

POTENCIÁL POZITÍVNEJ FLEXIBILIZÁCIE PRÁCE A REALITA JEJ SKUTOČNÉHO UPLATŇOVANIA V SR[#]

POTENTIAL FOR POSITIVE FLEXIBILIZATION OF WORK AND THE REALITY OF ITS IMPLEMENTATION IN SLOVAKIA

LAPINOVÁ Erika – KORÓNY Samuel – KORIMOVÁ Gabriela

Abstrakt

Je dôležité flexibilitu chápať a riešiť nie ako samostatný a izolovaný nástroj na podporu či už makroekonomických alebo mikroekonomických a mikrosociálnych cieľov, ale v súvislosti s ďalšími aspektmi pracovnoprávneho vzťahu, ktorými sú: istota, podpora zamestnateľnosti, podpora vytvárania pracovných príležitostí a uplatnenia na trhu práce, sociálne zabezpečenie. V opačnom prípade flexibilita môže byť príčinou polarizácie nielen na trhu práce (stabilita pracovného miesta, kvalita pracovných a platových podmienok, zamestnanecké benefity, sociálne istoty, sociálny status), ale aj prehlbujúcich sa ďalších spoločenských, príjmových, statusových nerovností medzi jednotlivými spoločenskými skupinami, či makroekonomických nerovnováh a problémov.

V príspevku aj v projekte venujeme pozornosť pozitívnej flexibilitě, teda flexibilitě žiaducej, ktorá je výsledkom kompromisu medzi zamestnávateľom a zamestnancov, ktorá je spojená s primeranou a vyváženou mierou stability a ochrany daného pracovnoprávneho vzťahu. Ešte konkrétnejšie, v analytickej časti práce skúmame záujem o flexibilné formy zamestnávania a organizácie pracovného času zo strany adresátov (zamestnancov, pracujúcich), skúmame motiváciu využívania/preferovania týchto foriem i východiskovú situáciu, ktoré za nimi stoja.

Abstract

Flexibility is important to understand and deal not as a separate and isolated tool to support both macroeconomic objectives or the quality of labor relations, but needs to be understood and addressed in the context of other aspects of the employment relations, such as: security, education, promotion of employability, support of job creation, social security. Otherwise flexibility can be reason of polarization not only in the labor market (job stability, quality of working conditions and salaries, employee benefits, social security, social status), but also deepening other social and economic inequalities, inequality of status between social groups, and also macroeconomic imbalances and problems.

[#] Príspevok je jedným z čiastkových výstupov projektu 1/0991/12 s názvom *Determinanty využívania flexibilizácie práce v SR z pohľadu rodiny a ich implementácia do sociálneho systému* podporeného Vedeckou grantovou agentúrou Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR (VEGA).

The aim of this paper and of the project too is to pay attention to the positive flexibility (desirable), which is the result of a compromise between employers and employees, which is associated with a reasonable and balanced level of stability and protection of the employment relationship. More specifically, we deal with an interest in flexible forms of employment and working time organization of the employees/workers. We examine the motivation for using/preferring positive flexible forms of work organization and working time.

ÚVOD

Flexibilita práce, resp. flexibilita trhu práce – pričom v príspevku venujeme pozornosť flexibilitě pracovnoprávných alebo obdobných vzťahov a organizovania pracovného času - predstavuje problematiku, na ktorú možno nazerať s rôznymi uhlov pohľadu. V mikroekonomickej rovine možno na problematiku nazerať zo strany ponuky práce (zamestnanca/jednotlivca a jeho rodiny , resp. pracovnej sily) a zo strany dopytu po práci (zo strany zamestnávateľa/podnikateľa/firmy/ organizácie) (pozri aj Wallace, 2002). Flexibilita práce a flexibilita trhov práce má však aj svoj makroekonomický a mimoekonomický rozmer. Okrem ekonomických východísk a dôsledkov, je potrebné zohľadňovať aj mimoekonomické východiská na jednej strane a dôsledky na strane druhej, pretože ide o vzájomne previazané sféry.

Flexibilita je prezentovaná i prijímaná kontroverzne – na jednej strane ako pozitívna inovácia na trhu práce (podporujúca ekonomický rast, ekonomickú výkonnosť z makroekonomického hľadiska, podporujúca efektívnosť využívania pracovnej sily z hľadiska zamestnávateľa a v neposlednom rade podporujúca i kvalitu pracovných podmienok z pohľadu zamestnanca). Na druhej strane je flexibilita prijímaná negatívne (v spojení so sekundárnym trhom práce či s nedobrovoľnou flexibilitou - prospešnou jednostranne pre zamestnávateľa – s negatívnymi dôsledkami na stabilitu a kvalitu pracovných podmienok i pracovnoprávneho vzťahu ako takého). Podľa ďalších názorov nie je vplyv flexibility na makroekonomickej či na mikroekonomickej a mikrosociálnej úrovni jednoznačný, ale je závislý od situácie a od kompromisu medzi oboma stranami trhu práce.

O protichodných záujmoch zamestnanca a zamestnávateľa možno hovoriť iba na prvý pohľad – v konečnom dôsledku je nevyhnutné vytvárať pracovné podmienky a usilovať o kvalitu a stabilitu pracovnoprávných vzťahov, o primeranú pracovnoprávnu ochranu, o nediskrimináciu či nediferenciáciu (na primárny vs. sekundárny trh práce), ktoré budú kompromisom medzi oboma stranami (stranou dopytu i ponuky práce). Je to jeden z predpokladov dosahovania makroekonomických cieľov ako makroekonomický rozvoj, zamestnanosť, sociálna inklúzia, ale súvisí aj s adaptabilitou a efektívnosťou na úrovni firiem, so spoločenskou zodpovednosťou firiem či kvalitou pracovného života a života zamestnancov/pracujúcich v mikroekonomickom a mikrosociálnom ponímaní.

Jonsson (2007, s. 30) vidí príčinu kontroverzií a zmätkov spojených s diskusiami o flexibilitě v tom, že rôzni autori prezentujú rôzne uhly pohľadu na flexibilitu. Jonsson (2007, s. 40) chápe flexibilitu ako variabilitu. Pričom pripomína, že flexibilitu treba vnímať vždy z pohľadu konkrétneho subjektu, teda ako vzťahovú.

1 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ – PODOBY FLEXIBILITY A JEJ EKONOMICKÝ VÝZNAM

Tomášek a Dudová (2008, s. 67, 68) hovoria o rastúcej flexibilizácii pracovných trhov ako o značne ambivalentnom fenoméne. Na jednej strane sa rozvíja pozitívna, tzv. „dobrá“, flexibilita. Na druhej strane negatívna, tzv. „zlá“ flexibilita, v prípade ktorej sa zamestnanec prispôsobuje požiadavkám zamestnávateľa, je spojená s nižšou mierou autonómie v práci, s nízkym príjmom, vzdelaním. O negatívnych dopadoch pracovnej flexibility sa hovorilo už v 80-tych rokoch minulého storočia v USA. Išlo o nárast príjmových rozdielov, zvýšenie počtu ľudí, ktorí stratili prácu, narušenie kariérnych dráh, zníženie produktivity práce, rastúca neistota a celkové spomalenie rozvoja ľudských zdrojov (Brodsky, 1994, s. 57). Podľa A. Kallenbergu flexibilita prináša negatíva aj pre samotné firmy, pretože rastúca neistota práce, rozdelenie a segmentácia zamestnancov na „jadro“ a „perifériu“ môžu priniesť pokles lojality zamestnancov a tímovej práce, a v konečnom dôsledku pokles produktivity (Kallenberg, 2000, s. 156 – 157).

Kým flexibilita sa na Slovensku spája s potransformačným obdobím, v západoeurópskych krajinách sa začala objavovať už od 60-tych rokov (Dudová – Vohlídalová, 2008, s. 16, 17). Na rozdiel od súčasnosti, keď sa prioritne venuje pozornosť skôr jednotlivcom a dopadom flexibilizácie pracovnej sily a práce v neštandardných pracovných usporiadaniach, sa v začiatkoch hovorilo o flexibilitě v makroekonomických súvislostiach a z pohľadu zamestnávateľa (v súvislosti s tlakom na konkurencieschopnosť firiem začala byť zdôrazňovaná flexibilizácia pracovnej sily, maximálna výkonnosť, angažovanosť a produktivita práce. Flexibilizácia pracovného trhu bola považovaná za účinné riešenie rastúcej nezamestnanosti, ekonomickej recesie a zvyšovania konkurencie na trhu. Osobitne v 70-tych rokoch, v období ekonomickej recesie, sa štátne podniky zameriavali na udržanie úrovne zamestnanosti za cenu redukcie pracovnej doby a zavádzania zamestnania na dobu určitú (Brodsky, 1994, s. 53). V roku 1986 označila OECD flexibilitu ako jeden zo základných predpokladov ekonomického rozvoja.

Podľa Kotýnkovej a Durdisovej (2014, s. 194, 195) nezamestnanosť a neistoty na trhu práce, ktoré sú dôsledkom nedostatočnej tvorby pracovných miest v postindustriálnych spoločnostiach, súvisí s premenami charakteru, obsahu práce i foriem práce. Nástup nových technológií vytláčajúci ľudskú prácu, informačno-komunikačné technológie, a s nimi spojená automatizácia pracovných činností, zdokonalené riešenie, zrýchlenie vnútornej aj vonkajšej komunikácie, ale aj presúvanie výroby medzi krajinami v podobe outsourcingu, offshoringu, či zabezpečovanie časti výrobného procesu subdodávateľskými firmami sú realitou produkčného procesu súčasnosti.

Poznanie významu flexibilizácie práce a jej nástrojov sú na Slovensku zatiaľ nedostatočné, napriek príkladom dobrej praxe známym v zahraničí. Svedčí o tom vysoká rigidita trhu práce, nedostatočná legislatívna implementácia flexibilizácie a následná nízka miera využívania. Flexibilita je na Slovensku chápaná skôr než v zmysle atypická, odlišná, skôr v zmysle negatívnom ako podradná, „prekérna“, nedobrovoľná/vynútená v prospech druhej strany. Zamestnanci ju vnímajú ako prácu s nižšou mierou pracovnoprávnej ochrany zamestnanca, v nesociálnom čase, prácu nepravidelnú, príležitostnú, dočasnú a pod., s menšími sociálnymi benefitmi a príležitosťami kariérneho rastu.

Zamestnávatelia častokrát za flexibilitou vidia iba prácu v nesociálnych režimoch, pružné prispôbovanie dopytu po práci situácii na trhu (výkyvy v dopyte po produkcii), menej často spájajú problematiku flexibility s kvalitou práce, ktorá následne ovplyvňuje aj efektivitu

práce, lojalitu zamestnancov. V kontexte „Kultúry pracovnoprávných vzťahov“ či spoločensky zodpovedného správania voči zamestnancom je flexibilita na Slovensku ponímaná tiež veľmi ojedinele. Zamestnávateľia vnímajú flexibilné režimy práce a organizácie pracovného času (ak sú vyžadované zamestnancami), ako „menej poctivé“, či „menej intenzívne“ režimy práce, keď medzi špecifikami flexibilných režimov práce sa napríklad spomína potreba dobre organizovať čas práce a oddeliť ho od mimopracovných povinností (v prípade práce domácej či telepráce), resp. potreba zvýšenej miery sebadisciplíny a sebakontroly zo strany samotného zamestnanca (aby pracoval pravidelne, resp. aby plnil zodpovedajúce úlohy načas a riadne, aby na úkor pracovných povinností nevenoval doma čas mimopracovným povinnostiam a rodinným).

Zamestnávateľia na Slovensku majú v prípade záujmu o využívanie osobitne pozitívne flexibilných foriem práce či organizácie pracovného času (pretože flexibilita nie sú iba klasická práca na zmeny, práca na kratší pracovný úväzok či práca na dobu určitú) obavy, resp. nemajú skúsenosti s tým, keď pracovník pracuje v inom čase, alebo na inom mieste, než sú bežné. Nemajú možnosť pracovníka skontrolovať, nie sú s ním v neustálom kontakte (práca domácka, telepráca či v prípade pružného pracovného času počas pohyblivej zložky pracovného času, najmä na začiatku a na konci pracovného dňa), nie je im stále k dispozícii, je problematické operatívne riešenie problémov či operatívne zadávanie pracovných úloh a tiež môže byť problematická, resp. zaťažujúca administratíva a koordinácia (medzi pracovníkmi navzájom či vo vzťahu k nadriadeným).

Flexibilita (osobitne vonkajšia flexibilita, t. j. pružnosť podmienok zamestnávania a prepúšťania zamestnancov, ktorá vyjadruje stupeň adaptability pracovných vstupov (počtu pracovníkov) na podmienky v externom prostredí) samotná nemá podľa Bellana a Olšovskej (2012, s. 8, 9) vplyv na vývoj celkovej zamestnanosti a nezamestnanosti. Skôr než zvyšovanie samotnej vonkajšej flexibility je dôležitejšie približovanie vonkajšej flexibility u zamestnancov a štandardných a v neštandardných formách zamestnávania, teda vyrovňovanie úrovne pracovnoprávnej ochrany v týchto formách zamestnávania. V opačnom prípade – vysokej diferenciacie vonkajšej flexibility medzi rôznymi formami zamestnávania – dochádza k segmentácii trhu práce, a v konečnom dôsledku k znižovaniu dynamiky a k rastu dlhodobej nezamestnanosti.

2 O PROJEKTE

V tejto kapitole chceme v krátkosti predstaviť projekt, ktorého výstupom tento príspevok i celý zborník je. Projekt č. 1/0991/12 s názvom *Determinanty využívania flexibilizácie práce v SR z pohľadu rodiny a ich implementácia do sociálneho systému* je venovaný flexibilizácii práce na Slovensku a bol podporený Vedeckou grantovou agentúrou (VEGA) Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR.

Hlavným cieľom projektu je prostredníctvom skúmania determinantov—využívania flexibilizácie práce zvýšiť teoreticko-legislatívnu a praktickú využiteľnosť nových flexibilných foriem organizácie práce a nových flexibilných foriem zamestnávania na Slovensku. Empirickým výskumom sme skúmali skutočný záujem adresátov (v našom projekte rodičov maloletých detí) o využívanie pozitívne flexibilných foriem práce a organizácie pracovného času, motiváciu a špecifické potreby adresátov. V poslednej fáze projektu na základe výsledkov výskumu navrhujeme model implementácie pozitívne

flexibilných foriem práce do slovenskej praxe, rešpektujúc existujúce slovenské pomery, legislatívu i podnikovú prax.

Prínosmi nášho projektu pre teóriu i pre prax, ku ktorým sme dospeli snahou o komplexnosť ponímania a skúmania problematiky i o inovatívny prístup k skúmaniu problematiky v slovenských pomeroch, sú:

1. Odhaľovanie hodnotových orientácií rodičov v súvislosti so zladením práce a rodičovských povinností (heterogénna vzorka respondentov pokiaľ ide o vzdelanie, zamestnanie, pozíciu v zamestnaní, vek, rodinnú situáciu, veľkosť sídla domácnosti a pod.).
2. Identifikovanie vzorcov správania rodičov v realite
3. Systematizácia flexibilných foriem práce a zamestnávania, ich pozitív, negatív, legislatívnej úpravy na Slovensku, upozornenie na špecifiká a problémy ich implementácie do praxe
4. Identifikovanie determinantov podporujúcich flexibilizáciu práce a na druhej strane faktorov, ktoré ju sťažujú, resp. znemožňujú využívanie flexibilnej práce z pohľadu adresátov a ich rodín ako mikroekonomickej a mikrosociálnej jednotky: 1. na strane dopytu, 2. na strane ponuky a 3. na strane inštitucionálneho usporiadania.
5. Vypracovanie modelu na podporu implementácie rôznych foriem pozitívnej flexibilizácie práce.
6. Spolupráca s praxou v záujme praktického využitia dosiahnutých výsledkov - konzultovanie, šírenie informácií, dohody o budúcej spolupráci pri príprave projektov implementácie do praxe, pri vzdelávaní.

3 PARCIÁLNE VÝSLEDKY EMPIRICKÉHO VÝSKUMU

V príspevku prezentujeme výsledky výskumu realizovaného na území Banskobystrického kraja v roku 2013. Respondentmi boli rodičia maloletých detí. Oslovili sme viac než 600 respondentov, z ktorých boli dve tretiny ochotné odpovedať. Sledovali sme sociálno-demografické charakteristiky respondentov a skúmali sme aj ich sociálnu aktivitu, typ vykonávanej práce, profesiu, typ pracovnoprávneho vzťahu či obdobného vzťahu, na základe ktorého prácu vykonávajú.

3.1 Výskumná vzorka a použité metódy analýzy údajov

Na testovanie vzťahu odpovedí na otázky z dotazníka sme použili analýzu kontingenčných tabuliek implementovanú v štatistickom systéme SPSS verzia 19. Pri teste sa porovnávajú skutočné absolútne početnosti v jednotlivých políčkach tabuľky s tzv. očakávanými absolútnymi početnosťami, ktoré by sme mali v prípade nezávislosti znakov. Nulová hypotéza testu je: dané dva znaky spolu nesúvisia. Alternatívna hypotéza: dané dva znaky spolu súvisia. Zo štatistického hľadiska nás zaujíma, či p-hodnota testu je menšia ako 0,05. Zamietnutie nulovej hypotézy však nevypovedá o príčine významnosti testu. Pre zistenie príčiny významnosti vzťahu dvoch kategorických znakov použijeme tzv. „Adjusted Residual“, ktorý je definovaný vzťahom (Haberman, 1973):

$$AR_{ij} = \frac{f_{ij} - E_{ij}}{\sqrt{E_{ij} \left(1 - \frac{r_i}{N}\right) \left(1 - \frac{c_j}{N}\right)}}, \quad (1)$$

kde:

f_{ij} je skutočná početnosť v i-tom riadku a j-tom stĺpci tabuľky,

$c_j = \sum_{i=1}^R f_{ij}$ je súčet za j-ty stĺpec, $r_i = \sum_{j=1}^C f_{ij}$ je súčet za i-ty riadok,

$N = \sum_{i=1}^R r_i = \sum_{j=1}^C c_j$ je celkový súčet tabuľky, $E_{ij} = \frac{r_i c_j}{N}$ je očakávaná početnosť.

V danom poličku signifikantný rozdiel medzi skutočnou a očakávanou početnosťou budeme uvažovať pre hodnotu $|AR| > 2,6$ (kvantil normálneho rozdelenia s obojstrannou p hodnotou 0,01). V nasledujúcej časti sú výsledky analýzy frekvenčných a kontingenčných tabuliek.

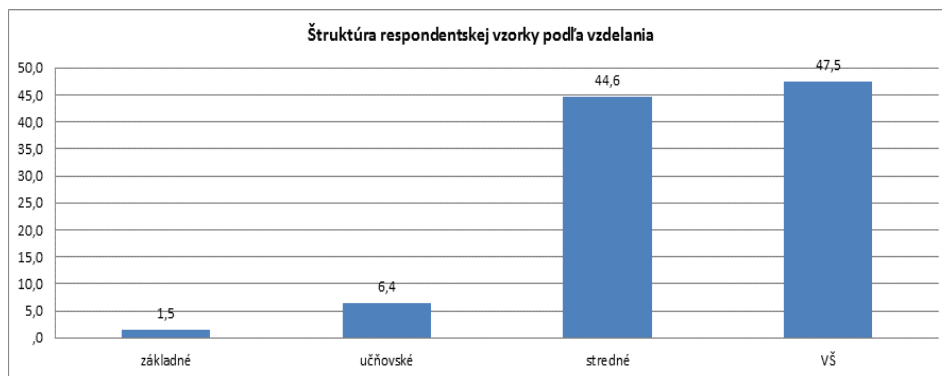
3.2 Výsledky výskumu

Výskumnú vzorku tvorili muži (14,5%) aj ženy (85,5%). V štruktúre podľa veku mala najvyššie zastúpenie (41,1%) veková kategória 35 – 39-ročných, nasledovaná vekovou kategóriou 40 – 44-ročných (s 23,8%-tným podielom) a kategóriou 30 – 34-ročných s 19,2%-tným zastúpením. Stredoškolské vzdelanie malo 44,6% odpovedajúcich a ďalších 47,5% vysokoškolské vzdelanie. V súkromnom sektore pracovalo 45,4% respondentov a ďalších 31% vo verejnom sektore (u zostávajúcich 23,5% respondentov sme nevedeli sektor identifikovať). Na pozíciách s prevažujúcou duševnou prácou pracovalo 82,5% respondentov, zvyšných 17,5% odpovedajúcich tvorili fyzicky pracujúci. Z hľadiska stupňa sociálnej aktivity prevažovali medzi respondentmi pracujúci (73,6%), ďalších 10,6% tvorili samostatne zárobkovo činné osoby a rovnaký podiel mali vo vzorke osoby na rodičovskej dovolenke. Respondentov sme ďalej štrukturovali aj podľa stupňa sociálnej aktivity partnera. Podľa tohto kritéria malo 72,7% respondentov pracujúcich manželov/-lky, resp. partnerov/-rky, ďalších 20,9% respondentov malo druhého partnera samostatne zárobkovo činnú osobu, 3,9% respondentov malo nezamestnaného partnera a 2,5% malo partnera na rodičovskej dovolenke.

Toto boli niektoré z charakteristík vzorky podľa sociálno-demografických kritérií, ale aj podľa pracovných charakteristík. Na základe týchto charakteristík sme v rámci riešenia výskumnej úlohy testovali štatistickú významnosť odpovedí na otázky týkajúce sa preferencií a potrieb v oblasti pozitívne flexibilných foriem práce a organizácie pracovného času, a to v záujme zosúladenia pracovného a mimopracovného života. Determinanty vplyvu, ktoré sme testovaním závislostí identifikovali, sme rozdelili podľa sfér – na determinanty vo sfére pracovného života a pracovných podmienok, determinanty vo sfére osobného, partnerského, rodinného života a starostlivosti o deti a determinanty vo sfére verejného sektora, neziskového súkromného sektora a občianskej spoločnosti.

V grafoch č. 1 až 3 približujeme štruktúru respondentov podľa tých charakteristík, podľa ktorých sa štatisticky významným spôsobom líšili využívané režimy flexibility organizácie pracovného času. Boli nimi vzdelanie, typ vykonávanej práce (fyzická vs. duševná) a stupeň sociálnej aktivity.

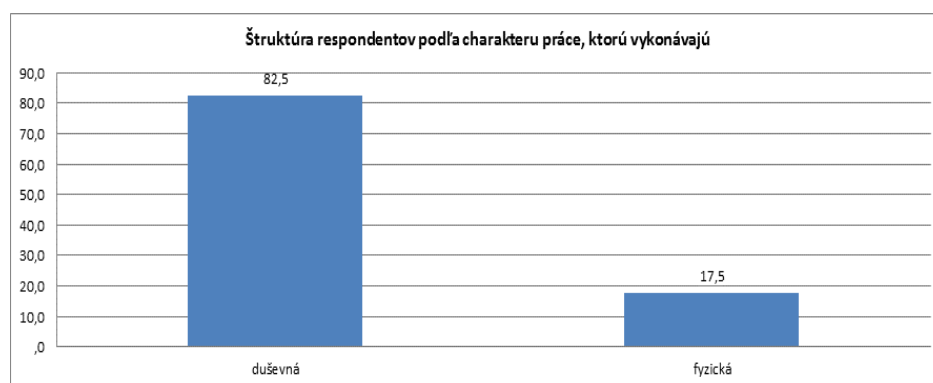
Z hľadiska vzdelania tvorili 47,5% vzorky respondenti s vysokoškolským vzdelaním, nasledovaní druhou najpočetnejšou skupinou stredoškolsky vzdelaných s 44,6%-tným zastúpením. Respondenti s učňovským vzdelaním predstavovali početne podstatne menšiu časť respondentov (6,4%) a iba 1,5% tvorili respondenti so základným vzdelaním.



Graf č. 1 Štruktúra respondentov podľa vzdelania

Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu

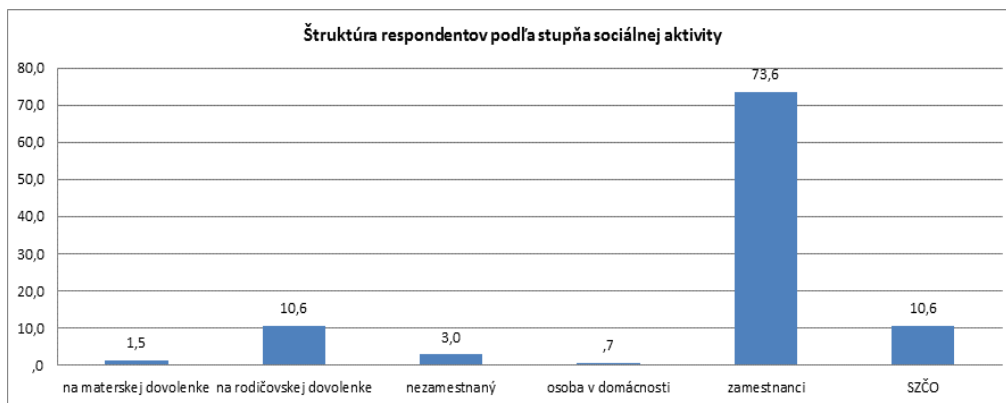
Prevažná väčšina respondentov (82,5%) vykonávala profesie s prevahou duševnej práce, fyzickú prácu vykonávalo 17,5% respondentov.



Graf č. 2 Štruktúra respondentov podľa typu vykonávanej práce

Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu

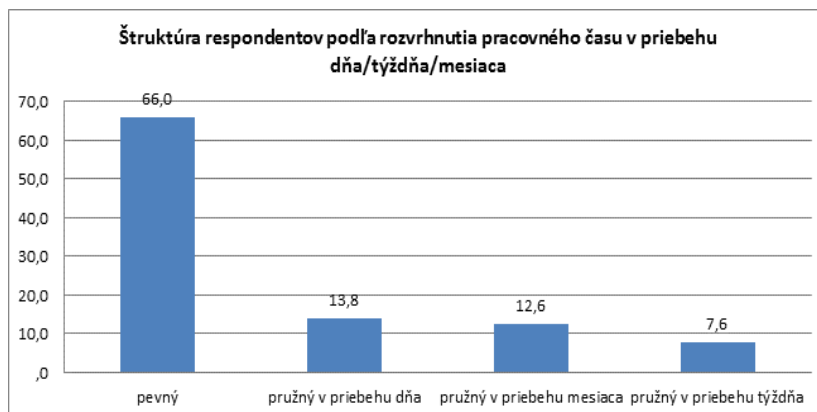
Takmer $\frac{3}{4}$ respondentov (73,6%) predstavovali zamestnanci, nasledovaní 10,6%-tami samostatne zárobkovo činných osôb. Ostatné skupiny respondentov tvorili osoby, ktoré nepracovali, ale 10,6 % bolo na rodičovskej dovolenke, 1,5% na materskej dovolenke, 3% boli nezamestnané a 0,7% predstavovali osoby v domácnosti.



Graf č. 3 Štruktúra respondentov podľa stupňa sociálnej aktivity

Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu

V grafe č. 4 uvádzame štruktúru využívaných režimov usporiadania pracovného času. Až 66% respondentov uviedlo, že pracujú v režime pevného pracovného času. Ostatní pracujú v niektorom z pružných režimov, z toho najviac (13,8%) využíva režim pružného rozvrhnutia pracovného času v priebehu dňa, ďalších 7,6% využíva pružný pracovný čas v priebehu týždňa a posledných 12,6% využíva pružné rozvrhnutie pracovného času v priebehu mesiaca a dlhšieho obdobia.



Graf č. 4 Flexibilita vs. rigidita v režimoch pracovného času respondentov

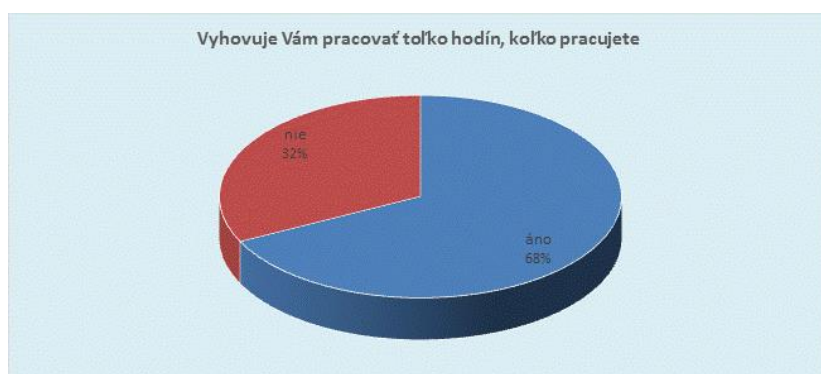
Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu

V grafoch č. 5 a 6 prezentujeme mieru spokojnosti respondentov s rozdelením času medzi pracovné povinnosti a mimopracovný život (graf č. 5) a v grafe č. 6 zisťujeme spokojnosť s rozsahom pracovného času. Takmer dvojtretinová väčšina vyjadrila spokojnosť s rozdelením času medzi prácu a mimopracovný život. O niečo väčšie percento (68%) vyjadrilo spokojnosť s počtom hodín strávených plnením pracovných povinností.



Graf č. 5 Spokojnosť s rozvrhnutím času medzi pracovné povinnosti a mimopracovný život

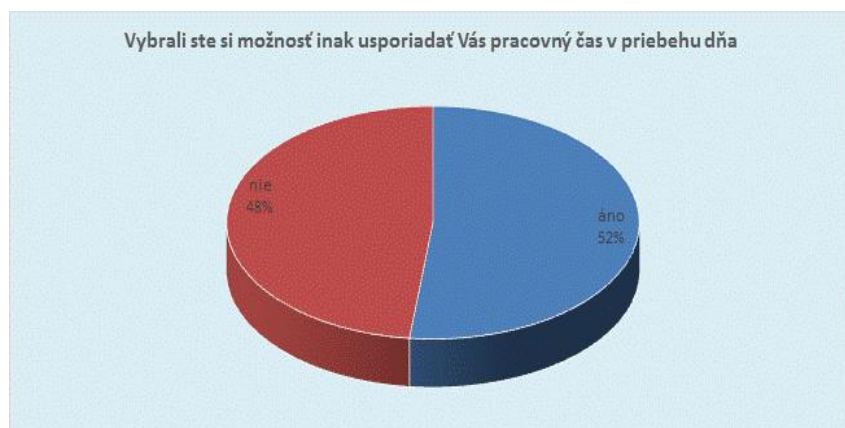
Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu



Graf č. 6 Spokojnosť s rozsahom času venovaného pracovným povinnostiam

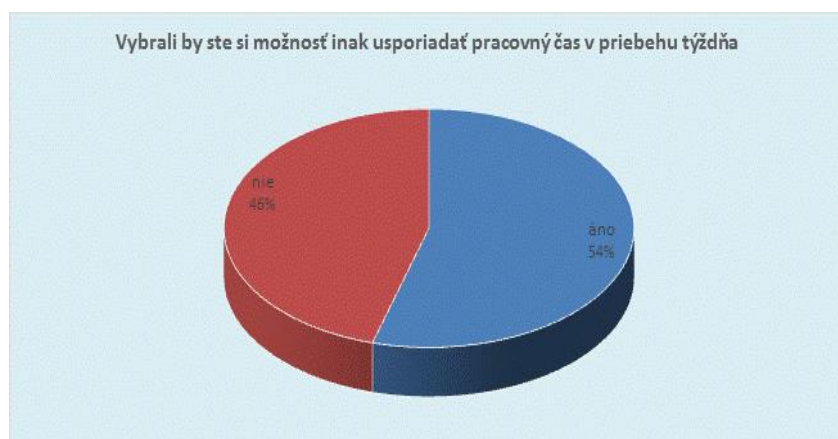
Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu

Respondenti boli v menšej miere spokojní s rozvrhnutím pracovného času, keď nadpolovičná väčšina (52%) vyjadrila záujem inak usporiadať svoj pracovný čas v priebehu dňa (graf č. 7), 54% respondentov by preferovalo iné usporiadanie pracovného času v priebehu týždňa (graf č. 8) a 47% percent by volilo odlišné usporiadanie pracovného času v priebehu mesiaca alebo dlhšieho obdobia (graf č. 9).



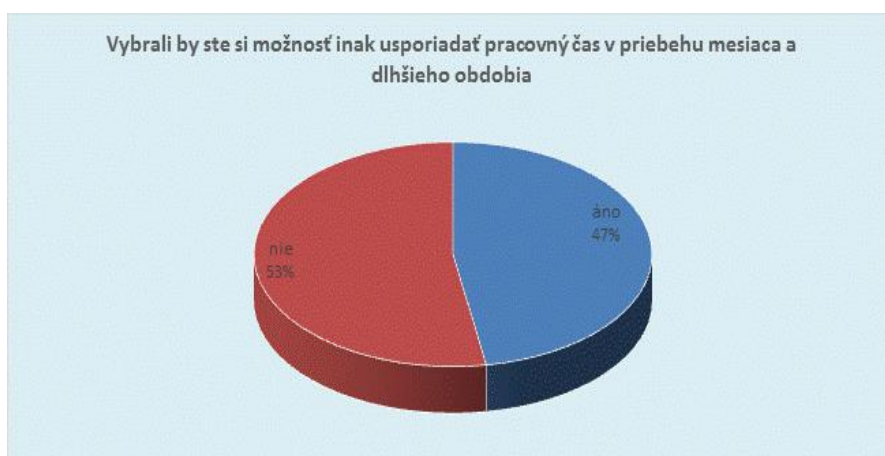
Graf č. 7 Spokojnosť rozvrhnutím pracovného času v priebehu dňa

Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu



Graf č. 8 Spokojnosť rozvrhnutím pracovného času v priebehu týždňa

Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu



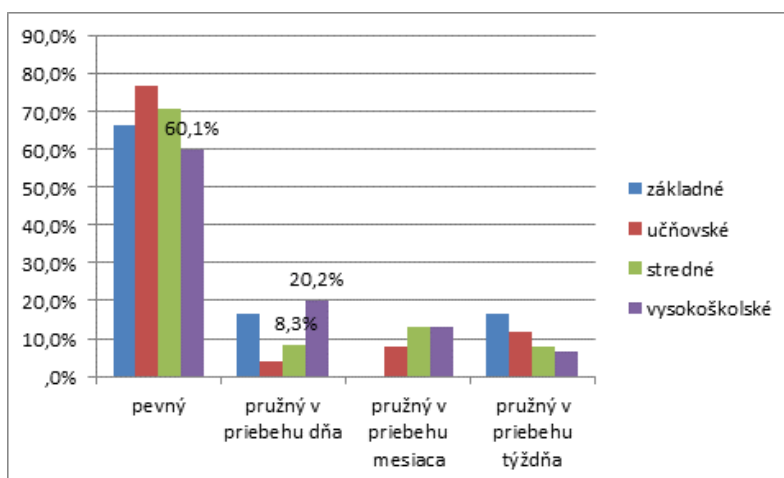
Graf č. 9 Spokojnosť rozvrhnutím pracovného času v priebehu mesiaca/dlhšieho obdobia

Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu

V ďalšej časti príspevku venujeme pozornosť trom charakteristikám respondentov, podľa ktorých sa štatisticky významným spôsobom líšili využívané režimy rozvrhnutia pracovného času (pevný, pružný v priebehu dňa, týždňa, mesiaca a dlhšieho obdobia).

Demografickou charakteristikou, podľa ktorej sa štatisticky významným spôsobom líšili odpovede respondentov na otázku o využívaní flexibilných režimov organizácie pracovného času, bolo vzdelanie. V grafe č. 10 sú prezentované frekvencie výskytu flexibilných režimov usporiadania pracovného času respondentov podľa vzdelania, pričom 60,1% vysokoškolsky vzdelaných pracuje v režime pevného pracovného času, ďalších 20,2% využíva pružný pracovný čas v priebehu dňa, 6,7% v priebehu týždňa a 13% v priebehu mesiaca alebo dlhšieho obdobia. Pracujúci so stredoškolským vzdelaním pracovali rovnako s najväčšou početnosťou v režime pevného pracovného času (70,7%), v režime pružného pracovného času v priebehu mesiaca pracovalo 13,3%, v priebehu týždňa 7,7% a pružný pracovný čas na dennej vyrovnávacej báze využívalo 8,3% stredoškolsky vzdelaných. Pracujúci so základným vzdelaním pracovali v 66,7%-tách v režime pevného času, a zhodne po 16,7% v režime pružného pracovného času v priebehu dňa a týždňa. Pracujúci s učňovským vzdelaním

pracovali v režime pevného pracovného času v 76,9%-tách, v pružnom režime s týždennou vyrovnávacou bázou v 11,5%-tách prípadov, v pružnom režime s vyrovnávacou mesačnou alebo dlhšou bázou pracovalo 7,7% a v pružnom režime v priebehu dňa 3,8% učňovsky vzdelaných.



Graf č. 10 Frekvencie výskytu pevného a flexibilných režimov rozvrhnutia pracovného času podľa vzdelania respondentov

Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu

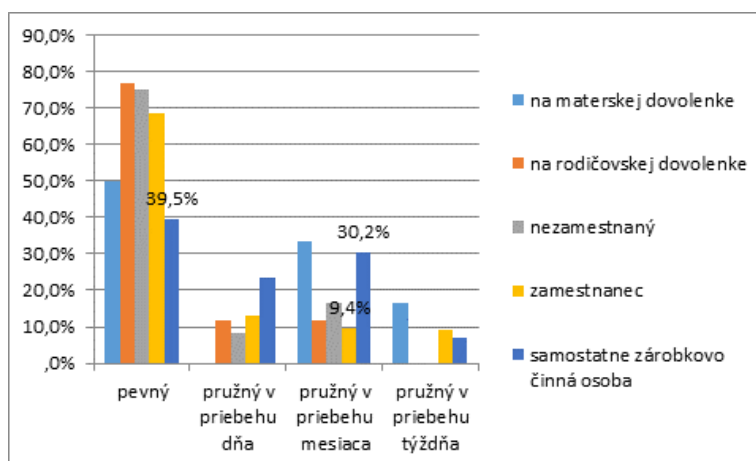
Tabuľka 1 uvádza počty respondentov na základe vzťahu vzdelania a využívania pružného pracovného času. Štatisticky významným spôsobom sa líšilo využívanie pružného pracovného času v priebehu dňa a pevného pracovného času u vysokoškolsky vzdelaných a využívanie pružného pracovného času v priebehu dňa u stredoškolsky vzdelaných, keď stredoškolsky vzdelaní v štatisticky významnej menšej miere využívali režim pružného pracovného času v priebehu dňa ($AR = -2,9$), vysokoškolsky vzdelaní naopak v štatisticky významne vyššej miere využívali režim pružného pracovného času v priebehu dňa ($AR = 3,6$, vid' tabuľka 1).

Tabuľka 1 Kontingenčná tabuľka vzťahu vzdelania a využívania pružného pracovného času

		Pracovný čas				Total
		pevný	pružný počas dňa	pružný počas mesiaca	pružný počas týždňa	
Vzdelanie	základné	Count 4 % within Vzdelanie 66,7% AR ,0	Count 1 % within Vzdelanie 16,7% AR ,2	Count 0 % within Vzdelanie ,0% AR -,9	Count 1 % within Vzdelanie 16,7% AR ,8	6 100,0%
	učňovské	Count 20 % within Vzdelanie 76,9% AR 1,2	Count 1 % within Vzdelanie 3,8% AR -1,5	Count 2 % within Vzdelanie 7,7% AR -,8	Count 3 % within Vzdelanie 11,5% AR ,8	26 100,0%
	stredné	Count 128 % within Vzdelanie 70,7% AR 1,8	Count 15 % within Vzdelanie 8,3% AR -2,9	Count 24 % within Vzdelanie 13,3% AR ,4	Count 14 % within Vzdelanie 7,7% AR ,1	181 100,0%
	VŠ	Count 116 % within Vzdelanie 60,1% AR -2,4	Count 39 % within Vzdelanie 20,2% AR 3,6	Count 25 % within Vzdelanie 13,0% AR ,2	Count 13 % within Vzdelanie 6,7% AR -,6	193 100,0%
	Total	Count 268 % within Vzdelanie 66,0%	Count 56 % within Vzdelanie 13,8%	Count 51 % within Vzdelanie 12,6%	Count 31 % within Vzdelanie 7,6%	406 100,0%

Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu

Druhou charakteristikou, podľa ktorej sme zaznamenali štatisticky významnú závislosť režimov usporiadania pracovného času, bol stupeň sociálnej aktivity. V graf č. 11 uvádzame frekvencie výskytu jednotlivých režimov práce v skupinách respondentov podľa sociálnej aktivity. Polovica matiek na materskej dovolenke uvádzalo pred nástupom na MD status pracujúceho v režime pevného pracovného času, ďalšia tretina režim pružného pracovného času v priebehu mesiaca a posledných 16,7% v priebehu pružného pracovného času v priebehu týždňa. Osoby na RD uvádzali v 76,7% prácu v režime pevného pracovného času a po 11,6% v režime pružného pracovného času v priebehu dňa a mesiaca. Nezamestnaní uvádzali status v poslednom zamestnaní, pričom $\frac{3}{4}$ uviedli prácu v režime pevného pracovného času, 16,7% v režime pružného pracovného času v priebehu mesiaca a 8,3% v priebehu dňa. Zamestnanci uvádzali v 68,5%-tách prípadoch prácu v režime pevného pracovného času, v 13,1%-tách prípadoch prácu v režime pružného pracovného času v priebehu dňa, a po 9% uviedlo prácu v režime pružného pracovného týždňa a mesiaca alebo dlhšieho obdobia. Samostatne zárobkovo činné osoby využívali v 39,5%-tách prípadoch režim pevného pracovného času, nasledovala necelá tretina (30,2%) SZČO pracujúcich v režime pružného pracovného času v priebehu mesiaca, 23,3% v režime pružného pracovného dňa a posledných 7 percent v režime pružného pracovného týždňa.



Graf č. 11 Frekvencie výskytu pevného a flexibilných režimov rozvrhnutia pracovného času podľa stupňa sociálnej aktivity respondentov

Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu

Poznámka: v prípade osôb na materskej/rodičovskej dovolenke/nezamestnaných sme zisťovali stav pred aktuálnym stupňom sociálnej aktivity. V prípade osôb pracujúcich počas RD (tento status uviedlo z 338 odpovedajúcich 84 respondentov pracujúcich pravidelne a 16 príležitostne) uvádzali aktuálny stav organizácie pracovného času práce počas RD.

Tabuľka 2 uvádza počty respondentov na základe vzťahu stupňa sociálnej aktivity a využívania pružného pracovného času.

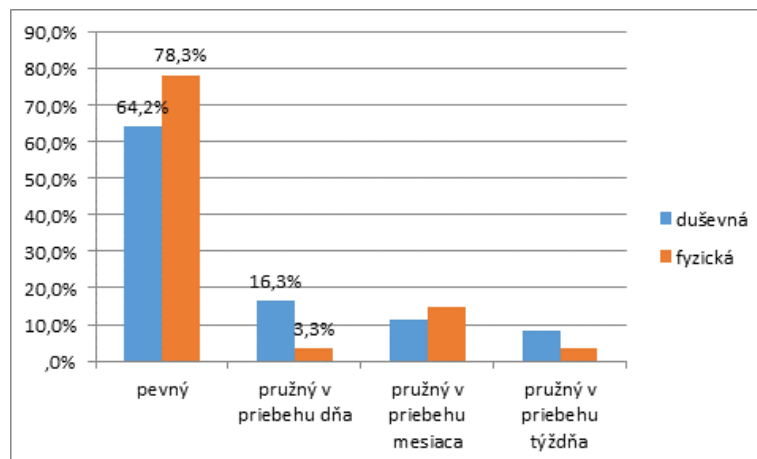
Tabuľka 2 Kontingenčná tabuľka vzťahu stupňa sociálnej aktivity a využívania pružného pracovného času

			Pracovný čas				Total
			pevný	pružný počas dňa	pružný počas mesiaca	pružný počas týždňa	
Stupen_sociálnej aktivity	materská dovolenka	Count % within soc. aktivita AR	3 50,0% -,8	0 ,0% -1,0	2 33,3% 1,5	1 16,7% ,8	6 100,0%
	rodičovská dovolenka	Count % within soc. aktivita AR	33 76,7% 1,6	5 11,6% -,4	5 11,6% -,2	0 ,0% -2,0	43 100,0%
	nezamest.	Count % within soc. aktivita AR	9 75,0% ,7	1 8,3% -,6	2 16,7% ,4	0 ,0% -1,0	12 100,0%
	v domácnosti	Count % within soc. aktivita AR	1 33,3% -1,2	1 33,3% 1,0	1 33,3% 1,1	0 ,0% -,5	3 100,0%
	pracujúci	Count % within soc. aktivita AR	204 68,5% 1,8	39 13,1% -,7	28 9,4% -3,2	27 9,1% 1,8	298 100,0%
	SZČO	Count % within soc. aktivita AR	17 39,5% -3,9	10 23,3% 1,9	13 30,2% 3,7	3 7,0% -,2	43 100,0%
	Total	Count % within Stupen_soc. aktivita	267 65,9%	56 13,8%	51 12,6%	31 7,7%	405 100,0%

Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu

V štatisticky významne vyššej miere sa vyskytovala práca v režime pružného pracovného mesiaca alebo dlhšieho obdobia (tabuľka 2) u SZČO (AR = 3,7), naopak v štatisticky významne menšej miere tento režim uvádzali zamestnanci (AR = -3,2). SZČO v štatisticky významne menšej miere pracovali v režime pevného pracovného času (AR = -3,9).

V grafe č. 12 uvádzame frekvencie výskytu jednotlivých režimov usporiadania pracovného času podľa typu práce, čo je tretí znak, podľa ktorého sa štatisticky významným spôsobom líšili režimy usporiadania pracovného času. U duševne pracujúcich pracovalo v režime pevného pracovného času 64,2% respondentov, ďalších 16,3% využívalo pružný pracovný čas v priebehu dňa, 2% pružný pracovný čas v priebehu týždňa a 11,3% v priebehu mesiaca. Fyzicky pracujúci pracovali v režime pevného pracovného času v 78,3%-tách prípadoch, ďalších 15% fyzicky pracujúcich pracovalo v režime pružného pracovného času v priebehu mesiaca a dlhšieho obdobia. Rovnaké percento (po 3,3%) fyzicky pracujúcich pracovalo v režime pružného pracovného času v priebehu dňa a týždňa.



Graf č. 12 Frekvencie výskytu pevného a flexibilných režimov rozvrhnutia pracovného času podľa typu vykonávanej práce respondentmi

Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu

Tabuľka 3 uvádza počty respondentov na základe vzťahu typu práce a využívania pružného pracovného času. Potvrdila sa nám štatisticky významná závislosť odpovedí od typu práce (fyzická, vs. duševná). V skupine duševne pracujúcich v štatisticky významnej miere prevládala práca v pružnom režime v priebehu dňa ($AR = 2,6$). Na druhej strane u fyzicky pracujúcich v štatisticky významnej miere absentovala práca v pružnom režime organizácie pracovného času v priebehu dňa ($AR = -2,6$).

Tabuľka 3 Kontingenčná tabuľka vzťahu typu práce a využívania pružného pracovného času

		Pracovný čas				Total
		pevný	pružný počas dňa	pružný počas mesiaca	pružný počas týždňa	
Práca	Count	181	46	32	23	282
	% within Práca	64,2%	16,3%	11,3%	8,2%	100,0%
	AR	-2,1	2,6	-,8	1,3	
	Count	47	2	9	2	60
	% within Práca	78,3%	3,3%	15,0%	3,3%	100,0%
	AR	2,1	-2,6	,8	-1,3	
Total		228	48	41	25	342
% within Práca		66,7%	14,0%	12,0%	7,3%	100,0%

Zdroj: spracovanie údajov primárneho výskumu

Použitá literatúra

1. BELLAN, P. – OLŠOVSKÁ, A. 2012. *Flexibilné formy zamestnania v rámci EÚ – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike*. Bratislava : Inštitút pre

- výskum práce a rodiny, 2012. 119 s. Dostupné na: http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Bellan/2157_olsovska_bell_an.pdf
2. DUDOVÁ, R. – VOHLÍDALOVÁ, M. 2008. *Nová rizika pracovného trhu: flexibilita a marginalizace. In: Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromný život u vybraných povolání a sociálních skupin.* Radka Dudová (ed.). Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2008. 159 s. ISBN 978-80-7330-138-5
 3. HABERMAN, S.J. 1973. *The Analysis of Residuals in Cross-Classified Tables.* In: *Biometrics* 29, 205-220, March 1973
 4. JONSSON, D. 2007. *Flexibility, Stability and Related Concepts.* In: *Flexibility and Stability in Working Life.* Bengt Furåker, Kristina Håkansson, Jan Ch. Karlsson (eds.). New York : Palgrave Macmillan Ltd, 2007. 254 s. ISBN-13: 978-0-230-01364-3. Dostupné na: http://www.researchgate.net/publication/261095939_Flexibility_stability_and_related_concepts
 5. KOTÝNKOVÁ, M. – DURDISOVÁ, J. *Proměny trhu práce v postindustriálních společnostech. In: Zamestnanosť a jej sociálno-ekonomické súvislosti v európskom priestore. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie.* Bratislava, Veľký Meder : Ekonomická univerzita a Trexima, 2014. 529 s. ISBN 978-80-225-3873-2
 6. TOMÁŠEK, M. – DUDOVÁ, R. *Sekundarizace pracovního trhu v ČR: Příklad práce podladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců. In: Gender, rovné příležitosti, výzkum. Ročník 9, číslo 2/2008.* S. 67 – 77. ISSN-print: 1213-0028, ISSN-online: 1805-7632. Dostupné na: http://www.genderonline.cz/uploads/fd7b887461e45c5badefe4b89b9fcd02de0cdf13_s_ekundarizace-pracovniho-trhu-v-cr.pdf
 7. WALLACE, C. 2002. *Households, work and flexibility. Critical Review of Literature.* Vienna : Institute for Advanced Studies, 2002. 22 s. Dostupné na: http://www.hwf.at/downloads/open_area/pdf_reports/pdf_report_1/hwf_r1_01_literature_overview.pdf

Kontaktné údaje

Erika L'APINOVÁ, Ing., PhD.
Inštitút ekonomických vied Ekonomickej fakulty Univerzity M. Bela
Cesta na amfiteáter 1
974 01 Banská Bystrica
erika.lapinova@umb.sk
Tel.: 048/446 6222

Samuel KORÓNY, RNDr., PhD.
Inštitút ekonomických vied Ekonomickej fakulty Univerzity M. Bela
Cesta na amfiteáter 1
974 01 Banská Bystrica
samuel.korony@umb.sk
Tel.: 048/446 6213

Gabriela KORIMOVÁ, prof. PaedDr., PhD.
Ekonomická fakulta Univerzity M. Bela
Tajovského 10
974 01 Banská Bystrica
gabriela.korimova@umb.sk
Tel.: 048/446 2168