

Alexander Dubček University of Trenčín
Department of Political Science

Political Science Forum

Politologické fórum

ISSN 1338-6859 (tlačené vydanie)
ISSN 2729-8949 (online)

POLITICKÉ VEDY A DÉMONIZÁCIA NEPRIATEĽA

Radoslava BRHLÍKOVÁ

EFFECT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND SUSTAINABLE HRM PRACTICES ON EMPLOYER BRANDING: A STUDY IN A SRI LANKAN APPAREL COMPANY

S. M. M. DAMAYANTHI – L. N. A. C. JAYAWARDENA

GENDER EQUALITY AS A PHENOMENON IN A DEMOCRATIC SOCIETY

Oľga BOČÁKOVÁ – Juraj SEDLÁČEK



Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Katedra politológie

Political Science Forum

Politologické fórum



Political Science Forum: Aims of the Journal

Political Science Forum is an international, scientific and peer-reviewed journal published by the Alexander Dubček University of Trenčín, Slovakia. It covers broad range of topics in political science, international relations, philosophy and social sciences. The journal is aimed to be read by the scholars in respective fields as well as its students and broader public. Periodicity of the journal is twice a year, in June and December.

Politologické fórum: Ciele časopisu

Politologické fórum je medzinárodný vedecký a recenzovaný časopis vydávaný Trenčianskou univerzitou Alexandra Dubčeka v Trenčíne. Pokrýva široký okruh tém z oblasti politických vied, medzinárodných vzťahov, filozofie a sociálnych vied. Časopis je určený odborníkom v daných vedných odboroch, ako aj študentom a širšej verejnosti. Časopis vychádza v júni a v decembri.

Editor-in-chief / Hlavný redaktor: Karol Janas, Alexander Dubček University of Trenčín (TnUAD), Slovakia

General Editor / Výkonný redaktor: Marián Bušša, TnUAD, Slovakia

Editorial Board / Redakčná rada:

Oliver Andonov, MIT University Skopje, Macedonia; **Irena Bačlija**, University of Ljubljana, Slovenia; **Miro Haček**, University of Ljubljana, Slovenia; **Petr Just**, Metropolitan University Prague, Czechia; **Rastislav Kazanský**, Matej Bel University, Slovakia; **Rudolf Kucharčík** EUBA, Slovakia; **Ginés Marco**, Catholic University of Valencia, Spain; **Miquel Àngel Oltra Albiach**, University of Valencia, Spain; **Rastislav Rosinský**, Constantine the Philosopher University in Nitra, Slovakia; **David Schriffl**, Austrian Academy of Sciences, Austria; **Antonín Staněk**, Palacký University Olomouc, Czechia; **Pavol Tišliar**, Comenius University in Bratislava, Slovakia; **Dubravka Valić Nedeljković**, University of Novi Sad, Serbia; **Adriana Vasil'ková**, Matej Bel University, Slovakia; **Katerina Veljanovska**, MIT University Skopje, Macedonia; **Jaroslav Vencálek**, University of Prešov, Slovakia; **Luisa Vicedo**, Catholic University of Valencia, Spain; **Pablo Vidal**, Catholic University of Valencia, Spain.

Publisher / Vydáva: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, verejnoprávna inštitúcia zriadená zákonom. IČO: 311 180 259.

Adresa redakcie: Katedra politológie TnUAD, Študentská 2, 91101 Trenčín

E-mail: politologicke.forum@tnuni.sk

E. č. MK: EV 4567/12

ISSN 1338-6859 (tlačené vydanie) ISSN 2729-8949 (online)

© TnUAD, Trenčín. Časopis je bezplatný, vychádza dva krát do roka 30. júna a 31. decembra.

Contents / Obsah

STUDIES / ŠTÚDIE:

Radoslava BRHLÍKOVÁ POLITICKÉ VEDY A DÉMONIZÁCIA NEPRIATEĽA	4
---	----------

S. M. M. DAMAYANTHI – L. N. A. C. JAYAWARDENA EFFECT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND SUSTAINABLE HRM PRACTICES ON EMPLOYER BRANDING: A STUDY IN A SRI LANKAN APPAREL COMPANY	18
---	-----------

DISCUSSION / DISKUSIE:

Oľga BOČÁKOVÁ – Juraj SEDLÁČEK GENDER EQUALITY AS A PHENOMENON IN A DEMOCRATIC SOCIETY	31
--	-----------

Eva SMETANOVÁ – Edita HORNÁČKOVÁ KLAPICOVÁ BETWEEN LANGUAGES AND CULTURES: THE INFLUENCE OF MULTILINGUALISM ON IDENTITY FORMATION — SOCIO-POLITICAL FOUNDATIONS IN SLOVAKIA AND AUSTRIA	40
---	-----------

Oľga BOČÁKOVÁ – Andrej HRNČÁRIK – Juraj SEDLÁČEK – Michaela VACEKOVÁ ENVIRONMENTÁLNA POLITIKA S DÔRAZOM NA ZDRAVIE ČLOVEKA	49
---	-----------

Studies

POLITICKÉ VEDY A DÉMONIZÁCIA NEPRIATEĽA¹

POLITICAL SCIENCES AND DEMONIZATION OF THE ENEMY

Radoslava BRHLÍKOVÁ

Abstract

The polarization of Slovak society down to the level of individual families continues to deepen. Even a year after the assassination of the Prime Minister, the spread of hatred has not been stopped. The image of the enemy and its demonization in the form of dehumanization and ridicule has taken deep root in society through social networks. The slogan “*LeboFico*” is enough to justify any dysfunctional element of the system. This article evaluates the shift in Slovak society, as well as the reflection of political science a year after the first assassination of the Slovak Prime Minister. It asks the question why this act did not unite us as a society, but rather the gap between the two barricades has deepened even further, and why political science has hardly reflected it at all, and why some political scientists even contribute to this polarization with their media appearances and analyses. It reminds us that we have gotten to where we are today through the techniques of demonization through the media and lawfare through law enforcement.

Keywords: *enemy, demonization, lawfare, hatred, society, polarization, political science*

ÚVOD

Ktosi povedal, že pre úspech dialógu je vzájomný rešpekt nutnou podmienkou, pretože jeho cieľom nie je poraziť protistranu, ale nájsť prienik záujmov. Každé víťazstvo je totižto len príležitosťou a podcenenie rizík tejto výhry vedie spravidla k sklamaniam. Slovenská spoločnosť však vôľu k dialógu stratila. Ak sa aj niekde vedie, ani jedna strana tú druhú nepočúva, akoby ohluchla, nedostáva sa k nej žiaden zvuk. Odpoveďou sú zvyčajne nadávky, dehumanizujúce nálepky, pohrdanie a zosmiešňovanie protistrany.

¹ Príspevok vznikol v rámci výskumného projektu: VEGA 2/0068/23 Podoby a mechanizmy diferenciacie a rekonfigurácie verejného a politického života. Kolektívne akcie a politické postoje.

Všetko sú to techniky enemifikácie a následnej démonizácie nepriateľa a v prostredí domácej politickej scény tieto techniky nevyvolávajú ani tak strach z tohto nepriateľa, keďže ho dobre poznáme, ale skôr nenávisť a popieranie jeho ľudskej dôstojnosti a rešpektu k druhej strane, k inému názoru. Slovensko a väčšina európskych štátov, členov Európskej únie, sa zvyknú sami seba definovať ako demokratické režimy, demokratické politické systémy.

Klasické teórie demokracie sa zhodujú na ôsmych základných zásadách, ktoré by mali demokratické systémy bezpodmienečne naplňovať: 1. všetci dospelí majú právo voliť, 2. každý má jeden hlas, 3. každý vyberá z dvoch a viacerých strán, 4. voľby sa konajú pravidelne, 5. jedna strana či koalícia bola zvolená, 6. strana, ktorá získala väčšinu hlasov, sa považuje za víťaza, 7. tí, čo prehrali, sa nesnažia znemožniť víťazom vládnúť a 8. víťaz sa nesnaží zničiť porazeného.

Do týchto zásad by nemal zasahovať nikto zvonka, ani zvnútra politického systému ako napríklad ústavný súd alebo orgány činné v trestnom konaní, pokiaľ neprišlo k skutočnému porušeniu zákona. V poslednom období však zaznamenávame trend, že tzv. vyspelé, liberálne demokracie začínajú body 6, 7 a 8 obchádzať, ignorovať a popierať v momente, ako trendy naznačujú, že moc by mohol prevziať niekto, kto sa podľa médií, mimovládnych organizácií domácich a zahraničných, niektorých medzinárodných organizácií a niektorých politikov a politických strán a za nimi stojacimi oligarchami vymyká kontrole, hovorí o suverenite a národnom záujme, koho zadefinovali a označili nálepkou populista až extrémista, ako sme toho boli svedkami v niektorých európskych štátoch napríklad v Rumunsku alebo v Nemecku, v Moldavsku či na Slovensku. Po udalosti v Handlovej z 15. mája 2024 sme krátko dúfali v uzmiernenie, odpustenie, v zmiernenie nezmieriteľnej polarizácie v spoločnosti, ktorá viedla až k nenávisti a pokusu o vraždu. Nestalo sa, dokonca sa vynorili nasledovníci atentátnika Cintulu, podporujúci novovytvorenú politickú stranu, paradoxne nazvanú Demokrati. Citujúc prezidenta Slovenskej republiky Petra Pellegriniho možno teda konštatovať, že zo slovenskej spoločnosti za posledný rok zmizla *„nielen svornosť a jednota, ale aj základná tolerancia a vzájomné porozumenie“*, čomu výrazne dopomohli sociálne siete, ktoré sa stali *„galaprehliadkou vzájomnej“*, stále sa stupňujúcej, *„nenávisti...Ľudia už neváhajú želať jeden druhému smrť a verejne vyzývať na konanie zla. A mnohé médiá, ktoré sa celé desaťročia hrdili tým, že sú strážnymi psami demokracie, strážia dnes demokraciu tak, že túto nenávisť zo sociálnych sietí opakujú, používajú a namiesto tlmenia týchto zlých vášní samy často prilievajú olej do ohňa vzájomnej neznášanlivosti...Pokiaľ budete len mechanicky prenášať blato zo sociálnych sietí do svojho vlastného mediálneho priestoru, budeme sa o chvíľu v tom blate všetci brodiť až po uši...Fašistické zlo sa nesmie vrátiť v žiadnej podobe. Ani v nacistickej uniforme, ani v značkovom obleku, ani zamaskované slovami, ktoré síce nespomínajú nacizmus či fašizmus, no sú skrz naskrz presiaknuté nenávisťou...Bojím sa, že sa zrazu niekomu zažiada skutočná zbraň namiesto*

tej slovnej...Nenávisť je palivo, ktoré skvele horí, no neskutočne ťažko sa hasí...“ (prezident SR Peter Pellegrini vo svojom prejave pri príležitosti osláv 81. výročia Slovenského národného povstania (SNP) v Banskej Bystrici: 81. výročie Slovenského národného povstania). Otázkou je, ako sme sa vôbec do tohto stavu dopracovali a čo je dôvodom toho, že sme dnes v takejto napätej superpolarizácii. Zdá sa, že ani politické vedy nedokážu situáciu objektívne hodnotiť a poskytnúť primerané vysvetlenie, keďže samotní politológovia, pozývaní do „hlavných“ médií, aby sa vyjadrili k aktuálnemu daniu, nedokážu podať triezve, ideologicky a stranícky nezaťažené hodnotenie. Sami sú často ideovo veľmi čitateľní, emotívni, nenávisťne naladení, vyjadrujú sa vulgárne, dehumanizujúco, bez profesionálneho rešpektu, reprezentujú len jednu stranu, tú protivládnu, antiruskú, tzv. progresivistickú, proeurópsku.

1 DÉMONIZÁCIA A LAWFARE NA SLOVENSKU

Ako sme už uviedli v predchádzajúcom príspevku z roku 2024, vychádzajúc z klasických teórií štiepení (cleavages) Rokkana a Lipseta (1967) a Lanea a Errsona (1987), slovenská spoločnosť je dnes (2025) hlboko rozštiepená a polarizovaná na v zásade dva ideologické a aj regionálne určené tábory², úspešne aplikujúce techniky vytvárania nepriateľa, sprevádzané čiernou propagandou, polopravdami, klamstvami, nenávisťnými, dehumanizujúcimi až vulgárnymi prejavmi, s využívaním represívnych nástrojov zo strany niektorých reprezentantov polície a justície, používajúc na prikrytie svojho porušovania základných ľudských práv – najmä práva na názor – pojem extrémizmus a s ním spojené paragrafy trestného zákona a údajnú snahu o zastavenie šírenia nenávisť v spoločnosti (prípád Bombic³).

Vedecká obec bola v tejto veci schopná sa zhodnúť akurát na tom, že relatívne rovnostárska spoločnosť sa po roku 1989 rozdelila na dve základné skupiny – víťazov a porazených v ekonomickej, politickej a kultúrnej transformácii, následne – vo veľmi rýchlom slede na pomerne malom časovom úseku 30 rokov – prebehli v rámci týchto dvoch základných skupín vnútorné štiepenia na ďalšie podskupiny podľa takých rozlišujúcich znakov, ako je príslušnosť k určitému etniku a identite dominantne na Slovákov a Maďarov, miesto pôvodu na tých z mesta a tých z vidieka, podľa ideológie na liberálov a konzervatívco, socialistov a komunistov, zástancov vstupu do EÚ

²Ako to znázorňujú výsledky 2. kola prezidentských volieb na stránke Štatistického úradu SR.

³ V súvislosti s týmto prípadom je potrebné zdôrazniť, že jediné Daniel Bombic je väzobne stíhaný za tzv. nenávisťné prejavy, hoci ide v jeho prípade o vulgarizmy, ktoré ale v trestnom zákone ako trestný čin definované nie sú. Iní previnilci, napríklad Milan Šimečka starší alebo Peter Laťák alebo Jaroslav Naď, používajúci vysoko dehumanizujúci slovník, kolidujúci s trestným činom hanobenia rasy, národa a presvedčenia podľa paragrafu § 423 a podnecovania k národnostnej, rasovej a etnickej nenávisťi podľa § 424 Trestného zákona však dodnes stíhaní nie sú, ich prejavy nenávisťi sú dokonca zo strany orgánov štátu (orgánov činných v trestnom konaní a prokuratúry) bagatelizované.

a NATO a odporcov vstupu do EÚ a NATO, až k dnešnému stavu hlbokkej fundamentálnej polarizácie a rozdelenia spoločnosti na dva základné tábory – víťazov a porazených vo voľbách 2023⁴. Jednotlivci, aj celé skupiny začali dostávať dehumanizované nálepky a vulgárne označenia ako „*fašisti, šváby, spodina*⁵, *lúza, dezoláti, opice, paviány, svine, proruskí trolovia, Putinovi sluhovia, mieroštváci, múdrosráči* či *postsedliaci*“. Druhá skupina, tá, ktorá je v menšine, sústreďuje sa najmä vo veľkých mestách ako Bratislava a Košice, zložená najmä z intelektuálov, politických aktivistov, novinárov⁶ a umelcov, považuje samu seba za tú správnu a jedinou, ktorá má právo určovať, kto je hoden byť členom spoločnosti a kto už nie.

Všetko toto je súčasťou procesu výroby nepriateľa a jeho démonizácie. Našu identitu si takýmto negatívnym spôsobom vymedzujeme voči inému, takže je pre nás nevyhnutnosťou nejakého nepriateľa mať, ako to konštatuje Eco (2013: 10). Takýto nepriateľ je pre nás zároveň barometrom nášho hodnotového systému, cez ktorý si dokazujeme vlastnú hodnotu. A, ak takéhoto nepriateľa nemáme, tak si ho musíme jednoducho vyrobiť. Sami seba potom hodnotíme v porovnaní s cudzími, seba samozrejme vidíme v lepšom svetle, nadhodnocujeme sa a zároveň negujeme, podhodnocujeme a démonizujeme iných (Eco 2013: 11-27). Pripisujeme im negatívne vlastnosti, označujeme ich pejoratívnymi nálepkami, skresľujeme a prispôsobujeme si realitu tak, aby zodpovedala našim predstavám. O samých sebe máme kladný a benevolentný obraz, ale k nepriateľovi prechováame negatívny a nenávisťný obraz (Krejčí 1997: 385). To je spôsob, ako sa nepriateľ vyrobí, pričom ale nevnímame fakt, že často tých, ktorých si ako nepriateľov projektujeme, nám niekto v mene svojich záujmov podsúva (Eco 2013: 12). Takýmto spôsobom sa potom spoločnosť pripravuje na budúci konflikt, založený na reinterpretácii a odmietaní iného obrazu, ktorý by viedol

⁴ Samozrejme, aj tieto dva tábory sa ďalej vnútorne štiepia na základe mnohých, rozdielnych otázok, očakávaní, názorov a záujmov.

⁵Bývalá herečka, národná umelkyňa ČSSR a bývalá veľvyslankyňa Československa a Slovenska, sociologička Magda Vašáryová takto označila asi 1, 4 milióna občanov Slovenskej republiky len preto, že volili vo voľbách do NR SR v roku 2023 stranu Smer- SSD, pričom použila aj výrazy ako fašisti a nevzdelaná lúza.

⁶ Pripomeňme si moderátorku Zlaticu Puškárovu, ktorej špecialitou v období jej najväčšej slávy, bolo určovať politikom, s kým majú alebo nemajú vytvárať povolebné koalície. Kádrovanie, cenzurovanie a kultúru vymazávania si však osvojila iná moderátorka a novinárka Zuzana Kovačič Hanzelová, ktorá sa preslávila tým, že sa snažila zabrániť tomu, aby v českej verejnoprávnej televízii vystúpil slovenský veľvyslanec v ČR v období po vražde Kuciaka a jeho snúbenice, aby nemohol prezentovať pozíciu slovenskej vlády, zároveň je aj iniciátorkou zoznamu ľudí, ktorým nemalo byť v RTVS umožnené prezentovať vlastný názor, a teda ktorí nemali byť pozývaní do spravodajských a diskusných relácií televízie. Iným príkladom je Monika Tódová, ktorej sa svojimi článkami podarilo ovplyvňovať rozhodnutia súdov a zničiť životy mnohým, aj verejne známym ľuďom ako bol napríklad Milan Lučanský. Ďalším z tejto plejády je Milan Šimečka starší, podľa ktorého je slovenčina len takou bačovčinou, jazykom obesenca, slovenský národ je národom zbabelcov, ktorý nikdy poriadne nebojoval a Slováci sú hlúpym a nevzdelaným národom...

k spochybneniu nášho videnia sveta. Podnecujú sa tak najtemnejšie ľudské vášne ako strach a nenávisť, ktoré už neraz viedli v spoločnosti ku katastrofám - od vytvorenia atentátnika až po občiansku vojnu v spoločnosti.

V slovenských podmienkach sú takémuto procesu najčastejšie vystavení politici, častokrát konkrétni politici. V deväťdesiatych rokoch to bol Vladimír Mečiar, posledných asi dvanásť rokov je takejto nenávisťou vystavený Róbert Fico. Nejde pritom o prirodzený proces vytvárania nepriateľa, ale o cielený a riadený proces, ovplyvňovaný, kontrolovaný a riadený vnútornými a vonkajšími aktérmi s vlastnými záujmami za výdatnej podpory slovenských médií, aktivistov *politických* mimovládnych organizácií a politických analytikov a politických vedcov. Takto nastavené vnútorné prostredie, nepriateľské voči vôli väčšiny, a tým aj voči legitímnej vláde, ktorá vzišla zo všeobecných volieb⁷, presmeroval vyvíjajúci sa demokratický politický systém, najskôr na neoliberálnu a dnes – podľa mienky autorky – na progresivisticko-oligarchickú diktatúru, pod čím si možno predstaviť také nastavenie politického systému, v ktorom formálne zostávajú zachované niektoré prvky demokratického mechanizmu ako pravidelne sa opakujúce voľby alebo demokratické inštitúcie ako volený parlament, pluralizmus politických strán či ústavný súd, ale establišment v zmysle ekonomických víťazov ekonomickej transformácie po roku 1989, určité politické sily a strany, konkrétni politici, médiá a určitý segment umeleckej scény – tzv. celebrity: moderátori, youtuberi, influenceri, herci a speváci – sa s úspechom snažia o potlačanie plurality, slobody názoru, zavádzajú cenzúru, presadzujú jediný „správny“ názor a vlastnú „správnu“ ideológiu, menšinový názor na úkor väčšinového, pričom sú často z pozadia financovaní oligarchickou vrstvou spoločnosti reprezentovanou veľkopodnikateľmi, vlastníkmi nadnárodných technologických a finančných spoločností, ktorej príslušníci sa v niektorých štátoch priamo do politického života zapájajú, ako aj zahraničnými vládami prostredníctvom veľvyslanectiev a medzinárodných mimovládnych organizácií, ktoré sa častokrát podieľajú aj na vyvolaní farebných revolúcií v prípade, ak sa vnútroštátny vývoj predsa len vymkne kontrole.

Špeciálne médiá sa v takomto systéme zo *strážnych psov* demokracie transformovali na štvrtú moc v štáte, v rámci ktorej oni rozhodujú, čo sa verejnosť dozvie a čo nie, čo je pravda a čo je lož, o čom sa diskutovať bude a o čom sa nesmie (Carlyle 1840). V rámci tejto pozície oni rozhodujú, kto bude vládnuť, a akú politiku bude robiť bez toho, aby toto ich rozhodnutie podliehalo demokratickému procesu a demokratickej kontrole, pretože oni už pravdu nehládajú, ale vlastnia ju (Herman – Chomsky 1988; Lippmann 1997;

⁷ Že sa niektorí nevedia zmieriť s výsledkami volieb, o tom svedčia mnohé hlasy, ktoré by najradšej zrušili jednu zo zásad demokratickosti volieb, a to je zásada všeobecnosti, ktorá všetkým dospelým občanom štátu zaručuje právo voliť a zaviedli by vekový cenzus, ktorým chcú vekovej kategórii seniorov - teda najskúsenejším voličom – zabrániť voliť a naopak povoliť voľbu deťom – teda ľahko manipulovateľným a zraniteľným osobám - ktoré ešte nedosiahli vek plnoletosti a ktorých spôsobilosť na niektoré úkony, vzhľadom na ich nevyzretosť a neskúsenosť, je zo zákona obmedzená.

Hanitzsch 2007; a iní). Z moderátorov a redaktorov sa stali kazatelia a aktivisti, ktorí priamo svojimi kázňami a komentármi nastavujú a ovplyvňujú politický boj a určujú, čo si verejnosť má myslieť. Niektorí politológovia pre takéto systémy vynášali nové termíny a nazývajú ich vnorené, chybné, defektné alebo iliberálne demokracie (Merkel, 2004).

Jazyk, ktorý sa v takomto systéme začal používať, v záujme boja s druhou stranou, je často dehumanizačný, vulgárny a kriminalizujúci. Je jednoduché a v podstate beztrietne kohokoľvek účelovo označiť rôznymi nálepkami. Dnes sa najlepšie predávajú nálepky ako extrémista, fašista, dezinformátor, konšpirátor, korupčník, zlodej a mafia. Vďaka týmto nálepkám na Slovensku je práve Róbert Fico, pričom takéto jeho nevhodné označenie sa objavuje aj v rôznych odborných a vedeckých analýzach. Samotní politológovia svojimi analýzami a hodnoteniami legitimizujú takéto nastavenie systému a prostredníctvom citácií a odvolávok bez bližšieho skúmania metodiky a overovania, falzifikácie a verifikácie, autorizujú výskumy a názory rôznych pochybných súkromných spoločností s nejasným financovaním, vlastníctvom a riadením.

Postupné kroky techniky demonizácie, vedúce až k snahe fyzicky nepriateľa odstrániť, jednoducho popísal španielsky politológ, zakladateľ antiglobalizačného, ľavicového hnutia Podemos a bývalý vicepremiér Španielska Pablo Iglesias Turrión (2022), keď sa zamýšľal a opisoval situáciu v Argentíne, ktorá viedla až k atentátu na bývalú argentínsku prezidentku Cristinu Fernandez de Kirchner⁸:

Prvým krokom je **šírenie nenávisti a falošných obvinení** (fake news), klamstiev prostredníctvom reproduktorov, ktorými sú veľké pravicové médiá: je nepopierateľným faktom s množstvom dôkazov, že predstavitelia strany Smer – SSD, najmä Róbert Fico, boli dlhodobo vystavení útočnej mediálnej kampani mienkotvorných denníkov ako SME, Denník N aj Pravda, ako aj súkromných a verejnoprávnej televízie Markíza, JOJ, TA3 a RTVS. Predstavitelia strany boli, často falošne a bez dôkazov, obviňovaní z korupcie a daňových optimalizácií (účet na Belize), zo sexuálneho zneužívania maloletých (kauza Čistý deň), vraždy (Kuciak a Kušnírová), zorganizovania zločineckej skupiny a prepojenia na taliansku zločineckú organizáciu (mafia) Ndrangheta. Vrcholom tejto nenávistnej kampane sa stal film Sviňa, ktorý manipulatívne skresľuje politickú realitu na Slovensku, podsúvaním nepravdivých verzií o trestnej činnosti Roberta Fica a ľudí z jeho okolia, čím

⁸ Jej politický príbeh je podobný príbehu Róberta Fica. V politike, v najvyšších funkciách pôsobila v rovnakom období ako on a takisto ako on, aj ona sa stala najvýznamnejšou argentínskou političkou. Podobne ako on, aj ona zrušila neefektívny tzv. druhý pilier dôchodkového sporenia a snažila sa o suverénnu zahraničnú politiku, čím si získala podporu širokých mas, ale aj veľa nepriateľov, najmä z radov vlastníkov médií, ktorými bola následne prezentovaná ako univerzálna vinníčka všetkých problémov v štáte, vrátane korupcie. Stala sa terčom nenávistnej kampane médií, ktorá naberala extrémne rozmery a vyústila až do pokusu o atentát na ňu. Na rozdiel od Róberta Fica však mala šťastie, pretože zbraň, ktorá jej mierila zblízka do tváre, nevystrelila (Seifert 2022).

vyvolal vo verejnosti odpor a masovú nenávisť voči konkrétnym politikom a konkrétnej politickej strane a priamo tak ovplyvnil parlamentné voľby v roku 2020. Objavilo sa heslo „LeboFico“, nenávisť sa začala koncentrovať a kolektivizovať⁹. Akýkoľvek akt alebo zločin konkrétneho jednotlivca sa stal zločinom celého Smeru, ak sa to týka opačnej strany, tak ide o poklesok konkrétneho jednotlivca. Kauza kohokoľvek zo Smeru alebo blízkeho Smeru je médiami umelo zveličená a nafúknutá, zatiaľ čo kauzy opozície sú často bagatelizované, až prehliadané. Média sa stali zbraňou a novinári vojakmi hybridnej vojny. Ich jediným cieľom je vyvolávať nenávisť.

Obrázok 1 Predvolebná dodávka strany SAS:



Zdroj: Facebook strany SAS

Dehumanizácia politického rivala je úzko spojená s krokom jedna. V prípade Slovenska je to strana Smer a jeho konkrétni predstavitelia, najmä traja z nich: Róbert Fico, Róbert Kaliňák a Ľuboš Blaha. Ide o výrazy ako šváby, hmyz, hranol, kápo, sviňa, čo názorne ilustruje obr. č. 1, na ktorom je predvolebná dodávka strany SAS pred parlamentnými voľbami v roku 2020, ktorej kandidáti chcú na Slovensku realizovať *dezinficáciu*¹⁰, teda zlikvidovať hmyz v podobe konkrétnych predstaviteľov strán SNS, Smer – SSD a ĽSNS. Je zarážajúce, že politická veda na Slovensku žiadnym spôsobom na takúto

⁹ V zmysle kolektívnej viny – akýkoľvek akt alebo zločin jednotlivca – člena strany alebo jej podporovateľa - je zločinom celého Smeru. V prípade opačnej strany ide o poklesok konkrétneho jednotlivca a kolektívna vina je vylúčená a neprípustná, strana a jej členovia a podporovatelia nenesú za takýto čin žiadnu zodpovednosť.

¹⁰ Autorom tohto výrazu je bývalý poslanec NRSR Peter Osuský, vysokoškolský pedagóg a lekár, bývalý prodekan Lekárskej fakulty Univerzity Komenského a bývalý prorektor Univerzity Komenského v Bratislave, z Občianskej konzervatívnej strany, ktorý bol v rokoch 1998 – 2002 zvolený do NRSR za Slovenskú demokratickú koalíciu, v roku 2010 za stranu MOST-HÍD a v rokoch 2012, 2016 a 2020 za stranu SAS.

aktivitu nereagovala, napriek tomu, že základné poučky o demokracii, ktoré sú študentom politológie vtíkané na prednáškach do hlavy, takéto počínanie odsudzujú a v spoločnosti, ktorá si nárokuje na hrdú nálepku demokratická, nepripúšťajú. Navyše, takéto správanie je priamo v rozpore so základnou hodnotou európskeho spoločenstva, ktorou je úcta k ľudskej dôstojnosti, čo zakotvujú aj zakladajúce zmluvy Európskej únie. Naopak, skôr zaznamenávame príklady, že niektorí politológovia reagovali na takéto zhrubnutie a otupenie spoločnosti akceptovaním, prevzatím a šírením takéhoto slovníka.

Tretím krokom je **politizácia spravodlivosti a uplatňovania zákona**. Tento postup poznáme z Latinskej Ameriky pod názvom lawfare a na vlastnej koži ho okúsili, okrem argentínskych politikov ako napríklad Cristina Fernandez Kirchnerová, aj súčasný brazílsky prezident Lula da Silva a bývala prezidentka Dilma Rousseffová, ekvádorsky prezident Rafael Correa, bolívijský prezident Evo Morales alebo prezident Peru Pedro Castillo. Táto fáza má aj svoje ľudské obete¹¹ a štátne orgány sa v rámci nej zaoberali „výrobou kajúcnikov“. Lawfare je v slovenskej politológii zatiaľ viac-menej neznámy pojem. Je to vlastne jeden z nástrojov hybridnej vojny prostredníctvom práva, ktorá sa objavila už v 20. storočí, ale súčasne rozmery nadobudla až v 21. storočí vďaka dôstojníkom americkej armády, medzi ktorými vynikol najmä generál letectva Charles J. Dunlop, Jr., ktorému prekážalo, že priebeh vojenských intervencií USA v zahraničí komplikujú právne argumenty. On sám o tejto metóde napísal, že ide o také vedenie vojny, pri ktorom sa právo používa ako zbraň (Dunlop, 2001). Vznikla preto, že v štátoch Latinskej Ameriky neokoloniálna technika zmeny režimu prostredníctvom vojenského prevratu so zahraničnou účasťou stratila účinnosť, pretože domáce obyvateľstvo sa naučilo túto techniku rozpoznať a postaviť sa pučistom úspešne na odpor (Venezuela, Bolívia). Ide o sofistikovanú taktiku náhrady konvenčnej vojny za nátlak na oponentov, ktorí sú často vládnucimi politikmi, vďaka dominancii aktérov lawfare v mediálnej a justičnej oblasti, ktorí tieto pozície ovládli demokratickou cestou. Scenár je pomerne jednoduchý. V prvej fáze sa rozbieha mediálna kampaň. Média začnú na adresu konkrétnych politikov, ktorých je potrebné z politického života odstrániť, chrliť zväčša krivé obvinenia z korupcie a zakladania zločineckej skupiny, ktorá ovládla alebo sa chystá ovládnuť štát. Navodzuje sa tak dojem z únosu štátu „mafiau“ a vytvára sa tak psychologická atmosféra, kde si verejnosť musí vybrať medzi dvoma alternatívami - médiami nastolenou predstavou boja proti korupcii a populizmu a podporou daného politika respektíve politickej strany, či politického smeru. Každý, kto sa postaví na stranu danej obete je nemorálny, lebo takto korupciu a populizmus podporuje. Po mediálnej kampani a zmanipulovaní verejnej mienky nastupuje druhá fáza v podobe kriminalizácie spojennej s úlohou kajúcnikov a neurčitých dôkazov a zásahu justičných orgánov, ktoré v ostro sledovaných súdnych

¹¹ Vo väzbe v decembri 2018 v Argentíne, podobne ako na Slovensku generál Milan Lučanský v roku 2020, zomrel bývalý minister zahraničných vecí Hector Timmerman.

procesoch nastoľujú „spravodlivosť“, na základe často zmanipulovaných, účelových a falošných obvinení, svedectiev a dôkazov. Presne takto, takýmito metódami sa vytvára a demonizuje v spoločnosti nepriateľ.

Nasadenie týchto metód znepokojovalo aj pápeža Františka I, ktorý celý proces veľmi zrozumiteľne opísal vo svojej homílii zo 17. mája 2018 nasledovne: *„Vytvárajú sa obskúrne podmienky pre odsúdenie nejakej osoby...Médiá začínajú negatívne hovoriť o konkrétnych ľuďoch, lídroch a špinia ich ohováraním a difamáciou. Potom do hry vstúpi justícia, ktorá ich odsúdi a nakoniec sa urobí štátny prevrat.“* Obeť tejto techniky, ekvádorský prezident Rafael Correa priamo uviedol, že dnešní pučisti už nemučia a nezabíjajú nie preto, že by nechceli a bolo im to odporné a boli by takí útlocitní, ale preto, že im v tom bráni technologický pokrok, ktorý by tieto zločiny ukázal v priamom prenose, prakticky v reálnom čase. *„Z tohto dôvodu je represia maskovaná legalistickým a dokonca morálnym podtextom. Ide o právo, doslova o „právnu vojnu“: spočíva v zneužívaní práva a používaní ohovárania a v mene protikorupčného boja ide o morálne, politické, ekonomické a súdne zničenie politických protivníkov...Bohužiaľ, zlí sudcovia dnes zohrávajú úlohu, ktorú v 70. rokoch zohrávali zlí vojaci. Zatiaľ čo predtým potláčali v mene národnej bezpečnosti a protikomunistického boja, dnes to robia v mene boja proti korupcii...“* (Correa 2022: 168). Pápež František I. ho vo svojom posolstve pre Medzinárodnú asociáciu pre trestné právo z 15. novembra 2019 doplnil slovami: *„Pravidelne sa objavujú krivé obvinenia proti politickým lídrom a tie sú rozširované médiami, oponentmi a skolonizovanými justičnými orgánmi. Týmto spôsobom, nástrojmi lawfare, sa zneužíva stále potrebný boj proti korupcii na boj proti neželaným vládam, obmedzovanie sociálnych práv a vytváranie pocitu anti-politiky, ktorý vyhovuje tým, ktorí ašpirujú na výkon autoritatívnej moci. Súčasne je zvláštne, že za fakt korupcie a organizovaného zločinu sa nepovažuje využívanie daňových rajov, prostriedku, ktorý slúži na skrývanie zločinov všetkého druhu...“*. Zároveň zadefinoval ďalšie tri prvky, ktoré sa v tejto technike objavujú a sprevádzajú ju:

1. zneužívanie predsúdnej väzby, ktorá často navodzuje dojem potvrdenia obvinenia a viny, keďže do väzby podozrivého/obvineného/stigmatizovaného predsa poslal nejaký súd a sudca, napriek tomu, že nebol právoplatne odsúdený, pričom sa takto popiera a zosmiešňuje zásada prezumpcie neviny. Takáto väzba je často neprimerane dlhá, často prekračuje dobu jedného roka a zneužíva sa na stupňovanie tlaku na uväzneného prostredníctvom odmietania styku s rodinou, obhajcom, vonkajším prostredím. V niektorých prípadoch vedie k záhadnej smrti takto postihnutého. Európsky súd pre ľudské práva pri Rade Európy už niekoľkokrát vo svojich rozhodnutiach konštatoval, že v takomto prípade ide vždy o porušovanie základných práv a slobôd chránených Európskym dohovorom o ľudských právach a slobodách.
2. podnecovanie k násiliu cez rôzne demonštrácie, protesty a pochody za prítomnosti rôznych vizuálnych pomôcok, najčastejšie šibeníc a rakiev, priamo pred bydliskom konkrétneho politika alebo sídlom konkrétnej

politickej strany. Prameňom podnecovania sa stali aj rôzne falošné správy o korupcii a účtoch v daňových rajoch, rôzne mediálne výstupy a besedy, ako aj filmová tvorba v slovenskom prostredí zastúpená propagandistickými filmami ako *Sviňa* a *Únos*.

3. kultúra vylučovania a nenávisť, ktorá sa dnes šíri najmä prostredníctvom sociálnych sietí, má podobu rôznych organizovaných aktivít ako DOBRE alebo ZOMRI alebo podobu odstraňovania profilov zo sociálnych sietí. Má tiež podobu vylučovania určitých názorov z verejného priestoru nielen zo strany médií, ale aj z akademických a vzdelávacích inštitúcií, pričom pri niektorých názoroch je možné využiť na ich umlčanie a potrestanie zákon a trestné právo (Pápež František I. 2019).

Iguera a Murúa vo svojej štúdii, publikovanej v roku 2022 uvádzajú, na základe skúseností z Latinskej Ameriky, ako znaky lawfare nasledujúce kroky: 1. budovanie väzieb v justícii, bez ktorých by krivé a vyfabulované obvinenia nebolo možné dotiahnuť do želaného konca, ktorým je „spravodlivý trest“ a uväznenie danej osoby; 2. už vyššie spomenutú mediálnu kampaň a protivládne filmy; 3. masové protesty; 4. zneužívanie nahrávok a informácií; 5. väzbu a kajúcnikov; 6. rozsudky s nízkou úrovňou dôkazov, pričom sa často stáva, že sudca nepripustí žiadne dôkazy obhajoby, čím sa porušuje právo obvineného nielen na obhajobu, ale aj spravodlivý súdny proces; a napokon 7. selektívna likvidácia politikov, najmä tých, ktorí sa snažili presadzovať relatívne nezávislú a suverénnu zahraničnú politiku, odporujúcu záujmom hegemonu v regióne. Tí, ktorí pracujú v prospech hegemonu a jeho záujmov sú naopak chránení. Ani závažné podozrenia z korupcie, podložené reálnymi, forenzne potvrdenými dôkazmi nevedú k vyšetrovaniu, obvineniu a legálnemu odsúdeniu. Ani to, že sa ich mená objavujú na rôznych zoznamoch ako napríklad Panama Papers nespôsobilo, že by boli zo strany médií pranierovaní a zo strany vyšetrovacích a súdnych orgánov podrobení vyšetrovaniu a odsúdeniu (Iguera – Murúa 2022: 85). Pokiaľ ide o aktérov lawfare, v Latinskej Amerike bolo identifikovaných päť základných zainteresovaných skupín: 1. USA v pozícii koloniálnej veľmoci a hegemonu, chrániaceho si svoje geopolitické záujmy; 2. mimovládne organizácie, podieľajúce sa na tvorbe stratégie reorganizácie justičného aparátu a boja proti korupcii; 3. konkrétni predstavitelia súdnej moci a prokurátori, ktorí majú právomoc zaoberať sa trestnou činnosťou verejných činiteľov; 4. masmediálne koncerny a ich armády trollův na sociálnych sieťach; a 5. domáci politici, ktorí podporujú a sú podporovaní vyššie uvedenými aktérmi (Iguera – Murúa 2022: 85).

Štvrtým krokom je podľa Pabla Igleciasa **zapaľovanie ohňa, až kým nezasiahne nejakú narušenú osobu**. Vyvrcholením je teda akt „pomsty“ alebo „potrestania“ v podobe násilného činu charakteru atentátu alebo teroristickej akcie. Pod zapaľovaním ohňa si možno predstaviť rôzne protesty a demonštrácie za výdatnej asistencie médií, hercov a celebrit, vizuálnych pomôcok, ako aj rôzne príspevky na sociálnych sieťach, podcasty

a videá, zámerne skresľujúce realitu, až je zasiahnutá konkrétna osoba, ktorá vezme tzv. „spravodlivosť“ do vlastných rúk“.

Piatym a posledným bodom, s ktorým - ako prorocky uviedol Pablo Iglesias – žijeme dnes, je snaha médií a opozície vytvoriť bez dôkazov dojem, že si za to obeť môže sama. Podobne, ako v Argentíne, ale aj v Španielsku (svedkom je práve Pablo Iglesias), tak aj na Slovensku neprišlo na strane médií, opozičných politikov, zainteresovaných vyšetrovateľov a reprezentantov súdnej moci k žiadnej sebareflexii. *Pro forma* atentát odsúdili, ale takmer vzápätí začali šíriť naratív, že zodpovednosť za útok nesie samotná obeť a jej okolie. Dokonca sa objavili aj tvrdenia, že žiadny útok sa nestal a celé to bolo len dobre naaranžované divadlo. Zároveň sa objavili pokusy zbaviť sa viny za zasievanie nenávisti a zodpovednosti za samotný atentát príbehmi o tom, že atentátnik pochádza vlastne z tábora obete a nemá nič spoločné s opozíciou. Ospravedlnenia za predchádzajúce verbálne prejavy nepriateľstva sa verejnosti dostalo len zo strany obete, zo strany opozície, médií a ostatných zainteresovaných aktérov však nikdy nezaznelo. Nezaznelo ani slovo ľútosti či účasti s utrpením obete. Naopak, opoziční politici svorne akúkoľvek zodpovednosť odmietli a vo svojom programe šírenia a podnecovania nenávisti „*LeboFico*“ pokračujú aj naďalej bez toho, aby potencionálnym budúcim voličom ponúkali zrozumiteľnú a realistickú alternatívu riešenia aktuálnych celospoločenských problémov.

Ani rok po atentáte napätie v slovenskej spoločnosti nepoľavuje. Nezaznamenali sme ústup od využívania techník démonizácie a enemifikácie. Skôr naopak, sme svedkami jeho stupňovania v podobe obľudnejších a nenávisťnejších mediálnych kampaní niektorých médií, opozičných politikov a mimovládnych organizácií, pričom enemifikácii a démonizácii sú okrem predsedu vlády vystavovaní aj niektorí ďalší členovia vlády a vládnej koalície. Snáď asi najviac ministerka kultúry Martina Šimkovičová. Demonštrácie a protesty sa stali pravidlom s presne určeným miestom, dátumom a časom. Organizátormi sú tak opoziční politici, ako aj platení influenceri, herci a umelci, pričom ich verbálny prejav dosahuje vysokú úroveň šírenia nenávisti a výziev k negatívnym aktivitám voči legitímnej vláde. Na týchto aktivitách sa zúčastňujú aj zahraniční aktéri, čoho dôkazom je kauza britskej agentúry Zinc Network, podporovanej britskou vládou takmer desiatimi miliónmi libier, ako to odhalil portál Declassified, ktorá priamo zasahovala a ovplyvňovala parlamentné voľby na Slovensku v roku 2023 pod rúškom boja proti dezinformáciám. Slovenskí politológovia a analytici sa k tomuto odhaleniu zasahovania do vnútorných záležitostí suverénneho štátu, ktoré medzinárodné právo a pravidlá OSN zakazujú, postavili ironizujúco, až posmešne, dokonca súhlasne. Nevideli na takomto konaní nič zlé a odsudzujúce. Ak by však takéto zasahovanie bolo potvrdené zo strany Číny alebo Ruska, odozva, nielen politickej vedy, by bola búrlivá a rozhorčená. Napriek tomu, že v oblasti lawfare, po voľbách 2023 prišlo k niektorým zmenám ako novelizácia Trestného zákona, zrušenie Úradu špeciálnej prokuratúry a NAKA, politizácia spravodlivosti a uplatňovania zákona naďalej pretrváva. Prejavuje sa najmä v oblasti slobody prejavu snahou o jej

okliešťovanie (prípady Bombic) a nekonaním zo strany polície a prokuratúry v určitých konkrétnych prípadoch, ktorých hlavnými aktérmi sú politici vládnej koalície z rokov 2020-2023.

ZÁVER

Heywood vo svojej slávnej učebnici Politológia (2008: 37) upozorňuje na to, že každá snaha o vybudovanie vedy o politike nevyhnutne narazí na tri problémy – problém overiteľných dát, problém existencie skrytých hodnôt a mýtus neutrality. To znamená, že každá jedna výpoveď, každá jedna hypotéza, každé jedno hodnotenie politológa je poznačené determinizmom, predpojatou a absenciou neutrality. Z toho podľa Heywooda plynie, že vedecká objektivita v zmysle absolútnej nestrannosti alebo neutrality, na rozdiel od prírodných vied, nie je v politologickej analýze dosiahnuteľná. Najhoršie je však, ak si politický vedec nedokáže svoju predpojatosť priznať, čo sa následne prejavuje vo falošných nárokoch na politickú neutralitu (Heywood 2008: 37). S touto výstrahou na pamäti by mal každý spoločenskovedný vedec, politológ, politický analytik, ktorý prezentuje vo svojej podstate vlastný názor na spoločensko-politickú realitu a dianie v spoločnosti v médiách, na sociálnych sieťach alebo v odborných výstupoch, zodpovedne zvážiť, čo bude prezentovať, keďže aj jeho názor ovplyvňuje a môže manipulovať verejnú mienku.

Zoznam použitej literatúry

- BRHLÍKOVÁ, R.: Démonizácia nepriateľa - cesta nenávisťi = Demonization of the Enemy - the Way of Hate, 2024. In. Political Science Forum : politologické fórum. - ISSN 1338-6859, Roč. 13, č. 1 (2024), s. 47-67.
- BRHLÍKOVÁ, R.: Démonizácia nepriateľa v 21. storočí. In: ŠTEFANČÍK, R (ed.): Jazyk a politika: na pomedzí lingvistiky a politológie 3. Bratislava: Ekonóm, 2018, s. 91-101.
- CARLYLE, T.: On Heroes, Hero-worship, and the Heroic in History: Six Lectures: Reported. Wiley & Halsted, . pp. Page 147, Lecture V, May 19, 1840: „The Hero as Man of Letters“ [online]. [cit. 2025-09-29]. Available at: <http://www.victorianweb.org/authors/carlyle/heroes/hero5.html>.
- CORREA, D. R. : Desafíos en el campo de los derechos humana. In Romano, S., Copani, A. Palazzo M. (comp.) *El lawfare en América Latina y su impacto en la vigilancia de los derechos humanos*. Ediciones SAIJ INFOJUS, 2022, p. 165-171. ISBN 978-987-8338-49-1. [online]. [2024-06-30]. Available at: <https://broquel.ptn.gob.ar/2022/12/12/el-lawfare-en-america-latina-y-su-impacto-en-la-vigilancia-de-los-derechos-humanos/>
- DUNLOP, CH.: *Law and Military Interventions: Preserving Humanitarian Values in 21st*. Prepared for the Humanitarian Challenges in Military Intervention Conference. Kennedy School of Government, Harvard University, Washington D. C., November 29, 2001
- DUNLOP, CH.: *Lawfare: A decisive element of 21st century conflicts?* Joint Force Quarterly, 54, 2009, s. 34-39
- ECO, U. : *Vyrobit' si nepriateľa a iné príležitostné písanky*. Bratislava: Slovart 2013, ISBN 978-80-556-0436-7.
- HANITZSCH, T.: *Deconstructing Journalism Culture: Toward a Universal Theory*. Communication Theory, Volume 17, Issue 4, November 2007, Pages 367–385, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2007.00303.x>
- HERMAN, E. S. - CHOMSKY, N.: *Manufacturing Consent*. New York: Pantheon Books, 1988. ISBN 0-375-71449-9.
- HEYWOOD, A.: *Politologie*. Vydavateľstva Aleš Čeněk 2008, 544 strán. ISBN 978-80-738-0115-1.
- IGLESIAS, P. Intento de asesinato a Cristina Kirchner: discursos de odio y el contexto mediático. iPhoticias. 2. 9. 2022 [online]. [cit. 2024-06-30]. Available at: <https://ipnoticias.ar/politica/17580-intento-de-asesinato-cristina-kirchner-discursos-de-odio-y-el-contexto-mediatico>
- IGUERA, M. F., MURÚA, D. : El lawfare como golpe por goteo. Un análisis desde la criminología crítica sobre democracia, sistema penal y medios en Latinoamérica. In: Romano, S., Copani, A., Palazzo, M. (Comp.): *El lawfare en América Latina y su impacto en la vigilancia de los derechos humanos*. Ediciones SAIJ, 2022.
- KREJČÍ, O. : *Mezinárodní politika*. Praha: Victoria Publishing, 1997. ISBN 80-7187-034-X
- LANE, J-E., ERSSON, S.: *Politics and Society in Western Europe*. London: Sage Publications, 1987.

- LIPPMANN, W.: *Public Opinion*. Free Press Paperback, New York 1997.
- LIPSET, S. M., ROKKAN, S. : Cleavage structures, party systems, and voter alignments: an introduction". In Lipset, Seymour Martin; Rokkan, Stein (eds.): *Party Systems and Voter Alignments: Cross-National Perspectives*. The Free Press, 1967. pp. 1–64.
- MERKEL, W.: Embedded and Defective Democracies. In *Democratization*. Vol.11, No.5, December 2004, pp.33–58. ISSN 1351-0347 print=1743-890X. DOI: 10.1080=13510340412331304598. Available at: https://www.wzb.eu/system/files/docs/sv/iuk/merkel_embedded_and_defective_democracies.pdf [cit. 2024-07-07].
- PELLEGRINI, P.: K 81. výročiu Slovenského národného povstania. Prejav prezidenta SR pri príležitosti osláv 81. výročia Slovenského národného povstania (SNP) v Banskej Bystrici. [online]. [cit. 2025-08-29].Dostupné z:<https://www.youtube.com/watch?v=gANk5rP1CGw>
- POPE FRANCIS: *Address to the Participants at the World Congress of the International Association of Penal Law*. Sala Regia, November, 15th, 2019. [online]. [cit. 2024-05-25]. Available at: https://www.vatican.va/content/francesco/en/speeches/2019/november/documents/papa-francisco_20191115_diritto-penale.html
- PAPE FRANCOIS: *Homélie du pape Francios, jeudi 17 mai 2018, „Contre le poison des commérages“ – Méditation matinale lors de la messe célébrée dans la chapelle de la Maison Sainte-Marthe*. [online]. [cit. 2024-05-25]. Available at: https://www.vatican.va/content/francesco/fr/cotidie/2018/documents/papa-francesco-cotidie_20180515_troupeau-pas-la-carriere
- SEIFERT, D.: *Ataque a Cristina Kirchner: quién es el detenido que apuntó con un arma a la vicepresidenta*. Clarín [online]. 2022-09-01. [cit. 2024-07-07]. Available at: https://www.clarin.com/politica/detenido-apunto-arma-cristina-kirchner_0_bPC3tlzPEm.html
- ŠSTATISTICKÝ ÚRAD SR. Výsledky hlasovania – kolo 2. [online]. [cit. 2025-08-29].Dostupné z: https://volby.statistics.sk/prez/prez2024/sk/vysledky_hlasovania_kolo2.html
- Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon. [online]. [cit. 2025-08-29]. Dostupný z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2005-300#p423>
81. výročie Slovenského národného povstania. [online]. [cit. 2025-08-29]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=gANk5rP1CGw>

Radoslava Brhlíková is an assistant professor at the Department of Philosophy and Political Science at the Constantine the Philosopher University in Nitra, Slovakia.
[e-mail: rbrhlikova@ukf.sk]

Studies

EFFECT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND SUSTAINABLE HRM PRACTICES ON EMPLOYER BRANDING: A STUDY IN A SRI LANKAN APPAREL COMPANY

S. M. M. DAMAYANTHI – L. N. A. C. JAYAWARDENA

Abstract

In the modern corporate environment, employer branding is becoming more important as companies attempt to develop favorable workplace attitudes to draw and keep talent. Sustainable HRM Practices and Corporate Social Responsibility (CSR) are key components of creating a strong employer brand in Sri Lanka's apparel industry, which is marked by intense rivalry, strict international standards, and significant economic effect. This study fills the critical gap concerning how CSR and Sustainable HRM Collectively influence Employer Branding within the local apparel industry context. The study employed quantitative methods involving employees from four (4) executive grades, representing Assistant managers, senior executives, executives and junior executives (n=145). Measure of CSR was obtained using Singh et al.(2021) scale. Sustainable HRM practices were measured using E3S conference scale (2021) and Employer Branding was measured using the scale of Tanwar and Prasad (2017). Data were analyzed using inferential statistical analyses that included the t-test, ANOVA test, and multiple linear regression analysis. Findings of the study revealed that certain CSR dimensions: Environmental and Social responsibility had a positive effect ($p<0.05$) on Employer Branding. Sustainable HRM practices: Sustainable employee well-being, and Sustainable compensation and benefits had a positive effect ($p<0.05$) on employer branding. Study findings indicate that organizations develop healthy brand images when they focus on treating people well and caring about the environment. Having a good employer brand helps organizations compete and grow. Taking care of employees and the outside world is the key to being seen as a great place to work.

Keywords: *Corporate Social Responsibility, Sustainable HRM Practices, Employer Branding, Apparel industry*

INTRODUCTION

Organizations face unprecedented challenges in attracting, retaining, and engaging top-tier talent. The concept of employer branding has emerged as a critical strategic tool that enables organizations to differentiate themselves in the labor market by creating a distinctive and attractive employer identity (Backhaus & Tikoo, 2004). The business landscape has witnessed an unprecedented integration of sustainability principles into organizational strategies, fundamentally transforming how companies approach human resource management and brand positioning. This transformation is particularly evident in labor-intensive industries such as the apparel sector, where the convergence of sustainable Human Resource Management (HRM) practices, Corporate Social Responsibility (CSR), and employer branding has emerged as a critical determinant of organizational success and competitiveness. The intersection of CSR, sustainable HRM practices, and employer branding represents a paradigm shift in how organizations approach talent management. Engagement with sustainable development goals (SDGs) and CSR enhance customer loyalty and corporate reputation, and positively impact on employer branding (Campos-García et al., 2024). Employees, especially younger generations, increasingly prioritize working for organizations that demonstrate genuine commitment to social and environmental sustainability (Greening & Turban, 2000). Sustainable HRM represents a shift from traditional personnel management approaches towards holistic, stakeholder-centered practices that consider long-term environmental, social, and economic impacts. Stahl et al. (2020) define sustainable HRM as "the adoption of HRM strategies and practices that enable the achievement of financial, social and ecological goals, with an impact inside and outside of the organization and over a long-term time horizon". This conceptualization emphasizes the multi-dimensional nature of sustainable HRM, extending beyond traditional profit maximization to broader societal and environmental considerations.

The integration of sustainability into HRM practices has gained significant momentum, particularly in developing economies where manufacturing sectors play crucial roles in national economic development. Campos-García et al. (2024) demonstrate that HRM practices, including training and recruitment, can effectively align with SDGs and promote sustainable behaviors among employees. This alignment is particularly relevant for the apparel industry, which faces increasing pressure from global stakeholders to adopt responsible labor practices and environmental stewardship. The European Commission's definition of CSR as "a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interactions with stakeholders on a voluntary basis" has become widely accepted in academic and practitioner circles (Andruszkiewicz et al., 2024). Recent empirical evidence suggests that CSR initiatives are increasingly recognized as critical dimensions of organizational strategy. Santana et al. (2020) conducted a comprehensive mapping of the

relationship between CSR and HRM, exploring that organizations are systematically integrating social responsibility principles into their human resource practices to enhance employee engagement and organizational performance.

Employer branding has emerged as an advanced strategic tool that organizations utilize to attract, retain, and engage talent in increasingly competitive labor markets. Ambler and Barrow's (1996) seminal definition of employer brand as "the package of functional, economic and psychological benefits provided by employment and identified with the employing company" remains foundational to contemporary understanding. The evolution of employer branding has been significantly influenced by changing workforce expectations and societal values. Buzzao and Rizzi (2024) argue that contemporary job seekers, particularly younger generations, evaluate employers based on multiple criteria beyond traditional compensation and benefits, including organizational values, social responsibility, and environmental responsibility. This shift has forced organizations to reconsider their employer value propositions and align them with broader sustainability objectives. The modern workforce is characterized by demographic diversity, with multiple generations, educational backgrounds, and gender perspectives existing together in organizational settings. These demographic differences significantly influence workplace expectations, values, and responses to employer branding initiatives, and targeted approaches to talent management.

The relationship between CSR, sustainable HRM practices, and employer branding represents a complex web of interdependencies that collectively influence organizational attractiveness and employee engagement. Andruszkiewicz et al. (2024) demonstrate that CSR practices addressing environmental issues are particularly effective in enhancing employer brand perception. Empirical research has regularly shown that organizations with strong CSR commitments experience enhanced employer brand attractiveness. CSR activities addressing environmental issues were most effective in building positive employer brand perceptions (Andruszkiewicz et al., 2024). This is particularly relevant for the apparel industry, where environmental sustainability has become a key differentiator in employer branding strategies.

The Sri Lankan apparel sector represents a unique context for examining the relationships between sustainable HRM practices, CSR, and employer branding. As one of the country's largest export industries and significant employers, apparel manufacturers in Sri Lanka face different challenges related to labor management, sustainability compliance, and talent retention. Recent studies have identified several HR challenges specific to the Sri Lankan apparel industry. Welmilla (2021) found that the most effective HR practices in the sector were staffing and training practices, employee organizing practices, and compensation and incentive practices. Findings suggest that traditional HRM approaches remain important, but there is growing recognition of the need to integrate sustainability principles into these

practices. The environmental sustainability dimension has gained particular prominence in Sri Lanka's apparel sector. European Journal of Sustainable Development Research (2023) identified six main pillars of environmental sustainability practices implemented by Sri Lankan apparel companies: energy and emissions, water and wastewater, solid waste, chemicals, biodiversity, and product sustainability. This comprehensive approach to environmental sustainability provides a foundation for understanding how these practices influence employer branding outcomes. Jayarathne et al. (2021) explored competitive capabilities that enable sustainability practices in the Sri Lankan apparel industry. Sustainability initiatives are viewed as sources of competitive advantage rather than compliance responsibilities. This paradigm shift has important implications on organizations positioning their sustainability efforts in employer branding.

1 RESEARCH GAP AND PROBLEM STATEMENT

Even though the growing interest in the relationship between CSR, sustainable HRM, and employer branding, several significant research gaps exist in the current literature. While previous studies have examined the relationship between CSR and employer branding (Buzzao & Rizzi, 2024), and separately investigated sustainable practices in the apparel industry (Jayarathne et al., 2021; Weerasinghe et al., 2023), there exists a significant gap in understanding how sustainable HRM practices and Corporate Social Responsibility (CSR) interact collaboratively to influence employer branding in the Sri Lankan apparel context. The apparel and textile industry is the backbone of the Sri Lankan economy, contributing significantly to the country's gross domestic product (GDP), yet empirical evidence on how sustainability practices can enhance employer attractiveness remains limited (Weerasinghe et al., 2023). The Sri Lankan apparel sector generates more than 990,000 job opportunities in Sri Lanka, representing 33% of the country's total manufacturing jobs (Mirza & Ensign, 2021). It is recognized globally for its commitment to sustainability and ethical manufacturing practices, yet challenges remain related to labor attraction, employee retention, and the integration of sustainable HRM with CSR to elevate employer brand equity (Welmilla, 2019). The integration of sustainable HRM practices with CSR for employer branding has not been adequately explored in the apparel sector. Many studies have been conducted in developed countries, and limited knowledge is available from the developing countries' perspective (Weerasinghe et al., 2023). The majority of employer branding and CSR studies has been conducted in large corporations in developed economies, creating a significant knowledge gap regarding developing countries. Rienda et al. (2022)

CSR initiatives are increasingly recognized as a critical dimension of employer branding, yet systematic investigation of these interconnections remains limited (Brics Economic Research, 2025). Stahl et al. (2020) emphasized the need for multidimensional approaches to understanding how

CSR and HRM practices jointly influence organizational outcomes. Santana et al. (2020), found that while CSR and HRM relationship is increasingly recognized, "the potential, development, and measurement of CSR and HRM have not been sufficiently explored". Aggerholm et al. (2011) conceptualized employer branding in organizations at the intersection of branding, strategic HRM, and CSR. This integrated approach remains underexplored. Studies focus on either CSR or sustainable HRM in isolation, failing to capture the combined effects when these practices are implemented together (Ren et al., 2023). The Sri Lankan apparel sector lacks empirical evidence on how the integration of CSR and sustainable HRM practices enhance employer branding effectiveness while considering the diverse demographic characteristics of the workforce. Study addresses this critical gap by investigating how organizations strategically leverage their CSR and sustainable HRM initiatives to build stronger, more attractive employer branding.

2 OBJECTIVES OF THE STUDY

The General Objective of study was to analyze the effect of Corporate Social Responsibility dimensions, Sustainable Human Resource Management practices, and demographic factors on Employer Branding in Apparel sector organization.

The specific objectives of study were,

- I. To examine the effect of demographic factors (age, education level, gender) on employer branding perceptions
- II. To assess the effect of Corporate Social Responsibility dimensions (environmental, social, and economic responsibility) on employer branding
- III. To analyze the effect of Sustainable HRM practices on employer branding across five key dimensions: Sustainable recruitment and selection, Sustainable performance management, Sustainable training and development, Sustainable compensation and benefits, Sustainable employee well-being.

This study examines the relationship between Corporate Social Responsibility (CSR) and Sustainable Human Resource Management (SHRM) as independent variables and their impact on Employer Branding (EB) as the dependent variable. The Corporate Social Responsibility (CSR) variable encompasses the organization's commitment to social, environmental, and economic responsibilities, while SHRM represents sustainable human resource practices that support long-term organizational and employee well-being. The dependent variable, Employer Branding, is measured through five key sub-dimensions: Healthy Work Atmosphere (HWA), Training and Development (TD), Work Life Balance (WLB), Ethics and CSR (ECSR) and Compensation and Benefits (CB). These dimensions collectively capture the comprehensive nature of an organization's employer brand proposition and its attractiveness to current and potential employees.

Following null hypotheses were derived, as incorporated in the Conceptual framework (Figure 1) below to test the relationships among the major study variables

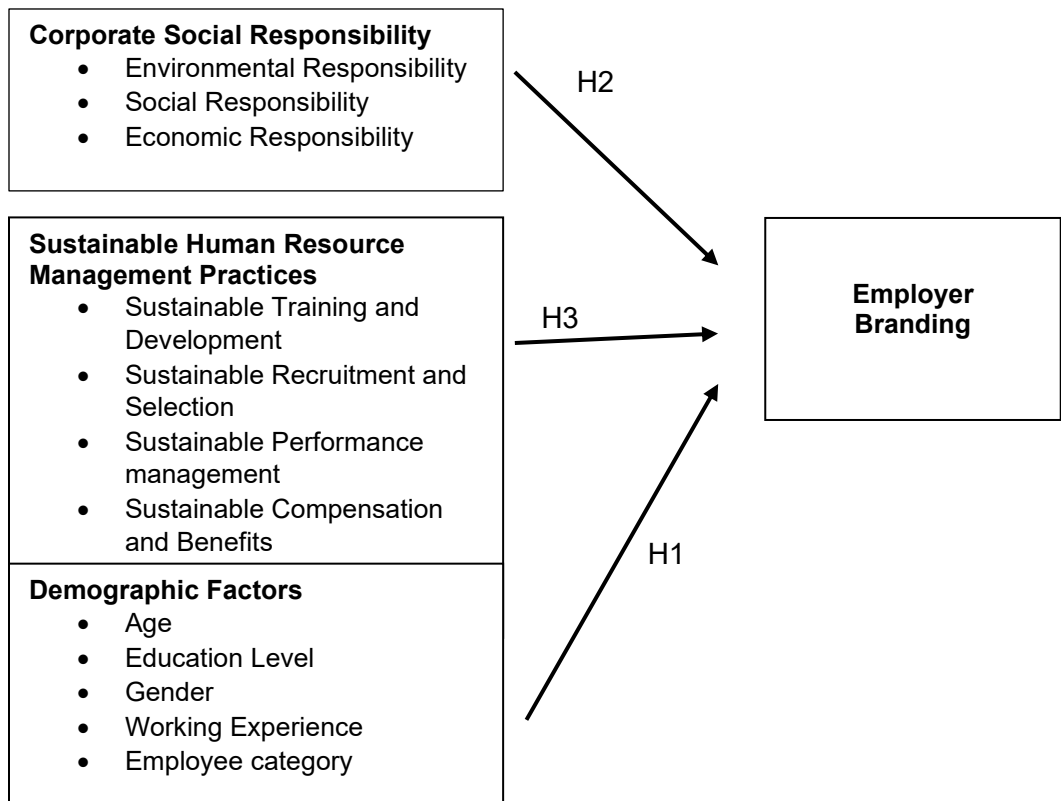
H1: There is no significant effect of demographic factors on Employer Branding

H2: Corporate Social Responsibility have no significant effect on Employer Branding

H3: Sustainable HRM practices have no significant effect on Employer Branding

H

Figure 1 Conceptual Framework of the study



3 METHODOLOGY

Quantitative methodology and cross sectional survey design was employed to study the research objectives. Study employed a deductive research approach, beginning with theoretical frameworks and hypotheses derived from existing literature, followed by empirical testing through data collection and statistical analysis (Sekaran & Bougie, 2016). This strategy enables the collection of standardized data from a large sample, facilitating statistical analysis and generalization of findings. Study was conducted in an established Sri Lankan Apparel sector Company, situated in Thulhiriya, Sri Lanka. Stratified random sampling was used to ensure proper representation across the various executive grades, departments, and gender in the entire population. The study population comprised a total of 293 officers distributed among assistant managers and three executive grades, viz: Assistant managers, Senior Executives, Executives and Junior Executives. They represented 34 departments. A sample size of 169 respondents were collected adopting the Slovin's Formula. The questionnaire comprised four sections, including demographics, Corporate Social Responsibility, Sustainable HRM Practices and Employer Branding. Scales for all study variables selected from literature and all the scales are validated and reliable scales according to literature. The Corporate Social Responsibility questionnaire consists of 15 items from the Contemporary CSR Scale by Singh et al. (2021), Sustainable HRM Practices questionnaire consists of 30 items from the sustainable HRM Practices scale by E3S web conferences (2021), and the Employer Branding questionnaire consists of 21 items from Employer Brand scale by Tanwar and Prasad (2017). The survey was estimated to take between 10-15 minutes and confirmed after pretest. All information with respect to ethics was adhered to with informed consent and assurance of confidentiality of their responses. Participation in this process was voluntary, and it was up to the individual to either continue or reject the survey. Target sample size was 169 employees representing Assistant Managers and three Executive grades following Senior Executive, Executive, and Junior Executive. A total of 145 responses were received, yielding a response rate 85.8%. All responses were based on anonymity. Descriptive statistics such as mean, standard deviation (SD), frequency distributions, t-test, ANOVA test were used to assess the differences between different categories based on demographic factors. Multiple linear regression was conducted to predict the effect of independent variables on dependent variables.

4 FINDINGS OF THE STUDY

A total of 145 respondents participated in the study, with a nearly equal distribution of gender. Specifically, 54.5% (n = 79) were male, while 45.5% (n = 66) were female. The respondents were primarily in the middle age category. The largest group, representing 60% (n=87) of the total was aged 31 to 44 years old. Those aged 45 years or above made up the next largest

group at 28.3% (n=41). The youngest group 30 years or below, was the smallest, accounting for only 11.7% (n= 17). A significant majority of the respondents held a university degree, indicating a highly educated sample. Specially, 60.7% (n=88) reported their highest education level as a Degree. The second largest group had a professional Qualification at 21.4 % (n= 31) followed by those with an MBA/MSc at 9% (n=13). Respondents with a Diploma were 8.3% (n=12), while those with only an Advanced Level certificate were the fewest at 0.7% (n=1). The respondents were spread across various executive levels, with Executive being the most common category, representing 29% (n=42). Junior Executives followed closely at 28.3% (n=41), and Senior Executive made up 26.2 % (n=38). The smallest defined group was Assistant Manager at 16.6% (n=24). The respondents were primarily in the middle work experience category. The largest group, representing 46.2%% (n=87) of the total was aged 11 to 20 years old. Those have work experience below 10 years or above made up the next largest group at 42.10% (n=41).

5 THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC FACTORS ON EMPLOYER BRANDING

An independent sample t-test was conducted to find the gender difference in employee's perception of organizational Employer Branding. The t-test revealed that the difference in employee's perception of organizational Employer Branding between males and females was not statistically significant, $p > 0.05$. Gender does not appear to influence how employees perceive Employer Branding in the organization. One - way ANOVA test was conducted to compare the employee perception of Employer Branding across the four Executive groups following Assistant manager, Senior Executive, Executive and Junior Executive. Results of ANOVA indicated that there was a significant difference in employee perception of Employer Branding across four employee category groups. The post Hoc analysis by Turkey test indicated Assistant Manager Category employees had significant different scores on employees' perception on Employer Branding. The Turkey HSD test indicated Assistant Managers perceive Employer Branding significantly more positively than junior Executive, Senior Executives and Executives. No significant differences were found between the other employees groups. One - way ANOVA test was conducted to compare the employee perception on Employer Branding across three age categories of employees. They were as follows; Up to 30 years, between 31 and 44 years and, 45 years or above 45. Results of ANOVA indicated a significant difference in employee perception of Employer Branding across four Age category $F(2,142) = 13.293$, $p < 0.05$. This indicates that Age category significantly influences Employer branding within the organization. Turkey HSD test shows that employees 45 years or above perceive Employer Branding more positively than other 2 Age groups. No significant differences were found between the other groups. Older employees feel more positively about the organization's branding efforts. One

- way ANOVA test was conducted to compare the employee perception of Employer Branding across the three categories following up to 10 years, between 11 and 20 years and, 21 years or above 21. Results of ANOVA indicated a significant difference in employee perception of Employer Branding across the three categories, $F(2,142)=6.286, p<0.05$, which is $p=0.002$. Thus the years of working experience significantly influences the perception on Employer Branding within the organization. Employees with more than 10 years of experience showed significantly higher perceptions of Employer Branding than those with 10 years or less. One - way ANOVA test was conducted to compare the employee perception of Employer Branding based on Education level. Results of ANOVA indicated a significant difference in employee perception of Employer Branding across four levels of Education. $F(3,141)=3.716, p<0.05$. This indicates that the Education Level significantly influences that perception of Employer Branding of employees. According to the post Hoc analysis done by Turkey test, MBA/MSc holders show significantly higher proportion compared to Diploma and Degree groups. The analysis suggest that MBA/MSc holders show significantly higher proportion value than those with only a Diploma or a Degree.

6 THE EFFECT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DIMENSIONS

The relationship between Employer Branding and Corporate Social Responsibility was examined. Study Variables were Environmental Responsibility, Economic Responsibility, Social Responsibility, Gender, Education level and Age. Results indicated that 58.2% of employee perception of Employer Branding was predicted by Corporate Social Responsibility. Social Responsibility ($p<0.05$), Environmental Responsibility ($p<0.05$), had a significant effect on Employer Branding. They showed a positive effect on Employer Branding. The Economic Responsibility did not exhibit a significant effect, although they contributed collectively to the overall model of significance. Demographic variables did not have a significant effect on Employer Branding. Findings suggest that Social Responsibility, and Environmental Responsibility play a key role in enhancing Employer Branding. Although other factors did not show statistically significant individual effects, their positive coefficients indicate their contribution to the improvement of Employer Branding. Backhaus & Tikoo (2004) found that CSR initiatives strengthen employer brand identity by linking internal and external perceptions of the firm's reputation. Alniacik et al. (2011) revealed that social responsibility perceptions significantly affect employer attractiveness in the manufacturing sector. Baum & Kabst (2013) emphasized that CSR-driven employer branding appeals particularly to young and educated job seekers. Chaudhary (2017) found that CSR enhances employer brand equity in the Indian context, similar to emerging markets like Sri Lanka. CSR and demographic variables explain 53.2% changes in employees' perception of Employer Branding. Environmental Responsibility is positively correlated with employees'

perception of Employer Branding. By increasing Environmental Responsibility by one unit, employees' perception of Employer Branding can be increased by 0.275 units of B value. Social Responsibility is also positively correlated with employees' perception of Employer Branding. By increasing them by one unit, employees' perception of Employer Branding can be increased 0.350 units.

7 THE EFFECT OF SUSTAINABLE HRM PRACTICES ON EMPLOYER BRANDING

The relationship between Employer Branding and Sustainable HRM practices were examined. The effect of the five Sustainable HRM practices, namely Sustainable Recruitment and Selection, Sustainable Performance Management, Sustainable Training and Development, Sustainable Compensation and Benefits, Sustainable Employee Well-being were examined along with the Gender, Education level and Age of the respondents. Only a few variables had a significant ($p < 0.05$) influence on Employer Branding. Among the Individual predictors, Sustainable Compensation and Benefits and sustainable Employee well-being had a significant effect ($p < 0.05$) on Employer Branding. They showed a positive effect on Employer Branding. The other predictors did not exhibit significant effects on Employer Branding. Findings suggest that both Sustainable Compensation and Benefits and Sustainable Employee well-being play a key role in enhancing Employer Branding. The positive coefficients of other study variables indicated they also contribute to the overall improvement of Employer Branding collectively. Sustainable Employee well-being is positively correlated with employees' perception of Employer Branding. By increasing Sustainable Employee wellbeing by one unit, employees' perception of Employer Branding can be increased by 0.293 units. Sustainable Compensation and Benefits is positively correlated with employees' perception of Employer Branding. By increasing them by one unit, employees' perception of Employer Branding gets increased by 0.228 units.

CONCLUSION

Corporate Social Responsibility initiatives and Sustainable HRM practices of significantly influence Employer Branding in the apparel sector organizations. Firstly, CSR particularly its Environmental and Social Responsibility dimensions was found to have a significant positive impact on Employer Branding. Employees who perceive their organization as environmentally responsible, socially conscious, and ethically engaged tend to hold stronger positive views of their employer. This aligns with stakeholder theory, which suggests that organizations demonstrating ethical and socially responsible behavior enhance trust and attractiveness among internal stakeholders. Secondly, the study revealed that Sustainable HRM practices especially Sustainable Employee Well-being and Sustainable Compensation

and Benefits had a strong and a positive effect on Employer Branding. These findings indicate that when organizations invest in fair reward systems, prioritize work-life balance, and foster employee well-being, they develop a more positive employer image. Such practices contribute not only to talent attraction and retention but also to long-term sustainability by strengthening employee commitment and organizational reputation. Moreover, the study tested the influence of demographic factors (age, gender, education level, years of experience, and employee category) on perceptions of employer branding. The findings of results indicated no significant differences between gender groups, while results showed significant differences across certain age and experience categories, suggesting that employee perceptions of CSR and HRM initiatives may vary slightly based on personal and career-related characteristics. Findings confirm that CSR and Sustainable HRM are strategic drivers of Employer Branding, and their alignment can enhance both brand value and organizational sustainability in the apparel industry.

Based on the findings and limitations, several areas are recommended for future research. Including external stakeholder perspectives, such as customers, suppliers, and community representatives, would provide a more holistic view of how CSR and HRM initiatives shape overall organizational reputation. Moreover, future researchers can examine moderating or mediating variables such as Organizational Culture, or Employee Engagement, to better understand the mechanisms through which CSR and HRM influence employer branding outcomes. Expanding the research scope to include public and multinational organizations can also help identify broader patterns and contextual differences across sectors and economies.

References

- AMBLER, T., & BARROW, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4(3), 185–206. <https://doi.org/10.1057/bm.1996.42>
- ANDRUSZKIEWICZ, K., WIERZEJSKI, T., & SIEMIŃSKI, M. (2024). The Effect of Corporate Social Responsibility and Sustainable Development practices on Employer Branding—A case study of an international corporation operating in Poland. *Sustainability*, 16(7), 2654. <https://doi.org/10.3390/su16072654>
- ALNIACIK, U., ALNIACIK, E., & GENC, N. (2011). How corporate social responsibility information influences stakeholders' intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1174–1189.
- BACKHAUS, K., & TIKOO, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501–517. <https://doi.org/10.1108/13620430410550754>
- BUZZAO, G., & RIZZI, F. (2023). Who is CSR for in employer branding? Insights on employer branding strategies across industries, educational backgrounds and career styles. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(2), 1123–1141. <https://doi.org/10.1002/csr.2616>
- CAMPOS-GARCÍA, I., ALONSO-MUÑOZ, S., GONZÁLEZ-SÁNCHEZ, R., & MEDINA-SALGADO, M. (2023). Human resource management and sustainability: Bridging the 2030 agenda. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.2680>
- CHAUDHARY, R. (2017). Corporate social responsibility and employer brand. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 9(3), 177–196.
- EUROPEAN JOURNAL OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT RESEARCH. (2023). Determination of environmental sustainability practices in the apparel sector of Sri Lanka. Available from EJOSDR
- GREENING, D. W., & TURBAN, D. B. (2000). Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce. *Business & Society*, 39(3), 254–280. <https://doi.org/10.1177/000765030003900302>
- JAYARATHNE, P. G. S. A., SACHITHRA, V., & DEWASIRI, N. J. (2021). Sustainable practices through competitive capabilities in the apparel industry: Sri Lankan Experience. *FIIB Business Review*. <https://doi.org/10.1177/23197145211060398>
- JONES, D. A., WILLNESS, C. R., & MADEY, S. (2013). Why are job seekers attracted by corporate social performance? Experimental and field tests of three Signal-Based mechanisms. *Academy of Management Journal*, 57(2), 383–404. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0848>
- REN, S., COOKE, F. L., STAHL, G. K., FAN, D., & TIMMING, A. R. (2023). Advancing the sustainability agenda through strategic human resource management: Insights and suggestions for future research. *Human Resource Management*, 62(3), 251–265. <https://doi.org/10.1002/hrm.22169>

- SANTANA, M., MORALES-SÁNCHEZ, R., & PASAMAR, S. (2020). Mapping the Link between Corporate Social Responsibility (CSR) and Human Resource Management (HRM): How Is This Relationship Measured? *Sustainability*, 12(4), 1678. <https://doi.org/10.3390/su12041678>
- SEN, S. (2006). The role of corporate social Responsibility in strengthening multiple stakeholder Relationships: a field experiment. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(2), 158–166. <https://doi.org/10.1177/0092070305284978>
- STAHL, G. K., BREWSTER, C. J., COLLINGS, D. G., & HAJRO, A. (2019). Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100708. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100708>
- WELMILLA, I., WEERAKKODY, W. A. S., & EDIRISINGHE, J. C. (2020). Human resources challenges in apparel industry in Sri Lanka. *International Journal of Scientific Research and Management*, 8(2), 1850–1862. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v8i02.em05>
- WELMILLA, I., WEERAKKODY, W. A. S., & EDIRISINGHE, J. C. (2021). The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka. *International Journal of Business and Management Invention*, 10(2), 45–52. <https://doi.org/10.35629/80281002024552>
- WEERASINGHE, N., WEERASINGHE, A., PERERA, Y., TENNAKON, S., RATHNAYAKE, N., & JAYASINGHE, P. (2023). Sustainability practices and organizational performance during the COVID-19 pandemic and economic crisis: A case of apparel and textile industry in Sri Lanka. *PLoS ONE*, 18(7), e0288179. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288179>

S. M. M. Damayanthi, Faculty of Agriculture, University of Peradeniya, Sri Lanka.

L.N.A.C. Jayawardena, Faculty of Agriculture, University of Peradeniya, Sri Lanka.

[e-mail: chandanacj@gmail.com]

Discussion

GENDER EQUALITY AS A PHENOMENON IN A DEMOCRATIC SOCIETY

Oľga BOČÁKOVÁ – Juraj SEDLÁČEK

Abstract

The study examines gender equality as a fundamental principle of democratic society, emphasizing its value-based, legal, and social dimensions. Gender equality is understood as a moral principle grounded in equal human dignity, encompassing both formal equality — equal treatment before the law — and social equality, which seeks to eliminate hierarchy and privilege in social relations. The study highlights that equality of opportunity is not only a legal obligation but also a prerequisite for social development, quality of life, and the legitimacy of public institutions. In Slovakia, these objectives are reflected in strategic policy documents such as the National Strategy for Gender Equality and the Action Plan for 2021–2027, which address issues including poverty risk, work–life balance, and increased representation of women in decision-making positions. Despite existing policies, gender inequality persists, particularly in the labour market, where women face horizontal and vertical segregation, lower wages and pensions, and underrepresentation in senior positions. The authors distinguish between sex as a biological category and gender as a socio-cultural construct, arguing that gender roles and stereotypes create structural barriers such as the gender contract and the “glass ceiling.” The conclusion stresses that gender inequality has not only ethical and social consequences but also significant negative macroeconomic impacts. Eliminating unjustified gender disparities is therefore essential for democratic development and inclusive society.

Keywords: *gender equality, woman, man, social status, society*

INTRODUCTION

Gender equality is a fundamental right and a basic value in a democratic society. It represents one of the important indicators of the degree of development of democracy and the application of democratic principles in a given society. Equality belongs to the so-called normative concepts, based on values and ideals. The main objective of the policy of equal treatment of men and women is the change the current gender system in terms of eliminating existing gender inequalities (Hašková 2006).

In its most basic form, equality refers to equal value. It is a moral principle that is derived from universal humanity regardless of gender, ethnicity, social class, sexual orientation or other characteristics. In its minimalist form, the principle of equal value means equal treatment before the law, which is treatment without bias; this is called formal equality. A “strong” version of the principle of equal value is called social equality, equality of status or equality of regard and means recognising the fundamental equality of every human being in social relations, and is thus opposed to social hierarchy and privileges.

1 GENDER EQUALITY AND EQUALITY OF OPPORTUNITY

Gender equality and equality of opportunity is one of the fundamental values also in Slovakia. In May 2021, the Government of the Slovak Republic adopted the National Strategy for Equality between Women and Men and Equal Opportunities in the Slovak Republic for 2021 - 2027 as well as the Action Plan for Equality between Women and Men and Equal Opportunities for the years 2021 - 2027, prepared by the Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic.

Current social trends, based on classical ethical theories, consider the dignity of the human person to be a central and fundamental value for ensuring the quality of life of society. Gluchman (1999) reminds us that humanity and dignity form the essence of the content of the common good and are the highest values to be aspired to by a human being as a person and by the society as a whole.

Matis (2005) explains that the principles of tolerance and the cultivation of gender sensitivity are prerequisites for the possibility of increasing safety and at the same time of the quality of life of the individual as well as of the family and the society.

In the modern European socio-political space, there is a growing public policy interest in increasing women's employment, in real and not only formal support for a more balanced exercise of parental responsibilities, in facilitating the social situation of single-parent families and in increasing the birth rate (fertility).

Yet gender not only influences the psycho-social development of individual men and women, but at the same time it also organizes social relations between men and women and co-creates social norms, institutions and policies.

Equality is in most cases characterised as the fair treatment of human beings, which can mean both equal treatment as well as treatment that is different but equivalent in terms of rights, advantages, obligations and possibilities.

It is based on the principle that all human beings have the right to develop freely their abilities and to choose from options without being limited by gender roles and prejudices (Mesochoritsová et al. 2019).

State and public institutions in democratic societies have a duty to provide non-discriminatory services to their citizens and to create conditions for the promotion and protection of human rights and equality.

The strengthening of the position of women and promotion of gender equality are also decisive to ensure the credibility and legitimacy of public institutions' decisions (Mesochoritisová et al. 2019). The quality of democracy is not only determined by the form of institutions, but also by the degree of participation of various social groups in public policy-making (Women's human rights, feminism and gender equality 2014).

1.1 Gender inequality in numbers

- Women make up 70 % of the population in the minimum wage income bracket
- women's pensions are 8 % lower than men's pensions
- 37 % of single-parent households are at risk of poverty.
- 90 % of single-parent households are represented by single mothers.
- 10 % every tenth woman aged 65+ lives at the risk of material poverty
- 4 % every third woman has experienced male violence since the age of 15 (Women's human rights, feminism and gender equality 2014).

As far as the gender audit of policy is concerned, it is an essential tool for application of gender point of view in the political life of society. A deeper examination of policy and legislation from the point of view of gender perspective can then help to assess the extent to which diverse gender interests are reflected in current public policy and programmes, or as the case may be the extent to which a given policy promotes gender equality, maintains the status quo or even reinforces it. The process of gender policy audit consists of examining the following elements and dimensions (Pietruchová, Magurová 2011).

2 GENDER EQUALITY AS A POLITICAL PRIORITY

Is there a clear declaration of political will at national (regional or local) level to promote gender equality and a clearly defined mandate to enforce such a policy? A policy document (e.g. a national or regional plan for gender equality) that clearly declares the government's commitment to devote its time to gender equality as to an important issue and at the same time defines a mandate for the development of gender-sensitive sectoral policies, in other words, point of view of gender in all policy areas, is essential for such an audit. A policy audit should therefore start by identifying whether there is such an overarching strategy or other policy documents in the area of gender equality (Pietruchová, Magurová 2011).

Furthermore it is necessary to examine whether this strategy or other policy document clearly defines how and by whom the application of gender viewpoint is to be undertaken. At the same time such a document should also clearly define competences and responsibilities. Any strategy that wants to be credible in its intentions should also define specific targets, roles and

measurable indicators (i.e. indicators) of success rate. (Pietruchová, Magurová 2011).

Gender equality is a hot topic and not only in the labour market. It affects all areas of life. It means the freedom of each individual in developing his or her abilities and in participating in society. It does not mean equality in the sense of sameness. Its aim is to create a respectful space for every woman and every man in the society to be able to realise their full potential. However, gender inequality (segregation) prevails in the labour market.

Occupational segregation refers to the representation of men and women in individual economic sectors and types of occupations (horizontal segregation) and in individual types of working positions (vertical segregation). It is just the research in the area of gender segregation that has confirmed that women are discriminated in the labour market.

Horizontal segregation refers to the distribution of men and women in individual occupations within the overall labour market, yet women's opportunities have tendency to be more limited than those of men. In other words, it shows the distribution of men and women in the cross-section of individual occupations across the spectrum (Family and work 2005 - 2015).

Vertical segregation consists in the representation of men and women in certain positions within a single occupational category, in terms of the level of responsibility and importance of the working position, the more senior and responsible the working position is, the fewer women there are in it. In other words, it highlights the distribution of men and women within the same occupations, with one gender being more likely to have a higher occupational status/to be at a higher managerial level than the other (Filadelfiová 2014).

Neither our country, nor any society, can afford to discriminate against the women and not to use their potential. Increasing female employment in recent decades has contributed to increasing global GDP in a higher degree than new technologies or global corporations.

From a conceptual perspective it is furthermore necessary to clarify the notion of sex. The term sex refers to the biological endowment of women and men, ranging from differences related to genitalia, reproductive dispositions up to physiological differences.

The term gender refers to socio-cultural differences between men and women that are not innate but change over time and space. In other words, we use the term sex to refer to those differences between men and women that are biologically determined, while we use the term gender to refer to those differences between men and women that are a product of society. It is necessary to separate the biologically determined differences between men and women from those that are shaped in the historical, cultural and social contexts and can thus influence and change each other. As Kiczková and Szapuová (2011) note, it is not biology per se, but the ways in which society emphasizes biology that lead to the oppression of women. A similar opinion is held by the author Pietruchová (2007), who states that differences must not be a reason to disadvantage women and exclude men from certain spheres of responsibility. The economist June O'Neill attributes much of the gender

pay gap just to the differences between sexes that concern the priorities placed on work and family responsibilities, which has also been confirmed by Mankiw (1999).

Based on gender role theory, the term gender contract was coined, which is a set of implicit and explicit rules, applied and enforced in everyday life, that assign women and men different work, value, different duties and responsibilities. This gender contract is something like an unwritten agreement regulating relations between men and women. Also the glass ceiling, a set of barriers applied to women as a whole that prevent women from advancing to higher positions in their employment is closely related to this concept (Glossary of Gender Terminology 2005).

The differences between men and women have biological and social character. The concept of gender refers to social differences and relations between men and women, which expresses the socially and culturally constructed roles assigned to men and women. It is variable in space and time and varies both within one culture and between individual cultures. Gender roles are derived from gender, they are shaped by the image of masculinity and femininity, shaped by the environment and changing both through the development of the society and according to different cultures, based on social, cultural and religious influences and traditions. It turns out that it is precisely such divisions between what is masculine and feminine, and normative constructions of gender roles and identities, that have an impact on the position of men and women in society (Pietruchová, Magurová 2011).

The freedom to develop one's personal abilities and to do so without the constraints imposed by gender roles on participation in economic, political and social life is a manifestation of gender equality. This is because our rights, responsibilities and chances cannot depend on whether someone is born as a man or as a woman, which has been pointed out by Kvapilová and Porubánová (2003). In this context, it is necessary to remind that Bočáková (2015) appeals to the social state, which is based on the assumption of the existence of a social consensus of citizens and the redistribution of the state and also with its interventions in the social sphere.

Equal opportunities for men and women refer to equal access to and participation in the labour market, harmonisation of work and family life, the right to equal participation in decision-making, the right to equal pay for work of comparable value, and so on.

Gender segregation is one of the forms of discrimination and a manifestation of unequal participation in the labour market. Horizontal segregation refers to segregation between different occupations and sectors of the national economy. Vertical segregation refers to differences in the representation of men and women at different levels of the hierarchy of working positions. Occupational segregation is reflected in differential financial compensation, career opportunities, social status, and occupational prestige (Barošová 2005).

The Slovak Republic, as a democratic state, a member of the European Union, the United Nations and other international organisations, is

committed to building its existence on respect for democratic principles, which include, first and foremost, human rights - the principle of equality, the prohibition of discrimination and last but not least the promotion of gender equality. A number of institutions have been established for the promotion of human rights, namely of gender equality, at the political level; here belongs first and foremost the Department for Gender Equality and Equal Opportunities, then the Committee for Gender Equality, the Government Council for Human Rights, National Minorities and Gender Equality, and also the Expert Group on Violence committed against Women.

The most fundamental and only political documents addressing gender equality are just those of the Department of Gender Equality and Equal Opportunities (hereinafter referred to as the Department of Gender Equality and Equal Opportunities), with the title The National Strategy for Gender Equality 2009 - 2013 and The National Action Plan for Gender Equality 2010 - 2013. Although these years have already passed, the content aspect of the documents is still relevant. It is necessary to clarify also other terms. The notion of politics in a narrower sense, as defined by Dočekalová, Švec (2010), has been broken down into a three-dimensional model of polity namely into politics and policy.

Polity means the institutional dimension of politics. "It encompasses the constitution, the legal order, tradition, institutions and other aspects that determine the "playground" on which politics is played out and the "rules of the game", i.e. the principles..." (Dočekalová, Švec 2010).

Politics is focused on the procedural political dimension. The central motive here is here the clash of opinions, the parties and the process of arguing, negotiating and coming to conclusions (Dočekalová, Švec 2010).

The third dimension is Policy, the content component of politics. Simply put, what the politicians agree upon and approve in politics is a policy, i.e. a concrete measure, an act, a wording or a strategy....

The basic aim is to create an environment, effective mechanisms, tools and methods for implementing gender equality in all areas of social life of strategy (2009).

In the spirit of liberal individualism, no such inequality exists. Categorizing people into groups based on sex, religion or race is oppression in the spirit of this philosophy and it is necessary to view each and every such human being as an individual Young (1999).

The contradictions between women's expectation of equality and the unequal reality, between men's words of common interest and insistence of the old, ascribed roles, are intensified and, by the complete contradiction of their diverse forms of expression in both the private and political spheres, they are determining future developments. Consciousness has overtaken reality (Beck 2011). In this way individualism makes analysis of structural, systematic and institutional inequalities impossible.

What the core of the inequality is, depends then on the point of view. For liberal equality advocates, it is the different rules for men and women that lead to the exclusion of women from certain positions; for differentialists, it is

the male-defined world; for deconstructionism, it is the arbitrary bipolar opposition between men and women (Squires 1999).

The approach to women then becomes problematic - should womanhood be specifically celebrated and set the agenda, or should it not matter. And what does the term woman actually mean? If there are structural inequalities, it is necessary to identify who is disadvantaged by them.

CONCLUSION

The issue of gender equality resonates both in our country and around the world. It is becoming a very topical issue for the countries, especially because a democratic, legal and social state has set parameters in harmony with human and civil rights. Due to the fact that the Slovak Republic advocates these important rights, it is essential that it also shares in practice the ideas contained in international documents. The explanation stems from the fact that they are universal in nature and apply to every person without exception of religion, colour, orientation or belonging to any nation or ethnicity. They are also enshrined in the Constitution of the Slovak Republic. Slovakia is ranked 24th in the EU Gender Equality Index. The European Institute for Gender Equality, which creates the index, sees the greatest space for improvement in the area of power. Indeed, the most striking gender inequality has been noted in the highest decision-making positions in politics, in the economy and in the social sphere. EIGE sees the greatest space for improvement in the area of power, particularly in the sub-area of economic decision-making process. In this category, EIGE measures gender equality at the highest decision-making positions across the political, economic and social spheres (Yar 2022).

This is clearly true that different behaviour in different forms, the very ambitions of each of us, or the goals and needs that are accepted, value-friendly or even taken into account and thus supported by society, have a character in the overall view for a human being as a phenomenon that cannot discriminate. From the perspective of a mathematical equation operating within a social content framework, the goal of gender equality appears to be as the basis of sense of belonging of people without differences, with the driving force being the exposure and subsequent elimination of unjustified differences in the understanding of the social status of men and women. This is true, without considerations in the discussion, because it is in the thinking in a paradigm of both public as well as private understanding.

It is necessary to remind also the fact that gender inequality is a stimulus, which as a result of alarming inequality not only raises alarm bells in the moral and social portfolio, but also brings highly negative macroeconomic impacts.

References

- BAROŠOVÁ, M.: Monitoring rodovej segregácie na trhu práce - analýza dopadov transformačných zmien. [online]. [2024-04-02]. Available at: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2006/Barosova/Barosova-2006.pdf>
- BECK, U.: *Riziková spoločnosť: na ceste k inej moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2001. ISBN 9788074190476.
- BOČÁKOVÁ, O.: Sociálna solidarita v kontexte sociálneho štátu In: Sociálne problémy súčasnej spoločnosti a možnosti ich riešenia. Nemšová: Vyd. J+K s.r.o., 2015. ISBN 978-80-89788-04-0.
- DOČEKALOVÁ, P. - ŠVEC, K.: *Úvod do politológie*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-24729-40-4.
- FILADELFIOVÁ, J.: Rodová priepasť - Čo (ne)hovorí štatistiky a výskumné dáta o odmeňovaní žien a mužov. In: *Aká práca taká pláca? Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*. Bratislava: Záujmové združenie žien Aspekt, 2014. [online]. [2024-02-01]. Available at: http://www.aspekt.sk/download/aka_b.pdf.
- Glossary of Gender Terminology 2005*. [online]. [2024-02-01]. Available at: <https://glosar.aspekt.sk/documentprint.aspx?smi=1&ami=1&vid=97>
- GLUCHMAN, V.: Reflexie o humánnosti a etike. Prešov: L.I.M., 1999. ISBN 80-967778-5-8.
- HAŠKOVÁ, H.: *Mnohohlasem. Vyjednávání ženských prostorů po roce 1989*. Praha: Sociologický ústav. Akademie věd České republiky, 2006. ISBN 80-7330-087-7.
- KICZKOVÁ, Z., SZAUPOVÁ, M.: *Rodové štúdiá. Súčasné diskusie, problémy*, 2011.
- KVAPILOVÁ, E., PORUBĀNOVÁ, S.: *Rodová rovnosť: prečo ju potrebujeme?* Bratislava: Kartprint, 2003. ISBN 80-89048-10-2
- MANKIW, G.: *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, spol. s r.o., 2000. ISBN 80-7169-891-1.
- MATIS, J.: Kvalita života vojenských profesionálov a kultúra vojenskej organizácie. In: *Organizačná kultúra Ozbromých síl Slovenskej republiky (Zborník z pracovného seminára)*. Bratislava: GŠ OS SR, 2005. ISBN 80-8040-273-6.
- MESOCHORITISOVÁ, A. et al.: *Rodová rovnosť pre političky a politikov*. 2019. [online]. [2024-02-03]. Available at: <https://moznostvolby.sk/wp-content/uploads/2020/05/Rodov%C3%A1-rovnos%C5%A5-pre-politi%C4%8Dky-a-politikov.pdf>
- PIETRUCHOVÁ, O.: Nedocenená práca žien. In: *Aká práca taká pláca. Aspekty rodovej rovnosti v odmeňovaní*. Bratislava: Záujmové združenie žien Aspekt, 2007. ISBN 978-80-85549-76-8.
- PIETRUCHOVÁ, O. - MAGUROVÁ, Z.: *Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR*. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVaR SR, 2011. [online]. [2024-

- 02-04]. Available at: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/studia_final_august2011.pdf
National strategy for gender equality for the years 2009 – 2013. [online]. [2024-02-01]. Available at: http://www.oada.sk/sites/default/files/downloads/NSRR_2009-13.pdf
Family and Work 2005-2015. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. ISBN 978-80-7138-137-2.
- SQUIRES, J.: *Gender in Political Theory*. Cambridge: Polity Press. 1999.
Women's human rights, feminism and gender equality. 2014. [online]. [2024-04-02]. Available at: <https://moznostvolby.sk/>
- YOUNG, I. M.: *Intersecting voices: dilemmas of gender, political philosophy and policy*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1999. ISBN 0691012016.
- YAR, L. 2022. *V európskom rebríčku rodovej rovnosti je Slovensko štvrté od konca*. [online]. [2024-02-04]. Available at: <https://euractiv.sk/section/rodova-rovnost/news/v-europskom-rebricku-rodovej-rovnosti-je-slovensko-stvrte-od-konca/>

Ol'ga Bočáková is an university professor at the Faculty of Health Sciences, University of Ss. Cyril and Methodius in Trnava.
[e-mail: olga.bocakova@ucm.sk]

Juraj Sedláček is an associate professor at the Faculty of Social Sciences, University of Ss. Cyril and Methodius in Trnava.
[juraj.sedlacek@ucm.sk]

Discussion

BETWEEN LANGUAGES AND CULTURES: THE INFLUENCE OF MULTILINGUALISM ON IDENTITY FORMATION — SOCIO-POLITICAL FOUNDATIONS IN SLOVAKIA AND AUSTRIA

Eva SMETANOVÁ – Edita HORNÁČKOVÁ KLAPICOVÁ

Abstract

Migration is currently a highly debated phenomenon in Central Europe, as the influx of refugees and migrants is reshaping the social, linguistic, and political culture of countries. This study examines the social, political, and cultural dimensions of migrant integration in two countries - Slovakia and Austria - focusing on the intersection of migration policy, language policy, identity, and lived experience. Drawing on governmental reports, international surveys, and academic research, the study compares national integration frameworks, political discourse, and practical challenges faced by migrants in both contexts. Special attention is given to how migrants perceive their integration, language acquisition, and sense of belonging. Through a critical analysis of official data and qualitative insights, the study identifies convergent as well as divergent trends in integration efforts. The findings offer a foundation for developing more inclusive strategies for migrant integration, especially in societies undergoing rapid social and demographic transformation.

Keywords: identity, language, migration, multilingualism, policy

INTRODUCTION

Migration has become a central issue in Central European politics, not only as a demographic and economic challenge; but also as a profound cultural and identity-shaping process. On one level, migration brings diversity; on another, it tests the integration capacities of host societies. The study explores how multilingualism influence identity formation among migrants, and how these processes are shaping in the socio-political environments of Slovakia and Austria. The choice of these two countries is deliberate. Slovakia, with a relatively recent history of large-scale migration and asylum flows, faces the challenge of quickly scaling up its integration systems. Austria, by contrast, has a longer-standing tradition of inward migration, as well as well-established regional and national structures for integration, particularly in language policy and civic participation. This comparative lens

allows us to trace both the common patterns and context-specific solutions in how language and culture mediate integration. This study seeks to answer three central questions:

- 1) How do Slovakia and Austria shape their language and integration policies to respond to migration?
- 2) How do these policies interact with the formation of migrant identity?
- 3) What practical integration challenges remain, especially in relation to language learning, belonging, and civic participation?

Methodologically, the analysis is based on a qualitative comparative framework. Official integration documents, government reports, NGO data, and academic literature have been examined and related to migrant experience as captured in public policy discourse.

1 IDENTITY IN THE CONTEXT OF MIGRATION

Identity is not monolithic, not a fixed trait. It may be understood as a dynamic and layered process, shaped by the interplay of origin, host culture, language, and personal biography. Drawing on the sociological conceptions of Giddens (2006), a human's identity can include loyalty to a native land, language, civic belonging in a society, and a sense of self. In the context of migration, these aspects are multiplied: a migrant feels loyalty to a homeland, linguistic affiliation, civic belonging in a host society, and a sense of global or transnational self. In other words, identity is constructed in social interaction and narrative practice, therefore humans' sense of who they are changes as they move between social fields and linguistic environments. These overlapping features create the so called multi-layered identity: each layer can be activated or de-emphasised depending on context, language used, and social expectations.

Language sits at the centre of this layering. Bernard Spolsky's influential triadic model that distinguishes language practices, language ideologies, and language management (policy) helps to explain how language both expresses identity and actively shapes it (Spolsky, 2004). Language practices, in other words language that people use in different domains, provide the behavioural basis of identity. Language ideologies represented by beliefs about languages and their social value, influence which identifications feel legitimate. Finally, language management characterized by institutional policies and programmes, conditions the options available to individuals. In short, language both reflects and constructs identity: acquiring and using a host-country language can expand a migrant's sense of civic belonging, while retention and use of heritage languages preserve ties to origin communities (Spolsky, 2004).

Multilingualism plays a key role in this process; the ability to use several languages does more than facilitate communication: it helps construct a sense of self that bridges different cultural and social spheres. In that sense, language becomes not only a medium for belonging but also for negotiation of difference, therefore multilingualism is not just a linguistic fact, however, it

may be deeply political. States develop language policies to negotiate power, identity, and belonging. Inclusive policy, or inclusive language integration policy, means ensuring that all migrants, regardless of linguistic background, have access to language learning, public services in multiple languages, and civic participation. A strategic and cultural planning approach integrates long-term policy vision with cultural and identity dimensions; language learning becomes both a civic tool and a way to preserve and respect cultural diversity.

2 THE AUSTRIAN CONTEXT: MULTILINGUALISM, INTEGRATION, IDENTITY

Austria has developed one of the most structured and institutionalised integration and language-policy frameworks in Central Europe, particularly since the 2011 *Integrationsgesetz* and subsequent reforms (Integration Agreement). In response to increasing migration flows, Austria conceptualises integration primarily as a mutual but conditional process in which migrants' access to long-term residence and citizenship is tied to demonstrable German-language competence and civic knowledge (Permoser – Rosenberger, 2012). The national integration system is therefore strongly shaped by state-defined pathways, combining mandatory language courses (Levels A1–B1 CEFR), orientation modules, and labour-market programmes. Austria's integration model rests on the principle of "guided integration," meaning that institutions intervene early and provide structured steps for migrants to follow (Federal Ministry for Integration, 2023). Work-related language learning has gained increasing relevance, supported not only by the Austrian Integration Fund (ÖIF) but also by ongoing cooperation with the European Centre for Modern Languages (ECML) in Graz. The ECML's *Language for Work* initiative emphasises workplace-oriented language competencies, coordination between employers and educators, and a multilingual approach to vocational integration (Language for Work, n.d.). This framework, although not uniformly implemented, strongly influences national debates on the linkage between labour-market access and linguistic competence.

Integration research indicates that strong institutional expectations around language proficiency can both support and complicate migrant identity formation (Zakariás – Al-Awami, 2023). German is not only the language of employment and administration but also a symbolic marker of belonging. Migrants who reach advanced proficiency report a stronger sense of participation in civic life; however, those who struggle with German, particularly older migrants or those with limited schooling, may experience marginalisation (Zakariás – Al-Awami, 2023). Austria's civic integration model thus tends to encourage a publicly visible linguistic identity, in which mastery of German becomes a prerequisite for being perceived as a legitimate community member.

Despite institutional support mechanisms, Austria faces persistent gaps: regional disparities in course availability (especially outside Vienna),

insufficient tailoring of courses for low-literacy learners, and difficulties in aligning language training with vocational requirements (OECD, 2018). Migrants often describe a disjunction between formal language instruction and actual communicative needs at the workplace. This is precisely the gap the ECML's *Language for Work* initiative seeks to address through task-based, context-specific learning materials and professional competence frameworks (ECML, 2020). Another challenge concerns civic participation: naturalisation remains relatively restrictive, with long residence requirements and limited recognition of multilingual identities (Permoser - Rosenberger, 2012). These factors influence migrants' long-term sense of belonging, even when labour-market integration is successful.

3 THE SLOVAK CONTEXT: LANGUAGE POLICY, INTEGRATION, IDENTITY

Compared to Austria, Slovakia represents a newer immigration destination, shaped by its relatively homogenous linguistic landscape, post-socialist state formation, and limited historical experience with large-scale migration (Filipec – Borárosová, 2017). Its integration and language policies are therefore less institutionalised and still evolving, particularly in response to recent migration waves from Ukraine, the Balkans, and Asian countries. Slovak migration and integration policy is described in strategic documents such as the *Integration Policy of the Slovak Republic* (Ministry of Labour, Social Affairs and Family, 2014) and more recent updates coordinated with the European Commission. However, Slovakia lacks a unified, long-term integration framework. Language learning provision is fragmented and depends heavily on NGOs, municipalities, and EU-funded projects rather than on a centralised state mechanism (Brown et al, 2020). Unlike Austria, Slovakia does not impose mandatory language proficiency requirements for long-term residence or employment, although Slovak-language competence is informally necessary for labour-market access and social participation.

Because official structures are weaker, migrant identity formation in Slovakia tends to be shaped primarily by local communities, employers, schools, and civil society rather than by state policies (Letavajová, 2020). Migrants often navigate a tension between Slovakia's strong monolingual public identity, rooted in the symbolic role of the national language, and their own multilingual repertoires (Spolsky, 2004; Letavajová, 2020). Sociolinguistic studies (e.g. Giddens, 2004; Spolsky, 2004; Filipec – Borárosová, 2017; Letavajová, 2020) show that newcomers' belonging is influenced by acceptance at the workplace and by their ability to participate in everyday communication, while institutional recognition of multilingual identity remains limited. In contrast to Austria, language is less formally regulated but socially more significant: migrants quickly recognise that Slovak is essential for accessing networks and earning trust.

Major challenges include the limited availability of accessible Slovak-language courses, the absence of workplace-oriented language provision,

and weak coordination between ministries, municipalities, and employers (Filipec – Borárosová, 2017). Migrants report difficulties finding reliable, structured, and affordable courses, especially outside Bratislava. Children integrate more quickly due to schooling, but adults (particularly those working long hours) face significant barriers to learning Slovak. Another challenge relates to civic participation - despite rhetorical commitments to inclusion, migrants have minimal opportunities to influence local decision-making and remain largely excluded from political life. This affects the formation of a stable sense of belonging and limits the recognition of multilingual identities in the public sphere.

4 DISCUSSION

The comparative analysis of Slovakia and Austria illustrates how structural policy differences shape migrant experience, language acquisition, and identity formation. Austria's highly institutionalised approach, with formal integration agreements, regionally implemented language courses, and the ECML-supported *Language for Work* initiative, provides a predictable, pathway-oriented system for migrants. Migrants in Austria report higher levels of hybrid identity formation: they retain elements of their heritage while acquiring civic and professional competencies that facilitate participation in Austrian society (Permoser - Rosenberger, 2012; ECML, 2020).

In Slovakia, by contrast, integration policies are less formalised, language instruction is fragmented, and the state relies heavily on NGOs and municipal initiatives (Filipec – Borárosová, 2017; Letavajová, 2020). Migrants' identity formation is therefore more contingent on local social networks and individual initiative. The limited availability of structured Slovak-language learning, particularly work-related language courses, constrains the ability to participate fully in civic and economic life, highlighting the importance of institutional support in shaping identity and belonging.

Both cases underscore the interdependence of language policy and political culture. Austria's model demonstrates that structured, participatory programmes can facilitate both linguistic proficiency and civic integration, whereas Slovakia illustrates that lack of coordinated language provision can hinder migrants' sense of belonging and civic engagement. Across both contexts, multilingualism emerges as a crucial factor in negotiating identity layers: migrants who can maintain heritage languages while acquiring the host language report stronger self-esteem and social participation, echoing Spolsky's triadic framework of language practices, ideologies, and management (Spolsky, 2004).

Finally, the ECML *Language for Work* initiative demonstrates that practical, occupation-based language learning supports both economic integration and social inclusion. Its principles, such as tailoring courses to workplace demands, linking language learning to certification, and fostering professional learning networks, provide evidence-based strategies for improving integration outcomes in both Austria and Slovakia (ECML, 2020;

Language for Work, n.d.). This finding highlights that policy design must consider the interaction of formal instruction, practical application, and social recognition to strengthen migrant identity and participation.

5 RECOMMENDATION FOR PRACTICE

Based on the analysis, several actionable recommendations emerge for enhancing integration and supporting migrant identity through language and civic participation:

- Expanding structured, work-related language learning opportunities. Slovakia should develop programmes modelled on Austria's integration framework and the ECML *Language for Work* initiative. Courses should be modular, occupation-specific, and flexible to accommodate adult learners' schedules.
- Strengthening institutional coordination. National and local governments, NGOs, and employers should collaborate to ensure that language courses, vocational training, and civic orientation complement each other and are accessible across regions.
- Integrating cultural and civic components into language learning. Language instruction should not only teach grammar and vocabulary but also promote understanding of civic norms, local institutional structures, and participatory opportunities, fostering both competence and belonging.
- Supporting multilingual identity and heritage language maintenance. Programmes should recognise and value migrants' existing language repertoires, reinforcing confidence and social participation, and allowing for a multi-layered identity that balances heritage and host cultures (Spolsky, 2004; Brown et al, 2020).
- Monitoring outcomes and adapt policies. Regular assessment of migrants' language acquisition, labour-market integration, and civic participation should inform policy adjustments, ensuring that interventions remain responsive to evolving needs (Filipec – Borárosová, 2017, Council of Europe, 2020).

By implementing these recommendations, both Slovakia and Austria can enhance the inclusiveness, effectiveness, and cultural sensitivity of their integration policies, enabling migrants to participate fully in economic, social, and civic life while maintaining their linguistic and cultural identity.

CONCLUSION

This study explored how Slovakia and Austria shaped their language and integration policies in response to migration, how these policies could interact with the formation of migrant identity, and which practical challenges remain in fostering linguistic and civic participation. Regarding the first question - how Slovakia and Austria shape their language and integration policies - the findings indicate that Austria relies on a highly institutionalised

and structured approach, combining mandatory language courses, civic orientation, and work-oriented language initiatives such as the ECML *Language for Work* project. Slovakia, in contrast, operates a less centralised system in which language learning and integration support are provided primarily through NGOs, municipalities, and EU-funded projects. In both countries, host-country language proficiency is recognised as essential for participation in social, economic, and civic life, suggesting that policy development should continue to integrate flexible, work-relevant language programs alongside broader cultural orientation.

With respect to the second question - how these policies interact with migrant identity - the analysis shows that structured programmes in Austria facilitate the development of a hybrid identity, in which migrants can balance their heritage languages and cultural affiliations with competencies and participation in Austrian society. In Slovakia, weaker institutional support means that migrant identity formation depends more heavily on local social networks, workplaces, and personal initiative, which can create uneven experiences of belonging and inclusion. These findings imply that supporting multilingual and multi-layered identities, while providing structured opportunities for interaction in the host society, is crucial for fostering both confidence and social participation among migrants.

Finally, in relation to the third question - what practical integration challenges remain - the study highlights persistent barriers, including limited access to context-specific language instruction, insufficient coordination between language learning and vocational needs, and restricted opportunities for civic participation. Austria has addressed many of these challenges through coordinated institutional programs, yet regional disparities and gaps in reaching low-literacy migrants remain. Slovakia faces greater structural challenges, particularly in providing consistent, accessible, and employment-relevant language courses. These findings suggest that future policy efforts in both countries should emphasise inclusive, culturally sensitive, and participatory approaches that recognise multilingual repertoires as assets and actively facilitate civic and social engagement.

The study thus demonstrates that language and integration policies are a central mechanism through which migrants negotiate belonging and identity, and that coordinated, inclusive strategies that link language learning with practical participation can strengthen both social cohesion and individual empowerment in diverse societies.

References

- BROWN, M., GRAVANI, M. N., SLADE, B., & JÖGI, L. (2020). Integrating migrants through adult language programmes: A comparative case study of four European countries. In *Integration of Migrants into the Labour Market in Europe: National, Organizational and Individual Perspectives* (pp. 155–169). Emerald Publishing Limited.
- FILÍPEC, O., & BORÁROSOVÁ, I. (2017). Europeanization of Slovak Migration Policy and its Consequences: From Modernization to Fortification? https://www.researchgate.net/publication/326353274_Europeanization_of_Slovak_Migration_Policy_and_its_Consequences_From_Modernization_to_Fortification [cit-2025-06-27]
- GIDDENS, A. (2006): *Sociology*. Cambridge: Polity Press. ISBN
- INTEGRATION AGREEMENT. <https://www.migration.gv.at/en/living-and-working-in-austria/integration-and-citizenship/integration-agreement/> [cit-2025-06-27]
- ECML. (2020). *Language for Work: Tools for professional development — Project overview*. European Centre for Modern Languages, Council of Europe. Retrieved November 16, 2025, from <https://www.ecml.at/en/ECML-Programme/Programme-2016-2019/Language-for-work/Project-overview> [cit-2025-06-23].
- EUROPEAN CENTRE FOR MODERN LANGUAGES (ECML). (n.d.). *The European Centre for Modern Languages*. Council of Europe. Retrieved November 16, 2025, from <https://www.ecml.at/en/ECML-Home> [cit-2025-06-23].
- FEDERAL MINISTRY FOR INTEGRATION. (2023). *Integration framework in Austria: Policies and programs*. Vienna: Federal Ministry for Integration. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/integration> [cit-2025-06-27].
- LETAVAJOVÁ, Silvia, et al. *Novodobé migrácie vo verejnej, mediálnej a politickej diskusii*. Nitra: UKF, 2020.
- OECD. (2018). *Working together for Local Integration of Migrants and Refugees in Paris*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/working-together-for-local-integration-of-migrants-and-refugees-in-paris_9789264305861-en.html [cit-2025-06-27].
- PERMOSER, J. M., & ROSENBERGER, S. (2012). Integration policy in Austria. In: *International Perspectives: Integration and Inclusion*. DOI: 10.1515/9781553395133-004 https://www.researchgate.net/publication/281775275_Integration_Policy_in_Austria [cit-2025-06-27]
- SPOLSKY, B. (2004). *Language policy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ZAKARIÁS, I., & AL-AWAMI, N. (2023). Adult Migrants' Language Training in Austria: The Role of Central and Eastern European Teachers. *Social Inclusion*, 2023, 11(4), 69–79.

COUNCIL OF EUROPE. (2020, October 29). *Languages for work*. In *The linguistic integration of adult migrants (Key terms)*. Council of Europe. Retrieved November 16, 2025, from <https://www.coe.int/en/web/lang-migrants/languages-for-work> [cit-2025-06-23].

Eva Smetanová is a university teacher at the Department of English Language, Literature and Didactics at the Faculty of Education of Comenius University Bratislava, Slovakia.
[e-mail: smetanova@fedu.uniba.sk]

Edita Hornáčková Klapicová is a university teacher at the Department of Romance and German Studies at the Faculty of Arts of Constantine the Philosopher University in Nitra, Slovakia.
[e-mail: ehklapicova@ukf.sk]

Discussion

ENVIRONMENTÁLNA POLITIKA S DÔRAZOM NA ZDRAVIE ČLOVEKA¹²

ENVIRONMENTAL POLICY WITH EMPHASIS ON HUMAN HEALTH

*Oľga BOČÁKOVÁ – Andrej HRNČÁRIK – Juraj SEDLÁČEK
– Michaela VACEKOVÁ*

Abstract

The paper focuses on the environment, which is the main determinant of health. It points to the connection between human health and the health of ecosystems. Describes the components of the environment, emphasizes environmental risks. It draws attention to the concept of Buen vivir - Good Life.

Keywords: *health, environment, environmental policy, environmental risks, water, air, soil, climate change.*

ÚVOD

Na zdravie človeka má veľký vplyv životné prostredie, ktoré sa na zdravotnom stave podieľa približne 25% (Halzlová 2016). Zlé životné prostredie je príčinou civilizačných ochorení, teda civilizačné choroby súvisia s interakciou ľudského organizmu a kvalitou životného prostredia. Na ľudský organizmus pôsobia rôzne faktory, kde pracujeme a bývame, zmeny v počasí, dýchame vzduch, pijeme vodu, prijímame potravu a iné.

Environmentálne zdravie predstavuje vzťah životného prostredia a zdravia, genetické danosti človeka a tiež okolia, v ktorom žije.

Tak ako zdôrazňuje Svetová zdravotnícka organizácia, životné prostredie je hlavným fragmentom zdravia. Environmentálne zdravie je podmienené faktormi, ktoré sa nachádzajú v životnom prostredí. V súčasnosti sa zvýšil podiel ochorení a úmrtí, ktoré sú spôsobené civilizačnými vplyvmi.

Ľudské zdravie a zdravé životné prostredie sú prepojené. Veď aby telo človeka mohlo fungovať, potrebuje každý deň čistý vzduch, vodu a jedlo.

¹² Príspevok vznikol v rámci projektu APVV-20-0094 - Environmentálna spravodlivosť v kontexte sociálnej práce.

1 ENVIRONMENTÁLNE RIZIKÁ

Na úrovni Európskej únie, ale aj na vnútroštátnej a miestnej úrovni v rámci politík dochádza k zníženiu environmentálnych rizík. Veľkým rizikom pre zdravie človeka je znečistenie ovzdušia a hluk v mestách, zmena klímy je hrozbou pre zdravie človeka. Časté sú veľké horúčavy, lesné požiare, záplavy, infekčné choroby, chemické látky. WHO poukazuje na to, že v Európe je každé ôsme úmrtie spôsobené znečistením životného prostredia. Z tohto dôvodu je potrebné neustále vyvíjať snahu zlepšiť kvalitu životného prostredia.

Za najväčšie environmentálne riziko v Európe je považované znečistenie ovzdušia, ktoré spôsobuje vážne ochorenia. Ide o kardiovaskulárne a respiračné ochorenia, rakovinu. Znečistené ovzdušie znižuje biodiverzitu, negatívne ovplyvňuje rast vegetácie a plodín.

Ovzdušie znečisťujú aj emisie, ktoré sa líšia v závislosti od znečisťujúcich látok a hospodárskych odvetví. Hlavné zdroje znečisťovania ovzdušia predstavujú: priemysel vrátane energetiky, poľnohospodárstvo, stavebníctvo, doprava, nevhodné nakladanie s odpadom, spaľovanie dreva v domácom prostredí (Znečisťovanie ovzdušia: naše zdravie stále nemá dostatočnú ochranu 2018).

Do ľudského organizmu sa dostávajú škodliviny konzumáciou potravinových výrobkov, ktoré boli vyrobené v znečistenom území a intenzívnou cestnou dopravou. Nebezpečnými sú prachové častice, ktoré sú rozptýlené vo vzduchu a skladajú sa z mnohých zlúčenín vrátane kyselín, ako napr. dusičnany a sírany, tiež organických chemikálií, kovov a pod. Prachové častice sú príčinou zhoršenia chorôb u ľudí, ktorí trpia na ischemickú chorobu srdca, chorobu pľúc, astmu, alergické choroby, ale aj diabetes mellitus. Čím je väčšia koncentrácia prachových častíc vo vzduchu, tým je vyššie riziko respiračných chorôb a astmy.

Medzi škodliviny v ovzduší patria aj prírodné, ale aj umelé vlákna, hlavne azbest. Azbest sa používal v minulosti v stavebníctve ako materiál izolačný a protipožiarny. Ťažké kovy ako olovo, nikel, arzén majú chronické účinky na zdravie človeka. Spôsobujú poruchy metabolizmu, zlyhanie obličiek, pečene (Halzlová 2016).

Jednu z veľmi nebezpečných škodlivín predstavuje tabakový dym (Európsky kódex proti rakovine 2016).

Na zdravie človeka nepriaznivo pôsobí spaľovanie odpadu, ktoré obsahuje škodlivé látky: plasty (obsahujú rôzne farbivá, ťažké kovy – olovo, spomaľovače horenia: bróm a fosfor), papier (farebné letáky, časopisy a tiež voskovaný papier obsahujúci veľa toxických látok), nápojové kartóny (napr. obaly od mlieka, džúsu a iné), batérievo monočlánky, žiarivky (obsahujú látky zdraví škodlivé ako ortuť, olovo, nikel).

Domáce spaľovanie odpadu na záhrade znečisťuje tiež okolie a zhoršuje zdravie človeka (Spaľovanie odpadov je škodlivé 2022). Tým, že budeme separovať odpad zabránime mnohým chorobám a znečisťovaniu životného prostredia.

Zaťaženie hlukom predstavuje veľký problém, ktorý má vplyv na naše zdravie. S veľkou hlučnosťou súvisí aj vplyv hluku na zdravie človeka, napr. poškodenie sluchu, ischemická choroba srdca, obezita, cukrovka a iné. Z toho dôvodu je vypracovaná aj Európska smernica o environmentálnom hluku (2002).

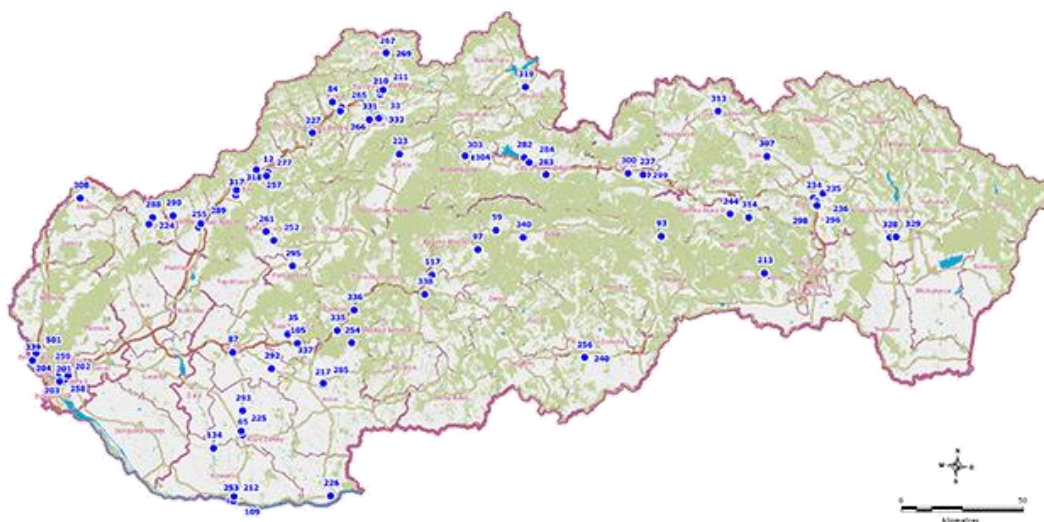
Vplyv zvuku závisí od intenzity a od citlivosti ako jednotlivec reaguje na hluk. V pôsobnosti orgánov verejného zdravotníctva SR je kontrola dodržiavania hluku v životnom prostredí (Argalášová a kol 2019).

Medzi znečisťujúce látky biologického charakteru patria roztoče, ktoré žijú v domovom prachu, v domácnostiach, rôznych budovách, inštitúciách, úradoch a iné. Do tela človeka sa dostávajú inhaláciou, spôsobujú astmu, ekzémy. Ďalej tu zaraďujeme plesne a huby, ktoré majú veľmi vážne dôsledky na zdravie človeka. Vyvolávajú astmatické záchvaty, dráždenie sliznice, atď.

Elektrosmog je všadeprítomný okolo nás. Limitné hodnoty pre elektromagnetické polia sú určené v legislatíve na ochranu zdravia. Elektrické domáce spotrebiče nemajú negatívny vplyv na zdravie človeka, v podstate generujú nízkofrekvenčné elektrické a magnetické pole.

Mapa 1 poukazuje na vybrané environmentálne záťažové faktory navrhované na monitorovanie.

Mapa 1 Vybrané environmentálne záťažové faktory navrhované na monitorovanie



Zdroj: Štátny geologický ústav Dionýza Štúra

Mapa identifikuje miesta s vysokým stupňom environmentálneho znečistenia a napomáha pri plánovaní a implementácii opatrení na ochranu životného prostredia a ľudského zdravia.

Tak ako je uvedené v Správe o stave životného prostredia Slovenskej republiky v roku 2020 medzi hlavné nepriaznivé faktory, ktoré vplyvajú na zdravotný stav obyvateľov patria práve environmentálne rizikové faktory. Zlá

situácia je v najviac znečistených oblastiach Slovenska, v ohrozených regiónoch. Vyskytujú sa tam vo vyššej miere ochorenia dýchacích ciest, alergie, ochorenia tráviacej sústavy, choroby nervovej sústavy, choroby zmyslových ústrojov, ochorenia kože a podkožného tkaniva. Kvalita života marginalizovaného obyvateľstva je v mnohých prípadoch veľmi nízka. Vyskytujú sa tu aj vyššie spomenuté ochorenia, ktoré majú súvis s nepriaznivým stavom životného prostredia.

1.1 Zložky životného prostredia

Zložkami životného prostredia sú hlavne ovzdušie, voda, pôda, litosféra a biosféra.

Voda predstavuje najdôležitejšiu zložku životného prostredia. Na Slovensku sa venuje veľká pozornosť kontrole kvality pitnej vody. Musíme však konštatovať, že na Slovensku sú aj oblasti, kde obce nemajú vybudovaný verejný vodovod, a preto obyvatelia využívajú vodu zo súkromných studní. Bohužiaľ, voda z týchto súkromných studní má často nevyhovujúcu kvalitu a je mikrobiologicky znečistená. Je preto nevyhnutné zabezpečiť, aby aj v týchto oblastiach obyvatelia mali prístup k bezpečnej a zdravej pitnej vode. To si vyžaduje nielen lepšiu infraštruktúru a budovanie verejných vodovodov, ale aj pravidelnú kontrolu kvality vody vo súkromných studniach a potrebné opatrenia na zlepšenie jej kvality. Je to kľúčové nielen pre zdravie ľudí, ale aj pre ochranu životného prostredia.

Vzduch je jednou z najdôležitejších zložiek životného prostredia a jeho kvalita má priamy vplyv na zdravie ľudí, životné prostredie a ekosystémy. Čistý vzduch je nevyhnutný pre zdravie ľudí, zvierat a rastlín. Znečistenie ovzdušia zvyšuje riziko respiračných ochorení, ako sú astma a bronchitída, a môže mať dlhodobé negatívne účinky na ľudské zdravie. Emisie z priemyslu, dopravy a iných ľudských aktivít sú hlavnými zdrojmi znečistenia ovzdušia. Tieto emisie môžu obsahovať rôzne škodlivé látky, ako sú oxidy dusíka, sýry, ťažké kovy a organické látky. Niektoré látky vo vzduchu, ako napríklad oxid uhličitý, metán a dusičnany, sú skleníkové plyny, ktoré prispievajú ku globálnemu otepľovaniu a zmenám klímy. Dôležitou súčasťou ochrany životného prostredia je kontrola emisií a zlepšenie kvality ovzdušia. To zahŕňa používanie čistejších energetických zdrojov, ako aj opatrenia na zníženie emisií z dopravy a priemyslu. Sledovanie kvality ovzdušia je dôležité na identifikáciu problémov s ovzduším a na včasnú implementáciu opatrení na jeho zlepšenie. Vzduch je kritickým zdrojom života a je nevyhnutné, aby sme sa starali o jeho kvalitu, aby sme chránili životné prostredie a zdravie ľudí a ostatných živých organizmov.

Pôda je kľúčovou zložkou životného prostredia s veľkým vplyvom na život na Zemi. Pôda podporuje rozmanitosť života - od mikroorganizmov až po rastliny a živočíchy. Je domovom mnohých druhov a je nevyhnutná pre udržanie ekosystémov. Pôda je nevyhnutná pre pestovanie plodín a produkciu potravín. Ochrana pôdy je kľúčová pre udržateľné poľnohospodárstvo a potravinovú bezpečnosť. Pôda hrá dôležitú úlohu v cykle vody, absorbuje a udržiava vodu, čím pomáha regulovať hydrologické cykly a predchádzať

povodniám a suchu. Pôda je dôležitým zásobníkom uhlíka. Správne hospodárenie s pôdou môže pomôcť znížiť koncentráciu oxidu uhličitého v atmosfére. Znehodnocovanie pôdy eroziou je závažným environmentálnym problémom, ktorý môže mať vážne následky pre životné prostredie a ľudské obyvateľstvo. Pôda môže byť znečistená rôznymi látkami, vrátane ťažkých kovov, pesticídov a chemikálií, čo môže mať negatívny vplyv na životné prostredie a ľudstvo. Správne nakladanie s odpadmi je dôležité pre ochranu pôdy pred kontamináciou a degradáciou.

Biodiverzita, alebo biologická diverzita, je miera rozmanitosti živých organizmov na Zemi. Táto rozmanitosť zahŕňa rôzne druhy rastlín, živočíchov, mikroorganizmov a ich genetické varianty, ako aj rôzne ekosystémy, ktoré tieto organizmy obývajú. Biodiverzita je dôležitá pre udržanie zdravého životného prostredia a poskytuje množstvo ekosystémových služieb. Udržanie biodiverzity je kľúčové nielen pre jej vlastnú hodnotu, ale aj preto, že poskytuje dôležité ekosystémové služby. Tieto služby zahŕňajú čistý vzduch, pitnú vodu, pôdu dobrej kvality a opelenie plodín. Biodiverzita tiež zohráva kľúčovú úlohu v boji proti zmene klímy tým, že nám pomáha sa prispôbiť, a tiež pomáha znižovať dopad prírodných katastrof. Straty v biodiverzite tak majú významné dôsledky nielen pre prírodu, ale aj pre spoločnosť, hospodárstvo a ľudské zdravie (European Environment Agency 2024).

2 KLIMATICKÉ ZMENY V KONTEXTE ZDRAVIA

Problematika klimatických zmien je v súčasnosti jednou z najčastejšie diskutovaných tém. Zmeny v klíme na Zemi sa udiali aj v minulosti a pokračujú aj v súčasnosti. Alarmujúci je však fakt, že dnes prebiehajú oveľa rýchlejšie a s narastajúcou intenzitou. V dôsledku toho sa problematika klimatických zmien už nevníma len ako potenciálna budúca hrozba, ale skôr ako jeden z najvýznamnejších environmentálnych problémov súčasnosti. V rámci verejného zdravotníctva je hlavným dokumentom pre činnosti v oblasti environmentálneho zdravia Akčný plán pre životné prostredie a zdravie obyvateľov Slovenskej republiky (NEHAP). Tento akčný plán sa zaoberá aj klimatickými zmenami a ich vplyvom na zdravie obyvateľov Slovenska (Úrad verejného zdravotníctva SR 2024).

S klimatickými zmenami v Európe súvisia choroby spojené s horúčavou a znečistením ovzdušia. Klimatické zmeny vplyvajú na zdravie človeka. Výkyvy teplôt, spôsobené extrémne vysokými alebo veľmi nízkymi teplotami, majú významný vplyv na zdravie človeka. *Vysoké teploty* môžu spôsobiť astmu, respiračné choroby a kardiovaskulárne ochorenia, zatiaľ čo *nízke teploty* môžu viesť k podchladeniu a omrzlinám. *Záplavy* predstavujú ďalšie riziko pre zdravie, keďže sú spojené s rizikom úrazov a infekčných chorôb, ktoré môžu viesť k úmrtiam. *UV žiarenie* je známe svojimi škodlivými účinkami na ľudskú pokožku a môže spôsobiť rôzne choroby kože. *Peľové alergény* sú ďalšou zdravotnou hrozbou, keďže môžu spôsobiť zvýšenie počtu astmatických záchvatov a alergických stavov. *Prenos infekčných ochorení komármi a kliešťami* je tiež veľkým problémom, keďže môže spôsobiť

ochorenia ako je borelióza alebo encefalitída. *Znečistené potraviny* sú príčinou mnohých infekčných ochorení, ako je napríklad salmonelóza. *Obdobie sucha* môže viesť k nedostatku vody a potravín, čo môže spôsobiť rôzne choroby a zdravotné problémy (Mindaš 2011).

3 BUEN VIVIR

Buen vivir – Dobrý život predstavuje koncepciu, ktorá nemá nič spoločné s nadnárodným konzumným priemyslom a eurocentrizmom. Ide o obhajobu života, obnovenie rovnováhy ekosystému a významu kolektivismu pred individualizmom (Šmída 2013). Koncept trhového hospodárstva na jednej strane a Buen vivir na strane druhej sú v protiklade. V Európe riešime ekonomický rast, na druhej strane zemegule sa vedú rozhovory o tom, čo to znamená „žiť dobre“. Nejde o to žiť lepšie, rýchlejšie, bohatšie, modernejšie, ale jednoducho „dobre“. Žiť život, kde sú vzťahy medzi ľuďmi dôležitejšie než zisk, Zem sa chráni, veď predsa bez nej sa nedá existovať. V Ekvádore a Bolívii sa právo občanov na harmonický život stalo súčasťou ústavy. Pre porovnanie môžeme uviesť, že Ústava Slovenskej republiky popisuje Zem ako majetok (vlastníctvo SR) než základ života (Límová 2017).

Naša európska kultúra sa stále cíti pánom tvorstva, sveta, teda aj prírody a všetkého živého. Welfare state – sociálny štát reaguje na procesy nášho socializovaného sveta, nereaguje v takej veľkej miere na procesy, ktoré sa odohrávajú v ekosystéme. Buen vivir myslí na ekológiu, je založený na harmónii medzi prírodou a životom. Podstavou je samotná ochrana prírody, samotného života a ľudstva vôbec (Acosta 2016).

Buen vivir – Dobrý život kritizuje využívanie prírodných zdrojov a podstatou je Matka Zem – pôvod života. Zavádza sa nové chápanie významu prírody v politike.

ZÁVER

Základom pre dobré zdravie ľudí je zdravá príroda. Životné prostredie ovplyvňuje zdravie človeka. Európska environmentálna agentúra je agentúrou Európskej únie. Jej úlohou je to, aby poskytovala nezávislé informácie o životnom prostredí.

Environmentálne zdravie zaraďujeme medzi prioritné oblasti verejného zdravotníctva. Proroctvo pôvodných obyvateľov Ameriky z kmeňa Kriov: *„Iba až keď bude posledný strom zoťatý, iba až keď bude posledná rieka znečistená, iba až keď bude posledná ryba ulovená. Až vtedy zistíš, že peniaze sa nedajú jesť.“*

Zoznam použitej literatúry

- ACOSTA, A. 2016. *O Bem Viver*. Editora Autonomia Literária. ISBN 978-85-69536-02-4
- ARGALÁŠOVÁ, Ľ. a kol. 2019. *Vplyv hluku na zdravie v obytných územiach*. Bratislava: Úrad verejného zdravotníctva. ISBN 978-80-7159-243-3.
- European Environment Agency. [online]. [2024-08-05]. Dostupné na: <https://www.eea.europa.eu/sk/help/casto-kladene-otazky/co-je-biodiverzita-a-preco>
- Európska smernica o environmentálnom hluku 2002. [online]. [2024-03-05]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=celex:32002L0049>
- Európsky kódex proti rakovine 2016. [online]. [2024-06-05]. Dostupné na: <https://cancer-code-europe.iarc.fr/index.php/sk/12-sposobov/sekundarny-dym/3783-co-je-to-sekundarny-dym>
- HALZLOVÁ, K. 2016. *Životné prostredie a jeho vplyv na zdravie človeka*. [online]. [2024-03-05]. Dostupné na: https://www.npz.sk/sites/npz/Stranky/NpzArticles/2013_06/Zivotne_prostradie_a_jeho_vplyv_na_zdravie_cloveka.aspx?did=2&sdid=59&tuid=19&age=full&
- LÍMOVÁ, Z. 2017. *Buen Vivir: Latinská Amerika má právo na dobrý život*. [online]. [2024-01-05]. Dostupné na: <https://svet.sme.sk/c/20441746/buen-vivir-latinska-amerika-ma-pravo-na-dobry-zivot.html>
- MINĐAŠ, J. 2011. *Dôsledky klimatickej zmeny a možné adaptačné opatrenia v jednotlivých sektorech*. [online]. [2024-05-05]. Dostupné na: <https://www.shmu.sk/File/projekty/Zaverecna%20Sprava%20projektu%20Klim.%20zmena%20a%20Adaptacie%202012.pdf>
- Spaľovanie odpadov je škodlivé 2022. [online]. [2024-05-05]. Dostupné na: <https://www.nulaodpadu.sk/nespalujme-odpady>
- Správa o stave životného prostredia Slovenskej republiky v roku 2020. Banská Bystrica: Slovenská agentúra životného prostredia. ISBN 978-80-8213-052-5
- Svetová zdravotnícka organizácia. [online]. [2024-03-05]. Dostupné na: <https://www.health.gov.sk/?world-health-organization-svetova-zdravotnicka-organizacia-1>
- ŠMÍDA, J. 2013. *Koncept Buen vivir: Ochrana lidskosti i životního prostředí*. [online]. [2024-03-05]. Dostupné na: <https://www.iir.cz/koncept-buen-vivir-ochrana-lidskosti-i-zivotniho-prostredi>
- Úrad verejného zdravotníctva SROV. 2024. [online]. [2024-06-05]. Dostupné na: <https://www.uvzs.sk/web/uvz/zmena-klimy-a-zdravie>
- Štátny geologický ústav Dionýza Štúra. 2015. [online]. [2024-03-05]. Dostupné na: <https://www.geology.sk/zabezpecenie-monitorovania-environmentalnych-zatazi-slovenska-i-cast/>
- Znečisťovanie ovzdušia: naše zdravie stále nemá dostatočnú ochranu. [online]. [2024-03-05]. Dostupné na:

https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR18_23/SR_AIR_QUALITY_SK.pdf

Ol'ga Bočáková is an university professor at the Faculty of Health Sciences, University of Ss. Cyril and Methodius in Trnava.
[e-mail: olga.bocakova@ucm.sk]

Andrej Hrnčárik is an assistant professor at the Faculty of Social Sciences, University of Ss. Cyril and Methodius in Trnava.
[andrej.hrncaarik@ucm.sk]

Juraj Sedláček is an associate professor at the Faculty of Social Sciences, University of Ss. Cyril and Methodius in Trnava.
[juraj.sedlacek@ucm.sk]

Michaela Vaceková is an assistant professor at the Faculty of Social Sciences, University of Ss. Cyril and Methodius in Trnava.
[michaela.vacekova@ucm.sk]

Political Science Forum Contributing to the journal

It is possible to publish several kinds of manuscripts in Political Science Forum. The **Studies** section constitutes the main part of the journal. To this section belong bigger analytical articles with the format of 15 to 30 pages (5000 – 8000 words).

The next section is called **Discussion** and shorter articles are placed there. An article in this section should be between 5 to 10 pages (1500 -3000 words) long and it should be presenting specific view of its author on the theme of the particular issue or alternatively to present a new interesting finding.

The last traditional section of scientific journals is **Reviews**. Authors can evaluate latest interesting books in their field of interest. Reviews are usually 1 to 5 page long (500 - 2500 words).

It is possible to submit manuscripts in electronic form to e-mail address of the address marian.bussa@tnuni.sk in standard formats (.doc, .rtf or .docx).

All submitted manuscripts are evaluated by the editorial staff and selected manuscripts are sent out to peer review. In case of positive review the article will be listed for publishing. Every author will be informed about the decision to publish or to return the article. Unless informed otherwise we presume every manuscript we receive has not been published yet and was not submitted separately to be published elsewhere. Brief information about the author and his current and past positions along with full contact address should be attached in covering letter to the manuscript.

Style Guidelines for Manuscripts:

Title: arial, size 13, bold, all caps

Title in English language: arial, size 13, all caps

Name and surname: arial, size 11, last name in capital letters

Abstract in English and length of 100 to 150 words. It should contain exact topic of the manuscript, used method and authors' findings. (arial, size 11)

Keywords: 4-6 (*arial, size 11, italic*)

Text:

Page format: B5

Font: arial, size 11

Paragraph: 1 line spacing, no extra space before or after paragraph

Format: MS Word (.rtf, .doc, .docx)

Mark **footnotes** with Arabic numbers. Footnotes should be placed on the same page as the text reference, with the same number in the manuscript. To **tables, graphs and pictures** please state the source and mark them with Arabic numbers.

The reference list in alphabetical order at the end of the paper.

Some Examples of the Preferred References Style:

Name of author in the text:

Susser (1992)

Susser (1992; 1994)

Name of author outside of the text:

(Mair 1997: 76)

(Mair 1993; 1998)

(Mair 1997; Gallagher 2005)

Names of authors:

Mair and Gallagher (1998: 11-23)

(Mair, Gallagher 1998: 11-23)

More sources by the same author in the same year of publication:

Mair (1997a; 1997b)

(Mair 1998a; 1998b)

Quotation format:

Quoted text is marked by double quotes, not by Italic.

References

Books:

Mair, P. (1997): Party System Change: Approaches and Interpretations, Oxford, Oxford University Press.

Gallagher M. - Laver M. - Mair P. (2005): Representative Government in Modern Europe: Institutions, Parties, and Governments, New York, McGraw-Hill, 4th edition.

Edited Volumes:

Mair, P. – Zielonka, J. (2002, eds.): The Enlarged European Union: Diversity and Adaptation, London, Frank Cass.

Chapters from Monographs:

Kirchheimer, O. (1966): The Catch-all Party, In: *Mair, P.* (ed. 1990): *The West European Party System*, Oxford, Oxford University Press.

Articles in Journals:

Lijphart, A. (1992): Democratization and constitutional choices in Czecho-Slovakia, Hungary and Poland, 1989-91. *Journal of Theoretical Politics* , vol. IV, no. 2, 207-223.

Mareš, M. (2004): Politický rozměr požadavků německé menšiny v České republice. In: *Středoevropské politické studie*, roč. VI, č. 2-3, [online]. Available at: <<http://www.cepsr.com/index.php> [Accessed 30. April 2006].

In case of using Internet sources it is necessary to state the date of access.