

ATYPICKÉ/FLEXIBILNÉ FORMY PRÁCE

PhDr. Andrea Čajková, PhD.

Vysoká škola Danubius

Slovenská republika

- ▶ Zákoník práce v §160, §161 a §162 upravuje pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti a taktiež táto úprava odkazuje na nariadenie vlády SR, ktorým sa vydávajú zoznamy prác a pracovísk zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám. Zákoník práce vychádza v tomto ustanovení zo skutočnosti, že ženy vzhľadom na svoje materské poslanie a fyziologické zvláštnosti nemôžu vykonávať všetky práce. Ďalší spôsob úpravy podmienok je ustanovený v § 164 Zákoníka práce, a to úprava pracovného času na kratší pracovný čas, alebo iná vhodná úprava určeného týždenného pracovného času pre tehotnú ženu a ženu, alebo muža trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
- ▶ flexibilné formy práce podľa §§ 49, 49a) alebo 52 Zákoníka práce (kratší pracovný čas, delené pracovné miesto alebo domácka práca/telepráca), či pružný pracovný čas (§ 88, § 89 Zákoníka práce)

PRUŽNÝ PRACOVNÝ ČAS

Od. 1. 1. 2013 podľa Zákonníka práce (č. 361/2012 Z. z.) môže zamestnávateľ autonómne zaviesť pružný pracovný čas, ak u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov (par. 88 ods. 1 v nadväznosti na par. 12 ods. 1). Inak sa na zavedenie pružného pracovného času vyžaduje dohoda zo zástupcami zamestnancov, alebo v kolektívnej zmluve.

Paragraf 89 Zákonníka práce dáva možnosť zaviesť pružný pracovný čas najmä ako:

- a) **pružný pracovný deň**, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok pracovnej zmeny a je povinný v príslušnom pracovnom dni odpracovať celú pracovnú zmenu pripadajúcu na ten deň podľa zamestnávateľom určeného rozvrhu pracovného času,
- b) **pružný pracovný týždeň** pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v príslušnom týždni odpracovať celý určený týždenný pracovný čas, pričom dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín,
- c) **pružné štvortýždňové pracovné obdobie**, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien a je povinný v období štyroch po sebe idúcich týždňov, ktoré určí zamestnávateľ, odpracovať pracovný čas určený zamestnávateľom na toto štvortýždňové obdobie. Plný pružný pracovný čas je pracovný čas bez akýchkoľvek obmedzení, t. j. neexistuje žiadny pevne určený základný pracovný čas (zmena však rovnako nesmie presiahnuť 12 hodín).

VARIABILNÉ PRACOVNÉ HODINY/KÍZAVÁ PRACOVNÁ DOBA (ROZDIELNY ROZVRHOVÝ REŽIM PRACOVNEJ DOBY)

- ▶ na rozdiel od konta pracovného času si nemožno odpracované hodiny „vymeniť“ za dni voľna v práci, ale je možné voliť začiatok a koniec pracovnej doby podľa potreby, pričom potrebný rozsah odpracovaných hodín denne je pevne stanovený (na rozdiel od pružného pracovného času),
- ▶ zamestnanci majú možnosť odpracovať 8-hodinový pracovný čas napríklad v nasledovných hodinách:
 - ▶ od 7. hod. do 15. hod.,
 - ▶ od 8. hod. do 16. hod.,
 - ▶ od 9. hod. do 17. hod.
- ▶ Tento režim rozvrhnutia pracovného času je vhodný v prípadoch, keď jednotliví pracovníci sú na sebe nezávislí/pracujú nezávisle od seba.
- ▶ Nevýhoda: náročnosť na administráciu

STLAČENÝ/ZHUSTENÝ PRACOVNÝ TÝŽDEŇ - TÝŽDENNÁ PRACOVNÁ DOBA JE ODPRACOVANÁ ZA MENEJ AKO PÄŤ PRACOVNÝCH DNÍ

- ▶ odpracovať možno denne počas 4 dní 10 hodín namiesto 8 a vziať si deň voľna v práci piaty deň, alebo odpracovať denne 9 hodín počas 9 dní a zobrať si raz za dva týždne deň voľna, resp. pracuje 4 dni po deväť hodín a piaty deň odpracuje pol dňa. Okrem rovnomerného rozvrhnutia dĺžky pracovnej doby však môže byť pracovná doba rozvrhnutá aj nerovnomerne (t. j. v jednotlivých dňoch rôzne, max. 12 hodín denne),
- ▶ spravidla býva tento režim kombinovaný s rotáciou dní, resp. týždňov (t. j. nepracujú zamestnanci každý týždeň rovnaké dni - s cieľom pokryť prevádzku aj cez soboty, nedele a pod.),
- ▶ vhodný pre študujúcich popri zamestnaní, resp. pre pracovníkov, ktorí pracujú odlúčení od domova (napr. v stavebníctve, z dôvodu skrátenia doby odlúčenia od rodiny, a to i za cenu predĺženia pracovných zmien),
- ▶ často sa kombinuje stlačený pracovný týždeň a skrátený pracovný úväzok medzi partnermi, v snahe zabezpečiť starostlivosť o dieťa.

PRACOVNÝ REŽIM 80 HODÍN ZA 14 DNÍ

- ▶ - ide o dvojtyždňovú pracovnú periódu s náhradným voľnom za odpracované hodiny v druhom týždni. Napríklad pracovník pracuje 8 dní po deväť hodín, deviaty deň pracuje 8 hodín a 10 deň si za odpracované hodiny vyberie voľno.
- ▶ Výhody
- ▶ - podporuje pracovnú morálnu a produktivitu práce (podobne ako stlačený pracovný týždeň),
- ▶ - redukuje/minimalizuje výpadky z práce z dôvodu choroby,
- ▶ - redukuje problémy a výpadky v servisných/úradných hodinách (ktoré sú typické pre stlačený pracovný týždeň),
- ▶ - pracovný deň v porovnaní napríklad s desaťhodinovým pracovným dňom u stlačeného pracovného týždňa je krajší, teda znížená produktivita práce na konci pracovného dňa je v prípade tohto režimu (v porovnaní so stlačeným pracovným týždňom) redukovaná, nie však eliminovaná,
- ▶ - ide o významný nástroj motivácie a udržiavania existujúcich zamestnancov aj prilákania potenciálnych zamestnancov.

ZDIEĽANIE PRACOVNÉHO MIESTA (JOB SHARING)

- ▶ zamestnanci si „delia jedno pracovné miesto na plný úväzok“,
- ▶ rozdelenie práce na zdieľanom mieste môže byť rôzne - napr. obaja zamestnanci pracujú každý deň, pričom odpracujú obaja rovnaký počet hodín (4 + 4), resp. rôzny (6 + 2), ďalej si môžu zamestnanci rozdeliť pracovný čas na menší počet pracovných dní (pracujú 2 + 3 dni v týždni), resp. sa v práci striedajú po týždni, resp. po dvoch týždňoch.
- ▶ zamestnanci majú v kompetencii sami sa medzi sebou dohodnúť, ako sa budú striedať (zohľadňujúc ich individuálne potreby),

Výhody pre zamestnávateľa

- ▶ má k dispozícii dvoch kvalifikovaných pracovníkov, zastupiteľnosť (pri chorobe, dovolenke, pracovnej ceste), vzájomná kontrola medzi zamestnancami, učenie sa zamestnancov jeden od druhého - pestrosť/innovatívnosť/nápaditosť riešenia úloh (kvantita a kvalita),
- ▶ spätná väzba - zamestnanci medzi sebou komunikujú, vymieňajú si informácie,
- ▶ zníženie počtu absencií - zamestnanec si osobné záležitosti rieši mimo pracovnú dobu, uspokojivé usporiadanie pracovných povinností s mimopracovnými, - intenzívnejšie pracovné tempo v porovnaní so zamestnancami na plný úväzok,
- ▶ menšia stresová záťaž zamestnanca, lojálnosť zamestnancov, získanie kvalifikovaných pracovníkov, ktorí nemôžu alebo nechcú pracovať na plný úväzok,

Výhody pre zamestnanca

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

DOMÁCKA PRÁCA A TELEPRÁCA

Výhody pre zamestnanca

- ▶ podobné ako výhody pružného pracovného času, prípadne práce na čiastkový úväzok,
- ▶ možnosť rozloženia práce rešpektujúc prirodzený biorytmus človeka, s cieľom zvýšenia výkonnosti a produktivity práce,
- ▶ odbúranie času dochádzania do práce, zníženie nákladov na dochádzanie do práce, odbúranie stresu spojeného s dochádzaním, kancelária vs. príjemné rodinné prostredie, odbúraný pracovný stres, väčší klud a sústredenie na prácu, odbúranie niektorých rušivých vplyvov, ktoré rušia pri výkone práce na pracovisku - či už pracovného charakteru, alebo aj súvisiacich so spolupracujúcimi (súkromné rozhovory v neúmernej miere, vzájomné vyrušovanie sa kolegov), - zlepšenie kvality pracovného prostredia, zabránenie tzv. „preplnenia pracovného miesta“ a s tým súvisiacich rušivých vplyvov na pracovný výkon,
- ▶ menšie množstvo operatívnych problémov,
- ▶ žiaden alebo znížený spoločenský kontakt s spolupracovníkmi,
- ▶ podstatný je konečný výsledok, nie odpracované hodiny, - pokiaľ nie je človek workoholik, vie oddeliť pracovné a rodinné povinnosti, vie organizovať svoj čas a je disciplinovaný v plnení svojich povinností (nepotrebuje sústavný dohľad nad sebou), má doma pracovňu, resp. pracovný kútik, kde nie je rušený,
- ▶ problematická je kontrola pracovníka na mieste výkonu práce, znižuje sa možnosť operatívneho riadenia a zásahov, nejasnosti okolo zodpovednosti za BOZP.

KONTÁ PRACOVNÉHO ČASU/BANKA PRACOVNÉHO ČASU

- ▶ s nárokom na „výmenu naviac odpracovaných hodín“ za dni voľna v práci, t. j. zamestnávateľ nemusí platiť zamestnancom nadčasy, nemusí najímať dodatočných pracovníkov v čase zvýšeného dopytu po práci (sezónne výkyvy, ale aj týždenné výkyvy a pod.).
- ▶ Par. 87a Zákonníka práce - **Konto pracovného času** je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec.
- ▶ Priemerný týždenný pracovný čas nesmie v dobe najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas.
- ▶ Podľa právnej úpravy účinnej od 1. 1. 2013 možno konto pracovného času dojednať v kolektívnej zmluve alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Zároveň platí, že dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, a teda v zmysle § 12 ju nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom. Konto tak môže byť zavedené len u zamestnávateľa, u ktorého pôsobia zástupcovia zamestnancov, ktorí dali na jeho zavedenie súhlas v dohode alebo v kolektívnej zmluve. Dohoda musí byť písomná.

Pásmo konta (20h-80h):
prispôsobenie sa zmenám v intervale 20h - 60hodín týždenne

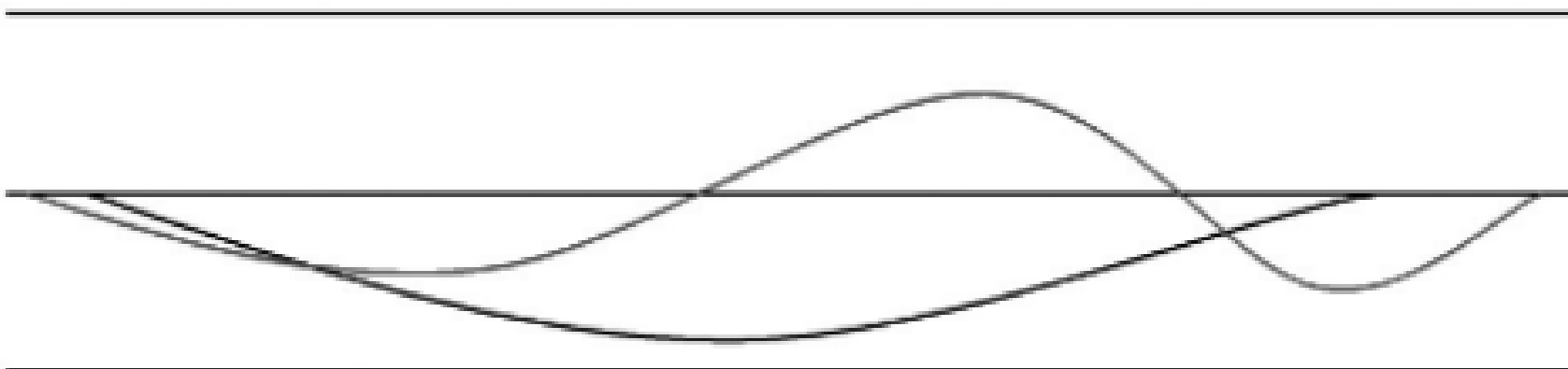
50 hodín

40 hodín

30 hodín

05/2013

05/2015



Maximálna dĺžka vyrovnávacieho obdobia

- Maximálna dĺžka vyrovnávacieho obdobia, ktoré možno dojednať, je najviac 30 mesiacov.

Platia tu dve hranice:

- 1) v období najviac 12 mesiacov nesmie pracovný čas, vrátane práce nadčas, ako aj kladného účtu konta pracovného času, presiahnuť v priemere 48 hodín, čím sa zabezpečuje aj súlad s čl. 19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

Do 48 hodín sa započítavajú tri zložky: pracovný čas (základný), práca nadčas (mimo rozvrhu) a kladné konto pracovného času (hodiny navyše de facto namiesto nadčasu v rámci rozvrhu).

- 2) v období najviac 30 mesiacov (t.j. v dohodnutom období do 30 mesiacov) sa musí skutočný pracovný čas vyrovnať tak, aby zodpovedal pracovnej zmluve/kolektívnej zmluve v rámci zákonného maxima (resp., aby ju nepresahoval).

Porovnanie konta pracovného času v SR a v ČR

- ▶ Obdobný model konta pracovného času ako je v SR, je zakotvený aj v Zákonníku práce ČR. Pozn. V ČR flexikonto nie je - len zníženie odbytu („zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost)“, ktoré je prekážkou v práci s náhradou mzdy najmenej 60% (v SR je možnosť zníženia náhrady mzdy na 60% cez § 142 ods. 4 Zákonníka práce).
- ▶ Zaujímavá v právnej úprave ČR je možnosť prenášania zostatku hodín medzi vyrovnávacími obdobiami (obmedzený rozsah do 120 hodín).

PODPORA IMPLEMENTÁCIE ZOSÚLAĐOVANIA PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA ZO STRANY Z EURÓPSKEJ ÚNIE

OP Ľudské zdroje 2014 - 2020 a príležitosti, ktoré poskytuje pre pozitívnu flexibilizáciu práce a zosúladovanie pracovného a rodinného života:

- ▶ Investičná priorita 1.3 Rovnosť medzi mužmi a ženami a zosúladenie pracovného a súkromného života.
- ▶ Špecifický cieľ 1.3.1 Zvýšiť dostupnosť kvalitných, udržateľných a cenovo dostupných riešení v oblasti starostlivosti o závislého člena domácnosti, najmä detí s cieľom zvýšiť mieru zamestnanosti.
- ▶ Špecifický cieľ 1.3.2 Odstrániť horizontálnu a vertikálnu rodovú segregáciu na pracovnom trhu a v príprave na povolanie.

Očakávané výsledky

- zníženie rozdielu v miere zamestnanosti a ekonomickej aktivity medzi ženami a mužmi zvýšením zamestnanosti a ekonomickej aktivity žien
- zníženie rodového mzdového rozdielu
- zníženie horizontálnej segregácie zvýšením zastúpenia žien a mužov v „netradičných“ povolaniach a v príprave na ne
- zvýšenie zastúpenia žien v ekonomických rozhodovacích pozíciách a medzi podnikateľmi (zníženie vertikálnej segregácie na trhu práce)
- zníženie rodových rozdielov v rozdelení neplatennej práce najmä v oblasti starostlivosti v rámci rodiny.

Nevýhody a riziká

Atypické zamestnania majú aj určité nevýhody a riziká, a to najmä

- ▶ nízky príjem pre zamestnanca z takýchto pracovnoprávných vzťahov,
- ▶ znížená pracovnoprávna ochrana zamestnanca,
- ▶ nízka stabilita a istota zamestnania a
- ▶ riziká dlhodobého reťazenia takýchto druhov prác a problémy získať plnohodnotný dôchodok.

Preto treba podporu atypických zamestnaní v praxi starostlivo zvážiť a uplatňovať ich ako doplnkový nástroj politik trhu práce najmä tam, kde nie je možné vytvoriť pre staršieho zamestnanca plnohodnotné pracovné miesto.

Príklady dobrej praxe:

- ▶ Rakúsko aplikuje program práce na čiastočný úväzok pre starších zamestnancov. Umožňuje im znížiť svoj týždenný pracovný čas bez toho, aby stratili nárok na starobný dôchodok, poistenie v nezamestnanosti a zdravotné poistenie. Zamestnávateľia, ktorí uzatvorili pracovnú zmluvu o práci na kratší pracovný čas so staršími zamestnancami poberajú príspevok zvaný "príspevok na čiastočný úväzok pre starších zamestnancov" (Altersteilzeitgeld). Príspevok na výkon tejto práce je vyplácaný z fondov poistenia v nezamestnanosti, pričom prostriedky na dôchodkové zabezpečenie, poistenie v nezamestnanosti a zdravotné poistenie sú uhrádzané z prostriedkov verejných služieb zamestnanosti.
- ▶ Belgicko zaznamenalo v rokoch 2000 až 2007 prudký nárast podielu starších ľudí, ktorí využili "právo na konto času" spočívajúcom v skrátení pracovného času o 20 a viac percent.

Ďakujem za pozornosť