

FLEXIBILNÉ FORMY ZAMESTNÁVANIA V KRAJINÁCH EÚ V ŠIRŠOM LEGISLATÍVNOM KONTEXTE POLITIKY ZAMESTNANOSTI V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT IN THE EU COUNTRIES IN THE WIDER LEGISLATIVE CONTEXT OF EMPLOYMENT POLICY IN THE SLOVAK REPUBLIC

JUSKO Peter

Abstrakt

Vo všetkých krajinách Európskej únie sa, v menšej či väčšej miere, ako jedna zo stratégií zosúladovania rodinného a pracovného života využívajú flexibilné formy zamestnávania. V našom príspevku sa zameriame na identifikáciu možností využitia flexibilných foriem zamestnávania uplatňovaných v jednotlivých krajinách Európskej únie vo vzťahu k existujúcej legislatívnej úprave politiky zamestnanosti v Slovenskej republike so zameraním na vedecko-pedagogických zamestnancov vysokých škôl. V závere príspevku prinášame charakteristiku koncepcie flexikurity ako možnosti ďalšieho rozvoja flexibilných foriem zamestnávania.

Abstract

In all European Union countries, to a lesser or greater extent, as one of the strategies of reconciliation of work and family life using flexible forms of employment. In our contribution we will focus on identifying ways of using flexible forms of employment applicable in the various countries of the European Union in relation to the existing legislative regulation of employment policy in the Slovak Republic with a focus on scientific and teaching staff of universities. At the end of the article we characterize concept of flexicurity as possibilities for further development of flexible forms of employment.

ÚVOD

Politika zamestnanosti sa vo svojich cieľoch dlhodobo a kontinuálne venuje problematike nových foriem organizácie práce. Jedným z nástrojov politiky zamestnanosti pre zamestnaných občanov v jej širšom legislatívnom kontexte sú práve flexibilné formy zamestnávania. V úvode nášho príspevku si preto priblížime tento legislatívny kontext, ktorý vytvára základný právny rámec uplatňovania jednotlivých nástrojov politiky zamestnanosti v Slovenskej republike.

Východiskovou legislatívnou platformou politiky zamestnanosti v Slovenskej republike je Zákon NR SR č. 341/2011 Z.z. Zákonník práce ako kľúčová právna norma pracovného práva, ktoré upravuje pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Ťažiskovou súčasťou politiky zamestnanosti v SR sú služby zamestnanosti, ktoré môžeme označiť ako aktívnu politiku zamestnanosti. Ich poskytovanie legislatívne upravuje Zákon NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti. Táto právna norma sa venuje predovšetkým právnej úprave pôsobenia účastníkov právnych vzťahov vznikajúcich v oblasti služieb zamestnanosti, aktívnych opatrení na trhu práce v SR, podpore zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím a príslušných povinností zamestnávateľa v tejto oblasti.

Súčasťou politiky zamestnanosti v SR, ktorá býva označovaná aj ako pasívna politika zamestnanosti je aj poistenie v nezamestnanosti a pomoc v hmotnej núdzi. Poistenie v nezamestnanosti ako súčasť sociálneho poistenia je legislatívne upravené v Zákone NR SR č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení. Okrem právnej úpravy poistenia v nezamestnanosti je v tejto súčasti politiky zamestnanosti významné najmä poskytovanie dávky v nezamestnanosti. Pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa dostanú do stavu hmotnej núdze je určená pomoc v hmotnej núdzi, ktorej legislatívnu úpravu predstavuje Zákon NR SR č. 599/2003 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi. Tento zákon terminologicky vymedzuje hmotnú núdzu, určuje okruh oprávnených osôb a možnosti pomoci v hmotnej núdzi.

Politika zamestnanosti v SR sa dlhodobo zaoberá riešením tzv. nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Legislatívnu úpravu tejto problematiky predstavuje Zákon NR SR č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní. Tento zákon vymedzuje nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie, ustanovuje zákaz vykonávania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, výkon kontroly a postih za porušenie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

K ďalším právnym normám, ktoré sa podieľajú na legislatívnych úpravách politiky zamestnanosti v SR patria predovšetkým Zákon NR SR č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti, Zákon NR SR č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce, Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok), Zákon NR SR č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní a ďalšie právne normy.

V našom príspevku sa zameriame na identifikáciu možností využitia flexibilných foriem zamestnávania uplatňovaných v jednotlivých krajinách Európskej únie vo vzťahu k existujúcej legislatívnej úprave politiky zamestnanosti v Slovenskej republike so zameraním na vedecko-pedagogických zamestnancov vysokých škôl. V závere príspevku prinášame charakteristiku koncepcie flexikurity ako možnosti ďalšieho rozvoja flexibilných foriem zamestnávania.

1 TYPY FLEXIBILNÝCH FORIEM ZAMESTNÁVANIA V KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE

Kategorizáciou flexibilných foriem zamestnávania sa zaoberali riešitelia výskumného projektu VP 2157 pod názvom "Flexibilné formy zamestnávania v rámci Európskej únie - možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike" (Bellan – Olšovská, 2012). Autori, okrem iného, poukazujú na to, že v porovnaní so štandardným pracovným pomerom sa neštandardné formy zamestnania vyznačujú týmito znakmi:

- nízkou úrovňou stability zamestnania a ochrany, s možnosťou jednoduchšieho skončenia pracovného pomeru, s krátkou alebo žiadnou výpovednou dobou,

- nižšia kvalita práce (nižšia mzda, neistý alebo neregulárny príjem, horšie podmienky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, častá zmena pracovného času a intenzity práce),
 - žiadny alebo obmedzený prístup k bežným benefitom, plneniam,
 - obmedzené sociálne krytie, obmedzený prístup k sociálnej ochrane,
 - obmedzená možnosť kariérneho postupu, získania stabilného zamestnania,
 - obmedzené možnosti vzdelávania v zamestnaní,
 - nízka alebo žiadna odborová organizovanosť,
 - slabá pozícia vo vyjednávaní,
 - nedostatok alternatív na trhu práce,
 - nízke pokrytie normami pracovného práva, konkrétne najmä pre tých pracujúcich, ktorí majú uzatvorené obchodno-právne zmluvy.
- V rámci spomínaného projektu taktiež došlo k identifikácii nových neštandardných foriem zamestnávania, kam môžeme zaradiť predovšetkým (In: Bellan – Olšovská, 2012, s.73-81) :
- flexi-time: zamestnanec má možnosť pracovať v čase, kedy mu vyhovuje, okrem času (core hours), ktorý mu určí zamestnávateľ;
 - tzv. zero-hours contract: zamestnanec pracuje len vtedy, t.j. len toľko hodín, kedy ho potrebuje zamestnávateľ;
 - mini jobs alebo midi jobs;
 - staggered working hours (kolísavé pracovné hodiny): zamestnanec začína, končí a má prestávku v práci vždy v inom čase, čo umožňuje napr. mať predĺžené otváracie hodiny, ak týmto spôsobom pracuje viacero zamestnancov;
 - compressed working hours (stlačené pracovné hodiny): zamestnanec si svoj pracovný čas odpracuje za menej pracovných dní než je bežné;
 - term-time working: zamestnancov pracovný pomer trvá aj vtedy, keď má počas školských prázdnin platené alebo neplatené pracovné voľno;
 - V-time working: zamestnanec súhlasí so skrátením pracovného času na určité obdobie s garanciou, že ak táto doba skončí, zamestnanec bude pracovať na plný úväzok;
 - sabbatical (career break): zamestnanec má možnosť zobrať si dlhšie platené alebo neplatené pracovné voľno;
 - open-ended contract;
 - job-sharing: jeden pracovný pomer na plný úväzok je obsadený dvomi zamestnancami, ktorí si dohodnú pracovný čas medzi sebou;
 - shift swapping: zamestnanci si rozvrhujú pracovné zmeny medzi sebou tak, aby boli pokryté všetky požadované zmeny.

2 ZOSÚLAĐOVANIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA V KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE

Problematike zosúlad'ovania rodinného a pracovného života sa venovali riešitelia projektu č. 2005/2.2/01//065 po názvom "Posilnenie princípu rovnosti príležitostí u zamestnávateľov v podmienkach banskobystrického regiónu", publikačným výstupom ktorého bola aj monografia na tému: Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie (Šipikal a kol., 2007). Autori monografie poukazujú na využívanie viacerých opatrení v tejto oblasti, ku ktorým patria najmä flexibilné usporiadania pracovného času, práca na čiastočný pracovný úväzok, dohody týkajúce sa uprav pracovného času, miesto výkonu práce, telework, či rôzne formy dobrovoľného voľna.

Podľa Európskeho prieskumu pracovného času a rovnováhy medzi prácou a životom (In: Šipikal a kol., 2007, s.27) je možné rozlíšiť štyri najčastejšie využívané typy flexibilného usporiadania pracovného času:

1. najnižší stupeň flexibility je poskytovaný prostredníctvom programu, ktorý umožňuje variovať čas začatia a ukončenia práce v rámci jedného dňa bez možnosti akumulácie počtu hodín. Tento typ flexibility využíva 16% zo všetkých skúmaných organizácií;
2. druhý typ pripúšťa akumuláciu počtu hodín v rámci určitých limitácií počas dlhšieho obdobia, ako napríklad v rámci týždňa alebo mesiaca, avšak nepripúšťa kompenzáciu formou voľného dňa. To znamená, že práca nadčas počas niektorých dní môže byť vykompenzovaná kratšou pracovnou dobou počas iných dní. Približne 7% zo všetkých organizácií ponúka takúto možnosť aspoň niektorým svojim zamestnancom;
3. dokonalejšou formou flexibilného usporiadania pracovného času je poskytovanie kompenzácie nadrobených hodín dňom voľna. Takúto formu využíva 12% organizácií;
4. najvyšší stupeň flexibility je ponúkaný v rámci usporiadania, kedy kompenzácia je možná prostredníctvom dlhšieho pracovného voľna – často v trvaní až jedného roka (prípadne aj dlhšie). Takéto pracovné schémy sú často krát označované ako „pracovné účty“ alebo „ročná pracovná doba“ a vyskytujú sa v 13% zo svedčaných organizácií.

Práca na čiastočný úväzok predstavuje jednu z najfrekvencovanejších možností zosúlad'ovania rodinného a pracovného života tak v rámci Európskej únie, ako aj v podmienkach Slovenskej republiky. Využívanie tejto formy flexibilizácie trhu práce má stúpajúcu tendenciu. Medzi jednotlivými krajinami EÚ existujú výrazné diferencie v legislatívnych úpravách tejto formy pracovného pomeru. Podobné rozdiely sa vyskytujú aj pri porovnávaní praktickej aplikácie čiastočného úväzku v jednotlivých zamestnávateľských subjektoch.

K dohodám týkajúcim sa úprav pracovného času by sme mohli podľa Bellana s Olšovskou (2012, s.73) zahrnúť nasledovné formy flexibilných podmienok pracovného času: práca nadčas, práca na vyzvanie, stand-by práca, práca na zmeny (vrátane nočnej práce), či pružný pracovný čas. V jednotlivých krajinách Európskej únie sa objavujú zaujímavé prorodinné modifikácie týchto foriem ako sú napr. pracovné zmluvy bez vopred dohodnutého rozsahu pracovného času (napr. tzv. Zero hours vo Veľkej Británii), práca na zavolanie (napr. tzv. min-max zmluvy v Holandsku), pracovná doba vo flexibilnom pohotovostnom režime (napr. tzv. stand-by zamestnanie v Maďarsku), voľno pre účely kariérneho rastu (tzv. career break), stlačené pracovné hodiny (tzv. compressed hours), čiastočný pracovný úväzok vo forme tzv. annualized hours, či začatie a skončenie práce v odlišných časových intervaloch vo forme kolísavých pracovných hodín.

Flexibilným prístupom k podpore zosúlad'ovania pracovného a rodinného života je aj možnosť modifikácie miesta výkonu práce. Patria k nim napr. práca výhradne v prevádzkových priestoroch zamestnávateľa, práca aj v prevádzkových priestoroch aj mimo, práca len mimo prevádzkových priestorov, práca mimo a z domu, práca len z domu, práca v prevádzkových priestoroch aj z domu apod. Využitie konkrétneho miesta je determinované možnosťami zamestnávateľa, ochotou a potrebami zamestnanca, ako aj ich vzájomnou, legislatívne konformnou, dohodou o mieste výkonu práce zamestnanca.

Telework môžeme definovať ako prácu z domu s využitím dostupných informačno-komunikačných technológií. V rámci celej Európskej únie je podiel zamestnancov pracujúcich prostredníctvom teleworku pomerne nízky. Najvyššie zastúpenie teleworku je v škandinávskych krajinách a v Holandsku a najnižšie je v krajinách južnej Európy. Telework je oveľa častejšie vykonávaný súkromnými podnikateľmi ako zamestnancami a muži sú mierne viac naklonení tomuto druhu práce ako ženy.

Rodičovská dovolenka (In: Šipikal a kol., 2007, s. 54) je najčastejším dôvodom dlhodobej absencie v práci, pričom sa ale predpokladá spätný návrat. Čoraz viac však nadobúdajú dôležitosť iné dôvody, ako napríklad dlhodobé vzdelávanie či starostlivosť o staršieho člena rodiny ako motívy pre prechodnú absenciu na pracovisku. Väčšie organizácie majú v porovnaní s menšími podnikmi tendenciu poskytovať dlhodobé voľno. Podmienky dlhodobého odchodu z prípustných dôvodov sa môžu výrazne líšiť medzi jednotlivými krajinami, ako aj medzi jednotlivými organizáciami. To, či bude zamestnancovi udelená možnosť dlhodobej absencie prevažne závisí od konkrétnych podmienok jednotlivých podnikov. Medzi ďalšie faktory patria finančné podmienky, kariérne vyhliadky po návrate, postoj nadriadených a spolupracovníkov.

3 FLEXIBILNÉ FORMY ORGANIZÁCIE PRÁCE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE SO ZAMERANÍM NA PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV VYSOKÝCH ŠKÔL

Širší legislatívny kontext politiky zamestnanosti v SR, reprezentovaný predovšetkým Zákonníkom práce, ako aj existujúce typy flexibilných foriem zamestnania zameraných na zosúladovanie rodinného a pracovného života v krajinách EÚ nám umožňujú sa zamyslieť nad ich aplikáciou vo vysokoškolskom prostredí a ich využiteľnosťou pre pedagogických zamestnancov vysokých škôl. Inštitút zamestnanosti vo svojej štúdii pod názvom "Nové formy organizácie práce - východiská, trendy, prognózy" (2007) identifikoval viaceré flexibilné formy zamestnávania uplatňované a legislatívne "ošetrené" v rámci Slovenskej republiky. Vo vzťahu k téme nášho príspevku by sme k takýmto formám mohli zaradiť pracovný pomer na dobu určitú, prácu nadčas, pružný pracovný čas, prácu na skrátený pracovný čas (tj. čiastočný úväzok), zdieľanie pracovných miest, prácu doma, pohotovostnú prácu a projektové zamestnávanie.

Pracovný pomer na dobu určitú je hlavnou formou uzatvárania pracovnoprávných vzťahov u pedagogických zamestnancov vysokých škôl. Štandardom je uzatváranie päť - (príp. menej) ročných pracovných zmlúv s presne vymedzeným okruhom pracovných povinností. Pred vypršaním doby platnosti tejto zmluvy vypisuje zamestnávateľ konkurz na obsadenie príslušného pracovného miesta s uvedením konkrétnych požiadaviek na jeho obsadenie.

Práca nadčas patrí medzi najvyužívanejšie formy flexibility pracovného času v podmienkach slovenského trhu práce. Vo vysokoškolskom prostredí súvisí napr. so zabezpečením vzdelávacieho procesu v rámci stanoveného rozvrhu, ktorý môže dotknutým pedagogickým zamestnancom spôsobiť nárast hodín strávených na pracovisku. Nadčasové hodiny si potom zamestnanci môžu čerpať vo forme pracovného voľna počas dní, v ktorých im to ich pracovné povinnosti dovoľujú.

Využívanie režimu pružného pracovného času u zamestnancov vysokých škôl považujeme za hlavný pozitívny moment uplatňovaných flexibilných foriem v tomto segmente pracovného trhu, pretože umožňuje pracovníkom voľiť si začiatok a koniec pracovnej doby, v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom. Zamestnávateľ spravidla určuje tzv. základný pracovný čas (resp. pevnú pracovnú dobu, napr. 9:00 – 14:00), kedy zamestnanec musí byť prítomný na pracovisku. Obdobie pred (napr. 6:00 – 19:00) a po (napr. 14:00 – 20:00) si môže zamestnávateľ voľiť podľa vlastného uváženia, resp. pracovných povinností tak, aby v mesačných intervaloch dodržal stanovený fond pracovného času.

Využívanie práce na skrátený pracovný čas je jednou z legálnych možností zosúladovania pracovných a rodinných povinností vysokoškolského pedagóga najmä s maloletými deťmi.

Vykonávanie práce na čiastočný úväzok (napr. 0,25) redukuje dôsledky dlhodobého výpadku zamestnanca zo vzdelávacieho procesu a zároveň mu umožňuje v primeranej miere realizovať starostlivosť o maloleté dieťa v súčinnosti s ďalším rodičom, predškolskými zariadeniami apod.

Zdieľaním pracovných miest rozumieme rozdelenie jednej pracovnej náplne pre dvoch resp. viacerých pracovníkov na kratší pracovný čas. Na vysokých školách môže ísť o rôzne kombinácie zdieľania jedného pracovného úväzku napr. počas rodičovskej dovolenky zamestnanca pracujúceho na plný pracovný úväzok. Okrem riešenia problematiky starostlivosti o dieťa môže byť zdieľanie pracovného miesta využiteľné aj pri zamestnávaní ľudí so zdravotným postihnutím, ľudí v dôchodkovom veku, či zamestnancov pracujúcich na plný pracovný úväzok u iného zamestnávateľa.

Vhodnou možnosťou sklbenia výkonu zamestnania s rodinnými povinnosťami zamestnanca vysokej školy je práca doma. Kvantita a frekvencia jej čerpania je na posúdení vedúcich zamestnancov daného pracoviska, ktorí musia predovšetkým zabezpečiť plynulé plnenie pracovných povinností najmä vo vzťahu k vzdelávaciemu procesu.

V ojedinelých prípadoch sa u akademických zamestnancov využíva aj tzv. pohotovostná práca. Týka sa najmä riadiacich pracovníkov a ich pracovnej pohotovosti počas dní pracovného voľna a súvisí so zabezpečovaním nevyhnutných úkonov na pracovisku napr. v prípade požiaru, technickej poruchy, či iných problémov, ktoré vyžadujú bezodkladné riešenie.

Novou flexibilnou formou zamestnávania predovšetkým pre vedeckovýskumných pracovníkov a administratívnych pracovníkov na projektoch je projektové zamestnávanie. Ide o určitú kombináciu medzi pracovným pomerom na dobu určitú, pružnou pracovnou dobou a prácou doma. Projektoví zamestnanci sú zamestnaní počas trvania projektu, resp. projektov, v ktorých rámci sú rozpočtované financie na ich mzdu. Trendom vo vysokoškolskom prostredí v súčasnosti je vytváranie centier vedy a výskumu, ktoré koordinujú a administratívne zabezpečujú realizovanie projektovej činnosti na vysokých školách.

ZÁVER

Súčasná Európska únia sa snaží vysporiadať sa s dvojitou výzvou – so silnejúcou globálnou ekonomikou a so slabnúcim sociálnym štátom. V snahe zosúladiť flexibilný trh práce s vysokou úrovňou sociálnej ochrany prijala Európska komisia v júni roku 2007 koncepciu flexikurity, ktorou chcú európske sociálne štáty čeliť ekonomickým a sociálnym tlakom globalizácie a demografických zmien. Po prvý raz bola táto koncepcia aplikovaná v deväťdesiatych rokoch v Dánsku, výsledkom čoho bolo zníženie miere nezamestnanosti a posilnenie dánskej ekonomiky, čo vyvolalo o túto koncepciu záujem aj na pôde EÚ.

K základným princípom správneho pomeru sociálnej bezpečnosti a flexibility v koncepcii flexikurity patria:

- flexibilné a spoľahlivé pracovné kontrakty,
- široký systém celoživotného vzdelávania,
- efektívna aktívna politika trhu práce,
- moderný systém sociálneho zabezpečenia.

Koncept flexikurity spočíva na predpoklade, že flexibilia (flexibility) a sociálna bezpečnosť (social security) nie sú protikladmi ale vzájomne sa podporujúcimi faktormi. Stratégia koncepcie flexikurity sa snaží citlivo kombinovať rôzne druhy flexibility a sociálnej bezpečnosti za účelom zvyšovania prispôsobivosti pracovníkov a podnikov ako aj za účelom

zabezpečenia ich stability a ochrany pred sociálnymi rizikami. Základné druhy flexibility a sociálnej bezpečnosti uvádzame v T1.

Tabuľka 1 Druhy flexibility a druhy sociálnej bezpečnosti

Druhy flexibility	
Vonkajšia kvantitatívna flexibilita	Prispôsobenie objemu zamestnanosti prostredníctvom výmeny na otvorenom trhu práce, vrátane dočasného prepúšťania, brigád a dohôd na dobu určitú.
Vnútna kvantitatívna flexibilita	Dočasné prispôsobenie objemu práce v podniku, vrátane postupov ako napr. netypická pracovná doba a schémy vyúčtovania pracovnej doby.
Vnútna funkčná flexibilita	Organizačná flexibilita v podniku uskutočňovaná prostredníctvom školení, výkonu rôznych úloh a striedania činností, založená na schopnosti zamestnancov vykonávať rôzne úlohy a činnosti.
Finančná flexibilita	Rozdiely vo výške základných platov či príplatkov u jednotlivcov či v rôznych firmách.
Druhy sociálnej ochrany	
Ochrana pracovného miesta	Bezpečnosť vyplývajúca z právnych predpisov na ochranu zamestnanosti, ktorá obmedzuje možnosti zamestnávateľa kedykoľvek prepustiť zamestnancov.
Ochrana zamestnanosti	Zaručenie zodpovedajúcich pracovných príležitostí na základe vysokej práceschopnosti zabezpečenej napr. školením a vzdelávaním.
Ochrana príjmov	Zabezpečenie primeranej a stálej úrovne príjmov.
Ochrana možnosti kombinácie	Istota pracovníka, že bude schopný kombinovať svoje zamestnanie s inými povinnosťami či záväzkami ako je platená práca.

Zdroj: Koncept flexikurity. Brusel: Európsky hospodársky a sociálny výbor, 2007, s.4.

Europeizácia sociálneho štátu v ére globalizácie zvýšila význam kooperácie, koordinácie, spolupráce a subordinácie orgánov EÚ a národných štátov. Ako uvádza Tokárová (2002, s.24) čím je systém (napr. flexikurity, pozn. aut) zložitejší a čím vyššia je miera kompatibility s okolím, o to viac stúpa význam preventívnych opatrení najrozličnejšieho druhu. V koncepcii flexikurity spĺňajú ideový zámer takto koncipovaných preventívnych opatrení nasledovné riešenia, ktoré na základe princípov koncepcie flexikurity špecifikujú jej perspektívy v rámci európskeho sociálneho modelu (Koncept flexikurity, 2007):

- Kontraktuálna segmentácia. Súčasný trh práce je rozdelený na „insiderov“, tj. pracovníkov so stálymi kontraktmi a „outsiderov“, tj. pracovníkov s krátkodobými kontraktmi s nízkou úrovňou sociálnej ochrany. Možným riešením je snaha o rovnejšiu distribúciu flexibility a bezpečnosti, vytvorenie „bodov vstupu do zamestnania“ pre nové osoby na trhu práce (napr. absolventov škôl) a podpora ich prechodu ku kontraktom s lepšími podmienkami.
- Rozvoj flexikurity v podniku a ponuka prechodného zabezpečenia. Vysoký podiel veľkých spoločností vedie k nízkej pracovnej mobilitě. Možným riešením sú investície do zamestnateľnosti a celoživotného vzdelávania, aby sa zvýšila prispôbivosť pracovnej sily na technologické zmeny a poskytnutie lepších a bezpečnejších podmienok prechodu z jedného podniku do druhého.
- Nedostatok zručností a možností pre pracujúcu populáciu. V krajinách s vysokou úrovňou zamestnanosti majú nízko kvalifikovaní pracovníci malú šancu nájsť lepšie zamestnanie, než je to, ktoré majú. Perspektívou je podpora rozvoja pracovných

zručností nízko kvalifikovaných pracovníkov, aby sa tak umožnila sociálna mobilita smerom nahor.

- Zlepšenie príležitostí pre poberateľov podpory a neformálne zamestnaných pracovníkov. Táto situácia je typická pre krajiny, ktoré pristúpili k EÚ v roku 2004 a neskôr, a ktoré prešli hlbokou reštrukturalizáciou ekonomiky, v dôsledku ktorej je veľká časť potenciálnej pracovnej sily závislá na podpore. Riešenie, ktorá ponúkla koncepcia flexikurity spočíva v zavedení alebo posilnení aktívnej politiky trhu práce a celoživotného vzdelávania, aby sa tak poberateľom podpory zvýšili šance na prechod z neformálneho do formálneho zamestnania.

Kombinovanie vyššej flexibility trhu práce s efektívnejšou sociálnou ochranou je dôležitou podmienkou úspešnosti uplatňovania flexibilných foriem zamestnávania v rámci Európskej únie i na Slovensku. V systéme sociálnej politiky ide predovšetkým o funkčné prepojenie politiky zamestnanosti, sociálneho zabezpečenia a podnikovej sociálnej politiky.

Použitá literatúra

1. BELLAN, P. – OLŠOVSKÁ, A. 2012. *Flexibilné formy zamestnávania v rámci EÚ – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2012.
2. JUSKO, P. – HALÁSKOVÁ, R. 2012. *Politika zamestnanosti*. Banská Bystrica: PF UMB, 2012. ISBN 978-80-557-0339-8
3. *Koncept flexikurity*. 2007. Brusel: Európsky hospodársky a sociálny výbor, 2007.
4. KORIMOVÁ, G. a kol. 2007. *Sociálne podnikanie*. Banská Bystrica: OZ Kopernikus, 2007. ISBN 978-80-89288-14-4
5. ĽAPINOVÁ, E. – JAKAB, K. 2008. *Podpora zosúlad'ovania pracovného a rodinného života v zamestnávateľskej organizácii (metodické a koncepčné východiská)*. Banská Bystrica: REIC a ÚVV UMB, 2008, ISBN 978-80-8083-435-7
6. *Nové formy organizácie práce – východiská, trendy, prognózy*. 2007. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2007.
7. *Sprievodca rovnosťou príležitostí na trhu práce*. 2008. Bratislava: Fond sociálneho rozvoja, 2008.
8. ŠIPIKAL, M. A a kol. 2007. *Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie (osvedčené príklady z praxe)*. Banská Bystrica: REIC a ÚVV UMB, 2007. ISBN 978-80-8083-433-3
9. TOKÁROVÁ, A. 2002. Globalizovaný svet, kvalita života a vzdelanie. In: *Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých*. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou. Prešov: FF UK, 2002, s.22-30. ISBN 80-8068-088-4

Kontaktné údaje

Peter JUSKO, doc. PaedDr., PhD.
Pedagogická fakulta
Univerzita Mateja Bela
Ružová 13
974 11 Banská Bystrica
Slovenská republika
peter.jusko@umb.sk