

Nové formy organizácie práce - východiská, trendy, prognózy

Nové formy organizácie práce, alebo flexibilné formy organizácie práce, sa čoraz viac stávajú kľúčovými aspektami pre rast zamestnanosti a zabezpečenie praceschopnosti a adaptability pracovníkov. Zvýšenie produktivity práce vo veľkej miere závisí od legislatívnej úpravy pracovno-organizačných procesov v rámci štátu. Toto zvýšenie produktivity práce je odrazom vyššej kvalifikačnej úrovne a tá zase umožňuje väčšiu flexibilitu, ktorú v súčasnosti podporujú predovšetkým informačné a komunikačné technológie.

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 poskytovanej zmluvami.

Flexibilné formy organizácie práce majú predovšetkým za cieľ zlepšiť kvalitu zamestnania, produktivitu práce spolu so zladením pracovného a osobného resp. rodinného života. Zavádzaním nových informačných a komunikačných technológií, sa výrazne rozširujú možnosti využitia inovačných pružných foriem organizácie na trhu práce.

Zatiaľ čo v krajinách Európskej únie flexibilné formy zamestnania nie sú ničím výnimočným, na Slovensku sa otázky ich významu a potreby otvorili len nedávno. Flexibilné formy zamestnania u nás zatiaľ patria k menej rozpracovanej problematike trhu práce. Svedčí o tom aj nejednotnosť vymedzenia názvu a pojmu foriem zamestnania v porovnaní s klasickou zamestnanosťou. Flexibilné formy organizácie zamestnania sa u nás označujú rôzne, napríklad ako nové formy organizácie práce, alternatívne formy zamestnania, či netradičné a neštandardné formy zamestnania. Ďalej budeme používať termín flexibilné formy zamestnávania, keďže tento termín najlepšie vystihuje celú šírku problematiky.

Legislatíva flexibilných foriem zamestnávania by mala mať možnosť formu práce prispôbiť tak, aby vyhovovala ako aj zamestnancovi, tak aj zamestnávateľovi a tým prispela k obojstrannej spokojnosti. Na požiadavky flexibilných foriem zamestnania by mal reagovať predovšetkým Zákonník práce, ktorý môže výrazne napomôcť k spružneniu trhu práce. Súčasne platný Zákonník práce nestavia viditeľné bariéry pri uplatňovaní flexibility na trhu práce, avšak v praxi pružné formy práce využíva len malé percento zamestnancov. Táto skutočnosť je pravdepodobne spôsobená nízkym povedomím o možnostiach a efektívnosti ich využitia zamestnancami ako i zamestnávateľmi.

Legislatívne ošetrenie flexibilných foriem zamestnávania je problematické. Prvým problémom je chápanie odpracovaného času ako prakticky jediný faktor práce (samotný výstup práce je z veľkej časti nepodstatný). Z tohto plynie aj legislatívne ošetrenie jednotlivých flexibilných foriem zamestnávania. Niektoré formy sú ošetrené (najmä práca na zmeny, nadčasy), u niektorých foriem sa legislatíva rýchlo a často mení (napríklad úväzky na dobu určitú), u niektorých foriem panuje značná diskriminácia oproti štandardnej zamestnanosti (napríklad čiastkové úväzky), a určité formy sú v zákonníku práce ošetrené už desiatky rokov, čím nereflektujú zmenené podmienky trhu práce a možnosti nových technológií (najmä domácka práca a pohotovosť). Ďalším problémom je fakt, že flexibilné formy zamestnávania musia byť ušité na mieru konkrétnemu zamestnancovi, zamestnávateľovi a pracovnej pozícii. Plošné legislatívne ošetrenie je preto problematické, ak vôbec možné. Preto je pre malé alebo stredné podniky ekonomicky nevýhodné platiť právnikovi na preskúmanie súčasného stavu legislatívy. Výsledkom je, že potenciálneho

zamestnanca nezamestnajú vôbec, alebo ho zamestnajú na štandardný pracovný úväzok prípadne na živnosť s podmienkami podobnými flexibilným formám zamestnávania. V čase písania tohto príspevku je v legislatívnom konaní novelizácia zákonníka práce, preto konkrétne legislatívne ošetrenie jednotlivých flexibilných foriem zamestnanosti nebudeme uvádzať.

Súčasná oficiálna štatistika na Slovensku sleduje len nepatrnú časť pružných foriem zamestnanosti, ako sú pracovné pomery na dobu neurčitú a prácu na skrátený pracovný úväzok. Ostatné flexibilné formy zamestnania sú evidované len okrajovo, vďaka výberovému zisťovaniu pracovných síl (VZPS) zozbieraným Štatistickým úradom SR.

Obsah

flexibilné formy zamestnania

Obsah.....	3
A. Pracovný pomer.....	4
A.1. Pracovné pomery na dobu určitú.....	4
B. Pracovný čas	6
B.1. Práca nadčas.....	6
B.2. Práca na zmeny.....	7
B.3. Pružný pracovný čas.....	8
B.4. Práca na skrátený pracovný čas (čiastočný úväzok)	8
B.5. Zdieľanie pracovných miest.....	11
C. Inovatívne formy.....	12
C.1. Práca doma.....	12
C.2. Pohotovostná práca	13
C.3 Projektové zamestnanie.....	13
Flexibilita trhu práce	15
Záver.....	17
Použitá literatúra:.....	18

A. Pracovný pomer

A.1. Pracovné pomery na dobu určitú

Na Slovensku, tak ako aj vo väčšine európskych krajín, patria medzi hlavné formy pracovných pomerov:

1. stála zamestnanosť - obsahuje pracovné zmluvy na dobu neurčitú
2. dočasná zamestnanosť - pracovné zmluvy na dobu určitú : predovšetkým ide o práce dočasné, príležitostné a sezónne práce

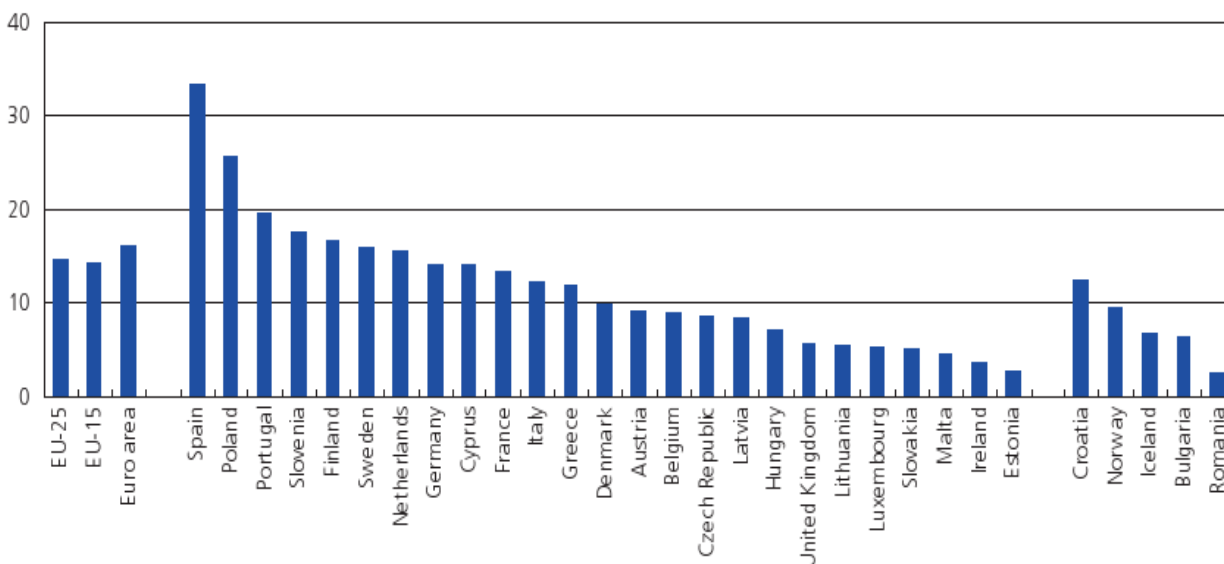
Z hľadiska flexibility foriem zamestnania nás zaujíma predovšetkým dočasná zamestnanosť, teda pracovný pomer na dobu určitú. V krajinách Európskej 25-ky sledujeme, že percentuálny pomer zamestnaných na dobu určitú oproti všetkým zamestnaným sa pohybuje v priemere na úrovni 15%. Najvyšší pomer zamestnaných na dobu určitú, vykazovalo v roku 2005 podľa Eurostatu Španielsko s 34%, ale tiež Poľsko s 26%, Portugalsko s 19,5%, Slovinsko 18%, Fínsko, Švédsko a Holandsko.

V európskom kontexte, patrí Slovensko medzi krajiny s najnižším pomerom zamestnanosti na dobu určitú oproti všetkým zamestnaným. S pomerom 5% sa radíme pred Maltu, Írsko, Estónsko a Rumunsko.

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

(% of total employees)

TPS00073



Zdroj: Statistical yearbook 2006-07, EUROSTAT

súčasná tendencie

Od roku 1994 - 2005 pozorujeme na Slovensku mierny nárast dočasnej zamestnanosti na celkovej zamestnanosti z úrovne 3% na 5% v roku 2005. Napriek tomuto nárastu, patrí Slovensko ku krajinám, u ktorých výrazne prevládajú pracovné zmluvy na dobu neurčitú.

ŠTATISTIKA

Oficiálna štatistika Štatistického úradu SR, zatiaľ neviduje údaje o jednotlivých druhoch dočasnej zamestnanosti. To znamená, že nemáme k dispozícii prehľad o proporciách zamestnaných na dobu určitú pri sezónnej práci, práci vykonávanej v rámci dočasného pridelenia či príležitostnej práci.

Podľa dostupných údajov z Výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) sa dočasná zamestnanosť vyskytuje najčastejšie v sektoroch služieb, poľnohospodárstve a v stavebníctve. Najvyšší podiel úväzkov na dobu určitú je 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%. V kategórii 55-64 rokov u žien je miera úväzkov na dobu určitú až 20%, u mužov iba 5%. Vo všeobecnosti majú muži viac úväzkov na dobu určitú ako ženy. Z regionálneho hľadiska sú úväzky na dobu určitú najviac používané v Prešovskom kraji (7,7%), najmenej v Trnavskom kraji (2%).

Priemerná doba trvania dočasnej zamestnanosti u viac ako tretiny pracovníkov sa pohybuje v rozmedzí od 6 do 12 mesiacov. Muži v porovnaní so ženami častejšie prijímajú dočasnú prácu pod tlakom toho, že si nemohli nájsť stálu prácu (zamestnanie na dobu neurčitú).

legislatíva

Zákonník práce kladie limity na úväzky na dobu určitú. Tieto limity sa však v minulosti niekoľkokrát menili.

výhody pre zamestnanca

- možnosť získať prácu

výhody pre zamestnávateľa

- možnosť zaplniť pracovné miesto na presnú dobu trvania projektu alebo inej aktivity

B. Pracovný čas

Pracovný čas a jeho dĺžka sa čoraz viac dostávajú do popredia, ako nástroje zvýšenia flexibility trhu práce a rastu zamestnanosti. Slovenská pracovná legislatíva zakotvuje týždenný pracovný čas.

súčasnú tendencie

- v praxi sledujeme, že skutočne odpracovaný pracovný čas väčšinou presahuje všeobecne ustanovený limit (najmä u živnostníkov)

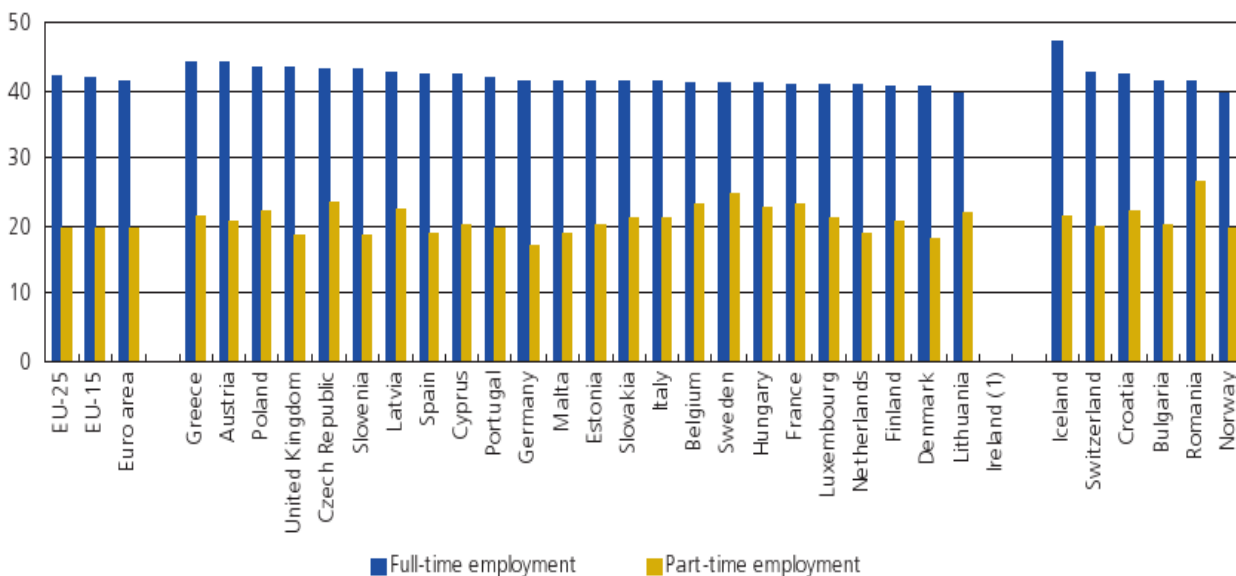
štatistika

Podľa Výberového zisťovania pracovných síl v roku 2006 u 58% pracujúcich na plný pracovný úväzok priemerný týždenný odpracovaný pracovný čas osciloval v rozmedzí od 40-44 hodín, 7 % pracujúcich pracovalo priemerne od 45 do 49 hodín týždenne a 19% pracovalo viac ako 50 hodín týždenne. 16 % pracujúcich na plný úväzok odpracovalo do 39 hodín týždenne. Odpracovaný pracovný čas je u samozamestnaných osôb výrazne vyšší v porovnaní so zamestnancami (priemer 39,8 hodiny oproti 45,4 hodiny).

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

(hours)

TPS00070 TPS00071



Zdroj: Statistical yearbook 2006-07, EUROSTAT

B.1. Práca nadčas

Práca nadčas patrí medzi najvyužívanejšie formy flexibility pracovného času v podmienkach slovenského trhu práce. Limity ako i potreba súhlasu nadčasovej práce je upravená legislatívou.

súčasné tendencie

- rozsah využívania práce nadčas vykazuje tendenciu nárastu. Dôvodom je záujem zamestnávateľov, ktorým nadčasová práca umožňuje rýchlu reakciu na výkyvy trhu práce, tak ako aj záujem zamestnancov, ktorým nadčasy zvyšujú mzdovú úroveň.

štatistika

- Podľa údajov doplnkového modulu o dĺžke a modeloch pracovného času, realizovaného Štatistickým úradom SR v roku 2001, nadčasovú prácu vykonávalo 9,3% pracujúcich.
- Nadčasová práca je prevažne doménou mužov, celkovo sa muži podieľajú na celkovom počte pracujúcich nadčas 75 percentami. Práca nadčas je najviac rozšírená v odvetví priemyselnej výroby, pôdohospodárstva a stavebníctva. V terciárnom sektore sa nadčasová práca najviac vyskytuje v odvetví zdravotníctva.
- Podľa VZPS v roku 2006 nadčasovú prácu vykonávalo okolo 2% pracujúcich (otázka sa týka iba „minulého týždňa“, dotazník sa vyplňuje raz za štvrťrok).

výhody pre zamestnanca

- možnosť získať odmenu/mzdu navyše

výhody pre zamestnávateľa

- možnosť vykonať nárazovú prácu už zaškolenými pracovníkmi
- menej administratívne náročné, ako prijať nových zamestnancov (na dobu určitú)

B.2. Práca na zmeny

Práca na zmeny patrí k rozšíreným formám zamestnania na Slovensku. Vzhľadom na legislatívu, pri práci na zmeny je nižší celkový odpracovaný čas.

súčasné tendencie

- rozsah využívania zmennej práce je tradične vysoký, pohybuje sa okolo 25%.
- Podľa pohlavia majú miernu prevahu muži (25,5% oproti 24,6%). Podľa veku má veková kategória 15 – 24 rokov podiel 33,5%, 25 – 39 rokov 26,5%, 40 – 54 rokov 23%, 55 – 64 rokov 19%.
- Z regionálneho pohľadu vedie Košický kraj (33%), najmenej má Bratislavský 17%. (VZPS, priemer za roky 2003 - 2006). Zmenný režim práce je najviac využívaný v odvetví priemyslu, obchodu a zdravotníctva.

výhody pre zamestnanca

- viac voľného času oproti práci, ktorá nie je na zmeny
- obmedzenie voľných víkendov, pri zvýšenej odmene

výhody pre zamestnávateľa

- možnosť plného využitia strojov a zariadení
- možnosť prevádzky 24 hodín denne
- vyššie náklady na odmeny zamestnancov (víkendové príplatky,...)

B.3. Pružný pracovný čas

Režim pružného pracovného času umožňuje pracovníkom voliť si začiatok a koniec pracovnej doby, v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom. Na aplikáciu pružnej pracovnej doby je potrebný súhlas zamestnávateľa. Tento určuje aj základný pracovný čas, kedy zamestnanec musí byť prítomný na pracovisku.

štatistika

- pružný pracovný čas na Slovensku využíva 6,3% z celkového počtu pracujúcich a je typický najmä pre administratívne profesie. Štvrtina z tých, ktorí využívajú pružný pracovný čas pracujú v odvetví verejnej správy. Možnosť voliteľného (pružného) pracovného času prevažne využívajú pracujúci v obchodných službách, výskume a priemysle. V porovnaní s mužmi, pružný pracovný čas častejšie využívajú ženy ich podiel na celkovom počte pracujúcich na pružný pracovný čas predstavoval v roku 2001 56%. V roku 2006 sa u 0,5% pracujúcich zmenil týždenný pracovný čas za minulý týždeň kvôli variabilnému pracovnému času (dotazník sa vyplňuje raz za štvrtrok). Štatistika o využívaní variabilného pracovného času vrámci týždňa nie je k dispozícii.

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)

Vo využívaní práce na skrátený pracovný čas pozorujeme výrazne rozdiely medzi mužmi a ženami vo všetkých krajinách Európskej únie.

Graf nám ilustruje výrazný podiel žien pracujúcich na takúto flexibilnú formu zamestnania. V štátoch Európskej únie v roku 2005 zo všetkých zamestnaných, pracovalo na skrátený pracovný úväzok až 32,6% žien, zatiaľ čo mužov len 7,3%. Pomer žien pracujúcich na skrátený pracovný čas sa najviac prejavoval v Holandsku, kde takouto formou pracuje až 75,3% žien, Nemecku, Veľkej Británii, Luxembursku, Švédsku a Rakúsku.

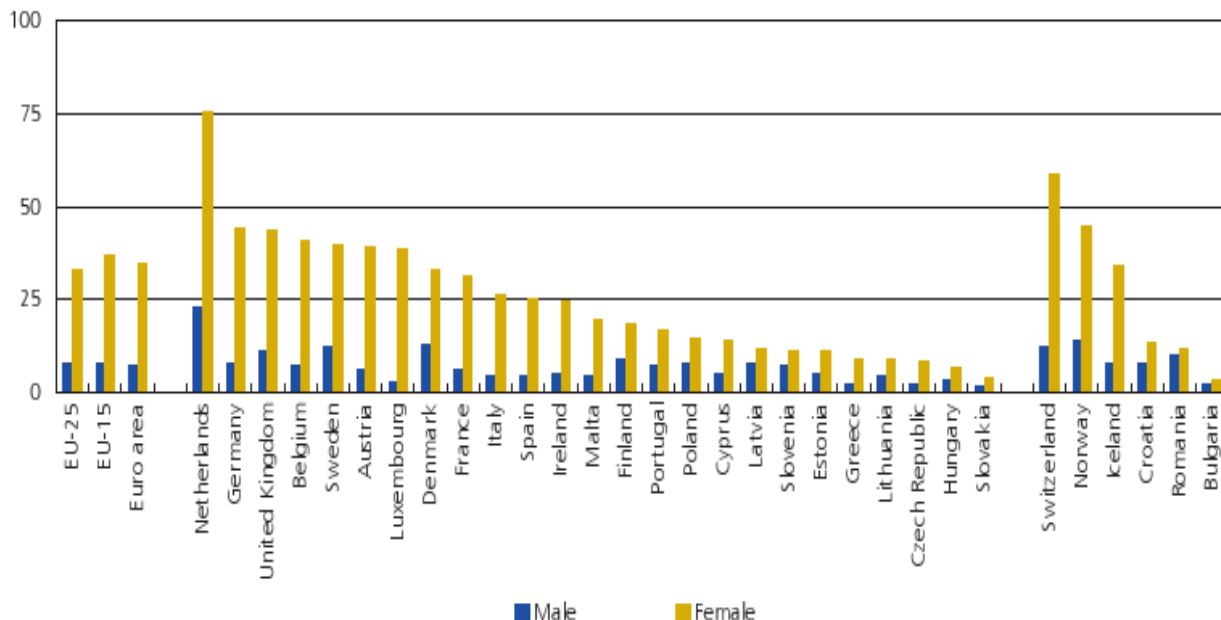
Zamestnanosť mužov i žien na takýto pracovný úväzok je na Slovensku najnižšia spomedzi členských krajín Európskej únie (EÚ25).

Graf:

Figure 5.6: Persons employed part-time, spring 2005

(% of total employment)

TPS00072



Zdroj: Statistical yearbook 2006-07, EUROSTAT

súčasná tendencie

V súčasnosti pozorujeme, že na Slovensku rozvoj práce na skrátenej pracovnej dobe stagnuje a v jednotlivých skúmaných rokoch dokonca klesá.

štatistika

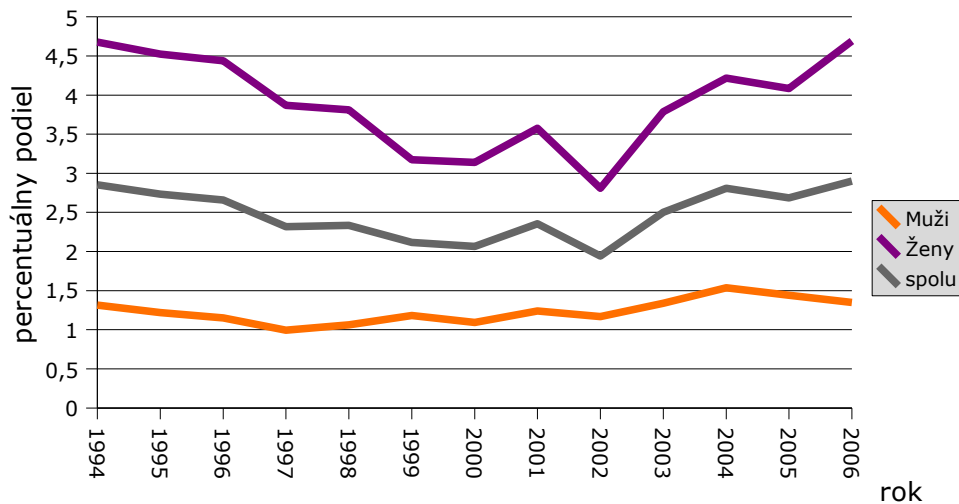
Podiel pracujúcich na skrátenej pracovnej dobe na celkovej počte pracujúcich počnúc rokom 1994 na Slovensku nikdy neprekročil 3% hranicu. V roku 2006 na skrátenej pracovnej dobe pracovalo 2,9 % z celkovej počte pracujúcich.

Štatistické údaje (ŠÚ SR) za obdobie (1994 – 2006) preukazujú, že práca na skrátenej pracovnej dobe je predovšetkým doménou žien. Zatiaľ čo, podiel mužov pracujúcich na skrátenej pracovnej dobe na celkovej zamestnanosti osciloval v tomto období v rozmedzí od 0,9% do 1,5%, u žien tento ukazovateľ bol v rozmedzí od 2,8% do 4,7 %. V roku 2006 podiel žien pracujúcich na skrátenej pracovnej dobe (4,5%) bol trojnásobne vyšší v porovnaní s podielom mužov (1,5%). Podľa vekových kategórií je najvyšší podiel u 55 až 64 ročných, 6,7% (muži 3,2%, ženy 17%). Z regionálneho hľadiska je najnižší podiel na východnom Slovensku (okolo 1,5% v Prešovskom i Košickom VÚC), najvyšší nárast bol v Žilinskom kraji (z 2,1% v roku 2001 na 3,5% v roku 2006).

Relatívne vysoký podiel práce na čiastkovej dobe je u zdravotne postihnutých obyvateľov. Podľa výberového zisťovania pracovných síl zhruba 40% pracujúcich zdravotne postihnutých pracuje na čiastkovej dobe. Zo všetkých pracujúcich na čiastkovej dobe, je

20% zdravotne postihnutých (i keď podiel zdravotne postihnutých na celkovom počte zamestnaných je iba 0,6%).

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



Zdroj: SLOVSTAT - ŠÚ SR

Práca na čiastočný úväzok môže byť vhodná najmä pre ženy, matky malých detí. Táto forma zamestnania, môže byť pre nich šancou na udržanie pracovných návykov a zručností. Po odznení najväčšej záťaže rodinných povinností im umožní plynulejšie prejsť medzi zamestnaných na plný úväzok. Na druhej strane, práca na čiastočný úväzok prináša riziko nižšieho ohodnotenia, obmedzeného pracovného postupu, vylúčenia z účasti na zamestnaneckom vzdelávaní či iných výhodách.

Táto forma je vhodná pre mladých ľudí, ktorí kombinujú prácu so štúdiom a tiež starších ľudí, ktorí plánujú odchod do starobného dôchodku. Skrátený pracovný čas vyhovuje aj osobám, ktoré spájajú prácu so starostlivosťou o príbuzných, ktorí sú z rozličných dôvodov odkázaní na túto opateru. Teoreticky je možná i kombinácia dvoch čiastkových úväzkov, avšak vzhľadom na legislatívne opatrenia takáto možnosť sa prakticky nevyužíva.

legislatíva

- v súčasnosti je legislatívna diskriminácia časti pracovníkov na čiastkový úväzok (kratšia výpovedná lehota, nároky na rôzne pôžitky)

výhody pre zamestnanca

- väčšia sloboda pri rozdeľovaní svojho času medzi pracovný a osobný (starostlivosť o deti, rodinného príslušníka; iná práca; štúdium, oddych a iné)
- napomôže udržať pracovné návyky

výhody pre zamestnávateľa

- možnosť presnejšieho rozdelenia práce medzi pracovníkov podľa potrieb práce

B.5. Zdieľanie pracovných miest

Problémom v praxi zostáva používanie systému zdieľaných pracovných miest, t. j. rozdelenie jednej pracovnej náplne (práce) pre dvoch pracovníkov na kratší pracovný čas, čím sa získa ďalšie pracovné miesto.

Zavedenie uvedenej formy výrazne zamedzuje zneužívaniu pracovníka zamestnaného v režime kratšieho pracovného času (rovnaký rozsah prác v kratšom čase a za nižšiu mzdu) a vytvára predpoklady zvýšenia záujmu zo strany zamestnancov s rodinnými povinnosťami o tieto formy zamestnávania.

V čistej forme sa jedná o zdieľanie jedného pracovného miesta dvoma ľuďmi na kratší pracovný úväzok. Podobnú formu ako zdieľanie pracovným miest má aj prevádzka na zmeny, alebo prevádzka pri ktorej je časť pracovníkov k dispozícii doobeda a časť poobede, pričom v čase pracovnej špičky sú na pracovisku obidvaja (najmä služby, reštaurácie, doprava). Podobne je riešená aj situácia pri prácach, kde je na výkon práce potrebná dlhšia pracovná doba a nie je vhodná na prácu na zmeny, najmä u redaktorov, obchodných cestujúcich alebo rôznych montérov. Pri nich jedno pracovné miesto zastávajú dvaja ľudia a striedajú si dlhšie pracovné dni alebo týždne s voľnom. Na rozdiel od zdieľania pracovných miest, pri týchto formách sú pracovníci zväčša zamestnaní na plný pracovný úväzok.

Zdieľanie pracovných miest nie je v súčasnej legislatíve ošetrené. Legislatívne je ošetrená práca na kratší pracovný úväzok. Ostatné podmienky sú vzhľadom na individuálne podmienky dohodnuté medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Podobne, štatistika sleduje iba prácu na čiastkový pracovný úväzok.

súčasné tendencie

SR dlhodobo patrí ku krajinám v rámci EÚ s najnižšou mierou využívania skrátených pracovných úväzkov. Návrh však zvyšuje finančné náklady zamestnávateľa napr. na stravovanie.

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. Inovatívne formy

C.1. Práca doma

Práca doma je forma zamestnania, pri ktorej zamestnanec dlhodobo pracuje doma a iba zriedkavo prichádza do kancelárie za svojim zamestnávateľom. Šírka práce doma je veľmi veľká, od pravidelného dokončovania projektov každý piatok, až po úplne samostatnú prácu a fyzický kontakt s kolektívom iba raz za niekoľko mesiacov.

Rozmach práce doma v podmienkach slovenského trhu práce bol spôsobený rýchlym rozvojom výpočtovej techniky a novými formami komunikácie (PC, Internet, Fax). Toto sprístupnilo prácu doma aj pre iné typy prác ako v minulosti. V súčasnosti prakticky akákoľvek kancelárska práca môže byť aspoň čiastočne vykonávaná doma. Napriek tomu počet doma pracujúcich pracovníkov je stále nízky.

Jedným s problémov práce doma, je nejasné právne definovanie. Toto by sa malo vylepšiť novým Zákonníkom práce. Ďalší problém je s kontrolou práce zamestnancov, táto musí byť robená na inom základe ako je odpracovaný čas a stretáva sa s problémom projektových zamestnaní. V neposlednom rade je problémom zamestnanec, ktorý musí byť samostatný a zodpovedný.

štatistika

Podľa údajov Výberových zisťovaní pracovných síl v roku 2006 prácu doma pravidelne vykonávalo 4% pracujúcich, občas tiež 4%. Jednou z foriem práce doma na Slovensku je telework, ktorý sa vykonáva s použitím informačných a komunikačných technológií.

Z hľadiska doterajších poznatkov najčastejšie túto formu volia programátori, technici, pracovníci personálnych zákazníckych služieb, marketingoví pracovníci, nákupní agenti, účtovníci. Z klasických povolání sú to drobné remeselnícke práce ako šitie, vyšívanie, a iné práce kde je postačujúca malé vybavenie a zásoby.

legislatíva

- plánované zmeny v novom zákonníku práce

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
- menšie množstvo operatívnych problémov
- žiaden alebo znížený spoločenský kontakt s spolupracovníkmi
- podstatný je konečný výsledok, nie odpracované hodiny

- disciplína a samokontrola (množstvo rušivých faktorov, žiadny priamo vidiaci nadriadený)

výhody pre zamestnávateľa

- menšie náklady na vybavenie pracovníka (kancelária)
- nutnosť kontroly kvality práce a nie iba odpracovaných hodín

C.2. Pohotovostná práca

Pohotovostná práca nejasný názov, niekedy sa označuje aj ako práca na zavolanie, pohotovosť. Vzhľadom na šírku problematiky budeme používať termín pohotovostná práca. Taktiež nie je jasné, či sa jedná o službu alebo typ zamestnania, v každom prípade však ovplyvňuje prácu a pracovné podmienky zamestnanca.

Pohotovostná práca je charakterizovaná povinnosťou pracovníka zotrvať v pohotovosti a vykonať výkon v prípade jeho potreby. Podľa typu práce pracovník môže ale nemusí byť prítomný na pracovisku. Taktiež systém odmeňovania sa môže líšiť. Pracovník môže dostávať buď plnú mzdu počas celej doby pohotovosti, alebo zníženú mzdu počas pohotovosti a normálnu mzdu počas samotného výkonu práce. Vyskytuje sa napríklad v zdravotníctve a pri oprave porúch.

Legislatívne sú niektoré špecifické aspekty ošetrené (napríklad možnosť nariadiť pracovnú pohotovosť v rozsahu 100 hodín ročne, nárok na časť mzdy). Väčšina aspektov je neošetrená a podmienky zostávajú na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

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

Projektové zamestnanie je určitou kombináciou medzi zmluvou na dobu určitú, pružnou pracovnou dobou a prípadne aj prácou doma. Zamestnanec je zamestnaný na vypracovanie a ukončenie určitého projektu. V tomto projekte má definované činnosti a lehoty na ich vykonanie. Takisto sú definované aj sankcie za nedodržanie termínov alebo kvality a spravidla pri ich nedodržaní zamestnanie končí.

Sú dva druhy cieľových skupín pre tento typ zamestnania. Prvým sú kratšie projekty, u ktorých je výber zamestnancov štandardný. Podľa typu práce môžu mať stredné až vyššie vzdelanie. Druhým sú dlhšie projekty, kde potenciálny zamestnanec musí mať už určité skúsenosti a výsledky. Ich prípadné neukončenie projektu by znamenalo problémy pre zamestnávateľa, preto je veľká pozornosť kladená na ich výber.

Legislatíva práce na dobu určitú sa v minulosti niekoľkokrát menila. Takisto prepustenie zamestnanca po prvej chybe je problematické, nech je táto chyba akokoľvek významná. Dohoda o vykonaní práce sa nedá aplikovať na väčšie projekty.

výhody pre zamestnanca

- jasne definovaná pracovná náplň a jej nemennosť
- žiadna medzikontrola
- žiadne iné obmedzenia (najmä miesto výkonu práce a pracovná doba)

výhody pre zamestnávateľa

- pracovník práve na vykonanie projektu
- možnosť ukončiť pracovný pomer pri nesplnení vopred daných podmienok

Flexibilita trhu práce

Nové formy zamestnávania na trhu práce majú priaznivý efekt na zvýšenie flexibility trhu práce. Preto by bolo vhodné zvážiť výzvy, ktoré nabádajú k flexibilitate.

Dánsky model FLEXICURITY

Nové prístupy (príklad Dánska) sa pokúšajú o vyvažovanie flexibility a ochrany vo vzťahu k zamestnaniu, príjmom a sociálnej ochrane. Kombinácia vyššej flexibility s formami ochrany (tzv. „flexi-ochrana“) sú prispôbené trhovým potrebám. Zdôrazňujú dôležitosť potreby vyššej ochrany zamestnancov počas prechodných období medzi zamestnaním, vrátane zabezpečenia príjmov cez systémy dávok v nezamestnanosti, ako aj intenzívnu podporu na pomoc zamestnancom zlepšiť svoju kvalifikáciu a nájsť si novú prácu.

V Dánsku je fluktuácia vo všetkých formách zamestnania vysoká, napriek tomu dosahujú vysoký stupeň kvantity pracovných miest bez toho, aby obetovali kvalitu pracovných miest.

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 (výhodný režim materských dovolení, starostlivosť o deti...)

Flexibilné formy, tak ako aj „klasické“ formy zamestnania (aj keď sú stabilnejšie), nie sú zárukou kvality a udržateľnosti občanov v zamestnaní. Dôležitým predpokladom pre vytvorenie istoty a stability, je vytvorenie množstva kvalitných pracovných miest spolu so sociálnou ochranou v prípade straty zamestnania. Dôležitú úlohu zohrávajú aj finančné prostriedky štátu vynakladané na aktívnu politiku trhu práce (rekvalifikácie, celoživotné vzdelávanie, kurzy atď.).

Samotné formy flexibilizácie trhu práce neslúžia na zlepšenie mobility na formálnom trhu práce. Všeobecne nízky dopyt po práci a nízka ochrana pred nezamestnanosťou,

vyvoláva u zamestnancov silný pocit neistoty a váhania, pokiaľ by chceli nahradiť menej produktívne miesto za produktívnejšie.

V Dánsku sa viac zamerali na dosiahnutie dobrej kvality a kvantity zamestnaní, než na stabilitu pracovných miest. Rozumnou kombináciou flexibilných foriem zamestnania, spolu s inštitúciami trhu práce, ktoré poskytnú príjem, sociálnu ochranu a ochranu pred nezamestnanosťou, dali zamestnancom vyšší pocit zabezpečenia na trhu práce, než samotné stabilné zamestnania v neistom prostredí. Avšak ak má byť systém zabezpečenia ochrany na trhu práce v prechodnom období medzi zamestnaniami trvalo udržateľný, je potrebná vysoká miera zamestnanosti a systém skôr založený na práci než na sociálnej podpore. Takýto systém nie je bez nákladov a nutnej zodpovednosti jednotlivca.

Záver

V krajinách EU sa stále menej využívajú štandardné pracovné úväzky, štandardné pracovné zmluvy, či štandardná celoživotná pracovná kariéra – flexibilné formy zamestnávania sa využívajú omnoho častejšie

Znižovanie nezamestnanosti núti zamestnávateľov viac motivovať svojich zamestnancov, popri motivácii mzdou sa do popredia pomaly dostávajú motivácie formou flexibilného zamestnania (najmä pružná pracovná doba, telework)

Cieľom flexibilných foriem zamestnávania by malo byť uspokojenie potrieb ako zamestnancov, tak aj zamestnávateľov. Zo zahraničnej praxe je overené, že flexibilné formy zamestnávania prispievajú k spokojnosti zamestnancov, k zvyšovaniu kvality pracovného miesta a efektívnosti pracovného procesu a majú priamy vyčísliteľný efekt pre zamestnávateľa (treba však pristupovať individuálne, flexibilné formy zamestnávania nie sú všeliek)

Flexibilné formy zamestnania dávajú zamestnancom priestor vytvoriť si svoj individuálny pracovný plán a zvýšiť tak efektívnosť svojej práce

Flexibilné formy zamestnania môžu prispieť k celkovému zvýšeniu zamestnanosti a to hlavne u znevýhodnených občanov (muži a ženy nad 50 rokov, zdravotne a telesne postihnutí, rodičia na materskej dovolenke, absolventi škôl), občanov s rodinnými povinnosťami, občanov starajúcich sa o člena domácnosti.

Výhody uplatňovania flexibilných foriem zamestnávania je potrebné propagovať a tým stimulovať podmienky pre ich širšie uplatnenie. Pre naplnenie tohto cieľa odporúčame nasledovné aktivity:

- vytvoriť podrobnú právnu analýzu, na základe ktorej budú navrhnuté opatrenia na zvýšenie uplatňovania flexibilných foriem práce a organizácie práce v praxi
- eliminovať možné zneužitie flexibilných foriem zamestnania
- zvýšiť povedomie o možnosti uplatnenia flexibilných foriem zamestnania: zvýšením povedomia o možnosti využitia flexibilných foriem zamestnávania sa pomôže zvýšiť zamestnanosť a podarí sa tak zvýšiť celkovú mieru zamestnanosti
- z príkladov dobrej praxe publikovať možné podoby pracovných zmlúv
- flexibilné formy zamestnania treba vnímať skôr individuálne (t.j. každá z uvedených foriem zamestnania je vhodná pre rozličnú skupinu pracovných pozícií, zamestnancov a zamestnávateľov)
- zvýšenie vynakladaných finančných prostriedkov na aktívnu politiku trhu práce (celoživotné vzdelávanie, rekvalifikácie)

Použitá literatúra:

- štatistiky výberového zisťovania pracovných síl ŠÚ SR, databáza Inštitútu zamestnanosti
- Flexicurity, Inštitút zamestnanosti, <http://www.iz.sk/sk/projekty/flexicurity>
- Hanzelová E., Kostolná Z., Reichová D., Atypické formy zamestnanosti na Slovensku: minulosť a súčasnosť, Rodina a Práca, 3/2005 , Bratislava
- Vium A., Dánsky model „flexicurity“: Aké ponaučenie si z neho môže zobrať Európa?, EHSV INFO, Júl 2006
- Flexicurity: Prípád Dánska, predbežný návrh stanoviska EHSV ECO/167, február 2006
- Teleworking, <http://www.tele-work.sk/center.php?str=twnaslovensku&lang=sk>
- Správa generálneho riaditeľa MOP, Časť II, Riadenie transformačných procesov: Spravovanie a dôstojná práca, 7.Európske regionálne zasadnutie MOP 14-18.Február 2005, Budapešť
- zákonník práce
- Europe in figures - Eurostat yearbook 2006-07
(http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=2693,61100649,2693_62309131&_dad=portal&_schema=PORTAL)
- Eurostat - dáta