

EKONOMICKÉ A MIMO EKONOMICKÉ ASPEKTY FLEXIBILIZÁCIE PRÁCE V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

ECONOMIC AND NON-ECONOMIC ASPECTS OF FLEXIBILIZATION OF WORK CONDITIONS OF SLOVAK REPUBLIC

SZABOVÁ FEDORKOVÁ Vlasta

Abstrakt

Dlhodobú funkčnosť pracovného trhu je možné docieľiť za predpokladu dodržania koncepcie flexiistoty, ktorá zahŕňa flexibilitu a sociálne zabezpečenie, s dôrazom na dôležitosť a rovnocennosť oboch atribútov. Flexibilné formy organizácie práce majú za cieľ zlepšiť kvalitu zamestnania, produktivitu práce spolu so zladením pracovného a osobného, resp. rodinného života. Právna úprava flexibilných foriem zamestnávania by mala mať možnosť formu práce prispôbiť tak, aby vyhovovala zamestnancovi, aj zamestnávateľovi a prispela tým k obojstrannej spokojnosti.

Abstract

The long-term functioning of the labour market can be achieved by servis the koncept of flexicurity, which includes flexibility and social security, with an emphasis on the importance and the equivalence of both attributes. The main goal of the flexible forms of work organisation is to improve the quality of employment and labour productivity, together with reconciliation of work and private, resp. family life. Legislation of flexible forms of employment should be able to adapt the form of work to suit for both – the employee and the employer, and thereby contributing to the mutual satisfaction.

ÚVOD

Väčšina obyvateľstva členských štátov Európskej únie si zaobstaráva finančné prostriedky potrebné na živobytie tým, že vykonáva závislú prácu za odmenu v pracovnoprávnom vzťahu.

Zamestnanci sú zlou ekonomickou situáciou zatlačení do podriadenej pozície voči zamestnávateľovi už v predzmluvných vzťahoch, čo značne obmedzuje ich možnosť skutočne slobodne vstúpiť do právneho vzťahu. V snahe získať akúkoľvek prácu súhlasia so všetkými návrhmi zamestnávateľa.

Aby všetky kategórie zamestnancov mali zabezpečené minimálne zamestnanecké práva, dôstojné pracovné podmienky, ako je napr. právo na primeranú mzdu, právo na kolektívne vyjednávanie, právo na ochranu pred neodôvodneným prepúšťaním zo strany zamestnávateľa, právo na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, štát svojimi ochrannými, kogentnými normami vstúpil do čisto súkromného právneho vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa a ku koncu 19. storočia vzniklo nové, moderné právne odvetvie – pracovné právo.

Pracovné právo je nepochybne potrebné flexibilizovať, nie však úplne deregulovať výkon závislej práce a ponechať úpravu pracovných podmienok na vôľu zmluvných strán. Treba zachovať základnú – aspoň minimálnu ochrannú funkciu pracovného práva v prospech zamestnanca.

Pracovnoprávna úprava by nemala byť len flexibilná, schopná prispôbiť sa aktuálnemu vývoju trhu práce a ekonomickým zmenám, ale mala by zabezpečiť aj istotu pre zamestnancov, ktorým by boli garantované základné pracovné podmienky (tzv. flexicurity). Na jednej strane je tu požiadavka flexibility a na druhej strane požiadavka zachovať sociálnu ochranu zamestnancov, čo tvorí základ Európskeho sociálneho modelu (Modernising and Improving Employment Relations, 12 s., 2000, www.europe.eu.int).

1 DEFINOVANIE, ROZDELENIE A POPIS ATYPICKÝCH FORIEM PRÁCE

1.1 Flexibilné formy zamestnávania

Pojem flexibilita bol definovaný viacerými spôsobmi. Najčastejšie bol používaný v súvislosti s delením zamestnancov u zamestnávateľa na základných (tí, ktorí tvoria jadro spoločnosti a sú nevyhnutní pre zamestnávateľa) a periférnych (zamestnanci, ktorí sú angažovaní len vtedy, ak zamestnávateľ potrebuje prechodne zvýšiť produktivitu práce, alebo potrebuje angažovať prechodných zamestnancov). Atkinson v súvislosti so strategickým riadením spoločnosti rozlišoval štyri typy flexibility: externú numerickú flexibilitu (nastavenie organizácie práce v súvislosti so zabezpečovaním personálnych zdrojov v závislosti na potrebách zamestnávateľského subjektu s využitím dočasných zamestnancov), internú numerickú flexibilitu (časová flexibilita, ktorá kladie dôraz na úpravu pracovnej doby), funkčnú flexibilitu (organizácia prevádzky, vzdelávanie zamestnancov a využívanie outsourcingu), finančnú flexibilitu alebo flexibilizáciu miezd (odmeňovanie zamestnancov a náklady práce reagujú na ponuku a dopyt pracovných síl). Vedecké štúdie analyzujú aj ďalší typ flexibility – miestnu (domáca práca, telepráca). Flexibilita v ďalšom vyjadrení predstavuje aj jej potenciálne využitie pri nastavení a zosúladení pracovného a rodinného života zamestnancov, na základe ich osobných preferencií, so zohľadnením hospodárskych cyklov, ktoré sú súčasťou stratégie zamestnávateľského subjektu a životných cyklov zamestnancov.

Medzi flexibilné formy zamestnávania patria: pracovný pomer na dobu určitú, pracovný pomer na kratší pracovný čas (part-time), domácka práca a telepráca, dočasné pridelenie (agentúry dočasného zamestnávania – temporary agency work/TAW, outsourcing, contracting-out, ďalšie formy zamestnávania (Job sharing – delené pracovné miesto, ekonomicky závislí – externí zamestnanci – freelancer, inštitút práce na dohodu (Dohoda o vykonaní práce, Dohoda o pracovnej činnosti).

Medzi flexibilné formy organizácie pracovného času patria: nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, práca na zmeny, nočná práca, pracovná pohotovosť, pružný pracovný čas, uplatňovanie konta pracovného času.

Základný pracovnoprávny predpis Slovenskej republiky, ktorým je zákon číslo 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), definuje niektoré flexibilné formy zamestnávania nasledujúcim spôsobom: § 48 Pracovný pomer na dobu určitú – možno v zmysle platnej legislatívy Slovenskej republiky dohodnúť najdlhšie na dva roky, pričom

tento je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát, pričom za opätovne dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú sa považuje pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na dobu určitú medzi tými istými účastníkmi, § 49 Pracovný pomer na kratší pracovný čas – zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas, § 49a Delené pracovné miesto – pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň na toto pracovné miesto, § 52 Domácka práca a telepráca (teleworking) – jedná sa o pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa za podmienok, ktoré sú dohodnuté v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste alebo vykonáva prácu podľa podmienok, ktoré sú dohodnuté v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií – telepráca v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje, § 58 – zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu sa môže so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne prideli na výkon práce k inej právnickej alebo fyzickej osobe k tzv. užívateľskému zamestnávateľovi¹.

Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) definuje dočasné zamestnanie ako pracovný vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom na ohraničenú (limitovanú) dobu a môže mať podobu sezónnej práce, príležitostnej alebo náhodnej práce, práce na skúšku, pracovného výcviku, verejno-prospešnej práce, práce vykonávanej v rámci agentúry dočasného zamestnávania.

Zamestnanci preferujú dočasné zamestnania z dôvodu menších záväzkov voči zamestnávateľovi alebo z dôvodu kombinovania práce s inými aktivitami, napr. so vzdelávaním alebo starostlivosťou o deti a závislé osoby, pre niektorých je prostriedkom pre vstup na trh práce a získanie pracovných skúseností pre ďalší postup v pracovnej kariére. V niektorých prípadoch je to aj absencia možnosti nájsť stálu prácu.

Zamestnávateľom tieto formy dočasného zamestnania umožňujú pružne prispôbovať počet zamestnancov výrobným kapacitám a tým reagovať na výkyvy na externých trhoch. Eliminujú také vysoké náklady pri prepúšťaní zamestnancov, zamestnaných na trvalé pracovné pomery a v súlade s platným legislatívnym rámcom im dáva možnosť využívať reťazenie zmlúv na dobu určitú. Toto vedie k fluktuovaniu takto zamestnaných zamestnancov medzi dočasným zamestnaním a nezamestnanosťou a k prehlbovaniu „duality“ trhu práce.

K hlavným nevýhodám dočasnej práce patrí právna neistota a absencia prístupu k „benefitom“ v podobe odstupného v prípade skončenia pracovného pomeru, ďalej v dôsledku krátkeho trvania zamestnania a striktným kritériám pre vznik nárokov zo schém sociálneho poistenia majú „dočasní zamestnanci“ ťažší prístup k nárokom z týchto schém. Ďalej sú to nižšie mzdy zamestnancov v dočasnej zamestnanosti v porovnaní so mzdami zamestnancov v permanentnej zamestnanosti.

Medzinárodná organizácia práce definuje zamestnanca na kratší pracovný čas ako zamestnanú osobu, ktorej normálny pracovný čas je kratší ako pracovný čas zamestnancov na plný pracovný čas.

Táto práca sa všeobecne považuje za jeden z účinných nástrojov zvyšovania zamestnanosti znevýhodnených skupín na trhu práce a predstavuje výrazný segment ženskej zamestnanosti.

Hlavnými inhibítormi využívania práce na kratší pracovný čas na strane zamestnancov je nižšia úroveň mzdy, obmedzené možnosti kariérneho postupu a participácie na benefitoch podnikovej sociálnej politiky.

Pre zamestnávateľov predstavuje využívanie tejto formy zamestnávania ekonomickú nerentabilnosť - vysoké náklady práce, ktoré vyjadrujú súhrn nákladov zamestnávateľa vynaložených v súvislosti so získavaním pracovných síl, odmeňovaním a zabezpečením sociálnych potrieb zamestnancov, ktoré pripadajú na jednu odpracovanú hodinu.

Nevýhody pre zamestnanca spočívajú hlavne v nižšej úrovni sociálnej ochrany zamestnancov, pracujúcich na kratší pracovný čas v porovnaní so zamestnancami zamestnanými na plný pracovný čas, v obmedzených možnostiach kariérneho rastu „part-timerov“ a nižších mzdách „part-timerov“.

V prípade pracovného pomeru s dohodnutým miestom výkonu práce mimo sídla zamestnávateľa, výhody pre zamestnanca spočívajú v odbúraní času dochádzania do práce, znížení nákladov na dochádzanie do práce, odbúraní pracovného stresu, menšie množstvo operatívnych problémov, žiaden alebo znížený spoločenský kontakt so spolupracovníkmi, podstatný je konečný výsledok, disciplína a samokontrola (množstvo rušivých faktorov, žiadny priamo vidiaci nadriadený), menšie náklady na vybavenie zamestnanca (kancelária), nutnosť kontroly kvality práce a nie iba odpracovaných hodín.

Základnými parametrami telepráce, ktoré ju odlišujú od tradičných foriem zamestnanosti, sú: využívanie informačných a komunikačných technológií ako pracovného nástroja, separátnosť miesta výkonu telepráce od miesta sídla zamestnávateľa (doma, vysunuté kancelárie, pracoviská), realizácia vzájomnej komunikácie a koordinácie činnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom na „diaľku“, t. j. elektronickou formou.

Telepráca predstavuje rýchlo rastúci segment trhu práce s tým, že môže byť vykonávaná ako hlavné alebo vedľajšie zamestnanie, môže mať povahu permanentnej alebo dočasnej zamestnanosti, jej výkon sa môže uskutočňovať v rámci pevného alebo pružného pracovného času a miesto jej výkonu môže byť viazané buď na stále pracovisko alebo mať mobilnú podobu.

Zamestnávateľom umožňuje znižovať fixné náklady práce a zamestnancom umožňuje vykonávať prácu v domácom prostredí, voliť si vlastné tempo výkonu, spájať pracovné a rodinné povinnosti pri minimálnych výdavkoch súvisiacich s výkonom zamestnania. Pracovnoprávne problémy spôsobuje pre zamestnávateľov hlavne organizácia rovnakých podmienok a zabezpečenie rovnakého zaobchádzania s takýmito zamestnancami ako so zamestnancami v tradičných formách zamestnanosti. Ide hlavne o tvorbu rovnakých podmienok v oblasti: odmeňovania, kariérneho rastu, vzdelávania, sociálnej ochrany, BOZP.

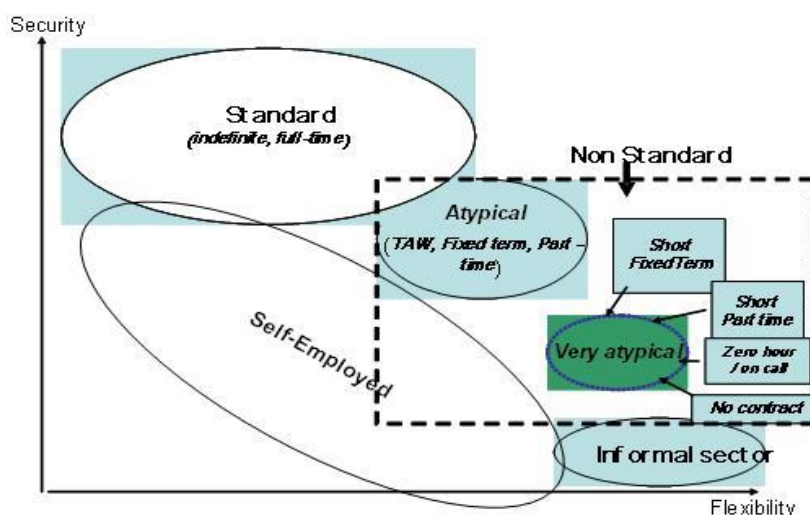
Outsourcing predstavuje koncepciu, ktorá sa zakladá na odbere zdrojov z oblasti mimo podniku. Jednotlivé podnikové procesy vykonáva externý poskytovateľ služieb alebo výrobca.

Delené pracovné miesto (Job sharing) – predstavuje formu zamestnávania, v ktorej sa pracovné úlohy a pracovný čas rozdeľujú medzi dvoch zamestnancov. Výhody pre zamestnanca spočívajú v možnosti zníženia pracovnej vyťaženia. Výhody pre zamestnávateľa spočívajú v tom, že zamestnávateľ disponuje dvoma zaškolenými zamestnancami, ktorí sa aj v prípade

potreby vedľa rýchlo (bez zaškolenia) zastúpiť. Na základe posledných prieskumov sa táto forma zamestnávania v praxi neosvedčila a zamestnávateľia ju využívajú len vo veľmi obmedzenom rozsahu.

Ekonomicky závislí zamestnanci (Externí zamestnanci) – nie je možné zaradiť ich medzi zamestnancov v zmysle kritérií Zákonníka práce, nakoľko práca, ktorú vykonáva takýto zamestnanec, nespĺňa všetky atribúty závislej práce vyžadované Zákonníkom práce, na druhej strane takýto „zamestnanec“ nie sú ani živnostníkmi, resp. podnikateľmi, keďže výkon ich činnosti nenapĺňa požiadavky predpísané predpismi obchodného práva (Obchodný zákonník, Živnostenský zákon). Sú ekonomicky závislí na osobe, v prospech ktorej sú činní a od ktorej dostávajú príjem (v tomto majú spoločné črty so zamestnancami, pretože zvyčajne vykonávajú prácu v priestoroch zamestnávateľa, vykonávajú prácu ako zamestnanci), na druhej strane ich závislosť od zamestnávateľa je potláčaná do úzadia vzhľadom k tomu, že prácu vykonávajú samostatne. Ide o fyzické osoby, ktoré pre absenciu osobnej podriadenosti síce nevykazujú znaky zamestnanca a tým aj znaky závislej práce, ale na druhej strane sú to osoby, ktoré nevykazujú ani všetky právne charakteristiky podnikateľskej činnosti, jedná sa o subjekty, ktoré vykonávajú prácu na základe inej ako pracovnej zmluvy pre jedného klienta, na ktorom sú ekonomicky závislí ako na zdroji svojho príjmu. Zvyčajne vykonávajú prácu na základe poverenia, slobodnej pracovnej zmluvy, zmluvy o dielo, zmluvy o obchodnom zastúpení, franchisingovej zmluvy, inej zmiešanej zmluvy, zmluvy, ktorá sa nedá vôbec zaradiť do bežných typov zmlúv.

V prípade inštitútu práce na dohodu sú súčasťou aplikačnej praxe Dohoda o vykonaní práce a Dohoda o pracovnej činnosti. Dohoda o vykonaní práce – práca je vymedzená výsledkom a rozsah pracovnej úlohy nemôže prekročiť 350 hodín v kalendárnom roku. Dohoda o pracovnej činnosti – jedná sa o príležitostnú prácu vymedzenú druhovo a v rozsahu nepresahujúcom 10 hodín týždenne. V dohode je potrebné uviesť druh práce, odmenu, rozsah pracovného času a čas, na ktorý sa uzatvára.



Graf č. 1 Schéma vzťahu štandardných a flexibilných foriem zamestnávania

Zdroj: http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Bellan/2157_olsovska_bellan.pdf

Z pohľadu flexibilných foriem organizácie pracovného času sa jedná o nasledujúce inštitúty Zákonníka práce: § 87 Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, § 87a Konto pracovného

času, § 88 Pružný pracovný čas, § 96 Pracovná pohotovosť, § 97 Práca nadčas a § 98 Nočná práca¹.

Inštitút nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času zabezpečuje väčšiu flexibilitu pri rozvrhnutí pracovného času a zároveň zabezpečuje primeranú ochranu zamestnanca v súlade so Smernicou Rady č. 93/104/ES o určitých aspektoch pracovného času v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2000/34/ES. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas znamená, že dĺžka pracovného času v jednotlivých týždňoch nie je rovnaká. Nemusí sa týkať všetkých zamestnancov, ale môže byť zavedený vo vybraných organizačných útvaroch alebo sa môže týkať len vybraných druhov prác.

Špeciálnym prípadom nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času je konto pracovného času, ktorého podstata spočíva v tom, že v prípade zvýšenej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín ako ustanovuje týždenný pracovný čas (kladný účet pracovného času) a v prípade menšej potreby zasa zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet pracovného času).

Pružný pracovný čas predstavuje osobitnú formu rozvrhnutia pracovného času, pri ktorom si zamestnanec určuje začiatok a koniec pracovného času, pričom ho je možné uplatniť pri rovnomernom, aj pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne.

Účelom pracovnej pohotovosti je, aby bol zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi pre prípad potreby výkonu práce nad určený týždenný pracovný čas. Predstavuje stav pripravenosti zamestnanca nastúpiť na výkon práce na základe predchádzajúcej výzvy zamestnávateľom.

Prácu nadčas je možné zamestnancovi nariadiť alebo sa s ním na jej výkone dohodnúť len v prípade prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak to vyžaduje verejný záujem. Celkový rozsah práce nadčas zamestnanca môže byť najviac štyristo hodín v kalendárnom roku.

Ustanovenie Zákonníka práce, ktoré pojednáva o nočnej práci (práca medzi 22. hodinou a 6. hodinou), dáva do súladu národnú legislatívu s Dohovorom MOP č. 171, smernicou Rady č. 93/104/EHS a čl. 7 smernice Rady č. 92/85/EHS.

Všetky tieto inštitúty predstavujú flexibilné formy organizácie pracovného času s tým, že z pohľadu výhodnosti pre zamestnanca je zaujímavý pružný pracovný čas.

V tejto súvislosti vzhľadom na atypické, častokrát neisté, marginalizované zamestnanecké pomery žien, ktoré je možné relatívne bezproblémovo ukončiť, pružný pracovný čas umožňuje vytvárať solidárnu spoločenskú klímu na inklúziu žien do pracovného pomeru a zosúladienie ich pracovného a rodinného života. Viaceré štúdie reflektujú vo vzťahu k inštitútom flexibilizácie práce aj na problémy v oblasti rodového rozdelenia trhu práce a ich vplyv dualitu, polaritu a hierarchiu rodových vzťahov.

¹ Národná rada Slovenskej republiky. *Zákon číslo 311/2001 Z. z. v znení nehorších predpisov.* http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_zobraz_skup1.asp?skupina=1

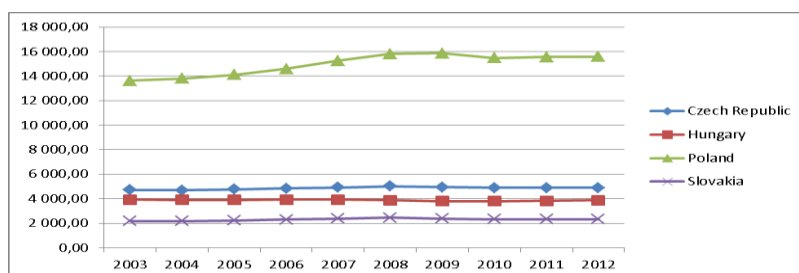
2 VYBRANÉ ŠTATISTICKÉ UKAZOVATELE FLEXIBILNÝCH FORIEM ZAMESTNÁVANIA V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

2.1 Flexibilné formy zamestnávania v rokoch 2012 a 2013 v číslach

V roku 2012 Sociálna poisťovňa evidovala mesačne v priemere 158 427 zamestnávateľov, ktorí zamestnávali mesačne v priemere 1 692 375 zamestnancov v riadnom pracovnom pomere s pravidelným príjmom a 44 153 zamestnancov v riadnom pracovnom pomere s nepravidelným príjmom. V roku 2012 bolo Sociálnou poisťovňou evidovaných v priemere mesačne 623 175 dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktorých počet oproti roku 2011 stúpol o 16 615 (o 2,74%)².

Z výsledkov zrealizovaných prieskumov a štatistických zisťovaní, zrealizovaných v 5063 spravodajských jednotkách s 819 tisíc zamestnancami, čo predstavuje 37,6% z celkového počtu 2 178 337 zamestnancov v hospodárstve SR, ktoré sú súčasťou Informačného systému o pracovných podmienkach v roku 2013 a sú nevyhnutné pre vypracovanie správ, okrem iného aj pre Európsku nadáciu pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok so sídlom v Dubline, Európsku komisiu prostredníctvom Inštitútu pre výskum práce a rodiny (Institute for Labour and Family Research) ako národného monitorovacieho centra pri monitorovaní pracovných podmienok (European Working Conditions Observatory – EWCO) a zamestnaneckých vzťahov (European Industrial Relations Observatory – EIRO), ďalej pre Európsky výbor sociálnych práv, Európsku centrálnu banku, Organizáciu pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), vyplýva, že v roku 2013 mierne stúpol podiel zamestnancov zamestnaných na kratší pracovný čas, ktorých je momentálne 6,9%.

Najvýznamnejší podiel z 12,8% zamestnancov, ktorí sú zamestnaní na dobu určitú, predstavujú zamestnanci SAV (21,8% mužov a 15% žien) a zamestnanci školstva (12,7% mužov a 13,7% žien). V roku 2013 predstavoval počet osôb dočasne pridelených od iného zamestnávateľa 923 zamestnancov u 52 zamestnávateľov, čo svedčí o veľmi slabom využívaní takejto formy zamestnávania. Výrazná zmena v štruktúre zamestnancov nastala v dôsledku legislatívnej zmeny v Zákonníku práce od 01. 01. 2013 v kategórii zamestnancov pracujúcich na dohody. Ich počet klesol oproti roku 2012 o 53 tisíc na 97 tisíc³.

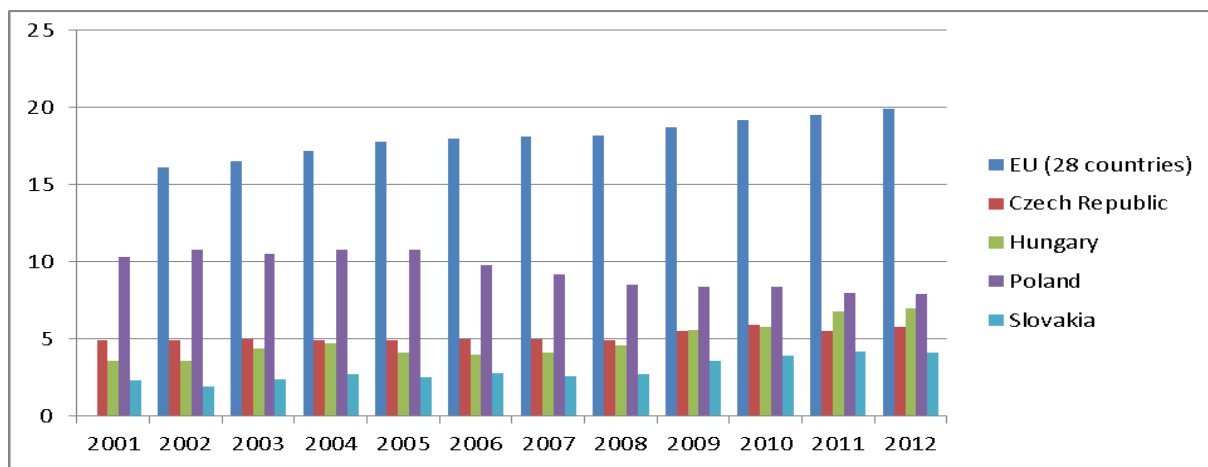


Graf č. 2 Prehľad o celkovom počte zamestnaných osôb (v tis.) v rokoch 2003 – 2012 (V4)

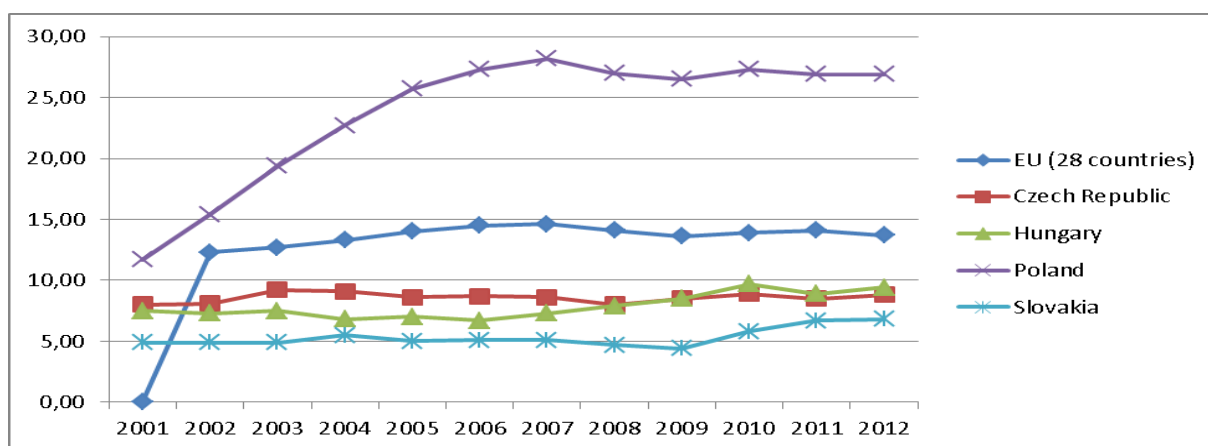
Zdroj: Eurostat

² Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. 2012. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky v roku 2012*. <http://www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-pod/sprava-socialnej-situacii-obyvateľstva-slovenskej-republiky-za-rok-2012-revidovana.pdf>

³ TREXIMA. 2013. *Informačný systém o pracovných podmienkach v roku 2013*. http://www.trexima.sk/new/download/ISPP_2013.pdf



Graf č. 3 Prehľad o celkovom počte zamestnaných osôb v rokoch 2001 – 2012 (v %) na kratší pracovný čas (EÚ/V4)



Graf č. 4 Prehľad o celkovom počte zamestnaných osôb v rokoch 2001 – 2012 (v %) na dobu určitú (EÚ/V4)

Zdroj: Eurostat

Tabuľka č. 1 Zamestnanci na plný a kratší pracovný čas v SR za obdobie 2009 – 2013

Zamestnanci (v tis. osobách)	2009Q4	2010Q4	2011Q4	2012Q4	2013Q1	2013Q2	2013Q3
Muži a ženy spolu							
Zamestnanci	1 962,8	1 968,0	1 946,2	1 961,6	1 963,7	1 966,5	1 978,3
Zamestnanci na plný prac. čas	1 889,5	1 882,0	1 856,2	1 873,0	1 863,2	1 860,8	1 883,3
Zamestnanci na kratší prac. čas	73,3	86,0	89,8	88,6	100,3	105,5	95,0
Muži							
Zamestnanci	1 030,0	1 021,7	1 030,4	1 044,7	1 036,8	1 039,2	1 041,4
Zamestnanci na plný prac. čas	1 000,9	990,0	997,1	1 010,3	998,5	996,6	1 005,0
Zamestnanci na kratší prac. čas	29,1	31,7	33,2	34,4	38,3	42,6	36,4
Ženy							
Zamestnanci	932,7	946,3	915,9	916,9	926,9	927,2	936,9
Zamestnanci na plný prac. čas	888,6	892,0	859,0	862,7	864,6	864,1	878,3
Zamestnanci na kratší prac. čas	44,2	54,3	56,6	54,2	62,0	62,9	58,6

Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky

ZÁVER

V súčasnosti sa stretávame s negatívnym javom, keď zamestnávateľia v snahe ušetriť mzdové náklady a náklady súvisiace so zabezpečovaním pracovných nárokov zamestnancov predmet svojej činnosti nepokrývajú pracovnoprávnymi vzťahmi, ale občianskoprávnymi alebo obchodnoprávnymi vzťahmi. Výkon závislej práce je pokrytý rôznymi zmluvnými typmi občianskeho práva alebo obchodného práva namiesto pracovnej zmluvy, v mnohých prípadoch tak dochádza k disimulovaným právnym úkonom.

Dlhodobú funkčnosť pracovného trhu je však možné doceliť len za predpokladu dodržania koncepcie flexiistoty, ktorá zahŕňa flexibilitu i sociálne zabezpečenie, s dôrazom na dôležitosť a rovnocennosť oboch atribútov. Flexiistota (flexicurity) predstavuje spojenie slov pružnosť a istota a je sociálnym modelom štátu s aktívnou politikou trhu práce. Na zvýšenie produktivity práce je nevyhnutné podporovať pružnosť, flexibilitu trhu práce, avšak vo výraznom spojení s istotou možnosti zamestnať sa (teda vytvoriť dostatok pracovných príležitostí). Je potrebné dbať aj na právne úpravy predpisov v oblasti zamestnanosti, podľa potreby meniť mieru ich pružnosti poskytovaných zmluvami. Flexibilné formy organizácie práce majú predovšetkým za cieľ zlepšiť kvalitu zamestnania, zvýšiť produktivitu práce spolu so zladením pracovného a osobného, resp. rodinného života. Problémom flexibilných foriem zamestnávania je aj to, že z dôvodu ich efektivity by mali reflektovať požiadavky a potreby konkrétneho zamestnanca, zamestnávateľa a príslušnej pracovnej pozície. Plošná legislatívna úprava je v tomto prípade problematická.

Zvýšenie externej a internej pružnosti trhu práce by sa malo prejavovať na vyššej úrovni adaptability zamestnancov a zamestnávateľov. Posilnenie jednotlivých foriem externej flexibility, napr. pracovných zmlúv na dobu určitú, a internej flexibility, napr. práce na kratší pracovný čas, domácej práce, rozširuje segment tzv. neistej (precarious) práce, ktorá je charakteristická súhrnom rizík, ku ktorým patria nižšia úroveň miezd, nižšia kvalita pracovných pozícií, nižšia úroveň prístupu k nárokom zo systému sociálneho poistenia, nižšia úroveň prístupu ku vzdelaniu a kariérnemu rastu. Doterajší vývoj pracovného trhu naznačuje, že nevyhnutnosť rozvíjania externej a internej flexibility je modifikovaná potrebami dopytu po práci, ako aj potrebami ponuky práce. Rozvoj oboch inštitútov je v korelačnom vzťahu so zdokonaľovaním právneho rámca, ktorý optimálnym spôsobom môže skĺbiť pružnosť zamestnancov a zamestnávateľov a súčasne zabezpečiť kvalitu pracovných pozícií.

Použitá literatúra

1. Azet.sk. 2013. *Slovník cudzích slov* [online]. Bratislava : Azet.sk, 2013 [cit. 2014-03-23]. Dostupné na internete: <<http://slovník.azet.sk/slovníkcudzích slov/?q=dol%C3%B3zny>>.
2. BELLAN, P., OLŠOVSKÁ, A. 2012. *Flexibilné formy zamestnávania v rámci EÚ – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike*. Inštitút pre výskum práce a rodiny. [online]. 2012 [cit. 2014-03-23]. Dostupné na internete: http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Bellan/2157_olsovska_bellan.pdf
3. EPOC.1999. *Employment through flexibility-Squaring the circle: Findings from the EPOC survey. European Foundation for the Improvement of living conditions*. [online]. 2007 [cit. 2014-03-23]. Dostupné na internete: <<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9857EN.pdf> >

4. FILADELFIOVÁ, J., GERBERY, D., MICHLITSCH G., PIETRUCHOVÁ O., ZACHOROWSKA-MAZURKIEWICZ, A. 2010. *Rodová perspektíva v ekonómii*. ASPEKT. 2010. 158 s. ISBN 978-80-85549-91-1.
5. HULÍN, I. et al. 2009. *Úvod do vedeckého bádania 1*, [on-line]. Bratislava : ProLitera, 2009 [cit. 2014-03-23]. 561 s. ISBN 978-80-970253-0-4. Dostupné na: <<http://www.prolitera.sk/UVB/uvb.htm>>. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. 2012. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky v roku 2012*. [online]. Bratislava : Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, 2013 [cit. 2014-03-23]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-pod/sprava-socialnej-situacii-obyvatelstva-slovenskej-republiky-za-rok-2012-revidovana.pdf>>
6. ŠIPIKAL, M. a kol. 2007. *Zosúladovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie (osvedčené príklady z práce)*. [online]. 2007 [cit. 2014-03-23]. Dostupné na internete: <http://www.reic.sk/web_reic/images/enclosures/Zos%FAla%EFovanie%20rodinn%E9ho%20a%20pracovn%E9ho%20%9Eivota.pdf>
7. KATUŠČÁK, D. 2007. *Ako písať záverečné a kvalifikačné práce*. 4 vyd. Nitra : Enigma, 2007. 162 s. ISBN 978-80-89132-45-4.
8. MEŠKO, D., KATUŠČÁK, D., FINDRA, J. a kolektív. 2005. *Akademická príručka*. Martin : OSVETA, 2005. 496 s. ISBN 80-8063-200-6.
9. Národná rada Slovenskej republiky. *Zákon číslo 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov* [online]. Bratislava : Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky [cit. 2014-03-23]. Dostupné na internete: <http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_zobraz_skup1.asp?skupina=1>
10. SIEGLER, B., MICHALITSCH, G. 2009. *Spravodlivosť v rodových vzťahoch*. ASPEKT. 2009. 118 s. ISBN 978-80-85549-86-7.
11. Štatistický úrad Slovenskej republiky. 2013. *Štatistické prehľady*. [online]. Bratislava : Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2013 [cit. 2014-03-24]. Dostupné na internete: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=19>>
12. TREXIMA. 2013. *Informačný systém o pracovných podmienkach v roku 2013*. [online]. 2013 [cit. 2014-03-23]. Dostupné na internete: <http://www.trexima.sk/new/download/ISPP_2013.pdf>

Kontaktné údaje

Vlasta SZABOVÁ FEDORKOVÁ, JUDr.
 externý doktorand APZ SR
 ZE CSD KOZ SR
 Odborárske nám. 3
 820 01 Bratislava
 Slovenská republika
 szabova@kozsr.sk