

*Nové formy organizácie
práce - východiská, trendy,
prognózy*

- Nové formy organizácie práce (flexibilné formy organizácie práce) sa čoraz viac stávajú kľúčovými aspektami pre rast zamestnanosti a adaptability pracovníkov.
- Zvýšenie produktivity práce vo veľkej miere závisí od legislatívnej úpravy pracovno-organizačných procesov.
- Zvýšenie produktivity práce je prepojené s vyššou kvalifikačnou úrovňou a väčšou flexibilitou
- nové technológie:
 - telefón, mobil
 - počítače
 - internet

- Flexibilné formy organizácie práce majú predovšetkým za cieľ:
 - zlepšiť kvalitu zamestnania - zladit' pracovný život s osobným a rodinným životom
 - zvýšiť produktivitu práce
 - rozšíriť možnosti zamestnania sa na trhu práce

- v krajinách EÚ nie sú flexibilné formy zamestnania na trhu práce ničím výnimočným
- na Slovensku FFZ patria k menej rozpracovanej problematike
- svedčí o tom aj nejednotnosť vymedzenia pojmu foriem zamestnania v porovnaní s “klasickou” zamestnanosťou :
 - nové formy organizácie práce
 - alternatívne formy zamestnania
 - netradičné a neštandardné formy zamestnania
 - **flexibilné formy zamestnania**

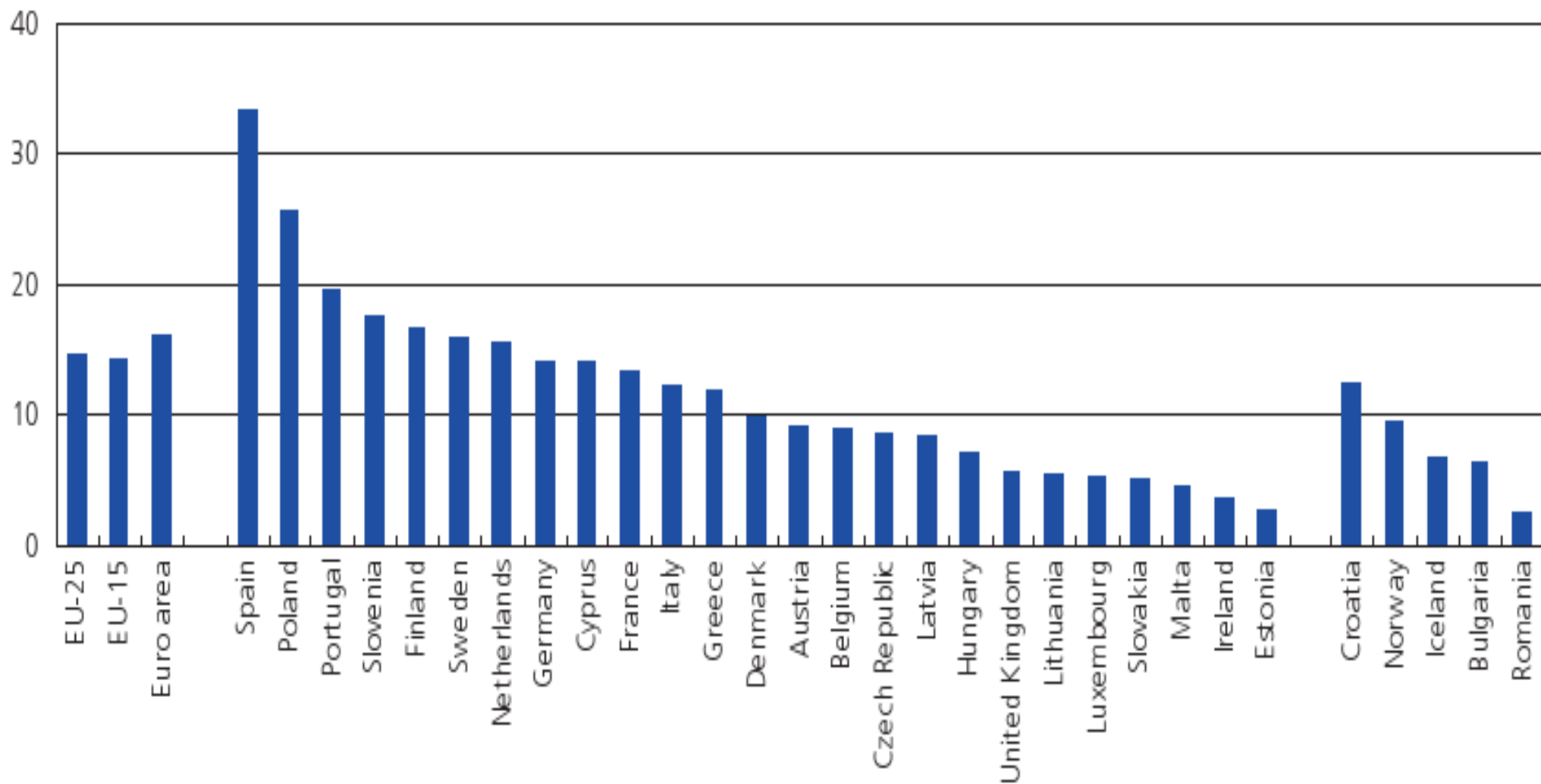
A.1. Pracovné pomery na dobu určitú

- dočasná zamestnanosť – pracovné zmluvy na dobu určitú
- Slovensko 5%, v EÚ pred Maltu, Írsko, Estónsko a Rumunsko.

Figure 5.7: Proportion of employees with a contract of limited duration, 2005

(% of total employees)

TPS00073



A.1. Pracovné pomery na dobu určitú

- od roku 1994 - 2005 mierny nárast z 3% na 5%
- v sektoroch služieb, poľnohospodárstve a v stavebníctve.
- Najvyšší podiel u mužov vo veku 15 – 24 rokov, ktorá je 13,5%, u žien je 11,5%.
- Najnižší podiel je vo vekovej kategórii 40 až 54 rokov, okolo 3%.
- 55-64 ženy 20%, u mužov iba 5%.
- najviac používané v Prešovskom kraji (7,7%), najmenej v Trnavskom kraji (2%).

- **výhody pre zamestnanca**
 - možnosť získať prácu
- **výhody pre zamestnávateľa**
 - možnosť zaplniť pracovné miesto na presnú dobu trvania projektu alebo inej aktivity

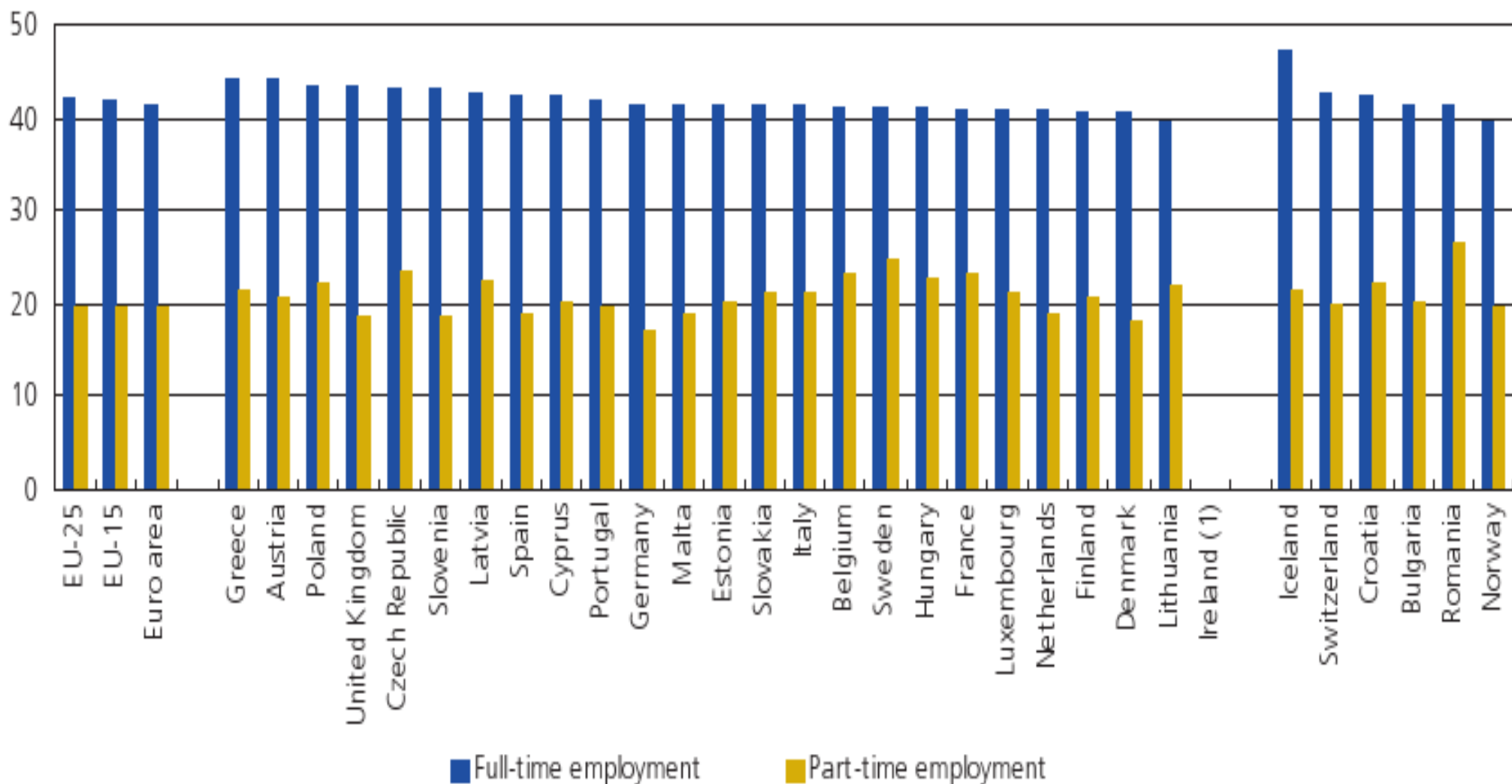
B. Pracovný čas

- v praxi sledujeme, že skutočne odpracovaný pracovný čas väčšinou presahuje všeobecne ustanovený limit (najmä u živnostníkov)
- Podľa LFS (4.Q) 2003 u 63,6% : 40-44 hodín, 4,8 % : 45 - 49 h, a 8,1% : viac ako 50 hodín týždenne.
- výrazne vyšší u samozamestnaných

Figure 5.8: Average number of hours worked per week, spring 2005

(hours)

TPS00070 TPS00071



B.1. Práca nadčas

- najvyužívanejšia forma FFZ na SR
- rozsah vykazuje tendenciu nárastu
- 9,3% pracujúcich (ŠÚ SR v 2001)
- prevažne doménou mužov (75% podiel)
- priemyselná výroba, pôdohospodárstvo a stavebníctvo, či zdravotníctvo

- **výhody pre zamestnanca**
 - možnosť získať odmenu/mzdu navyše
- **výhody pre zamestnávateľa**
 - možnosť vykonať nárazovú prácu už zaškolenými pracovníkmi
 - nadčasová práca umožňuje rýchlu reakciu na výkyvy trhu práce
 - menej administratívne náročné, ako prijať nových zamestnancov (na dobu určitú)

B.2. Práca na zmeny

- tradične vysoká, okolo 25%
- mierna prevaha mužov (25,5% oproti ženám 24,6%).
- veková kategória 15 – 24 rokov podiel 33,5%, 25 – 39 : 26,5%, 40 – 54 : 23%, 55 – 64 : 19%.
- vedie Košický kraj (33%), najmenej Bratislavský 17%.
- priemysel, obchod a zdravotníctvo.

- **výhody pre zamestnanca**
 - viac voľného času oproti práci, ktorá nie je na zmeny
- **výhody pre zamestnávateľa**
 - možnosť plného využitia strojov a zariadení
 - možnosť prevádzky 24 hodín denne

B.3. Pružný pracovný čas

- využíva 6,3%
- typický najmä pre administratívne profesie
- štvrtina pracuje v odvetví verejnej správy. ďalej obchodné služby, výskum a priemysel.
- častejšie ženy (56% podiel)

- **výhody pre zamestnanca**
 - možnosť prispôbiť čas dochádzania do práce svojim preferenciám a možnostiam dopravy
 - skĺbenie rodinných povinností s pracovnými
- **výhody pre zamestnávateľa**

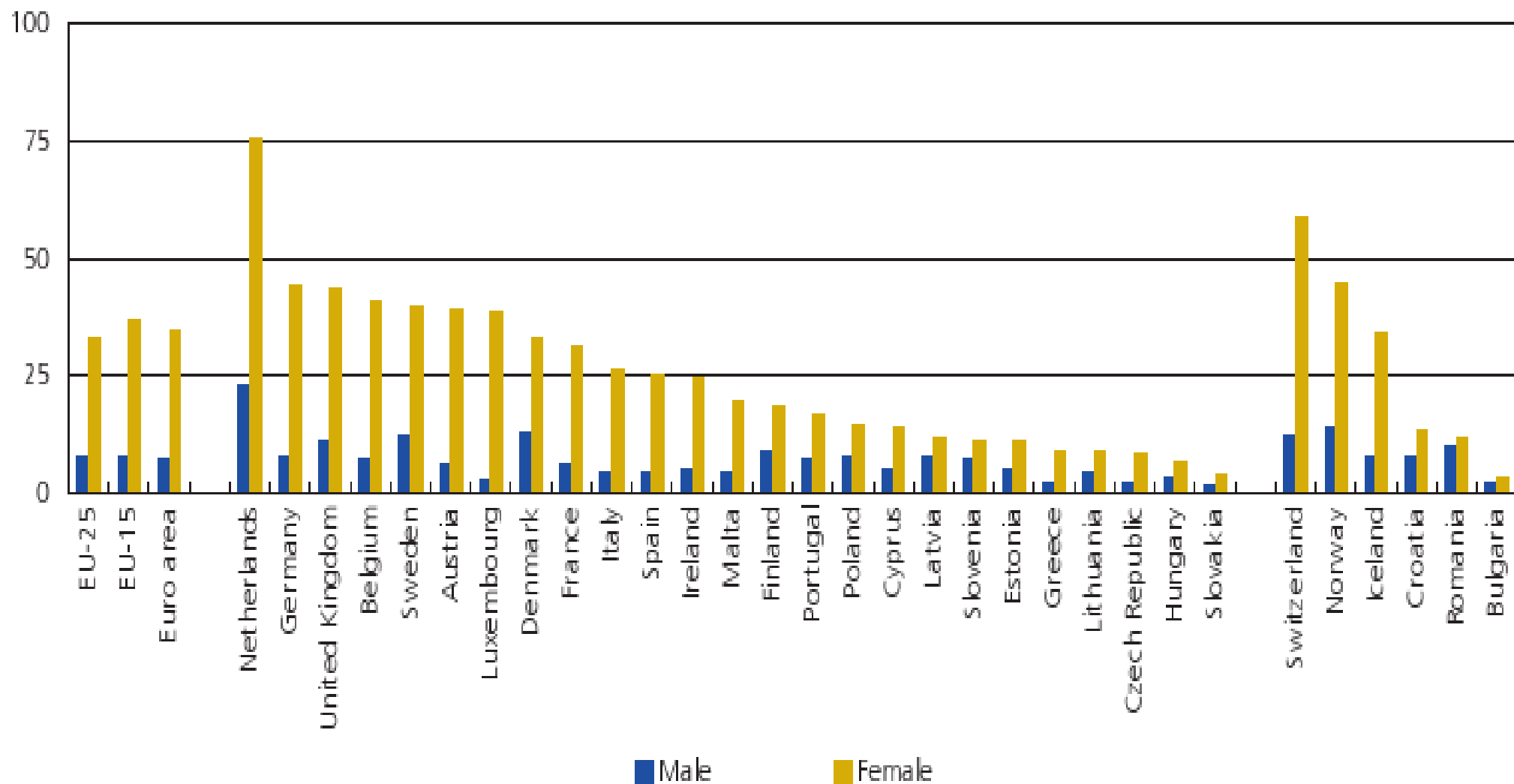
B.4. Práca na skrátený pracovný čas (čiastočný úväzok)

- v EÚ v roku 2005 : 32,6% žien, 7,3% mužov.
- pomer žien najviac v Holandsku, (75,3% žien), Nemecku, Veľkej Británii, Luxembursku, Švédsku a Rakúsku.
- V SR najnižia z EÚ25.

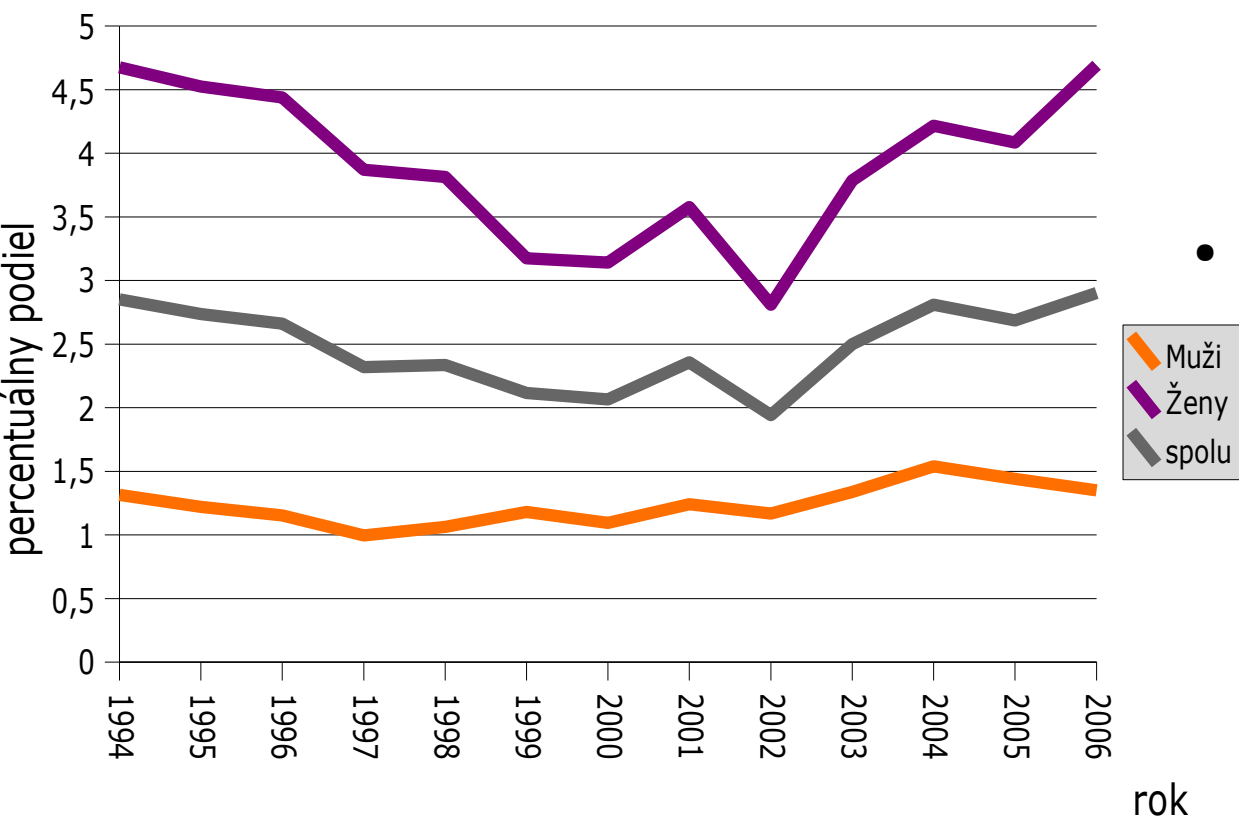
Figure 5.6: Persons employed part-time, spring 2005

(% of total employment)

TPS00072



Percentuálny podiel pracujúcich na kratší pracovný čas
oproti celkovému počtu zamestnaných na Slovensku
1994-2006



- podiel nikdy na 5% (od roku 1994 v SR)
- najnižší podiel na východnom Slovensku (okolo 1,5%), najvyšší nárast bol v Žilinskom kraji (z 2,1% v 2001 na 3,5% v 2006)
- zdravotne postihnutých obyvateľov. Zo všetkých pracujúcich na čiastkový úväzok, je 20% ZP (podiel ZP na celkovom počte zamestnaných je iba 0,6%).

- **legislatíva**
 - v súčasnosti je legislatívna diskriminácia pracovníkov na čiastkový úväzok (kratšia výpovedná lehota, nároky na rôzne pôžitky, vyššie odvody (pri dvoch polovičných úväzkoch))
- **výhody pre zamestnanca**
 - väčšia sloboda pri rozdeľovaní svojho času medzi pracovný a osobný
 - napomôže udržať pracovné návyky
- **výhody pre zamestnávateľa**
 - možnosť presnejšieho rozdelenia práce medzi pracovníkov podľa potrieb práce

B.5. Zdieľanie pracovných miest

- rozdelenie jednej pracovnej náplne pre dvoch pracovníkov na kratší pracovný čas
- zamedzuje zneužívaniu pracovníka zamestnaného v režime kratšieho pracovného času (rovnaký rozsah prác v kratšom čase a za nižšiu mzdu)
- vytvára predpoklady zvýšenia záujmu zo strany zamestnancov s rodinnými povinnosťami
- SR najnižšie v EÚ

- **legislatíva**
 - Zdieľanie pracovných miest nie je v súčasnej legislatíve ošetrené, ošetrená práca na kratší pracovný úväzok.
- **výhody pre zamestnanca**
 - možnosť zníženia pracovnej zaťaženia
- **výhody pre zamestnávateľa**
 - disponujú dvoma kvalitne zaškolenými zamestnancami, ktorí sa v prípade potreby vedia rýchlo (bez školenia) zastúpiť

C.1. Práca doma

- zamestnanec dlhodobo pracuje doma
- nie príležitostne ale dlhodobo
- podľa údajov LFS prácu doma pravidelne vykonávalo 2,6% pracujúcich
- jednou z foriem – telework (IKT)
- programátori, technici, pracovníci personálnych zákazníckych služieb, marketingoví pracovníci, nákupní agenti, účtovníci, prípadne drobná manuálna práca

- **výhody pre zamestnanca**
 - odbúranie času dochádzania do práce, zníženie nákladov na dochádzanie do práce
 - výhody pružného pracovného času, prípadne práce na čiastkový úväzok
 - kancelária - príjemné rodinné prostredie, odbúraný pracovný stres
- **výhody pre zamestnávateľa**
 - menšie náklady na vybavenie pracovníka (kancelária)
 - ťahšia kontrola

C.2. Pohotovostná práca

- nejasný názov, niekedy sa označuje aj ako práca na zavolanie, pohotovosť
- **výhody pre zamestnanca**
 - viac voľného času (aj keď nie je úplne slobodný)
- **výhody pre zamestnávateľa**
 - možnosť vykonávať určité menej časté a nepredvídateľné služby
 - zníženie nákladov na pracovníkov čakajúcich na pracovisku

C.3 Projektové zamestnanie

- kombinácia medzi zmluvou na dobu určitú, pružnou pracovnou dobou a prípadne aj prácou doma
- zamestnanec je zamestnaný na vypracovanie a ukončenie určitého projektu
- **výhody pre zamestnanca**
 - jasne definovaná pracovná náplň, nemennosť
 - jasná zodpovednosť
- **výhody pre zamestnávateľa**
 - pracovník práve na vykonanie projektu
 - možnosť ukončiť pracovný pomer

Výhody FFZ

- uspokojenie potrieb zamestnancov (zvyšovaniu kvality pracovného miesta, zosúladenie rodinného a pracovného života)
- i zamestnávateľov (zvýšenie efektívnosti pracovného procesu)
- zvýšením povedomia o možnosti využitia FFZ sa pomôže zvýšiť zamestnanosť
- zvýši sa predovšetkým u znevýhodnených občanov
- FFZ dávajú priestor vytvoriť individuálny pracovný plán a zvýšiť efektívnosť práce

Flexibilita trhu práce

- nové formy zamestnávania na trhu práce majú priaznivý efekt na zvýšenie flexibility trhu práce
- nové prístupy (príklad Dánska) sa pokúšajú o vyvažovanie flexibility a ochrany vo vzťahu k zamestnaniu, príjmom a sociálnej ochrane
- flexi-ochrana (flexicurity)
- Dánsko patrí ku krajinám s vysokou mierou zamestnanosti (vrátane zamestnávania mladých), nízku nezamestnanosť, vysokú mieru účasti žien na trhu práce a dobré výsledky pri prechode z dočasných foriem zamestnania na trvalé a najlepšie výsledky kvality zamestnania a pocitu ochrany

Faktory podporujúce flexibilitu:

- liberálna ochrana pred výpoveďou
- pružná/ flexibilná pracovná doba
- široká základňa kompetencií zamestnancov
- variabilita v štruktúre zamestnanosti
- zvyšovania adaptability zamestnávateľov a zamestnancov voči zmenám, vrátane uzatvárania nových foriem pracovných zmlúv

Faktory podporujúce sociálnu istotu:

- relatívne vysoká úroveň náhrady mzdy
- vysoký stupeň zamestnanosti
- vysoký stupeň fluktuácie na trhu práce
- široké spektrum opatrení na zvyšovanie kvalifikácie a rozširovanie vzdelania zlučiteľnosť rodiny a zamestnania

Záver

- navrhnúť opatrenia na zvýšenie uplatňovania FFZ v praxi
- eliminovať možné zneužitie FFZ
- zvýšiť povedomie o možnosti uplatnenia FFZ
- FFZ vnímať individuálne
- v EÚ sa menej využívajú štandardné pracovné úväzky a zmluvy, štandardná celoživotná kariéra – FFZ sa využívajú častejšie
- zvýšenie vynakladaných finančných prostriedkov na APTP (celoživotné vzdelávanie, rekvalifikácie)

Ďakujem za Vašu pozornosť !