

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Evidenčné číslo: 101005/B/2022/36122167771492868

Vplyv koronakrízy na zamestnanosť vo firmách

Bakalárska práca

2022

Marek Sakolci

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Vplyv koronakrízy na zamestnanosť vo firmách

Bakalárska práca

Študijný program: Ľudské zdroje a sociálny manažment

Študijný odbor: Ekonómia a manažment

Školiace pracovisko: Katedra sociálneho rozvoja a práce

Školiteľ: Ing. Roman Klimko, PhD.

Bratislava 2022

Marek Sakolci

Pod'akovanie

Chcem sa týmto pod'akovať mojej rodine a priateľom, ktorí mi verili a podržali ma pri písaní bakalárskej práce.

ABSTRAKT

SAKOLCI, Marek : *Vplyv koronakrízy na zamestnanosť vo firmách.* – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra sociálneho rozvoja a práce. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Roman Klimko, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2022, 49 s.

Témou záverečnej práce je Vplyv koronakrízy na zamestnanosť vo firmách. Cieľom bolo identifikovať, aký vplyv má koronakríza na hospodárstvo, trh práce, podniky a aké boli zavedené riešenia a systémy podnikov na fungovanie počas krízy spôsobenej vírusom COVID-19. Práca má tri kapitoly. V prvej kapitole sa budeme venovať vplyvu vírusu na pracovný život, na vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti, na odvetvia najviac postihnuté nezamestnanosťou, na najviac zraniteľné skupiny počas koronakrízy, porovnáme Veľkú finančnú krízu s koronakrízou, identifikujeme vplyv na podnikovú ekonomiku a vývoj hospodárstva, analyzujeme trh práce a prácu z domu. V druhej kapitole uvádzame cieľ, metodiku práce a metódy skúmania. V tretej kapitole sa venujeme fungovaniu podniku počas koronakrízy a analyzujeme opatrenia a systémy zavedené konateľom podniku.

Kľúčové slová: koronakríza, zamestnanosť, trh práce, práca z domu, pandémia, opatrenia, podnik

ABSTRACT ENG:

SAKOLCI, Marek: *The influence of The Corona Crisis on employment in companies.* - University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Social Development and Labour - Thesis supervisor: Ing. Roman Klimko, PhD. - Bratislava: NHF EU, 2022, 49 p.

The topic of the final thesis is The influence of The Corona Crisis on employment in companies. The aim was to identify the impact of the Corona Crisis on the economy, the labour market, businesses and what solutions and systems were established for businesses to operate during the COVID-19 crisis. The thesis has three chapters. In the first chapter we will deal with the impact of the virus on working life, employment, the sectors most affected by unemployment, the most vulnerable groups during the Corona Crisis, compare the Great Depression with the Corona Crisis, identify the impact on business and economic development, analyze the labour market and work from home. In the second chapter we present the goal, methodology of research and research methods. In the third chapter, we focus on the operations of the company during the Corona Crisis and analyze the measures and systems implemented by the company's managers.

Keywords: The Corona Crisis, employment, labour market, housework, pandemic, measures, company

Obsah

ÚVOD	10
1. Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí	11
1.1. Vplyv koronakrízy na pracovný život	11
1.2 Zamestnanosť	12
1.2.1 Vývoj zamestnanosti	12
1.2.2 Vývoj nezamestnanosti.....	12
1.2.3 Odvetvia najviac postihnuté nezamestnanosťou	13
1.2.4 Zraniteľné skupiny najviac postihnuté nezamestnanosťou	14
1.3 Porovnanie globálnej finančnej krízy v roku 2008 a koronakrízy	15
1.4 Stav a vývoj hospodárstva pred a počas pandémie	17
1.5 Trh práce	18
1.5.1 Predpoveď následkov vírusu COVID-19 na trh práce	18
1.5.1 Politiky na ochranu domácností, firiem a zamestnancov	18
1.5.2 Súčasná situácia na trhu práce.....	19
1.6 Technológie využívané počas koronakrízy	20
1.6.1 Práca z domu	21
1.6.2 Výhody a nevýhody práce z domu	22
1.6.3 Nakupovanie online.....	23
2. Cieľ, metodika práce a metódy skúmania	24
2.1 Kvalitatívny prístup.....	24
2.2 Interview.....	26
2.3 Záznam kvalitatívnych dát	26
2.4 Etika rozhovoru	26
3. Výsledky práce a diskusia	27
3.1 Zamestnanosť	27
3.2 Reakcia na koronakrízu	35
3.3 Práca z domu	36
3.4 Zhodnotenie koronakrízy ex post	39
3.4.1 Online obchod	39
3.4.2 Pozitíva koronakrízy	41
3.5 Diskusia	44
Záver.....	45
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	46

Zoznam grafov, schém, tabuliek a obrázkov

Zoznam grafov

Graf 1: Vývoj počtu zamestnancov nef. korporácií v SR v roku 2019-2020 (Prevzaté od SBA, 2021).....	20
Graf 2: Medziročné porovnanie vývoja počtu zamestnancov nef. korporácií v SR. (prevzaté od SBA, 2021).....	20
Graf 3: Počet zamestnancov vo firme „Y“ v roku 2019	30
Graf 4: Počet zamestnancov vo firme „Y“ v roku 2020.....	30
Graf 5: Počet zamestnancov vo firme „Y“ v roku 2021.....	31
Graf 6: Počet zamestnancov vo firme „Y“ v roku 2022.....	32
Graf 7: Počet zamestnancov vo firme "X" v roku 2019.....	34
Graf 8: Počet zamestnancov vo firme "X" v roku 2020.....	34
Graf 9: Počet zamestnancov vo firme "X" v roku 2021	34
Graf 10: Počet zamestnancov vo firme "X" v roku 2022	35
Graf 11: Podiel tržieb v eurách	42
Graf 12: Podiel tržieb v percentách.....	43

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Počet zamestnancov vo firme "Y" za obdobie 2019-2022	28
Tabuľka 2: Počet zamestnancov vo firme „X“ za obdobie 2019-2022.....	32

ÚVOD

Koronakríza má dopad na celý svet, a to hlavne na zdravotníctvo a ekonomiku všetkých krajín. V tejto práci sa budeme venovať tomu, aký vplyv mala na ekonomickú sféru u nás na Slovensku a takisto v zahraničí. Krízu takéhoto obrovského rozmeru, ktorá ochromila svet a donútila vlády po celom svete konať, tu bola v nedávnej minulosti v roku 2008. Takéto krízy ekonomicky posúvajú krajiny po celom svete roky dozadu. Kríza spôsobená vírusom COVID-19, alebo nazývaná aj ako koronakríza, nútila vlády po celom svete rozmýšľať, ako nastaviť opatrenia tak, aby nezničili ekonomiku svojej krajiny a navyše tak ohrozili a vystavili chorobe čo najmenej svojich občanov. Na druhú stranu podnikatelia a manažéri po celom svete museli vymyslieť systémy a riešenia, ako si udržať svoje podniky a navyše pritom dodržiavali opatrenia vyhlásené vládou.

Cieľom tejto bakalárskej práce je analyzovať dopady koronakrízy na zamestnanosť vo firmách. Bude sa sústrediť na priebeh nezamestnanosti, mieru nezamestnanosti a odhalí, ktoré odvetvia koronakríza postihla najviac a identifikovať reakciu podnikov na tieto negatívne vplyvy. Takisto jej účelom je porovnať koronakrízu s Veľkou finančnou krízou z roku 2008 a zistiť, aké dopady mali obe krízy na ekonomiky sveta. Cieľom práce je priblížiť zmýšľanie manažérov a majiteľov firmy v ohľade na koronakrízu a priblížiť, ako v takejto krízovej situácii reagovali, či aké zaviedli opatrenia a systémy na zachovanie svojho podniku.

1. Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

1.1. Vplyv koronakrízy na pracovný život

Vplyv koronakrízy na pracovný život je obrovský. Keď sa vírus v prvých mesiacoch roku 2020 rozšíril po celom svete, rýchlo sme boli svedkami zásadných zmien, či už v našom pracovnom alebo spoločenskom živote. Na celom svete sa milióny pracovníkov zrazu ocitli bez práce, boli prepustení alebo v najlepšom prípade im boli znížené mzdy, pretože podniky sa snažili pokryť ich narastajúce náklady. Prejavy emócií sa na pracovisku a napätie sa zvýšili, pretože spoločnosť sa snaží prispôbiť rozšíreným chorobám a smrti priateľov, rodiny aj kolegov. (Hodder, 2020)

Koronavírus (COVID-19) má negatívny vplyv asi takmer na všetky životné hľadiská, nech sa na to pozeráme z ktorejkoľvek strany. Avšak nebudeme preberať všetky hľadiská, v tejto práci sa zameriame na ekonomickú sféru. Koronakríza sa stala hlavnou témou hlavne politikov a zamestnávateľov. Opatrenia na zmiernenie pandemickej situácie sa často menili, čo spôsobovalo chaos a neustále prispôbovanie sa ekonomických subjektov. Obmedzenia ekonomických subjektov mali dopady hlavne na služby a výrobu. (Michálek, 2020). *“Globálna zdravotná kríza spôsobená vypuknutím vírusu Covid-19 viedla mnohé krajiny k implementácii drastických opatrení sociálneho dištancovania. Medzi ne patrí zatváranie verejných priestranstiev, reštaurácii a obchodov, zatváranie škôl a obmedzovanie akýchkoľvek ekonomických aktivít vyvolávajúcich úzky fyzický kontakt medzi pracovníkmi. Takéto obmedzenia sa považujú za účinný spôsob spomalenia šírenia vírusu a záchrany ľudských životov.”* (Barrot a kol.) Pouliakas a Branka (2020) odhadujú, že približne 45 miliónov pracovných miest na trhu práce EÚ-27 (23% celkovej zamestnanosti EÚ-27) čelí veľmi vysokému riziku nezamestnanosti v dôsledku COVID-19 a ďalších 22% pracovnej sily EÚ – väčšinou so strednou až nižšou kvalifikáciou – je vystavených vysokému riziku. Obmedzenia spojené so sociálnym dištancovaním majú najväčší dopad hlavne na staršie ženy, starších pracovníkov a ľudí s nižším vzdelaním. Riziko je vyššie aj u ľudí pracujúcich veľa hodín, ľudí pracujúcich na viacerých pracoviskách alebo pre ľudí pracujúcich vo veľmi malých rozmeroch pracoviska. (Pouliakas a Branka, 2020)

1.2 Zamestnanosť

1.2.1 Vývoj zamestnanosti

Podľa výberového zisťovania pracovných síl počet ekonomicky aktívnych obyvateľov poklesol medziročne o 28,7 tisíc osôb na 2 712,7 tisíc osôb. Pokles počtu pracujúcich spôsobil pokles ekonomicky aktívnych osôb. Avšak len časť z týchto osôb aj ostala ekonomicky neaktívnymi. Z celkového priemerného počtu ekonomicky aktívnych osôb bolo 93,3% pracujúcich, kde môžeme vidieť mierny pokles oproti minulému roku, 2019, kedy toto číslo bolo 94,2%. Z tohto celkového počtu bolo 6,7% nezamestnaných. Toto percento je taktiež vyššie ako to z roku 2019, keď nezamestnaní tvorili 5,8%. Ak teda porovnáme rok 2020 s rokom 2019, tak počet ekonomicky neaktívnych osôb sa zvýšil o 30,4 tisíce osôb, čo nám dokopy dáva 1 881,4 tisíc osôb.

Trh práce zaznamenával pozitívny vývoj, ktorý sa začal v roku 2014 oživením zamestnanosti, avšak v roku 2020 bol poznačený poklesom vplyvom pandémie vírusu COVID-19. Napriek poskytnutej finančnej pomoci poskytnutou štátom nastal medziročný pokles miery zamestnanosti vo veku 20-64 rokov o 0,9 percentuálneho bodu. Celkový priemerný počet pracujúcich na Slovensku v roku 2020 v porovnaní s rokom 2019 poklesol o 2%, čo tvorí takmer 52,4 tisíc na 2 531,3 tisíc. (UPSVaR, 2021)

1.2.2 Vývoj nezamestnanosti

V roku 2020 bolo na Slovensku v priemere evidovaných 209 634 uchádzačov o zamestnanie. Pre porovnanie, v roku 2020 počet uchádzačov o zamestnanie vzrástol oproti roku 2019 o 41 604 osôb, čiže o 24,76%. Miera nezamestnanosti v jednotlivých kvartáloch rástla s výnimkou tretieho kvartálu roka 2020. Vo všetkých kvartáloch bola teda úroveň nezamestnanosti vyššia ako v roku 2019. V priemere teda za rok 2020 dosiahla miera nezamestnanosti úroveň 6,78%. (UPSVaR, 2021) Za rok 2020 najvyššiu mieru nezamestnanosti sme na Slovensku zachytili v letných mesiacoch. Za mesiac júl dosiahla miera nezamestnanosti 7,65%, čo v porovnaní s januárom je rozdiel viac ako 2,5%. Najväčší medzimesačný nárast nezamestnanosti sme mohli sledovať v júni, kedy sa nárast oproti máju zvýšil o 1,37 percentuálneho bodu. Ako druhý najvyšší medzimesačný nárast miery nezamestnanosti môžeme sledovať v apríli, kedy miera oproti marcu narástla o 1,24 percentuálneho bodu. V letných mesiacoch roku 2020, keď Slovensko prešlo k menej prísnyh epidemiologickým opatreniam, tak prišlo aj k miernemu poklesu nezamestnanosti. Tento

pokles bol vyvolaný priaznivou epidemiologickou situáciou, stabilizáciou pracovných miest a taktiež predčasnými zdravotníckymi a ekonomickými očakávaniami, ktoré sa však nenaplnili a teda postupné zhoršovanie sa situácie viedlo opäť k negatívnemu vývoju na trhu práce a malo taktiež negatívny vplyv na zamestnanosť. (Michálek, 2020) Problémy badať napríklad aj za oceánom v USA, kde sa v začiatkoch koronakrízy uchádzalo o dávky v nezamestnanosti viac ako 38 miliónov ľudí. (Edwards a Wenger, 2020)

1.2.3 Odvetvia najviac postihnuté nezamestnanosťou

Koronakríza mala veľký vplyv na stratu pracovných miest, no nie všetky odvetvia táto kríza zasiahla rovnako. Najväčšie straty sú evidované v odvetviach ako napríklad umenie a kultúra, stravovacie služby, maloobchod či stavebníctvo. Táto kríza mala však aj pozitívne účinky na odvetvia ako napríklad informácie a komunikácie, poštové a kuriérske služby alebo finančné a poisťovacie služby. (Michálek, 2020). Pouliakas a Branka píše, že najrizikovejšie pracovné miesta v EÚ pri nakazení vírusom COVID-19 sú práve oblasti ubytovania, stravovania, taktiež sem pripadajú aj sektory služieb, veľkoobchod, maloobchod a sociálne a osobné služby. V takýchto zamestnaniach je najviac pravdepodobné, že príde k intenzívnej komunikácii, tímovej práci a styku so zákazníkmi. Takýmito aktivitami čelia omnoho väčšiemu riziku nakazenia sa vírusom COVID-19. (Pouliakas a Branka, 2020)

Táto negatívna situácia sa neprejavila iba na zamestnanosti, ale aj na výraznom prepade tržieb. Vo všetkých vymenovaných odvetviach bol vývoj prakticky katastrofálny. Jediné odvetvie, ktoré zaznamenalo nárast bolo odvetvie „poštové služby a služby kuriérov, kde iba v mesiaci máj bol zaznamenaný pokles v tržbe. (Michálek, 2020) Ako píše aj Béland a kolektív: „Nakoniec, COVID-19 mohol byť prospešný pre niektoré odvetvia, napríklad pre spotrebiteľov baleného tovaru a zdravotnej starostlivosti z dôvodu zvýšeného dopytu.“ (Béland, L.-P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020)) Taktiež zhrnuli, že vplyvom vírusu COVID-19 zaznamenali, že čo sa týka nezamestnanosti, tak tá sa zvýšila o 1 percentuálny bod, znížila sa participácia pracovnej sily o 0,7 percentuálneho bodu a nastal mierny pokles v počte odpracovaných hodín. (Béland, L.-P., Brodeur, A., & Wright, T. (2020) Toto ale neplatilo ani pre činnosti cestovných agentúr a kancelárií, ktoré takisto vykázali obrovské straty, kde došlo k výraznému poklesu okrem prvých dvoch mesiacov. (Michálek, 2020)

V roku 2020 bolo na Slovensku v priemere evidovaných 209 634 uchádzačov o zamestnanie. Pre porovnanie, v roku 2020 počet uchádzačov o zamestnanie vzrástol oproti

roku 2019 o 41 604 osôb, čiže o 24,76%. Miera nezamestnanosti v jednotlivých kvartáloch rástla s výnimkou tretieho kvartálu roka 2020. Vo všetkých kvartáloch bola teda úroveň nezamestnanosti vyššia ako v roku 2019. V priemere teda za rok 2020 dosiahla miera nezamestnanosti úroveň 6,78%. (UPSVaR, 2021)

1.2.4 Zraniteľné skupiny najviac postihnuté nezamestnanosťou

Vplyv koronakrízy ovplyvnil nezamestnanosť v každom regióne a taktiež hlavnú demografickú skupinu. Najviac postihnutými oblasťami boli priemyselná výroba, veľkoobchod, maloobchod a ubytovanie a stravovanie. Pre toto zistenie bola použitá databáza UPSVaR (2021), a to konkrétne novo zaradených uchádzačov o zamestnanie. Ak by sme chceli vyjadriť rast nových uchádzačov o zamestnanie v relatívnych hodnotách, poradie by sa tak otočilo. Najväčší úbytok by sme mohli sledovať v odvetví „ubytovanie a stravovanie“. V prvých mesiacoch pandémie sme videli najväčší pokles zamestnanosti v skupine pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov. Čo sa týka úrovne vzdelania, tak v tejto oblasti boli najviac ohrození občania so stredným odborným vzdelaním. Najviac nových uchádzačov o zamestnanie pribudlo v skupine osôb so stredným odborným vzdelaním a úplným stredným odborným vzdelaním. V okresoch s nadmerne zvýšenou nezamestnanosťou značnú časť UoZ tvorili ľudia so základným vzdelaním. Z hľadiska veku najrizikovejšími skupinami boli ľudia vo veku 20-29 rokov, z ktorých pribudlo najviac nových UoZ. (Michálek, 2020)

Dôsledky koronakrízy na trhu práce boli horšie pre skupiny, ktoré mali horšie výsledky na trhu práce už pred vypuknutím krízy. Pred krízou nebola v roku 2019 v krajinách OECD zamestnaná takmer tretina ľudí vo veku 15-64 rokov, 15% zamestnaných osôb zarábalo nízke mzdy a 2% pracovali na krátkodobé zmluvy do troch mesiacov. V mnohých krajinách OECD sa miera zamestnanosti a pracovný čas najviac znížili u pracovníkov s nízkym vzdelaním, pracovníkov v slabo platených povolaniach, mládeže a pracovníkov v neštandardných zamestnaniach a pracovníkov v slabo platených povolaniach. Okrem toho, pokles dopytu po pracovnej sile, ku ktorému došlo počas krízy COVID-19, mohol ľudí už s aj tak slabou pripútanosťou k trhu práce ešte viac oddialiť.

Koronakríza odhalila a prehĺbila už existujúce nerovnosti na trhu práce. Ukázala nám, že marginalizované komunity sú neúmerne zraniteľné voči týmto podmienkam. Ľudia s neistou prácou zažívajú chronický stres a neistotu, čo ničí ich duševné zdravie a spôsobuje fyzické, či

vzťahové problémy. Tieto rizikové faktory môžu ešte viac zhoršiť účinky koronakrízy a zároveň odhaliť nerovnosti, ktoré existovali pred krízami. (OECD, 2021)

1.3 Porovnanie globálnej finančnej krízy v roku 2008 a koronakrízy

V porovnaní s finančnou globálnou krízou (GFC) v roku 2008, koronakríza horšia ako GFC. Už len z dôvodu, že pri koronakríze išlo o zdravie a životy ľudí. Z morálnej strany je to však presne opačne. Hlad ľudí po peniazoch takmer zničil ekonomiku vo svete a pripravil obyčajných ľudí o nemalé množstvo financií.

Obe krízy však veľmi výrazne a negatívne ovplyvnili hrubý domáci produkt v krajinách po celom svete. Pre porovnanie, prieskum od The Oxford Economics/EY ukazuje, že po roku od začiatku GFC, HDP bolo v mínuse 1,4%, pričom v roku 2021, počas rovnakého obdobia pri koronakríze, to je 4,4%. Taktiež podľa MMF, že štátne dlhy pre rozvinuté krajiny sú porovnateľné s tými počas druhej svetovej vojny. (EY Global, 2021)

Okrem toho, koronakríza, narozdiel od GFC, výrazne negatívne zasiahla niektoré odvetvia ako reštaurácie, no naopak veľmi pomohla iným, ako napríklad kuriérskym službám, keďže ľudia museli byť doma a nechávať si produkty doviest' priamo domov. To súvisí aj s digitalizáciou firiem, ktoré prinútila koronakríza prispôbiť sa, pričom GFC nemalo žiaden takýto vplyv na firmy.

Ako GFC ukázala, že ekonomický systém v USA už obsahoval problémy na štrukturálnom leveli, koronakríza ochromila ekonomiku, nielen USA, už len tým, že sa vírus COVID-19 šírila a ohrozoval zdravie ľudí. Vlády po celom svete museli teda limitovať a obmedziť pohyb obyvateľov a vymyslieť plán, ako zastaviť šírenie nákazy. Túto krízu momentálne v USA nazývajú aj ako Čierna labuť alebo Veľká kompresia. Podobne v dôsledku nákazy sa všeobecne pozoruje, že koronakríza výrazne ovplyvňuje globalizáciu. Krajiny zatvárajú svoje hranice, obmedzujú pohyb ľudí, letecké spoločnosti a iné cestovné spoločnosti stagnujú. Veľa novinárov, ekonómov a autorov prirovnalo túto krízu ku globálnej vojne, kvôli sťahovaniu ekonomík po celom svete, rátajúc aj „veľkú sedmičku“ krajín, ktoré importujú a exportujú produkty do celého sveta a celkovo tvoria 70% produkcie. Stagnácia týchto krajín má na svedomí veľký vplyv na globálny trh. (Zongyun Li a kol., 2021)

Tieto dve krízy majú spoločné tri hlavné ekonomické znaky. Prvým hlavným znakom je neistota. Zjednodušene povedané, ako hovorí Frank Knight (1921 in Marc-Olivier Strauss-

Kahn, 2020) možno neistotu definovať ako nekvantifikovateľné riziko. Ide o riziko, ktoré je nečakané a nedá sa jednoducho vysledovať, takže jej pravdepodobnosť výskytu a jej dopad sa dajú len ťažko predvídať. Do roku 2007 sa Američanom poskytovali pôžičky zvané „subprime“, kde títo obyvatelia boli nazývaní takzvané „Neither Income Nor Jobs and Assets“, alebo skrátené „NINJA“. Toxické riziko bolo skryté a prenášané prostredníctvom zjavne zdravých a bezpečných aktív a finančných nástrojov, takže nikto nevedel, kde a aké významné riziko to obnášalo. Výsledkom bolo zmrazenie medzinárodných finančných vzťahov a prudký nárast neistoty, a to aj v oblasti hospodárskej politiky na riešenie tejto bezprecedentnej situácie.

Kríza COVID-19, alebo inak povedané koronakríza zmrazila veľkú časť obchodných aktivít na polovici sveta. Index svetovej pandemickej neistoty zostavený Medzinárodným menovým fondom (MMF) a Index neistoty globálnej hospodárskej politiky (GEPU), počítaný podľa výmenných kurzov PPP, je teraz najvyššie, momentálne na úrovni 348, čo je nad predchádzajúcimi nárastmi. Tento index dosiahol úroveň 202 počas globálnej finančnej krízy v októbri 2008, podobný výsledok dosiahol aj počas krízy európskych štátov v roku 2011. Počas referenda o brexite dosiahol úroveň 228 v júni 2016 a výsledok 342 počas obchodnej vojny medzi Čínou a USA v polovici roka 2019.

Druhým nezanedbateľným znakom je kolaps. Počiatočné poklesy na burzách veľkých krajín boli medzi oboma krízami analogické. Obe globálne recesie boli postupne kvalifikované ako najväčšie od Veľkej hospodárskej krízy. Index S&P 500 od roku 2008 do roku 2020 sa zameriava najprv na šesť mesiacov po zlyhaní Lehman Brothers (16.9.2008) a potom na 2,5 mesiaca až po 19.2.2020 kedy bol na historickom maxime. V oboch prípadoch bol index vnímaný ako nadhodnotený. V polovici septembra 2008 bol skorší vrchol už čiastočne korigovaný. 19.2.2020 index zaznamenal historické maximum. Podľa Roberta J. Shillera (in Marc-Olivier-Strauss-Kahn, 2020) bol jeho pomer cyklicky upravenej ceny a zisku vypočítaný na základe indexu S&P začiatkom roku 2020 nad tridsať; historický priemer bol od roku 1881 okolo sedemnášť. V apríli 2020 sa tento pomer pohyboval nad dvadsiatkou. V skutočnosti, podobne ako koncom roka 2008, ceny akcií vyjadrené indexom opäť vzrástli v kontraste s klesajúcimi ekonomickými údajmi. Tak ako na začiatku roka 2009, burzy klesli, keďže trhy sa často pomaly prispôbujú a potom majú tendenciu prehnane reagovať. Vplyv Veľkého Lockdown-u (the Great Lockdown) ako ho nazýva MMF. Na skutočný hrubý domáci produkt (HDP) závisí od toho, ako dlho alebo ako prísne bude zablokovanie trvať a či dôjde k rýchlemu oživeniu bez relapsov COVID-19. Počiatočné údaje o reálnom HDP za prvý štvrťrok 2020

v eurozóne a USA kontrastujú s anualizovaným poklesom okolo 16% a 4,8%. Väčší pokles v eurozóne odráža skorší šok a často prísnejšie opatrenia.

Na základe francúzskych odhadov (INSEE a Banque de France) je výpadok v dôsledku prísnych opatrení počas koronakrízy asi 3% mesačne, alebo asi 35% ročne. To zodpovedá zmrazeniu približne polovice HDP obchodníkov, alebo asi 70% celkového HDP. Toto základné pravidlo sa mení v závislosti od dĺžky/prínosnosti opatrení, podielu neobchodných činností (zvyčajne vypočítaných výlučne na základe miezd) a špecifických črt, ako je cestovný ruch. Čo sa týka medziročných predpovedí, MMF predpokladalo dĺžku opatrení na približne dva mesiace, po ktorých by nasledovalo relatívne rýchle oživenie. Čo sa týkalo prepadu/rastu ekonomík, tak prepad sa pohybuje od -6% pre USA, do -8% pre eurozónu s nižším oživením v roku 2021 vzhľadom na nižší prenos na konci roka 2020. Pozorovaný rast v roku 2009 nebol až taký zlý (okrem Japonska s približne -7% v oboch prípadoch), najmä pre Čínu a Indiu, pretože tieto krajiny boli zasiahnuté neskôr. (Marc-Olivier Strauss-Kahn, 2020)

1.4 Stav a vývoj hospodárstva pred a počas pandémie

Koronakríza okrem toho, že spôsobila zdravotné problémy obyvateľstva na celom svete, mala aj nepriaznivé dôsledky na ekonomiky všetkých krajín sveta, a to aj tých najsilnejších. V roku 2008 počas globálnej finančnej krízy, ku ktorej došlo zvnútra a došlo na ňu kvôli zle nastavenému finančnému systému, koronakríza ovplyvnila aj ostatné odvetvia, ako je napríklad zdravotníctvo. Štáty boli nútené zaviesť rôzne protipandemické opatrenia, ktorými zatvorili istú časť výrobnjej sféry. Slovenská ekonomika je najsilnejšia hlavne v odvetviach ako je automobilový priemysel alebo elektrotechnický priemysel. Globálna ekonomika začala naberať negatívny spád už koncom roka 2019. Najväčší dopad avšak spôsobili opatrenia, ktoré zaviedli vyspelejšie krajiny počas vypuknutia koronakrízy. Tieto opatrenia boli situované hlavne na obmedzenie pohybu či stretávania sa ľudí. Týmto dôsledkom sa uzatvárali podniky, bolo zakázané cestovať, hromadne sa zhromažďovať či zákaz vychádzať. Globálna spotreba bola tým pádom ovplyvnená všetkými týmito faktormi. Týmto pádom prichádza aj pokles spotreby, ktorému nasvedčujú aj makroekonomické ukazovatele. Pri poklese spotreby prichádza aj k poklesu výroby a teda vieme povedať, že aj k poklesu hrubého domáceho produktu. V pohľade Slovenska tým dochádza aj k poklesu priemyselnej produkcie. Počas koronakrízy sa bavíme aj o inflácii, ktorá na začiatku zväčša klesá, no možno očakávať, že všeobecne budú ceny rásť. Koronakríza má však dopady aj na zamestnanosť, respektíve nezamestnanosť, kde

sa jednotlivé vlády snažia opatrenia nastaviť tak, aby dopady na zamestnanosť boli čo najmenšie. (SBA, 2021)

1.5 Trh práce

1.5.1 Predpoveď následkov vírusu COVID-19 na trh práce

Recesia má obrovský vplyv na trh práce. Odhady predpokladali, že v roku 2020 sa zruší toľko miest, koľko sa vytvorilo za posledného 2,5 roka, čo tvorí približne 70 tisíc pracovných miest. Reálnu situáciu na trhu práce možno monitorovať podľa počtu odpracovaných hodín. Ten sa mal počas núdzového stavu výrazne prepadnúť počas druhého štvrťroku, čo ovplyvnilo príjmy domácností. Po uvoľnení opatrení sa predpokladalo obnovenie počtu odpracovaných hodín, čo by zlepšilo danú situáciu na trhu práce. Zavedené fiškálne opatrenia boli smerované k zachovaniu pracovných miest, ktoré mali zachrániť približne 50 tisíc pracovných miest. Predpokladal sa pokles zamestnanosti o 2,1% a miera zamestnanosti mala stúpnuť na viac ako 8%. V prípade oživenia ekonomiky by však mal trh práce ešte istý čas stagnovať. K zotaveniu malo prísť podľa odhadov až v druhej polovici roku 2021.

V tomto roku by mali mzdy poklesnúť, avšak neskôr so zvýšením odpracovaných hodín opäť rásť. Vývoj mal byť v roku 2020 výrazne utlmený podľa marcových štatistík. Tempo rastu priemernej mzdy za vybrané odvetvia v súkromnom sektore kleslo na 1,7%. V budúcnosti by sa mal dosah pandémie ešte stupňovať. V mnohých zamestnaniach ostali občania doma a poberali 60-80% priemernej mzdy. V mnohých sektoroch nebudú peniaze na vyplácanie nepravidelných odmien. Pod tlak sa dostane aj zvyšovanie miezd v súkromnom sektore, ktoré bude korigovať nárast miezd vo verejnom sektore. (NBS, 2020) Po najhoršej vlne koronakrízy v roku 2022 môžeme sledovať, že nastáva postupné oživenie ekonomiky, no stále možno badať negatíva, jedným z ktorých je napríklad zvýšená inflácia. Počas týchto najťažších období koronakrízy a na základe predpovede, bola NBS a vláda nútené schváliť politiky, ktoré by pomohli a ochránili domácnosti, firmy a ich zamestnancov.

1.5.1 Politiky na ochranu domácností, firiem a zamestnancov

Na podporu príjmov domácností, zvyšovaniu miery nezamestnanosti a nárastu bankrotov bol využitý mix opatrení fiškálnej a menovej politiky. Aby sa zabránilo šíreniu

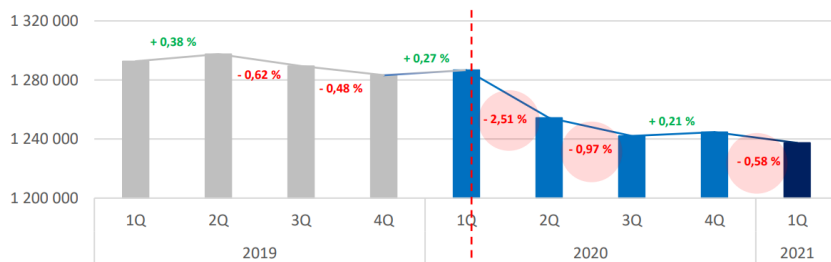
vírusu COVID-19, tak boli prijaté obmedzenia na niektoré časti ekonomiky, čo ovplyvnilo nielen ekonomickú aktivitu, ale aj príjmovú situáciu domácností. „Najpodstatnejšie opatrenie zahrnuté v aktuálnej predikcii je preplácanie časti miezd všetkým podnikom a samostatne činným osobám (SZČO), ktoré boli administratívne obmedzené alebo zaznamenali výrazné prepady tržieb (objem približne 1,1 mld. €).” Uvažovalo sa taktiež s automatickým stabilizátorom – ošetrovanie člena rodiny a dočasná práceneschopnosť z dôvodu karantény. Efekty fiškálnej politiky a všetkých opatrení sa kvantifikovali na základe predstavených finančných obálok a predstavujú maximálny dosah na ukazovatele trhu práce a ekonomického vývoja. (NBS, 2020)

1.5.2 Súčasná situácia na trhu práce

Ďalším z kľúčových ukazovateľov, kde môžeme zistiť, aké dopady spôsobila koronakríza, je počet zamestnaných ľudí. Je to teda počet obyvateľov, ktorí sa zúčastňujú pracovného procesu. Pomedzi týchto ľudí sa nerátajú študenti, uční, osoby, ktoré pracujú na základe dohody a osoby na rodičovskej dovolenke. Čo sa teda týka počtu zamestnancov, tak toto číslo sa do roku 2019 menilo len minimálne. Ako píše SBA „bezprostredne po vypuknutí pandémie, sa počet zamestnancov neznižil – práve naopak, v 1. kvartáli 2020 bolo v podnikovej ekonomike zamestnaných viac osôb ako v 4. kvartáli 2019. S príchodom pandémie a s ňou spojenými opatreniami došlo v 2. kvartáli 2020 k poklesu počtu zamestnancov o 2,51%.“ (SBA, 2021)

Ďalší pokles zamestnaných osôb nastal kvôli pesimizmu a strachu z návratu pandémie, kde jediný nárast prišiel vo štvrtom kvartáli v roku 2020, a to tiež len o 0,21%. Dynamika poklesu zamestnanosti však nebola tak výrazná ako v iných odvetviach ekonomiky, nakoľko boli dostatočne včas prijaté opatrenia na stabilizáciu zamestnanosti. V podnikovej ekonomike bolo v roku 2020 zamestnaných v priemere 1 256 942 osôb. To je však o 33 793 osôb menej ako v roku 2019. V nasledujúcom roku 2021 v prvom kvartáli sa tento počet však znížil na 1 237 406 osôb.

Graf č. 34: Vývoj počtu zamestnancov nef. korporácií v SR v r. 2019 - 2020

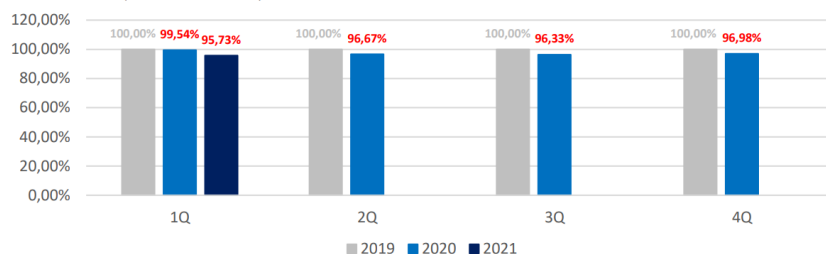


Zdroj: SBA na základe údajov ŠÚ SR

Graf 1: Vývoj počtu zamestnancov nef. korporácií v SR v roku 2019-2020 (Prevzaté od SBA, 2021)

„V medziročnom porovnaní rovnakých období bol zaznamenaný pokles počtu zamestnaných vo všetkých kvartáloch roka 2020 a aj v 1. kvartáli 2021. Počet zamestnancov tak v ani jednom z kvartálov roka 2020 a ani 1. kvartáli 2021 neprekročil počet osôb zamestnaných v rovnakom kvartáli roku 2019. Najväčší rozdiel v počte zamestnaných osôb bol zaznamenaný v 3. a 2. kvartáli roku 2020. Po takomto poklese v priebehu dvoch rokov pracovalo v podnikovej ekonomike v prvom kvartáli 2021 o 4,27% menej osôb pri porovnaní s prvým kvartálom roku 2019. (SBA, 2021)

Graf č. 35: Medziročné porovnanie vývoja počtu zamestnancov nef. korporácií v SR (2019 = 100 %)



Zdroj: SBA na základe údajov ŠÚ SR

Graf 2: Medziročné porovnanie vývoja počtu zamestnancov nef. korporácií v SR. (prevzaté od SBA, 2021)

1.6 Technológie využívané počas koronakrízy

„Radikálne zmeny môžeme očakávať v oblastiach zručností, úrovne zamestnanosti, pracovných modelov, obsahu pracovných miest a zamestnaneckej štruktúry, aby sme vymenovali aspoň niektoré. Nebude cesty späť; semienka zásadných zmien už boli zasiate. Nová technológia je možno najdôležitejšou otázkou, ktorej kedy čelili pracovníci a odbory. (Gill, 1986: 7, in Hodder, 2021).

Väčšina spoločností už zaviedla plány a opatrenia na fungovanie svojich podnikov aj počas koronakrízy, avšak tie nemusia úplne riešiť a pokrývať rýchlo sa meniace a neznáme premenné, ktoré nám spôsobuje koronavírus. Typické pohotovostné plány sú určené na zabezpečenie prevádzkovej efektívnosti po udalostiach, ako sú okrem iného prírodné katastrofy, kybernetické incidenty a výpadky elektriny. Vo všeobecnosti neberú do úvahy rozšírené karantény, predĺžené zatvorenie škôl a pridanie cestovných obmedzení, ktoré sa môžu vyskytnúť v prípade globálnej zdravotnej núdze. Môžeme teda povedať, že táto kríza prináša množstvo jedinečných výziev. (PWC, 2021)

1.6.1 Práca z domu

Práca z domu by sa dala klasifikovať ako plnenie svojich pracovných povinností z domu pomocou telekomunikačných technológií. (ILO, 2020) Koncom 70. a 80. rokov bola práca z domu vnímaná ako usporiadanie práce budúcnosti. Vďaka pokroku v informačných a komunikačných technológiách sa to stáva čoraz uskutočniteľnejším.

Postupné sprísňovanie opatrení otriasli životom každého. V pracovnej sfére u veľkej časti pracujúcich otriasli ich vzťah k práci v čase, priestore aj forme. Hlavnou adaptáciou na tento šok bola práca z domu. (Ludivine Martin, Laetitia Hauret, Chantal Fuhrer, 2022)

Pred pandémiou boli diskusie o budúcnosti pracovného života nejasné a často spochybňované. Postupné sprísňovanie opatrení otriasli životom každého. V pracovnej sfére u veľkej časti pracujúcich otriasli ich vzťah k práci v čase, priestore aj forme. Hlavnou adaptáciou na tento šok bola práca z domu. (Ludivine Martin, Laetitia Hauret, Chantal Fuhrer, 2022) COVID-19 prinútil ľudí sa rozhodnúť, a keďže sa svet musel rýchlo prispôbiť, mnohé firmy sa rozhodli vyskúšať prácu z domu. Práca z domu bola firmami často využívaná, ako je možné vidieť v USA, kde štúdie ukazujú, že v máji 2020, 35,2% pracovnej sily pracovalo z domu, čo je nárast z 8,2% vo februári. Okrem toho, 71,2% pracovníkov zistilo, že aj z domu dokážu pracovať efektívne. (Lina Vyas a Nantapong Butakhieo, 2021) Avšak nie všetky firmy boli pripravené na implementáciu práce z domu. Mnoho firiem ani nevyužívalo túto možnosť až do prepuknutia koronakrízy. Čo sa týka využívania tejto metódy, v prieskume spravenom v marci 2020 sa ukázalo, že z 250 obrovských firiem v Argentíne až 93% začalo využívať prácu z domu až počas koronakrízy. V prípade firmy Tata Consultancy Services až 85% zo 400 000 zamestnancov začalo pracovať z domu vplyvom koronakrízy. Pozrime sa teraz na pripravenosť firiem. V Japonsku bol spravený prieskum o pripravenosti firiem na prechod na prácu z domu,

z ktorého 31% priznalo, že nie sú pripravené na implementáciu práce z domu. Hlavné dôvody boli napríklad veľa papierového materiálu, ktorý nebolo možné digitalizovať. (ILO, 2020)

Ďalší faktor, ktorý treba spomenúť je produktivita zamestnancov počas práce z domu. Ako to však zmerať? Najprv by si firma mala ustanoviť, čo presne potrebuje merať. Každý odbor a každá práca však vyžaduje individuálny spôsob merania. Napríklad predajcovia majú stanovené ciele, ktoré musia splniť. Avšak ak sú tieto ciele nastavené príliš nízko, tak zamestnanec nemusí pracovať na plný výkon. To, že je zamestnanec pripojený na firemnú sieť ešte neznamená, že pracuje. Existujú však možnosti, ako zmerať produktivitu zamestnancov:

1. Zamestnávateľ musí stanoviť a komunikovať jasné ciele presne tak, ako by to robil fyzicky v práci.
2. Vytvorenie plánov na splnenie cieľa
3. Kontrolovať úlohy zamestnancov a ich plnenie na časovej báze
4. Zamerať sa na kvalitu a kvantitu práce, nie na počet odpracovaných hodín
5. Zaznamenávať úspechy

Počas situácie, ako predstavuje koronakríza, však nie je ľahké plniť tieto zadefinované ciele. Prieskum zostavený od Society for Human Resource Management ukazuje, že 65% zamestnávateľov priznalo, že udržanie morálky zamestnancov je veľmi náročné. (ILO, 2020) Práca z domu je ešte celkom nový koncept práce pre mnoho firiem, ktoré sa ešte stále prispôbujú. Takisto nové to bolo aj pre konateľa v praktickej časti práce. Nemal presnú predstavu o tom, ako merať výkony zamestnancov alebo ich produktivitu počas pracovnej doby. Preto môže byť práca z domu pre mnoho zamestnávateľov odradzujúca. Avšak nič nie je iba zlé alebo dobré, preto sa treba pozerať na problematiku práce z domu oveľa komplexnejšie.

1.6.2 Výhody a nevýhody práce z domu

Výhody a nevýhody práce z domu sú početné na organizačnej i individuálnej úrovni. Pre zamestnávateľov táto prax pomáha produktivite, ziskovosti a flexibilitu. S tým súvisí aj pokles absencií a fluktuácie zamestnancov. Niektorí autori zdôrazňujú zlepšenie spolupráce na diaľku. Napriek tomu väčšina autorov vyzdvihuje nedostatok spolupráce a tímového ducha ako nevýhody práce z domu. Medzi ďalšie nevýhody práce z domu na úrovni zamestnávateľa patria manažérske, administratívne a legislatívne problémy na implementáciu do praxe. Napríklad

znížená kontrola nadriadeného vedie k zníženiu včasnosti dokončenia práce a zvyšuje risk kybernetického úniku dát. Pre zamestnancov sa flexibilita, ktorú ponúka práca z domu vypláca pri rozdeľovaní času a energie, podieľa sa na lepšej spokojnosti s prácou a kvalite života. Práca z domu ponúka aj autonómiu, väčšiu koncentráciu a menej vyrušení pri práci. Ďalšou výhodou je aj ekonomická oblasť, to sú napríklad nižšie náklady na dochádzanie a cestové náklady. Niektorí autori vykazujú väčšie nasadenie, pracovné úsilie a výkon spojený s praxou, zatiaľ čo iní zdôrazňujú nedostatok kontaktu a znížené možnosti spolupráce, sociálne problémy a izoláciu. Ďalšou nevýhodou je nižšia rast miezd. (Ludivine Martin, Laetitia Hauret, Chantal Fuhrer, 2022)

1.6.3 Nakupovanie online

Tak ako práca, tak aj nákup spotrebiteľov stále častejšie prebieha z domu. Možno keby pandémie trvá len niekoľko týždňov, tak by sa tento trend nezmenil. Koronakríza však prebieha už oveľa dlhšie, a tak sa aj správanie spotrebiteľov muselo prispôbiť. Koronakríza prinútila podniky podniknúť digitalizáciu a taktiež ovplyvnila správanie spotrebiteľov.

Spoločnosti sa teda museli zamerať na to, aby boli aj naďalej atraktívne pre spotrebiteľov. Firmy boli teda nútené inovovať. Napríklad spoločnosť Yahoo, ktorá bola jednou z prvých platforiem poskytujúcich e-mail služby, bola považovaná za veľmi inovatívnu oproti ich konkurencii. Neskôr však upadla, pretože sa zameriavala už na existujúce kanály a neinovovala inými spôsobmi. V kontexte koronakrízy, pre spoločnosti bolo teda najlepšou možnou stratégiou presunúť sa do online prostredia, pričom samozrejme nesmeli zabúdať aj na fyzické prostredie, čím sú napríklad kamenné predajne. (Pilawa, Witell, Valtakoski a Kristensson, 2022)

Presun do online nakupovania nezmenil iba spôsob fungovania firiem, ale aj spotrebiteľov. Presun na online nakupovanie koronakríza posunula približne o päť rokov. V roku 2019, online nákupy tvorili niečo pod 14% zo všetkých nákupov. V roku 2021 sa toto číslo pohybovalo niečo pod 20%. To je takmer 50% nárast v priebehu pár rokov. S týmto sa však zvýšili aj nároky spotrebiteľov, kde okrem produktu očakávajú aj perfektný servis. (Nealon, 2021) Tento servis sa cez koronakrízu počas uvoľnených opatrení v prípade našej sledovanej firmy zlepšil, nakoľko počas nákupu spotrebiteľa vedeli zamestnanci využiť e-shop na zlepšenie služieb a predaja.

Tento posun v správaní spotrebiteľov a presun do online nakupovania potvrdzuje aj prieskum zrealizovaný Organizáciou spojených národov a Netcom Suisse eCommerce Association, ktorý monitoroval krajiny ako Brazília, Čína, Nemecko, Taliansko, Kórejskú republiku, Rusko, Južnú Afriku, Švajčiarsko a Turecko. Konštatujú, že viac ako 50% respondentov nakupuje viac online ako pred koronakrízou. Prieskum ukazuje, že takmer vo všetkých oblastiach sa online nákupy zvýšili o 6-10 percentuálnych bodov. Najväčší rozdiel bolo vidno v Číne a Turecku, najmenší rozdiel spozorovaný v premene správania spotrebiteľov bol spozorovaný vo Švajčiarsku a Nemecku. Najviac nakupovali online ženy a ľudia so vzdelaním v neskoršom veku. Ľudia od veku 25-44 rokov nakupovali online viac ako mladší a v prípade Brazílie najviac nakupovali ženy a zraniteľná skupina obyvateľstva. (UNCTAD, 2020)

Na Slovensku sa nákupné správanie spotrebiteľov tiež zmenilo. Počas koronakrízy rástli tržby online obchodov približne o 6-8% ročne. Nebola to však tak výrazná zmena, Slovákovi v bratislavskom kraji chýbal fyzický kontakt kamenných predajní. (FinReport, 2020)

2. Cieľ, metodika práce a metódy skúmania

2.1 Kvalitatívny prístup

Metóda rozhovoru patrí medzi najvýhodnejšie, ale zároveň najnáročnejšie a pomerne obľúbené metódy kvalitatívneho výskumu. Každý výskumník si vyberá štruktúru rozhovoru sám, podľa toho, aké informácie a v akom rozsahu ich potrebuje získať. (Chrenščová, 2011) Poznáme aj viacero druhov rozhovorov. Ako píše Alexandra Poláková Suchalová z Ústavu verejnej politiky z fakulty sociálnych a ekonomických vied Univerzity Komenského v Bratislave, typy rozhovorov môžeme rozdeliť na štruktúrované, kde otázky, ich poradie a znenie nemožno meniť. Semi-štruktúrované, kde sa jedná skôr o témy, než otázky a neštruktúrovaný rozhovor, kde sa jedná zväčša o vyrozprávanie príbehu. V tejto práci je využívaný štruktúrovaný rozhovor s otvorenými otázkami, ktorý Mária Bačíková a Anna Janovská definujú ako rozhovor, kde sú vopred pripravené otázky, a jedná sa o snahu a kontrolu vplyvu opytujúceho sa pre zaručenie relatívne rovnocenných podmienok pre všetkých respondentov. (Mária Bačíková a Anna Janovská, 2018) Treba spomenúť, že v tomto rozhovore

je uplatnené tykanie, nakoľko sa osobne poznám s konateľom firmy. V poskytnutých dátach uvádzam dve firmy, firmu X a firmu Y. Tieto dve firmy sú sesterské firmy, obe pod vedením opytovaného konateľa. Firma X zamestnáva pracovníkov kamenných predajní a firma Y zamestnáva ľudí pracujúcich v skladoch. Tieto firmy fungujú v odvetví módy a oblečenia. Tieto firmy disponujú kamennými predajňami a online obchodom, kde predávajú módne produkty. Výber a skúmanie tejto konkrétnej firmy som si vybral práve preto, lebo túto firmu, ako aj veľa ostatných, negatívne postihla kríza vírusu COVID-19. Taktiež tento výber súvisel aj s faktom, že sa poznám s konateľom firmy, čím mi dovolil hlbšie nazrieť do problematiky a rozhovor prebiehal v príjemnej a uvoľnenej atmosfére. Pri zostavovaní rozhovoru som si vytýčil dva ciele. Ako výskumný cieľ som si dal za úlohu zistiť, aké opatrenia zaviedol konateľ spoločnosti a hlbšie preniknúť do motívov, ktoré ho k tomu viedli. Ako sekundárny cieľ som si určil zhodnotenie daných krokov konateľom ex post. Pre naplnenie týchto cieľov som sa pýtal konateľa nasledujúce otázky:

- Aké boli tvoje prvé myšlienky, keď začala koronakríza?
- Aké si zaviedol opatrenia v začiatkoch koronakrízy?
- Prepustil si zamestnancov, alebo si bol inak nútený zmeniť im pracovné podmienky v priamej súvislosti s koronakrízou?
- Ako rýchlo si reagoval na danú situáciu? Čakal si, ako sa situácia vyvinie alebo si konal preventívne?
- Zaviedol si vo firme prácu z domu? Ak áno, prečo?
- Myslíš si, že práca z domu ovplyvnila pracovnú morálku zamestnancov?
- Vyhradil si financie aj na prácu z domu?
- Okrem práce z domu, zaviedol si aj iný typ výkonu práce ohľadom na zmenu, ktorú priniesla koronakríza?
- Aká bola spätná väzba zamestnancov na opatrenia v rámci firmy?

- Zo zavedených opatrení vo firme, ktoré si aplikoval ohľadom na koronakrízu, aké z týchto opatrení plánuješ ponechať?
- Keby sa situácia v budúcnosti zopakovala, reagoval by si inak?
- Myslíš si, že vplyv koronakrízy mal aj nejaké pozitíva na fungovanie firmy?
- Máš ešte niečo, čo by si rád dodal k téme?

2.2 Interview

Rozhovor

Miesto: Kancelária, Vlčie hrdlo, Bratislava

Respondent: 46 rokov, pracujúci ako konateľ firmy

Dátum: 16.5.2022

Čas: Večer, v čase od 19:45 do 20:45

2.3 Záznam kvalitatívnych dát

Rozhovor bol nahrávaný na mobilný telefón Apple iPhone XR. Nahrávka bola nahratá do integrovanej aplikácie mobilného telefónu s názvom Voice Memos.

2.4 Etika rozhovoru

Na začiatku rozhovoru som opytovanému poskytol základné informácie o priebehu a postupe, akým sa bude rozhovor uberať. Poskytol som opytovanému aj informovaný súhlas, že tento rozhovor bude zaznamenávaný na nahrávacie zariadenie. Taktiež opytovaný v súhlase uviedol, že si neželá uverejniť meno spoločnosti. Opytovaný tento informovaný súhlas podpísal. Výskumu sa opytovaný zúčastnil dobrovoľne, bez nároku na odmenu alebo finančný honorár.

3. Výsledky práce a diskusia

3.1 Zamestnanosť

V otázke zamestnanosti v rozhovore popisujeme, aký mala koronakríza vplyv na zamestnanosť a samotných zamestnancov vo firme. Analyzujeme, ako sa v čase opatrení konateľ firmy zachoval a ako vyriešil problém s nedostatkom financií na zaplatenie miezd zamestnancov. V nadväznosti na znalosti z teórie, v časoch pred krízou platy rastú hlavne vplyvom vysokého dopytu po kvalifikovaných zamestnancoch. Trend sa potvrdzoval aj na Slovensku, kde trval do štvrtého kvartálu roka 2019. Avšak s príchodom pandémie vírusu COVID-19 a protipandemickými opatreniami, čo spôsobilo pokles zamestnanosti, boli zamestnanci ochotní pracovať aj za nižšie mzdy, či odpracovať aj nižší počet hodín. Tento fakt spôsobil aj pokles priemernej mzdy, u ktorej sme mohli vidieť nárast až v treťom kvartáli roka 2020. (SBA, 2021)

Z výsledkov vzišlo, že konateľ bol nútený znížiť mzdy zamestnancom o 20%, čiže zamestnanci mali vyplácaných 80% mzdy. Napriek zníženiu mzdy však môžeme pozorovať, že počty zamestnancov sa výrazne vôbec nemenili v tabuľkách poskytnutých nižšie. V roku 2020 podobne uvažovali aj iné firmy v odvetví módy a oblečenia, kde implementovali opatrenia, ako napríklad zaplatenie zamestnancov pracujúcich v kamenných predajniach počas dvoch týždňov, čo sa neskôr preukázalo ako nepravdivé trvanie pandémie, alebo krátenie miezd zamestnancom na minimalizáciu nákladov. (Baum, Brown, Gerstell a Peng, 2020) Konateľ tak spravil s prísľubom, že ak to bude možné, zvyšok každej nedoplatenej mzdy sa im budú snažiť v budúcnosti doplatiť. Ako môžeme vidieť hneď v úvode rozhovoru, konateľ spomína, ako zamestnanci reagovali na toto opatrenie. Ďalším zaujímavým faktom je, že vedenie firmy si nastavilo minimálne mzdy na zníženie nákladov vo firme. V rozhovore konateľ popisuje aj reakcie zamestnancov na skutočnosť, že musel znížiť platy o 20%. Taktiež zmenil prácu a fungovanie zamestnancov. Nakoľko sa kvôli pandemickým opatreniam museli zatvoriť predajne, zamestnanci z predajní boli alokovaní do skladov.

Obchody s oblečením sa oveľa viac zameriavajú na fyzický predaj na kamenných predajniach. Preto sa muselo toto odvetvie prispôbiť a mnoho obchodníkov sa rozhodlo investovať svoju energiu do svojich online obchodov. Pre vykonanie online objednávok však

prichádzajú zamestnanci skladov do rizika nákazy chorobou COVID-19. (Baum, Brown, Gerstell a Peng) Aby sa vyhli nakazeniu a šíreniu nákazy vo firme, musel konateľ zaviesť zmenu pracovných zmien na dlhý a krátky týždeň.

*„...vy nás neprepúšťate? To je super! Jasné, 20%? Aj 50%!... to bola tá reakcia, tá prvá, a to bolo fakt že väčšina... vieš, že na to že 700 ľudí podpísalo behom dvoch dní zníženie o 20% mzdy a nebol **jediný, jediný** nebol, čo by to nepodpísal..“.*

„...na 3 mesiace sme išli na 80% s tým, že ľuďom sme sľúbili, že im to dorovnáme, čo sme urobili...“

„...do konca roka 2020 sme dorovnali dve výplaty, v roku 2021 sme dorovnali tretiu...“

„...neprepúšťali sme zamestnancov, robili sme to, že keď bol niekto v skúšobnej dobe, tak sme mu ju zrušili, alebo keď mal niekto nastúpiť, tak sme ho neprijali, ináč sme neprepúšťali vôbec.“

V tabuľkách a grafoch môžeme sledovať meniaci sa počet zamestnancov počas mesiacov v rokoch 2019-2022.

Tabuľka 1: Počet zamestnancov vo firme "Y" za obdobie 2019-2022

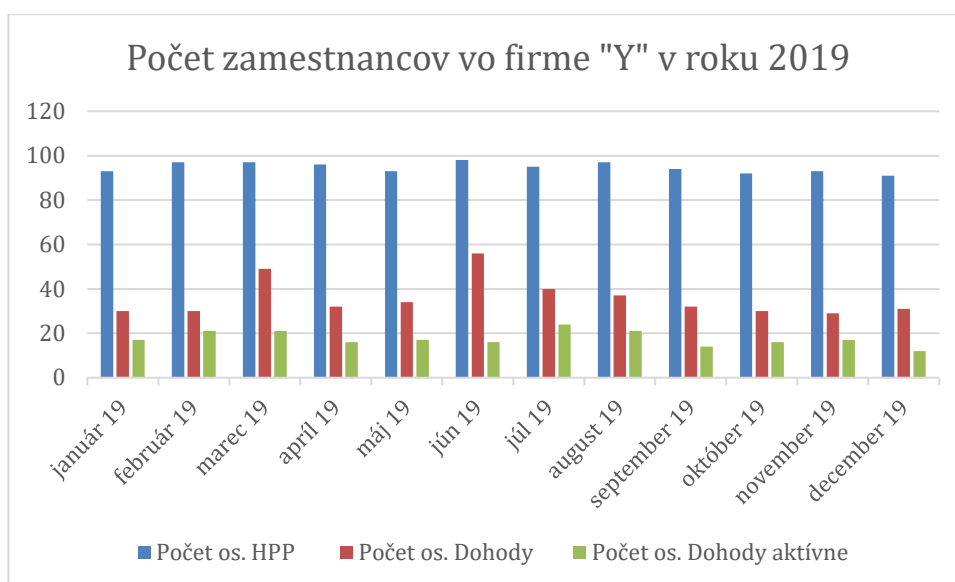
Firma Y	Počet osôb	Počet osôb	Počet osôb
Mesiac a rok	Aktívni zamestnanci	Dohody	Dohody aktívne
január 2019	66	10	3
február 2019	65	10	2
marec 2019	66	10	4
apríl 2019	67	11	2
máj 2019	69	11	2
jún 2019	69	11	2
júl 2019	69	11	4
august 2019	70	10	3
september 2019	70	9	3

október 2019	72	10	2
november 2019	79	11	3
december 2019	79	10	2
január 2020	81	5	1
február 2020	82	4	1
marec 2020	79	4	0
apríl 2020	77	4	0
máj 2020	77	3	0
jún 2020	77	6	3
júl 2020	78	8	3
august 2020	80	8	3
september 2020	80	6	1
október 2020	88	7	3
november 2020	92	8	4
december 2020	98	8	4
január 2021	99	42	32
február 2021	104	40	13
marec 2021	101	41	15
apríl 2021	101	41	8
máj 2021	102	43	10
jún 2021	105	44	11
júl 2021	104	48	11
august 2021	112	44	9
september 2021	116	45	12
október 2021	121	42	11
november 2021	122	49	17
december 2021	120	55	17

január 2022	124	37	10
február 2022	127	39	13
marec 2022	125	41	13
apríl 2022	125	41	17

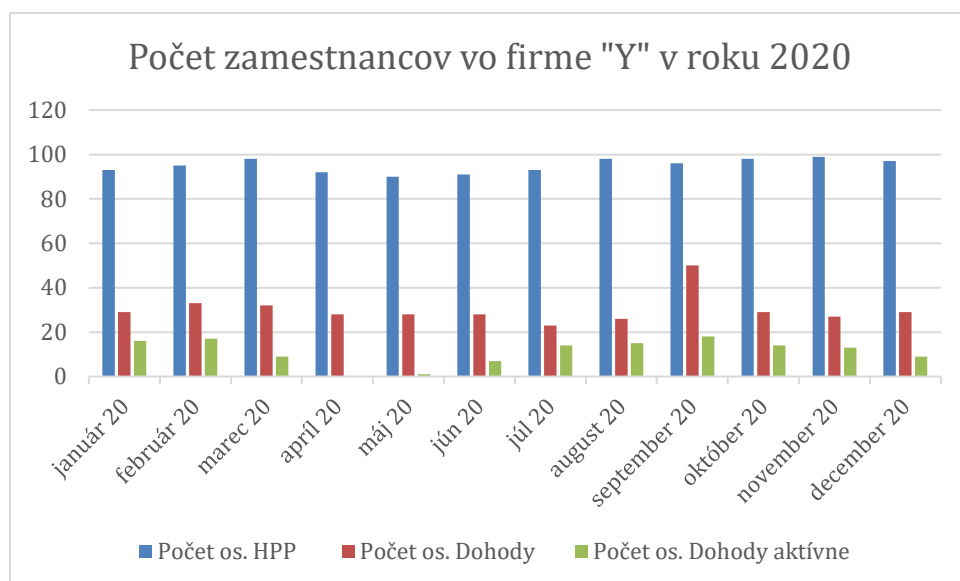
Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 3: Počet zamestnancov vo firme „Y“ v roku 2019



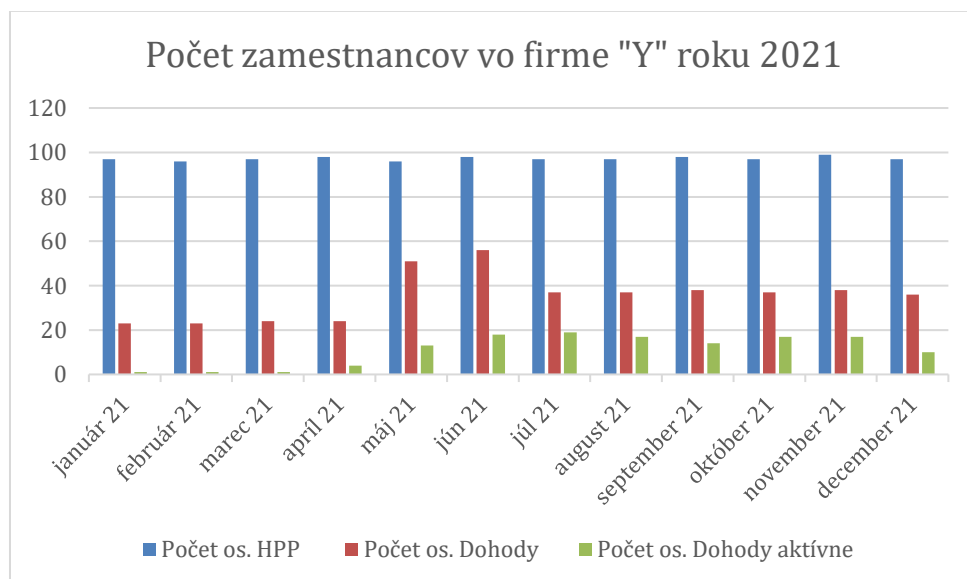
Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 4: Počet zamestnancov vo firme „Y“ v roku 2020



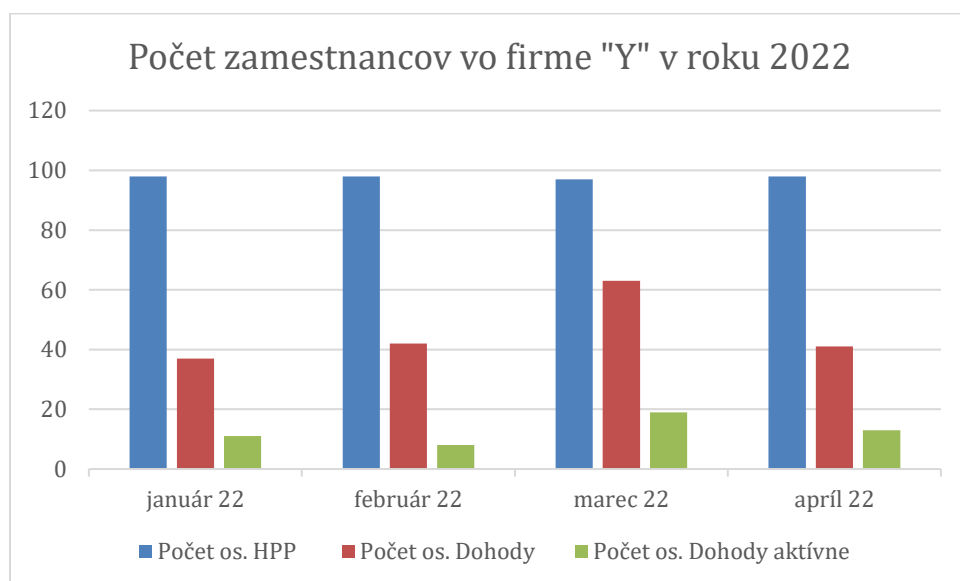
Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 5: Počet zamestnancov vo firme „Y“ v roku 2021



Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 6: Počet zamestnancov vo firme „Y“ v roku 2022



Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 2: Počet zamestnancov vo firme „X“ za obdobie 2019-2022

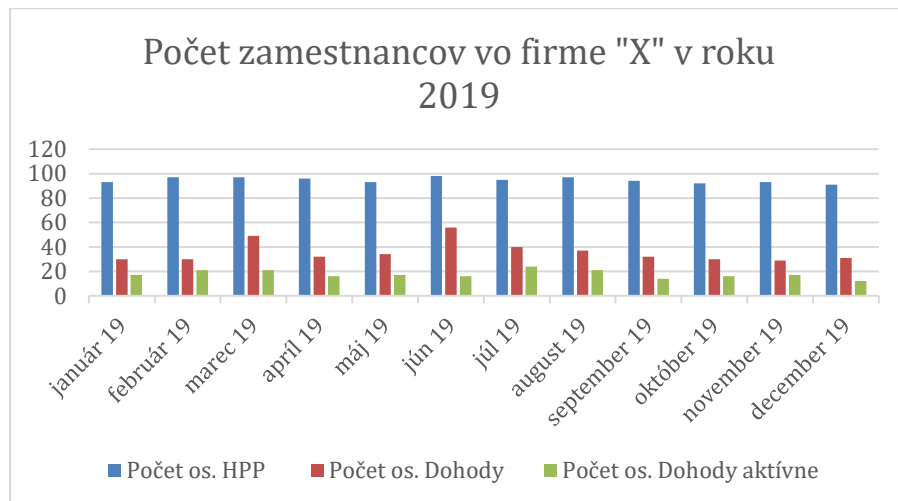
Firma X	Počet osôb	Počet osôb	Počet osôb
Mesiac a rok	HPP	Dohody	Dohody aktívne
január 2019	93	30	17
február 2019	97	30	21
marec 2019	97	49	21
apríl 2019	96	32	16
máj 2019	93	34	17
jún 2019	98	56	16
júl 2019	95	40	24
august 2019	97	37	21
September 2019	94	32	14
október 2019	92	30	16
november 2019	93	29	17
december 2019	91	31	12

január 2020	93	29	16
február 2020	95	33	17
marec 2020	98	32	9
apríl 2020	92	28	0
máj 2020	90	28	1
jún 2020	91	28	7
júl 2020	93	23	14
august 2020	98	26	15
september 2020	96	50	18
október 20	98	29	14
november 2020	99	27	13
december 2020	97	29	9
január 2021	97	23	1
február 2021	96	23	1
marec 2021	97	24	1
apríl 2021	98	24	4
máj 2021	96	51	13
jún 2021	98	56	18
júl 2021	97	37	19
august 2021	97	37	17
september 2021	98	38	14
október 2021	97	37	17
november 2021	99	38	17
december 2021	97	36	10
január 2022	98	37	11
február 2022	98	42	8
marec 2022	97	63	19
apríl 2022	98	41	13

--	--	--	--

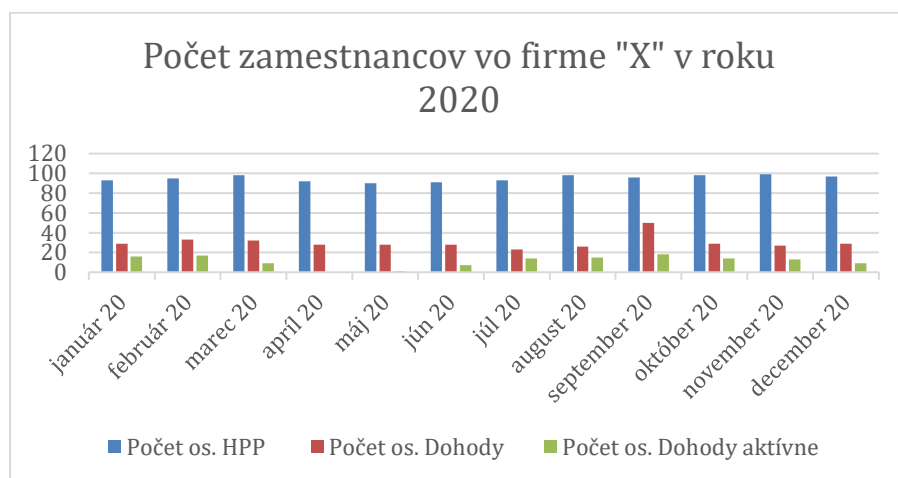
Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 7: Počet zamestnancov vo firme "X" v roku 2019



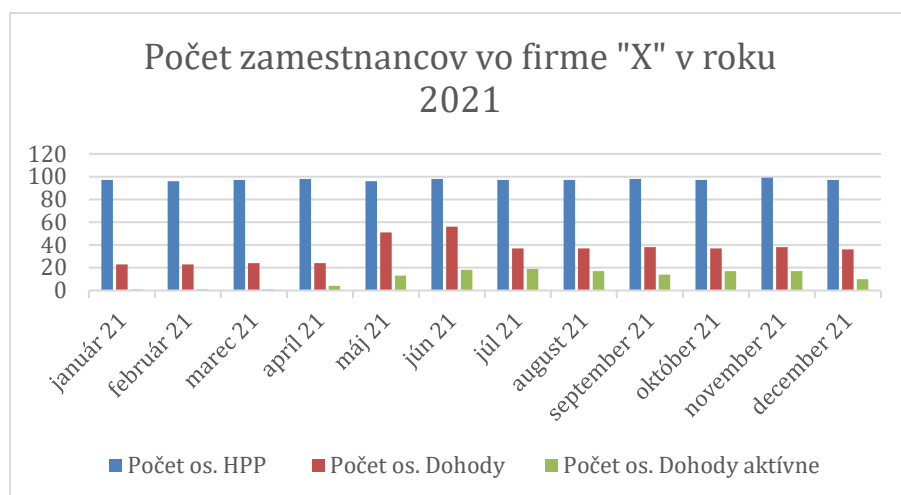
Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 8: Počet zamestnancov vo firme "X" v roku 2020



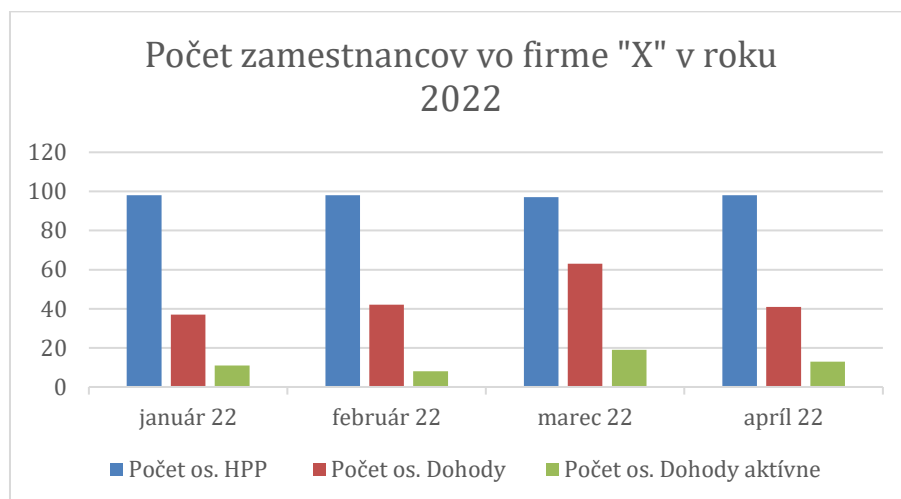
Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 9: Počet zamestnancov vo firme "X" v roku 2021



Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 10: Počet zamestnancov vo firme "X" v roku 2022



Zdroj: vlastné spracovanie

3.2 Reakcia na koronakrízu

Kríza spôsobená vírusom COVID-19 prišla oproti veľkej finančnej kríze v rokoch 2008/2009 rýchlo a nárazovo, čím ochromila svetovú ekonomiku. Podniky majú vypracované plány na zvládnutie krízových situácií. Ako však píše PWC, vo všeobecnosti neberú do úvahy rozšírené karantény, predĺžené zatvorenie škôl a pridané cestovné obmedzenia, ktoré sa môžu vyskytnúť v prípade globálnej zdravotnej núdze. (PWC, 2021) Preto je ideálne konať čo najskôr a vymyslieť vo firme také opatrenia a systémy, ktoré čo najskôr a čo najefektívnejšie zlepšia priebeh fungovania firmy aj v takejto vážnej situácii.

„...hneď sme to riešili a tak a do týždňa už to bolo už začal fungovať nejaký mechanizmus sa to nejak akože oné, sa tí ľudia vyprofilovali ktorým sa porozdávali úlohy, zmenilo sa to nejak celým nastavením kto čo robil..“.

Jedna z taktík, ako posunúť biznis vpred počas krízy bolo uplatnenie zliav na tovar pre čo najrýchlejšie vypredanie tovaru na zbavenie sa zásob a tvorby kapitálu. Toto riešenie však aplikovalo množstvo obchodníkov v odvetví módy a oblečenia. Nie je jednoduché preraziť na trhu s akciou, ktorá bude žiadaná spotrebiteľmi, nakoľko takisto premýšľajú mnohé iné firmy v odvetví. Ďalšie riziko, ktoré toto rozhodnutie nesie, je deštrukcia alebo poškodenie značky. (Baum, Brown, Gerstell a Peng) V prípade našej firmy zľavy boli uplatnené na starý tovar na e-shope a taktiež vytvárali dočasné akcie v začiatkoch, ako spomína konateľ. Vďaka koronakríze konateľ zistil, že akcie na tovar neničia značku. Práve naopak, našli si týmto spôsobom aj svoju novú klientelu.

„Predtým boli pre nás akcie tabu, báli sme sa toho.“

„My sme sa strašne chceli vyhnúť tomu, aby sme boli len ako zľavový portál.“

„...snažil som sa, aby sme tú značku nedeformovali. Aby sme nezničili tú imidž zľavami.“

„...hneď týždeň po začatí korony sme robili akcie a išli sme...“

„...robili sme akcie dvojdnové, trojdňové, štvordňové...“

„...teraz vidím, že to neškodí. Že to tú značku neničí.“

3.3 Práca z domu

Z teórie vieme povedať, že práca z domu z pohľadu zamestnávateľa pomáha flexibilitu, produktivitu a ziskovosť. Spôsobuje aj menšiu fluktuáciu zamestnancov. Vedie však aj k zníženej kontrole zo strany zamestnávateľa, čo sa môže odzrkadliť na výkone zamestnancov a dokončovaní termínov včas. (Ludivine Martin, Laetitia Hauret, Chantal Fuhrer, 2022) Na príklade danej firmy, kde práca z domu bola takmer nevyužívaná počas fungovania pred koronakrízou možno vidieť výrazné zmeny, či už pozitívne, alebo negatívne. Medzi pozitívne zmeny patrí napríklad stretávanie sa najvyšších manažérov spoločnosti. Dakedy často

využívané, a napriek tomu časovo náročné služobné cesty, boli presunuté do virtuálneho priestoru za pomoci aplikácií, ako napríklad Skype alebo MS Teams. Týmto spôsobom sa vedeli manažéri stretávať oveľa častejšie a nemuseli cestovať, tým pádom ušetrili drahocenný čas. Na druhú stranu, ak sa pozrieme na zamestnancov, tým podľa slov konateľa práca z domu zväčša neprospievala. Chýbal im sociálny kontakt a malá vzorka zamestnancov zneužívala túto prácu z domu na osobné aktivity, keďže kontrola nadriadených je týmto spôsobom práce značne limitovaná.

„...pred koronou sme dávali home office 5 alebo 6 dní v roku...“

„...boli konferencie na značky, kde si chodil osobne, teraz to už bolo online všetko, hej, takže sa to switchlo...“

„Čo je obrovská nevýhoda je to, že tie online hovory, ten Skype alebo ten Teams alebo hocičo, že to trvá... obrovsky benefit toho je to, že to teraz používame častejšie hej. My sme sa predtým, to čo vidím ja, sme sa predtým, pre našu blbosť, vyslovene, sme sa stretávali stále vieš jak sme stále Praha Bratislava Budapešť tak cestuješ veľa času som strávil na ceste čo vlastne by sa dalo vyriešiť nejakým konferenčným hovorom... okej trvá 2-3 hodiny ale ušetríš strašne veľa času, takže to sme začali využívať viac a stretávame sa naozaj že v tých nutných prípadoch. Čo nás ta korona naučila a to je obrovský progres aj tá efektivita práce.“

„Máme oveľa viac tých konferenčných hovorov ako sme mali to je ako to beriem ako chybu čo sme predtým robili... není tak nutné to cestovanie... tie Teams call-y alebo tie Skype call-y alebo to na čo je človek zvyknutý tak je toho oveľa viacej a oveľa viacej sa veci rieši hej takže to je vieš že meeting-y ktoré neboli lebo ti ľudia sa nestretávali zrazu začali byť a dokážu sa za polhodinu vybaviť a je to vybavené, takže to je určite ďalší toho veľký benefit.“

Následne konateľ rozpráva o tom, ako práca z domu ovplyvnila pracovnú morálku zamestnancov, o tom ako pracovali a či im práca z domu vyhovovala.

„...vo všeobecnosti to bolo dobre, ale našli sa aj výnimky... si zobrali z toho viac výhod ako nevýhod...“

„Tí ľudia boli nešťastní, tak sme robili, vieš, zaviedli sme nejaký Instagram, kde si ľudia písali recepty jak chodia behať a cvičiť...“

„Ľuďom na tých predajniach už to začalo liezť na mozog, vieš, že proste oni sami chceli že dajte mi hocijakú robotu ako môžem pomôcť sa nám ľudia hlásili že nám budú roznášať e-shop balíky... aby niečo robil...“

„Ľudia boli ochotní ako všetko, sa snažili...“

„Niektorí to zobrali ako benefit... nebol na to vymyslený nejaký nástroj na to aby sme vedeli monitorovať tú prácu tých ľudí že ci naozaj robia... vieš, je to také ťažko uchopiteľné...“

„Objavili sme novu cestu home office ale ja si myslím že tí ľudia keď sú v práci ja osobne nie som fanda home office, lebo súdim podľa seba, lebo doma nikdy nič neurobím... nebolo to také zle, fungovalo to...“

„Zmenilo to môj pohľad na to, ale stále mi to kazí pohľad na tých čo zneužívali ten systém...“

„Ten home office tu je zasa, tu bude a tak ďalej, takže akože inak sa už k tomu stavíme ako pred koronou... nemôžem povedať že úplne pozitívne by som to bral. Čo nás akože fakt naučila to že tu online komunikáciu začíname robiť oveľa viacej ako sme robili... tým šetríme obrovský čas...“

Objavili sa však aj nevýhody, s ktorými konateľ nepočítal.

„...vyvstalo to, že riešiš 6 hodín a nič si nevyriešil... takže potom som pripravoval školenie že čo ako... riešilo sa že s predajňami, že čo ako bude, máš tam 26 store manažérov a to 6 hodín ty kokos a to proste ten niečo, ten niečo, ten niečo...“

„...sme urobili školenia na online komunikáciu. Vieš, takže tiež sme sa v tom učili tak to zabralo nejaký čas... najprv zabralo 6 hodín aby si zistil že ako dlho to trvá, zabíja to viac času ako by to malo, to je to prvé zistenie... call-y pre call-y, zasa trosku späť, že ide to aj rýchlejšie...“

Firmy sa museli prispôbiť situácii na prácu z domu, s čím prichádzajú aj určité výdavky. Preto konateľ odhalil, či s takýmito výdavkami rátať, alebo či mala práca z domu efekt na financovanie prostriedkov potrebných na prácu z domu.

„My máme v tomto relatívne dobrý systém, my meníme notebooky po 3 či 4 rokoch...“

„Nikto nemal potrebu že by potreboval príspevok na internet doma...“

„...ľudia si mohli zobrať monitor odtiaľto domov...“

„Tým že som nič nemusel kupovať, internet všetci doma majú, takže nebolo potreba nič.“

Pýtal som sa konateľa, či okrem práce z domu zaviedol aj iný typ pracovného výkonu ohľadom na zmenu, ktorú priniesla koronakríza.

„Nemyslím si, nie.“

3.4 Zhodnotenie koronakrízy ex post

V poslednej časti rozhovoru som sa sústredil hlavne na to, ako konateľ reaguje na predošlé udalosti a rozhodnutia, ktoré zaviedol v čase krízy. Nakoľko je na Slovensku hrozba vírusu COVID-19 takmer zažehnaná a pohyb obyvateľstva opäť voľný, mohol sa aj konateľ v prípade tejto firmy vrátiť do spôsobu fungovania pred krízou. Pýtal som sa teda konateľa, aké opatrenia plánuje ponechať vo firme, ktoré aplikoval ohľadom na koronakrízu.

3.4.1 Online obchod

Zástupcovia e-shopov na Slovensku mali problémy hlavne v oblastiach logistiky a dodávateľov. Taktiež nie každému priniesla kríza zvýšenie tržieb. Koronakríza tiež výrazne ovplyvnila nákupné zvyky spotrebiteľov. Zatvorené kamenné predajne prinútili spotrebiteľov presunúť sa do online prostredia. Z prieskumu spoločností KPMG a ui42 na Slovensku vyplynulo, že pätine opýtaným sa tržby nezmenili. 37% firiem tržby poklesli a štyrom firmám z desiatich sa tržby zvýšili, a to v rozmedzí 16-30%. Pri poklese tržieb zaznamenali podnikatelia straty vyššie ako 30%. (Mazániková, 2020)

„No tak určite oné, určite ten e-shop sme sa naučili brutálne veľa vecí... keď som si myslel predtým že viem niečo o e-shop-e už lebo sme ho mali 3-4 roky, tak som zistil že som nič nevedel, hej, takže akože tam sme nastavili inak celú politiku na e-shop-e a pokračujeme na tom.“

Takmer 30% respondentov prieskumu ui42 a KPMG spustilo vo svojich online obchodoch zľavy a výpredaje v čase koronakrízy. (Mazániková, 2020) Takéto isté opatrenie zaviedol aj konateľ firmy v našom rozhovore.

„Pokračujeme v nejakých akciách, ktoré sme predtým nerobili... proste aj tie nákupy sa radikálne zmenili...“

„Predtým bol ten e-shop nejaký doplnok teraz to je vlastne ťahúň, hej, v konečnom dôsledku. A ten e-shop nám otváral obrovské možnosti aj pre predajne, hej, lebo my jak sme veľká firma tak vieme shiftovať ten tovar...“

„E-shop ako nástroj, oveľa viac využívaný počas krízy, pomohol aj zamestnancom zarábať viac peňazí a zlepšil výsledky, či už ohľadne práce zamestnancov, alebo aj následnej tržby firmy.“

„... napríklad ten e-shop ako taký bol strašiak pre našich predavačov... ten e-shop nám bude brat tržby, my nič nepredáme... počas korony sa to switchlo....“

„...oni mohli len tomu zákazníkovi keď niekoho mali tak on že si niečo kúpi cez e-shop, si tam došiel, a toto, modré nemáte?... viete čo, nemám na predajni, ukázal na e-shope, toto chcete poslať, alebo k tomuto takúto košeľu, tričko tak ti ľudia sa naučili používať ten e-shop a s nim predávať... a predtým od toho jak to bol strašiak, čo nám berie tržby lebo tí ľudia sú zaplatení od odmien od tržieb, že majú nejaké výkonnostné percento tak od toho že nám to berie tržby a vlastne mi to berie výplatu, sa switchli do toho že ten e-shop je môj ďalší predajný kanál...“

„...začali to používať ako ten nástroj... z toho strachu sme prešli do toho že to berieme ako svoju výhodu obrovskú takže toto je obrovská vec a to využívajú a nelimitujeme ich v tom lebo my sme sa báli toho aby ti ľudia nerobili to že to bolo na začiatku povedzme ešte v tom 2015-tom...“

„...ti ľudia to majú ako dodatočný kanál a predávajú takže to je úplne mega super.“

„Naučilo to aj zamestnancov trochu viac komunikovať s tými zákazníkmi... ľudia štandardne čakali kým niekto príde na predajňu. Teraz to začali aktívnejšie oslovovať hej máme novú kolekciu atď. pridťte atď. takže toto sa trochu rozzvonilo, vznikol ten kontakt medzi našimi predavcami a zákazníkmi... je tam tá spätná väzba... není to len to že ty čakáš kto prejde okolo ale už aj ideš aj priamo naproti...“

Koronakríza nás naučila mnoho, konkrétne aj nášho konateľa. Pýtal som sa teda, ako by reagoval, ak by sa podobná situácia zopakovala v budúcnosti.

„...neviem čo by som urobil inak, akože máme tie skúsenosti, viem čo ako robiť... nepamätám si že by sme v niečom urobili chybu musím povedať, že by som niečo že kurňa toto sme mohli spraviť inak.“

3.4.2 Pozitíva koronakrízy

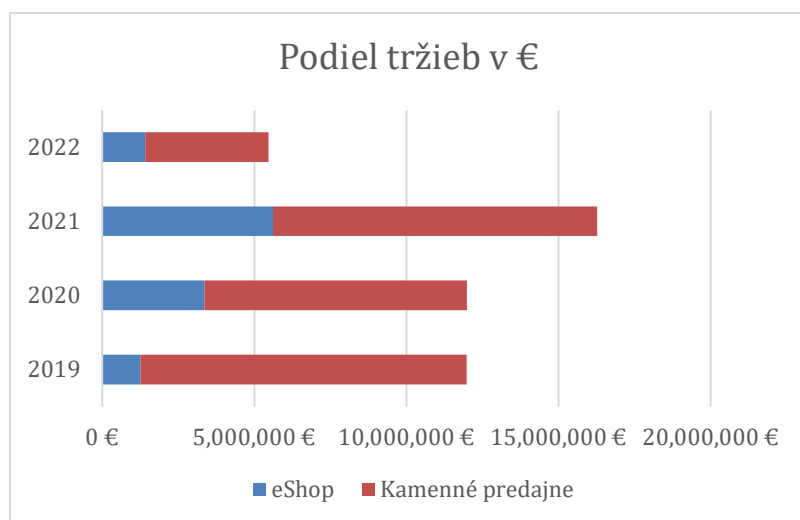
Kamenné predajne sa kvôli koronakríze museli pozatvárať, avšak online obchody nepociťovali reštrikcie. (Mazániková, 2020) To, že online obchody ostali fungovať bez obmedzení, prinútilo aj konateľa rozmýšľať nad tým, ako by sa čo najefektívnejšie dal využiť tento obchodný kanál. Konateľ vraví, že koronakríza mu výrazne pomohla využívať online obchod, čo sa pozitívne prejavilo aj na tržbe. To, že koronakríza posunula online nakupovanie o niekoľko rokov vpred, spomína aj Digital Commerce 360. Konštatuje, že v USA spotrebiteľia pri nákupe online vďaka koronakríze minuli v roku 2021 870,78 miliárd dolárov. Keby koronakríza nenastala, tak Digital Commerce 360 predpokladá, že takéto číslo by sme mohli sledovať až v roku 2023. (Berthene, 2022)

„Tam, kde sme teraz, by sme sa dostali za 5 rokov. Bavíme sa o veľkých číslach, nebola by tá odvaha... my sme fungovali na e-shope v dobe, keď som mal zavreté predajne. Takže ja som mal k dispozícii plný stock... objednávaš akože nejakú dámsku mikinu, modrú a červenú. Tak som objednal, ja neviem, 50 modrej a 15 červenej... a jak sme mali predajne zavreté, tak keď som pozeral po dvoch, po troch mesiacoch, a niežeby tam bola nejaká akcia, tak tej červenej som predal 100 a modrej som predal 30. A tých 100 som bol schopný predat práve preto, lebo tie predajne to nedostávali ten tovar, lebo nemali... potom mi to ukázalo, že vieš, že to by som ja nikdy nezistil lebo proste na e-shope už nesvietila, lebo bola vypredaná, by som to

nezistil, že ta červená sa tak dobre predáva... jak tá doba, že sme mali zavreté, tie predajne a sme mali len ten e-shop tak mi to ukázalo, aké možnosti má ten e-shop, na ktorom by som došiel postupne... zistil by som, červená sa vypredalo, okej dobre, tak dobre, zobral som 20, zoberiem teraz 30. O ďalšiu sezónu 30, tak dobre, poďme 45. By si nevymýšľal. Ale takto vidím, že môžem dať rovno 100. že som sa toho nebál... biele topánky, modré topánky, kúpil som 72, pozriem sa na koniec sezóny, všetko predané, okej dobre, tak zase kúpim rovnako... teraz jak sme mali ten e-shop, jak som sa s tým mohol hrať stále a babrať tak som zistil, že tie biele topánky sme predali za dva týždne a tie modré sme predali za 9 týždňov, za 10 týždňov... to znamená, že tých bielych som mohol kúpiť trikrát toľko, nie 70 ale 250... takže to nám ukázalo tie medze... na túto sezónu 2021, čo bola, tak som to kupoval, tak som presne nakúpil teplákové šortky a tepláky a že nech to para tlačí, že to proste budeme mať tak teraz uvidíme, čo to dá... to sa všetko predalo... sa presne toto switchlo, tak teraz možno vidím, že som bol moc konzervatívny v tých nákupoch... som mohol kupovať viac, že sa to predá... tým, že som kúpil viac, lebo som vedel že ten e-shop to veľmi dobre predáva... kupoval som modrých teplákových šortiek 300-400, som si povedal nech to para tlačí, kúpim 1000 však e-shop to v tých zľavách to nejako predá. Na konci leta pozerám, že predajne predali 800 a e-shop predal 200. Takže aj tie predajne predali oveľa viac ako som ja pôvodne kupoval a aj ten e-shop samozrejme predal, ale mne všetko vypredali tých 1000. Ja som štandardne kupoval 400. Keby som išiel tou postupnou onou, keby som ten nepustil ten e-shop tak kúpim 400, potom kúpim 500... k tomu by som sa dostal za 5 rokov, k tomu čo ten potenciál je ten obrovský. Strašne to otvorilo ten obzor zrazu...“

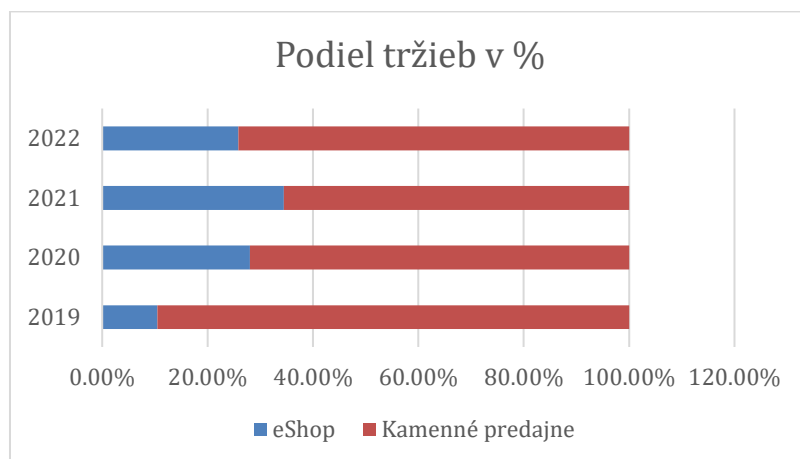
V nasledujúcich grafoch môžeme vidieť porovnanie tržieb medzi e-shop-om a kamennými predajňami. Z grafov teda môžeme vyčítať, že v rokoch 2020 a 2021 výrazne každoročne rastie jeho podiel na tržbách. V roku 2020 boli predajne zatvorené 101 dní z roka v dôsledku pandémie COVID-19 a v roku 2021 boli zatvorené 139 dní z roka. V roku 2019 boli otvorené celoročne a takisto zatiaľ v roku 2022.

Graf 11: Podiel tržieb v eurách



Zdroj: vlastné spracovanie

Graf 12: Podiel tržieb v percentách



Zdroj: vlastné spracovanie

Sekundárny cieľ, ktorý nám určoval, ako konateľ zhodnotil svoje počínanie ex post sme zistili. Situáciu podľa jeho slov zvládol najlepšie ako mohol. Taktiež ho koronakríza mnoho naučila, napríklad využívanie práce z domu a online obchodu.

Výskumný cieľ nám dal za úlohu zistiť, aké opatrenia zaviedol konateľ a preniknúť do motívov, ktoré ho k tomu viedli. Zistili sme, že krátil zamestnancom mzdy o 20%, aby sa vyhol prepúšťaniu. Taktiež vysvetlil, že zatvorením kamenných prevádzok bol nútený zaviesť prácu z domu a omnoho viac sa musel venovať fungovaniu online obchodu. Môžeme vidieť z teórie, že online obchod a práca z domu boli veľmi využívané aj firmami v rovnakom odvetví.

3.5 Diskusia

Najväčším prekvapením pri realizácii rozhovoru bolo pre mňa riešenie konateľa otázky nezamestnanosti. Tak ako väčšine manažérov koronakríza spôsobila problémy so zaplatením miezd zamestnancov. Mnoho manažérov svojich zamestnancov prepustili za cenu zníženia nákladov firmy. Táto situácia však pri sledovanej firme nenastala. V rozhovore poskytol riešenie na problém zamestnanosti a vyplácaniu miezd. Navrhol svojim zamestnancom zníženie mzdy o 20%, s čím všetci súhlasili a týmto ťahom okresal výdavky firmy a udržal si plnú zamestnanosť vo firme. Takisto alokoval zamestnancov predajní do expedície online predajne a poskytol im prácu v skladoch. Týmto poskytol prácu zamestnancom, ktorí boli priamo ovplyvnení protipandemickými opatreniami a pandémiou vírusu COVID-19.

Takisto zaujímavým zistením bola tržba online obchodu počas koronakrízy. Ako sa ukázalo v teórii, veľké percento podnikateľov z prieskumu dosiahlo pozitívne tržby zo svojich online obchodov počas koronakrízy. Takisto vzišlo z prieskumu, že ak aj dosiahli pozitívne tržby, tak sa pohybovali v desiatkach percent. Ako ukazuje výskum v tejto bakalárskej práci a takisto podľa slov konateľa, tržby tohto online obchodu narástli o stovky percent. Preto sa dá hovoriť o tom, že mnoho závisí od šikovnosti manažérov a od systémov zavedených počas koronakrízy.

Taktiež sme mohli vidieť, že konateľ bol zo začiatku proti zavedeniu práce z domu. Ako však sám priznáva, práca z domu šetrí množstvo času a zaniká tak potreba cestovať. Týmto spôsobom sa manažéri firmy môžu stretávať častejšie a preberať prichádzajúce problémy a komplikácie buď z pohodlia domova alebo zo svojej kancelárie. Podľa slov konateľa, z pohľadu zamestnancov je spokojnosť s prácou z domu na individuálnej úrovni, avšak poväčšine vyššiu produktivitu a spokojnosť možno sledovať pri práci mimo pohodlia domova.

Záver

Za posledných 14 rokov sme zažili dve celosvetové krízy. Jedna z nich bola Veľká finančná kríza a druhá bola koronakríza. Obe krízy mali obrovský vplyv na fungovanie podnikov. Pri koronakríze však boli nútené firmy viac sa adaptovať, nakoľko pri koronakríze išlo aj o zdravie zamestnancov. Niektoré odvetvia boli nekompromisne postihnuté oveľa viac ako iné. Z praktickej časti práce môžeme vidieť, že firma, ktorej sa venujeme, patrila do odvetvia viac postihnutých firiem, nakoľko jej hlavný predajný kanál bol osobný nákup v kamenných predajniach. Sledujeme tu adaptáciu firmy na situáciu, kde bola nútená zaviesť prácu z domu, či výrazne viac úsilia venovať svojmu online obchodu, aby firma nečelila bankrotu a nebola nútená prepúšťať zamestnancov. Môžeme sledovať, ako konateľ tejto firmy učinil rozhodnutia, ktorými tomuto scenáru predišiel.

V roku 2022, keď už koronakríza nie je v popredí médií a každodenných problémov spoločnosti, môžeme vidieť, že naša sledovaná firma sa vrátila do fungovania ako pred koronakrízou s tým, že si mnoho odniesla a náš konateľ sa mnoho priučil. Možno vidieť permanentné zmeny vo fungovaní firmy, čím je napríklad vo väčšej miere využívanie online priestoru na stretnutia, či využívanie online obchodu, a to aj pri osobnom predaji. Zamestnanci zo začiatku koronakrízy mali síce krátené mzdy, no so zrušením opatrení a oživovaní ekonomiky sa postupne všetko vracia do stavu, ako pred koronakrízou. Na prípadnú ďalšiu krízu snáď budeme viac pripravení viac, ako na tú predošlú a aj z náročných situácií si treba vziať to najpodstatnejšie a poučiť sa z toho.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

anon., 2021. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2020* [online].

Dostupné na: https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2021/sprava-socialnej-situacii-obyvatelstva-sr_2020_pub.pdf

BAČÍKOVÁ, Mária a Anna JANOVSÁ, 2018. *Základy metodológie pedagogicko-psychologického výskumu* [online]. Košicw: ŠafárikPress. ISBN 978-80-8152-695-4. Dostupné

na: <https://unibook.upjs.sk/img/cms/2018/ff/zaklady-metodologie-ped-psych-vyskumu-web.pdf?fbclid=IwAR2ZuUIXrOYGHj-C6X87PlmhSjHkS2HZFY1II8FOIDATYDm-hhDI1W9pPxs>

BARROT, Jean-Noël, Basile GRASSI a Julien SAUVAGNAT, 2020. *Sectoral effects of social distancing* [online]. 2020. Dostupné na:

[http://www.igier.unibocconi.it/files/BGS_WP_20200404_\(1\).pdf](http://www.igier.unibocconi.it/files/BGS_WP_20200404_(1).pdf)

BAUM, Colleen, Pamela BROWN, Emily GERSTELL, Althea PENG, 2020. *Perspectives for North America's fashion industry in a time of crisis* [online]. 2020. Dostupné na:

<https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/perspectives-for-north-americas-fashion-industry-in-a-time-of-crisis>

BERTHENE, April, 2022. *Coronavirus pandemic adds \$219 billion to US ecommerce sales in 2020-2021* [online]. 2022. Dostupné na:

<https://www.digitalcommerce360.com/article/coronavirus-impact-online-retail/>

BÉLAND, Louis-Philippe, Abel BRODEUR a Taylor WRIGHT, 2020. *The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Exposure to Disease, Remote Work and Government Response* [online]. 2020. Dostupné na: <https://docs.iza.org/dp13159.pdf>

EDWARDS, Kathryn A. a Jeffrey B. WENGER, 2020. *38 Million Have Applied for Unemployment—but How Many Have Received Benefits?* [online]. 2020. Dostupné na:

<https://www.rand.org/blog/2020/05/38-million-have-applied-for-unemployment-but-how-many.html>

EY GLOBAL, 2021. *How the global financial crisis recovery set the stage for COVID-19 fiscal policy* [online]. 2021. Dostupné na: https://www.ey.com/en_gl/tax/how-the-global-financial-crisis-recovery-set-the-stage-for-covid-19-fiscal-policy

FINREPORT, 2020. *Nákupný apetít rastie a kamenné predajne sa s e-shopmi dopĺňajú* [online]. 2020. Dostupné na: <https://www.finreport.sk/ekonomika/nakupny-apetit-rastie-a-kamenne-predajne-sa-s-e-shopmi-vhodne-dop%C4%BAnaju/>

HODDER, Andy, 2020. New Technology, Work and Employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research. *New Technology, Work and Employment* [online]. 2020, roč. 35, č. 3, s. 262–275. ISSN 0268-1072, 1468-005X. Dostupné na: doi:[10.1111/ntwe.12173](https://doi.org/10.1111/ntwe.12173)

CHRENŠČOVÁ, Viera, 2011. *INTEROGATÍVNE METÓDY VYUŽÍVANÉ V BEHAVIORÁLNOH VÝSKUME ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA* [online]. 2011. Dostupné na: https://fns.uniba.sk/fileadmin/prif/actaenvi/ActaEnvj_2011_2/01_Chrenscova.pdf?fbclid=IwAR2MvIz1xlnTke9uzHw6UQtUnR7Ky6RBndeTVQwweIm1dcF8K7AMgd07gk

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2020. *EMPLOYERS' GUIDE ON WORKING FROM HOME IN RESPONSE TO THE OUTBREAK OF COVID-19*. S.5-15.: BUREAU FOR EMPLOYERS' ACT. ISBN 978-92-2-032253-6. Dostupné online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf

LI, Zongyun, Panteha FARMANESH, Dervis KIRIKKALELI a Rania ITANI, 2021. A comparative analysis of COVID-19 and global financial crises: evidence from US economy. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja* [online]. 2021, s. 1–15. ISSN 1331-677X, 1848-9664. Dostupné na: doi:[10.1080/1331677X.2021.1952640](https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1952640)

MARTIN, Ludivine, Laetitia HAURET a Chantal FUHRER, 2022. Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *PLOS ONE* [online]. 2022, roč. 17, č. 3, s. e0265131. ISSN 1932-6203. Dostupné na: doi:[10.1371/journal.pone.0265131](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131)

MAZÁNIKOVÁ, Ivana, 2020. *Vplyv COVID-19 na e-commerce na Slovensku* [online]. 2020. B.m.: KPMG Slovensko spol. s r.o. Dostupné na: <https://home.kpmg/sk/sk/home/media/press-releases/2020/05/pandemia-priniesla-narast-trzieb-iba-pre-42percent-eshopov.html>

MICHÁLEK, Anton, 2021. *Nezamestnanosť obyvateľstva počas pandémie COVID-19 na Slovensku v roku 2020* [online]. 2021. Dostupné na: http://actageographica.sk/stiahnutie/65_1_02_Michalek.pdf

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA, 2020. *Strednodobá predikcia 2. štvrťrok 2020* [online]. 2020. Dostupné na: https://www.nbs.sk/_img/documents/_publikacie/predik/2020/protected/p2q-2020.pdf

NEALON, Keith, 2021. *How Covid-19 Changed Retail – Probably Forever* [online]. 2021. Dostupné na: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/07/22/how-covid-19-changed-retail---probably-forever/?sh=5b92570f145c>

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, 2021. *An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data* [online]. 2021. Dostupné na: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/an-assessment-of-the-impact-of-covid-19-on-job-and-skills-demand-using-online-job-vacancy-data-20ff09e/>

PILAWA, Joanna, Lars WITELL, Aku VALTAKOSKI a Per KRISTENSSON, 2022. Service innovativeness in retailing: Increasing the relative attractiveness during the COVID-19 pandemic. *Journal of Retailing and Consumer Services* [online]. 2022, roč. 67, s. 102962. ISSN 09696989. Dostupné na: doi:[10.1016/j.jretconser.2022.102962](https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2022.102962)

POULIAKAS, Konstantinos, Jiri BRANKA, a EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING, 2020. *EU jobs at highest risk of Covid-19 social distancing: is the pandemic exacerbating the labour market divide?*. [online] [cit. 19.5.2022]. ISBN 978-92-896-2889-1. Dostupné na: https://op.europa.eu/publication/manifestation_identifier/PUB_TIBA20001ENN

PWC, 2022. *COVID-19 and the technology industry* [online]. 2022. Dostupné na: <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/coronavirus-technology-impact.html>

SLOVAK BUSINESS AGENCY, 2021. *Nepriaznivý vplyv pandémie koronavírusu na podnikovú ekonomiku SR* [online]. 2021. Dostupné na: <http://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2021/07/Nepriazniv%C3%BD-vplyv-pand%C3%A9mie-koronav%C3%ADrusu-na-podnikov%C3%BA-ekonomiku-SR.pdf>

STRAUSS-KAHN, Marc-Olivier, 2020. *Can we compare the COVID-19 and 2008 crises?* [online]. 2020. Dostupné na: <https://www.atlanticcouncil.org/blogs/new-atlanticist/can-we-compare-the-covid-19-and-2008-crises/>

SUCHALOVÁ, Alexandra Poláková, 2018. *Semištruktúrovaný rozhovor* [online]. 2018. Dostupné na: https://www.minv.sk/swift_data/source/rozvoj_obcianskej_spolocnosti/aktuality/participacia/2018/z_dennikov_analytiky/prezentacia_semistrukturovany%20rozhovor.pdf?fbclid=IwAR3OYjCaYFeDhkJUuGDRuOR8pLEK-97fjqnnl45yZyAtN_0ATtJh5enbBws

TEODOROVICZ, Thomaz, Raffaella SADUN, Andrew L. KUN a Orit SHAER, 2022. *How does working from home during Covid-19 affect what managers do? Evidence from time-use studies* [online]. 2022. Dostupné na: <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1844.pdf>

UNCTAD, 2020. *COVID-19 has changed online shopping forever, survey shows* [online]. 2020. Dostupné na: <https://unctad.org/news/covid-19-has-changed-online-shopping-forever-survey-shows>

VYAS, Lina a Nantapong BUTAKHIEO, 2020. The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice* [online]. 2020, s. 1–18. ISSN 2574-1292. Dostupné na: doi:[10.1080/25741292.2020.1863560](https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560)