

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavná špecializácia: Hospodárska politika



FLEXIBILNÉ FORMY ZAMESTNÁVANIA
VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EÚ
V ROKOCH 2005–2017

diplomová práca

Autor: Tomáš Belan

Vedúci práce: Ing. Lucia Bartůsková, Ph.D.

Rok: 2018

Čestne vyhlasujem, že som diplomovú prácu vypracoval samostatne a s použitím uvedenej literatúry.

Tomáš Belan

V Prahe dňa 9. 12. 2018

Týmto by som chcel poďakovať Ing. Lucii Bartůskovej, Ph.D. za vedenie mojej diplomovej práce a za cenné pripomienky a pomoc pri jej spracovávaní.

Abstrakt

Táto diplomová práca pojednáva o flexibilných formách zamestnávania v Česku, Spojenom kráľovstve, Holandsku a Španielsku. Skúma využívanie jednotlivých foriem flexibilnej práce a analýzou štatistických dát a legislatívy sa pokúša identifikovať hlavné skupiny obyvateľstva, ktoré ich využívajú a príčiny, ktoré ich k tomu vedú. Dôležitým prínosom tejto práce sú následne navrhované opatrenia pre zlepšenie pracovnoprávnej legislatívy v Česku, ktoré vychádzajú z výsledkov analýzy využívania flexibilných foriem práce a z porovnania regulácie flexibilnej práce medzi jednotlivými krajinami.

Abstract

This thesis deals with flexible work arrangements (FWA) in the Czech Republic, the United Kingdom, the Netherlands and Spain. The work analyses the use of the respective FWA and by analysing the statistical data and legislation it attempts to identify the main social groups using the FWA and the main reasons for their use. As an important contribution of this work, several measures to improve the labour law legislation in the Czech Republic are subsequently proposed as a result of comparing the regulation and use of flexible work in the four countries.

Kľúčové slová

Flexibilné zamestnávanie, flexicurity, čiastočné úväzky, dočasná práca

Flexible employment, flexicurity, part-time employment, temporary employment

JEL klasifikácia

J21, J81, J41

Obsah

ÚVOD.....	1
1. FLEXIBILITA A TRH PRÁCE V PODMIENKACH EÚ	3
1.1. Flexibilita	3
1.2. Štát blahobytu, trh práce a flexicurity	5
1.3. Európska únia a politika zamestnanosti	8
2. NÁRODNÉ LEGISLATÍVY TRHU PRÁCE	10
2.1. Česká republika.....	10
2.2. Spojené kráľovstvo	13
2.3. Holandsko	16
2.4. Španielsko	19
3. VYUŽÍVANIE FLEXIBILNÝCH FORIEM PRÁCE.....	23
3.1. Základné ukazovatele trhu práce.....	23
3.2. Dočasná práca	26
3.3. Čiastočné úväzky	34
3.4. Rozdiely v regulácii hlavných typov flexibilnej práce	40
3.5. Agentúrne zamestnávanie	45
3.6. Ďalšie formy flexibilnej práce.....	51
3.6.1. Pružná pracovná doba.....	51
3.6.2. Práca z domova	53
3.6.3. Zdieľané pracovné miesto	55
3.6.4. Práca na zavolanie	57
3.6.5. Freelancing	59
3.7. Závery k využívaniu flexibilných foriem práce a navrhované opatrenia.....	61
4. ĎALŠIE SÚVISLOSTI FLEXIBILNÉHO ZAMESTNÁVANIA.....	65
4.1. Dopad flexibilizácie na inovácie.....	65
4.2. Problém nezamestnanosti.....	68
ZÁVER	72
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....	75
ZOZNAM GRAFOV A TABULIEK.....	83

Úvod

Vývoj na trhu práce je jednou z najdôležitejších oblastí záujmu hospodárskej politiky a významným podielom ju tiež ovplyvňuje. Jeho vývoj má dopad na životnú úroveň obyvateľstva, na hospodársky vývoj a v neposlednom rade aj na finančné hospodárenie štátu na strane príjmovej aj výdavkovej. Ukazovatele trhu práce sú jednými z hlavných kritérií, pomocou ktorých sa meria účinnosť hospodárskej politiky (v ekonomickej teórii napríklad pomocou magického štvoruholníka). Z toho dôvodu je nutné vývoj na trhu práce sledovať, vyhodnocovať a reagovať naň.

V súčasnosti trh práce prechádza obdobím flexibilizácie pracovných úväzkov, čo prináša výhody (a tiež nevýhody) pre zamestnávateľov aj zamestnancov. Práve táto oblasť je preto hlavnou témou tejto práce, ktorá skúma jednotlivé druhy flexibilnej práce, ich využívanie, reguláciu a rozdiely v krajinách s rôznymi sociálnymi systémami. Hlavným cieľom tejto práce je identifikovať hlavné skupiny zamestnancov, ktoré ich využívajú a tiež hlavné príčiny, ktoré ich k tomu vedú. Práve to totiž v spojení so skúmaním legislatívneho pozadia jednotlivých foriem práce a s medzinárodným porovnaním umožňuje lepšie pochopiť ich význam a uplatnenie v spoločnosti a následne vyvodiť závery, na základe ktorých je navrhnutých niekoľko základných opatrení zameraných na skvalitnenie pracovnoprávnej legislatívy v tejto oblasti.

V tejto práci sú skúmané pracovné trhy v štyroch krajinách Európskej únie. Na prvom mieste je pracovný trh Česka, pre ktorý sú aj určené opatrenia navrhnuté v závere. Ďalej nasleduje Holandsko, ktoré predstavuje (spolu s Dánskom) kolísku systému *flexicurity* kombinujúceho flexibilný pracovný trh a ochranu zamestnancov, Spojené kráľovstvo (ďalej tiež ako Británia), ktorého anglosaský kapitalizmus sa vyznačuje odlišnosťami oproti sociálne-trhovým ekonomikám kontinentálnej Európy, vďaka čomu slúži ako odlišný príklad pre vývoj pracovnoprávnej legislatívy a nakoniec Španielsko, ktoré sa s vypuknutím poslednej ekonomickej krízy v roku 2008 dostalo do problematickej situácie s vysokou nezamestnanosťou a nestabilným trhom práce, vďaka čomu môže slúžiť ako príklad trhu práce zápasiaceho s inými problémami, než je tomu v ostatných krajinách.

Práca je rozdelená na štyri hlavné časti. Prvá časť má za cieľ priblížiť teoretické východiská flexibility na pracovnom trhu, ktoré sú potrebné pre jej uchopenie

v súčasných podmienkach. Zameriava sa na vývoj sociálneho štátu a systému flexicurity a zhrňuje hlavné míľniky politiky zamestnanosti ako iniciatívy Európskej únie.

Druhá časť práce sa zaoberá národnými legislatívami trhu práce postupne v Česku, Británii, Holandsku a Španielsku, pričom definuje jednotlivé flexibilné formy práce v každej krajine a ich reguláciu. Táto časť je kľúčová pre neskoršie zhodnotenie úrovne legislatívy v rámci porovnania jednotlivých krajín.

V tretej časti práce je potom skúmané využívanie flexibilných foriem práce na úrovni rôznych skupín obyvateľstva podľa veku, dosiahnutého vzdelania a ďalších kritérií. Súčasne s hlavnými skupinami pracujúcich, ktorými je flexibilná práca využívaná, sú identifikované aj hlavné príčiny, ktoré k tomu jednotlivé skupiny vedú a taktiež sú porovnávané rozdiely v regulácii v sledovaných krajinách. Jednotlivé formy práce sú skúmané samostatne, pričom najväčší dôraz je kladený na dočasnú prácu, čiastočné úväzky a agentúrne zamestnávanie. Táto časť predstavuje najdôležitejšiu časť práce a je preto zakončená širším zhrnutím, v ktorom je tiež navrhnutých niekoľko opatrení na zlepšenie podmienok flexibilného zamestnávania (kap. 3.7).

Štvrtá časť práce sa zameriava na ďalšie súvislosti flexibilného zamestnávania, ktoré neboli cielene skúmané v iných častiach práce. Najskôr je to dopad flexibilnej práce na inovácie, čo môže byť na prvý pohľad prekvapivý vzťah, ktorý však môže naberať na význame s rastúcou flexibilizáciou pracovného trhu. Ďalej je skúmaný tiež vzťah flexibilnej práce a nezamestnanosti.

Zdrojmi dát pre túto prácu boli v prvom rade verejne dostupné štatistiky Eurostatu a národných štatistických úradov. Ďalej bolo využité veľké množstvo odborných štúdií a monografií od odborníkov najmä z krajín, o ktorých pojednáva táto práca. V teoretickej časti práce boli neoceniteľným zdrojom tiež zákonníky práce jednotlivých krajín a vládne internetové stránky.

1. Flexibilita a trh práce v podmienkach Európskej únie

Spoločnosť v 21. storočí prechádza dynamickým vývojom a spolu s technologickým pokrokom, informatizáciou, digitálnymi technológiami, robotizáciou a v poslednom rade s pokračujúcim rozvojom dopravy dochádza k významným zmenám v životnom štýle ľudí. Ľudské ruky stále častejšie pri práci nahradzujú stroje, čím sa šetrí čas a energia, ktoré sa môžu investovať do iných oblastí. Tento vývoj sa prenáša aj na trh práce, kde stále viac ľudí preferuje flexibilitu pracovného vzťahu. Čo je to flexibilita, aké formy môže nadobúdať a aký je historický kontext flexibilného zamestnávania v Európe, o tom pojednáva táto kapitola.

1.1. Flexibilita

Flexibilitu je možné charakterizovať ako pružnosť, prispôsobivosť alebo voľnosť. Od týchto slov sa odvíja aj chápanie významu pojmov flexibilný pracovný trh a flexibilná práca. Rôzne definície flexibility zasadzujú tieto pojmy do širšieho či užšieho konceptu, napríklad Standing¹ uvádza ako typickú definíciu flexibility „*rozsah a rýchlosť adaptácie na trhové šoky*“, pričom pod šokmi môžeme v tomto prípade rozumieť zmeny na pracovnom trhu. V súvislosti s flexibilitou práce Kashefi² uvádza dva základné typy: funkčnú a numerickú flexibilitu. Kým funkčná predstavuje schopnosť efektívne realokovať zamestnancov na rôzne pracovné úlohy, numerická môže znamenať napríklad možnosť zvyšovať alebo znižovať pracovnú silu podľa vývoja trhu, a to prostredníctvom najímania pracovníkov neštandardnými formami zamestnávania. Oba typy v zásade predstavujú flexibilitu z pohľadu zamestnávateľa.³

¹ STANDING, Guy. *Global labour flexibility: Seeking Distributive Justice*. London: Palgrave Macmillan, 1999. ISBN 978-0312225254.

² KASHEFI, Max. Work Flexibility and Its Individual Consequences. *The Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie [online]*. 2007, Vol. 32, No. 3 [cit. 2018-10-21]. DOI: 10.2307/20460647. ISSN 03186431. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/20460647?origin=crossref>.

³ Tamtiež.

Flexibilitou z pohľadu zamestnanca sa zaoberajú Kossek a Van Dyne,⁴ ktorí v tomto smere hovoria skôr o flexibilitu pracovného života a rozumejú ju ako flexibilitu, ktorá umožňuje zamestnancovi rozhodnúť sa ako dlho, kedy a kde bude pracovať. Rozlišujú teda tri typy flexibility z hľadiska dĺžky pracovnej doby (v podobe výšky pracovného úväzku), jej načasovania (pružná pracovná doba, *flexitime*) a miesta práce (napr. práca z domova).⁵

Flexibilitu na pracovnom trhu je teda možné chápať z rôznych hľadísk a následne ju podľa toho deliť na niekoľko druhov. Na strane zamestnávateľa sú to teda nástroje, ktoré predstavujú voľnosť v najímaní a prepúšťaní pracovnej sily pri minimalizácii nákladov a možnosť prispôbovať zapojenie pracovnej sily podľa aktuálnej situácie, z pohľadu zamestnanca sú to naopak nástroje, ktoré vedú k uvoľneniu jeho pracovných podmienok, prípadne k alternatívnym pracovným úväzkom s cieľom dosiahnuť rovnováhu medzi pracovným a osobným životom.

Protikladom k flexibilitu je rigidita – strnulosť, neprispôsobivosť. Rigidita na pracovných trhoch je častokrát spôsobená zväzujúcim legislatívnym rámcom (napríklad obmedzená možnosť prepúšťania zamestnancov), prípadne nízkou úrovňou mobility a flexibility.

Na flexibilitu je možné tiež nahliadať z právneho hľadiska - možnosti prispôbiť zmluvné vzťahy, pracovné podmienky a ostatné stránky pracovného pomeru totiž vychádzajú z platnej pracovnoprávnej legislatívy. Podľa stupňa záväznosti pozná právo dva typy právnych noriem: kogentné a dispozitívne. Kogentné právne normy sú jednoznačné a nie je možné sa od nich odchýliť, môžu predstavovať príkazy, zákazy, prípadne vymenovávať jednotlivé prípustné možnosti (v prípade pracovného práva napr. možnosti rozviazania pracovného pomeru). Naopak dispozitívne právne normy pripúšťajú odchýlenie sa zmluvným ustanovením, ktoré je prejavom zmluvnej voľnosti a umožňuje prispôbovať podmienky pre individuálne prípady. Sú to práve dispozitívne normy, ktoré predstavujú prvok flexibility v právnych predpisoch a ktoré vytvárajú

⁴ KOSSEK, Ellen Ernst a Linn VAN DYNE. Face-Time Matters: A Cross-Level Model of How Work-Life Flexibility Influences Work Performance of Individuals and Groups. *Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices*. Amsterdam: Elsevier/Academic Press, 2008, pp. 305 - 330. ISBN 9780123725745.

⁵ Tamtiež.

priestor pre jej pôsobenie. Kogentné normy sú naopak zvyčajne nástrojom ochrany a garancie práv slabšej strany, teda zamestnanca.⁶ Vzájomným pôsobením oboch typov noriem sa dostávame k *flexicurity*, politike založenej na vybudovaní takého právneho rámca, ktorý na jednej strane poskytuje priestor pre flexibilitu pre zamestnancov a zamestnávateľov a na druhej strane poskytuje ochranu pre zamestnanca ako slabšieho partnera v zmluvnom vzťahu. Tému flexicurity sa venuje nasledujúca podkapitola.

1.2. Štát blahobytu, trh práce a flexicurity

Pracovný trh a jeho legislatíva sú úzko previazané s konceptom sociálneho štátu, zvaného tiež štát blahobytu. Za obdobie vzniku tohto konceptu sa zvyknú považovať osemdesiate roky 19. storočia a hlavným prejavom boli reformy uskutočnené predovšetkým v Nemeckom cisárstve v tomto období. Vtedajší kancelár Bismarck čelil vzostupu sociálnej demokracie a s cieľom získať si robotnícku triedu boli za jeho vlády prvýkrát zavedené zdravotné poistenie, poistenie v nezamestnanosti a starobné dôchodky. Tieto a ďalšie komponenty sociálneho štátu sa následne na konci 19. a v prvej polovici 20. storočia rozšírili do celej Európy vrátane novovznikajúceho Československa. Už pri vzniku republiky boli schválené napríklad zákony o podpore v nezamestnanosti a osemhodinovej pracovnej dobe.⁷

Základným kameňom moderného štátu blahobytu sa však stala až Beveridgeova správa z roku 1942, ktorej predmetom bol návrh na zjednotenie britského sociálneho systému, ktorý by tak stál na troch princípoch: národná zdravotná služba, príspevky v nezamestnanosti a dosiahnutie plnej zamestnanosti. Hoci samotná správa z roku 1942 bola nakoniec vládou odmietnutá, väčšina z navrhovaných opatrení sa v nasledujúcich rokoch a desaťročiach stala základom pre sociálne reformy a rozkvet štátu blahobytu nielen v Británii. Dnes majú prakticky všetky krajiny Európy vo väčšej či menšej miere vytvorené systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré vychádzajú z konceptu štátu blahobytu vybudovaného reformami konca 19. a prvej polovice 20. storočia.⁸

⁶ HŮRKA, Petr. Flexijistota v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*. [Online]. 2009, č. 3, s. 197-203. [cit. 2018-02-27]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6581>.

⁷ VEČEŘA, Miloš. *Sociální stát: východiska a přístupy*. Vyd. 2. upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. Učebnice pro obor sociální práce. ISBN 80-858-5016-8. s. 59.

⁸ Tamtiež, s. 61.

Existuje niekoľko druhov rozdelení súčasných modelov štátu blahobytu, podľa najznámejšieho Esping-Andersenovho⁹ sú to:

- Liberálny (reziduálny) model
- Konzervatívny (korporativistický) model
- Sociálne-demokratický model.

Liberálny model minimalizuje úlohu štátu, podporuje individualizmus a trhovú mechanizmus v riešení sociálnych záležitostí. Štát zasahuje len v kritických prípadoch, jedná sa o pasívnu politiku. Za typické krajiny tohto modelu sú považované USA, Kanada a tiež je možné tu zaradiť Spojené kráľovstvo.

Konzervatívny model je typický pre väčšinu štátov kontinentálnej Európy, vyznačuje sa vyššou úlohou štátu v sociálnej oblasti, vyššou úlohou rodiny a diferenciáciou práv na sociálne dávky na základe statusu. Tento model je charakteristický pre Nemecko, Rakúsko alebo Francúzsko.

Sociálne-demokratický model, tiež severský model, sa vyznačuje silnou úlohou štátu, je založený na univerzalizme a rovnom prístupe k všetkým občanom štátu. Od polovice 20. storočia tento model budujú škandinávské krajiny a Dánsko.

V súvislosti s krajinami južnej Európy sa spomína tiež štvrtý, tzv. rudimentárny alebo latinský model, charakteristický pre Taliansko, Španielsko a Portugalsko. Je to systém obsahujúci prvky všetkých troch predchádzajúcich, avšak menej rozvinutý, v ktorom obzvlášť silnú úlohu hrá rodina a solidarita medzi členmi rodiny.¹⁰

Pri politike trhu práce ako významnej súčasti konceptu štátu blahobytu sa dnes na európskej pôde hovorí o stratégii flexicurity, ktorá sa snaží dosiahnuť vysokú flexibilitu na trhu práce pri súčasnom zachovaní ochrany pracovného miesta. Je politikou, ktorá predstavuje posun od vnímania flexibility a ochrany ako dvoch vzdialených, navzájom si odporujúcich cieľov. Po novom sú vnímané ako ciele, ktoré sa môžu vzájomne dopĺňať, ak sú dosahované koordinovane. Pomerne jasnú definíciu tohto pojmu formulujú

⁹ ESPING-ANDERSEN, Gøsta. *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1990. ISBN 06-910-9457-8, s. 26 – 29.

¹⁰ FERRERA, Maurizio. The 'Southern Model' of Welfare in Social Europe. *Journal of European Social Policy*. 2016, Vol. 6, No. 1, pp. 17-37. DOI: 10.1177/095892879600600102. ISSN 0958-9287. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/095892879600600102>.

napríklad Wilthagen a Rogowski,¹¹ ktorí chápu flexicurity ako „*politickú stratégiu, ktorá sa synchronizovane a koordinovane pokúša posilniť na jednej strane flexibilitu na pracovných trhoch a organizáciu práce a pracovnoprávných vzťahov a na druhej strane ochranu pracovného miesta a sociálnu ochranu, obzvlášť pre zraniteľné skupiny na pracovnom trhu aj mimo neho.*“

Flexicurity je dôsledkom snáh o dereguláciu a uvoľnenie pracovného práva v 80. rokoch, nakoľko v tej dobe platná regulácia bola považovaná za brzdu v hospodárskom raste. Za kolisky tejto politiky sú všeobecne považované Dánsko a najmä Holandsko, kde existuje dlhá tradícia spolupráce sociálnych partnerov v rámci tripartity (vláda, zamestnávateľské únie a odbory).¹² Proces zameraný na koordinované posilňovanie flexibility a zabezpečenia prebiehal po celé deväťdesiate roky a vyvrcholil zákonom o flexibilitě a zabezpečení (*Wet Flexibiliteit en Zekerheid*), ktorý vstúpil do platnosti v roku 1999 a priniesol viacero kľúčových opatrení. Bol vyústením niekoľkoročného vývoja a zahŕňa väčšinu opatrení z memoranda zverejneného Nadáciou práce (*Stichting van de Arbeid*) v roku 1996, ktoré sa zameriava na flexibilitu a ochranu na trhu práce. Medzi hlavné opatrenia, ktoré zákon priniesol, patrilo rozšírenie možností rolovania dočasných pracovných pomerov, zrušenie povinných povolení na činnosť agentúr práce, skrátenie minimálnej dĺžky výpovednej lehoty na 1 mesiac (všetky tieto opatrenia predstavujú zvýšenie flexibility) a na druhej strane zlepšenie pracovného postavenia agentúrnych zamestnancov od 26. týždňa v práci, zavedenie povinnosti uhradiť aspoň 3-hodinovú mzdu zamestnancom na zavolanie zakaždým, keď sú povolaní do práce a ďalšie opatrenia na ochranu zamestnancov.¹³

Iným významným krokom k politike flexicurity bola kolektívna zmluva medzi zástupcami zamestnávateľov, odborov a agentúrou START z apríla 1993, ktorou sa upravil právny status agentúrnych zamestnancov. Táto kolektívna zmluva bola dohodnutá

¹¹ WILTHAGEN, Ton a Ralf ROGOWSKI. The legal regulation of transitional labour markets. *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar, 2002, pp. 233-274. ISBN 9781840642810, s. 250.

¹² Podobné procesy zvyšovania flexibility a zabezpečenia na pracovnom trhu prebiehali aj v iných krajinách, Holandsko s Dánskom sú však jej najvýznamnejšími predstaviteľmi.

¹³ WILTHAGEN, Ton a Frank TROS. The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research* [online]. 2016, Vol. 10, No. 2, pp. 166-186 [cit. 2018-10-19]. DOI: 10.1177/102425890401000204. ISSN 1024-2589. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/102425890401000204>.

na 5 rokov, pričom býva dodnes pravidelne každých 5 rokov novelizovaná a schvaľovaná. Jej hlavným opatrením bolo zavedenie štvorfázového systému, ktorý upravil práva zamestnancov progresívne podľa toho, v ktorej fáze sa nachádzajú – od veľmi nízkej ochrany bez zapojenia do firemného systému benefitov vo fáze 1 až po trvalý pracovný pomer vo fáze 4 (počet fáz bol neskôr znížený na 3).¹⁴

V nasledujúcich rokoch sa nový pohľad na pracovný trh rozšíril do ďalších krajín. Pôvodne prevládajúci názor o možnosti výberu medzi flexibilitou na pracovnom trhu a ochranou zamestnancov bol stále častejšie nahradzovaný hľadaním optimálnej kombinácie, pri ktorom si nebudú tieto dva prístupy odporovať, ale pri ktorom sa budú vzájomne dopĺňať. Flexicurity sa dostala aj na pôdu Európskej únie a v roku 2007 sa stala stratégiou EÚ na trhu práce.

1.3. Európska únia a politika zamestnanosti

Trh práce je jednou z oblastí, ktorými sa Európska únia aktívne zaoberá s cieľom dosiahnuť vysokú ekonomickú aktivitu a zamestnanosť, nízku nezamestnanosť a sociálne zabezpečenie obyvateľstva. Korene politiky zamestnanosti siahajú až k počiatkom integračného procesu v päťdesiatych rokoch 20. storočia a postupne sa aktivita v tejto oblasti zvyšovala. Významne sa trhu práce dotýkali integračné pokusy v oblasti sociálnej politiky, ktoré sa objavili v 70. rokoch, hoci neskôr sa od týchto zámerov upustilo (aj kvôli odporu zo strany Spojeného kráľovstva) a ďalšie aktivity sa obmedzili len na vytváranie základného balíka zamestnaneckých práv prostredníctvom európskych smerníc, pričom samotná sociálna politika zostáva dodnes v réžii jednotlivých členských štátov. Výsledkom bolo množstvo smerníc, ktoré určujú základné práva zamestnancov v oblasti pracovných podmienok, rovného zaobchádzania, flexibilných pracovných úväzkov, bezpečnosti pri práci a ďalších.

Míľnikom pre európsku politiku zamestnanosti boli deväťdesiate roky. V prvej polovici dekády boli vydané dve biele knihy; v prvej z nich, *Rast, konkurencieschopnosť, zamestnanosť – výzvy a cesty vpred pre 21. storočie* (1994) boli vymedzené zásady

¹⁴ WILTHAGEN a TROS, *The concept...*

stratégie, ktorá mala zintenzívniť hospodársky rast a znížiť mieru nezamestnanosti. To malo byť dosiahnuté zvýšením tvorby pracovných miest, čo si vyžadovalo zvýšenie flexibility v organizácii práce, zjednodušením podmienok flexibilného zamestnávania a špeciálnymi zvýhodneniami pri zamestnávaní mladých ľudí.¹⁵

Na ňu nadviazala biela kniha *Európska sociálna politika*, ktorá ďalej posilnila snahy o koordináciu postupov členských krajín pri riešení problému nezamestnanosti. Ťažiskom tejto bielej knihy bol presun od pasívnej solidarity k aktívnej, t.j. od prerozdeľovania príjmov k prerozdeľovaniu príležitostí. Dôležitým nástrojom v boji proti chudobe sa mala stať aktívna politika nezamestnanosti a začleňovanie ľudí na okraji spoločnosti prostredníctvom trhu práce.¹⁶

Následne došlo k prijatiu Amsterdamskej zmluvy (1997), ktorá nasledovala smer nastavený bielymi knihami z prvej polovice 90. rokov. Predstavovala zásadný zlom v politike zamestnanosti, ktorá sa týmto stala jednou z kľúčových oblastí „spoločného európskeho záujmu.“ Vytvorila právny základ pre zahájenie Európskej stratégie zamestnanosti (ESZ), zameranej na koordináciu národných politík zamestnanosti v členských krajinách. ESZ funguje na základe otvorenej koordinácie politík jednotlivými členskými krajinami, ktoré uskutočňujú vlastné politiky zamestnanosti pri plnení spoločne dohodnutých cieľov.

Zároveň, v súvislosti s revíziou cieľov Lisabonskej stratégie sa po roku 2005 obrátila pozornosť na flexicurity, ktorú už od deväťdesiatych rokov uskutočňovali niektoré krajiny západnej Európy. Od roku 2007 je pevnou súčasťou Európskej stratégie zamestnanosti, ako jeden zo spôsobov plnenia cieľov deklarovaných v Lisabonskej stratégii a následne aj v stratégii EU 2020, ktorá ju nahradila. Flexicurity dnes teda už nie je len pojem charakterizujúci politiky trhu práce niekoľkých krajín, ale je jednou z kľúčových iniciatív Európskej únie na trhu práce.

¹⁵ EURÓPSKA KOMISIA. *Growth, competitiveness, employment: the challenges and ways forward into the 21st century : white paper*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 1994. ISBN 92-826-7423-1, s. 139-140.

¹⁶ NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ FAKULTA VŠE V PRAZE. *Trh práce a evropské strategie: Evropská strategie zaměstnanosti a evropská strategie sociálního začleňování* [online]. 2012 [cit. 2018-10-19]. Dostupné z: https://khp.vse.cz/wp-content/uploads/page/344/Trh_prace_a_evr_strategie.pdf.

2. Národné legislatívy trhu práce

Napriek silnej angažovanosti EÚ v politike zamestnanosti pretrvávajú v legislatíve trhu práce jednotlivých krajín rozdiely. Všetky členské štáty majú právne upravené najpoužívannejšie formy zamestnávania (práca na plný úväzok, práca na dobu určitú, práca na čiastočný úväzok), avšak jednotlivé úpravy sa medzi sebou môžu značne líšiť a v konečnom dôsledku sú tým, čo určuje, do akej miery je trh práce flexibilný a aké rigidity na ňom pretrvávajú. Zároveň členské štáty upravujú aj rôzne netypické formy zamestnávania, ktoré môžu odrážať napríklad potreby vyššej flexibility (napr. agentúrne zamestnávanie alebo dohody mimo pracovný pomer v ČR) alebo podporu zamestnávania mladých ľudí a zvyšovanie ich kvalifikácie počas štúdia (praxe a stáže v Španielsku).

Odlišnosti národných legislatív v skúmaných krajinách sú v mnohých prípadoch limitované právnymi predpismi EÚ. Kým napríklad stratégia EU 2020 stanovuje len konečný cieľ zamestnanosti na úrovni 75% a nástroje jej dosiahnutia necháva na samotných členoch, smernice v mnohých prípadoch stanovujú minimálnu úroveň práv zamestnancov (ktorí predstavujú slabšiu stranu pracovného vzťahu) a od týchto smerníc je spravidla možné odchýliť sa len vtedy, keď to je v prospech zamestnancov.

V nasledujúcich častiach sú charakterizované možnosti zamestnávania v jednotlivých krajinách upravené národnými legislatívami so zameraním na flexibilné formy zamestnávania. Okrem vymenovaných spôsobov je vo všetkých krajinách upravená tiež práca na základe živnostenského oprávnenia, toho sa však táto práca dotýka len okrajovo.

2.1. Česká republika

V Českej republike nemá flexibilné zamestnávanie tak dlhú tradíciu ako v krajinách západnej Európy, vzhľadom k socialistickej minulosti a vtedajšej politike plnej (a zároveň povinnej) zamestnanosti, ktorá znamenala isté pracovné miesto pre každého a v dôsledku toho prezamestnanosť a nízku produktivitu. Rozvoj flexibilnej práce nastal až s uvoľnením pracovného trhu a vytvorením príslušnej legislatívy v deväťdesiatych rokoch 20. storočia a následne priblížením pracovnoprávnej legislatívy krajinám EÚ. Naďalej je však podiel flexibilnej práce výrazne nižší než v krajinách západnej Európy.

Základným právnym predpisom, ktorý v Českej republike upravuje pracovnoprávne vzťahy, je Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Prehľad flexibilných foriem práce upravených zákoníkom práce je uvedený v tabuľke 1. Za flexibilnú formu zamestnania je možné tiež považovať prácu na živnostenský list, kedy však daná osoba vystupuje ako osoba samostatne zárobkovo činná – podnikateľ a nenachádza sa v pracovnoprávnom vzťahu. Túto formu zamestnania upravuje Zákon č. 89/2012 Sb. - nový Občiansky zákoník, § 420 – 435.

Tabuľka 1: Flexibilné formy práce upravené českým zákoníkom práce

Forma práce	Paragraf
Pracovný pomer na dobu určitú	§ 39
Dohoda o vykonaní práce	§ 75
Dohoda o pracovnej činnosti	§ 76
Skrátená pracovná doba	§ 80
Pružné rozvrhnutie pracovnej doby	§ 85
Konto pracovnej doby	§ 86, § 87
Agentúrne zamestnávanie	§ 307 - 309

Prameň: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v znení neskorších predpisov. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006. ISSN 1211-1244.

Najčastejšou formou flexibilnej práce je pracovný pomer na dobu určitú, ktorá predstavuje časovo obmedzenú verziu klasického trvalého pracovného pomeru. V Českej republike je možné takýto pracovný pomer uzavrieť maximálne na obdobie troch rokov, pričom je možné takýto pomer zopakovať trikrát po sebe. Maximálna doba práce na dobu určitú u jedného zamestnávateľa je teda 9 rokov.¹⁷ Pracovný pomer zaniká automaticky vypršaním zjednanej doby, na predčasné ukončenie sa vzťahujú rovnaké ustanovenia ako pri trvalom pracovnom pomere. Na rozdiel od niektorých iných členských štátov, firmy môžu zmluvu na dobu určitú slobodne využívať bez akéhokoľvek zdôvodnenia príslušným inštitúciám.

Skrátená pracovná doba podľa § 80 Zákoníka práce predstavuje bežný pracovný pomer, ktorý je ale zjednaný na čiastočný úväzok, tzn. pracovnú dobu nižšiu než 40 hodín týždenne. Jedná sa o pracovný pomer, na ktorý sa vzťahujú rovnaké práva a povinnosti, ako na bežný pracovný pomer na plný úväzok.

¹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce..., § 39.

Často využívané v Českej republike sú dohody o práci mimo pracovný pomer. Dohoda o vykonaní práce (DPP) je jedným z dvoch typov takýchto dohôd, ktoré stanovuje zákonník práce. DPP je časovo vytýčená dohoda, ktorá je limitovaná množstvom vykonanej práce na 300 hodín v kalendárnom roku, pričom v prípade uzavretia viacerých dohôd s rovnakým zamestnávateľom sa do tohto limitu počítajú všetky dohody.¹⁸

Druhým typom je Dohoda o pracovnej činnosti (DPČ), ktorá umožňuje zamestnať pracovníkov v rozsahu práce, ktorý nepresiahne polovicu štandardnej pracovnej doby (v priemere za rok). Pre oba typy dohôd platí nižšia úroveň ochrany pracovného miesta (zánik okamžitým zrušením, prípadne výpoveďou s krátkou výpovednou lehotou 15 dní) a absencia platenej dovolenky, ak dohoda nestanoví inak. Zároveň podliehajú nižšej miere regulácie než pracovný pomer.¹⁹

Pružné rozvrhnutie pracovnej doby je model, v ktorom zamestnávateľ stanoví základnú pracovnú dobu, kedy je zamestnanec povinný byť v práci. Tú dopĺňa voľiteľná pracovná doba, v rámci ktorej zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovnej doby, pričom musí byť dodržaná priemerná týždenná pracovná doba podľa pracovnej zmluvy, a to za dané vyrovnávacie obdobie. Pružné rozvrhnutie pracovnej doby prispieva k zvýšeniu flexibility u tradičných pracovných pomerov.

Ďalšou formou flexibilnej práce je konto pracovnej doby. To umožňuje zamestnávateľovi rozvrhnúť prácu zamestnancom podľa jeho potrieb, pričom zamestnanci naďalej dostávajú mzdu vo výške minimálne 80% stálej mzdy, a to bez ohľadu na množstvo odpracovaných hodín. Prípadné hodiny nadčas sú zamestnancom vyplatené po zúčtovaní na konci vyrovnávacieho obdobia. Táto forma práce je výhodná skôr pre zamestnávateľa, ktorému umožňuje prideliť prácu zamestnancom podľa toho, ako sa vyvíja odbyt a zákazky a pomáha firmám preklenúť dočasné zhoršenie podmienok na trhu.

Poslednou a v uplynulých rokoch v Česku sa rozvíjajúcou formou flexibilnej práce, ktorú upravuje zákonník práce, je agentúrne zamestnávanie. V tomto prípade sú vo

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákonník práce..., § 75

¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákonník práce..., § 76

vzťahu 3 subjekty: zamestnanec, agentúra, u ktorej je zamestnanec zamestnaný a ktorá na základe dohody poskytuje dočasných zamestnancov inému zamestnávateľovi (tzv. užívateľovi). Výhodou agentúrneho zamestnávania je, že podnikom poskytuje vyššiu flexibilitu v prípade náhlej potreby zvýšiť alebo znížiť množstvo pracovnej sily.²⁰ Pre zamestnanca zas ponúka možnosť krátkodobej práce podľa jeho potrieb. Nevýhodou takejto práce je však nižšia ochrana pracovného miesta, nerovné zaobchádzanie a v mnohých prípadoch nižšie mzdové ohodnotenie agentúrnych zamestnancov oproti vlastným zamestnancom, ku ktorému dochádza napriek zákazu podobných praktík v zákonníku práce.

2.2. Spojené kráľovstvo

V Británii je odlišný právny systém oproti kontinentálnej Európe, v dôsledku čoho sa nedá hovoriť o jedinom zákonníku práce a pracovné právo je zložené z mnohých právnych predpisov, ktoré upravujú čiastkové problematiky a z precedensov. Flexibilné pracovné podmienky upravuje zákon o zamestnaneckých právach (*Employment Rights Act of 1996*), podľa ktorého má každý zamestnanec, ktorý pracuje pre jedného zamestnávateľa aspoň 26 týždňov, zákonné právo požiadať o flexibilné pracovné podmienky a zamestnávateľ túto žiadosť môže zamietnuť len v prípade, že preukáže nemožnosť alebo neekonomickosť takéhoto riešenia (príliš vysoké náklady, nemožnosť najatť náhradu za zamestnanca na zníženom pracovnom úväzku atď.)²¹

Základné typy pracovného pomeru, ktoré sú v Británii využívané, sú:

- Pracovný pomer na dobu neurčitú
- Pracovný pomer na dobu určitú
- Pracovný pomer bez stanovenej pracovnej doby (*zero hour contract*)
- Agentúrne zamestnávanie.

Okrem týchto sú tiež využívané ďalšie typy práce, ako zdieľané pracovné miesto, práca z domova a rôzne flexibilné formy práce. Vo všeobecnosti britská legislatíva

²⁰ KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Miriam KOTRUSOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. ISBN 978-80-7416-131-5.

²¹ *Employment Rights Act 1996* [online]. [cit. 2018-10-19]. Dostupné z: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/8A>.

ponecháva voľnosť v zmluvných úpravách a formách práce, na ktorých sa obe strany dohodnú a obmedzuje sa predovšetkým na stanovenie spodnej hranice zamestnaneckých práv, častokrát v súlade so zavádzaním smerníc EÚ do národného práva.

Jednou z najpoužívanějších foriem flexibilnej práce je opäť pracovný pomer na dobu určitú (*Fixed-term contract*), ktorý môže byť stanovený na určité obdobie (a teda automaticky zanikne po uplynutí zjednanej doby), alebo na vykonanie určitej práce (t.j. zanikne s dokončením stanovenej práce). Zmluvu je možné po uplynutí zjednanej doby obnoviť, avšak celková doba všetkých zmlúv by nemala prekročiť 4 roky, v opačnom prípade sa zamestnanec stáva stálym zamestnancom. Výpovedná lehota je jeden týždeň, ak zamestnanec pracoval viac ako mesiac, prípadne jeden týždeň za každý odpracovaný rok, ak zamestnanec odpracoval aspoň dva roky.²²

Skrátené úväzky (*part time contract*) predstavujú klasický pracovný pomer, ktorý zahŕňa nižší počet dohodnutých hodín, než pri plnom úväzku (podľa zvyklostí sa za plný úväzok považuje 35 a viac hodín týždenne). V zásade skrátené úväzky podliehajú rovnakým podmienkam ako pracovný pomer na plný úväzok, avšak pri vyššej flexibilitě.²³

Zvláštnym typom pracovného pomeru je tzv. *zero hour contract*, pracovný pomer, ktorý explicitne nestanovuje žiadny úväzok, tým pádom zamestnávateľ nemá povinnosť zamestnanca povolať do práce a zamestnanec tak nemá garantovanú pracovnú dobu.²⁴ Tento typ pracovného pomeru, známy tiež ako práca na zavolanie, je výhodný predovšetkým pre zamestnávateľa, keďže môže zamestnancovi v zmluve stanoviť povinnosť odpracovať zmeny, ktoré navrhne zamestnávateľ podľa svojich potrieb. Takéto zamestnávanie je veľmi rozšírené napríklad v maloobchode a prevádzkach rýchleho občerstvenia.

²² UK GOVERNMENT. Fixed-term employment contracts: Renewing or ending a fixed-term contract. GOV.UK [online]. [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/fixed-term-contracts/renewing-or-ending-a-fixedterm-contract>.

²³ UK GOVERNMENT. Part-time workers' rights. GOV.UK [online]. [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/part-time-worker-rights>.

²⁴ UK GOVERNMENT. Contract types and employer responsibilities: Zero hour contracts. GOV.UK [online]. [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>.

Británia patrila medzi prvé krajiny regulujúce agentúrne zamestnávanie (spolu s Holandskom, Francúzskom, Nemeckom a ďalšími krajinami západnej Európy už od druhej polovice 60. rokov²⁵), napriek tomu sa tento typ zamestnávania v období pred rokom 2010 vyznačoval nízkou úrovňou regulácie a slabou ochranou takýchto pracovníkov. Pracovníci najímaní prostredníctvom príslušných agentúr totiž čelili horším pracovným podmienkam, nižšej mzde oproti vlastným zamestnancom užívateľskej firmy a prakticky žiadnej ochrane ich pracovného miesta.²⁶ Podniky sa v horších časoch mohli zbaviť zamestnancov prakticky zo dňa na deň, ako napríklad automobilka BMW vo svojej anglickej továrni na automobily Mini vo februári 2009, keď oznámilo 850 agentúrnym zamestnancom, že končia, a to hodinu pred koncom ich poslednej zmeny.²⁷ Proti neférovým praktikám v zaobchádzaní s agentúrnymi zamestnancami mala zakročiť smernica EÚ 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci, ktorá stanovila povinné minimum práv agentúrnych zamestnancov pre všetky štáty EÚ v oblasti rovného zaobchádzania, miezd a zastúpenia zamestnancov. Z tejto smernice vychádza zákon regulujúci agentúrne zamestnávanie (*Agency Workers Regulation*) prijatý v roku 2010. Zaviedol 12-týždňovú „kvalifikačnú dobu“, po ktorej uplynutí musia byť agentúrnemu pracovníkovi poskytnuté (prinajmenšom) rovnaké pracovné podmienky a rovnaká mzda ako porovnateľnému zamestnancovi užívateľskej firmy. Čo sa týka výpovednej lehoty, zákon žiadnu neprikazuje (je však možné sa na nej dohodnúť v zmluve). Každý pracovník, ktorý prešiel kvalifikačnou dobou, je však oprávnený počas štyroch týždňov, kedy mu agentúra nie je schopná zabezpečiť prácu, poberať zákonom stanovenú náhradu mzdy (vždy aspoň 50% z priemerného týždenného zárobku za posledných 12 týždňov). Ak nedôjde k splneniu tejto povinnosti skôr, tak k tomu musí prísť na konci pracovného vzťahu, čím zamestnancovi nahradzuje výpovednú dobu. Zamestnanec môže byť pracovnou agentúrou zamestnaný na dobu určitú alebo neurčitú.²⁸

²⁵ ARROWSMITH, James. *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. ISBN 92-897-0927-8.

²⁶ NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV, 2010. ISBN 978-80-7416-057-8, s. 15.

²⁷ Job cuts at Mini spark angry rows. *BBC NEWS* [online]. 16. 2. 2009 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7891913.stm>.

²⁸ DEPARTMENT FOR BUSINESS, INNOVATION AND SKILLS. *Agency Workers Regulations: Guidance* [online]. 2011 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32121/11-949-agency-workers-regulations-guidance.pdf.

Pružné rozvrhnutie pracovnej doby (*Flexitime*) je jednou z možností flexibilnej práce, na ktorú vzniká zamestnancovi nárok podľa zákona o zamestnaneckých právach. V zásade je to rovnaký model ako v českom prípade, pojem *Flexitime* však v sebe zahŕňa aj možnosť čiastočne pracovať doma. Ďalšími možnosťami, ktoré sú využívané, sú práca z domova, prípadne zdieľanie pracovného miesta.

Zdieľané pracovné miesto (*Job-sharing*) je pracovné miesto, ktoré zdieľajú zvyčajne dve osoby. Môže byť dôsledkom doplnenia zníženého úväzku niektorého zamestnanca, ale zamestnávateľ ho môže tiež vytvoriť cielene a navyše ho prezentovať s ponukou, že potenciálni uchádzači sa môžu o toto miesto uchádzať spolu, pričom mzda sa rozdeľuje podľa pomeru, v akom si rozdelia pracovnú dobu medzi sebou. Takýto model má výhody nielen pre zamestnancov, ale aj pre zamestnávateľa, ktorému kombinácia rôznych znalostí dvoch zamestnancov na jednom pracovnom mieste môže potenciálne priniesť zvýšenie efektivity a kvality práce.

V rámci flexibilných foriem práce, ktoré propaguje britská vláda, je ešte uvedená možnosť kompresie odpracovaných hodín do menšieho počtu dní pri zachovaní rovnakého úväzku, kolísavá pracovná doba, prípadne nepravidelná pracovná doba, kedy je ročná pracovná doba nerovnomerne rozvrhnutá podľa potrieb zamestnávateľa alebo zamestnanca a môže zahŕňať pevnú zložku – základnú týždennú pracovnú dobu, ktorá je doplnená flexibilnou zložkou.²⁹

2.3. Holandsko

Holandsko, ako jeden z modelových štátov konceptu flexicurity (spolu s Dánskom), sa svojou pracovnoprávnou legislatívou nachádza medzi severskými krajinami maximalizujúcimi sociálne istoty a anglosaskými krajinami, ktoré sa vyznačujú vysokou flexibilitou. Cieľom je dosiahnuť vysokú flexibilitu pracovného trhu a zároveň ochranu zamestnancov a pracovných miest. Dôležitú úlohu na trhu práce zohrávajú sociálni partneri. Kolektívne vyjednávanie založené na tzv. polderovom modeli má v Holandsku silnú tradíciu a i dnes (napriek postupnému zmenšovaniu jeho úlohy) sú podmienky zamestnávania upravované skôr kolektívnymi zmluvami než legislatívou, ktorá sa

²⁹ UK GOVERNMENT. Flexible working: Types of flexible working. *GOV.UK* [online]. [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working>.

obmedzuje hlavne na stanovenie základných štandardov – výrazná väčšina zamestnancov a ich práv spadá práve pod pôsobnosť kolektívnych zmlúv.

Základné formy zamestnávania v Holandsku sú:

- Trvalý pracovný pomer
- Pracovný pomer na dobu určitú
- Pracovný pomer u agentúry sprostredkovania práce
- Payrolling
- Pracovný pomer bez stanovenej pracovnej doby (*zero hour contract*)

Pracovná zmluva na dobu určitú má v zásade podobné podmienky ako v prípade českej a britskej legislatívy, opäť teda nie je treba nijako zdôvodňovať prijímanie zamestnancov na dočasné zmluvy. Rolovanie takýchto zmlúv je však obmedzené viac, než je tomu v Česku. Maximálna doba, po ktorú je možné pracovníka zamestnať na dobu určitú, je 24 mesiacov (a maximálne 4 zmluvy behom nich), pričom táto doba sa počíta odznova, ak prestávka medzi dvoma pracovnými pomermi presiahne 6 mesiacov.³⁰ V prípade zmluvy na menej než 6 mesiacov je od roku 2015 zakázané zahrnutie skúšobnej doby. Zároveň musí zamestnávateľ oznámiť zamestnancovi aspoň mesiac pred vypršaním zmluvy, či mu bude ponúknutá nová zmluva. Ak tak neurobí, musí mu vyplatiť odškodné do výšky mesačného platu.³¹

Rozšírenou formou práce je aj v Holandsku práca sprostredkovaná pracovnými agentúrami. Podmienky takéhoto zamestnávania sú upravené predovšetkým kolektívnou zmluvou medzi pracovnými agentúrami a odbormi. Práva zamestnanca sú v tomto prípade nastavené progresívne, a teda stúpajú s odpracovanou dobou u danej užívateľskej firmy. Podľa platnej kolektívnej zmluvy existujú tri fázy. Prvá je fáza A, ktorá trvá nanajvýš 78 týždňov, kedy má zamestnanec len obmedzené práva a pracovný vzťah môže byť kedykoľvek ukončený zo strany zamestnávateľa (fakticky zaniká na základe rozhodnutia užívateľskej firmy, v dôsledku tzv. agentúrnej klauzuly). Zamestnanec dostáva v tejto fáze mzdu len za týždne, kedy pracuje a môže uzavrieť ľubovoľný počet

³⁰ NETHERLANDS CHAMBER OF COMMERCE. Employment contract. *Business.gov.nl* [online]. [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://business.gov.nl/regulation/contract-employment/>.

³¹ AMSINCK, Helene. The Netherlands: New rules on flexible employment, dismissal and unemployment benefits. *Kromann Reumert* [online]. 11.4.2014 [cit. 2018-12-04]. Dostupné z: <https://en.kromannreumert.com/News/2014/11/The-Netherlands-New-rules-on-flexible-employment>.

pracovných zmlúv s danou agentúrou. Fáza B môže trvať maximálne ďalšie 4 roky, počas ktorých je možné uzavrieť najviac 6 pracovných zmlúv na dobu určitú, jedná sa už o tzv. *secondment*. K tejto fáze sa viaže vyššia ochrana pracovného miesta, predčasné ukončenie zmluvy zo strany zamestnávateľa podlieha mesačnej výpovednej lehote (7 – 28 dní pri výpovedi zamestnanca) a musí byť povolené súdom alebo úradom práce, tak ako pri bežnej pracovnej zmluve. Podobné podmienky sú tiež pri fáze C, do ktorej zamestnanec prechádza po naplnení limitov fázy B. Vo fáze C zamestnanec pracuje na zmluvu na dobu neurčitú.³²

Payrolling je zvláštny prípad najímania pracovníkov podobný agentúrnemu zamestnávaniu, využívaný pre dlhodobejšie zamestnávanie. Firma môže sama vyhládať nového zamestnanca a určiť jeho mzdu, avšak formálne ho zamestná iná firma, ktorá sa na *payrolling* špecializuje (môže to byť napríklad aj pracovná agentúra). V takomto prípade sa na zamestnanca zvyčajne vzťahujú rovnaké práva, ako na vlastného zamestnanca firmy. Payrolling môžu poskytovať klasické agentúry práce popri svojej hlavnej činnosti, existujú však aj firmy, ktoré sa naň priamo špecializujú. Jeho zmysel pre firmu tkvie v odbúraní administratívnej záťaže, všetky potrebné úkony zaistí payrollingová agentúra.

Všetky typy zmlúv je možné uzavrieť na plný alebo skrátený úväzok, pričom zamestnancovi prináležia rovnaké práva v oboch prípadoch. Dohody o pracovnej činnosti, ktoré sa v Česku často využívajú pre skrátené úväzky, holandská legislatíva nepozná. Zvláštnym prípadom je však opäť tzv. *zero hour contract*, pracovný pomer, ktorý nemá žiadnu zmluvne stanovenú dĺžku pracovnej doby. Jedná sa o prácu na zavolanie, kde zamestnanec musí byť k dispozícii pre zmeny, ktoré mu určí zamestnávateľ. Nevýhodou pre zamestnanca je, že prvých troch mesiacoch nemá žiadnu garantovanú týždennú dobu a ak ho zamestnávateľ nepovolá do práce, tak za daný týždeň nemá žiadny príjem. Po troch mesiacoch sa však odpracovaná doba za túto dobu spriemeruje na mesiac a tento priemer sa považuje za garantovanú pracovnú dobu, ktorú musí zamestnávateľ zamestnancovi zaplatiť, bez ohľadu na to či mal pre zamestnanca dostatok práce.

³² ABU. *A summary of the Collective Labour Agreement for Temporary Agency Workers 2017-2019* [online]. Lijnden: Algemene Bond Uitzendondernemingen, 2018 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: [http://www.abu.nl/publicaties/collective labour agreement temporary agency workers 2017-2019-summary/files/assets/common/downloads/publication.pdf](http://www.abu.nl/publicaties/collective%20labour%20agreement%20temporary%20agency%20workers%202017-2019-summary/files/assets/common/downloads/publication.pdf).

V roku 2016 vstúpil do platnosti zákon o flexibilnej práci (*Wet flexibel werken*), ktorý popri dovtedy platnom nároku na prispôsobenie dĺžky pracovnej doby definoval právo zamestnanca na prispôsobenie pracovnej doby a možnosť práce z domova. Podobne ako v Británii, zamestnanec má po 6 mesiacoch v práci nárok požiadať zamestnávateľa o flexibilné pracovné podmienky a zamestnávateľ môže jeho žiadosť zamietnuť len v prípade existencie ekonomických alebo finančných prekážok.³³

Čím sa holandské pracovné právo výrazne odlišuje od väčšiny krajín EÚ, sú podmienky prepúšťania zamestnancov. V prípade trvalého pracovného pomeru podlieha prepustenie súhlasu od miestneho úradu práce (*UWV WERKbedrijf*) alebo od súdu. Výpovedná lehota sa v takom prípade odvíja od doby, ktorú zamestnanec vo firme odpracoval (ak nie je stanovená v zmluve):

- menej ako 5 rokov: 1 mesiac,
- 5 – 10 rokov: 2 mesiace,
- 10 – 15 rokov: 3 mesiace,
- nad 15 rokov: 4 mesiace.

V prípade zmluvy na dobu určitú je možné predčasné prepustenie len v prípade, že to stanovuje zmluva a v takom prípade sú podmienky rovnaké ako u trvalého pracovného pomeru. Tieto prísne podmienky prepúšťania zostávajú v platnosti vďaka kolektívnemu vyjednávaniu, kde zástupcovia zamestnancov odmietajú akékoľvek uvoľnenie a keďže polderový systém je založený na konsenze, k zmenám v dohľadnej dobe pravdepodobne nepríde.

2.4. Španielsko

Rozmach flexibilného zamestnávania nastal v Španielsku v ako jednej z prvých krajín, a to po roku 1984, kedy sa upustilo od požiadavky striktného dodržiavania zásady, na základe ktorej zamestnávateľia mohli prijímať zamestnancov na dobu určitú len pre

³³ EVERSLED SUTHERLAND. *Wet flexibel werken (Flexible Work Act)*. Eversheds Sutherland [online]. 26. 8. 2015 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/netherlands/en/wet-flexibel-werken-flexible-work-act>.

občasné práce, kdežto bežných zamestnancov museli zamestnávať na dobu neurčitú.³⁴ Dôsledok tejto úpravy bol d'aleko významnejší než predpokladali jej strotcovia – v nasledujúcich rokoch firmy tento spôsob zamestnávania hojne využívali a dodnes predstavuje práca na dobu určitú najrozšírenejší spôsob flexibilného zamestnávania v Španielsku.³⁵

Základnými právnymi predpismi, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy v Španielsku, sú ústava, kolektívne zmluvy a skupina zákonov, z ktorých najvýznamnejším je *Estatuto de los trabajadores*, španielsky zákonník práce. Základné typy pracovného vzťahu, ktoré definuje zákonník práce a zákon 14/1994, ktorým sa regulujú agentúry poskytujúce dočasnú prácu, sú nasledovné:

- Trvalý pracovný pomer
- Pracovný pomer na dobu určitú
- Skrátený úväzok
- Prax a stáž
- Pracovný pomer u agentúry sprostredkovania práce

Španielska legislatíva trhu práce sa vyznačuje vyššou ochranou pracovného miesta a zamestnanca a to aj v prípade flexibilných úväzkov. Najviac využívaným je pracovný pomer na dobu určitú, ktorým španielsky zákonník práce umožňuje v prípade potreby dočasne najat' zamestnanca pre vykonanie určitého úkonu (vtedy sa jedná o zmluvu o dielo), pre vykrytie náhlejšie potreby vyššieho počtu zamestnancov alebo pre dočasnú náhradu zamestnanca v pracovnej neschopnosti, napr. z dôvodu rodičovskej dovolenky. Na rozdiel od právnej úpravy v Česku, Holandsku aj Británii musia firmy zdôvodniť potrebu prijímania zamestnancov na tento typ zmluvy. Zamestnávateľia ich však využívajú i v prípadoch, kedy vykonávaná práca zodpovedá bežnému pracovnému pomeru na dobu neurčitú, čo zákon nepovoľuje. Výhodou pre zamestnávateľa je totiž aj to, že pri ukončení takéhoto pracovného pomeru (v prípade neobnovenia zmluvy po jej vypršaní) náleží zamestnancovi nižšie odstupné než pri klasickom pracovnom pomere,

³⁴ Táto požiadavka však nebola úplne zrušená a nutnosť zdôvodniť najímanie dočasných pracovníkov je v zákone ukotvená dodnes.

³⁵ LÓPEZ-MORUELO, Elva a Miguel Ángel MALO. El mercado de trabajo en España: El contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía* [online]. 2015, No. 87, pp. 32-59 [cit. 2018-10-21]. ISSN 0213-3865. Dostupné z: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5124077>.

a síce 12-dňová mzda za každý odpracovaný rok. V prípade predčasného ukončenia je to 20-dňová mzda za každý rok, rovnako ako u trvalého pracovného pomeru. Maximálna dĺžka takéhoto pracovného pomeru (v prípade zmluvy o dielo, ktorá je najviac využívaným typom dočasnej zmluvy) sú tri roky (štyri, ak to stanoví kolektívna zmluva). Zároveň však platí, že ak v priebehu 30 mesiacov zamestnanec pracoval aspoň 24 mesiacov u rovnakého zamestnávateľa na dve a viac zmlúv na dobu určitú, podľa zákona sa jeho pracovný pomer zmení na pracovný pomer na dobu neurčitú.

Skrátený úväzok (*Contrato a tiempo parcial*) je analógiou k českému pracovnému pomeru na čiastočný úväzok. Môže byť uzavretý na dobu neurčitú alebo na dobu určitú (v prípade zmluvy na dobu určitú je opäť nutné zdôvodnenie). Zvláštnym prípadom skráteného úväzku je náhrada za zamestnanca, ktorý odíde do čiastočného dôchodku a zníži svoj pracovný úväzok (*Contrato de relevo*). Firma doplní zníženú pracovnú dobu prijatím nezamestnanej osoby, ktorej úväzok bude taký, aby spolu s úväzkom pôvodného zamestnanca tvorili plný úväzok.

Španielsky zákonník práce tiež upravuje dva typy zamestnávania zamerané na študentov a absolventov – zmluva o praxi (*Contrato de trabajo en prácticas*) a zmluva o stáži (*Contrato para la formación y el aprendizaje*). Prvá je určená pre čerstvých absolventov a tento typ pracovného pomeru je možné uzavrieť na obdobie 6 mesiacov až 2 roky, pričom sa využíva pri nástupe čerstvých absolventov do firiem a na konci býva nahradený bežnou pracovnou zmluvou. Druhý typ zmluvy je určený pre mladých ľudí od 16 do 25 rokov, ktorí nemajú kvalifikáciu potrebnú pre zmluvu o praxi. U tohto typu hrá silnú úlohu vzdelávanie, ktorému musí byť venovaná stanovená časť pracovnej doby. Zákon pripúšťa minimálnu dobu 1 rok (možné znížiť kolektívnou zmluvou na 6 mesiacov) a maximálnu dobu 3 roky.

Agentúrne zamestnávanie funguje podobným spôsobom ako v Českej republike, jeho regulácia je však rozsiahlejšia a má za následok nižší registrovaný počet agentúr v Španielsku než v Česku (približne 260 oproti 800 na konci roku 2017).³⁶³⁷ Na rozdiel

³⁶ MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. Empresas de Trabajo Temporal. In: *Avance Anuario de Estadísticas 2017* [online]. 2018 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2017/index.htm>.

³⁷ Půlmilionová kauce zmenšila počet legálnych agentúr práce. Kdo nezaplatil, musí odejít ze scény. *Česká Televize* [online]. 14.11.2017 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2302795-pulmillionova-kauce-zmensila-pocet-legalnich-agentur-prace-kdo-nezaplatil-musi>.

od Českej republiky si v Španielsku agentúrni zamestnanci prídu na rovnaký zárobok ako vlastní zamestnanci užívateľa, v niektorých prípadoch dokonca aj vyšší, vzhľadom na to, že agentúrnemu zamestnancovi sú obvykle preplácané aj dni dovolenky, na ktoré by mal zo zákona nárok. V prospech tohto typu zamestnávania hovorí fakt, že približne 30 percent zamestnancov, ktorí sú zamestnaní prostredníctvom agentúry, nakoniec získajú stále pracovné miesto v niektorej z firiem, pre ktoré prostredníctvom agentúry pracovali.³⁸ Na druhej strane, takíto pridelení zamestnanci na rozdiel od vlastných zamestnancov firmy v Španielsku nepožívajú firemné benefity a ich pracovné miesto u užívateľskej firmy nie je chránené.

V zákonníku práce je definovaná i flexibilná pracovná doba a práca na diaľku. O flexibilnej pracovnej dobe uvádza: „*Pracovník má právo na prispôsobenie trvania a rozvrhnutia pracovnej doby za účelom uplatnenia svojho práva na zladenie osobného, rodinného a pracovného života za podmienok stanovených kolektívnym vyjednávaním alebo dohodou, ktorú uzavrie so zamestnávateľom.*“³⁹ Táto právna úprava na rozdiel od českého zákonníka práce definuje flexibilnú pracovnú dobu ako právo zamestnanca, na druhej strane je však vágna a závisí predovšetkým od zamestnávateľa, akú flexibilitu pracovnej doby svojim zamestnancom povolí. Prácu na diaľku zákon umožňuje na základe písomnej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

³⁸ ASEMPLEO: Ventajas: Trabajadores y Empresas. *Asociación de empresas de trabajo temporal - Empleo* [online] [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://asempleo.com/ett-y-agencias-de-colocacion/ventajas-trabajadores-y-empresas/>.

³⁹ *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* [online] [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20170513>. Vlastný preklad autora.

3. Využívanie flexibilných foriem práce

Obdobie medzi rokmi 2005 a 2017 zahŕňa tri významné etapy hospodárskeho vývoja, ktorých načasovanie, doba trvania a priebeh sa od seba v jednotlivých krajinách môžu líšiť. Rýchly hospodársky rast trvajúci v Európe približne do roku 2008 prebiehal vo väčšine európskych krajín podobne (hoci jeho základy boli položené rôzne). Nasledujúca ekonomická kríza však krajiny rozdelila – kým krajiny západnej Európy z nej vyšli najlepšie, v južných štátoch sa významne prehĺbila a predĺžila – tieto krajiny boli najviac zasiahnuté aj druhou vlnou v rokoch 2012 a 2013. Ďalšou skupinou boli postkomunistické krajiny, kde s krízou prišiel rýchly, ale krátkodobý pád (obzvlášť v pobaltských štátoch), z ktorého sa ale ekonomiky ihneď začali zotavovať.

Odlišný priebeh krízy v jednotlivých krajinách je do veľkej miery reflexiou vývoja na trhu práce a predovšetkým nezamestnanosti. Ak nezamestnanosť stúpa alebo stagnuje, má sa za to, že kríza pretrváva. Ak nezamestnanosť klesá, ekonomika by mala byť na dobrej ceste. Prvá časť tejto kapitoly sa preto zaoberá vývojom dôležitých veličín týkajúcich sa pracovného trhu a následne prechádza do analýzy jednotlivých flexibilných foriem zamestnávania z hľadiska ich využívania a regulácie.

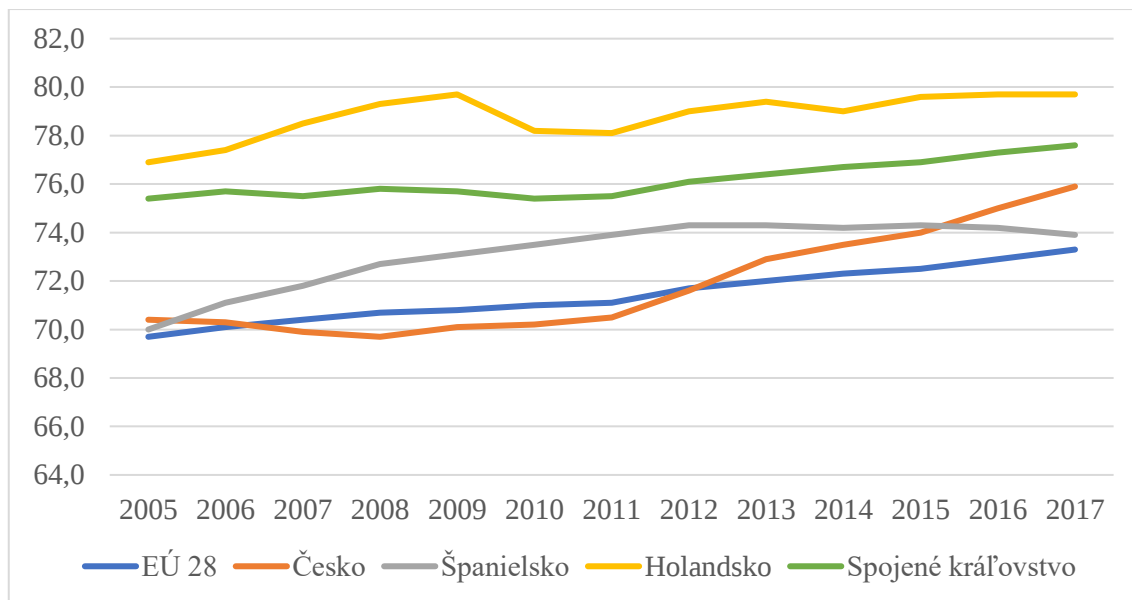
3.1. Základné ukazovatele trhu práce

Základnými ukazovateľmi sú ekonomická aktivita obyvateľstva, zamestnanosť a nezamestnanosť. Graf 1 zobrazuje pomer ekonomicky aktívneho obyvateľstva k celkovému obyvateľstvu vo veku 15 – 64 rokov vo vybraných krajinách a tiež údaj za Európsku úniu.

Za ekonomicky aktívnych sa považujú zamestnaní a nezamestnaní vo veku 15 – 64 rokov, ktorí si hľadajú prácu a sú pripravení nastúpiť do práce v priebehu 14 dní. Niektoré národné štatistické úrady zahŕňajú do tejto štatistiky aj obyvateľstvo nad 65 rokov, vďaka čomu tento údaj lepšie poukazuje na hrozby vyplývajúce zo starnutia populácie. Zo sledovaných krajín je to najmä prípad Španielska, ktoré podľa údajov založených na jednotnej metodike Eurostatu dosahuje od roku 2012 mierne klesajúcu mieru ekonomickej aktivity. Stojí za tým najmä pretrvávajúca vysoká nezamestnanosť, v dôsledku ktorej mladí ľudia predlžujú svoje štúdium, aby počkali na lepšiu situáciu na trhu práce. V ostatných krajinách ekonomická aktivita prevažne rástla, a to najvýraznejšie

v Českej republike, kde je ťahaná mimoriadne priaznivou situáciou na trhu práce a na pracovný trh sú „vťahovaní“ aj ľudia vyššieho veku, pre ktorých bolo v minulosti problémom nájsť prácu.

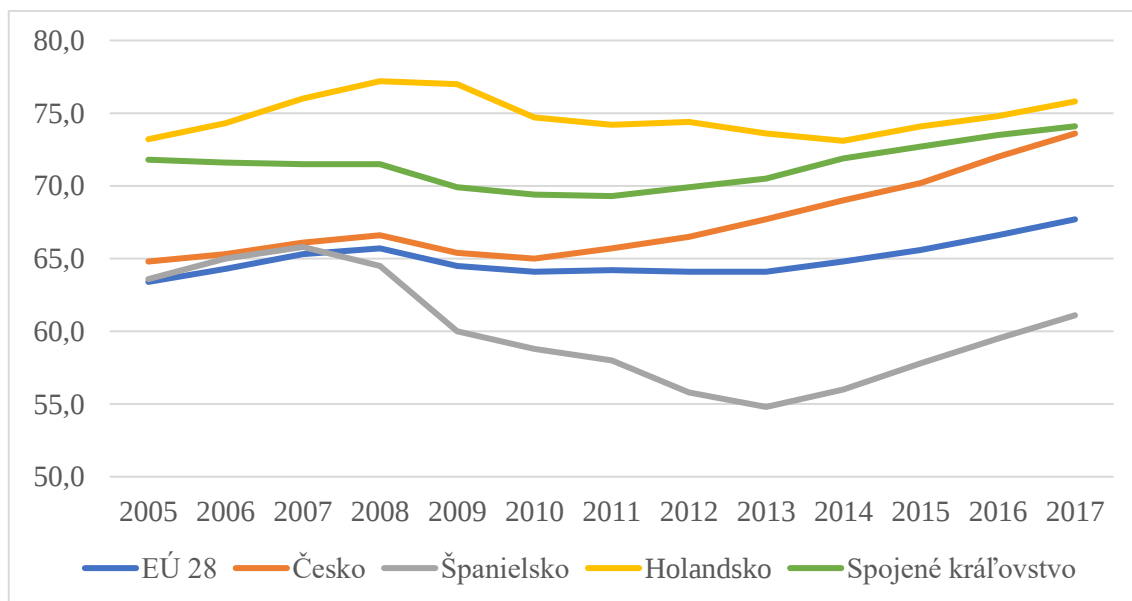
Graf 1: Podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva v populácii 15 - 64 rokov



Prameň: EUROSTAT. *Activity rates by sex, age, educational attainment level and citizenship* [online]. 5.7.2018 [cit. 2018-7-25]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Druhým základným ukazovateľom trhu práce je zamestnanosť, ktorá vyjadruje podiel zamestnaných na celkovom obyvateľstve v danej vekovej skupine (graf 2).

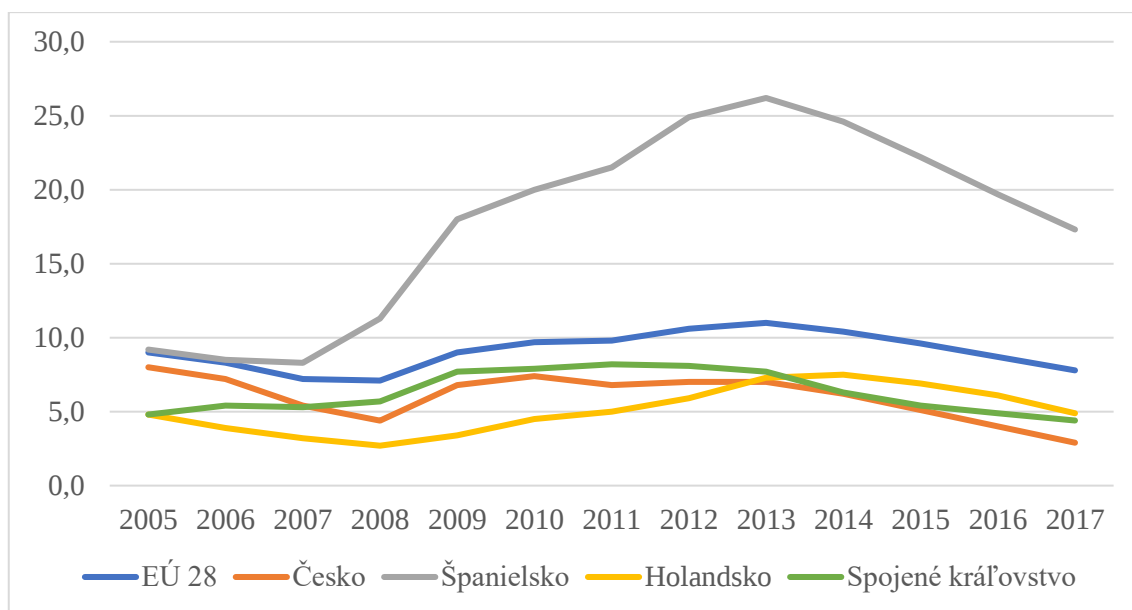
Graf 2: Vývoj zamestnanosti v populácii 15 - 64 rokov



Prameň: EUROSTAT. *Employment rates by sex, age, educational attainment level and citizenship* [online]. 3.8.2018 [cit. 2018-8-12]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Zamestnanosť vo všetkých krajinách rástla do roku 2008, kedy v dôsledku krízy nabrala krátkodobu opačný trend. Opäť s výnimkou Španielska, kde zlá situácia na trhu práce vyvrcholila až v roku 2013 najnižšou úrovňou zamestnanosti a ako je zjavné aj z grafu vývoja nezamestnanosti, tak aj najvyššou nezamestnanosťou. Mierny pokles zamestnanosti je v rovnakom období badateľný aj v prípade Holandska, to však má dlhodobo jednu z najvyšších úrovní zamestnanosti v EÚ, ktorá v súčasnosti opäť prekračuje 75 %. Mierou zamestnanosti sa západoeurópskym krajinám dlhodobo približuje Česko, čomu v súčasnosti navyše nahráva pozitívna situácia na trhu práce.

Graf 3: Vývoj nezamestnanosti v populácii 15 - 64 rokov



Prameň: EUROSTAT. *Unemployment rates by sex, age and citizenship (%)* [online]. 3.8.2018 [cit. 2018-8-12]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

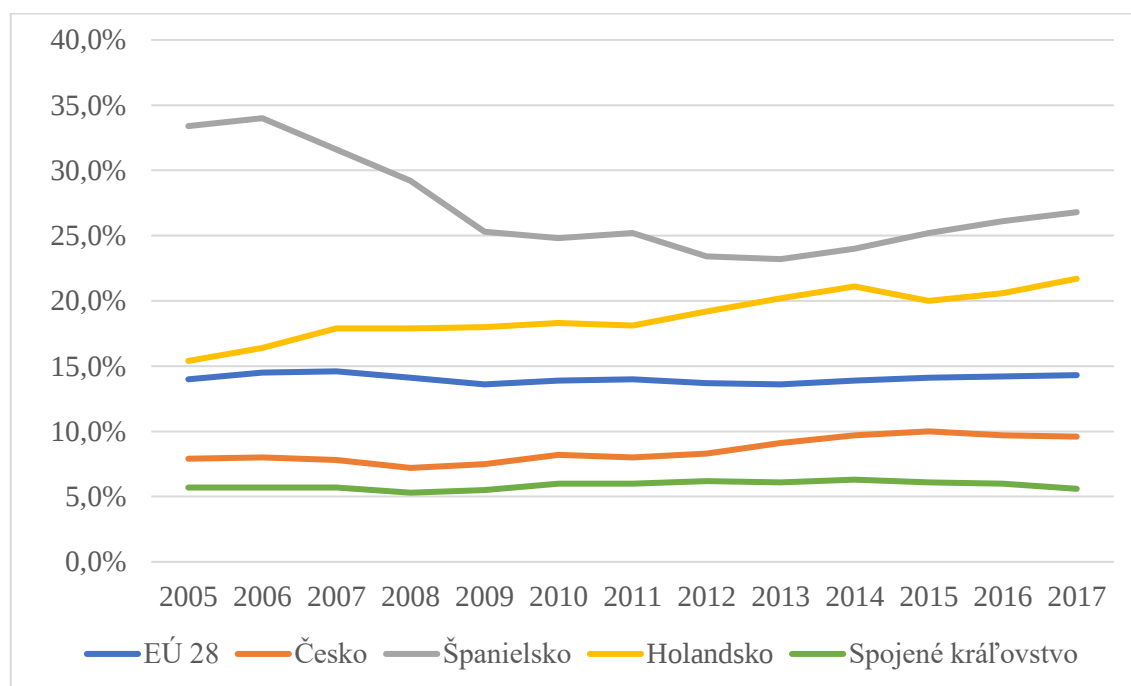
Rok 2013 predstavuje zlom aj pri pohľade na vývoj nezamestnanosti. Zmenu trendu vo vývoji nezamestnanosti je badať u všetkých krajín a aj na úrovni EÚ, je teda možné tento rok považovať za posledný krízový rok na trhu práce a začiatok obdobia rastu. Tu stojí za zmienku najmä nejednotný vývoj v Česku a Španielsku – kým v Španielsku je pokles nezamestnanosti do istej miery „prikrášlený“ úbytkom ekonomicky aktívnej populácie, v Českej republike klesá nezamestnanosť aj napriek značnému nárastu podielu aktívneho obyvateľstva. To naznačuje, že v Česku prebieha omnoho výraznejšia tvorba pracovných miest.

Zmienené tri ukazovatele spolu úzko súvisia a majú predstavovať základný náhľad na vývoj trhu práce v porovnaní medzi jednotlivými krajinami. Analýza vzhľadom k jednotlivým formám práce nasleduje v ďalších častiach.

3.2. Dočasná práca

V druhej časti práce boli charakterizované základné formy flexibilnej práce, pričom jednou z najrozšírenejších je dočasná práca. Tá vo všetkých krajinách funguje na podobnom princípe, rozdiely sú len v regulácii. Využívanie dočasnej práce v jednotlivých krajinách ako podiel na všetkých pracujúcich je zachytené na grafe 4. V tejto časti sú dočasnej práce v rámci štatistík počítané všetky jej varianty, tzn. aj práca prostredníctvom agentúr práce a práca na zavolanie, keďže v rámci zjednotených európskych štatistík je dostupnosť dát obmedzená. Dominantnú časť však tvoria zmluvy na dobu určitú, ktoré sú v niektorých krajinách najrozšírenejším spôsobom flexibilnej práce vôbec.

Graf 4: Podiel zamestnancov na dobu určitú



Prameň: EUROSTAT. *Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship* [online]. 4.10.2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Rozdiely vo využívaní dočasnej práce sú naprieč krajinami významné, deklarované zastúpenie je v Španielsku až päťkrát vyššie než v Británii. V prípade Česka ide o podiel

nižší než je priemer EÚ. Ako je uvedené v kapitole 2.1, v Česku sa flexibilné druhy práce rozšírili až po roku 1989 z dôvodu prísnej regulácie pracovného trhu v období socializmu, v súčasnosti je však už dočasná práca právne upravená rovnako, ako aj všetky ostatné najpoužívannejšie formy práce známe zo zahraničia. V období medzi rokmi 2005 a 2017 však vzrástol podiel tejto formy práce o menej než 2 %, čo v období 12 rokov predstavuje len veľmi pomalý rast. Tento rast navyše nebol stály – do roku 2008 mu predchádzal mierny pokles a podobný trend je možné sledovať aj po roku 2015, čo naznačuje súvislosť medzi touto formou zamestnávania a hospodárskou situáciou, keďže práca na dobu určitú je v mnohých situáciách záujmom (a výhodou pre) zamestnávateľa. V čase vyššej nezamestnanosti saisky váh pri vyjednávaní nakláňajú v prospech zamestnávateľa, vďaka čomu môže zamestnancovi nastaviť menej výhodné pracovné podmienky, prípadne je vyšší počet ľudí po strate práce odkázaných na dočasnú prácu. Zmluva na dobu určitú sa v Česku zvyčajne využíva pri najímaní nových zamestnancov a po vypršaní býva nahradená trvalým pracovným pomerom, niektorí zamestnávateľia však využívajú možnosť rolovať takýto pracovný pomer pre prípad horšej situácie na trhu, vďaka čomu si znížia náklady v prípade znižovania stavov. Tieto dva dôvody potvrdzuje fakt, že väčšina pracovných zmlúv na dobu určitú sa dá radiť medzi dlhodobé (uzavreté na 1 rok alebo viac).⁴⁰

Španielsky pracovný trh sa dodnes spamätáva z poslednej ekonomickej krízy a pracovný trh stojí na vratkých nohách, predovšetkým kvôli nekvalitným pracovným miestam. A hoci jednoduchý pohľad na graf a porovnanie súčasných hodnôt s predkrízovými napovedá pozitívny vývoj, nie je tomu celkom tak – znížil sa podiel zamestnancov na dobu určitú na všetkých zamestnaných, znížila sa aj celková zamestnanosť, dramaticky však stúpol počet uzavretých zmlúv. Viac než 21,5 milióna nových pracovných zmlúv v roku 2017 je najviac od začiatku štatistického zisťovania, ich počet sa za 5 rokov zvýšil o 7 miliónov.⁴¹ K tomuto paradoxu dochádza najmä výrazným nárastom počtu pracovných zmlúv na veľmi krátke obdobie – 26 % dočasných

⁴⁰ EUROSTAT. *Temporary employees by sex, age and duration of the work contract* [online]. 4.10.2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁴¹ MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. *Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo* [online]. 2018, No. 125 [cit. 2018-11-25]. Dostupné z: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/125/index.htm.

zmlúv uzavretých v roku 2017 tvoria zmluvy s trvaním do 7 dní, výnimkou nie sú ani zmluvy na niekoľko hodín (viď tabuľka 2). Štyri z desiatich zmlúv boli uzavreté na menej ako mesiac a ďalších 35% boli len zmluvy o dielo bez stanovenej doby platnosti (*Contrato por obra o servicio*), naproti tomu len 2% na viac než pol roka.⁴² Tieto krátkodobé zmluvy sa využívajú najmä v oblasti ubytovania a pohostinstva, vo výrobe a v administratíve.⁴³

Tabuľka 2: Pracovné zmluvy uzavreté v Španielsku v roku 2017

Typ zmluvy	Počet
do 7 dní	5 570 581
7 - 15 dní	940 221
15 dní - 1 mesiac	1 634 997
1 - 3 mesiace	2 009 453
3 - 6 mesiacov	1 365 626
6 - 12 mesiacov	432 839
nad 12 mesiacov	71 988
bez doby trvania	7 546 348
Na dobu neurčitú	1 929 250
Celkový počet	21 501 303
Priemerná doba trvania	51,67 dní

Prameň: SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, *Estadística de contratos...*

Tento jav je v súčasnosti unikátny pre Španielsko a je v kontraste so zamestnávaním napríklad v Česku, kde zásadnú úlohu hrajú predovšetkým dlhodobejšie zmluvy a odlišná je aj podstata ich využívania. Vynárajú sa tu viaceré negatíva – záťaž spojená s narastajúcou administratívou najmä pre firmy a verejné inštitúcie, zvyšuje sa nestabilita pracovného trhu a v neposlednom rade príležitostné práce neprinášajú potrebné prostriedky do verejných rozpočtov ani sociálnu ochranu pre zamestnancov. Vlády si síce tento problém uvedomujú, avšak na rozdiel od reformy, ktorá stála za nárastom dočasnej práce, reformy po roku 2000 zamerané na jej potlačenie nepriniesli očakávaný úspech.

⁴² SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Estadística de contratos* [online]. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2017, Vol. 2 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2017/diciembre_2017/ESTADISTICA_DE_CONTRATOS_ACUM.pdf.

⁴³ FELGUEROSO, Florentino et al. *Recent trends in the use of temporary contracts in Spain*. FEDEA, 2017. Dostupné z: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2017-25.pdf>.

Po roku 2006 síce podiel dočasnej práce klesal, avšak na úkor nezamestnanosti, nie trvalých pracovných miest. Výrazný vplyv na jej využívanie nemali ani reformy z rokov 2010 a 2012, na základe ktorých boli mierne uvoľnené podmienky prepustenia zamestnanca z trvalého pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti alebo zlej ekonomickej situácie podniku, čo malo podporiť zamestnávanie na dobu neurčitú.⁴⁴

Celkom odlišným vývojom prechádza pracovný trh z hľadiska dočasnej práce v Holandsku. Kým v Španielsku je práca na dobu určitú vnímaná ako jeden z hlavných problémov tamajšieho pracovného trhu a prísna legislatíva má za cieľ obmedziť najímanie zamestnancov na dočasné zmluvy, v Holandsku od roku 2005 stúplo ich využívanie o viac než tretinu, a to napriek relatívne obmedzeným možnostiam rolovania takýchto zmlúv. Najvyšší rast prebiehal v predkrízových rokoch a neskôr v druhej fáze krízy od roku 2012.

Kým v rovnakom období po roku 2012 tiež došlo v Holandsku k miernemu zrýchleniu rastu nezamestnanosti, v ostatných krajinách sa rast spomalil alebo zastavil. Toto je vysvetľované hromadením pracovnej sily v predchádzajúcom období, ku ktorému dochádzalo tým, že po nástupe krízy v jej prvej fáze sa zamestnávateľia zdráhali prepúšťať zamestnancov. Pri zohľadnení vysokých nákladov prepúšťania v Holandsku by sa im to totiž za predpokladu krátkeho trvania krízy nevyplatilo. Viedlo to teda k poklesu produktivity a reálnych miezd.⁴⁵ K rýchlejšiemu rastu nezamestnanosti došlo až v druhej fáze krízy po roku 2012. Bolo to práve v tejto fáze, kedy sa opäť začal zvyšovať podiel dočasných zamestnancov, a to aj napriek tomu, že zamestnanosť u tejto menej chránenej časti zamestnancov reaguje na hospodársku situáciu výraznejšie.⁴⁶ Prepustenie zamestnanca pri vypršaní platnosti jeho pracovnej zmluvy neprináša oproti stálemu zamestnancovi žiadne náklady (za predpokladu, že firma o tom zamestnanca včas upovedomí), a teda je možné tento rast vysvetliť horšou situáciou na trhu práce a neistotou firiem ohľadom budúceho vývoja.

⁴⁴ ORTÍZ GARCÍA, Pilar. Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. Cuadernos de Relaciones Laborales. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2012. Vol. 31, No. 1. ISSN 1131-8635. Dostupné z: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41644>.

⁴⁵ VAN DEN BERGE, Wiljan, et al. *The Dutch labour market during the Great Recession*. Haag: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, 2014. Dostupné z: <https://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/cpb-background-document-dutch-labour-market-during-great-recession.pdf>.

⁴⁶ Tamtiež.

Pomerne nízke štatistické podiely dočasných pracovníkov sú vykazované v prípade Británie. To súvisí s problémom spoľahlivosti štatistických dát, ktoré z väčšej časti pochádzajú z dotazníkových šetrení. Hoci vykonávané zjednotenou metodikou, prinášajú v niektorých krajinách výsledky mierne odlišné od dát poskytovaných vládnyimi inštitúciami (vychádzajúce z registrov napr. finančných úradov alebo ministerstiev práce). Hoci je možné považovať dáta o flexibilnej práci z dotazníkových šetrení ako podhodnotené, ako tvrdia Pavlopoulos a Vermunt,⁴⁷ ani dáta vychádzajúce z registrov nie sú zbavené chýb. V prípade dočasnej práce je častou príčinou chýb mylné subjektívne hodnotenie konkrétnej osoby, ktorá považuje svoju prácu za trvalú, avšak pracovná zmluva je na dobu určitú. Naopak, časť zamestnancov v trvalom pracovnom pomere hodnotí svoju prácu ako dočasnú.⁴⁸ Čo sa týka samotného deklarovaného zastúpenia dočasnej práce, zostáva v priebehu celej doby vskutku stabilné na úrovni 6 %, s malými odchýlkami smerom nahor počas krízy a nadol pred jej vypuknutím a neskôr v rokoch zotavenia. Značí to, že už predtým liberálny pracovný trh nebol v tomto ohľade tak zasiahnutý krízou čo do štruktúry zamestnanosti, ako napríklad v Španielsku. Počas krízy sa však zdvojnásobil podiel tých, ktorí mali dočasnú prácu z dôvodu, že nenašli trvalé zamestnanie. Ďalším dôvodom pre nižšie uplatnenie dočasnej práce môže byť samotná liberálna povaha britského trhu práce – ako tvrdia Cahuc, Charlot a Malherbet⁴⁹, nahradzovanie trvalých pracovných miest menej zväzujúcimi dočasnými zamestnancami je intenzívnejšie najmä v kontinentálnych ekonomikách, ktoré sa vyznačujú vyššou ochranou trvalých pracovných miest (porov. vid' graf 8).

Lepší náhľad na využívanie dočasnej práce naprieč krajinami je možné získať z rozkladu na jednotlivé skupiny obyvateľstva. Základným je rozdelenie podľa pohlaví, ktoré zobrazuje graf 5.

V každej krajine je podiel žien na dočasnej práci mierne vyšší, než je tomu u mužov. Rozdiel je najvyšší v Česku, kde je medzi ženami približne o tretinu vyšší podiel dočasne

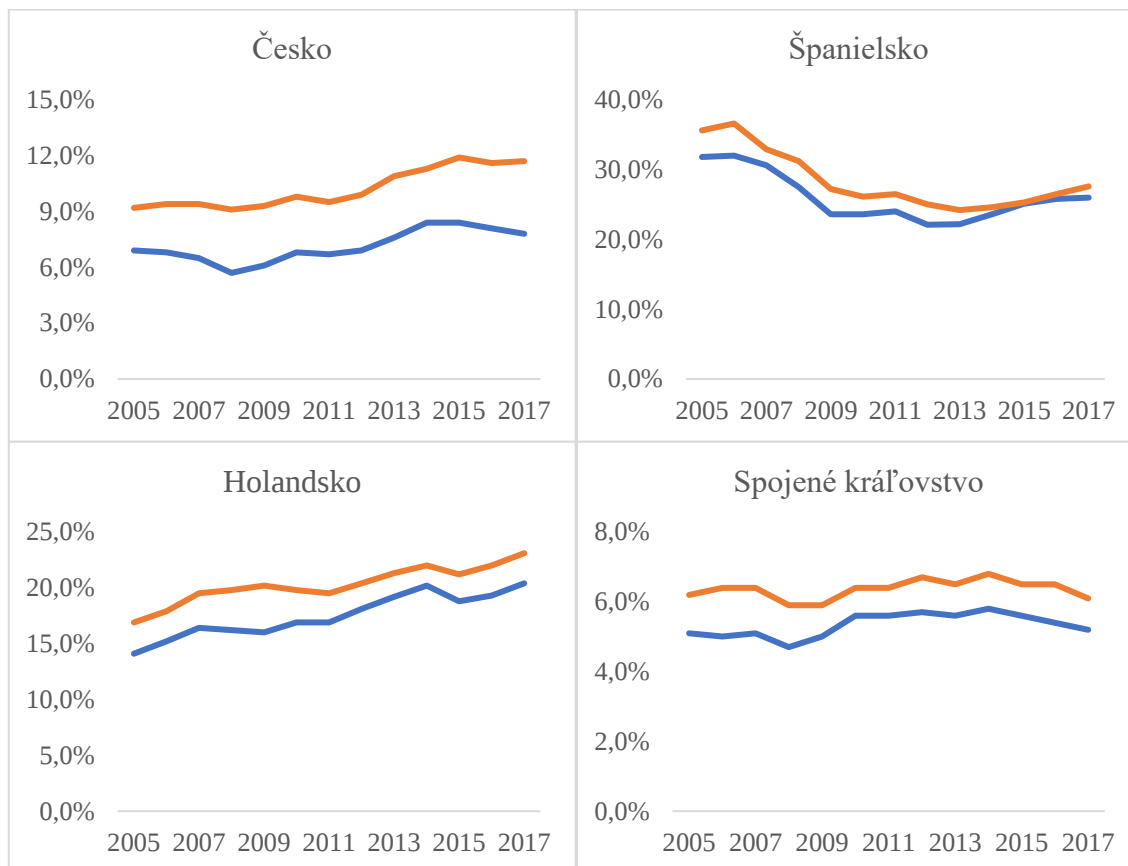
⁴⁷ PAVLOPOULOS, Dimitris a Jeroen VERMUNT. Measuring temporary employment. Do survey or register data tell the truth?. *Survey Methodology* [online]. 2015, Vol. 41, No. 1, pp. 197-214 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: http://dare.ubvu.vu.nl/bitstream/handle/1871/51351/pavlopoulos_vermunt.pdf?sequence=1.

⁴⁸ Tamtiež.

⁴⁹ CAHUC, Pierre, Olivier CHARLOT a Franck MALHERBET. Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover. *International Economic Review* [online]. 2016, Vol. 57, No. 2, 533-572 [cit. 2018-11-19]. DOI: 10.1111/iere.12167. ISSN 00206598. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/iere.12167>.

zamestnaných, než je tomu u mužov. V zásade však zvyčajne platí, ako je jasné z grafu 5, že vo všetkých krajinách je rozdiel dlhodobo relatívne stabilný a malý, preto sa nedá povedať, že by dočasná práca bola doménou tej ktorej skupiny. Platí však, že je vyššie percento žien, ktoré dočasnú prácu volia dobrovoľne, inými slovami, že nemajú záujem o trvalý pracovný pomer.

Graf 5: Podiel dočasných zamestnancov na všetkých zamestnaných podľa pohlavia
(modrá krivka – muži, červená krivka – ženy)



Prameň: EUROSTAT. *Temporary employees as percentage...*

Čo sa týka rozdelenia na vekové skupiny, tu sú rozdiely výraznejšie. V Česku bolo do roku 2010 veľmi vysoké využívanie dočasnej práce u ľudí nad 65 rokov presahujúce 80 %. Dôvodom bola vtedy platná právna úprava, ktorá umožňovala ľuďom po dovŕšení dôchodkového veku pracovať len na zmluvu do jedného roku trvania, a práve pod túto podmienku spadala absolútna väčšina ľudí v tejto vekovej skupine. Následná novela zákona toto obmedzenie od roku 2011 zrušila, čím mnoho pracujúcich prešlo do trvalého pracovného pomeru (ak im to zamestnávateľ ponúkol), naďalej však dočasnú prácu

vykonáva 30 % zamestnancov nad 65 rokov.⁵⁰ Podobná situácia je aj v Holandsku. V Španielsku a Británii je zastúpenie dočasnej práce v tejto vekovej skupine relatívne nízke.⁵¹

Najvyššie zastúpenia má v súčasnosti dočasná práca u mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov, a to naprieč všetkými krajinami. Kým však v Británii tento podiel dosahuje podľa výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) len niečo cez 14 % zo všetkých pracujúcich mladých ľudí, v Česku je to takmer tretina, v Holandsku viac než polovica a v Španielsku dokonca tri štvrtiny pracovníkov. Príčiny tohto vysokého zastúpenia sa rozchádzajú. V Španielsku je situácia najmenej priaznivá – hlavnou príčinou je opäť pretrvávajúca zlá situácia na trhu práce, na ktorú doplácajú predovšetkým ľudia bez kvalifikácie a praxe, kam prirodzene spadajú najmä mladí ľudia. Až 73% mladých ľudí s dočasnou prácou nemalo možnosť nadviazať trvalý pracovný pomer, preto si zvolili dočasnú prácu. Podiel takýchto ľudí sa výrazne zvýšil po vypuknutí krízy a v posledných rokoch zostáva viac-menej stabilný. V Holandsku naopak väčšia časť mladých o trvalú prácu nejavila záujem, podobná situácia je aj v Británii.⁵²

Nad 60 % mladých ľudí má dočasnú prácu „nedobrovoľne“ aj v Česku, kde je však bežnou praxou pri zamestnávaní mladých ľudí začať zmluvou na dobu určitú, ktorá býva následne obnovená, častokrát už na dobu neurčitú.⁵³ Na mladých ľudí má, prirodzene, táto prax najvyšší dopad, keďže práve v tomto veku najviac mladých ľudí nachádza svoje prvé zamestnanie. Pre firmy je to praktický nástroj, slúžiaci aj ako dlhšia skúšobná doba, v rámci ktorej by sa mal zamestnanec osvedčiť.

Všeobecne menej zastúpená je dočasná práca u ľudí v hlavnom produktívnom veku, t. j. 25 – 64 rokov, a to predovšetkým u ľudí nad 50 rokov.⁵⁴ U ľudí tejto vekovej kategórie je možné očakávať skôr preferenciu stabilného pracovného miesta a budovania kariéry, preto menej často menia zamestnanie a tým pádom sú menej vystavení riziku

⁵⁰ Zákon č. 306/2008 Sb., ktorým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *Sbírka zákonů*. 2008. ISSN 1211-1244. Čl. 1, odst. 37.

⁵¹ EUROSTAT. *Temporary employees as percentage...*

⁵² EUROSTAT. *Temporary employees by sex, age and main reason* [online]. 3.8.2018 [cit. 2018-8-29]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁵³ Tamtiež.

⁵⁴ EUROSTAT. *Temporary employees as percentage...*

nachádzania práce na dobu určitú.⁵⁵ Hlavným dôvodom využívania je v tejto vekovej skupine opäť predovšetkým nemožnosť nájsť si trvalé pracovné miesto, najmä v Španielsku a Česku.⁵⁶

Spojením vyššie uvedených charakteristík s úrovňou vzdelania sa dostávame k základnej charakteristike osôb, ktoré sú vystavené vyššiemu riziku závislosti od dočasnej práce.⁵⁷ V Česku sú to predovšetkým osoby s najnižším vzdelaním, tzn. nanajvýš s ukončenou strednou školou s výučným listom. Títo síce tvoria len malú časť celkového počtu zamestnaných, v rámci tejto skupiny je však vysoký podiel tých, ktorí nenachádzajú trvalé zamestnanie. Zároveň je vysoký podiel dočasne zamestnaných u mladých ľudí s najnižším, alebo naopak najvyšším vzdelaním – v oboch prípadoch približne 43 % zo všetkých zamestnaných v danej skupine. Tu je nutné podotknúť, že väčšina dočasne zamestnaných z týchto skupín tak robí z dôvodu neúspechu pri hľadaní trvalého pracovného miesta. Ďalšou skupinou sú dôchodcovia, ktorých k tomu v prípade Česka kedysi viedli najmä legislatívne požiadavky, dnes je to však najmä dobrovoľné rozhodnutie plynúce z nezáujmu o trvalé pracovné miesto.

V prípade ostatných krajín badať mierne odlišnosti – v Británii bolo v minulosti najvyššie zastúpenie u ľudí s najvyšším vzdelaním a u ľudí nad 65 rokov. V súčasnosti je však najmä u mladých ľudí do 25 rokov bez ohľadu na ukončené vzdelanie. V Holandsku sú to, podobne ako v Česku, ľudia s nižším vzdelaním, prípadne mladí ľudia do 25 rokov. V Španielsku je situácia dlhodobo problematická pre mladých ľudí do 25 rokov, z ktorých takmer tri štvrtiny sú odkázané na dočasnú prácu bez ohľadu na vzdelanie a tiež pre ľudí s nižším vzdelaním od 15 do 49 rokov.

⁵⁵ U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS. *Employee Tenure Summary*. U.S. Department of Labor [online]. 20. 9. 2018 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: <https://www.bls.gov/news.release/tenure.nr0.htm>.

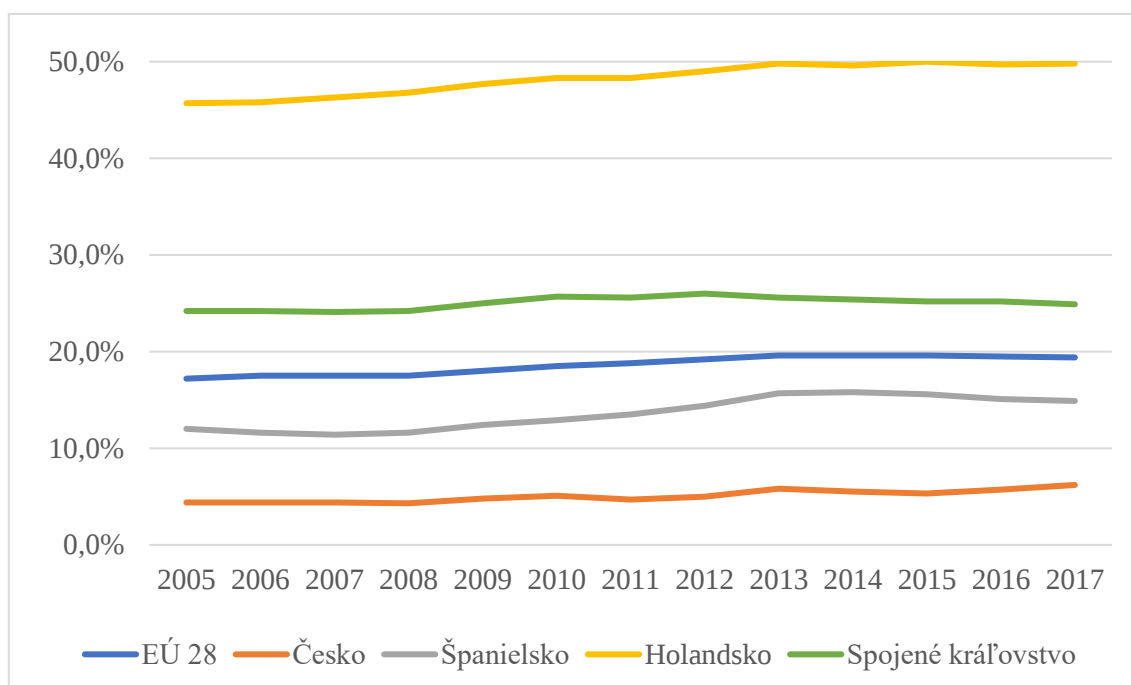
⁵⁶ EUROSTAT, *Temporary employees by sex, age and main reason...*

⁵⁷ Autor považuje za vhodnejšie vyjadriť výskyt dočasnej práce zohľadnením jej výskytu v rámci množiny všetkých pracujúcich s rovnakými vlastnosťami, než prostým vyjadrením ich podielu na dočasnej práci, pretože to lepšie vyjadruje výskyt v rámci danej skupiny. Naopak, rozdelenie množiny dočasných zamestnancov na jednotlivé skupiny je výrazne ovplyvnené odlišnými mierami ekonomickej aktivity a demografickými faktormi, na ktoré sociálna politika nemá veľký vplyv.

3.3. Čiastočné úväzky

Druhým základným typom flexibilnej práce sú skrátené úväzky. Tie sú dnes hojne využívané vo väčšine krajín Európskej únie, výnimkou sú krajiny východnej a juhovýchodnej Európy. Základný pohľad na podiel skrátených úväzkov na celkovej zamestnanosti zobrazuje graf 6. Pri rozhodovaní o výške úväzku je vo všetkých krajinách s výnimkou Holandska v štatistikách Eurostatu rozhodujúcim faktorom subjektívny pocit daného opýtaného, či jeho hlavné zamestnanie je na plný alebo čiastočný úväzok. V Holandsku je táto hranica objektívne daná na úrovni 35 odpracovaných hodín týždenne.

Graf 6: Podiel zamestnaných s čiastočným úväzkom na všetkých zamestnaných



Prameň: EUROSTAT. *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and citizenship* [online]. 3.8.2018 [cit. 2018-8-15]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Rozdiely medzi jednotlivými krajinami sú opäť vysoké. Najviac sa využívajú skrátené úväzky v Holandsku, kde až 50 % zamestnaných odpracuje menej ako 35 hodín týždenne. V priebehu sledovaných 12 rokov podiel pozvoľne mierne rástol, najmä v prvej fáze krízy v rokoch 2009 – 2012. Vysoký podiel čiastočných úväzkov je tiež v Británii, kde na skrátený úväzok pracuje štvrtina zamestnancov a tento podiel bol počas celého sledovaného obdobia stabilný. V Španielsku je zastúpenie v porovnaní s rozmachom dočasnej práce nižšie a je mierne pod priemerom EÚ. Výraznejší rast čiastočných

úväzkov prebiehal v krízových rokoch a 2008 – 2013, mimo toto obdobie ich využívanie skôr stagnovalo.

Vo využívaní čiastočných úväzkov opäť zaostáva Česko – podľa posledných dostupných štatistík je na skrátený úväzok zamestnaných len 6,2 % zo všetkých zamestnaných, čo je len o necelé 2 percentuálne body viac než v roku 2005. Z dát tiež vyplýva, že tomuto pomalému rastu v prvej fáze do roku 2008 v Česku aj v ostatných krajinách s výnimkou Holandska predchádzala stagnácia. Nadalej tak platí, že flexibilné zamestnávanie je v Česku pomerne marginálna záležitosť a napriek všetkým legislatívnym predpokladom sa jeho podiel zvyšuje len veľmi pomaly. Z toho vyplýva otázka, prečo táto forma práce, v západnej Európe tak rozšírená, nachádza v Česku len obmedzené uplatnenie. Možné hlavné príčiny sa ponúkajú hneď dve: fakt, že úroveň príjmov je v Česku nadalej nižšia ako v západoeurópskych krajinách, kvôli čomu sa zamestnancom nevyplatí obmedzovať svoju pracovnú dobu, prípadne nízka ponuka takýchto pracovných miest zo strany zamestnávateľov. Ďalšie dôvody môžu byť tiež v nastavení spoločnosti – z pohľadu zamestnancov (predovšetkým tých v hlavnom produktívnom veku) môže pretrvávajúť konzervatívny postoj k moderným formám práce a práca na plný úväzok tak v spoločnosti zostáva podobnou dogmou ako napríklad bývanie vo vlastnom byte.

V prípade Česka by sa do tejto štatistiky mali premietnuť aj zamestnanci mimo pracovný pomer pracujúci na základe dohody o pracovnej činnosti, ktorá predstavuje flexibilnejšiu formu práce na skrátený úväzok, avšak s nízkou ochranou pracovného miesta, s krátkou výpovednou dobou a počet odpracovaných hodín je obmedzený maximálne na polovičný úväzok. Dotazníkové šetrenia však nezisťujú podiel takýchto osôb, preto sa predpokladá, že sú zahrnuté pod ostatnými formami flexibilnej práce vrátane čiastočných úväzkov.

V Holandsku, zvanom v tomto kontexte aj *part-time ekonomikou*, nastal veľký vzostup čiastočných úväzkov v osemdesiatych a deväťdesiatych rokoch 20. storočia v súvislosti so vstupom vydatých žien a matiek na trh práce. Do sedemdesiatych rokov len jedna vydatá žena z desiatich mala platenú prácu a v krajine prevládal tradičný pohľad na rodinu, kde muž je živiteľom a žena sa stará o deti a domácnosť. V poslednej štvrtine 20. storočia sa však spoločnosť výrazne zmenila a na konci deväťdesiatych rokov malo platené zamestnanie už 5 z desiatich žien. Prelomové kolektívne zmluvy, adaptácia regulácie práce na zmeny v spoločnosti a snaha o vyrovnané postavenie zamestnancov na

plný a skrátенý úvázok, ktorá započala dostatočne skoro, umožnili ich širšie začlenenie na pracovný trh. Rozmach skrátенých úvázkov v Holandsku zašiel tak ďaleko, že dnes sú vnímané ako bežná forma práce a medzi flexibilné formy práce tam nie sú ani začleňované.

Je všeobecne známe, že na rozdiel od dočasnej práce sú skrátенé úvázky do veľkej miery ženskou záležitosťou, konkrétne čísla za jednotlivé krajiny zobrazuje tabuľka 3.

Najviac to platí práve v Holandsku, kde približne tri štvrtiny zamestnaných žien pracujú na skrátенý úvázok, pričom predstavujú 68 % zo všetkých takto zamestnaných (nižší podiel z dôvodu nižšej ekonomickej aktivity u žien). Podobne to platí aj v ostatných krajinách, kde je podiel skrátенých úvázkov všeobecne nižší, stále však platí, že sú zastúpené najmä ženami.

Tabuľka 3: Podiel čiastočných úvázkov v roku 2017 podľa pohlavia

Česko			Španielsko		
Celkom	Muži	Ženy	Celkom	Muži	Ženy
6,2%	2,4%	10,9%	14,9%	7,2%	24,1%
Holandsko			Spojené kráľovstvo		
Celkom	Muži	Ženy	Celkom	Muži	Ženy
49,8%	27,0%	75,8%	24,8%	11,1%	40,2%

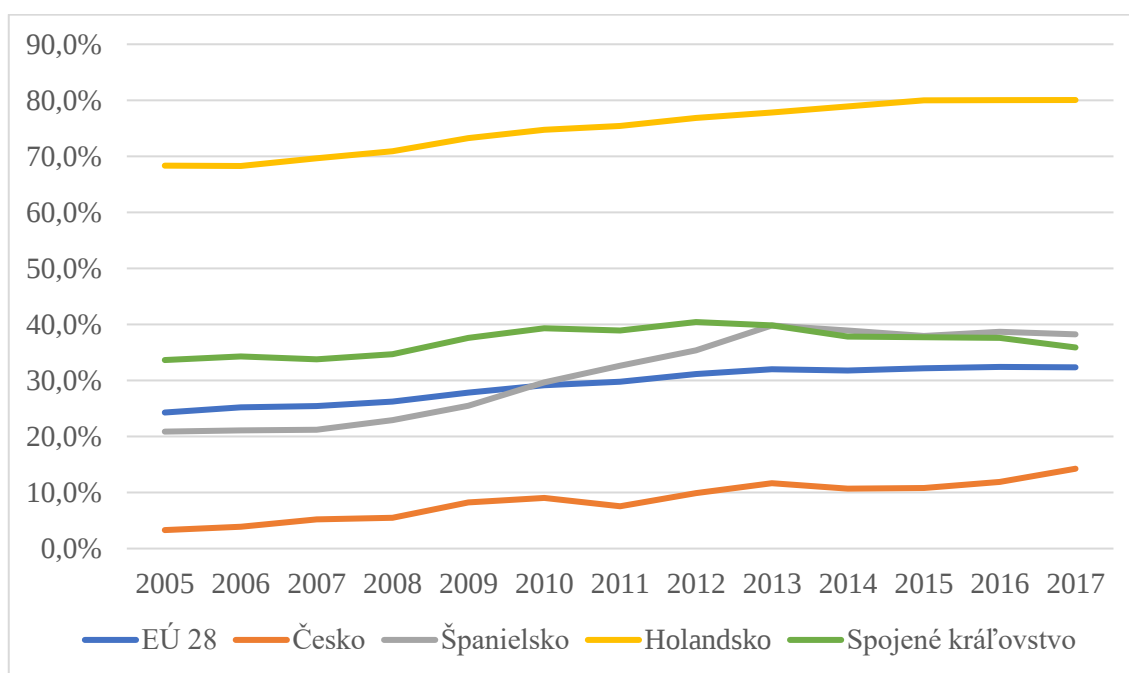
Prameň: EUROSTAT. *Part-time employment as percentage...*

Pri pohľade na jednotlivé vekové skupiny sa dostávajú do popredia rovnako ako pri dočasnej práci, mladí ľudia do 25 rokov a ľudia v dôchodkovom veku. Vývoj v skupine ľudí do 25 rokov zobrazuje graf 7. Pomerne dynamický bol počas sledovaného obdobia vývoj v Česku, kde v roku 2005 pracovalo na skrátенý úvázok len 3,3 % pracujúcich mladých ľudí do 25 rokov, no v roku 2017 to už bolo 14,3 %, čo je najvyšší rast spomedzi všetkých vekových skupín. Tento vývoj bol stabilný, s výnimkou poklesu v dôsledku prebiehajúcej krízy v rokoch 2008 a 2011 a krátkej stagnácie v rokoch 2014 a 2015. Celkovo najdynamickejší vývoj bol v krízových rokoch 2009 – 2013. V tomto období zároveň narástol podiel tých, ktorí ako hlavný dôvod skrátенého úvázku uviedli súbeh so štúdiom, prípadne že sa jednalo o praxe.⁵⁸

⁵⁸ EUROSTAT. *Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age* [online]. 3.8.2018 [cit. 2018-8-15]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

V rovnakom období rástol podiel mladých ľudí na skrátených úväzkoch aj v ostatných krajinách, pričom zvyčajným dôvodom pre túto formu práce bol aj tam (s výnimkou Španielska) najmä súbeh so štúdiom, čo naznačuje, že sa jedná o skupinu ľudí, ktorí volia skrátený úväzok dobrovoľne a o prácu na plný úväzok v danom období nemali záujem. Na druhej strane, v období krízy sa zvyšoval podiel tých, ktorých hlavným dôvodom pre skrátený úväzok bola nemožnosť nájsť si prácu na plný úväzok. Z toho sa dajú odvodiť dva hlavné dôvody pre prácu na skrátený úväzok u mladých ľudí – jednak je to (z väčšej časti) spôsob skĺbenia práce so štúdiom, prípadne je to v menšej miere nedobrovoľný krok, spôsobený zlou hospodárskou situáciou v krajine, kedy rastie nezamestnanosť a šanca nájsť si prácu na plný úväzok je nízka. To druhé je práve prípad Španielska, kde od začiatku ekonomickej krízy len menšia časť pracuje na skrátený úväzok z dôvodu štúdia. Behom rokov 2009 – 2013 sa podiel mladých ľudí na skrátenom úväzku takmer zdvojnásobil (z 22,9 % na 39,8 %) a podobne sa takmer zdvojnásobil aj podiel tých, ktorých hlavným dôvodom bola nemožnosť nájsť si prácu na plný úväzok (z 32,7 % na 58,6 %).⁵⁹

Graf 7: Podiel zamestnaných na skrátený úväzok vo veku 15 - 24 rokov



Prameň: EUROSTAT, *Part-time employment as percentage...*

⁵⁹ EUROSTAT, *Main reason for part-time employment...*

Druhou skupinou, ktorá vo zvýšenej miere využíva čiastočné úväzky, sú opäť ľudia nad 65 rokov. Jedná sa zväčša o ľudí, ktorí už dosiahli dôchodkový vek, no z rôznych dôvodov naďalej pracujú, z veľkej časti práve na skrátenej úväzok. Vo väčšine krajín a tiež na úrovni Európskej únie tomu zodpovedá nadpolovičná väčšina pracujúcich v tomto veku, zo sledovaných krajín je výnimkou len Španielsko, kde je to len 26,2 % zamestnaných a v posledných rokoch sa podiel mierne znižoval. Naopak, v Holandsku počas celého sledovaného obdobia viac než 80 % pracujúcich nad 65 rokov pracovalo menej než 35 hodín týždenne. V tejto vekovej skupine sa na až na výnimky jedná skôr o dobrovoľné rozhodnutie pracovať menej, vyplývajúce z dôvodu vyššieho veku a z možnosti súčasne poberať starobný dôchodok (v Španielsku bola táto možnosť „aktívneho dôchodku“ zavedená až v roku 2013, kým napríklad v Británii v roku 1989). V zásade je možné povedať, že po dosiahnutí veku odchodu do dôchodku je zamestnanec vystavený dvom zásadným otázkam – či bude pokračovať v práci a koľko času bude práci venovať. Rozhodnutie o tej prvej sa premieta do miery ekonomickej aktivity – kým Španielsko je s 2,1 % na úplnom konci tabuliek v EÚ, v Česku je to 6,4 %, v Holandsku 7,7 % a v Británii pracuje až 10,3 % ľudí vo veku nad 65 rokov. Všeobecne teda pracujúci dôchodcovia zvyčajne predstavujú len malú časť aktívnej populácie. Druhá zmienená otázka sa potom premieta do podielov zamestnaných na skrátenej úväzok, ktoré sa dajú v tomto kontexte chápať ako prechodný stav alebo čiastočný odchod do dôchodku (ktorý je vo viacerých krajinách takisto právne upravený).⁶⁰

Pre ostatné vekové skupiny v intervale 25 – 64 rokov je táto forma flexibilnej práce skôr okrajovou záležitosťou, predovšetkým v prípade mužov. Výnimkou je opäť Holandsko, kde obmedzuje svoj pracovný čas takmer každý piaty muž v hlavnom produktívnom veku.

Čo sa týka rozdelenia podľa vzdelania, rozdiely medzi jednotlivými úrovňami nie sú veľmi výrazné. Je možné sledovať mierne vyššie zastúpenie medzi ľuďmi s nižším vzdelaním, a to naprieč všetkými vekovými skupinami. Taktiež vývoj v jednotlivých vekových skupinách vo väčšine prípadov skôr kopíroval vývoj agregovaných jednotiek, výnimkou je len výrazný rast využívania skrátenej úväzok v Česku ľuďmi do 25 rokov

⁶⁰ EUROSTAT, *Main reason for part-time employment...*

s dosiahnutým aspoň bakalárskym stupňom – zo 4,1 % v roku 2005 na 32,6 % v roku 2017, čo značí narastajúci záujem mladých absolventov a študentov v posledných ročníkoch.⁶¹

Ako už bolo zmienené, skrátené úväzky sú do veľkej miery ženskou záležitosťou, keďže výrazne vyšší podiel žien než mužov obmedzuje svoj pracovný čas. U žien sa však taktiež vyskytujú rozdiely, a to nielen podľa veku, ale aj podľa počtu a veku ich detí. Z výsledkov zisťovania pracovných síl vyplýva, že podiel žien na skrátenom úväzku pozvoľne rastie s počtom detí, a to vo všetkých sledovaných krajinách. Vo väčších domácnostiach teda existuje vyšší predpoklad, že matka bude obmedzovať čas strávený prácou. Úplne iná je situácia u mužov – s počtom detí rastie podiel mužov zamestnaných na plný úväzok, avšak len kým počet detí nie je vyšší než dve. Od troch a viac detí je podiel mužov pracujúcich na čiastočný úväzok opäť vyšší, zvyčajne však nedosahuje tak vysoký podiel ako u bezdetných mužov (s výnimkou Británie). Toto platí aj v prípade agregovaných čísel v rámci EÚ.

Posledný náhľad do štatistík v rámci skrátených úväzkov smeruje k donedávna prehliadanej, v súčasnej dobe zmietanej migračnou krízou však významne diskutovanej skupine zamestnancov, ktorou sú cudzinci. Tabuľka 5 zobrazuje podiel zamestnancov pracujúcich na čiastočný úväzok podľa krajiny pôvodu.

Tabuľka 4: Podiel zamestnaných na čiastočný úväzok podľa pôvodu (2017)

Pôvod	EÚ 28	Česko	Španielsko	Holandsko	Spojené kráľovstvo
Domáci	18,6%	6,2%	13,9%	50,6%	25,4%
Cudzinci	24,5%	6,1%	20,0%	43,8%	22,6%
- z krajín EÚ	22,4%	6,1%	18,6%	40,4%	18,7%
- mimo EÚ	25,7%	6,1%	20,6%	45,2%	25,5%

Prameň: EUROSTAT. *Part-time employment as percentage....*

Holandsko a Británia sa vymykajú celoeurópskemu trendu využívania čiastočných úväzkov vo väčšej miere cudzincami, než pôvodným domácim obyvateľstvom. V Česku, kde veľkú časť cudzincov tvoria Ukrajinci, Slováci a Vietnamci, je rozloženie vyrovnané. V Holandsku obmedzujú svoj pracovný čas skôr domáci obyvatelia, v Británii pracujú na čiastočný úväzok predovšetkým domáci obyvatelia a cudzinci z krajín mimo EÚ.

⁶¹ EUROSTAT. *Full-time and part-time employment by sex, age and educational attainment level* [online]. 3.8.2018 [cit. 2018-9-5]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Prekvapivo vo väčšine krajín a aj na európskej úrovni využívajú tento typ flexibilnej práce skôr cudzinci spoza hraníc EÚ, než tí z členských krajín. Tento rozdiel je najvyšší práve v Holandsku a Británii, ktoré sú typickými destináciami pre ľudí zo strednej Európy, ktorí sem cestujú za prácou a sú to častokrát zamestnanci na menej kvalifikovaných pozíciách, kde sa dočasná práca a čiastočné úväzky vyskytujú častejšie. Táto problematika by mohla byť predmetom ďalšieho výskumu, ktorý by pomohol identifikovať príčiny rozdielného využívania flexibilnej práce u cudzincov z krajín EÚ a u cudzincov zo zbytku sveta.

V zásade je možné pomenovať niekoľko hlavných skupín obyvateľstva, ktoré vo zvýšenej miere využívajú čiastočné úväzky. Túto formu práce vyhľadávajú predovšetkým ženy-matky, pričom podiel stúpa s počtom detí, a teda je tu logickým dôvodom spojenie práce so starostlivosťou o rodinu a domácnosť. Druhou skupinou sú mladí ľudia, prevažne študenti, pre ktorých je práca na čiastočný úväzok spôsobom skombinovania štúdia s prácou. Tretou skupinou sú ľudia v dôchodkovom veku, u ktorých sa zvyčajne jedná o akýsi prechodný stav pred odchodom do dôchodku. U všetkých týchto skupín sa jedná najmä o dobrovoľnú voľbu, kde čiastočný úväzok ponúka určitú mieru flexibility a umožňuje súčasne štúdium, starostlivosť o deti, prípadne odpočinok a voľný čas. Výnimkou je len Španielsko, kde počas ekonomickej krízy výrazne stúpol podiel tých, ktorí chcú pracovať na plný úväzok, avšak nemajú tú možnosť, jedná sa teda o podzamestnanosť a pre zamestnanca záchranu pred nezamestnanosťou. Všeobecne tiež platí, že čiastočné úväzky vyžívajú viac ľudia s nižším vzdelaním, avšak rozdiely medzi jednotlivými skupinami podľa vzdelania nie sú významné.

3.4. Rozdiely v regulácii hlavných typov flexibilnej práce

Na dnešnú situáciu na trhu práce v oblasti flexibilného zamestnávania je treba nahliadať ako na výsledok minulého vývoja, a naopak súčasné smerovanie legislatívy vytvára podmienky pre vývoj do budúcnosti. Zároveň však platí, že pôsobením neustále sa rozráhajúceho Európskeho legislatívneho rámca dochádzalo v posledných rokoch ku konvergencii v mnohých oblastiach pracovného práva, najmä z hľadiska sociálnej ochrany zamestnancov, čo je v súlade s nastavenou politikou flexicurity.

Príkladom nech je porovnanie Holandska s krajinami, ktoré sa zamerali na flexibilné zamestnávanie až neskôr, napríklad so Španielskom. V Holandsku, ako bolo spomenuté vyššie, boli čiastočné úväzky propagované v deväťdesiatych rokoch s cieľom pritiahnuť na trh práce ekonomicky neaktívne obyvateľstvo, najmä vydaté ženy a matky. Politická propagácia by však nemala efekt bez toho, aby sa flexibilná práca stala výhodnou alternatívou pre zamestnancov (a zamestnávateľov). Veľkým skokom v tomto smere bolo v roku 1996 prijatie zákona zakazujúceho diskrimináciu na základe výšky úväzku. Cieľom bolo dosiahnuť rovnakú mzdu (relatívne vzhľadom k výške úväzku), rovnaké podmienky pre kariérny rozvoj a prepúšťanie, rovnaké právo na dovolenku alebo sociálne benefity. Jedným z pilierov pozitívneho vývoja bola tiež spolupráca s odbormi, ktoré majú v rámci polderového modelu tradične silné slovo.⁶² Výsledkom je dnes ekonomika, kde polovica pracujúcich pracuje menej než 35 hodín týždenne.

V Španielsku podobne rýchly nárast spôsobený zmenou v prístupe regulátora prišiel naopak v súvislosti s dočasnými zmluvami, kým čiastočné úväzky zostávali až donedávna skôr marginálnou záležitosťou a v určitých ohľadoch boli dokonca penalizované. Absencia politickej vôle podporovať tento typ zamestnávania a pomerne neskoro implementované zásadné opatrenia na podporu tvorby takýchto pracovných miest (konkrétne to boli napr. daňové úľavy pri zamestnaní mladých a/alebo nekvalifikovaných ľudí na skratený úväzok) alebo na zvýšenie sociálnej ochrany (uľahčenie prístupu k sociálnym dávкам) sa prejavili na nízkom a len pomaly rastúcom podiele takýchto zamestnancov. Obzvlášť druhý zmienený typ opatrení – zvýšenie sociálnej ochrany – sa naplno prejavil až v poslednej dekáde. Významným počínom v tejto oblasti bol verdikt ústavného súdu z marca 2013 o protiústavnosti predpisu, na základe ktorého bola pri posúdení nároku na starobný dôchodok zohľadnená odpracovaná doba prepočítaná na ekvivalent plného úväzku, v dôsledku čoho museli tí, čo pracovali na čiastočný úväzok, odpracovať dlhšiu dobu, aby dosiahli minimálny počet odpracovaných rokov.⁶³ Paradoxne však aj v takom prípade býval ich vymeraný dôchodok nižší, než u tých, čo pracovali na plný úväzok. Tento postup bol súdom

⁶² GÓMEZ, Sandalio. *El contrato a tiempo parcial en holanda y su aplicación en España* [online]. IESE Business School, 2014 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: <https://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0329.pdf>

⁶³ STC 61/2013, de 14 de marzo. ES:TC:2013:61. Dostupné z: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/23370>.

označený ako nepriama forma rodovej diskriminácie, keďže na čiastočné úväzky pracujú aj v Španielsku predovšetkým ženy. Musel teda byť nahradený novým predpisom, kde sa podmienky zjednotili.⁶⁴ V tom istom roku bol schválený nový zákon, na základe ktorého bola odpracovaná doba počítaná výlučne na základe doby, po ktorú bol zamestnanec zamestnaný, bez ohľadu na výšku úväzku.⁶⁵

Pri zjednodušenom pohľade je možné porovnávať u jednotlivých krajín v prípade základných typov flexibilnej práce predovšetkým podmienky najímania, podmienky prepúšťania a práva zamestnancov (v porovnaní s bežnými zamestnancami). V tretej menovanej oblasti sa dnes nevyskytujú výrazné rozdiely medzi jednotlivými krajinami – v rámci EÚ jednotlivé členské štáty implementujú smernice EÚ a tak sú dnes už v každej krajine právne zakotvené nariadenia o rovnakých právach stálych a dočasných zamestnancov, prípadne zamestnancov na plný úväzok. Trochu inak to však je v praxi, kde problém s nerovným prístupom pretrváva a zamestnanci s čiastočným úväzkom v mnohých prípadoch napríklad odpracujú väčší objem práce než stanovuje ich úväzok, avšak mzda zostáva nižšia.

Rozdiely sa objavujú pri prvých dvoch oblastiach. Čo sa týka dočasnej práce a podmienok najímania, tu sa objavuje základný rozdiel v prípade Španielska, kde je treba vytvorenie takéhoto pracovného miesta zdôvodniť. Táto podmienka existuje v španielskom zákonníku práce dlhé desaťročia, dnes sa však už jedná skôr o formalitu, keďže nie je dôsledne uplatňovaná. Podiel dočasnej práce je navyše v Španielsku najvyšší zo všetkých sledovaných krajín, pričom v žiadnej inej povinnosť zdôvodňovať dočasnú prácu nie je. Ak bolo teda cieľom obmedziť tvorbu takýchto pracovných miest, je táto podmienka nefunkčná a prakticky zbytočná. Čo sa týka samotných pracovných zmlúv a ich rolovania, možno trochu prekvapivo ponúka najviac voľnosti český zákonník práce – najviac tri zmluvy s dĺžkou dokopy 9 rokov, kým v Británii môže takýto pracovný pomer trvať najviac 4 roky, v Španielsku 3 roky a v Holandsku 2 roky (ak neberieme do úvahy možnosť predĺženia pri kolektívnych zmluvách v niektorých krajinách). Napriek

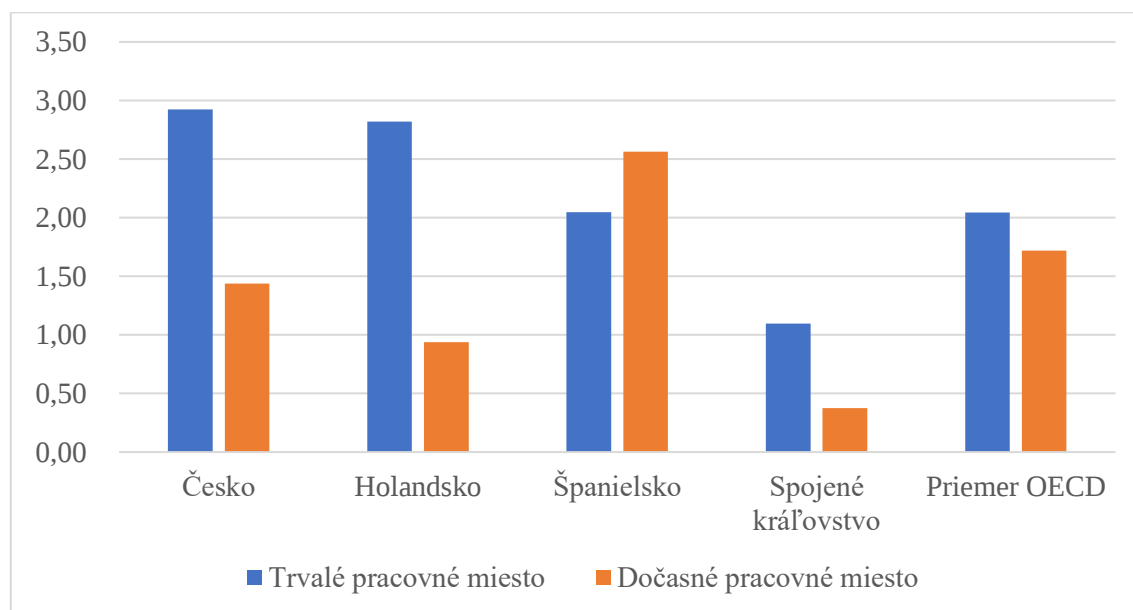
⁶⁴ CALABUIG PUIG, María Amparo. Sobre la concreción del concepto de discriminación indirecta. Un análisis a propósito del trabajo a tiempo parcial y el cálculo de pensiones. *Revista europea de derechos fundamentales* [online]. 2013, No. 22, pp. 343-370 [cit. 2018-10-18]. ISSN 1699-1524. Dostupné z: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4773009>.

⁶⁵ *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social* [online] [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/r60-rdleg1-1994.t3.html#da7.

výrazne dlhšej povolenej dobe rolovania však Česku dočasná práca nie je tak výrazným problémom – zásluhu na tom má jednak dobrá ekonomická situácia pri dlhodobo nízkej nezamestnanosti a jednak zvyklosť využívať zmluvu na dobu určitú predovšetkým pri nástupe zamestnanca do firmy a neskôr ju nahradiť trvalým pracovným pomerom.

Čo sa týka prepúšťania, v Česku a Británii sa aplikuje klasická výpovedná lehota, v Holandsku je nutný súhlas od súdu alebo od úradu práce tak, ako u trvalého pracovného pomeru, samotná možnosť predčasného ukončenia však musí byť ukotvená v zmluve. V Španielsku je definovaný určitý okruh objektívnych dôvodov, na základe ktorých môže byť zamestnanec na dobu určitú prepustený predčasne. Zamestnávateľ navyše musí vyplatiť odstupné (a to aj v prípade ukončenia prac. pomeru vypršaním zmluvy). Toto spolu s ďalšími opatreniami má za následok, že v Španielsku je ochrana pracovného miesta v prípade práce na dobu určitú výrazne prísnejšia ako v iných sledovaných krajinách a je prísnejšia tiež oproti priemeru krajín OECD, ako ukazuje graf 8. Naopak ochrana trvalého pracovného miesta (v prípade individuálneho prepúšťania) je na úrovni priemeru OECD a výrazne nižšia než v Holandsku alebo Česku.

Graf 8: Prísnosť ochrany pracovného miesta u trvalých a dočasných pracovných miest, 2013



Prameň: OECD. *OECD Indicators of Employment Protection* [online]. [cit. 2018-10-22]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>.

U skrátených úväzkov sú podmienky nastavené analogicky, pričom sa právna úprava v ani jednej z krajín zvyčajne veľmi nelíši od bežných pracovných pomerov a pri najímaní a prepúšťaní teda platia bežné pravidlá zmienené už v predchádzajúcich častiach

práce. Ani v tomto smere teda nie je možné hovoriť o nejakej cielenej snahe o zvýhodnenie flexibilnej práce zo strany štátu. Výnimkou je len špeciálny skrátený úväzok v Španielsku, určený na náhradu zamestnanca v čiastočnom dôchodku – v tomto prípade sa zmluva riadi špeciálnymi podmienkami definovanými zákonníkom práce. Toto opatrenie však nemá za cieľ podporovať flexibilnú prácu, ale zníženie nezamestnanosti a odovzdávanie skúseností odchádzajúcich zamestnancov ich náhradníkom, preto zamestnanému pod takouto zmluvou neprináša špeciálne výhody.

Ďalšie rozdiely je možné nájsť v špeciálnych stimuloch a opatreniach zameraných na podniky, ktorých účelom je podporiť flexibilné zamestnávanie. Zvyčajne sú stimuly na trhu práce smerované na podporu zamestnávania určitých znevýhodnených skupín obyvateľstva, ako sú dlhodobo nezamestnaní, mladí ľudia a študenti, rodičia v starostlivosti o malé deti alebo osoby so zdravotným postihnutím.

V prípade práce na dobu určitú sa nejedná o formu práce, ktorá by prinášala stabilitu a vysokú úroveň ochrany, stimuly teda smerujú skôr k podpore trvalých pracovných miest. V Španielsku sú zavedené rôzne daňové úľavy pri premene väčšiny typov dočasných zmlúv na trvalé, predovšetkým v prípade mladých zamestnancov (daňové úľavy sú v tomto prípade vyššie u žien). Sú súčasťou širokého systému zvýhodnení vytvorených s cieľom podnietiť vytváranie nových pracovných miest v krajine, ktorá dlhodobo trpí vysokou nezamestnanosťou. Medzi ďalšie opatrenia, ktoré španielsky štátny úrad práce (*Servicio público de empleo estatal*, SEPE) pravidelne aktualizuje, patria v oblasti flexibilnej práce najmä daňové úľavy za zamestnávanie mladých ľudí na špeciálne čiastočné úväzky spojené s doplnkovým vzdelávaním (zavedené v roku 2013).⁶⁶ Je však otázne, či a do akej miery komplikovaný systém v Španielsku motivuje firmy vytvárať pracovné miesta.

V ostatných krajinách sú podobné opatrenia skôr výnimkou a necielia na flexibilnú prácu, existujúce opatrenia sa zameriavajú opäť najmä na podporu dlhodobého zamestnávania a podporu zamestnávania špecifických skupín, napríklad v rámci rodinnej politiky alebo na riešenie vysokej nezamestnanosti mladých ľudí. Mierny posun k lepšiemu môže nastať v blízkej dobe v Česku, nakoľko dosluhujúca vláda v roku 2017

⁶⁶ SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Bonificaciones / reducciones a la contratación laboral* [online]. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf.

schválila koncepciu rodinnej politiky, ktorá pomenúva hlavné výhody a riziká flexibilnej práce pre zamestnancov, zamestnávateľov a štát a navrhuje konkrétne opatrenia – zľavu na poistnom pre zamestnávateľa, ktorý poskytuje flexibilné formy práce (skrátенý úväzok alebo zdieľané pracovné miesto, obe v prípade osôb v starostlivosti o dieťa) a právne ukotvenie zdieľaného pracovného miesta.⁶⁷ Navrhované opatrenia majú za cieľ podporiť vytváranie takýchto pracovných miest zamestnávateľmi tam, kde je o ne záujem zo strany zamestnancov a zvýšiť tak disponibilný príjem v domácnosti, resp. pomôcť rodičom sklbiť starostlivosť o dieťa s prácou. Žiadne z navrhovaných opatrení však doposiaľ nebolo realizované. Slabou stránkou navrhovaných opatrení je navyše úzke zameranie na rodičov v opatere o dieťa do 7 rokov (18 v prípade zdravotne postihnutého dieťaťa), ktorí tvoria len časť potenciálnych záujemcov o tento typ práce. Rovnaký typ podpory by mohol byť uplatniteľný aj v prípade študentov, dlhodobo nezamestnaných alebo ľudí na „čiasťochom dôchodku“ (tzn. pracujúcich na čiastočný úväzok a súčasne poberaajúcich starobný dôchodok), pričom najmä prvá skupina vo vysokej miere vyhľadáva flexibilné formy práce.

3.5. Agentúrne zamestnávanie

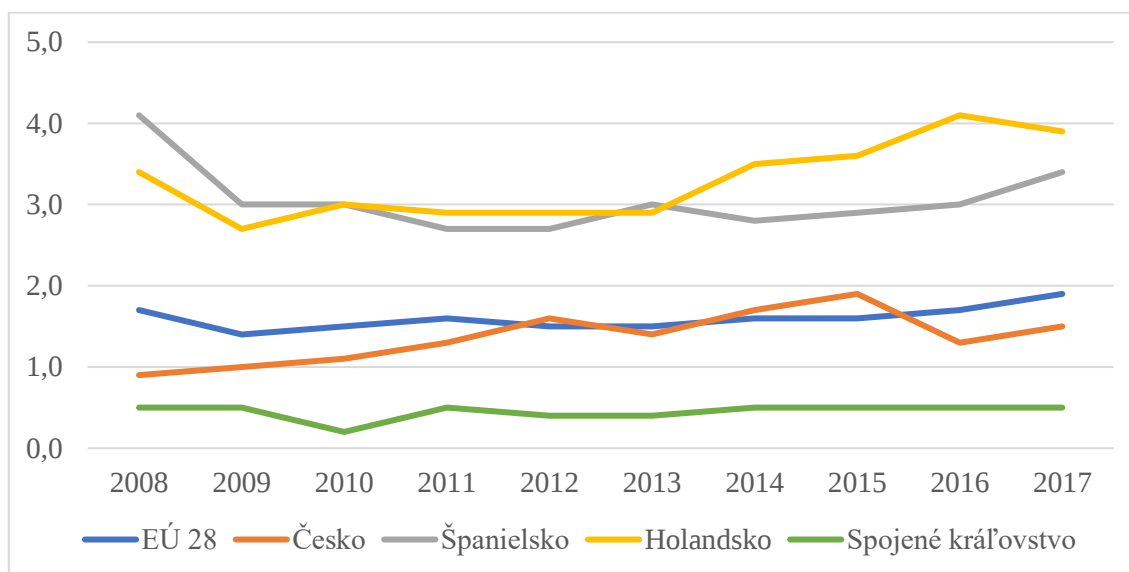
Samostatnú časť v rámci dočasnej práce tvoria agentúrni pracovníci. Táto forma práce sa v Česku taktiež rozmohla až po roku 1989, na rozdiel od skrátенých úväzkov a zmlúv na dobu určitú však dosahuje podľa štatistík len malý podiel na celkovej práci, rádovo v jednotkách percent, ako je zjavné z grafu 9.

Podobné zastúpenie agentúrnej práce je aj v iných krajinách EÚ, údaj za Česko je takmer na úrovni priemeru všetkých členských štátov a v ostatných sledovaných krajinách sa v roku 2017 pohybovalo v rozmedzí 0,5 – 3,9 %. Štatistiky, ktoré sprostredkúva Eurostat, vychádzajúce z VZPS, však treba brať v tomto prípade s veľkou rezervou. Kým 1,5 % podiel podľa VZPS za rok 2017 predstavuje približne 70 – 80 tisíc zamestnancov, česká Asociácia poskytovateľov personálnych služieb (APPS) ich počet

⁶⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÝCH VĚCÍ. *Koncepcie rodinné politiky* [online]. 2017 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31577/Koncepcie_rodinne_politiky.pdf.

na začiatku toho istého roku odhadovala na viac ako 200 000.⁶⁸ Český statistický úrad udáva pre rok 2016 len niečo vyše 85 000 agentúrnych zamestnancov.⁶⁹ Údaj APPS však je možné interpretovať ako počet ľudí, ktorí počas daného roku využili služby pracovných agentúr a nie ako priemerný počet agentúrnych zamestnancov v danej chvíli. Tento celkový počet je potom dôležitý pri úvahách o dopade agentúrneho zamestnávania – v krátkom časovom horizonte má dopad na omnoho väčšiu časť obyvateľstva.

Graf 9: Podiel agentúrnych zamestnancov na všetkých zamestnaných



Prameň: EUROSTAT. *Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity* [online]. 4.10.2018 [cit. 2018-10-6]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Výrazne odlišné počty sú však vykazované za niektoré ďalšie krajiny, najmä Britániu, ktorá je zvyčajne považovaná za jednu z krajín, kde je výskyt agentúrnej práce vysoký a má najdlhšiu históriu. Z výsledkov VZPS zverejnených britským štatistickým úradom vyplýva, že na konci roku 2017 bolo cez pracovné agentúry zamestnaných (v rámci ich primárneho zamestnania) menej než 300 000 zamestnancov,⁷⁰ kým niektoré

⁶⁸ ČTK. Pracovních agentur v Česku stále přibývá, poptávka z firem roste. *Aktuálně.cz* [online]. Praha: Economia, 10. 1. 2017 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pracovnich-agentur-v-cesku-stale-pribyva-poptavka-z-firem-ro/r~0eaa2c02d74011e6a8cb002590604f2e/>.

⁶⁹ HARÁK, Tomáš. Kterým agenturám práce v České republice rostou tržby. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2018, Vol. 8, No. 2, s. 30-31 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2018/02/18041802.pdf>.

⁷⁰ OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS. EMP07: Temporary employees. *The Office for National Statistics* [online]. 14. 8. 2018 [cit. 2018-10-19]. Dostupné z: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/temporaryemployeesemp07>.

odhady hovoria o 800 000⁷¹ alebo dokonca 1,2 miliónoch⁷² agentúrnych zamestnancov. Vysoký rozdiel v odhadoch a štatistikách podľa zistení Judgeovej a Tomlinsona⁷³ spôsobuje niekoľko skupín zamestnancov, ktorí sa identifikovali v dotazníkovom šetrení v rámci niektorej inej skupiny – patria sem najmä zamestnanci, ktorí majú dlhodobé pracovné miesto, ale zostávajú zamestnancami pracovnej agentúry, ďalej tiež niektorí zamestnaní, ktorí sa v dotazníkoch identifikovali ako samostatne zárobkovo činní, ale v skutočnosti boli zamestnaní agentúrou. Do tretice sem patrí menšia skupina zamestnancov, pre ktorých je to druhá práca popri ich hlavnom zamestnaní. Po započítaní týchto skupín počet agentúrnych zamestnancov výrazne prekročil 800 000.⁷⁴

Z dôvodu nízkej výpovednej hodnoty štatistík v oblasti agentúrneho zamestnávania je teda nutné spoľahnúť sa na ďalšie analýzy vypracované na základe dát medzinárodných združení pracovných agentúr. Všeobecne v rámci krajín EÚ sú pracovné agentúry využívané pre sprostredkovanie práce najmä mladými ľuďmi do 24 rokov.⁷⁵ Podľa analýz (a tiež podľa štatistík z VZPS) sú využívané v podobnej miere mužmi a ženami a najviac sa uplatňujú v menej kvalifikovaných profesiách v spracovateľskom priemysle a v službách.⁷⁶ Zastúpenie agentúrnej práce sa však postupne zvyšuje a pozornosť je teda nutné venovať legislatívnej stránke tohto typu zamestnávania.

Kameňom úrazu agentúrneho zamestnávania je totiž dlhodobé postavenie pracovníkov, ktoré je častokrát horšie než v prípade vlastných zamestnancov firmy. Prípadov nárazového prepúšťania veľkého počtu pracovníkov (ako je prípad z Británie spomenutý v druhej kapitole) je bohužiaľ mnoho, v dôsledku čoho sú v rámci EÚ dlhodobé vyvíjané snahy na dosiahnutie rovnejšieho prístupu. Kľúčovým opatrením bola

⁷¹ THE RESOLUTION FOUNDATION. Parts of British business have become 'agency worker reliant' in recent years. *The Resolution Foundation* [online]. 10. 2. 2018 [cit. 2018-10-19]. Dostupné z: <https://www.resolutionfoundation.org/media/press-releases/parts-of-british-business-have-become-agency-worker-reliant-in-recent-years/>.

⁷² WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION. *Economic Report* [online]. Brusel: World Employment Confederation, 2018 [cit. 2018-10-19]. Dostupné z: https://www.wecglobal.org/fileadmin/media/pdf/WEC_Economic_Report_2018_Edition%20OLD.pdf.

⁷³ JUDGE, Lindsay a Daniel TONLINSON. *Secret agents: agency workers in the new world of work* [online]. Resolution Foundation, 2016 [cit. 2018-10-19]. Dostupné z: <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2016/12/Secret-Agents.pdf>.

⁷⁴ Tamtiež.

⁷⁵ V zmysle percentuálneho zastúpenia agentúrnych zamestnancov v danej vekovej skupine.

⁷⁶ COUNTOURIS, Nicola, et al. *Report on Temporary Employment Agencies and Temporary Agency Work*. Ženeva: International Labour Office, 2016. ISBN 978-92-2-131253-6. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ed_dialogue/msu/documents/publication/wcms541655.pdf, s. 24 – 25.

smernica 2008/104/ES, na základe ktorej bola napríklad v Británii upravená regulácia agentúrneho zamestnávania za účelom zlepšenia pracovných podmienok. Dnes, po implementácii smernice, je možné štyri sledované krajiny podľa ich prístupu rozdeliť na dve skupiny: Španielsko a Česko, u ktorých sú pri agentúrnom zamestnávaní uplatňované bežné typy pracovnoprávných vzťahov bez zvláštnych ustanovení na ochranu zamestnanca a Holandsko a Británia, kde je regulácia „šitá na mieru“ tomuto typu zamestnávania a je spojená s premenlivou mierou ochrany zamestnanca.

V Česku sa pri agentúrnom zamestnávaní častokrát využívajú dohody o práci mimo pracovný pomer, ktoré sú najflexibilnejšou formou zamestnávania pre zamestnanca aj zamestnávateľa, vyznačujú sa však veľmi nízkou úrovňou ochrany zamestnanca po celú dobu trvania a negarantujú žiadne nároky na zamestnanecké benefity a platenú dovolenku. Taktiež je možné jednoducho sa vyhnúť ustanoveniam o náhradách mzdy pri práceneschopnosti a v určitých prípadoch zamestnanec neodvádza ani poistné na sociálne zabezpečenie. V Španielsku sú využívané najmä bežné typy dočasných pracovných zmlúv, pričom v prípade zmluvy na dobu určitú platia bežné ustanovenia o povinnom odstupnom pri jej neobnovení. Toto spolu s preplácaním prípadného nároku na dovolenku (viď kap. 2.3) síce predstavuje určitý prvok sociálnej ochrany pri strate zamestnania, na druhej strane je tento systém trochu ťažkopádny a nerieši hlavné riziká agentúrneho zamestnávania tak, ako systémy v Holandsku a Británii.

V Holandsku je dlhodobo zavedený trojfázový systém (fázy A, B a C), pričom prvá fáza je svojou flexibilitou blízka systému uplatňovanému v Česku. Dlhodobí agentúrni zamestnanci v ďalších fázach majú však väčšie výhody než v Česku, čo sa týka dlhšej výpovednej doby, dovolenky a práceneschopnosti. V druhej a tretej fáze má zamestnanec navyše nárok na mzdu v určitej výške aj v prípade, že má podpísanú zmluvu na dobu určitú, ale agentúra momentálne nemá preňho pracovné miesto.

Britský systém založený na kvalifikačnej dobe je podobný tomu holandskému tým, že sa skladá z jednotlivých fáz sprevádzaných odlišnými mierami flexibility a ochrany. Prvú fázu charakterizuje predovšetkým vysoká flexibilita pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je podobná fáze A v Holandsku aj agentúrnej práci v Česku. Druhá fáza tu však na rozdiel od Holandska začína už po odpracovaní 12 týždňov, čo je výrazne skôr než v Holandsku. Zamestnanec týmto získa už po približne troch mesiacoch rovnaký nárok na dovolenku ako bežný zamestnanec firmy a rovnakú mzdovú sadzbu vrátane individuálnych bonusov a ďalších benefitov (napr. stravné lístky). V spojení s povinnou

náhradou mzdy od agentúry (viď kap. 2.2), ktorá môže v niektorých prípadoch nahradiť výpovednú lehotu, sa tak dlhodobé agentúrne zamestnávanie približuje bežnému pracovnému pomeru u užívateľskej firmy.

Ako je známe, základným princípom agentúrneho zamestnávania je sprostredkovanie dočasnej, krátkodobej alebo dlhodobej práce v užívateľských firmách, pričom agentúrne pracovníci zostávajú zamestnancami pracovnej agentúry. Hovorí sa však tiež o možnosti využitia práce prostredníctvom agentúry ako o „odrazovom mostíku“ smerom k trvalej práci. Na túto tému vzniklo množstvo štúdií v krajinách EÚ, ktoré túto hypotézu až na výnimky nepotvrdili.⁷⁷⁷⁸ Jednou z takých výnimiek je práve Španielsko, kde práca prostredníctvom agentúry zvyšuje šancu na získanie trvalého miesta, ale len u vyššie kvalifikovaných pracovníkov.⁷⁹ Odlišný pohľad prezentuje španielska asociácia pracovných agentúr ASEMPLEO, podľa ktorej až 30 % agentúrnych zamestnancov sa po odchode zamestná u užívateľských firiem.⁸⁰ Hoci neexistujú dostatočné a jednoznačné dôkazy podporujúce hypotézu o odrazovom mostíku, v každom prípade je možné agentúrnej práci pričítať jednu významnú výhodu, a tou je čas. Dočasné pridelenie prostredníctvom pracovnej agentúry môže jednak eliminovať výpadok mzdy v období hľadania stabilnej práce, na druhej strane môže nezamestnanému poskytnúť potrebný čas na hľadanie vhodného a kvalitného pracovného miesta.

Hodnotenie spokojnosti agentúrnych pracovníkov s pracovnými podmienkami by mohlo slúžiť ako ukazovateľ kvality nastavenej legislatívy. Analýzu rozdielnych prístupov k regulácii agentúrneho zamestnávania by preto bolo vhodné doplniť o porovnanie spokojnosti agentúrnych pracovníkov v jednotlivých krajinách, relevantné prieskumy spracované na medzinárodnej úrovni, z ktorých by bolo možné vyvodit' závery, však v súčasnosti nie sú dostupné. Čo sa týka porovnania spokojnosti s prácou

⁷⁷ HVEEM, Joakim. Are temporary work agencies stepping stones into regular employment?. *IZA Journal of Migration* [online]. 2013, Vol. 2, No. 1 [cit. 2018-10-19]. DOI: 10.1186/2193-9039-2-21. ISSN 2193-9039. Dostupné z: <http://izajom.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9039-2-21>.

⁷⁸ KVASNICKA, Michael. *Does temporary work help provide a stepping stone to regular employment?* [online]. National Bureau of Economic Research, working paper No. 13843, 2008 [cit. 2018-10-19]. DOI: 10.3386/w13843. Dostupné z: <https://www.nber.org/papers/w13843>.

⁷⁹ GARCIA-PEREZ, J. Ignacio a Fernando MUNOZ-BULLON. Temporary Help Agencies and Occupational Mobility. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* [online]. 2005, Vol. 67, No. 2, pp. 163-180 [cit. 2018-10-19]. DOI: 10.1111/j.1468-0084.2004.00115.x. ISSN 0305-9049. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1468-0084.2004.00115.x>.

⁸⁰ ASEMPLEO. *Ventajas: Trabajadores y Empresas...*

u agentúrnych pracovníkov a vlastných zamestnancov užívateľskej firmy, Wilkin⁸¹ vo svojej meta-analýze dospel k záveru, že spokojnosť takýchto pracovníkov je nižšia oproti vlastným zamestnancom. Pri rozdelení pracovníkov do dvoch skupín podľa toho, či sa pre túto formu práce rozhodli cielene a dobrovoľne alebo nedobrovoľne, bola vyššia spokojnosť s prácou zistená u prvej skupiny.⁸² Nižšiu spokojnosť dočasných zamestnancov (a to ako v prípade agentúrnych zamestnancov, tak aj zamestnancov na dobu určitú) potvrdzujú aj Dawson, Veliziotis a Hopkins⁸³, podľa ktorých je hlavným (a niekedy tiež jediným) dôvodom neistota okolo budúcnosti ich pracovného miesta. Veľkým prínosom pre hodnotenie regulácie agentúrneho zamestnávania by však v budúcnosti bolo spracovanie relevantných medzinárodných štatistík.

Bez ohľadu na rozdiely v regulácii v jednotlivých krajinách patrí agentúrna práca medzi najflexibilnejšie formy zamestnávania. V niektorých krajinách (Británia, Holandsko) prináša pri dlhodobom pridelení pracovníka (alebo pri dlhodobej spolupráci s agentúrou) určitý kompromis medzi flexibilitou a ochranou, v prípade kratších prác sa však vyznačuje výraznou prevahou flexibility a vysokou nestabilitou, a to vždy aspoň pre jednu stranu pracovného vzťahu pracovník/užívateľ. Toms⁸⁴ tiež prízvukuje nezastupiteľnú úlohu pracovných agentúr pri sprostredkovaní práce pre ľudí, ktorých najrôznejšie motívy vedú k preferencii rýchlej a krátkodobej práce alebo k zámeru častejšie meniť pracovné nasadenie. Kvôli tomu, napriek nízkym (avšak mierne rastúcim) podielom na celkovej práci vo všetkých sledovaných krajinách, je treba agentúrnemu zamestnávaniu venovať vyššiu pozornosť a vyvíjať snahy pre ďalšie zlepšovanie pracovných podmienok agentúrnych pracovníkov, zlepšenie možností pre kariérny rast

⁸¹ WILKIN, Christa L. I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior* [online]. 2013, Vol. 34, No. 1, pp. 47-64 [cit. 2018-10-19]. DOI: 10.1002/job.1790. ISSN 08943796. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1002/job.1790>.

⁸² KRAUSZ, Moshe, Tamar BRANDWEIN a Shaul FOX. Work Attitudes and Emotional Responses of Permanent, Voluntary, and Involuntary Temporary-help Employees: An Exploratory Study. *Applied Psychology* [online]. 1995, Vol. 44, No. 3, pp. 217-232 [cit. 2018-10-19]. DOI: 10.1111/j.1464-0597.1995.tb01077.x. ISSN 0269-994X. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01077.x>.

⁸³ DAWSON, Chris, Michail VELIZIOTIS a Benjamin HOPKINS. Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy* [online]. 2017, Vol. 38, No. 1, 69-98 [cit. 2018-11-21]. DOI: 10.1177/0143831X14559781. ISSN 0143-831X. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X14559781>.

⁸⁴ TOMS, Simon. The Flexibility, Isolation, and Vulnerability of Agency Working A Qualitative Psychological Study: A Qualitative Psychological Study. *GSTF Journal on Business Review* [online]. 2018, Vol. 3, No. 4 [cit. 2018-10-19]. ISSN 2251-2888. Dostupné z: <http://dl6.globalstf.org/index.php/gbr/article/view/814>.

a je treba vytvárať podmienky pre to, aby agentúrna práca bola výhodná pre všetky strany pracovného vzťahu.

3.6. Ďalšie formy flexibilnej práce

Základné formy flexibilnej práce, menovite dočasná práca, skrátené úväzky a agentúrne zamestnávanie sú najznámejšie formy práce popri bežnom trvalom pracovnom pomere. Legislatíva vo väčšine krajín však upravuje tiež ďalšie, netypické formy práce, z ktorých niektoré vznikli zo špecifických potrieb určitých sektorov, iné zas ako moderná alternatíva k tradične ponímaným úväzkom.

3.6.1. Pružná pracovná doba

Pružná pracovná doba definovaná v druhej časti práce je dnes široko využívaným benefitom najmä v rozvinutých krajinách. Prevažuje tam, kde nie je nutná viaczmenná prevádzka, a teda zamestnanec nemusí byť prítomný v práci v pevnom časovom intervale. Oproti základným typom flexibilnej práce sú štatistiky využívania výrazne menej spracované, dostupné sú však údaje z dotazníkových šetrení z rokov 2004 a 2010 (tabuľka 5) a v rôznych krajinách boli spracované menšie prieskumy, z ktorých čerpajú niektoré zahraničné štúdie.

Tabuľka 5: Podiel zamestnancov s flexibilnou pracovnou dobou

Štát	2004			2010		
	Celkom	Muži	Ženy	Celkom	Muži	Ženy
EÚ 28	-	-	-	28,8%	28,9%	28,6%
Česko	21,0%	23,4%	18,4%	28,7%	29,7%	27,5%
Španielsko	15,3%	15,4%	15,0%	11,8%	11,0%	12,7%
Holandsko	31,3%	35,1%	26,8%	24,1%	26,0%	22,0%
Spojené kráľovstvo	33,5%	36,3%	30,6%	36,2%	32,3%	40,2%

Prameň: EUROSTAT. *Employees with a flexible work schedule by sex* [online]. 17.10.2018 [cit. 2018-10-23]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tqoe3b4>.

Podiel zahŕňa zamestnancov, ktorí si môžu voľiť svoju pracovnú dobu, prípadne aspoň jej začiatok a koniec v rámci určitých medzí. V oboch dostupných rokoch bol podiel najvyšší v Británii, kde sa pružná pracovná doba (*flexitime*) stáva právom zamestnanca začínajúc 27. týždňom v zamestnaní. Výrazne najmenej a hlboko

pod priemerom EÚ sa využíva pružná pracovná doba v Španielsku, kde došlo počas krízy k zníženiu využívania oproti roku 2004. Približne štvrtina zamestnancov využívala v roku 2010 pružnú pracovnú dobu v Holandsku a Česku.

Kým dočasnú prácu a skrátené úväzky využívajú skôr ženy, u pružnej pracovnej doby je situácia iná - na komunitárnej úrovni ju využíva takmer rovnaký podiel žien ako mužov, pričom na úrovni jednotlivých krajín aj v rámci sledovanej skupiny je rozloženie rôzne. Rozdielne sú však hlavné motívy, ktoré mužov a ženy k takejto organizácii pracovnej doby vedú. Podľa Wheatleyho⁸⁵ je to u mužov predovšetkým benefit poskytujúci flexibilitu vďaka možnosti kontrolovať pracovnú dobu pri zachovaní plného úväzku a ostatných výhod, čím zároveň zvyšuje ich spokojnosť s prácou a so životom. Naopak, u žien je pružná pracovná doba spojená s nižšou úrovňou spokojnosti s prácou a voľným časom, čo môže súvisieť s tým, že vyšší podiel z nich je k pružnej pracovnej dobe dotlačených kvôli vyššej zodpovednosti za starostlivosť o deti a domácnosť.⁸⁶

Z rozdelenia podľa veku ďalej vyplýva, že pružná pracovná doba nepatrí medzi flexibilné formy práce, ktoré sú využívané mladými ľuďmi – v tomto prípade je zastúpenie medzi ľuďmi do 24 rokov výrazne nižšie než u ľudí v hlavnom produktívnom veku, čo je výrazný rozdiel oproti základným formám flexibilnej práce. Jedná sa teda pravdepodobne o benefit poskytovaný skôr etablovaným zamestnancom v trvalom pracovnom pomere. Dostupné štatistiky sú však pomerne obmedzené, chýbajú dáta zohľadňujúce počet detí a najnovšie dostupné dáta sú z roku 2010.

Čo sa týka legislatívneho ukotvenia, pružná pracovná doba je upravená vo všetkých sledovaných krajinách, pričom v Británii, Holandsku aj Španielsku je v zákone definovaná ako právo zamestnanca. Samotná právna úprava má zvyčajne dispozitívny charakter a ponúka vysokú úroveň voľnosti pre zamestnávateľov v jej stanovení. Tu sa odlišuje česká právna úprava, ktorá ju len definuje, ale nestanovuje ju priamo ako právo zamestnanca. Porovnateľné využívanie pružnej pracovnej doby v Česku a ostatných krajinách (vrátane priemeru EÚ) však naznačuje, že sa dokáže presadiť aj bez toho.

⁸⁵ WHEATLEY, Daniel. Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society* [online]. 2016, Vol. 31, No. 4, 567-585 [cit. 2018-10-30]. DOI: 10.1177/0950017016631447. ISSN 0950-0170. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017016631447>.

⁸⁶ Tamtiež.

Ierodiakonou a Stavrou⁸⁷ toto potvrdzujú zistením, že na využívanie pružnej pracovnej doby vo firmách má vplyv skôr kolektívne vyjednávanie a rozšírenie zamestnaneckých únií v krajine než samotná legislatíva. V súčasnej dobe sú navyše podniky v Česku trhom tlačené k predhánaniu sa v ponúkaní zamestnaneckých benefitov, medzi ktoré nepochybne patrí aj pružná pracovná doba, čo vedie k postupnej flexibilizácii práce. Spoliehanie sa len na pozitívny vývoj nezamestnanosti však nestačí, pri motivovaní zamestnancov a podnikov využívať flexibilnú organizáciu práce je žiaduce myslieť na aktívnu štátnu podporu a motiváciu podnikov rozširovať ponuku najmä kvalitných flexibilných pracovných miest.

3.6.2. Práca z domova

Práca z domova, prípadne práca na diaľku patrí medzi menej využívané formy flexibilnej práce. Jedná sa o prácu, ktorú zamestnanec vykonáva z ľubovoľného miesta mimo pracoviska zamestnávateľa, v súčasnosti ešte stále najmä z domova. Je možné ju vnímať v dvoch rovinách, medzi ktorými je výrazný rozdiel – klasická práca z domova (práca na diaľku, *teleworking* ap.), čiže práca zvyčajne vykonávaná z domova, a príležitostná práca z domova (tzv. *home-office*), ktorú je možné považovať za pracovný benefit.

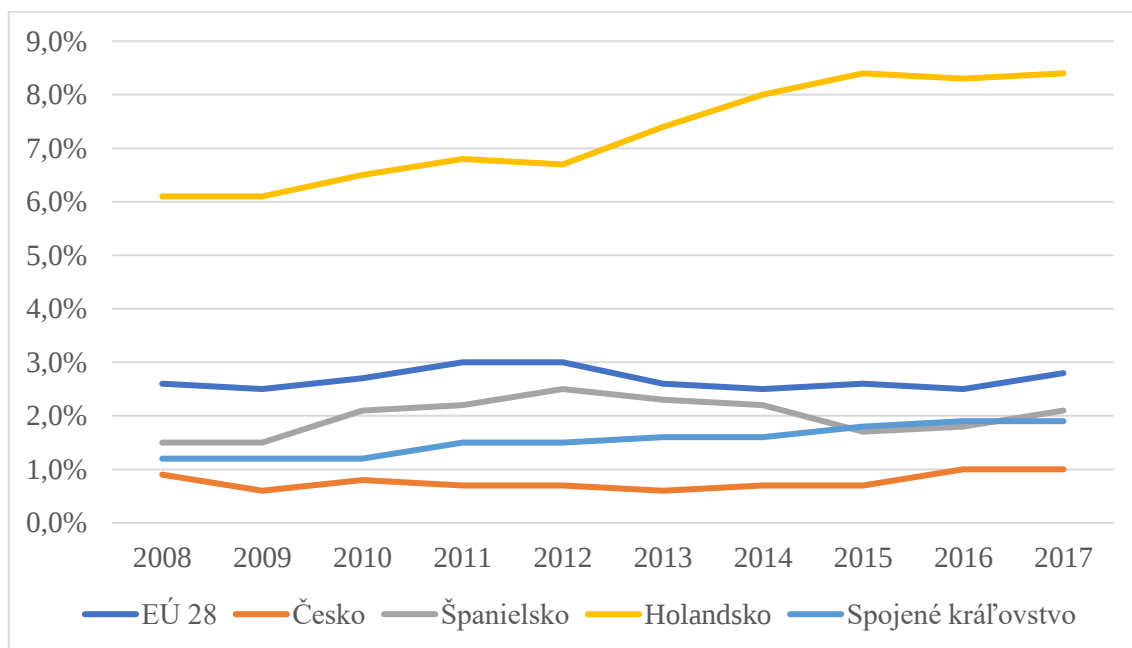
Podiel zamestnancov, ktorí túto formu práce vykonávajú, zobrazuje graf 10. Zahrnutí sú len zamestnanci, ktorí pri dotazníkovom šetrení uviedli, že zvyčajne pracujú z domova. Nejedná sa teda o zamestnancov, ktorí využívajú občasnú prácu z domova a ktorých podiel je výrazne vyšší. Taktiež sú zo štatistiky vylúčené samostatne zárobkovo činné osoby, kam patria tiež *freelanceri*, u ktorých je všeobecne vyššia voľnosť v rozhodovaní o mieste výkonu práce.

Spomedzi všetkých krajín (vrátane priemeru EÚ) výrazne vyniká Holandsko, kde vyše 8 % zamestnancov pracuje zvyčajne z domova (alebo inde mimo pracoviska), čo je navyše o približne tretinu viac než v roku 2008. Pod tento rast sa výrazne zapísal rastúci

⁸⁷ IERODIAKONOU, Christiana a Eleni STAVROU. Flexitime and employee turnover: the polycontextuality of regulation as cross-national institutional contingency. *The International Journal of Human Resource Management* [online]. 2017, Vol. 28, No. 21, 3003-3026 [cit. 2018-10-24]. DOI: 10.1080/09585192.2017.1362658. ISSN 0958-5192. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1362658>.

podiel žien pracujúcich z domova. V prípade ostatných krajín a európskeho priemeru podiel zvyčajne neprekročil 3 %, pričom najmenej zamestnancov pracuje z domova v Česku. Jedná sa teda o ďalšiu z flexibilných foriem práce, v ktorých využívaní Česko zaostáva oproti západoeurópskym krajinám.

Graf 10: Podiel zamestnancov zvyčajne pracujúcich z domova



Prameň: EUROSTAT. *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status*[online]. 4.10.2018 [cit. 2018-10-30]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Čo sa týka jednotlivých podskupín, využívanie je podľa štatistík podobné u žien aj u mužov. Ak je braná do úvahy aj občasná práca na diaľku, potom mierne prevažujú muži, ženy naopak často preferujú pravidelnú prácu z domova, vďaka čomu môžu lepšie zladit' prácu so starostlivosťou o rodinu a domácnosť.⁸⁸

Z hľadiska rozdelenia na vekové skupiny je možné povedať, že túto formu práce vyhľadávajú vo vyššej miere najmä ľudia v dôchodkovom veku.⁸⁹ Práca z domova môže v tomto prípade plniť podobnú úlohu, ako čiastočný úväzok, a teda môže byť menej namáhavou a časovo dostupnejšou alternatívou bežnej formy práce.

⁸⁸ MESSENGER, Jon, et al. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-897-1569-0.

⁸⁹ EUROSTAT. *Employed persons working from home...*

Práca z domova nie je v českom Zákonníku práce vyslovene definovaná, vzťahuje sa na ňu však § 317, ktorý upravuje niektoré pravidlá ohľadom náhrady mzdy a pracovnej doby zamestnancov na diaľku. V Británii a Holandsku má zamestnanec v určitom momente právo vyžiadať si od zamestnávateľa flexibilné pracovné podmienky, medzi ktoré patrí aj práca z domova. Ďalšia regulácia tejto formy práce však chýba, konkrétne podmienky sú ponechané na dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Naproti tomu španielsky zákonník práce priamo definuje prácu na diaľku a niektoré základné práva s ňou spojené, ktoré musia byť dodržiavané rovnako ako u bežných zamestnancov (ochrana zdravia pri práci, vzdelávanie zamestnancov a mzda).

Hoci historicky boli s prácou z domova spájané najmä staršie ženy a matky, v súčasnosti sa tento pohľad mení. Rýchly rozvoj ICT postupne odbúrava potenciálne prekážky a v mnohých profesiách je tak očakávaný nárast flexibility zamestnanca pri rozhodovaní o tom, kde bude pracovať. Široké možnosti pracovať na diaľku bez potreby fyzického kontaktu s klientom alebo zamestnávateľom ponúka najmä IT sektor, kde častokrát jedinou podmienkou zamestnanca pre prácu prakticky kdekoľvek je funkčné internetové pripojenie a počítač. Príležitostná práca z domova sa v súčasnosti široko využíva napríklad v prípade manažérskych profesií. Jej hlavnou výhodou je šetrenie času potrebného na dochádzanie do práce, možnosť prispôsobiť pracovný čas a zladit' prácu s inými povinnosťami. Avšak určitou skupinou zamestnancov, najmä v prípade zmienených manažérskych pozícií, je častokrát využívaná skôr pre prácu nad rámec zjednanej pracovnej doby strávenej v kancelárii, čím odpracujú dlhšiu dobu, než keby prácu na diaľku nevykonávali. Preníkaním práce do času určeného na oddych, regeneráciu a rodinu sa tak môžu vytratiť uvedené pozitívne efekty práce na diaľku.⁹⁰ Cieľom pre zúčastnené strany v regulácii tejto formy práce by preto malo byť popri podpore jej širšieho uplatnenia tiež zamedzenie konfliktu medzi prácou a voľným časom.

3.6.3. Zdieľané pracovné miesto

Jednou z menej využívaných moderných foriem práce je zdieľané pracovné miesto. To je zvyčajne chápané ako rozdelenie jedného pracovného miesta (plného úväzku) medzi dvoch zamestnancov. Prakticky sa jedná o kombináciu skrátených úväzkov, kedy

⁹⁰ MESSENGER, et al., *Working anytime, anywhere...*, s. 57 – 58.

dvaja (alebo viacerí) zamestnanci zaberajú to isté pracovné miesto a spolu ich úväzky tvoria jeden plný úväzok. Mzda sa potom proporcionálne delí medzi zamestnancov podľa toho ako si pracovnú dobu rozdelia (zvyčajne 1:1).

Tento typ práce je využívaný zvyčajne ženami a predovšetkým matkami.⁹¹ Jeho hlavnou výhodou pre zamestnanca je časová flexibilita, pričom zvyčajne závisí pracovná doba oboch zamestnancov od ich vzájomnej dohody tak, aby spolu pokryli pracovnú dobu požadovanú zamestnávateľom. Potenciálnou nevýhodou pre zamestnanca je častokrát nutnosť nájsť druhú osobu na zdieľanie takéhoto pracovného miesta (napríklad v Británii je možné vo verejnej správe uchádzať sa o zdieľané miesto aj ako dvojica) a potreba zladenia pracovnej doby.

Výhodou pre zamestnávateľa je napríklad možnosť udržať si zamestnancov znížením a skombinovaním ich úväzkov v prípade horšej ekonomickej situácie, ale tiež nižšia absencia takýchto zamestnancov oproti bežnému pracovnému pomeru. Veľmi prínosné môžu byť tiež synergie plynúce z kombinácie dvoch osôb s rôznymi skúsenosťami, znalosťami a schopnosťami na jednom pracovnom mieste.⁹²

Globálny pakt o pracovných miestach z roku 2009 navrhol zdieľané pracovné miesto ako jeden z nástrojov na udržanie zamestnancov a zmiernenie rastúcej nezamestnanosti (a najmä rizika dlhodobej nezamestnanosti) v začínajúcej ekonomickej kríze.⁹³ Tým táto forma práce dostáva ďalšie uplatnenie, keďže pôvodne bola vnímaná najmä ako nástroj pre dosiahnutie vyššieho zapojenia žien (a matiek) na trhu práce a pre vytvorenie rovných príležitostí na trhu práce.⁹⁴ Je to práve proticyklický charakter tohto pracovného pomeru, ktorý stojí za možnosťou využiť ho na udržanie zamestnanosti počas ekonomickej krízy. Zároveň je však treba dbať na to, aby bolo zdieľané pracovné miesto

⁹¹ BRANINE, Mohamed. Job sharing and equal opportunities under the new public management in local authorities. *International Journal of Public Sector Management* [online]. 2004, Vol. 17, No. 2, 136-152 [cit. 2018-11-03]. DOI: 10.1108/09513550410523269. ISSN 0951-3558. Dostupné z: <http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/09513550410523269>.

⁹² HARRIS, Geoff. Is Job Sharing Worthwhile? A Cost-Benefit Analysis in UK Universities. *Higher Education* [online]. 1997, (Vol. 33, No. 1), pp. 29-38 [cit. 2018-11-03]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/3448310>, s. 32-33.

⁹³ ILO. *Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact*. Ženeva: International Labour Office, 2009. ISBN 978-92-2-120671-2.

⁹⁴ BRANINE, *Job sharing and equal opportunities...*

v takomto prípade len dočasným opatrením a nevedlo k trvalému zníženiu pracovného úväzku a tým aj mzdy.⁹⁵

Čo sa týka regulácie zdieľaného pracovného miesta, v Česku ani ostatných sledovaných krajinách tento inštitút nie je zvlášťne upravený, vzťahujú sa naň teda bežné ustanovenia platné pre pracovný pomer. Česká Koncepcia rodinnej politiky z roku 2017⁹⁶ zameraná na podporu zamestnávania matiek navrhla jeho ukotvenie v zákonníku práce, neskôršia výmena vlády a tým aj zmena priorít však výrazne znížili šancu, že sa tak blízkej budúcnosti stane. Unikátny prípad zdieľaného pracovného miesta je však možné nájsť v Španielsku, kde zamestnanec-náhradník môže zdieľať pracovné miesto so zamestnancom odchádzajúcim na čiastočný dôchodok, namiesto ktorého bol prijatý (čo zamestnávateľovi prikazuje zákonník práce). Praktické využitie takéhoto pracovného pomeru má zmysel najmä z toho hľadiska, že nový zamestnanec môže takto získať skúsenosti a know-how od odchádzajúceho zamestnanca, čím sa takýto pracovný vzťah stáva prínosný pre všetky zainteresované strany. Týmto sa tento pracovný pomer (šp. *Contrato de relevo*) zároveň môže stať kombináciou troch foriem flexibilnej práce – skráteného úväzku, práce na dobu určitú (ak nie je zjednaný na neurčito) a zdieľaného pracovného miesta.

3.6.4. Práca na zavolanie

Práca na zavolanie je v Česku takmer neznámy pojem, ktorého využívanie je obmedzené prakticky len na občasnú brigádu a výpomoc. Zákonník práce totiž prikazuje zamestnávateľovi oboznámiť zamestnanca s týždenným rozvrhom pracovnej doby najneskôr s dvojtýždňovým predstihom, čím sa vytráca hlavná výhoda pre zamestnávateľa. Teoreticky je k práci na zavolanie blízko konto pracovnej doby regulované zákonníkom práce, kde je nutnosť oboznámenia zamestnanca s pracovným rozvrhom skrátená na jeden týždeň vopred, tu však platia zvlášťne pravidlá ohľadom vyrovnávacieho obdobia a povinnosť platiť zamestnancovi aspoň 80 % mzdy aj vtedy,

⁹⁵ ARAGÓN MEDINA, Jorge et al. *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, 2012, 243 s. ISBN 978-84-87527-29-6, s. 234.

⁹⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Koncepcie...*

keď je objem pridelenej práce výrazne nižší. Ďalšou alternatívou môžu byť dohody o práci mimo pracovný pomer.

Zero hour contract, práca na zavolanie, je využívaná v Británii a Holandsku, kde je aj právne upravená. V britskej verzii sa jedná o veľmi flexibilnú formu práce (najmä z pohľadu zamestnávateľa), ktorú na konci roku 2017 vykonávalo približne 2,8 % zo všetkých zamestnaných, pričom absolútny počet sa od roku 2012 viac než strojnásobil.⁹⁷ Z pohľadu regulácie sa v britskej verzii jedná o veľmi flexibilnú formu práce s menej prísnou reguláciou (avšak o to silnejšími hlasmi o jej zavedenie v súčasnosti). Zamestnanec je platený podľa odvedenej práce, jediným limitom je minimálna hodinová mzda.

Holandska verzia tohto pracovného pomeru je výrazne prísnejšie regulovaná, a to najmä kvôli dodatočnej podmienke, na základe ktorej má zamestnávateľ vyplácať zamestnancovi, ktorý uňho pracuje viac, než tri mesiace, mzdu minimálne vo výške zodpovedajúcej priemeru odpracovaných hodín za posledné tri mesiace. Hoci teda zmluva naďalej ostáva zjednaná na nula hodín a zamestnávateľ môže prideľovať zamestnancovi prácu podľa svojej potreby, mzda sa prakticky stabilizuje a krátkodobo chráni zamestnanca proti výpadku v príjme. Počas najviac šiestich mesiacov v priebehu trvania pracovného pomeru sa však zamestnávateľ môže tejto podmienke vyhnúť, ak nemá pre zamestnanca dostatok práce. Na túto právnu úpravu sa dá opäť nahliadať ako na snahu o kombináciu flexibility a ochrany zamestnanca v rámci politiky flexicurity, v kontraste s čisto liberálnym prístupom v Británii.

V Španielsku sa tento typ pracovnoprávneho vzťahu nevyskytuje, avšak v praxi ho nahrádzajú pracovné zmluvy na veľmi krátke obdobie, častokrát len niekoľko hodín (viď kap. 3.2), ktoré sa fakticky dajú považovať za formu práce na zavolanie.

Práca na zavolanie sa vyskytuje najmä v sektore pohostinstva a ubytovania (známymi najväčšími zamestnávateľmi na tento typ pracovného pomeru sú veľké reťazce s rýchlym občerstvením), v sektore zdravotnej a sociálnej starostlivosti a v doprave.

⁹⁷ PETKOVA, Yanisa. Contracts that do not guarantee a minimum number of hours: April 2018. *Office for National Statistics* [online]. 23.4.2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/april2018#future-of-the-experimental-business-survey>.

Takto zamestnaní sú väčšinou mladí ľudia do 25 rokov a vyššie zastúpenie majú medzi ženami.⁹⁸

3.6.5. Freelancing

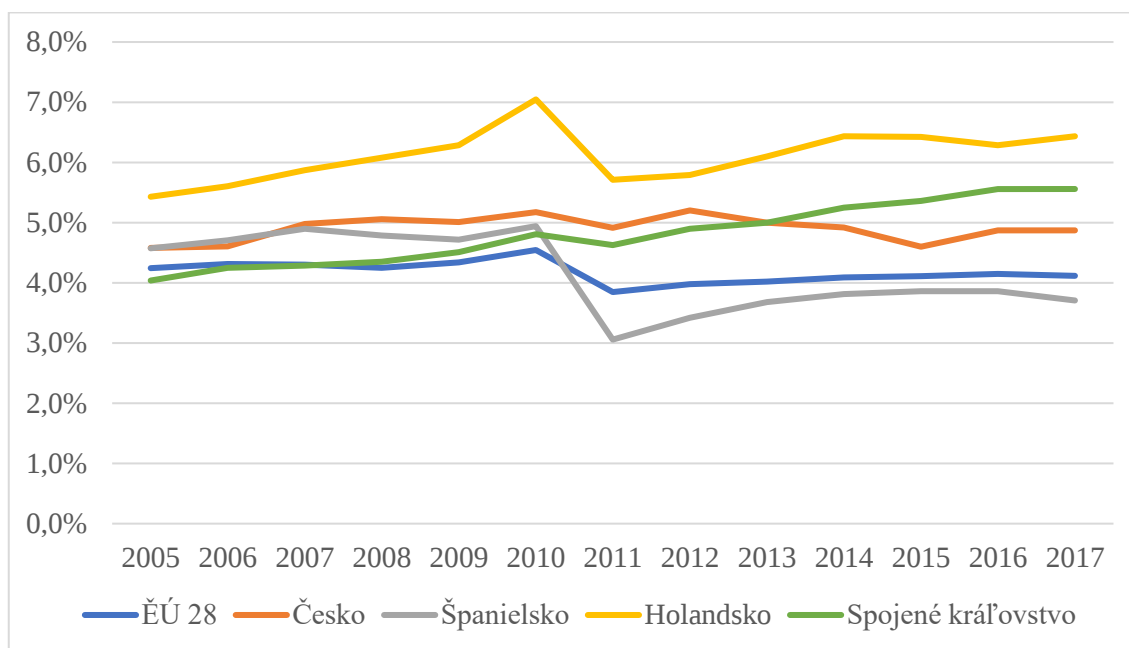
Freelancing je slangový, avšak stále viac rozšírený (a zdomácnený) výraz pre prácu nezávislého živnostníka bez stáleho pracovného miesta. Hoci táto forma práce nie je prioritou v tejto diplomovej práci, bolo by nesprávne ju prehliadať, nakoľko povedomie o nej a tiež samotné jej rozšírenie narastá a mnohé zdroje uvádzajú freelancing ako prevládajúcu formu práce do budúcnosti.

Rozšírenie tohto typu zamestnávania nie je celkom vhodné mapovať pomocou dotazníkového prieskumu VZPS. V rámci toho je totiž zisťovaný len počet samostatne zárobkovo činných osôb, resp. živnostníkov. Freelancer je však užší pojem, ktorý označuje nezávislého profesionála, zvyčajne živnostníka, ktorý podniká len sám na seba a necháva sa najímať od rôznych klientov (aj viacerých súčasne) na prácu v oblasti, na ktorú sa špecializuje. Väčšinou platí, že freelancer je zároveň živnostníkom, nemusí tomu však vždy tak byť. A keďže ako definícia freelancera, tak ani rozdiel medzi freelancerom a živnostníkom nie sú v súčasnosti stále jasne určené, oficiálne štatistické dáta nie sú presným zachytením vývoja tejto formy práce. Východiskom pre štatistiky preto bude prístup britskej asociácie združujúcej nezávislých profesionálov (*Association of Independent Professionals and the Self Employed*, IPSE), ktorá vychádza z výsledkov dotazníkového zisťovania, z ktorého z celkového počtu živnostníkov (bez vlastných zamestnancov) do počtu freelancerov počíta tri skupiny z klasifikácie zamestnaní s najvyššou úrovňou špecializácie: manažérov a riadiacich pracovníkov, špecialistov a do tretice technických a odborných pracovníkov.⁹⁹

⁹⁸ PETKOVA, *Contracts that do not guarantee...*

⁹⁹ JENKINS, Kayte. *Exploring the UK Freelance Workforce in 2016*. Londýn: Association for Independent Professionals and the Self Employed, 2017. Dostupné z: <https://www.ipse.co.uk/uploads/assets/uploaded/de84dfb7-283a-4c26-ba446f95f5547c1f.pdf>.

Graf 11: Podiel freelancerov na všetkých zamestnaných nad 15 rokov



Prameň: EUROSTAT. *Self-employment by sex, age and occupation* [online]. 4.10.2018 [cit. 2018-11-5]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Graf 11 zobrazuje podiel freelancerov na všetkých zamestnaných nad 15 rokov pri použití definície IPSE. Kým v niektorých krajinách (Španielsko, Česko) vývoj stagnuje, v Británii a Holandsku je badateľný pomerne stabilný rast podielu freelancerov, ktorí dnes tvoria vyše 5 % pracovnej sily v týchto krajinách. V Británii navyše počet freelancerov vzrástol v absolútnych číslach o viac než polovicu oproti roku 2005. V Česku, naopak, od začiatku krízy podiel stagnuje a výrazne sa nemení ani v súčasnosti.

Najvyšší podiel freelancerov je podľa dotazníkového šetrenia v najvyššej vekovej kategórii nad 65 rokov. Za nimi nasleduje skupina 50 – 64 rokov. Naopak, najnižšie podiely sú u mladých ľudí do 25 rokov. To reflektuje zvolené kritériá pre definovanie freelancerov, nakoľko zaradenie do skupiny špecialistov a riadiacich pracovníkov v mnohých prípadoch predpokladá dlhoročné skúsenosti alebo vysokú úroveň špecializácie. Je teda možné predpokladať, že časť mladých freelancerov tak zostala v skupinách, ktoré do štatistiky nie sú zahrnuté.

Teórie o rozmachu freelancingu tak v súčasnosti nemajú silnú oporu v štatistických dátach – v niektorých krajinách (Británia, Holandsko) síce badať pomerne silný rast, ten však nezasahuje všetky pracovné trhy (v Španielsku je zaznamenaný dokonca pokles). Samotné štatistické údaje navyše zatiaľ nie sú dostatočným východiskom pre vyvodzovanie jasných záverov, nakoľko je treba najskôr v teoretickej rovine vyjasniť, kto

je považovaný za „obyčajného“ živnostníka a kto je freelancerom. Prístup IPSE síce môže byť jedným z východísk pri odhade, avšak je len približný a zďaleka neponúka presné údaje. V každom prípade sa však dá povedať, že pokračujúci rozmach informačných technológií a digitalizácia spoločnosti nielen odbúravajú prekážky, ale tiež stoja za nárastom pracovných miest v spriaznených odvetviach a práve tie sú dnes základňou pre prácu formou freelancingu.

3.7. Závěry k využívání flexibilních foriem práce a navrhované opatření

Cieľom tejto časti práce bolo analyzovať výskyt jednotlivých foriem flexibilnej práce vo vybraných krajinách EÚ a identifikovať hlavné skupiny obyvateľstva, ktoré ich využívajú vrátane ich motivácií k tomu. Spolu s tým bolo sledované legislatívne pozadie flexibilnej práce a rozbor bol priebežne dopĺňaný o porovnanie dotknutých oblastí v jednotlivých krajinách. Pre zhrnutie sú tu uvedené závery jednotlivých častí a navrhované opatrenia hospodárskej politiky, ktoré by mohli napomôcť k rozširovaniu a zlepšovaniu právneho rámca v oblasti flexibilného zamestnávania.

Využívanie jednotlivých foriem práce sa líši podľa pohlavia, vekových skupín, alebo vzdelania a líšia sa aj motivácie ľudí a podnikov k jej využívaniu. Samotné flexibilné formy práce môžu mať mnoho odlišných podôb, ktoré nachádzajú odlišné cieľové skupiny zamestnancov, preto sú aj v tomto prípade jednotlivé formy práce zosumarizované samostatne.

Dočasná práca je častokrát vnímaná ako náhradná možnosť pri problémoch s nájdením trvalého pracovného miesta. To zodpovedá profilu zamestnancov, u ktorých je táto forma práce najviac využívaná – sú to najmä ľudia, pre ktorých je ťažšie uplatniť sa na trhu práce, tzn. ľudia so základným a neúplným stredným vzdelaním a mladí ľudia do 25 rokov, ktorým predovšetkým chýba prax. Hlavnou príčinou pre tieto dve skupiny je buď neúspech pri hľadaní trvalej práce, ako už bolo spomenuté, alebo súbeh so štúdiom. Dočasnú prácu hojne využívajú tiež ľudia nad 65 rokov, avšak tu na základe vlastného rozhodnutia.

Navrhované opatrenia: dočasná práca (v zmysle zmlúv na dobu určitú) podlieha prakticky zhodnej regulácii ako trvalý pracovný pomer, pričom

reguláciu je možné považovať za primeranú. Keďže tento typ pracovného pomeru neprináša zamestnancovi výhody a najmä nie flexibilitu, podpora rozširovania tohto typu práce nie je potrebná.

Práca na čiastočný úväzok je v Česku predovšetkým voľbou zamestnancov, nedochádza tu teda k nebezpečnej podzamestnanosti ako v Španielsku. Je možné identifikovať tri hlavné skupiny, ktoré túto formu práce vyhľadávajú – ženy-matky, mladých ľudí a ľudí v dôchodkovom veku. Pre prvé dve skupiny je dôvodom najmä skombinovanie práce s inými povinnosťami, konkrétne so starostlivosťou o deti alebo so štúdiom. V prípade tretej skupiny je to spojené s pokročilejším vekom zamestnancov, ktorí tak obmedzujú prácu v prospech oddychu, v čom im pomáha tiež možnosť čiastočného dôchodku, prípadne úplného dôchodku a súčasného privyrábania si.

Je teda zjavné, že skupiny ľudí, pre ktorých je práca na čiastočný úväzok efektívnym riešením životnej situácie, sú rôznorodé. Táto forma práce môže slúžiť na zbieranie skúseností popri štúdiu, môže byť vhodná pri starostlivosti o deti alebo chorých príbuzných, vo vyššom veku pri úbytku fyzických síl, ako druhé zamestnanie popri hlavnom pracovnom pomere alebo v prípade kombinácie viacerých zamestnaní na čiastočný úväzok napríklad u pedagógov. Najmä v prípade vyšších príjmových skupín pripadá tiež do úvahy obmedzovanie úväzku v prospech voľného času, čo môže byť v budúcnosti rozšíreným trendom.

Navrhované opatrenia: keďže táto forma práce nie je v zásade vnímaná ako negatívna (na rozdiel od dočasnej práce), jej podpora alebo aspoň odstraňovanie prekážok v jej presadzovaní je žiaduca. Zásadnou výhodou je, že v súčasnosti pre skrátené úväzky platia tie isté právne predpisy ako pre plné úväzky a nie sú nijako penalizované. Štát by však mohol ísť ďalej a prostredníctvom motivačných nástrojov viesť zamestnávateľov k tvorbe takýchto pracovných miest – ako ideálny nástroj sa ponúka daňové zvýhodnenie v prípade poskytnutia čiastočného úväzku skupinám, ktoré o prácu na čiastočný úväzok majú najvyšší záujem, čiže ženy-matky a študenti a tiež ohrozeným skupinám na pracovnom trhu – ľuďom pred dosiahnutím dôchodkového veku, zdravotne postihnutým a dlhodobo nezamestnaným.

Agentúrne zamestnávanie tvorí samostatnú časť v rámci dočasnej práce. Je to trojstranný vzťah, do ktorého vstupuje agentúra, ktorá je formálnym zamestnávateľom

zamestnanca a prostredníkom medzi zamestnancom a užívateľskou firmou, pre ktorú zamestnanec pracuje. V súčasnosti tento typ práce využívajú najmä mladí ľudia a pracovníci v službách a spracovateľskom priemysle – teda tam, kde je často viaczmenná alebo nepretržitá prevádzka a podniky potrebujú vyššiu flexibilitu pri obsadzovaní pracovných miest. Charakteristickou vlastnosťou takýchto prác je tiež to, že sa jedná o menej kvalifikované pozície.

Navrhované opatrenia: hoci agentúrni pracovníci predstavujú pomerne malú časť pracovnej sily vo všetkých sledovaných krajinách, je žiaduce zamerať sa na lepšie vyváženie flexibility a ochrany pri dlhodobom angažovaní zamestnanca u pracovnej agentúry v súlade s cieľmi stratégie flexicurity. Dobrým príkladom pre jeho dosiahnutie môže byť britský alebo holandský model založený na fázach s rastúcou ochranou zamestnanca podľa dĺžky odpracovanej doby.

Ďalšie flexibilné formy práce, ktorými sa zaoberala táto práca, sú pružná pracovná doba, práca z domova, zdieľané pracovné miesto, práca na zavolanie a okrajovo tiež freelancing. Pružná pracovná doba je dnes široko využívaná najmä v rozvinutých krajinách. Dnes je vnímaná skôr ako benefit poskytovaný zamestnancovi. Využívajú ju v podobnej miere muži aj ženy, líšia sa však ich motivácie: kým u mužov je to predovšetkým benefit poskytujúci určitú voľnosť a umožňujúci kombinovať prácu s inými povinnosťami a záujmami, pre ženy je to spôsob skombinovania práce a starostlivosti o rodinu a domácnosť, motív je teda podobný ako v prípade čiastočných úväzkov. Čo sa týka legislatívnej stránky, v Česku na rozdiel od ostatných krajín nie je pružná pracovná doba, ani ostatné flexibilné formy práce definovaná ako právo zamestnanca. Napriek tomu je však jej využívanie porovnateľné a úprava zákona by v tomto prípade pravdepodobne nemala veľký účinok. Prípadné opatrenia na podporu tohto benefitu by preto mali byť skôr motivačného charakteru.

V prípade práce z domova alebo práce na diaľku sa jedná o menej využívanú formu práce, ktorú historicky pri jej vzniku využívali najmä staršie ženy. V súčasnosti sa s rýchlym rozvojom ICT trend postupne mení a práca na diaľku je tak technicky možná v stále širšom okruhu profesií, predovšetkým v oblasti informačných technológií, preto je nutné, aby bola česká legislatíva na budúci nárast práce na diaľku pripravená. Už dnes je najmä v administratívnych pozíciách pomerne rozšírený tzv. home office, občasná práca z domova ako benefit poskytovaný zamestnávateľom, pričom aktuálne podmienky na trhu práce poskytujú živnú pôdu pre rozšírenie tohto benefitu.

Zdieľané pracovné miesto je fakticky spojenie dvoch čiastočných úväzkov do jedného plného, ktoré umožňuje využiť výhody ako kombinácia rôznych znalostí v jednom pracovnom mieste, nižšia absencia vďaka vzájomnému nahradzovaniu zamestnancov alebo možnosť udržania zamestnancov v horších časoch. Typicky je využívané ženami s deťmi, ktorým poskytuje okrem skráteného úväzku aj časovú flexibilitu vďaka možnosti dohodnúť sa na rozdelení pracovného času medzi obomi zamestnancami. Zo zmienených výhod je vhodné upriamiť pozornosť na možnosť udržania zamestnancov v horších časoch, čo je možné priamo použiť ako opatrenie proti nárastu nezamestnanosti počas hospodárskej krízy. Legislatívne ukotvenie tejto formy práce iniciovala už Koncepcia rodinnej politiky z roku 2017, ktorej opatrenia však pravdepodobne zostanú len na papieri.

Práca na zavolanie nepredstavuje z pohľadu zamestnanca prínosnú formu zamestnania, keďže je to predovšetkým zamestnávateľ, kto ťaží z vysokej flexibility takéhoto pracovného pomeru. Tieto pracovné pomery, založené na zmluve bez stanovenej výšky úväzku, sú časté v Holandsku a Británii, kde sa využívajú najmä v službách a reťazoch rýchleho občerstvenia. V Česku súčasná legislatíva tento pojem nepozná, za určitú analógiu je možné považovať dohody o práci mimo pracovný pomer. Keďže práca na zavolanie neprináša zvláštne výhody pre zamestnanca, nie je nutné jej legislatívne ukotvenie a propagácia.

Navrhované opatrenia: Právne ukotvenie inštitútu zdieľaného pracovného miesta vychádzajúce z cieľov Koncepcie rodinnej politiky by mohlo byť prínosom predovšetkým pre tú časť zamestnancov, ktorá kombinuje prácu s inými povinnosťami, predovšetkým starostlivosťou o rodinu. Zároveň sa ukazuje potenciálne využitie počas recesie a rastúcej nezamestnanosti. Je však žiaduce ošetriť to, aby bolo takéto využitie len dočasným opatrením a nevedlo k trvalému zníženiu pracovného úväzku zamestnancov a tým aj ich mzdy.

V prípade jednotlivých flexibilných foriem práce ďalej platí, že štát v súčasnosti nevyvíja ciele úsilie k ich presadeniu na trhu práce ani k ich potlačeniu. Existujúce opatrenia sú vo väčšine krajín veľmi obmedzené a ak sú zavedené, tak predovšetkým sú zamerané na ohrozené skupiny na pracovnom trhu – napríklad matky s deťmi, zdravotne postihnutých alebo starších ľudí v pred dôchodkovom veku.

4. Ďalšie súvislosti flexibilného zamestnávania

V predchádzajúcej časti boli charakterizované hlavné skupiny zamestnancov aj s príčinami, ktoré ich vedú k využívaniu flexibilných foriem práce. V súvislosti s týmto javom na trhu práce je však dôležité zamyslieť sa nad ďalšími súvislosťami, ktoré môžu mať dosah na vývoj nielen trhu práce, ale aj celého hospodárstva štátu. V tejto kapitole sú skúmané dve oblasti – v prvej časti sa jedná o dopad flexibilizácie pracovného trhu na inovácie a v druhej časti vzťah flexibilnej práce a nezamestnanosti.

4.1. Dopad flexibilizácie na inovácie

Dôležitou súčasťou podnikania je inovačná činnosť. Inovácie sú kľúčom k rozvoju podniku po všetkých stránkach od technológií a konkurencieschopnosti až po organizáciu práce v rámci firmy. S rastom flexibilnej práce vo vyspelých krajinách má preto zmysel posúdiť dopad tohto trendu na inovačnú činnosť podnikov.

V súčasnosti sú v literatúre skloňované najmä dve vzájomne si odporujúce hypotézy (alebo teórie) o vzťahu medzi flexibilnou prácou a inováciami. Prvá z nich – patriaca k hlavnému prúdu – predpokladá, že nárast flexibility, spájaný najmä s podnikmi s horizontálnou organizáciou, má za následok vyšší prílev rozličných znalostí a myšlienok, čo má pozitívny vplyv na inovačnú činnosť. Druhá hypotéza naopak tvrdí, že vyššia flexibilita a tým aj vyššia fluktuácia zamestnancov má za následok stratu cenných znalostí, ktoré sú akumulované pri dlhodobej angažovanosti zamestnanca vo firme. Nižšia regulácia a tým aj neistota ohľadom budúcnosti v súčasnom zamestnaní môže pôsobiť aj ako demotivácia pre zamestnancov.¹⁰⁰

Zhodnotiť dopad flexibilného zamestnávania vo všeobecnom poňatí na inovácie nie je ideálne, keďže rôzne formy práce vychádzajú z rôznych potrieb (zamestnancov a firiem), plnia odlišné účely a tým pádom by mohli mať aj odlišné dopady. Zároveň sa však dá povedať, ako tiež vyplýva z predchádzajúceho odstavca, že v tomto smere neexistuje jednotný názor a najmä dostatočné empirické dôkazy. Štúdie, ktoré sú

¹⁰⁰ CETRULO, Armanda, Valeria CIRILLO a Dario GUARASCIO. *Weaker jobs, weaker innovation. Exploring the temporary employment-product innovation nexus* [online]. ISIGROWTH WP Series, 2018 [cit. 2018-11-14]. Dostupné z: <http://www.lem.sssup.it/WPLem/files/2018-06.pdf>.

v súčasnosti k dispozícii, sa zameriavajú predovšetkým na hlavné formy flexibilnej práce – dočasnú prácu vrátane agentúrneho zamestnávania, prípadne na flexibilnú prácu z pohľadu firmy – funkčnú a numerickú.

Arvanitis¹⁰¹ analýzou dát z prieskumu medzi švajčiarskymi firmami zistil pozitívny vzťah medzi inovačnou činnosťou a dočasným zamestnávaním u firiem vyznačujúcich sa vysokou úrovňou ľudského kapitálu, čím podporuje tvrdenie prvej hypotézy o vzťahu flexibilnej práce a inovácií. Za týmto by podľa autora mohlo stáť vyššie najímanie pracovníkov a služieb od špecializovaných firiem práve za účelom výskumu a vývoja v podnikoch, ktoré sa vykazujú vyššou inovačnou činnosťou.¹⁰² Podporu pre druhú hypotézu naopak priniesli Kleinknecht, van Schaik a Zhou,¹⁰³ ktorí sa taktiež zamerali na problematiku dočasného zamestnávania a inovačného potenciálu. Pracujú so Schumpeterovým modelom, ktorý definuje dva hlavné zdroje inovácií – prvým sú začínajúci podnikatelia v rýchlo sa rozvíjajúcich odvetviach s nízkymi nákladmi vstupu a výstupu a druhým sú vyzreté, kapitálovo silné spoločnosti v stabilných odvetviach, kde trhové štruktúry pripomínajú skôr oligopol. Skúmaním dát z holandských firiem sa ukázalo, že kým v prvom prípade dočasné zamestnávanie nevykazuje významnejší efekt na inovačný potenciál, v prípade vyzretých spoločností sa ukazuje negatívny efekt na inovácie, ak podnik zamestnáva vyšší podiel dočasných zamestnancov. Dôvodom môžu byť predovšetkým akumulované znalosti a inovácie podniku zosobnené v dlhodobých zamestnancoch, ktoré sa vytrácajú, ak je fluktuácia zamestnancov vyššia a ak podnik najíma vyšší podiel krátkodobých zamestnancov „zvonku.“¹⁰⁴

Zdá sa, že režim, v ktorom sa podnik nachádza v rámci Schumpeterovho modelu, je určujúci pre to, aký vzťah bude mať flexibilná práca a inovácie. Túto teóriu potvrdzujú aj Cetrulo, Cirillo a Guarascio¹⁰⁵ - koncept založený na technologických režimoch

¹⁰¹ ARVANITIS, Spyros. Modes of labor flexibility at firm level: Are there any implications for performance and innovation? Evidence for the Swiss economy. *Industrial and Corporate Change* [online]. 2005, Vol. 14, No. 6, 993-1016 [cit. 2018-11-13]. DOI: 10.1093/icc/dth087. ISSN 1464-3650. Dostupné z: <http://academic.oup.com/icc/article/14/6/993/693460/Modes-of-labor-flexibility-at-firm-level-Are-there>.

¹⁰² Arvanitis. *Modes of labor flexibility...*

¹⁰³ KLEINKNECHT, Alfred, Flore N. VAN SCHAIK a Haibo ZHOU. Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data. *Cambridge Journal of Economics* [online]. 2014, Vol. 38, No. 5, 1207-1219 [cit. 2018-11-12]. DOI: 10.1093/cje/bet077. ISSN 0309-166X. Dostupné z: <https://academic.oup.com/cje/article-lookup/doi/10.1093/cje/bet077>.

¹⁰⁴ Tamtiež.

¹⁰⁵ Cetrulo, Cirillo a Guarascio. *Weaker jobs...*

a charakteristikách, ktorý rozpracovali Kleinknecht, van Schaik a Zhou, ďalej rozvíjajú a dopĺňajú o analýzu podnikových dát z Francúzska, Španielska, Nemecka, Talianska a Holandska. S prakticky rovnakým záverom za použitia odlišných dát a modelov vyslovili ďalšie implikácie vo vzťahu k európskym politikám, ktoré sa súčasne snažia o flexibilizáciu aj podporu inovácií – podľa zistení má totiž flexibilizácia pracovnoprávných vzťahov skôr negatívny vplyv na inovácie a preto by sa mali mať zákonodarcovia na pozore pred neuváženým ďalším uvoľňovaním regulácií.¹⁰⁶ Navyše sa zdá, že vyššia flexibilita a v dôsledku toho vyššia fluktuácia zamestnancov môžu mať za následok pokles lojality a iniciatívy samotných zamestnancov, čo vytvára potrebu vyššej kontroly a monitorovania zo strany vedenia firmy. Tým sa podniky zbytočne byrokratizujú a inovačná činnosť tak dostáva ďalšiu prekážku.¹⁰⁷

Ak sa prikloníme k výsledkom štúdií podporujúcich „alternatívnu“ hypotézu o negatívnom vzťahu medzi flexibilnou prácou a inováciami, naskytá sa otázka, či je vôbec žiaduce podporovať flexibilizáciu pracovnoprávnej legislatívy a samotného pracovného trhu, ak to môže mať za následok pokles inovačnej činnosti a v dôsledku toho aj spomalenie rastu a potenciálny pokles konkurencieschopnosti firiem. Východiskom by mohla byť práve v súčasnosti presadzovaná európska stratégia flexicurity, ktorá sa snaží popri zvýšení flexibility udržať ochranu zamestnanca a tým znížiť pracovnú neistotu, ktorá je podľa posledných štúdií jedným z faktorov s negatívnym dopadom na inovácie. Čo sa týka iných foriem flexibilnej práce, ako je napríklad zdieľané pracovné miesto, pružná pracovná doba alebo práca z domova, tieto zostávajú v rámci odbornej diskusie trochu na okraji záujmu. Vzhľadom na základné princípy flexicurity, ktoré podporujú ich rozširovanie, a ich právne ukotvenie v stále viac štátoch EÚ, by však bolo žiaduce diskusiu o vzťahu flexibility a inovácií o tieto formy práce rozšíriť. V každom prípade však inovácie predstavujú ďalšiu premennú v modeli flexicurity, ktorý tak už nie je len hľadaním rovnováhy a optimálnej kombinácie flexibility a zabezpečenia, ale do určitej miery aj kompromisom medzi nimi s ohľadom na podporu inovačnej činnosti.

¹⁰⁶ Cetrulo, Cirillo a Guarascio. *Weaker jobs...*

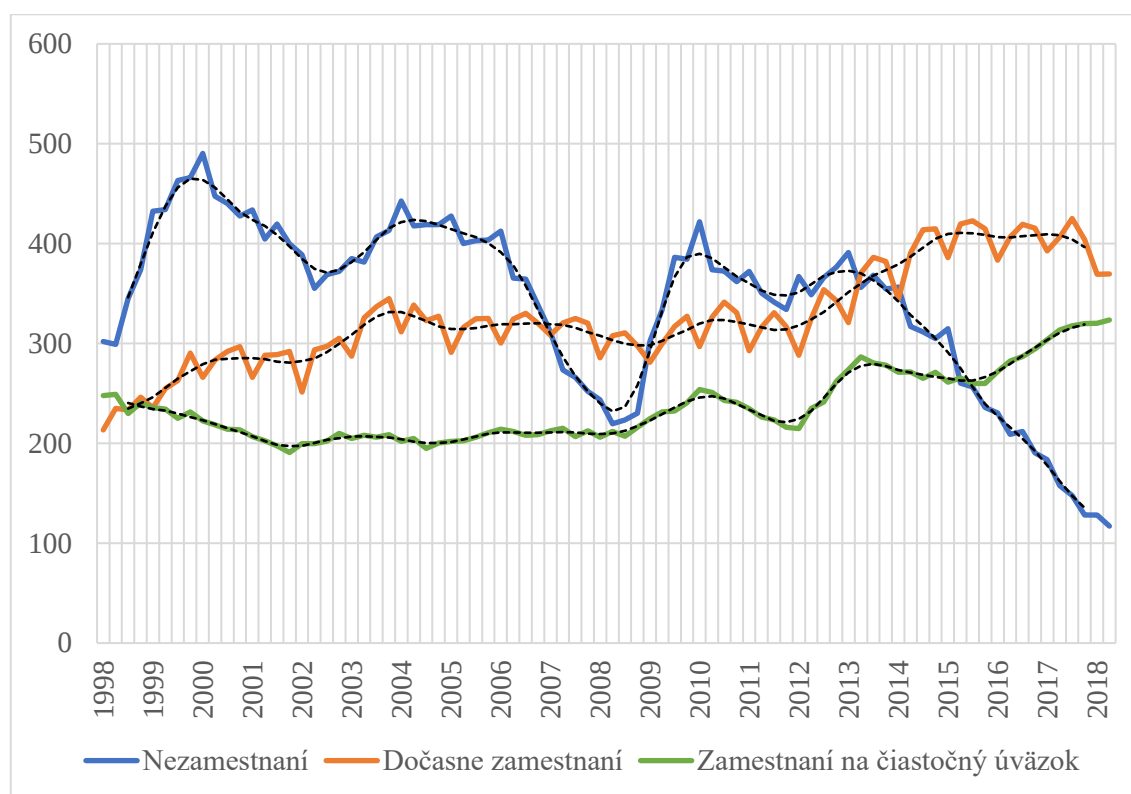
¹⁰⁷ KLEINKNECHT, Alfred, Zenlin KWEE a Lilyana BUDYANTO. Rigidities through flexibility: flexible labour and the rise of management bureaucracies. *Cambridge Journal of Economics* [online]. 2016, Vol. 40, No. 4, 1137-1147 [cit. 2018-11-21]. DOI: 10.1093/cje/bev056. ISSN 0309-166X. Dostupné z: <https://academic.oup.com/cje/article-lookup/doi/10.1093/cje/bev056>.

4.2. Problém nezamestnanosti

V predchádzajúcich častiach práce bola flexibilná práca skúmaná najmä z pohľadu zamestnanej populácie, jej dostupnosti pre zamestnaných a z pohľadu regulácie s ohľadom na dopad na zamestnanca. Dôležitou otázkou v súvislosti s flexibilizáciou pracovného trhu je však tiež vzťah s nezamestnanosťou, ktorý by sa mohol prejavovať najmä v prípade tradičných flexibilných foriem práce (dočasná práca a čiastočné úväzky), ktoré by potenciálne mohli byť využité pre riešenie problému vysokej nezamestnanosti (dočasná práca a čiastočné úväzky) alebo nízkej zamestnanosti (čiastočné úväzky).

Vývoj nezamestnanosti, dočasnej práce a skrátených úväzkov je zobrazený na grafe 12. Dáta opäť vychádzajú z VZPS, avšak v tomto prípade sú sledované štvrťročné štatistiky a zachytený časový rozsah sa predĺžil na roky 1998 – 2017. Výsledky dotazníkového zisťovania za Česko zachytáva graf 12.

Graf 12: Nezamestnaní, zamestnaní na dobu určitú a na čiastočný úväzok v Česku (v tis.)



Pramene: Nezamestnaní: EUROSTAT. *Unemployed by sex, age and type of employment sought* [online]. 23.11.2018 [cit. 2018-11-25]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

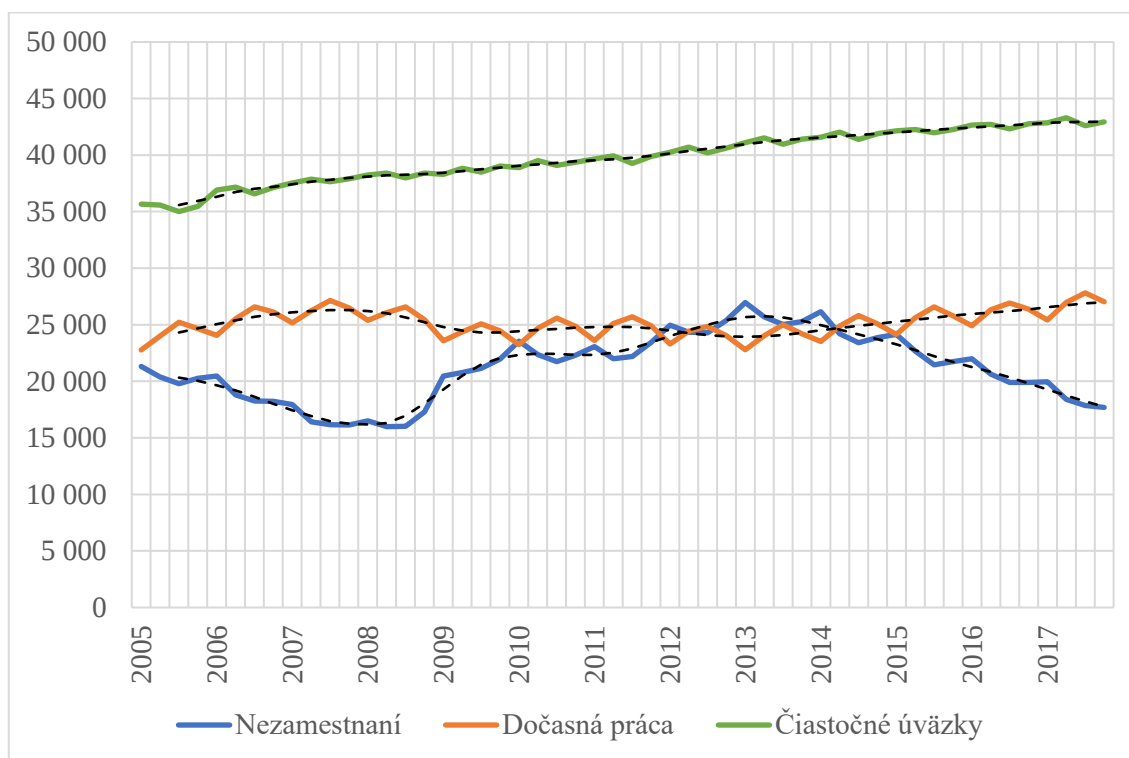
Dočasne zamestnaní: EUROSTAT, *Temporary employees by sex, age and main reason...*

Zamestnaní na čiastočný úväzok: EUROSTAT, *Full-time and part-time employment...*

Graf zachytáva tiež trend očistený o sezónnu zložku, získaný jednoduchým centrovaným kľzavým priemerom (prerušovaná čiara). Je zjavné, že očistením aj o cyklickú zložku by zostal dlhodobý trend v prípade nezamestnanosti mierne klesajúci, naopak v prípade oboch foriem flexibilnej práce mierne rastúci (to však ešte nemusí ukazovať na žiadny vzájomný vzťah), čo zodpovedá trendu rastúcej popularity flexibilnej práce. Podstatnejšia vec, ktorú je možné vypožorovať z grafu, je výrazná sezónna zložka dočasnej práce, ktorá sa odzrkadľuje aj na miere nezamestnanosti – sú to práve zimné mesiace, kedy počet dočasných zamestnancov výrazne klesá a nezamestnanosť naopak stúpa, v oboch prípadoch rádovo v desaťtisícoch. Je teda možné predpokladať úzky vzťah medzi sezónnou nezamestnanosťou a dočasnou prácou.

V prípade čiastočných úväzkov nebol identifikovaný dlhodobý vzťah s nezamestnanosťou, čo potvrdzuje tiež nevýznamný korelačný koeficient sezónne očistených dát na úrovni 0,63. V období 2008 – 2013, ktoré zodpovedá ekonomickej kríze, je síce zjavný podobný vývoj počtu nezamestnaných a zamestnaných na čiastočný úväzok, avšak následne začala nezamestnanosť strmo padať (počet nezamestnaných klesol z 356 tisíc na začiatku roku 2014 na 128 tisíc na konci roku 2017), kým využívanie čiastočných úväzkov odvtedy vytrvalo stúpa (z 271 tisíc na 320 tisíc za rovnaké obdobie). Dá sa teda predpokladať, že využívanie čiastočných úväzkov bude mať z dôvodu ich výskytu najmä u žien vzťah skôr s ekonomickou aktivitou než s nezamestnanosťou. Podobné závery ako v prípade Česka vyplývajú aj z dát ostatných krajín (s výnimkou Británie) a zo súhrnných údajov za EÚ. Údaje za celú Európsku úniu zobrazuje graf 13, na ktorom je zreteľný postupný nárast popularity čiastočných úväzkov, kým celkový počet dočasných zamestnancov kolíše v obrátenom smere oproti celkovej nezamestnanosti.

Graf 13: Nezamestnaní, zamestnaní na dobu určitú a na čiastočný úväzok v EÚ (v tis.)



Pramene: Nezamestnaní: EUROSTAT. *Unemployed by sex, age and type of employment sought...*

Dočasne zamestnaní: EUROSTAT, *Temporary employees by sex, age and main reason...*

Zamestnaní na čiastočný úväzok: EUROSTAT, *Full-time and part-time employment...*

Na vzťah flexibilnej práce a nezamestnanosti je možné nahliadať prostredníctvom predpokladu, že flexibilná práca by mala slúžiť ako nástroj na jej znižovanie (na makroekonomickej úrovni) alebo ako odrazový mostík smerom k trvalému zamestnaniu (na úrovni jednotlivca). V predchádzajúcich častiach práce bola hypotéza o odrazovom mostíku zmienená v súvislosti s agentúrnym zamestnávaním, kde prevládajú v tomto smere skôr pesimistické závery. V prípade všeobecného pohľadu na dočasnú prácu sa však zdá, že šanca nájsť si trvalé pracovné miesto pre zamestnanca na dobu určitú je vyššia než riziko opätovného návratu do nezamestnanosti,¹⁰⁸ pričom táto šanca sa zvyšuje s odpracovanou dobou v dočasnej práci. V každom prípade sa prinajmenšom skracuje

¹⁰⁸ GASH, V. Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract. *European Sociological Review* [online]. 2008, Vol. 24, No. 5, 651-668 [cit. 2018-11-27]. DOI: 10.1093/esr/jcn027. ISSN 0266-7215. Dostupné z: <https://academic.oup.com/esr/article-lookup/doi/10.1093/esr/jcn027>.

doba v nezamestnanosti, než sa zamestnancovi podarí nájsť stále pracovné miesto.¹⁰⁹ Vďaka tomu zamestnanec miesto toho, aby bol nezamestnaný, zbiera pracovné skúsenosti, čo môže priamo vplývať na jeho šancu získať si trvalé miesto.¹¹⁰ Ukazuje sa teda, že kým na úrovni jednotlivca môže dočasná práca zohrávať úlohu pri hľadaní trvalej práce, na makroekonomickej úrovni má skôr sezónny charakter, v dôsledku ktorého môže mať v niektorých obdobiach na nezamestnanosť negatívny dopad.

Vo svojej podstate môžu na podporu zamestnanosti (alebo nízkej nezamestnanosti) slúžiť aj čiastočné úväzky, a to predovšetkým v čase zhoršujúcich sa podmienok v ekonomike. Ukazuje to tiež príklad z Holandska (uvedený v časti 3.2 o dočasnej práci), kde sa mierne zvýšilo tempo rastu podielu čiastočných úväzkov počas recesie v rokoch 2008 – 2012. Pre podniky bolo žiaduce udržať si svojich zamestnancov (a s nimi ľudský kapitál), preto namiesto poklesu počtu zamestnancov došlo k poklesu priemerného počtu odpracovaných hodín na zamestnanca. Podnik týmto spôsobom dokáže efektívne znížiť mzdové náklady a zároveň si udržať skúsených zamestnancov, ktorým môže po zlepšení podmienok na trhu opätovne ponúknuť pôvodný úväzok. Pri rozviazaní pracovného pomeru a následnej potrebe hľadať nových zamestnancov by si spôsobil nepomerne vyššie náklady.

Analogicky je možné pristupovať v prípade zdieľaných pracovných miest. Tie sú svojou podstatou veľmi blízko čiastočným úväzkom (fakticky nimi aj sú) a môžu mať podobné využitie, napríklad skombinovaním predtým plnohodnotných pracovných miest do jedného namiesto prepustenia jedného zo zamestnancov. Zamestnávateľ si tým udrží ľudský kapitál, nerastie nezamestnanosť a verejné rozpočty sú menej zaťažované. Potenciálne prínosy sa však môžu zmeniť na hrozby, ak sa z krátkodobého opatrenia stane dlhodobý stav.

¹⁰⁹ DE GRAAF-ZIJL, Marloes, Gerard J. VAN DEN BERG a Arjan HEYMA. Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics* [online]. 2011, Vol. 24, No. 1, 107-139 [cit. 2018-11-27]. DOI: 10.1007/s00148-009-0287-y. ISSN 0933-1433. Dostupné z: <http://link.springer.com/10.1007/s00148-009-0287-y>.

¹¹⁰ Tamtiež.

Záver

Trh práce sa v novom tisícročí vyznačuje vysokou dynamikou, ktorá ide ruka v ruku s rýchlym rozvojom technológií a zmenami v spoločnosti. Súčasná úroveň pokroku otvára stále väčšiu voľnosť v rozhodovaní kde, kedy a ako pracovať. Trh práce tak prechádza výraznou etapou flexibilizácie, vďaka ktorej môžu podniky lepšie riadiť svoju činnosť a zamestnanci naopak zladieť pracovný a súkromný život, starostlivosť o rodinu, organizovať svoj voľný čas alebo venovať sa štúdiu. Tento vývoj bude s najvyššou pravdepodobnosťou pokračovať aj naďalej s hospodárskym a spoločenským rozvojom.

Téma flexibilného pracovného trhu je preto ústrednou témou tejto práce, pričom jej hlavným cieľom bolo identifikovať hlavné skupiny obyvateľstva, ktoré využívajú jednotlivé flexibilné formy práce a príčiny, ktoré ich k tomu vedú. Keďže jednotlivé formy práce sú skutočne rôznorodé a líšia sa aj ich cieľové skupiny, každá forma práce bola skúmaná samostatne, pričom najväčšia pozornosť bola venovaná dočasnej práci, čiastočným úväzkom a agentúrnemu zamestnávaniu. V menšom rozsahu sa venovala tiež pružnej pracovnej dobe, práci z domova, zdieľanému pracovnému miestu, práci na zavolanie a okrajovo tiež freelancingu, ktorý pravdepodobne predstavuje fenomén blízkej budúcnosti. Závbery zo skúmania jednotlivých foriem práce sú široké a rôznorodé. Do istej miery sa však pri hrubej generalizácii dá povedať, že tie flexibilné formy práce, ktoré zlepšujú numerickú flexibilitu pre zamestnávateľov (dočasná práca vo všetkých jej podobách), sú využívané najmä mladými, prípadne menej kvalifikovanými/vzdelanými ľuďmi, tie, ktoré majú charakter zamestnaneckých benefitov, využívajú skôr etablovaní zamestnanci v hlavnom produktívnom veku a tie, ktoré pomáhajú kombinovať prácu s inými záväzkami, sú populárne najmä u žien. Flexibilné formy práce sú využívané vo vysokej miere tiež staršími zamestnancami v dôchodkovom veku.

Rôzne sú tiež príčiny využívania flexibilnej práce – u dočasnej práce je to najmä neúspech pri hľadaní trvalého pracovného miesta, u skrátených úväzkov zladenie práce s inými povinnosťami (škola, starostlivosť o deti a podobne). Podobne je to v prípade zdieľaných pracovných miest, práce z domova a pružnej pracovnej doby, ktorá má navyše charakter zamestnaneckého benefitu a prináša možnosť lepšieho zladenia práce a voľného času.

Vychádzajúc zo záverov pri skúmaní jednotlivých foriem práce bolo navrhnutých niekoľko hospodárskopolitických opatrení. Tieto opatrenia sa dotýkajú predovšetkým

tých foriem práce, ktoré nie sú právne upravené alebo je ich úprava nedostatočná, prípadne tých foriem práce, ktorých širšie uplatnenie ponúka výhody po stránke flexibility pre zamestnanca alebo boja proti nezamestnanosti.

Opatrenie motivačného (t. j. ekonomického) charakteru na podporu zamestnávania na čiastočný úväzok by mohlo mať podobu daňových zvýhodnení pre zamestnávateľov v prípade poskytnutia práce na čiastočný úväzok skupinám, ktoré o ňu majú najvyšší záujem, (ženy-matky a študenti) a tiež ohrozeným skupinám na pracovnom trhu – ľuďom pred dosiahnutím dôchodkového veku, zdravotne postihnutým a dlhodobo nezamestnaným.

V prípade agentúrneho zamestnávania je žiaduce zamerať sa na lepšie vyváženú flexibility a ochrany pracovného miesta zamestnanca, a to najmä pri dlhodobom angažovaní zamestnanca u pracovnej agentúry. Príkladom pre úpravu legislatívy môže byť britský alebo holandský model založený na niekoľkých fázach s rastúcou ochranou zamestnanca podľa dĺžky odpracovanej doby.

Tretím navrhovaným opatrením je právne ukotvenie inštitútu zdieľaného pracovného miesta podobne ako ho definovala (dnes už opustená) Koncepcia rodinnej politiky z roku 2017. Táto forma práce môže byť užitočná nielen pre tú časť zamestnancov, ktorá kombinuje prácu s inými povinnosťami, ale ponúka sa tiež možnosť využitia počas recesie ako brzda rastu nezamestnanosti tam, kde je možné dočasným znížením úväzku skombinovať dve pracovné miesta do jedného. Je však žiaduce ošetriť to, aby bolo takéto využitie len dočasným opatrením a nevedlo k trvalému zníženiu pracovného úväzku zamestnancov a tým aj ich mzdy.

Čo sa týka legislatívneho ukotvenia flexibilných foriem práce, Česko sa významne nelíši od ostatných sledovaných krajín, hlavné rozdiely sú v jej využívaní. Dá sa preto povedať, že legislatíva je dobre pripravená pre ich rozmach. Dôležité je však vytvárať motivácie pre podniky, aby umožnili širšie využívanie najmä tých foriem flexibilnej práce, ktoré prinášajú najväčší potenciálny prínos pre zamestnancov – skrátené úväzky a zdieľané pracovné miesta ako efektívny nástroj zladenia pracovného a súkromného života, prípadne pružnú pracovnú dobu a možnosť práce na diaľku ako benefity pre zamestnanca. V súčasnosti štát nevyvíja cielené úsilie k presadzovaniu flexibilnej práce ani k jej potlačeniu. Existujúce opatrenia sú vo väčšine krajín veľmi obmedzené a ak sú zavedené, tak predovšetkým sú zamerané na ohrozené skupiny na pracovnom trhu, ako sú

napríklad matky s deťmi, zdravotne postihnutí alebo starší ľudia. Výnimkou je Španielsko, kde existuje rozsiahly systém daňových zvýhodnení na podporu znižovania nezamestnanosti, pričom niektoré opatrenia sa dotýkajú aj flexibilnej práce.

Flexibilizácia pracovného trhu však so sebou prináša nielen výhody, keďže podľa súčasných poznatkov nemá pozitívny dopad na inovačnú činnosť, ktorá je kľúčová pre konkurenčný boj predstavujúci jeden zo základných pilierov trhového systému. Dôvodom je predovšetkým strata znalostí v podnikoch, kde dochádza k vyššej numerickej flexibilitě, tzn. vyššiemu využívaniu dočasných pracovníkov. Tento jav sa vyskytuje predovšetkým v podnikoch, ktorých inovačná činnosť závisí od minulých nadobudnutých znalostí a skúseností.

Konečne sledovaný vzťah flexibilnej práce a nezamestnanosti predstavuje skôr náhľad na problematiku, ktorej súčasný stav poznania neprináša jednoznačný verdikt o celkovom vplyve flexibilnej práce na nezamestnanosť. Ukazuje sa vzťah medzi dočasnou prácou a sezónnou nezamestnanosťou, avšak dlhodobý vzťah medzi dočasnou prácou, čiastočnými úväzkami na jednej strane a nezamestnanosťou na druhej strane zostáva nejasný. V čase narastajúcej flexibility na pracovnom trhu je však naberá téma jej dopadu na nezamestnanosť na význame, jej rozpracovanie a rozšírenie o ďalšie moderné formy práce by preto mala byť predmetom ďalšieho skúmania.

Zoznam použitej literatúry

ABU. *A summary of the Collective Labour Agreement for Temporary Agency Workers 2017-2019* [online]. Lijnden: Algemene Bond Uitzendondernemingen, 2018 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: http://www.abu.nl/publicaties/collective_labour_agreement_temporary_agency_workers_2017-2019-summary/files/assets/common/downloads/publication.pdf.

AMSINCK, Helene. The Netherlands: New rules on flexible employment, dismissal and unemployment benefits. *Kromann Reumert* [online]. 11.4.2014 [cit. 2018-12-04]. Dostupné z: <https://en.kromannreumert.com/News/2014/11/The-Netherlands-New-rules-on-flexible-employment>.

ARAGÓN MEDINA, Jorge et al. *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo, 2012, 243 s. ISBN 978-84-87527-29-6.

ARROWSMITH, James. *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. ISBN 92-897-0927-8.

ARVANITIS, Spyros. Modes of labor flexibility at firm level: Are there any implications for performance and innovation? Evidence for the Swiss economy. *Industrial and Corporate Change* [online]. 2005, Vol. 14, No. 6, 993-1016 [cit. 2018-11-13]. DOI: 10.1093/icc/dth087. ISSN 1464-3650. Dostupné z: <http://academic.oup.com/icc/article/14/6/993/693460/Modes-of-labor-flexibility-at-firm-level-Are-there>.

ASEMPLEO: Ventajas: Trabajadores y Empresas. *Asociación de empresas de trabajo temporal - Empleo* [online] [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://asempleo.com/ett-y-agencias-de-colocacion/ventajas-trabajadores-y-empresas/>.

BBC. Job cuts at Mini spark angry rows. *BBC NEWS* [online]. 16. 2. 2009 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7891913.stm>.

BRANINE, Mohamed. Job sharing and equal opportunities under the new public management in local authorities. *International Journal of Public Sector Management* [online]. 2004, Vol. 17, No. 2, 136-152 [cit. 2018-11-03]. DOI: 10.1108/09513550410523269. ISSN 0951-3558. Dostupné z: <http://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/09513550410523269>.

CAHUC, Pierre, Olivier CHARLOT a Franck MALHERBET. Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover. *International Economic Review* [online]. 2016, Vol. 57, No. 2, 533-572 [cit. 2018-11-19]. DOI: 10.1111/iere.12167. ISSN 00206598. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/iere.12167>.

CALABUIG PUIG, María Amparo. Sobre la concreción del concepto de discriminación indirecta. Un análisis a propósito del trabajo a tiempo parcial y el cálculo de pensiones. *Revista europea de derechos fundamentales* [online]. 2013, No. 22, pp. 343-370 [cit. 2018-10-18]. ISSN 1699-1524. Dostupné z: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4773009>.

CETRULO, Armanda, Valeria CIRILLO a Dario GUARASCIO. *Weaker jobs, weaker innovation. Exploring the temporary employment-product innovation nexus* [online]. ISIGROWTH WP Series, 2018 [cit. 2018-11-14]. Dostupné z: <http://www.lem.sssup.it/WPLem/files/2018-06.pdf>.

COUNTOURIS, Nicola, et al. *Report on Temporary Employment Agencies and Temporary Agency Work*. Ženeva: International Labour Office, 2016. ISBN 978-92-2-131253-6. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ed_dialogue_msu/documents/publication/wcms_541655.pdf.

ČTK. Pracovních agentur v Česku stále přibývá, poptávka z firem roste. *Aktuálně.cz* [online]. Praha: Economia, 10. 1. 2017 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pracovnich-agentur-v-cesku-stale-pribyva-poptavka-z-firem-ro/r~0eaa2c02d74011e6a8cb002590604f2e/>.

DAWSON, Chris, Michail VELIZIOTIS a Benjamin HOPKINS. Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy* [online]. 2017, Vol. 38, No. 1, 69-98 [cit. 2018-11-21]. DOI: 10.1177/0143831X14559781. ISSN 0143-831X. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X14559781>.

DE GRAAF-ZIJL, Marloes, Gerard J. VAN DEN BERG a Arjan HEYMA. Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of Population Economics* [online]. 2011, Vol. 24, No. 1, 107-139 [cit. 2018-11-27]. DOI: 10.1007/s00148-009-0287-y. ISSN 0933-1433. Dostupné z: <http://link.springer.com/10.1007/s00148-009-0287-y>.

DEPARTMENT FOR BUSINESS, INNOVATION AND SKILLS. *Agency Workers Regulations: Guidance* [online]. 2011 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32121/11-949-agency-workers-regulations-guidance.pdf.

ESPING-ANDERSEN, Gøsta. *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1990. ISBN 06-910-9457-8.

EURÓPSKA KOMISIA. *Growth, competitiveness, employment: the challenges and ways forward into the 21st century : white paper*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 1994. ISBN 92-826-7423-1, s. 139-140.

EUROSTAT. *Activity rates by sex, age, educational attainment level and citizenship* [online]. 5.7.2018 [cit. 2018-7-25]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT. *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status* [online]. 4.10.2018 [cit. 2018-10-30]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT. *Employees with a flexible work schedule by sex* [online]. 17.10.2018 [cit. 2018-10-23]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tqoe3b4>.

EUROSTAT. *Employment rates by sex, age, educational attainment level and citizenship* [online]. 3.8.2018 [cit. 2018-8-12]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT. *Full-time and part-time employment by sex, age and educational attainment level* [online]. 3.8.2018 [cit. 2018-9-5]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT. *Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age* [online]. 3.8.2018 [cit. 2018-8-15]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT. *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and citizenship* [online]. 3.8.2018 [cit. 2018-8-15]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EUROSTAT. *Self-employment by sex, age and occupation* [online]. 4.10.2018 [cit. 2018-11-5]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT. *Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship* [online]. 4.10.2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT. *Temporary employees by sex, age and duration of the work contract* [online]. 4.10.2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT. *Temporary employees by sex, age and main reason* [online]. 3.8.2018 [cit. 2018-8-29]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT. *Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity* [online]. 4.10.2018 [cit. 2018-10-6]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT. *Unemployed by sex, age and type of employment sought* [online]. 23.11.2018 [cit. 2018-11-25]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

EUROSTAT. *Unemployment rates by sex, age and citizenship (%)* [online]. 3.8.2018 [cit. 2018-8-12]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EVERSHEDS SUTHERLAND. Wet flexibel werken (Flexible Work Act). *Eversheds Sutherland* [online]. 26. 8. 2015 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/netherlands/en/wet-flexibel-werken-flexible-work-act>.

FELGUEROSO, Florentino et al. *Recent trends in the use of temporary contracts in Spain*. FEDEA, 2017. Dostupné z: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2017-25.pdf>.

FERRERA, Maurizio. The 'Southern Model' of Welfare in Social Europe. *Journal of European Social Policy*. 2016, Vol. 6, No. 1, pp. 17-37. DOI: 10.1177/095892879600600102. ISSN 0958-9287. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/095892879600600102>.

GARCIA-PEREZ, J. Ignacio a Fernando MUNOZ-BULLON. Temporary Help Agencies and Occupational Mobility. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* [online]. 2005, Vol. 67, No. 2, pp. 163-180 [cit. 2018-10-19]. DOI: 10.1111/j.1468-0084.2004.00115.x. ISSN 0305-9049. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1468-0084.2004.00115.x>.

GASH, V. Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract. *European Sociological Review* [online]. 2008, Vol. 24, No. 5, 651-668 [cit. 2018-11-27]. DOI: 10.1093/esr/jcn027. ISSN 0266-7215. Dostupné z: <https://academic.oup.com/esr/article-lookup/doi/10.1093/esr/jcn027>.

GÓMEZ, Sandalio. *El contrato a tiempo parcial en holanda y su aplicación en España* [online]. IESE Business School, 2014 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: <https://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0329.pdf>.

HARÁK, Tomáš. Kterým agenturám práce v České republice rostou tržby. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2018, Vol. 8, No. 2, s. 30-31 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2018/02/18041802.pdf>.

HARRIS, Geoff. Is Job Sharing Worthwhile? A Cost-Benefit Analysis in UK Universities. *Higher Education* [online]. 1997, (Vol. 33, No. 1), pp. 29-38 [cit. 2018-11-03]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/3448310>,

HŮRKA, Petr. Flexijistota v českém pracovním právu. *Časopis pro právní vědu a praxi*. [Online]. 2009, č. 3, s. 197-203. [cit. 2018-02-27]. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cvp/article/view/6581>.

HVEEM, Joakim. Are temporary work agencies stepping stones into regular employment?. *IZA Journal of Migration* [online]. 2013, Vol. 2, No. 1 [cit. 2018-10-19]. DOI: 10.1186/2193-9039-2-21. ISSN 2193-9039. Dostupné z: <http://izajom.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9039-2-21>.

IERODIAKONOU, Christiana a Eleni STAVROU. Flexitime and employee turnover: the polycontextuality of regulation as cross-national institutional contingency. *The International Journal of Human Resource Management* [online]. 2017, Vol. 28, No. 21, 3003-3026 [cit. 2018-10-24]. DOI: 10.1080/09585192.2017.1362658. ISSN 0958-5192. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1362658>.

ILO. *Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact*. Ženeva: International Labour Office, 2009. ISBN 978-92-2-120671-2.

JENKINS, Kayte. *Exploring the UK Freelance Workforce in 2016*. Londýn: Association for Independent Professionals and the Self Employed, 2017. Dostupné z: <https://www.ipse.co.uk/uploads/assets/uploaded/de84dfb7-283a-4c26-ba446f95f5547c1f.pdf>.

JUDGE, Lindsay a Daniel TONLINSON. *Secret agents: agency workers in the new world of work* [online]. Resolution Foundation, 2016 [cit. 2018-10-19]. Dostupné z: <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2016/12/Secret-Agents.pdf>.

KASHEFI, Max. Work Flexibility and Its Individual Consequences. *The Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie* [online]. 2007, Vol. 32, No. 3

[cit. 2018-10-21]. DOI: 10.2307/20460647. ISSN 03186431. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/10.2307/20460647?origin=crossref>.

KLEINKNECHT, Alfred, Flore N. VAN SCHAIK a Haibo ZHOU. Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data. *Cambridge Journal of Economics* [online]. 2014, Vol. 38, No. 5, 1207-1219 [cit. 2018-11-12]. DOI: 10.1093/cje/bet077. ISSN 0309-166X. Dostupné z: <https://academic.oup.com/cje/article-lookup/doi/10.1093/cje/bet077>.

KLEINKNECHT, Alfred, Zenlin KWEE a Lilyana BUDYANTO. Rigidities through flexibility: flexible labour and the rise of management bureaucracies. *Cambridge Journal of Economics* [online]. 2016, Vol. 40, No. 4, 1137-1147 [cit. 2018-11-21]. DOI: 10.1093/cje/bev056. ISSN 0309-166X. Dostupné z: <https://academic.oup.com/cje/article-lookup/doi/10.1093/cje/bev056>.

KOSSEK, Ellen Ernst a Linn VAN DYNE. Face-Time Matters: A Cross-Level Model of How Work-Life Flexibility Influences Work Performance of Individuals and Groups. *Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices*. Amsterdam: Elsevier/Academic Press, 2008, pp. 305 - 330. ISBN 9780123725745. Dostupné z: <http://www.linnvandyne.com/papers/Kossek%20&%20Van%20Dyne%20Face%20Time%202008.pdf>.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, Miriam KOTRUSOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. ISBN 978-80-7416-131-5.

KRAUSZ, Moshe, Tamar BRANDWEIN a Shaul FOX. Work Attitudes and Emotional Responses of Permanent, Voluntary, and Involuntary Temporary-help Employees: An Exploratory Study. *Applied Psychology* [online]. 1995, Vol. 44, No. 3, pp. 217-232 [cit. 2018-10-19]. DOI: 10.1111/j.1464-0597.1995.tb01077.x. ISSN 0269-994X. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01077.x>.

KVASNICKA, Michael. *Does temporary work help provide a stepping stone to regular employment?* [online]. National Bureau of Economic Research, working paper No. 13843, 2008 [cit. 2018-10-19]. DOI: 10.3386/w13843. Dostupné z: <https://www.nber.org/papers/w13843>.

LÓPEZ-MORUELO, Elva a Miguel Ángel MALO. El mercado de trabajo en España: El contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía* [online]. 2015, No. 87, pp. 32-59 [cit. 2018-10-21]. ISSN 0213-3865. Dostupné z: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5124077>.

MESSENGER, Jon, et al. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-897-1569-0.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. Empresas de Trabajo Temporal. In: *Avance Anuario de Estadísticas 2017* [online]. 2018 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2017/index.htm>.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. *Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo* [online]. 2018, No. 125 [cit. 2018-11-25]. Dostupné z: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/125/index.htm.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Koncepce rodinné politiky* [online]. 2017 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31577/Koncepce_rodinne_politiky.pdf.

NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ FAKULTA VŠE V PRAZE. *Trh práce a evropské strategie: Evropská strategie zaměstnanosti a evropská strategie sociálního začleňování* [online]. 2012 [cit. 2018-10-19]. Dostupné z: https://khp.vse.cz/wp-content/uploads/page/344/Trh_prace_a_evr_strategie.pdf.

NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV, 2010. ISBN 978-80-7416-057-8.

NETHERLANDS CHAMBER OF COMMERCE. Employment contract. *Business.gov.nl* [online]. [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://business.gov.nl/regulation/contract-employment/>.

OECD. *OECD Indicators of Employment Protection* [online]. [cit. 2018-10-22]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>.

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS. EMP07: Temporary employees. *The Office for National Statistics* [online]. 14. 8. 2018 [cit. 2018-10-19]. Dostupné z: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/temporaryemployeesemp07>.

ORTÍZ GARCÍA, Pilar. Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. Cuadernos de Relaciones Laborales. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2012. Vol. 31, No. 1. ISSN 1131-8635. Dostupné z: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41644>.

PAVLOPOULOS, Dimitris a Jeroen VERMUNT. Measuring temporary employment. Do survey or re-gister data tell the truth?. *Survey Methodology* [online]. 2015, Vol. 41, No. 1, pp. 197-214 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: http://dare.ubvu.vu.nl/bitstream/handle/1871/51351/pavlopoulso_vermunt.pdf?sequence=1.

PETKOVA, Yanisa. Contracts that do not guarantee a minimum number of hours: April 2018. *Office for National Statistics* [online]. 23.4.2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/april2018#future-of-the-experimental-business-survey>.

Půlmilionová kauce zmenšila počet legálních agentur práce. Kdo nezaplatil, musí odejít ze scény. *Česká Televize* [online]. 14.11.2017 [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2302795-pulmilionova-kauce-zmensila-pocet-legalnich-agentur-prace-kdo-nezaplatil-musi>.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social [online] [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/r60-rdleg1-1994.t3.html#da7.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [online] [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20170513>. Vlastný preklad autora.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Estadística de contratos* [online]. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2017, Vol. 2 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2017/diciembre_2017/ESTADISTICA_DE_CONTRATOS_ACUM.pdf.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Bonificaciones / reducciones a la contratación laboral* [online]. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf.

Employment Rights Act 1996 [online]. [cit. 2018-10-19]. Dostupné z: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/8A>.

STANDING, Guy. *Global labour flexibility: Seeking Distributive Justice*. London: Palgrave Macmillan, 1999. ISBN 978-0312225254.

STC 61/2013, de 14 de marzo. ES:TC:2013:61. Dostupné z: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/23370>.

THE RESOLUTION FOUNDATION. Parts of British business have become ‘agency worker reliant’ in recent years. *The Resolution Foundation* [online]. 10. 2. 2018 [cit. 2018-10-19]. Dostupné z: <https://www.resolutionfoundation.org/media/press-releases/parts-of-british-business-have-become-agency-worker-reliant-in-recent-years/>.

TOMS, Simon. The Flexibility, Isolation, and Vulnerability of Agency Working A Qualitative Psychological Study: A Qualitative Psychological Study. *GSTF Journal on Business Review* [online]. 2018, Vol. 3, No. 4 [cit. 2018-10-19]. ISSN 2251-2888. Dostupné z: <http://dl6.globalstf.org/index.php/gbr/article/view/814>.

U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS. *Employee Tenure Summary*. U.S. Department of Labor [online]. 20. 9. 2018 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: <https://www.bls.gov/news.release/tenure.nr0.htm>.

UK GOVERNMENT. Contract types and employer responsibilities: Zero hour contracts. *GOV.UK* [online]. [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>.

UK GOVERNMENT. Fixed-term employment contracts: Renewing or ending a fixed-term contract. *GOV.UK* [online]. [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/fixed-term-contracts/renewing-or-ending-a-fixedterm-contract>.

UK GOVERNMENT. Flexible working: Types of flexible working. GOV.UK [online]. [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working>.

UK GOVERNMENT. Part-time workers' rights. GOV.UK [online]. [cit. 2018-10-21]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/part-time-worker-rights>.

VAN DEN BERGE, Wiljan, et al. *The Dutch labour market during the Great Recession*. Haag: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, 2014. Dostupné z: <https://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/cpb-background-document-dutch-labour-market-during-great-recession.pdf>.

VEČEŘA, Miloš. *Sociální stát: východiska a přístupy*. Vyd. 2. upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996. Učebnice pro obor sociální práce. ISBN 80-858-5016-8.

WHEATLEY, Daniel. Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society* [online]. 2016, Vol. 31, No. 4, 567-585 [cit. 2018-10-30]. DOI: 10.1177/0950017016631447. ISSN 0950-0170. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017016631447>.

WILKIN, Christa L. I can't get no job satisfaction: Meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior* [online]. 2013, Vol. 34, No. 1, pp. 47-64 [cit. 2018-10-19]. DOI: 10.1002/job.1790. ISSN 08943796. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1002/job.1790>.

WILTHAGEN, Ton a Frank TROS. The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research* [online]. 2016, Vol. 10, No. 2, pp. 166-186 [cit. 2018-10-19]. DOI: 10.1177/102425890401000204. ISSN 1024-2589. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/102425890401000204>.

WILTHAGEN, Ton a Ralf ROGOWSKI. The legal regulation of transitional labour markets. *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar, 2002, pp. 233-274. ISBN 9781840642810.

WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION. *Economic Report* [online]. Brusel: World Employment Confederation, 2018 [cit. 2018-10-19]. Dostupné z: https://www.wecglobal.org/fileadmin/media/pdf/WEC_Economic_Report_2018_Edition%20OLD.pdf.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v znění neskorších predpisov. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *Sbírka zákonů*. 2008. ISSN 1211-1244.

Zoznam grafov a tabuliek

Zoznam grafov

Graf 1: Podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva v populácii 15 - 64 rokov	24
Graf 2: Vývoj zamestnanosti v populácii 15 - 64 rokov	24
Graf 3: Vývoj nezamestnanosti v populácii 15 - 64 rokov	25
Graf 4: Podiel zamestnancov na dobu určitú	26
Graf 5: Podiel dočasných zamestnancov na všetkých zamestnaných podľa pohlavia ...	31
Graf 6: Podiel zamestnaných s čiastočným úväzkom na všetkých zamestnaných	34
Graf 7: Podiel zamestnaných na skrátený úväzok vo veku 15 - 24 rokov	37
Graf 8: Prísnosť ochrany trvalých a dočasných pracovných miest, 2013	43
Graf 9: Podiel agentúrnych zamestnancov na všetkých zamestnaných	46
Graf 10: Podiel zamestnancov zvyčajne pracujúcich z domova	54
Graf 11: Podiel freelancerov na všetkých zamestnaných nad 15 rokov	60
Graf 12: Nezamestnaní, zamestnaní na dobu určitú a na čiastočný úväzok v Česku	68
Graf 13: Nezamestnaní, zamestnaní na dobu určitú a na čiastočný úväzok v EÚ	70

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Flexibilné formy práce upravené českým zákonníkom práce	11
Tabuľka 2: Pracovné zmluvy uzavreté v Španielsku v roku 2017	28
Tabuľka 3: Podiel čiastočných úväzkov v roku 2017 podľa pohlavia	36
Tabuľka 4: Podiel zamestnaných na čiastočný úväzok podľa pôvodu (2017)	39
Tabuľka 5: Podiel zamestnancov s flexibilnou pracovnou dobou	51