

Vedecký príspevok / Scientific article
Recenzované / Review: 30. 05. 2023
<https://doi.org/10.24040/eas.2023.24.1.64-82>



Zmenila koronakríz a odmeny a zamestnanosť na Slovensku?

Did the Corona crisis change incomes and employment in Slovakia?

Lucia Bartková^a, Lucia Hudáková^b, Lenka Veselovská^{c*}

^a Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela, Inštitút manažérskych systémov, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5348-2160>

^b Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela, Inštitút manažérskych systémov

^c Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela, Inštitút manažérskych systémov, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1867-2692>

Abstract: The Covid-19 pandemic caused the unprecedented disruption in our lives. The aim of the article is to examine whether Slovak residents felt a change in the amount of income during the COVID-19 pandemic and whether they felt worried about a change in their employment at this time. To study these changes, we used the secondary analysis of data about employment and incomes in Slovakia and primary research of Slovak residents. Although unemployment rose and incomes fell during the pandemic, this was only a temporary phenomenon and both indicators returned to pre-pandemic levels. According to the primary result, the majority of Slovak residents did not experience a change in income. Of those whose income decreased, they were largely unemployed and recipients of parental benefits, or child care benefits. On the other hand, the majority of residents were afraid of a change in their employment during the pandemic, regardless of age, gender, education or household structure..

Key words: *Labour market. Income. Corona crisis.*

JEL Classification: J21. J30. J81.

Úvod

* Korešpondujúci autor: Lucia Bartková

Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica, Slovenská republika

e-mail: lucia.bartkova@umb.sk

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0).

Ochorenie COVID-19 je respiračné ochorenie spôsobené vírusom SARS-CoV-2 (Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2) pôvodne objaveným v decembri 2019 (Zhu et al., 2020). Prvý prípad nákazy spôsobenej novým koronavírusom bol zaznamenaný v meste Wuhan v provincii Hubei v Číne (Liet al., 2020). Vírus sa primárne šíri z osoby na osobu cez kvapôčky od nakazených ľudí kašľom, kýchaním alebo počas rozhovoru (Chukwuma et al., 2022).

Koncom februára 2020 sa ochorenie COVID-19 rýchlo rozšírilo do celého sveta (WHO, 2020a). Svetová zdravotnícka organizácia vyhlásila celosvetovú pandémiu COVID-19 dňa 11. marca 2020 (WHO, 2020b). V snahe spomaliť šírenie ochorenia COVID-19, Svetová zdravotnícka organizácia a Červený kríž odporučili ľuďom dodržiavať striktné opatrenia pre vlastnú bezpečnosť, ktoré za bežných okolností spomaľujú šírenie iných vírusových ochorení (Earle et al., 2021). Základnými odporúčaniami boli predĺženie času umývania rúk, nosenie rúšok, prekrytie horných dýchacích ciest pri kašli a kýchaní, častá dezinfekcia povrchov, limitovanie kontaktu rúk a tváre (RedCross, 2020).

Okrem týchto opatrení na úrovni jednotlivcov, boli prijaté viaceré opatrenia na úrovni spoločností a štátov. Slovensko prijalo prvé opatrenia v súvislosti s ochorením COVID-19 už 27. januára v roku 2020. Zakázali sa športové, kultúrne a verejné podujatia, začali sa zatvárať školy a letiská (Ministerstvo zdravotníctva SR, 2020a, Ministerstvo zdravotníctva SR, 2020b). Z dôvodu šírenia sa vírusu dostali zamestnanci mnohých podnikov aj na Slovensku povinný homeoffice a zákaz osobných stretnutí, čo malo obrovský dopad na celú spoločnosť, hospodárstvo a tiež trh práce.

S účinnosťou od 16. marca bol na 14 dní zakázaný maloobchodný predaj a predaj služieb v prevádzkach okrem niektorých výnimiek. Prevádzky verejného stravovania a stánky s rýchlym občerstvením ostali otvorené, ale bolo zakázané stravovať sa v ich priestoroch, možné to bolo len mimo ich prevádzku (Ministerstvo zdravotníctva SR, 2020c). Ďalším opatrením bolo obmedzenie využívania taxi služieb len na prepravu tovaru, nie ľudí. Krízový štáb odporúčal prekrytie dýchacích ciest ochrannými rúškami (Ministerstvo zdravotníctva SR, 2020d).

Koncom marca 2020 sa otvorili viaceré prevádzky, ktoré boli dovtedy zatvorené, ale sprísnil sa hygienické podmienky v obchodoch. Povinným sa stalo nosenie ochranných rúšok v prevádzkach obchodov, povinnou sa stala dezinfekcia alebo ochranné rukavice, čo mali za povinnosť zabezpečiť samotné podniky. Povinné bolo zabezpečiť dvojmetrové odstupy medzi ľuďmi čakajúcimi v radoch. Obmedzil sa aj počet ľudí v prevádzke: na jednu osobu muselo pripadať 25 metrov štvorcových. Tiež bol vymedzený čas v obchodoch prednostne pre ľudí nad

65 rokov v dôsledku toho, že predstavujú najohrozenejšiu skupinu (Ministerstvo zdravotníctva SR, 2020e).

Keďže sa prvú vlnu ochorenia COVID-19 podarilo priaznivo zvládnuť, začiatkom mája sa otvorili za splnenia prísnych hygienických podmienok ďalšie. Naďalej však ostali v platnosti prísne hygienické opatrenia: nosenie rúšok, dezinfekcia rúk, dvojmetrové odstupy medzi zákazníkmi, priestor 25 m² na zákazníka (Ministerstvo zdravotníctva SR, 2020f). Pandémia koronavírusu sa na Slovensku vrátila ešte v dvoch vlnách na jeseň 2020 a na jeseň 2021. Obe vlny boli sprevádzané podobnými opatreniami ako prvá vlna, obyvatelia a podniky však boli na nich lepšie pripravení. Na jeseň 2021 sa začalo s očkovaním proti ochoreniu COVID-19, čo umožnilo dostať situáciu pod kontrolu. Vypuknutie vojenského konfliktu na Ukrajine a celosvetový rast inflácie však predstavovali v rýchлом slede ďalšie náročné situácie, ktoré prudko ovplyvnili hospodárstvo SR.

Cieľom príspevku je zistiť, či počas pandémie COVID-19 slovenskí obyvatelia pociťovali zmenu vo výške odmien a tiež, či pociťovali v tomto čase obavu zo zmeny vo svojom zamestnaní. V rámci teoretických východísk sa opierame o poznatky o manažmente ľudských zdrojov, formách práce a o systéme odmeňovania. Na dosiahnutie cieľa sme využili sekundárny a primárny výskum. Sekundárny výskum pozostával z dvoch častí. V rámci sekundárneho výskumu sme zrekonštruovali priebeh pandémie spôsobenej koronavírusom na Slovensku a vývoj situácie na trhu práce počas korona krízy. Primárny výskum bol zameraný na analýzu zmien v odmenách obyvateľov SR v závislosti od ich pracovnej situácie a tiež na analýzu pociťovania obáv zo straty zamestnania počas pandémie v závislosti od veku, pohlavia, vzdelania a štruktúry domácnosti, v ktorej žijú.

1 Teoretické východiská

Funkčný chod organizácií a podnikov závisí od zamestnancov, preto je manažment ľudských zdrojov, ako aj jeho praktiky, neodmysliteľnou súčasťou manažmentu každého podniku. Ľudské zdroje sa stávajú kľúčovým zdrojom a najvýznamnejším bohatstvom organizácie, pretože ľudia rozhodujú o zabezpečovaní, rozdeľovaní, využívaní a rozvoji všetkých ostatných zdrojov a ich schopnosti a motivácia k práci prispievajú k dosiahnutiu strategických cieľov organizácie (Lins et al., 2017, Cachón-Rodríguez et al., 2022).

1.1 Manažment ľudských zdrojov

Manažment ľudských zdrojov sa definuje ako činnosť, ktorej pozornosť sa sústreďuje na zamestnancov, a ktorá sa spolu s ostatnými funkčnými oblasťami manažmentu podieľa na

dosiahnutí splnenia cieľov zamestnancov i podniku (Varlarier, 2016). Cieľom manažmentu ľudských zdrojov je dosiahnuť konkurenčnú výhodu prostredníctvom strategického rozmiestňovania schopných a oddaných zamestnancov, a to na základe integrovanej sústavy kultúrnych a personálnych postupov (Armstrong&Taylor, 2014). Plnenie tohto cieľa vyžaduje zohľadňovať požiadavky a vplyvy spoločnosti, v ktorej podnik pôsobí a zároveň minimalizovať ich prípadný negatívny dosah. Takisto sa predpokladá pomoc zamestnancom pri dosahovaní ich osobných cieľov, najmä ak tieto ciele ovplyvnia ich výkonnosť a spokojnosť (Saks, 2022). Efektívne plnenie základných úloh manažmentu ľudských zdrojov vyžaduje širokú paletu rôznych činností, ktoré sa zvyknú označovať ako personálne funkcie. Tie naplňujú obsah manažmentu ľudských zdrojov, ktorý sa dynamicky mení. Prejavuje sa to v rôznych prístupoch pri rozpracovaní jednotlivých činností, ako aj ich praktickej aplikácii.

1.2 Systém odmeňovania

Pod pojmom odmena sa označuje mzda, plat alebo ďalšie doplnkové formy peňažnej kompenzácie i rôzne nepeňažné a nehmotné odmeny, ktorú zamestnanec získava ako protihodnotu za vykonanú prácu (Kachaňáková et al., 2007). Systém odmeňovania sa skladá zo vzájomne prepojených politík, procesov a postupov organizácie pri odmeňovaní zamestnancov podľa ich prínosu, zodpovednosti, schopnosti a trhovej hodnoty. V praxi sa stretávame s tromi formami v systéme odmeňovania (Řehoř&Vrchota, 2018):

- priame peňažné odmeňovanie: mzda/plat vrátane rôznych doplnkov a mzdových zvýhodnení, prémie, odmeny a provízie,
- nepriame peňažné odmeňovanie: zamestnanecké akcie, poistenia, pôžičky poskytované zamestnancom podniku, príplatky na stravovanie, ošatenie,
- nepeňažné odmeňovanie: poskytovanie služobného automobilu a telefónu, sociálne výhody, služby (využívanie rekreačných zariadení, rôznych foriem poradenstva, starostlivosti o deti).

Medzi formy odmeňovania, ktoré spoločnosť poskytuje zamestnancom iba za to, že pre spoločnosť pracujú, sú zamestnanecké výhody. Každá organizácia či krajina môže tieto výhody členiť rôznym spôsobom. V Európe sa zamestnanecké výhody členia prevažne do troch skupín (Koubek, 2015):

- výhody sociálnej povahy (dôchodky poskytované organizáciou, životné poistenie hradené celkom alebo sčasti organizáciou, pôžičky a ručenie za pôžičky, jasle a materské školy),
- výhody, ktoré majú vzťah k práci (stravovanie, výhodnejší predaj produktu organizácie zamestnancom, vzdelávanie hradené organizáciou),

- výhody spojené s postavením v organizácii (služobné auto, služobný mobil, nárok na odev a iné náklady reprezentácie organizácie, bezplatné bývanie).

Tvorbu systému odmeňovania konkrétneho podniku ovplyvňuje rad vplyvov z vnútra i z okolia organizácie.

1.3 Formy práce

Medzi ďalšie výhody, ktoré môžu zamestnávateľia poskytnúť svojim zamestnancom je aj zavedenie pružného pracovného času. Definíciu pracovného času obsahuje § 85 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a charakterizuje ju ako časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. Zamestnávateľ ho môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. V rámci pružného pracovného času je určený tzv. základný pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Voliteľný pracovný čas je doba, kedy zamestnanec na pracovisku byť nemusí, ak má odpracovaný čas. Je to veľmi obľúbený firemný benefit, ktorý pomáha zamestnancom zladit' svoj osobný a pracovný život.

Zamestnanec môže využiť aj špecifické formy vykonávania práce: prácu z domu (homeoffice) alebo domácku prácu resp. teleprácu. Obe formy sú definované v § 52 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení (ďalej „zákoník práce“). Práca z domu (homeoffice) je druh vykonávania práce, ktorá nie je viazaná na pracovisko zamestnávateľa, ale na iné dohodnuté miesto práce, najčastejšie bydlisko (domácnosť) zamestnanca, a to po celý čas pracovnej doby. Takáto práca je práca vykonávaná príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva v súlade s pracovnou zmluvou a popisom pracovného miesta, to umožňuje.

Domácka práca a telepráca, v súlade so zákonníkom práce, sú práce, ktoré vykonáva zamestnanec pre zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (domácka práca) resp. práca podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (telepráca) v pracovnom čase, ktorý si zamestnanec najčastejšie sám rozvrhuje.

Existuje aj príležitostná práca z domu (tzv. dočasný homeoffice). Jedná sa o prácu z domu, ktorá, na rozdiel od domáckej práce, nie je pravidelná. Zamestnanec ju vykonáva z domu iba

príležitostne (napr. dva dni do týždňa) alebo pri mimoriadnych okolnostiach (napr. veľmi nepriaznivé počasie), a to buď so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním.

Možnosť príležitostne pracovať z domu často zamestnávateľia ponúkajú svojim zamestnancom ako benefit. Takýto homeoffice môže byť zakotvený napríklad v kolektívnej zmluve alebo ho zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom individuálne v rámci pracovného pomeru dodatkom k pracovnej zmluve. V takom prípade ide o štandardný pracovný pomer vykonávaný na pracovisku (ako miesto výkonu práce je v pracovnej zmluve uvedené pracovisko zamestnávateľa) s benefitom občasnej práce z domu (ako miesto výkonu práce je v dodatku k pracovnej zmluve uvedená domácnosť zamestnanca). Samozrejme, takýto spôsob práce je možné dohodnúť len pri niektorých povolaniach, najmä tých, ktoré si nevyžadujú prítomnosť zamestnanca na pracovisku.

2 Materiál a metódy skúmania

Na skúmanie vplyvu korona krízy na slovenský trh práce sme využili analýzu sekundárnych údajov a tiež vlastný primárny výskum zameraný na skúmanie vnímania zmien v odmenách obyvateľov SR a tiež pocitu obáv zo straty zamestnania.

Primárny výskum sme realizovali sociologickým opytovaním, využitím dotazníkového prieskumu. Výskum bol realizovaný na vzorke 253 respondentov v období od októbra 2022 do februára 2023. Reprezentatívnosť skúmaného súboru bola zabezpečená primárne z hľadiska veku respondentov. Do výskumu boli zaradení len respondenti starší ako 18 rokov.

V rámci primárneho výskumu sme overovali reprezentatívnosť výberového súboru vzhľadom na vek respondentov. Respondentov sme si rozdelili do štyroch kategórií (18-25, 26-45, 46-65, 66 a viac rokov) vzhľadom na etapu pracovného života. Následne sme si stanovili nulovú (H_0) a alternatívnu hypotézu (H_1). Nulová hypotéza predpokladá, že výberový súbor je reprezentatívny ($H_0: F(x) = G(x)$). Alternatívna hypotéza tvrdí opak, výberový súbor nie je reprezentatívny ($H_1: F(x) \neq G(x)$).

Na overenie stanovených hypotéz sme využili Chí kvadrát test dobrej zhody. Možností vyhodnotenia testu je viacero. My sme si vybrali analýzu p-hodnoty a jej následné porovnanie s hladinou významnosti. Ak bude p-hodnota väčšia ako hladina významnosti α , nulovú hypotézu nemôžeme zamietnuť a náš výberový súbor bude reprezentatívny. Tak ako pri všetkých realizovaných testoch sme si zvolili hladinu významnosti $\alpha=0,05$. P-hodnota je na úrovni 0,256 (čo je viac ako hladina významnosti 0,05). Na základe výsledkov testu v programe SPSS Statistics tak môžeme potvrdiť, že náš výberový súbor je reprezentatívny vzhľadom na zvolené vekové skupiny respondentov.

3 Výsledky a diskusia

Prvé zmeny na slovenskom trhu práce nastali už v marci 2020. Z dôvodu šírenia sa vírusu dostali zamestnanci mnohých podnikov na Slovensku povinný homeoffice. Koncom marca 2020 vyše 200 slovenských zamestnávateľov požiadalo vládu o zmenu zákonníka práce. Zmena mala umožniť súbeh práce z domu a zároveň poberanie dávky v prípade ošetrovania člena rodiny. Zamestnanec s deťmi pracujúci z domu tak mohol svoj čas oficiálne rozdeliť medzi prácu a ošetrovanie členov rodiny - OČR. Dovtedy takýto scenár nebol podľa zákona možný. Na Slovensku sa tak začala uplatňovať tzv. pandemická OČR, ktorá umožnila rodičom zostať dlhodobo doma so školopovinnými deťmi, ktoré sa museli vzdelávať z domu, keďže školy ostávali zatvorené (korona.gor.sk).

Práca z domu bola najčastejším opatrením, ktoré volili zamestnávatelia na Slovensku začiatkom roka 2020 (Profesia.sk, 2020a). Okrem možnosti pracovať z domu, v rámci ďalších opatrení podniky zastavili vykonávanie služobných ciest, či upravili pravidlá na výkon práce na pracovisku. Skracovanie alebo rušenie úväzkov boli až posledné možnosti. Aj napriek tomu, že pre mnohých zamestnávateľov korona kríza priniesla zníženie tržieb, podniky sa snažili robiť všetko preto, aby nemuseli pristúpiť k znižovaniu plátov, odmien alebo benefitov. Viaceré však boli pripravené pristúpiť k znižovaniu plátov alebo odmien na úrovni manažmentu, prípadne ľuďom, ktorí zarábajú nad určitú úroveň. Častým opatrením, ktoré sa týkalo aj bežných zamestnancov bolo odporúčenie alebo nariadenie čerpania dovolenky (Národný inšpektorát práce, 2020).

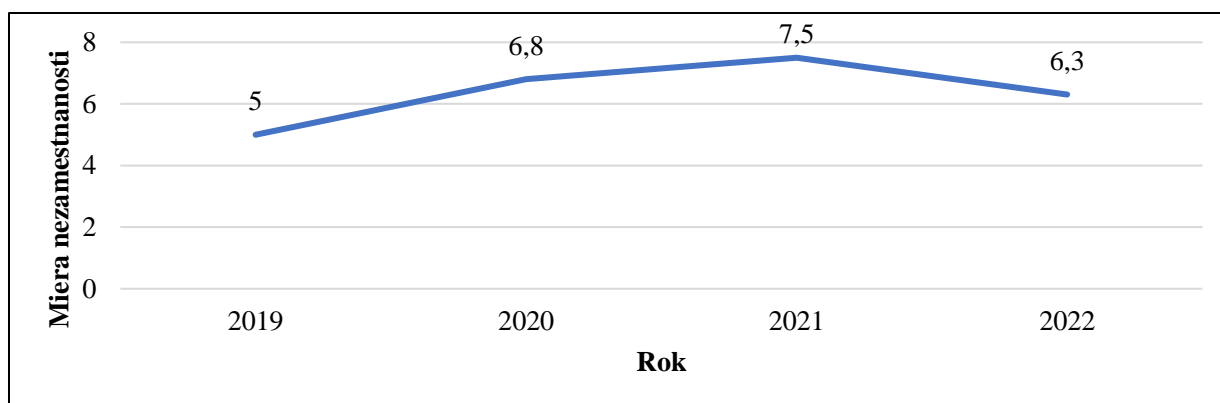
Väčšina zamestnávateľov spustila postupný návrat na pracoviská od júna 2020. Časť zamestnancov ale naďalej požadovala pracovať z domu a na pracovisko prichádzať iba výnimočne na porady a stretnutia. Niektorí boli s prácou doma veľmi spokojní, niektorí sa obávali o svoje zdravie. Podniky sa v tom čase vyjadrili, že produktivita práce aj pri práci z domu ostala nemenná, alebo dokonca vzrástla (Profesia.sk, 2020b). Preto väčšina zamestnávateľov začala intenzívne uvažovať nad rozšírením benefitu, keď môžu zamestnanci pár dní v mesiaci odpracovať aj z domu (Trend, 2020).

Na zvládnutie prvej (jar 2020) a druhej (jeseň 2020 – jar 2021) vlny ochorenia COVID-19 na Slovensku boli pripravené najmä podniky, ktoré majú materské alebo sesterské spoločnosti v zahraničí, kde sa ochorenie objavilo skôr. Ako najdôležitejší faktor pri zvládnutí krízy v podnikoch sa ukázala byť interná komunikácia – zintenzívnením komunikácie vrcholového manažmentu, vytvorením centrálného krízového štábu či zvýšením podpory manažérov, aj

prostredníctvom videí, podcastov a rôznych online komunikačných nástrojov (Tomčíková, 2021).

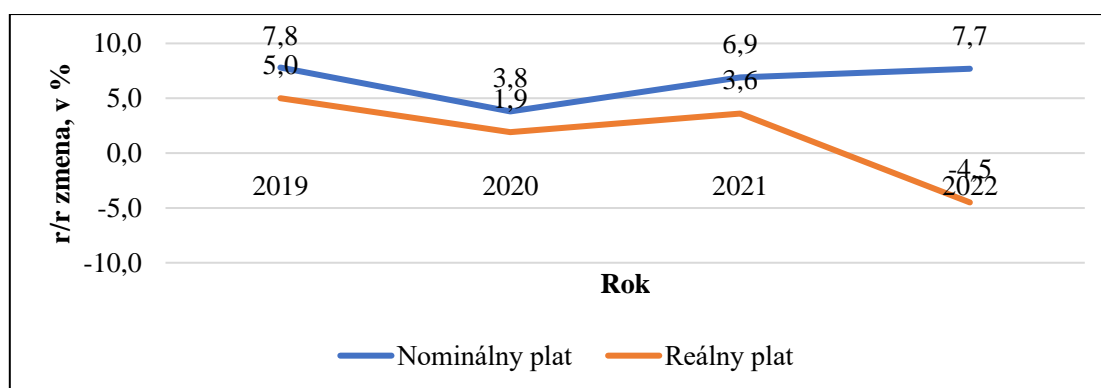
Po relatívne dobrej pandemickej situácii počas leta 2021, na jeseň nastalo opäť zhoršenie a v rámci tretej vlny pandémie bol znovu zavedený lockdown, čo v praxi znamenalo zatváranie prevádzok a obmedzenie pohybu ľudí. Zamestnávateľia na aktuálnu situáciu zareagovali spomalením uverejňovania ponúk, čísla však boli oproti prvej a druhej vlne pozitívnejšie (Profesia.sk, 2021a).

Nasledujúci graf 1 zobrazuje vývoj nezamestnanosti počas pandémie ochorenia COVID-19 v Slovenskej republike. Ako vidieť z výsledkov, počas troch pandemických rokov bola nezamestnanosť najvyššia v roku 2021.



Graf 1 Vývoj miery nezamestnanosti počas pandémie COVID-19 v rokoch 2020-2022
Zdroj: Štatistický úrad SR.

Po vypuknutí pandémie v roku 2020 mohli byť na mieste obavy o zmenu v zamestnaní obyvateľov SR, pretože nezamestnanosť skutočne rástla. Z dlhodobého hľadiska sa však trh práce konsolidoval a situácia sa postupne zlepšila. Vývoj plátov obyvateľov SR zobrazuje graf 2.



Graf 2 Vývoj nominálnych a reálnych plátov počas pandémie COVID-19 v rokoch 2020-2022
Zdroj: Štatistický úrad SR.

Ako môžeme vidieť z výsledkov, k poklesu v platoch došlo najmä v roku 2020. Najkritickejším mesiacom bol mesiac máj v roku 2020, kedy poklesol medziročne pracovný plat 43 % pracujúcim. Výpadok v pracovnom plate bol však kompenzovaný hlavne nemocenskými dávkami (Valachynová&Senaj, 2021). Prudký pokles reálnych plátov v roku 2022 už nebol spôsobený pandemiou, ale celosvetovým rastom inflácie.

Sekundárne údaje naznačujú, že aj keď došlo k zmenám v zamestnanosti a odmenách obyvateľov SR, z dlhodobého hľadiska sa situácia konsolidovala a bola by na predpandemickej úrovni, nebyť ďalších udalostí (vojnový konflikt na Ukrajine, rast inflácie).

Na sekundárny výskum sme nadviazali vlastným primárnym výskumom. Zaujímalo nás, či respondenti pociťovali zmenu v odmenách počas pandémie. Na mysli sme mali celkové odmeny domácnosti. Ako vyplýva z výsledkov výskumu, 56 % respondentov sa odmeny nezmenili. Odmeny sa znížil u 33 % respondentov, v 11 % prípadov odmeny dokonca rástli. Výsledky sú v súlade so zisteniami sekundárneho výskumu, že hoci sa nezamestnanosť a zamestnanecké odmeny vyvíjali rôzne, z celkového hľadiska nedošlo k výrazným zmenám. Výpadok odmien bol na jednej strane kompenzovaný zo strany štátu, na druhej strane sa situácia na trhu relatívne rýchlo stabilizovala a počty ponúkaných voľných pracovných miest a tým aj miera nezamestnanosti sa takmer vrátili na pôvodnú úroveň.

Po podrobnejšom preskúmaní pociťovania zmeny v odmenách z hľadiska pracovnej situácie sme zistili, že zníženie odmien pociťovali najmä poberatelia rodičovského príspevku (resp. príspevku na starostlivosť na dieťa) a nezamestnaní. Podrobné výsledky zobrazuje tabuľka 1.

Tabuľka 1 Zmena v odmenách z hľadiska pracovnej situácie respondentov

Pracovná situácia	Nastala u Vás počas pandémie zmena odmeny Vašej domácnosti?		
	Nie, moja odmena sa nezmenila	Áno, moja odmena sa znížila	Áno, moja odmena sa zvýšila
Zamestnaný(á) na plný úväzok	57 %	30 %	13 %
Zamestnaný(á) na čiastočný úväzok	55 %	30 %	15 %
Osoba poberajúca dôchodok	67 %	28 %	5 %
Osoba na materskej/rodičovskej dovolenke	50 %	50 %	0 %
Nezamestnaný(á)	32 %	64 %	4 %
Živnostník	62 %	19 %	19%

Zdroj: Vlastné spracovanie.

Výsledok analýzy vnímania zmeny v odmenách z hľadiska pracovnej situácie do istej miery potvrdzujú sekundárne výsledky. Podľa Valachynovej a Senaja(2021) sa zníženie

disponibilného príjmu u nezamestnaných týkalo najmä zaostávaním valorizácie dávok v nezamestnanosti, príp. v hmotnej núdzi, ktorá zaostáva za rastom miezd. V súvislosti s pandemiou a dočasným nárastom nezamestnanosti mohli mať nezamestnaní problém rýchlo sa zamestnať. Na druhej strane, výška rodičovského príspevku počas pandémie vzrástla. Pociťované zníženie disponibilného príjmu osôb na materskej/rodičovskej dovolenke mohli byť spojené s tým, že v súvislosti s nárastom nezamestnanosti v danom období vzrástol aj počet poberajúcich rodičovský príspevok, ale bez pracovného príjmu (Valachynová&Senaj, 2021).

Primárnym výskumom sme ďalej zisťovali, či počas pandémie respondenti pociťovali obavy o zmenu v zamestnaní a či existoval faktor, ktorý by ovplyvňoval to, či obyvatelia obavy pociťovali. Ako vyplýva z výsledkov výskumu, až 58 % respondentov pociťovalo obavu o zmenu v zamestnaní, 21 % vyjadrilo neutrálny postoj a 21 % obavy nepociťovalo.

Prvý faktor, ktorý sme skúmali v súvislosti s obavami o zmenu v zamestnaní bol vek respondentov. Na testovanie závislosti sme použili korelačný Spearmanov koeficient, keďže sme potrebovali overiť závislosť medzi kvantitatívnou (vek) a ordinálnou premennou (intenzita obavy). Tento korelačný koeficient je založený na poradí premenných a nadobúda hodnoty od -1 po 1 (nepriama vs. priama závislosť). Nulová hypotéza (H0) predpokladá nezávislosť premenných a alternatívna hypotéza (H1) predpokladá závislosť skúmaných premenných. Testovanie prebiehalo v programe SPSS Statistics na základe p-hodnoty. Nulovú hypotézu môžeme zamietnuť v prípade, ak je p-hodnota menšia ako stanovená hladina významnosti. V našom prípade je p-hodnota na úrovni 0,189, čo je viac ako stanovená hladina významnosti (0,05), a teda nemôžeme zamietnuť nulovú hypotézu. To znamená, že nami skúmané premenné sú nezávislé a vek nie je faktor, ktorý ovplyvňuje intenzitu obavy o zmenu v zamestnaní. Tabuľka 2 uvádza výsledky skúmania.

Tabuľka 2 Obavy o zmenu v zamestnaní v závislosti od veku respondentov

			Obavy o zmenu v zamestnaní	Vek
Spearman'srho	Obavy o zmenu v zamestnaní.	Korelačný koeficient	1,000	-,083
		P-hodnota	.	,189
		N	253	253
	Vek	Korelačný koeficient	-,083	1,000
		P-hodnota	,189	.
		N	253	253

Zdroj: Vlastné spracovanie.

Ďalším skúmaným faktorom bolo vzdelanie a jeho vplyv na obavu o zmenu v zamestnaní. Vzhľadom k tomu, že ide o dve ordinálne premenné, aj v tomto prípade sme na testovanie zvolili korelačný Spearmanov koeficient. Postup testovania bol teda obdobný. Rovnako aj v

tomto prípade je výsledkom p-hodnota, ktorá je väčšia ako stanovená hladina významnosti ($0,515 > 0,05$). Výsledky obsahuje tabuľka 3.

Tabuľka 3 Obavy o zmenu v zamestnaní v závislosti od vzdelania respondentov

			Obavy o zmenu v zamestnaní.	Vzdelanie
Spearman's rho	Obavy o zmenu v zamestnaní.	Korelačný koeficient	1,000	-,041
		P-hodnota	.	,515
		N	253	253
	Vzdelanie	Korelačný koeficient	-,041	1,000
		P-hodnota	,515	.
		N	253	253

Zdroj: Vlastné spracovanie.

Podobne ako pri predchádzajúcom teste, ani teraz nemôžeme zamietnuť nulovú hypotézu o nezávislosti premenných, a teda ani stupeň dosiahnutého vzdelania nemá vplyv na veľkosť obavy o zmenu zamestnania.

Ďalší faktor, ktorý sme skúmali bolo pohlavie respondentov. Vzhľadom k tomu, že tento krát sme skúmali závislosť medzi nominálnou a ordinálnou premennou, na testovanie sme zvolili Chí kvadrát test dobrej zhody a následné vyhodnotenie testu v programe SPSS Statistics prostredníctvom p-hodnoty. Na základe výstupu z SPSS Statistics je zjavné, že p-hodnota (0,385) je väčšia ako stanovená hladina významnosti (0,05) a ani teraz nemôžeme tvrdiť, že premenné sú navzájom závislé (nulovú hypotézu nezamietame). Výsledky sú zobrazené prostredníctvom tabuľky 4.

Tabuľka 4 Obavy o zmenu v zamestnaní v závislosti od pohlavia respondentov

	Value	df	P-hodnota
PearsonChi-Square	4,155	4	,385
LikelihoodRatio	4,251	4	,373
Linear-by-Linear Association	4,079		
N of ValidCases	2,098	1	,147

Zdroj: Vlastné spracovanie.

Hoci v našom výskume pohlavie nemalo vplyv na vývoj odmien respondentov, iné výskumy naznačujú, že ženy strácajú pracovné odmeny vo väčšej miere ako muži (Dang&Nguyen, 2021).

Posledný realizovaný test bol zameraný na identifikáciu závislosti medzi tým, s kým respondent zdieľa domácnosť (rodičia, partner, deti, nikto) a tým, do akej miery má obavy zo zmeny v zamestnaní. Výsledky sú zobrazené v tabuľke 5.

Tabuľka 5 Obavy o zmenu v zamestnaní v závislosti od štruktúry domácnosti

	Value	df	P-hodnota
PearsonChi-Square	8,722	12	,726
LikelihoodRatio	8,388	12	,754
Linear-by-Linear Association	1,396	1	,237
N of ValidCases	253		

Zdroj: Vlastné spracovanie.

Ako v predchádzajúcom prípade, aj tu sme na testovanie zvolili Chí kvadrát test dobrej zhody, nakoľko ide o testovanie závislosti medzi nominálnou a ordinálnou premennou. Ako môžeme v tabuľke vidieť, p-hodnota je na úrovni 0,726 (p-hodnota>hladina významnosti). Nulovú hypotézu o nezávislosti teda nemôžeme zamietnuť. Ani v tomto prípade sa tak nepotvrdila závislosť medzi skúmanými premennými.

COVID-19 pandémie spôsobila postihnutým domácnostiam straty v odmenách v medzinárodnom meradle (Albert et al., 2023). Na Slovensku, podobne aj v iných krajinách, niektorí obyvatelia síce stratili čiastočne alebo úplne odmeny z práce, výpadok však bol nahradený inými štátnymi dávkami, či finančnou podporou rodiny a známych (Sun et al., 2022; Coulaud et al., 2023). Je preto mimoriadne dôležité nastaviť priame peňažné prevody z verejného rozpočtu na určité obdobie alebo vytvoriť inštitucionálny a trvalo-udržateľný rámec pre systém podpory odmien a zamestnanosti obyvateľov (Asfaw, 2021; Bayar et al., 2023). Vývoj odmien spôsobený COVID-19 pandemiou možno následne analyzovať v súvislosti s úmrtnosťou alebo úrovňou vakcinácie počas pandémie, príp. s vývojom príjmovej elasticity, rovnosti príjmov a vývoja makroekonomických ukazovateľov (Brandily et al., 2021; Sepulveda&Brooker, 2021; Nguyen et al., 2022; Su et al., 2022). Ako sa ukazuje, úroveň odmien počas pandémie mala vplyv aj na také aspekty života, ako pociťovanie stresu, zubnú

hygienu alebo potravinovú bezpečnosť. (Burgette et al., 2021; Kimhi et al., 2021; Santana et al., 2021).

Záver

Na základe výsledkov sekundárneho aj primárneho výskumu môžeme konštatovať, že trh práce ani odmeny obyvateľov sa celkovo počas pandémie kvantitatívne výrazne nezmenili, resp. ak aj došlo k poklesu, v dlhodobom horizonte sa miera nezamestnanosti aj úroveň odmien vrátili na úroveň pred pandemiou. Hoci na začiatku pandémie museli ostať ľudia zo dňa na deň doma, čo mohlo viesť k obavám o prácu a odmeny, podniky aj štát pomerne rýchlo zaviedli opatrenia, ako tomu zabrániť. Zamestnávateľia poskytli zamestnancom úplnú alebo čiastočnú prácu z domu, prispôsobili pracoviská a príchod na ne tak, aby sa zamestnanci v kanceláriách nestretávali, preštrukturovali čerpanie dovolení. Podniky tiež iniciovali zavedenie pandemickej OČR, ktorá umožnila zamestnancom so školopovinnými deťmi zostať doma a poberať dávku od štátu a zamestnávateľia tak šetrili mzdové náklady. K prepúšťaniu a znižovaniu plátov sa snažili pristúpiť až na poslednom mieste.

Odmeny obyvateľov Slovenska sa za dva roky pandémie COVID-19 výrazne nezmenili. Hoci opatrenia počas prvej vlny ochorenia spôsobili, že zamestnanci museli zostať doma, s čím mohol byť spojený pokles ich odmien, situácia sa postupne stabilizovala a podniky a vláda začali uplatňovať opatrenia, ktoré stlmili dopady zmien v organizácii práce. Zamestnanci – pokiaľ to situácia umožnila – prešli na úplný alebo čiastočný homeoffice, resp. pracovali v skupinách alebo na projektoch oddelene, čo im umožnilo vykonávať svoju prácu a dostávať za ňu odmenu. Aj pokiaľ pracovať nemohli, zamestnávateľia im ďalej vyplácali mzdy, ktoré si následne nechali preplatiť od štátu. Túto skutočnosť podporili aj výsledky nášho primárneho výskumu, podľa ktorých väčšina respondentov nepociťovala zmenu v odmenách počas troch rokov pandémie ochorenia COVID-19.

Zamestnávateľia viac dbajú o komunikáciu so zamestnancami o ich duševnom zdraví. Zamestnanci požadujú pomoc pri získavaní nových zručností a najmä pri udržiavaní rovnováhy medzi pracovným a osobným životom. Vzhľadom k tomu, že väčšina respondentov sa v primárnom výskume vyjadrila, že pociťovali obavy o zmenu v zamestnaní, odporúčame, aby v prípade negatívnych a nepredvídateľných udalostí (pandémia, vojenský konflikt, rast inflácie a ďalšie) dbali zamestnávateľia o duševné zdravie zamestnancov vo zvýšenej miere a to bez ohľadu na ich vek, vzdelanie, pohlavie alebo štruktúru domácnosti. Prostredníctvom zriadenia miesta na zdieľanie informácií, príp. prostredníctvom školení, seminárov, cvičení alebo workshopov (na prezenčnej alebo dištančnej báze) môžu zamestnávateľia pomôcť

zamestnancom lepšie a rýchlejšie vysporiadať sa s náročnou situáciou, v ktorej sa ocitli. Hoci je úplný alebo čiastočný homeoffice vítaným benefitom, niektorí zamestnanci majú pocit odlúčenia od kolektívu, čo znášajú ťažko. V tomto prípade je tiež vhodné, aby zamestnávateľa pomohli zamestnancom pri hľadaní rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.

Na základe uvedených informácií môžeme vidieť, že zamestnávateľa sa počas pandémie ochorenia COVID-19 pružne prispôbili situácii a trh práce ani hospodárstvo v SR výrazne neutrpeli. Na druhej strane, ďalšie neprijemné situácie ako vojenský konflikt na Ukrajine a celosvetový rast cien znovu vytvorili tlak na Slovenské podniky. Ako vyplýva z analýzy údajov o trhu práce, aj tento krát sa podniky dokázali na novú situáciu adaptovať a využili nástroje, ktoré vybudovali práve počas obdobia pandémie, na udržanie pracovných miest a dokonca na zvyšovanie plátov a poskytovanie zamestnaneckých bonusov. Určite je ale nevyhnutné zo strany podnikov naďalej sledovať situáciu ako v oblasti inflácie, tak v oblasti ochorenia COVID-19 a byť pripravený na nové problémy a výzvy, ktoré sa v budúcnosti vyskytnú.

Grantová podpora: Vedecký príspevok je súčasťou riešenia projektu číslo 1/0134/22, “Zmeny v spotrebiteľskom správaní vplyvom pandémie COVID-19 za účelom predikcie jeho vývoja”.

Zoznam použitej literatúry

- [1] Armstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. [Armstrongova príručka pre manažment ľudských zdrojov] London: KoganPage.
- [2] Albert, Ch., Caggese, A., González, B. & Martin-Sanchez, V. (2023). Income inequality and entrepreneurship: Lessons from the 2020 COVID-19 recession. [Príjmová nerovnosť a podnikanie: Lekcia COVID-19 recesie z roku 2020]. *Journal of Banking & Finance*, 149, 106779. doi: 10.1016/j.jbankfin.2023.106779
- [3] Asfaw, A.A. (2021). The effect of income support programs on job search, workplace mobility and COVID-19: International evidence. [Vplyv programov podpory príjmu na hľadanie zamestnania, mobilitu na pracovisku a COVID-19: Medzinárodné dôkazy]. *Economics & Human Biology*, 41, 100997. doi: 10.1016/j.ehb.2021.100997
- [4] Bayar, A.A., Günçavdı, Ö. & Levent, H. (2023). Evaluating the impacts of the COVID-19 pandemic on unemployment, income distribution and poverty in Turkey. [Hodnotenie dopadov pandémie COVID-19 na nezamestnanosť, rozdelenie príjmov a

- chudobu v Turecku]. *Economic Systems*, 47(1), 101046. doi: 10.1016/j.ecosys.2022.101046
- [5] Brandily, P., Brébion, C., Briole, S. & Khoury, L. (2021). A poorly understood disease? The impact of COVID-19 on the income gradient in mortality over the course of the pandemic. [Zle pochopená choroba? Vplyv COVID-19 na príjmový gradient v úmrtnosti v priebehu pandémie]. *European Economic Review*, 140, 103923. doi: 10.1016/j.euroecorev.2021.103923
- [6] Burgette, J.M., Weyant, R.J., Ettinger, A.K., Miller, E. & Ray, K.N. (2021). What is the association between income loss during the COVID-19 pandemic and children's dental care? [Aká je súvislosť medzi stratou príjmu počas pandémie COVID-19 a detskou zubnou starostlivosťou?]. *The Journal of the American Dental Association*, 152(5), 369-376. doi: 10.1016/j.adaj.2021.02.001
- [7] Cachón-Rodríguez, G., Blanco-González, A., Prado-Román, C. & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? [Ako udržateľné riadenie ľudských zdrojov pomáha pri hodnotení a plánovaní lojality zamestnancov a ich udržaní: Môže sociálny capital niečo zmeniť?]. *Evaluation and Program Planning*, 95, 102171, doi: 10.1016/j.evalprogplan.2022.102171
- [8] Chukwuma N., Jin Z. & Karakhan, A. (2022). Safety and health management response to COVID-19 in the construction industry: A perspective of fieldworkers. [Reakcia manažmentu bezpečnosti a ochrany zdravia na COVID-19 v stavebnom priemysle: Pohľad terénnych pracovníkov]. *Process Safety and Environmental Protection*, 159, 477-488. doi: 10.1016/j.psep.2022.01.002
- [9] Coulaud, P.-j., Salway, T., Jesson, J., Bolduc, N., Ferlatte, O., Bertrand, K., Desgrées du Loû, A., Jenkins, E., Jauffret-Roustide, M. & Knight, R. (2023). Moderation of the association between COVID-19-related income loss and depression by receipt of financial support: Repeated cross-sectional surveys of young adults in Canada and France (2020–2021). [Zmiernenie súvislosti medzi stratou príjmu a depresiou súvisiacou s ochorením COVID-19 prijatím finančnej podpory: Opakované prierezové prieskumy medzi mladými dospelými v Kanade a Francúzsku (2020 – 2021)]. *SSM - Population Health*, 21, 101340. doi: 10.1016/j.ssmph.2023.101340
- [10] Dang, H.-A.H. & Nguyen, C.V. (2021). Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss. [Rodová nerovnosť počas pandémie COVID-

- 19: príjmy, výdavky, úspory a strata zamestnania]. *WorldDevelopment*, 140, 105296. doi: 10.1016/j.worlddev.2020.105296
- [11] Earle, M., Prusaczyk, E., Choma, B. & Calogero, R. (2021). Compliance with COVID-19 safety measures: A test of an objectification theory model. [Súlady s bezpečnostnými opatreniami COVID-19: Test režimu teórie objektivizácie]. *Body Image*, 37, 6-13. doi: 10.1016/j.bodyim.2021.01.004
- [12] Kachaňáková, A. et al. (2007). *Riadenie ľudských zdrojov*. Bratislava: Sprint.
- [13] Kimhi, S., Eshel, Y., Marciano, H., Adini, B. & Bonanno, G.A. (2021). Trajectories of depression and anxiety during COVID-19 associations with religion, income, and economic difficulties. [Trajektórie depresie a úzkosti počas asociácií COVID-19 s náboženstvom, príjmami a ekonomickými ťažkosťami]. *Journal of Psychiatric Research*, 144, 389-396. doi: 10.1016/j.jpsychires.2021.10.043
- [14] Korona.gov.sk. (2023). *Pandemické ošetrovné*. Dostupné na <https://korona.gov.sk/pandemicke-osetrovne-zakladne-info/>
- [15] Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.
- [16] Li, Q. et al. (2020). Early transmission dynamics in Wuhan, China, of novel coronavirus-infected pneumonia. [Včasná dynamika prenosu novej pneumónie infikovanej koronavírusom vo Wu-chane v Číne]. *The New England Journal of Medicine*, 382(13), 1199-1207. doi: 10.1056/NEJMoa2001316
- [17] Lins, K. V., Servaes, H. & Tamayo, A. (2017). Social capital, trust, and firm performance: the value of corporate social responsibility during the financial crisis. [Sociálny kapitál, dôvera a výkonnosť firmy: hodnota spoločenskej zodpovednosti podnikov počas finančnej krízy]. *The Journal of Finance*, 72(4), 1785-1824. doi: 10.1111/jofi.12505
- [18] Ministerstvo zdravotníctva SR. (2020a). *COVID-19: Slovensko zakazuje športové, kultúrne a verejné podujatia, hlási 7 potvrdených prípadov*. Dostupné na <https://www.health.gov.sk/Clanok?covid-19-slovensko-zakazuje-sportove-kulturne-a-verejne-podujatia>
- [19] Ministerstvo zdravotníctva SR. (2020b). *COVID-19: Krízový štáb zavádza prísne opatrenia, zatvárajú sa školy, letiská*. Dostupné na <https://www.health.gov.sk/Clanok?koronavirus-opatrenia-sprisenene>
- [20] Ministerstvo zdravotníctva SR. (2020c). *COVID-19 (koronavírus): Vláda prijala mimoriadne opatrenia*. Dostupné na <https://www.health.gov.sk/Clanok?vlada-prijala-mimoriadne-opatrenia-15-3-2020>

- [21] Ministerstvo zdravotníctva SR. (2020d). *COVID-19: Krízový štáb pokračuje v prísnych opatreniach*. Dostupné na <https://www.health.gov.sk/Clanok?krizovy-stab-pokracuje-v-opatreniach-17-3-2020>
- [22] Ministerstvo zdravotníctva SR. (2020e). *COVID-19: Prísnejšie hygienické podmienky v obchodoch, viac prevádzok otvorených*. Dostupné na <https://www.health.gov.sk/Clanok?covid-19-prisnejsie-hygienicke-podmienky-v-obchodoch>
- [23] Ministerstvo zdravotníctva SR. (2020f). *COVID-19: Od stredy sa majú otvárať ďalšie obchody a služby*. Dostupné na <https://www.health.gov.sk/Clanok?covid-19-04-05-2020-obchody>
- [24] Národný inšpektorát práce. (2020). *Dovolenka v čase mimoriadnych opatrení*. Dostupné na <https://www.ip.gov.sk/dovolenka-v-case-mimoriadnych-opatreni/>
- [25] Nguyen, K.H., Anneser, E., Toppo, A., Allen, J.D., Parott, J.S. & Corlin, L. (2022). Disparities in national and state estimates of COVID-19 vaccination receipt and intent to vaccinate by race/ethnicity, income, and age group among adults ≥ 18 years, United States. [Rozdiely v národných a štátnych odhadoch očkovania proti COVID-19 a zámeru očkovať podľa rasy/etnického pôvodu, príjmu a vekovej skupiny medzi dospelými vo veku ≥ 18 rokov, Spojené štáty americké]. *Vaccine*. 40(1), 107-113. doi: 10.1016/j.vaccine.2021.11.040
- [26] Profesia.sk. (2020a). *Možnosť pracovať aj z domu spomínajú zamestnávateľi čoraz častejšie aj v ponukách. Pandémia môže tento benefit výrazne rozšíriť*. Dostupné na <https://firma.profesia.sk/moznost-pracovat-aj-z-domu-spominaju-zamestnavatelia-coraz-castejsie-aj-v-ponukach-pandemia-moze-tento-benefit-vyrazne-rozsirit/>
- [27] Profesia.sk. (2020b). *Homeoffice produktivitu neznižuje*. Dostupné na <https://firma.profesia.sk/aktualita/ako-sa-firmy-pripravuju-na-navrat-zamestnancov/>
- [28] Profesia.sk (2021a). *November priniesol lockdown zo dňa na deň: Ako sa to prejavilo na pracovných ponukách?* Dostupné na <https://firma.profesia.sk/november-priniesol-lockdown-zo-dna-na-den-ako-sa-prejavilo-na-pracovnych-ponukach/>
- [29] RedCross. (2020). *COVID-19: Safety tips for you*. Dostupné na <https://www.redcross.org/about-us/news-and-events/news/2020/coronavirus-safety-and-readiness-tips-for-you.html>
- [30] Řehoř, P. & Vrchota, J. (2018). Remuneration in small and middle-sized enterprises with project management. [Odmeňovanie v malých a stredných podnikoch s projektovým

- manažmentom]. *Procedia Computer Science*, 138, 829-834. doi: 10.1016/j.procs.2018.10.108
- [31] Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. [Starostlivé riadenie ľudských zdrojov a angažovanosť zamestnancov]. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835, doi: 10.1016/j.hrmr.2021.100835
- [32] Santana, C.L.A., Manfrinato, C.V., Souza, P.R.P., Marino, A., Condé, V.F., Stedefeldt, E., Tomita, L.Y. & do Carmo Franco, M. (2021). Psychological distress, low-income, and socio-economic vulnerability in the COVID-19 pandemic. [Psychická tieseň, nízky príjem a sociálno-ekonomická zraniteľnosť počas pandémie COVID-19]. *Public Health*, 199, 42-45. doi: 10.1016/j.puhe.2021.08.016
- [33] Sepulveda, E.R. & Brooker, A.S. (2021). Income inequality and COVID-19 mortality: Age-stratified analysis of 22 OECD countries. [Nerovnosť príjmov a úmrtnosť na COVID-19: vekovo rozvrstvená analýza 22 krajín OECD]. *SSM - Population Health*, 16, 100904. doi: 10.1016/j.ssmph.2021.100904
- [34] Su, D., Alshehri, D. & Pagán, J.A. (2022). Income inequality and the disease burden of COVID-19: Survival analysis of data from 74 countries. [Príjmová nerovnosť a chorobná záťaž COVID-19: Analýza prežitia údajov zo 74 krajín]. *Preventive Medicine Reports*, 27, 101828. doi: 10.1016/j.pmedr.2022.101828
- [35] Sun, Y.Y., Li, M., Lenzen, M., Malik, A. & Pomponi, F. (2022). Tourism, job vulnerability and income inequality during the COVID-19 pandemic: A global perspective. [Turizmus, pracovná zraniteľnosť a nerovnosť príjmov počas pandémie COVID-19: Globálna perspektíva]. *Annals of Tourism Research Empirical Insights*, 3(1), 100046. doi: j.annale.2022.100046
- [36] Štatistický úrad SR.
- [37] Vardarlier, P. (2016). Strategic Approach to Human Resources Management During Crisis. [Strategický prístup k riadeniu ľudských zdrojov počas krízy]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 463-472. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.11.057
- [38] Trend. (2020). *Barometer 24: Ako prebieha návrat vašej firmy do kancelárií?* Dostupné na <https://www.trend.sk/nazory-a-komentare/barometer-24-ako-prebieha-navrat-vasej-firmy-kancelarii>
- [39] Tomčíková, Ľ. (2021). Dopady globálnej pandemickej krízy covid-19 na oblasť riadenia ľudských zdrojov a manažment talentov. *Journal of Global Science*. 6(1). <http://jogsc.com/pdf/2021/1/dopady-converted.pdf>

- [40] Valachynová, J., Senaj, M. (2021). *Vplyv pandémie COVID-19 na príjmy jednotlivcov*.
Dostupné na: <https://www.rrz.sk/vplyv-pandemie-covid-19-na-prijmy-jednotlivcov/>
- [41] WHO. (2020a). *Coronavirus disease 2019 (COVID-19): Situation report - 36*.
[Koronavírusová choroba 2019 (COVID-19): Situačná správa - 36]. Dostupné na
https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200225-sitrep-36-covid-19.pdf?sfvrsn=2791b4e0_2
- [42] WHO. (2020b). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020*. [Úvodné slovo generálneho riaditeľa na brífingu pre médiá o COVID-19 - 11. marca 2020]. Dostupné na <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- [43] Zhu, N. et al. (2020). A Novel Coronavirus from Patients with Pneumonia in China, 2019. [Nový koronavírus od pacientov s pneumóniou v Číne, 2019]. *The New England Journal of Medicine*, 382(8). 727-733. doi: 10.1056/NEJMoa2001017
- [44] Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.