

ISSN 2729-9767

BULLETIN IVPR

OCTOBER 2023
VOL 4 ISSUE 10

MIROSLAVA KORDOŠOVÁ
FLEXIBILNÉ FORMY PRÁCE
SÚ STÁLE V TRENDE

INŠTITÚT PRE VÝSKUM PRÁCE A RODINY
2023



Inštitút pre výskum
práce a rodiny

Flexibilné formy práce sú stále v trende

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

RNDr. M. Kordošová, PhD. vedecko-výskumnou pracovníčkou v IVPR. Hlavnou oblasťou jej expertízy je bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy, faktory pracovného a životného prostredia. Venuje sa socioekonomickým, environmentálnym, zdravotným a pedagogickým aspektom ochrany zdravia pri práci. V portfóliu má širokú publikačnú činnosť v odborných časopisoch, periodikách. Vydala niekoľko odborných monografií. Pracuje na viacerých národných a medzinárodných projektoch a je členkou viacerých poradných orgánov MPSVR SR, NIP-u, EA BOZP, Eurofound a pod. v oblasti BOZP.

Obsah

Úvod	3
Stručná charakteristika flexibilných/nových foriem práce	4
Trendy v oblasti flexibilnej práce	9
Záver	14
Použitá literatúra a zdroje	15

Úvod

„Flexibilita však neznamená, že zamestnanci pracujú menej. Znamená to, že pracujú inak.“

Danielle Hartmann, riaditeľka pre korporátne partnerstvá v Boston College Center for Work & Family

„Pri tomto druhu nastavenia práce totiž manažéri kladú dôraz na výsledky práce, nie na miesto a čas, v rámci ktorého zamestnanci na svojich projektoch pracujú.“

Nadácia Pontis, 2013

Flexibilita práce je neoddeliteľnou súčasťou aktuálnych trendov na Slovensku i vo svete. Ide o veľmi rôznorodé spektrum využívania flexibility práce vo svete – čo sa rozsahu i nástrojov týka. Flexibilita je zároveň aj prierezová téma, či už vo vzťahu k rozvoju ľudského kapitálu, ku kvalite práce, spoločensky zodpovednému správaniu firiem či organizácií, vo vzťahu k zosúladovaniu práce a rodiny alebo vo vzťahu k zvyšovaniu efektivity práce v podnikoch a organizáciách a pod. Je jednou zo zložiek konceptu flexiistoty – integrovanej stratégie na súčasné zvýšenie flexibility a istoty na trhu práce (bližšie pozri Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výrobu regiónov. K spoločným zásadám flexiistoty. Flexibilitou a istotou k zvýšeniu počtu pracovných miest a zlepšeniu ich kvality, Brusel 2007).

Rôzne príklady a trendy z jednotlivých krajín v rôznych formách flexibilných foriem práce naznačujú, že rast neštandardného zamestnania je do značnej miery poháňaný zmenami v predpisoch a inštitúciách, ktoré riadia trh práce. V niektorých regiónoch, ako je severná Európa, sa zamestnávanie na čiastočný úväzok stalo normou, aby sa zvýšila účasť žien na pracovnej sile a politiky podporujúce toto úsilie vo veľkej miere úspešne dosiahli svoje ciele. Problematiku flexibility práce nemožno skúmať izolovane – z jedného uhla pohľadu (napríklad z pohľadu zamestnávateľa) bez toho, aby sme poznali druhý uhol pohľadu na vec – pohľad zamestnanca (v prípade zamestnancov je záujem o flexibilné formy práce spojený s osobnými, osobnostnými charakteristikami, rodinným či rodičovským statusom, vekom, vzdelaním, pracovným zaradením, profesiou, pracovnými či mimopracovnými plánmi, záujmami. Preferencie a potreby flexibility na strane ponuky práce sú podmienené v neposlednom rade aj hodnotovým systémom jednotlivca, osobnými preferenciami a ambíciami.) Predkladané číslo bulletinu IVPR sa zaoberá charakteristikou, trendmi a možnosťami uplatňovania flexibilných foriem práce a ich rizikami na trhu práce.

Stručná charakteristika flexibilných/nových foriem práce

Keď sa hovorí o základných kategóriách flexibility, rozlišuje sa flexibilita foriem práce (foriem zmluvných vzťahov, na základe ktorých je práca vykonávaná) a flexibilita organizácie pracovného času. V prípade flexibilných zmluvných vzťahov nemusí ísť o pracovnoprávne vzťahy, ale o obchodnoprávne vzťahy, na základe ktorých je práca vykonávaná. Flexibilita týchto vzťahov spočíva podľa Bellana a Olšovskej (2010, s. 14): a) v dĺžke trvania pracovnoprávneho vzťahu – práca na dobu určitú, práca na krátky čas, sezónna práca, príležitostná práca, b) v podstate pracovnoprávneho vzťahu – trojstranné pracovnoprávne vzťahy, agentúrne zmluvy, dodávateľské zmluvy (subcontracting) a „falošné“ samostatne zárobkovo činné osoby. S týmito formami právnych vzťahov sa spája rôzna úroveň stability/istoty pracovného miesta.

Druhou kategóriou flexibility je flexibilita organizácie pracovného času. Kucharčíková, Tulejová, Tokarčíková (2011) rozlišujú flexibilné modely organizácie pracovného času od klasických na základe dĺžky pracovného času, rozvrhnutia pracovného času v priebehu dňa, týždňa, dlhšieho obdobia, na základe trvania pracovného vzťahu, stability pracovného vzťahu a na základe miery participácie zamestnanca na tvorbe pracovného plánu, t. j. autonómie zamestnanca v rozhodovaní kedy a kde sa bude venovať pracovným povinnostiam.

Na základe vyššie uvedených kritérií rozlišujú autorky dve skupiny modelov organizácie pracovného času:

1. modely umožňujúce participáciu zamestnancov na tvorbe pracovného programu (líšia sa dĺžkou časového horizontu, v ktorom má byť účet odpracovaných hodín zamestnanca vyrovnaný, a tiež spôsobom vyrovnania, t. j. možnosťou vybrať si za kumulované odpracované hodiny deň alebo dni voľna, resp. iba hodiny voľna).

2. skupinu modelov organizácie pracovného času neumožňujúcich participáciu zamestnanca na tvorbe pracovného programu z dôvodu napr. výkyvov kratšieho/dočasného trvania, výkyvov menšieho rozsahu, ale permanentného charakteru, alebo do tretice kvôli zabezpečeniu plynulosti prevádzky.

Zamestnanci sú s postupom času v čoraz väčšej miere ochotní využívať inštitúty, ktoré už právna úprava má zakotvené, avšak v praxi sa mnohé doposiaľ využívali len okrajovo. Prejavujú zvýšený záujem o výkon práce v rámci flexibilných, resp. atypických foriem práce.

Flexibilné formy práce sú už dlhodobo súčasťou Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), túto oblasť ale však bude potrebné v budúcnosti aktualizovať.

Delené pracovné miesto

Delené pracovné miesto je formou výkonu práce v zamestnaneckom pomere. V princípe ide o obsadenie jedného pracovného miesta viacerými zamestnancami. Zvyčajne ide o dvoch, aby spoločne obsadili jednu pozíciu na plný úväzok. Je to teda

forma zamestnania na čiastočný úväzok, ktorej účelom je zabezpečiť, aby bolo delené pracovné miesto nepretržite obsadené. Účastníci takto zdieľanej práce predstavujú skupinu (dvojicu) určenú zamestnávateľom. V niektorých krajinách (ako napr. aj na Slovensku) majú zamestnanci v tomto type pracovného pomeru individuálne pracovné zmluvy, individuálne stanovenú odmenu za vykonanú prácu a prípadne ďalšie benefity zamestnania na plný úväzok. Existujú však európske krajiny, v ktorých je táto forma zamestnávania založená na jednej zmluve, ktorá zahŕňa všetkých dotknutých pracovníkov, viažucich sa k danému pracovnému miestu.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Za zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sa považuje zamestnanec, u ktorého rozsah pracovného úväzku u zamestnávateľa v týždni nedosahuje hranicu určenú pre ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ZP. Podľa § 49 ZP zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. To znamená, že už pred nástupom do zamestnania, teda už v čase uzatvárania pracovného pomeru, sa môže zamestnanec so zamestnávateľom dohodnúť, že zamestnanec nemá záujem pracovať na tzv. celý úväzok, ale uprednostňuje vykonávanie práce na kratší pracovný čas. Dohodnúť sa na práci na kratší pracovný čas je možné aj počas trvania už existujúceho pracovného pomeru, ak sa na tom vzájomne dohodne zamestnanec so zamestnávateľom. Zároveň je zamestnávateľ povinný informovať zrozumiteľným spôsobom zamestnancov a zástupcov zamestnancov o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas, aby v prípade záujmu mohli prostredníctvom daného inštitútu riešiť oblasť zosúladovania rodinného a pracovného života.

Konto pracovného času

Konto pracovného času predstavuje osobitný spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. Konto pracovného času spočíva v tom, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo nebude pracovať vôbec. Zároveň platí, že priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa musí dohodnúť vyrovnávacie obdobie konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca, pričom vyrovnávacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov. Uvedené rozvrhové obdobie slúži hlavne na to, aby si po jeho uplynutí zamestnávateľ a zamestnanec usporiadali vzájomné záväzky voči sebe v závislosti od toho, či sa ku koncu rozvrhového obdobia dosiahne záporné alebo kladné konto. Osobitosťou konta pracovného času ako špeciálneho právneho nástroja je skutočnosť, že zamestnanec dostáva mzdu, aj keď nepracuje alebo pracuje menej, ako je jeho

ustanovený týždenný pracovný čas, a na druhej strane sa jeho práca nepovažuje za prácu nadčas, keď pracuje viac, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas.

Domácka práca a telepráca

Domácku prácu charakterizuje § 52 ods. 1 písm. a) ZP ako prácu, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, avšak vykonáva sa pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca.

Obdobne § 52 ods. 1 písm. b) ZP charakterizuje **teleprácu** ako prácu, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, avšak vykonáva sa pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca, pričom ide o výkon práce s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku. V praxi sa často zamieňa pojem „domácka práca/telepráca“ s pojmom „home office“. V prípade domáckej práce/telepráce ide o výkon pravidelnej práce z domácnosti a home office predstavuje príležitostnú prácu z domácnosti.

V prípade telepráce má význam nielen to, že sa na výkon práce používa informačná technológia, ale aj to, že táto technológia sa na diaľku pravidelne prepája so zamestnávateľom/jeho zákazníkmi, t. j. dochádza k toku údajov, pretože v opačnom prípade je informačná technológia (napr. tablet na kreslenie) len jedným z nástrojov na výkon domáckej práce.

Pracovná pohotovosť

O pracovnú pohotovosť ide vtedy ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa zamestnanec mimo rámca jeho rozvrhu pracovných zmien a nad jeho určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste, pričom musí byť pripravený vykonávať prácu podľa svojej pracovnej zmluvy. Pracovná pohotovosť je inštitút, pomocou ktorého si zamestnávateľ môže zabezpečiť, aby mal dispozičné oprávnenia v podobe nariadenia výkonu práce voči zamestnancovi aj mimo pracovného času zamestnanca. Zamestnávateľ je totiž oprávnený dávať zamestnancovi pokyny alebo príkazy v súlade s jeho pracovnou zmluvou v rámci pracovného času zamestnanca. Podľa miesta, kde sa má zamestnanec počas pracovnej pohotovosti zdržiavať sa rozdeľuje pracovná pohotovosť na pracovisku a pracovnú pohotovosť mimo pracoviska.

V rámci projektu nadácie Eurofound (2015) bolo identifikovaných deväť všeobecných foriem zamestnávania, ktoré sa približne od roku 2000 v Európe objavili, alebo ktoré získavajú na význame. Napriek svojej rozmanitosti všetky zvyšujú flexibilitu pre zamestnávateľa alebo pre zamestnanca, či pre obe skupiny. Niektoré z nich môžu byť prínosné v rovnakej miere pre zamestnávateľa aj zamestnanca, ale pri niektorých

existujú obavy ohľadom ich dopadu na pracovné podmienky a trh práce. Patria medzi ne:

- zdieľanie zamestnancov,
- zdieľanie pracovného miesta,
- dočasné riadenie,
- príležitostná práca,
- mobilná práca alebo práca na diaľku, či home office,
- práca na základe poukážok,
- portfóliová práca,
- skupinové zamestnávanie,
- zamestnávanie založené na spolupráci.

Niektoré charakteristiky vybraných foriem podľa Eurofoundu

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 potenciálni zamestnanci musia mať už určité skúsenosti a výsledky. Ich prípadné neukončenie projektu by znamenalo problémy pre zamestnávateľa, preto je veľká pozornosť kladená na ich výber.

Túto formu práce využívajú firmy na riešenie krátkodobých potrieb vyriešenia nejakej úlohy, nazýva sa to tiež „projektové riadenie práce“. Čiže ide prakticky o ad hoc potrebu práce, alebo ak sa aj opakuje, ide o krátkodobú potrebu práce, pre ktorú sa firme neoplatí prijímať pracovníka na plný úväzok a trvalý pracovný pomer. Zároveň však o danej práci platí, že jej výkon je možné rozdeliť medzi viacerých pracovníkov, ktorí tak plnia čiastkové úlohy, ktoré je možné vykonať na sebe navzájom nezávislými pracovnými činnosťami (krokmi), a ktorých sumár predstavuje kompletne pokrytie celej potreby. Skúsenosti, ktoré opisuje odborná literatúra potvrdzujú, že firmy takto riešia napr. konkrétne projekty, obmedzené časovo a vymedzené dosiahnutím nejakého konkrétneho cieľa. Je však pochopiteľné, že práce cez platformu nie je vhodná pre riešenie akýchkoľvek pracovných výkonov a úloh alebo zamestnaní, ale je veľmi pravdepodobné, že určitú časť takmer akejkolvek práce pri jej väčšom rozsahu je možné vykonávať prostredníctvom platforiem.

Príležitostná práca

Ako napovedá už pomenovanie, ide o prácu, ktorú pracovníci vykonávajú len príležitostne. Európsky parlament definuje príležitostnú prácu ako „prácu, ktorá je nepravidelná alebo prerušovaná bez očakávania nepretržitého zamestnania“. Hoci sa príležitostná práca v krajinách EÚ vykonáva v rôznych podobách, všetky charakterizuje vysoká miera flexibility z pohľadu zamestnávateľa a zároveň vysoká miera nestability a neistoty na strane zamestnanca, resp. pracujúceho, nakoľko nie vždy sa táto práca vykonáva vo forme zamestnaneckého pracovného pomeru. Základnou charakteristikou tejto formy práce je, že ak je vykonávaná v podobe zamestnaneckého pracovného pomeru, jeho uplatňovanie nie je spojené s garanciou pravidelného pracovného času a preto ani s garanciou pravidelného príjmu pre pracovníka.

Práca založená na poukázkach

Práca založená na poukázkach je forma zamestnania, ktorá je spojená výlučne s poskytovaním nejakej služby, konkrétne stanovenej úlohy. Zamestnávateľ zväčša zamestnáva pracovníkov na určitú dobu a prax ukazuje, že táto forma sa využíva najmä ako nástroj pracovnej integrácie¹⁷. Poukážky sú v tomto prípade používané ako platidlo za poskytnutú službu a nemajú priamy vzťah so zamestnancom. Prieskumy však ukazujú, že v podstate výlučne ide o nástroj podpory práce zo strany štátu a to buď podpory pracovnej integrácie znevýhodnených pracovníkov, resp. potierania nelegálnej práce, alebo podpory poskytovania istej služby odkázaným osobám (sociálne služby), prípadne o kombináciu oboch cieľov. Preto štúdie ukazujú koncentráciu výskytu takejto formy práce najmä v sektore služieb pre domácnosti (osobná starostlivosť).

Portfóliová práca

Hlavné charakteristiky portfóliovej práce sú: 1) samostatne riadená, nezávislá práca, ktorá generuje príjem klientom; 2) budovanie a udržiavanie vzťahov s klientmi z rôznych sektorov a odvetví, vrátane nepretržitého prispôsobenie sa rôznym pracovným situáciám a požiadavkám klientov; 3) rozvoj rozsahu práce, ktorá nezávisí od konkrétnej organizácie. Táto forma práce sa môže, ale nemusí vykonávať v zamestnaneckom vzťahu a skutočne odborná literatúra popisuje túto formu práce ako kombináciu viacerých čiastkových pracovných úväzkov, alebo kombináciu viacerých obchodných vzťahov realizovaných zároveň (v prípade samostatne zárobkovo činných ľudí). Takto pracujúci ľudia teda pracujú zároveň pre viaceré subjekty, pričom dokonca i pracovná náplň, resp. vykonávaná profesia sa môžu líšiť. Líšiť sa môžu aj podoby vzťahov medzi pracujúcim a zamestnávateľom/klientom, čiže môže ísť o kombináciu nielen viacerých pracovných úväzkov, ale aj kombináciu pracovných úväzkov a obchodných vzťahov, čiže o kombináciu práce v zamestnaneckom pomere s vykonávaním živnostenského podnikania. Môže ísť teda

o spôsob, akým pracujúci dosiahne nezávislosť od jedného zamestnávateľa/klienta, čo môže za istých okolností zvýšiť istotu práce, resp. istotu pracovného príjmu.

Platformová práca

Práca pre platformy je forma zamestnania, v rámci ktorej organizácie alebo jednotlivci využívajú online platformu na prístup k iným organizáciám alebo jednotlivcom s cieľom riešiť konkrétne problémy alebo poskytovať osobitné služby výmenou za platbu. Ľudia pracujúci prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem vykonávajú celú škálu rôznych úloh, a to priamo na mieste alebo na diaľku. K takýmto úlohám patrí napríklad doručovanie, preklad, vkladanie údajov, starostlivosť o deti, starostlivosť o starších ľudí alebo poskytovanie taxislužieb.

Práca v reťazci

Na záver sme vybrali formu práce, na ktorej zaradení do osobitných foriem práce sa odborná literatúra nezhoduje. Základnou charakteristikou tejto formy práce je vytváranie reťazcov malých dodávateľov služieb a/alebo tovarov s cieľom eliminovať nevýhody z veľkosti a zvýšiť tak spoločným postupom konkurencieschopnosť každého jedného účastníka v reťazci, ktorého forma a vnútorné fungovanie ide nad rámec tradičných vzťahov s dodávateľským reťazcom alebo obchodnými partnermi.

Trendy v oblasti flexibilnej práce

MOP vo svojej publikácii Svetová zamestnanosť a sociálny výhľad: Trendy 2021 uvádza prehľad vplyvu krízy COVID - 19 na globálnu zamestnanosť v roku 2020 v porovnaní so scenárom nepandémie. V dôsledku pandémie sa rozšírili služby založené na platformách, ktoré zahŕňajú online, webové platformy a platformy založené na polohe, ako sú napríklad dopravné a doručovacie platformy. Nové typy pracovných miest, ktoré poskytujú, avšak nie vždy ponúkajú dôstojné pracovné podmienky a predstavujú výzvu pre pracovnú reguláciu. V dôsledku miestnych opatrení na obmedzenie šírenia došlo k prudkému nárastu využívania platforiem založených na umiestnení, najmä tých, ktoré sa špecializujú na dodávku potravín a iných základných položiek. Tieto platformy pomohli uľahčiť pokračovanie činnosti niektorých podnikov, najmä malých podnikov, a udržať ich väzby so spotrebiteľmi. Zvýšil sa aj dopyt po platformových službách, čím sa vytvorili nové pracovné príležitosti.

Prieskumy ILO (2021) zistili, že v mnohých lokalitách môže nárast počtu pracovníkov ponúkajúcich svoje služby prostredníctvom týchto platforiem viesť k zníženiu práce na pracovníka v dôsledku zvýšenia ponuky práce. Navyše politika niektorých platforiem, ktorá umožňuje pracovníkom stanoviť si vlastné poplatky (hlavne platformy na voľnej nohe), prinútila niektorých pracovníkov ponúkať nižšie ceny s cieľom prekonať svojich konkurentov, čo má za následok nižšie hodinové zárobky. Je

tiež potrebné poznamenať, že dopyt po službách založených na platformách sa plošne nezvýšil: mnoho pracovníkov poskytujúcich služby prostredníctvom týchto platforiem, ako napríklad taxikári, v skutočnosti zaznamenali značný pokles dopytu, a teda aj príjmov. Mnoho pracovníkov, ktorí ponúkajú služby založené na platformách, zároveň čelí významným problémom s kvalitou práce, vrátane nepravidelných tokov práce a príjmu, zlých pracovných podmienok (ktoré vedú napríklad k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia pri práci), nedostatku sociálnej ochrany, a neschopnosť uplatňovať v práci také základné práva, akými sú sloboda združovania a právo na kolektívne vyjednávanie.

Ako uvádza Bednárík vo výskumnej štúdií Platformová práca v Slovenskej republike (2022), medzi známe platformy ponúkajúce dočasnú prácu patria spoločnosti ako Bolt, Sashe, Wolt, či Jaspravim. Zatiaľ čo každá z nich má výrazne odlišné zameranie, podstatu majú rovnakú. Pracujúci nemá zamestnaneckú zmluvu, môže kedykoľvek odísť a pracuje len keď mu to vyhovuje. Zákazník sa s pracovníkom spojí cez stránku a zaplatí mu za vypracovanie konkrétnej úlohy. Ak je spokojný, dá mu dobré hodnotenie a ďalšiu prácu si daný človek nájde o niečo ľahšie. V Bolt-e má pracujúci možnosť využiť vlastné auto a zarobiť si na rozvážaní zákazníkov, cez Sashe môže človek predávať vlastnoručne vyrobené produkty, vďaka Wolt-u sa dá zarobiť rozvážaním jedla aj na bicykli a Jaspravim je platforma pre akýkoľvek typ práce od grafiky až po prekladanie. Tento typ zamestnania má svoje očividné výhody. Pracujúci má veľkú flexibilitu v tom, kedy pracuje: je ľahké sa na stránkach prihlásiť, - ponúka skvelý spôsob zdokonaľiť svoje schopnosti, - na niektorých platformách si pracujúci sám môže určovať ceny. Na druhej strane však nemá zamestnanecké výhody ani stabilnú prácu, keďže človek nikdy nevie, kedy ponuka príde. Platformová práca je pre ľudí, ktorí by si inak zamestnanie nenašli alebo pre tých, ktorí majú čas navyš a hľadajú iné spôsoby, ako si privyrobiť. Najviac z toho teda môžu ťažiť napríklad ženy na materskej, študenti či dôchodcovia. Popri dieťati či štúdiu je totiž výnimočne nápomocné mať možnosť rozhodovať, kedy a kde, chce človek pracovať. (Bednárík, 2022) Legislatíva v Slovenskej republike doposiaľ reflektovala na pôsobenie platforiem na trhu najmä v oblasti zdaňovania príjmov získaných prostredníctvom platforiem.

V súčasnosti pracuje v EÚ prostredníctvom (jednej či viacerých) digitálnych pracovných platforiem **viac ako 28 miliónov ľudí**. Očakáva sa, že v roku 2025 tento počet dosiahne 43 miliónov. V EÚ pôsobí približne 500 digitálnych pracovných platforiem. Digitálne pracovné platformy sú aktívne v každej krajine EÚ. Rast platformovej ekonomiky ilustruje skutočnosť, že v rokoch 2016 až 2020 sa príjmy v platformovej ekonomike zvýšili takmer päťnásobne z odhadovaných 3 miliárd EUR na približne 14 miliárd EUR. Odhaduje sa, že najväčšie príjmy pochádzajú z odvetvia doručovacích služieb a taxislužieb. Vo všeobecnosti je primárnym zdrojom príjmov digitálnych platforiem provízia za služby (účtovaná buď klientovi alebo ľuďom pracujúcim prostredníctvom platformy). Digitálne pracovné platformy však ľuďom pracujúcim prostredníctvom platformy často účtujú aj poplatok za používanie.

Potreba flexibility rastie

Záujem o flexibilné formy práce v poslednom čase aj na Slovensku pomaly rastie. Viac ako tretina spoločností (38%) v roku 2021 podľa personálnej agentúry Grafton využívala skrátené alebo čiastočné pracovné úväzky len výnimočne, menej často tak robila asi štvrtina (26%) firiem. Zhruba 30 % túto formu zamestnávania vôbec nevyužívalo. Skrátené úväzky využíva skôr nevýrobný sektor či retail, čiastočne by to mohla byť aj verejná správa, objasňuje Jančuška, manažér Temp&Perm personálnej agentúry Grafton. Trendy však neustále napredujú. Flexibilná práca má pozitívny vplyv na pohodu zamestnancov, tí sú potom údajne produktívnejší a zároveň lojálnejší voči zamestnávateľovi. Trávenie pracovného času sa mení, ľudia čoraz viac túžia pracovať flexibilne, chcú si svoj pracovný deň organizovať podľa vlastných predstáv. Je to trend, do ktorého zamestnávateľov tlačia aj pracovníci, ktorí patria do kategórie mileniálov. Pre zamestnancov je dôležité odmeňovanie, ale aj pružnosť pracovného času. „Za finančnými benefitmi nasledujú rôzne formy flexibility: pružný pracovný čas, home office alebo dovolenka päť či dokonca viac týždňov za rok,“ hovorí Miroslav Garaj, Managing Director CZ & SK spoločnosti Grafton. Firmy teda pomaly musia hľadať spôsoby, ako flexibilitu pracovných miest zamestnancom ponúkať. „Flexibilita sa ukazuje byť jedným z kľúčových benefitov. Patrí k nej nielen posunutý začiatok a koniec pracovného času, ale práve aj dovolenka nad zákonný rámec. Je dôležitá pre rodičov malých detí, ale aj pre mladých ľudí, ktorí vo zvýšenej miere túžia mimo práce cestovať a objavovať nové krajiny. Z prieskumu spoločnosti Grafton vyplýva, že flexibilita pracovného času je tretí najžiadanejší benefit po trinástom či štrnástom plate a prémiech. Naopak, možnosť priniesť si domáce zvieratá do práce je podľa prieskumu spoločnosti Grafton jednou z najmenej preferovaných výhod, ktoré zamestnávateľia poskytujú. „Kandidáti majú spomedzi benefitov najmenší záujem o kanceláriu priateľskú k zvieratám (vo výrobnnej sfére o firemnú škôlku), hradené očkovanie, zľavu na firemné výrobky či služby, zľavu u obchodných partnerov a relokačný balíček. K benefitom, ktoré nie sú lákadlami s úmernou odozvou, alebo ich adepti považujú za automatické, patria aj občerstvenie na pracovisku, spoločné stravovanie, parkovacie miesto, bonus pri odporúčení zamestnanca, firemné akcie či zvozový autobus,“ upozorňuje Grafton.

V období pandémie koronavírusu (2020-2021) uskutočnil Eurofound výskum týkajúci sa telepráce počas pandémie COVID-19. Skúmajú sa v ňom zmeny vo výskyte telepráce, v pracovných podmienkach zamestnancov pracujúcich z domu a zmeny predpisov, ktorými sa riešia otázky súvisiace s týmito pracovnými podmienkami. Zo zistení vyplýva rapidne zvýšenie telepráce v dôsledku pandémie: v roku 2021 vykonávali teleprácu 2 z 10 európskych zamestnancov, čo je údaj, ktorý by sa s najväčšou pravdepodobnosťou nedosiahol pred rokom 2027, keby k pandémie nedošlo. Zdravotná kríza uvoľnila sociálny a technologický potenciál pre flexibilnejšie zadelenie pracovného času a voľbu miesta výkonu práce. Vplyvy telepráce na pracovné podmienky sa spočiatku ťažko určovali, pretože bolo ťažké ich oddeliť od faktorov spôsobených pandemiou, ako sú obmedzenia pohybu a zatváranie škôl. Pozitívne vplyvy, ako je príspevok telepráce k zlepšeniu rovnováhy medzi pracovným

a súkromným životom, ako aj negatívne vplyvy, ako je znížená sociálna interakcia a nárast odpracovaných nadčasov, sa však stali zreteľnejšími. Nárast telepráce a zvýšenie informovanosti o jej vplyvoch na pracovné podmienky viedli k opätovnému zameraniu sa na regulačné rámce, pričom vo viacerých členských štátoch EÚ sa prijali nové predpisy týkajúce sa telepráce.

Hlavné zistenia

- Z nových zistení vyplýva, že v roku 2021 v celej EÚ vykonávalo teleprácu 41,7 milióna zamestnancov, čo potvrdzuje zdvojnásobenie počtu zamestnancov vykonávajúcich teleprácu od roku 2019. Hoci v roku 2022 došlo k malému poklesu, tento stúpajúci trend sa obnoví, keďže technologickým vývojom sa zvyšuje počet pracovných miest, v rámci ktorých je možné vykonávať teleprácu, a zamestnanci i zamestnávatelia sa viac prikláňajú k telepráci.
- Pandémia poukázala na obrovský potenciál telepráce zlepšením životných a pracovných podmienok pracovníkov, čo im umožnilo zosúladiť svoj pracovný čas so súkromným a rodinným životom. Pracovníci takisto zaznamenali skrátenie času dochádzky do zamestnania a väčšiu pracovnú samostatnosť a flexibilitu, a to bez akéhokoľvek negatívneho vplyvu na produktivitu na pracovisku.
- Na prevalenciu telepráce nemá nevyhnutne vplyv rodový rozmer, aj keď teleprácu vykonáva o niečo viac žien ako mužov. V dôsledku pretrvávajúceho rozdelenia rodových úloh však existujú rozdiely, pokiaľ ide o rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, keďže ženy, najmä počas pandémie, museli častejšie vykonávať ďalšie neplatené práce a v porovnaní s mužmi považovali zosúladienie telepráce so súkromným životom za ťažšie.
- Niekoľko krajín v EÚ aktualizovalo svoje predpisy o telepráci, neexistuje však univerzálny prístup, keďže odvetvia a spoločnosti členských štátov EÚ si vyžadujú rôzne kombinácie regulácie, postupov a pracovnej kultúry. To poukazuje na to, že v akýchkoľvek budúcich právnych predpisoch EÚ sa budú musieť zohľadniť existujúce rozdiely medzi jednotlivými krajinami pri uľahčovaní vypracovania vhodných predpisov o telepráci na vnútroštátnej úrovni. Zisteniami sa potvrdzuje rozhodujúca úloha sociálneho dialógu pri vykonávaní právnych predpisov o telepráci, ktoré chránia pracovné podmienky a prinášajú pozitívne výsledky pre zamestnávateľov aj pracovníkov.
- Nárast telepráce od pandémie mohol ešte viac prehĺbiť rozdiely v mzdách a zamestnanosti medzi pracovníkmi s vysokou a nízkou kvalifikáciou, keďže k nemu došlo najmä v lepšie platených povolaniach vyššej úrovne, čím sa vytvorili nerovnosti medzi pracovníkmi, ktorí majú prístup k telepráci, a tými, ktorí ho nemajú. Keďže zamestnanci s prístupom k telepráci môžu mať väčšiu istotu zamestnania, lepšie mzdy a potenciálne väčšiu autonómiu a

lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, tvorcovia politik zohrávajú dôležitú úlohu pri zabezpečovaní rovnakých podmienok pre tých, ktorí môžu vykonávať teleprácu, a tých, ktorí nemôžu ju nemôžu používať.

Celoeurópsky prieskum z roku 2022, ktorý uskutočnila Copenhagen Economics medzi 16-tisíc kuriérmi pracujúcimi pre päť rôznych platforiem v 17 krajinách EÚ, poukázala práve na to. V prvom rade potvrdila, že flexibilita je hlavný dôvod práce kuriéra pre dve tretiny respondentov. Viac ako polovica by hľadala prácu inde, respektíve začala podnikáť, ak by flexibilná práca s doručovaním nebola možná. Po druhé, väčšina kuriérov podľa prieskumu uprednostňuje flexibilný pracovný model pred pracovným pomerom na dobu určitú. Takmer 70 percent opýtaných kuriérov by sa nevzdalo flexibility v prípade pevného pracovného času, aj keby to hypoteticky znamenalo (najmenej o 15 percent) vyšší príjem.

Tieto zistenia podporuje aj nedávna štúdia, ktorú Wolt robil aj na Slovensku s 500 kuriérskymi partnermi. Až pre 92 percent z nich je dôležité zvoliť si vlastný pracovný čas. Ďalej až 86 percent partnerských kuriérov na Slovensku si neželá, aby ich pracovná smernica EÚ prinútila zmeniť svoj status zo samostatne zárobkovo činnnej osoby na zamestnanca. A napokon až 76 percent kuriérskych partnerov by uvažovalo o skončení doručovania, ak by boli prinútení zamestnať sa. Víziou platformovej práce by preto malo byť spojenie súčasnej pracovnej flexibility s vyššou ochranou a výhodami. Veríme, že je to možné bez toho, aby sa kuriéri dostali do rizika nutnej reklasifikácie a zníženia ich flexibility. Základom je spolupráca s tvorcami politik na reformách umožňujúcich zlepšenie podmienok práce samostatne zárobkovo činných osôb na platforme.

A na záver: Štyri postuláty megatrendu – nových foriem práce

1. Otázka zmyslu sa stáva ústrednou

Nová práca ponúka príležitosť na rozvoj osobného potenciálu a záujmov. V budúcnosti budú stroje vykonávať väčšinu namáhavých, monotónnych a opakujúcich sa pracovných procesov. Tým sa opäť dostanú do popredia a získajú na význame základné ľudské schopnosti, akými sú kreativita a empatia.

2. Práca na plný úväzok – 30-hodinový pracovný týždeň

Pokiaľ ide o pracovný čas, škandinávske krajiny už žijú pracovným ideálom budúcnosti: menej je viac. Pracovný čas už nie je chápaný ako týždenné kontinuum, ale ako flexibilný pracovný čas, ktorý sa dá prispôbiť jednotlivým situáciám a fázam života. 30-hodinový pracovný týždeň zvyšuje produktivitu a znižuje práceneschopnosť.

3. Práca na diaľku robí kanceláriu atraktívnu

Zatiaľ čo prácu na diaľku charakterizujú koncentrované hlboké fázy práce, kancelária budúcnosti sa mení z pracoviska na centrum pre spoluprácu a spoluprácu, pre skutočné medzilidské vzťahy a skutočnú firemnú kultúru. Kancelária budúcnosti je priestor, kde žijú firemné hodnoty, kde sa vytvára pocit jednoty a spoločne vytvárajú nové veci.

4. Prelínanie pracovného a súkromného života namiesto rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom

Večné hľadanie rovnováhy medzi prácou a voľným časom bolo vždy plné konfliktov, keďže jedného alebo druhého bolo vždy málo. Ich nepretržité prelínanie môže tento konflikt vyvážiť: tam, kde mizne hranica medzi pracovným a súkromným životom, možno počas dňa lepšie uspokojovať osobné potreby. To vytvára nielen relax a lepšiu kvalitu života, ale zvyšuje aj radosť z práce.

Záver

V krajinách EÚ 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.

Nové alebo netradičné formy práce predstavujú veľkú výzvu, ktorá má svoj spoločenský, ale aj hospodársky rozmer. Spoločenský predstavuje viacero dôvodov. Na prvom mieste je prekarizácia práce, ktorá pracujúcich dostáva do komplikovaných a často veľmi ťažko zvládnuteľných, alebo úplne nezvládnuteľných životných situácií, zatiaľ čo zádavateľom práce prináša významné benefity najmä v podobe zníženia nákladov na prácu a zbavenia sa zodpovednosti za pracujúceho (vrátane napr. pracovných podmienok).

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. Uvedené formy práce sú stále viacej v obľube

u zamestnávateľov i zamestnancov a ich trend je rastúci. Už nie sú len benefitom k bežným pracovným podmienkam ale sú často aj nadštandardom.

Komisia expertov z Medzinárodnej organizácie práce zistila, že nové formy výkonu práce, ako napríklad tzv. práca na zavolanie (z ang. on-call work), telepráca, či práca vykonávaná na platformách, prinášajú so sebou mnoho výhod pre zamestnancov aj zamestnávateľov, zároveň však zahŕňajú mnoho nevýhod, ako napríklad zásah práce do času určeného na odpočinok, nepredvídateľný pracovný čas, príjmovú neistotu a stres spojený s potrebou byť konštantne pripojený k práci.

Použitá literatúra a zdroje

BEDNÁRIK, R. 2022. Platformová práca v Slovenskej republike. Bratislava: IVPR, Bratislava, 2022

BELLAN, P., OLŠOVSKÁ, A. (2010). Flexibilné formy zamestnania v rámci Európskej únie – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike . Výskumný projekt VP 2157. IVPR, Bratislava, 2010. Dostupné z : https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Bellan/2157_olsovaska_bellan.pdf

EUROFOUND (2015). New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/new-forms-of-employment>

EUROFOUND (2020). New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2021). Living and working in Europe 2020, Publications Office of the European Union, Luxembourg)

ILO. (2019). Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization. International Labour Office. Geneva, 2019, s. 71

IA MPSVR SR (2021). Nové formy práce – riziká a príležitosti. Analytický výstup. IAMPSVR SR, Bratislava, 2021. Dostupné z : https://www.iazasi.gov.sk/data/files/np_PKSD/Analyzy/Stat/NP_PKSD_AV_Nove_for_my_prace-rizika_a_prilezitosti.pdf

KOZ SR (2021). Využívanie flexibilných foriem zamestnávania a ich dopady na ekonomiku, rozsah neštandardných foriem práce a sociálny status zamestnanca - aktívne starnutie obyvateľstva. Analytický výstup. KOZ SR, Bratislava, 2022. Dostupné z : https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2022/04/AV12_KOZSR_Flexibilne-formy_zapracovane.pdf

KUCHARČÍKOVÁ, A – TULEJOVÁ, L. – TOKARČÍKOVÁ, E. (2011). Flexibilita – cesta k znižovaniu nezamestnanosti. [online]. 9 s. Dostupné na: <http://fria.fri.uniza.sk/~murinova/articles/005.pdf> RELIK 2013.

RILSA (Research Institute for Labour and Social Affairs) (2012), Analýza flexibilných foriem práce vo vybraných zemích EU [Analysis of flexible forms of employment in selected EU countries], RILSA, Prague.

<https://copenhageneconomics.com/publication/study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers/>

<https://podnikam.sk/flexibilita-zamestnancov-moze-mat-prekvapivo-odvratenu-stranku/>

<https://www.eurofound.europa.eu/sk/publications/report/2022/the-rise-in-telework-impact-on-working-conditions-and-regulations>

https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/nove-formy-zamestnani-eurofound-vyzkumny-ustav-prace-a-socialnich-veci-sdileni-zamestnancu-home-offi.A190723_114016_ekonomika_are

https://www.daibau.sk/clanok/970/ako_a_kde_budeme_pracovat_v_buducnosti_me_gatrendom_su_nove_formy_prace_new_work

https://ia.gov.sk/data/files/np_PKSD/Analyzy/KOZ/AV12_KOZSR_Flexibilne_formy.pdf?csrt=17543465062801584037

Ilustračné foto na obálke: Michael Soledad, www.unsplash.com

BULLETIN IVPR

ročník 4 (2023)

Vydáva Inštitút pre výskum práce a rodiny,
Špitálska 25, 27, 812 41 Bratislava
IČO 308 47 451
ivpr@ivpr.gov.sk, www.ivpr.gov.sk
Vychádza 12 x ročne. NEPREDAJNÉ.
ISSN 2729-9767
EV 6041/22

Ďalšie informácie o IVPR získate na webových stránkach
www.ivpr.gov.sk