

**ZAMESTNANEC A FLEXIKURITA – HĽADANIE
ISTOTY A OCHRANY ZAMESTNANCA V RASTÚCEJ
FLEXIBILITE PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV.
ATYPICKÉ ZAMESTNÁVANIE VS. INTERNÁ
FLEXIBILITA**

MAREK ŠVEC

Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, Slovenská republika

Abstract in original language

Odborný príspevok sa zamýšľa nad možnosťami ochrany zamestnanca ako slabšieho jedinca pracovnoprávného vzťahu pri postupnej realizácii európskeho modelu pracovného práva – flexicurite. Snaží sa poukázať na odvrátenú stranu zvyšujúcej sa flexibility pracovného práva pri zavádzaní tzv. atypických foriem zamestnávania. Všíma si ich negatíva a poukazuje na zásadné výhody posilňovania internej flexibility a komplexného vzdelávania zamestnancov.

Key words in original language

Flexicurita; atypické formy zamestnávania; sociálne istoty; vzdelávanie zamestnancov; interná flexibilita.

Abstract

The article is about possibilities of individual employee protection. Individual employee is weaker member of employment relationship in the gradual realization of the European model of employment law - flexicurity. It seeks to highlight the dark side of increasing flexibility in the implementation of labor law so called atypical forms of employment. Article notes the negative and points to the substantial advantages of strengthening internal flexibility and comprehensive employee training.

Key words

Flexicurity; atypical employment forms; social security; training of employees; internal flexibility.

Úvod

Nový európsky model pracovného práva (flexicurita), ktorý je v posledných rokoch presadzovaný najmä zo strany európskych inštitúcií, by mal predstavovať a zabezpečiť jedinečné spojenie flexibility pracovnoprávných vzťahov pri zvyšujúcej sa ochrane práv a záujmov zamestnancov. Viaceré snahy o naplnenie uvedeného modelu sú však často rozporuplné, prinášajúce viac otáznikov ako úspešných riešení. Táto situácia je zapríčinená nielen rozdielnosťou pohľadov jednotlivých predstaviteľov

európskych krajín na poslanie a funkciu pracovného práva, ale aj odlišným vnímaním miery požadovanej flexibility bez zásadného ohrozenia pracovnoprávnej ochrany zamestnancov.

V posledných rokoch sa najmä krajiny bývalého východného bloku snažia podľa vzoru svojich západných susedov o modernizáciu pracovného práva. Jej praktická realizácia však bohužiaľ predstavuje iba opúšťanie doterajšieho modelu ochrany zamestnaneckých práv s cieľom dosiahnutia pochybnej pracovnoprávnej flexibility. Výmenou za znižovanie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov má byť vytvorenie nového, prítlačlivého modelu pracovného práva (často nazývaného - Pracovné právo 21. storočia), ktoré by plnilo úlohu motivačného prostriedku pre získanie nových investorov. Tí by sa mali následne stať hybnou silou vytvárania nových pracovných príležitostí v hospodárstve krajiny.

Nik z kompetentných sa ale bližšie už nezaobrá charakterom vytvorených pracovných miest alebo kvalitou ochrany a výškou príjmu samotných zamestnancov. Pracovné právo sa v posledných rokoch redukuje iba na sériu čísiel a štatistík o poklese či raste nezamestnanosti, ktoré ale nedokážu obsiahnuť reálny stav pracovného trhu či predvídať jeho možné budúce ťažkosti. Bohužiaľ.

I. Flexibilita ako výraz ambivalentnosti budúceho vývoja

Dnešná spoločnosť, aj pod vplyvom médií a politických strán, sa dožaduje čoraz väčšej modernizácie, flexibility a silnejšej individualizácie. Keďže pracovné právo sa dotýka života každého človeka, stojí v centre jeho záujmu. Spoločenskú objednávku preto prijali za svoju aj viaceré politické strany a snažia sa o jej realizáciu prostredníctvom rôznych, často zahraničnou úpravou inšpirovaných, modifikácií pracovného pomeru. Najnovším počínom a hitom dnešných dní sa preto stávajú atypické pracovné pomery, ktoré by sa mali stať alfou a omegou moderného pracovného práva.

Pokiaľ sa štátny aparát aspoň neusiluje o ich čiastočné zavedenie do svojej pracovnoprávnej úpravy, označuje sa za nemoderný a ako taký nemá v dnešnej politike nárok na „ prežitie “.

Dosiahnutie flexibility sa preto stáva zaklínadlom, ktoré sa používa takmer pri každej akademickej diskusii, je odpoveďou na každý naznačený nedostatok právnej úpravy či nevýhodnosť pre osobu zamestnanca.

Flexibilita by preto v uvedenom význame mala predstavovať nahrádzanie plnohodnotných pracovných pomerov čiastočnými a krátkodobými pracovnoprávnymi vzťahmi na dobu určitú.

Takéto vnímanie je však veľmi povrchné a do budúca neprinesie pracovnému právu žiadny zázračný výsledok. Ako opozitum sa atypickým

formám zamestnávania, ktoré nadmieru plnia požiadavku flexibility, do cesty stavia klasický pracovný pomer. Nielen že sa často označuje za zásadný prežitok, ale každý kto v ňom pracuje, by mal okamžite prejsť k jeho atypickej forme, pretože v ňom predsa nemôže nikdy dosiahnuť zosúladenie svojho rodinného a pracovného života a byť flexibilný pre potreby pracovného trhu. To, že bol dlhé desaťročia základom našej spoločnosti a pracovného práva je, zdá sa, zabudnuté.

Usilujem sa v maximálnej miere poukázať na nesprávnosť názorov, ktoré podporujú uvedené tvrdenie a naznačujem možnú cestu „zdravého“ vývoja pracovného práva. Objektívne vzaté, však nie je ani možné tvrdiť, že výlučne cesta klasického pracovného pomeru je tou najsprávnejšou. Je preto potrebné hľadať vždy vhodný kompromis medzi zosúladením flexibilných foriem zamestnávania a posilnením variability výstavby a organizácie súčasného spôsobu zamestnávania.

Myslím, že vcelku výstižne definuje vzťah flexibilnej (atypické pracovné pomery) a rigidnej (klasický pracovný pomer) právnej úpravy Keller vo svojom diele *Soumrak sociálního státu* : „Rigidita či naopak flexibilita se týka ochoty a rychlosti, s níž je daný sociální systém připraven rezignovat na zajištění dosaženého statusu zaměstnanců a klientů sociálního státu obecně a spokojit se tím, že bude čelit jen největším projevům bídy“.¹

II. Istota a stabilita v ochrane práv a záujmov zamestnanca

V pracovnom práve, s odkazom na tému sekcie, v zásade nie je problémom určiť, ktorá zo strán pracovného pomeru, potrebuje zvýšenú pozornosť v podobe ochrany slabšieho subjektu. Je ňou samozrejme osoba zamestnanca, ktorá sa už od vzniku pracovného práva neustále domáhala posilnenia svojho postavenia voči ekonomickej i právnej dominancii zamestnávateľa. Táto idea sa mimochodom primárne prejavuje aj v jednej zo základných funkcií pracovného práva (v ochrannej funkcii). Ponechanie zabezpečenia a ochrany zamestnanca iba na prejav vôle oboch subjektov pracovného pomeru by neznamenal krok vpred, pretože by sa nezohľadňoval špecifický charakter pracovnoprávneho vzťahu.

Často prezentované tvrdenie, že pracovnoprávna ochrana zamestnanca je v existujúcej podobe príliš silná a obmedzuje zamestnávateľov pri ďalšom rozvoji spoločností či ich budúcej modernizácii, je skreslená. Argumentom pre takéto tvrdenia býva často striktný odkaz na bývalé socialistické pracovné právo Československa, ktoré v zmysle vládnucej ideológie, poskytovalo zamestnancom kvalitnejší rozsah pracovnoprávnej ochrany

¹ Keller, J. : *Soumrak sociálního státu*, Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 2005, str. 11 – 126

(napr. pôsobenie/prerokovanie resp. súhlas odborovej organizácie vo všetkých oblastiach činnosti zamestnancov – ubytovanie, odmeny, skončenie pracovného pomeru, zdravotná starostlivosť). Od takmer všetkých uvádzaných príkladov sa postupne po vytvorení

samostatných demokratických štátnych zriadení ustúpilo. Takýto postup však častokrát nebol krokom správnym smerom.

Prichádzajúca „ rigidná “ požiadavka flexibility pracovnoprávných vzťahov a jej postupné presadzovanie do rôznych právnych inštitútov Zákonníka práce či iných pracovnoprávných predpisov, spôsobuje preto ďalšie významné prehlbovanie zaostávania posilňovania ochrany zamestnanca voči jej rýchlejšiemu obmedzovaniu.

Zavádzanie nových právnych inštitútov (atypické pracovné pomery), ktoré síce spĺňajú podmienku flexibility, ale už vôbec nezabezpečujú kvalitnú právnu ochranu jej adresátov, nás vracajú o niekoľko rokov späť (navzdory mnohým medzinárodným relevantným právnym dokumentom).²

V otázke ďalšieho rozvoja a posilňovania ochrany zamestnancov je možné sa stretnúť s dvoma základnými typmi postojov :

A. presadzovanie požiadavky flexibility do jednotlivých pracovnoprávných inštitútov oslabuje

základnú pracovnoprávnú ochranu zamestnanca a preto je potrebné ju výrazným spôsobom

limitovať (tzv. konzervácia súčasného právneho stavu).

B. ďalší rozvoj ochrany a istoty zamestnanca v pracovnom pomere je žiadúci a jeho

dosiahnutie je možné prostredníctvom atypických pracovných pomerov

(argument harmonizácie rodinného a pracovného života).

Prvý prístup bol dominantný najmä v minulom desaťročí a hlavným zástancom tejto myšlienky boli najmä odborové organizácie. Ich cieľom bola snaha o zachovanie status quo, a to najmä z dôvodu klesajúcej členskej základne. Noví „ atypickí “ zamestnanci už nemali záujem byť členmi

² ILO 1998, 2002, OECD 1984 (bližšie Flecker, J. : Interne Flexibilisierung – Von der Humanisierung

svermutung zum Risikobefund, In : Kronauer, M. – Linne, G. : Flexicurity: Die Suche nach Sicherheit in der

Flexibilität, Berlin : Edition Sigma, 2005, str. 73 – 93)

odborov. Neskôr však prišlo, najmä v krajinách západnej Európy, k zásadnému zvratu v myslení odborov, pretože snaha o zakonzervovanie právneho stavu ich výrazným spôsobom diskreditovala pred vlastnými členmi a ich zmenenými požiadavkami na obsah vlastného profesionálneho života. Aj preto sa mnohé odborové organizácie stali „lídrami“ v oblasti ďalšej modernizácie pracovného práva (pri zavádzaní nových foriem atypických pracovných pomerov).³

Druhý prístup je charakteristický tzv. nutným optimizmom. Jeho predstavitelia si uvedomujú nevyhnutnosť pokračujúceho rozvoja a zásadnej modernizácie a flexibility pracovného práva ako nevyhnutný následok celej spoločnosti. Aj preto sa snažia hľadať praktické riešenia, ktoré by dokázali účinne kompenzovať negatívne javy, ktoré so sebou celý tento proces prináša. Samotný model flexicurity pre nich teda nepredstavujú opatrenia, ktoré by obmedzovali či nebodaj odstraňovali sociálny rozmer jednotlivých právnych inštitútov, ale skôr ich nahrádzanie vhodnejšími formami, ktoré sú kompatibilnejšie s požiadavkami flexibility pracovnoprávných vzťahov.⁴ Takýto spôsob je však do výraznej miery oslabovaný neexistenciou uvedených „vyvážených pracovnoprávných inštitútov“ a ochrana zamestnanca zostáva spravidla iba v rovine teoretickej deklarácie.

V oboch prípadoch sa však unisono prejavuje požiadavka zavádzania nových foriem zamestnávania ako základný predpoklad a prostriedok ďalšieho rozvoja pracovného práva. Žiaden z uvedených prístupov sa ani len okrajovo nezaobrá možnosťou skvalitňovania právnej úpravy existujúceho modelu pracovného pomeru. Následne sa preto takáto diskusia stáva menej objektívnou a reprezentatívnou. Jednostrannou. Predstavuje iba dva názorové prúdy v rámci jedného ideologického smeru, ktoré sa do budúcnosti budú zblížovať. Takýmto spôsobom sa ale opomínajú či skôr úmyselne neberú do úvahy výhody pracovnoprávnej ochrany zamestnancov, ktoré poskytuje tradičný model zamestnávania.

Uvedené formy zamestnávania sa však nekreujú výlučne ako vhodný prostriedok zvyšujúcej sa flexibility, ale okrem toho aj ako právne inštitúty, ktoré sa vyznačujú len minimálnou právnou úpravou s ohľadom na práva a záujmy zamestnanca (pri porovnaní napr. s klasickým pracovným pomerom, kde je miera právnej regulácie v oblasti ochrany zamestnanca na lepšej úrovni). Ich primárnou úlohou, ako tvrdia ich zástancovia, je pomôcť

³ Príkladom môžu byť činnosť najmä odborových organizácií v Nemecku, Rakúsku a pod.

⁴ Diwald, M. – Brose, H.-G. – Goedicke, A. : Flexicurity im Lebenslauf, Wechselwirkungen zwischen pluralen

Lebensformen und betrieblichen Beschäftigungspolitiken, In : Kronauer, M. – Linne, G. : Flexicurity: Die

Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin : Edition Sigma, 2005, str. 223 – 247)

k ďalšiemu rozvoju pracovného práva a jeho lepšej adaptácii na hospodársky vývoj krajiny a nie skvalitniť pracovnoprávne postavenia zamestnancov. Aj preto sa vyznačujú mnohými zásadnými neduhmi, ktoré sa vo väčšine prípadov zákonodarcovi v žiadnej krajine nepodarilo odstrániť alebo aspoň výrazne zmierniť.

Atypické formy zamestnávania majú v prvom rade slúžiť zamestnávateľom, lebo oni sú hybnou silou hospodárskeho vývoja krajiny. Prezentované flexibilné smerovanie je teda síce výhodné, ale len pre zamestnávateľov a k napĺňaniu ich hospodárskych záujmov. Aj preto je možné ho označiť, s istou mierou zjednodušenia, za „zamestnávateľskú flexibilitu“. Zamestnanci môžu byť obetovaní. Dosiachnutie rovnováhy v modeli flexiistoty preto začína výrazne pokrívkať.

II. Klasický pracovný pomer vs. jeho atypické formy a ich prekérnosť

Všeobecne sa za tzv. atypické formy zamestnávania považujú najmä :

- tzv. práca na čiastočný úväzok
- „zanedbateľné zamestnania“ (Mini a Midi - Jobs)
- práca na dobu určitú
- požičiavanie zamestnancov alebo podobné formy zabezpečované prostredníctvom
personálnych agentúr . . .
- dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ⁵

Pri akejkoľvek snahe o komparáciu klasického pracovného pomeru a jeho atypických formách je potrebné primárne brať do úvahy aj problematiku ich akceptácie zo strany sociálneho štátu.⁶ Odhliadnuc od akýchkoľvek

⁵ Hoci dohody o výkone prác mimo pracovného pomeru nepatria medzi klasické atypické pracovné pomery, ich

praktickým využívaním (zneužívaním) často nahrádzajú klasický pracovný pomer (podľa posledných údajov

bolo za obdobie posledného roka v Slovenskej republike uzavretých viac ako 828 000 dohôd, čím sa zaradili

na prvé miesto alternatívy výkonu práce)

⁶ Pod sociálnym štátom v uvedenom význame rozumej schopnosť a kvalitu činnosti štátnej moci zabezpečovať

rôzne sociálne služby a riešiť dopady rôznych sociálnych fenoménov na obyvateľstvo (zabezpečenie osôb

v nezamestnanosti, pri pracovnej neschopnosti, dôchodkové zabezpečenie a pod.)

ideologických konotácií, je snaha o vybudovanie stabilného a udržateľného sociálneho štátu, ktorý by bol schopný zabezpečiť požadovaný životný štandard pre obyvateľov (zamestnancov i nezamestnaných), prítomná v každej európskej krajine. Hlavnou úlohou, ktorú sociálny štát v minulosti plnil, s ohľadom na osobu zamestnanca, bolo tzv. sprostredkovanie a snaha o dosiahnutie symbiózy medzi požiadavkami a potrebami ekonomiky, politiky, sociálnej oblasti a kultúry. Rýchlym nástupom atypických foriem zamestnávania však prišlo k zásadnému narušeniu a sťaženiu pri plnení naznačených úloh sociálnym štátom. Následne aj preto vznik nových atypických právnych pomerov a ich zavádzanie do národných právnych úprav jednotlivých členských krajín priniesol do oblasti ochrany zamestnancov zásadnú zmenu a umožnil vznik tzv. sociálnych rizík. Zásadným následkom existencie sociálnych rizík je skutočnosť, že znižujú schopnosť jednotlivca zaistiť si vlastnými silami svoju sociálnu nezávislosť, t.j. nízky zárobok → nízke sociálne dávky → strata schopnosti upokojovať vlastné sociálne potreby.⁷

Označenie uvedených foriem zamestnávania za atypické, má vcelku kulantne prekryť ich skutočnú obsahovú náplň. V týchto „ atypických “ pracovných pomeroch vykonávajú zamestnanci tzv. neplnohodnotnú prácu a preto sú často označovaní aj za „ pracujúcich chudobných “.

Udržateľnosť a stabilita výšky príjmu, zvýšené riziko nezamestnanosti a následný pád do sociálnej siete či sťažená integrácia v sociálnom systéme sú typickým príkladom tzv. prekérnosti atypických foriem zamestnávania.⁸ Aj preto sa potreba vhodne zvýšenej právnej úpravy v tomto prípade javí ako nevyhnutnosť. Jej úlohou by malo byť zabezpečenie potrebnej solidarity medzi účastníkmi trhu práce, ktorá dokáže eliminovať zníženú ochranu v dôsledku posilňujúcej sa flexibility, ako aj posilniť sociálne istoty zamestnanca v rámci uvedených typov pracovných pomerov.

Argument ich praktického prínosu pri zosúladovaní rodinného a pracovného života sa preto postupne vytráca a stáva sa iba podporným argumentom, nie ťažiskovým dôvodom ich existencie v pracovnom práve. S nízkou mzdou, nepravidelnou pracovnou dobou a slabým sociálnym zabezpečením sa budúcnosť rodiny nejaví príliš ružová.

Nemožno však tvrdiť, že všetky formy atypického zamestnávania sú spravidla prekérne a vopred zamestnanca diskriminujú vzhľadom na porovnateľných zamestnancov v klasickom pracovnom pomere. Ich prekérnosť bude preto vždy závisieť od kvantity, ako aj kvality vhodne

⁷ Keller, J. : Soumrak sociálního státu, Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 2005, str. 11 – 126

⁸ Prekär = z nem. doslovne vo význame háklivé, chúlостivé (= nižší štandard pracovnoprávnej ochrany zamestnanca)

zvolenej právnej úpravy a dôslednosti a „ empatickosti “ národného zákonodarcu. V Slovenskej republike to však zatiaľ vyzerá skôr len na začiatok maratónu ako na príchod do cieľa, kde víťazom bude flexibilný, ale dobre sociálne zabezpečený zamestnanec.

Analógiu prezentovanej úvahy možno nájsť aj pri hľadaní príčin súčasnej nezamestnanosti. Prevládajúci názor, ktorý je prezentovaný najmä zo strany zamestnávateľov, uvádza napr. rigidnosť právnej úpravy ochrany zamestnanca pred výpoveďou ako hlavný argument a prekážku vyššej flexibility spoločností pri adaptácii na zmenené podmienky hospodárskeho priestoru, v ktorom pôsobia. Ostatná realizovaná medzinárodná empirická štúdia⁹, ktorá sa práve zaoberala vplyvom ochrany zamestnanca na potencionálne zvyšujúcu sa nezamestnanosť konštatovala, že neexistuje zásadný kvantifikovateľný vplyv uvedených dvoch ťažiskových predmetov záujmu pracovného práva¹⁰.

Kľúčovým záverom tejto metaštúdie je teda empiricky podložené tvrdenie, že kvalita právnej úpravy síce nemá zásadný, ale súčasne ani zanedbateľný vplyv na jednotlivé sociálne fenomény v praxi. Opätovne treba pripomenúť, že realizovaná štúdia sa zaoberala úpravou klasického pracovného pomeru. Možno sa preto odôvodnene domnievať, že význam vhodnej a kvalitnej právnej úpravy pri atypických foriem zamestnávania do budúcnosti výrazne stúpne, a to najmä v dôsledku ich rozšíreného využívania zo strany zamestnancov.

2.1 Sociálne istoty a ich ohrozenie

Už Mückenberg v roku 1985 predvídal tzv. „ krízu normálneho pracovného pomeru “ a zavádzanie nových foriem zamestnávania, na ktoré nie sú ani v súčasnosti mnohé systémy, ale ani pracovnoprávne inštitúty pripravené. Dôsledkom uvedeného stavu je samozrejme vznik a obmedzenie dostupnosti mnohých sociálnych výdobytkov ako pre zamestnancov, tak i pre nezamestnaných, pri hľadaní si nového pracovného miesta.

Doznievajúca hospodárska a ekonomická kríza a správanie „ múdrych “ zamestnávateľov počas nej potvrdzuje trend uprednostnenia lepšieho

⁹ Logeay, C. – Herzog – Stein, A. : Makroökonomische Effekte des Kündigungsschutzes auf das Niveau

der Arbeitslosigkeit, Stellungnahme des IMK und des WSI in der Hans- Böckler-Stiftung am 30. Oktober

2009, Düsseldorf, Policy Brief, november 2009, Hans- Böckler-Stiftung, str. 1 - 16

¹⁰ iba 2 z 13 skúmaných štúdií preukázali štatisticky významný vplyv vyššej ochrany zamestnanosti na vyššiu

nezamestnanosť

využívania nástrojov internej (numerickej) flexibility, než zvýšené využívanie atypických pracovných pomerov. A to najmä do popredia vystupujúcim racionálnym cieľom zamestnávateľov udržať si vysokokvalifikovanú pracovnú silu aj počas horšieho obdobia spoločnosti. Takýmto spôsobom je potom možné zabezpečiť si lepší štart do ďalšieho rozvoja spoločnosti

po skončení krízy ako konkurencia, ktorá znižovala svoje náklady prepúšťaním zamestnancov. Aj tento empirický fakt svedčí skôr pre lepšiu variabilitu prostriedkov internej flexibility ako pre vymýšľanie nových foriem zamestnávania s cieľom preukázať pochybnú modernizáciu pracovného práva.

Atypické pracovné pomery a ich zavádzanie do jednotlivých pracovnoprávných úprav sú založené prevažne na politickom rozhodnutí, ako na racionálne zdôvodniteľných a empiricky preukázateľných dôvodoch. Aj preto je ich právne zakotvenie skôr len východiskom z núdze, ako prepracovaným modelom poskytujúcim alternatívu ku objavujúcim sa problémom klasického modelu zamestnávania na pracovnom trhu. Objektívne však treba uviesť, že vznik atypických pracovných pomerov bol nevyhnutnosťou vzhľadom na neustále rastúci počet nových uchádzačov o zamestnanie, ktorí prichádzali na pracovný trh a pokúšali sa obsadiť rovnaký kvantifikovateľný počet pracovných miest. Táto asymetria v počte pracovných miest a osôb, ktoré by ich boli schopné obsadiť, je aj dôvodom uvedeného, nie najlepšieho, riešenia krízy pracovného trhu. Voľba atypickej formy výkonu práce preto pre zamestnanca často nie je voľbou harmonizácie životného cyklu, ale nevyhnutnosťou, pretože všetky ostatné možnosti sa pre neho javia ako nevýhodnejšie (napr. zostať nezamestnaný alebo poberať veľmi nízke sociálne dávky).

2.2 Atypické pracovné pomery a ich „ťažkosti“

Rozširovanie atypických pracovných pomerov a nahrádzanie klasického pracovného pomeru možno vcelku príznačne označiť názvom dnes už legendárnej knihy Georga Ritzera s mierne pozmeneným názvom Macdonaldizácia pracovného práva. Neustále zrýchľovanie pracovného života, požiadavka vysokoflexibilného zamestnanca, ktorý strieda pracovnoprávne vzťahy podľa požiadaviek pracovného trhu a zaplňa akúkoľvek vzniknutú medzeru v jeho systéme bez ohľadu na územnú či časovú mobilitu či v absolútnej miere sa snaží vyhovieť požiadavkám zamestnávateľa v globalizujúcej sa spoločnosti, len dopĺňa pozadie uvedeného.

Ani jedna z uvedených foriem nemôže pri objektívnom zhodnotení konkurovať klasickému pracovnému pomeru a byť vhodnou alternatívou, ktorá dokáže popri výkone práce poskytnúť aj bonus navyše. Tým bonusom má byť práve vyššia miera flexibility pracovného trhu a lepšia individualizácia výkonu práce vzhľadom na životné a pracovné podmienky

konkrétneho zamestnanca. To, čo bolo pôvodne mienené ako pozitívum, sa nakoniec stalo nočnou morou zamestnancov. A to nielen v dôsledku svojského prístupu zamestnávateľov pri využívaní resp. zneužívaní takýchto foriem zamestnávania. Ale i absolútneho nezvládnutia základnej úlohy zákonodarcu pri zaistení požadovanej rovnováhy subjektov pracovného pomeru. Atypické pomery vychylujú pomyselnú ručičku váh opätovne smerom k osobe zamestnávateľa, tak ako tomu bolo v období raného kapitalizmu. A to aj s ohľadom na ich dopad pri snahe o ďalšie udržanie sociálneho štátu a sociálnej spravodlivosti. Vyššia miera flexibility pracovného práva v podobe nových foriem zamestnávania prichádza do úvahy iba za splnenia konkrétnych podmienok, ktoré kompenzujú zvýšenú flexibilitu dostatočným spôsobom. Inak sa ich aplikácia (čoho dôkazom je aj dnešný stav v Slovenskej republike) stáva iba jednostranným, nedomysleným pokusom.

Ešte horšie vyznieva ich existencia pri aplikácii trojpilierového princípu hodnotenia sociálnej istoty zamestnania¹¹. Tento hodnotí celkovú úroveň sociálnej istoty zamestnanca na základe

- pracovného príjmu a možností jeho „ zúročenia “ v rámci životného cyklu (uspokojovanie

základných potrieb seba i rodiny)

- schopnosti zamestnateľnosti¹² (napr. nájdenie si ďalšieho zamestnania)

- kvality a možnosti integrácie zamestnanca do sociálneho systému krajiny (poistenie

v nezamestnanosti, dôchodkové poistenie, zdravotné poistenie a pod.)

Základnou myšlienkou flexibility, ktorá je zo strany jej prívržencov taktne zamlčaná, je skutočnosť, že na zamestnanca, ktorý v spomínanom type pracovného pomeru vykonáva závislú prácu, je prenášané celé podnikateľské riziko. Riziko, ktoré doteraz niesol zamestnávateľ ako subjekt, ktorého cieľom je dosahovať svojou činnosťou zisk a riziko predstavovalo nevyhnutnú súčasť jeho voľby. Zamestnanec sa však nachádza v inom postavení. Hoci nedosahuje zisk, prenáša sa na jeho plec

¹¹ Keller, B. – Seifert, H. : Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity, In : In : Kronauer, M. –

Linne, G. : Flexicurity: Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin : Edition Sigma, 2005, str. 127 –

¹² tzv. employability, Beschäftigungsfähigkeit

záťaž, ktorá ani zďaleka nezodpovedá jeho príjmu (odmene za vykonanú prácu) či postavení na pracovnom trhu. V dôsledku toho sa výrazným spôsobom zlepšuje právne i ekonomické postavenie zamestnávateľa a stiera sa rozdiel medzi zamestnancom a samostatne zárobkovo činnou osobou.

Pri zvýšenom využití atypických pracovných pomerov sa zamestnanci dostali do postavenia, ktoré zákonodarca nemohol alebo skôr nechcel predpokladať. Nielenže v takejto forme zamestnania zamestnanci prišli o akúkoľvek možnosť zvýšenia svojej kvalifikácie a ďalšieho rozvoja svojej vlastnej kompetencie, ale dostali sa aj do zóny tzv. hraničného rizika udržania zamestnania. Hraničné riziko predstavuje reálnu možnosť zamestnanca, že bude pri akýchkoľvek hospodárskych či výrobných ťažkostiach podniku prepustený. Pravdepodobnosť skončenia pracovného pomeru atypického zamestnanca v takomto prípade, dosahuje hodnotu takmer 100 %. Okrem toho, že atypickí zamestnanci požívajú zníženú pracovnoprávnu ochranu počas trvania ich pracovného pomeru, navyše sa ocitajú ako prví v riziku skončenia pracovného pomeru. Možno preto hovoriť aj o tzv. rizikách atypického zamestnávania.

Vynikajúca forma na zosúladenie rodinného a pracovného života. Ak k tomu má zamestnanec ešte aj deti, javí sa ich praktický význam o to „zaujímavejšie“.

V rámci uvedených kritérií hodnotenia sa ako najproblematickejšia javí integrácia do sociálneho systému, a to samozrejme s ohľadom na výšku príjmu. V atypických formách pracovného pomeru pripadá na zamestnanca spravidla menší rozsah odpracovaného obdobia, čo má samozrejme zákonite vplyv aj na výšku jeho skutočného zárobku. Zamestnanec teda poberá nižšiu mzdu a platí nižšie odvody. Následne mu je preto zabezpečený nižší sociálny štandard ako u porovnateľného zamestnanca v klasickom pracovnom pomere. Niektoré atypické formy zamestnávania niekedy dokonca ani nepredpokladajú konkrétne druhy odvodových povinností, v dôsledku čoho potom takíto zamestnanci vôbec nezískavajú nárok na sociálne dávky.

Takáto dočasná (atypická a flexibilná) práca znižuje vedľajšie mzdové náklady pre spoločnosti, pretože sa z nej neodvádzajú odvody vo výške klasického pracovného pomeru. Zamestnanec takýmto spôsobom stráca dvakrát. Nielenže má veľmi nízky príjem (pracujúca chudoba), z ktorého nedokáže plnohodnotne uspokojiť svoje potreby, okrem toho mu ani po strate zamestnania nevzniká právo na zabezpečenie aspoň minimálneho životného štandardu.¹³ Hovoriť o nejakých úsporách na dôchodok alebo

¹³ V roku 1949 už britský sociológ Marshall vo svojom diele *Citizen and Social Class* vyslovil myšlienku, že

plnohodnotné občianstvo obsahuje tri vrstvy práv. Vyplynulo z nej, že súčasťou práv človeka je aj právo na

dokonca spôsobe dlhodobého sporenia je čistou utópiou. Atypických zamestnancov preto do budúcnosti pravdepodobne čakajú ťažké časy aj v starobe, zvlášť pri predpokladanom vývoji dôchodkového poistenia, ktorý speje ku výraznej individualizácii. Na zamestnanca je preto okrem podnikateľského rizika zamestnávateľa, prenesená aj úloha, ktorú v plnej miere do súčasnosti zabezpečoval štát, a to je zabezpečenie dôchodku, ktoré ale vzhľadom na nedostatok kvalitných a dobre ohodnotených pracovných miest, on nie je schopný reálne dosiahnuť.

Z pracovného práva sa tak vytráca potrebná solidarita a sociálna spravodlivosť. Štát tak už nezohľadňuje diferenciáciu nutnosti výkonu určitých pracovných pozícií v krajine pre zabezpečenie aj jeho základných funkcií, ktoré zahŕňajú ale aj nižší finančný príjem a do pracovného práva vnáša a zakotvuje myšlienku tvrdého liberalizmu. Čo ale bude určite do budúcnosti spôsobovať zásadný problém.¹⁴

Výrazne sa uvedený nedostatok prejavuje najmä v prípade, ak je zamestnanec dlhodobo zamestnaný iba v atypickej forme pracovného pomeru alebo v prípade konkrétnych pravidelných skupín atypických zamestnancov (študenti, dôchodcovia, zdravotne postihnuté osoby . . .).

Negatívny dôsledok atypických foriem zamestnania sa však prejavuje aj v otázke tzv. zamestnateľnosti fyzickej osoby. Efektívny a reálne uplatniteľný model flexiistoty požaduje, aby zamestnanci v rámci moderného poňatia pracovného práva disponovali takou sumou nadobudnutých skúseností, zručností a kvalifikácie, aby dochádzalo k ich rýchlejšej a ľahšej reintegrácii do pracovného procesu po strate zamestnania. Naplnenie tejto podmienky však budí rozpaky, a to najmä s ohľadom aj na u nás presadzovaný model atypického zamestnávania. Zamestnávateľia u takto vysoko flexibilných zamestnancov nemajú záujem na ich koncepčnom vzdelávaní a rozvoji ich ďalších zručností, pretože sa oprávnenne obávajú ich odchodu do iných spoločností. Vynaložené náklady nemajú potom už možnosť späťne získať.

plnohodnotnú prácu (občan vykonáva ziskovú činnosť alebo zamestnanie podľa svojej voľby, ktorá je

ovplyvnená výlučne požiadavkou zodpovedajúcej kvalifikácie) a ktorá mu dokáže zabezpečiť plné

uspokojenie životných potrieb (bližšie - Keller, Jan : Soumrak sociálního státu, Praha : Sociologické

nakladatelství SLON, 2005, str. 11 – 126)

¹⁴ Túto skutočnosť je však možné pozorovať už dnes pri komparácii žiakov o stredné školy, kde rebríček záujmu

vedú gymnáziá a obchodné akadémie. Stredné odborné školy a učilištia, ktoré by mali zabezpečovať

odborno - technické a manuálne zručné „kádre“ vedú zatiaľ márný boj o svoje prežitie.

Rovnako sú atypickí zamestnanci diskriminovaní aj pri možnosti ich budúceho kariérneho rastu. Zamestnávateľ si spravidla nevyberie a nevsadí na zamestnanca, u ktorého nemá istotu, že u neho bude pracovať o niekoľko rokov. Aj preto sú ich šance na dosiahnutie vyššieho postavenia a samozrejme aj kvalitnejšieho finančného ohodnotenia v konkrétnych spoločnostiach mizivé.

Zamestnávatelia nevyužívajú atypické formy s cieľom harmonizovať životný cyklus bežného zamestnanca, ale na prekľutie zvýšeného obdobia potreby práce s možnosťou ľahšieho prepustenia. Nejde teda o ich využívanie, ale zneužívanie.

Riziká, ktoré sú spojené s praktickou realizáciou atypických pracovných pomeroch sa neprejavujú iba v rovine odmeňovania alebo zhoršenom prístupe ku vzdelávaniu, ale aj v oblasti zdravotného stavu takýchto zamestnancov či problematike organizácie pracovného času.

Práve u atypických zamestnancov bol zaznamenaný zvýšený výskyt nielen primárnych, ale aj sekundárnych následkov, ktoré so sebou prináša pracovný stres¹⁵. Pracovný tlak, ktorý je vyvíjaný na takýchto zamestnancov, kedy často musia stihnúť odpracovať v skrátanom období to čo klasický zamestnanec, je niekedy neznesiteľný. Najmä vtedy, ak nad nimi visí pomyselný Damoklov meč v podobe skončenia pracovného pomeru, v prípade že sa im to nepodarí. Niektoré štúdie i medzinárodné dokumenty dokonca poukazujú na zvýšenú pravdepodobnosť vzniku rôznych nádorových ochorení v desiatkach percent (20 – 30 %) ako u porovnateľného zamestnanca v klasickom pracovnom pomere.¹⁶

Ani výstavba a organizácia pracovného času u takýchto zamestnancov neprebíha za obvyklých pracovnoprávných štandardov. Preto nie je žiadnou zvláštnosťou výkon práce vo večerných a nočných hodinách, práca cez víkend, sviatky, nedodržovanie zákonom stanoveného denného a týždenného pracovného odpočinku.... Otázkou potom zostáva, kde sa v takýchto prípadoch vyskytuje tak často prezentovaná výhoda zosúladenia rodinného a pracovného života a kde sa uplatňuje tak potrebná ochrana zamestnanca.

Nehovoriac už o tom, že iba mizivé percento zamestnancov pracujúcich v atypických pracovných pomeroch, je odborovo organizovaná alebo má

¹⁵ bližšie štúdie - Karasek 1979, Gerlmaier/Kastner 2003, Gerlmaier/Latniak 2005 a pod.

¹⁶ bližšie napr. aj v Europäische Kommission : „ Die Gesundheitssituation in der EU, Gesundheitsunterschiede

verringern “, Luxemburg : Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2003,

zodpovedajúce zastúpenie na pracovisku, ktoré by bolo schopné a spôsobilé zabezpečiť ich záujmy a ochrániť ich práva.

Flexibilný zamestnanec by mal byť taký, ktorý sa neviaže na región, priateľov či krajinu a byť pripravený odísť v každom okamihu za prácou. Nekupovať si dom a nehromadiť majetok, pretože sa môže ocitnúť zakrátko na druhej strane sveta. Zbytočne si nezakladať rodinu a nezdržovať sa výchovou detí, pretože tie sú pre jeho ďalšie zotrvanie a schopnosť byť flexibilný zásadnou prekážkou.¹⁷ Samozrejme všetko pre spokojnosť svojho zamestnávateľa, ktorý nielenže ušetrí (platí len za skutočne odpracovaný čas), ale aj pre štát, pretože takáto osoba je oficiálne úradne vedená ako zamestnaná.

Atypické pracovné pomery teda predstavujú za súčasného poňatia pri ochrane práv a záujmov zamestnancov slepú uličku. Iba zásadná zmena ich celkovej filozofie by mohla predstavovať želateľné riešenie. Tu však možno vyjadriť obavy, že by pravdepodobne mohlo prísť k popretiu zmyslu ich existencie, ktorou je dosiahnutie vyššej pružnosti pracovného práva.

Aj preto sa javí prístup, ktorý spočíva primárne v kvalitnejšej a variabilnejšej právnej úprave internej flexibility a koncepcného vzdelávania ako vhodnejší, s menším potenciálom vzniku prípadných negatívnych javov. Nie primárne zavádzanie novôt, ale dôkladná revízia už zabehnutých pracovnoprávných inštitútov a ich vhodná modernizácia, je spôsobilá byť želaným riešením.

III. Interná flexibilita a vzdelávanie zamestnancov ako prostriedky ochrany zamestnanca

I napriek takmer jednostranne zameranej odbornej diskusii, ktorá požaduje vyššiu flexibilitu zamestnávania (rozšírenie externej flexibility a oslabenie napr. výpovednej ochrany zamestnanca), už niekoľko medzinárodných komparatívnych štúdií preukázalo, že pracovný trh a jeho súčasné nastavenie si nutne vyžaduje uprednostnenie internej flexibility. Interná flexibilita je schopná, pri zabezpečení kvalitnej a vhodne nastavenej právnej úprave, byť hľadaným riešením súladu vyžadovanej flexibility a snahy o zachovanie pracovnoprávnej ochrany zamestnanca. Hoci i ona disponuje určitými rizikami (najmä v otázke výšky mzdy), pravdepodobnosť ich výskytu a následkoch na sociálnom zabezpečení zamestnanca, je podstatne nižšia. Takúto funkciu však dokáže interná flexibilita plniť iba za splnenia základnej podmienky, a tou je tzv. variabilita jej právnej úpravy. Jej moderné právne ukotvenie si vyžaduje možnosť voľby, ktorú uskutoční manažment príslušného podniku s cieľom adaptácie na zmenené podmienky trhu. A to ako v otázke disponibilnosti pracovných síl (kurzarbeit), tak

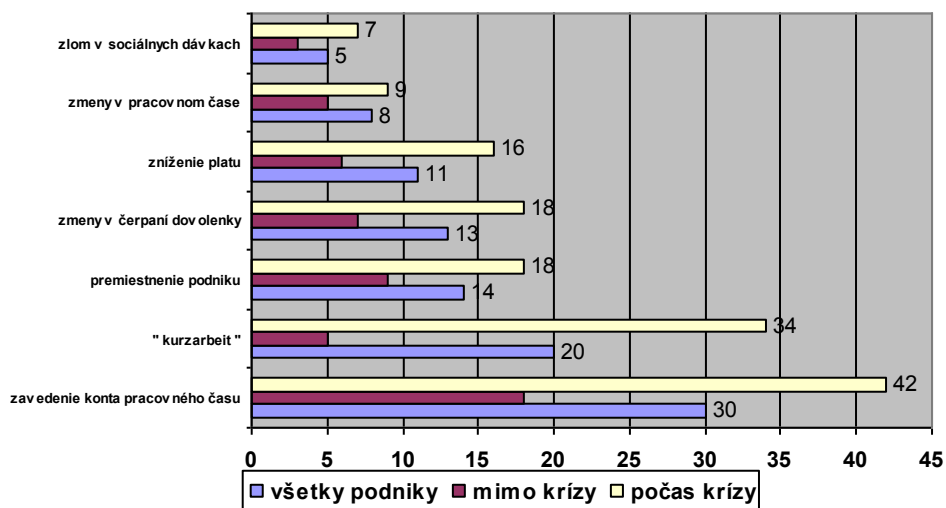
¹⁷ Keller, J. : Soumrak sociálního státu, Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 2005, str. 11 – 126

i účinnej zmene organizácie a výstavby pracovného času (flexikonto, čerpanie dovolenky a pod.). Iba takýmto spôsobom môže akákoľvek spoločnosť dosiahnuť budúcu víziu pracovného práva (= flexibilnú spoločnosť) a ďalej naplňovať svoje hospodárske a marketingové predstavy v dlhodobom horizonte. Úspešnosť efektívnej aplikácie internej flexibility na pracovnom trhu ale nie je v záujme iba zamestnávateľov, ale i samotných zamestnancov. Význam pre zabezpečenie ich ochrany a udržateľnosti pracovnej pozície spočíva v skutočnosti, že celé jej uskutočňovanie prebieha v tzv. klasickom pracovnom pomere. Zamestnanec disponuje vysokou mierou istoty svojho pracovného miesta, má vysokú pravdepodobnosť nadobudnutia ďalšieho vzdelávania a kariérneho rastu a samozrejme je schopný kvalitnejšie si plánovať svoju budúcnosť.

Jeho istota je vyvážená vyššou mierou flexibility zamestnávateľa pri nakladaní s jeho pracovnou silou (možnosť presunu na inú pracovnú pozíciu), ktorej limitom je nemožnosť

„jednoduchšieho skončenia pracovného pomeru“ u zamestnanca. V závislosti od miery rigidity ochrany zamestnanca, je samozrejme potom v záujme vyváženosti možno diskutovať o participácii zástupcov zamestnancov na takomto procese (súhlas či len prerokovanie).

Dôkazom, že „osvietení zamestnávateľa“ si uvedomujú výhody internej flexibility pri budovaní myšlienky tzv. flexibilnej spoločnosti, môže byť aj nasledovný graf, ktorý znázorňuje realizované prostriedky internej flexibility nemeckých podnikov v zlých dňoch svojho hospodárenia (graf č. 1).



Graf č. 1 : Opatrenia internej flexibility realizované v SRN

Zdroj : Herzog – Stein : Krisenmanagement über Variationen des Arbeitsvolumens? Reichweite, Grenzen und Nebenfolgen, WSI, Hans Böckler Stiftung, 2009, str. 11

Interná flexibilita ale zahŕňa jednu zásadnú výhodu, ktorej následky sa prejavujú v celom pracovnom práve. Svojou praktickou realizáciou udržuje sociálnu solidaritu, na ktorej je mimochodom založený aj dnešný sociálny štát. To znamená, že zamestnanci v klasických pracovných pomeroch sú hlavnými prispievateľmi do zabezpečovacieho sociálneho systému štátu a ako takí aj podporovateľmi ostatných skupín obyvateľstva, ktorí nie sú schopní vlastným pričinením zaobstarat' si potrebné prostriedky na svoju obživu. Jej posilnením by sa dal zatraktívniť, ale aj nevyhnutne zabezpečiť sociálny systém do budúcnosti, pretože už dnes jeho udržateľnosť, nielen v dôsledku zavádzania flexibilných foriem zamestnania, ale aj demografickej krízy či pribúdajúceho počtu dôchodcov, balansuje na okraji priepasti.

Vhodné posilnenie internej flexibility by preto malo v prvom rade spočívať v odstraňovaní bariér, ktoré sú zamestnávateľom kladené do cesty najmä pri manažérskych rozhodnutiach spejúcich ku organizačným zmenám v spoločnostiach. Zmeny by sa mali dotknúť najmä podmienok a dôvodov preradenia zamestnanca na inú prácu, kde by určujúcim kritériom mala byť iba zdravotná spôsobilosť zamestnanca a prípadne zohľadnenie jeho kvalifikácie, za čo by samozrejme zodpovedal výlučne zamestnávateľ. Vyžadovaný súhlas zamestnanca a výnimočnosť výkonu inej práce, tak ako je tomu dnes napr. v slovenskom Zákonníku práce sa javia ako nadbytočné.¹⁸ Hoci aj tu je možné namietať problém súladu so záujmami zamestnanca, ak by bol napr. zamestnanec nútený vykonávať prácu napr. na inom mieste. Integrovanou súčasťou takejto zmeny by však bolo zavedenie spolupôsobenia zástupcov zamestnancov, ktorí by v rámci kolektívnej zmluvy (resp. v pracovnej zmluve zamestnanca) riešili prípadné negatívne dopady (napr. zamestnávateľ zabezpečí autobus, poskytne dodatočné stravovanie a pod.), čo sa mimochodom uskutočňuje už dnes najmä v zahraničných spoločnostiach. Spravidla však výlučne v rámci podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľa plne na báze jeho dobrovoľnosti. Takto by uvedené prostriedky získali punc záväznosti a kompenzovali by zníženú oslabenú ochranu.

Možností skvalitnenia variability internej flexibility je viac, napr.:

- kvalitnejšia a lepšia úprava konta pracovného času (možnosť rôznych typov v závislosti od

¹⁸ Zákonník práce v § 55 ods. 1 vyžaduje súhlas zamestnanca („Vykonávať prácu iného druhu alebo v inom

mieste , ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný vykonávať iba výnimočne ...)

- počtu hodín), nerovnomerne rozvrhnutého a pružného pracovného času,
- nové formy výstavby pracovného času (napr. práca na základe dôvery, vyznačujúca sa vysokou flexibilitou, ale zachovaním klasickej zamestnaneckej ochrany),
 - skvalitnenie právnej úpravy domácej práce a telepráce s ohľadom na predchádzanie sociálnej izolácii zamestnanca resp. zvýhodnenie zamestnávateľa, ktorý takúto prácu poskytuje (zamestná napr. zdravotne postihnutú osobu, mamičku na materskej a pod.),
 - zavedenie nových foriem pracovných zmlúv (napr. manažérska zmluva),

IV. Vzdelanie ako garant úspechu v modernej spoločnosti

Systém profesijného vzdelávania ako zamestnancov, tak i nezamestnaných osôb, by mal tvoriť integrálnu súčasť celkovej modernizácie pracovného práva spolu s posilnením internej flexibility.

Otázka vzdelania ako garanta úspechu a vyššej pravdepodobnosti zamestnateľnosti vyvoláva u viacerých teoretikov rozličné, často protichodné reakcie. Všeobecne možno povedať, že prevládajú dva základné typy názorov :

- vzdelanie nezabezpečuje zamestnancovi žiadny úspech ani lepšiu pozíciu na trhu práce,

pretože vzdelanie sa devalvovalo (napr. Keller)

- vzdelanie bude aj do budúcnosti zohrávať kľúčový aspekt ovplyvňujúci úspešnosť uchádzača

o zamestnanie a jeho spätnú reintegráciu na trhu práce po jeho strate (napr. Mihálik).

Oba prístupy sú reprezentované množstvom podporných argumentov, ako aj empirických dôkazov so značnou výpovednou hodnotou. Ako to obvykle býva, objektívne tvrdenie sa nachádza niekde medzi.

Vzdelanie je stále spôsobilým významným determinantom úspešnosti uchádzača o zamestnanie na trhu práce. Pravdou je však aj to, že prestalo byť kľúčovým faktorom zabezpečenia kvalitného zamestnania. Keller sa odvoláva na devalváciu vzdelania, najmä s ohľadom na značný nárast vysokoškolských ustanovizní, ktoré každoročne doslova vychrlia stovky

nových adeptov s porovnateľnou kvalifikáciou a skúsenosťami. Títo si navzájom konkurujú na pracovnom trhu a získanie pracovnej pozície je preto veľmi obtiažne. Vzdelanie preto už nezohráva tak významnú úlohu, ako tomu bolo najmä začiatkom minulého storočia, kedy bolo vysokoškolsky vzdelaných ľudí veľmi málo a stúpajúca konjunktúra hospodárstva a rodiaci (mohutnejúci) štát ich dokázal všetkých absorbovať. Dnes, keď sa všetky miesta v existujúcej štátnej správe vyznačujú takmer 100 % obsadenosťou, je pracovné uplatnenie možné hľadať iba v súkromnom sektore.

Na druhej strane však zamestnanie, aj keď často len vo formálnom zmysle, zabezpečuje uchádzačovi o zamestnanie nielen možnosť uchádzať sa o takéto miesto, ale ešte stále ho vyčleňuje z početnej skupiny osôb, ktoré takouto výhodou a privilegovaným postavením nedisponujú.

Vzdelanie sa pokladá za tzv. sociálnu dimenziu ľudského kapitálu a prináša spolu s lepším pracovným miestom a možnosťou dosiahnuť vyšší príjem aj nové spoločenské vzťahy. Čím vyššie sú preto investície do ľudského kapitálu, tým vyššie môže zamestnanec očakávať ich zhodnotenie a prípadný výnos.¹⁹ Nehovoriac už o tom, že zamestnávateľia sú ochotní a schopní finančne ohodnotiť vysokokvalifikovaného zamestnanca lepšie ako iných zamestnancov.²⁰

Paradoxne práve uvedenému typu zamestnancov najviac vyhovujú flexibilné formy zamestnávania, pretože svojím potenciálom a schopnosťami sú schopní vytvárať hodnoty pre viaceré spoločnosti, ako aj veľmi rýchlo odísť k inej firme za lepšími pracovnými podmienkami. Svoju „odbornú výbavu“ by však nikdy neboli schopní dosiahnuť v atypickom pracovnom pomere. Preto sa atypické formy javia ako najvhodnejšie len pre určitú skupinu zamestnancov a ich plošná aplikácia na všetkých zamestnancov, ktorí nedisponujú potrebnými predpokladmi, prináša takú veľkú sumu negatívnych dopadov.

Systém profesijného vzdelávania by sa mal preto uberať najmä cestou sprístupňovania vzdelania širokým vrstvám zamestnancov, ktoré sa musí odohrávať nielen na poli pracovného práva, ale aj celkovej prestavby školského systému krajiny, Slovenskú republiku nevynímajúc.

V oblasti pracovného práva prichádzajú do úvahy najmä :

¹⁹ Brožová, D. : Společenské souvislosti trhu práce, Studijní texty, Praha : Sociologické nakladatelství SLON,

2003, str. 34 – 44

²⁰ Takýto zamestnanec samozrejme disponuje lepšou možnosťou vlastného zabezpečenia nielen v starobe, ale aj

v prípade pracovnej neschopnosti, tvorby úspor alebo aj vlastného životného štandardu.

- kvalitnejšia právna úprava vzdelávania s cieľom dosiahnutia vzdelanejšej pracovnej sily

v rámci klasického pracovného pomeru (jasné definovanie pojmov zvýšenie a prehĺbenie

kvalifikácie s cieľom právnej istoty uzatváraných prípadných dohôd pre ich realizáciu)

- sociálne zvýhodnenie zamestnávateľov realizujúcich koncepčné vzdelávanie zamestnancov

- nová právna úprava, ktorá by zamestnávateľa nútila ku vzdelávaniu aj „atypických zamestnancov“ ...

Záver

Odborný príspevok poukazuje na skutočnosť, že všeobecne presadzovaný model pracovného práva (flexicurity) neznamená jednostranné posilňovanie flexibility pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom atypických pracovných pomerov, pretože má za následok oslabovanie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov. Výpočet negatívnych javov je natoľko závažný, že by mal kompetentných prinútiť k tomu, aby prehodnotili celkový prístup pri budúcej novelizácii pracovného práva a kládli dôraz predovšetkým na jeho ochrannú funkciu. Je potrebné sa však zaoberať aj revíziou súčasného modelu pracovného pomeru, ktorý síce už svojím charakterom nezodpovedá novým trendom zamestnávania, ale pri vhodne zvolenej modernizácii je spolu s kvalitným konceptom vzdelávania schopný dosahovať lepšie výsledky, bez ohrozenia sociálnych istôt zamestnancov.

Od toho, akú cestu si národný zákonodarca zvolí pri budovaní modernej koncepcie svojho pracovného práva, bude závisieť aj blahobyt a životná úroveň budúcich generácií.

Literature:

- Barancová, H. : *Zákonník práce. Komentár.*, Praha : C.H. Beck, 2010, str. 231 – 274,
ISBN 978-80-7400-172-7
- Barancová, H. a kol.: *Pracovné právo v európskej perspektíve*, Plzeň : Aleš Čeňek s r.o.,
2009, str. 224 - 286, ISBN 978-80-7380-241-7
- Keller, J. : *Soumrak sociálního státu*, Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 2005, str.

- 11 – 126, ISBN 80-86429-41-5
- Flecker, J. : Interne Flexibilisierung – Von der Humanisierungsvermutung zum Risikobefund, In : Kronauer, M. – Linne, G. : Flexicurity: Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin : Edition Sigma, 2005, str. 73 – 93), ISBN 978-3894049966
- Boučková, P. : Rovnost a sociální práva, Praha : Auditorium s r.o., str. 16 – 30, 108 – 116, ISBN 978-80-87284-02-5
- Keller, B. – Seifert, H. : Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity, In : Kronauer, M. – Linne, G. : Flexicurity: Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin: Edition Sigma, 2005, str. 127 – 147), ISBN 978-3894049966
- Olšovská, A. : Atypické formy výkonu závislej práce, In: Regulace, deregulace, autoregulace : sborník příspěvků z 5. konference Katedry obchodního práva Masarykovy univerzity na téma: "Regulace, deregulace, autoregulace" pořádané dne 18. prosince 2006, editor Jozef Bejček, Brno : Masarykova Univerzita, 2007, str. 357 – 369, ISBN 978-80-210-4257-5
- Olšovská, A. : Atypické formy zamestnávania, In: Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia : zborník z [medzinárodného] vedeckého sympózia : Trnava 11.

- december 2006, editor Helena Barancová, Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis,
- vydavateľstvo Trnavskej univerzity, spoločné pracovisko TU a Vedy, 2007, str. 92 – 101,
- ISBN 978-80-224-0958-2
- Herzog – Stein : Krisenmanagement über Variationen des Arbeitsvolumens? Reichweite, Grenzen und Nebenfolgen, WSI, Hans Böckler Stiftung, 2009, str. 11
- (<http://www.imk-boeckler.de>)
- Logeay, C. – Herzog – Stein, A. : Makroökonomische Effekte des Kündigungsschutzes auf das Niveau der Arbeitslosigkeit, Stellungnahme des IMK und des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung am 30. Oktober 2009, Düsseldorf, Policy Brief, november 2009, Hans-Böckler-Stiftung, str. 1 – 16 (<http://www.imk-boeckler.de>)
- Brožová, D. : Společenské souvislosti trhu práce, Studijní texty, Praha : Sociologické nakladatelství, SLON, 2003, str. 28 – 30, 34 – 44, ISBN 80-86429-16-4
- Hartz, P. : Job revolution – Nové trendy ve světě práce, Praha : Management Press, NT Publishing s r.o., 2003, str. 34 – 37, ISBN 80-7261-067-8
- Hodálová, I. : Flexibilita a flexibilita z pohľadu slovenského pracovného práva, In : Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov : zborník príspevkov z vedeckej konferencie : Trnava 27. 11. 2009, editor Andrea Olšovská, Plzeň : Aleš Čeňek, 2009,

- str. 134 – 154, ISBN 978-80-7380-242-4
- Europäische Kommission : „ Die Gesundheitssituation in der EU,
Gesundheitsunterschiede
- verringern “, Luxemburg : Amt für amtliche Veröffentlichungen der
Europäischen
- Gemeinschaften, 2003, str. 35 a násl., ISBN 92-894-3801-0

Contact – email
author@domain.com