

FLEXIBILIZÁCIA TRHU PRÁCE Z POHLADU POLITÍK EURÓPSKEJ ÚNIE

MAKING THE JOB MARKET FLEXIBLE FROM THE VIEWPOINT OF THE EUROPEAN UNION POLITICS

PISÁR Peter - ČIPKOVÁ Adriana

Abstrakt

Flexibilizácia práce je považovaná za neoddeliteľnú súčasť modernizácie trhu práce a taktiež za efektívne riešenie súčasných problémov pracovného trhu (rast nezamestnanosti, zníženie počtu pracovných miest, potreba celoživotného vzdelávania, rozvoj kvalifikácie). V príspevku sa preto bližšie zameriame na túto oblasť tak z hľadiska organizácie pracovného času, ako aj z hľadiska vybraných foriem zamestnávania v krajinách Európskej únie a následne na implementáciu vybraných flexibilných foriem zamestnávania a možnosť ich implementovania do pracovnej legislatívy v Slovenskej republike.

Abstract

Making work flexible is considered to be an inseparable part of modernization of job market and also an effective solution of current job market problems (unemployment rate increase, decrease in number of work positions, need for lifelong education, qualification development). Therefore, in the contribution we will in detail focus on this issue with regard on working time organisation and selected forms of employment in European Union countries followed by implementation of chosen flexible forms of employment and possibility of their implementation to legislation related to work in the Slovak Republic.

ÚVOD

V súvislosti s rýchlymi zmenami v ekonomike a neustále mennou situáciou na trhu práce jednotlivých krajín, prebieha celosvetová diskusia na tému potreby rastu flexibility trhu práce. Prostredníctvom daného príspevku chceme sprostredkovať čitateľovi informácie o možnostiach zosúladovania pracovného a rodinného života zamestnancom realizovanej zamestnávateľmi vo vybraných krajinách Európskej únie, ako aj poukázať na momentálnu situáciu flexibilizácie práce v podmienkach Slovenskej republiky a možností ich implementovania do pracovnej legislatívy.

1 FLEXIBILITA V PRACOVNOM PROSTREDÍ A FLEXIBILNÉ FORMY ZAMESTNÁVANIA

Flexibilný pracovný trh sa vyznačuje schopnosťou pružne reagovať na prípadné hospodárske výkyvy, mobilitou pracovníkov, ktorá spočíva v zmenách priestorového umiestnenia pracovnej sily a pohybe pracovníkov medzi rôznymi pracovnými obormi. Vyššia mobilita pracovnej sily predstavuje potenciál pre rast zamestnanosti, keďže sa pracovníci presúvajú z oblastí alebo oborov s vysokou nezamestnanosťou do oblastí alebo oborov, kde sú neobsadené pracovné miesta. Väčšia adaptabilita v tejto súvislosti by na individuálnej úrovni mohla prispieť k uplatniteľnosti pracovníka na trhu práce. Vo veľkej miere je pružnosť

pracovného trhu ovplyvnená využívaním flexibilných foriem zamestnania a organizácie pracovnej doby, ktorých využívanie zaznamenali v poslednej dekáde rastúci trend mnohé európske krajiny. Vytváranie variabilných foriem práce (podmienok výkonu práce) a úprava pracovnej doby v zmysle jej zvýšenej flexibility sú žiaducimi - ako v súlade s prevádzkovými, resp. ďalšími nárokmi na organizovanie pracovného procesu a nárokmi na pracovnú silu, tak v súlade s možnosťami a potrebami pracovnej sily vykonávajúcej danú prácu (Actrav, 2011).

Ako každá oblasť, aj flexibilizácia práce má svoje výhody a nevýhody. Je s ňou nepopierateľne spojený vznik alternatívnych pracovných úväzkov, ktoré umožňujú spojiť prácu s osobným a rodinným životom. Vyššia flexibilita môže prilákať záujemcov v obdobiach, kedy je o určitú profesiu vysoký záujem a uchádzači zvažujú výhodnosť pracovných ponúk. Taktiež môže flexibilný prístup k rozloženiu pracovných hodín priniesť možnosť rozšírenia poskytovaných služieb, znížiť náklady, či už na vzdelávanie nových zamestnancov alebo na prenájom priestorov a zariadení, a odbúravať nadčasy. Na druhej strane je však nepopierateľným faktom, že za posledných dvoch desaťročí došlo k nárastu neistoty na trhu práce. Popri rastúcej nezamestnanosti je ďalším alarmujúcim problémom počet ľudí, ktorí síce zamestnanie majú, ale to im neprináša dostatočnú sociálnu ochranu, prístup k zamestnaneckým právam, stabilitu zárobku a istotu do budúcnosti. Tieto neisté zamestnania majú mnoho podôb, ako napríklad neistota trvania zamestnaneckého pomeru, nejasne definovaný zamestnanecký vzťah, žiadne zamestnanecké benefity, žiadne sociálne istoty a nízky plat. Z pohľadu zamestnanca ide o prácu s neistou a nepredvídateľnou budúcnosťou (Evans, Gibb, 2009). Správa International Labour Office uvádza, že tieto riskantné zamestnania prispievajú ku väčšej ekonomickej nerovnosti, neistote a nestabilite.

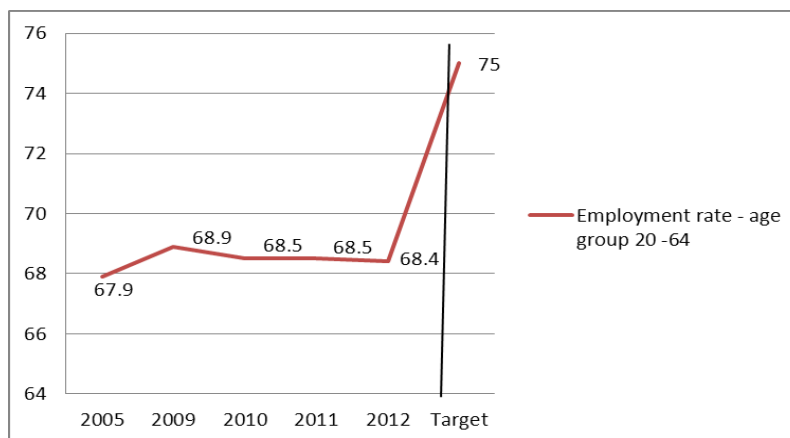
2 POLITIKY EURÓPSKEJ ÚNIE NA PODPORU FLEXIBILIZÁCIE PRÁCE

Flexibilizácia pracovných trhov je pre krajiny Európskej únie jedným z kľúčových cieľov na národnej a medzinárodnej úrovni v rámci Európskej stratégie zamestnanosti. Spolu s konceptom celoživotného vzdelávania je považovaná za hlavnú stratégiu v boji proti vysokej nezamestnanosti a mala by byť efektívnym spôsobom riešenia problémov, ktoré sa na trhu práce vyskytujú - nezamestnanosť a pokles počtov pracovných miest, v dôsledku prebiehajúcich zmien v ekonomike (Šenkýřová, 2012). Na podporu flexibilizácie práce sa Európska únia snažila vyvolať debatu o premene legislatívneho rámca, ktorý upravuje podmienky pracovného trhu. Zelenou knihou Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia. Európska únia tvrdí, že moderný pracovný trh vyžaduje spojenie flexibility, optimálnej ochrany a segmentácie pracovného trhu (Európska komisia, 2006).

Rada Európskej Únie 7. decembra 2007 vydala všeobecné princípy modelu flexicurity, ktorý je spojený s tvorbou nových a lepších pracovných miest, modernizáciou pracovných trhov, podporou nových foriem flexibility a adaptability zamestnancov.

Výbor pre sociálnu ochranu vydal v novembri 2009 prehlásenie o spôsoboch naplňovania Lisabonskej stratégie, v ktorej uviedol, že napriek podniknutým krokom k redistribúcii sociálnej ochrany, nerovnosť, chudoba a sociálna exklúzia je stále horúcou témou vo viacerých krajinách EÚ. Problémom ostáva aj zlá kvalita pracovných podmienok v kombinácii s neistými formami zamestnania, ktoré viac ohrozujú ženy ako mužov. Výbor odporučil vytváranie kvalitných zamestnaní s dôrazom na rovnováhu medzi sociálnou, ekonomickou a environmentálnou oblasťou a tvrdí, že je nevyhnutné zaviesť podmienky pre neštandardné formy zamestnávania, ktoré sa v súčasnosti vyznačujú nízkou sociálnou

ochranou. Európska komisia vytýčila v rámci stratégie Európa 2020 cieľ do roku 2020 vytvoriť viac pracovných miest, zvýšiť zamestnanosť ekonomicky aktívnych občanov, tvoriť kvalitné vysoko produktívne pracovné úväzky, posilňovať férovosť, istotu a možnosti reálne vstúpiť na trh práce. Komisia akcentuje model flexicurity, kedy tvorba nových pracovných miest rôznych foriem je spojená so stabilným sociálnym systémom. Na to, aby sa práca stala skutočne garanciou proti chudobe, je potrebné modernizovať sociálne a penzijné zabezpečenie. Cieľovou skupinou stratégie Európa 2020 sú ľudia vo veku od 20-64 rokov, o ktorých sa predpokladá, že sú zamestnaní. V nasledujúcom grafe 1 je znázornený percentuálny rast, resp. pokles danej cieľovej skupiny v rokoch od 2005 do roku 2012 (Európska komisia, 2014b).



Graf 1 Cieľová skupina stratégie Európa 2020 a jej percentuálne napĺňanie v rokoch 2005 - 2012

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostatu.

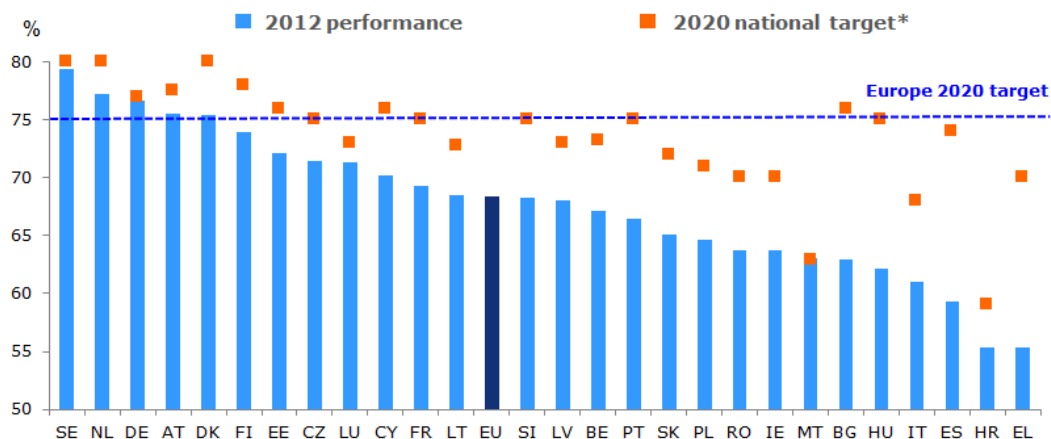
Jedným z hlavných cieľov stratégie je v roku 2020 dosiahnuť v Európskej únii zamestnanosť na úrovni 75 %. Miera zamestnanosti v Európskej únii však za posledných niekoľko rokov stagnuje a zostáva pod cieľom 75 %. Pri trvalom vzostupom trende v rokoch 2000 a 2008, kedy vzrástla z 66,6 % na 70,3 %, miera zamestnanosti v roku 2009 klesla na úroveň 68,9 %, čo bolo výsledkom hlbokého poklesu ekonomiky. V roku 2010 sa znížila na úroveň 68,5 % a od tej doby sa viac-menej ustálila na tejto úrovni. V roku 2012 miera zamestnanosti v Európskej únii dosiahla úroveň 68,4 %. V súčasnej dobe stojí pod stanoveným cieľom 75 %, čo predstavuje rozdiel 6,6 percentuálnych bodov. Je to spôsobené predovšetkým kombináciou negatívneho dopadu krízy a času potrebného na zlepšenie podmienok na trhu práce. Nepopierateľne aj pomalým tempom reforiem trhu práce v niektorých členských štátoch. Lepšiu prehľadnosť nám zobrazuje graf 2.



Graf 2 Zamestnanosť v Európskej únii v roku 2000, 2012 a 2020

Zdroj: Európska komisia, 2014b.

Ako sme už vyššie naznačili, pri súčasnom stave a mierne zvýšenej miery zamestnanosti predpokladanej v ďalších rokoch, by stanovený cieľ nemal byť splnený a miera zamestnanosti v roku 2020 by mala dosiahnuť úroveň 71,8 %. Na to aby Európska únia mohla splniť stanovený cieľ musí zamestnať približne 16 miliónov ďalších ľudí. Krajiny, ako je Chorvátsko, Malta, Dánsko, Holandsko sú pri plnení svojho cieľa, na rozdiel od ostatných krajín, úspešné, čo možno vidieť aj v grafe 3. Vo Švédsku a Nemecku dosiahla zamestnanosť v roku 2012 úroveň 79,4 % a 76,7 % a blížila sa tak k splneniu ich cieľa – zamestnanosť na úrovni 80 % a 77 %. Najvyššiu vzdialenosť na splnenie národných cieľov stratégie Európa 2020 je v krajinách Španielsko, Grécko, Bulharsko a Maďarsko, s odstupom viac ako 10 percentuálnych bodov, čo vyvoláva pochybnosti o ich schopnosti splniť ich ciele do roku 2020 (Európska komisia, 2014b).



Graf 3 Miera zamestnanosti členských štátov Európskej únie

Zdroj: European Commission, 2014b.

Pokiaľ ide o dosiahnutie pokroku, Nemecko a Rakúsko sú najlepšimi krajinami, s vysokou mierou zamestnanosti a pomerne silným rastom od roku 2000. Na druhom konci spektra, Grécko, Španielsko, Chorvátsko, Rumunsko a Írsko boli ovplyvnené prudkým prepadom v zamestnávaní ľudí a v porovnaní s ostatnými členskými štátmi majú ešte nízku mieru zamestnanosti.

Okrem stratégie Európa 2020 bolo v apríli 2012 iniciovaná aj stratégia „Baliček k zamestnanosti“, ktorá bola predstavená v dokumente Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest. Okrem tvorby nových pracovných miest, zvyšovania dopytu po pracovnej sile a podpory odvetví, ktoré sú bohaté na pracovné

miesta je cieľom stratégie reformovať pracovné trhy podporou vnútornej flexibility firiem - implementáciou alternatívnych pracovných úväzkov.

3 FLEXIBILIZÁCIA PRÁCE VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EURÓPSKEJ ÚNIE

Ministerský predseda Veľkej Británie vyhlásil v marci v roku 2000 „Kampaň za rovnováhu medzi prácou a životom“, vyzývajúcu zamestnávateľov k zavádzaniu flexibilných pracovných režimov. Kampaň zahŕňala založenie aliancie zamestnávateľov využívajúcich metódy k vyrovňavaniu pracovného a rodinného života s názvom „Zamestnávatelia pre vyvážený pracovný život“. V rámci kampane bol ďalej v júni 2000 založený Iniciačný fond určený zamestnávateľom, ktorí rozvíjajú a uplatňujú stratégiu harmonizácie pracovného a mimopracovného života svojich zamestnancov. Na uľahčenie zladenia pracovného a mimopracovného života bol taktiež vydaný aj dokument s názvom „Meniace sa vzory v meniacom sa svete“. Vo Veľkej Británii existuje aj Partnerský fond podporujúci organizácie, ktoré sa rozhodli spolupracovať so zamestnancami pri riešení podnikových záležitostí a pri rozvíjaní lepších pracovných vzťahov. Podporuje teda partnerstvo v práci, tzn. spoločný prístup k riešeniu podnikových problémov, zdôrazňovanie spoločnej kultúry a vzdelanosti, pomoc pri zlepšovaní rovnováhy medzi prácou a rodinou, rešpektovanie práv a povinností ako manažmentu, tak i zamestnancov. Ide v podstate o zlepšenie vzťahov na pracovisku. Okrem vlády sa vyrovňavaniu pracovného a rodinného života zaoberajú taktiež odbory, Konfederácia britského priemyslu, Komisia pre rovnaké príležitosti a pokiaľ ide priamo o pracovné režimy, napr. „New Ways To Work“ – národná charta ponúkajúca expertízy a praktické rady, ako zaviesť flexibilné pracovné režimy (Šipikal a kol., 2007).

V Belgicku boli už v roku 1985 zavedené federálnou vládou prestávky v kariére. Základným princípom pôvodne bolo, že každý zamestnanec môže prerušiť pracovný pomer alebo si môže zredukovať svoju pracovnú dobu na určitý čas na základe povolenia od zamestnávateľa (prolongácia je možná kolektívnou zmluvou maximálne po dobu 5 rokov). Ak je nahradený nezamestnanou osobou, od vlády mu je následne pridelený kompenzačný príspevok.

V Holandsku sú flexibilné pracovné režimy od roku 1999 regulované zákonom, ktorý súčasne zdôrazňuje potrebu pracovnoprávnej istoty zamestnancov pracujúcich v týchto režimoch. Holandsko má zo všetkých krajín Európskej únie najvyššiu zamestnanosť na čiastočný úväzok, takmer polovica t. j. 49,8 % z celkového počtu zamestnaných pracuje na čiastočný úväzok a na nadčasy.

Dánsky trh práce je regulovaný vo väčšej miere kolektívnymi zmluvami vyjednávanými medzi odborovými zväzmi a organizáciami zamestnávateľov. Minimálna mzda v Dánsku nie je zákonom určená, ale je vyjednaná v kolektívnej zmluve. Takisto aj rôzne formy organizácie práce - interná numerická flexibilita firmy, je vyjednaná na základe kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľmi a odbormi (LO, 2008). V Dánsku pracuje na čiastočný úväzok približne 26 % z celkového počtu zamestnaných ľudí. Čo sa týka praxe, dánska telekomunikačná spoločnosť TDC obhajuje myšlienku, že spokojný zamestnanec sa rovná vyššej výkonnosti vo firme a zároveň vyššej lojalite voči firme. Preto si daná spoločnosť udržiava spokojný a motivovaný personál viacerými metódami, medzi ktoré možno zaradiť napríklad možnosť pracovať na čiastočný úväzok, poskytnutie počítačov pre rodičov, ktorí chcú pracovať z domu, individuálne plánovanie časového rozvrhovania práce a iné. Spoločnosť taktiež už od roku 1989 ponúka program „Daddy's Hug“ (Otcova náruč), ktorá

umožňuje otcom plne hradenú rodičovskú dovolenku¹. Cieľom tohto programu okrem iného je umožniť mužom prežiť obdobie, kedy je dieťa najmenšie a na druhých najzávislejšie a to v pokoji a spokojnosti (Šipikal, 2007). V rokoch 2009 a 2010 využilo túto možnosť až 70 % mužov zamestnaných v danej spoločnosti.

V Írsku je pracovný trh regulovaný trhom. Vďaka čiastočnému úväzku pracuje v Írsku približne 24 % ľudí menej než 30 hodín týždenne. Na flexibilizácii práce sa v danej krajine podieľa napríklad spoločnosť Bank of Ireland alebo spoločnosť IBM. Hlavnou stratégiou Bank of Ireland je rozpoznanie, rešpektovanie a zdôraznenie odlišných schopností a prínosu všetkých zamestnancov pri zaistení opatrení podporujúcich rovnováhu medzi pracovným a osobným životom zamestnancov a to na všetkých úrovniach. Bank of Ireland umožňuje svojim stálym zamestnancom, t. j. pracujúcich v banke minimálne po dobu jedného roka flexibilizáciu práce v podobe:

- čiastočného úväzku,
- zdieľania pracovného úväzku,
- prestávok v kariére, ktorá môže trvať od 6 mesiacov až do 3 rokov,
- otcovskej dovolenky v trvaní jednotýždňovej platenej dovolenke, podmienkou je však okrem trvania jednoročnej pracovnej doby nutnosť vybraní v rozmedzí štyroch týždňov od narodenia, či adopcie dieťaťa.
- rozšírenej otcovskej dovolenke v trvaní troch neplatených mesiacov,
- predĺženú materskú dovolenku v trvaní štyroch neplatených mesiacov,
- dovolenka v naliehavých prípadoch, ktorá umožňuje stálym zamestnancom vybrať si 5 dní dovolenky za rok, a to bez predchádzajúceho oznámenia nad rámec ich bežnej dovolenky.

Spoločnosť IBM v Írsku má vytvorené programy podporujúce rovnováhu medzi prácou a rodinou. Cieľom týchto programov je taktiež zladíť pracovný a osobný život zamestnancov. Dané programy umožňujú napríklad úhradu školného, špeciálnu dovolenku, materskú dovolenku zodpovedajúcu plnej výške pôvodného platu, predĺženie nemocenskej dovolenky, prácu cez internet umožňujúcu časť alebo celú svoju prácu uskutočňovať z domu, skrátenú pracovnú dobu, resp. flexibilnú pracovnú dobu a zdieľanie pracovného úväzku.

Nemecko prešlo na zamestnávanie na čiastočný úväzok v roku 2001 a zosilnilo tak individuálne postavenie zamestnancov pracujúcich v takomto pomere. Na čiastočný úväzok má pritom právo každý zamestnanec, ktorý pracuje v podniku s najmenej päťnástimi zamestnancami, pričom zamestnanecký pomer musí trvať minimálne 6 mesiacov (Šipikal a kol., 2007). Aktuálne pracuje v Nemecku na čiastočný úväzok 26,7 % pracujúcich, na nadčasoch sa podieľa 54 % pracujúcich a na dobu určitú je zamestnaných 14 %. Príkladom podniku v Nemecku, ktorý sa dlhodobo venuje problematike rovnakých príležitostí je nemecká Commerzbank AG, ktorá podporuje rodičov prostredníctvom rôznych programov, ktoré im uľahčia zladžovanie pracovného a rodinného života. Pre rodičov, ktorí chcú spojiť profesiu a rodinu, banka ponúka program zameraný na „rýchly návrat do práce“, t. j. práca na čiastočný úväzok. Zamestnanci banky v druhom roku rodičovskej dovolenky odpracujú minimálne 160 hodín ročne a v treťom roku už 200 hodín (v roku 2012 pracovalo na čiastočný úväzok približne 23,2 % zamestnancov). Ďalšou možnosťou, ktorú ponúka daná banka je aj tzv. „Tearbeit“ (práca doma), ktorá umožňuje zamestnancom pracovať čiastočne doma a čiastočne v banke. V závislosti od individuálneho stavu môže byť dané miesto vykonávané prostredníctvom technických riešení, ktoré povoľujú minimálne jeden čiastočný

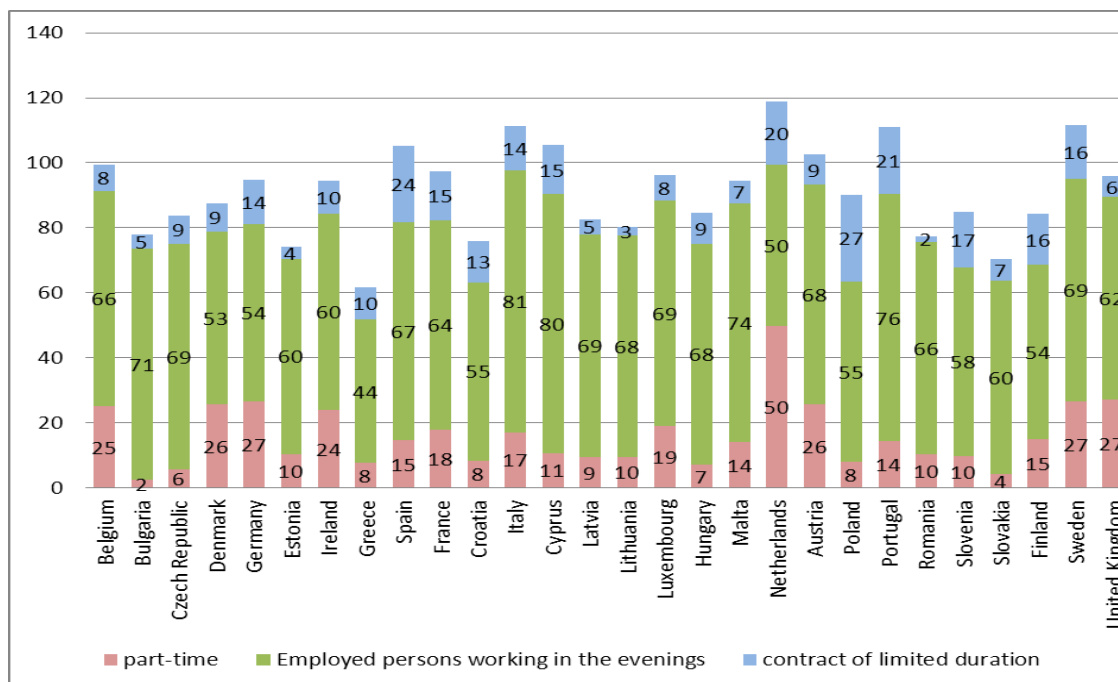
¹ v zmysle stanovenom zákonom, t. j. dvojtyždňová dovolenka v súvislosti s narodením dieťaťa, alebo kedykoľvek počas prvých 14 dní po jeho narodení.

prístup na požiadavky v banke. Prostredníctvom inovatívneho modelu „keep in touch“ banka ponúka šancu, nepatrným čiastočným pomerom (10 % alebo 20 %) zotrvať v spojitosti s vykonávaním činnosti v banke aj počas rodičovstva. Technické prepojenie pritom umožňuje okrem iného aj prihlásenie k tréningu (ako ďalšia forma vzdelávania) a prístup k správam v rámci bankového intranetu (bankového vnútorného systému). Okrem týchto programov ponúka Commerzbank svojim zamestnancom aj tzv. „Altersteilzeit - vorausschauend planen“ (Dopredu plánovaný čiastočný odchod do dôchodku). Zamestnanci majú možnosť pred odchodom do dôchodku je možnosť zapojiť sa do zaujímavých projektov a zarábať tak 70 % z celkového platu, pričom si odpracujú len 50 % z celkového pracovného času. Zamestnanci si môžu vybrať, či budú pracovať pol dňa, týždennú prácu znížia na polovicu alebo budú mať skrátený pracovný čas. V neposlednom rade ponúka daná banka zamestnancom pružnú pracovnú dobu, tzn. že mandát môže pracovať kedykoľvek, pričom im dáva daná banka „slobodu“ aj pri variabilných prestávkach na obed. Pracovné tímy pracujú nezávisle na sebe v jednotlivých odborných zameraniach, na základe ktorého je vždy zabezpečený hladký chod banky.

Vo fínskej legislatíve majú rodičia pracujúci na plný úväzok právo zredukovať svoj pracovný čas na čiastočný úväzok. Táto možnosť sa týka všetkých rodičov s deťmi v druhom školskom roku a mladšími. Redukcia pracovných hodín je finančne kompenzovaná, ak má dieťa menej ako 3 roky, a to za predpokladu, že si rodič znížil pracovnú dobu na maximálne 30 hodín týždenne. Vo Fínsku pracuje v súčasnosti na čiastočnom úväzku 15,1 % obyvateľov, na nadčasoch sa podieľa viac ako polovica z celkového počtu pracujúcich ľudí a na dobu určitú je zamestnaných približne 16 % obyvateľov.

Takto uvedené príklady môžu byť nepochybne inšpiratívnym námetom aj pre slovenskú legislatívu v oblasti formovania moderných nástrojov sociálnych politík a politík zamestnanosti.

Ďalšie percentuálne zastúpenie jednotlivých vybraných foriem flexibilnej pracovnej doby zvyšných krajín Európskej únie zobrazuje graf 4.



Graf 4 Výskyt rôznych foriem flexibilnej pracovnej doby podľa 28 krajín EÚ (v %)

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostatu.

Okrem vyššie spomínaných krajín, ktoré sa vyznačujú relatívne vysokým percentuálnym podielom práce na čiastočnom úväzku sú krajiny ako napríklad Švédsko s 26,5 % a Spojené kráľovstvo s 27,2 %. V štátoch Južnej Európy percento pracujúcich na čiastočný úväzok je na úrovni približne 15 % (v Taliansku dosahuje úroveň 17 %). Najnovší člen, ktorý vstúpil do EÚ v roku 2013 dosahuje v rámci práce na čiastočný úväzok úroveň 8,4 %.

4 FLEXIBILNÉ FORMY ZAMESTNÁVANIA A MOŽNOSŤ ICH IMPLEMENTÁCIE DO PRACOVNEJ LEGISLATÍVY SR

Aj napriek tomu, že slovenská legislatíva trhu práce poskytuje relatívne dostatočné predpoklady na vytváranie pracovných príležitostí pre zamestnávanie občanov s rodinnými povinnosťami, problémom aj naďalej zostáva ich nedostatočné využívanie, prípadne nedodržiavanie ustanovení zamestnávateľmi v praxi. V Slovenskej republike, oproti ostatným krajinám je pracovný pomer na kratší pracovný čas relatívne málo využívaný. Jedným z dôvodov môže byť skutočnosť, že tak ako zamestnanci, aj zamestnávatelia sú zvyknutí využívať najmä pracovný pomer na plný úväzok, ako aj zo skutočnosti, že príjem z tohto pracovného pomeru nepostačuje zamestnancom na pokrytie ich životných nákladov. Pracovný pomer na kratší pracovný čas je tak zvyčajne využívaný ako doplnková forma možnosti „získania“ ďalšieho príjmu popri pracovnom pomere na plný úväzok, či poberaní dôchodku, resp. pre rodičov, ktorí popri starostlivosti o deti môžu venovať len časť ich času práci. V rámci práce na určitú dobu badať v poslednom období mierny nárast, pričom tento druh pracovného pomeru využívajú vo väčšej miere ženy, zamestnanci do 30. roku veku a zamestnanci s nižšími príjmami (Olšovská, Bellan, 2012). Aj na Slovensku však máme spoločnosti, ktoré podporujú flexibilizáciu práce ako napríklad Hewlett Packard, s. r. o., ktorý z flexibilných foriem práce najčastejšie využíva skrátený úväzok, prácu z domu, flexibilnú pracovnú dobu, personálny leasing a neplatené voľno. Skrátený úväzok je obľúbený predovšetkým medzi rodičmi po rodičovskej dovolenke. Prácu z domu využívajú všetci, pokiaľ im to pracovné zaradenie umožňuje, so súhlasom manažéra, v prípade starostlivosti o chorého člena rodiny alebo ochorenia zamestnanca pri obmedzení pohybu (môže sa využiť i práca z domu aj 100 %, ale len na určitú dobu). Personálny leasing uplatňujú v prípade študentov a absolventov škôl. Formu neplateného voľna volí ktokoľvek z dôvodu dlhodobej cesty. Pre zabezpečenie rovnováhy práce a rodiny zamestnávateľ umožňuje využívanie „home office“, skrátený úväzok a úpravu pracovnej doby. Ďalej spoločnosť spolupracuje so škôlkou, ktorá vyzdvihuje deti priamo v budove firmy. Ďalším príkladom je aj spoločnosť Kovotvar, výrobné družstvo, v ktorom technicko-hospodárski pracovníci využívajú flexibilnú pracovnú dobu, kde skrátený pracovný úväzok majú dohodnutý dvaja pracovníci, jeden pracovník zdieľa pracovné miesto, jeden pracovník pracuje z domu. V prípade výrobných zamestnancov sa uplatňuje flexikonto, dohody o vykonaní práce, a tiež dohody o pracovnej činnosti. Zároveň využívajú aj personálny leasing. Flexibilné formy práce sú populárne takmer u všetkých zamestnancov, predovšetkým však u rodičov po rodičovskej dovolenke a dôchodcov. V snahe umožniť zamestnancom zosúladiť prácu a rodinu, spoločnosť využíva najčastejšie úpravu pracovnej doby a individuálny prístup pri komunikácii s pracovníkmi.

Dôvodom zakotvenia nových foriem zamestnávania by malo byť nielen zvýšenie flexibility Zákonníka práce, ale aj atraktívnosti pre zamestnávateľov v rámci zakotvenia pružnejších podmienok a zníženia nákladov na pracovnú silu, pre zamestnancov (predovšetkým v čase vysokej miere nezamestnanosti a hospodárskej krízy), získania zručností, praxe, a pre štát nové účinné prostriedky pre odstránenie „živností z donútenia“, či výkonu práce bez akéhokoľvek právneho základu (nelegálne zamestnávanie, poskytovanie príjmu „na čierne“). V súvislosti s atypickými či neštandardnými formami zamestnávania (zamestnania často za horších pracovných podmienok, nízkej mzdy než je práca v riadnom pracovnom pomere, sa

často objavuje aj otázka, či skutočne zamestnanci využívajú tieto formy zamestnávania preto, že im vyhovujú, chcú pracovať takouto formou alebo či získanie akéhokoľvek neštandardného zamestnania predstavuje pre nich len existenčnú otázku, získanie aspoň minimálneho príjmu pre zabezpečenie základných existenčných potrieb a teda neštandardná forma zamestnania je v takomto prípade „nútenou“ cestou zamestnania sa.

Z porovnaní rozličných neštandardných foriem zamestnávania v členských štátoch EÚ možno konštatovať, že okrem toho, že sa na týchto zamestnancov nevzťahujú všetky pracovné podmienky a plnenia tak, ako na zamestnancov v pracovnom pomere, ich najcharakteristickejším znakom je, že z príjmu neštandardného zamestnania sa v porovnaní so mzdou z pracovného pomeru neplatia odvody na sociálne a zdravotné poistenie v plnom rozsahu, čo spôsobuje nepokrytie všetkých, prípadne len niektorých sociálnych udalostí zo sociálneho a zdravotného poistenia. Súčasne je obvyklé pri príjmoch (pri stanovení maximálnej hranice) z neštandardných foriem zamestnávania, že sa ich príjem nepovažuje za príjem podliehajúci dani, resp. je daňová povinnosť obmedzená (Bellan, Olšovská, 2012).

Z pohľadu podmienok Slovenskej republiky by bolo preto možné uvažovať o zavedení inštitútu príležitostnej práce, práce na zavolanie, či práce v minimálnom rozsahu. Vo vzťahu k novým formám zamestnania by bolo možné uvažovať o ich zavedení a určení ich konkrétnych podmienok (pri zachovaní minimálnych štandardov Zákonníka práce) najmä u zamestnávateľských subjektov po dohode so sociálnym partnerom. Súčasne možno konštatovať, že súčasná právna úprava dáva relatívne veľký priestor na vytvorenie flexibilnejšieho pracovného prostredia. Zákonník práce umožňuje využiť pružný pracovný čas, konto pracovného času, rôzne úpravy pracovného pomeru na kratší pracovný čas, delené pracovné miesto, možnosť práce z domu. Možno konštatovať, že Zákonník práce určité flexibilné nástroje zakotvuje, ale v praxi využívané nie sú, čo je spôsobené predovšetkým zvyklosťou brániť sa týmto neštandardným formám úpravy pracovného pomeru. Preto možno vidieť priestor pre častejšie využívanie súčasných flexibilných nástrojov Zákonníka práce, čo môže byť predmetom rokovaní zamestnávateľa a jeho sociálnych partnerov, ako aj individuálnych dohôd so zamestnancami.

ZÁVER

V posledných desaťročiach smerujú aktivity mnohých subjektov k tomu, aby zamestnávateľa vo väčšej miere zohľadňovali aj rodinné zázemie svojich zamestnancov a zamestnankyň, ich rodinné povinnosti, problémy a záväzky. Takéto opatrenia, ako sa ukazuje, vedú v konečnom dôsledku nielen k zvýšenej spokojnosti zamestnancov, ale aj k zvýšeniu produktivity práce a pozitívnejším výsledkom firiem, ktoré ich uplatňujú. Tým sa táto problematika stáva jedným z nástrojov budovania konkurencieschopnosti firiem. Z hľadiska organizácie práce a podmienok výkonu práce ide o hľadanie optimálnych spôsobov, ako zaistiť organizačné činnosti s ohľadom na vnútorné podmienky, vonkajšie prostredie (napr. konkurenčné organizácie).

Zákonník práce na Slovensku určité flexibilné nástroje síce zahŕňa, avšak v praxi využívanie nie sú, čo je spôsobené najmä zvyklosťami brániť sa týmto neštandardným formám úpravy pracovného pomeru. Preto možno vidieť priestor pre častejšie využívanie súčasných flexibilných nástrojov Zákonníka práce, čo môže byť predmetom rokovaní zamestnávateľa a jeho sociálnych partnerov, ako aj individuálnych dohôd so zamestnancami. Hoci na Slovensku existujú aj zamestnávateľa, ktorí sa venujú podpore harmonizácie pracovného a rodinného života svojich zamestnancov, ich počet je relatívne nízky. Preto sa v budúcnosti očakáva, že aj ďalší progresívni zamestnávateľa význam flexibilizácie práce čoskoro pochopia a začnú ich viac využívať, a to v súlade s potrebami a preferenciami svojich pracovníkov.

Použitá literatúra

1. ACTRAV. 2011. *Policies and regulations to combat precarious employment* [online]. ILO Bureau for Workers' Activities., [cit. 2014-04-02] Dostupné na internete: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf
2. BELLAN, P., OLŠOVKÁ, A. 2012. *Flexibilné formy zamestnania v rámci EÚ - možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike. Správa z riešenia výskumnej úlohy VÚ č. 2157*. [online]. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010. 118 s. [cit. 2014-04-18]. Dostupné na internete: http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Bellan/2157_olsovskan_bellan.pdf
3. Eurostat. 2014. *Europe 2020 Headline indicators*. [online]. 2014 [cit. 2014-03-28]. Dostupné na internete: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators
4. Európska komisia. 2006. *Green Paper on Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century* [online], Brusel : Európska komisia, [cit.2014-04-02]. Dostupné na internete: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf)
5. Európska komisia. 2014b. *Taking stock of the Europe 2020 strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. 2014. [online]. 2014. [cit. 2014-03-29]. Dostupné na internete: <europe2020stocktaking_annex_en.pdf>.
6. Eurostat. 2013. *Employees with a contract of limited duration (annual average)*. 2013 [cit. 2014-03-18]. Dostupné na internete: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00073>
7. Eurostat. 2013. *Persons employed part-time – Total*. [online]. 2013. [cit. 2014-03-18].Dostupné na internete: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00159>
8. Eurostat. 2014. *Empled persons working in the evenings as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status*. 2014. [online]. 2013. [cit. 2014-03-18].Dostupné na internete: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
9. EVANS, J., GIBB,E. 2009. *Moving from precarious employment to decent work* [online] Ženeva:Global Union Research Network [cit. 2014-03-19]. Dostupné online: <http://www.gurn.info/en/discussion-papers/no13-dec09-moving-from-precarious-employment-to-decent-work>
10. LO - *The Danish Confederation of Trade Unions*. 2008 : The European discussion on the Danish Labour Market: FLEXICURITY. [online], Kodaň : LO [cit 2014-03-31]. Dostupné na internete: http://www.lo.dk/English%20version/~/_media/LO/English/FinalFlexicurity.ashx
11. ŠENKÝŘOVÁ, L. 2012. *Flexibilita trhu práce* [online]. [cit. 2014-03-31]. Dostupné na internete: [http://www.finance.sk/spravy/finance/100995-flexibilita-trhu-prace-/](http://www.finance.sk/spravy/finance/100995-flexibilita-trhu-prace/)
12. ŠIPIKAL, M. a kol. 2007. *Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie (osvedčené príklady z praxe)*. Banská Bystrica : Regionálne európske informačné centrum Banská Bystrica, 2007. 110 s. ISBN 978-80-8083-433-3

Kontaktné údaje

Peter PISÁR, doc. Ing., PhD.
Ekonomická fakulta
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Tajovského 10
975 90 Banská Bystrica
Slovensko
peter.pisar@umb.sk

Adriána ČIPKOVÁ, Ing.
Ekonomická fakulta
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Tajovského 10
975 90 Banská Bystrica
Slovensko
adriana.cipkova@gmail.com