

VÝHODY A NEVÝHODY PRACOVNÉHO POMERU NA DOBU URČITÚ AKO FORMY FLEXIBILITY PRÁCE V OBLASTI VZDELÁVANIA

ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF FIXED TERM WORK AS THE FORM OF THE LABOR FLEXIBILITY IN EDUCATION

PČOLINSKÁ Lenka

Abstrakt

Príspevok sa venuje dôležitosti práce z pohľadu jej zadefinovania ako hodnoty pre jednotlivca. V dôsledku zmeny životného štýlu a s narastajúcou potrebou prispôsobenia sa mu (zladenie pracovného a osobného života), dochádza k zmenám i na trhu práce v zmysle spružnenia jednotlivých foriem zamestnania (práca na čiastočný pracovný úväzok, pružný pracovný čas, telepráca). V článku sa preto chceme venovať jednej z foriem flexibility zamestnanosti a to pracovnému pomeru na dobu určitú. Na jednej strane takáto forma zamestnania prináša výhody najmä pri zosúladení pracovného, osobného a rodinného života, ale je potrebné upozorniť aj na jej praktické negatíva, ktoré v jednotlivých prípadoch môžu postihnúť najmä zamestnancov. V príspevku sa bližšie zaoberáme podmienkami a praktickými dopadmi na zamestnanosť v oblasti vzdelávania, konkrétne formami zamestnania vysokoškolských učiteľov.

Abstract

Paper attends to the importance of work, as the value for the man. As the life style is changing and people require accustom to it, there are new changes also at the labor market in the sense of the flexibility of the occupation (work at the part time, flexible work time, telework). Paper is about the flexibility at the labor market, especially aimed on fixed term work. This form of employment brings many advantages like harmonization of the work, personal and family life, but it is important to notice also practical negatives, that can occur and can touch especially employees. In the paper we are aimed on the conditions and practical impacts on employment in the field of education, specifically on the forms of university teacher's employment.

ÚVOD

Práca predstavuje pre každého človeka priestor a zamestnanie stav, v ktorom sa človek dokáže realizovať a využívať všetky svoje danosti a schopnosti. Práca dáva človeku pocit potreby a významu pre spoločnosť a taktiež ho orientuje k spoluzodpovednosti za spoločné dobro. Práca podporuje a vytvára pre človeka priestor, v ktorom sa jednotliviec učí zodpovednosti, samostatnosti, schopnosti postarať sa o seba, ale aj o ostatných. Podľa daností, ktorými každý jednotliviec disponuje, vykonáva prácu, v ktorej pracuje a vytvára určitý produkt. Môže sa jednať o prácu fyzickú, kde je výstup práce viditeľný (hmotný), teda práca má skôr manuálny charakter a vyžaduje fyzické zručnosti. V druhom prípade ide o prácu psychickú, v ktorej jednotliviec používa svoje mentálne danosti, ktoré sa prejavujú v jeho organizačných a riadiacich schopnostiach, vedomostiach, ktoré sprostredkúva iným, či využíva pre vývoj a tvorbu inovácií.

1 PRÁCA AKO HODNOTA

Postavenie práce a hodnôt s ňou spojených v celkovej hodnotovej hierarchii a význam, ktorý práci prikladáme vo svojom osobnom živote v porovnaní s inými oblasťami, patrí k indikátorom charakterizujúcim vnímanie pracovnej sféry pracovného života v najvšeobecnejšej rovine a zároveň predstavuje významný faktor, ktorý podstatne ovplyvňuje individuálny prístup a vnímanie každého z nás vo vzťahu k práci, resp. k pracovnej časti nášho života. Nie je ťažké si predstaviť, že ľudia, ktorí kladú svoju prácu vyššie než iní môžu na rovnaké podnety týkajúce sa pracovného života reagovať veľmi odlišne v porovnaní s tými, pre ktorých práca práve nepredstavuje zmysel ich života. Je veľmi pravdepodobné, že tí, ktorí v práci vidia svoje poslanie a pre ktorých samotná práca predstavuje kľúč k vlastnej sebarealizácii, budú osobne oveľa viac angažovaní na tomto poli a zároveň aj citlivejší na konkrétne problémy, či naopak pozitívne skúsenosti spojené s vlastnou prácou než ľudia, ktorým je práca ľahostajná, alebo dokonca pre ktorých akákoľvek práca predstavuje len nutné zlo, len aby človek mohol nejako prežiť (Červenka, 2006).

Sociálno-ekonomickým otázkam a významu práci sa venovala i pápežská encyklika *Rerum novarum*, ktorú vydal pápež Lev XIII. v roku 1891 (v preklade: O nových veciach – s podtitulom „O robotníckej otázke“). V článku 36 v nej pápež na sklonku 19. storočia upriamuje na to, čím je práca pre človeka, že je to ľudská činnosť zameraná na zaobstarávanie životných potrieb, zvlášť tých, ktoré slúžia na zachovanie života: „V pote svojej tváre budeš jesť svoj chlieb“ (cituje knihu *Genezis*, kap. 3, verš 19)“. Takže práca človeka má v sebe prirodzene vpísané akoby dve charakteristické vlastnosti, že totiž je osobná, pretože je vlastná osobe a celkom patrí tomu, kto ju vykonáva a komu je na prospech, je to aktívna sila; a okrem toho je nevyhnutná, pretože plody práce sú potrebné pre človeka na zachovanie života a toto zachovanie je nezanedbateľnou povinnosťou, ktorú človekovi ukladá samotná prirodzenosť (*Rerum novarum*, 1981).

Pre väčšinu ľudí predstavuje zamestnanie podstatnú a dôležitú súčasť ich života. Dôležitosť akú ľudia prikladajú vo svojom živote práci, bude pravdepodobne súvisieť s tým, nakoľko ich práca, ktorú robia naplňuje, baví a uspokojuje. Na druhej strane môžeme vysloviť hypotézu, že ľudia, ktorí našli prácu, ktorá ich plne uspokojuje, jej budú vo svojom živote prikladať väčšiu dôležitosť ako ľudia, pre ktorých je práca len zdrojom príjmov (Čadová a kol., 2006). Podľa článku 7 encykliky *Rerum novarum* je práca všeobecným prostriedkom na zabezpečovanie živobytia, či už je vynaložená na obrábanie vlastnej pôdy, alebo na vykonávanie určitej zručnosti, ktorej zárobok sa v konečnom dôsledku berie z mnohorakých plodov zeme a za ne sa vymieňa (*Rerum Novarum*, 1981).

Z pohľadu na prácu ako hodnotu a ako významný predpoklad realizácie človeka so všetkými jeho schopnosťami a dispozíciami pre spoločnosť, môžeme povedať, že pracovno-právne vzťahy by mali byť legislatívne ukotvené tak, aby sa znižovala v čo možno najväčšom rozsahu miera neistoty straty zamestnania a práce. Tieto myšlienky je možné spojiť i so zameraním sociálnej ekonomiky, ktorej osobitosťou podľa Korimovej (2008) je dôraz kladený na kvalitu práce, pracovné a životné podmienky, rozvoj sociálneho kapitálu a sociálnu komunikáciu. Podľa Romanovej (2013) práve sociálna ekonomika svojimi širokými možnosťami bojuje proti nezamestnanosti, ktorá je jedným z hlavných sociálnych problémov v súčasnej dobe. Článok 38 encykliky *Rerum novarum* (1981) ukončuje pápež vetou: „Múdra sociálna politika v prospech robotníkov je na osoh celej spoločnosti“.

2 FLEXIBILITA TRHU PRÁCE

Schopnosť prispôsobovať sa ekonomickým zmenám je základnou charakteristikou trhu práce nazývanou flexibilita (Rievajová – Kavec, 2009). Flexibilita sa v súčasnom dynamicky sa meniacom svete stáva čoraz viac skloňovaným pojmom vo viacerých oblastiach socio-ekonomického života. V oblasti trhu práce a zamestnanosti možno flexibilitu vo všeobecnosti zadefinovať ako: „rozsah a rýchlosť, s ktorou sa trhy práce adaptujú na výkyvy a zmeny v spoločnosti a ekonomike“ (Standing, 1999). Pojem flexibilita ako prvý zaviedol Atkinson, a to v súvislosti s delením zamestnancov na základných (tvoria jadro, nevyhnutné pre zamestnávateľa) a periférnych (angažovaní len vtedy, ak zamestnávateľ prechodne potrebuje zvýšiť produktivitu práce, alebo ak potrebuje angažovať prechodných zamestnancov) (Rievajová a kol., 2009).

Nové formy pracovných zmlúv, ako prejav flexibility trhu práce umožňujú zamestnávateľom pružnejšie reagovať na neustále sa meniace podmienky trhu a tým si zaistiť konkurencieschopnosť, zamestnancom zas umožňujú zladiť pracovný a rodinný život a tým zvyšovať produktivitu ich práce (Rievajová a kol., 2012).

Pracovný trh smeruje k stále väčšej flexibilitě – to znamená na jednej strane oslabenie modelu celoživotného zamestnania na zmluvu na dobu neurčitú, s pevne daným začiatkom a koncom pracovnej doby, čo prináša nové možnosti kombinácie pracovného a súkromného života a rozširuje možnosti voľby životného štýlu. Na druhej strane sme svedkami nárastu flexibility vynútenej zamestnávateľom vyžadujúcej pohotovosť zamestnanca v rôznych denných a nočných hodinách, dlhú dennú prítomnosť na pracovisku, či naopak nedobrovoľného skracovania úväzku za účelom zníženia nákladov pre zamestnávateľa. Sprievodným javom flexibilizácie je výrazné znížovanie istoty práce (Bierzová - Dudová, 2008, s. 11).

2.1 Flexiistota

Flexibilita na trhu práce je bez legislatívnej úpravy spojená s pracovnou neistotou, ktorá sa môže týkať neistoty straty zamestnania alebo dĺžky trvania nezamestnanosti. Preto vznikol nový pojem, flexiistota, ktorá predstavuje súbor vonkajších zásahov do pracovného trhu s cieľom dodať mu flexibilitu a aktivizovať jeho princípy typu „easy hiring – easy firing“ (ľahko najat', ľahko prepustiť). Flexiistotou sa má v EÚ zabezpečiť, aby mali občania EÚ vysokú mieru istoty zamestnania, t.j. možnosť ľahko si nájsť pracovné miesto v každej etape aktívneho života, a aby mali v rýchle sa meniacom hospodárskom prostredí dobrú perspektívu rozvoja svojej kariéry (Rievajová a kol., 2009).

Flexiistota alebo stratégia, ktorej cieľom je spoločne posilniť flexibilitu a istotu v prospech obidvoch strán v pracovnom vzťahu, bola v rámci európskej stratégie zamestnanosti a lisabonskej stratégie uznaná za jeden z kľúčových cieľov v zdokonaľovaní európskych pracovných trhov. Adaptácia na zmenené podmienky vyžaduje flexibilný trh práce kombinovaný s takou mierou istoty, ktorá vyhovuje súčasne zamestnancom i zamestnávateľom. Jednotlivci potrebujú istotu zamestnania viac ako istotu pracovného miesta. Firmy zasa majú mať možnosť prispôbiť svojich pracovníkov zmeneným ekonomickým podmienkam (Rievajová – Kavec, 2009).

2.2 Flexibilné formy zamestnania

Označujú sa aj ako nové formy zamestnania, alternatívne, netradičné formy zamestnania. Flexibilita sa prejavuje rôznymi formami zamestnania, rôznymi formami pracovných úväzkov, prispôbovaním miezd, ochotou pracovníkov byť mobilní, netradičnými typmi pracovných činností, pracovnej doby a organizácie práce. Tieto atypické formy zamestnania ponúkajú možnosť zvýšenia zamestnanosti rizikových skupín na trhu práce, ako sú ženy s malými deťmi, občania so zdravotným postihnutím apod. Cieľom je zlepšiť kvalitu zamestnania, brať do úvahy potreby profesijného a kariérneho rastu zamestnancov, produktivitu práce, zladenie pracovného a osobného života a pod. (Rievajová a kol., 2009).

3 PRACOVNÉ ZMLUVY NA DOBU URČITÚ

Pracovný pomer na dobu určitú možno vo všeobecnosti definovať ako pracovný pomer, ktorého trvanie je ohraničené určitým dátumom, realizáciou špecifickej úlohy alebo návratom zamestnanca, t.j. trvanie a skončenie pracovného pomeru je určené vopred stanovenými skutočnosťami. Možno konštatovať, že ide o pomerne stály inštitút, aj v podmienkach Slovenskej republiky, nárast práce na určitú dobu badať v poslednom období, od 90-tych rokov minulého storočia. Tento druh pracovného pomeru využívajú vo väčšej miere ženy, zamestnanci do 30. roku veku a zamestnanci s nižšími príjmami (Bellan – Olšovská, 2012). V porovnaní s pracovnou zmluvou na neurčitý čas pri pracovnej zmluve na určitú dobu ide o atypickú formu pracovnej zmluvy. V rámci pracovnoprávných vzťahov by tento druh pracovnej zmluvy nemal prevažovať. Za atypickú a doplňujúcu formu zamestnania považuje pracovný pomer na dobu určitú aj právo EÚ (Matlák, 2010).

Napriek tomu, že pracovné zmluvy na dobu určitú majú isté *výhody* tak pre zamestnanca (*možnosť získať prácu*), ako aj pre zamestnávateľa (*možnosť obsadiť pracovné miesto na presne stanovenú dobu trvania projektu alebo inej aktivity*), ich podiel je v krajinách Európskej únie zatiaľ pomerne nízky. Percentuálny podiel zamestnaných na dobu určitú na celkovom počte zamestnaných dosahuje v Európskej únii v priemere hodnotu 15%. Medzi jednotlivými krajinami sú pritom výrazné rozdiely, ktoré sú zapríčinené najmä existenciou značných rozdielov v ich legislatíve upravujúcej limity práce na dobu určitú. Najvyššiu úroveň percentuálneho podielu zamestnaných na dobu určitú na celkovom počte zamestnaných pozorujeme v Španielsku (34%), Poľsku (26%) a Portugalsku (19%). Na Slovensku dosahuje uvedený ukazovateľ hodnotu 5%. Zaráďujeme sa tým medzi krajiny, v ktorých zatiaľ výrazne prevládajú pracovné zmluvy na dobu neurčitú (Rievajová a kol., 2012).

Podľa Bellana a Olšovskej (2012) vo všeobecnosti za *negatíva* pracovného pomeru na dobu určitú možno považovať určitú *nestabilitu a neistotu* (keďže prácu má zamestnanec len po určité, obmedzené obdobie), *nemožnosť získať určité plnenia, benefity, ktoré sú u zamestnávateľa viazané na trvanie pracovného pomeru* (napr. prístup k vzdelávaniu a pod.), súčasne hrozí aj *nerovné zaobchádzanie so zamestnancami na určitú dobu vyplývajúce z povahy dočasnosti ich práce*. Neštandardné formy zamestnania sú vo všeobecnosti typické (v porovnaní s klasickým pracovným pomerom):

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

- nižšou kvalitou 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.

3.1 Pracovný pomer na určitú dobu v slovenskom práve podľa Zákonníka práce 311/2001 Z. z.

V slovenskej legislatíve sa pracovným pomerom venuje Zákonník práce. Podľa § 48 Zákonníka práce odsek 2 pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu

- a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
- d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Matlák (2012) k tomu pridáva ďalšie dôvody, ak ide o:

- zamestnancov, ktorí vykonávajú opatrovateľskú službu podľa osobitného predpisu,
- zamestnancov, na výkon činnosti ktorých je vyžadované vzdelanie umeleckého smeru,
- tvorivých zamestnancov vedy, výskumu a vývoja.

Podľa odseku 6 § 48 Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.

Podľa odseku 7 § 48 Zákonníka práce zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

Zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu upravuje § 71 Zákonníka práce. Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby. Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 aj inými spôsobmi uvedenými v § 59 (Zákonník práce).

Pracovný pomer na určitú dobu končí uplynutím dohodnutej doby bez toho, aby zamestnávateľ alebo zamestnanec prejavili vôľu ukončiť pracovný pomer. Tento pracovný pomer skončí uplynutím dohodnutej doby aj pri sociálnych situáciách, napr. dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstve, materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke. Pracovný pomer na určitú dobu je možné ukončiť ešte pred uplynutím dohodnutej doby všetkými spôsobmi aké predpokladá Zákonník práce. Z charakteru pracovného pomeru na určitú dobu vyplýva skutočnosť, že v prípade skončenia tohoto pracovného pomeru *nie je potrebné prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ tiež nie je povinný pred jeho skončením ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu a zamestnanec nemá nárok na odstupné* (Matlák, 2010).

3.2 Flexibilné formy zamestnania pri obsadzovaní pracovných miest vysokoškolských učiteľov v kontexte Zákonníka práce a Zákona o vysokých školách

I keď sa na Slovensku spravidla stále vo väčšej miere uzatvárajú pracovné zmluvy na dobu neurčitú, oblasť vzdelávania na vysokých školách je upravovaná samostatne a flexibilné formy zamestnania sa jej už priamo dotýkajú. Zmluvy na dobu neurčitú ustupujú do úzadia a nahrádzajú ich atypické formy, a to pracovné zmluvy na dobu určitú. Obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov je osobitne upravené Zákomom 131/2002 Z. z. o vysokých školách a v § 48 Zákonníka práce 311/2001 Z. z., v odseku 6.

Podľa zákona o vysokých školách podľa § 77 odsek 2 pracovný pomer na miesto vysokoškolského učiteľa so zamestnancom, ktorý nemá vedecko-pedagogický titul alebo umelecko-pedagogický titul "profesor" ani "docent", možno uzavrieť na základe jedného výberového konania najdlhšie na päť rokov, učiteľa, ktorí majú vedecko-pedagogický titul docent a profesor môžu uzavrieť pracovný pomer tiež najviac na 5 rokov, ďalej sú však v zákone osobitné úpravy pre ich pôsobenie z hľadiska dĺžky pracovného pomeru.

Pracovný pomer vysokoškolského učiteľa (odsek 1), ktorý nemá vedecko-pedagogický titul profesor alebo docent, zamestnaného na lekárskech, farmaceutických a veterinárskych fakultách a na pracoviskách verejných vysokých škôl, kde na výkon práce zamestnanca je potrebné skončenie určitého stupňa špecializačnej prípravy, možno uzavrieť na základe jedného výberového konania na čas dlhší, ako je v odseku 2. Tento čas určí dekan alebo rektor najdlhšie na desať rokov.

Bez výberového konania na miesto vysokoškolského učiteľa môže rektor alebo dekan najviac na jeden rok

a) prijať zamestnanca do pracovného pomeru na kratší pracovný čas alebo

b) uzatvoriť dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Podľa odseku 6 § 48 Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.

3.3 Praktické dopady flexibilných pracovných pomerov vo vysokom školstve

Praktické dopady flexibilných pracovných pomerov na vysokých školách môžu spôsobovať veľkú neistotu u zamestnancov o trvaní ich pracovného pomeru a pôsobnosti, či udržaní si zamestnania na vysokej škole, aj v prípade plnenia stanovených kritérií a povinností.

Ak zoberieme do úvahy flexibilitu zamestnania, je možné zamestnať vysokoškolského zamestnanca na dobu určitú. Minimálna hranica doby trvania pracovného pomeru zákonom o vysokých školách nie je určená, maximálna hranica je podľa zákona 5 rokov. V praxi sa často uzatvárajú pracovné zmluvy na 2 roky, pričom je možné obnovovať tento pracovný pomer po úspešnom absolvovaní opätovných výberových konaní. Na to, ako dlho sa môže takto pracovný pomer uzatvorený napr. na 2 roky predlžovať, či obnovovať, nie je v zákone o vysokých školách stanovený limit. Vytvára sa tak veľký priestor pre neistotu zamestnania a opätovného obnovenia pracovného pomeru u vysokoškolských zamestnancov.

Na dĺžku trvania pracovných pomerov učiteľov, umelcov a vedcov poukázala poslankyňa NR SR M. Ritomská na v interpelácii na ministra školstva, vedy, výskumu a športu D. Čaploviča z 27. 12. 2012, v ktorej upriamuje na to, že „novela Zákonníka práce v roku 2012 priniesla zmenu v reťazových pracovných zmluvách, ale znovu neslúži v prospech zamestnancov, najmä u intelektuálnej špičky národa, t.j. u učiteľov, umelcov, vedcov. Tým sa otvára priestor na vydieranie podriadených a tiež nemajú priestor pre kariérny rast. Niektorým z nich ani po desiatich rokoch práce, ani po zvýšení kvalifikácie neponúknu pracovnú zmluvu na čas neurčitý. Dopĺňa, že presné a jasné pravidlá by zvýšili sociálne a právne istoty, keďže niektorí majú často problém získať pôžičku, či úver“ (Interpelácia ministrovi školstva, 2012).

Podľa zverejnenej odpovede ministra školstva, vedy, výskumu a športu D. Čaploviča na interpeláciu poslankyne M. Ritomskej z 25. 1. 2013 vo veci pracovných pomerov učiteľov, umelcov a vedcov na dobu určitú sa Zákonník práce v zmysle § 48 v odseku 2 nevzťahuje na vysokoškolských učiteľov a pracovníkov výskumu a vývoja. Zákonník práce v tomto odseku vymedzuje, že pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát, čo teda v tomto prípade neplatí pre vysokoškolských učiteľov. Podľa ministra školstva „pracovno-právne vzťahy vysokoškolských učiteľov, umelcov a vedcov sú upravené § 77 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách. Miesta vysokoškolských učiteľov sa obsadzujú na základe výsledkov výberového konania na dobu stanovenú uvedeným ustanovením zákona v závislosti od získanej vedecko-pedagogickej hodnosti zamestnanca. Takto nastavené ustanovenia zákonov vytvárajú podmienky pre zdravú konkurenciu a sústavné zvyšovanie kvality vedecko-pedagogického potenciálu vysokých škôl a sú zamerané na stimuláciu kvalifikačného rastu zamestnancov a dosahovanie vynikajúcich výsledkov vo vedecko-výskumnej práci. Vysokoškolskí učitelia a pracovníci výskumu a vývoja na vysokých školách sú pravidelne ročne hodnotení podľa jasne stanovených kritérií, a preto priestor na ich vydieranie je významne obmedzený. Naopak, celý systém na vysokých školách je orientovaný na sústavné

zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov a zvyšovanie kvality ich práce“ (Odpoveď ministra školstva, 2013).

Z tohto vysvetlenia môžeme konštatovať, že súčasná platná legislatíva je viac zameraná na zvyšovanie kvality a produktivity práce ako na samotný pracovnoprávny vzťah, sociálno-ekonomické dopady a ochranu zamestnanca. V praxi však takýto predpoklad objektivity hodnotenia výsledkov a zabezpečenia kvality nie je zaručený, čo môže viesť k strate zamestnania bez náležitej ochrany zamestnanca. V podmienkach výberových konaní sa často vytvára priestor pre netransparentný výber uchádzača a teda ani výsledky vedecko-výskumnej činnosti nemusia byť zárukou postupu, resp. predĺženia pracovného pomeru vysokoškolského učiteľa.

V ďalšom rozmere, zákon o vysokých školách 131/2002 Z.z. na základe § 74 odsek 4 umožňuje vysokoškolským učiteľom, výskumným pracovníkom a umeleckým pracovníkom disponovať maximálne 3 pracovnými pomermi na vysokých školách na území Slovenskej republiky, pričom najviac v jednom z nich môže vykonávať zamestnanec prácu v ustanovenom pracovnom čase – 40 hodín týždenne. Toto ustanovenie samo o sebe nie je zlé, no pre bližšie pochopenie uvádzame porovnanie dvoch fiktívnych vysokoškolských zamestnancov: jeden pracuje v jednom pracovnom pomere na vysokej škole a druhý má 3 pracovné pomery na 3 vysokých školách. Praktický negatívny socio-ekonomický dopad môže pociťovať zamestnanec, ktorý disponuje iba jedným pracovným pomerom, plní ho na 100%, niekedy i viac, zodpovedne a svoje úsilie venuje do rozvoja jedného pracoviska, no jeho istota zamestnania sa minimalizuje vplyvom flexibilizácie trhu práce a teda jeho pracovného pomeru na dobu určitú. Nemá zaručené, že po uplynutí doby v pracovnej zmluve bude jeho pracovný pomer obnovený. Nemusia mu to zaručiť ani jeho dobré výsledky. Na druhej strane je zamestnanec, ktorý disponuje 3 pracovnými pomermi. V prípade ukončenia jedného pracovného pomeru z nich (ak by sa aj jednalo o hlavný pracovný pomer), tento zamestnanec nie je natoľko ukrátený, resp. jeho neistota zo straty zamestnania je nižšia ako v prípade zamestnanca, ktorý má len jeden pracovný pomer. Nestráca postavenie učiteľa, môže naďalej vykonávať pedagogickú a vedecko-výskumnú činnosť, i keď v skrátenom pracovnom čase. Neznáša sociálne, psychické a ekonomické dôsledky úplnej straty zamestnania. Na jednej strane možno argumentovať šikovnosťou jednotlivcov, ktorí majú „to šťastie a aj schopnosti“ a vykonávajú 3 pracovné miesta. No iste je pochopiteľné, že všetci zamestnanci na vysokých školách takéto možnosti nemajú, pretože to ani z ponuky pracovných miest na vysokých školách nie je možné. Z tohto vyplýva, že v neistote zamestnania tak môže zotrvať značný počet zamestnancov – vysokoškolských učiteľov, ktorí sú zamestnaní iba v jednom pracovnom pomere na dobu určitú.

Zavádzaním flexibility zamestnania na vysokých školách sa má docieľiť zvýšenie kvality vysokoškolských učiteľov, čo je logicky správne, pretože vysokoškolské vzdelávanie si to vyžaduje. Takáto legislatívna úprava pracovných vzťahov je však na úkor socio-ekonomických dopadov na život zamestnancov a ochrany každého zamestnanca. Ak porovnáme postavenie vysokoškolského učiteľa s ďalším pedagogickým zamestnancom na základných a stredných školách, ide o určité znevýhodnenie až diskrimináciu z pohľadu väčšej neistoty zamestnania vysokoškolských zamestnancov.

V konečnom dôsledku pri nestanovenej spodnej hranici doby, na ktorú môže byť pracovný pomer uzavretý, dochádza k možnosti uzatvárať pracovné zmluvy na veľmi krátku dobu – 1 alebo 2 roky. V prípade potreby budovania kariérneho rastu v tak krátkom čase nie je možné dostatočne preukázať schopnosti a potenciál zamestnanca najmä vo vedecko-výskumnej práci v oblasti jeho záujmu.

Pri takejto forme zamestnania ide skôr o výhody pre zamestnávateľa, ktorý v prípade ukončenia pracovného pomeru nemusí uvádzať dôvod nepokračovania práce (neobnovenia pracovného pomeru) vysokoškolského učiteľa. Pracovný pomer končí a zamestnávateľ nie je povinný ponúkať zamestnancovi inú prácu, či predĺžiť s ním pracovný pomer.

Je preto otázne, do akej miery je súčasná legislatívna úprava pracovných vzťahov vysokoškolských učiteľov prospešná a vytvára prostredie istôt. Najmä ak berieme do úvahy spoločenské postavenie vysokoškolských učiteľov, ktorí formujú a vzdelávajú študentov rôznych profesií, investujú svoje úsilie do lepšieho vzdelanostného potenciálu spoločnosti, realizujú rôzne projektové zámery a podieľajú sa na vedecko-výskumnej činnosti v spoločnosti, avšak ich trvanie v zamestnaní je obmedzené pracovnou zmluvou na dobu určitú bez náležitých zamestnaneckých istôt. O to viac sa tento problém neistoty prenáša do ich praktických životných situácií napr. pri čerpaní pôžičiek, úverov. Podľa vyššie uvedeného popisu pracovného pomeru na dobu určitú, ide o pomer bez ďalších zvýhodnení zamestnanca, ohodnotenia práce zamestnanca a toho, čo priniesol pre zamestnávateľa, inštitúciu, spoločnosť v porovnaní s ohodnotením a istotami, ktoré prináša pracovný pomer na dobu neurčitú. Taktiež sa v prípade pracovných zmlúv na dobu určitú stráca vyjednávacía sila zamestnancov. Takýto spôsob zamestnania sa v tomto prípade môže stať nástrojom vyvíjajúcim neprimeraný tlak na plnenie žiadaných kritérií zamestnancov zo strany zamestnávateľa, pričom si zamestnanec nikdy nemôže byť istý ďalším obnovením pracovného pomeru.

ZÁVER

Význam problematiky pracovnej zmluvy na určitú dobu zdôrazňuje aj skutočnosť, že ide o problém ako v legislatívnej, tak v aplikačnej praxi. Tomuto problému sa venovala takmer každá väčšia novela Zákonníka práce a zo strany zamestnávateľov je badať tendencie o zvýšenie flexibility pracovnoprávnych vzťahov práve rozšírením pracovných pomerov na určitú dobu. Tomuto problému treba venovať osobitnú pozornosť a to aj možnosťou rozšírenia podielu pracovných zmlúv na určitú dobu, *avšak so zvýšením miery ochrany zamestnancov pred stratou zamestnania*, zdôraznením zákazu diskriminácie a zamedzením nezákonného využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na určitú dobu, samozrejme, ak neexistujú objektívne dôvody (Matlák, 2010).

Možno konštatovať, že v celoeurópskom meradle došlo v ostatných rokoch k zvýšeniu počtu pracovných zmlúv na určitú dobu, aj keď je podiel týchto pracovných zmlúv v jednotlivých krajinách rozdielny. Najnižší podiel pracovných zmlúv na určitú dobu bol v roku 2010 štatisticky zistený v Slovenskej republike, Malte, Veľkej Británii, Írsku, Luxembursku a v Estónsku. Naopak vysoký podiel pracovných zmlúv na určitú dobu bol zaznamenaný v Poľsku, Portugalsku a v Španielsku (Matlák, 2010). Flexibilné formy zamestnania sú špecifické svojimi výhodami a nevýhodami plynúcimi z ich realizácie na trhu práce. Pre určité kategórie uchádzačov o zamestnanie, medzi ktorých by mohli byť zaradení absolventi škôl patriaci do kategórie obtiažne zamestnateľných s ohľadom na získanie potrebných pracovných návykov a praktických skúseností pre rozvoj svojich kompetencií dôležitých k lepšiemu uplatneniu sa na trhu práce, sa javia ako celkom vhodné a vyhovujúce (Brožíková, 2011). Ďalšou takouto skupinou môžu byť ženy s malými deťmi, občania so zdravotným postihnutím apod.

Na základe spomínaných legislatívnych opatrení je badať posun častého využitia flexibilných foriem zamestnania aj v oblasti vzdelávania, v prípade zamestnania vysokoškolských učiteľov. V príspevku sme analyzovali situáciu a snažili sa poukázať na

praktické dopady takýchto foriem zamestnania v prípade vysokoškolských učiteľov. Na základe analýzy platných zákonov a praktických skúseností môžeme konštatovať, že v prípade tejto profesie ide o minimalizovanie zamestnaneckých istôt, nakoľko pracovná zmluva na dobu určitú nezabezpečuje potrebnú ochranu zamestnanca, ktorý plní svoje povinnosti, prispieva k budovaniu a rozvoju inštitúcie, či spoločnosti. Ak berieme v úvahu, že vysokoškolský pedagóg má stále postavenie pedagóga v spoločnosti, takýto spôsob zamestnania vyznieva potom ako nevhodný až neprimeraný tomuto pracovnému postaveniu a poslaniu byť vysokoškolským pedagógom. Ide najmä o rozsiahlu stratu istôt zamestnania v prípade doby určitej, i keď sa takáto forma môže vnímať ako nástroj zvyšovania kvality vzdelávania.

Je preto potrebné otvoriť diskusiu na pôde orgánov akademických obcí, členov odborových zväzov, či politických zoskupení a uviesť konkrétne príklady negatívnych dopadov flexibilných foriem – pracovných zmlúv na dobu určitú s cieľom zabezpečiť vyššiu istotu zamestnania v tejto profesii a primeraný spôsob obnovovania pracovného pomeru. Je vylúčené, aby vysokoškolský pedagóg mal istotu zamestnania len napr. po dobu 2 rokov bez záruk, bez náležitej pracovnoprávnej ochrany a ohodnotenia svojej práce v súčasnom svete, kde je práca a pracovné miesto existenčne dôležité pre každého jednotlivca v spoločnosti. V tejto profesii by sa vyššia produktivita a kvalita výstupov zamestnanca mohla doceliť spokojnosťou zamestnanca s pracovnými podmienkami a vyššou istotou zamestnania viac, ako podmienkami neistoty a strachu o stratu zamestnania. Iba tak sa môžu dosiahnuť lepšie výsledky v prospech celej spoločnosti, k čomu smerujú už citované slová Leva XIII. „Múdra sociálna politika v prospech robotníkov je na osoh celej spoločnosti“.

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.
2. BIERZOVÁ, J. - DUDOVÁ, R. 2008. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. In Brožíková I. 2011. *Flexibilita na trhu práce*. In Acta Academica Karviniensia. Karviná: Obchodně podnikatelská fakulta v Karvinej – Slezská univerzita v Opave, 2011. ISSN 1212-415X. Dostupné na: <http://www.opf.slu.cz/aak/2011/04/brozikova.pdf>
3. BROŽÍKOVÁ, I. 2011. *Flexibilita na trhu práce*. In Acta Academica Karviniensia. Karviná: Obchodně podnikatelská fakulta v Karvinej – Slezská univerzita v Opave, 2011. ISSN 1212-415X. Dostupné na: <http://www.opf.slu.cz/aak/2011/04/brozikova.pdf>
4. ČADOVÁ, N. 2006. *Subjektivní vnímání důležitosti zaměstnání a jeho různých charakteristik*. In Čadová, N. a kol. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 80-7330-103-2
5. ČERVENKA, N. 2006. *Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického šetření*. In Čadová, N. a kol. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 80-7330-103-2
6. Interpelácia poslankyne NR SR M. Ritomskej na ministra školstva, vedy, výskumu a športu SR D. Čaploviča podaná 27. 12. 2012 vo veci pracovných pomerov učiteľov. 2012. Dostupné na: www.nrsr.sk/web/Dynamic/Download.aspx?DocID=380288
7. KORIMOVA, G a kol. 2008. *Sociálne podnikanie a sociálny podnik*. Banská Bystrica: OZ Kopernikus, 2008. ISBN 978-80-969549-6-4

8. LEV XIII. 1981. *Rerum Novarum - pápežská encyklika*. 1981. Dostupné na: <http://m.kbs.sk/obsah/sekcia/h/dokumenty-a-vyhlasenia/p/dokumenty-papezov/c/rerum-novarum>
9. MATLÁK, J.: 2010. *Pracovná zmluva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-287-5
10. Odpoveď ministra školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky D. Čaploviča na interpeláciu poslankyne Národnej rady Slovenskej republiky M. Ritomskej vo veci pracovných pomerov učiteľov. 2013. Dostupné na: www.nrsr.sk/web/Dynamic/Download.aspx?DocID=380450
11. RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8
12. RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2012. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2012. ISBN 978-80-225-3544-1
13. RIEVAJOVÁ, E. - KAVEC, J. 2009. Flexibilita trhu práce a ochrana zamestnanca. In *Ekonomické rozhlady*. Vol. 2, 2009. ISSN 0323-262X
14. ROMANOVÁ, D. 2013. Sociálna ekonomika a jej dopad na elimináciu nezamestnanosti. In *Elektronický zborník abstraktov z odborného workshopu „Riešené projekty – terminologické a odborné problémy“*, Košice : PHF, str. 16, 2013. ISBN 978-80-225-3660-8
15. STANDING, G. 1999. In 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.
16. Zákon o vysokých školách 131/2002 Z. z.
17. Zákonník práce 311/2001 Z. z.

Kontaktné údaje

Lenka PČOLINSKÁ, Ing., PhD.
Petrovce nad Laborcom 118
071 01 Michalovce
Slovensko
pcolinska.l@gmail.com