74
5.1. Vytváranie správnych opatrení podnikovej sociálnej politiky.....	76
5.2. Optimalizácia podnikových sociálnych politík na domácku prácu a teleprácu	78
5.3. Dôležité nástroje pre realizáciu opatrení sociálnej politiky voči pracujúcim na diaľku.....	78

6. ANALÝZA NÁSTROJOV SOCIÁLNEJ POLITIKY ZAMESTNÁVATEĽA POUŽÍVANÝCH V SR.....	81
6.1. Tvorba sociálneho fondu.....	83
6.2. Použitie sociálneho fondu.....	91
6.3. Odpočinok a flexibilný pracovný čas.....	124
6.4. Pracovné voľno nad rámec ZP.....	139
6.5. Odmeny pri pracovných a životných jubileách.....	171
6.6. Poskytovanie zamestnaneckých benefitov.....	174
7. DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ POISTENIE AKO SÚČASŤ SOCIÁLNEJ POLITIKY ZAMESTNÁVATEĽA.....	208
7.1. Historický vývoj a legislatívne prostredie.....	208
7.2. Výška a úroveň štátnej podpory.....	209
7.3. Doplnkové dôchodkové sporenie ako nástroj sociálnej politiky Zamestnávateľov.....	211
7.4. Modely príspevkových schém zamestnávateľov na Slovensku.....	217
7.5. Organizácie štátneho a verejného sektoru ako zamestnávateľa v systéme doplnkového dôchodkového sporenia.....	219
7.6. Rozpočtovanie prostriedkov na DDS.....	228
7.7. Závbery a odporúčania.....	230
8. APLIKAČNÉ PROBLÉMY A ROZHODNUTIA SÚDOV V SR .....	232
8.1. Právny rámec kontroly a vymáhania realizácie opatrení sociálnej politiky zamestnávateľa v SR.....	233
8.2. Rozhodnutia súdov v SR.....	236
9. ZÁVERY A ODPORÚČANIA .....	246
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV .....	251

## ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

Tab. č. 1 Priemerný prídel do sociálneho fondu podľa krajov

Tab. č. 2 Priemerný prídel do sociálneho fondu podľa odvetvia

Tab. č. 3 Priemerný prídel do sociálneho fondu podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa

Tab. č. 4 Priemerný prídel do sociálneho fondu podľa veľkosti zamestnávateľa

Tab. č. 5 Podiel organizácií, ktoré poskytujú minimálnu hranicu sociálneho fondu podľa kraja

Tab. č. 6 Podiel organizácií, ktoré poskytujú minimálnu hranicu sociálneho fondu podľa odvetvia

Tab. č. 7 Podiel organizácií, ktoré poskytujú minimálnu hranicu sociálneho fondu podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa

Tab. č. 8 Výdavky sociálneho fondu za všetkých zamestnávateľov v SR

Tab. č. 9.1 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.2 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.3 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.4 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.5 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.6 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.7 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.8 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.9 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.10 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.11 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.12 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.13 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.14 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.15 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.16 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.17 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Tab. č. 9.18 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

- Tab. č. 10.1 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu
- Tab. č. 10.2 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu
- Tab. č. 10.3 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu
- Tab. č. 10.4 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu
- Tab. č. 10.5 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu
- Tab. č. 10.6 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu
- Tab. č. 10.7 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu
- Tab. č. 10.8 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu
- Tab. č. 11.1 Štruktúra použitia sociálneho fondu podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa
- Tab. č. 11.2 Štruktúra použitia sociálneho fondu podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa
- Tab. č. 12.1 Štruktúra použitia sociálneho fondu podľa veľkosti zamestnávateľa
- Tab. č. 12.2 Štruktúra použitia sociálneho fondu podľa veľkosti zamestnávateľa
- Tab. č. 12.3 Štruktúra použitia sociálneho fondu podľa veľkosti zamestnávateľa
- Tab. č. 13 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času
- Tab. č. 14.1 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov
- Tab. č. 14.2 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov
- Tab. č. 14.3 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov
- Tab. č. 14.4 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov
- Tab. č. 14.5 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov
- Tab. č. 14.6 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov
- Tab. č. 14.7 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov
- Tab. č. 14.8 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov
- Tab. č. 15.1 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví
- Tab. č. 15.2 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví
- Tab. č. 15.3 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví
- Tab. č. 15.4 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví
- Tab. č. 15.5 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví
- Tab. č. 15.6 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví
- Tab. č. 15.7 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.8 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.9 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.10 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.11 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.12 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.13 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.14 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.15 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.16 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.17 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.18 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.19 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 15.20 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Tab. č. 16.1 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa

Tab. č. 16.2 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa

Tab. č. 17.1 Využívanie niektorých zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa veľkosti zamestnávateľa

Tab. č. 17.2 Využívanie niektorých zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa veľkosti zamestnávateľa

Tab. č. 17.3 Využívanie niektorých zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa veľkosti zamestnávateľa

Tab. č. 18 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP

Tab. č. 19.1 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov

Tab. č. 19.2 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov

Tab. č. 19.3 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov

Tab. č. 19.4 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov

Tab. č. 19.5 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov

Tab. č. 19.6 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov

Tab. č. 19.7 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov



Tab. č. 19.8 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov

Tab. č. 20.1 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.2 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.3 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.4 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.5 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.6 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.7 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.8 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.9 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.10 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.11 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.12 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.13 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.14 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.15 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.16 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab. č. 20.17 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Tab.č. 21.1 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa

Tab. č. 21.2 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa

Tab. č. 22.1 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa veľkosti zamestnávateľa

Tab. č. 22.2 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa veľkosti zamestnávateľa

Tab. č. 22.3 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa veľkosti zamestnávateľa

Tab. č. 23 Podiel podnikov poskytujúcich odmeny pri pracovných a životných jubileách

Tab. č. 24 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit

Tab. č. 25.1 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov

Tab. č. 25.2 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov

Tab. č. 25.3 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov

Tab. č. 25.4 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov

Tab. č. 25.5 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov

Tab. č. 25.6 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov

Tab. č. 25.7 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov

Tab. č. 25.8 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov

Tab. č. 26 .1 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 26.2 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 26.3 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 26.4 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 26.5 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 26.6 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 26.7 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 26.8 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 26.9 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 26.10 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 26.11 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 26.12 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 26.13 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Tab. č. 27.1 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa veľkosti zamestnávateľa

Tab. č. 27.2 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa veľkosti zamestnávateľa

Tab. č. 27.3 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa veľkosti zamestnávateľa

Graf č. 1 Podiel zamestnanosti žien v krajinách OECD (2014)

Graf č. 2 Porovnanie 21 krajín EÚ z hľadiska pro-rodinných opatrení (vážený priemer)

Graf č. 3 Podiel zamestnancov s kontrolou časového rozvrhu v 30 európskych krajinách

Graf č. 4 Podiel zamestnancov v 30 európskych krajinách, ktorí majú možnosť získať voľno počas pracovnej doby z osobných dôvodov (rok 2015)

Graf č. 5 Podiel zamestnancov, ktorí aspoň niekoľkokrát mesačne pracovali na diaľku (telepráca) alebo z domu za posledných 12 mesiacov

Graf č. 6 Vývoj výšky daňového zvýhodnenia príspevkov na DDS v % z priemernej mzdy.

Graf č. 7 Účastníci v systéme DDS

Graf č. 8 Porovnanie maximálnej výšky daňovej úľavy a priemerného príspevku

Graf č. 9 Účasť zamestnancov v rizikových kategóriách na DDS

Graf č. 10 Zastúpené zamestnávateľské zmluvy v kontrolnom súbore

Graf č. 11 Rozdelenie spôsobu stanovenia príspevkov

Graf č. 12 Rozdelenie príspevkov stanovených v %

Graf č. 13 Rozdelenie príspevkov stanovených v €

Graf č. 14 Plnenie záväzku z KZVS z pohľadu výšky príspevku

## 1. Úvod

Sociálnu politiku zamestnávateľov nezvolilo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR) ako tému pre analýzu a následnú odbornú diskusiu na jej základe ani náhodne, ani nepremyslene. Jej formy a podoby, jej rozsah a používané nástroje a opatrenia patria medzi „klasickú“ súčasť sociálneho dialógu najmä na podnikovej, ale aj odvetvovej úrovni a často je predmetom dojednaní v kolektívnych zmluvách. Zároveň výrazne dotvára pracovné podmienky zamestnancov, preto ju nemožno nebrať do úvahy pri celkovom hodnotení prostredia, v ktorom pracujúci pracujú a žijú, nakoľko podniková sociálna politika má významný dopad na schopnosť zamestnancov primerane zladiť pracovné a rodinné povinnosti, resp. pracovný a súkromný život. Ako táto analýza ukazuje, je dôležité, aby nielen jednotliví zamestnávatelia, či ich odvetvové združenia, ale aj štát mal čo najjasnejšiu predstavu, ako sociálna politika zamestnávateľov vyzerá, čo všetko pokrýva, ako dotvára pracovné podmienky. A je dôležité, aby na základe tejto predstavy formuloval svoje strategické zámery a plány, ako ich realizačné opatrenia, v oblasti tvorby a regulácie pracovných podmienok.

Je na to hneď niekoľko dôvodov. Vyspelá a moderná sociálna politika na úrovni podnikov predstavuje jeden z kľúčových faktorov ovplyvňujúcich celkové pracovné podmienky a teda ochotu či motiváciu pracujúcich prijať pracovné miesto v konkrétnom podniku. Táto ochota či motivácia je zasa kľúčová pre úspešnosť štátnej stratégie zamestnanosti, najmä uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce. Ďalším dôvodom je prirodzené úsilie vlád zachovávať sociálny zmiar, ku ktorému dobre nastavená a vyvážená sociálna politika zamestnávateľov môže prispieť rovnako, ako férové odmeňovanie a zdravé pracovné prostredie. Tretím dôvodom je (opäť) prirodzený záujem vlád realizovať efektívnu rodinnú politiku v zmysle podpory dospelých (teda pracujúcich) ľudí zakladať rodiny a mať deti. Populistickí politici sa predhávajú v rozdávaní peňazí, avšak nech bude finančná podpora a pomoc rodinám akokoľvek štedrá, nikdy nebude ovplyvňovať ochotu a schopnosť pracujúcich mať a vychovávať deti tak veľmi, ako reálne možnosti primerane skĺbiť pracovné a rodinné povinnosti. Napokon štvrtým dôvodom je posilňovanie úlohy a vplyvu sociálneho dialógu a osobitne kolektívneho vyjednávania na podnikovej a odvetvovej úrovni, v rámci ktorého

opatrenia podnikovej sociálnej politiky môžu vhodne vyvažovať (ne)možnosť zamestnávateľov napĺňať všetky platové očakávania a požiadavky zamestnancov zastúpených odborármi.

Táto analýza by mala slúžiť ako podklad pre ďalšiu diskusiu - či už v rámci národného projektu Posilnenie kapacít sociálneho dialógu (NP PKSD), alebo na iných fórach a platformách – sociálnych partnerov na národnej úrovni. Osobitne MPSVR SR by z nej malo vyvodiť dôsledky pre svoje strategické i operatívne rozhodovanie vrátane legislatívneho pôsobenia. Naša práca sa preto zamerala najmä na naplnenie dvoch zámerov: (1) poskytnúť predstaviteľom sociálnych partnerov predstavu o nástrojoch či opatreniach podnikovej sociálnej politiky používaných v zahraničí (prioritne v krajinách EÚ) a ich (ne)efektívnom využívaní a (2) poskytnúť predstaviteľom sociálnych partnerov predstavu o nástrojoch či opatreniach podnikovej sociálnej politiky na Slovensku s osobitným dôrazom na vývoj v období poznačenom hospodárskymi dopadmi pandémie COVID-19. Týmto zámerom zodpovedá aj obsahová štruktúra analýzy, v ktorej po zadefinovaní pojmu sociálna politika zamestnávateľa pre účely tejto analýzy v ďalších kapitolách analyzujeme:

- dopady rastúceho podielu pracujúcich žien na potreby v oblasti sociálnej politiky zamestnávateľa,
- podoby, formy, nástroje a opatrenia podnikovej sociálnej politiky v zahraničí,
- podoby, formy, nástroje a opatrenia podnikovej sociálnej politiky na Slovensku s osobitnou pozornosťou na účasť zamestnávateľov na doplnkovom dôchodkovom zabezpečení pracujúcich,
- aplikačné problémy sociálnej politiky zamestnávateľa.

Rešpektujúc dôraz, aký súčasné vedenie MPSVR SR kladie na úlohu štátu v oblasti pomoci a podpory rodín sme sa pritom najmä pri pohľade do sveta usilovali uprednostniť príspevok podnikovej sociálnej politiky k pomoci a podpore rodín. V osobitnej kapitole analyzujeme výzvy, ktoré pre sociálnu politiku zamestnávateľa predstavujú také zmeny sveta práce pod vplyvom pandémie COVID-19, ktoré budú mať dlhodobé následky na organizáciu výkonu pracovnej činnosti zamestnancov.

Záverečná kapitola ponúka niektoré odporúčania autorov tejto analýzy najmä pre MPSVR SR. V tejto súvislosti osobitne zdôrazňujeme potrebu obnovenia štatistického zisťovania o pracovných podmienkach a jeho modifikácie tak, aby poskytovalo ešte presnejšie a užitočnejšie údaje pre formulovanie a vyhodnocovanie špecifických oblastí štátnej politiky zamestnanosti. Pre účely našej analýzy sme použili údaje, ktoré zbiera spoločnosť Trexima Bratislava a ktoré predstavujú unikátne informácie a údaje o sociálnej politike zamestnávateľa, ktoré inak nie sú v súčasnosti dostupné.

Ako autori, ktorí sme pri tvorbe tejto analýzy postupovali nanajvýš profesionálne a využili sme v maximálnej miere naše expertné znalosti a skúsenosti, pevne veríme, že MPSVR SR i jeho sociálni partneri využijú tento dokument k ďalšiemu posilneniu, rozvoju a modernizácii sociálnej politiky slovenských zamestnávateľov tak, aby to viedlo k zlepšovaniu pracovných podmienok a zvyšovaniu atraktivity práce v podmienkach Slovenskej republiky. Pretože len maximálnym využitím pracovného potenciálu Slovenska udržateľným spôsobom možno zvyšovať životnú úroveň, ekonomickú výkonnosť a kvalitu života u nás.

## 2. Sociálna politika zamestnávateľa

Pri tvorbe tejto analýzy vo fáze oboznamovania sa s rôznymi informačnými a dátovými zdrojmi sa ako zaujímavá výzva ukázala definícia sociálnej politiky zamestnávateľa. Pokiaľ ide o presný pojem autori tejto analýzy používajú v synonymickom význame pojmy „sociálna politika zamestnávateľa“, „podniková sociálna politika“ a „firemná sociálna politika“, prípadne „sociálna politika firmy“, „sociálna politika podniku“ alebo „sociálna politika na úrovni podniku“, resp. „sociálna politika na podnikovej úrovni“ a „sociálna politika na firemnej úrovni“.

### 2.1. Porozumenie pojmu sociálna politika zamestnávateľa

Ani samotný zákon<sup>1</sup> tento pojem jednoznačne nedefinuje, ale skôr vymedzuje rozsahom povinností, ktoré ukladá zamestnávateľovi. Aj my sme sa pre účely tejto analýzy rozhodli nepoužívať „definíciu“ sociálnej politiky, ale uviesť vysvetlenie, čo pod týmto pojmom rozumieme, resp. čomu sa pod týmto pojmom v analýze venujeme. Viedie nás k tomu skutočnosť, že aj v odbornej literatúre sa stretávame buď s rôznymi definíciami tohto pojmu, ale namiesto definícií odborníci používajú opis toho, k čomu firemná sociálna politika slúži, resp. popis rozsahu opatrení, ktoré sociálnu politiku zamestnávateľa tvoria.

*„Sociálna politika podniku je nástroj vytvárania spokojnosti zamestnancov<sup>2</sup>, čo následne vedie k zvýšeniu zisku spoločnosti“ (Prskavcová, M. a spol., 2008). „Poslaním podnikovej sociálnej politiky je vytvoriť zo strany zamestnávateľa systém sociálnej politiky, ktorý zabezpečí zvyšovanie kvality života zamestnancov“ (Jusko, 2002), pričom ide hlavne o zosúladenie pracovného, osobného a rodinného života tak, aby títo neboli objektom diskriminácie a aby neboli stavaní pred dilemu práca vs. rodina. Sociálna politika zamestnávateľa je v konečnom dôsledku mixom štátom určených a kontrolovaných minim sociálnej politiky a dobrovoľných*

<sup>1</sup> Siedma časť zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

<sup>2</sup> V tejto analýze budeme popri pojme „zamestnanec“ používať aj pojem pracovník, ako jeho synonymum, hoci z odborného hľadiska možno za pracovníkov používať aj ľudí, ktorí nie sú zamestnancami. Rozhodli sme sa tak výlučne pre jazykovú pestrosť práce, pretože táto práca sa nezaobera inými pracovníkmi než zamestnancami, ak to nie je vyslovene uvedené.

záväzkov zamestnávateľa určených kolektívnou zmluvou, resp. vlastnými rozhodnutiami zamestnávateľa.

Niektorí autori do podnikovej sociálnej politiky zaraďujú všetky oblasti, ktoré „viac, či menej ovplyvňujú a podmieňujú pracovné a sociálne postavenie zamestnancov nie len na pracovisku, ale aj v komunite a spoločnosti“ (Košč, 2016) , a preto pokiaľ ide o legislatívne rámce sociálnej politiky zamestnávateľa, zaraďujú do nich okrem Zákonníka práce aj ďalšie zákony ako napr. zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, zákon o sociálnom poistení, zákon o kolektívnom vyjednávaní a mnohé ďalšie zákony, vyhlášky a normy.

Starostlivosť o zamestnancov v podniku sa podľa Koubeka (Koubek, 1995) delí na:

- povinnú starostlivosť o pracovníkov, ktorá je daná zákonmi, predpismi a kolektívnymi zmluvami na odvetvovej, resp. národnej úrovni,
- zmluvnú starostlivosť, ktorá je daná kolektívnymi zmluvami uzavretými na podnikovej úrovni,
- dobrovoľnú starostlivosť, ktorá je výrazom personálnej politiky podniku a sleduje hlavne zabezpečenie potrebných pracovníkov, rozvoj ich pracovných schopností, ich motiváciu a vytváranie ich dobrého vzťahu k podniku, a tiež prispieva k vytváraniu dobrej povesti podniku ako zamestnávateľa.

Košč (2016) dokonca zaraďuje do rozsahu sociálnej politiky zamestnávateľa aj zákonne povinnú účasť firiem na sociálnom zabezpečení zamestnancov v podobe povinnosti zamestnávateľa platiť príspevky do fondov sociálnej poisťovne za seba i zamestnancov, povinnosti zamestnávateľa platiť príspevky do fondov sociálnej poisťovne za seba, dávok, ktoré platí zamestnávateľ počas prvých 10 dní práceneschopnosti zamestnanca a príspevky zamestnávateľa do systému doplnkového dôchodkového poistenia (tzv. 3. pilier dôchodkového systému)<sup>3</sup>. Nakoľko na rozdiel od prvých troch foriem sociálneho zabezpečenia

<sup>3</sup> Podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení je účasť na tomto sporení dobrovoľná, s možnosťou príspevkov od zamestnávateľa. V prípade zamestnancov zaradených v 3. a 4. rizikovej pracovnej



v tomto výpočte je tá posledná dobrovoľná, a zvyčajne býva súčasťou dojednaní v rámci kolektívneho vyjednávania (na podnikovej alebo odvetvovej úrovni), rozhodli sme sa aj do tejto analýzy zaradiť túto oblasť ako súčasť podnikovej sociálnej politiky.

Nemčík (2011) cituje Beátu Perichtovú, podľa ktorej podniková sociálna politika v sebe zahŕňa *„celý rad čiastkových faktorov, ako sú napr. optimalizácia pracovných podmienok a pracovného prostredia, vzdelávanie zamestnancov, režim práce a odpočinku, zdravotná a rehabilitačná starostlivosť, bytová politika, stravovanie, rekreačná, kultúrna a osvetová starostlivosť poskytovaná zamestnancom a príslušníkom ich rodiny, starostlivosť o deti zamestnancov, predaj výrobkov so zľavou, poskytovanie finančných pôžičiek, odklad finančných záväzkov, poskytovanie poradenských (napr. právnych, psychologických) a iných služieb, poskytovanie firemných mobilných telefónov a firemných vozidiel.“* Sociálnu politiku podniku teda môžeme chápať ako súbor všetkých opatrení, ktoré podnik robí v prospech svojich zamestnancov s cieľom zvýšiť ich pracovnú spokojnosť, prípadne pozitívne ovplyvniť ich život mimo pracovné prostredie (Jusko, 2002).

Existenciu sociálnej politiky zamestnávateľa dávajú odborníci z oblasti pracovného práva do súvislosti s charakterom pracovnoprávneho pomeru a s tým, čo všetko pracovnoprávny pomer znamená: *„Pracovný pomer nezodpovedá základným právnym charakteristikám občianskoprávných alebo obchodných vzťahov. Je osobno-právnym vzťahom, v ktorom sa zamestnanec podľa právneho stavu de lege lata považuje za ochrany hodného. V pracovnom pomere síce dominuje základná povinnosť zamestnanca pracovať a jej korešpondujúca povinnosť zamestnávateľa platiť za vykonanú prácu, ale pracovný pomer vyžaduje od zamestnávateľa aj zamestnanca splnenie celého radu ďalších povinností. Okrem iných povinností je zamestnanec povinný poslúchať svojho zamestnávateľa, byť voči nemu lojálny, nepoškodzovať ho výkonom konkurenčnej činnosti, resp. nekonať proti jeho oprávneným záujmom a prejavovať mu určitú formu vernosti. Ako náhradu za vedľajšie povinnosti*

---

kategórii, tanečných umelcov a hráčov na dychové nástroje existuje povinnosť zamestnávateľa odvádzať príspevok vo výške 2 % z hrubej mzdy zamestnanca a to aj v prípade, že zamestnanec za seba do 3. piliera neodvádza vlastné prostriedky.

zamestnanca plní zamestnávateľ úlohu sociálnej starostlivosti o zamestnanca“ (Barancová, Schronk, 2016).

## 2.2. Podniková sociálna politika z pohľadu zákona

Pod pojmom sociálna politika zamestnávateľa môžeme tiež chápať rozsah pracovných podmienok, ktoré musí zamestnávateľ zabezpečovať podľa § 151 - § 176 ZP. „Čo je“ sociálna politika zamestnávateľa ZP síce nedefinuje, ale na základe § 151 ods. 1 ZP môžeme definovať „na čo“ sociálna politika zamestnávateľa slúži: *„Na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia zamestnávateľ utvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu.“* Takže z pohľadu zákona je sociálna politika zamestnávateľa súhrnom takých opatrení prijímaných z jeho strany, ktoré *„zlepšujú kultúru práce a pracovné prostredie“*. Zákon v siedmej časti potom v 26 paragrafoch ukladá zamestnávateľovi povinnosti, resp. definuje „opatrenia“, ktoré musí vykonať v rámci svojej sociálnej politiky. Keďže ide o stravovanie zamestnancov, ich rekreáciu, vzdelávanie, pracovné podmienky zamestnancov so zdravotným postihnutím, či zdravotnú prevenciu, sociálna politika sa skutočne zameriava na vytváranie lepších pracovných podmienok. Osobitným poslaním zákonom vymedzenej sociálnej politiky firiem je vyvažovanie rodinných a pracovných povinností, preto obsahuje garanciu pracovného miesta matkám po materskej dovolenke, osobitné pracovné podmienky tehotných žien a mladistvých vrátane riadenia ich pracovného času, ako aj rodičov s malými deťmi, a len pred nedávnom sa dokonca súčasťou povinnej podnikovej sociálnej politiky stala aj podpora rekreácie, resp. presnejšie športovej činnosti detí zamestnancov.

Ustanovením § 152b došlo k zaujímavému a prelomovému rozšíreniu rozsahu firemnej sociálnej politiky ako obligatórnej, keďže sa do zákona dostalo opatrenie, ktoré prekračuje hranicu vyváženia plnenia rodinných a pracovných povinností, ale rozširuje podporu zamestnanca na podporu jeho dieťaťa, ktoré zamestnancom nie je. Čiže už nejde len o vytváranie pracovných podmienok, ktoré umožňujú zamestnancovi dosiahnuť rovnováhu medzi jeho rodinnými a pracovnými povinnosťami, ale ide o priamu finančnú podporu (vo

forme finančného príspevku) osoby, ktorá nie je v žiadnom právnom vzťahu k zamestnávateľovi.

V tejto súvislosti treba poznamenať, že takéto rozširovanie firemnej sociálnej politiky nie je novinkou a nad rámec zákona sme priamo túto či obdobnú formu sociálnej politiky zamestnávateľa zaznamenávali na Slovensku aj v minulosti. Či už išlo o finančný príspevok zamestnancom na pokrytie výdavkov rekreácie detí (detské tábory), alebo na pokrytie výdavkov na inú voľnočasovú aktivitu detí zamestnancov, prípadne priamo poskytovanie organizovaných voľnočasových aktivít pre deti zamestnancov zo strany zamestnávateľa. Vždy však išlo o dobrovoľný, resp. dojednaný záväzok zamestnávateľa na základe kolektívneho vyjednávania. Možno teda povedať, že zatiaľ čo zákonom vymedzená sociálna politika zamestnávateľa sa zameriavala na „kultúru práce a pracovné podmienky“, pričom značná jej časť smerovala k rovnováhe medzi pracovným a rodinným životom zamestnanca, sociálna politika zasahujúca rodinných príslušníkov zamestnancov patrila do sféry presahujúcej rámec zákona. Vložením § 152b do Zákonníka práce sa táto hranica citeľne posunula.

Sociálnej politike zamestnávateľa v rozsahu stanovenom v siedmej časti Zákonníka práce budeme venovať v tejto analýze pozornosť len čiastočne a v menšom rozsahu. Budeme analyzovať jej uplatňovanie vo vzťahu k možným súdnym rozhodnutiam, prípadne k zisteniam inšpekcie práce a čiastočne pokiaľ ide o monitoring realizácie sociálnej politiky zamestnávateľa financovanej používaním prostriedkov zo sociálneho fondu. Vyhneme sa však zbytočnému opisovaniu jednotlivých ustanovení § 151 - § 176, ktoré sú nielen notoricky známe, ale je k dispozícii viacero kvalitných odborných publikácií poskytujúcich nielen ich detailný opis, ale aj ich dôkladný výklad.

### 2.3. Problémové zaradenie vzdelávania do siedmej časti ZP

Niektoré z opatrení, ktoré predstavujú súčasť sociálnej politiky zamestnávateľa navyše posilňujú pracovný potenciál a výkon zamestnancov, čo je v priamom záujme firmy. Ide najmä o vzdelávanie zamestnancov, ktoré firmy priamo podriaďujú potrebám na zvyšovanie alebo posilňovanie kvalifikácie zamestnancov, rozvoj ich znalostí, vedomostí a zručností v súvislosti

s vykonávanou pracovnou činnosťou, alebo v súvislosti s činnosťou, na ktorú firma zamestnanca plánuje využívať. Hoci poskytovanie vzdelávania zaraďuje medzi nástroje sociálnej politiky zamestnávateľa aj samotný Zákonník práce (§ 153 - § 155), považujeme toto jeho zaradenie za hraničné. Ak je totiž úlohou sociálnej politiky zamestnávateľa „*zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia*“, tak „*prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov a jej zvyšovanie*“ (§ 153 ZP) síce môže okrajovo ovplyvňovať kultúru práce, ale s posilňovaním a zlepšovaním pracovného prostredia nemá nič spoločné. Dozista niet sporu o tom, že zvyšovanie či modernizácia kvalifikácie pomáha zamestnancovi samotnému a okamžite alebo prinajmenšom perspektívne posilňuje jeho šance na dobré pracovné uplatnenie a to aj po zmene zamestnávateľa.

Avšak § 154 ZP vyslovene zavádza povinnosť zamestnávateľa „*rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.*“ Vzdelávanie sa teda neposkytuje ako nástroj na zlepšenie pracovných podmienok, ale súvisí so zmenami, ktoré zavádza zamestnávateľ buď (1) ako reakciu na zmeny na trhu a v oblasti odbytu svojich výrobkov či služieb (teda, organizačné a výrobné zmeny s cieľom udržať alebo posilniť obchodnú pozíciu podniku na trhu), alebo (2) ako opatrenie pri zavádzaní novej výroby, resp. poskytovania nového druhu služby. V oboch prípadoch je teda vzdelávanie považované za nevyhnutné opatrenie zamestnávateľa, aby mohol do pracovného procesu zaradiť, alebo v ňom udržať dostatočne kvalifikovaného zamestnanca, ktorý spĺňa potreby zamestnávateľa v oblasti pracovných síl. Je možné namietnuť, že v prípade organizačných zmien a racionalizačných opatrení môže byť takto poskytnuté vzdelávanie prevenciou proti prepusteniu zamestnanca, ktorý nespĺňa kvalifikačné požiadavky súvisiace s výkonom novej práce, avšak ak by zamestnávateľ s takýmto zamestnancom rozviazal pracovný pomer, musel by na dané pracovné miesto prijať niekoho iného.

Navyše podľa § 63 ZP ods. 1 písm. b) môže zamestnávateľ rozviazať pracovný pomer so zamestnancom, ak „*sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o*

znižení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.“ Toto ustanovenie teda nebráni zamestnávateľovi dať zamestnancovi výpoveď, ak sa toto riešenie pri „zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach“ ukáže ako ekonomicky výhodnejšie, než zamestnanca na novú prácu rekvalifikovať. Paragraf 154 ZP teda na jednej strane zamestnávateľovi ukladá povinnosť rekvalifikovať zamestnanca pri „zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach“, ale zároveň mu § 63 ZP ods. 1 písm. b) umožňuje ho prepustiť. Pri takomto analytickom porovnaní týchto dvoch ustanovení Zákonníka práce sa skutočne nejavia ustanovenia § 153 - § 155 ako súčasť sociálnej politiky zamestnávateľa, ale ako súčasť jeho politiky riadenia ľudských zdrojov. Ustanovenie § 154 síce môže teoreticky vylučovať použitie § 63 ZP ods. 1 písm. b), avšak v praxi je prakticky nemožné preukázať, že pri postupe podľa § 154 by zamestnanec nemusel byť prepustený.

Svedčí o tom aj súdne rozhodnutie, podľa ktorého „*pokiaľ ide o tvrdenia navrhovateľa, že výpovedný dôvod pre nesplnenie kvalifikácie nemôže byť daný z dôvodu, že odporca sa nepostaral o to, aby navrhovateľ získal vysokoškolské vzdelanie II. stupňa, toto podľa názoru súdu je nelogické. Z ustanovenia § 153 ZP, síce vyplýva, že zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie, avšak podľa názoru súdu toto ustanovenie má namysli taký prípad, ak ide o takú kvalitatívnu zmenu jednotlivých prvkov kvalifikácie zamestnanca na tej istej horizontálnej úrovni bez zmeny kvalifikačného stupňa, ktorý nepredstavuje kvalitatívnu zmenu kvalifikácie zamestnanca na vertikálnej úrovni. Ide o permanentnú inováciu profesionálnych znalostí zamestnanca, potrebných na výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Pri výpovednom dôvode podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 1 ZP, t.j. pre nesplnenie kvalifikačných predpokladov, ide o predpoklady, ktoré musia byť ustanovené vo všeobecne záväzných právnych predpisoch. K naplneniu uvedenej skutkovej podstaty pre nesplnenie predpokladov môže dôjsť kedykoľvek v priebehu pracovného pomeru, teda aj v situácii, keď zamestnanec pri vzniku pracovného pomeru spĺňal predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce a neskôr zmenou povahy práce, alebo na základe iných dôvodov, napr. v dôsledku zmeny právnej úpravy, ako tomu bolo v tomto prípade, tieto predpoklady už nespĺňa. Nesplnenie predpokladov spočíva najmä v*

*kvalifikačných predpokladoch, ako je tomu aj v danom prípade, na rozdiel od požiadaviek, ktoré sú obsahovo koncipované podstatne širšie." (rozsudok Krajského súdu Trnava sp. zn. 24 CoPr 3/2013.)* Je teda zrejmé, že v prípade sporného uplatnenia § 63 ZP ods. 1 písm. b) v prepojení na § 153, resp. § 154 ZP by iba v niektorých prípadoch bolo možné uvažovať o pozitívnom „sociálnom“ dopade poskytnutia vzdelávania na zamestnanca (udržanie práce), avšak zároveň to zostáva v rovine individuálneho posudzovania zo strany zamestnanca či zamestnávateľa v realizačnej fáze, resp. súdu v prípade právneho sporu.

V prospech nami predkladaného posúdenia ustanovení § 153 - § 155 ZP napovedá aj rozhodnutie súdu, podľa ktorého, ak zamestnanec na školeniach získal vedomosti, znalosti a zručnosti, bez ktorých by na jednej strane nemohol vykonávať prácu u konkrétneho zamestnávateľa, ale zároveň ich využiteľnosť u iných zamestnávateľov nie je v zásade možná, *„nemožno tieto školenia považovať za zvýšenie kvalifikácie, pri ktorej sa môže zamestnávateľ so zamestnancom písomne dohodnúť, že zamestnanec zotrvá u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere, v opačnom prípade mu uhradí náklady spojené so školením“* (rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. 3 CoPr 21/2012). Súd teda upozorňuje, že poskytnutie vzdelania podľa § 153 - § 155 dokonca vôbec nemusí zvýšiť všeobecne využiteľnú kvalifikovanosť zamestnanca a teda aj jeho pozíciu na pracovnom trhu. Je teda zrejmé, že takéto vzdelávanie slúži najmä, či dokonca výlučne zamestnávateľovi a nie zamestnancovi. Prečo je teda podľa zákonodarcu súčasťou sociálnej politiky zamestnávateľa?

K našim záverom spochybňujúcim zaradenie vzdelávania medzi nástroj podnikovej sociálnej politiky v ZP prispieva aj dikcia § 154 ods. 3: *„Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.“* Tá totiž ukladá povinnosť zamestnancovi a nie zamestnávateľovi. Takémuto prístupu chýba elementárna logika, pretože v opačnom prípade by znamenal, že zamestnanec sa musí vlastnou aktívnou činnosťou podieľať na plnení sociálnej politiky zamestnávateľa. Zamestnanec sa tak stáva subjektom a nie objektom sociálnej politiky

podniku, čo úplne mení charakter a všeobecne uznávaný význam firemnej sociálnej politiky, ktorá má predstavovať opatrenia zamestnávateľa pre zamestnanca. Tu sa však ukladajú povinnosti zamestnancovi voči zamestnávateľovi. Napokon aj súdne rozhodnutie uznáva, že plnenie tejto povinnosti „je v záujme oboch strán“, ba dokonca „*náklady spojené s takýmto zaškolením, prípadne aj prehĺbením kvalifikácie zamestnanca na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve, nesie v zásade zamestnávateľ, ktorý môže dať zamestnancovi pokyn, aby sa zúčastnil zaškolenia alebo školenia za týmto účelom, a zamestnanec je povinný sa mu podrobiť.*“ (rozhodnutie Okresného súdu Kežmarok sp. zn. 4 C 194/2005). Súd teda vysvetľuje, že zamestnanec „je povinný sa podrobiť“ opatreniu sociálnej politiky zamestnávateľa. Ak má byť firemná sociálna politika zameraná na zlepšovanie života zamestnanca, takýto postoj pripomína sociálne inžinierstvo, v ktorom štát vie najlepšie, čo jeho občanov spraví šťastnými a spokojnými. Pritom nespochybňujeme pozitívny význam celoživotného vzdelávania na kariérny rast pracujúceho, spochybňujeme však jeho zaradenie medzi nástroje sociálnej politiky zamestnávateľa za účelom „*zlepšovania kultúry práce a pracovného prostredia*“.

Do takéhoto chápania ustanovení § 153 - § 155 zapadá potom aj znenie § 155, na základe ktorého môže zamestnávateľ podmieňovať poskytnutie jedného z opatrení svojej sociálnej politiky väzkom zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere po nejakú dobu, ktorá nesmie prekročiť dobu piatich rokov. Dokonca v prípade nedodržania takéhoto záväzku je zamestnanec povinný uhradiť zamestnávateľovi škodu, ktorá mu vznikla. Hovoriť o tom, že náklady na sociálnu politiku môžu zamestnávateľovi spôsobiť škodu považujeme v zmysle všeobecne prijímaného a rešpektovaného chápania sociálnej politiky firiem priam za absurdné. Ak by sme totiž logiku uplatňovanú v § 153 - § 155 uplatnili na všetky ustanovenia siedmej časti ZP, museli by sme považovať všetky nástroje podnikovej sociálnej politiky za investície zamestnávateľa do rozvoja svojich pracovných síl. A ak zároveň prijmeme filozofiu, že zamestnávateľ má právo očakávať z realizácie svojej sociálnej politiky merateľný prínos (v prípade vzdelávania zotrvanie zamestnanca v pracovnom pomere zmluvne dohodnutý čas), tak potom sú výdavky na rekreáciu zamestnanca či príspevok na športovú činnosť jeho dieťaťa takouto investíciou tiež. Zamestnávateľ by teda mal mať nielen právo očakávať merateľný prínos tejto „investície“, ale dokonca aj právo vymáhať jej výšku, alebo jej časť od zamestnanca

naspäť, ak sa prínos nedostaví. Ako by sa asi takýto prístup dal realizovať v prípade rekreácie zamestnanca či športovej činnosti jeho dieťaťa?

Na základe vyššie uvedenej analýzy sa domnievame, že ustanovenia § 153 - § 155 Zákonníka práce nepatria do siedmej časti ZP, pretože v skutočnosti nepredstavujú nástroje sociálnej politiky zamestnávateľa a nezapadajú organicky medzi ostatné povinnosti zamestnávateľa uvedené v siedmej časti ZP. V žiadnom prípade sa nedomnievame, že by tieto ustanovenia Zákonník práce nemal obsahovať, avšak myslíme si, že by mali byť zaradené do inej jeho časti. Zároveň by výdavky na takto definované vzdelávanie nemali byť výdavkami sociálnej politiky firiem, pretože ich možno považovať za investície do rozvoja a modernizácie, prípadne zmeny výrobného programu či programu poskytovania služieb podobne, ako keď firma musí nakúpiť nové stroje, nové technológie. Svedčí o tom aj fakt, že ustanovenia § 154 a § 155 sa v princípe viažu presne na takúto situáciu, kedy je poskytnutie vzdelávania zamestnancovi zo strany zamestnávateľa „vyvolanou investíciou“ sprevádzajúcou zavádzanie nových produkčných postupov a systémov a nových technológií.

#### **2.4. Sociálna politika ako nástroj personálneho manažmentu**

Firemná sociálna politika však zjavne nie je len nástrojom na uspokojovanie potrieb zamestnancov, hoci jej (obligatórnym) základom je Zákonník práce, základný pracovnoprávny kódex, ktorého poslaním je ochrana zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľom. Moderný podnikový manažment chápe sociálnu politiku ako nástroj rozvoja ľudských zdrojov podniku, resp. všeobecnejšie riadenia ľudských zdrojov. Dnes už máme k dispozícii nepreberné množstvo odbornej literatúry, ktorá preukazuje, že kvalitná a premyslená sociálna politika zamestnávateľa slúži aj jeho vlastným záujmom, hoci je považovaná za súčasť sociálnej politiky štátu, ktorá sa realizuje na úrovni podniku. Na rozdiel od sociálnej politiky štátu, ktorá sa uplatňuje všeobecne a zahŕňa vo väčšej či menšej miere všetky kategórie obyvateľov, hoci využívajúc rôzne nástroje a opatrenia, podnikovú sociálnu politiku charakterizuje (Frk, 2006) že :

- je určená iba vlastným zamestnancom (prípadne ich rodinným príslušníkom),
- vytvára podmienky pre riešenie problémov vyvolaných pri pracovných činnostiach,



- o vyplýva z obsahu pracovného pomeru a realizuje sa počas trvania pracovného pomeru.

Z hľadiska napĺňania záujmov zamestnávateľa je jeho sociálna politika nástrojom prevencie sociálneho napätia a prispieva k stabilizácii pracovných síl. Vytvára a posilňuje lojalitu zamestnancov voči firme a prispieva k lepšiemu obrazu o firme ako takej. Aktívna sociálna politika zamestnávateľa posilňuje jeho vnímanie ako modernej firmy, ktorá si váži pracovníkov a vníma širšie spoločenské záujmy a prispieva k ich napĺňaniu. Vyspelé firmy preto používajú informácie o svojej sociálnej politike ako istý marketingový nástroj, robia z nich súčasť marketingovej stratégie a komunikácie a propagácie podniku, ako takého. Sociálna politika tak môže prispievať k dobrému menu firmy a v konečnom dôsledku posilňovať jej obchodný potenciál.

Moderné zásady personálneho manažmentu kladú dôraz na zvyšovanie kvality života zamestnancov sledovaním ich potrieb. Podniky, ktoré chcú prosperovať, potrebujú spokojných zamestnancov. Spokojnosť zamestnanca je totiž základnou podmienkou (hoci nie jedinou) pre jeho pracovnú výkonnosť. Realizácia podnikovej sociálnej politiky teda prispieva k rozvoju ľudských zdrojov, predstavuje stimuláciu a motiváciu zamestnancov, podporuje ich profesijný a osobný i osobnostný rast, s čím súvisí aj ekonomický a hospodársky rast podniku. Rozvojom podnikovej sociálnej politiky dochádza k stabilizácii a udržaniu zamestnancov a vedie k rastu počtu spokojných, stabilných a kvalifikovaných zamestnancov.

Poslaním podnikovej sociálnej politiky je zo strany zamestnávateľa zabezpečiť zvyšovanie kvality života zamestnancov. Odborníci sa dnes zhodujú na tom, že nejde, alebo nie predovšetkým, o prejav „ľudskosti“ zamestnávateľov, či dokonca o „charitatívny“ čin, ktorého hlavnou motiváciou je dobro zamestnanca, bez ohľadu na záujmy zamestnávateľa. Naopak, hoci časť nástroj sociálnej politiky zamestnávateľovi diktuje zákon (siedma časť ZP), jej hlavnou podstatou je rozvoj ľudských zdrojov firmy a jej dobrého sociálneho a ekonomického prostredia za pomoci účinných nástrojov, ktoré stimulujú a motivujú zamestnancov k efektívnej pracovnej činnosti, zvyšovaniu ich profesijného a osobnostného rozvoja a stabilizácie výkonných a kvalifikovaných zamestnancov (Jusko, 2002).

Nie je to len formálne prednášaná floskula, že pracovníci predstavujú prioritný aktuálny zdroj efektívnej činnosti a prosperity podniku. Dlhoročný výskum i ďalšia akademická činnosť potvrdzuje, že najmä vysoko sofistikovaná výroba či poskytovanie služieb závisí od vysokej kvality pracovníkov, čo zasa súvisí s tým, ako sú pracovníci na svoje pracovné úlohy pripravení a aké podmienky im zamestnávateľ vytvára na ich plnenie. Ľudský zdroj v podniku predstavuje celý ľudský potenciál, a netvorí ho len počet a štruktúra zamestnancov, ale aj aspekty ako sú vzdelanosť a kultúra, medziľudské vzťahy, schopnosť spolupráce, vnímanie sociálnych a ekologických faktorov prostredia atď. Systematické vytváranie a využívanie ľudského kapitálu je predpokladom budovania a rozvíjania silných stránok a konkurenčných výhod podniku. Riadenie ľudských zdrojov je činnosťou, ktorá sa spolu s ostatnými funkčnými oblasťami manažmentu podieľa na dosiahnutí synergického efektu, v zmysle splnenia cieľov zamestnancov i podniku ako celku (Kachaňáková, 2001).

V súvislosti s jednotlivými nástrojmi sociálnej politiky zamestnávateľa sa odborná literatúra zaoberá aj zamestnaneckými výhodami a ich poskytovaním (Frk, Lukáč, Frk, 2004). Zamestnanecké výhody sú zvyčajne stanovené tak, aby spĺňali štyri kľúčové kritériá:

- konkurencieschopnosť voči ostatným organizáciám,
- nákladová efektivita,
- prispôsobenie jednotlivým potrebám zamestnancov v čo najväčšej miere,
- súlad so všeobecnými platnými normami.

Zamestnanecké výhody pritom nenahrádzajú mzdu, nepredstavujú ani dodatočnú alebo rozšírenú odmenu za prácu. Preto predstavujú „*nepriamu formu odmeňovania, a to peňažnú i nepeňažnú. Ich skladba musí byť v súlade s celkovou stratégiou odmeňovania a musí podporovať dosiahnutie jej cieľov. Ak je tento predpoklad splnený, môžu zamestnanecké výhody pomôcť uspokojovať nielen záujmy zamestnancov, ale i podnikové a spoločenské záujmy*“ (Kachaňáková, 2001).

Odborníci sa však nezhodnú, či za zamestnanecké výhody je možné považovať poskytovanie takého plnenia (peňažného či nepeňažného), ktoré je viazané na výkon, resp. na dosiahnutie

nejakého presne stanoveného merateľného výsledku. Kachaňáková (2001) za zamestnanecké výhody považuje aj finančné odmeny ako napríklad rôzne príplatky za bezproblémovú dochádzku do práce, či finančnú odmenu za splnenie výrobného plánu. Význam zamestnaneckých výhod vidí nie len pre zamestnancov, ale aj pre firmy a spoločnosť ako takú. Naopak Koubek (Koubek, 2000) tvrdí, že *„zamestnanecké výhody (benefits) sú také formy odmien, ktoré organizácia poskytuje zamestnancom iba preto, že sú zamestnancami. Na rozdiel od mzdy a platu a ďalších foriem odmeňovania, nie sú obvykle viazané na výkon pracovníka.“*

Nemčík (2011) však chápe zamestnanecké výhody ako „druhý príjem“ zamestnanca, ktorým si môže zvýšiť svoj mesačný príjem: *„Majú zamestnancov stimulovať a viesť k vyšším výkonom, viesť k lojalite voči firme a tak znižovať fluktuáciu zamestnancov. Ich vyplácanie v mnohých prípadoch nie je závislé na počte odpracovaných rokov, či na pozícii. Zamestnancom sú vyplácané plošne a teda pre všetkých rovnako.“* Podľa neho ide o „akúsi nepriamu stimuláciu zamestnancov, ktorá ich stimuluje k záväzkom voči organizácii a k podávaniu vyššej výkonnosti.“ Jeho interpretácia zamestnaneckých výhod podporuje vnímanie sociálnej politiky zamestnávateľa ako súčasť stratégie podnikov na zvýšenie ich hospodárskeho výkonu. Medzi ich pozitívne stránky zaraďuje, že *„nepodliehajú inflácii a nevzťahuje sa na nich daň z príjmu, taktiež sú ľahko dostupné a využiteľné nie len zamestnancami firmy, ale aj rodinnými príslušníkmi. Význam zamestnaneckých výhod pre zamestnávateľov je vidieť najmä pri neustále rastúcej konkurencii na trhu práce, pri výbere kvalifikovaných zamestnancov, pri znižovaní fluktuácie a zvyšovaní celkového príjmu zamestnancov. Tvoria nezdaniteľnú časť príjmu pre zamestnanca, ale pre zamestnávateľa tvoria odpočítateľnú položku zo zdaniteľného základu.“*

Zamestnanecké výhody sú podľa Vladimíra Frka (2006) adresné, na rozdiel od mzdy, za ktorú možno kúpiť čokoľvek, a teda uspokojovať najrôznejšie potreby rozličným spôsobom a to na základe toho, kto mzdou alebo platom disponuje. Zamestnanecké výhody sú poskytované s presnou predstavou zamestnávateľa na to, na čo ju má zamestnanec použiť. Organizácie bežne používajú pomerne širokú škálu zamestnaneckých výhod. Najmä veľké firmy zvyčajne

ponúkajú širšiu škálu a mnohé z nich umožňujú svojim zamestnancom, aby si zvolili práve tie výhody, ktoré najviac spĺňajú ich momentálne požiadavky. K takémuto výberu slúži tzv. systém voliteľných blokov alebo kafetéria systém.

### 3. Pracujúce ženy ako výzva pre sociálnu politiku zamestnávateľa

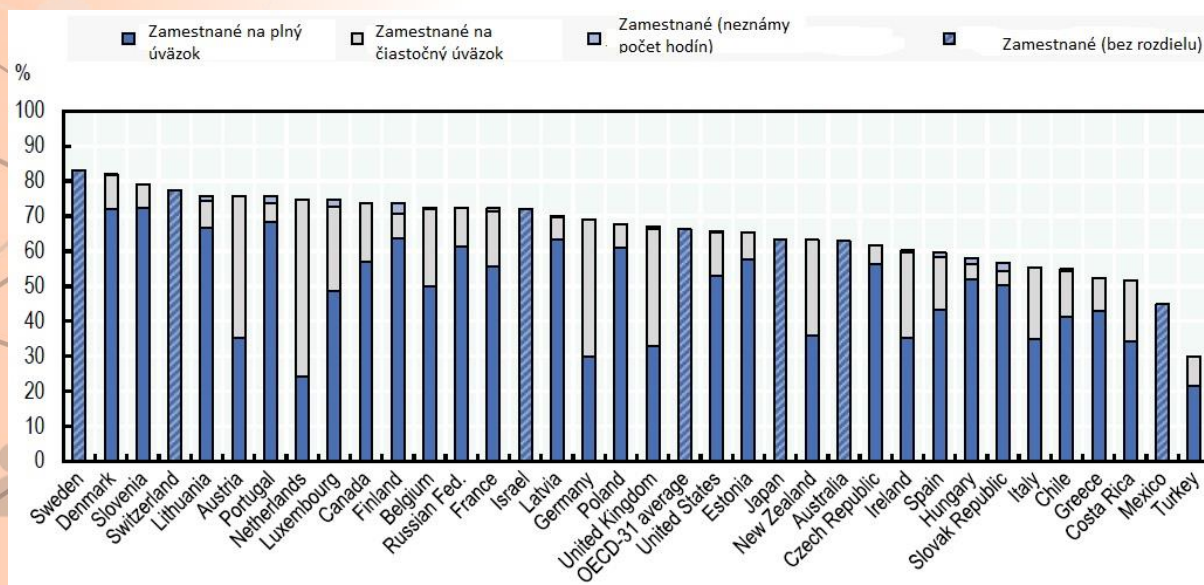
Rastúce zapojenie žien do trhu práce nevedie len k zvýšeniu ekonomickej výkonnosti národných hospodárstiev, či zvýšeniu príjmov domácností a celkovému posilneniu postavenia žien v spoločnosti. Tento trend zároveň stavia nové výzvy pred sociálne politiky zamestnávateľov, pretože ak obaja dospelí členovia domácnosti pracujú, je potrebné nové usporiadanie práce v rodine. A nové usporiadanie práce v rodine si vyžaduje aj nové, čiže než tradičné formy a podoby výkonu práce v zamestnaní.

Podniky by, samozrejme, principiálne mohli takýto trend jednoducho odmietnuť, aby im problémy pri organizácii práce a formovaní a realizácii podnikovej sociálnej politiky nevznikli. Avšak rastúce zapojenie žien do pracovného trhu prináša so sebou výhody aj pre firmy samotné. Ide najmä o dopĺňanie čoraz výraznejšieho nedostatku pracovných síl, ktorému čelia všetky vyspelé ekonomiky sveta a na podnikovej úrovni aspoň dočasne takmer všetky podniky bez ohľadu na to, v akom odvetví pôsobia. Zároveň je dnes už zrejmé, že účasť žien v práci prináša do jej výkonu prístupy, znalosti a zručnosti, ktoré sú špecificky vlastné (vo všeobecnosti) najmä ženám, a ktorými muži nedokážu podnikom prispieť. Okrem toho nezanedbateľným faktorom sú celospoločenské pozitívne dopady väčšieho zapojenia žien do pracovného trhu, ktoré dostávajú podniky pod tlak, aby takémuto zapojeniu napomáhali, pretože si ich nemôžu dovoliť ignorovať, ak chcú úspešne podnikáť. Nejde pritom len o formalizované tlaky v podobe legislatívne ukotvených povinností, ale aj o neformálne tlaky v podobe spoločenskej atmosféry či spoločenských preferencií zákazníkov. V konečnom dôsledku jednoducho možno konštatovať, že rastúce zapojenie žien do pracovného trhu je trendom, ktorému sa podniky nemôžu a ani nechcú vyhnúť, lebo sumárne pre nich prinášajú viacero výhod a podporujú ich úspešné podnikanie. Tento trend má však prínosy pre samotné firmy iba v prípade, že dokážu ženy do práce zapojiť spôsobom, ktorý je pre nich akceptovateľný. To vytvára dodatočné výzvy tak v oblasti organizácie práce, ako aj v oblasti podnikovej sociálnej politiky.

### 3.1. Rast podielu pracujúcich žien

OECD sleduje a analyzuje rast počtu pracujúcich žien, ako aj rast ich podielu na celkovej pracovnej participácii v jednotlivých členských krajinách organizácie už celé desaťročia. Írsko a Španielsko zaznamenali jedny z najväčších nárastov za posledné roky: v oboch prípadoch narástla miera zamestnanosti v kategórii 15- až 64-ročných žien o viac ako dve tretiny od roku 1990 do roku 2020 (OECD. (2020a). Naproti tomu v Škandinávii sa v rovnakom období miera zamestnanosti žien zvýšila len nepatrne, alebo v niektorých rokoch dokonca i klesla, čo však vyplýva zo skutočnosti, že z európskeho (ba i širšieho) priemeru sa zamestnanosť žien v týchto krajinách vymykala už v 80. rokoch. Pre naše účely je dôležité zistenie, že nejde len o nástup žien do práce po skončení vzdelávania a odbornej prípravy na zamestnanie, ale že ženy zostávajú v práci (alebo sa do nej pomerne rýchlo vracajú) aj po narodení detí. V priemere v krajinách OECD boli v roku 2014 dve tretiny žien s deťmi vo veku 0 – 14 rokov v platenom zamestnaní. Miera zamestnanosti matiek je najvyššia v krajinách ako Dánsko, Slovinsko a Švédsko, kde sa uplatňujú rozsiahle verejné politiky, ktoré umožňujú obom rodičom vrátiť sa do práce po niekoľkých mesiacoch platenej dovolenky.

**Graf č. 1 Podiel zamestnanosti žien v krajinách OECD (2014)**



Zdroj: Adema et al, 2021, OECD Family Database, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

V mnohých východoeurópskych krajinách OECD je podiel zamestnanosti žien s malými deťmi výrazne nižší, pretože v nich rodinné politiky poskytujú ženám s najmenšími deťmi (vo veku od 0 do 3 rokov) významné finančné zabezpečenie, ak zostávajú doma a v plnej miere sa starajú o deti, kým tie vstúpia do systému predprimárneho vzdelávania a výchovy vo veku okolo troch rokov. OECD zaznamenáva podobnú situáciu v niekoľkých juhoeurópskych a latinskoamerických členských krajinách, ako aj v Turecku, kde však tento trend identifikuje ako výsledok všeobecne slabšej ponuky rodičom vhodne dosiahnuť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

U vysoko vzdelaných žien je obzvlášť pravdepodobné, že budú pokračovať v práci aj po tom, čo sa stanú matkami. V roku 2014 v priemere naprieč členskými krajinami OECD vyše tri štvrtiny (78 %) matiek s vysokým vzdelaním a s deťmi vo veku 0 – 14 rokov boli v platenom zamestnaní v porovnaní s menej ako polovicou (42 %) matiek s nízkym dosiahnutým vzdelaním. A obzvlášť znepokojujúce trendom je, že vo viacerých krajinách OECD sa rozdiel v zamestnanosti medzi matkami s vysokou a nízkou úrovňou vzdelania viditeľne zvyšuje a nie znižuje. Napríklad v Kanade sa tento rozdiel od polovice roku 2000 zvýšil o jednu tretinu najmä preto, že miera zamestnanosti matiek s nízkym vzdelaním prudko klesla po finančnej kríze a ani do roku 2020 sa nevrátila na predošlú úroveň. Podobné príklady možno nájsť v Belgicku, Francúzsku, Írsku, Holandsku, Spojenom kráľovstve i v USA. OECD. (2020b).

### 3.2. Čiastočný úväzok – pomoc so starostlivosťou

Vo viacerých krajinách OECD mnohé matky využívajú prácu na čiastočný úväzok ako prostriedok sklbenia pracovných a rodinných povinností. Prácu matiek na čiastočný úväzok identifikuje OECD najčastejšie v Rakúsku, Nemecku, Švajčiarsku, USA, Veľkej Británii a najmä v Holandsku, kde viac ako dve tretiny matky pracuje na čiastočný úväzok (OECD, 2019). Oveľa častejšie pracujú na plný úväzok matky s škandinávskych krajinách, kde to podľa odborníkov súvisí najmä so skutočnosťou, že ženy tam majú ľahkú dostupnosť komplexnej starostlivosti o deti, preto si môžu dovoliť viac pracovať a menej (počas zvyčajnej pracovnej doby) sa osobne starať o dieťa. V tejto súvislosti sa zdá, že pracovná výkonnosť týchto žien môže byť vyššia, než pracovná výkonnosť žien, ktoré pracujú na čiastočný úväzok kvôli potrebe vo väčšom rozsahu

sa osobne starať o dieťa, a to minimálne v dlhodobom horizonte. Preto investície zamestnávateľov do prevádzkovania či zabezpečenia dostupnosti služieb starostlivosti o dieťa ako súčasť ich sociálnej politiky môžu predstavovať investíciu, ktorá v konečnom dôsledku zvyšuje pracovný výkon zamestnaných matiek.

Odborníci upozorňujú, že efektívnym riešením môže byť aj vhodná kombinácia oboch prístupov. Súvisí to so zistením, že popri škandinávskych krajinách matky podľa štatistík OECD využívajú skrátený pracovný čas aj vo väčšine pobaltských a východoeurópskych krajín OECD, akými sú napr. Česká republika, Maďarsko, Lotyšsko a Slovenská republika, lenže v týchto krajinách je identifikovaným dôvodom nedostupnosť práce na čiastočný úväzok všeobecne a osobitne pre matky. Zamestnávatelia by pritom nad rámec Zákonníka práce mohli zaraďovať výhodnejšie pracovné podmienky z pohľadu pracovného času do repertoára svojej sociálnej politiky vo vzťahu k pracujúcim matkám, ale na základe reálnych skúseností možno konštatovať, že to robia len veľmi neochotne a to dokonca aj v prípade zjavného nedostatku pracovníkov. Vhodným riešením pre matky s rôzne starými deťmi by pritom mohlo byť poskytovanie pracovných úväzkov na kratší pracovný čas (napr. pre matky s veľmi malými deťmi, ktoré však sú ochotné sa už vrátiť do práce), kombinované s poskytovaním alebo zabezpečením poskytovania celodennej starostlivosti o deti v detských jasliach alebo v predškolskom zariadení (resp. v zariadení poskytujúcom obdobnú službu v súlade s uplatniteľnou legislatívou<sup>4</sup>).

Väčšina rodín s dvoma rodičmi je v súčasnosti vo väčšine krajín OECD zároveň rodinami s dvoma zárobkami, aj keď sú identifikované stále veľké rozdiely v zárobkoch rodičov (OECD, 2017). V niektorých krajinách, dominujú skôr domácnosti s „jeden a pol zarábajúcou rodinou“ (čiže s jedným partnerom pracujúcim na plný úväzok a druhým pracujúcim na čiastočný úväzok), a to najmä v Rakúsku, Nemecku, Holandsku a Švajčiarsku, (OECD, 2020b). V iných

---

<sup>4</sup> Napr. zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách, alebo zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon)



krajinách (napr. v Dánsku, Slovinsku a Švédsku) väčšina rodín s dvoma rodičmi sú rodiny s dvoma zárobkami na plný úväzok. Iba menšina rodín v členských krajinách OECD pokračuje v tradičnom modeli jedného zárobku. V skutočnosti v priemere v roku 2014 menej ako jedna tretina rodín s minimálne jedným dieťaťom vo veku 0 – 14 rokov mala jedného partnera pracujúceho na plný úväzok a druhého, ktorý nepracoval vôbec (OECD, 2020b). V Belgicku, Dánsku, Holandsku a Švédsko tento ukazovateľ nedosahoval ani len jednu pätinu.

Hoci to nie je priamo účelom tejto práce, v tejto súvislosti musíme konštatovať, že popri rastúcom podiele pracujúcich matiek, čo podporuje ich samostatnosť i spoločenskú emancipáciu, stále zostáva faktom, že (aj tieto) matky musia vykonávať viac neplatennej práce (predovšetkým súvisiacej so starostlivosťou o rodinu a domácnosť), než muži (ktorí sú súčasťou rovnakej domácnosti). V priemere v rámci členských krajín OECD podľa najnovších údajov, ktoré organizácia zozbierala, trávia ženy každý deň o niečo viac ako dve hodiny navyše oproti mužom v neplatennej (domácej) práci (OECD, 2020c). V niektorých krajinách (ako Mexiko či Turecko) tento rodový rozdiel zostáva až štyri hodiny. Vo väčšine krajín OECD neprimeranosť počtu hodín, ktoré strávia ženy v neplatennej práci je podčiarknutá skutočnosťou, že v ich prípade o kombináciu platenej a neplatennej práce (OECD, 2020c). Vo všetkých krajinách OECD okrem troch (Holandsko, Nový Zéland a Nórsko), ženy strávia viac času v „kombinovanej“ (platenej a neplatennej) práci než muži. Napriek konštatovaniu v prvej vete tohto odseku sme sa rozhodli zaradiť túto skutočnosť do tejto analýzy, pretože opäť predstavuje potenciálnu výzvu pre sociálnu politiku zamestnávateľov. O neplatennej práci žien (najmä v súvislosti so starostlivosťou o domácnosť a rodinu) vieme už aj na Slovensku pomerne veľa<sup>5</sup>, preto zamestnávatelia majú k dispozícii potrebný rozsah informácií o formách a rozsahu neplatennej práce žien, aby mohli vhodne nastaviť nástroje svojej sociálnej politiky tak, aby to prispelo k zníženiu rozsahu neplatennej práce žien, ich zamestnankýň. Poskytovanie služieb (alebo poskytovanie dodatočných účelovo viazaných finančných podpôr na zaplatenie si takýchto služieb), ktoré by znížili záťaž žien, ktorú pre ne dnes predstavuje neplatená práca

<sup>5</sup> Pozri Neplatená práca ako potenciálny zdroj sociálno-ekonomického rozvoja spoločnosti a determinant individuálneho blahobytu (VEGA 1/0935/13), <https://www.ef.umb.sk/index.asp?uid=312&projektid=124> a <https://slideplayer.cz/slide/14163388/>

v domácnosti a pre domácnosť, sa teda javí ako dôležitá súčasť sociálnej politiky zamestnávateľa, ktorá môže viesť k podpore zamestnanosti žien a z pohľadu potrieb zamestnávateľov k zníženiu nedostatku pracovných síl.

### 3.3. Determinanty na individuálnej úrovni

Teraz sa bližšie pozrieme na prístup jednotlivcov k opatreniam vhodným pre rodinu, opäť špecificky zameraný na flexibilné pracovné podmienky. Aby sme však správne pochopili, o čom svedčí zistenie, kto má prístup k flexibilnej práci, musíme pochopiť dvojité povahu dojednaní o flexibilnej práci. Flexibilné pracovné podmienky totiž neslúžia len na naplnenie požiadaviek pracovníkov, najmä pracujúcich rodičov v podnikoch. Tento nástroj slúži zároveň na zlepšenie výsledkov výkonnosti firiem. Odborníci na stratégie zvyšovania pracovnej výkonnosti zamestnancov tvrdia, že ak títo získavajú väčšiu kontrolu nad svojim pracovným časom a riadenie pracovného času majú pod väčšou vlastnou kontrolou, bude to viesť k zvýšeniu pracovného výkonu a zlepšeniu pracovných výsledkov (Davis & Kalleberg, 2006).

Flexibilnú prácu preto možno vnímať ako súčasť takejto stratégie dosahovania vysokej pracovnej výkonnosti, špecificky zameranej na zlepšenie výkonnosti a zvýšenie produktivity pracovníkov. Pri pochopení dvojakého charakteru flexibilných dojednaní pracovného času a s nimi spojených osobitných pracovných podmienok pre rodičov musíme sa zamyslieť nad tromi charakteristickými princípmi, ktorými sa môžu zamestnávatelia riadiť pri rozhodovaní o podobách a rozsahu ich sociálnej politiky o tom, komu poskytnú prístup k rodinným či všeobecnejšie flexibilným pracovným opatreniam: odborná literatúra uvádza konkrétne princíp potreby, kapitálu a rovnosti (napr. Swanberg, Pitt-Catsoupes a Drescher-Burke, 2005).

Napríklad podľa výskumov pracovníci s nízkou kvalifikáciou a tí, ktorí vnímajú svoju pracovnú pozíciu ako neistú, pociťujú výrazne menšiu možnosť prístupu k flexibilným pracovným podmienkam. Ukazuje sa teda, že relatívna vyjednávacía sila pracovníkov môže predstavovať veľmi dôležitý faktor pri vysvetľovaní reálnej dostupnosti rodinných alebo všeobecne flexibilných pracovných dojednaní. Napriek tomu, že viaceré autori argumentujú, že niektoré

firmy môžu „automaticky“ uplatňovať zásadu rovnosti pri poskytovaní pro-rodinných opatrení a v takomto prípade budú mať prístup k týmto opatreniam sociálnej politiky zamestnávateľa všetci pracovníci rovnako, bez ohľadu na ich nároky na starostlivosť alebo potenciálny dopad na výkonnosť, v skutočnosti odborná literatúra neposkytuje žiadny takýto dôkaz na základe empirického štúdie.

Takže v praxi to vyzerá skôr tak, že rozhodujú vyššie uvedené princípy a pri formulovaní svojej sociálnej politiky vychádzajú zamestnávateľa z toho, (1) ktorí zo zamestnancov – na základe (a) ich úvahy, (b) diskusie so zamestnancami, resp. ich zástupcami alebo (c) nejakých vykonaných zisťovaní a analýz v kombinácii so všeobecnými poznatkami v oblasti personálneho riadenia – výhody poskytované ako súčasť podnikovej sociálnej politiky potrebujú, (2) ktorí zamestnanci pre firmu predstavujú aký „kapitál“ (akú majú vyjednávaciu silu) a (3) nakoľko uplatňovať princíp rovnosti (napr. pri solidárnom postoji zamestnancov, ktorým zamestnávateľ výhody plynúce z podnikovej sociálnej politiky poskytnúť chce s tými zamestnancami, ktorým ich poskytnúť nechce; v tejto súvislosti zohrávajú kľúčovú úlohu odbory na podnikovej alebo odvetvovej úrovni).

### 3.4. Výkonnostné výsledky pro-rodinných opatrení

Existuje množstvo štúdií, v ktorých sa ich autori zamerali na hodnotenie dopadov, ktoré priniesli pro-rodinné opatrenia v oblasti podnikovej sociálnej politiky, na pracovnú výkonnosť a produktivitu práce zamestnancov, ktorým takéto dojednania boli poskytované (prehľad poskytujú napr. Beauregard & Henry, 2009 Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). alebo Kelliher & De Menezes, (2019). Pre potreby našej analýzy ponúkame ako výsledkov prehľadov ich zistení konštatovanie, že flexibilné pracovné podmienky a iné typy pro-rodinných opatrení podnikovej sociálnej politiky vykazujú pozitívny vzťah k zvýšeniu počtu zamestnancov, ktorí (1) prejavujú väčšiu osobnú angažovanosť vo vzťahu k firme, (2) spokojnosť s prácou, (3) lojalitu k zamestnávateľovi a (4) zníženú pracovnú fluktuáciu. Preto niektorí autori zistili, že takéto uplatňovanie sociálnej politiky zamestnávateľa je spojené so zvýšenou schopnosťou firiem udržať si pracovníkov a znížením problémov s náborm nových zamestnancov. Okrem toho sa pro-rodinné opatrenia spájajú so znížením (1) počtu ochorení zamestnancov s rodičovskými

povinnosťami, (2) ich absencie na pracovisku, (3) prípadov (dlhodobého) zhoršenia ich zdravotného stavu a (4) výskytu iných nežiaducich účinkov na ich pracovnú pohodu.

Niektoré štúdie sa zároveň pokúsili identifikovať a analyzovať priame dopady uplatňovania pro-rodinných opatrení v rámci podnikovej sociálnej politiky na produktivitu pracovníkov, resp. hospodársku výkonnosť firiem, prostredníctvom takých kritérií ako napríklad zisk a návratnosť investícií, produktivitu práce a pod. Ich analytické zistenia však nevnášajú do tohto vzťahu viac svetla: *„Literatúra jasne nepreukazuje jednoznačné priame hospodárske prínosy v prípade možnosti zamestnancov vybrať si vlastný pracovný režim. Vzhľadom na rôznorodosť prístupov však nie je prekvapujúce, že sa neobjavil jasný obraz. Dospeli sme k záveru, že v tejto oblasti výskumu je potrebná väčšia jednoznačnosť vstupných údajov, aby bolo možné seriózne porovnávanie výsledkov výskumov.“* (De Menezes & Kelliher, 2011)

### 3.5. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom

Pokiaľ ide o skúmanie toho, nakoľko pro-rodinné opatrenia ako súčasť sociálnej politiky zamestnávateľa odstraňujú alebo aspoň znižujú potenciálny konflikt práca – rodina, výsledky sú rozdielne podľa toho, na aké konkrétne opatrenia sa skúmanie zameriava. S najväčšou pravdepodobnosťou pre dostupnosť dôveryhodných údajov sa štúdie v tejto oblasti najčastejšie zameriavajú na posudzovanie vplyvu opatrení podporujúcich flexibilitu výkonu práce. A hoci sa odborná literatúra v zásade zhoduje na pozitívnom dopade flexibilných foriem pracovného času a výkonu pracovnej činnosti, intenzita, v ktorej sa takéto zistenia potvrdzujú je rozdielna od významného dopadu až po iba mierny dopad.

Niektoré odborné štúdie upozorňujú, že najmä práca z domu môže v skutočnosti zvýšiť počet konfliktov medzi rodinnými príslušníkmi navzájom, ako aj konfliktov medzi takto pracujúcimi pracovníkmi a ostatnými kolegami. Nie je to nevyhnutný dôsledok, ale zdá sa, že poskytovanie možnosti pracovať z domu rodičom predstavuje v skutočnosti reálne využiteľné pro-rodinné opatrenie iba v prípade, že títo rodičia majú možnosť vykonávať prácu z domu efektívne bez obmedzovania iných príslušníkov domácnosti, resp. ak ich iní príslušníci domácnosti pri výkone práce neobmedzujú. Zároveň efektivita takéhoto opatrenia závisí aj od schopnosti

manažmentu vhodne zakomponovať tento spôsob výkonu práce do celkového riadenia chodu firmy, aby tak nevznikali konflikty medzi pracovníkmi samotnými. Napokon do istej miery to závisí aj do spoločenského kontextu; pohľadu spoločnosti ako takej na poskytovanie takýchto foriem sociálnej politiky zamestnávateľa.

Inými slovami, v kontexte, ktorý je priaznivejší pre rodinu, flexibilné pracovné podmienky s väčšou pravdepodobnosťou povedú k lepším výsledkom zosúladenia pracovného a súkromného života. Jeden z hlavných dôvodov, prečo flexibilné pracovné podmienky nemusia zlepšiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom pracovníkov, alebo dokonca môžu viesť k zväčšeniu problémov s dosahovaním tejto rovnováhy, býva dôsledok vo forme reálne dlhšieho času, ktorý pracovníci v konečnom dôsledku venujú práci vo forme neformálnych nadčasov. Dokonca, aj v prípadoch, ak ide o platenú prácu nadčas a to najmä v takých situáciách, že pracovníci sa doma venujú výkonu práce vo výrazne väčšej miere, než tomu bolo pred uplatňovaním flexibilnej formy práce. Vyššie uvádzané porovnávacie štúdie skutočne konštatujú, že čoraz viac zistení poukazuje na skutočnosť, že s uplatňovaním flexibilných foriem práce (najmä práca z domu) strácajú v skutočnosti pracovníci kontrolu nad celkovým odpracovaným časom (napr. prácu vykonávajú aj po večeroch, čo im síce umožní sa do istej miery venovať deťom, ale už nie dostatočne oddychovať, prípadne adekvátne sa zúčastňovať na starostlivosti o domácnosť), a vykonávajú relatívne veľa práce v podobe neformálnej a nezaplatenej nadčasovej práce. Niektoré štúdie za možné riziko negatívnych odpadov označujú, že ľudia (ktorí majú umožnenú prácu z domu) vo väčšej miere myslia na prácu a mentálne sa zaťažujú prácou aj v čase, kedy sa priamo nevenujú jej výkonu (týka sa to najmä ľudí, ktorí vykonávajú duševnú pracovnú činnosť).

### 3.6. Flexibilná práca a rodová nerovnosť

Miera, do akej využívanie foriem flexibilnej práce vedie k zvýšeniu (celkového a reálneho) pracovného času, resp. k zvýšeniu pracovnej intenzity, nie je rovnaká v prípade mužov a žien. U mužov zistili odborníci častejší výskyt zvyšovania rozsahu práce nadčas, ak využívali flexibilné formy, a to najmä v podobe neplatennej, čiže formálne neregistrovanej (nevykazovanej) nadčasovej práce. Je to do značnej miery spôsobené spoločenskými

normatívnymi názormi na rodové roly v rámci heterosexuálnych (najmä manželských) párov. Hoci do určitej miery sa v spoločnosti rodové roly menia, u mužov sa stále očakáva (resp. samotní muži svoje postavenie takto vnímajú), že v rámci rozdelenia úloh v domácnosti sa sústredia na prevzatie živiteľskej úlohy, a to najmä v krátkom (niekoľkoročnom) období po narodení dieťaťa. To, samozrejme, neznamená, že by ženy neboli zaťažované prácou, ale v ich prípade (do značnej miery najmä kvôli využívaniu materskej, resp. rodičovskej dovolenky, navyše ak je spojená s finančnou kompenzáciou straty príjmu z práce) je pracovná vyťaženosť vyplnená neplatenou prácou spojenou so starostlivosťou o dieťa a o domácnosť. Takéto rodové rozdelenie práce a spoločenské normatívne názory o rolách matiek a otcov ovplyvňujú výsledky flexibilnej práce ako nástroje pro-rodinnej sociálnej politiky zamestnávateľa. Zatiaľ čo muži zvyšujú rozsah svojho pracovného času (pracovné zaťaženie) vo flexibilnej forme zamestnania, ženy na druhej strane zvyšujú počet hodín, ktoré strávia starostlivosťou o deti, resp. výkonom domácich prác.

Týmto spôsobom najmä medzi pracovníkmi - mužmi, ktorí patria do tzv. strednej (spoločenskej) triedy, uplatňovanie flexibilnej práce ako pro-rodinného nástroje podnikovej sociálnej politiky posilňuje tradičné vnímanie rodových rolí v rodine. Zároveň však treba poznamenať, že štúdium odborných práce, ktoré zaznamenávajú takéto možné dopady ukazuje, že ani ich autori ich nepovažujú za nevyhnutné dopady a v skutočnosti na tento aspekt využívania flexibilnej práce ako pro-rodinného opatrenia sociálnej politiky zamestnávateľa vplyva viacero faktorov, najmä spoločenská atmosféra a individuálne hodnotové rámce samotných príslušníkov rodiny. Kurowska (2018) vo svojej analýze porovnávajúcej Švédsko a Poľsko, ukazuje, že v krajinách, v ktorých prevládajú normy väčšej rodovej rovnosti, muži a ženy môžu dosahovať viac podobné pracovné výsledky, keď pracujú flexibilne. Takže je potrebné opäť zdôrazniť, že na (celkovom) rodovom kontexte záleží.

Pre posúdenie efektívnosti a vhodnosti uplatňovania flexibilných foriem práce ako nástroja sociálnej politiky zamestnávateľa pre posilnenie rovnováhy medzi súkromným a pracovným životom je dôležitý rodový pohľad ešte kvôli ďalšiemu zisteniu. Viaceré kvalitatívne štúdie ukázali, že ak takéto opatrenie podnikovej sociálnej politiky využívajú ženy (najmä v podobe

práce z domu alebo flexibilného pracovného času), ich okolie prevažne očakáva, že im to má umožniť „lepšie zvládať“ starostlivosť o rodinu a domácnosť, a preto nie je dôvod, aby práce v domácnosti vykonávali v menšej miere. Inými slovami, hoci flexibilná forma práce automaticky neznamená menšiu celkovú pracovnú vyťaženosť (v skutočnosti toto ani nie je jej úloha), najbližšie okolie takto pracujúcich žien to tak v podstate vníma. Závisí aj na tom, do akej miery je zabezpečený prístup pracovníkov k flexibilným pracovným podmienkam. Štúdie ukázali, že ženy, najmä matky, majú menšiu šancu získať prístup k flexibilným pracovným podmienkam, aj keď sa nevyužívajú na účely starostlivosti. To môže vysvetliť, prečo sa využívanie takých opatrení sociálnej politiky zamestnávateľa, ktoré pracovníkom poskytujú väčšiu kontrolu nad ich prácou, menej vyskytujú na pracoviskách, na ktorých dominujú ženy.

Ešte jedno zistenie ohľadom poskytovania flexibilných foriem práce ako nástroja pro-rodinnej sociálnej politiky zamestnávateľa považujeme za mimoriadne zaujímavé a zároveň za mimoriadne dôležité v kontexte tejto práce, ktorá má slúžiť na posilnenie a modernizáciu podnikovej sociálnej politiky na Slovensku. Ide o zistenie, že reálny prístup k flexibilným formám práce zo strany mužov a žien na pracoviskách (resp. reálne uplatňovanie/poskytovanie tohto nástroja) výrazne ovplyvňuje jeden veľmi subjektívny faktor - predpojaté predstavy zamestnávateľov o tom, v čom spočívajú (aktuálne) priority ich zamestnancov (rodičov – matiek a otcov) a teda, ako skutočne budú na základe týchto priorít „používať“ poskytnuté flexibilné pracovné podmienky. U mužov prevažujú očakávania, že (najmä v prípade skutočnej, artikulovanej potreby, ale aj bez nej) budú podávať maximálny pracovný výkon aj pri práci z domu. Ale u žien prevláda stereotypné presvedčenie, že len ťažko (v podstate vôbec) budú môcť pri takejto forme výkonu práce podať aspoň štandardný pracovný výkon, nieto urobiť ešte niečo navyše. Potom sa toto predpojaté presvedčenie premieta do odmeňovania, ktoré opäť prehlbuje rodovo podmienené rozdiely.

Niektorí odborníci v tejto súvislosti hovoria o stigme flexibility, ktorá však môže postihovať aj mužov. Vyplýva z toho, že flexibilne (z domu) pracujúci ľudia (najmä, ak ide o rodičov menších detí), ktorých ostatní (a to najmä, hoci nielen ich nadriadení) nevidia dochádzať na pracovisko a nevidia ich teda pri výkone práce, sú automaticky považovaní za menej oddaných práci,

menej výkonných a produktívnych, čo má nepriaznivé dopady na ich pracovnú kariéru. Jednoducho, neraz nezapadajú do predstavy o ideálnom pracovníkovi. Pretože ešte stále pre väčšinu zamestnávateľov je ideálnym ten pracovník, ktorí sa „nerozptyľuje“ inými (nepracovnými) povinnosťami a môže sa v plnej (akejkoľvek) miere a rozsahu venovať výkonu pracovnej činnosti pre svojho zamestnávateľa.

Hoci niektorí autori dokonca varujú pred vystavením mužov dvojitej stigme, tzv. stigmatizácii ženskosti (Rudman & Mescher, 2013) vyplývajúcej z faktu, že sa neodchyľujú len od obrazu ideálneho pracovníka, ale ešte aj od tradičného obrazu rozdelenia rodových úloh pri starostlivosti o rodinu a domácnosť, dôkazy pre reálnu existenciu takéhoto javu neexistujú. Ide skôr o teoretickú úvahu. V tomto zmysle môže flexibilná práca potenciálne zvýšiť rodovú nerovnosť na trhu práce, vďaka predpojatej predstave, ktorú si ľudia urobia o flexibilnej práci žien.

Skutočnosť však bude predsa len o čosi zložitejšia, lebo niekoľko štúdií ukázalo, že flexibilná práca umožňuje ženám v konečnom dôsledku odpracovať viac hodín, než by v období raného detstva ich detí inak pracovali (napr. ak by pracovali na skrátenej úväzok priamo na pracovisku). Čiže flexibilná práca rodičov – ak vedie k možnosti, aby si zamestnanec, resp. zamestnankyňa sama do čia najväčšej miery určovala, kedy bude pracovať – môže znížiť ich potrebu ísť na čiastočný úväzok, resp. vôbec do práce nastúpiť. Ak je to takto, treba to považovať za pozitívny dopad takejto úpravy pracovných podmienok rodičov, pretože v mnohých pracovných pozíciách zamestnávateľa nechcú vidieť ľudí pracujúcich na čiastočné úväzky a skôr to umožňujú pri menej kvalifikovaných pracovných pozíciách, čo máva negatívne dlhodobé dopady na vývoj kariéry pracovníka. Práve tento fakt býva v odbornej literatúre často opisovaný ako jedna z kľúčových príčin pretrvávajúceho rozdielu v odmeňovaní žien a mužov.

Ak sú teda súčasťou sociálnej politiky zamestnávateľa opatrenia na posilnenie flexibility práce najmä rodičov menších detí, môžu mať takéto opatrenia pozitívny dopad na udržanie si prirodzeného (a pozitívneho) kariérneho vývoja. Niektoré štúdie preto argumentujú, že takýto



prístup pomáha najmä ženám lepšie zvládať (v podstate znižovať) pracovný stres a na pracoviskách, kde zamestnávateľia takýto prístup uplatňujú sú rodovo podmienené mzdové rozdiely menšie, než na ostatných. Podľa nášho názoru však pre potvrdenie takéhoto záveru nemáme stále dostatok empirických dôkazov najmä preto, lebo si to vyžaduje analýzu v dlhších časových radoch, nakoľko rodovo podmienené mzdové rozdiely treba skúmať ako záležitosť s dlhodobými prejavmi. Osobitne v podmienkach Slovenskej republiky by si táto záležitosť vyžadovala hlbší výskum, aby sa zahraničné zistenia mohli jednoznačne verifikovať ako relevantné.

#### 4. Podoby rodinnej politiky na úrovni podnikov

Štátne politiky zamerané na vyrovnanie nerovností v posledných desaťročiach významne ovplyvňujú aj pracovný trh a štruktúru zamestnancov z hľadiska viacerých kritérií. Bez toho, aby to priamo ovplyvňovali priemyselné podniky svojou politikou dovnútra i navonok, vedie to k implikáciám, na ktoré tieto podniky musia v oblasti riadenia ľudských zdrojov reagovať. Na jednej strane majú tieto politiky pozitívny vplyv na dostupnosť pracovných síl, ktorí v poslednom desaťročí (s výnimkou krízových rokov s negatívnym dopadom na priemyselnú produkciu) označujú samotné podniky za jeden z kľúčových problémov a jednu z kľúčových potenciálnych výziev do budúcnosti – posilňovanie rovnosti postavenia žien v spoločnosti zavádzaním osobitných podporných opatrení zameraných na vyváženú domácu starostlivosť im umožňuje vo väčšej miere nastupovať a vytrvať v práci. Preto aj zistenia odborníkov potvrdzujú, že v priemysle zaznamenala v posledných dvoch desaťročiach väčšina firiem nárast počtu žien zapojených do práce trhu (Chung, van der Horst, 2018). Na strane druhej si to však zo strany samotných podnikov vyžaduje zavádzať nové opatrenia v oblasti ich sociálnej politiky a to najmä so zameraním na podporu vytvárania takých podmienok, ktoré ženám umožnia efektívne skĺbiť ich rodinné a pracovné povinnosti.

Avšak nie sú to len ženy. Potreba udržať si pracovníkov oboch pohlaví je diktovaná skutočnosťou, že sa menia rodové štandardy pokiaľ ide o starostlivosť o deti, prípadne o starších alebo zdravotne postihnutých členov rodiny a potrebu skĺbiť tieto povinnosti s pracovnými (Knight, Brinton, 2017). Rastúci počet mužov a osobitne rastúci počet otcov prejavuje záujem, resp. akceptuje rovnomerné rozdelenie rodinných povinností medzi manželom a manželkou a to predovšetkým pokiaľ ide o starostlivosť o deti (Working Families, 2017). Všetky tieto trendy celkom prirodzene vedú k tomu, že stúpa dopyt pracovníkov po lepšej rovnováhe medzi pracovnými a súkromnými povinnosťami a dopyt po podnikových sociálnych politikách priaznivejších pre rodinu. Štúdie napríklad ukázali, že je viac pracovníkov, ktorí považujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom za (veľmi) dôležitú pri zvažovaní výberu (nového) zamestnania než tých, ktorí dávajú kľúčový dôraz najmä na tradičné faktory, akými je napr. výška príjmu vrátane všetkých finančných benefitov (Chung, 2017). Aj posledné štúdie (Franklin, 2019). Zároveň ukázali, že mnohí pracovníci

uprednostňujú poskytovanie istej flexibility pri riadení pracovného času v podniku, ktorá je podľa výskumov najčastejšou úpravou v oblasti pro-rodinnej sociálnej politiky zamestnávateľa v celej Európe a USA, pred poskytovaním finančných výhod. Dnes je už všeobecne známym faktom, že tento prístup prevažuje medzi mileniálmi – t. j. tými, ktorí sa narodili medzi rokmi 1983 a 1995<sup>6</sup>. V niektorých výskumoch až 4 z 10 mileniálov povedali, že odmietli prácu kvôli nedostatku časovej flexibility, v porovnaní s necelou o štvrtinou v prípade pre všetkých skúmaných pracovníkov.

V tejto kapitole vychádzame zo získaných poznatkov z vykonaných výskumov a publikovaných štúdií a analýz, ktoré sa zamerali na skúmanie a analýzu toho, kto má prístup k podnikovej rodinnej politike ako súčasť sociálnej politiky zamestnávateľov a aké sú jej výsledky pre firmu, zamestnanca, jeho rodinu a prípadne aj celú spoločnosť. Orientovali sme sa na také zdroje, ktoré popisujú a analyzujú podnikovú rodinnú politiku najmä v Európe (prípadne v USA) s cieľom, aby tento text mohol byť „sprievodcom“ pre tvorcov štátnej politiky, ale aj inšpiráciou pre tvorcov podnikovej sociálnej politiky. Je zrejmé, že porovnávanie sociálnej politiky zamestnávateľa napr. z juhovýchodnej Ázie alebo Afriky by nesľubovalo taký praktický dopad našej analýzy<sup>7</sup>. Hoci sme sa usilovali zachytiť čo najširší rámec opatrení, ktoré možno zahrnúť pod pojem pro-rodinná politika zamestnávateľa, zväčša budeme písať o opatreniach v oblasti riadenia pracovného času, pretože sa ukázalo, že tie sú najčastejším nástrojom sociálnej politiky európskych zamestnávateľov v oblasti podpory plnenia rodinných povinností ich zamestnancov a súvisí to tiež s dostupnosťou informácií.

<sup>6</sup> Pre anglický výraz millennials, t.j. „Deti milénia“ sa používa aj pojem Generácia Y, ktorá nasleduje po Generácii X (niekedy nazývanej aj „generácia MTV“) a predchádza generácií Z. Pojem Generácia Y sa prvý raz objavil v auguste 1993 v magazíne Advertising Age, pričom opisoval generáciu detí narodených v roku 1985 až 1995. Dnes už často označuje aj generáciu narodenú v začiatkoch 80. rokov 20. storočia a od polovice 90. rokov po prvé roky po roku 2000.

<sup>7</sup> V rámci prípravy tejto analýzy sme sa oboznámili aj s takými štúdiami a výskumami, ktoré však potvrdili našu hypotézu, že pre praktický účel našej analýzy nie sú tieto zistenia použiteľné. Kľúčovým dôvodom bol fakt, že ako súčasť vlastnej sociálnej politiky zamestnávateľa sme často narazili na také opatrenia, ktoré sú v EÚ súčasťou zákonov a teda sú považované za minimálny štandard. Samozrejme, v drvinej väčšine zistených prípadov išlo o zamestnávateľov s európskymi alebo americkými majiteľmi.

Nasledujúca časť definuje, čo pre účely tejto analýzy rozumieme pod pojmom pro-rodinná politika ako súčasť sociálnej politiky zamestnávateľa, po ktorej nasleduje preskúmanie niektorých trendov v tejto oblasti sociálnej politiky firmami pomocou niektorých sekundárnych kvantitatívnych údajov. Ďalšia časť poskytuje niektoré kľúčové zhrnutia výsledkov pro-rodinných firemných politík. Zahŕňa to dopady na samotného zamestnanca, na jeho rodinu a jeho zamestnávateľa. Záverečná časť zhŕňa kapitolu s niekoľkými záverečnými myšlienkami z oblasti výskumu v tejto oblasti a čo je potrebné urobiť pre jeho rozvoj v budúcnosti.

#### 4.1. Definovanie zásad pro-rodinnej politiky zamestnávateľa v Európe

Sociálnu politiku zamestnávateľa priaznivú pre rodinu možno definovať ako súbor systémových opatrení, ktoré priamo podporujú a zvyšujú možnosti zamestnancov, aby vhodne a vyvážené kombinovali pracovný, rodinný, resp. súkromný život (Plantenga, Remery, 2005). Za jej súčasť teda považujeme tie opatrenia, ktoré firmy zaviedli a uplatňujú a to aj v prípade, že nejde o autonómne rozhodnutie vedenia podniku, ale o realizáciu záväzku vyplývajúceho z podnikovej, odvetvovej alebo národnej kolektívnej zmluvy, resp. jej obdoby, pričom zohľadňujeme aj krajiny, kde niektorá z týchto kolektívnych zmlúv môže mať povahu právneho predpisu, resp. jej plnenie je právne vynúiteľné. Ako vyplýva z definovania nášho pohľadu na sociálnu politiku zamestnávateľa definovaného v úvode tejto práce, sledujeme aj také opatrenia, ktoré vyplývajú zo všeobecne záväzných právnych predpisov, ak tie upravujú presne sociálnu politiku zamestnávateľa. Samozrejme, ak to derogatívne ustanovenia umožňujú, podniky môžu obmedziť prístup ich zamestnancov k vymoženostiam sociálnej politiky, ktoré sa realizujú na národnej a odvetvovej úrovni.

Zároveň však firmy môžu poskytnúť ďalšie zvýhodnenia, ktoré na národnej alebo sektorovej úrovni neexistujú, a to s cieľom pomôcť pracovníkom vyvážiť prácu s inými aspektmi života, aby uspokojili celý rad rôznych potrieb, ktorým samotné firmy čelia. Preto vo viacerých výskumoch a štúdiách, ktoré pre vypracovanie tejto analýzy používame, ich autori popisujú nezrovnalosti medzi vnútroštátnymi postupmi a postupmi na úrovni jednotlivých zamestnávateľov v oblasti pro-rodinnej sociálnej politiky a niekedy definujú sociálne politiky na úrovni podnikov na základe reálnej dostupnosti zamestnancov k jej rôznym opatreniam.

Ukazuje sa totiž, že to, že tieto opatrenia formálne existujú a sú súčasťou vnútropodnikových zásad oficiálne vydaných, ešte nie je zárukou, že ich zamestnanci skutočne a bez prekážok môžu využívať. Ide najmä o prípady, keď v organizácii a profesii existuje kultúra, ktorá stigmatizuje pracovníkov, ktorí uprednostňujú taký výkon práce, ktorí im umožňujú vyvažovať pracovné a rodinné povinnosti, vedci píšú o tzv. „stigmaty flexibility“. (Den Dulk, 2001, Chung, Tijdens, 2013, Lambert, Haley-Lock, 2004). To môže brániť využívaniu opatrení, aj keď sú formálne k dispozícii. Existuje niekoľko rôznych typov formálnych opatrení, ktoré firmy poskytujú aj na zmluvnom základe (súčasť individuálnej pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy).

#### 4.1.1. Regulácia pracovného času

Po prvé, existujú opatrenia týkajúce sa pracovného času umožňujúce vyvažovať pracovné a rodinné povinnosti. To zahŕňa

- opatrenia, ktoré umožňujú pracovníkom, aby mali väčšiu kontrolu nad tým, kedy pracujú – t.j. flexibilný pracovný čas (flexibilný štart a čas ukončenia práce),
- skrátený alebo „stlačený“ pracovný čas (napr. napríklad práca na plný úväzok v rozsahu týždenného ustanoveného pracovného času rozvrhnutého na štyri pracovné dni namiesto piatich),
- „ročné pracovné hodiny“ (ak sa pracovný čas nepočíta počas týždňa, ale počas dlhšieho časového obdobia až po dobu celého kalendárneho roka),
- úplnú autonómiu pracovného času zamestnanca (kedy majú zamestnanci takmer úplnú kontrolu nad tým, kedy a koľko pracujú, pokiaľ je práca – zadanie - hotová), alebo
- možnosť vziať si pár hodín prestávku v práci, aby sa zamestnanec mohol venovať osobným záležitostiam.

Pro-rodinné úpravy pracovného času zahŕňajú aj úpravy, ktoré umožňujú zmeny v počte hodín odpracovaných zamestnancom, čo je vo väčšine prípadov možnosť pracovať menej ako na plný úväzok – hoci niekedy len dočasne - aby vyhovovali potrebám zamestnancov pokiaľ ide o ich rodinné povinnosti. To zahŕňa

- prácu na čiastočný úväzok (čiže prácu na menej ako plný úväzok, v niektorých prípadoch definovaných ako práca menej ako 30 hodín za týždeň),
- prácu na obmedzený čas (kedy zamestnanci pracujú len počas školského roka),
- dočasné skrátenie pracovného času (ak zamestnanci majú skrátený denný pracovný čas na krátke časové obdobie) a
- postupný odchod do dôchodku (kedy zamestnanci odpracujú postupne sa znižujúci počet pracovných hodín pred odchodom do dôchodku).

Hoci nie priamo, niekedy opatrenia kombinujú viaceré formy úpravy pracovného času s inými typmi opatrení, akým je práca na diaľku, resp. práca z domu s označením za „flexibilné pracovné podmienky“ alebo „flexibilné rozvrhnutie pracovného času“ riadenie rozvrhu (Lewis, Humbert, 2010, Kelly, Moen, Tranby, 2011).

#### 4.1.2. (Ne)Platené voľno

Iným opatrením pro-rodinnej sociálnej politiky zamestnávateľa je poskytnutie dlhšie trvajúceho voľna (neplatené, čiastočne plateného alebo úplne plateného) zamestnancom, aby sa mohli postarať o naplnenie svojich rodinných povinností. Môže ísť o doplnenie k štátom poskytovanej (prípadne aj platenej v podobe štátnej sociálnej dávky, alebo štátnej dôchodkovej dávky) materskej či otcovskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, alebo v niektorých krajinách opatrovateľskej dovolenke. Firmy zvyčajne poskytnú na tento účel dodatočné voľno, alebo doplnenie výhod počas tohto obdobia. Napríklad veľké množstvo podnikov vo Švédsku poskytuje dodatočný (finančný) príspevok počas rodičovskej dovolenky, ktorý dopĺňa štátnu finančnú dávku. V širšom zmysle však takéto opatrenia firemnej sociálnej politiky môžu pre vyváženú prácu a súkromných povinností (nad rámec rodinných) zahŕňať aj (platené) voľno na vzdelávanie, školenia (mimo vzdelávania a školení, ktoré poskytuje priamo zamestnávateľ) a všeobecné voľno.

#### 4.1.3. Osobitné služby pre zamestnancov

Tretou sledovanou formou sociálnej politiky zamestnávateľa sú služby poskytované firmou svojim zamestnávateľom, ktoré môžu byť úplne bezplatné, alebo poskytované so zľavou oproti bežným komerčným cenám. Tieto služby sú poskytované napr. formou zariadení starostlivosti,

ako je detský kútik, materská škola alebo obdobné zariadenia starostlivosti o deti vrátane vnútropodnikových jasiel'. Alebo zamestnávateľ službu neposkytuje priamo, pomáha však rodičom s krytím nákladov na využívanie takýchto služieb vo verejnom, avšak častejšie v súkromnom zariadení poskytujúcom starostlivosť a to vo forme osobitného príspevku ku mzde či môžu byť vo forme finančnej podpory. Opäť, nemusí ísť nevyhnutne o starostlivosť o deti, hoci naše zistenia ukazujú, že práve pomoc pri starostlivosti o deti sa u podnikov v Európe vyskytuje najčastejšie, čo môže súvisieť so záujmom udržať si mladých zamestnancov a vytvoriť u nich lojálny vzťah k zamestnávateľovi, resp. s reálnou potrebou, ktorú zamestnanci pokiaľ ide o starostlivosť o iného člena rodiny nepociťujú rovnako naliehavo. Najmä západoeurópske štáty pritom poskytujú tieto typy sociálnych služieb vo verejných zariadeniach za také ceny, ktoré nevyvolávajú potrebu pokrývať ich dodatočným príjmom, takže sa ukazuje, že najčastejšie sa tieto príspevky využívajú na pokrytie nákladov v súkromných zariadeniach<sup>8</sup>. Táto forma podnikovej sociálnej politiky môže zahŕňať aj podporu pre rôzne typy domácich prác – napríklad práčovne.

#### 4.1.4. Poskytovanie opatrení vhodných pre rodinu Naprieč Európou

Nie je veľa medzinárodných porovnávacích údajov o rozsahu, v ktorom sa táto široká paleta opatrení realizuje na podnikovej úrovni. Jeden z niekoľko existujúcich prieskumov, ktoré pokrývajú širokú škálu opatrení a je porovnateľný v celej Európe je zisťovanie o pracovnom čase v podnikoch a rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom (European survey on working time and work-life balance, EWST). Toto zisťovanie vykonáva Európska nadácia pre posilnenie životných a pracovných podmienok (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound), ktorá je so sídlom v Dubline tripartitne spravovaná agentúrou EÚ, poskytujúcou výskumné a štatistické zistenia a ich analýzy za účelom napomáhať orgánom EÚ, inštitúciám EÚB, ako aj členským štátom EÚ pri rozvoji lepších politík v oblasti sociálnej, zamestnanosti a ďalších súvisiacich s prácou<sup>9</sup>. (Riedmann,

<sup>8</sup> V podmienkach slovenskej republiky je potreba poskytovania takejto formy pro-rodinnéj sociálnej politiky zo strany firiem znížená u rodičov detí vo veku do troch rokov existenciou štátnej sociálnej dávky s názvom príspevok na starostlivosť o dieťa. Navyše náklady na ňu doteraz dokázali slovenské vlády z väčšej časti vykryť z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu, takže len málo zaťažovali štátny rozpočet.

<sup>9</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/>

2006) ESWT pokrýva podniky s aspoň 10 zamestnancami v 21 členských štátoch EÚ<sup>10</sup>. Novšia verzia tohto prieskumu, European Company Survey, síce obsahuje informácie o niektorých úpravách pracovného času – napr. flexibilný pracovný čas – avšak nezahŕňa informácie napr. o voľne na plnenie rodičovských povinností, alebo o službách pre rodičov malých detí.

Napriek istému nedostatku porovnateľných súborov údajov o opatreniach podnikov v oblasti pro-rodinnej politiky, možno podľa ESWT konštatovať, že 48 % všetkých firiem v ňom uviedlo, že v rokoch 2004 a 2005 poskytovali určitý druh flexibility pracovného času pre svojich zamestnancov ako súčasť ich sociálnej politiky. Zdá sa, že minimálne vo vyspelejších krajinách Európy sa v predošlých dvoch desaťročiach stalo uplatňovanie tohto opatrenia trendom v podnikových sociálnych politikách, pretože podľa opakovaného zisťovania nadácie sa podiel výskytu tohto opatrenia na podnikovej úrovni zvýšil na 57 % v roku 2009 a na 65 % v roku 2013. V uvádzajúcom prieskume za roky 2004 a 2005 dokopy 53 % zo všetkých firiem uviedlo, že ako nástroj svojej sociálnej politiky používa nejaké možnosti dovolenky pre svojich zamestnancov nad zákonný rámec, pričom 37 % firiem uviedlo dovolenku na starostlivosť o starších ľudí (príbuzných), chorých alebo zdravotne postihnutých príbuzných, 36 % firiem poskytlo voľno na ďalšie vzdelávanie (podľa individuálneho výberu zamestnancov) a 26 % na iné osobné účely (okrem rodičovskej dovolenky).

Pokiaľ išlo o poskytovanie služby v zariadení starostlivosti o deti, ktoré ponúkajú zamestnávateľia, približne 3 % všetkých firiem ponúkala vlastnú firemnú detskú „škôlku“ alebo jasle (prípadne detský kútik)<sup>11</sup>, pričom 2 % podnikov ponúklo iné formy pomoci pri starostlivosti o deti. Detailnejšia analýza zverejnených údajov poukazuje, že s rastom veľkosti

<sup>10</sup> Firemný prieskum o pracovnom čase a rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom 2004–2005 si dal za cieľ zmapovať používanie rôznych úprav pracovného času v podnikoch, posúdiť dôvody ich zavedenia a ich vplyv. Táto správa o rovnováhe pracovného času a pracovného života v európskych firmách predstavuje prehľad prvých zistení prieskumu. Zameriava sa na aspekty, ako je flexibilný čas vo všeobecnosti, nadčasy, práca na čiastočný úväzok, neštandardný pracovný čas, dovolenka na starostlivosť o deti a iné formy dlhodobej dovolenky, postupný a predčasný odchod do dôchodku a firemné politiky na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.

<sup>11</sup> V princípe má ísť o nejakú formu ambulantnej/dennej starostlivosti o deti.



podniku rastie tiež výskyt firiem, ktoré takéto služby svojim zamestnancom ponúkajú, a to najmä tých, ktoré ich ponúkajú vo vlastných alebo zmluvných zariadeniach.

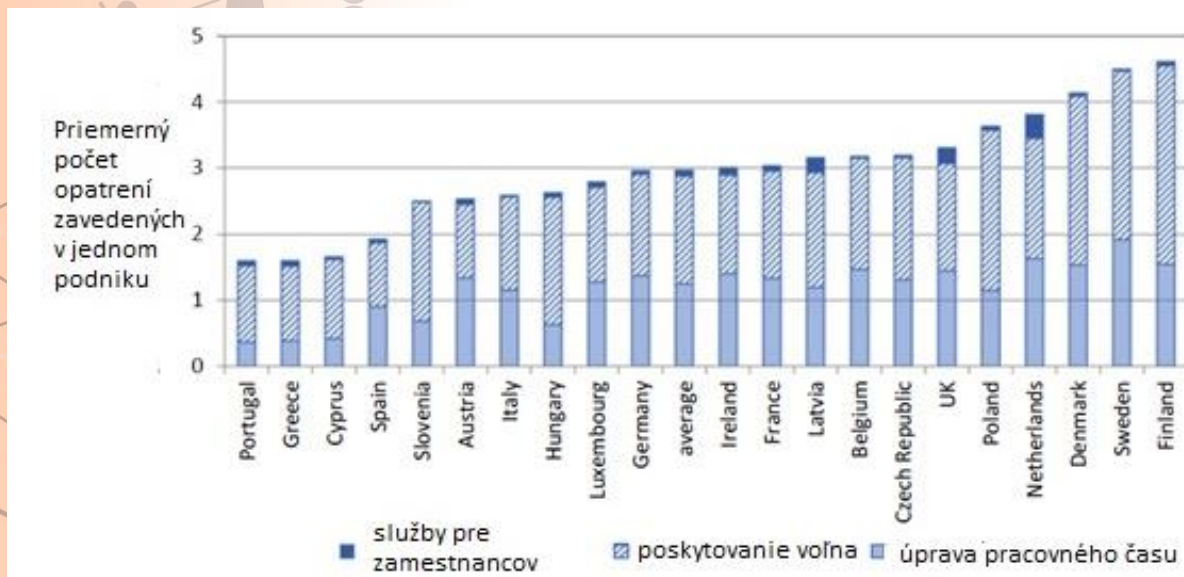
V jednotlivých krajinách pritom výskumníci zaznamenali veľké rozdiely v rozsahu poskytovaných služieb a poskytovaného voľna. Chungová (Chung (2008) napríklad na základe skúmania medzištátnych rozdielov v opatreniach pro-rodinnej sociálnej politiky na podnikovej úrovni na základe údajov získaných z ESWT zhrnula svoje zistenia takto:

- Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom prostredníctvom pracovného času (4 možnosti): využitie čiastočného úväzku práca v záujme zamestnanca + možnosť zmeny z plného úväzku na polovičný úväzok na požiadanie + flexibilný úväzok využívaný v záujme zamestnanca + účty pracovného času v záujme zamestnanca.
- Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom prostredníctvom dovoleniek (4 možnosti): rodičovská dovolenka + dovolenka na opatrovanie + dovolenka na vzdelanie + dovolenka na iné účely.
- Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom prostredníctvom služieb (4 možnosti): poskytovanie služby v materskej škole, resp. jasliach + pomoc pri starostlivosti o deti + pomoc pri správe domácnosti + iné služby
- Kumulatívne opatrenia na vyváženie pracovného a súkromného života (12 možností): pracovný čas + voľno + služby.

Ako je znázornené na grafe č. 2, poskytovanie voľna a flexibilné riadenie pracovného času sú najčastejšie sa vyskytujúce opatrenia pro-rodinnej sociálnej politiky zamestnávateľov, zatiaľ čo oveľa menej sa vyskytovalo poskytovanie služieb svojim zamestnancom. Bližší pohľad niektorých iných odborníkov (Bettio, Plantenga, 2004, Ferragina, Seeleib-Kaiser 2015, Korpi, Ferrarini, Englund, 2013) ukazuje, že lídrami v uplatňovaní nástrojov pro-rodinnej sociálnej politiky sú zamestnávateľia zo severnej Európy (Fínsko, Švédsko a Dánsko), u ktorých ide

o reakciu na štátne politiky a spoločenskú požiadavku. Podobné zistenia sa týkajú aj Holandska, ktoré je dobre známe flexibilitou svojho pracovného trhu. Na druhej strane v južných európskych krajinách – Portugalsko, Grécko, Cyprus a Španielsko – prevažujú zamestnávateľia, ktorí neponúkajú veľa opatrení vo svojej sociálnej politike. Skúmanie novších údajov z novších zisťovaní ukazujú, že tieto rozdiely sa ani postupujúcim časom nemenia, hoci výskyt opatrení sa mierne zvyšuje vo všetkých európskych krajinách. Ukazuje sa, že na juhu a východe Európskej únie ide však len o veľmi mierne zvýšenie, ktoré súvisí skôr s cyklickým nedostatkom pracovníkov, resp. nedostatkom pracovníkov v niektorých odvetviach (najmä, ak ide o odvetvie IT s vysokou pridanou hodnotou).

**Graf č. 2 Porovnanie 21 krajín EÚ z hľadiska pro-rodinných opatrení (vážený priemer)**

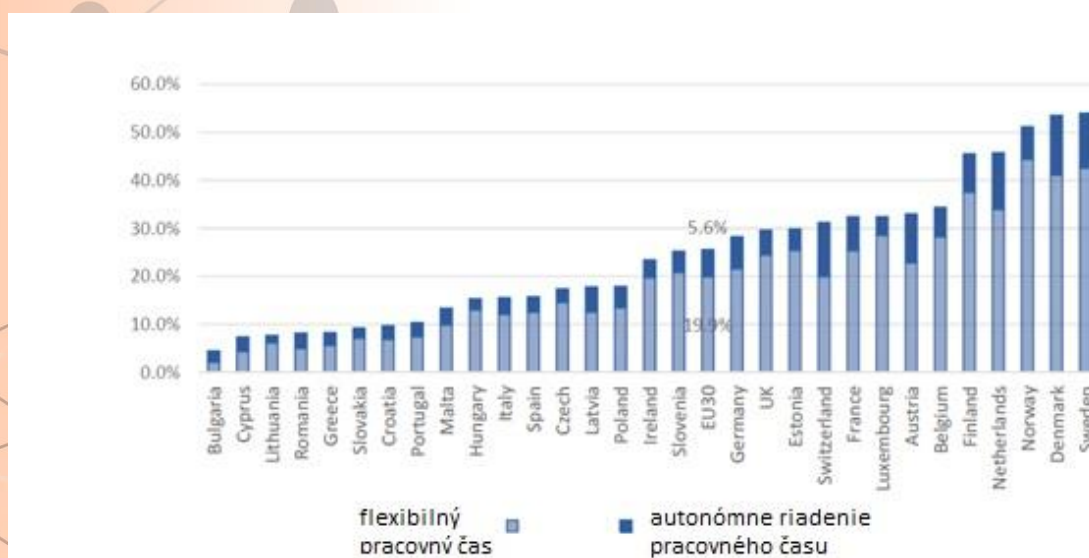


Zdroj: Chung, H. (2008b)

Ďalší zaradený graf č. 3 ukazuje, do akej miery majú zamestnanci reálny prístup k pro-rodinným úpravám pracovného času. Žiaľ nedostatok údajov neumožňuje detailnejšie, resp. na reprezentatívnej úrovni analyzovať dostupnosť iných pro-rodinných podnikových opatrení. V prieskume pracovných podmienok sa flexibilný pracovný čas definuje ako možnosť pracovníka „prispôbiť si pracovný čas v rámci určitých limitov,“ zatiaľ čo autonómia pracovného času je definovaná ako zamestnanie, „v ktorom si svoj pracovný čas určuje zamestnanec sám.“ Pracovné voľno na osobné dôvody sa považuje za dostupné tým, ktoré

zahŕňajú tých, ktorí na otázku „Povedali by ste, že vybrať si hodinu alebo dve voľna počas pracovnej doby na vybavovanie osobných alebo rodinných záležitostí je pre vás...“ odpovedali „veľmi ľahké“ alebo „celkom ľahké“. Zamestnanci pracujúci z domu sú pre účely týchto grafov definovaní ako tí, ktorí pracovali v ich domácnostiach aspoň niekoľkokrát za mesiac v priebehu posledných 12 mesiacov, a skupina tých zamestnancov, ktorí aspoň niekoľkokrát mesačne pracovali vo verejných priestoroch za posledných 12 mesiacov sa považujú za tých, ktorí pracovali na diaľku.

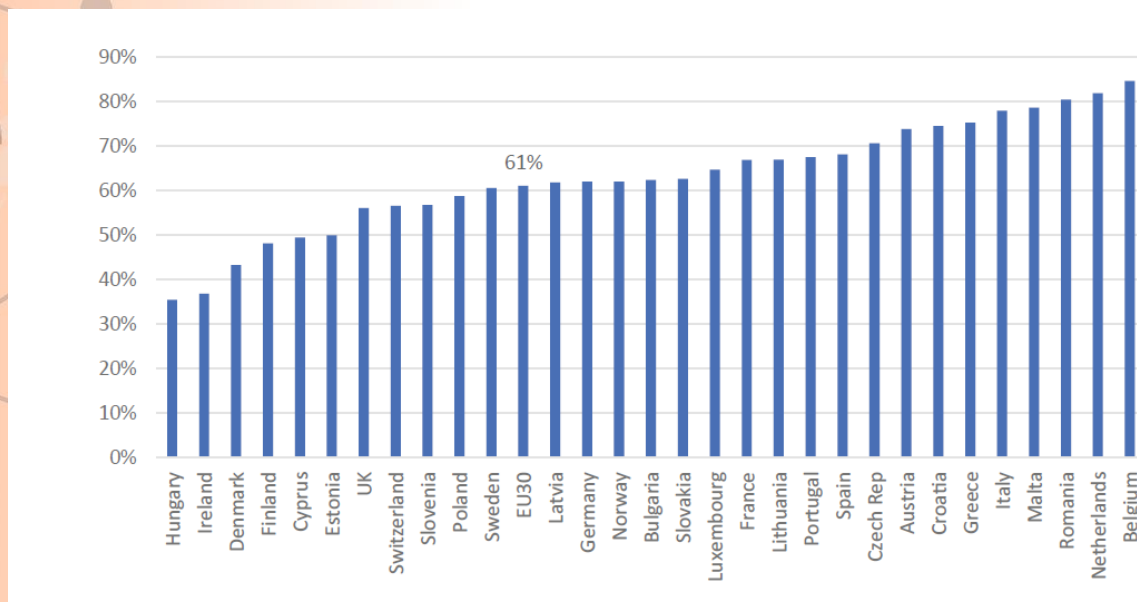
**Graf č. 3 Podiel zamestnancov s kontrolou časového rozvrhu v 30 európskych krajinách**



Zdroj: Chung (2019)

Graf č. 4 zobrazuje vyše štvrtinu všetkých závislých zamestnaných pracovníkov v 30 európskych krajinách, teda 28 členských štátoch a Švajčiarsku a Nórsku, ktorí majú určitý druh vlastnej moci nad svojim pracovným časom. Približne 20 % ich môže využívať čiastočnú flexibilitu svojho pracovného času a ďalších 6 % je pri riadení svojho pracovného času úplne autonómnych.

**Graf č. 4 Podiel zamestnancov v 30 európskych krajinách, ktorí majú možnosť získať voľno počas pracovnej doby z osobných dôvodov (rok 2015)**



**Zdroj:** Eurofound (2017)

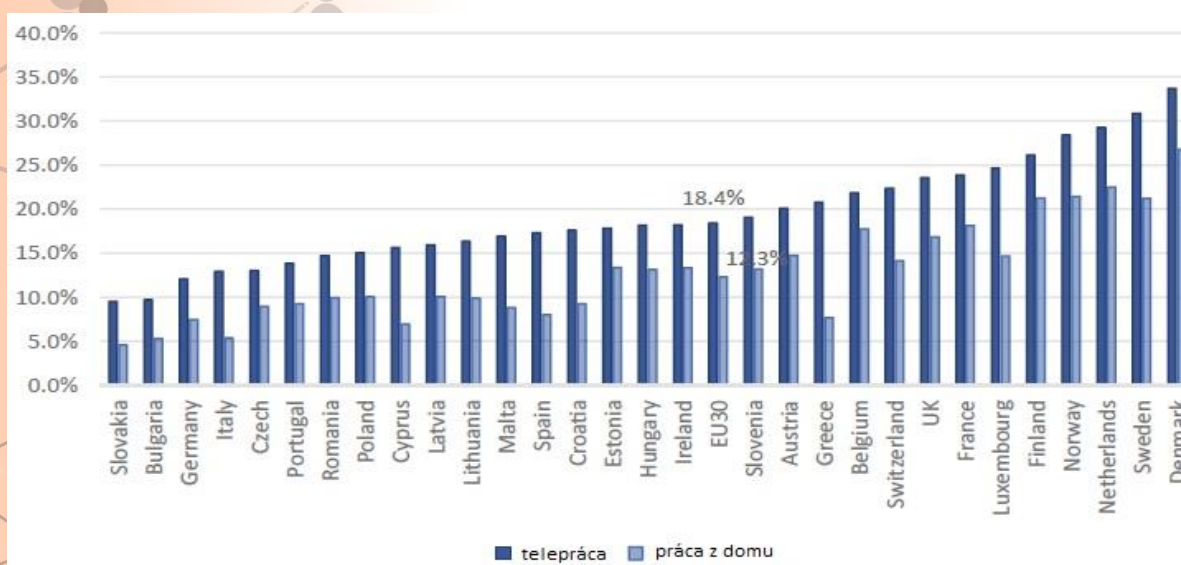
Kumulatívny analytický pohľad na vyššie zobrazené údaje poukazuje na existenciu jasného a opakujúceho sa vzorca: škandinávске krajiny – Švédsko, Dánsko, Fínsko - a s nimi Holandsko patria do skupiny, v ktorej prevláda flexibilný pracovný čas a autonómia pracovného času. Na druhej strane sa v krajinách východnej a južnej Európy potvrdzuje len obmedzený prístup k rodinným opatreniam ako súčasť sociálnej politiky zamestnávateľa, čo odráža celospoločenskú atmosféru a stav a úroveň národných štátnych politik pri starostlivosti o najbližších príbuzných.

Rovnaké vzory možno pozorovať pri skúmaní práce na diaľku v celej Európe, pričom pracovníci na sever Európy s väčšou pravdepodobnosťou mali možnosť pravidelne pracovať doma alebo na iných verejných priestranstvách za posledných 12 mesiacov. Na druhej strane sú to krajiny južnej a východnej Európy, kde takéto modely práce nie sú až také rozšírené.

Aktuálna situácia môže byť odlišná. Je pravda, že údaje, ktoré sú zobrazené v nasledujúcom grafe zverejnil Eurofound pred 5 rokmi a vo všeobecnosti je známe, že práca z domu

a telepráca sa výrazne rozšírila počas pandémie COVID-19 ako opatrenie na zachovanie pracovnej činnosti všade tam, kde to charakter práce dovoľoval. Na druhej strane úplne najnovšie zistenia ukazujú, že takáto forma práce síce zostane rozšírenejšia než tomu bolo doteraz, ale rozhodne nie v rozsahu, v akom sa vyskytovala v rokoch 2020 a 2021.

**Graf č. 5 Podiel zamestnancov, ktorí aspoň niekoľkokrát mesačne pracovali na diaľku (telepráca) alebo z domu za posledných 12 mesiacov**



**Zdroj:** Eurofound (2017)

V skutočnosti predchádzajúce štúdie ukázali, že v krajinách, kde sú národné rodinné politiky veľkorysé, aj pracujúci s väčšou pravdepodobnosťou budú mať prístup k podobným opatreniam v rámci sociálnej politiky zamestnávateľov (Chung, 2019, Den Dulk, Groeneveld, Ollier-Malaterre, Valcour, 2013). Zachovávanie tohto vzorca však už nie je také jednoznačné v prípade opatrenia, ktorým je uvoľňovanie z práce kvôli potrebám zamestnanca z osobných dôvodov, ako je znázornené na príslušnom grafe. Z uvedeného grafu je síce možné porovnať, nakoľko rozšírené je toto opatrenie v porovnaní s ostatnými typmi opatrení, pričom 61 % všetkých závislých zamestnancov uviedlo, že majú možnosť vziať si pár hodín voľna z práce, aby sa venovali osobným či rodinným záležitostiam bez väčších prekážok. Hoci Holandsko a Belgicko zostávajú v najvyššej skupine krajín, kde pracovníci uvádzajú, že tieto opatrenia im sú dostupné, pri poskytovaní tohto typu zvýhodnenia zamestnancov s rodinnými povinnosťami

sa do popredia dostávajú zamestnávateľia z krajín ako Rumunsko, Malta a Taliansko, ktoré sa pri predchádzajúcich typoch opatrení sociálnej politiky zamestnávateľov neobjavovali medzi poprednými krajinami.

Môže to byť spôsobené skutočnosťou že v prípade, ak majú pracovníci k dispozícii väčšiu flexibilitu rozvrhu svojho pracovného času, môžu sa zameriavať na riešenie rodinných a iných osobných záležitostí mimo pracovného času. Na druhej strane tí, ktorí sú viac fixovaní v rámci svojho rozvrhu pracovného času sú práve z tohto dôvodu nútení brať si častejšie niekoľko hodín voľna v rámci pracovnej doby na zvládnutie svojich osobných či rodinných záležitostí. Niektorí autori tvrdia, že pre lepšie pochopenie týchto údajov by bolo potrebné realizovať ešte dodatočný výskum. My sa domnievame, že „náhly“ výskyt južných európskych krajín pri tomto opatrení v porovnaní s ostatnými pro-rodinnými opatreniami zamestnávateľov môže byť tiež výsledkom rozdielneho chápania reálnej existencie takejto možnosti. Ide o to, že zatiaľ čo zisťovanie Eurofoundu sa zameriavalo na mapovanie formalizovaných opatrení ako súčasti sociálnej politiky zamestnávateľa, respondenti v tomto prípade mohli odpovedať berúc do úvahy aj neformálne uplatňované pravidlá na ich pracoviskách. Vyplýva to z kultúrnych rozdielov medzi „Severom“ a „Juhom“ Európskej únie – zatiaľ čo v severnejších krajinách sa bazíruje viac na dodržiavaní formálnych pravidiel, v južnejších je mentalita ľudí opačná. Takže v tomto prípade je pravdepodobné, že častejší výskyt tohto „opatrenia“ je v skutočnosti „voľnejšia“ interpretácia otázky zo strany respondentov. Napokon, možnosť „odbehnúť si“ z práce, „keď to človek potrebuje“ na vyriešenie osobnej záležitosti je aj na Slovensku súčasťou pracovnej kultúry a pokiaľ nejde o prácu pri výrobnom páse v priemyselnom podniku, takéto riešenie sa uplatňuje všeobecne a dosť často bez ohľadu na to, že v skutočnosti nie je súčasťou systemizovanej a formalizovanej sociálnej politiky zamestnávateľa. Vzhľadom na to, že reálne takéto riešenie funguje, neexistuje potreba ani zo strany zamestnávateľa, ani zo strany zamestnancov (a ich zástupcov, odborárov) tento mechanizmus formalizovať. K takejto téze nás vedie skutočnosť, že postavenie južných európskych krajín v rebríčkoch iných pro-rodinných opatrení na podnikovej úrovni poukazuje na ich nízku úroveň. Je len ťažko predstaviteľné, že práve toto opatrenie sa bude tak výrazne vymykať z celého systému a komplexnej podoby sociálnej politiky tamojších zamestnávateľov.

Vo všeobecnosti je však možné očakávať, že dôjde k nárastu využívania pro-rodinných opatrení v oblasti rozvrhu pracovného času v Európe v dôsledku výrazného nárastu výskytu práce z domu kvôli opatreniam sprevádzajúcim spomaľovanie vírusu počas pandémie COVID-19 vo všetkých krajinách.

### **Rámček č.1**

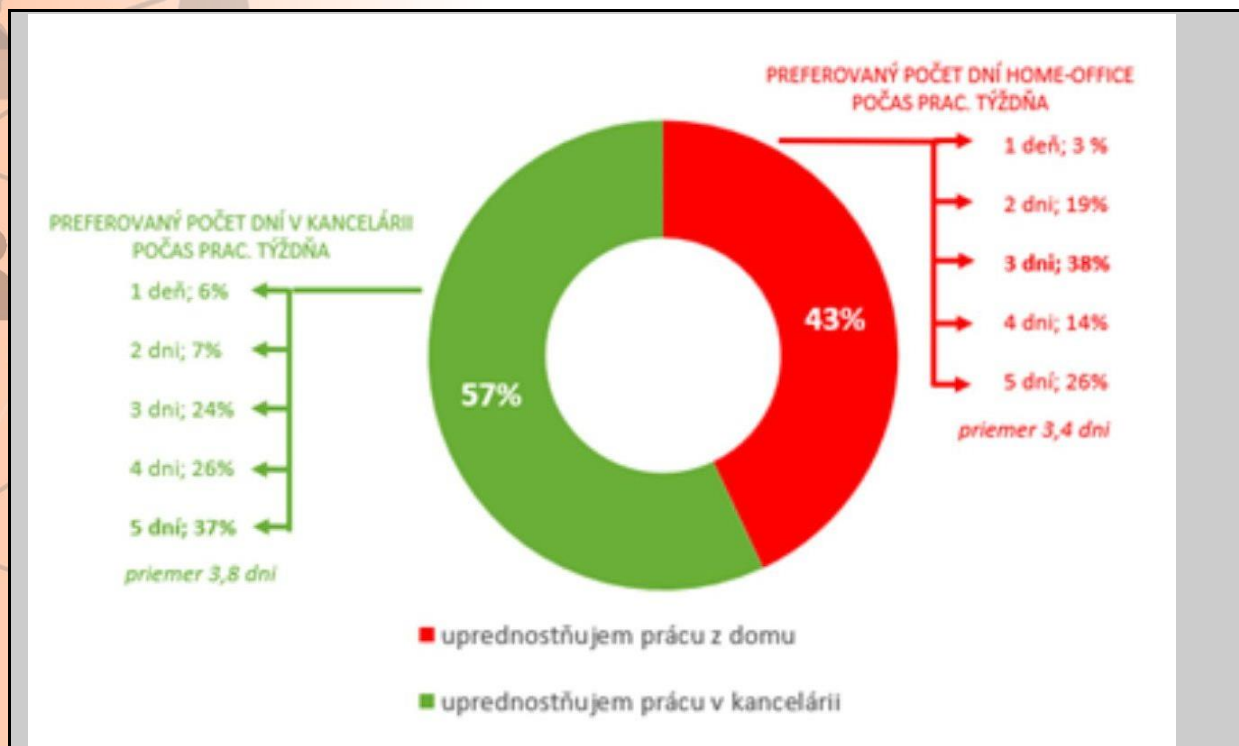
#### **Slovákom sa flexibilita páči.**

#### **Takmer polovica chce pracovať z kancelárie iba 2 dni týždenne**

Pandémia ukázala, že najväčšou výzvou pri prechode na prácu z domu neboli technológie, ale zmena pracovných návykov. Prieskum „Hybridný model práce ako nový štandard“, ktorý pre spoločnosť Microsoft realizovala prieskumná agentúra Focus, mapuje pocity zamestnancov v súvislosti s nástupom nových modelov práce.

*„O tom, či bude tím fungovať úplne na diaľku alebo hybridne, rozhodujú z veľkej miery preferencie jeho členov a manažéra. Vplyv zamestnancov, nielen na konkrétneho zamestnávateľa, ale aj na štruktúru celého trhu práce, však rastie,“* upozorňuje v tlačovej správe Marcela Havrilová, manažérka divízie vzdelávania z Microsoft Slovensko a Česká republika.

Prieskum ukázal, že viac ako dve tretiny zamestnancov, ktorí nevykonávajú manuálny druh práce, pracovalo počas pandémie z domu (68 %). Pre porovnanie, pred pandemiou to bolo iba 20 %. Viac ako polovica (57 %) zo zamestnancov uprednostňuje po skončení pandémie prácu v kancelárii, ale iba 4 dni z týždňa.



zdroj: Microsoft

„Prieskum ukázal, že pre väčšinu zamestnancov, ktorí mali počas pandémie možnosť pracovať aj z domu, sa takýto spôsob práce stáva novým štandardom. V bežnom nekovidovom období by takáto zmena a adaptácia na ňu, či už zo strany manažmentov, alebo samotných zamestnancov, trvala neporovnateľne dlhšie,“ vysvetlil v tlačovej správe sociológ Martin Slosiarik z prieskumnej agentúry Focus. „Sociálny čas potrebný na zavedenie hybridnej práce pandémie neuveriteľne skrátila.“

### Zamestnávateľa hodnotia pozitívne hybridný spôsob práce

Či zamestnávateľa plánujú ponechať zamestnancom flexibilitu, zisťoval Microsoft v spolupráci s Republikovou úniou zamestnávateľov v samostatnej ankete, nadväzujúcej na prieskum medzi zamestnancami.

Do ankety medzi zamestnávateľmi sa zapojilo 37 firiem z celého Slovenska. Spomedzi nich až 61 % oslovených usúdilo, že hybridný spôsob práce sa im osvedčil a plánujú ho ponechať naďalej.



Hybridný spôsob práce sa nám neosvedčil a radi by sme sa vrátili k pôvodnému spôsobu práce z kancelárie, 39%

Hybridný spôsob práce sa nám osvedčil a plánujeme ho ponechať, 61%



%, N = 37 respondentov

zdroj: Microsoft

Firmy sa vedeli na nový spôsob práce adaptovať v priebehu niekoľkých dní. Za najväčšie výhody považujú spokojných zamestnancov, zvýšenie produktivity a efektivity pracovných činností. Iba 13 % z opýtaných respondentov nenašlo žiadne výhody nového spôsobu práce.

„Z trendu, ktorý pozorujeme aj vo svete, možno predvídať, že prevládať budú primárne tie odvetvia, kde zamestnávateľia ponúknu uchádzačom najflexibilnejšie pracovné podmienky,“ dopĺňa v tlačovej správe Petr Váša, manažér divízie Microsoft 365. „Ak si za príklad vezmem Microsoft alebo iné technologické firmy, vývojárske štúdiá alebo startupovú scénu, súčasný zlatý vek zažívajú vďaka svojej prezieravosti z minulých rokov, keď mnoho z nich začalo testovať a zavádzať rôzne varianty hybridného modelu práce,“ pokračuje.

„Technologické firmy ale nie sú jediné na svete a hybridná práca si dnes hľadá cestu do ďalších odvetví.“

Z ankety vyplynulo, že najväčším strachom pre firmy sú úskalia spojené s firemnou kultúrou a manažovaním tímov. Väčšina zamestnávateľov, ktorí zaviedli počas pandémie home office pre zamestnancov, vidí najväčšiu nevýhodu v strate sociálneho kontaktu medzi zamestnancami.

V menšej miere zo strany zamestnávateľov, boli menované nevýhody ako nedostatok komunikácie a koordinácie v rámci tímu, strata kontroly nad zamestnancami, zhoršenie duševného zdravia a pokles produktivity práce.

Rovnako ako zamestnávateľia, aj zamestnanci vnímali stratu sociálneho kontaktu ako najväčšie negatívum. Ďalej zamestnanci uvádzali dôvod ako rozptyľovanie zo strany rodiny a sťažená spolupráca s kolegami na diaľku.

Z hľadiska veku zamestnancov sa výsledky ankety mierne líšia. Mladší pracujúci (18 – 29 rokov) citlivejšie vnímajú sociálnu izoláciu, 30- až 39-roční viac menovali rozptýlenie zo strany rodiny. Pracujúci nad 50 rokov mali problém so spoluprácou s tímom na diaľku.

*<https://www.startitup.sk/slovakom-sa-flexibilita-paci-skoro-polovica-chce-pracovat-z-kancelarie-iba-2-dni-z-tyzdna/>*

Okrem toho pravdepodobne dôjde k posilneniu flexibility práce v dôsledku prijatia novej európskej smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, ktorú Európsky parlament schválil v r 2019<sup>12</sup>.<sup>1</sup> Nová smernica zahŕňa právo rodičov detí a pracovníkov s opatrovateľskými povinnosťami požiadať o flexibilnú prácu. Takto zabezpečuje zamestnancom v celej Európe silnejšie právo na prístup k flexibilným pracovným podmienkam – menovite to, čo uvádzame vyššie, ako pracovný čas vhodný pre plnenie rodinných povinností a možnosť zamestnancov vykonávať prácu z domácnosti. Hoci smernica je taký európsky právny akt, ktorý ovplyvňuje národnú legislatívu<sup>13</sup>, takto formulovaný záväzok ohľadom riadenia pracovného času v prospech plnenia si rodinných povinností sa de facto musí realizovať ako opatrenie na podnikovej úrovni. V tomto zmysle, vzhľadom na skutočnosť, že v smernici uvedené pravidlá sú či budú súčasťou všeobecne záväzných právnych predpisov, presunú sa niektoré opatrenia z podoby fakultatívnej sociálnej politiky zamestnávateľa do podoby záväzného plnenia právnych noriem. To však neznamená, že nebudú súčasťou sociálnej politiky zamestnávateľa (viď siedma časť Zákonníka práce v prípade Slovenskej republiky). Transpozícia vyššie spomínanej smernice ukázala, že zatiaľ čo niektoré členské štáty EÚ nemuseli výrazne meniť svoje pracovné právo pokiaľ ide o flexibilitu práce pre zamestnancov s rodinnými povinnosťami, pre iné to znamenalo zásadné zmeny v dovedajších

<sup>12</sup> Pre plné znenie smernice v slovenskom jazyku pozri: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>.

<sup>13</sup> Členské štáty EÚ majú povinnosť následne po schválení smernice implementovať v nej ustanovené pravidlá a podmienky ako súčasť národnej legislatívy.

právných predpisoch. Viac detailov poskytne prípadný monitoring Európskej komisie ohľadom správnosti transpozície smernice.

## 4.2. Kto má prístup k pro-rodinným opatreniam podnikov

### 4.2.1. Determinanty národnej úrovne

Oboznámenie sa so špecificky zameranými zdrojmi (Chung, 2014) nám umožňuje analyzovať determinanty prístupu k pro-rodinným opatreniam ako súčasť sociálnej politiky na národnej úrovni s osobitným pohľadom na dojednania zvyšujúce flexibilitu výkonu práce. K analýze nám pomôže prehľad 18 existujúcich štúdií, ktoré skúmajú použitie opatrení pro-rodinnej politiky, resp. nastavenie flexibilných pracovných podmienok z pohľadu nadnárodných spoločností.

Z tohto prehľadu môžeme extrahovať niekoľko konkrétnych determinantov, ktoré môžeme zväžiť pri skúmaní faktorov na národnej úrovni, ktoré vysvetľujú, kto uplatňuje pro-rodinné opatrenia. Ide o tieto determinanty:

- priemyselné vzťahy a zdroj moci odborov,
- kultúrne faktory vrátane národných noriem o rodových záležitostiach a pracovnej orientácii,
- inštitucionálne faktory, t. j. rodinná politika,
- dopyt na národnej úrovni meraný účasťou žien na trhu práce,
- ekonomické podmienky a štruktúry, t. j. blahobyt krajiny,
- ekonomické podmienky na trhu práce,
- štruktúra ekonomiky.

### 4.2.2. Rodinná a sociálna politika

Možno jeden z najviac preskúmaných a jeden z najzaujímavejších faktorov pre sociálnych výskumníkov je vplyv pro-rodinnej a inej sociálnej politiky štátov na pro-rodinnú a inú sociálnu politiku zamestnávateľov. Pri skúmaní tohto fenoménu existujú dva teoretické predpoklady pre vzťah medzi politikami na národnej úrovni a poskytovaním (dodatočných) zvýhodnení v rámci firemnej sociálnej politiky.

Tou prvou je teória „vytláčania“ alebo „nahrádzania“ (Etzioni, 1995), ktorá sa zvyčajne používa na skúmanie vzťahu medzi blahobytom štátom a spoločenským kapitálom. Tvrdí, že veľkorysé programy sociálnej politiky na národnej úrovni „vytláčajú“ alebo „nahrádzajú“ neformálne vzťahy starostlivosti a spoločenské siete ako sú rodinné, komunálne, ale aj pracovné (firemné) systémy svojpomoci a reciprocity. Na základe tejto teórie v krajinách, kde na národnej úrovni existujú veľkorysé rodinné (a vôbec sociálne) politiky, firmy nebudú ochotné a motivované, resp. nemusia cítiť potrebu realizovať rozsiahlejšie programy vlastnej sociálnej politiky, ktoré by sa venovali podobným okruhom problémov, aké majú riešiť veľkorysé štátne politiky.

Naopak druhou teóriou – stojacou v opozícii voči prvej – je teória „natlačenia do“<sup>14</sup> (crowding in), ktorá tvrdí presný opak: v závislosti od toho, nakoľko veľkorysé a rozsiahle sú štátne sociálne politiky, natoľko tento prístup potom kopírujú aj sociálne politiky zamestnávateľov (Van Oorschot, Arts, 2005). Teoretický argument je podobný ako pri inštitucionálnych teoretikoch, ktorí tvrdia, že inštitúcie, zákony a politiky môžu vyvíjať tlak na organizácie, aby sa stali podobnými národným inštitúciám (DiMaggio, Powell, 1983).

Niektoré zistenia skutočne potvrdzujú, že vlády svojim konaním vyvíjajú inštitucionálny tlak na mimovládne subjekty, aby rozvíjali organizáciu pracovného života v súlade s vládnyimi zásadami a princípmi. Politické predpisy týkajúce sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktoré presadzujú poskytovanie služieb a daňové stimuly zvyhodňujúce takéto opatrenia, priamo ovplyvňujú správanie firiem pri definovaní a realizácii ich vlastných sociálnych politík. Tlak môže mať aj formu normatívneho izomorfizmu, t. j. politiky na národnej úrovni, ktorá mení normy a následne vyvoláva verejnú požiadavku, aby aj podniky spoločnosti boli ústretivejšie k rodine, alebo formu mimetického tlaku, čo znamená, že firmy napodobňujú praktiky iných organizácií, ktoré všeobecne spoločnosť vníma alebo označuje za úspešné.

<sup>14</sup> V zmysle „natlačiť“ alebo „dotlačiť niekoho do niečoho“.

Inštitucionálna teória tvrdí, že inštitúcie a byrokratické systémy, zákony a vládne (štátne) politiky vyvíjajú tlak na mimovládne subjekty (v tomto prípade podniky), aby sa stali podobnými prostredníctvom izomorfných procesov. Na základe tejto línie uvažovania by sme mohli očakávať, že firmy uplatňujúce pro-rodinné opatrenia v rámci svojej sociálnej politiky sa budú vo väčšej miere vyskytovať v krajinách, ktorých vlády uplatňujú veľkorysé rodinné politiky.

Viacerí autori, ktorí sa venujú porovnávaním originálnych štúdií tvrdia, že existujú dôkazy, ktoré preukazujú skôr platnosť druhej teórie, teda „vtláčania (firiem) do“ veľkorysejších pro-rodinných opatrení, resp. vtláčania väčšieho počtu firiem do týchto opatrení v krajinách, kde sú takéto rozsiahlejšie alebo veľkorysejšie aj štátnej politiky. Zároveň niektoré štúdie poukazujú na zistenia, že firmy sa usilujú nahrádzať chýbajúce pro-rodinné opatrenia štátu, ak to pozitívne vplyva na ich strategické ciele (napr. udržať si kvalitných zamestnancov, alebo vôbec súboj o dostatok pracovníkov, prípadne ak to prispieva k dobrému menu podniku, čo ovplyvňuje jeho hospodárske výsledky). Iní tvrdia, že neexistuje jasný vzťah medzi podobou a rozsahom zákonných predpisov v oblasti sociálnej politiky voči pracujúcim a (dodatočnými) podnikovými opatreniami (Präg, Mills, 2014), resp., že proces „vytláčania“ je badateľný len v takých prípadoch, keď sú štátne sociálne opatrenia veľmi výrazné. Porovnávané štúdie však predsa len poskytujú viac dôkazov, že v krajinách ktoré majú štedré štátne rodinné politiky, majú aj firmy tendenciu byť aktívnejšími pri poskytovaní „sociálnych“ opatrení v prospech zamestnancov s rodinnými povinnosťami (najnovšie napr. Been, Van der Lippe, Den Dulk, Guerreiro, Mrčela, Niemistö, 2017).

V nedávno zverejnenej práci napr. Chung (Chung 2019) tvrdí, že pri skúmaní záleží na type vzťahu medzi príslušnými pro-rodinnými opatreniami v rámci sociálnej politiky štátu a poskytovaním obdobných opatrení ústretových k rodine na úrovni podniku. Existujú viditeľné prepojenia medzi poskytovaním pro-rodinných opatrení na úrovni firiem so štátnou politikou znižovania pracovnej záťaže (vo forme materskej alebo rodičovskej dovolenky) oproti opatreniam „uľahčujúcim prácu“. Opatrenia uľahčujúce prácu, čiže opatrenia, ktorými štát podporuje účasť žien na trhu práce, napríklad prostredníctvom verejných zariadení

starostlivosti o deti, sú pozitívne spojené s „crowd in“ prístupom k pro-rodinným opatreniam na úrovni podnikov v oblasti riadenia pracovného času. Naproti tomu opatrenia vedúce k znižovaniu záťaže prácou majú tento efekt iba do určitej miery a potom už pôsobia ako vytlačujúce obdobné opatrenia na podnikovej úrovni, čo potvrdzujú štúdie zamerané na modely zamestnávania žien.

Nakoniec odborníci ukázali, že vytlačanie môže byť rôzne v závislosti od typov skúmaných firiem – napr. verejný kontra súkromný sektor - a typov skúmaných pracovníkov – napr. vysoko- a nízkokvalifikovaní pracovníci. Zdá sa, že pokiaľ ide o vtlačanie firiem do prijímania veľkorysejších pro-rodinných opatrení v rámci ich sociálnych politík, lepšie výsledky dosahujú štáty vo vzťahu k pracovníkom s vyššou kvalifikáciou.

#### 4.2.3. Priemyselné vzťahy

Určenie a uplatňovanie pravidiel pre pracovné vzťahy na národnej úrovni majú vplyv – a to zásadný - na rozhodovanie manažérov firiem o výbere jednotlivých nástrojov a opatrení v oblasti pro-rodinnej sociálnej politiky zamestnávateľa. Podľa teórie zdrojov moci sú sociálne štáty formované vplyvom, ktorý vytvárajú námezdní pracovníci (zamestnanci), či už prostredníctvom politických strán, ktorých sú klientmi (ktorých záujmy zastupujú), alebo prostredníctvom svojich zastupiteľských organizácií, čiže odborov. Okrem priameho vplyvu, ktorý môžu mať odbory na formovanie štátnych politík prostredníctvom všetkých foriem sociálneho dialógu (vrátane využívania štrajkových aktivít), ak je ich postavenie v spoločnosti dostatočne silné vedie ich aktívna vystupovanie k tzv. „nákaze zľava“, čo ovplyvňuje aj spôsoby, akými samotné podniky formujú a realizujú svoju sociálnu politiku vo vzťahu k zamestnancom (Korpi, 1989).

Navyše odborná literatúra analyzujúca kapitalizmus tvrdí, že rôzne inštitucionálne štruktúry – vrátane štruktúr pracovnoprávných vzťahov – ovplyvňujú správanie zamestnávateľov pri výbere ich konkurenčnej stratégie. Teda centralizované vyjednávacie štruktúry a platformy pomôžu zástupcom zamestnancov (odborom) nielen vyjednávať so zamestnávateľmi o pro-

rodných opatreniach, ale aj meniť spôsob, akým sa zamestnávateľa správajú pri výbere svojich stratégií v konkurenčnom boji, uprednostňujúc čo najvýkonnejšie riešenia.

Suma sumárum, sila odborovej organizácie v podniku (ale aj sila odborového zväzu na odvetvovej úrovni), ako aj štruktúry kolektívneho vyjednávania s veľkou pravdepodobnosťou ovplyvnia spôsob, akým zamestnávateľa postupujú pri poskytovaní flexibilného pracovného času zamestnancom. Ukázali to aj štúdie o miere pokrytia zamestnancov kolektívnym vyjednaním, podľa ktorých hustota odborového zastúpenia pozitívne koreluje s poskytovaním a reálnym využívaním flexibilných pracovných podmienok (Chung, 2018, Präg & Mills, 2014).

#### 4.2.4. Požiadavky/Kultúra

Logicky sa dá očakávať, že krajiny s vyšším podielom žien v na trhu práce budú tie, kde sú výraznejšie požiadavky na pro-rodinné politiky na podnikovej úrovni spoločnosti. Samozrejme, že najmä vo vyspelejších krajinách Európy a Ameriky, čo pod vplyvom posilňovania spoločných legislatívnych pravidiel v rámci EÚ pokrýva postupne čoraz viac všetky členské štáty, význam tohto faktora postupne klesá tlakom na vyrovnávanie rodových rolí v rozdelení starostlivosti o rodinu a jej členov. Väčší podiel žien na trhu práce by teda mal viesť k zmene pracovnej kultúry v rámci podnikov, aby boli priateľskejšie k rodinám z dôvodu rastúceho dopytu po pracovníkoch na pracovnom trhu bez ohľadu na počet pracujúcich žien v tom – ktorom konkrétnom podniku. Empirické dôkazy to podporujú a ukazuje sa, že rozsah uplatňovania výhod pre rodinu a flexibilné pracovné podmienky ako súčasť podnikovej sociálnej politiky sa skutočne zväčšuje so zvyšujúcou sa mierou účasti žien na trhu práce (Chung, 2014, Präg & Mills, 2014), hoci existuje aj tvrdenie, že po zohľadnení bohatstva krajiny neexistujú v tomto smere žiadne významné rozdiely medzi štátmi bez ohľadu na mieru účasti žien na pracovnom trhu (Lyness et al., 2012).

Podobne aj normatívne názory na úlohu žien v práci a v domácnosti môžu ovplyvniť spôsob, akým zamestnávateľa poskytujú flexibilitu pracovných podmienok. V krajinách, kde sú rodové pohľady na pozície a úlohy pracujúcich žien a najmä matiek pokrokové, môže byť väčší dopyt

zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľom, aby v rámci sociálnej politiky uplatňovali pro-rodinné opatrenia vo väčšej miere. Pomocou Mincerovej (Mincer, 1962) teórie vzťahu medzi blahobytom a uprednostňovaním voľného času pred plateným pracovným časom, Präg a Mills (2014) tvrdia, že zväčšujúci sa blahobyt krajiny pozitívne ovplyvní záujem pracovníkov pracovať v pevne stanovenom čase. Predstavili dôkazy, že čím vyšší HDP krajina produkuje, tým rastie využívanie flexibilných pracovných režimov v prospech zamestnancov, hoci išlo o skúmanie len na individuálnej úrovni.

Niektoré štúdie (Chung, 2014) priamo skúmajú pracovnú kultúru krajiny – osobitne zameranie sa ľudí na prácu<sup>15</sup> - aby bolo možné ukázať, ako môže zmeniť využívanie flexibilných dojednaní na podnikovej úrovni. Predpokladá sa, že v kultúrach, kde práca predstavuje ústredný motív osobného života človeka, ľudia budú pravdepodobne pracovať dlhšie a podniky budú len v zanedbateľnej miere poskytovať rôzne flexibilné pracovné podmienky v ich prospech, pretože dopyt po takýchto opatreniach bude slabší. Výsledky skutočne dokazujú, že v takomto prostredí pracovnej kultúry je výskyt pro-rodinných opatrení na podnikovej úrovni vrátane flexibilného pracovného času či uplatňovania tzv. flexikonta pracovného času zriedkavejší, čo platí tiež o možnostiach využívať prácu na čiastočný úväzok a právo na skrátenie pracovného času. V skutočnosti sa práve tento kultúrny faktor ukázal byť jedným z najdôležitejších pre vysvetlenie poskytovania flexibilných pracovných podmienok vo firmách pri skúmaní údajov na úrovni podnikov.

#### 4.2.5. Ekonomické podmienky/štruktúry

Keď má ekonomický vývoj zápornú trajektóriu a je väčšia ponuka pracovnej sily ako dopyt po nej, môže to znížiť vyjednávaciu silu pracovníkov pri dohadovaní a využívaní pro-rodinných opatrení podnikov. Zároveň však opačná situácia na pracovnom trhu znamená, že zamestnávatelia využívajú pro-rodinné opatrenia, ale aj ďalšie benefity ponúkané ako súčasť

<sup>15</sup> „Zameranie sa ľudí na prácu“ používame ako preklad anglického výrazu „work centrality“. Tento výraz definuje kultúru práce, v ktorej je pre individuálneho jedinca práca ústredným motívom jeho života, teda uprednostňovanie práce v komplexnom osobnom živote pred napr. rodinným či vôbec súkromným životom. Toto označenie sa nepoužíva vo vzťahu k jednotlivcovi, ale označuje prevažujúcu kultúru (prístup) v spoločnosti (spoločenstve) ako takej.



ich sociálnej politiky na stabilizáciu pracovníkov, prípadne na prilákanie iných, ktorých podnik na zvládnutie dopytu po jeho výrobkoch či službách potrebuje. Autori analýzy sa teda zamerali aj na preskúmanie tohto teoretického predpokladu, ktorý však zároveň vychádza z ich mnohoročných empirických skúseností. Ako ukazujú praktické zistenia z výskumov (napr. Chung, 2014; Präg & Mills, 2014), s väčšou pravdepodobnosťou sa potrebám flexibility pracovného času (prípadne aj iných pracovných podmienok) nad rámec zákonných povinností prispôbia podniky v sektore služieb a všeobecne zamestnávateľa vo verejnom sektore, než podniky v ostatných odvetviach hospodárstva v súkromnom vlastníctve. Z toho logicky vyplýva, že ak keď tieto sektory dominujú v hospodárstve, môže to zmeniť praktické nastavovanie a uplatňovanie podnikovej sociálnej politiky v celej krajine, pretože prevažujúci trend bude neformálne vytvárať tlak aj na ostatných zamestnávateľov naprieč sektorom. Prevalu sektora služieb možno spájať aj s teóriou o deindustrializácii. Deindustrializácia - nárast podielu sektora služieb na zamestnanosti v ekonomike – má zásadný vplyv na vývoj na pracovnom trhu nielen z hľadiska požadovaných znalostí, zručností a vedomostí, ale aj v oblasti predpisov pre trh práce, zamestnanosti vo verejnom sektore, ako aj všeobecných zmien v štruktúre pracovného trhu (Iversen, Cusack, 2000).

#### 4.2.6. Determinanty na úrovni podniku

V tejto časti sa budeme podrobnejšie zaoberať tým, kto má prístup k pro-rodinným opatreniam, najmä so zameraním na flexibilné pracovné podmienky – menovite úpravy pracovného času a možnosť pre rodičov, aby pracovali z domu. Pre tieto účely budeme používať pojem flexibilné pracovné podmienky. Najskôr je potrebné identifikovať rôzne faktory, ktoré majú vplyv na kapacitu alebo ochotu firiem poskytovať rôzne úpravy flexibilnej práce. Je totiž veľký rozdiel v tom, či ide o štátom nariadené (zákonne ukotvené) pro-rodinné opatrenia, ktoré musia zamestnávateľa aplikovať povinne a ak ich nerealizujú, má to pre ne právne dôsledky, alebo o pro-rodinné opatrenia, ktoré zamestnávateľa ponúkajú nad rámec zákonných povinností. Odborná literatúra rozlišuje medzi štrukturálnymi a špecifickými

faktormi, pri vysvetľovaní na základe čoho vznikajú rozdiely medzi firmami v zahrnutí pro-rodinných opatrení do ich sociálnej politiky<sup>16</sup>.

Štrukturálne faktory sú faktory, ktoré buď nedovoľujú, alebo naopak umožňujú spoločnostiam poskytovať flexibilnú prácu a iné pro-rodinné opatrenia a súvisia so štrukturálnymi charakteristikami podniku, takže vo všeobecnosti ich manažment nevie a nemôže ovplyvniť, aj keby chcel. Takým faktorom je napr. veľkosť podniku a odvetvie, v ktorom podnik pôsobí. Pod vplyvom niektorých z týchto faktorov by možno teoreticky bolo možné aplikovať flexibilný manažment pracovného procesu, avšak by to bolo spojené s neakceptovateľnými administratívnymi opatreniami, resp. neakceptovateľnými nákladmi ohrozujúcimi samotnú existenciu podniku. V prípade veľkosti podniku môže ísť napr. o to, že malé a stredné podniky zvolia poskytovanie niektorých zvýhodnení v rámci ich sociálnej politiky skôr na neformálnej báze. Deje sa to tak, že flexibilita práce vyplýva z neformálnych dohôd medzi pracovníkmi, prípadne medzi pracovníkmi a ich manažérom.

Pravdepodobne najdôležitejším štrukturálnym faktorom je odvetvie, v ktorom podnik pôsobí alebo môže ísť o typ práce, ktorý sa v podniku vykonáva, zatiaľ čo pri inom type práce nie je zavedenie flexibilných opatrení veľký problém. To isté platí o výrobných technológiách a postupoch. Žiadna miera flexibility je zvyčajne identifikovaná v nepretržitých prevádzkach, a to tak vo výrobnej sfére, ako aj v poskytovaní služieb (napr. zdravotníctvo, sociálne služby). Veľmi nízka miera flexibility je popisovaná vo vzdelávaní. Podobne je na tom priemyselná výroba a stavebníctvo, ale napr. aj maloobchod. K štrukturálnym faktorom odborná literatúra pridáva aj sezónny charakter práce, ba dokonca aj ekonomické cykly. Zdá sa však, že vo verejnej sfére je stále väčší výskyt poskytovania flexibilných úprav vo výkone práce, než v súkromnej (napr. aspoň na pracoviskách alebo na pracovných pozíciách, kde to aj z hľadiska štrukturálnych faktorov možné je).

<sup>16</sup> V skutočnosti sa v anglickom origináli používa pojem „agency factors“ (Wiß, T. (2017). Paths towards family-friendly working time arrangements: Comparing workplaces in different countries and industries. *Social Policy & Administration*, 51(7), 1406–1430), avšak preklad „agentúrne faktory“ nevystihuje jeho význam v slovenčine.

Špecifické faktory sa týkajú skôr ochoty manažérov, alebo schopnosti pracovníkov vynútiť si uplatňovanie flexibilného výkonu práce, prípadne iných pro-rodinných opatrení. Ide o celý rad faktorov vrátane zloženia pracovníkov, ako aj existencie (silných) odborov, prípadne vlastných skúseností a osobnostných charakteristík manažérov. Napríklad teoreticky by malo platiť, že ak v podniku pracuje väčšina, alebo aspoň väčší počet žien, bude tlak na uplatňovanie pro-rodinných opatrení väčší a teda aj ich výskyt bude väčší ako inde. Lenže empirické zistenia to nepotvrdzujú (napr. Chung, 2019b). Podľa ich autorov to môže byť spôsobené napríklad tým, že manažéri neveria, že ženy – matky skutočne flexibilné pracovné podmienky potrebujú na plnenie rodinných (materských) povinností (napr. sami s nimi nemajú osobnú skúsenosť a preto to nevedia posúdiť) a obávajú sa zneužívania flexibilných úprav práce na zníženie ich pracovného výkonu.

Naopak, podľa teórie energetických zdrojov (Korpi, 1989) mocné odbory môžu prinútiť zamestnávateľov, aby poskytovali flexibilitu ako súčasť ich sociálnej politiky zlepšujúcu pracovné podmienky zamestnancov. (Dokonca k tomu môže viesť organizovaný a sústredený tlak aj tam, kde odborová organizácia nepôsobí.) V tomto prípade teda odborovo organizované pracoviská so silnými zástupcami zamestnancov by mali byť tie, ktoré sú viac priateľské k rodine a kde viac prevládajú flexibilné pracovné podmienky. Empirické výsledky sú však dosť zmiešané – niektorí autori tvrdia, že podľa ich zistení záleží na aktivite odborov a ich prístupe k dôležitosti flexibilných pracovných podmienok pre posilnenie sociálnej politiky zamestnávateľa (Berg, Kossek, Misra, Belman, 2014). Iní nezistili žiadny významný vplyv existencie a pôsobenia odborov v tejto otázke (napr. Chung, 2018, 2019) a niektorí poznamenávajú, že to závisí od krajiny a celkových spoločenských pomerov a trendov.

Bez ohľadu na postavenie odborov sa väčšina autorov zhoduje, že kľúčovým špecifickým faktorom je osobný prístup manažérov podnikov. Čiže firmy s pozitívne naladenými manažérmi skôr zavedú pro-rodinné opatrenia, pričom neraz hrá úlohu čisto osobná skúsenosť, alebo osobné nastavenie manažéra, jeho schopnosť porozumieť potrebám pracujúcich rodičov pri starostlivosti o deti, alebo vôbec potrebám pracovníkov, ktorí majú zodpovednosť za starostlivosť o nejakú osobu (iní príbuzný než dieťa). Zaujímavé v tejto

súvislosti je, že odborná literatúra neponúka žiadny konkrétny dôkaz, že by v tomto prípade mali ženy – manažérky iný prístup než muži. Všeobecne znevýhodnené postavenie žien v práci, ktoré si od manažérok vyžaduje oveľa tvrdšiu prácu a väčší pracovný výkon, aby sa presadili než v prípade mužov naopak vedie k tomu, že odmietajú „zmäkčovanie“ pracovných podmienok prostredníctvom pro-rodinných sociálnych opatrení pre zamestnancov, alebo špecificky zamestnankyne podniku. Takýto prístup môže byť znásobený tým, ak ma manažérka dost' finančných zdrojov na to, aby (veľkú) časť starostlivosti o dieťa (alebo všeobecnejšie o rodinu) zabezpečila vo forme platenej služby.

Analýza špecifických faktorov ovplyvňujúcich rozsah uplatňovania pro-rodinných opatrení v rámci podnikovej sociálnej politiky poukazuje ešte na jedno zaujímavé zistenie. Zdá sa – a je to prirodzené – že veľký vplyv na ich zavedenie alebo odmietnutie zo strany manažérov má analýza dopadov takéhoto kroku na pracovnú výkonnosť zamestnancov. Niektorí manažéri môžu pritom brať ohľad na všeobecnú výkonnosť podniku ako takého bez ohľadu na individuálne dopady. Iní manažéri však okrem vplyvu na celkovú produktivitu práce v podniku berú do úvahy aj individuálne dopady. Toto sa nedeje tam, kde je flexibilita práce ovplyvnená dojednaniami dohodnutými v kolektívnej zmluve, ktoré sú uplatňované všeobecne (minimálne na úrovni pracovísk, ak nie celého podniku). Avšak tam, kde podobu sociálnej politiky zamestnávateľa určuje výlučne manažér (pretože odbory tam nie sú, alebo sú veľmi slabé), uplatňuje sa aj vyslovene individuálny prístup.

Niektorí autori v tejto súvislosti hovoria o tzv. princípe spravodlivosti, ktorý v sebe zahŕňa na jednej strane potrebu a na druhej strane zásluhovosť. Ide však skôr o predpokladanú zásluhovosť, keďže až reálne uplatňovanie niektorého pro-rodinného opatrenia ukáže skutočné dopady na pracovnú výkonnosť daného zamestnanca alebo zamestnankyne. Poskytnutie flexibilných podmienok pritom skutočne môže nielen zachovať ich produktivitu, ale ju môže dokonca aj zvýšiť, nakoľko zvýši kvalitu pracovných podmienok, spokojnosť pracovníka a jeho lojalitu k firme. Z tohto pohľadu môžeme predpokladať, že sa takýto prístup bude uplatňovať skôr v oblastiach náročných na znalosti a voči pracovníkom s vyšším pracovným statusom, s lepšími zručnosťami v očakávaní, že to zvýši ich produktivitu. To je

dôvod, prečo mnohé štúdie ukázali, že vysokokvalifikovaní pracovníci a skupiny pracovníkov vo vyššie hodnotených profesiách s väčšou pravdepodobnosťou získajú prístup k pro-rodinným opatreniam (Chung, 2019, Gerstel, Clawson, 2014). Rovnako platí, že viac flexibility pri výkone svojej práce a väčšiu kontrolu na riadením svojho pracovného času získajú zamestnanci vo vyšších pracovných pozíciách v podnikovej hierarchii, o. i. aj preto, lebo majú lepšiu individuálnu vyjednávaciu pozíciu. Na druhej strane v prípade pracovníkov, ktorí sú z tohto pohľadu znevýhodnení – pracujú za nízku mzdu, majú nízku kvalifikáciu, nižšie vzdelanie, na nízko postavených pracovných pozíciách – platí, že menej pravdepodobne získajú zvýhodnenia v podobe väčšej flexibility ich pracovného času. Medzi takýchto ľudí možno tiež zaradiť pracovníkov na dobu určitú (ak nejde o vysokokvalifikovaných či manažérov „zazmluvnených“ na plnenie špecifickej úlohy, či úloh). Pre obe tieto skupiny znevýhodnených zamestnancov platí, že ich prístup k pro-rodinným opatreniam je závislý na aktivite a vyjednávačej sily odborov v rámci kolektívneho vyjednávania. Silné a aktívne odbory vždy prináša prospech práve týmto zamestnancom, resp. dokážu vyjednať uplatňovanie pro-rodinných opatrení plošne.

#### 4.3. Zhrnutia a zovšeobecnenia pre Slovensko

Ako na to poukazuje táto kapitola, v Európe dochádza k nárastu požiadaviek na širšie uplatňovanie takých opatrení sociálnej politiky zamestnávateľa, ktoré zamestnancov umožňujú vyvážiť pracovné a rodinné, resp. súkromné povinnosti a potreby. Nejde pritom len o starostlivosť o deti, hoci sa zdá, že toto je dominantný motív rastu tlaku i rastu poskytovania takýchto zvýhodnení. Táto podoba sociálnej politiky zamestnávateľa sa týka zamestnancov, ktorí sa popri práci musia starať o nejakú závislú osobu. Tlak sa premieta do výskytu pro-rodinných opatrení na úrovni podnikov, ale aj do legislatívnych zmien, dokonca na úrovni legislatívy EÚ.

Napriek tomuto konštatovaniu výsledky empirického zisťovania nedokazujú jednoznačne, že všeobecne rastie počet zamestnancov, ktorí k takýmto opatreniam majú prístup. Rozloženie takýchto pracovníkov je nerovnomerné z akéhokoľvek hľadiska (teritoriálne, sektorové, príjmové, rodové atď.) a na reálne uplatňovanie pro-rodinných opatrení v rámci podnikovej

sociálnej politiky má vplyv mnoho rôznorodých (niekedy aj proti sebe pôsobiacich) faktorov. Nejednoznačná sa ukazuje aj motivácia zamestnávateľov pre uplatňovanie pro-rodinných opatrení: zatiaľ čo v niektorých prípadoch ide skutočne o umožnenie lepšieho vyváženía pracovných a rodinných (alebo širšie súkromných) povinností pracovníkov, často je skutočným motívom manažérov zvýšenie produktivity práce pracovníkov, prípadne zvýšenie ich lojality voči firme. Alebo ďalšie dôvody, ktorých jednotiacim prvkom je presadzovanie záujmov podniku v prvom rade a až v druhom rade realizácia potrieb zamestnancov. S najväčšou pravdepodobnosťou je práve toto vysvetlením, prečo tak veľa výskumníkov zisťuje, že zvýhodnenia v oblasti flexibility práce sú častejšie dostupné vysokokvalifikovaným zamestnancom, s vyšším spoločenským statusom v podniku a prípadne aj vyšším formálnym postavením v jeho hierarchii.

Za dôležité zistenia, ktorými sa táto kapitola analyticky zaoberá, treba považovať tie, ktoré popisujú a skúmajú vzťah štátnych (národných či európskych) politík a prístupov pri tvorbe a uplatňovaní sociálnej politiky na úrovni zamestnávateľov. Zavádzanie celoplošných (právne obligatórných) opatrení by malo byť opatrné, berúc do úvahy existenciu smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a už vykonanú jej transpozíciu do národnej legislatívy členských štátov EÚ ako povinný rámec. Opatrnosť však neznamená pomalosť, ale potrebu analytickej pozornosti pri predpokladaných dopadoch nových zákonných povinností v oblasti sociálnej politiky zamestnávateľa. Ide o to, že je potrebné uistiť sa, že zákonom sa nerieši niečo, čo aj bez legislatívy úspešne funguje. Lenže na druhej strane, ak analýza ukazuje, že nefunguje (a nejde len o formálnu existenciu opatrení, ale predovšetkým o podmienky pre ich reálne využívanie), majú celoplošné právne opatrenia pozitívny význam.

Uvedomujúc si kultúru sveta práce na Slovensku, uprednostňovanie práce pred súkromným (najmä rodinným) životom a predovšetkým všeobecné spoločenské očakávania v tejto oblasti, celoplošné riešenia – najmä v podobe legislatívnych povinností, ale môže to byť aj v podobe odvetvových kolektívnych zmlúv – majú potenciál minimalizovať riziká spojené so stigmou flexibility alebo strachu z negatívnych dopadov využívania flexibility práce na budovanie kariéry. V tejto oblasti by bol užitočný ďalší výskum aj na európskej úrovni a vôbec nejaký

výskum na úrovni SR. Uplatňovanie plošných legislatívnych opatrení pritom nemá len donucovací efekt, ale uskutočnené výskumy dokazujú, že štáty s vyššou úrovňou legislatívne stanovených pro-rodinných opatrení patria medzi tie, v ktorých sa aj na podnikovej úrovni vo väčšej miere dohadujú a uplatňujú pro-rodinné opatrenia nad rámec zákonných povinností. Naša analýza ukazuje, že pre toto tvrdenie je k dispozícii čoraz viac empirických dôkazov. Výzvu pre dodatočné skúmanie predstavuje dynamika, akou sa efekt „natlačenia“ firiem do pro-rodinných opatrení vyvíja, ako aj to, či existujú variácie v rôznych typoch rodinných politík, ako aj v rôznych skupinách obyvateľov. Je potrebný ďalší výskum, aby sa zistilo, aký vplyv má kontext štátnej rodinnej politiky na podobu podnikovej sociálnej politiky, napr. pokiaľ ide o flexibilitu práce a pro-rodinné opatrenia.

Osobitnú pozornosť treba zamerať na škálu opatrení sociálnej politiky zamestnávateľa, pokiaľ ide o vyváženú rodinného a pracovného života zamestnancov. Ako uvádzame vyššie, dostupné údaje umožňujú relatívne presne analyzovať opatrenia v oblasti pracovného času, avšak výskyt iných foriem pro-rodinných opatrení zostáva nejasný, pretože je k nim len veľmi málo empirických zistení. Tie doterajšie poskytujú len ad hoc zamerané výskumy a štúdie a údaje za Slovensko sú takmer nedostupné. Nie je ani jasný vzťah využívania pro-rodinných opatrení v oblasti riadenia pracovného času a iných foriem pro-rodinnej sociálnej politiky zamestnávateľa – vzniká teda nezodpovedaná otázka, či uplatňovanie flexibility práce podnecuje zamestnávateľov uplatňovať aj ďalšie formy sociálnej politiky nad rámec zákona (a ak áno, aká je dynamika tohto procesu), alebo je trend práve opačný a flexibilitu práce považujú zamestnávatelia za náhradu iných foriem pro-rodinných opatrení.

Zvlášť zaujímavé by pre politikov i manažérov firiem mali byť dopady uplatňovania pro-rodinných opatrení na úrovni podnikov na vývoj rodovej rovnosti v krajine. Aj o tomto aspekte vieme zatiaľ relatívne málo, hoci doterajšie zistenia nie sú jednoznačné - na jednej strane pro-rodinné opatrenia umožňujú ženám lepší prístup k účasti na pracovnom trhu, ale na druhej strane má takýto trend nejasný dopad na tradičnú delbu práce medzi mužmi a ženami pokiaľ ide o rodinné povinnosti. Bolo by zaujímavé a užitočné sa uistiť, že pro-rodinné opatrenia na podnikovej úrovni v konečnom dôsledku nevedú k upevneniu rodovo konzervatívnej pozície

žien v rámci rodiny, keďže „pomoc“ zamestnávateľa žene „oslobodí“ od rodinných povinností skôr muža.

Navyše v tejto chvíli skutočne nevieme, aký vplyv na uplatňovanie pro-rodinných opatrení – najmä pokiaľ ide o flexibilitu práce a miesta jej výkonu – malo nútené prispôsobovanie sa opatreniam zameraných na potláčanie pandémie COVID-19. Doteraz bolo priskoro, aby sa sledoval tento efekt, ale v najbližšom období by sa aj takéto zisťovanie mohlo stať bodom záujmu.

Vyššie popísané výzvy v oblasti ďalšieho výskumu a analýzy sociálnej politiky zamestnávateľa orientovanej na pracovníkov s rodinnými povinnosťami platia pre celú Európu, resp. ekonomicky vyspelý svet vrátane Ameriky (a možno aj Ázie, ale v jej prípade môže ísť o také zásadné kultúrne a spoločenské rozdiely, že je veľmi otáznne, či akékoľvek zistenia z ázijských krajín môžu byť relevantne využiteľné v Európe). Zisťovanie a popisovanie trendov v ktorejkoľvek krajine, resp. v ktorejkoľvek skupine krajín je využiteľné aj inde vzhľadom na silné prepojenie našich hospodárstiev, ktorých kosť zväčša tvoria podniky operujúce na nadnárodnej úrovni, alebo aspoň zapojené do medzinárodných dodávateľsko-odberateľských reťazcov. Takéto postavenie ich nevyhnutne vystavuje interakcii s partnermi v zahraničí a umožňuje preberanie vzorcov aj v oblasti tvorby a uplatňovania sociálnej politiky zamestnávateľa.

Pokiaľ ide špecificky o Slovensko, vyššie popísané výzvy sa týkajú aj nás. Prirodzene, aj v budúcnosti bude potrebné na spoznávanie situácie a možností, vedúcich k tvorbe politiky na našej národnej úrovni, využívať tento typ analytickej práce, ktorý využíva zahraničné zdroje. Okrem toho však autori tejto analýzy považujú za potrebné klásť väčší dôraz na získavanie vlastných empirických zistení. Jednou z možností je financovanie osobitných výskumných úloh (ktoré môže vykonávať napr. štátny Inštitút pre výskum práce a rodiny, alebo súkromní partneri a na ich financovanie je možné využiť aj zdroje Európskeho sociálneho fondu), avšak pre systematické, sústavné a celoplošné zbieranie údajov a informácií o pro-rodinných opatreniach na úrovni podnikov by malo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR



obnoviť plné fungovanie Informačného systému o cene práce (ISCP) a Informačného systému o pracovných podmienkach (ISPP), ako jeho dodatkovú súčasť. Doterajšie skúsenosti ukazujú, že ISPP svojim rozsahom a pokrytím podnikov je schopný poskytnúť dostatočne reprezentatívne zistenia a údaje na ich použitie pre serióznu analytickú prácu a je dôležitým nástrojom pri tvorbe politík v gescii MPSVR SR, ako aj iných ministerstiev (najmä tzv. hospodárskych nástrojov). Spoločne s urýchleným obnovením oboch zisťovaní by bolo treba prehodnotiť aj rozsah zbieraných informácií a údajov tak, aby zodpovedali povinnosti MPSVR SR reagovať na nové výzvy v oblasti práce. Preto sa aj v prepojení na inú kapitolu tejto analýzy (ktorá priamo čerpá údaje spoločnosti Trexima zozbierané v rámci ISPP, resp. rovnakou metodikou po jeho ukončení zo strany MPSVR SR) prihovárame za rozšírenie sledovania aj nad rámec vyjednaných a podpísaných kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni.

## 5. Sociálna politika zamestnávateľa pri domácej práci a telepráci

Nárast výskytu práce „na diaľku“<sup>17</sup>, podmienkach SR najmä domácej práce a telepráce, bol primárne spôsobený podmienkami, ktoré pre výkon práce vytvorili obmedzenia počas potláčania pandémie choroby COVID-19. Zistenia odborníkov na pracovný trh a pracovné podmienky však už koncom roka 2021 ukázali, že tento spôsob výkonu práce sa v niektorých odvetviach a niektorých firmách stáva, alebo môže stať novým štandardom, ktorý si bude vyžadovať nové nastavenie mnohých pravidiel s výkonom domácej práce a telepráce spojených. Čiastočne na túto nevyhnutnosť u nás reagujú ustanovenia § 52 Zákonníka práce, dopady na pracovné podmienky si však budú vyžadovať ďalšiu analytickú prácu, aby v konečnom dôsledku nedošlo k ich zhoršeniu.

Ako uvádzame na iných miestach tejto analýzy, aj medzi slovenskými pracovníkmi si „práca z domu“ získala pomerne veľkú popularitu a analýzy pracovných ponúk i niektorých dojednaní medzi zamestnancom a zamestnávateľom (vrátane kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni) ukazujú, že zamestnávatelia dokonca začali ponúkať možnosť „pracovať z domu“ ako „zamestnanecký benefit“. Aj tento trend si vyžaduje osobitnú pozornosť, nakoľko sa zdá, že mnoho ľudí si neuvedomuje, že „práca z domu“ býva minimálne rovnakým, ak nie výhodnejším, „benefitom“ pre zamestnávateľa, nielen pre zamestnanca. A za istých okolností môže táto forma práce predstavovať pre zamestnancov dokonca viac nevýhodu ako „benefit“, dopady ktorej zostanú na pleciach samotného zamestnanca.

Tieto skutočnosti sú o to dôležitejšie, že s ústupom pandémie sa nedá očakávať významný ústup zamestnávateľov od takejto formy práce najmä v prípadoch, kde to povaha práce dovoľuje a podniky identifikovali jej prínosy predovšetkým pokiaľ ide o znižovanie prevádzkových nákladov. To síce neznamená, že vo všeobecnosti sa domácka práca a telepráca stane novou normou všade, kde z technicko-organizačného hľadiska je takýto výkon práce možný, ale zároveň to znamená, že sa stane vítanou a využívanou alternatívou

<sup>17</sup> Môže ísť najmä o domácku prácu a teleprácu ako ju upravuje § 52 Zákonníka práce, ale aj iné (obdobné) formy výkonu práce, ktoré sa vykonávajú zvyčajne (dlhodobo, resp. v nejakom vymedzenom období, ktoré môže byť vymedzené aj neurčito) mimo pôvodne dohodnutého miesta výkonu práce. Text v tomto rámcu však nepokrýva taký výkon práce „na diaľku“, ako je práca v teréne v poľnohospodárstve či v stavebníctve.

vždy, keď to bude pre zamestnávateľa výhodné. V takom prípade už nie je možné hovoriť o „zamestnaneckom benefite“ a pôjde skôr o časovo obmedzené riešenia nejakých dočasných problémov.

Aktuálne napríklad rozhodla vláda SR riešiť potrebu zníženia energetickej náročnosti štátnej správy riešiť nielen prijímaním opatrení na zníženie spotreby energií pri zachovaní zvyčajnej formy práce štátnej správy, ale aj tým, že sa opäť veľká časť pracovníkov štátnej správy „vráti“ domov, vykonávať svoju prácu aspoň niekoľko dní do týždňa odtiaľ. Domácka práca a telepráca teda zasiahne veľkú časť štátnych zamestnancov a bude pracovno-organizačným opatrením a nie opatrením sociálnej politiky zamestnávateľa.

Nezdá sa, že by si - v tomto prípade manažéri verejnej správy – vo všeobecnosti zamestnávateľa v Slovenskej republike uvedomovali, že väčší rozsah (podiel na celkovom pracovnom čase) domáckej práce a telepráce by mal mať vplyv aj na niektoré opatrenia ich sociálnej politiky, smerujúce k vytvoreniu lepších pracovných podmienok, ktoré sa uplatňovaním domáckej práce a telepráce špecificky menia oproti výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa. Preto sme sa v rámci tejto analytickej práce zamerali aj na analýzu toho, či zamestnávateľa v zahraničí uplatňujú špecifické opatrenia v rámci svojej sociálnej politiky, ak „práca na diaľku“ v ich firmách prevažuje, alebo týmto spôsobom vykonávajú svoju pracovnú činnosť celé tímy, prípadne významná časť zamestnancov.

Výsledok nášho zisťovania ponúkame v tejto časti našej práce ako sumár niekoľkých rád či pravidiel, ktoré majú pomôcť zlepšovať pracovné podmienky zamestnancov pracujúcich z domu, či odinakiaľ, na diaľku. V tejto súvislosti musíme upozorniť, že implementáciu uvedených návodov, rád a odporúčaní by mali zvážiť aj firmy, ktoré „pracovníkov na diaľku“ nezamestnávajú, ale využívajú ich prácu inou formou. Sú uplatniteľné pri zlepšovaní pracovných podmienok vo všetkých tímoch, ktoré pracujú výlučne alebo prevažne v tejto forme.

Hoci sa forma domácej práce a telepráce udomácnila v povedomí zamestnancov (pracovníkov), ako aj zamestnávateľov pomerne rýchlo a pomerne ľahko, oveľa dlhšie trvá uvedomiť si, „merať“ a hodnotiť konzekvencie, ktoré sú s ňou spojené. Práve rýchlosť, s akou sa tieto zmeny udiali, nedala ľuďom (zamestnancom i zamestnávateľom) dostatok času, aby ich negatívne dopady vedome minimalizovali, alebo prijali opatrenia na to, aby im zabránili úplne. To spôsobilo, že mnohí na diaľku pracujúci zamestnanci či iní pracovníci sú zraniteľní voči vplyvom problémov, ako je duševné a fyzické zdravie a dlhotrvajúca izolácia. Pre manažérov a obchodných lídrov, ktorí vedú takto fungujúce tímy v týchto ťažkých časoch, je dôležité, aby chránili svoje vlastné duševné zdravie, ako aj duševné zdravie členov a členiek svojich tímov.

Rovnako ako pracovníci v akomkoľvek zamestnaní, aj pracovníci „na diaľku“ bojujú so stresom spojeným so svojim pracovným miestom (výkonom práce). Ale keďže pandémia postihla aj ľudí, ktorí sa obávajú o osobnú bezpečnosť seba a svojich blízkych, vybrala si na nich ďalšiu daň. Títo pracovníci sú dnes pod čoraz väčším stresom nielen kvôli svojej práci, ale aj kvôli situáciám okolo nich, ktoré priniesla pandémia, resp. jej sociálno-ekonomické dôsledky. Preto je dvojnásobne potrebné, aby sa starali o svoju mentálnu pohodu, ak musia byť produktívni na akejkoľvek úrovni a dať do svojej práce to najlepšie. Zdravie ich zamestnancov sa v súčasnosti stáva čoraz väčším záujmom väčšiny podnikov. Nedávne údaje ukazujú, že podniky v USA strácajú každý rok milióny pracovníkov v dôsledku stresu a úzkosti, ktoré im prináša ich zamestnanie. A ak vediete tímy ľudí pracujúcich „na diaľku“, či už takto pracujú úplne alebo čiastočne, potom je fér premýšľať o tom, ako by vaša firma mala zaviesť a podporovať osvedčené postupy pre duševné zdravie a pohodu vašich tímov.

### 5.1. Vytváranie správnych opatrení podnikovej sociálnej politiky

Rozsiahle uplatňovanie domácej práce a telepráce v reakcii na dopady pandémie COVID-19 spôsobilo veľkú revolúciu v tom, ako a kde všetci pracujeme. Tieto zmeny priniesli nové výzvy a príležitosti, najmä v programoch sociálnej politiky zamestnávateľa. Ak sa práca „na diaľku“ vykonáva správne, môže mať v skutočnosti pozitívne dopady na (nielen duševné) zdravie mnohých zamestnancov. Podľa prieskumu spoločnosti Paychex sa zistilo, že u zamestnancov

pracujúcich z domu bola minimálne o 15 % vyššia pravdepodobnosť než u ich kolegov v kancelárii, že budú cítiť lepšiu duševnú pohodu vďaka svojmu pracovnému prostrediu. To však závisí od toho, či im poskytneme správny nástroj a prostredie na udržanie dobrého duševného zdravia a pohody. Sociálna politika optimalizovaná pre takto pracujúce tímy a zamestnancov im môže pomôcť naplno využiť ich potenciál.

V tejto súvislosti považujeme za potrebné upozorniť na osobitný krok, ktorý by mali zamestnávateľia vykonať už na základe zákonnej povinnosti. Nepodarilo sa nám v tejto súvislosti nájsť reprezentatívny zdroj informácií, ale na základe neformálnej ankety, ktorú sme vykonali v našom okolí sa domnievame, že len mizivé percento (možno skôr mizivé promile) zamestnávateľov (na Slovensku) vykonalo v súlade so zákonom detailné preskúmanie a posúdenie zdravotných rizík spojených s výkonom domáckej práce a telepráce po tom, čo sa táto forma začala masívne využívať začiatkom roka 2020. Inšpektoráty práce tejto skutočnosti nevenujú žiadnu pozornosť a nezistili sme žiadny pokyn MPSVR SR Národnému inšpektorátu práce, aby po masívnom „nasadení“ domáckej práce a telepráce inšpektori preverili, ako sa zamestnávateľia pripravili na toto riešenie z hľadiska BOZP. Ak teda hovoríme o opatreniach sociálnej politiky zamestnávateľa špecificky reagujúcich na masívny nárast „práce z domu“, v prvom rade by mali vychádzať zo záverov posudzovania a odporúčaní príslušného poskytovateľa pracovnej zdravotnej služby, ktorej služby daný zamestnávateľ využíva. Výstupom takéhoto posudzovania a odporúčaní by mali byť najmä praktické opatrenia, ktoré zamestnávateľ zrealizuje. Je vhodné ich rozdeliť na nevyhnutné, ktoré zamestnávateľ musí prijať rešpektujúc zákonné povinnosti<sup>18</sup> a tie, ktoré sa ako záväzok nad rámec zákona stanú súčasťou podnikovej sociálnej politiky. Je vhodné, aby tieto opatrenia boli aj súčasťou vyjednávania, resp. konzultácií so zástupcami podnikovej odborovej organizácie (ak v podniku pôsobí).

<sup>18</sup> Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a pod.

## 5.2. Optimalizácia podnikových sociálnych politík na domácku prácu a teleprácu

Opatrenia sociálnej politiky zamestnávateľa adaptované na podmienky domáckej práce a telepráce sú skvelým spôsobom, ako pomôcť svojim zamestnancom s ich duševným zdravím, keď pracujú z domu. Sú nákladovo efektívne a sú ľahko dostupné pre takto pracujúcich zamestnancov bez ohľadu na to, odkiaľ pracujú. Je rozumné skrátiť programovú ponuku a organizovať ju počas pracovného dňa tak, aby sa zamestnanci necítili povinní zúčastniť sa na programe na úkor svojho osobného času. Je dôležité pravidelne komunikovať s nimi nielen o samotných opatreniach, ale najmä o potrebe starať sa o svoju duševnú a fyzickú pohodu. Časté zdôrazňovanie možností, ktoré majú k dispozícii, ich skôr povzbudí, aby ich aj reálne využívali.

Výzvy spojené s poskytovaním (realizáciou) opatrení podnikovej sociálnej politiky pre zamestnancov, ktorí pracujú „na diaľku“ sú väčšinou spojené s oblasťou logistiky a administratívy. Vzhľadom na povahu takto pracujúcich tímov by bolo ťažké prinútiť všetkých súčasne zúčastniť sa na programe alebo stretnutí. Významným opatrením, ktoré podporuje úspech špecifických opatrení sociálnej politiky vo vzťahu k tomuto typu pracovníkov, je podpora, ktorú zamestnanec pociťuje zo strany svojich kolegov pri dosahovaní svojich cieľov v oblasti telesného i duševného zdravia. Vzhľadom na to, že spoločenská interakcia v tímoch ľudí, ktorí nie sú v priamom fyzickom kontakte je menšia, ako keby to bolo v kancelárskom prostredí, môže byť ťažké získať skupinovú podporu. Tímové aktivity a stretnutia na tieto účely si preto vyžadujú starostlivé plánovanie a organizovanie, ale musíte počítať s tým, že nie vždy sa to musí podariť.

## 5.3. Dôležité nástroje pre realizáciu opatrení sociálnej politiky voči pracujúcim na diaľku

V prvom kroku by mali zamestnávateľia použiť čo najviac dostupných zdrojov, aby získali čo najkonkrétnejšie informácie (rady, postupy) o tom, ako sa členovia a členky ich tímov pracujúcich na diaľku môžu či majú starať o svoju duševnú pohodu. Tieto informácie je potrebné im vhodnou formou sprístupniť a upozorňovať na ne, a to aj opakovane. Môžu to byť odkazy na dôveryhodné internetové platformy, poradenské stránky v oblasti duševného zdravia, informačné príručky, čísla liniek pomoci, podporné skupiny a ďalšie. Dôveryhodnosť

zdrojov je pritom kľúčová jednak preto, aby zamestnávateľia aj v dobrej viere v skutočnosti neponúkali zlé (či priam škodlivé) informácie, ale aj preto, aby sa ponúknutými radami a návodmi zamestnanci skutočne riadili. Aj v tejto súvislosti navrhujeme napríklad využiť služby pracovného lekárstva (pracovná zdravotná služba) – rady od pracovných lekárov, s ktorými firma trvalo spolupracuje budú s najväčšou pravdepodobnosťou považovať aj zamestnanci za naj dôveryhodnejšie.

Poradenstvo má veľmi pozitívny vplyv na duševnú pohodu človeka a spôsob, akým spracováva problémy súvisiace s jeho duševným zdravím. Zamestnanci by preto mali mať k dispozícii niekoho, s kým môžu zdravým spôsobom diskutovať o problémoch, ktorým môžu čeliť, a od koho môžu získať správne rady, ako tieto problémy zvládnuť.

Dôležitým prístupom je pravidelne a relatívne často zdôrazňovať svojim zamestnancom pracujúcim na diaľku, aby si brali voľno od práce. Niekedy na „resetovanie hlavy“ stačí nejaký čas prestávky v práci. Najmä moderné firmy však organizujú „dni duševného zdravia“ pre svojich zamestnancov, ktoré sú spojené s nepracovnými aktivitami či už priamo na pracovisku, alebo v inom priestore. Výsledky správne nastaveného voľna pre zamestnancov sú pozitívne, pretože pomáhajú pracovníkom udržiavať a posilňovať duševnú i fyzickú pohodu a zdravie. Duševná a fyzická pohoda sú navyše vzájomne prepojené, ale keďže pri práci nevykonávanej priamo na pracovisku nemajú vedúci pracovníci dostatočný prehľad o tom, v akej kondícii sa ich zamestnanci nachádzajú, je potrebné ich jednoducho pravidelne povzbudzovať (prípadne im nariaďovať), aby si vzali voľno (aby prerušovali prácu na viac, než na niekoľko minút či desiatky minút), keď to potrebujú. Bez ohľadu na to, ako trávia svoj voľný čas, takýto prístup umožňuje pracujúcim na diaľku získať späť svoje duševné zdravie a pohodu. Po prestávke sú „dobití“ a môžu byť produktívnejší v práci, ktorú vykonávajú.

Odborníci v tejto súvislosti odporúčajú usporiadať stretnutia a konverzácie virtuálnej komunity. Upozorňujeme, že nejde o pracovné stretnutia, teda také, ktoré sú potrebné pre výkon a sú súčasťou výkonu samotnej pracovnej činnosti zamestnanca. Pracovný kontakt treba pravidelne dopĺňať aj neformálnym (hoci organizovaným) stretnutím, pretože osobné

(hoci aj virtuálne) spojenie s inými ľuďmi je vždy dobré pre duševné zdravie človeka. Pomáha mu vytvárať a udržiavať zdravé medziľudské väzby. Ak je domácka práca a telepráca štandardným alebo najčastejším spôsobom výkonu pracovnej činnosti, „nepracovná“ komunikácia medzi kolegami a kolegyňami je veľmi zriedkavá. Virtuálne stretnutia a rozhovory spolupracujúcich ľudí pomáhajú vzdialeným zamestnancom udržiavať dobré vzájomné vzťahy. Je dôležité takéto virtuálne stretnutia viesť v neformálnom duchu, nedovoliť komunikovať o práci, ale ich účastníci by medzi sebou mali hovoriť o svojich záujmoch, koníčkoch alebo o čomkoľvek inom, čo chcú. Poskytnúť (bárs aj organizovaný) priestor na takéto rozhovory a stretnutia zohráva veľkú úlohu pri udržiavaní ich duševnej pohody.

Mnohí zamestnávateľia správne podporujú športové či všeobecnejšie pohybové aktivity svojich zamestnancov nástrojmi svojej sociálnej politiky vo všeobecnosti a zistili sme, že niektorí stupňujú túto podporu v období, kedy zamestnanci pracujú prevažne z domu. Pohybové aktivity skutočne majú pozitívny dopad aj na udržiavanie duševného zdravia a pohody. Takáto individuálna podpora by však mala byť dopĺňaná aj využívaním tímových aktivít na zlepšenie zdravia a pohody zamestnancov. Je dôležité zapojiť pracujúcich na diaľku do niektorých aktivít spoločne, nielen individuálne. Existujú spoločenské aktivity, do ktorých sa zapájajú tímy a ľudia ich musia realizovať spoločne. Môže ísť o aktivity, v ktorých ľudia navzájom súťažia alebo pracujú v skupinách, aby dosiahli cieľ. Pomáha to nielen pri spájaní tímov, ale aj pri ich duševnom zdraví a pohode. Účasť s ostatnými „spoluhráčmi“ umožňuje zamestnancom pracujúcim z domu spájať sa a komunikovať so svojimi kolegami. Aj keď nemusia byť fyzicky na rovnakom mieste alebo tvárou v tvár, stále sa môžu navzájom vidieť, rozprávať sa a komunikovať. Pomocou tejto komunikácie sa môžu navzájom povzbudzovať a posúvať k lepšiemu duševnému zdraviu.



## 6. Analýza nástrojov sociálnej politiky zamestnávateľa používaných v SR

Zatiaľ čo v predošlých kapitolách sa venujeme teoretickým východiskám sociálnej politiky zamestnávateľa, ako aj zisteniam v tejto oblasti v zahraničí, v tejto kapitole sa zameriame na analýzu štatistických zistení v podmienkach Slovenskej republiky. V rámci prípravy tejto analýzy sme narazili na základný problém analýzy podnikovej sociálnej politiky u nás a tou je nedostatok relevantných údajov. MPSVR SR od roku 2020 prestalo zabezpečovať prevádzku ISCP a ISPP. Keďže zber údajov napriek tomu mimo pôsobnosti MPSVR SR pokračuje, my v tejto analýze používame relevantné dáta na hodnotenie vývoja realizácie podnikovej sociálnej politiky v podmienkach SR v období uplynulých 3 rokov. Na viacročné obdobie sme sa zamerali s cieľom aspoň minimálneho porovnávania vývoja sociálnej politiky zamestnávateľa u nás, hoci musíme čitateľov tejto analýzy upozorniť, že nemôže byť pochybností, že ekonomická kríza vyvolaná najskôr globálnou pandémiou ochorenia COVID-19 a v súčasnosti vojnou proti Ukrajine má nepochybne citelné dopady na vývoj a realizáciu podnikovej sociálnej politiky tak u nás, ako aj v zahraničí, hoci rozsah týchto dopadov sa mení podľa lokálnych (národných) podmienok a zvyklostí, a to najmä v oblasti kolektívneho vyjedávania a iných foriem sociálneho dialógu.

Keďže vlastný prieskum či dokonca výskum nebol plánovanou metódou pri príprave tejto analýzy, využívame údaje, ktoré už 30 rokov zbiera v podnikateľskej i nepodnikateľskej sfére spoločnosť Trexima Bratislava, ktorá tak ponúka unikátne dátové súbory, poskytujúce detailný prehľad o pracovných podmienkach u zamestnávateľov v Slovenskej republike. Z časového hľadiska sme sa zamerali na analýzu rokov 2020, 2021 a 2022, pričom porovnávame plánovanie i realizáciu jednotlivých foriem sociálnej politiky u zamestnávateľov v tomto trojročnom období. Všimame si, aké nástroje a postupy zamestnávateľa volia a ako sa ich voľba mení alebo nemení v priebehu času. Osobitne porovnávame vývoj u zamestnávateľov podľa krajov SR, podľa odvetví, v ktorých pôsobia, generalizujeme zistené údaje za celú podnikateľskú, resp. nepodnikateľskú sféru a napokon štruktúrujeme zistené údaje aj podľa veľkosti zamestnávateľa.

Táto kapitola je rozdelená na niekoľko podkapitol podľa jednotlivých nástrojov podnikovej sociálnej politiky. Nakoľko nám to zbierané údaje umožňujú, pokúsili sme sa presne definovať niektoré konkrétne nástroje podnikovej sociálnej politiky využívané slovenskými zamestnávateľmi a analyzovali sme ich reálne uplatňovanie. Osobitne si všímame plánovanie a použitie sociálneho fondu, ako aj riadenie pracovného času, pričom sa zameriavame na analytické zistenie, nakoľko zamestnávatelia v SR využívajú používanie sociálneho fondu a skracovanie, resp. flexibilitu riadenia pracovného času ako nástroj svojej sociálnej politiky.

Žiaľ, už vyššie uvedený nedostatok zbieraných údajov nám neumožňuje v potrebnej miere sa zamerať na nástroje podnikovej sociálnej politiky zamerané špecificky na niektoré najzraniteľnejšie skupiny pracovníkov. Ide napr. o matky (alebo všeobecnejšie rodičov) s malými deťmi (do 3, resp. do 6 rokov veku) alebo zamestnancov so zdravotným postihnutím. MPSVR SR nemá k dispozícii takéto údaje a neobsahoval ich špecificky ani ISCP či ISPP v minulosti. Opatrenia MPSVR SR by sa v oblasti rodinnej politiky mali zamerať na fakt, že práca, resp. pracovné podmienky kľúčovým spôsobom ovplyvňujú rodinný život a schopnosti a reálne možnosti rodičov kvalitne vykonávať svoje rodičovské povinnosti, a to najmä s ohľadom na turbulentný vývoj na pracovnom trhu počas uplynulých rokov.

Časť tejto kapitoly napokon venujeme krátkemu prehľadu o podmienkach, v ktorých na podnikovej úrovni pôsobia odborové organizácie. V tejto súvislosti treba upozorniť, že ani z teoretického, metodologického, ani z praktického hľadiska nemožno túto oblasť zaradiť do sociálnej politiky zamestnávateľa. Bolo by však nosením dreva do lesa vysvetľovať, či dokonca dokazovať pozitívny vplyv fungovania odborov na sociálnu politiku zamestnávateľa, ktorý bol už opakovane dokázaný nielen v zahraničí, ale aj v podmienkach Slovenskej republiky. Detailnejšie porovnávanie a analýzy (ktoré však nie sú predmetom tejto práce) jednoznačne dokazujú, že podniky, v ktorých pôsobia odborové organizácie realizujú aktívnejšiu sociálnu politiku a poskytujú výhodnejšie opatrenia a nástroje tejto politiky než tie, v ktorých odbory nepôsobia. Istú výnimku môžu čiastočne predstavovať podniky či dokonca odvetvia s vysoko sofistikovanou prácou, v ktorých prevláda nedostatok pracovníkov, avšak aktuálny vývoj

odborovej organizovanosti napr. v niektorých IT firmách na Slovensku ukazuje, že ani to nie je automatickým pravidlom, hoci sa zdá, že v týchto prípadoch nejde ani tak o presadzovanie aktívnejšej sociálnej politiky zamestnávateľa, ako skôr o vytváranie a dodržiavanie moderných pracovných podmienok, napr. v oblasti riadenia pracovného času. V každom prípade považujeme informácie o vytváraní podmienok pre fungovanie odborovej organizácie na podnikovej úrovni za dôležitý doplnok vytvárajúci celkový obraz o sociálnej politike zamestnávateľov v SR a zároveň dôležitý údaj pre ďalšie možné porovnávaná a analýzu o vplyve pôsobenia odborových organizácií na podnikovú sociálnu politiku.

Dominantným vyjadrovacím prvkom v tejto kapitole sú tabuľkové prehľady, ktoré poskytujú komplexný a zrozumiteľný, a zároveň detailný prehľad o našich zisteniach a umožňujú tak hodnotenie našej analytickej interpretácie zo strany čitateľov. Analytické hodnotenia sprevádzajú tabuľkové prehľady.

## 6.1. Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond zamestnávateľa podľa zákona<sup>19</sup> tvoria ako úhrn

- **povinného prídeltu vo výške 0,6 % až 1 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (platov) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "základ");**
- **ďalšieho prídeltu vo výške**
  - **dohodnutej v kolektívnej zmluve** (alebo vo vnútornom predpise, ak u zamestnávateľa nemôže pôsobiť odborový orgán), **najviac vo výške 0,5%** zo základu alebo
  - sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na **úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť** zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky stanovené týmto zákonom (dochádzanie verejnou dopravou a príjem - pozri nižšie), **najviac však vo výške 0,5% zo základu;**
- **ďalších zdrojov fondu**, ktorými môžu byť zdroje podľa tohto zákona alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté

<sup>19</sup> § 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

zamestnávateľovi do fondu. Zamestnávateľ, ktorý vytvára zisk, môže prispievať do fondu prídelmi z použiteľného zisku. Tým nie je dotknutá povinnosť takéhoto zamestnávateľa tvoriť fond.

**Tab. č.1 Priemerný prídel do sociálneho fondu podľa krajov**

Priemerný prídel do sociálneho fondu v %	Kraj	2020	2021	2022
1	Bratislavský kraj	0,88%	0,86%	0,88%
2	Trnavský kraj	0,95%	0,94%	0,96%
3	Trenčiansky kraj	0,88%	0,94%	0,92%
4	Nitriansky kraj	0,93%	0,92%	0,95%
5	Žilinský kraj	0,92%	0,92%	0,90%
6	Banskobystrický kraj	0,97%	1,00%	1,03%
7	Prešovský kraj	0,99%	0,99%	0,95%
8	Košický kraj	1,02%	1,01%	0,94%
<b>SPOLU</b>	<b>Slovenská republika</b>	<b>0,93%</b>	<b>0,93%</b>	<b>0,93%</b>

Uvedené údaje dokazujú, že medzi zamestnávateľmi podľa ich geografického umiestnenia nie sú výrazné rozdiely. Zamestnávatelia využívajú zákonnú možnosť zvýšiť prídel do sociálneho fondu nad zákonné minimum 0,6% súhrnu hrubých miezd v podniku a v Košickom a Banskobystrickom kraji dokonca aj nad zákonný limit 1%, hoci práve v týchto krajoch sa ukazuje rozdielny vývoj v období hospodárskych problémov: zatiaľ čo na východe Slovenska prídel klesol až takmer o desatinu percenta, v jeho strede bol vývoj opačný. Pokles však TREXIMA zaznamenala aj v Prešovskom kraji a naopak nárast v Trenčianskom. Celoslovenský priemer bol zachovaný rovnako, ako sa nezmenil ani priemer na Bratislavský kraj, ktorý

zostáva zo všetkých krajov najnižší, čo možno pripísať faktu, že zamestnávateľia v tomto kraji poskytujú iné lákadlá pre zamestnancov; tento údaj je v ostrom kontraste najmä s údajmi o mzdách a iných finančných zvýhodneniach, v ktorých práve Bratislavský kraj dominuje výrazne.

**Tab. č.2 Priemerný prídel do sociálneho fondu podľa odvetvia**

Priemerný prídel do sociálneho fondu v %	Odvetvie	2020	2021	2022
A	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	0,76%	0,75%	0,76%
B	Ťažba a dobývanie	0,93%	0,89%	0,95%
C	Priemyselná výroba	0,78%	0,77%	0,79%
D	Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	1,08%	1,08%	1,08%
E	Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	0,92%	0,94%	1,00%
F	Stavebníctvo	0,74%	0,73%	0,75%
G	Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov	0,75%	0,74%	0,76%
H	Doprava a skladovanie	0,75%	0,76%	0,76%
I	Ubytovacie a stravovacie služby	0,68%	0,68%	0,68%
J	Informácie a komunikácia	0,78%	0,88%	0,86%
K	Finančné a poisťovacie činnosti	1,01%	0,99%	1,04%

L	Činnosti v oblasti nehnuteľností	0,95%	0,97%	0,96%
M	Odborné, vedecké a technické činnosti	0,98%	0,97%	0,97%
N	Administratívne a podporné služby	0,77%	0,77%	0,75%
O	Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	1,33%	1,33%	1,34%
P	Vzdelávanie	1,24%	1,26%	1,23%
Q	Zdravotníctvo a sociálna pomoc	0,99%	0,97%	0,97%
R	Umenie, zábava a rekreácia	1,14%	1,14%	1,13%
S	Ostatné činnosti	0,83%	0,78%	0,76%

Prehľad prídeldu do sociálneho fondu podľa odvetví ponúka pestrú paletu rôznych prístupov zamestnávateľov. Je nepochybné, že súvisí najmä s dvoma faktormi: ekonomickou výkonnosťou podnikov v odvetví a požiadavkami zamestnancov, resp. ich reálnou silou pri vynucovaní týchto požiadaviek. Je evidentné, že odvetvia, v ktorých podniky nepatria medzi veľmi výkonné dosahujú nižší priemer prídeldov, čo platí napr. o pôdohospodárstve, stavebníctve, doprave a najmä gastrosektore. Z tejto charakteristiky sa však vymyká priemyselná výroba a podľa finančných štatistických údajov aj veľkoobchod a maloobchod. Priemyselná výroba je však veľmi veľké odvetvie so silnou vnútornou fragmentáciou zamestnávateľov podľa rôznych kritérií, preto odvetvový priemer môže viesť k zavádzajúcim interpretáciám.

Porovnanie s platovými podmienkami, ktoré predstavujú hlavnú podmienku výkonu práce popri pracovnom čase, poukazuje na nízku atraktivitu práce v pôdohospodárstve, ako aj v ubytovaní a stravovaní. Naopak finančné a poisťovacie služby, nehnuteľnosti a energetika sa ukazuje ako atraktívne prostredie z hľadiska vytváraných pracovných podmienok.

Osobitnými odvetviami sú tie, v ktorých dominujú verejní zamestnávatelia. Vyššie uvedené údaje ich zaraďujú medzi tie, v ktorých zamestnávatelia pomerne veľkoryso pridelujú

prostriedky do sociálneho fondu. Súvisí to nepochybne so silným postavením odborov v týchto odvetviach, ale zároveň aj s faktom, že odmeňovanie v nich nie je veľmi atraktívne. Zamestnávateľia sa tak usilujú najmä v rámci kolektívneho vyjednávania vyvažovať pomalší rast platov veľkorysejšou sociálnou politikou.

**Tabuľka č. 3 Priemerný prídel do sociálneho fondu podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa**

Priemerný prídel do sociálneho fondu v %	Sféra	2020	2021	2022
3	podnikateľská	0,78%	0,77%	0,79%
1	nepodnikateľská	1,24%	1,24%	1,22%

**Tabuľka č. 4 Priemerný prídel do sociálneho fondu podľa veľkosti zamestnávateľa**

Priemerný prídel do sociálneho fondu v %	veľkostná kategória	2020	2021	2022
3	1 - 49 zamestnancov	0,90%	0,89%	0,88%
2	50 - 99 zamestnancov	0,98%	0,99%	0,99%
1	100 a viac zamestnancov	1,01%	1,00%	1,01%

Údaje v tabuľkách č. 2,3,4 dokazujú objektívne väčší záujem verejných zamestnávateľov na vytváraní lepších pracovných podmienok financovaním svojej sociálnej politiky z prostriedkov sociálneho fondu. Zároveň nie je prekvapujúcim zistením, že najmenšie firmy hospodária so skromnejšími prostriedkami v sociálnom fonde, čo súvisí nielen s ich ekonomickou výkonnosťou, ale najmä s atmosférou v podniku (vzťahmi manažmentu a pracovníkov) a s (ne)prítomnosťou odborovej organizácie.

Tabuľka č. 5 Podiel organizácií, ktoré poskytujú minimálnu hranicu sociálneho fondu podľa kraja

Podiel organizácií, ktoré poskytujú minimálnu hranicu sociálneho fondu	Kraj	2020	2021	2022
SLOVENSKO	1 Bratislavský kraj	50,77%	14,70%	13,26%
	2 Trnavský kraj	43,87%	15,82%	10,72%
	3 Trenčiansky kraj	52,97%	11,34%	7,75%
	4 Nitriansky kraj	46,02%	9,48%	7,75%
	5 Žilinský kraj	40,65%	12,02%	12,04%
	6 Banskobystrický kraj	40,75%	7,80%	7,68%
	7 Prešovský kraj	38,29%	9,21%	10,69%
	8 Košický kraj	37,40%	12,14%	10,39%
<b>SPOLU</b>	<b>Slovenská republika</b>	<b>44,51%</b>	<b>11,87%</b>	<b>10,39%</b>

Tab. č. 6 Podiel organizácií, ktoré poskytujú minimálnu hranicu sociálneho fondu podľa odvetvia

Podiel organizácií, ktoré poskytujú minimálnu hranicu	Odvetvie	2020	2021	2022



sociálneho fondu				
A	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	67,63%	9,05%	8,03%
B	Ťažba a dobývanie	48,32%	-	12,05%
C	Priemyselná výroba	61,91%	22,99%	19,08%
D	Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	24,29%	4,29%	-
E	Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	50,34%	20,71%	5,79%
F	Stavebníctvo	69,77%	27,75%	18,89%
G	Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov	65,49%	21,59%	20,46%
H	Doprava a skladovanie	72,01%	33,56%	29,84%
I	Ubytovacie a stravovacie služby	85,16%	47,36%	46,05%
J	Informácie a komunikácia	62,17%	16,67%	13,04%
K	Finančné a poisťovacie činnosti	33,91%	7,03%	-
L	Činnosti v oblasti nehnuteľností	42,36%	8,81%	5,65%
M	Odborné, vedecké a technické činnosti	39,41%	12,08%	7,67%
N	Administratívne a podporné služby	67,79%	39,99%	37,47%
O	Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	1,62%	-	-
P	Vzdelávanie	1,23%	-	0,44%

Q	Zdravotníctvo a sociálna pomoc	35,04%	7,33%	7,63%
R	Umenie, zábava a rekreácia	19,07%	1,50%	1,66%
S	Ostatné činnosti	64,36%	34,78%	20,65%

**Tab. č. 7 Podiel organizácií, ktoré poskytujú minimálnu hranicu sociálneho fondu podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa**

Podiel organizácií, ktoré poskytujú minimálnu hranicu sociálneho fondu	Sféra	2020	2021	2022
3	podnikateľská	64,79%	23,99%	19,64%
1	nepodnikateľská	5,19%	0,84%	1,05%

Podiel organizácií, ktoré poskytujú minimálnu hranicu sociálneho fondu	veľkostná kategória	2020	2021	2022
3	1 - 49 zamestnancov	50,27%	16,03%	13,49%
2	50 - 99 zamestnancov	37,28%	7,08%	5,46%
1	100 a viac zamestnancov	33,40%	5,94%	8,27%

Tabuľky č. 1 až 7 predstavujú detailnejší štruktúrny pohľad na tvorbu sociálneho fondu. V prvom rade ukazujú, nakoľko zavádzajúcim môže byť priemer v rokoch, kedy krízový vývoj v hospodárstve núti podniky k neštandardným opatreniam v oblasti znižovania nákladov, pričom zamestnávateľia siahajú predovšetkým na náklady spojené so zamestnancami. Radikálny nárast podnikov, ktoré napĺňali sociálny fond len v minimálnej zákonom predpísanej

miere ukazuje, kde zamestnávateľa šetrili. Zároveň sa ukazuje, že podniky boli pomerne rýchlo nútené zmeniť prístup, čo vzhľadom na vývoj pandémie možno len čiastočne pripísať ekonomickému zlepšeniu. Zamestnávateľa sa pri rozhodovaní o tvorbe sociálneho fondu riadia jednak tlakom zamestnancov (najmä tam, kde pôsobí odborová organizácia), ale aj hospodárskymi očakávaniami.

Je zaujímavé, že v ekonomicky a podnikateľsky silných krajoch (Bratislavský, Trenčiansky) bolo v roku 2020 najviac zamestnávateľov, ktorý sa obmedzili len na minimálny prídel do sociálneho fondu (bola dokonca viac než polovica), hoci následne ich podiel dramaticky klesal. V Bratislavskom kraji však naďalej zostáva najvyšší počet zamestnávateľov, ktorí do sociálneho fondu realizujú len minimálny zákonný prídel.

Pokiaľ ide o odvetvovú štruktúru, v roku 2020 takmer dve tretiny zamestnávateľov v doprave a vyše dve tretiny zamestnávateľov v gastronómii klesli na zákonné minimum prídelu do sociálneho fondu. Hoci sa odvtedy situácia zlepšila, v ubytovaní a stravovaní takmer polovica zamestnávateľov aj tento rok len tesne napĺňa zákonnú povinnosť. Zaujímavý je najrazantnejší pokles podielu takýchto zamestnávateľov v pôdohospodárstve v priebehu uplynulých 3 rokov.

Opäť neprekvapuje vývoj tohto ukazovateľa podľa zaradenia zamestnávateľov do sféry pôsobenia, k čomu prispieva najmä kolektívne vyjednávanie na vyššom stupni, keďže tá určuje verejným zamestnávateľom pomerne štedré pridelovanie do sociálneho fondu. Avšak predstava štedrých veľkých podnikov naráža na zistenie, že spomedzi nich je zamestnávateľov s minimálnym zákonným prídelom do sociálneho fondu viac, než spomedzi zamestnávateľov s 50 až 99 zamestnancami.

## 6.2. Použitie sociálneho fondu

V nadväznosti na predošlú podkapitolu, v tejto ponúkame detailnejší pohľad na účel, na aký zamestnávateľa v SR v posledných troch rokoch prostriedky akumulované v podnikových sociálnych fondoch použili.

**Tab. č.8 Výdavky sociálneho fondu za všetkých zamestnávateľov v SR**

Výdavky sociálneho fondu / rok	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	21 034 €	3,0%	10,8%	4,2%	44,5%	1,9%
2020	20 607 €	2,0%	10,1%	3,7%	46,9%	2,0%
2021	26 034 €	2,0%	10,7%	3,3%	45,8%	2,0%

Výdavky sociálneho fondu / rok	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alsia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,6%	2,5%	1,1%	0,1%	0,5%	11,9%
2020	4,0%	2,6%	1,1%	0,2%	0,4%	9,5%
2021	3,3%	2,0%	0,9%	0,3%	0,3%	12,8%

Globálny pohľad za celú SR bez ohľadu na odvetvovú, regionálnu či veľkostnú štruktúru zamestnávateľov ukazuje, že najčastejším výdavkom financovaným zo sociálneho fondu je krytie nákladov na stravovanie pracovníkov. Tento fakt nie je prekvapivý a v zmysle tejto analýzy ho vlastne ani nemožno považovať za nástroj sociálnej politiky zamestnávateľa, hoci v širšom pohľade sa zaň považuje. Pokiaľ zohľadníme výdavky, ktoré tvoria sociálnu politiku firmy nad rámec zákonných povinností za najvýznamnejšie účely použitia sociálneho fondu možno označiť výdavky na regeneráciu pracovníkov a iné opatrenia v rámci podnikovej sociálnej politiky. Žiaľ, zbierané údaje neumožňujú identifikovať presnejšie, aké konkrétne

opatrenia v týchto prípadoch firmy na Slovensku financujú, čo by bolo osobitne žiaduce v prípade druhej najviac financovanej „položky“. Výdavky na regeneráciu pracovníkov predstavujú desatinu výdavkov zo sociálneho fondu, z hľadiska podielu na celkových výdavkoch potom nasledujú výdavky na dopravu do zamestnania.

Na základe získaných údajov možno skonštatovať, že sociálny fond zamestnávateľa v SR používajú v zmysle zákona na krytie výdavkov, ktoré predpokladá zákon, a ktoré preto možno považovať za základný štandard sociálnej politiky zamestnávateľa v SR. Až polovicu výdavkov tvoria také (stravovanie a doprava pracovníkov), ktoré nemožno považovať za výsledok aktívneho prístupu zamestnávateľov, ale v podmienkach členského štátu EÚ v 21. storočí a uvedomujúc si reálnu situáciu na pracovnom trhu sú nevyhnutným nákladom zamestnávateľa, ak si chce udržať pracovníkov.

Výdavky v kategórii „ďalšia realizácia sociálnej politiky“ síce predstavujú až bežmála 13%, ale ako uvádzame vyššie, lepšie poznanie skutočnosti by si vyžadovalo detailnejší zber údajov a detailnejšie skúmanie, aby bolo jasné, na čo sa zamestnávateľa u nás zameriavajú. Za „čosi navyše“ možno v skutočnosti okrem poslednej položky považovať napr. sociálnu výpomoc zamestnancom či odmeny pri pracovných a životných jubileách, ktoré však nepredstavujú ani 10% použitých prostriedkov zo sociálneho fondu.

Napokon za zmienku stojí fakt, že v sledovanom období kolísali absolútne vyjadrené (v €) priemerné výdavky zo sociálneho fondu na jedného zamestnávateľa zjavne v závislosti od ekonomického či všeobecnejšie pracovného výkonu v danom kalendárnom roku. Súviselo to najmä s finančnou kondíciou samotných firiem, ako aj s faktom, že výrobné podniky museli financovať dodatočné opatrenia na ochranu zdravia pri práci. Pokiaľ ide o podiel jednotlivých druhov opatrení financovaných zo sociálneho fondu, ich váha sa na celkových výdavkoch takmer nezmenila s výnimkou „ďalšej realizácie sociálnej politiky“. Nárast priemerných absolútnych výdavkov v roku 2021 však možno považovať za signifikantný: nielen oproti krízovému roku 2020 – o razantných 26% - ale aj oproti hospodársky úspešnému roku 2019 – 23%. Vyslovujeme hypotézu, že to súvisí najmä s vlnajším oživovaním hospodárskej

produkcie, ktorá prehýbala nedostatok pracovníkov vo viacerých odvetviach a preto sa vyjednávací sila zamestnancov, či jednoducho potreba podnikov v oblasti pracovných síl, zvýšila natoľko, že návrat k výdavkom v predošlom období by nebol pre zamestnancov dostatočne motivujúci. Nepochybné na to má vplyv aj rast cien súvisiaci s viacerými výdavkovými položkami zo sociálneho fondu, ale aj rast životných nákladov zamestnancov, ktorý nie je dostatočne kompenzovaný rastom pracovných príjmov.

### 6.2.1. Použitie sociálneho fondu podľa odvetví

Tab. č. 9.1 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Poľno- Hospodár- stvo, lesníctvo a rybolov	spolu v EUR/ podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	10 366 €	3,3%	2,2%	4,3%	49,0%	1,4%
2020	9 810 €	3,2%	2,0%	4,4%	49,4%	1,3%
2021	10 059 €	1,4%	5,7%	4,4%	51,6%	2,4%

Poľno- hospodár- stvo, lesníctvo a rybolov	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplňkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,2%	5,9%	0,6%	0,0%	0,1%	8,6%
2020	2,5%	6,5%	0,3%	0,0%	0,1%	11,5%

2021	3,2%	5,3%	0,5%	0,0%	0,0%	6,6%
------	------	------	------	------	------	------

**Tab. č. 9.2 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Priemyselná výroba	spolu v EUR/ podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	31 491 €	3,9%	8,9%	7,0%	38,0%	1,7%
2020	29 016 €	1,8%	8,6%	7,4%	41,3%	1,6%
2021	29 347 €	2,1%	10,4%	4,3%	42,1%	2,0%

Priemyselná výroba	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplňkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	4,8%	2,8%	2,9%	0,1%	0,2%	14,8%
2020	5,9%	2,1%	2,7%	0,0%	0,1%	11,0%
2021	3,9%	2,3%	2,4%	0,1%	0,1%	13,1%

**Tab. č. 9.3 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	93 516 €	4,6%	30,9%	7,0%	23,2%	3,4%
2020	70 893 €	5,7%	33,5%	3,7%	28,5%	2,3%
2021	100 830 €	2,7%	30,6%	7,1%	29,8%	3,2%

Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplňkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	1,1%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	8,0%
2020	1,7%	2,5%	0,0%	0,0%	0,4%	9,8%
2021	1,2%	2,2%	0,0%	0,0%	0,5%	6,5%

**Tab. č.9. 4 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
-------------------------------------------------------	--------------------	-----------	--------------------------------------	------------------------	-------------	-------------------



a služby odstraňovania odpadov						
2019	25 527 €	1,2%	5,3%	3,9%	48,6%	2,2%
2020	24 061 €	0,3%	4,3%	3,8%	40,7%	2,7%
2021	28 967 €	3,3%	3,1%	1,6%	42,2%	2,0%

Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovan ia odpadov	odmeny pri pracovnýc h a životných jubileách	doplnkové dôchodkov é sporenie	pôžičk y	príspevok na kolektívne vyjednávani e	príspevok na vzdelávaní e	ďalšia realizácia podnikov ej sociálnej politiky
2019	3,0%	6,5%	0,7%	0,0%	0,0%	17,6%
2020	2,8%	2,3%	0,6%	0,2%	0,1%	24,7%
2021	3,6%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%	24,6%

**Tab. č. 9.5 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Stavebníctvo	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	11 511 €	3,5%	4,7%	2,4%	53,3%	2,2%
2020	9 044 €	4,2%	3,9%	1,5%	50,5%	3,9%
2021	8 667 €	4,4%	4,9%	2,5%	56,0%	2,3%

Stavebníctvo	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alsia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,1%	3,5%	0,9%	0,0%	0,2%	10,7%
2020	2,4%	4,5%	1,0%	0,0%	0,3%	9,8%
2021	2,2%	4,7%	1,2%	0,0%	0,8%	8,0%

**Tab. č. 9.6 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
---------------------------------------------	--------------------	-----------	--------------------------------------	------------------------	-------------	-------------------

vozidiel, motocyklov						
2019	16 672 €	3,3%	10,1%	1,8%	52,0%	2,0%
2020	14 747 €	2,1%	5,3%	1,9%	55,4%	1,6%
2021	14 223 €	2,9%	5,3%	1,6%	54,1%	1,1%

Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	4,2%	1,0%	0,8%	0,0%	0,9%	6,8%
2020	3,8%	1,4%	0,8%	0,0%	0,8%	7,1%
2021	3,6%	1,2%	0,7%	0,0%	0,4%	11,4%

**Tab. č. 9.7 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Doprava a skladovanie	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	31 127 €	2,1%	8,0%	2,7%	43,2%	3,7%
2020	31 837 €	1,7%	7,3%	2,5%	40,5%	4,1%

2021	31 255 €	2,1%	5,2%	3,7%	41,0%	6,1%
------	----------	------	------	------	-------	------

Doprava a skladovanie	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	5,8%	1,0%	0,3%	0,5%	0,3%	12,7%
2020	5,6%	1,3%	1,7%	0,3%	0,5%	9,8%
2021	5,4%	0,4%	0,1%	0,2%	0,1%	10,2%

**Tab. č. 9.8 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Ubytovacie a stravovacie služby	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	5 400 €	2,1%	10,0%	3,1%	50,8%	0,3%
2020	5 285 €	0,3%	3,0%	0,7%	55,5%	3,7%
2021	4 464 €	2,3%	5,2%	2,1%	58,4%	2,5%

Ubytovacie a stravovacie služby	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alšia realizácia podnikovej
---------------------------------	---------------------------------------------	-------------------------------	---------	--------------------------------------	--------------------------	-------------------------------

						sociálnej politiky
2019	2,4%	1,1%	0,0%	0,0%	0,1%	6,9%
2020	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	2,8%
2021	1,3%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%

**Tab. č. 9.9 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Informácie a komunikácia	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	39 094 €	3,3%	7,5%	3,7%	61,3%	0,5%
2020	47 766 €	3,0%	8,0%	1,6%	66,1%	0,5%
2021	40 238 €	1,8%	5,8%	1,6%	70,2%	0,6%

Informácie a komunikácia	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednanie	príspevok na vzdelávanie	d'alšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	1,1%	7,2%	0,0%	0,0%	1,5%	7,8%
2020	1,3%	4,6%	0,3%	0,0%	0,6%	5,2%
2021	1,2%	3,2%	0,1%	0,1%	0,2%	6,3%

**Tab. č. 9.10 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Finančné a poisťovacie činnosti	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	124 639 €	1,6%	8,5%	0,8%	46,2%	5,1%
2020	181 078 €	1,0%	19,9%	0,7%	45,5%	5,2%
2021	117 686 €	1,0%	15,2%	1,0%	51,1%	3,6%

Finančné a poisťovacie činnosti	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,1%	0,7%	0,0%	0,2%	0,0%	10,9%
2020	5,2%	8,5%	0,0%	0,1%	1,4%	5,5%
2021	2,0%	7,0%	0,0%	0,1%	1,4%	7,1%

**Tab. č. 9.11 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Činnosti v oblasti nehnuteľností	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	9 742 €	4,2%	6,5%	2,2%	61,3%	0,4%

2020	12 982 €	3,6%	2,6%	2,3%	68,7%	0,8%
2021	13 952 €	3,2%	4,0%	2,0%	62,0%	2,3%

Činnosti v oblasti nehnuteľností	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplňkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,3%	6,3%	1,6%	0,1%	3,8%	4,1%
2020	3,2%	2,5%	0,6%	0,1%	2,4%	8,5%
2021	2,8%	1,6%	0,6%	0,1%	3,7%	4,1%

Tab. č. 9.12 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Odborné, vedecké a technické činnosti	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	14 219 €	1,2%	13,2%	1,9%	54,6%	0,6%
2020	16 427 €	1,2%	9,4%	3,4%	50,9%	0,3%
2021	17 951 €	1,0%	19,4%	6,1%	51,8%	0,4%

Odborné, vedecké	odmeny pri pracovných	doplňkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alšia realizácia podnikovej
------------------	-----------------------	-------------------------------	---------	--------------------------------------	--------------------------	-------------------------------

a technické činnosti	a životných jubileách					sociálnej politiky
2019	2,0%	4,0%	0,1%	0,0%	0,0%	10,3%
2020	1,0%	1,8%	0,0%	0,3%	0,2%	6,5%
2021	1,7%	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%	8,8%

**Tab. č. 9.13 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Administratívne a podporné služby	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	11 581 €	5,0%	4,0%	1,5%	64,3%	0,7%
2020	18 360 €	2,0%	1,8%	0,6%	72,1%	0,7%
2021	11 861 €	2,6%	2,7%	0,8%	55,0%	0,1%

Administratívne a podporné služby	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplňkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alsia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	2,4%	1,3%	1,1%	0,0%	0,3%	5,6%
2020	2,2%	3,0%	0,9%	0,0%	0,2%	2,7%
2021	2,6%	4,2%	0,5%	0,0%	0,1%	7,4%



**Tab. č. 9.14 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	19 093 €	1,5%	9,1%	3,3%	59,8%	1,8%
2020	19 577 €	1,6%	11,8%	3,2%	61,0%	1,4%
2021	22 699 €	1,1%	9,3%	3,8%	61,9%	1,8%

Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	2,0%	1,0%	0,9%	0,0%	0,0%	9,6%
2020	2,4%	1,8%	0,6%	0,0%	0,0%	4,7%
2021	2,3%	2,0%	0,6%	3,0%	0,1%	4,5%

**Tab. č. 9.15 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Vzdelávanie	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
-------------	--------------------	-----------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------------

			pracovnej sily			
2019	12 696 €	2,2%	17,8%	3,9%	30,7%	1,2%
2020	9 798 €	1,8%	16,2%	3,4%	32,5%	1,8%
2021	41 282 €	1,5%	18,6%	2,1%	33,3%	1,5%

Vzdelávanie	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednanie	príspevok na vzdelávanie	d'alšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	4,3%	0,7%	0,2%	0,2%	1,0%	16,5%
2020	3,9%	0,9%	0,1%	0,3%	0,4%	13,2%
2021	3,0%	0,9%	0,2%	0,3%	0,3%	12,0%

Tab. č. 9.16 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu

Zdravotníctvo a sociálna pomoc	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	24 301 €	3,8%	18,5%	5,3%	32,5%	2,1%
2020	25 750 €	2,8%	12,4%	3,2%	34,0%	1,2%
2021	41 377 €	2,2%	10,3%	3,0%	27,6%	0,9%

Zdravotníctvo a sociálna pomoc	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,3%	3,2%	0,4%	0,0%	0,6%	17,1%
2020	4,5%	1,5%	1,4%	1,4%	0,1%	18,6%
2021	4,6%	1,2%	0,7%	0,0%	0,0%	36,4%

**Tab. č. 9.17 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Umenie, zábava a rekreácia	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	15 042 €	2,8%	4,3%	1,4%	62,6%	0,6%
2020	14 125 €	0,3%	2,9%	2,7%	55,1%	1,1%
2021	13 271 €	0,4%	2,0%	1,3%	59,6%	1,0%

Umenie, zábava a rekreácia	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	2,0%	1,1%	0,6%	0,0%	1,2%	3,1%

2020	1,5%	1,5%	0,6%	0,0%	0,1%	2,8%
2021	2,0%	0,4%	0,7%	0,0%	0,1%	2,5%

**Tab. č. 9.18 Odvetvová štruktúra použitia sociálneho fondu**

Ostatné činnosti	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	7 162 €	2,5%	3,4%	0,6%	69,8%	1,2%
2020	7 172 €	3,0%	1,6%	0,2%	69,1%	2,7%
2021	6 846 €	2,0%	1,1%	0,8%	71,0%	0,9%

Ostatné činnosti	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alsia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,8%	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%	5,3%
2020	3,9%	1,6%	0,0%	0,0%	0,7%	2,6%
2021	6,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,3%	2,1%

Analýza odvetvovej štruktúry ukazuje viaceré významné rozdiely medzi jednotlivými sektormi pokiaľ ide o určenie prostriedkov na použitie v sociálnom fonde, ale aj pokiaľ ide o štruktúru výdavkov z neho. Nie je prekvapením, že podniky z odvetví s vysokými mzdami disponujú aj vysokými sumami vyčlenenými na realizáciu sociálnej podnikovej politiky, avšak platí to len

čiasť. Suverénne dominantnými sú tradične bohaté odvetvia, v ktorých aj samotné podniky tradične vytvárajú vysoké zisky. Vlni najviac prostriedkov zo sociálneho fondu použili banky a poisťovne, hoci priemerná suma na jedného zamestnávateľa v odvetví klesla zo 181 078 € na 117 686 €. Sto tisícovú hranicu na podnik ešte dosiahli energetické firmy. Tieto dve odvetvia sú skutočne dominantné, ale je zaujímavé, že za nimi nasledujú odvetvia, v ktorých odmeňovanie dominantné (v porovnaní s inými) rozhodne nie je.

V zdravotníctve vyčlenil v roku 2021 do sociálneho fondu jeden zamestnávateľ priemerne 41 317 € a vo vzdelávaní 41 282 €. V oboch odvetviach pritom táto suma rástla v posledných troch rokoch výrazne. V zdravotníctve z 24 201 € (v r. 2019) a vo vzdelávaní dokonca z 12 696 € v roku 2019 a len 9 798 € v roku 2021. Tempo nárastu objemu prostriedkov v sociálnom fonde nekopíruje tempo rastu miezd, ani tempo rastu zamestnancov v oboch odvetviach, preto je evidentné, že zamestnávateľa sú nútení kompenzovať relatívne horšie mzdové odmeňovanie pracovníkov veľkorysejšou sociálnou politikou. Zároveň ide o odvetvia, v ktorých pôsobia tradične silné odbory a v poslednom období sa prehľbuje nedostatok kvalitných pracovníkov.

Hypotézu, že takýto nárast prostriedkov je reakciou zamestnávateľov na nevyhnutnosť posilňovať svoju sociálnu politiku pod tlakom požiadaviek zamestnancov a situácie na pracovnom trhu môže potvrdzovať aj štruktúra výdavkov zo sociálneho fondu, v ktorej – na rozdiel od väčšiny iných odvetví – nie sú výdavky na stravovanie tak výrazne dominantné, ale podiel výdavkov na regeneráciu pracovnej sily patrí medzi najväčšie. Zatiaľ čo na stravu vydali vlni zamestnávateľa v zdravotníctve 27,6% výdavkov zo sociálneho fondu a zamestnávateľa vo vzdelávaní 33,3%, výdavky na regeneráciu pracovníkov predstavovali 18,5% v prípade zdravotníctva a 18,6% v prípade vzdelávacích inštitúcií, pričom v oboch prípadoch má za posledné tri roky tento podiel stúpajúcu tendenciu. Okrem toho zamestnávateľa v zdravotníctve použili vyše tretinu (36,4%) prostriedkov na ďalšie opatrenia sociálnej politiky a vo vzdelávaní 12% a v tejto štatistickej položke zaznamenáva zdravotníctvo rastovú tendenciu (vzdelávanie naopak). Napriek konštatovaniu vyššie, že nepoznáme detailnejšie účely, ktoré sa schovávajú v tejto kategórii výdavkov je zrejmé, že zamestnávateľa najmä

v zdravotníctve musia hľadať spôsoby, ako výdavky zo sociálneho fondu využívať na zvýšenie atraktivity svojej sociálnej politiky nad rámec zákonných povinností pri použití prostriedkov zo sociálneho fondu. A je veľmi pravdepodobné, že silné postavenie aktívnych odborov v týchto odvetviach hrá podstatnú rolu.

Pokiaľ ide o najhoršie dotované podnikové sociálne fondy, neprekvapuje, že najnižšiu sumu vyčlenili podniky v gastro priemysle a dokonca s klesajúcou tendenciou v sledovanom období (5400 € v r. 2020 a 4464 € v roku 2022). Druhý najmenší objem vykazuje stavebníctvo (8867 € v r. 2021).

Ohľadom štruktúry výdavkov sú hodné povšimnutia ešte niektoré zistenia. Potvrďuje sa, že najčastejšie využívajú zamestnávateľa sociálny fond na stravovanie pracovníkov, keďže ide o zákonnú povinnosť. Avšak rozdiely v podiele tohto výdavku sú významné. Zatiaľ čo v spomínanom zdravotníctve je to len 27,6% a v energetike 29,8%, najvyšší podiel zaznamenávajú podniky v oblasti telekomunikácií (až 70,2%), ktorým na iné výdavky zostáva len málo nad tretinu všetkých prostriedkov zo sociálneho fondu. Vidieť to v mizivých podieloch ostatných výdavkov, v porovnaní s inými sektormi sú nad priemerom výdavky na regeneráciu pracovnej sily (5,8%). Relatívne najvyšší podiel výdavkov na regeneráciu pracovníkov vydávajú zamestnávateľa pôsobiaci v energetike, o čosi menej – ale stále nadpriemerne – v odborných a vedeckých činnostiach (19,4%), podobne ako zamestnávateľa vo vzdelávaní (18,6% so stúpajúcim trendom). Naopak dramatický pokles podielu tohto výdavku zaznamenávame v zdravotníctve (z 18,5% v roku 2019 na 10,3% vlani) s priblížením sa k úrovni priemyselného odvetvia (10,4%), pre ktorý tento druh výdavkov zo sociálneho fondu predstavuje druhý najvyšší podiel.

Zamestnávateľa v priemysle vydávajú relatívne veľký podiel výdavkov zo sociálneho fondu na iné, nešpecifikované opatrenia svojej podnikovej sociálnej politiky, hoci s mierne klesajúcim trendom (zo 14,8% v roku 2019 na 13,1% v roku 2022). Znamená to, že zamestnávateľa v tomto odvetví sa zameriavajú na širšiu paletu nástrojov sociálnej politiky, čo môže indikovať silnejšie postavenie odborov u týchto zamestnávateľov, ktoré sa nechcú uspokojiť len so

zákonnými nárokmi a dokážu presadzovať aj ďalšie požiadavky zamestnancov. Úlohu môže zohrávať aj úsilie udržať si, či získať zamestnancov, ktorých priemyselné podniky nemajú dostatok. Ešte väčší podiel tohto výdavku sa ukazuje vo vodárenstve (24,6%), pričom v sledovanom období sa takmer nemení, čo podľa všetkého nielen vyplýva z kombinácie silného postavenia odborov a vlastníckej štruktúry týchto podnikov (zväčša vo vlastníctve štátu a samospráv), ktorá je citlivejšia na udržiavanie sociálneho zmiernu. Úlohu môže zohrávať aj monopolné postavenie väčšiny podnikov v odvetví. Avšak najvyšší podiel v tejto výdavkovej položke zaznamenali v roku 2021 zamestnávateľia v zdravotníctve (36,4%), pričom imponantný je najmä jej medziročný rast zo 17,1% v roku 2019. Ukazuje to prudko sa posilňujúcu potrebu zamestnávateľov v tomto odvetví rozširovať spektrum používaných opatrení sociálnej politiky, čo súvisí s prepuknutím vážnych problémov s (ne)dostatkom pracovníkov v takmer všetkých potrebných profesiách, ako aj s rastúcim tlakom lekárskejších a vôbec zdravotníckych odborov. Osobitne pri tomto druhu výdavkov zo sociálneho fondu zozbierané údaje jednoznačne potvrdzujú, že nástroje podnikovej sociálnej politiky, ktoré idú nad rámec zákona, sa darí zamestnancom získavať prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, alebo ďalších foriem sociálneho dialógu, ktorý vedú so zamestnávateľmi odbory so silným postavením na podnikovej, ale aj odvetvovej úrovni. Analýza tohto ukazovateľa vo vzťahu ku kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa by mohla preukázať, či zamestnanci dosahujú rozširovanie podnikovej sociálnej politiky prevažne na úrovni podnikov, alebo skôr na úrovni odvetvového kolektívneho vyjednávania.

Príspevok na zvýšenie budúcich penzií v podobe tzv. tretieho piliera (doplňkový dôchodkový pilier) predstavuje výrazný nástroj podnikovej sociálnej politiky v bankovníctve a poisťovníctve. Hoci sa jeho podiel na výdavkoch zo sociálneho fondu znížil z 8,5% v roku 2020 na 7% vlani, v žiadnom odvetví sme neidentifikovali vyšší podiel. Vzhľadom na nízku úroveň kolektívneho vyjednávania (Slovenská banková asociácia odmieta už niekoľko rokov sektorové kolektívne vyjednanie) je veľmi pravdepodobné, že toto zistenie je ovplyvnené skutočnosťou, že v prípade tzv. tretieho piliera ide o finančný produkt, ku ktorému zamestnanci v bankovníctve a poisťovníctve majú vyššiu dôveru, ako v iných odvetviach. Nepochybne má významný vplyv aj skutočnosť, že samotné DSS predstavujú súčasť tohto

odvetvia a významný príspevok zamestnávateľov na tzv. tretí dôchodkový pilier možno vnímať aj ako marketingový nástroj posilňovania dôvery v iné životné investičné produkty finančných spoločností. Relatívne vysoký podiel tohto výdavku zo sociálneho fondu ešte zaznamenávame v pôdohospodárstve (5,3%), stavebníctve (4,7%) a administratívnych činnostiach (4,2%). Naopak, v niektorých odvetviach zamestnávatelia neprispievajú svojim zamestnancom na budúce penzie týmto spôsobom vôbec.

Hoci to nemožno považovať za nástroj podnikovej sociálnej politiky, vzhľadom na vplyv postavenia odborov v podniku na rozsah a formy sociálnej politiky zamestnávateľa stojí za zmienku fakt, že zatiaľ čo podiel príspevku na kolektívne vyjednávanie sa vo verejnej správe v posledných troch rokoch zvýšil z 0% na 3%, vo viacerých silných odvetviach (energetika, vodárenstvo), ale aj slabých (ubytovanie a stravovanie) neprispievajú zamestnávatelia na kolektívne vyjednávanie zo sociálneho fondu vôbec.

### 6.2.2. Použitie sociálneho fondu podľa krajov

Vari najprekvapujúcejším zistením z hľadiska regionálneho rozdelenia zamestnávateľov je fakt, že najštedrejšími zamestnávateľmi pokiaľ ide o prídely do sociálneho fondu nie sú podniky v Bratislavskom, ale v Prešovskom kraji. Jedným z vysvetlení môže byť fakt, že tento kraj sa dlhodobo nachádza na najnižšej priečke z hľadiska pracovných príjmov, preto sa nižšie mzdy usilujú tamojší zamestnávatelia kompenzovať týmto spôsobom. Pritom z hľadiska tvorby sociálneho fondu sú práve nízke mzdy retardujúcim faktorom, takže sa zdá, že zamestnávatelia v Prešovskom kraji veľkorysejšie než to požaduje zákon dotujú podnikové sociálne politiky touto formou. V prípade tohto kraja je ešte zarážajúcejším faktorom prudký rast celkového prídelu do sociálneho fondu v sledovanom období. Pokles z takmer 14-tisíc eur v roku 2019 na 10-tisíc v roku 2020 je pochopiteľný, takýto vývoj sme zaznamenali vo všetkých krajoch. Avšak následný nárast o takmer 600% na 56 372 eur je ojedinelým skokom, ktorý nedokážeme dôveryhodne vysvetliť. Vyžadoval by si detailnejší pohľad na jednotlivé odvetvia v kraji a možno až po úroveň podnikov. Jedným z vysvetlení je ojedinelý prudký nárast v prípade niekoľkých silných zamestnávateľov, ktorí dokázali ovplyvniť priemer za celý kraj.



V Bratislavskom kraji zamestnávateľa naopak prídela do sociálneho fondu stabilne znižujú, pričom pokles o 12% v roku 2021 oproti roku 2019, keď priemer medzi rokmi 2019 a 2020 predstavoval len pár stoviek eur, nemožno označiť za zanedbateľný. Navyše v období, kedy rástli mzdy, čiže aj suma, povinná zo zákona. Porovnanie s Prešovským krajom, ale aj Žilinským, Banskobystrickým či Košickým naznačuje súvislosť s úrovňou mzdového ohodnotenia – čím vyššie mzdy zamestnávateľ vypláca, tým menej investuje do nástrojov sociálnej politiky prostredníctvom sociálneho fondu a naopak. Potvrdzoval by to mohol aj vývoj priemernej sumy v sociálnom fonde za jedného zamestnávateľa v Košickom kraji – podobne ako v Prešovskom kraji, aj tam priemer narástol zo sumy necelých štrnásť a pol tisíca v roku 2019 na vyše 24-tisíc v roku 2022, čo predstavuje 29-percentný nárast a zaradilo zamestnávateľov v Košickom kraji na druhé miesto v rámci SR. Aj vývoj v ostatných krajoch zodpovedá uvedenému vysvetleniu, avšak s výnimkou Banskobystrického kraja, ktorý v pracovnej sfére vykazuje najvýraznejšie znaky zaostávajúceho regiónu.

Pokiaľ ide o štruktúru výdavkov, vo všetkých krajoch dominujú výdavky na stravovanie zamestnancov, avšak zatiaľ čo v siedmych krajoch sa pohybujú od vyše 42% (Trenčiansky kraj) do 50% (Banskobystrický) s malými rozdielmi, v Košickom kraji dosahuje táto výdavková položka len tesne nad tridsaťšesť a pol percenta. Naopak najviac z celého Slovenska investujú zamestnávateľa v tomto kraji do nešpecifikovaných opatrení svojej sociálnej politiky (31,9%), pričom v susednom Prešovskom kraji je to len 8,2% a v najbohatšom Bratislavskom kraji ani nie 10%. V našom najmenšom kraji sú po stravovaní dominantnou položkou výdavky na regeneráciu pracovníkov (11,2%), ale ani v tejto kategórii nie je Bratislavský kraj lídrom: zamestnávateľa v Prešovskom kraji vyčlenili na tento účel vlni až 21,3% výdavkov zo sociálneho fondu.

V ostatných výdavkových položkách nenachádzame významnejšie rozdiely medzi krajoimi, za zmienku však stojí pokles podielu výdavkov na regeneráciu pracovníkov v sledovanom období v Košickom kraji na bezmála polovicu (zo 14,5% v roku 2019 na 7,8% v roku 2021).

**Tab. č. 10.1 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu**

Bratislavský kraj	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	37 823 €	3,1%	10,8%	3,9%	46,3%	2,4%
2020	37 159 €	1,6%	10,9%	3,1%	50,1%	2,5%
2021	33 432 €	1,5%	11,2%	3,2%	49,7%	2,5%

Bratislavský kraj	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,9%	2,3%	1,5%	0,1%	0,5%	10,1%
2020	4,3%	3,1%	1,6%	0,1%	0,5%	7,6%
2021	2,7%	2,2%	1,3%	0,1%	0,5%	9,9%

**Tab. č. 10.2 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu**

Trnavský kraj	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	16 376 €	3,2%	7,4%	2,9%	44,3%	1,1%

2020	17 688 €	1,8%	8,6%	3,6%	45,2%	0,9%
2021	16 365 €	2,4%	8,5%	2,6%	45,2%	1,5%

Trnavský kraj	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,1%	6,0%	0,8%	0,0%	0,7%	15,6%
2020	2,8%	1,7%	2,0%	0,0%	0,6%	11,8%
2021	3,2%	3,0%	0,6%	0,3%	0,6%	12,2%

Tab. č. 10.3 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu

Trenčiansky kraj	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	19 588 €	3,0%	8,0%	4,6%	39,3%	1,8%
2020	15 395 €	2,3%	8,1%	5,3%	41,0%	1,7%
2021	17 959 €	2,3%	9,4%	4,1%	42,1%	1,6%

Trenčiansky kraj	odmeny pri pracovných	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	d'alšia realizácia podnikovej
------------------	-----------------------	-------------------------------	---------	--------------------------------------	--------------------------	-------------------------------

	a životných jubileách					sociálnej politiky
2019	4,1%	2,5%	1,8%	0,2%	0,2%	14,7%
2020	5,5%	2,9%	0,8%	0,0%	0,6%	11,2%
2021	4,6%	3,2%	1,0%	0,0%	0,3%	12,6%

**Tab. č. 10.4 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu**

Nitriansky kraj	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	12 592 €	3,6%	10,4%	2,3%	49,2%	1,0%
2020	12 943 €	2,3%	8,3%	3,6%	46,8%	1,1%
2021	14 491 €	1,8%	10,6%	3,5%	46,0%	1,0%

Nitriansky kraj	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplňkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednanie	príspevok na vzdelávanie	d'alšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	4,1%	3,0%	0,4%	0,0%	0,6%	9,6%
2020	4,1%	3,1%	0,3%	0,0%	0,2%	14,5%
2021	4,5%	2,0%	0,3%	0,0%	0,1%	12,9%

Tab. č. 10.5 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu

Žilinský kraj	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	17 927 €	3,7%	11,2%	7,3%	41,4%	2,1%
2020	19 542 €	4,1%	9,2%	6,5%	41,3%	2,0%
2021	20 052 €	3,8%	9,5%	5,6%	45,2%	2,1%

Žilinský kraj	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplňkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,4%	1,4%	0,6%	0,1%	0,1%	15,2%
2020	4,4%	1,0%	0,6%	1,0%	0,2%	8,8%
2021	3,8%	1,2%	0,5%	0,1%	0,1%	10,8%

Tab. č. 10.6 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu

Bansko-bystrický kraj	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	15 616 €	2,8%	9,4%	2,6%	48,8%	1,9%

2020	14 420 €	2,8%	8,6%	3,3%	49,4%	1,5%
2021	16 288 €	3,0%	7,8%	2,3%	49,9%	1,8%

Banskobystrický kraj	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplňkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,5%	2,3%	0,7%	0,0%	0,0%	14,3%
2020	3,7%	2,6%	0,2%	0,0%	0,1%	10,6%
2021	3,9%	1,3%	0,4%	2,9%	0,1%	8,5%

Tab. č. 10.7 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu

Prešovský kraj	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	13 847 €	1,9%	14,4%	6,1%	39,5%	1,3%
2020	10 022 €	1,7%	11,8%	3,6%	48,4%	1,7%
2021	56 372 €	1,4%	21,3%	4,4%	44,9%	1,8%

Prešovský kraj	odmeny pri pracovných	doplňkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej
----------------	-----------------------	-------------------------------	---------	--------------------------------------	--------------------------	------------------------------

	a životných jubileách					sociálnej politiky
2019	3,4%	1,6%	0,4%	0,0%	0,3%	10,4%
2020	3,3%	2,9%	0,3%	0,0%	0,2%	7,6%
2021	2,2%	1,7%	0,2%	0,0%	0,1%	8,2%

**Tab. č. 10.8 Regionálna štruktúra použitia sociálneho fondu**

Košický kraj	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	14 486 €	2,4%	14,5%	3,1%	41,0%	1,6%
2020	15 701 €	1,4%	12,2%	2,9%	40,8%	1,4%
2021	24 218 €	1,4%	7,8%	1,2%	32,6%	1,5%

Košický kraj	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	2,6%	2,2%	0,8%	0,1%	1,2%	12,7%
2020	2,5%	2,2%	0,8%	0,1%	0,1%	12,4%
2021	3,1%	1,5%	0,6%	0,1%	0,1%	31,9%

### 6.2.3. Použitie sociálneho fondu podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa

Ukazuje sa, že aj rozdelenie zamestnávateľov podľa sféry ich pôsobenia potvrdzuje predpoklad, že tam, kde sú nižšie mzdy zamestnávateľa veľkorysejšie dotujú sociálny fond. Zamestnávateľa v podnikateľskej sfére používajú prostriedky zo sociálneho fondu vo väčšej miere na stravovanie zamestnancov, ale aj ďalšie (nešpecifikované) opatrenia sociálnej politiky, než zamestnávateľa v nepodnikateľskej sfére. Naopak to zasa platí o podiele výdavkov na regeneráciu pracovníkov a dopravu do zamestnania. Avšak významnejšie rozdiely v štruktúre použitia sociálneho fondu sme medzi týmito dvoma sférami nenašli.

Tab. č. 11.1 Štruktúra použitia sociálneho fondu podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa

podnikateľská	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	24 298 €	3,2%	9,6%	4,3%	45,3%	2,1%
2020	24 098 €	2,0%	9,4%	3,8%	47,5%	2,1%
2021	24 100 €	2,1%	9,7%	3,0%	46,3%	2,2%

podnikateľská	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,7%	2,6%	1,3%	0,1%	0,5%	11,4%
2020	4,1%	3,0%	1,3%	0,0%	0,5%	8,9%
2021	3,3%	2,3%	1,0%	0,1%	0,4%	13,3%



**Tab. č. 11.2 Štruktúra použitia sociálneho fondu podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa**

Nepodnikateľská	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	14 705 €	2,3%	14,5%	3,8%	41,9%	1,6%
2020	13 981 €	2,1%	12,7%	3,4%	44,9%	1,5%
2021	29 965 €	1,8%	13,4%	4,1%	44,5%	1,4%

Nepodnikateľská	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplňkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,3%	2,1%	0,4%	0,1%	0,5%	13,5%
2020	3,5%	1,4%	0,6%	0,6%	0,2%	11,5%
2021	3,1%	1,4%	0,5%	1,1%	0,2%	11,5%

#### 6.2.4. Použitie sociálneho fondu podľa veľkosti zamestnávateľa

Vzhľadom na spôsob, akým zákon predpisuje tvoriť sociálny fond nie je prekvapujúci priepastný rozdiel v priemernom prídiele do sociálneho fondu medzi najmenšími a najväčšími zamestnávateľmi. Pokiaľ ide o štruktúru výdavkov, rozdiely medzi podnikmi do 100 zamestnancov nepovažujeme za významné, s niektorými výnimkami. Väčšie podniky síce vydávajú väčší podiel na príspevky na doplnkové dôchodkové poistenie, ale vo u všetkých zamestnávateľov do 100 zamestnancov má tento podiel klesajúci trend. Stagnáciu vykazuje

tento údaj u najväčších zamestnávateľov. Podniky s 50 a viac zamestnancami (do 99 pracovníkov) však vydávajú výrazne menší podiel na ostatné, zákonom nestanovené nástroje sociálnej politiky (7,9%) oproti najmenším podnikom (16,8%), pričom tento rozdiel možno považovať za podstatný. Dokonca aj podniky s vyše 100 zamestnancami nie sú v tomto smere také štedré (12,5%). Pre lepšie porozumenie jeho významu by však bolo potrebné sledovať detailnejšiu štruktúru týchto výdavkov.

Ani veľkostné rozdiely zamestnávateľov nemenia nič na fakte, že najväčšou výdavkovou položkou je príspevok na stravovanie zamestnancov a dosahuje bezmála 50% všetkých výdavkov zo sociálneho fondu (najmenej, 42%, pri najväčších podnikoch). Najväčšie podniky však najviac zo všetkých veľkostných kategórií podporujú zo sociálneho fondu regeneráciu pracovníkov (11,6%) a tiež pôžičky zamestnancom (1,2%).

Vo všeobecnosti sa však ukazuje, že veľkosť podniku nemá podstatný vplyv na to, na aké účely využíva zamestnávateľ sociálny fond.

**Tab. č. 12.1 Štruktúra použitia sociálneho fondu podľa veľkosti zamestnávateľa**

1 - 49 zamestnancov	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	6 863 €	1,8%	9,5%	2,0%	50,1%	0,8%
2020	5 730 €	1,4%	8,7%	1,9%	56,7%	1,1%
2021	8 050 €	0,8%	9,0%	2,3%	48,0%	1,5%

1 - 49 zamestnancov	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,0%	3,4%	0,4%	0,0%	0,8%	11,0%
2020	2,5%	2,5%	0,2%	0,0%	0,6%	6,5%
2021	2,2%	1,5%	0,2%	0,0%	0,4%	16,8%

**Tab. č. 12.2 Štruktúra použitia sociálneho fondu podľa veľkosti zamestnávateľa**

50 - 99 zamestnancov	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	12 289 €	3,7%	9,4%	3,0%	50,0%	1,0%
2020	12 700 €	2,4%	8,3%	2,6%	49,8%	1,3%
2021	30 814 €	2,6%	9,1%	2,9%	49,6%	1,2%

50 - 99 zamestnancov	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,3%	3,6%	0,6%	0,1%	0,7%	7,5%

2020	2,8%	3,6%	0,4%	0,1%	0,4%	7,1%
2021	2,9%	2,7%	0,5%	0,1%	0,7%	7,9%

**Tab. č. 12.3 Štruktúra použitia sociálneho fondu podľa veľkosti zamestnávateľa**

100 a viac zamestnancov	spolu v EUR/podnik	rekreácie	služby na regeneráciu pracovnej sily	doprava do zamestnania	stravovanie	sociálne výpomoci
2019	85 817 €	3,2%	11,5%	5,0%	41,7%	2,5%
2020	84 102 €	2,1%	10,9%	4,4%	44,0%	2,3%
2021	80 359 €	2,3%	11,6%	3,7%	44,2%	2,3%

100 a viac zamestnancov	odmeny pri pracovných a životných jubileách	doplnkové dôchodkové sporenie	pôžičky	príspevok na kolektívne vyjednávanie	príspevok na vzdelávanie	ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky
2019	3,9%	2,0%	1,4%	0,1%	0,3%	13,1%
2020	4,6%	2,4%	1,5%	0,2%	0,4%	10,7%
2021	3,7%	2,1%	1,2%	0,5%	0,2%	12,5%

### 6.3. Odpočinok a flexibilný pracovný čas

Jednou z foriem sociálnej politiky zamestnávateľa je poskytovanie niektorých foriem odpočinku, ktoré predstavujú opatrenie nad zákonný rámec, ktorý vytvára Zákonník práce. Ide najmä o priznanie dodatočnej dovolenky nad rámec § 103 ZP. Odborná literatúra považuje za

formu sociálnej politiky aj zvýšenú flexibilitu pracovného času, ktorá by mala byť poskytovaná ako výhoda zamestnancom nad rámec zákonom stanovených pravidiel, a to najmä s cieľom lepšieho zosúladenia rodinného (osobného) a pracovného života. Navyše, hoci nemožno hovoriť vyslovene o forme sociálnej politiky zamestnávateľa, za podobné opatrenie sa považuje aj umožnenie pracovať (najmä) rodičom v skrátenej pracovnej zmluve, resp. na delenom pracovnom mieste. Z týchto dôvodov sme vybrali z dostupných údajov, ktoré zbiera spoločnosť Trexima Bratislava aj údaje o uplatňovaní týchto opatrení riadenia pracovného času zamestnancov.

Tabuľka č. 13 ukazuje, že v celoslovenskom pohľade klesá počet zamestnávateľov, ktorí svojim zamestnancom poskytujú viac voľna, než predpisuje Zákonník práce, v podobe dovolenky navyše. Naopak stúpa podiel tých, ktorí zamestnancom umožňujú získať pod vlastnú kontrolu svoj pracovný čas. Využívanie deleného pracovného miesta je však na Slovensku doslova raritou. Delené pracovné miesto pritom môže mať veľký význam aj ako nástroj vekového manažmentu a nahrádzania pracovníkov odchádzajúcich do penzie. Oproti poskytnutiu dovolenky nad rámec ZP alebo poskytnutiu pružného pracovného času si však toto opatrenie vyžaduje výrazne náročnejší manažment pracovného (výrobného) procesu a je evidentné, že toto je pre manažérov slovenských podnikov veľké prekážka. Pritom takýmto spôsobom by sa najmä mladí pracovníci mohli vhodným spôsobom zoznámiť s pracovným miestom, prostredím, kolektívom i zaužívanými pracovnými postupmi. Okrem toho by mohlo delené pracovné miesto umožniť najmä matkám malých detí postupný návrat do zamestnania tak, aby zvládli znížovanie rozsahu dennej osobnej starostlivosti o dieťa. Hoci to nie je obraz o sociálnej politike zamestnávateľa v podmienkach SR ako takej, kriticky musíme skonštatovať, že zamestnávateľa u nás sa vyhýbajú takým opatreniam, ktoré sú náročné na riadenie a predstavujú väčšiu výzvu pre manažment podnikov.

**Tab. č.13 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času**

Slovenská republika	Predĺženie nároku na	Pružný pracovný	Delené pracovné
---------------------	----------------------	-----------------	-----------------

	dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	čas (§ 88 ZP)	miesto (§ 49a ZP)
2020	30,2%	24,0%	0,6%
2021	30,7%	22,6%	0,6%
2022	26,1%	26,1%	0,5%

### 6.3.1. Odpočinok a flexibilný pracovný čas podľa krajov

Z regionálneho hľadiska identifikujeme niektoré významné rozdiely pri využívaní troch vybraných opatrení v oblasti riadenia pracovného času. Využívanie deleného pracovného času má sústavne klesajúcu tendenciu s výnimkou Žilinského kraja, ktorý je jediným krajom, v ktorom delené pracovné miesto využíva viac ako jedno percento zamestnávateľov. Výrazný pokles používania tohto opatrenia zaznamenal v sledovanom období Košický kraj. V ňom výrazne klesá aj priznávanie dodatočných dovolenkových dní, rovnaký trend je evidentný v Žilinskom, ale aj Prešovskom a Banskobystrickom kraji. Najväčší podiel zamestnávateľov využíva toto opatrenie v Trnavskom kraji, kde je takýchto zamestnávateľov až tretina a zároveň o 100% viac, než v „najhoršom“ Trenčianskom kraji (32,8% oproti 16,5%). Iba v Trenčianskom a Košickom kraji poklesol za posledné tri roky podiel zamestnávateľov, ktorých zamestnanci môžu využívať flexibilitu pracovného času, v ostatných krajoch tento podiel stúpal, pričom najväčší (34,1%) je v Bratislavskom kraji. Nepochybne to súvisí so štruktúrou hospodárstva v ňom a s veľkým podielom pracovných miest, pri ktorých je pružný pracovný čas možné poskytnúť bez vážnejších komplikácií pri riadení pracovného času.

**Tab. č. 14.1 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov**

Bratislavský kraj	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	25,4%	33,9%	0,8%
2021	25,7%	33,4%	0,7%
2022	26,7%	34,1%	0,5%

**Tab. č. 14.2 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov**

Trnavský kraj	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	32,9%	29,1%	0,4%
2021	31,0%	14,9%	0,4%
2022	32,8%	31,9%	0,2%

**Tab. č. 14.3 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov**

Trenčiansky kraj	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	18,6%	20,4%	0,0%
2021	27,1%	18,4%	0,7%

2022	16,5%	18,2%	0,4%
------	-------	-------	------

Tab. č. 14.4 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov

Nitriansky kraj	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	22,7%	19,1%	0,4%
2021	27,1%	21,7%	0,2%
2022	27,9%	23,7%	0,2%

Tab. č. 14.5 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov

Žilinský kraj	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	34,1%	18,4%	1,0%
2021	33,5%	19,5%	1,0%
2022	22,9%	22,5%	1,3%

Tab. č. 14.6 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov

Banskobystrický kraj	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	35,5%	23,4%	0,5%



2021	35,7%	19,0%	0,4%
2022	28,9%	29,6%	0,4%

**Tab. č.14.7 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov**

Prešovský kraj	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	37,5%	14,1%	0,7%
2021	36,6%	14,5%	0,9%
2022	25,6%	18,2%	0,7%

**Tab. č. 14.8 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa krajov**

Košický kraj	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	38,4%	23,2%	1,0%
2021	34,6%	24,5%	0,4%
2022	26,5%	19,0%	0,3%

### 6.3.2. Odpočinok a flexibilný pracovný čas podľa odvetví

Pokiaľ ide odvetvovú štruktúru zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času, zamestnávateľia v stavebníctve, správe nehnuteľností a administratívnych činnostiach nevyužívajú delené pracovné miesto vôbec. Podľa očakávania sú lídrami v poskytovaní dovolenky navyše verejná správa (72,2%) a vzdelávanie (65,5%), pričom si však vymenili poradie z roku 2020: vzdelávanie (83,7%) a verejná správa (73,6%). Prispievajú k tomu nielen dovolenky učiteľov, ale najmä fakt, že verejní zamestnávateľia dlhodobo vyrovnávajú relatívne

nízke platové ohodnotenie poskytovaním voľna navyše. V zdravotníctve stúpol podiel zamestnávateľov používajúcich tento nástroj sociálnej politiky v sledovanom období z 39,9% na 41,1%, čím sa na špicu zaraďuje odvetvie, v ktorom je chronickým problémom vysoký podiel nadčasovej práce a preto vzniká otázka, nakoľko zamestnanci túto výhodu skutočne dokážu využívať. Čoraz viac zamestnávateľov poskytuje dovolenku navyše v odvetví kultúry a zábavy (57,6% v r. 2020 a 60,0% v r. 2022), v IT (17,4% v r. 2020 a 23,0% v r. 2022), či vo vodnom hospodárstve (26,5% v r. 2020 a 27,7% v r. 2022), naopak podobne ako vo vzdelávaní tento podiel klesá v energetike (42,8% v r. 2020 a 30,8% v r. 2022) či finančníctve (31,9% v r. 2020 a 25,8% v r. 2022).

Viac slobody v organizácii pracovného času poskytujú z roka na rok svojim pracovníkom najmä zamestnávatelia vo vede (57,8% v r. 2020 a 65,1% v r. 2022), v IT (39,5% v r. 2020 a 44,8% v r. 2022) a v umení a zábave (46,8% v r. 2020 a 44,9% v r. 2022). Naopak vo financiách využívanie tohto nástroje klesá, hoci sa stále drží na vysokej úrovni (64,4% v r. 2020 a 53,4% v r. 2022) a rovnakým smerom sa ubera aj vývoj v energetike (52,3% v r. 2020 a 46,4% v r. 2022). V zdravotníctve stúpol podiel zamestnávateľov poskytujúcich toto zvýhodnenie takmer na tretinu (26,0% v r. 2020 a 29,2% v r. 2022), nárast, avšak stále na relatívne nízku úroveň, zaznamenalo aj vzdelávanie (20,1% v r. 2020 a 26,7% v r. 2022), čo však s najväčšou pravdepodobnosťou súvisí najmä s charakterom práce, ktorá veľa takejto flexibility (najmä vo formálnom školstve) neumožňuje, podobne ako v priemyselnej výrobe (23,4% v r. 2022 so stúpajúcim trendom v sledovanom období). Prekvapujúcejší je skôr vývoj vo verejnej správe (34,7% v r. 2020 a 35,6% v r. 2022), nakoľko postupujúca digitalizácia by mala umožniť viac flexibility pri výkone práce, k čomu prispeli aj pandemické opatrenia a aktuálne úpravy v pracovnom režime mnohých úradov s cieľom šetriť náklady na energie.

**Tab. č. 15.1 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné
----------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	-------------------------------	-----------------

			miesto (§ 49a ZP)
2020	2,8%	5,6%	1,1%
2021	2,2%	5,0%	0,5%
2022	2,0%	6,7%	1,4%

Tab. č. 15.2 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Priemyselná výroba	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	3,7%	20,7%	0,3%
2021	2,9%	21,3%	0,2%
2022	3,6%	23,4%	0,3%

Tab. č. 15.3 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	42,8%	52,3%	0,0%
2021	40,5%	46,2%	0,0%
2022	30,8%	46,4%	0,0%

**Tab. č. 15.4 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	26,5%	23,5%	0,0%
2021	31,3%	26,7%	0,5%
2022	27,7%	18,8%	0,5%

**Tab. č. 15.5 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Stavebníctvo	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	2,0%	10,6%	0,0%
2021	1,1%	7,9%	0,0%
2022	0,9%	8,8%	0,0%

**Tab. č. 15.6 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

2020	5,0%	13,4%	0,1%
2021	4,5%	12,7%	0,0%
2022	4,1%	14,0%	0,1%

Tab. č. 15.7 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Doprava a skladovanie	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	4,5%	16,5%	0,4%
2021	6,0%	18,2%	0,0%
2022	6,1%	15,9%	0,0%

Tab. č. 15.8 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví

Ubytovacie a stravovacie služby	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	2,9%	7,3%	0,6%
2021	2,4%	6,4%	0,0%
2022	3,5%	7,5%	0,0%

**Tab. č. 15.9 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Informácie a komunikácia	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	17,4%	39,5%	0,0%
2021	19,0%	53,7%	1,9%
2022	23,0%	44,8%	1,3%

**Tab. č. 15.10 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Finančné a poisťovacie činnosti	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	31,9%	64,4%	0,0%
2021	38,5%	61,9%	0,0%
2022	25,8%	53,4%	3,4%

**Tab. č. 15.11 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Činnosti v oblasti nehnuteľností	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	21,9%	32,3%	1,4%
2021	23,6%	34,9%	0,0%
2022	23,8%	31,8%	0,0%

**Tab. č. 15.12 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Odborné, vedecké a technické činnosti	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	37,7%	57,8%	0,2%
2021	43,0%	54,8%	1,0%
2022	36,5%	65,1%	0,3%

**Tab. č. 15.16 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Administratívne a podporné služby	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	7,5%	8,9%	0,9%
2021	6,1%	14,4%	1,9%
2022	6,2%	15,2%	0,0%

**Tab. č. 15.17 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	73,6%	34,7%	1,5%
2021	75,1%	35,0%	1,3%
2022	72,2%	35,6%	1,8%

**Tab. č.15.18 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Vzdelávanie	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	83,7%	20,1%	1,0%
2021	83,7%	10,7%	0,9%
2022	65,5%	26,7%	0,6%

**Tab. č.15.19 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Zdravotníctvo a sociálna pomoc	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	39,4%	26,0%	1,5%
2021	40,8%	30,0%	1,1%
2022	41,1%	29,2%	0,8%

**Tab. č.15.20 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa odvetví**

Umenie, zábava a rekreácia	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	57,6%	46,8%	0,0%
2021	56,5%	43,4%	0,5%
2022	60,0%	44,9%	0,5%



### 6.3.3. Odpočinok a flexibilný pracovný čas podľa sféry pôsobenia

Už z odvetvovej štruktúry je zrejmé, že nepodnikateľskí zamestnávateľia vo väčšej miere poskytujú dovolenku nad rámec ZP a tiež častejšie využívajú flexibilné riadenie pracovného času. Jedno i druhé je výsledkom kolektívnych vyjednaní (najmä na odvetvovej úrovni), ale najmä charakteru práce a nepochybne aj faktu, že nepodnikateľskí zamestnávateľia sa touto formou usilujú kompenzovať relatívne nízke mzdy.

**Tab. č. 16.1 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa**

podnikateľská	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	6,3%	18,2%	0,3%
2021	6,3%	19,4%	0,4%
2022	6,3%	19,9%	0,3%

**Tab. č. 16.2 Využívanie zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa**

nepodnikateľská	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	75,7%	35,1%	1,2%
2021	76,3%	28,5%	1,1%
2022	65,5%	38,5%	0,9%

#### 6.3.4. Odpočinok a flexibilný pracovný čas podľa veľkosti zamestnávateľa

Výrazné rozdiely medzi malými a veľkými zamestnávateľmi pri poskytovaní zvýhodnení zamestnancom v oblasti pracovného času štatistiky neukazujú. Zatiaľ čo najmenší zamestnávateľa využívajú zhruba v rovnakej miere dovolenku navyše i pružný pracovný čas (v oboch prípadoch zhruba pätina zamestnávateľov), pričom druhé opatrenia viac, než ostatné veľkostné kategórie zamestnávateľov, strední zamestnávateľa dominujú pri poskytovaní dovolenky navyše (34,9%) a najväčší zamestnávateľa pri flexibilnejšom pracovnom čase (43,5%), pričom v tomto ukazovateli predbiehajú stredných zamestnávateľov dvojnásobne.

**Tab. č.17.1 Využívanie niektorých zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa veľkosti zamestnávateľa**

1 - 49 zamestnancov	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	28,7%	20,2%	0,2%
2021	29,5%	16,8%	0,3%
2022	21,3%	22,9%	0,2%

**Tab. č. 17.2 Využívanie niektorých zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa veľkosti zamestnávateľa**

50 - 99 zamestnancov	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	35,0%	20,3%	1,4%
2021	35,1%	20,9%	1,0%
2022	34,9%	21,2%	0,6%

**Tab. č.17.3 Využívanie niektorých zvýhodnení zamestnancov v oblasti pracovného času podľa veľkosti zamestnávateľa**

100 a viac zamestnancov	Predĺženie nároku na dovolenku nad rámec Zákonníka práce (§ 103 ZP)	Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)	Delené pracovné miesto (§ 49a ZP)
2020	29,2%	43,2%	1,2%
2021	29,1%	44,8%	1,3%
2022	30,3%	43,5%	1,3%

#### 6.4. Pracovné voľno nad rámec ZP

Poskytovanie pracovného voľna nad rámec Zákonníka práce patrí medzi významné nástroje sociálnej politiky zamestnávateľov, ako o tom svedčia aj poznatky so zahraničia. „Významné“ nie ako ekvivalent pojmu „rozšírené“, ale v tom zmysle, že trendy v oblasti pracovného času jednoznačne poukazujú na rastúcu časovú pracovnú záťaž pracujúcich a to v rôznych podobách (nárast evidovanej nadčasovej práce, neevidovaná práca navyše, viac pracovných úväzkov a pod.). Tento trend, ktorý pozorujeme už vyše 20 rokov, má negatívne dopady na schopnosť pracujúcich vyvážiť pracovné a rodinné povinnosti, či vôbec na súkromný život ľudí. Prejavuje sa to v rastúcom životnom tempe, ktoré vedie k zhoršeniu podmienok pre rodinný život, nárastu stresu, oslabovaniu účasti ľudí na komunitnom živote, ale aj spoločenských aktivitách.

Hospodárska konkurencia založená na vyžadovaní čoraz väčších pracovných výkonov a raste jednotkovej produktivity práce bez adekvátnej technologickej modernizácie bude vyššie spomínané trendy posilňovať a model slovenského hospodárstva nedáva nádej na zmenu k lepšiemu v oblasti času stráveného pracovnou činnosťou. Potvrdzujú to aj prístupy slovenských zamestnávateľov k riadeniu pracovného času. O to dôležitejšou súčasťou ich sociálnej politiky je poskytovanie pracovného voľna nad rámec Zákonníka práce v takých životných situáciách, ktoré na jednej strane nie sú bežné a na druhej strane si vyžadujú osobnú

účasť pracovníka na ich vyriešení. Prehľad sledovaných opatrení sociálnej politiky slovenských zamestnávateľov v tejto oblasti ukazuje, že takmer bez výnimky ide o situácie spojené s plnením si rodinných povinností pracovníka.

Výsledky sledovania pritom ukazujú, že takéto zvýhodnenia poskytujú zamestnávatelia na Slovensku iba výnimočne. V žiadnom zo sledovaných opatrení nedosahuje podiel zamestnávateľov uplatňujúcich takéto nástroje sociálnej politiky ani 10 percent. Hoci ide o podiel zamestnávateľov a nie zamestnancov, v skutočnosti to znamená, že väčšina slovenských pracujúcich nemá garantovaný nárok na voľno nad rámec Zákonníka práce, a to ani v krízových osobných či rodinných situáciách. Vzhľadom na metodiku zisťovania musíme pripustiť, že v praxi môže byť rozsah poskytovania takéhoto voľna väčší na neformálnej báze. Môže ísť o ad hoc individuálne rozhodnutia bezprostredných manažérov, alebo o ad hoc neformálne dohody medzi zamestnancami. Takéto zvyky však jednoducho nie sú súčasťou sociálnej politiky zamestnávateľa<sup>20</sup>, a jednoducho v skutočnosti zvyšujú stres, ktorému sú pracovníci vystavení. A v žiadnom prípade neznižujú ich pracovnú záťaž a to ani z časového hľadiska.

Slovenskí zamestnávatelia najčastejšie poskytujú svojim zamestnancom voľno nad rámec Zákonníka práce v prípade úmrtia rodinného príslušníka a ich vlastnej svadby. Na treťom mieste je narodenie dieťaťa. Zmeny, zaznamenané v sledovanom období nemožno považovať za významné, preto možno konštatovať, že zamestnávatelia v tejto oblasti svoj prístup nemenia a to ani pod vplyvom kríz, ani pod vplyvom dlhodobých trendov na pracovnom trhu.

**Tab. č. 18 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP**

Slovenská republika	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca	Narodenie dieťaťa manželke	Sprevádzanie rodinného príslušníka do	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia	Úmrtie rodinného príslušníka
---------------------	------------------------------------------	----------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------------------	------------------------------

<sup>20</sup> Hoci, ak je takéto prax v podniku relatívne rozšírená a vedeniu ju akceptuje, s najväčšou pravdepodobnosťou to znižuje tlak či potrebu zakotviť a teda garantovať takéto nároky v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve.

	v zdravotníckom zariadení	(družke) zamestnanca	zdravotníckeho zariadenia	sociálnych služieb	
2020	1,5%	4,5%	1,2%	0,9%	6,3%
2021	1,9%	4,8%	1,5%	0,4%	6,6%
2022	1,6%	4,1%	1,5%	0,6%	6,5%

Slovenská republika	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestáhanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	6,1%	0,9%	1,7%	1,8%
2021	6,2%	0,8%	1,8%	1,8%
2022	6,3%	0,6%	1,6%	1,6%

#### 6.4.1. Pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov

Pokiaľ ide o regionálnu štruktúru, ako najústretovejší sa javia zamestnávateľia v Bratislavskom kraji, čo nepochybne súvisí so štruktúrou hospodárstva a pracovných síl. Avšak aj toto zistenie má svoje výnimky. Bezmála 10% zamestnávateľov v Prešovskom kraji poskytuje voľno zamestnancom v prípade úmrtia rodinného príslušníka, pričom ich podiel stúpol v sledovanom období o 42%. V Košickom kraji je takýchto zamestnávateľov 8% so stúpajúcou tendenciou oproti 6,8% v Bratislavskom kraji. Tam navyše pozorujeme stagnáciu, resp. pokles podielu zamestnávateľov v prípade väčšiny opatrení, s výnimkou troch, pričom len pri voľne na sťahovanie zamestnanca do inej obce je rast významný (38%). Pokles podielu zamestnávateľov, ktorí poskytujú tieto zvýhodnenia je vo všetkých prípadoch evidentný v Trenčianskom kraji a veľmi podobne (s výnimkou dvoch opatrení v roku 2021) aj

v Banskobystrickom kraji. Naopak, vo vyššie spomínanom Prešovskom a Košickom kraji zistenia dokazujú nárast v poskytovaní všetkých sledovaných zvýhodnení takmer bez výnimky.

**Tab. č. 19.1 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov**

Bratislavský kraj	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb
2020	1,7%	7,2%	0,7%	1,0%
2021	1,3%	7,1%	0,8%	0,5%
2022	1,9%	6,2%	1,2%	0,6%

Bratislavský kraj	Úmrtie rodinného príslušníka	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	7,2%	8,2%	0,7%	1,2%	0,8%
2021	7,0%	7,5%	0,7%	1,3%	1,1%
2022	6,8%	7,2%	0,5%	1,1%	1,3%

**Tab. č. 19.2 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov**

Trnavský kraj	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	2,5%	4,1%	2,4%	0,9%	5,1%
2021	3,2%	5,1%	2,4%	0,9%	5,7%
2022	2,2%	3,3%	1,8%	1,1%	4,4%

Trnavský kraj	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	4,7%	0,4%	1,7%	2,0%
2021	5,9%	0,6%	1,4%	1,7%
2022	4,9%	0,4%	1,0%	1,2%

**Tab. č. 19.3 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov**

Trenčiansky kraj	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca	Narodenie dieťaťa manželke	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia	Úmrtie rodinného príslušníka
------------------	------------------------------------------	----------------------------	--------------------------------------------------	-------------------------------------------------	------------------------------

	v zdravotníckom zariadení	(družke) zamestnanca	zdravotníckeho zariadenia	sociálnych služieb	
2020	1,3%	3,7%	1,0%	0,6%	8,6%
2021	1,8%	2,5%	1,1%	0,3%	6,9%
2022	0,9%	2,1%	0,6%	0,3%	5,9%

Trenčiansky kraj	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	6,3%	3,1%	3,6%	3,7%
2021	5,3%	1,6%	2,0%	2,5%
2022	4,0%	1,3%	2,2%	2,0%

Tab. č.19.4 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov

Nitriansky kraj	Vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	2,2%	3,8%	1,8%	0,8%	5,0%
2021	1,9%	3,6%	1,7%	0,6%	5,0%



2022	1,6%	2,3%	1,8%	0,5%	4,6%
------	------	------	------	------	------

Nitriansky kraj	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	4,2%	0,5%	1,0%	1,7%
2021	4,2%	0,4%	1,1%	1,1%
2022	7,5%	0,6%	1,6%	1,3%

Tab. č.19.5 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov

Žilinský kraj	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	1,0%	2,7%	0,5%	0,5%	5,4%
2021	1,6%	2,9%	1,9%	0,3%	5,5%
2022	2,0%	3,5%	1,3%	0,6%	7,3%

Žilinský kraj	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred	Presťahovanie zamestnanca, ktorý má	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
---------------	----------------	------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

		skončením pracovného pomeru	vlastné bytové zariadenie	
2020	5,9%	0,3%	1,6%	1,2%
2021	6,6%	0,5%	1,7%	1,6%
2022	7,2%	0,2%	1,7%	2,3%

Tab. č.19.6 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov

Banskobystrický kraj	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	2,8%	4,8%	2,8%	2,3%	6,1%
2021	4,4%	6,1%	3,7%	0,4%	7,7%
2022	2,1%	2,5%	1,8%	0,4%	5,0%

Banskobystrický kraj	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestávanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	6,7%	1,9%	2,9%	2,9%
2021	7,8%	2,7%	3,6%	3,7%

2022	4,8%	0,3%	1,7%	1,6%
------	------	------	------	------

**Tab. č. 19.7 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov**

Prešovský kraj	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	0,5%	2,6%	0,5%	0,3%	5,7%
2021	1,4%	3,2%	1,2%	0,1%	7,7%
2022	1,2%	4,2%	2,3%	0,8%	9,8%

Prešovský kraj	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestávanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	4,2%	0,5%	0,7%	0,9%
2021	5,1%	0,4%	1,5%	1,6%
2022	6,5%	0,8%	1,7%	1,4%

**Tab. č.19.8 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa krajov**

Košický kraj	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	0,6%	4,6%	1,1%	1,0%	6,7%
2021	0,8%	5,3%	0,6%	0,5%	6,6%
2022	0,7%	5,5%	1,3%	0,9%	7,9%

Košický kraj	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestáňovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	5,9%	0,2%	2,4%	2,7%
2021	5,8%	0,2%	2,5%	2,1%
2022	7,3%	1,0%	3,0%	2,5%

#### 6.4.2. Pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetví

Podľa odvetvovej štruktúry sú najústretovejší zamestnávateľia v monopolných a finančne najsilnejších sektoroch. Zamestnávateľia v energetike najčastejšie poskytujú voľno nad rámec Zákonníka práce v prípade úmrtia príbuzného (30,1%), svadby (27,5%) a narodenia dieťaťa (16,3%), ale viac ako desatina ich poskytuje aj voľno pri presťahovaní sa (13,3%) a sťahovaní do iného miesta bydliska (11,8%). Zároveň však treba poznamenať, že s výnimkou voľna na

prestávanie podiel pri ostatných zvýhodneniach v sledovanom období významne klesal. Aj zamestnávateľa vo finančníctve najčastejšie poskytujú voľno v prípade úmrtia príbuzného (28%), svadby (24%) a narodenia dieťaťa (16,5%), rovnako ako vodohospodári: v prípade úmrtia príbuzného (11,7%), svadby (10,4%) a narodenia dieťaťa (9,3%). Zamestnávateľa v oblasti informatiky a komunikácií poskytujú voľno v prípade úmrtia príbuzného (7,9%) menej často, než pre svadby (8,7%) a narodenia dieťaťa (11,6%), pričom podiel kontinuálne stúpa. Výraznejšie podiely zamestnávateľov poskytujúcich tieto výhody sme zaznamenali ešte v odvetví nehnuteľností: v prípade úmrtia príbuzného (15,9%), svadby (12,8%) a narodenia dieťaťa (11,1%). Naopak, zamestnávateľa v oblasti vzdelávania a zdravotníctva sú výrazne menej štedrý, keď ich podiel medzi tými, ktorí takéto zvýhodnenia ponúkajú, pri žiadnom z nich neprekročil 4,5% (vzdelávanie) a dokonca ani 3% (zdravotníctvo). Napokon, najmenšiu atraktivitu práce v ubytovaní a gastronómickom priemysle podčiarkuje aj zistenie, že až päť z deviatich sledovaných opatrení podnikovej sociálnej politiky v tomto odvetví neuplatňuje žiadny zamestnávateľ, čo v kombinácii nízkych miezd a ďalších zistení v oblasti sociálnej politiky zamestnávateľa uvádzaných v tejto analýze ukazuje, prečo firmy v tomto odvetví tak ťažko hľadajú pracovníkov a popri poľnohospodárstve (v ktorom zamestnávateľa okrem voľna pri narodení dieťaťa patria podobne medzi najmenej štedrých) prejavujú taký vysoký dopyt po zahraničných pracovníkoch z „lacnej“ cudziny.

**Tab. č. 20.1 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia**

Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	Výšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb
2020	0,4%	1,4%	0,4%	0,0%
2021	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%

2022	1,1%	1,7%	1,1%	0,0%
------	------	------	------	------

Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	Úmrtie rodinného príslušníka	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania a pred skončením pracovného pomeru	Prestáhovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnancov do inej obce
2020	2,2%	3,3%	0,2%	0,8%	0,8%
2021	1,4%	2,3%	0,2%	0,7%	0,7%
2022	1,9%	2,9%	0,2%	0,8%	0,8%

Tab. č. 20.2 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Priemyselná výroba	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb
2020	1,3%	6,4%	1,4%	0,9%
2021	1,8%	6,7%	1,3%	0,4%
2022	1,0%	6,1%	1,0%	0,8%

Priemyselná výroba	Úmrtie rodinného príslušníka	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	11,0%	9,4%	1,6%	2,5%	2,8%
2021	11,5%	9,4%	0,9%	1,6%	1,9%
2022	11,3%	9,3%	1,2%	2,6%	2,5%

**Tab. č. 20.3 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia**

Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb
2020	1,0%	23,2%	0,0%	0,0%
2021	0,0%	18,2%	1,6%	0,0%
2022	0,0%	16,3%	1,2%	1,2%

Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	Úmrtie rodinného príslušníka	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	33,2%	32,0%	0,0%	11,7%	14,1%
2021	35,9%	32,6%	1,7%	15,9%	16,1%
2022	30,1%	27,5%	0,0%	13,5%	11,8%

**Tab. č.20.4 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia**

Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	Vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb
2020	1,4%	8,4%	0,8%	2,0%
2021	1,3%	11,3%	1,7%	2,2%
2022	1,0%	9,3%	1,1%	1,6%



Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	Úmrtie rodinného príslušníka	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	12,6%	10,0%	0,0%	5,4%	5,4%
2021	14,3%	12,0%	0,0%	4,2%	4,5%
2022	11,7%	10,4%	0,0%	3,4%	3,3%

Tab. č. 20.5 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Stavebníctvo	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	1,2%	2,8%	0,7%	0,5%	3,7%
2021	1,3%	1,9%	0,0%	0,3%	1,4%
2022	0,6%	1,7%	0,6%	0,5%	2,9%

Stavebníctvo	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestáhanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	1,9%	0,6%	0,5%	1,2%
2021	1,3%	0,0%	0,3%	0,5%
2022	2,7%	0,3%	0,7%	0,4%

Tab. č. 20.6 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb
2020	0,2%	4,6%	0,3%	0,0%
2021	0,2%	3,8%	0,3%	0,1%
2022	0,6%	3,6%	0,7%	0,2%

Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových	Úmrtie rodinného príslušníka	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením	Prestáhanie zamestnanca, ktorý má vlastné	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
---------------------------------------------	------------------------------	----------------	----------------------------------------------	-------------------------------------------	-------------------------------------

vozidiel, motocyklov			pracovného pomeru	bytové zariadenie	
2020	4,9%	5,9%	0,2%	0,7%	0,7%
2021	3,8%	4,7%	0,6%	0,9%	1,0%
2022	3,7%	4,6%	0,2%	0,6%	0,9%

Tab. č. 20.7 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Doprava a skladovanie	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	0,4%	4,5%	1,2%	1,2%	7,5%
2021	2,0%	6,7%	2,3%	1,1%	7,7%
2022	1,5%	5,3%	2,4%	1,1%	8,3%

Doprava a skladovanie	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestáňovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	5,6%	1,8%	1,5%	1,4%
2021	6,3%	1,0%	1,0%	1,0%

2022	6,1%	0,8%	1,3%	1,7%
------	------	------	------	------

Tab. č. 20.8 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Ubytovacie a stravovacie služby	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	0,0%	1,0%	0,2%	0,2%	1,6%
2021	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	3,9%
2022	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	1,3%

Ubytovacie a stravovacie služby	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestávanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	1,3%	0,3%	0,0%	0,3%
2021	3,3%	0,3%	0,0%	0,0%
2022	1,2%	0,4%	0,0%	0,0%

**Tab. č. 20.9 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia**

Informácie a komunikácia	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	2,5%	7,8%	0,0%	0,7%	4,8%
2021	3,0%	12,8%	0,6%	0,5%	10,3%
2022	0,7%	11,6%	1,1%	0,7%	7,9%

Informácie a komunikácia	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	7,4%	0,3%	1,4%	0,4%
2021	11,5%	1,6%	1,9%	0,5%
2022	8,7%	1,8%	1,3%	0,9%

Tab. č. 20.10 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Finančné a poisťovacie činnosti	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	5,9%	18,3%	0,0%	1,1%	29,0%
2021	2,3%	17,8%	1,4%	0,0%	23,7%
2022	1,8%	16,5%	0,0%	6,6%	28,0%

Finančné a poisťovacie činnosti	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestávanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	30,7%	0,0%	3,3%	0,0%
2021	21,4%	0,0%	0,0%	0,0%
2022	24,4%	0,0%	0,0%	3,0%

**Tab. č. 20.11 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia**

Činnosti v oblasti nehnuteľností	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	3,8%	15,8%	5,9%	3,1%	12,9%
2021	2,6%	11,1%	3,4%	0,0%	13,3%
2022	1,8%	11,1%	4,2%	0,4%	15,9%

Činnosti v oblasti nehnuteľností	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestávanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	11,1%	1,7%	3,4%	4,1%
2021	12,4%	0,0%	6,5%	5,8%
2022	12,8%	1,8%	7,7%	5,3%

**Tab. č. 20.12 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia**

Odborné, vedecké a technické činnosti	Vyšetrenie alebo oštenenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	1,1%	3,8%	0,4%	0,7%	3,6%
2021	1,0%	5,7%	0,9%	0,8%	4,8%
2022	1,7%	3,2%	1,6%	0,5%	3,8%

Odborné, vedecké a technické činnosti	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestávanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	5,1%	1,0%	1,0%	1,4%
2021	5,3%	0,6%	1,1%	1,1%
2022	4,5%	0,4%	1,0%	1,0%



**Tab. č. 20.13 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia**

Administratívne a podporné služby	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	1,3%	6,8%	0,0%	1,6%	7,3%
2021	1,8%	5,1%	0,0%	1,5%	5,8%
2022	2,8%	4,9%	0,0%	1,6%	7,3%

Administratívne a podporné služby	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestávanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	7,0%	0,0%	3,9%	3,9%
2021	6,2%	0,0%	3,9%	3,9%
2022	6,9%	0,0%	3,5%	5,6%

**Tab. č. 20.14 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia**

Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb
2020	3,1%	4,4%	3,0%	0,8%
2021	5,1%	5,0%	4,7%	0,9%
2022	5,5%	5,1%	6,0%	1,0%

Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	Úmrtie rodinného príslušníka	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestávanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	7,3%	6,3%	1,0%	2,7%	2,4%
2021	8,4%	7,6%	1,6%	3,9%	3,2%
2022	9,8%	8,3%	1,1%	2,6%	2,2%

Tab. č. 20.15 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia

Vzdelávanie	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	2,1%	1,4%	1,3%	1,3%	1,9%
2021	2,8%	2,1%	1,9%	0,1%	2,5%
2022	1,2%	0,3%	0,7%	0,0%	1,7%

Vzdelávanie	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	2,3%	1,2%	1,2%	1,3%
2021	2,7%	1,4%	1,7%	1,9%
2022	4,4%	0,2%	0,5%	0,4%

**Tab. č. 20.16 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia**

Zdravotníctvo a sociálna pomoc	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	1,9%	1,9%	1,5%	0,4%	3,5%
2021	2,4%	1,4%	2,2%	1,0%	3,5%
2022	2,6%	1,5%	1,7%	0,8%	2,4%

Zdravotníctvo a sociálna pomoc	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestávanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	3,5%	0,0%	1,2%	0,7%
2021	3,8%	0,3%	1,0%	0,7%
2022	2,9%	0,5%	1,0%	0,7%

**Tab. č. 20.17 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa odvetvia**

Umenie, zábava a rekreácia	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	2,1%	2,9%	3,0%	0,0%	5,4%
2021	2,8%	5,0%	4,5%	0,0%	7,1%
2022	1,5%	2,6%	1,9%	0,0%	6,4%

Umenie, zábava a rekreácia	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	3,9%	0,3%	0,6%	0,0%
2021	6,7%	0,5%	0,0%	0,7%
2022	6,1%	0,5%	0,7%	0,7%

### 6.4.3. Pracovné voľno nad rámec ZP podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa

Pokiaľ ide o rozdiely medzi podnikateľskou a nepodnikateľskou sférou, zvýhodňujú pracovníkov v prvej z nich. Vo všetkých sledovaných opatreniach sociálnej politiky pri poskytovaní voľna nad rámec Zákonníka práce sú štedrejší zamestnávateľa v podnikateľskej než v nepodnikateľskej sfére.

**Tab. č. 21.1 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa**

podnikateľská	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	1,1%	5,9%	1,0%	0,9%	7,7%
2021	1,2%	6,0%	1,0%	0,5%	7,8%
2022	1,1%	5,1%	1,0%	0,7%	7,5%

podnikateľská	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	7,4%	0,9%	1,8%	2,0%

2021	7,3%	0,6%	1,7%	1,8%
2022	6,9%	0,7%	1,9%	2,0%

**Tab. č. 21.2 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa sféry pôsobenia zamestnávateľa**

Nepodnikateľská	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	2,3%	2,1%	1,7%	1,0%	3,6%
2021	3,2%	2,6%	2,5%	0,4%	4,3%
2022	2,7%	2,0%	2,3%	0,4%	4,4%
Nepodnikateľská	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce	
2020	3,5%	0,9%	1,5%	1,4%	
2021	4,2%	1,2%	1,9%	1,9%	
2022	5,2%	0,5%	1,2%	1,0%	

#### 6.4.4. Pracovné voľno nad rámec ZP podľa veľkosti zamestnávateľa

Hoci – ako to uvádzame vyššie – to neplatí pre všetky opatrenia využívané ako súčasť podnikovej sociálnej politiky, nasledujúce tri tabuľky potvrdzujú, že v oblasti priznávania voľna nad rámec Zákonníka práce sú významné rozdiely medzi zamestnávateľmi v závislosti od ich veľkosti. Čím väčší podnik, tým je štedrejší a rozdiely sú dokonca niekoľkonásobné. Nepochybne to súvisí s prevahou existencie a pôsobenia odborových organizácií práve vo väčších podnikoch. Zároveň však musíme byť práve pri interpretácii týchto zistení opatrní, pretože výskumy dokazujú, že v menších firmách hrajú neformálne pravidlá oveľa významnejšiu rolu a sú uplatňované oveľa častejšie, než vo veľkých firmách. Je preto nanajvýš pravdepodobné, že skutočný obrázok je trochu odlišný od štatistického a aj v najmenších firmách môžu zamestnanci využívať voľno v prípade dôležitých rodinných či osobných udalostí vo väčšom rozsahu a častejšie, než to vyplýva z nasledujúcej tabuľky. Zároveň však práve v týchto firmách platí, že „práca neutečie“ a neformálne udelené voľno si dotknutí pracovníci musia dodatočne „odrobiť“.

**Tab. č. 22.1 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa veľkosti zamestnávateľa**

1 - 49 zamestnancov	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	1,2%	2,8%	1,1%	0,8%	3,0%
2021	1,6%	2,9%	1,4%	0,2%	3,4%
2022	1,2%	1,9%	1,2%	0,3%	3,3%



1 - 49 zamestnancov	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestáhovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	3,0%	0,8%	1,1%	1,3%
2021	3,4%	0,7%	1,4%	1,4%
2022	3,6%	0,4%	1,0%	0,9%

**Tab. č. 22.2 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa veľkosti zamestnávateľa**

50 - 99 zamestnanco v	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotnícko m zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeh o zariadenia	Sprevádzani e postihnutých o dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinnéh o príslušník a
2020	1,7%	3,0%	1,3%	0,4%	5,2%
2021	2,3%	3,5%	1,6%	0,4%	6,0%
2022	1,9%	2,8%	1,5%	0,6%	5,7%

50 - 99 zamestnancov	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestáhanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	5,2%	0,6%	1,5%	1,5%
2021	5,2%	0,6%	1,6%	1,5%
2022	4,9%	0,5%	1,7%	1,5%

**Tab. č. 22.3 Podiel zamestnávateľov poskytujúcich pracovné voľno nad rámec ZP podľa veľkosti zamestnávateľa**

100 a viac zamestnancov v	Vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení	Narodenie dieťaťa manželke (družke) zamestnanca	Sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia	Sprevádzanie postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnych služieb	Úmrtie rodinného príslušníka
2020	2,7%	13,2%	1,6%	1,8%	19,8%
2021	2,4%	13,2%	1,8%	1,3%	18,4%
2022	2,6%	12,7%	2,2%	1,7%	18,1%

100 a viac zamestnancov	Vlastná svadba	Vyhľadanie nového zamestnania pred skončením pracovného pomeru	Prestáhanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie	Sťahovanie zamestnanca do inej obce
2020	18,3%	1,6%	4,4%	4,0%
2021	17,4%	1,5%	3,4%	3,7%
2022	17,1%	1,6%	3,8%	4,1%

### 6.5. Odmeny pri pracovných a životných jubileách

Zvyšujúca sa dynamika pracovného trhu vedie k zvýšenej fluktuácii zamestnancov. Ľudia, ktorí pracujú desaťročia, alebo dokonca celý život pre jedného zamestnávateľa sú dnes absolútnou výnimkou, čo je dôsledkom nielen mnohých zmien súvisiacich s daným pracovným miestom, ale aj daným zamestnávateľom a nestabilitou firiem v dnešnom podnikateľskom svete. Pracovníci majú zároveň oveľa viac dôvodov na presuny medzi zamestnávateľmi, než tomu bolo v dávnejšej minulosti. Napokon je tiež otázne, ako veľmi vôbec zamestnávateľom dnes záleží na udržaní si konkrétneho zamestnanca dlhšiu dobu a či tejto forme lojality dnešní zamestnávateľia vôbec prikladajú veľký význam. Hoci sa o tom formálne veľa hovorí, pohľad na dynamiku presunov ľudí z jedného zamestnania do druhého bez výraznej ingerencie pôvodného zamestnávateľa ukazuje, že lojalita a úsilie udržať si zamestnanca dlhodobo naráža na neochotu zamestnávateľov „investovať“ do tejto oblasti a dlhodobú prácu pre jednu firmu ohodnotiť morálne i finančne.

Jedným z dôkazov by mohol byť aj štatistický prehľad o zamestnávateľoch, ktorí odmeňujú svojich zamestnancov pri ich životných a pracovných jubileách. Tento nástroj sociálnej politiky zamestnávateľa má viacero rozmerov, avšak jeho kľúčový význam spočíva v budovaní silnejšej

väzby medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Osobitný význam tohto nástroja spočíva v tom, že odmeňovanie – obdarovanie – človeka je typickým prejavom osobnej blízkosti a spriaznenosti: zatiaľ čo gratuláciu ľudia posielajú ľuďom, ktorých poznajú bez hlbšieho osobného vzťahu k nim, darčeky si medzi sebou dávajú len bližší priatelia a príbuzní. Odmeny pri pracovných a životných jubileách sú formou darčeku a teda spôsobom prehlbovania a upevňovania osobného vzťahu zamestnávateľa k zamestnancovi a naopak – prispievajú teda k posilňovaniu osobnej lojality pracovníka voči „jeho“ firme.

Z ponúkaného prehľadu vyplýva, že slovenskí zamestnávatelia spájajú odmeňovanie pri príležitosti osobného jubilea s počtom odpracovaných rokov pre daného zamestnávateľa. Ako vidieť z jednotlivých údajov, líši sa podiel zamestnávateľov, ktorí poskytujú odmeny pri osobných životných jubileách v závislosti od počtu rokov, ktoré jubilant u daného zamestnávateľa odpracoval. Najmenší počet zamestnávateľov odmeňuje svojich zamestnancov pri ich životných a pracovných jubileách či odchode do penzie pri pracovných vzťahoch do 5 rokov. Potom už rozdiely nie sú významné. Vo všeobecnosti však zozbierané údaje dokazujú, že túto formu sociálnej politiky podporujúcu lojalitu zamestnanca a prejavujúcu bližší vzťah zamestnávateľa k nemu využíva na Slovensku len mizivý podiel zamestnávateľov, ktorý v žiadnej zo sledovaných kategórií nepresahuje 6,5% (s výnimkou jedinej) a aj 6% dosahuje len výnimočne. Poskytovanie darčiekov (finančných či nefinančných) pri jubileách zamestnancov teda v podmienkach SR predstavuje skôr raritné opatrenie podnikovej sociálnej politiky.

**Tab. č.23 Podiel podnikov poskytujúcich odmeny pri pracovných a životných jubileách**

Do 5 rokov (počet odpracovaných rokov)				
Slovenská republika	Pri dovŕšení 50. roku veku	Pri dovŕšení 60. roku veku	Pri prvom odchode do dôchodku	Pri pracovnom výročí zamestnanca
	2020	4,5%	3,0%	1,7%

2021	4,3%	2,8%	1,7%	2,3%
2022	4,2%	3,0%	1,8%	2,5%
<b>6-10 rokov (počet odpracovaných rokov)</b>				
2020	6,5%	4,3%	2,6%	4,3%
2021	6,0%	4,1%	2,5%	4,0%
2022	5,9%	4,1%	2,5%	4,9%
<b>11-15 rokov (počet odpracovaných rokov)</b>				
2020	6,6%	4,3%	2,6%	4,4%
2021	6,1%	4,1%	2,5%	4,7%
2022	5,9%	4,2%	2,5%	5,2%
<b>16-20 rokov (počet odpracovaných rokov)</b>				
2020	6,5%	4,3%	2,7%	5,7%
2021	5,7%	4,0%	2,6%	5,3%
2022	5,7%	4,0%	2,5%	5,9%
<b>21-25 rokov (počet odpracovaných rokov)</b>				
2020	6,2%	4,2%	2,7%	5,5%
2021	5,5%	3,8%	2,4%	5,4%
2022	5,5%	3,9%	2,4%	6,0%
<b>26-30 rokov (počet odpracovaných rokov)</b>				
2020	5,8%	3,9%	2,5%	5,1%

2021	5,3%	3,7%	2,3%	4,8%
2022	5,2%	3,7%	2,4%	5,5%
<b>nad 30 rokov (počet odpracovaných rokov)</b>				
2020	5,4%	3,7%	2,5%	4,8%
2021	5,0%	3,5%	2,4%	4,5%
2022	5,0%	3,6%	2,4%	5,0%

Hoci spoločnosť Trexima Bratislava disponuje údajmi o podiele podnikov poskytujúcich odmeny pri pracovných a životných jubileách aj v odvetvovej, regionálnej či veľkostnej štruktúre, ide o také veľké množstvo údajov, že sme sa rozhodli neuvádzať ich v takomto členení v našej analýze. Stručne však môžeme zhrnúť, že z týchto údajov vyplýva, že štedrejší sú zamestnávateľa v prirodzene monopolných odvetviach (vodohospodárstvo, energetika), v obchode a správe nehnuteľností a v priemysle, v niektorých kategóriách odmeňovania sa podiel zamestnávateľov nad jednu desatinu dostáva aj v telekomunikáciách a informatike, ako aj vo finančníctve a v poľnohospodárstve. Z regionálneho hľadiska rozdiely za významné považovať nemožno a pokiaľ ide o veľkosť zamestnávateľa je zrejmé, že výrazne (naj)štedrejší sú zamestnávateľa s viac než 100 zamestnancami, čo aj v tomto prípade – podobne ako v niektorých vyššie uvedených – pripisujeme najmä pôsobeniu odborovej organizácie a dohadovaniu kolektívnej zmluvy.

## 6.6. Poskytovanie zamestnaneckých benefitov

V poslednej časti tejto kapitoly sa zameriavame na informácie o poskytovaní zamestnaneckých benefitov. Spoločnosť Trexima Bratislava v rámci zisťovania o pracovných podmienkach sleduje celkovo 17 benefitov. Niektoré možno považovať za osobné (napr. právo používať pracovnú techniku vrátane služobného auta na osobné účely), iné za podporujúce rodinu (príspevok na detské jasle, materskú školu či opatrovanie príbuzného). Z poskytnutých údajov vyplýva, že najčastejším benefitom je poskytovanie firemného prenosného počítača

(16,8%), vozidla na firemné účely (14,6%) a možnosti zamestnanca zvýšiť si kvalifikáciu (11,9%). Výrazne menej ako desatina zamestnávateľov predáva svoje výrobky svojim zamestnancom so zľavou (5,9%) a zapožičiava (inú) techniku na súkromné účely (5,4%).

Poskytovanie osobných benefitov je pritom výrazne prevažujúce nad poskytovaním benefitov, ktoré sú určené rodičom a majú im pomáhať zvládať rodičovské povinnosti. Najčastejšie z tejto kategórie opatrení zamestnávateľa poskytujú osobné výhody ženám, avšak aj takých je len 1,5%. Iba 1,4% zamestnávateľov prispieva rodičom na detské tábory, 0,2% ich prispieva na materskú školu alebo inú formu starostlivosti o malé deti, len 0,1% ich prevádzkuje detský kútik a dokonca žiadny zamestnávateľ na Slovensku v sledovanom období neprevádzkoval podnikové detské jasle<sup>21</sup>. Zistené údaje poukazujú na fakt, že zamestnávateľov ústretových k rodine na Slovensku veľa nie je a v tejto oblasti majú za vyspelými krajinami čo doháňať. Zároveň je to výzva aj pre štát – konkrétne MPSVR SR – aby v tejto oblasti vystupoval voči zamestnávateľom oveľa aktívnejšie a berúc do úvahy to, akú veľkú výzvu predstavuje pre Slovensko zlý demografický vývoj, mal by štát hľadať motivačné a podporné, ale aj donucovacie spôsoby, ako zamestnávateľov viac vtiahnúť do dosahovania cieľov verejnej rodinnej politiky. Osobitne je táto výzva aktuálna vo svetle nedávno prijatých „pro-rodinných“ opatrení vlády SR, ktoré mierne zvyšujú príjmy rodín s deťmi v časech bezprecedentnej inflácie (čiže majú len limitovaný význam pre zlepšovanie príjmovej situácie rodín s deťmi), ale vôbec sa nezameriavajú na lepšie vyváženie pracovných a rodinných povinností zamestnancov a neprispievajú k rozširovaniu prístupu k službám starostlivosti o deti, najmä o najmenšie (v predškolskom veku).

<sup>21</sup> Vzhľadom na metodiku zberu údajov (reprezentatívna vzorka) to nemusí znamenať, že taký zamestnávateľ na Slovensku neexistuje vôbec, ale ich počet sa limitne blíži k nule. Zároveň je potrebné si uvedomiť, že detské jasle sú legislatívne zakotvenou sociálnou službou (§ 32b zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách), rovnako ako ďalšie formy a zariadenia starostlivosti o deti v predškolskom veku, preto sa môže nájsť zamestnávateľ, ktorý poskytuje obdobnú službu na inom, nie legislatívne definovanom právnom základe.

Tab. č. 24 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit

Slovenská republika	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely	Firemný notebook
2020	0,8%	5,9%	2,0%	3,8%	1,0%	13,7%	15,6%
2021	0,8%	6,2%	2,0%	3,9%	1,1%	13,3%	16,0%
2022	0,8%	5,9%	2,3%	4,2%	1,0%	14,6%	16,8%

Slovenská republika	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám	Podnikové jasle
2020	3,6%	1,8%	4,6%	11,5%	1,4%	0,0%
2021	3,2%	1,4%	5,1%	11,5%	1,3%	0,0%
2022	3,6%	1,4%	5,4%	11,9%	1,5%	0,0%

Slovenská republika	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,1%	0,3%	0,2%	0,1%



2021	0,2%	0,3%	0,2%	0,0%
2022	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%

### 6.6.1. Poskytovanie zamestnaneckých benefitov podľa krajov

Ani z regionálneho hľadiska sa výskyt jednotlivých benefitov v zásade neodlišuje od celoslovenského obrazu. Platí to aj o ich poradí s výnimkou Žilinského kraja, v ktorom viac zamestnávateľov prispieva na zvyšovanie kvalifikácie svojich zamestnancov (14,3%), než im poskytuje služobné auto na súkromné účely (13,9%). V Banskobystrickom kraji je tento podiel takmer rovnaký (služobné auto – 8,7%, zvyšovanie kvalifikácie – 8,3%), zároveň sú v ňom zamestnávatelia najmenej štedrý v poskytovaní benefitov svojim zamestnancom, pričom najčastejšie poskytovaný benefit - notebook na súkromné účely – poskytuje len 10,5% zamestnávateľov a pri ostatných benefitoch ich nie je ani len 10%. Opačná situácia je v Bratislavskom kraji, kde sa podiel zamestnancov poskytujúcich dva najčastejšie benefity pohybuje nad 25 percentami.

Tab. č.25.1 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov

Bratislavský kraj	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu
2020	0,8%	7,1%	2,3%	7,2%	0,4%
2021	0,6%	7,2%	2,1%	6,9%	0,6%
2022	0,5%	6,7%	2,8%	7,1%	0,6%

Bratislavský kraj	Firemné vozidlo aj na osobné účely	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie
2020	23,4%	26,3%	4,6%	2,9%	6,1%	18,0%
2021	23,5%	27,3%	4,4%	1,8%	6,1%	16,4%
2022	25,4%	27,3%	4,8%	1,6%	6,1%	17,0%

Bratislavský kraj	Osobitné výhody ženám	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	2,2%	0,0%	0,3%	0,6%	0,6%	0,1%
2021	2,4%	0,0%	0,2%	0,3%	0,8%	0,0%
2022	2,3%	0,0%	0,2%	0,1%	0,7%	0,1%

Tab. č. 25.2 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov

Trnavský kraj	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely	Firemný notebook
2020	0,5%	4,9%	2,1%	2,8%	0,6%	11,1%	11,0%

2021	0,4%	4,0%	1,9%	3,0%	0,5%	10,2%	13,4%
2022	0,5%	4,4%	1,9%	2,8%	0,4%	11,5%	12,6%

Trnavský kraj	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Osobitné výhody ženám	Podnikové jasle	Podniková škôlka
2020	2,9%	0,9%	4,5%	8,4%	1,1%	0,0%	0,1%
2021	3,7%	1,9%	4,6%	8,6%	0,9%	0,0%	0,1%
2022	3,6%	1,1%	4,1%	8,5%	0,5%	0,0%	0,1%

Trnavský kraj	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,1%	0,1%	0,3%
2021	0,1%	0,0%	0,0%
2022	0,1%	0,1%	0,0%

Tab. č. 25.3 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov

Trenčiansky kraj	Podnikové byty	Predaj vlastných	Poskytnutie ubytovania v	Lekárske prehliadky	Príspevok na	Firemné vozidlo aj na	Firemný notebook
------------------	----------------	------------------	--------------------------	---------------------	--------------	-----------------------	------------------

		výrobov so zľavou	podnikových zariadeniach	nad rámec zákona	kúpeľnú liečbu	osobné účely	
2020	1,4%	9,5%	2,7%	3,3%	1,4%	14,5%	17,3%
2021	1,6%	7,9%	1,0%	3,5%	1,1%	11,6%	15,1%
2022	0,9%	5,1%	1,8%	3,2%	1,2%	9,5%	14,0%

Trenčiansky kraj	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Osobitné výhody ženám	Podnikové jasle	Podniková škôlka
2020	6,8%	1,9%	5,4%	12,5%	1,8%	0,0%	0,0%
2021	4,7%	1,6%	5,1%	13,4%	1,2%	0,0%	0,0%
2022	4,1%	2,0%	5,3%	12,0%	1,1%	0,0%	0,0%

Trenčiansky kraj	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,1%	0,0%	0,0%
2021	0,0%	0,0%	0,0%
2022	0,1%	0,0%	0,3%

**Tab. č. 25.4 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov**

Nitriansky kraj	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely	Firemný notebook
2020	1,2%	5,1%	1,6%	1,6%	0,9%	10,6%	13,4%
2021	1,0%	6,1%	1,9%	1,3%	1,0%	10,8%	13,9%
2022	1,3%	6,7%	2,1%	1,7%	0,4%	10,3%	13,6%

Nitriansky kraj	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Osobitné výhody ženám	Podnikové jasle	Podniková škôlka
2020	3,9%	1,3%	4,4%	8,2%	0,5%	0,0%	0,0%
2021	2,5%	1,2%	5,3%	9,3%	0,5%	0,0%	0,0%
2022	3,0%	0,9%	4,8%	8,7%	0,7%	0,0%	0,1%

Nitriansky kraj	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,2%	0,0%

2021	0,0%	0,0%	0,1%
2022	0,0%	0,0%	0,0%

**Tab. č. 25.5 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov**

Žilinský kraj	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely	Firemný notebook
2020	1,0%	6,0%	3,3%	3,5%	1,0%	12,0%	12,4%
2021	0,9%	8,4%	3,5%	4,0%	2,1%	12,4%	14,5%
2022	1,1%	6,7%	3,4%	4,2%	2,2%	13,9%	15,2%

Žilinský kraj	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Osobitné výhody ženám	Podnikové jasle	Podniková škôlka
2020	3,0%	1,5%	4,5%	12,3%	0,8%	0,1%	0,0%
2021	3,8%	1,4%	5,2%	13,0%	1,2%	0,2%	0,2%
2022	4,3%	1,6%	6,3%	14,3%	1,8%	0,0%	0,0%

Žilinský kraj	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa	Príspevok na opatrovanie
---------------	--------------	------------------------------------	--------------------------

		v predškolskom veku	
2020	0,5%	0,2%	0,1%
2021	0,5%	0,2%	0,0%
2022	0,6%	0,2%	0,4%

**Tab. č. 25.6 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov**

Bansko-bystrický kraj	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely	Firemný notebook
2020	0,5%	5,4%	1,9%	2,2%	1,2%	7,5%	9,4%
2021	0,5%	4,9%	2,2%	1,9%	1,1%	7,8%	10,9%
2022	0,6%	4,4%	2,6%	2,2%	1,1%	8,7%	10,5%

Bansko-bystrický kraj	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Osobitné výhody ženám	Podnikové jasle	Podniková škôlka
2020	2,7%	2,1%	3,4%	9,5%	0,9%	0,0%	0,1%
2021	2,1%	1,7%	5,3%	9,8%	0,6%	0,0%	0,1%
2022	2,1%	1,5%	5,3%	8,3%	0,8%	0,0%	0,4%

Banskobystrický kraj	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,3%	0,0%	0,0%
2021	0,2%	0,0%	0,1%
2022	0,1%	0,0%	0,2%

**Tab. č. 25.7 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov**

Prešovský kraj	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely	Firemný notebook
2020	0,8%	4,9%	1,2%	1,6%	1,4%	8,1%	9,0%
2021	1,1%	4,5%	1,0%	1,5%	1,5%	7,2%	7,7%
2022	1,4%	5,3%	1,6%	3,0%	2,0%	10,7%	11,1%

Prešovský kraj	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Osobitné výhody ženám	Podnikové jasle	Podniková škôlka
2020	1,2%	1,0%	2,9%	6,5%	1,7%	0,0%	0,3%



2021	0,9%	0,4%	3,1%	7,6%	1,6%	0,0%	0,6%
2022	1,4%	0,6%	3,8%	8,6%	3,0%	0,0%	0,3%

Prešovský kraj	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,0%	0,1%
2021	0,0%	0,2%	0,0%
2022	0,0%	0,0%	0,2%

Tab. č. 25.8 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa krajov

Košický kraj	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely	Firemný notebook
2020	0,7%	3,7%	0,9%	4,5%	1,2%	11,7%	13,3%
2021	0,5%	4,9%	1,7%	5,2%	1,0%	9,7%	11,1%
2022	0,4%	6,4%	1,2%	5,3%	1,2%	11,1%	14,0%

Košický kraj	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Osobitné výhody ženám	Podnikové jasle	Podniková škôlka
2020	3,5%	1,4%	4,1%	9,5%	0,9%	0,2%	0,1%
2021	2,4%	0,9%	4,5%	8,0%	0,9%	0,1%	0,1%
2022	4,0%	1,7%	6,8%	10,5%	0,8%	0,0%	0,3%

Košický kraj	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,2%	0,0%	0,0%
2021	0,7%	0,0%	0,0%
2022	0,0%	0,0%	0,0%

### 6.6.2. Poskytovanie zamestnaneckých benefitov podľa odvetví

V odvetvovom delení vidíme niekoľko príznačných fenoménov. V odvetviach, v ktorých predaj predstavuje kľúčovú činnosť, spomedzi benefitov dominuje predaj vlastnej produkcie zamestnancom za zvýhodnených podmienok. V poľnohospodárstve je to najčastejší benefit (12,3%), v obchode jeden z najčastejších (14,4%), podobne ako v gastronómii a ubytovaní (8,3%), vo finančnom sektore tretí najčastejšie poskytovaný (15,3%). Je však prekvapujúce, že hoci ide o benefit, ktorý zamestnávateľov vlastne nič nestojí, v žiadnom z týchto odvetví ho neposkytuje ani len pätina zamestnávateľov.

Druhým fenoménom je splnený predpoklad, že lídrmi budú finančne silne odvetvia. Až polovica zamestnávateľov v energetike poskytuje zamestnávateľom firemný notebook na súkromné účely, takmer polovica (44,2%) ich poskytuje služobné auto a 17% inú techniku. Vyše tretina (34,2%) podporuje kvalifikačný rast svojich zamestnancov. Spomedzi vodohospodárskych zamestnávateľov ich poskytuje auto 27,7%, notebook 27,2% a na zvýšenie kvalifikácie prispieva 13,7%. Poskytovanie firemného notebooku na súkromné účely je najčastejším benefitom celkom pochopiteľne v IT a telekomunikáciách (44,2%), firemné auto poskytuje 38,7% zamestnávateľov a zvyšovanie kvalifikácie 29,4%. Poskytovanie firemného notebooku na súkromné účely je najčastejším benefitom aj v obchode (22,2%), doprave (19,4%) či gastronómii a ubytovaní (8,9%) alebo vede (21,7%) a priemysle (28,2%), v ktorom takmer štvrtina zamestnávateľov poskytuje na súkromné účely auto (24,1%) a o čosi menej inú techniku (11%).

Tretím fenoménom je, že lekárske prehliadky navyše nepredstavujú silný benefit ani v odvetviach náročných na manuálnu prácu. Z energetických podnikov ho poskytuje 18,9% zamestnávateľov, z vodárenských 9,1%, z priemyselných 7,4% a stavebných dokonca len 3,7% zamestnávateľov.

Napokon štvrtým fenoménom je potvrdenie mizivého záujmu zamestnávateľov realizovať v rámci svojej sociálnej politiky opatrenia na podporu plnenia rodičovských povinností. Vo viacerých odvetviach zamestnávatelia neposkytujú ani jeden takto zameraný benefit (napr. poľnohospodárstvo, finančníctvo, vodohospodárstvo) a vo väčšine ostatných len príspevok na starostlivosť o dieťa, ale podiel týchto zamestnávateľov je hrozivo mizivý: energetika – 2,7%, IT a telekomunikácie (1,9%), doprava a veda (0,2%). Viacero „rodičovských“ benefitov poskytujú zamestnávatelia len v obchode (príspevok na starostlivosť o dieťa - 0,6%, detský kútik – 0,2% a škôlku – 0,1%) a priemysle (príspevok – 0,2% a škôlku 0,1%). Iný ako príspevok na starostlivosť o dieťa, ale opäť len jeden benefit poskytujú zamestnávatelia v stavebníctve (škôlka – 0,2%) a gastronómii a ubytovaní (detský kútik – 0,2%). Zaujímavým zistením je, že v roku 2021 poskytovalo 0,7% zamestnávateľov v nehnuteľnostiach svojim zamestnancom možnosť využívať firemnú škôlku, ale v roku 2022 už túto možnosť neponúkal nikto. Napokon

zamestnávateľia vo viacerých odvetviach poskytujú ešte osobitné výhody ženám, pričom len vo finančníctve (14,8%) ich je viac ako desatina.

**Tab. č. 26 .1 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví**

Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu
2020	6,5%	11,2%	5,7%	4,9%	1,5%
2021	5,9%	10,0%	5,9%	5,5%	2,8%
2022	4,3%	12,3%	4,8%	3,7%	1,6%

Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	Firemné vozidlo aj na osobné účely	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie
2020	7,7%	9,3%	4,6%	1,6%	4,9%	10,9%
2021	8,7%	10,7%	5,1%	1,3%	5,1%	10,2%
2022	11,9%	11,6%	5,9%	1,3%	5,3%	9,4%

Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	Osobitné výhody ženám	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa	Príspevok na opatrovanie
----------------------------------------	-----------------------	-----------------	------------------	--------------	------------------------------------	--------------------------

						v predškolskom veku	
2020	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%
2021	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%
2022	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%

**Tab. č. 26.2 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví**

Priemysel á výroba	Podnikové byty	Predaj vlastnýc h výrobko v so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikovýc h zariadeniach	Lekárske prehliadk y nad rámeč zákona	Príspevo k na kúpeľnú liečbu	Firemn é vozidlo aj na osobné účely
2020	1,3%	13,3%	3,4%	6,8%	1,6%	25,0%
2021	1,1%	12,7%	2,5%	5,9%	1,6%	23,2%
2022	1,2%	11,3%	2,5%	7,4%	1,6%	24,1%

Priemysel á výroba	Firemný noteboo k	Finančn é pôžičky	Finančné prostriedk y na detské tábory	Zapožičani e techniky na súkromné účely	Zvyšovan e kvalifikáci e	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
2020	27,8%	7,6%	3,3%	8,8%	19,6%	2,4%
2021	26,7%	6,3%	2,7%	10,9%	18,5%	2,4%

2022	28,2%	6,4%	2,9%	11,0%	20,4%	3,3%
------	-------	------	------	-------	-------	------

Priemyselná výroba	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,1%	0,4%	0,3%	0,1%
2021	0,1%	0,1%	0,0%	0,3%	0,1%
2022	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,1%

**Tab. č. 26.3 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví**

Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	1,1%	0,0%	8,4%	19,6%	4,6%	54,6%
2021	1,0%	0,0%	5,4%	16,2%	6,3%	47,2%
2022	1,1%	0,0%	5,2%	18,9%	4,3%	44,2%

Dodávka elektriny, plynu, pary	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na	Zapožičanie techniky na	Zvyšovanie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné
--------------------------------	------------------	------------------	-------------------------	-------------------------	------------	----------------------------------

a studenéh o vzduchu			detské tábory	súkromné účely	kvalifikáci e	výhody ženám
2020	51,5%	8,0%	6,0%	17,1%	30,8%	11,8%
2021	50,2%	5,8%	3,7%	21,0%	36,2%	11,7%
2022	49,6%	4,7%	8,8%	17,0%	34,2%	8,1%

Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	1,1%	0,0%	2,3%	0,0%
2021	0,0%	2,0%	0,0%	1,7%	0,0%
2022	0,0%	1,1%	0,0%	2,7%	0,0%

**Tab. č. 26.4 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví**

Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	2,9%	6,7%	3,4%	6,7%	2,1%	20,5%

2021	2,1%	4,1%	3,9%	9,3%	1,2%	26,9%
2022	2,3%	4,9%	3,3%	9,1%	1,0%	27,7%

Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania a odpadov	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičania techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
2020	14,9%	6,6%	3,2%	13,9%	15,8%	1,6%
2021	25,5%	3,7%	3,1%	8,5%	11,4%	1,9%
2022	27,2%	7,0%	2,6%	9,0%	13,7%	1,9%

Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



2021	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2022	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

**Tab. č. 26.5 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví**

Stavebníctvo	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	0,2%	4,6%	3,1%	3,0%	1,5%	17,3%
2021	0,5%	3,4%	4,3%	3,2%	1,3%	14,6%
2022	0,9%	2,8%	5,0%	3,7%	1,1%	18,3%

Stavebníctvo	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
2020	18,3%	5,9%	2,8%	9,3%	11,1%	1,0%
2021	19,8%	4,9%	1,2%	8,2%	12,0%	1,2%
2022	20,3%	4,5%	1,7%	8,7%	13,5%	0,5%

Stavebníctvo	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
2021	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
2022	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%

**Tab. č. 26.6 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví**

Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	0,5%	13,4%	1,3%	5,1%	1,4%	21,1%
2021	0,5%	15,0%	1,2%	4,6%	1,8%	20,4%
2022	0,3%	14,4%	1,7%	4,6%	1,6%	21,5%

Veľkoobchod a maloobchod; oprava	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na	Zapožičanie techniky na	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné
----------------------------------	------------------	------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	----------------------------------

motorových vozidiel, motocyklov			detské tábory	súkromné účely		výhody ženám
2020	24,1%	5,3%	2,1%	6,3%	16,5%	1,4%
2021	25,0%	4,9%	1,7%	6,3%	16,4%	1,1%
2022	22,2%	4,2%	1,4%	6,9%	15,6%	1,2%

Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,1%	0,4%	0,8%	0,2%
2021	0,0%	0,0%	0,5%	0,7%	0,0%
2022	0,0%	0,1%	0,2%	0,6%	0,2%

Tab. č. 26.7 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Doprava a skladovanie	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	0,6%	4,0%	3,7%	5,6%	0,5%	18,3%

2021	1,4%	3,3%	4,9%	3,9%	0,6%	12,2%
2022	1,2%	2,8%	4,0%	5,8%	1,5%	14,1%

Doprava a skladovanie	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
2020	21,9%	5,9%	1,0%	4,3%	18,5%	1,8%
2021	18,1%	5,1%	1,6%	4,2%	16,2%	1,7%
2022	19,4%	4,5%	1,8%	6,1%	15,5%	1,1%

Doprava a skladovanie	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
2021	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%
2022	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%

**Tab. č. 26.8 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví**

Ubytovacie a stravovacie služby	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	0,2%	4,8%	6,2%	1,0%	1,5%	5,8%
2021	0,0%	9,6%	6,1%	0,4%	3,1%	8,1%
2022	0,0%	8,3%	8,7%	0,4%	2,0%	8,7%

Ubytovacie a stravovacie služby	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
2020	7,0%	1,9%	0,7%	1,9%	7,7%	0,8%
2021	5,5%	1,6%	1,5%	3,1%	7,0%	1,0%
2022	8,9%	2,4%	2,6%	2,2%	8,3%	0,9%

Ubytovacie a stravovacie služby	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

2021	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%
2022	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%

**Tab. č. 26.9 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví**

Informácie a komunikácia	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	0,4%	3,6%	0,7%	8,6%	1,0%	28,7%
2021	0,0%	5,1%	1,1%	10,2%	0,3%	39,3%
2022	0,3%	5,7%	0,7%	8,7%	0,6%	38,7%

Informácie a komunikácia	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
2020	40,8%	2,5%	5,8%	5,4%	27,1%	1,1%
2021	45,6%	5,5%	3,8%	7,2%	28,8%	6,5%
2022	44,2%	5,4%	2,4%	8,1%	29,4%	5,8%

Informácie a komunikácia	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,0%	0,8%	0,4%	0,0%
2021	0,0%	0,0%	0,6%	1,6%	0,0%
2022	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%

Tab. č. 26.10 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Finančné a poisťovacie činnosti	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	0,0%	22,7%	1,1%	9,3%	0,0%	45,6%
2021	0,0%	14,1%	2,7%	13,1%	1,4%	56,0%
2022	0,0%	15,3%	2,0%	12,1%	1,7%	41,2%

Finančné a poisťovacie činnosti	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
2020	56,3%	10,9%	6,4%	2,2%	30,9%	14,5%

2021	49,8%	11,5%	2,7%	1,4%	28,6%	13,2%
2022	44,0%	8,4%	4,0%	1,7%	24,4%	14,8%

Finančné a poisťovacie činnosti	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,0%	4,0%	0,0%	0,0%
2021	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2022	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tab. č. 26.11 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Činnosti v oblasti nehnuteľností	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	2,2%	1,1%	2,9%	3,2%	1,9%	18,9%
2021	6,7%	3,7%	4,4%	3,0%	3,1%	19,4%
2022	4,9%	0,9%	3,3%	7,0%	4,2%	24,0%



Činnosti v oblasti nehnuteľností	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
2020	17,7%	6,9%	1,7%	3,1%	13,6%	2,8%
2021	24,4%	5,2%	0,7%	5,5%	20,1%	1,2%
2022	25,7%	9,1%	1,8%	9,4%	23,1%	2,5%

Činnosti v oblasti nehnuteľností	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2021	0,7%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%
2022	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tab. č. 26.12 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Odborné, vedecké a technické činnosti	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	0,6%	1,2%	0,9%	3,7%	0,6%	15,5%

2021	0,0%	2,3%	0,5%	6,6%	0,1%	12,2%
2022	0,0%	2,0%	0,8%	4,7%	0,0%	16,4%

Odborné, vedecké a technické činnosti	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičania na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
2020	18,1%	1,7%	1,0%	4,4%	13,2%	1,7%
2021	19,5%	1,7%	0,9%	3,5%	12,7%	1,2%
2022	21,7%	1,7%	0,7%	3,1%	12,2%	1,2%

Odborné, vedecké a technické činnosti	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%
2021	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%
2022	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%

Tab. č. 26.13 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa odvetví

Administratívne a podporné služby	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	0,0%	4,6%	0,0%	5,7%	1,4%	12,7%
2021	0,0%	6,0%	1,8%	6,7%	1,1%	17,4%
2022	2,0%	4,5%	5,2%	7,1%	1,0%	19,5%

Administratívne a podporné služby	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
2020	14,5%	1,9%	1,9%	4,5%	8,9%	1,0%
2021	19,2%	1,8%	0,8%	6,6%	14,5%	1,3%
2022	22,5%	5,7%	0,2%	6,8%	14,4%	1,8%

Administratívne a podporné služby	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

2021	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2022	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

### 6.6.3. Poskytovanie zamestnaneckých benefitov podľa veľkosti zamestnávateľa

Z hľadiska veľkosti zamestnávateľov nie sú veľké rozdiely medzi najmenšími a strednými (od 50 do 99 zamestnancov), avšak u najväčších zamestnávateľov sa opäť potvrdzuje, že ich finančná sila a pôsobenie odborovej organizácie núti väčšiu časť firiem aktívne rozširovať nástroje svojej sociálnej politiky.

Tab. č. 27.1 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa veľkosti zamestnávateľa

1 - 49 zamestnancov	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	0,5%	4,8%	1,2%	2,0%	0,5%	9,1%
2021	0,5%	5,0%	1,3%	2,1%	0,6%	8,4%
2022	0,5%	4,8%	1,8%	2,5%	0,6%	10,7%

1 - 49 zamestnancov	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
2020	10,1%	2,5%	0,7%	3,3%	8,0%	0,4%
2021	10,2%	2,1%	0,4%	3,7%	7,5%	0,5%

2022	12,6%	2,6%	0,4%	4,7%	8,7%	0,7%
------	-------	------	------	------	------	------

1 - 49 zamestnancov	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,1%
2021	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%
2022	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%

**Tab. č. 27.2 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa veľkosti zamestnávateľa**

50 - 99 zamestnancov	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	0,6%	5,0%	1,6%	2,8%	0,7%	11,6%
2021	0,6%	5,1%	1,1%	3,3%	0,9%	11,8%
2022	0,6%	4,9%	1,4%	3,8%	0,9%	11,8%

50 - 99 zamestnancov	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
----------------------	------------------	------------------	---------------------------------------	----------------------------------------	-------------------------	-----------------------------------------------

2020	14,5%	4,0%	1,5%	4,2%	9,3%	1,0%
2021	15,1%	3,6%	1,3%	4,8%	10,8%	0,9%
2022	13,0%	4,0%	1,1%	4,6%	9,2%	1,2%

50 - 99 zamestnancov	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,0%	0,1%	0,3%	0,2%	0,1%
2021	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,0%
2022	0,0%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%

Tab. č. 27.3 Podiel podnikov poskytujúcich príslušný benefit podľa veľkosti zamestnávateľa

100 a viac zamestnancov	Podnikové byty	Predaj vlastných výrobkov so zľavou	Poskytnutie ubytovania v podnikových zariadeniach	Lekárske prehliadky nad rámec zákona	Príspevok na kúpeľnú liečbu	Firemné vozidlo aj na osobné účely
2020	2,3%	11,2%	5,5%	12,2%	3,0%	33,9%
2021	2,2%	11,5%	5,6%	10,9%	2,9%	32,2%
2022	1,9%	10,6%	5,0%	10,3%	2,6%	31,3%

100 a viac zamestnancov	Firemný notebook	Finančné pôžičky	Finančné prostriedky na detské tábory	Zapožičanie techniky na súkromné účely	Zvyšovanie kvalifikácie	Zamestnávateľ poskytuje osobitné výhody ženám
2020	37,0%	7,4%	6,1%	10,0%	27,5%	5,3%
2021	37,4%	6,6%	5,1%	10,1%	26,4%	4,7%
2022	35,3%	6,4%	5,1%	9,0%	25,9%	4,8%

100 a viac zamestnancov	Podnikové jasle	Podniková škôlka	Detský kútik	Príspevok na starostlivosť o dieťa v predškolskom veku	Príspevok na opatrovanie
2020	0,2%	0,4%	0,5%	0,8%	0,1%
2021	0,1%	0,4%	0,4%	0,9%	0,1%
2022	0,0%	0,4%	0,2%	0,8%	0,1%

## 7. Doplnkové dôchodkové poistenie ako súčasť sociálnej politiky zamestnávateľa

Príspevok zamestnávateľa na rôzne formy dôchodkového zabezpečenia zamestnanca je jedným z najstarších a do dnes najviac rozšírených zamestnaneckých benefitov. Poskytovanie tohto benefitu je rozšírené takmer vo väčšine vyspelých krajín. Historicky sa príspevok na dôchodkové zabezpečenie zamestnancov transformoval vo väzbe na zavádzanie povinných a univerzálnych dôchodkových schém v rámci systému sociálneho poistenia. Spoločne s aplikáciou súčasných daňovo-odvodových pravidiel sa príspevok na dôchodkové zabezpečenie zamestnanca (ako zamestnanecký benefit) presunul do nadstavbových dôchodkových schém. Ich podoba má rôzny charakter vyplývajúci zo základného dôchodkového systému a z konkrétnych legislatívnych pravidiel danej krajiny. Význam doplnkových dôchodkových schém narastá na význame v každej jednej krajine Európskej únie. Demografický vývoj dotknutých krajín je krajne nepriaznivý a doplnkové schému budú v budúcnosti zohrávať zásadnú úlohu pri tvorbe a udržaní životnej úrovne zamestnancov po ukončení ich ekonomickej aktivity.

Európska únia si uvedomuje tento význam doplnkového dôchodkového zabezpečenia. Dôkazom toho je aj smernica Európskeho parlamentu a rady 2016/2341 zo 14. decembra 2016 o činnostiach inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (IZDZ) a o dohľade na nimi. V podmienkach Slovenskej republiky podmienky vyššie uvedenej smernice spĺňa doplnkové dôchodkové sporenie. Doplnkové dôchodkové sporenie je dnes nosným zamestnaneckým benefitom v tejto oblasti na Slovensku.

### 7.1. Historický vývoj a legislatívne prostredie

Dnešné doplnkové dôchodkové sporenie vzniklo transformáciou doplnkového dôchodkového poistenia. Doplnkové dôchodkové poistenie bolo spravované zákonom č. 123/1996 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a reálne začalo na Slovensku existovať od roku 1998. Doplnkové dôchodkové poisťovne boli subjekty sui generis, na ich vzniku a najmä na ich kontrole a riadení sa podieľali priamo



zamestnávateľa a ich zamestnanci. Transformáciou doplnkového dôchodkového poistenia na doplnkové dôchodkové sporenie došlo aj k zmene typu organizácií, ktoré sú dnes nositeľmi systému. Doplnkové dôchodkové spoločnosti sú dnes akciovými spoločnosťami, ktoré majú na svoju činnosť špeciálne povolenie. Ich majetok musí byť oddelený od majetku účastníkov v doplnkových dôchodkových fondoch. Bol tak oslabený vplyv zamestnávateľov a ich zamestnancov na kontrolu a riadenie systému, ale základné princípy fungovania ostali zachované. Vzťah zamestnanec-zamestnávateľ je jedným zo základných prvkov celého systému. Transformácia z roku 2004 bola realizovaná zákonom č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý po rôznych úpravách platí do dnes.

## 7.2. Výška a úroveň štátnej podpory

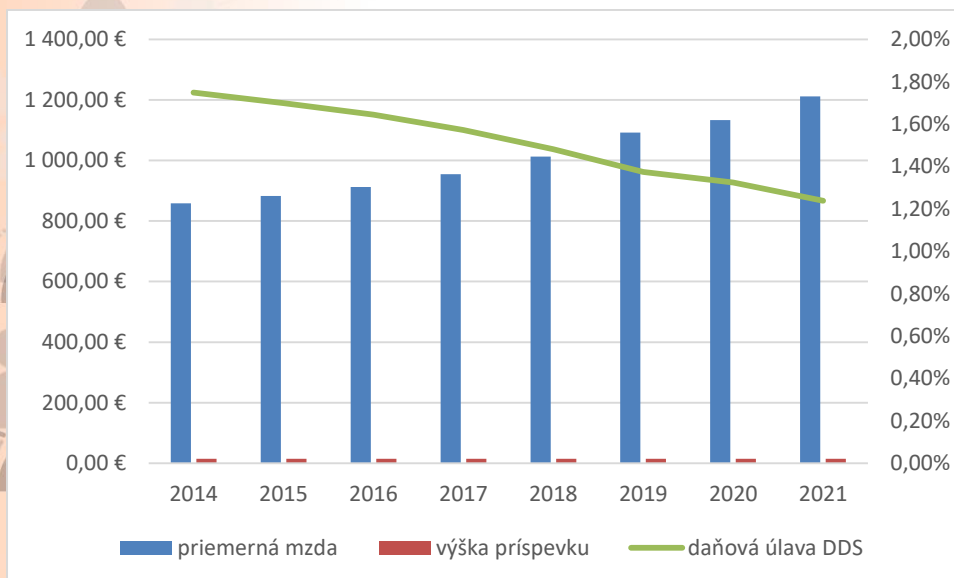
Podstatou doplnkového dôchodkového sporenia je dohoda zamestnávateľa so zamestnancami (respektíve ich reprezentatívnymi zástupcami) o účasti zamestnávateľa v systéme a o výške a štruktúre ich príspevkov. Štát sa týmto spôsobom čiastočne zbavuje zodpovednosti za životnú úroveň budúcich dôchodcov a podporuje obe zúčastnené strany formou daňových úľav. Nie je predmetom tohto materiálu detailné hodnotenie dostatočnosti motivačných prvkov zo strany štátu. Samo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR ale priznáva, že celková úroveň podpory dobrovoľného dôchodkového sporenia zo strany štátu je dlhodobo pod úrovňou 0,02% HDP. V porovnaní s ostatnými krajinami OECD je uvedená miera podpory tretieho dôchodkového piliera jedna z najnižších. Pre budúcnosť bude jednoznačne potrebné zvýšiť štátnu podporu systému na úroveň bežnú v iných krajinách OECD a Európskej únie. V každom prípade, využívanie tohto zamestnaneckého benefitu je čiastočne negatívne ovplyvňované vyššie uvedenou nedostatočnou úrovňou podpory účasti, najmä mladších zamestnancov zo strany štátu.

Na strane zamestnávateľa je situácia viac menej priaznivá. Maximálny limit, do výšky ktorého si môže zamestnávateľ zaúčtovať zaplatené príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie svojich zamestnancov do daňových výdavkov, je 6% zo zúčtovanej mzdy a náhrady mzdy zamestnanca, ktorý je účastníkom sporenia. Tento limit je z pohľadu významu systému dostatočný a v praxi je podstatná väčšina príspevkov výrazne pod týmto limitom. Bohužiaľ zo

zaplatených príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie platí zamestnávateľ odvody na zdravotné poistenie.

Horšia situácia je v prípade samotného zamestnanca. Daňové zvýhodnenie na príspevky zaplatené na doplnkové dôchodkové sporenie je maximálne 15 Eur mesačne, respektíve 180 Eur ročne. Prvým problémom tejto konštrukcie je stanovenie maximálnej výšky daňového zvýhodnenia príspevkov účastníkov na doplnkové dôchodkové sporenie reálnou sumou. Uvedený 15 eurový mesačný limit (180 eur ročne) bol stanovený v roku 2013 a prvýkrát bol uplatnený za rok 2014. V tom čase predstavoval 1,75% priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve. Keďže daňový limit sa od svojho zavedenia nevalorizoval, v roku 2021 už predstavoval len 1,24% priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve. To spôsobilo za sledované obdobie zníženie o 0,5% priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve, respektíve zníženie intenzity daňovej podpory príspevkov účastníkov vo väzbe na priemernú mzdu o 30%.

**Graf č. 6 Vývoj výšky daňového zvýhodnenia príspevkov na DDS v % z priemernej mzdy**



Druhým problémom je samotná výška daňového zvýhodnenia príspevkov účastníkov na doplnkové dôchodkové sporenie. Dnešných 1,2% z priemernej mzdy v národnom hospodárstve je 5 krát menej ako je daňové zvýhodnenie príspevkov zamestnávateľa. Ako je popísané nižšie jeden z často používaných modelov pre stanovenie výšky príspevku na

doplňkové dôchodkové sporenie zo strany zamestnávateľa je nastavenie príspevku závislosti od výšky príspevku zamestnanca (účastníka). Toto nerovnovážne postavenie zamestnancov a zamestnávateľov je jeden z dôvodov nedostatočného objemu finančných prostriedkov, ktoré sú akumulované na osobných účtoch účastníkov. Ak chceme do budúcnosti uvažovať s mierou náhrady z tretieho dôchodkového piliera aspoň na úrovni 7,5% zo mzdy pred odchodom do dôchodku bude potrebné práve túto podporu zásadne zvýšiť.

V neposlednom rade je potrebné konštatovať, že nárok na daňové zvýhodnenie svojich príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie má len približne polovina účastníkov. Podmienkou na získanie možnosti daňovej úľavy je povinnosť účastníkov, ktorí uzatvorili zmluvu pred 1. 1. 2014, podpísať dodatok k účastníckej zmluve a prejsť tak na nové podmienky platné od roku 2014. Toto obmedzenie zo strany štátu má svoju logiku. Cieľom je podporovať produkt, ktorý bude ozaj formovať príjem zamestnancov po ich odchode z ekonomickej aktivity a nie umožňovať nekontrolované vyberanie účelových zdrojov pred vznikom sociálnej udalosti (odchodu do dôchodku). Bohužiaľ štát tento svoj zámer nekomunikuje dostatočne a neprispieva tak k motivácii účastníkov prestúpiť na nové, prísnejšie, podmienky. V tomto kontexte je opätovne možné poukázať na nedostatočnú výšku podpory zo strany štátu, ktorá účastníkov nedostatočne motivuje.

### **7.3. Doplnkové dôchodkové sporenie ako nástroj sociálnej politiky zamestnávateľov**

Doplňkové dôchodkové sporenie predstavuje exkluzívny nástroj sociálnej politiky zamestnávateľov. Prostredníctvom tohto nástroja môže zamestnávateľ pomôcť svojim zamestnancom vytvoriť si finančnú rezervu na dobu po ich odchode do dôchodku. Okrem naplnenia svojej spoločenskej zodpovednosti má zamestnávateľ zo svojej účasti v doplnkovom dôchodkovom systéme reálne výhody. V prvom rade získava nástroj na dlhodobú stabilizáciu svojich zamestnancov. Prostriedky vynaložené na doplnkové dôchodkové sporenie jeho zamestnancov sú pre neho nákladovou položkou bez nutnosti odvádzať z týchto príspevkov platby na sociálne poistenie (platia sa len odvody na zdravotné poistenie). Vhodná príspevková politika dáva zamestnávateľovi konkurenčnú výhodu pri získavaní zamestnancov na trhu práce. Účasť zamestnávateľa na doplnkovom dôchodkovom sporení mu umožňuje rozšíriť

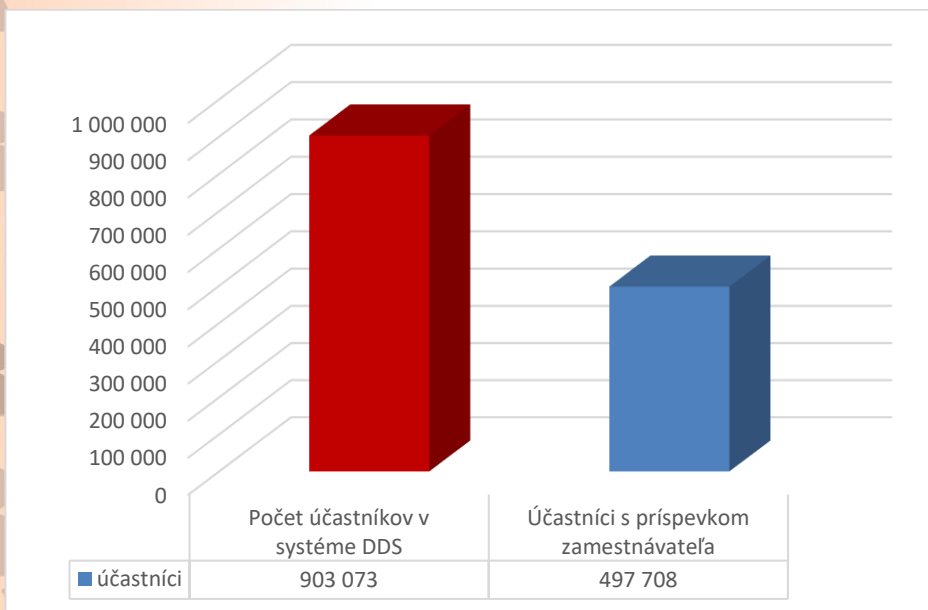
predmet kolektívneho vyjednávania s odborovou organizáciou a v niektorých prípadoch aj kompenzovať mzdový nárast práve prostredníctvom príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie. Riziko zamestnávateľa, že bude prispievať zamestnancovi, ktorý u neho bude pôsobiť len krátku dobu, je možné eliminovať vhodnou aplikáciou čakacej doby. Toto je obdobie, kedy zamestnávateľ nemusí svojmu zamestnancovi prispievať do systému. Zvyčajne je táto doba zhodná so skúšobnou dobou uvedenou v pracovnej zmluve a nesmie byť dlhšia ako jeden rok.

Na tomto mieste je potrebné upozorniť, že z pohľadu dnešného chápania systému zamestnaneckých benefitov ako variabilného nástroja schopného reagovať na preferencie zamestnancov, má doplnkové dôchodkové sporenie svoje obmedzenia. V prvom rade to nie je zamestnanecký benefit vhodný do dnes široko používaného programu tak zvanej „cafetérie“. Zamestnávateľ nemôže z účasti na doplnkovom dôchodkovom sporení vylúčiť niektoré skupiny zamestnancov (napríklad tých čo si už vybrali iný produkt). Ak má zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu a jeho zamestnanec uzatvorí účastnícku zmluvu, je mu zamestnávateľ povinný prispievať podľa nastavených pravidiel bez ohľadu na to, či už čerpal iné benefity a prekročil by tak nastavený limit „cafetérie“. Je preto vhodnejšie zaradiť doplnkové dôchodkové sporenie do zoznamu „základných“ zamestnaneckých benefitov a nepodmieňovať jeho poskytnutie nečerpaním iných výhod. Možnosť výberu zamestnanca je len v rovine jeho účasti alebo neúčasti v systéme.

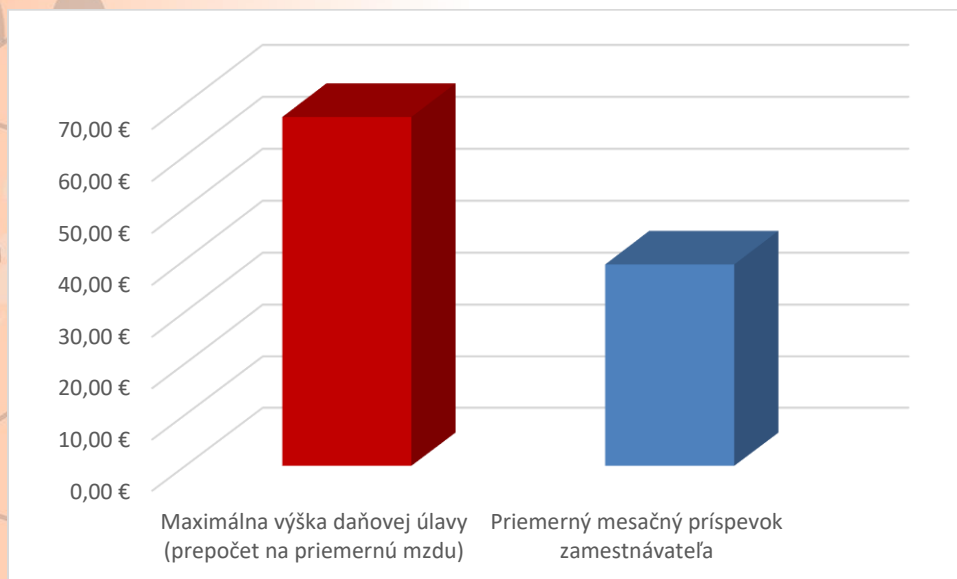
Podstatná väčšina veľkých zamestnávateľov na Slovensku je zapojená v doplnkovej dôchodkovej schéme a prispieva svojim zamestnancom na ich osobné účty. Účast zamestnávateľa v systéme doplnkového dôchodkového sporenia môže byť predmetom kolektívneho vyjednávania. V praxi býva táto možnosť aplikovaná najmä u väčších zamestnávateľov. Ak zamestnávateľ uzatvorí zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, vzniká mu povinnosť prispievať všetkým jeho zamestnancom, ktorí o to prejavia záujem. V prípade, ak má už zamestnávateľ uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s konkrétnou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, ale jeho zamestnanec uzatvoril zmluvu s inou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, je zamestnávateľ povinný uzatvoriť

zamestnávateľskú zmluvu aj s týmto subjektom a to najneskôr do 30 dní, odkedy sa túto skutočnosť dozvedel. Veľká väčšina zamestnávateľov má preto uzatvorených viacero zamestnávateľských zmlúv s viacerými poskytovateľmi doplnkového dôchodkového sporenia.

Z pohľadu účasti zamestnancov v systéme doplnkového dôchodkového sporenia je Slovensko v porovnaní napríklad s Českou republikou, výrazne pozadu. Vo všeobecnosti sa uvádza, že na Slovensku ja zapojených v treťom dôchodkovom pilieri menej ako polovina všetkých zamestnancov. Z údajov ADDS vyplýva, že k 31.12.2021 bolo zapojených v systéme DDS približne 900 tisíc účastníkov.(účastníci s nenulovým stavom osobného účtu). Aspoň jeden príspevok zamestnávateľa získalo v roku 2021 len necelých 500 tisíc zamestnancov. V Českej republike si ku koncu roka 2021 sporilo v niektorom z fondov tretieho dôchodkového piliera takmer 4,5 milióna účastníkov. To je viac ako je evidovaný počet zamestnancov. Tento rozdiel vychádza z rozdielnej štruktúry štátnej podpory a účasti iných skupín obyvateľstva (viac ako 100 tisíc účastníkov je mladších 18 rokov, podstatne vyššia účasť SZČO v systéme a podobne). Príspevok zamestnávateľa získalo v roku 2021 v Českej republike 1.132 tisíc účastníkov. Celkový počet účastníkov doplnkovej dôchodkovej schémy v ČR je ovplyvnený odlišnou štruktúrou podpory tretieho dôchodkového piliera. Tá je postavená najmä na štátnej podpore, daňových úľavách a až následne na príspevku zamestnávateľa. Na druhej strane ak hodnotíme príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (vo všetkých jeho formách) ako zamestnávateľský benefit, je situácia v oboch krajinách pomerovo takmer rovnaká.

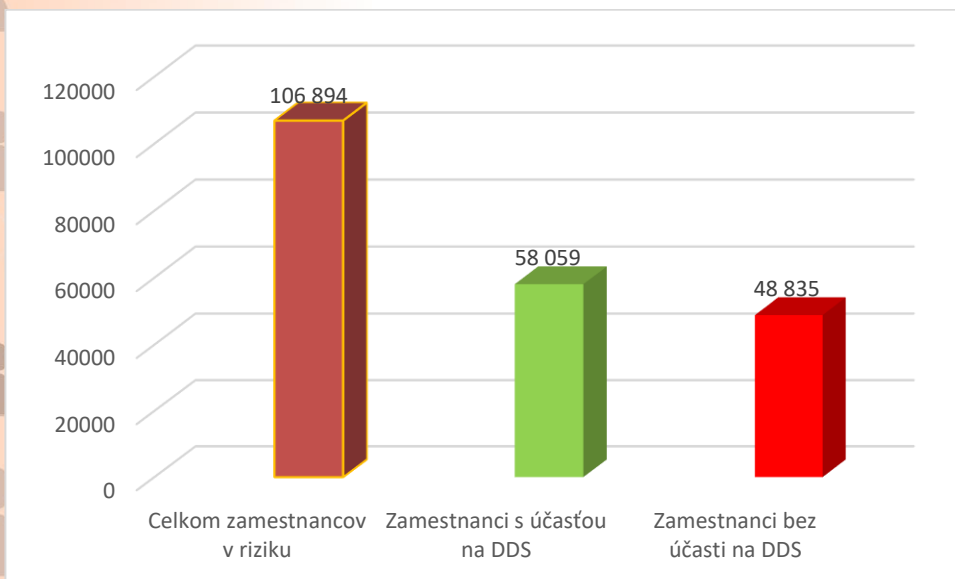
**Graf č. 7 Účastníci v systéme DDS**


Ďalšou veličinou, ktorá determinuje hodnotenie zamestnávateľského príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie ako benefitu pre zamestnancov, je jeho výška. Výhodou slovenskej právnej úpravy je stanovenie maximálnej výšky daňovej úľavy formou percenta z vyplatenej mzdy zamestnanca (maximálne 6% z objemu vyplatených miezd zamestnancov, ktorí sú účastníkmi DDS). Táto formulácia zabezpečuje pre podstatnú časť zamestnancov prirodzený nárast príspevku ich zamestnávateľa vo väzbe na rast miezd. Ako je ďalej uvedené niektoré modely správania sa zamestnávateľov túto väzbu nerešpektujú. Vzniká tým potreba raz za čas skokom meniť výšku zamestnávateľského príspevku. V decembri 2021 zaplatili zamestnávatelia do systému doplnkového dôchodkového sporenia 21.5 milióna eur. Priemerný príspevok zamestnávateľovi predstavoval 39,05 €. Maximálna možná miera daňovej úľavy (prepočítanej na priemernú mzdu 12/2021) predstavuje 67,44€. Zamestnávatelia pri stanovení výšky svojho príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie svojich zamestnancov využívajú možnosti vytvorené štátom v priemere na necelých 60%. To dáva do budúcnosti možnosť rastu tohto zamestnávateľského benefitu. Jeden s faktorov, ktorý ovplyvňuje výšku zamestnávateľského príspevku ako aj záujem zamestnancov o získanie tohto príspevku ( a tým aj determinuje záujem o účasť zamestnancov v DDS) je povinnosť odvádzať z príspevkov zamestnávateľa odvody na zdravotné poistenie.

**Graf č. 8 Porovnanie maximálnej výšky daňovej úľavy a priemerného príspevku**

Ďalej je potrebné upozorniť na špecifické postavenie zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú Úradom verejného zdravotníctva SR do kategórie III alebo IV. Ide o prípady, v ktorých má pracovné prostredia alebo výkon práce negatívny vplyv na zdravie zamestnancov. Týmto zamestnancom je zamestnávateľ povinný umožniť účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení. V tomto prípade nejde o zamestnanecký benefit, ale o plnenie si povinností zamestnávateľa v zmysle uvedeného zákona č. 650/2004 Z. z.. Je na rozhodnutí zamestnanca či do systému DDS vstúpi. V prípade, ak vstúpiť odmietne, zamestnávateľ mu nie je povinný prispievať.

Graf č. 9 Účasť zamestnancov v rizikových kategóriách na DDS



O zamestnaneckom benefite je možné hovoriť len v prípade, ak zamestnávateľ poskytuje dotknutým zamestnancom príspevok vyšší ako je minimálny príspevok stavený zákonom. Zákonná povinnosť zamestnávateľa je prispievať zamestnancom vykonávajúcim rizikové práce minimálne 2% z objemu ich miezd. Pri prepočte na priemernú mzdu (k 31.12.2021 podľa ŠÚ SR 1.124 €) by tento príspevok predstavoval približne 23 €. V skutočnosti je k danému dátumu priemerný príspevok zamestnávateľa za zamestnanca vykonávajúceho rizikové práce viac ako dvojnásobný (k 31.12.2021 bol tento príspevok 50,18€). Aj keď zoberieme do úvahy vyššiu priemernú mzdu rizikových zamestnancov ako je priemerná mzda v národnom hospodárstve, je zrejmé, že zamestnávatelia prispievajú v priemere viac ako je ich zákonná povinnosť. Je preto možné v zásade považovať aj príspevky zamestnávateľov na doplnkové dôchodkové sporenie pre rizikových zamestnancov za zamestnanecký benefit, aj keď existuje zákonná povinnosť tieto príspevky platiť.

Ako je už vyššie uvedené, podstatná náležitosť, ktorá môže byť predmetom kolektívneho vyjednávania je výška príspevkov zamestnávateľa. Ide o podstatnú súčasť aplikácie sociálnej politiky zamestnávateľa a jeho stratégie v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Aj keď najmä väčší zamestnávatelia majú tendenciu realizovať osobitný prístup, je možné v správaní zamestnávateľov vysledovať určité modelové správania a je možné dokumentovať základné modelové prístupy zamestnávateľov.



#### 7.4. Modely príspevkových schém zamestnávateľov na Slovensku

Model príspevkovej schémy konkrétneho zamestnávateľa by mal vychádzať z jeho potrieb a zámerov v oblasti riadenia ľudských zdrojov a odmeňovania zamestnancov. Analýzou správania sa zamestnávateľov zúčastnených v systéme doplnkového dôchodkového sporenia na Slovensku je možné definovať nasledujúce modely príspevkovej politiky :

##### 7.4.1. Základný model rovnakých príspevkov

Zamestnávateľ stanoví jednotnú sumu príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie pre všetkých svojich zamestnancov, ktorí do systému vstúpia. Ide o administratívne najmenej náročný model. Zamestnávateľ si vie nastaviť výšku príspevkov tak, aby jeho náklady boli v súlade s výškou štátom poskytovanej daňovej úľavy. Nevýhodou je pasívny prístup pri sledovaní konkrétnych cieľov v oblasti riadenia ľudských zdrojov a potreba príspevky raz za čas valorizovať, aby ich výška nestratila na význame.

##### 7.4.2. Model previazanosti na mzdu

Opätovne ide o model, v ktorom zamestnávateľ stanoví jednotnú sumu príspevku, ale percentom z vyplatenej mzdy. Výhodou je priama previazanosť úspor a tým aj budúcich dávok na reálny príjem konkrétneho zamestnanca, ako aj prirodzená valorizácia. Navyše výška mzdy čiastočne odráža význam zamestnanca pre firmu alebo organizáciu. Rovnako aj tu je nevýhodou pasívny prístup k sledovaniu konkrétnych cieľov v oblasti riadenia ľudských zdrojov, ako napríklad preferencia určitej profesie potrebnej pre činnosť zamestnávateľa.

##### 7.4.3. Vernostný model

Ide o sofistikovanejší prístup, kedy zamestnávateľ sleduje cieľ dlhodobo stabilizovať svojich zamestnancov. Príspevky sú definované v rozdielnej výške podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa. Model je administratívne náročnejší, ale stabilizuje zamestnancov a navyše zvyšuje dynamiku sporenia účastníka s počtom odpracovaných rokov a tým aj s blížiacim sa odchodom do dôchodku.

##### 7.4.4. Seniorný model

Tento model je využívaný najmä u zamestnávateľov, ktoré majú záujem umožniť starším zamestnancom dynamickejšiu tvorbu ich dôchodkových úspor. Výška príspevku zamestnávateľa sa zvyšuje s vekom jeho zamestnanca. Model bol využívaný najmä pri nábehu

systemu, ale u niektorých zamestnávateľov je využívaný aj naďalej. Ide o administratívne náročnejší model, jeho súčasťou býva aj transformácia niektorých nárokov zamestnanca pri životných jubileách alebo pri odchode do dôchodku (odchodné) na jeho osobný účet v doplnkovom dôchodkovom sporení. Pre účastníkov to zvyšuje ich budúce dôchodkové dávky a zamestnávateľ tak motivuje svojich zamestnancov k odchodu do dôchodku, po dovŕšení dôchodkového veku, podľa svojich potrieb.

#### **7.4.5. Preferenčný model**

Zamestnávateľ uprednostňuje konkrétne kategórie svojich zamestnancov, zvyčajne ide o profesie, ktoré sú pre jeho činnosť podstatné a nechce pre danú profesiu zvyšovať mzdy. Ide o administratívne náročný model, ktorý ale spĺňa nároky na aktívne dosahovanie cieľov v oblasti práce s ľudskými zdrojmi.

#### **7.4.6. Individuálny model**

Ide o prístup, kedy zamestnávateľ určí výšku príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie individuálne pre každého svojho zamestnanca. Ide o komplikovaný model, ktorý je možný aplikovať v menších kolektívoch. Zamestnávateľ vie pomocou tohto modelu zohľadniť špecifiká každého jedného zamestnanca.

#### **7.4.7. Zásluhový model**

V tomto prípade využíva zamestnávateľ príspevkovú politiku na doplnkové dôchodkové sporenie ako „pohyblivú zložku mzdy“. Najmä v prípadoch, keď z rôznych dôvodov nemôže alebo nechce využívať na motiváciu svojich zamestnancov bežné mzdové prostriedky. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie sa napríklad môže zvýšiť na obdobie nárazového zaťaženia zamestnancov, alebo ako špeciálny bonus pri náročných úlohách. Pre zamestnávateľa to predstavuje ďalší nástroj osobného ohodnotenia zamestnancov.

#### **7.4.8. Pracovné kategórie**

Ako je už vyššie uvedené v tomto prípade nejde o zamestnanecký benefit, ale splnenie si povinností zamestnávateľa. Tento model uvádzame len pre úplnosť. Ide o osobitný prístup, ku ktorému je zamestnávateľ povinný pristúpiť v prípade, ak zamestnáva zamestnancov, ktorí vykonávajú práce označené príslušným úradom na ochranu verejného zdravia do kategórie III a IV. V prípade týchto zamestnancov je zamestnávateľ povinný im prispievať minimálne 2% z ich mzdy. Zamestnanec má právo túto povinnosť zamestnávateľa využiť. Na kontrolu

dodržiavania tejto povinnosti zamestnávateľa sa zameriava Národný inšpektorát práce, ktorý má oprávnenie zamestnávateľa pokutovať v prípade, ak nesplní svoji povinnosť.

Uvedené modely sú čiastočne zovšeobecnené. Existujú zamestnávateľa, ktorí popísané modely kombinujú a tvoria tak optimalizovanú sústavu, ktorá čo najlepšie zohľadňuje ich zámery v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Na druhej strane bude vytvorenie príliš komplikovaného systému klásť vyššie nároky na jeho aplikáciu a prezentáciu jeho pravidiel zamestnancom. Podstatné je, aby zamestnávateľ vedel využiť možnosti, ktorému nastavenie príspevkovej politiky dáva a pracoval s týmto svojím benefitom tak, aby pomohol svojim zamestnancom pripraviť sa na obdobie po odchode do dôchodku, ale aby tiež využil tento nástroj k naplneniu svojich cieľov.

#### **7.5. Organizácie štátneho a verejného sektoru ako zamestnávateľa v systéme doplnkového dôchodkového sporenia**

Štátny a verejný sektor predstavuje z pohľadu doplnkového dôchodkového sporenia najväčší a relatívne homogénny segment potenciálnych účastníkov. Po odpočítaní vojakov a policajtov, ktorí majú osobitný dôchodkový systém, predstavujú zamestnanci v štátnej službe a zamestnanci, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov skupinu s viac ako 350-tisíc potenciálnych účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia. Na ich odmeňovanie a najmä na ich zamestnanecké benefity má priamy dosah štát. Základným dokumentom, ktorý definuje príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie je kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára osobitne pre každú z uvedených kategórií zamestnancov (zamestnanci v štátnej službe a zamestnanci odmeňovaní podľa zákona 553/2003 Z. z.). Obe kolektívne zmluvy vyššieho stupňa majú v sebe, viac menej identicky, inkorporované ustanovenia o výške zamestnávateľských príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie. Právo dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve povinnosť zamestnávateľa uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení, ak

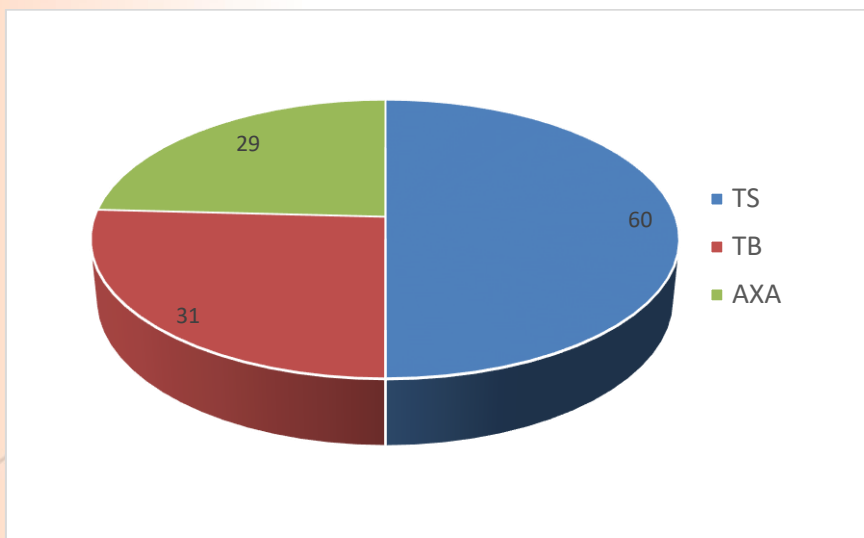
niektorý jeho zamestnanec uzatvorí účastnícku zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení. Povinnosť zamestnávateľa, ak už uzatvoril zmluvu o doplnkovom dôchodkovom sporení s konkrétnym poskytovateľom, uzatvoriť zamestnávateľské zmluvy aj s ďalšími poskytovateľmi tohto produktu s ktorými majú uzatvorené účastnícke zmluvy jeho zamestnanci. Výška príspevku zamestnávateľa je stanovená na minimálne 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sú záväzné pre všetky služobné úrady podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (v prípade štátnych zamestnancov) a pre všetkých zamestnávateľov uvedených v §1 ods.1 zákona č. 553/2003 Z. z. (v prípade zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z.).

Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľa v štátnom a verejnom sektore môžu uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie svojim zamestnancom. V prípade, ak takýto záväzok bude premietnutý v podnikovej kolektívnej zmluve, zamestnávateľovi vzniká povinnosť takúto zmluvu uzatvoriť, ak o to jeho zamestnanci prejavia záujem (formou uzatvorenia účastníckej zmluvy). Ďalej povinnosť zamestnávateľa akceptovať slobodu výberu poskytovateľa doplnkového dôchodkového sporenia svojich zamestnancov a prispievať svojim zamestnancom na ich osobný účet vedený u tohto poskytovateľa, ktorého si vyberie zamestnanec. V neposlednom rade má zamestnávateľ povinnosť, ak už uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu, prispievať svojim zamestnancom, ktorí o to prejavia záujem minimálne dve percentá z ich zúčtovaných miezd.

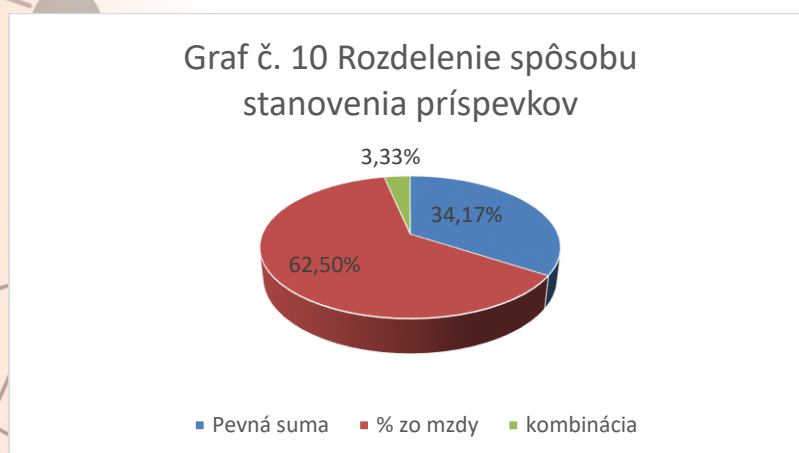
Samozrejme aj pre tento typ zamestnávateľa ostáva v platnosti povinnosť prispievať svojim zamestnancom, ak vykonávajú práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu verejného zdravotníctva do kategórie III a IV. Výška minimálneho príspevku zamestnávateľa (uvedená v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa) je koncipovaná tak, aby zohľadňovala aj túto povinnosť. Otázne je zvýhodnenie tejto skupiny zamestnancov. Povinný minimálny príspevok je v rovnakej výške ako príspevky pre ostatných zamestnancov. Výhodou zostáva povinnosť zamestnávateľa prispievať bez ohľadu na príspevok rizikového zamestnanca. V každom

prípade by bolo vhodné do budúcnosti zvážiť zvýhodnenie tejto skupiny zamestnancov aj zvýšením minimálneho príspevku nad úroveň ostatných zamestnancov.

Za účelom preveriť, či zamestnávateľa zaviazaní vyššie uvedenými kolektívnymi zmluvami plnia svoj záväzok sme zrealizovali prieskum uzatvorených zamestnávateľských zmlúv. Prieskum bol realizovaný na základe zamestnávateľských zmlúv a ich dodatkov zverejnených v Centrálnom registri zmlúv. Do prieskumu bolo náhodným výberom zaradených 120 zamestnávateľských zmlúv, tak aby boli zastúpené najčastejšie sa vyskytujúce typy organizácií štátnej a verejnej správy. V prieskume bola hodnotená forma stanovenia výšky príspevku zamestnávateľa (pevná čiastka alebo percento z mzdy) a či stanovená výška príspevku vyhovuje minimálnym podmienkam stanovených v uvedených kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa, prípadne či je príspevok zamestnávateľa vyšší. Aj keď platí pravidlo, že v prípade, ak zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľské zmluvy s viacerými poskytovateľmi, jeho príspevky by mali byť rovnaké pre všetkých jeho zamestnancov, boli v rámci prieskumu posudzované zmluvy uzatvorené s viacerými poskytovateľmi. Každý subjekt štátnej alebo verejnej správy je v kontrolnom súbore zastúpený len raz. Z uvedených 120 zamestnávateľských zmlúv bolo 60 uzatvorených z NN Tatry- Sympatia d.d.s., a.s. (ďalej len TS), 31 uzatvorených s Doplňkovou dôchodkovou spoločnosťou Tatra banky d.d.s., a.s. (ďalej TB) a 29 zmlúv bolo uzatvorených v AXA d.d.s, a.s. (Ďalej len AXA). Stabilita d.d.s., a.s. (ďalej len ST) v posudzovanom súbore nefiguruje, nakoľko v Centrálnom registri zmlúv je pod identifikačným číslom tejto spoločnosti evidovaná len jedna zamestnávateľská zmluva, ale výška príspevku zamestnávateľa je v scane dokumentu nečitateľná.

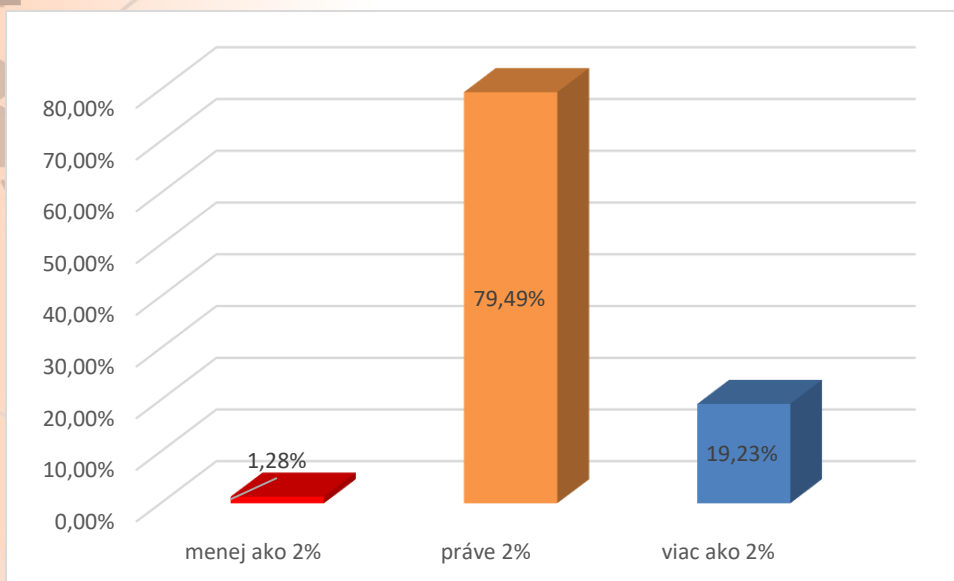
**Graf č. 10 Zastúpené zamestnávateľské zmluvy v kontrolnom súbore**


V kontrolnom súbore bolo zistených 62,50% (75) subjektov, ktoré majú stanovenú výšku zamestnávateľského príspevku percentom zo mzdy a 34,17% (41) subjektov pevnou čiastkou. Tri celých tridsať tri stotín percenta zamestnávateľov z kontrolného súboru (4) majú definovaný príspevok aj pevnou čiastkou aj percentom zo mzdy. Vo všetkých prípadoch ide o dve skupiny zamestnancov, ktoré majú rozdielne podmienky. Vyplýva to z potreby riešiť špecifické postavenie zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce. Minimálna výška percentuálneho príspevku bola uzatvorená vo výške 1% maximálna vo výške 6%. Najnižší príspevok stanovený pevnou čiastkou bol 3,32€ (zistené u troch subjektov) a najvyšší príspevok 50,-€.

**Graf č. 11 Rozdelenie spôsobu stanovenia príspevkov**


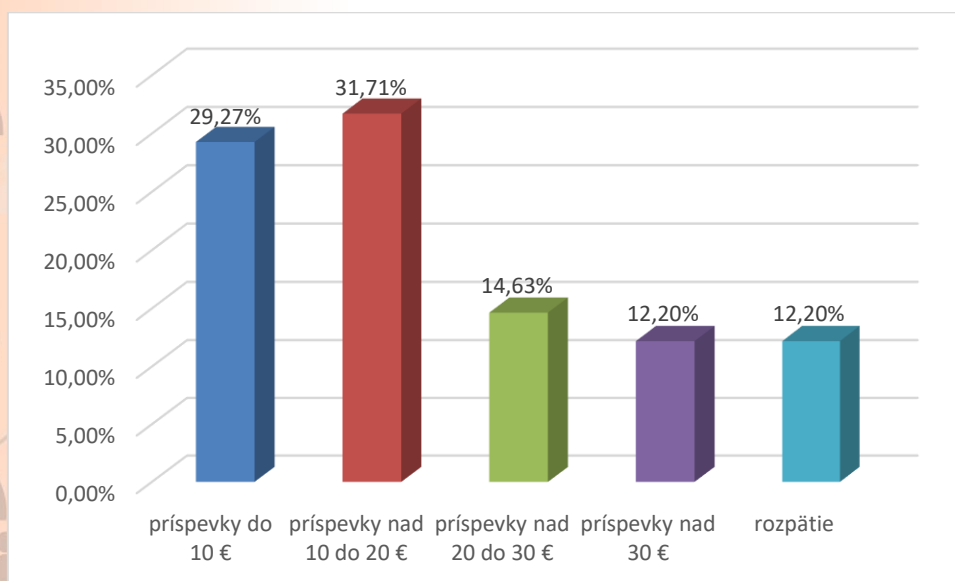
Veľká väčšina percentuálne stanovených príspevkov bola v odpovedajúcej výške 2%, v jednom prípade bola odvolávka na výšku príspevku tak ako bola dohodnutá v kolektívnej zmluve pre daný rok (práve 2%). Šestnásť subjektov má stanovenú výšku príspevku vyššiu ako 2 %, ale tri z týchto subjektov majú viacero skupín zamestnancov a vyšší príspevok nie je určený plošne pre všetkých zamestnancov. Jeden subjekt má stanovenú výšku zamestnávateľského príspevku v rozmedzí 0-6 % zo mzdy zamestnanca (do grafu nebol zaradený).

**Graf č. 12 Rozdelenie príspevkov stanovených v %**



V prípade príspevkov stanovených pevnou čiastkou je situácia komplikovanejšia. Zamestnávatelia (7 z celkového počtu 41) výšku príspevku v eurách definujú ako maximálnu a jej finálna výška je závislá od splnenia stanovených podmienok. V prvom rade je to pomer príspevku k príspevku zamestnávateľa, ďalej fyzický vek alebo odpracované roky. V jednom prípade je uvedený aj príspevok zo sociálneho fondu viazaný na fyzický vek účastníka. Vo všeobecnosti je možné povedať, že v prípade zamestnávateľov poskytujúcich svojim zamestnancom príspevok definovaný konkrétnou sumou používajú zložitejšie modely pre stanovenie konečnej výšky príspevku. V rámci vyhodnotenia prieskumu sú (z pohľadu výšky príspevku) osobitne uvedení zamestnávatelia, ktorí stanovili rozpätie príspevkov (napríklad od 5 do 50 €) bez stanovenia pravidiel na priznanie konkrétnej výšky príspevku. Ostatní zamestnávatelia boli posudzovaní podľa sumy uvedenej v zamestnávateľskej zmluve bez prihliadnutia k ďalším podmienkam.

Graf č. 13 Rozdelenie príspevkov stanovených v €



Hlavným cieľom realizovaného prieskumu bolo preveriť či zamestnávateľia, zaviazaní kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa pre štátnu a verejnú správu plnia svoje záväzky v oblasti výšky príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie. V prípade príspevkov stanovených percentom z vyplatenej mzdy je situácia relatívne jednoduchá. Určitú komplikáciu predstavujú zamestnávateľia, ktorí podmieňujú výšku svojho príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie minimálnou výškou príspevku konkrétneho účastníka. Najmenej priehľadná je situácia v prípade zamestnávateľov, ktorí stanovili výšku svojho príspevku reálnou sumou. Keďže nedisponujeme informáciami o výške plátov u týchto zamestnávateľov je komplikované jednoznačne konštatovať, či svoje záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa plnia bezo zvyšku. Z uvedeného dôvodu boli stanovené tri kategórie zamestnávateľov.

Zamestnávateľia, ktorí z pohľadu výšky svojho príspevku plnia svoje záväzky. V tejto skupine sú zaradení všetci zamestnávateľia, ktorí majú uzatvorené zamestnávateľské zmluvy s príspevkom minimálne 2% a viac. Všetci zamestnávateľia, ktorých príspevok je stanovený na minimálne 30 eur a viac. Ďalšie prípadné podmienky pre získanie príspevku zamestnávateľa



sú koncipované tak, že po ich splnení má účastník nárok na zamestnávateľský príspevok v plnej výške.

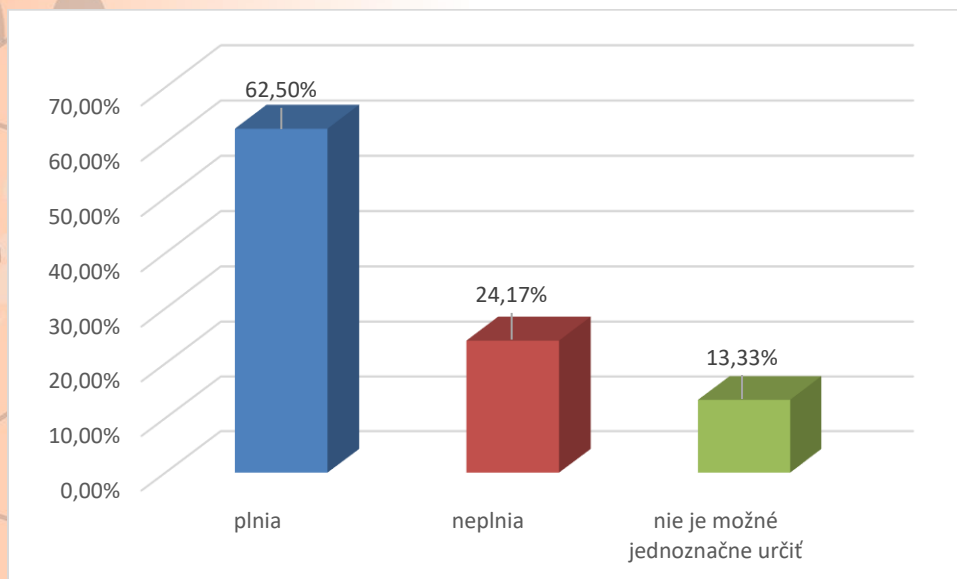
Druhú skupinu predstavujú zamestnávatelia, u ktorých nie je jednoznačne jasné, či plnia svoje záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. V tejto skupine sú zahrnutí zamestnávatelia s príspevkom stanoveným pevnou sumou v rozmedzí medzi 20 až 30 eur. Ďalej zamestnávatelia, ktorí majú príspevky stanovené rozpätím bez jasných podmienok na získanie príspevku v dostatočnej výške a zamestnávatelia, ktorí podmieňujú výšku svojho príspevku výškou príspevku účastníka.

Tretou skupinou sú zamestnávatelia, ktorých výška príspevku nevyhovuje kritériám stanovených kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa. Majú v zamestnávateľskej zmluve stanovený príspevok nižší ako 2% z mzdy alebo príspevok 20 € a menej. Ďalej zamestnávatelia, ktorých podmienky na získanie zamestnávateľského príspevku pre určité skupiny ich zamestnancov nedávajú predpoklady, aby títo zamestnanci získali príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške dvoch percent ich mzdy.

Vyhodnotením realizovaného prieskumu môžeme jednoznačne konštatovať, že:

- viac ako 60% zamestnávateľov z kontrolného súboru si podľa údajov uvedených v zamestnávateľských zmluvách plní záväzok vyplývajúci z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Prispievajú svojim zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie minimálne 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov, ktorí sú účastníkmi doplnkového dôchodkového sporenia.
- necelých 25% zamestnávateľov z kontrolného súboru neplní svoj záväzok z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a prispieva svojim zamestnancom menej ako 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov, ktorí sú účastníkmi doplnkového dôchodkového sporenia.
- v prípade 13,33 % zamestnávateľov majú nastavenú príspevkovú politiku, tak, že nie je možné jednoznačne posúdiť, či svoje záväzky plnia.

Graf č. 14 Plnenie záväzku z KZVS z pohľadu výšky príspevku



Výsledky realizovaného prieskumu sú jednoznačne lepšie než aké boli očakávania pred jeho realizáciou. Takmer dve tretiny zamestnávateľov z preverovaného súboru plní svoje záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Na druhej strane je tu ale relatívne vysoké percento subjektov, ktoré si z najrôznejších dôvodov tieto záväzky neplnia. Najlepšia situácia je u subjektov, ktoré majú nastavenú príspevkovú politiku vo väzbe na percento z platu. Ich systémy sú jednoduchšie a pre zamestnancov lepšie čitateľné. Subjekty, ktoré sa rozhodli pre príspevok stanovený konkrétnou sumou majú tendenciu podmieňovať a komplikovať celý systém príspevkov a to v niektorých prípadoch bez zjavnej logiky. K tomu prispieva aj potreba reálnu výšku príspevku stanoveného pevnou sumou pravidelne valorizovať. Z uvedeného vyplýva, že zložitejším systémom príspevkov je síce možné sledovať viaceré záujmy zamestnávateľa, ale je potrebné sa o systém pravidelne starať, vyhodnocovať jeho účinky a v prípade potreby ho meniť. Rovnako je potrebné viac komunikovať so zamestnancami a detailnejšie ich s príspevkovým systémom oboznamovať.

Zaujímavým faktom, ktorý bolo možné vysledovať z preverovaných zamestnaneckých zmlúv, je skutočnosť, že väčšina preverovaných zmlúv nemá v sebe zakomponovanú čakaciu dobu (doba trvania zamestnania po ktorú zamestnávateľ nie je povinný prispievať svojmu zamestnancovi, aj keď je účastníkom doplnkového dôchodkového sporenia, táto doba nesmie byť dlhšia ako jeden rok). Zamestnávatelia nevidia túto podmienku ako relevantnú

a umožňujú prístup do systému všetkým svojim zamestnancom bez obmedzení. Pravdepodobne to môže vychádzať z nižšej migrácie zamestnancov.

Ďalším zaujímavým momentom je zreteľná koordinácia obdobných zamestnávateľov v jednom rezorte. Napríklad základné a materské školy (zriaďovateľská pôsobnosť miest a obcí) v posledných rokoch takmer paušálne uzatvárajú zmluvy na 2% príspevok. Podobne ústavy na výkon trestu (zriaďovateľská pôsobnosť Ministerstva spravodlivosti SR) alebo územné veterinárne správy (pôsobnosť Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR) jednoznačne koordinujú postup zamestnávateľa v oblasti príspevkovej politiky na doplnkové dôchodkové sporenie. Tento prístup má viacero výhod. Popri dodržiavaní podmienok stanovených kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa sú tiež nastavené rovnaké podmienky v obdobných organizáciách, čo podporuje riadenú migráciu pracovnej sily a nevytvára nevhodné konkurenčné prostredie.

Podobné prípady by boli hodné nasledovania. Pri celkovom pohľade na správanie sa štátnych a verejných organizácií pri stanovení príspevkovej politiky zamestnávateľov, ale aj iných parametrov doplnkového dôchodkového sporenia, je zreteľná nedostatočná miera koordinácie a metodickej pomoci zo strany zriaďovateľov a nadriadených orgánov. Vyššie uvedené náznaky koordinácie vnímame skôr ako vplyv odborových zväzov a vnútorný prenos know-how medzi odborovými organizáciami v rámci jedného odborového zväzu. V každom prípade dnes nemajú ani jednotlivé rezortné ministerstvá prehľad o správaní sa organizácií (zamestnávateľov) v ich zriaďovateľskej pôsobnosti. Štát, ako zamestnávateľ a zmluvná strana kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, by mal poskytnúť poradenstvo a metodickú pomoc tak, aby v prvom rade bolo zabezpečené plnenie podmienok dohodnutých v uvedených zmluvách. Navyše je možné vhodnou príspevkovou politikou a nastavením ostatných parametrov zamestnávateľských zmlúv využiť doplnkové dôchodkové sporenie ako aktívny nástroj pri riadení ľudských zdrojov. Je pochopiteľné, že jednotlivé rezortné ministerstvá môžu mať čiastočne odlišné potreby pre stabilizáciu pracovnej sily. Rovnako sú pochopiteľné aj regionálne rozdiely. Na úrovni štátu ale chýba vytvorenie platformy pre metodickú pomoc a prenos príkladov dobrej praxe. Takáto platforma môže byť výraznou pomocou pre zamestnávateľov v štátnom aj verejnom sektore. Navyše otvorené, korektné a správne

poskytované informácie zvýšia informovanosť zamestnancov o ich právach a nárokov, ako aj o ich osobnej zodpovednosti za úroveň ich ekonomického zabezpečenia v starobe. V každom prípade práve tretí pilier bude zásadnou zložkou, ktorá bude ovplyvňovať kvalitu života budúcich dôchodcov. Jednou z úloh štátu ako zamestnávateľa je vytvoriť zásady rozumnej príspevkovej politiky, ktorá zabezpečí dostatočne dynamickú tvorbu dôchodkových úspor a podporí ochotu zamestnancov prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie aj z vlastných zdrojov účastníka.

### 7.6. Rozpočtovanie prostriedkov na DDS

Ďalším problémom súčasnej aplikačnej praxe v oblasti stanovenia príspevkovej politiky zamestnávateľov, ktorí sú zviazaní vyššími kolektívnymi zmluvami pre zamestnancov v štátnej správe a zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z., je samotné rozpočtovanie prostriedkov na zamestnávateľské príspevky do doplnkového dôchodkového sporenia.

V súčasnej praxi majú príspevkové a rozpočtové organizácie štyri základné rozpočtové položky:

610	mzdy (rozpočtované podľa množstva plánovaných FTE,)
620	odvody (34,95% z výšky mzdových prostriedkov)
630	tovary a služby (vrátanie dohôd o vykonaní práce)
640	ostatné (napríklad nemocenské, členské príspevky a pod)

Prevody medzi položkami sú možné s výnimkou položky 610 (mzdy). Príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie sa neplánujú aj keď predstavujú obligatórny výdavok a to ani v prípade zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce. Na financovanie príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie sa používajú zdroje rozpočtované v položke 630 tovary a služby. Toto riešenie spôsobuje celý systém komplikuje. V prvom rade je potrebné účtovne presunúť prostriedky z položky 630 na položku 620 (odvody). Táto operácia sa realizuje prostredníctvom „evidenčného listu úpravy rozpočtu“. Teoreticky by táto operácia mala byť realizovaná každý mesiac, ale v praxi sa najskôr využívajú zdroje na položke 620 a po ich minutí sa realizuje prevod.

Druhým podstatným problémom je charakter prostriedkov rozpočtovaných v položke 630. Ide o tovary a služby, teda takmer všetky výdavky na činnosť organizácie. Patria sem náklady na kúrenie, elektrickú energiu, ale aj opravy a údržba a prípadné investície. Na základe takto nastavených pravidiel príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie nie sú účelovo viazané. Dostávajú sa tak do priamej „konkurencie“ napríklad s potrebou opraviť strechu alebo financovať iné, pre činnosť organizácie potrebné, projekty. To môže viesť k situácii, že riadiaci pracovníci týchto organizácií síce majú podpísanú zamestnávateľskú zmluvu, ale nevytvárajú priestor pre vstup zamestnancov do systému doplnkového dôchodkového sporenia. Nemotivujú ich a skôr majú tendenciu nezvyšovať počet účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia v svojej organizácii. Keďže sa príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie ani neplánujú, ani nevyhodnocujú, nemajú zriaďovatelia alebo nadriadené orgány informácie o fungovaní príspevkovej politiky zamestnávateľov v svojej pôsobnosti.

Riešením existujúceho stavu by bola úprava rozpočtových pravidiel. Príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške stanovenej kolektívnou zmluvou (minimálne ale 2% z objemu miezd účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia v organizácii) by sa mali rozpočtovať priamo na položku 620 odvody. Tak budú účelovo viazané. V prípade nesúladu plánu z realitou (viac zamestnancov vstúpi do systému doplnkového dôchodkového sporenia, dôjde k zmene príspevkov a podobne) je možné v danom účtovnom roku dofinancovať z položky 630 podľa aktuálne potreby. A pre ďalší rok už opätovne plánovať položku 620 na základe aktuálne situácie. Týmto spôsobom dôjde k zníženiu potreby financovať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie z položky 630 na 15-25% oproti súčasnému stavu. Táto úprava nebude mať výraznejší vplyv na štátny rozpočet. O prostriedky určené na príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie je možné ponížiť položku 630. Vytvoria sa tak predpoklady pre vyššiu účasť zamestnancov verejnej a štátnej správy v systéme doplnkového dôchodkového sporenia. Zriaďovatelia a nadriadené organizácie získajú dostatočný prehľad počtu účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia v organizáciách v svojej pôsobnosti ako aj o prostriedkoch, ktoré sú z verejných zdrojov vynakladané na príspevky zamestnancom.

Ministerstvo financií vie tieto údaje agregovať a pravidelne vyhodnocovať. V každom prípade by išlo o krok k transparentnému využívaniu verejných zdrojov.

### 7.7. Závěry a odporúčania

Doplňkové dôchodkové sporenie existuje na Slovensku 24 rokov. Za túto dobu sa stalo stabilnou súčasťou zamestnaneckých benefitov, ktoré poskytujú zamestnávateľia svojim zamestnancov. Prostriedky na osobných účtoch účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia budú v budúcnosti predstavovať výrazne vyššiu časť požadovanej životnej úrovne budúcich dôchodcov. S ohľadom na prognózovanú situáciu v základnom dôchodkovom systéme a očakávaný odchod silných populačných ročníkov do dôchodku, doplnkové dôchodkové sporenie bude rozhodovať o kvalite života ľudí po ukončení ich ekonomickej aktivity. K tomu je ale potrebné tento systém naďalej podporovať a zvýšiť jeho atraktivitu.

Podporu štátu na strane zamestnávateľov je možné považovať za relatívne dostatočnú. Je využívaná na približne 60% a je tu priestor na zvýšenie príspevkov napríklad formou kolektívneho vyjednávania. Avšak podpora štátu pre účastníkov systému - ročná daňová úľava vo výške 180 € - je nedostatočná. Dokumentuje to počet účastníkov, ktorí prestúpili na nový systém a uplatňujú si daňovú úľavu. Väčšina dlhodobých účastníkov systému (vstup pred rokom 2014) uprednostňuje operatívnejšie čerpanie dôchodkových úspor garantovaných dávkovými plánmi pred daňovou úľavou. A v porovnaní s ostatnými štátmi ide o jednu z najnižších motivácií pre dobrovoľnú dôchodkovú schému. Bolo by potrebné tento prístup prehodnotiť. Strategickým cieľom by mala byť minimálne 60% účasť zamestnancov a ostatných ekonomicky aktívnych osôb v systéme doplnkového dôchodkového sporenia.

V tomto kontexte je podstatný prístup verejných organizácií ako zamestnávateľov. Množstvo ich zamestnancov predstavuje výrazný potenciál pre zvýšenie počtu účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia. Uzatvorené kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre štátnych zamestnancov, ako aj pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z., vytvárajú rámec pre ich účasť v systéme. Je dobré, že vyše 60% verejných a štátnych organizácií si plní svoje záväzky. Žiaľ, existujú zamestnávateľia, ktorí si ich neplnia. Bolo by

vhodné analyzovať dôvody a prijať opatrenia na zlepšenie tohto stavu. Jedným z dôvodov bude aj skutočnosť, že štát nekoordinuje ich pôsobenie a neposkytuje dostatočnú metodickú pomoc. Preto by bolo vhodné zvážiť vytvorenie platformy pre metodické poradenstvo, aplikáciu vhodnej príspevkovej politiky a prenos príkladov dobrej praxe.

Ďalšou prekážkou pre zvyšovanie počtu účastníkov doplnkového dôchodkového sporenia v rozpočtových a príspevkových organizáciách sú existujúce rozpočtové pravidlá. Prostriedky na doplnkové dôchodkové sporenie nie sú účelovo viazané. Nie sú samostatne plánované a nie sú ani pravidelne vyhodnocované. Pre vyššiu transparentnosť využívania verejných zdrojov by bolo vhodné zvážiť zmenu existujúcich rozpočtových pravidiel.

## 8. Aplikačné problémy a rozhodnutia súdov v SR

V predchádzajúcich kapitolách sme sa vo vzťahu k Slovenskej republike zaoberali analýzou rámcov, ktoré sú rôznymi formami vytvárané pre stanovenie rozsahu a realizáciu podnikovej sociálnej politiky. Je zrejmé, že analýza formálnych ustanovení, či už v podobe právnych predpisov alebo zmluvných záväzkov, nestačí na poznanie skutočnosti pre realizáciu podnikovej sociálnej politiky v SR. Ako sa uvádza v predošlej kapitole, nielen u nás, ale aj v iných európskych štátoch sa odborníci zameriavajú popri analýze formálnych rámcov aj na empirické zisťovanie, ako sa k nástrojom firemnej sociálnej politiky zamestnanci reálne dostávajú. Súčasťou zadania pre túto prácu nebol empirický výskum, nakoľko to presahuje rámec analýzy, ktorá vychádza z existujúcich – a to aj empiricky získaných – informačných a údajových zdrojov. Preto sme výskum v rámci tejto práce nerealizovali. Žiaľ, musíme konštatovať, že empirického výskumu v tejto oblasti na Slovensku niet, rozhodne nie v takej miere, aby bol z pohľadu reprezentatívnosti využiteľný pre analýzu reálnej dostupnosti opatrení sociálnej politiky zamestnávateľa. Vychádzame však zo skutočnosti, že povedomie o právach a zamestnaneckých výhodách v oblasti firemnej sociálnej politiky na Slovensku medzi zamestnancami rastie a platí to predovšetkým v podnikoch, v ktorých funguje odborová organizácia. Na druhej strane sme si vedomí, že u malých zamestnávateľoch, bez odborovej organizácie, najmä v ekonomicky a sociálne menej prosperujúcich regiónoch a najmä v hospodársky ťažkých obdobiach sú zamestnanci vystavení mimoriadnemu tlaku, ktorý im často bráni uplatňovať mnohé zo zákonných práv v závažnejších (či „základnejších“) oblastiach, než je sociálna politika zamestnávateľa. Empirický výskum v tejto oblasti tak ostáva výzvou, na ktorú by malo MPSVR SR reagovať, aby sme získali presnejšie informácie a údaje o realizácii sociálnej politiky zamestnávateľa na Slovensku.

Vzhľadom na vyššie uvedené sme sa rozhodli aspoň čiastočne nahradiť tento nedostatok empirickým výskumom v oblasti výkonu inšpekcie práce a súdnych rozhodnutí, ktoré sa týkajú uplatňovania opatrení sociálnej politiky zamestnávateľa. Zamerali sme sa predovšetkým na prípady sťažností podaných na inšpektoráty práce, resp. súdneho vymáhania dojednaní v kolektívnych zmluvách, ktoré, priznávajúc zamestnancom výhody nad rámec zákona, spadajú do okruhu sociálnej politiky na podnikovej úrovni. Je zrejmé, že takýto postup volia



zamestnanci, ktorým sa ani rokovaním, ani vyjednávaním nepodarilo domôcť sa svojich práv bez toho, aby sa obrátili na štátne orgány poskytujúce ochranu práv zamestnancov. Takýmto postupom sme sa teda rozhodli nahradiť empirický výskum priamo v podnikoch, pretože hoci nie na reprezentatívnej úrovni, ale predsa poskytuje čiastočný obraz o stave reálnej dostupnosti zamestnancov k opatreniam podnikovej sociálnej politiky.

### **8.1. Právny rámec kontroly a vymáhania realizácie opatrení sociálnej politiky zamestnávateľa v SR**

Pre definovanie právneho rámca kontroly a následného vymáhania realizácie opatrení, ktoré tvoria podnikovú sociálnu politiku je určujúci právny rámec samotnej sociálnej politiky zamestnávateľa v SR. Ten sme vymedzili v úvodnej kapitole tejto analýzy a tvorí ho (1) legislatíva (najmä Zákonník práce), (2) dojednania v kolektívnych zmluvách, (3) dojednania v individuálnych pracovných zmluvách a (4) vlastné rozhodnutia zamestnávateľa vydané inou formou (napr. nejakým vnútropodnikovým predpisom).

Je teda zrejmé, že základným kameňom právneho rámca pre kontrolu a prípadné vymáhanie práv takto získaných predstavuje Ústava SR. Čiastočne môže ísť o niektoré sociálne a hospodárske práva, najmä v čl. 36, resp. v prípade osobitných skupín aj v čl. 38<sup>22</sup>. Predovšetkým však ide o práva ustanovené v siedmom oddieli druhej hlavy ústavy: „Každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky.“<sup>23</sup> Z tohto práva Ústava SR nevyníma ani možnosť zvrátiť rozhodnutie štátneho orgánu – pre naše účely ním je inšpektorát práce<sup>24</sup>. Ako ukážeme na príkladoch v kapitole 4.3., dôležitou inštanciou

<sup>22</sup> Čl. 38 ods. 1 Ústavy SR znie: „Ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.“

<sup>23</sup> Čl. 46 ods. 1 Ústavy SR.

<sup>24</sup> Čl. 46 ods. 2 Ústavy SR znie: „Kto tvrdí, že bol na svojich právach ukrátený rozhodnutím orgánu verejnej správy, môže sa obrátiť na súd, aby preskúmal zákonnosť takéhoto rozhodnutia, ak zákon neustanoví inak. Z právomoci súdu však nesmie byť vylúčené preskúmanie rozhodnutí týkajúcich sa základných práv a slobôd.“

pre vymáhanie opatrení sociálnej politiky zamestnávateľa nie sú len všeobecné súdy, ale aj Ústavný súd SR<sup>25</sup>.

Pri presadzovaní svojich práv vyplývajúcich zo stanovenia konkrétnych opatrení sociálnej politiky zamestnávateľa sa môžu zamestnanci na základe Ústavy SR obrátiť aj na prokuratúru<sup>26</sup>, alebo verejného ochrancu práv, ak neuspeje v konaní napr. na inšpektoráte práce<sup>27</sup>.

Právny rámec pre kontrolu dodržiavania a prípadné vymáhanie opatrení podnikovej sociálnej politiky vytvára aj zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov, podľa ktorého „*inšpekcia práce je dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy (...) a kolektívne vyjednávanie.*“<sup>28</sup> Okrem toho zákon explicitne ustanovuje, že inšpekcia práce vykonáva dozor aj „*nad dodržiavaním záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv.*“<sup>29</sup> Inšpektorát práce môže pre ochranu zamestnanca a reálne uplatnenie jeho práv vyplývajúcich z prijatých opatrení sociálnej politiky zamestnávateľa „*nariadiť odstránenie zistených nedostatkov*“<sup>30</sup>, čo v praxi znamená nariadiť zamestnávateľovi, aby zamestnancovi reálne priznal a poskytol príslušné opatrenie firemnej sociálnej politiky. V zmysle čl. 42 ods. 1 Ústavy SR sa, samozrejme, môže zamestnávateľ domáhať zrušenia takéhoto rozhodnutia na súde, resp. aj zamestnanec sa môže obrátiť na súd, ak nie je s rozhodnutím inšpektorátu práce spokojný. Inšpekcia práce môže

<sup>25</sup> Čl. 127 ods. 1 Ústavy SR znie: „*Ústavný súd rozhoduje o sťažnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb, ak namietajú porušenie svojich základných práv alebo slobôd, alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhoduje iný súd.*“

<sup>26</sup> Čl. 149 ods. 1 Ústavy SR znie: „*Prokuratúra Slovenskej republiky chráni práva a zákonom chránené záujmy fyzických a právnických osôb a štátu.*“

<sup>27</sup> Prvá veta čl. 151a ods. 1 Ústavy SR znie: „*Verejný ochranca práv je nezávislý orgán Slovenskej republiky, ktorý v rozsahu a spôsobom ustanoveným zákonom chráni základné práva a slobody fyzických osôb a právnických osôb v konaní pred orgánmi verejnej správy a ďalšími orgánmi verejnej moci, ak je ich konanie, rozhodovanie alebo nečinnosť v rozpore s právnym poriadkom.*“

<sup>28</sup> § 2 ods. 1 písm. a) bod 1. zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v aktuálnom znení.

<sup>29</sup> § 2 ods. 1 písm. a) bod 5. zákona č. 125/2006 Z. z.

<sup>30</sup> § 12 ods. 2 písm. b) zákona č. 125/2006 Z. z.

zamestnávateľovi, u ktorého zistí porušovanie práv zamestnancov v oblasti podnikovej sociálnej politiky uložiť aj pokutu až do výšky 100-tisíc eur<sup>31</sup>.

Dôležitou súčasťou právneho rámca kontroly a následného vymáhania realizácie opatrení, ktoré tvoria podnikovú sociálnu politiku je aj zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Samotný zákon ustanovuje, že „*kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany*“.<sup>32</sup> Ako ukazujú nami analyzované súdne rozhodnutia, toto ustanovenie umožňuje zamestnancom vymáhať dodržiavanie opatrení podnikovej sociálnej politiky dojednaných v kolektívnych zmluvách pred súdom. A súdy považujú nedodržiavanie týchto dojednaní za porušenie zákona. Platí to tak pre ustanovenia podnikových kolektívnych zmlúv, ako aj pre dojednania v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa<sup>33</sup>.

V nadväznosti na zákon o kolektívnom vyjednávaní nemožno pri definovaní právneho rámca kontroly a prípadného vymáhania realizácie opatrení podnikovej sociálnej politiky vynechať ani príslušné ustanovenia Zákonníka práce. Ide najmä o ustanovenia § 231, podľa ktorého (podniková) kolektívna zmluva „*upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami (...) výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis,*“ samozrejme, až na špecifické zákonné ustanovenia, ktoré takýto prístup vylučujú. Toto ustanovenie teda priamo definuje kolektívnu zmluvu ako nástroj na dojednávanie výhod pre zamestnancom oproti zákonu, čo sa priamo dotýka aj nárokov zamestnancov v oblasti podnikovej sociálnej politiky. Dôležitým v tejto súvislosti je ustanovenie ods. 2, podľa ktorého „*nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.*“ Zákon teda priamo ukladá zamestnávateľom zahrnúť všetky dojednania z kolektívnych zmlúv do celého komplexu nárokov, ktoré zamestnanci získavajú vznikom pracovného pomeru so zamestnávateľom. Samozrejme, individuálne nároky zamestnanca môže definovať aj samotná pracovná zmluva, avšak ZP v § 231 ods. 3

<sup>31</sup> § 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z.

<sup>32</sup> § 5 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb.

<sup>33</sup> § 2 ods. 3 písm. b), c) a d) zákona č. 2/1991 Zb.

ustanovuje, že „pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.“ Toto sa pritom opäť netýka len dojednaní z podnikovej kolektívnej zmluvy, ale aj dojednaní z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Tieto ustanovenia spoločne s príslušnými ustanoveniami uvedenými vyššie vytvárajú silný právny rámec zaväzujúci zamestnávateľov dodržiavať dohodnuté opatrenia v oblasti ich sociálnej politiky. Zároveň poskytujú zamestnancom dostatočne silný právny rámec na vymáhanie týchto opatrení v prípadoch, kedy sa im zamestnávateľ usiluje vyhnúť. Naša analýza aplikačnej praxe ukazuje, že zamestnávatelia sú si dostatočne vedomí týchto skutočností, pretože právny rámec poskytuje silné nástroje tak inšpekcii práce, ako aj súdom, na ochranu nárokov zamestnancov v oblasti podnikovej sociálnej politiky.

## 8.2. Rozhodnutia súdov v SR

Pre analýzu súdnych rozhodnutí sme si vybrali obdobie posledných 20 rokov. Pôvodne sme sa zamerali na kratší časový úsek, avšak ukázalo sa, že v ňom nebolo možné nájsť žiadne relevantné súdne rozhodnutia. Opäť musíme zdôrazniť, že takéto zistenie nestačí na analýzu dostupnosti opatrení podnikovej sociálnej politiky, avšak naznačuje, že v poslednom desaťročí nedochádza k obchádzaniu práv zamestnancov na prístup k sociálnej politike zamestnávateľa často, resp. že takéto prípady nepredstavujú zásadný problém v pracovno-právnej oblasti na Slovensku. Nepochybne k tomu prispieva aj existencia dostatočne silného právneho rámca pre dozor nad dodržiavaním ustanovených alebo dohodnutých opatrení firemnej sociálnej politiky a pre ich vymáhanie. V období posledných 20 rokov sme našli len zopár súdnych rozhodnutí v tejto oblasti pracovného práva. Niektoré uvádzame už v úvodnej kapitole pri polemike o zaradení vzdelávania (§ 153 - § 155 ZP) do siedmej časti Zákonníka práce a z tohto dôvodu sme s nimi nepracovali pre účely tejto kapitoly.

Z hľadiska súdnych rozhodnutí sme sa rozhodli osobitnú pozornosť venovať vymáhaniu nárokov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, či už prostredníctvom inšpekcie práce alebo súdov. Nejde len o to, ako uvádzame vyššie, že kolektívne zmluvy predstavujú kľúčový nástroj rozširovania sociálnej politiky zamestnávateľa nad rámec zákona, nakoľko ich dojednania

požívajú právnu ochranu, ale najmä o to, aby sme analyzovali, nakoľko silným nástrojom pri presadzovaní potrieb a záujmov pracujúcich v oblasti firemnej sociálnej politiky kolektívne zmluvy sú.

V nasledujúcej časti ponúkame detailný pohľad na dve súdne rozhodnutia. Považujeme ich za veľmi dôležité z toho dôvodu, lebo ide o rozhodnutia súdov najvyššej inštancie. V prvom prípade ide o rozhodnutie Najvyššieho súdu SR a v druhom dokonca o rozhodnutie Ústavného súdu SR. Pochopiteľne, kým sa oba spory dostali na najvyššie súdne inštancie, rozhodovali o nich nižšie súdy a ako sa ukáže, ich rozhodnutia boli rôznorodé. Pre našu analýzu využité súdne rozhodnutia však majú osobitný význam, ktorý spočíva v sile rozhodnutí Najvyššieho súdu SR a Ústavného súdu SR. V oboch prípadoch ide o rozhodnutia, ktoré majú určujúci charakter pre ďalší výklad ustanovení zákonov, ktoré so spormi, o ktorých tieto dva súdy rozhodovali, súvisia. Rozhodnutia oboch súdov sú záväzné pre rozhodovanie súdov nižších inštancií, ktoré v budúcnosti v rovnakej veci nemôžu rozhodnúť odlišne. Tieto rozhodnutia preto majú konkrétny praktický význam pre aplikačnú prax aj na úrovni podnikov, resp. inšpekcie práce v prípadoch, že riešia obdobné alebo dokonca rovnaké spory. Detailne tu uvádzame najmä zdôvodnenia oboch rozhodnutí, nakoľko sa stávajú prameňom výkladu práva a na ich základe je možné odvodzovať aplikáciu opatrení sociálnej politiky zamestnávateľa aj v budúcnosti.

### 8.2.1. Nárok na odstupné vyplývajúce z kolektívnej zmluvy

Najvyšší súd Slovenskej republiky<sup>34</sup> rozhodol v apríli roku 2008 o mimoriadnom dovolaní zamestnávateľa, ktorým bola bankská spoločnosť, v ktorom ten žiadal o zrušenie rozsudku krajského súdu v Trenčíne<sup>35</sup>. Žalobcom v tomto súdnom spore bola fyzická osoba V. S. a predmetom súdneho sporu bolo uplatnenie nároku vyplývajúceho z kolektívnej zmluvy,

<sup>34</sup> Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodoval v senáte zloženom z predsedníčky JUDr. Evy Sakálovej a sudcov JUDr. Rudolfa Čirča a JUDr. Ľubora Šeba.

<sup>35</sup> Sp. Zn. 4 Cdo 175/2007, rozsudok z 28. apríla 2008.

konkrétne nároku na odstupné vyplývajúce z kolektívnej zmluvy po preradení na inú vhodnú prácu v dôsledku choroby z povolania. Celková výška nárokov bola ustanovená na 70 960 Sk s príslušenstvom, ktoré zamestnávateľ odmietal vyplatiť svojmu zamestnancovi. Skôr, než sa spor dostal na Najvyšší súd SR, rozhodoval o ňom Okresný súd Prievidza (sp.zn. 10 C 174/2005) a v odvolacom konaní Krajský súd v Trenčíne rozsudkom zo 7. februára 2007 (sp.zn. 5 Co 294/2006) v spojení s opravným uznesením z 15. mája 2007 (sp.zn. 5 Co 294/2006).

Pôvodnou žalobou z 30. augusta 2005 sa žalobca domáhal, aby prievidzský okresný súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť mu 70 960 Sk spolu s úrokom z omeškania, ako aj náhradu trov konania. Dôvodom, pre ktorý mu mal zamestnávateľ túto sumu vyplatiť, bolo jeho preradenie na inú vhodnú prácu v dôsledku choroby z povolania počnúc septembrom 2002. Žalobca pritom vo svojej žalobe argumentoval, že zamestnávateľ svojim konaním porušil povinnosti vyplývajúce mu z § 5 ods. 2 písm. d) vyhlášky č. 19/1991 Zb. o pracovnom uplatnení a hmotnom zabezpečení pracovníkov v baníctve dlhodobo nespôsobilých na doterajšiu prácu. Podľa uvedenej vyhlášky mu po preradení na inú vhodnú prácu v dôsledku choroby z povolania vzniklo právo na odstupné vo výške priemerného zárobku.

Okresný súd Prievidza rozsudkom z 20. júna 2006 č. k. 10 C 174/2005-53 žalobu zamietol, keďže žalobu označil za nedôvodnú, pretože vyhláška č. 19/1991 Zb., z ktorej žalobca svoj žalobou uplatňovaný nárok vyvodzoval, už nebola účinná v čase preradenia žalobcu na inú prácu.

Analýza odôvodnenia konečného rozsudku najvyššieho súdu ukazuje na to, aký závažným je tento moment v právnom posúdení existencie nároku zamestnanca. V tejto súvislosti totiž musíme zdôrazniť, že odôvodnenie rozsudku okresného súdu skutočne reflektovalo skutkový stav vecí. V druhej polovici roka 2002 už vyhláška č. 19/1991 Zb. skutočne neplatila. Je teda celkom logické, že na základe neplatného právneho predpisu nemohli vzniknúť zamestnancovi platné nároky. Žalobca v tejto fáze sporu urobil chybu, pretože svoju žalobu zdôvodňoval odvolaním sa na neplatný právny predpis. V priebehu odvolacieho konania však zdôvodnenie

svojho nároku zmenil: laikovi sa môže zdať, že len nepatrne, avšak v skutočnosti zmena zdôvodnenia mala kľúčový význam pre posúdenie celej veci.

Ide o to, že jeho nárok v skutočnosti nevyplýval zo samotného právneho predpisu (vyhlášky), ale zo skutočnosti, že kolektívna zmluva, ktorá sa vzťahovala na tohto zamestnanca a ktorá bola záväzná pre tohto zamestnávateľa<sup>36</sup> obsahovala dojednanie, podľa ktorého mal zamestnanec preradený na inú vhodnú prácu v dôsledku choroby z povolenia nárok na odstupné podľa vyhlášky č. 19/1991 Zb. Ako poukážeme neskôr, predmetom sporu teda nebol nárok vyplývajúci z tohto právneho predpisu, ale z kolektívnej zmluvy, ktorá sa pri definovaní nároku odvolala na (už neplatný) právny predpis. A najvyšší súd rozhodol, že toto je zásadný rozdiel.

Takýto postoj k veci zaujal už Krajský súd v Trenčíne, ktorý v odvolacom konaní rozsudkom zo 7. februára 2007 (sp.zn. 5 Co 294/2006) v spojení s opravným uznesením z 15. mája 2007 (sp.zn. 5 Co 294/2006) rozhodol tak, že rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi 17 740 Sk brutto so 16 % úrokom z omeškania od 1. novembra 2002 do zaplatenia a sumu 53 220 Sk brutto s 13 % úrokom z omeškania od 1. augusta 2003 do zaplatenia, ako aj náhradu trov konania v sume 18 928,50 Sk k rukám advokáta JUDr. J. V. do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

Krajský súd v prvom rade potvrdil závery okresného v tom zmysle, že v čase prevedenia žalobcu na inú vhodnú prácu v podzemí bola už vyhláška č. 19/1991 Zb. neúčinná. Zároveň však dospel k záveru, že žalobcom uplatnené právo bolo možné priznať na základe kolektívnej zmluvy uzavretej medzi odborovými organizáciami žalovaného a žalovaným zamestnávateľom na obdobie od 1. apríla 2002 do 31. marca 2003: „V bode X.9. predmetnej kolektívnej zmluvy sa žalovaný zamestnávateľ zaviazal poskytnúť zamestnancom, ktorí stratili vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku, alebo podľa rozhodnutia orgánu štátnej zdravotnej správy, alebo sociálneho zabezpečenia spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ju nesmú

<sup>36</sup> § 5 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb.

*vykonávať pre ochorenie chorobou z povolania alebo pri ohrození touto chorobou, alebo dosiahli na pracovisku určenom záväzným posudkom príslušného orgánu hygienickej služby najvyššiu prípustnú expozíciu, alebo u ktorých došlo k zmene zamestnania z dôvodov uskutočňovania útlmového programu, hmotné a sociálne zabezpečenie s odkazom na zákon č. 98/1987 Zb. o osobitnom príspevku baníkov v znení zákona č. 160/1989 Zb. a na vyhlášku č. 19/1991 Zb. o pracovnom uplatnení a hmotnom zabezpečení pracovníkov v baníctve dlhodobo nespôsobilých na doterajšiu prácu.“*

V tejto súvislosti považujeme za dôležité upozorniť, že z dôvodu neplatnosti vyhlášky č. 19/1991 Zb. sa takýto záväzok zamestnávateľa stal opatrením jeho sociálnej politiky presahujúcim rámec zákona. Skôr, než k uvedenej situácii došlo by nebolo potrebné takýto záväzok uvádzať v kolektívnej zmluve a zo zákona by naň zamestnanec mal nárok aj tak. Tomuto prípadu teda v našej analýze venujeme pozornosť ako prípadu nárokov, ktoré ako súčasť podnikovej sociálnej politiky dojednala odborová organizácia, resp. odborový zväz so zamestnávateľom, resp. skupinou zamestnávateľov.

Krajský súd v odôvodnení poukázal na to, že kolektívna zmluva je dvojstranný právny úkon, jej obsah vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. *„Kolektívna zmluva je platná dňom podpisu zmluvných strán na tej istej listine a účinná je prvým dňom obdobia, na ktoré sa uzatvára a končí uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne. Podmienkou platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je doložený zoznam zamestnávateľov, za ktorých bola uzavretá. Predmetom úpravy kolektívnej zmluvy je spravidla výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom alebo iným pracovnoprávnym predpisom.“*

Samotný súd konštatuje, že *„zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní stavia podnikovú kolektívnu zmluvu i kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na úroveň prameňa práva. Po podpise sa kolektívna zmluva stáva záväzným právnym predpisom s rovnakými právnymi následkami ako zákon.“* Aj krajský súd sa vo svojom odôvodnení odvoláva na § 5 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. pokiaľ ide o záväznosť kolektívnej zmluvy. Podčiarkuje, že *„nároky, ktoré z nej vzniknú*



*jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru a možno ich vymáhať súdnou cestou.“*

Kľúčové pre rozhodnutie krajského súdu je podľa konštatovania v odôvodnení rozsudku Najvyššieho súdu SR, že záväzok zamestnávateľa, z ktorého vzniká nárok zamestnanca na plnenie pri realizácii podnikovej sociálnej politiky môže vzniknúť aj odvolaním sa na ustanovenia neúčinného právneho predpisu: *„Na tomto nič nemení ani skutočnosť, ak hmotné a sociálne zabezpečenie zamestnancov je v nej upravené odkazom na právny predpis, ktorý už predtým stratil účinnosť. Nemožno totiž vylúčiť, aby predmet úpravy kolektívnej zmluvy účastníci dohodli aj takouto formou. Podľa dispozície ustanovenia X.9. kolektívnej zmluvy účinnej v rozhodnom období, ak nastanú v hypotéze tejto normy uvedené podmienky, vznikne zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi hmotné a sociálne zabezpečenie aj vo forme odstupného v rozsahu uvedenom vo vyhláske č. 19/1991 Zb. Z týchto dôvodov mal odvolací súd za to, že žaloba na zaplatenie odstupného, výška ktorého medzi účastníkmi nebola sporná, bola podaná dôvodne.“*

Žalovaný zamestnávateľ však podal proti takto odôvodnenému rozsudku dovolanie, ako mimoriadny opravný prostriedok, na Najvyšší súd SR. V odôvodnení svojho dovolania navrhol napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť odvolaciemu súdu na ďalšie konanie *„z dôvodu, že napadnuté rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci (§ 241 ods. 2 písm. c) O. s. p.). Podľa jeho názoru článok X.9. predmetnej kolektívnej zmluvy má iba deklaratórny charakter a nezakladá osobitný nárok zamestnanca na plnenie. Predmetné ustanovenie kolektívnej zmluvy iba odkazuje na nároky zamestnanca podľa príslušných právnych predpisov. Keďže vyhláska č. 19/1991 Zb. stratila zrušením Zákonníka práce (zákon č. 65/1965 Zb.) svoju účinnosť, nie je možné na jej základe poskytnúť zamestnancovi hmotné zabezpečenie pri zmene zamestnania zo zdravotných dôvodov.“*

Odvolaciemu súdu vyčítal, že pri svojom rozhodnutí v prospech žalobcu opomenul vykonať hlbšie preskúmanie obsahu kolektívnej zmluvy, o ktorú sa žalobca opieral: *„Podľa žalovaného záver prijatý odvolacím súdom o absolútnej záväznosti ustanovení kolektívnej zmluvy, teda o*

jej konštitutívnej povahe ako celku s rovnakými právnymi účinkami ako zákon, by viedol pri výklade niektorých ustanovení tejto zmluvy k absurdným záverom. Účelom ustanovenia bodu X.9. kolektívnej zmluvy, pokiaľ išlo o odstúpné podľa vyhlášky č. 19/1991 Zb., nebolo dohodnúť plnenie nad rámec právnych predpisov, ale informovať zamestnanca o jeho právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovných predpisov, resp. deklarovat' jeho nároky. Žalovaný bol toho názoru, že i v prípade, že by bod X.9. kolektívnej zmluvy zakladal osobitný nárok na plnenie, bolo by potrebné predmetnú časť kolektívnej zmluvy posúdiť ako neplatnú, z dôvodu jeho rozporu so zákazom diskriminácie ustanoveným v § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v znení platnom v čase prevedenia žalobcu na inú vhodnú prácu.“

Možnosť využiť dovolanie ako mimoriadny opravný prostriedok má svoje pravidlá stanovené občianskym súdnym poriadkom. Tie určujú nielen postup, ale najmä definujú, v akých prípadoch je možné dovolanie podať. Tie, pochopiteľne, nie sú predmetom tejto analýzy, avšak pre jej účely uvedme, že išlo v podstate o to, že krajský súd mal nesprávne posúdiť žalovanú záležitosť, teda postup zamestnávateľa. Najvyšší súd SR uznal, že dovolanie bolo použité v súlade so zákonom a zaoberal sa ním bez nariadenia dovolacieho konania<sup>37</sup>. Zdá sa, že už samotný fakt, že senát Najvyššieho súdu SR nepovažoval za potrebné nariadiť dovolacie konania svedčí o tom, že prípad sudcovia po preštudovaní kompletného spisu považovali za jasný. Ich rozhodnutím bolo dovolanie zamietnuté.

V odôvodnení rozhodnutia sa odvolali na § 241 ods. 1 O. s. p., podľa ktorého dovolací súd je viazaný rozsahom dovolania a uplatneným dovolacím dôvodom vrátane jeho obsahového vymedzenia. Znamená to, že neposudzuje meritum veci, ale v princípe sa zaoberá len chybami, ktorých sa krajský súd mal dopustiť pri posudzovaní veci, pričom do úvahy berie len chyby,

<sup>37</sup> „Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.), za ktorého koná zamestnanec s právnickým vzdelaním (§ 241 ods. 1 O.s.p.) proti rozsudku, ktorý možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.) preskúmal napadnuté rozhodnutie bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) a dospel k záveru, že dovolanie nie je dôvodné.“

ktoré sa uvádzajú v dovolaní ako dôvod na jeho podanie.<sup>38</sup> Prihliada pritom aj na iné možné chyby krajského súdu, pokiaľ mali za následok jeho nesprávne rozhodnutie vo veci<sup>39</sup>.

Preto pre účely našej analýzy potrebné pozorne vnímať odôvodnenie rozsudku najvyššieho súdu, nakoľko z neho jasne vyplýva, prečo rozhodol, že krajský súd posúdil vec správne. Najvyšší súd preskúmal vecnú správnosť napadnutého rozsudku odvolacieho súdu z hľadiska dovolacieho dôvodu, ktorý uviedol žalovaný zamestnávateľ v dovolaní vrátane jeho obsahového vymedzenia.

Nesprávnym právnym posúdením veci v zmysle dôvodu uvedeného v dovolaní podľa § 242 ods. 2 písm. c) O. s. p. je také posúdenie, pri ktorom odvolací súd na zistený skutkový stav použil nesprávny právny predpis alebo správne použitý právny predpis nesprávne vyložil alebo ho použil nesprávne. *„V danej veci dovolací súd v rozhodnutí odvolacieho súdu také pochybenie nezistil.“*

Najvyšší súd zdôraznil, že *„odvolací súd v odôvodnení svojho rozhodnutia jasne a výstižne vysvetlil dôvody, z ktorých mal za to, že nároky zamestnanca vzniknuté na základe kolektívnej zmluvy, o aký nárok v danej veci išlo, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru a možno ich vymáhať súdnou cestou.“* S tvrdením žalovaného zamestnávateľa, že článok X.9. posudzovanej kolektívnej zmluvy má iba deklaratórny charakter, a teda že nezakladá osobitný nárok zamestnanca na plnenie, a že jeho účelom je len informovať zamestnanca o jeho právach vyplývajúcich pre neho z iných pracovnoprávných predpisov, sa súd nestotožnil: *„Podľa dispozície ustanovenia bodu X.9.*

<sup>38</sup> § 237 O. s. p.

<sup>39</sup> V rozsudku sa uvádza: *„Vady podľa § 237 písm.a/ až g/ O.s.p. (rozhodlo sa vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov, ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania, účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený, v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie, nepodal sa návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný, účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom, rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát), ani iné vady, majúce za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, neboli žalovaným namietané a nevyplývajú ani z obsahu spisu.“*

*kolektívnej zmluvy účinnej v rozhodnom období, t.j. v čase, kedy došlo k zmene pracovného zaradenia žalobcu v dôsledku choroby z povolania, ak nastanú v hypotéze tejto normy uvedené podmienky, vznikne zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi hmotné a sociálne zabezpečenie, okrem iného aj vo forme odstupného v rozsahu uvedenom vo vyhláške č. 19/1991 Zb. Na tom nič nemení ani skutočnosť, že hmotné a sociálne zabezpečenie zamestnancov je v nej upravené odkazom na právny predpis, ktorý už predtým stratil účinnosť. Treba prisvedčiť záveru odvolacieho súdu, že nemožno vylúčiť, aby predmet úpravy kolektívnej zmluvy, resp. jej časti účastníci dohodli aj takouto formou.“*

Najvyšší súd SR sa zamerával na preskúmanie skutočnosti, či žalobcom uplatnený nárok na zaplatenie odstupného, ktorý podľa neho vznikol vzhľadom na to, že tento zamestnanec stratil v súvislosti so svojim zdravotným stavom podľa lekárskeho posudku spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu a v dôsledku tohto stavu ho zamestnávateľ presunul na výkon inej pracovnej činnosti, vyplýva bez ďalšieho aj z iného právneho predpisu než z uvádzanej vyhlášky č. 19/1991 Zb. Súd uplatnil tento postup vzhľadom na skutočnosť, že dovolanie bolo podané proti rozsudku krajského súdu a samotný zamestnanec v odvolacom konaní žiadal svoj nárok posúdiť podľa príslušnej kolektívnej zmluvy a nie už neplatnej právnej normy. V odôvodnení vysvetlil, že sa stotožňuje s postupom krajského súdu, ktorý „*správne dospel k záveru, že takto uplatnený nárok má svoj právny základ v ustanovení bodu X.9. kolektívnej zmluvy účinnej v rozhodnom období.*“

Najvyšší súd SR v tejto súvislosti zamietol námietku žalovaného v dovolaní, že bod X.9. predmetnej kolektívnej zmluvy je neplatný pre jeho rozpor so zásadou zákazu diskriminácie zakotvenej v ustanovení § 13 Zákonníka práce: „*O diskrimináciu ide vtedy, ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednotlivcami, ktorí sa nachádzajú v obdobných situáciách bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia. Predmetom úpravy bodu X.9. zmluvy je výhodnejšia úprava tých zamestnancov, ktorí stratili vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánov štátnej správy alebo sociálneho zabezpečenia spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ju nesmú vykonávať pre ochorenie chorobou z povolania alebo pri ohrození touto chorobou alebo dosiahli na pracovisku určenom záväzným posudkom*

*príslušného orgánu hygienickej služby najvyššiu prípustnú expozíciu, alebo u ktorých došlo k zmene zamestnania z dôvodov uskutočňovania útlmového programu.“*

Z uvedeného vyplýva, že podľa Najvyššieho súdu SR dovolanie žalovaného bezdôvodne vyčítalo odvolaciemu súdu, že jeho rozhodnutie je vecne nesprávne: „*Kedže dovolací súd nezistil ani vady konania podľa § 237 O.s.p. ani iné vady, ktoré by mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, uvedený opravný prostriedok ako nedôvodný zamietol (§ 243b ods. 1 časť vety pred bodkočiarkou O.s.p.).“*<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> V dovolacom konaní úspešnému žalobcovi vzniklo právo na náhradu trov dovolacieho konania proti žalovanému, ktorý úspech nemal (§ 243b ods. 4 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. a § 141 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd napriek tomu žalobcovi nepriznal náhradu trov dovolacieho konania, pretože mu v súvislosti s týmto konaním žiadne trovy nevznikli a ani nepodal návrh na uloženie povinnosti nahradiť trovy tohto konania (§ 243b ods. 4 O.s.p. v spojení s § 224 ods. 1 O.s.p. a § 151 ods. 1 O.s.p.).

## 9. Závbery a odporúčania

Autori 4. a 7. kapitoly tejto analýzy zhrnuli závery a uviedli odporúčania k príslušným problematikám na záver týchto kapitol, preto ich nebudeme opakovať na tomto mieste. To však neznamená, že by im čitateľ – najmä zástupcovia MPSVR SR a zamestnávateľov – mali venovať menšiu pozornosť než tým, ktoré uvádzame v záverečnej kapitole. Autorský kolektív ich považuje za dôležitú súčasť záverečných zhrnutí a odporúčaní.

Naša analýza vo všeobecnosti vysiela varovný signál, že na Slovensku je potrebné posilniť podnikovú sociálnu politiku. Varovný preto, lebo sociálne opatrenia zamestnávateľov predstavujú dôležitú súčasť pracovných podmienok, ako aj nevyhnutný doplňujúci nástroj realizácie štátnej sociálnej politiky. Vyše tretinu dňa strávi pracujúci človek v práci, zamestnaní v zamestnaní a ak podľa odporúčaní lekárov ďalšiu tretinu strávi spánkom, nie je možné dosiahnuť uspokojivý stav v oblasti sociálnej politiky v spoločnosti bez účasti zamestnávateľov. Osobitne to platí v podmienkach, kedy výskumy jednoznačne preukazujú, že zamestnanci (ale nepochybne aj živnostníci, či malí podnikatelia) vykonávajú významný podiel pracovnej činnosti mimo oficiálneho pracovného času a často aj bez náležitej odmeny. K tomu treba pripočítať výkon neplatennej práce v domácnostiach a pri starostlivosti o rodinu. Takto sa nám črtá kritický obraz o podobe života bežných pracujúcich na Slovensku, v ktorom zostáva už len málo času na starostlivosť o deti, odkázaných príbuzných, či dokonca na regeneráciu síl a skutočný oddych. Tento obraz by mali tvorcovia politiky brať okrem iného na zreteľ aj pri úvahách o dôchodkovom veku, ktorý by mal viac než vek dožitia zohľadňovať vek dožitia v zdraví a vek schopnosti plnohodnotne vykonávať pracovnú činnosť.

Predchádzajúca veta zdanlivo nesúvisí s témou tejto analýzy, ale len zdanlivo. Musíme zdôrazniť vzájomnú prepojenosť rôznych politik v oblasti práce a sociálnych vecí a fakt, že sa navzájom významne ovplyvňujú. Veľkorysá (či pre niekoho skôr primeraná) sociálna politika zamestnávateľov môže výrazne prispieť k posilneniu duševného a fyzického zdravia zamestnancov a znižovať ich celkovú vyčerpanosť v dôsledku práce. Takto je možné významne predĺžiť efektívnu pracovnú schopnosť do vyššieho veku. Predlžovanie dôchodkového veku v takomto prostredí potom môže reálne udržať výkonných ľudí dlhší čas na pracovnom trhu.

Zníženie tlaku na pracovné sily môže znížiť tlak na ich odmeňovanie a prípadne na potrebu pracovnej migrácie<sup>41</sup>. Ak by aj tieto dopady boli minimálne, predlžovanie dôchodkového veku je dôležitým faktorom finančnej udržateľnosti penzijného systému. Ak to štát dosiahne tým, že zdravších a menej vyčerpaných ľudí udrží dlhšie v dobre platenej práci, je to udržateľnejší prístup, než znižovanie dôchodkov.

Preto považujeme za dôležité, aby sa sociálna politika zamestnávateľa v SR vo väčšej miere sústredila na podporu oddychu, regenerácie pracovných síl a posilnenia fyzického i duševného zdravia zamestnancov, a to aj prijateľnejším riadením fondu pracovného času. Sociálny fond je u nás predovšetkým nástrojom na napĺňanie najdôležitejších potrieb zamestnávateľov, najmä v podobe zákonných povinností voči zamestnancom. Ukazuje sa, že zamestnávatelia iba veľmi opatrne rozširujú svoju sociálnu politiku za hranice zákona a ak to aj robia, v prvom rade investujú do takých opatrení, ktoré podporujú zvýšenie pracovnej výkonnosti zamestnancov. Opatrenia, ktoré takýto či pre firmy podobne výhodný dopad nemajú, sa v palete sociálnej politiky zamestnávateľov objavujú len veľmi málo.

Zdá sa, že odvetvia, v ktorých tradične zohrávajú odborové organizácie a ich zväzy silnú úlohu, preukazujú väčšiu veľkorysosť sociálnej politiky zamestnávateľov, čo nie je prekvapivým zistením. Avšak ani v takých podnikoch významne neprekračujú hranice naznačené v predošlom odseku. Posilňovanie postavenia a vyjednávacjej schopnosti odborov, ako aj rozširovanie ich pôsobnosti by v každom prípade viedlo k zvýšeniu kvality podnikovej sociálnej politiky. V tejto súvislosti osobitne upozorňujeme na potrebu posilnenia kolektívneho vyjednávania na úrovni odvetví. Ochromenie rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa ide priamo proti takémuto zámeru a ochudobňuje stovky tisíc zamestnancov o prístup k mnohým opatreniam sociálnej politiky zamestnávateľa. Takýto prístup môže byť v záujme podnikov, ale je nepochybne proti záujmom zamestnancov, ale aj štátu samotného, lebo

---

<sup>41</sup> Autori však upozorňujú, že si nemyslia, že veľkorysejšia sociálna politika slovenských zamestnávateľov by mohla úplne uspokojiť potrebu pracovných síl do budúcnosti bez potreby strategicky plánovanej a riadenej migrácie zo zahraničia.

oslabovanie podnikovej sociálnej politiky, najmä vylučovanie zamestnancov, v ktorých nepôsobí odborová organizácia, spôsobuje oslabovanie dopadov aj štátnej sociálnej politiky.

Osobitne to platí v prípade rodinnej politiky. MPSVR SR ju síce prezentuje ako svoju prioritu, avšak celkom nesprávne sa zameriava na zvyšovanie peňažných transferov rodičom detí. Hoci je zjavné jeho úsilie podporovať najmä pracujúcich rodičov, v skutočnosti sa takýto prístup mýňa účinku najmä v dôsledku bezprecedentnej inflácie. Prudký rast životných nákladov maže všetky pozitívne účinky vyšších daňových zvýhodnení či prídavkov na dieťa. Naša analýza ukazuje, že opatrenia na podporu rodičov nepatria medzi silné stránky podnikovej sociálnej politiky na Slovensku a porovnanie s európskym zahraničím nielen ponúka podnety, ale najmä ukazuje, ako veľmi v tomto smere slovenskí zamestnávateľia zlyhávajú. Ak k tomu pridáme už mnohokrát zdokladovanú neochotu firiem zamestnávať rodičov malých detí (najmä matiek), vytvára sa nám obraz prostredia, v ktorom je veľmi náročné efektívne zladiť pracovné a rodinné povinnosti. Pritom sociálna politika zamestnávateľa – ako dokazujú príklady zo zahraničia - v tejto oblasti ponúka nástroje, ktoré sú v princípe efektívnejšie, než priama finančná podpora v podobe služieb starostlivosti o deti (detské jasle, materské školy, detské kútiky). Aj tieto opatrenia sú nákladné, avšak firmy by stáli menej, než finančná podpora zamestnancov, aby si ich zabezpečovali sami. Pritom zabezpečenie starostlivosti o deti je kľúčovou rodičovskou povinnosťou, čiže pomáhať rodičom s jej zvládnutím znamená výrazne ich odbremeniť a tak im vytvoriť podmienky pre lepšie zvládanie pracovných povinností. Zariadenia starostlivosti o deti umiestnené v blízkosti miesta výkonu práce dramaticky znižuje časový stres rodičov a zamestnávateľom umožňuje flexibilnejšie meniť ich pracovné zaťaženie<sup>42</sup>. Ak už chce MPSVR SR investovať peniaze do kvalitnejšej rodinnej politiky, mal by dať daňové zvýhodnenia firmám, ktoré takéto služby prevádzkujú, alebo im pomôcť s nákladmi, ktoré sú s nimi spojené.

<sup>42</sup> Ak potrebuje zamestnávateľ udržať pracovníka dlhšie v práci a tomu prispôsobí pracovný čas v podnikovom detskom kútiku, nevznikne rodičovi žiadny problém, vykoná prácu navyše ochotne a bude svojmu zamestnávateľovi ešte aj vďačný, čo posilní jeho lojalitu.



V každom prípade je zrejmé, že sociálna politika slovenských zamestnávateľov nie je v línii rodinnej politiky MPSVR SR a neprispieva k jej efektívnosti. Odporúčame, aby sa týmto záverom MPSVR SR seriózne zaoberalo a v dialógu so sociálnymi partnermi hľadalo efektívne opatrenia, ako túto situáciu zmeniť. Slabá podpora zvládania rodinných povinností zo strany zamestnávateľov je totiž kľúčovým faktorom slabej „výkonnosti“ štátnej rodinnej politiky. Navrhujeme v tejto súvislosti zväziť aj využitie zdrojov EÚ z Programu Slovensko 2021 – 2027<sup>43</sup>.

Považujeme tiež za dôležité MPSVR SR upozorniť, že v priebehu získavania údajov a zberu informácií a ďalších poznatkov pre spracovanie tejto analýzy, ako aj na základe konzultácií s odborníkmi sekcie práce MPSVR SR sme narazili na bariéry v podobe nedostatočnej údajovej základne. Ako sme zistili, viaceré informácie, o analýzu ktorých žiadali odborníci samotného ministerstva, jednoducho nie sú na Slovensku dostupné a vyžadovali by si ich osobitný zber, čo bolo nad rámec nášho zadania. Ide najmä o informácie o sociálnej politike zamestnávateľov vo vzťahu k špecifickým zraniteľným skupinám na pracovnom trhu, ako sú matky a malými deťmi, tehotné ženy, či zdravotne postihnutí ľudia. Štatistiky o tom, aké prístupy uplatňujú zamestnávatelia k nim na Slovensku nemáme, preto sme ani nemali čo analyzovať. Jedným z riešení by bolo realizovať takto zameraný výskum ako osobitnú úlohu (napr. prostredníctvom Inštitútu pre výskum práce a rodiny).

V tejto súvislosti musíme zdôrazniť, že dnes samotné MPSVR SR ako tvorca a garant štátnej politiky v oblasti práce a sociálnych vecí nemá vlastne k dispozícii relevantné údaje o vývoji odmeňovania v slovenskom hospodárstve a o pracovných podmienkach slovenských zamestnancov vrátane sociálnej politiky zamestnávateľa. „Tvorba politik na základe dôkazov“ (evidence based policy design) je pritom v súčasnosti vo vyspelom svete považovaná za

<sup>43</sup> Mohlo by ísť napr. o obdobu národného projektu Rodina a práca z roku 2015 (ITMS: 7120330019) financovaného z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu štátneho rozpočtu SR z Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, Prioritná os 2 Podpora sociálnej inklúzie, Opatrenie 2.3 Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života. Odporúčame však seriózne vyhodnotenie jeho účinnosti najmä po skončení podpory.

základný manažérsky prístup zvyšujúci pravdepodobnosť dosahovania deklarovaných cieľov a efektívnosť verejných výdavkov na ich dosiahnutie vynaložených.

Naše záverečné odporúčanie preto je, aby MPSVR SR urýchlilo obnovu ISCP a ISPP, ako výstupy štátneho štatistického zisťovania.

Sociálna politika zamestnávateľa si vzhľadom na svoj závažný vplyv a celospoločenské dopady vyžaduje profesionálny a zodpovedný prístup zo strany štátu. Mala by byť permanentným predmetom sociálneho dialógu, aby štát vedel posúdiť, ktoré ciele môžu byť dosiahnuté nelegislatívnymi opatreniami, a ktoré sú dosiahnuteľné výlučne tak, že budú súčasťou zákonného rámca. Toto hodnotenie sa pritom môže v čase meniť, ako sa môžu meniť priority štátnej sociálnej politiky a neformálny prístup k podnikovej sociálnej politike zo strany slovenských zamestnávateľov. Záujem MPSVR SR o vypracovanie tejto analýzy možno považovať za krok dobrým smerom. Preto je dôležité, aby po ňom nasledovali ďalšie.

## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Adema et al (2021). Willem Adema, Chris Clarke, and Olivier Thévenon, Family Policies and Family Outcomes in OECD Countries, The Palgrave Handbook of Family Policy, pp 535–573, doplnené vydanie

Barancová, Schronk (2016). Barancová, Helena, Schronk, Robert, Pracovné právo, 3. prepracované a doplnené vydanie, Sprint 2, ISBN: 9788089710263 (viaz.)

Beauregard & Henry (2009). Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22

Been, Van der Lippe, Den Dulk, Guerreiro, Mrčela, Niemistö (2017). Been, W. M., Van der Lippe, T., Den Dulk, L., Guerreiro, M. D. D. H., Mrčela, A. K., & Niemistö, C. (2017, July), European top managers' support for work-life arrangements. *Social Science Research*, 65, 60–74.

Berg, Kossek, Misra, Belman (2014). Berg, P., Kossek, E. E., Misra, K., & Belman, D., Work-life flexibility policies: Do unions affect employee access and use? *ILR Review*, 67 (1), 111–137

Bettio, Plantenga (2004). Bettio, F., & Plantenga, J., Comparing care regimes in Europe. *Feminist Economics*, 10(1), 85–113

Davis & Kalleberg (2006). Davis, A. E., & Kalleberg, A. L. Family-friendly organizations? Work and family programs in the 1990s. *Work and Occupations*, 33(2), 191–223

De Menezes & Kelliher (2011). De Menezes, L. M., & Kelliher, C., Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474

Den Dulk, Groeneveld, Ollier-Malaterre, Valcour, (2013). Den Dulk, L., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre, A., & Valcour, M. National context in work-life research: A multi-level cross-

national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. *European Management Journal*, 31(5), 478–494

Den Dulk (2001). Den Dulk, L., *Work-family arrangements in organisations: A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*. Amsterdam: Rozenberg Publishers,

DiMaggio, Powell (1983). DiMaggio, P. J., & Powell, W. W., The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160).

Etzioni, (1995). Etzioni, A., *The spirit of community: The reinvention of American society*. London: Fontana Books)

Eurofound (2017). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. European Working Conditions Survey, 2015. [data collection] (4th Edition). UK Data Service. SN: 8098. <https://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-4>.

Ferragina, Seeleib-Kaiser (2015). Ferragina, E., & Seeleib-Kaiser, M., Determinants of a silent (r)evolution: Understanding the expansion of family policy in rich OECD countries. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22(1), 1–37

Franklin (2019). Franklin, N., Flexible working seen as top workplace benefit by workers. *Workplace insights*. Online: <https://workplaceinsight.net/flexible-working-seen-as-top-workplace-benefit-by-workers/>

Frk, Lukáč, Frk (2004). Frk, Vladimír , Lukáč, Marek, Frk, Branislav: *Základy personálneho a sociálneho riadenia v organizácií*. Prešov: Akcent Print. 188 s., ISBN 80-969274-0-X

Frk, 2006. Frk, Vladimír: *Človek v sociálnom systéme organizácie*. Prešov: Akcent Print, 2006. 214 s., ISBN 80-969419-5-X.),

Gerstel, Clawson (2014). Gerstel, N., & Clawson, D., Class advantage and the gender divide: Flexibility on the job and at home. *American Journal of Sociology*, 120(2), 395–431

Chung (2008). Chung, H., Provision of work-life balance arrangements in European companies: Public vs. private. In M. Keune, J. Leschke, & A. Watt (Eds.), *Privatisation and marketisation of services: Social and economic impacts on employment, labour markets and trade unions*. Brussels: ETUI-REHS

Chung, Tijdens (2013). Chung, H., & Tijdens, K., Working time flexibility components and working time regimes in Europe: Using company level data across 21 countries. *International Journal of Human Resource Management*, 24 (7), 1418–1434

Chung, (2014). (Chung, H., Explaining the provision of flexitime in companies across Europe (in the pre- and post-crisis Europe): role of national contexts. WAF working paper 1. Canterbury: University of Kent

Chung (2017). Chung, H. *Work autonomy, flexibility and work-life balance final report*. Canterbury: University of Kent

Chung (2018). Chung, H., Dualization and the access to occupational family-friendly working-time arrangements across Europe. *Social Policy and Administration*, 52(2), 491–507

Chung, van der Horst (2018). Chung, H., & Van der Horst, M. Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47–72

Chung (2019). Chung, H., National-level family policies and the access to schedule control in a European comparative perspective: Crowding out or in, and for whom? *Journal of Comparative Policy Analysis*, 21(1), 23–40

Iversen, Cusack (2000). Iversen, T., & Cusack, T. R., The causes of welfare state expansion: Deindustrialization or globalization? *World Politics*, 52(3), 313–349

Jusko (2002). Jusko, Peter, Základy sociálnej politiky. Banská Bystrica , Univerzita Mateja Bela, 2002. 112 s. 80-8055-575-3. - ISBN 80-8055-394-7

Kachaňaková 2001. Kachaňaková, Anna: Riadenie ľudských zdrojov: ľudský faktor a úspešnosť podniku, Bratislava: Sprint. 215 s., ISBN 80-88848-72-5

Kelliher & De Menezes (2019). Kelliher, C., & De Menezes, L. M. (2019). Flexible working in organisations: A research overview. London: Routledge

Kelly, Moen, Tranby (2011). Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E., Changing workplaces to reduce work-family conflict schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, 76 (2), 265–290

Knight, Brinton (2017). Knight, C. R., & Brinton, M. C. One egalitarianism or several? Two decades of gender-role attitude change in Europe. *American Journal of Sociology*, 122(5), 1485–1532

Korpi (1989). Korpi, W., Power, politics, and state autonomy in the development of social citizenship: Social rights during sickness in eighteen OECD countries since 1930. *American Sociological Review*, 54 (3), 309–328

Korpi, Ferrarini, Englund (2013). Korpi, W., Ferrarini, T., & Englund, S., Women's opportunities under different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in western countries re-examined. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20(1), 1–40

Košč (2026). Košč, Ján, Sociálna politika zamestnávateľa v kontexte pôsobenia odborovej organizácie, bakalárska práca, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciavch, Filozofická fakulta

Koubek, (1995). Koubek, Josef, Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press. ISBN 80-85943-01-8

Koubek (2000). Koubek, Josef, Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. Praha: Management Press. 351 s. ISBN 80-85943-51-4

Kurowska (2018). Kurowska, A.. Gendered effects of home-based work on parents' capability to balance work with nonwork: Two countries with different models of division of labour compared. *Social Indicators Research*. Online first. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>

Lambert, Haley-Lock (2004). Lambert, S. J., & Haley-Lock, A., The organizational stratification of opportunities for work–life balance: Addressing issues of equality and social justice in the workplace. *Community, Work & Family*, 7 (2), 179–195

Lewis, Humbert (2010). Lewis, S., & Humbert, A. L. , Discourse or reality? “Work-life balance”, flexible working policies and the gendered organization. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3), 239–254

Lyness et al. (2012). Lyness, K. S., Gornick, J. C., Stone, P., & Grotto, A. R., It's all about control worker control over schedule and hours in cross-national context. *American Sociological Review*, 77 (6), 1023–1049

Mincer (1962). Mincer, J., On-the-job training: Costs, returns, and some implications. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 50–79

Nemčík (2011). Nemčík, Stanislav, Kafetéria systém- nová voľba zamestnaneckých výhod. In: Riadenie ľudských zdrojov v praxi [online]. Verlag Dashöfer, vydavateľstvo, s r. o., <http://www.hrvpraxi.sk/33/kafeteria-system-nova-volba-zamestnaneckych-vyhod-uniqueiduchxzASYZNatvABpzW7TbY6AAEwx8EiY>

OECD (2017). The pursuit of gender equality: An uphill battle. OECD Publishing

OECD (2019). Part-time and partly equal: Gender and work in the netherlands. OECD Publishing

OECD (2020a). OECD employment database. OECD. <https://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>

OECD (2020b). OECD family database. OECD. <https://www.oecd.org/social/family/database.htm>

OECD (2020c). OECD time use database. OECD. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TIME\\_USE](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TIME_USE)

Plantenga, Remery (2005). Plantenga, J., & Remery, C., *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Report for the European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities

Präg, Mills (2014). Präg, P., & Mills, M., Family-related working schedule flexibility across Europe. In R. Europe (Ed.), *Short Statistical Report No. 6*. European Commission

Prskavcová, M. a spol. (2008). Spoločenská zodpovednosť firem, ľudský kapitál, rovné príležitosti a environmentálny management s využitím zahraničných zručností. Liberec: Technická univerzita v Liberci. ISBN: 978-80-7372-436-8

Riedmann (2006). Riedmann, Arnold, Bielenski, Harald, Szczurowska, Teresa, Wagner, Alexandra, Working time and work–life balance in European companies, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Rudman & Mescher (2013). Rudman, L. A., & Mescher, K. Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma? *Journal of Social Issues*, 69(2), 322–340



Swanberg, Pitt-Catsoupes a Drescher-Burke (2005). Swanberg, J. E., Pitt-Catsoupes, M., & Drescher-Burke, K. A question of justice disparities in employees' access to flexible schedule arrangements. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 866–895

Van Oorschot, Arts (2005). Van Oorschot, W., & Arts, W., The social capital of European welfare states: The crowding out hypothesis revisited. *Journal of European Social Polic*, 15(1),5–26

Working Families (2017). Working Families. *Modern family index 2017* . London: Working Families