

FLEXIBILITA PRÁCE A JEJ VÝZNAM PRE ZAMESTNÁVATEĽA, ZAMESTNANCA, EKONOMIKU A SPOLOČNOSŤ

FLEXIBILITY OF WORK AND ITS IMPORTANCE FOR EMPLOYERS, EMPLOYEE, ECONOMY AND SOCIETY

Erika Ľapinová

Abstract

In our paper, we will pay attention to work flexibility (length and schedule of working hours, types of working and non-working relationships). It is a cross-cutting issue, whether in relation to the human capital development, to the quality of work, socially responsible behaviour of companies or organizations, in relation to the reconciliation of work and family or in relation to increasing the efficiency of production of products and services in companies and organizations, etc. At the same time, there are different categorizations of flexibility (positive, negative; qualitative, quantitative; external, internal). In our paper, we will point out the positives and risks of work flexibility for various groups (employees, companies, economy, society, labour market), which are affected. In second – analytical part of contribution we will describe existence of most widespread flexible working forms (part time, temporary contract and self employment) in Slovakia, in Czech Republic and we will compare this figures with EÚ 27 average.

Key words: flexibilita práce, flexibilita pracovného času

JEL Code: J81, J2 (J22, J23)

Úvod

Flexibilita je prierezová téma, či už vo vzťahu k rozvoju ľudského kapitálu, ku kvalite práce¹, spoločensky zodpovednému správaniu firiem či organizácií, vo vzťahu k zosúladovaniu práce a rodiny alebo vo vzťahu k zvyšovaniu efektivity práce v podnikoch a organizáciách apod. Je jednou zo zložiek konceptu flexiistoty – integrovanej stratégie na súčasné zvýšenie flexibility a istoty na trhu práce. Je to aj téma súvisiaca s udržateľným

¹ Flexibilita je aj dôležitou súčasťou kvality pracovného času – jednej zo siedmich dimenzií kvality práce (okrem dĺžky, typických vs. netypických režimov, foriem pracovných či mimopracovných vzťahov). Ku kvalite práce pozri bližšie (Parent-Thirion et al. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, 2017 update)

riadením ľudských zdrojov. Davidescu et al. (2020) zdôrazňujú význam flexibility práce vo vzťahu k dvom významným zložkám udržateľného riadenia ľudských zdrojov – spokojnosti a výkonnosti pracovníka.² Flexibilita práce a zároveň aj strategická flexibilita firmy či organizácie³ je aj významným proinovačným faktorom (Martinez-Sánchez; Vela-Jiménez, et al., 2009). V dnešných časoch sa flexibilita práce vyzdvihuje aj v súvislostiach prekonávania korona krízy (Ahrendt, Mascherini, 2021).

1 Definovanie kľúčových pojmov a teoretické a empirické spektrum poznatkov o problematike

Na začiatok upozorníme, že problematika je v rôznych zdrojoch pomenúvaná rôznymi pojmami flexibilné, atypické, alternatívne, neštandardné formy práce, organizácie práce či pracovného času. Rozlišuje sa medzi atypickou a veľmi atypickou prácou a pod. Odlišné významy majú aj pojmy flexibilita trhu práce, flexibilita práce, flexibilita pracovnoprávných a obdobných mimopracovných vzťahov, flexibilita organizácie pracovného času, priestorová flexibilita a apod.

Rozlišujeme v tejto súvislosti aj pojmy práca a zamestnanie. Výkon práce totiž môže prebiehať formou závislej práce (v zamestnaneckom vzťahu) alebo formou mimopracovných vzťahov (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, práca samostatne zárobkovo činných osôb, práca na základe zmluvy o dielo, mandátnej zmluvy, iných typov zmlúv).

Definície flexibilnej práce hovoria totiž o odlišnosti oproti tradičným formám organizácie práce (práca na plný pracovný čas, na dobu neurčitú a na pracovisku), a to konkrétne o odlišnostiach v rozsahu práce, v organizácii/v rozvrhnutí pracovného času a v mieste výkonu práce (Kattenbach et al, 2010; Shockley and Allen, 2007; Spreitzer et al, 2017; sekundárny zdroj: Klindžić, M. - Marić, M., 2019).

Pokiaľ by sme mali urobiť výpočet príkladov flexibilnej práce, ide napríklad konkrétne o tieto: flexibilná pracovná doba, flexibilný začiatok alebo koniec pracovného času, kratší pracovný čas, delené pracovné miesto, práca na zmeny a cez víkend, nadčasy, práca na dobu určitú, ročné konto pracovného času, projektové zamestnávanie, subkontrahovanie, platená rodičovská dovolenka, flexibilná úprava dovolenky, výber zmien, premenlivé

² Pojem pracovník používam ako širší pojem, než zamestnanec. Zamestnanec vykonáva závislú prácu na základe pracovno-právneho vzťahu so zamestnávateľom, kým pracovník môže vykonávať aj prácu formou mimopracovných vzťahov či zmlúv (mandátna zmluva, zmluva o dielo, SZČO a pod.).

³ Vzhľadom na skutočnosť, že flexibilita práce sa týka tak verejných organizácií, subjektov, inštitúcií, ako aj súkromných ziskových firiem a neziskových organizácií, chápeme v tomto prípade pojmy podnik, organizácia, inštitúcia, firma a pod. ako zástupné/alternatívne pojmy.

zamestnávajú v priebehu roka, zmluvy o ročnom pracovnom čase, stlačené pracovné týždne (Berkery E., Stavrou E T.; sekundárny zdroj: Klindžić, M. - Marić, M., 2019).

Burke (2021) hovorí o nových formách atypickej či flexibilnej práce: Mobilná práca na báze IKT, platformová práca, kolaboratívne zamestnanie, príležitostná práca, zdieľanie práce, predbežné riadenie, zdieľanie zamestnancov, portfóliová práca, práca založená na poukážkach. V neposlednom rade sa stretávame aj s rozlíšením pozitívnej a negatívnej (jednostranne vynútenej flexibility) či prekérnej práce. Ďalšiu typológiu flexibilnej práce nájdeme v nižšie uvedenej matici.

Tab: 1 Typy flexibility na pracovisku

Typ flexibility	Externá	Interná
Rozsah práce	Numerická flexibilita	Flexibilita pracovného času – flexibilný čas, nadčasy, krátenie pracovného času
Organizácia práce	Externalizácia, subkontraktng	Funkčná flexibilita, multiskilling

Zdroj: Martinez-Sánchez, A., Vela-Jiménez, M. J., Pérez-Pérez, M., & de Luis-Carnicer, P., 2009

Housemanová (2001) uvádza dôvody, pre ktoré zamestnávateľia využívajú flexibilnú prácu, tak ako vyplynuli z výsledkov výskumu medzi zamestnávateľmi v súkromnom sektore (s výnimkou malých firiem s menej ako piatimi zamestnancami) V USA, nasledovne:

a) 1. zamestnávateľia využívajú flexibilnú prácu, aby redukovali množstvo zamestnancov, 2. aby pokryli výkyvy pracovného zaťaženia v priebehu dňa, týždňa, mesiaca či roka, 3. Na dočasnú pomoc v prípade choroby či dovolenky zamestnanca. Flexibilné formy práce teda umožňujú organizácii znížiť stavy kmeňových zamestnancov a flexibilnú prácu využívať v prípade potreby.

b) zamestnávateľia využívajú flexibilnú prácu s cieľom redukovat' personálne náklady aj benefity pre zamestnancov. Zamestnávateľia, v ktorých pôsobia odborové organizácie, platia vyššie než trhové mzdy za prácu, preto využívajú dočasnú prácu agentúrnych zamestnancov, ktorým môžu platiť menej. Aj keď zamestnanci nemajú odborovú organizáciu, zamestnávateľ môže mať záujem platiť viac ako trhovú, alebo efektívnu mzdu, aby zaplatil zamestnancov s vysokým podielom špecificky firemného ľudského kapitálu, alebo zamedziť fluktuácii pracovníkov či motivovať dobrým platom pracovníkov, ktorých je ťažké kontrolovať. Takéto konanie však negatívne vplýva na pracovnú morálku. Preto zamestnávajú agentúrnych zamestnancov alebo zamestnancov iných zamestnávateľov umožňuje ich odmeňovanie nižšími mzdami či platmi s minimálnymi negatívnymi dopadmi na pracovnú morálku vlastných zamestnancov. Ďalším dôvodom využívania flexibilnej práce

zo strany zamestnávateľov je diferencované poskytovanie benefitov pre rôzne skupiny zamestnancov, osobitne platenie zdravotných, sociálnych odvodov.

c) Tretím dôvodom využívania flexibilnej práce je skrining zamestnancov, ktorí sú potenciálne vhodnými ako budúci kmeňoví zamestnanci. Firmy môžu týmto spôsobom zvýšiť produktivitu a redukovať náklady práce. Aby zamestnávatelia minimalizovali náklady na prepúšťanie zamestnancov (odchodné, náklady na súdne spory), je pre nich výhodnejšie zamestnať pracovníka s flexibilným pracovným úväzkom, následne je jednoduchšie ho prepustiť v prípade nespokojnosti s jeho prácou. Zamestnávateľ si týmto spôsobom môže ciele vybudovať produktívnu zamestnanenckú základňu. V konečnom dôsledku môže zamestnávateľ flexibilnou prácou nahradzujúcou prácu kmeňových zamestnancov usporiť personálne náklady. Aj toto riešenie má však aj svoju odvrátenú stranu – v podobe straty kmeňových zamestnancov so špecifickým firemným ľudským kapitálom. Ponukou flexibilnej práce môžu zamestnávatelia zatriktívniť prácu vo firme pre zamestnancov, o ktorých majú záujem, môžu uspokojiť požiadavky samotných zamestnancov na flexibilnú prácu (s cieľom zamedziť ich fluktuácii, alebo poskytnúť tento benefit ako súčasť podnikových benefitov pre zamestnancov).

Význam flexibility práce pre zamestnávateľa, pre zamestnanca aj pre ekonomiku, spoločnosť či environment možno zhrnúť nasledovne:

a) význam flexibility pre zamestnávateľa: výkonnosť pracovníka aj organizácie⁴, redukcia nákladov (na kamenné prevádzky, na pracovnú silu – nadčasy, náklady na odstupné, na súdne spory so zamestnancami pri prepúšťaní), ziskovosť, efektivita práce, flexibilita uľahčuje nábor a udržanie zamestnancov, podporuje diverzitu organizácie (čo sa veku, kvalifikácie, pohlavia, bydliska, sociálneho statusu či rodinného stavu týka), umožňuje vytvárať nové pracovné miesta (zamestnávateľ, ktorý nie je viazaný komplikovanými, zdĺhavými a finančne náročnými záväzkami súvisiacimi s prijatým zamestnancom). Podrobnejšie ku kvantitatívnym metódam merania dopadov flexibility na rentabilitu práce pozri napr. Kotey – Sharma (2019). Nielen ekonomické, finančné či personálne prevádzkovo-

⁴ Bhusan a Sar (2020) tvrdia, že flexibilita foriem práce (pracovnoprávných a obdobných vzťahov) a pracovného času pomáha zvyšovať efektivitu práce aj spokojnosť s prácou medzi zamestnancami. Spokojnosť zamestnancov v práci je zasa previazaná s angažovanosťou zamestnancov pre podnikovú produktivitu. Tieto vzťahy vysvetľujú význam flexibility práce pre výkonnosť podniku/organizácie.

Bhusan a Sar (2020) ďalej tvrdia, že spokojnosť s prácou, podmienky pre zosúladienie pracovného života s rodinným, snaha o udržanie pracovníkov sú považované za dopady flexibility práce na výkonnosť pracovníkov. V niektorých organizáciách je flexibilita nástrojom na udržanie pracovníkov, v iných zasa nástrojom dobrých vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Okrem iného v článku pristupujú k flexibilitě práce komplexne – vrátane vymenovania výziev (predpokladov) pre implementáciu flexibility práce v organizáciách, a rovnako upozornenia na negatíva či riziká flexibility pre pracovníkov (ako je napríklad väčšia pracovná záťaž, či rozširovanie času venovaného práci na úkor súkromného či rodinného života).

organizačné dôvody hovoria v prospech flexibility. Flexibilita má významné miesto aj na poli kvality práce, etického správania sa firmy voči zamestnancom, na poli spoločensky zodpovedného správania sa.

Ústretovým a férovým prístupom k zamestnancom firma získa spokojného, lojálneho, kvalitného a efektívne pracujúceho zamestnanca, dodržiavajúceho dochádzku do práce, vyhýbajúceho sa absenterizmu. Ochota zamestnávateľa na kompromise so zamestnancom pri rozvrhnutí pracovného času je tiež obojstranne prospešná – zamestnávateľ si udrží kvalitného zamestnanca, docielí zodpovedajúcu pracovnú morálku (dosiahne dochvíľnosť, zamedzí absenterizmu), zamestnanec bude v práci motivovaný, efektívny, spokojný. Flexibilná práca s orientáciou na výsledok zamedzuje problému, s ktorým zamestnávateľia často bojujú – problém prezentizmu⁵.

Názory na vzťah flexibility práce a inovačného potenciálu podniku sa líšia (existujú štúdie, ktoré tento pozitívny vzťah flexibility práce a inovačného potenciálu podniku vyzdvihujú, ale aj ďalšie štúdie, ktoré vzťah určitých typov flexibility a ich dopadov na inovačnú schopnosť podniku negujú). Je však nesporné, že voľba vhodnej formy flexibility práce má potenciál pôsobiť ako významný proinovačný faktor podniku či organizácie.

Flexibilita práce umožňuje redukovať nielen pracovné, ale aj cestovné náklady firiem (či už vlastných zamestnancov, alebo expertov, ktorých najíma/zazmluvňuje). Klindžić, M. - Marić, M. (2019) uzatvárajú svoju systemizáciu literatúry o význame flexibility práce pre zamestnávateľa konštatovaním o rozporuplnosti poznania v skúmanej problematike.

b) význam flexibility pre zamestnanca – flexibilita podporuje výkonnosť, má pozitívne zdravotné efekty (Zdravotné výhody – možnosť zorganizovať si prácu a voľný čas, koníčky. Ušetrí sa čas dochádzania za prácou napríklad aj na oddych, športovanie, viac času pre rodinu. Naopak negatívna flexibilita negatívne zdravotné dopady.), flexibilita vplyva na spokojnosť s prácou, s harmonizáciou práce s rodinným či súkromným životom. Flexibilita má dopad tak na ekonomické, ako aj na sociálne istoty. Nevýhody pre zamestnanca: horšie pracovné podmienky, horšie finančné ohodnotenie, obmedzený prístup k firemným benefitom, obmedzené sociálne istoty ako sú napríklad odvody do fondov zdravotných a sociálnych, stravovanie, dovolenka, obmedzené možnosti kariérneho rastu, školení, tréningov, sociálna izolácia (napríklad v prípade teleworkingu).

⁵ Prezentizmus – neodvedený pracovný výkon zamestnanca, a to z dôvodu fyzickej či psychickej indispozície spôsobenej napríklad kvôli chorobe, problémom osobným či pracovným (únava, konflikty, preťaženie, „vyhorenie“, mobbing, bossing, hrozba prepustenia, stres... (Kazičková, 2013).

c) význam flexibility pre makroekonomiku – zamestnanosť nezamestnaných, ťažšie zamestnaných, ľudí ZŤP, ľudí v pred dôchodkovom veku, matiek s deťmi. Pracujúci ľudia sú prínosom aj pre štátnu kasu, pre ekonomiku (spotreba, ekonomický rast). Prírodné katastrofy či pandémie v prípade rozšírenia flexibilnej práce tak neparalizujú ekonomiku (hlavne v profesiách, ktoré nie sú kontaktné ako ubytovacie služby, wellness, kamenné prevádzky obchodov a reštaurácií či služieb).

d) význam flexibility pre spoločnosť a environment – nástroj na podporu zamestnávania (osobitne ľudí, ktorí nemôžu z objektívnych dôvodov pracovať v “štandardnej práci”, alebo sa rozhodli z osobných dôvodov nepracovať “v štandardnej práci”), práca ako zdroj príjmu a dôstojnosti pre všetkých, znižovanie uhlíkových emisií, úspora kancelárskych priestorov, kancelárskeho materiálu či energií, úspora kancelárskeho odpadu, obmedzenie počtu vozidiel na cestách, zamedzenie dopravným zápcham či problémom s parkovaním. Toto je len výpočet niektorých z výhod či rizík flexibility.

Burke (2021) z European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) vo svojej správe o živote a práci v Európe v roku 2021 venuje pozornosť flexibilitě práce. Konštatuje, že v Európe priemerne 6 z 10-tich pracovných miest predstavujú pracovné miesta tzv. “štandardného zamestnania” – práca na dobu neurčitú na plný pracovný úväzok, v Holandsku je to napríklad iba tretina pracovnej sily, ktorá pracuje v štandardnom zamestnaneckom pomere. Práca na dobu určitú, práca na kratší pracovný čas a samostatná zárobková činnosť tvoria podľa Burke (2021) tri hlavné formy neštandardnej práce. Práca na kratší pracovný čas predstavuje najväčší a stále rastúci podiel na trhu práce s viac ako päťtinovým podielom (v roku 2018, resp. s nárastom o dva percentuálne body za desať rokov).

V nasledujúcej kapitole priblížime stav využívania najfrekvencovanejších foriem flexibility v ČR, SR a porovnáme ho s priemerou EÚ.

2 Flexibilita práce na Slovensku, v Česku a ich komparácia s priemerom EÚ v súčasnosti

S cieľom porovnať vývoj miery flexibility práce v čase aj priestorovo - medzi krajinami navzájom - zrealizovali sme komparatívnu analýzu údajov. Sledovali sme jednak časové rady údajov o najrozšírenejších formách flexibility /práci na čiastočný pracovný čas, práci na dobu určitú a samozamestnávani/ za Česko, Slovensko, a porovnávali sme tento vývoj s priemerom

EÚ, a zároveň sme komparovali stav ČR a SR s priemerom EÚ a tiež s krajinami, kde dosahuje miera daného typu flexibilnej práce hraničné hodnoty.

V práci využívam údaje o flexibilitě z databázy Eurostat, pretože nemáme finančné, personálne ani časové kapacity na podobné vlastné zisťovanie údajov na európskej, ale ani na národnej úrovni. Konkrétne pracujeme s databázou výberového harmonizovaného zisťovania pracovných síl /Labour Force Survey/, odkiaľ čerpáme prierezové data za rok 2020 aj dostupné časové rady údajov s cieľom sledovať aj trendy vývoja problematiky v čase.

2.1 Práca na čiastočný/kratší pracovný čas

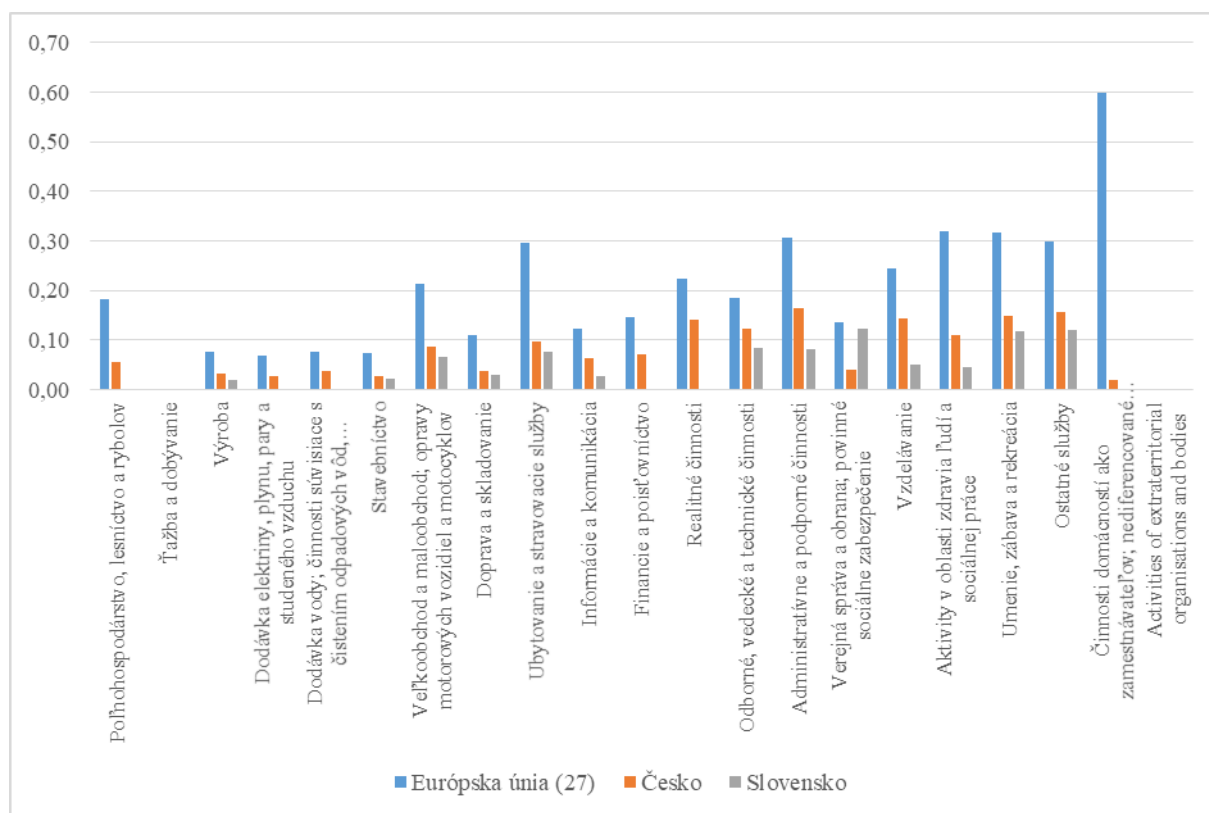
Práca na čiastočný pracovný úväzok je jedným z najviac rozšírených typov flexibilnej práce. V sledovanom období rokov 2005 až po súčasnosť sa priemerná miera zamestnaných na čiastočný úväzok (ako podiel na celkovom počte zamestnaných v %) pohybovala od 16 do 19,5 %. Slovensko dosahuje v tomto ukazovateli priemernú hodnotu (za sledované obdobie rokov 1998 - 2021) 3,6 %, Česko zaznamenáva 5,2 %-tný podiel zamestnaných na čiastočný úväzok na počte zamestnaných celkom. Medzi krajiny s najvyššími mierami tejto flexibility patria: jednoznačne na prvom mieste Holandsko s podielom 47,4 % (v priemere za sledované obdobie od roku 2000 doteraz), druhé miesto s viac ako tretinovým podielom takto zamestnaných patrí Švajčiarsku, do kategórie krajín s podielom prevyšujúcim 20 % patria Belgicko, Dánsko, Nemecko Rakúsko, Švédsko, Island, Nórsko a Veľká Británia. Bulharsko, Montenegro a Severné Macedónsko dosahujú nižšie hodnoty ako Slovensko. Maďarsko dosahuje o niečo vyššie hodnoty ako Slovensko, ale menšie ako Česko. Za Českom s mierne vyšším podielom nasleduje Chorvátsko. Ani v prípade práce na čiastočný pracovný úväzok, podobne ako pri práci na dobu určitú, neexistuje jednoznačný trend vývoja v sledovanom období, či už vzostupný alebo zostupný, skôr ide o kolísavý medziročný vývoj aj o výkyvy v rámci jednotlivých kvartálov roka.

Genderový pohľad na vývoj práce na čiastočný pracovný úväzok hovorí o výrazných genderových rozdieloch v miere zamestnávania na čiastočné pracovné úväzky, keď v priemere za krajiny EÚ pracuje na čiastočný pracovný úväzok 7,8 % mužov a 29,6 % žien (podiele sú počítané zo zamestnaných mužov celkom a zamestnaných žien celkom). Údaje za priemer EÚ sú sledované od roku 2005. Za Čechy a Slovensko od roku 1998 doteraz. V Čechách sa tieto podiele v priemere pohybujú nasledovne: 2,1 % u mužov a 9,2 % u žien, na Slovensku ide o hodnoty 2,2 % a 5,3 %. Európsky priemer zamestnanosti v prípade tejto formy flexibilnej práce zvyšujú ženy, keď napríklad aj vo vyššie spomínaných krajinách s

najvyšším podielom práce na čiastočný úväzok, pracujú na čiastočný úväzok vo výraznej prevahe ženy, napr. v Holandsku 74,4 % zo všetkých zamestnaných žien, v Rakúsku 48,7%, v Belgicku 40 %, v Nórsku 38 %, v Švédsku necelých 36 %, na Islande 35%, tretina v Luxembursku, v Írsku 30 a v Taliansku vyše 27 % žien.

Podrobnú štruktúru podielu práce na kratší pracovný čas v jednotlivých odvetviach podľa klasifikácie NACE nájdete k grafe, pričom ide o rôznorodé, veľmi rozdielne podiely.

Obr. 1: Miera využívania kratšieho pracovného času v Slovenskej, Českej republike a komparácia s priemerom EÚ v roku 2020



Zdroj: vlastné spracovanie podľa databázy Eurostatu Labour Force Survey (LFS)

Najviac je táto forma pracovného času zastúpená: v Česku v prípade administratívnych a podporných činností, v oblasti realít, umenia, zábavy, rekreácie či vzdelávania. Na Slovensku zasa v odvetví verejnej správy, obrany a povinného sociálneho zabezpečenia, odborných, vedeckých a technických činností, a rovnako ako v ČR aj v odvetviach umenia, zábavy a rekreácie. Výraznejšie rozdiely v miere využívania kratšieho pracovného času medzi ČR a SR pozorujeme hlavne vo verejnej správe, obrane, v odvetví povinného sociálneho zabezpečenia, vzdelávania, zdravia a sociálnej práce či administratívnych a podporných činností. V porovnaní s priemerom EÚ však je v našich krajinách prekvapivo nízky podiel

práce na kratší pracovní čas v odvětví velkoobchodu, maloobchodu a opravy MV a motocyklů a aj v odvětví ubytování a stravování, ale výrazně vyšší podíl flexibilní práce uvedeného typu (t. j. práce na kratší pracovní čas) je v EÚ aj v prípade doteraz zmieňovaných odvetviach administratívnych a podporných činností, vzdelávania, zdravia a sociálnej práce či umenia, zábavy a rekreácie. Slovensko je najbližšie priemeru EÚ v prípade práce na kratší pracovní čas v odvetví verejnej správy, obrany a povinného SZ.

2.2 Práca na dobu určitú

Z realizovanej analýzy údajov vyplýva, že Európska únia v priemere (mali sme dostupné údaje od roku 2005) vykazovala mieru práce na dobu určitú (ako percento celkovej zamestnanosti) v rozmedzí 13,5 % až necelých 17 %. Oproti tomu v Česku sa tieto hodnoty veľmi stabilne pohybujú v rozmedzí od 6,1 do 10,2 % (údaje boli dostupné od roku 1998 do 2021). Najnižšia miera využívania práce na dobu určitú bola v Česku evidovaná práve v roku 1998, najvyššia v roku 2014. Aktuálne k druhému kvartálu 2021 predstavuje podiel ľudí pracujúcich na dobu určitú, vyjadrený ako percento zo zamestnaných celkom, 7,2 %. V Slovenskej republike za rovnaké obdobie zaznamenávame podiel zamestnaných na dobu určitú 3,9 %. V priemere za sledované obdobie od roku 1998 však ide o hodnotu 6,1 %.

Medzi krajiny s nadpriemernou úrovňou miery tejto flexibility práce patria dlhodobo Španielsko či Holandsko, v minulosti to boli aj Portugalsko či Poľsko. Rumunsko, Estónsko, Litva a Bulharsko /v poradí od najnižšej priemernej hodnoty po najvyššiu/ majú nižšiu mieru flexibility v tomto ukazovateli ako Slovensko. Malta či Veľká Británia majú túto úroveň ukazovateľa podobnú so Slovenskom. Spomedzi krajín V4 patrí sústavne najvyššia pozícia Poľsku, kde od roku 2003 nepoklesla miera tohto ukazovateľa pod 15%, teda Poľsko v tomto ukazovateli dosahuje nadpriemerné európske hodnoty.

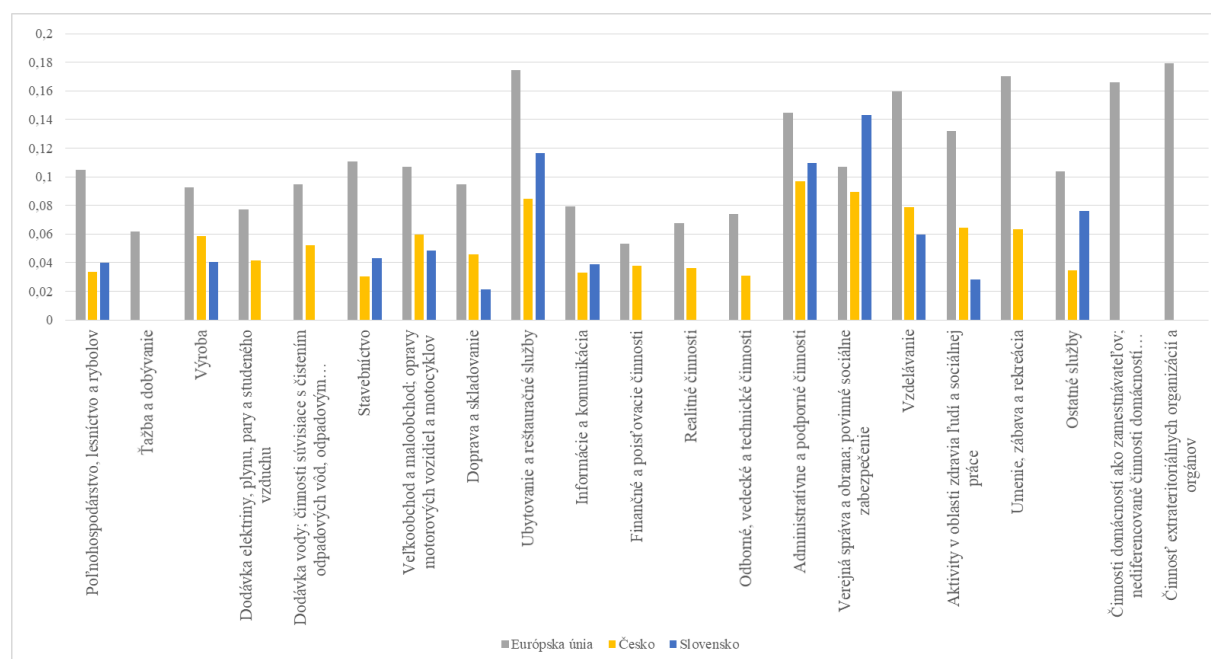
Pokiaľ ide o genderové rozdiely v miere využívania práce na dobu určitú, existujú rozdiely medzi mužmi a ženami. Na Slovensku sú menej výrazné, ako napríklad v ČR alebo priemerne za EÚ, keď na Slovensku za sledované obdobie od roku 1998 pracovalo v priemere na dobu určitú 6 % žien a 6,3 % mužov, v Čechách to bolo 9,6 % žien a 6,6 % mužov⁶. Európske priemerné hodnoty za obdobie od roku 2005 predstavujú 14,2 % mužov a 15,5 % žien.

V grafe opäť prinášame pohľad na mieru uplatňovania tejto formy flexibilnej práce podľa odvetí klasifikácie NACE. Z grafu možno vidieť opäť veľmi rozdielne podiely, pričom

⁶ Všetky podiely sú vypočítané ako percento z celkového počtu zamestnaných osôb/mužov/žien.

na Slovensku najvyšší podiel uplatňovaní práce na dobu určitú možno sledovať v odvetví verejnej správy, obrany a povinného sociálneho zabezpečenia, administratívnych a podporných činností a ubytovacích a stravovacích služieb. V Čechách je tento stav veľmi podobný, okrem toho výraznejší podiel zaznamenávame v ČR aj v odvetví výroby, veľkoobchodu, maloobchodu, opravy MV a motocyklov či vzdelávania, zdravia a sociálnej práce. Oproti priemeru EÚ 27 pozorujeme znovu výrazné rozdiely v miere uplatňovania práce na dobu určitú, pričom najmenej výrazné rozdiely v miere uplatňovania práce na dobu určitú medzi priemerom EÚ a našimi krajinami sú odvetví administratívne a podporné činnosti či verejná správa, obrana a povinné sociálne zabezpečenie, prípadne ubytovacie a stravovacie služby (pričom podiel zamestnancov vo VS s prácou na dobu určitú v tomto odvetví ojedinele prekračuje európsky priemer). V ostatných odvetviach sú tieto rozdiely výraznejšie.

Obr. 2: Miera využívania práce na dobu určitú v Slovenskej, Českej republike a komparácia s priemerom EÚ v roku 2020



Zdroj: vlastné spracovanie podľa databázy Eurostatu Labour Force Survey (LFS)

2.3 Samozamestnávanie

Samostatne zárobková činnosť (či už so zamestnancami alebo bez zamestnancov) predstavuje ďalšiu podobu flexibilnej práce. Na Slovensku boli v minulosti príčinou rýchleho rastu počtu SZČO osôb tzv. nútené živnosti, keď firmy prijímali na prácu s charakterom závislej práce prevažne SZČO osoby, na ktoré vynakladali nižšie personálne náklady. V tabuľke uvádzame informácie o počte SZČO v absolútnych číslach a následne aj v prepočte

na zamestnanca v ČR, v SR a na porovnanie aj v krajinách EÚ 27 priemerne za posledný kvartál roka 2020. Česko aj Slovensko majú za uvedené obdobie v prepočte viac SZČO na zamestnanca, než je európsky priemer.

Tab. 2: Samostatne zárobková činnosť ako forma atypickej práce a miera jej využívania v Slovenskej a Českej republike, v porovnaní s priemerom EÚ

	SZČO v tis. osôb	Zamestnanci v tis. osôb	= SZČO / zamestnanci
EÚ 27	25 657,7	197 298,7	0,1300
ČR	799,5	5 200	0,1538
SR	368,6	2 531,3	0,1456

Zdroj: vlastné spracovanie podľa databázy Eurostatu Labour Force Survey (LFS)

Podiel samozamestnaných v krajinách EÚ sa pohybuje v priemere od 13 % do 15 %⁷ v sledovanom období rokov 2011 doteraz. Pre Slovensko sa tento podiel pohybuje v sledovanom období medzi 15 a 16-timi percentami kolísavo, v Čechách medzi 18 a 16-timi percentami. Krajiny s najvyšším podielom samozamestnaných na počte zamestnaných sú Grécko s necelým tretinovým a Taliansko s niečo vyše päťtinovým podielom samozamestnaných na počte zamestnancov v krajine.

Záver

Vo svojom príspevku sme sa usilovali upozorniť na fakt, že ide o širokospektrálnu, prierezovú tému a upriamiť pozornosť na niekoľko kľúčových faktov, ktoré je potrebné zohľadňovať pri úvahách o flexibilitate. Existujú rôzne teórie i empirické štúdie v tejto oblasti. Osobitne v prípade publikácií venovaných dopadom či významu flexibility existuje širokospektrálny záber a mnoho záverov o flexibilitate, často protichodných. Preto pri ich študovaní je potrebné dôsledne vnímať motívy, ktoré vedú k využívaniu flexibility na strane jednej, a dopady, ktoré flexibilita práce prináša pre všetky zainteresované strany na strane druhej.

Je dôležité poznamenať, že flexibilita môže byť len jednostranne prospešná, alebo môže byť prínosná pre všetky zúčastnené strany. V druhom prípade ide o kompromis zúčastnených či dotknutých strán akými sú zamestnávateľ, zamestnanci (zastúpení odborními, zamestnávateľskými radami či inými orgánmi zastupujúcimi práva zamestnancov), štát (štát zohráva významnú úlohu v procese legislatívnej úpravy, zdaňovania, odvodového zaťažovania miezd či platov z takýchto foriem práce). Nielen vyššie spomínané subjekty a ich ekonomické záujmy je dôležité brať do úvahy pri zdôvodňovaní významu flexibility práce,

⁷ Ukazovateľ je vypočítaný ako podiel samozamestnaných na zamestnaných celkom.

ale aj spoločenský a sociálny rozmer problematiky, či už v mikro- alebo v makrorovine. Toto všetko sme usilovali reflektovať v našom príspevku.

Na základe teoretických i empirických podkladov v našom článku je zrejmé, že flexibilita práce naberá na význame. Predpokladom pre rozširovanie pozitívnej – obojstranne výhodnej – žiaducej - flexibility (pre využívanie flexibility vo väčšom rozsahu) je vysporiadať sa s určitými výzvami (na strane zamestnávateľov sú to napríklad zabezpečenie techniky, bezpečnosť dát v prípade telepráce, alebo aj nastavenie pracovných rozvrhov a organizačných/personálnych schém tak, aby flexibilita bola možná, či zabezpečenie kontroly či vykazovania plnenia výkonov). Rovnako je dôležitá metodika, ako flexibilitu na pracovisku implementovať (bližšie pozri napríklad metodiku Ľapinová, E. – Jakab, K. 2008), alebo príklady dobrej praxe, z ktorých sa možno inšpirovať i použiť. Osobitne v slovenských podmienkach ide v prípade informácií či praktických poznatkov často o informačnú aj komunikačnú bariéru, ktoré je potrebné prekonávať.

PodĎakovanie

Publikované ako čiastkový výstup projektu VEGA 1/0385/19 Determinanty inovačnej výkonnosti podnikov na báze koncepcie Quadruple helix modelu.

Referencie

- Ahrendt, D., Mascherini, M., Nivakoski, S., & Sándor, E. (2021). (rep.). *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (Eurofound). Retrieved from doi:10.2806/76802; https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21064en.pdf.
- Bhusan, B., & Sar, A. K. (2020). Critically analysing the concept of workplace flexibility and how it impacts employee and organizational performance: A case of the retail industry in India. *Eurasian Chemical Communications*, 2(2), 1001–1010. <https://doi.org/10.22034/ecc.2020.114845>
- Burke, H. (2021). *Living and working in Europe 2020*. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21055en.pdf.

- Davidescu, A. A. M., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (n.d.). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Houseman, S. N. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Surve. *Undustrial and Labor Relations Review*, 55(1), 149–170. <https://doi.org/10.2307/2696191>
- Kazičková, M. (2013). *Employee Assistance Program. Cesta k zdravej organizácii*. MK Training. Retrieved 2013, from <https://www.mktraining.sk/files/ebook.pdf>.
- Klindžić, M., & Marić, M. (2019). Flexible Work Arrangements and Organizational Performance – The Difference between Employee and Employer-Driven Practices. *Društvena Istraživanja : Journal for General Social Issues*, 28(1), 89–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.5559/di.28.1.05>
- Kotey, B. A., & Sharma, B. (2019). Pathways from flexible work arrangements to financial performance . *Personnel Review*, 48(3), 731–747. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0353>
- Ľapinová, E. & Jakab, K. (2008). *Podpora zosúlad'ovania pracovného a rodinného života v zamestnávateľskej organizácii: (metodické a koncepčné východiská)*. Regionálne európske informačné centrum, Ústav vedy a výskumu UMB.
- Martinez-Sánchez, A., Vela-Jiménez, M. J., Pérez-Pérez, M., & de Luis-Carnicer, P. (2009). Innovation and labour flexibility. A Spanish study of differences across industries and type of innovation. *International Journal of Manpower*, 30(4), 360–376. <https://doi.org/10.1108/01437720910973052>
- Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Llave Vargas, O., Vermeulen, G., Wilczynska, A., & Wilkens, M. (published 2016, updated 2019). *Sixth European Working Conditions Survey - overview report*. Eurofound. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>.

Kontakt

Erika Ľapinová

Matej Bel University, Faculty of Economics

Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica

erika.lapinova@umb.sk