

# VYUŤÍVANIE FLEXIBILNÝCH FORIEM PRÁCE NA SLOVENSKU POD ĽA ÚDAJOV Z VÝBEROVÉHO ZIS OVANIA PRACOVNÝCH SÍL

## THE USE OF FLEXIBLE FORMS OF WORK IN SLOVAKIA ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

ING. ERIKA ĽAPINOVÁ, PHD.

In-ťitút ekonomických vied | Institute of Economic Sciences  
Ekonomická fakulta | Faculty of Economics  
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici | Matej Bel University Banska Bystrica  
✉ Cesta na amfiteater 1, 974 01 Banská Bystrica, Slovak Republic  
E-mail:erika.lapinova@umb.sk

### Anotácia

V príspevku budeme analyzova mieru vyuŤtievania flexibilných foriem práce na Slovensku (práca na krat-í pracovný as, do asná, príležitostná, sezónna práca, práca na zmeny, práca ve er, v noci, cez víkend, práca nad as, agentúrne zamestnávanie, práca na krat-í pracovný as), pri om budeme sledova vyuŤtievanie jednotlivými skupinami pracovníkov. Vyufľva budeme údaje z Výberového zis ovania pracovných síl, realizovaného Ťtatistickým úradom Slovenskej republiky. Následne sa pokúsime analyzova prí iny rozdielov vo vyuŤtievaní flexibilných foriem medzi jednotlivými skupinami.

### K ú ové slová

flexibilné formy práce, flexibilné formy organizácie pracovného asu, pozitívna a negatívna flexibilita práce

### Annotation

In this paper we analyze the rate of use of flexible forms of work in Slovakia (part-time work, temporary work, casual work, seasonal work, sift work, evening work, night work, Saturday work, Sunday work, working at home, overtime hours, part-time employment, temporary agency employment). We observe the use of flexible forms by different groups of workers. We will use data from the Labour Force Survey, conducted by the Statistical Office of the Slovak Republic. Subsequently, we will try to analyze the reasons for the differences in the use of flexible forms between different groups.

### Key words

flexible forms of employment, flexibility of working time, positive and negative flexibility of work

**JEL classification:** J22

## Úvod

Flexibilitou trhu práce rozumieme makroekonomický pojem prispôsobenia sa trhu práce fluktuáciám a zmenám v ekonomike a v spoločnosti. Hovorí o prispôsobení sa trhu práce ekonomickému vývoju a jeho zmenám. Flexibilita v-ak pod Ľa Nekolovej (2009, s. 8) nie je schopná rie-í dlhodobé -štruktúrne problémy zamestnávate ov. V prípade -štruktúrnych problémov musia spôsobi aj -tátom garantované ochranné (legislatívna ochrana pracovných miest a príjmu) a aktiviza né (aktívna politika zamestnanosti, systém celoflivotného vzdelávania) opatrenia. Flexibilita pod Ľa Kuchar íkovej, Tulejovej a Tokar íkovej (s. 8) má iba sprostredkované ú inky na pokles nezamestnanosti. Pod Ľa autoriek tieto flexibilné modely organizácie pracovného asu zvy-ujú intenzitu práce, priná-ajú v-ak

nif-í efekt vo vz ahu k poklesu nezamestnanosti. Bývajú spojené s reorganizáciou a racionalizáciou práce a technologickými zmenami, o má v kone nom dôsledku sprostredkovaný vplyv na zamestnanos .

Flexibilita pracovnej sily súvisí s vy-íe popísanou flexibilitou trhu práce. Existuje medzi nimi vzájomný vz ah. Viafle sa na stranu ponuky práce, na pracovnú silu, a teda súvisí s asovou, priestorovou i funk nou adaptabilitou pracovníka, ktorá sa vyfľaduje zo strany dopytu po práci (vynútená, negatívna) alebo je zo strany pracovníkov fľelaná (pozitívna). Flexibilita/adaptabilita pracovnej sily zvy-uje -ance pracovníka na trhu práce.

Flexibilita práce sa týka strany dopytu po práci, t. j. podmienok zamestnávania/najímání pracovnej sily (pracovnoprávna a obdobná legislatíva upravujúca prijímanie a prepú- anie pracovníkov) a podmienok výkonu práce (závislých od charakteru práce - rozsah práce, miesto výkonu práce, rozľofenie práce v ase, pravidelnos práce at .). V súvislosti s formami pracovnej flexibility hovoríme o ne-tandardných, atypických, neistých (šprekérnychö) formách práce. Okrem povinnej legislatívnej úpravy v tejto oblasti existujú otvorené al-íe mofľnosti vyjednávanía, dohodovanía o podmienkach zvy-ovania/optimalizovanía flexibility (o flexibilizácii) práce medzi oboma stranami na trhu práce. S flexibilitou práce sa asto spája istota/stabilita i kvalita práce, pracovných a platových podmienok, niekedy ako protikladná, inokedy ako súbefľná/sprievodná charakteristika k flexibilita práce.

V teoretickej asti príspevku pribľľfujeme rôzne uhly poh adu na flexibilitu a jej význam. V analytickej asti uvádzame fakty o flexibilných formách práce a pracovného asu na Slovensku.

## 1. Flexibilita v ekonomickej teórii, jej typy a význam

Problematika flexibilizácie sa za ala diskutova v 80-tych rokoch 20. storo ía v západoeurópskych krajinách (Atkinson 1987, Pollert 1988, pozri Wallace, 2002, s. 11) a rozvíjala sa v súvislostiach s otázkami postindustriálneho vývoja ekonomiky. V Spojených -átach amerických a vo Ve kej Británii sa spájala debata o flexibilizácii s neoliberalnou dereguláciou trhu práce. O flexibilných formách sa hovorilo ako o marginálnych i öprekérnychö.

Kotýnková (2014) hovorí o za íatkoch flexibility v spojení s neistotou na trhu práce a s konceptom duálneho trhu práce, ktorého prijatie pochádza zo 70. rokov dvadsiateho storo ía. Koncept duálneho trhu práce vyvinutý americkými ekonómami (Piore a Doeringer, 1971) rozli-uje primárny trh práce, vyzna ujúci sa vysokou ochranou pracovného miesta, mofľnos ou al-íeho kariérneho rozvoja a dobrými pracovnými podmienkami, vysokými mzdami, mimoplatovým ohodnotením, prestíľfou, mofľnos ami vzdelávania a vä -ou perspektívou na trhu práce v prípade straty zamestnania. Ide o pracovné miesta vytvorené v súvislosti s aplikáciou stále náro nej-ích technolögií, ktorá je spojená s tlakom na maximálne vyuľfitie vysoko -pecializovaných a kvalifikovaných pracovných síľ. Sekundárny trh práce je charakteristický neistými pracovnými miestami, hor-ími pracovnými podmienkami, nif-ou pracovnoprávnou ochranou zamestnancov, nif-ím mzdovým ohodnotením, malou mofľnos ou osobného rozvoja, opakovanou a dlh-íe trvajúcou nezamestnanos ou. Na tomto trhu sa pohybujú znevýhodnené skupiny pracujúcich.

Wallace (2002, s. 9, 10) rozli-uje flexibilitu pracovných podmienok (do asné zamestnávanie, práca na dobu ur ítú, re azenie pracovných zmlúv, samozamestnávanie, nepravidelná práca (banka pracovného asu i sezónna práca), projektové zamestnávanie i konzutla ná a expertná innos ). Druhým typom flexibility, ktorú rozli-uje, je flexibilita asová, a táto má nasledovné formy: práca pohotovostná, alebo na zavolanie, ro né konto pracovného asu, kontrakt s nulovým po tom hodín (negarantuje rozsah práce), flexibilný pracovný as (upravujúci flexibilne hodiny za íatku a konca pracovného asu), individualizované pracovné zmluvy (individuálne upravujúce rozsah aj rozľofenie pracovného asu), práca na zmeny (vrátane rotácie práce, variabilných zmien, deleného pracovného miesta), nad asová práca, práca cez víkend, v noci (nesociálnom pracovnom ase), skrátený pracovný as, iasto ný pracovný úväzok (s pevne i variabilne ur enými hodinami), termínovaný pracovný as (term

time working). Každá z vyšie zmenených foriem flexibility má do asný alebo trvalý charakter. Tretím typom flexibility je flexibilita pracovného miesta ó práca v teréne, práca na dia ku, teleworking, práca ob asná z domu, práca z domu (domácka práca), práca na rôznych miestach, práca bez fixného pracovného miesta (Wallace, 2002, s. 10).

Flexibilitu v ak pod a alích odborných názorov je vhodnejšie posudzova pod a iných kritérií ó pod a toho, i ide o truktúrovanú alebo o ne truktúrovanú formu flexibilného zamestnávania, pri om prvá znamená vä iu pravidelnos , lep iu predvídate nos pre zamestnanca. alím h adiskom, pod a ktorého možno rozli ova flexibilitu je kvantitatívna a kvalitatívna, resp. externá a interná flexibilita, pri om prvá súvisí s najímaním a prepú aným alích pracovníkov a druhá súvisí s vnútornou organizáciou firmy/organizácie. Z h adiska obojstrannej prospe nosti, resp. prospe nosti flexibility pre zamestnancov, a teda z h adiska kontroly nad rozsahom a asovým rozvrhnutím práce samotnými zamestnancami, možno rozli ova pozitívnu a negatívnu flexibilitu.

Wallace (2002, s. 10) alej uvádza aj národné odli nosti vo vnímaní flexibility. Kým napríklad v Holandsku sa flexibilita a stabilita/bezpe nos /istota spája v modeli flexikurity. Význam flexibility pracovného asu (o ktorej môflu zamestnanci obligatórne vyjednáva ) a pracovných podmienok v kontexte v eobecnej garantovanej sociálnej istoty sú v tejto krajine odli né od iných krajín, v ktorých flexibilita predstavuje eróziu istoty. V Tvédsku je flexibilita zmie ovaná v súvislosti s podporou participácie oboch pohlaví na pracovnom fivote a na starostlivosti o deti. Vo Ve kej Británii sa flexibilita spája s dereguláciou trhu práce.

Rod, vek, etnicita, fáza fivotného cyklu, stratifikácia trhu práce, formálna vs. neformálna sféra ekonomiky, povinnosti starostlivosti o deti, regionálne aspekty (odli né kultúrne, rodinné tradície, vzorce správania, sociálne systémy, ekonomický vývoj) ó toto sú pod a Wallace (2002, s. 20-22) prierezové faktory, ktoré rôznou mierou v rôznych súvislostiach zohrávajú rolu v diskusiách o flexibilita práce (osobitne o pozitívnej) a v snahe o hodnotové súdy o tejto problematike. V týchto súvislostiach a pod a týchto kritérií je potrebné flexibilitu práce vníma a posudzova , pretofle motivácia k vyuffivaniu flexibility práce a výhody i riziká z nej plynúce, sú na strane dopytu i na strane ponuky práce ve mi rôznorodé naprie týchto kritérií.

## 2. Flexibilita foriem a organizácie práce na Slovensku pod a výsledkov Výberového zis ovania pracovných síl Ttatistického úradu Slovenskej republiky

Pod a výsledkov Výberového zis ovania pracovných síl Ttatistického úradu Slovenskej republiky<sup>1</sup> pracovalo v tre om kvartáli 2013 na Slovensku na krat í pracovný as 4,5% pracujúcich (pri om 4,07% z celkového po tu 2 334,4 tis. pracujúcich na krat í pracovný as tvorili zamestnanci). 39% z celkového po tu pracujúcich na krat í pracovní as tvorili podzamestnaní, o sú nedobrovo ne zamestnaní na krat í pracovní as, a zárove pripravení zamestna sa na viac hodín, ako v sú asnosti. V tabu ke 1 priná ame aj truktúru pracujúcich na krat í pracovný as pod a pohlavia, pri om v oboch vyšie uvedených ukazovate och dosahovali feny vy í podiel (absolútny i relatívny). Na porovnanie pod a Výb rového et ení pracovných síl v eskej republike bolo v priemere za rok 2012 pracujúcich na krat í pracovný as 6 % (282,5 tis. osôb).

<sup>1</sup> Výberové zis ovanie pracovných síl je priebežným monitorovaním pracovných síl na základe priameho zis ovania vo vybraných domácnostiach. Základ na zis ovanie tvorí stratifikovaný výber bytov, ktorý rovnomerne pokrýva celé územie Slovenskej republiky. Do vzorky je tvr ro ne zaradených 10 250 bytov, o predstavuje 0,6 % z celkového po tu trvalo obývaných bytov v SR. Predmetom zis ovania sú v etky osoby vo veku od 15 rokov flijúce v domácnostiach vybraných bytov bez oh adu na to, i majú v byte trvalý, prechodný alebo nehlášený pobyt, okrem in titucionálneho obyvate stva. Každá vybraná domácnos zostáva vo vzorke pä za sebou nasledujúcich tvr rokov. V etky zistené údaje sa prepo ítavajú na aktuálne údaje o obyvate stve SR prevzaté zo tatistického zis ovania o pohybe obyvate stva.

**Tab. 1: Pracující pod a d fky pracovního asu ( 3. kvartál 2013)**

| Pracující                       | celkom         |                    | muži           |               | ženy           |               |
|---------------------------------|----------------|--------------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
|                                 | v tis. osob    | v %<br>pracujících | v tis.<br>osob | v %           | v tis.<br>osob | v %           |
|                                 | <b>2 334,4</b> | <b>100%</b>        | <b>1 297,8</b> | <b>100%</b>   | <b>1 036,6</b> | 100%          |
| Pracující na plný pracovní as   | <b>2 228,8</b> | <b>95,48%</b>      | <b>1 255,9</b> | <b>96,77%</b> | <b>972,9</b>   | <b>93,85%</b> |
| Z toho zaměstnanci              | 1 883,3        | 80,68%             | 1 005,0        | 77,44%        | 878,3          | 84,73%        |
| Pracující na krat-í pracovní as | <b>105,6</b>   | <b>4,52%</b>       | <b>42,0</b>    | <b>3,24%</b>  | <b>63,7</b>    | <b>6,15%</b>  |
| Z toho zaměstnanci              | 95,0           | 4,07%              | 36,4           | 2,80%         | 58,6           | 5,65%         |
| Z toho podzamestnaní            | <b>41,1</b>    | <b>1,76%</b>       | <b>18,7</b>    | <b>1,44%</b>  | <b>22,3</b>    | <b>2,15%</b>  |
| Z toho zaměstnanci              | 38,9           | 1,67%              | 17,9           | 1,38%         | 21,0           | 2,03%         |

Vysvetlivky: Podzamestnaní sú osoby, ktoré v sledovanom týždni pracujú na krat-í pracovní as, chceli by v-ak odpracova viac hodín ako v sú asnosti a sú schopné nastúpi do nového zamestnania do dvoch týfd ov.

Zdroj: vlastné spracovanie pod a výsledkov Výberového zis ovania pracovních síl, 3. kvartál 2013. Ťtatistický úrad Slovenskej republiky

V tabu ke 2 sú uvedené dôvody práce na krat-í pracovní as, pri om uvádzame absolútne po ty pracujících na krat-í pracovní as v lenení pod a dôvodov (pri om ide o vynútené aj o dobrovo né dôvody), a tief relativné podiely, a alej rozdelenie pracujících na krat-í pracovní as pod a pohlavia. 30% zamestnaných na krat-í pracovní as uvádza ako dôvod nemoflnos nájs si prácu na plný pracovní as. Absolútne vy-í po et fien uvádza nutnos voli tento pracovní as kvôli nemoflnosti nájs si prácu na plný pracovní as (19 tis., oproti tomu mufov je 12,8 tisíc). al-ích 31% uvádza ako dôvod iniciatívu zamestnávate a (z dôvodu nedostatku práce). Päťina pracujících na krat-í pracovní as ozna uje tento typ za vyhovujúci (v -truktúre pod a pohlavia 19% mufov a takmer 22% fien).

**Tab. 2: Pracující na krat-í pracovní as pod a dôvodu (3. kvartál 2013)**

| Dôvody krat-íeho pracovního asu                    | celkom      |        | muži        |        | ženy        |        |
|--|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|  | v tis. osob | v %    | v tis. osob | v %    | v tis. osob | v %    |
| nemoflnos nájs si vhodnú prácu na plný pracovní as | 32,1        | 30,40% | 12,8        | 30,48% | 19,2        | 30,14% |
| z iniciatívy zamestnávate a (nedostatok práce)     | 32,3        | 30,59% | 15,2        | 36,19% | 17,1        | 26,84% |
| zo zdravotných dôvodov                             | 10,9        | 10,32% | a3,8        | 9,05%  | 7,1         | 11,15% |
| starajú sa o deti alebo iné odkázané osoby         | a2,6        | 2,46%  | -           | 0,00%  | a2,6        | 4,08%  |
| majú iné osobné alebo rodinné dôvody               | a2,5        | 2,37%  | a0,6        | 1,43%  | a1,9        | 2,98%  |
| nav-tevujú -kolu alebo odborné kurzy               | a1,9        | 1,80%  | a1,1        | 2,62%  | a0,8        | 1,26%  |
| majú e-te inú prácu ( al-íe zamestnanie)           | a0,8        | 0,76%  | a0,2        | 0,48%  | a0,6        | 0,94%  |
| práca na krat-í as im vyhovuje                     | 22,1        | 20,93% | 8           | 19,05% | 14          | 21,98% |
| iné dôvody   | a0,6        | 0,57%  | a0,2        | 0,48%  | a0,4        | 0,63%  |

Vysvetlivky: údaje ozna ené symbolom šaõ sa vyzna ujú nif-ou spo ahlivos ou, ich relativna -tandardná chyba je vä -ia ako 20 % (v prípade relativných ukazovate ov je relativna -tandardná chyba itate a alebo menovate a vä -ia ako 20 %).

Zdroj: vlastné spracovanie pod a výsledkov Výberového zis ovania pracovních síl, 3. kvartál 2013. Ťtatistický úrad Slovenskej republiky

Pracující na krat-í pracovní as sa lí-ia aj pod a veku. Túto kategorizáciu uvádzame v tabu ke 3. Viac ako polovica pracujících na krat-í pracovní as je vo veku 25 ó 49 rokov. Neexistujú výrazné rozdiely v jednotlivých vekových kategóriách pracujících v tomto reflime pod a pohlavia.

**Tab. 3: Pracující na krat-í pracovní as pod a věku (3. kvartál 2013)**

| Vekové skupiny  | celkom      |        | muži        |        | ženy        |        |
|-----------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                 | v tis. osob | v %    | v tis. osob | v %    | v tis. osob | v %    |
| 15 - 24-ro ní   | 12,6        | 11,93% | 5,7         | 13,57% | 7           | 10,99% |
| 25 - 49- ro ní  | 56          | 53,03% | 22,4        | 53,33% | 33,7        | 52,90% |
| 50 a viac ro ní | 37          | 35,04% | 13,9        | 33,10% | 23,1        | 36,26% |

Zdroj: vlastné spracovanie pod a výsledkov Výberového zis ovania pracovních síl, 3. kvartál 2013. <sup>T</sup>štatistický úrad Slovenskej republiky

Rovnomernej-ia je –truktúra pracujúcich na krat-í pracovní as pod a vzdelania (pozri tab. 4), ke výrazne niž-í podiel 8% predstavujú vysoko–kolsky vzdelaní. Ostatní pracujúci v tomto reflime sú v lenení pod a vzdelania (tak v kategórii základné, u ovské a stredné bez maturity i s maturitou) zastúpení rovnakým podielom.

**Tab. 4: Pracujúci na krat-í pracovní as pod a vzdelania (3. kvartál 2013)**

| Vzdelanie                      | celkom      |        | muži        |        | ženy        |        |
|--------------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                                | v tis. osob | v %    | v tis. osob | v %    | v tis. osob | v %    |
| základné                       | 27,8        | 26,33% | 12,5        | 29,76% | 15,3        | 24,02% |
| u ovské a stredné bez maturity | 35          | 33,14% | 15,6        | 37,14% | 19,4        | 30,46% |
| u ovské a stredné s maturitou  | 34,2        | 32,39% | 11          | 26,19% | 23,3        | 36,58% |
| vysoko–kolské                  | 8,6         | 8,14%  | a2,9        | 6,90%  | 5,7         | 4,55%  |

Vysvetlivky: údaje ozna éné symbolom ša sa vyzna ujú niž-ou spo ahlivos ou, ich relatívna –tandardná chyba je vä –ia ako 20 % (v prípade relatívnych ukazovate ov je relatívna –tandardná chyba itate a alebo menovate a vä –ia ako 20 %).

Zdroj: vlastné spracovanie pod a výsledkov Výberového zis ovania pracovních síl, 3. kvartál 2013. <sup>T</sup>štatistický úrad Slovenskej republiky

Najvä –ie percento pracujúcich na krat-í pracovní as pracuje v sektore služieb, pri om mierne vy–í podiel v sektore trhových služieb (blif-ie pozri tab. 5).

**Tab. 5: Pracujúci na krat-í pracovní as pod a sektora ekonomickej aktivity (3. kvartál 2013)**

| Sektor ekonomickej aktivity | celkom      |        | muži        |        | ženy        |        |
|-----------------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                             | v tis. osob | v %    | v tis. osob | v %    | v tis. osob | v %    |
| APôdohospodárstvo           | a2          | 1,89%  | a1,6        | 3,81%  | a0,4        | 0,63%  |
| B-E Priemysel               | 9,7         | 9,19%  | a3,1        | 7,38%  | 6,6         | 0,63%  |
| B-F Priemysel, stavebníctvo | 13,2        | 12,50% | 5,6         | 13,33% | 7,6         | 11,93% |
| G-N Trhové služby           | 46,5        | 44,03% | 17,7        | 42,14% | 28,8        | 45,21% |
| O-U Netrhové služby         | 43,9        | 41,57% | 17,1        | 40,71% | 26,8        | 42,07% |
| G-U Služby                  | 90,4        | 85,61% | 34,8        | 82,86% | 55,6        | 87,28% |

Vysvetlivky: údaje ozna éné symbolom ša sa vyzna ujú niž-ou spo ahlivos ou, ich relatívna –tandardná chyba je vä –ia ako 20 % (v prípade relatívnych ukazovate ov je relatívna –tandardná chyba itate a alebo menovate a vä –ia ako 20 %).

Zdroj: vlastné spracovanie pod a výsledkov Výberového zis ovania pracovních síl, 3. kvartál 2013. <sup>T</sup>štatistický úrad Slovenskej republiky

<sup>T</sup>truktúru pracujúcich na krat-í pracovní as pod a kategórií zamestnania uvádzame v tabu ke 6. Pracujúci na krat-í pracovní as sú v nadpolovi nej vä –ine pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Druhou najpo etnej-ie zastúpenou skupinou zamestnaní s pracovníkmi na krat-í pracovní as sú prevádzkoví pracovníci v službách a obchode. Najmenej po etné skupiny zamestnaných pracujúcich v tomto reflime sú zákonodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci a kvalifikovaní robotníci v po nohospodárstve, lesníctve a v príbuzných odboroch.



**Tab. 6: Pracující na krat-í pracovní as pod a zaměstnaní ( 3. kvartál 2013)**

| Zaměstnanie  | celkom      |        | muži        |        | ženy        |        |
|--|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|  | v tis. osob | v %    | v tis. osob | v %    | v tis. osob | v %    |
| 1 Zákodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci                                   | a1,5        | 1,42%  | a1,3        | 3,10%  | a0,3        | 0,47%  |
| 2 Vedeckí a odborní du-ovní pracovníci   | 6,4         | 6,06%  | a2,6        | 6,19%  | a3,8        | 5,97%  |
| 3 Technickí, zdravotníckí, pedagogickí pracovníci a příbuzné odbory            | 8,5         | 8,05%  | a3,5        | 8,33%  | 5           | 7,85%  |
| 4 Niš-í administratívni pracovníci (úradníci)                                  | 5,6         | 5,30%  | a1,1        | 2,62%  | 4,5         | 7,06%  |
| 5 Prevádzkoví pracovníci v službách a obchode                                  | 18,4        | 17,42% | a3,8        | 9,05%  | 14,6        | 22,92% |
| 6 Kvalifikovaní robotníci v po nohospodárstve, lesníctve a příbuzných odboroch | a0,5        | 0,47%  | a0,5        | 1,19%  | -           |        |
| 7 Remeselníci a kvalifikovaní robotníci v příbuzných odboroch                  | 5,2         | 4,92%  | a3,1        | 7,38%  | a2,1        | 3,30%  |
| 8 Obsluha strojov a zariadení  | a2,6        | 2,46%  | a1,7        | 4,05%  | a0,9        | 1,41%  |
| 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci   | 57          | 53,98% | 24,3        | 57,86% | 32,7        | 51,33% |
| 0 Příslu-níci ozbrojených síl  | -           |        | -           |        | -           |        |

Vysvetlivky: údaje ozna ené symbolom ša sa vyzna ujú niš-ou spo ahlivos ou, ich relativná -tandardná chyba je vä -ia ako 20 % (v prípade relativných ukazovateľov je relativná -tandardná chyba itate a alebo menovate a vä -ia ako 20 %).

Zdroj: vlastné spracovanie pod a výsledkov Výberového zis ovania pracovních síl, 3. kvartál 2013. <sup>TM</sup>statistický úrad Slovenskej republiky

<sup>TM</sup>statistický úrad zis uje údaje o zamestnaných pod a niš-ie uvedených foriem organizácie pracovního asu (pozri tab. 7). Ide prevažne o negatívnu flexibilitu organizácie pracovního asu (práca na zmeny, práca v nesociálnom pracovním ase, práca nad as). V tabu ke uvádzame absolútne po ty pracujúcich aj relativne podiely (na celkovom po te pracujúcich). Na zmeny, ve er alebo v soboty pracuje viac ako -tvrtina pracujúcich, aj nede u pracuje pätina pracujúcich a 15% pracuje aj v noci. <sup>TM</sup>statistický úrad sleduje aj údaje o pracujúcich z domu (3,46%). Prácu nad as uvádza necelé percento pracujúcich.

V tabu ke 8 uvádzame údaje o pracujúcich v do asnej, príležitostnej a sezónnej práci v absolútnych po toch a v podieloch na celkovom po te zamestnancov. Ide o 7% z celkového po tu zamestnancov (rovnaký údaj ó 7% z celkového po tu zamestnaných v národnom hospodárstve, t. j. 351 tis. osob uvádza aj <sup>TM</sup>statistický úrad eskej republiky), pri om iba necelým 13%-tám táto práca vyhovuje, v prípade 85% ide o negatívnu flexibilitu. V prípade dôvodov práce do asnej a príležitostnej existujú výraznej-ie rozdiely medzi pohlaviami. Pre 90% mužov pracujúcich v tomto reflime je nefliaduca (na rozdiel od 80% žien), naopak vyhovuje 8% mužom a 17,5% žien. Vo viac ako 90% pracujúcich v tomto reflime ide o d flku trvania pracovního vz ahu maximálne do jedného roka. Presnú -truktúru do asne, sezónne i príležitostne pracujúcich pod a veku, pohlavia, vzdelania, zamestnaní, sektora hospodárstva i pod a d flky trvania tohto pracovního vz ahu uvádzame v tabu ke niš-ie. <sup>TM</sup>truktúra do asne, príležitostne a sezónne zamestnaných pod a týchto kritérií sa priblihuje -truktúre pracujúcich na krat-í pracovní as.

**Tab. 7: Pracujúci pod a atypických foriem práce, so zmenenou pracovníou schopnos ou a evidovaní na úrade práce (3. kvartál 2013)**

|                       | celkom      |        | muži        |        | ženy        |        |
|-----------------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                       | v tis. osob | v %    | v tis. osob | v %    | v tis. osob | v %    |
|                       | 2334,4      |        | 1297,8      |        | 1036,6      |        |
| <b>Práca na zmeny</b> |             |        |             |        |             |        |
| áno                   | 627,3       | 26,87% | 350,2       | 26,98% | 277,1       | 26,73% |
| nie                   | 1351,1      | 57,88% | 691,2       | 53,26% | 659,8       | 63,65% |
| nezistené             | 356,1       | 15,25% | 256,4       | 19,76% | 99,7        | 9,62%  |
| <b>Ve erná práca</b>  |             |        |             |        |             |        |
| pravidelne            | 593,5       | 25,42% | 351,5       | 27,08% | 241,9       | 23,34% |
| ob as                 | 371,3       | 15,91% | 258,5       | 19,92% | 112,8       | 10,88% |
| nikdy                 | 1347,2      | 57,71% | 682,4       | 52,58% | 664,8       | 64,13% |
| nezistené             | 22,4        | 0,96%  | 5,4         | 0,42%  | 17,1        | 1,65%  |

|   | celkom      |        | muffi       |        | fieny       |        |
|---|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|   | v tis. osôb | v %    | v tis. osôb | v %    | v tis. osôb | v %    |
|   | 2334,4      |        | 1297,8      |        | 1036,6      |        |
| <b>No ná práca</b>  |             |        |             |        |             |        |
| pravidelne  | 364,8       | 15,63% | 235,2       | 18,12% | 129,6       | 12,50% |
| ob as   | 159,2       | 6,82%  | 103,9       | 8,01%  | 55,3        | 5,33%  |
| nikdy   | 1788        | 76,59% | 953,3       | 73,46% | 834,6       | 80,51% |
| nezistené   | 22,4        | 0,96%  | 5,4         | 0,42%  | 17,1        | 1,65%  |
| <b>Práca v sobotu</b>   |             |        |             |        |             |        |
| pravidelne  | 578,5       | 24,78% | 330,9       | 25,50% | 247,6       | 23,89% |
| ob as   | 688,3       | 29,49% | 471,3       | 36,32% | 217         | 20,93% |
| nikdy   | 1045,1      | 44,77% | 490,2       | 37,77% | 554,9       | 53,53% |
| nezistené   | 22,4        | 0,96%  | 5,4         | 0,42%  | 17,1        | 1,65%  |
| <b>Práca v nede u</b>   |             |        |             |        |             |        |
| pravidelne  | 447,8       | 19,18% | 258,9       | 19,95% | 188,9       | 18,22% |
| ob as   | 366,7       | 15,71% | 239,1       | 18,42% | 127,6       | 12,31% |
| nikdy   | 1497,4      | 64,14% | 794,4       | 61,21% | 703,1       | 67,83% |
| nezistené   | 22,4        | 0,96%  | 5,4         | 0,42%  | 17,1        | 1,65%  |
| <b>Práca vykonávaná doma</b>  |             |        |             |        |             |        |
| pravidelne  | 80,8        | 3,46%  | 39,9        | 3,07%  | 41          | 3,96%  |
| ob as   | 116,9       | 5,01%  | 64,3        | 4,95%  | 52,6        | 5,07%  |
| nikdy   | 2114,2      | 90,57% | 1188,3      | 91,56% | 926         | 89,33% |
| nezistené   | 22,4        | 0,96%  | 5,4         | 0,42%  | 17,1        | 1,65%  |
| <b>Práca v referen nom týf dni</b>                                    |             |        |             |        |             |        |
| pracovali   | 2080,1      | 89,11% | 1193,4      | 91,96% | 886,7       | 85,54% |
| nepracovali   | 254,3       | 10,89% | 104,5       | 8,05%  | 149,8       | 14,45% |
| <b>Práca nad as v referen nom týf dni</b>                             |             |        |             |        |             |        |
| 1 - 4 hodiny  | a3,5        | 0,15%  | a2,8        | 0,22%  | a0,7        | 0,07%  |
| 5 - 9 hodín   | 12,7        | 0,54%  | 9           | 0,69%  | a3,7        | 0,36%  |
| 10 - 14 hodín   | 12,7        | 0,54%  | 11,2        | 0,86%  | a1,5        | 0,14%  |
| 15 - 19 hodín   | a1,4        | 0,06%  | a1,2        | 0,09%  | a0,2        | 0,02%  |
| 20 a viac hodín   | a3,9        | 0,17%  | a2,8        | 0,22%  | a1,1        | 0,11%  |
| <b>Pracujúci so zdravotným postihnutím</b>                            | 42,4        | 1,82%  | 22,5        | 1,73%  | 19,9        | 1,92%  |
| <b>Pracujúci evidovaní na úrade práce ako uchádza i o zamestnanie</b> | 59,6        | 2,55%  | 30,7        | 2,37%  | 28,9        | 2,79%  |

Vysvetlivky: údaje ozna ené symbolom šaô sa vyzna ujú nifí-ou spo ahlivos ou, ich relatívna –tandardná chyba je vä –ia ako 20 % (v prípade relatívnych ukazovate ov je relatívna –tandardná chyba itate a alebo menovate a vä –ia ako 20 %).

Zdroj: vlastné spracovanie pod a výsledkov Výberového zis ovania pracovných síl, 3. kvartál 2013. Tštatistický úrad Slovenskej republiky

Tab. 8: Zamestnanci v práci do asnej, príleffitostnej, sezónnej (3. kvartál 2013)

| Zamestnanci celkom  | celkom      |                | muffi       |        | fieny       |        |
|---|-------------|----------------|-------------|--------|-------------|--------|
|   | v tis. osôb | v % zamestnan. | v tis. osôb | v %    | v tis. osôb | v %    |
|   | 1978,3      |                | 1041,4      |        | 936,9       |        |
| <b>z toho v práci do asnej, príleffitostnej, sezónnej</b> | 141,7       | 7,16%          | 73          | 7,01%  | 68,6        | 7,32%  |
| <b>Dôvody</b>   |             |                |             |        |             |        |
| odborná prax  | a2,6        | 1,83%          | a1          | 1,37%  | a1,6        | 2,33%  |
| nemofnos nájs si stálu prácu                              | 121         | 85,39%         | 66          | 90,41% | 55          | 80,17% |
| tento typ práce im vyhovuje                               | 18,1        | 12,77%         | 6,1         | 8,36%  | 12          | 17,49% |
| <b>Vekové skupiny</b>                                     |             | 0,00%          |             | 0,00%  |             | 0,00%  |
| 15 - 24-ro ní   | 31,6        | 22,30%         | 16          | 21,92% | 15,6        | 22,74% |
| 25 - 49- ro ní  | 76,9        | 54,27%         | 42,1        | 57,67% | 34,8        | 50,73% |
| 50 a viacro ní  | 33,2        | 23,43%         | 15          | 20,55% | 18,2        | 26,53% |
| <b>Vzdelanie</b>  |             |                |             |        |             |        |
| základné  | 29,7        | 20,96%         | 15,1        | 20,68% | 14,5        | 21,14% |
| u ovské a stredné bez maturity                            | 51,2        | 36,13%         | 30,7        | 42,05% | 20,5        | 29,88% |
| u ovské a stredné s maturitou                             | 46,6        | 32,89%         | 21          | 28,77% | 25,7        | 37,46% |
| vysoko-kolské   | 14,2        | 10,02%         | 6,2         | 8,49%  | 8           | 11,66% |

| Zamestnanci celkom   | celkom                |                   | muži                     |        | ženy                    |        |
|--|-----------------------|-------------------|--------------------------|--------|-------------------------|--------|
|  | v tis. osôb<br>1978,3 | v %<br>zamestnan. | v tis.<br>osôb<br>1041,4 | v %    | v tis.<br>osôb<br>936,9 | v %    |
| <b>Celková d ľka trvania</b>   |                       |                   |                          |        |                         |        |
| do mesiaca (vrátane)   | 8,1                   | 5,72%             | a3,7                     | 5,07%  | a4,4                    | 6,41%  |
| viac ako mesiac aľ 3 mesiace   | 19                    | 13,41%            | 10,5                     | 14,38% | 8,5                     | 12,39% |
| viac ako 3 mesiace aľ 6 mesiacov   | 63,6                  | 44,88%            | 34,2                     | 46,85% | 29,3                    | 42,71% |
| viac ako 6 mesiacov aľ rok   | 38,6                  | 27,24%            | 18,5                     | 25,34% | 20,1                    | 29,30% |
| viac ako rok aľ 1,5 roka   | a4,3                  | 3,03%             | a2,5                     | 3,42%  | a1,8                    | 2,62%  |
| viac ako 1,5 roka aľ 2 roky  | a3,5                  | 2,47%             | a0,9                     | 1,23%  | a2,6                    | 3,79%  |
| viac ako 2 roky  | 4,6                   | 3,25%             | a2,7                     | 3,70%  | a1,9                    | 2,77%  |
| <b>Sektor ekonomickej aktivity</b>   |                       |                   |                          |        |                         |        |
| A Pôdohospodárstvo   | 6,9                   | 4,87%             | 4,8                      | 6,58%  | a2,1                    | 3,06%  |
| B-E Priemysel  | 36,3                  | 25,62%            | 22                       | 30,14% | 14,4                    | 20,99% |
| B-F Priemysel, stavebníctvo  | 44,9                  | 31,69%            | 30,4                     | 41,64% | 14,5                    | 21,14% |
| G-N Trhové slufby  | 51,4                  | 36,27%            | 20,4                     | 27,95% | 30,9                    | 45,04% |
| O-U Netrhové slufby  | 38,5                  | 27,17%            | 17,4                     | 23,84% | 21,1                    | 30,76% |
| G-U Slufby   | 89,9                  | 63,44%            | 37,8                     | 51,78% | 52                      | 75,80% |
| <b>Zamestnanie</b>   |                       |                   |                          |        |                         |        |
| 1 Zákonnodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci                                | a1,1                  | 0,78%             | a0,9                     | 1,23%  | a0,2                    | 0,29%  |
| 2 Vedeckí a odborní du-evní pracovníci   | a3,6                  | 2,54%             | a1,3                     | 1,78%  | a2,3                    | 3,35%  |
| 3 Technickí, zdravotníckí, pedagogickí pracovníci a príbuzné odbory            | 6,7                   | 4,73%             | a3,2                     | 4,38%  | a3,5                    | 5,10%  |
| 4 Níř-í administratívni pracovníci (úradníci)                                  | 8,6                   | 6,07%             | a3,2                     | 4,38%  | 5,5                     | 8,02%  |
| 5 Prevádzkoví pracovníci v slufbách a obchode                                  | 24,8                  | 17,50%            | 6,5                      | 8,90%  | 18,3                    | 26,68% |
| 6 Kvalifikovaní robotníci v po nohospodárstve, lesníctve a príbuzných odboroch | a2,5                  | 1,76%             | a1,4                     | 1,92%  | a1,1                    | 1,60%  |
| 7 Remeselníci a kvalifikovaní robotníci v príbuzných odboroch                  | 13,2                  | 9,32%             | 10,5                     | 14,38% | a2,7                    | 3,94%  |
| 8 Obsluha strojov a zariadení  | 17,8                  | 12,56%            | 11,7                     | 16,03% | 6,2                     | 9,04%  |
| 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci   | 63,3                  | 44,67%            | 34,4                     | 47,12% | 28,9                    | 42,13% |
| 0 Príslu-níci ozbrojených síl  | -                     |                   | -                        |        | -                       |        |

Vysvetlivky: údaje ozna ené symbolom šaš sa vyzna ujú níř-ou spo ahlivos ou, ich relatívna –tandardná chyba je vä –ia ako 20 % (v prípade relatívnych ukazovate ov je relatívna –tandardná chyba itate a alebo menovate a vä –ia ako 20 %).

Zdroj: vlastné spracovanie pod a výsledkov Výberového zis ovania pracovných síl, 3. kvartál 2013. <sup>1</sup>Štatistický úrad Slovenskej republiky

## Záver

V krajinách strednej Európy, ako je Slovensko, je flexibilita chápaná prevažne v negatívnom zmysle (ako flexibilita pofladovaná, vynucovaná zamestnávateľom i ako flexibilita, ktorá je výsledkom ne–tandardného vývoja v ekonomike a na trhu práce, ktoré nie sú schopné generovať dostatok –tandardných pracovných miest), a je identifikovaná najmä na sekundárnom trhu práce a u menej kvalifikovaných pracovných síl. Spája sa tiež so –edou ekonomikou i s nelegálnou prácou. Je vnímaná negatívne, ako výsledok nedostatku –tandardných foriem práce (na plný pracovný as a na dobu neur itú), ako výsledok nefunk ného sociálneho systému (Wallace, 2002, s. 11). Samozamestnávanie alebo do asná práca sú východiskom z núdze. Na–ím zámerom v tomto príspevku, i v projekte, s ktorého podporou vznikol, bolo upriami pozornos na rôzne uhly poh adu na flexibilitu, na rôzne významy, ktoré sa s ou spájajú, tak na makroekonomickej úrovni (otázky ekonomickeho vývoja, otázky zamestnanosti, chudoby, sociálneho vylú enia), na mikroekonomickej úrovni (trh práce, strana dopytu po práci a ponuky práce), v rovine jednotlivcov a ich rodín (ekonomických i mimoekonomických aspektov správania a rozhodovania), i v rovine mimoekonomickej (kvalita práce, kvalita pracovného a mimopracovného ľivota, hodnotové orientácie spoločnosti) a pod. Poznaním problematiky flexibility práce v celej jej h bke a komplexnosti, –írením poznatkov o nej, scitlivovaním odbornej i –irokej verejnosti v otázkach flexibility práce ó najmä



v zmysle pozitívnej, obojstranne výhodnej a prospe-nej flexibility, je prvotným predpokladom úspe-ného na-tartovania procesu pozitívnej flexibilizácie práce i pozitívnej flexibilizácie na trhu práce.

## Literatúra

- [1] AGUIRREGABIRIA, V., ALONSO-BORREGO, C., (2014). Labor contracts and flexibility: Evidence from labor market reform in Spain. *Economic Inquiry*, vol 52, iss. 2, pp. 930-957. ISSN 1465-7295. DOI 10.1111/ecin.12077.
- [2] BERG, P., KOSSEK, E. E., MISRA, K. et al., (2014). Work-life flexibility policies: Do Unions affect employees access and use? *ILR Review*, vol. 67, iss. 1, pp. 111-137. ISSN 0199-7939.
- [3] FERREIRO, J., SERRANO, F., (2013). Labor Flexibility, Inequality and Financial Crisis. *Journal of economic issues*, vol 47, iss. 2, pp. 567-574. ISSN 0021-3624. DOI 10.2753/JEI0021-3624470231.
- [4] HANZELOVÁ, E., KOSTOLNÁ, Z., REICHOVÁ, D., (2005). Atypické formy zamestnanosti na Slovensku: minulos a sú asnos . *Rodina a práca*, vol. 2005, iss. 3, pp. 1-31. ISSN 1336-7153.
- [5] KOTÝNKOVÁ, M., (2014). Harmonizace profesního a rodinného života v kontextu soudobých trh práce. In *Determinanty vyuffvovania flexibilizácie práce v SR z poh adu rodiny a ich implementácia do sociálneho systému. Zborník vedeckých štúdií*. Banská Bystrica : Ekonomická fakulta a In-stitút ekonomických vied EF UMB. ISBN 978-80-557-0696-2.
- [6] KUCHAR ÍKOVÁ, A., TULEJOVÁ, L., TOKAR ÍKOVÁ, E. *Flexibilita ó cesta k zniflovaniu nezamestnanosti*. [online]. [cit. 2014-4-21]. Dostupné na: <<http://fria.fri.uniza.sk/~murinova/articles/005.pdf>>
- [7] NEKOLOVÁ, M., (2009). Numerická flexibilita na eském trhu práce. In *Fórum Sociální politiky*, vol. 3, iss. 1. ISSN 1802-5854
- [8] PUTNAM, L., MYERS, K., GAILLIARD, B., (2014). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. *Human relations*, vol. 67, iss. 4, pp. 413 ó 440. ISSN 1741-282X. DOI 10.1177/0018726713495704.
- [9] DUDOVÁ, R. et al., (2007). *Souvislosti prom n pracovního trhu a soukromného, partnerského a rodinného života*, Praha : Sociologický ústav Akademie v d eské republiky. ISBN 978-80-7330-119-4.
- [10] *Výsledky výberového zis ovania pracovných síl za 3. -tvr rok 2013*, (2014). [online]. [cit. 2014-4-21]. Bratislava : Štatistický úrad Slovenskej republiky. Dostupné na: <[http://portal.statistics.sk/files/vzps133\\_publikacia.pdf](http://portal.statistics.sk/files/vzps133_publikacia.pdf)>
- [11] WALLACE, C., (2002). *Households, work and flexibility. Critical Review of Literature*. [online]. [cit. 2014-4-17]. Vienna : Institute for Advanced Studies. Dostupné na: <[http://www.hwf.at/downloads/open\\_area/pdf\\_reports/pdf\\_report\\_1/hwf\\_r1\\_01\\_literature\\_overview.pdf](http://www.hwf.at/downloads/open_area/pdf_reports/pdf_report_1/hwf_r1_01_literature_overview.pdf)>

**Príspevok bol spracovaný v rámci grantu podporeného Vedeckou grantovou agentúrou Ministerstva -kolstva, vedy, výskumu a -portu SR v rámci rie-enia projektu VEGA . 1/0991/12 s názvom Determinanty vyuffvovania flexibilizácie práce v SR z poh adu rodiny a ich implementácia do sociálneho systému.**