



**Atypical**

employee involvement of atypical  
workers – example of service sector

# ŠTUDIJNÁ PRÍRUČKA

## PRE PROJEKTOVÝCH PARTNEROV

NEŠTANDARDNE: ZAMESTNÁVANIE  
ATYPICKÝCH  
ZAMESTNANCOV/PRACOVNÍKOV -  
PRÍKLAD - SEKTOR SLUŽIEB

**VARŠAVA [ *WARSZAWA* ], 2023**



Co-funded by  
the European Union

## OBSAH

KONCEPČNÝ RÁMEC .....	3
PRÁVNE PREDPISY .....	6
DRUHY ATYPICKÝCH FORIEM PRÁCE .....	14
VÝZVY EURÓPSKEJ ÚNIE A TRHU PRÁCE.....	24
SPRÁVNE ODPOVEDE .....	28

I

## KONCEPČNÝ RÁMEC

**Štandardný pracovný pomer** - vymedzenie práce, ktorá sa vykonáva typickým (klasickým) spôsobom, t.j.

- plný úväzok (na plný úväzok),
- na určitom mieste, pevne určenom, t. j. vo firme,
- v určitom časovom období (úväzok na určitú dobu),
- pod prísny dohľadom zamestnávateľa,
- v tíme, v spolupráci s inými ľuďmi,
- pri zachovaní plnej sociálnej ochrany vyplývajúcej z ustanovení zákonníka práce.

**Neštandardné zamestnanie** – opak klasickej formy práce. Uplatňovanie pracovných podmienok a ich organizácia, ktoré sa líšia od pravidiel, ktoré platia pre typický pracovný pomer, t.j.

- čiastočný/skrátený pracovný čas (napr. polovica, jedna tretina plného úväzku),
- na variabilnom (flexibilnom) pracovisku, ktoré si vyžaduje pohyb, organizovaný netradičným spôsobom (virtuálne, vzdialené, v dome vykonávateľa práce),
- bez určenia konkrétnej pracovnej doby, na základe systému úloh (projektov),
- pri zabezpečení autonómie a flexibility práce, slobody vykonávať povinnosti zamestnancov,
- izolovane, sám, bez prísneho dohľadu zamestnávateľa,
- obchádzanie niektorých alebo všetkých prvkov sociálnej ochrany ustanovených zákonníkom práce.

### DÔLEŽITÉ

**Súčasná ustanovenia pracovného práva sa vyznačujú flexibilitou, individualizáciou a dereguláciou. Musia reagovať na výzvy moderného trhu, najmä na zvyšujúcu sa konkurenciu, globalizáciu, modernosť, premenlivosť a nepredvídateľnosť javov.**

\*\*\*

Zvýšenie flexibility zamestnávania a popularizácia neštandardných foriem práce je odôvodnené tým, že na trhu práce dochádza k náhlym zmenám. Potvrdila to aj pandémia COVID-19, ktorá náhle spopularizovala prácu na diaľku. Ďalším príkladom je hospodárska kríza kedy sa zamestnanosť udržiava prostredníctvom čiastočného/skráteného úväzku s cieľom zamedziť zvyšovaniu nezamestnanosti. Súčasnou výzvou je rozvoj moderných telekomunikačných technológií, digitálna transformácia a priemyselná revolúcia, ktorá pozostáva z dominancie sektora služieb, automatizácie, elektrifikácie a robotizácie. Na tradičnú pracovnú kultúru založenú na hierarchii, formalizácii a prísnom zadávaní úloh začínajú nadväzovať neštandardné formy zamestnávania súvisiace so zdieľaním vedomostí, kooperáciou, decentralizáciou a prácou zameranou na úlohy.

**Pracovník** - osoba, ktorá je v závislom vzťahu k zamestnávateľovi, vykonáva prácu na určitú dobu, za ktorú dostáva fixnú odmenu a vzťahuje sa na ňu osobitná ochrana vyplývajúca z ustanovení zákonníka práce.

**Zamestnanec** - osoba, ktorá vykonáva výrobnú alebo obslužnú činnosť (prácu) pre inú osobu na základe zmluvy, ktorá definuje vzájomné práva a povinnosti, založené samostatne, v súlade so záujmami oboch strán.

**Samostatne zárobkovo činná osoba** - osoba, ktorá vykonáva individuálnu činnosť na vlastný účet a nesie vlastnú zodpovednosť, spolupracuje s jedným subjektom a plní ním zverené úlohy; v skutočnosti samostatne zárobkovo činná osoba vystupuje ako zamestnanec, aj keď je formálne podnikateľom.

**Informovanie** - ide o poskytovanie informácií zamestnávateľom s cieľom umožniť zamestnancom prostredníctvom svojich zástupcov oboznámiť sa s témou a preskúmať ju.

**Poradenstvo/konzultácie** – je výmena názorov a nadviazanie dialógu medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpanými ich zástupcami.

**Služby** - definícia odvetvia nevýrobnej ekonomickej činnosti na základe poskytovania špecifických výhod alebo uspokojovania potrieb; služby môžu byť verejné (napr. zdravotná starostlivosť, vzdelávanie, verejná bezpečnosť) alebo súkromné (komerčné).

**Sociálny dialóg** - celkové vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami vo vzťahu k otázkam súvisiacim s pracovnoprávnymi vzťahmi, ktoré prebiehajú na rôznych úrovniach (podniková, regionálna, priemyselná, národná, medzinárodná) a sú riadené rôznymi spôsobmi (napr. informovanie, konzultácie, dohody), prispôsobené konkrétnej situácii a potrebám oboch strán; proces formálnej alebo neformálnej interakcie zameranej na dosiahnutie konsenzu.

#### **A. KONTROLNÉ OTÁZKY**

- 1. Má zamestnanec v typickom zamestnaní úplnú autonómiu pri vykonávaní práce?**
  - a. áno
  - b. nie
- 2. Sú konzultácie formou sociálneho dialógu?**
  - a. áno
  - b. nie
- 3. Vyznačuje sa atypické zamestnanie flexibilitou a nestabilitou podmienok v rámci ktorých sa práca vykonáva?**
  - a. áno
  - b. nie
- 4. Pracovná zmluva, ktorá je uzatvorená na dobu neurčitú pod prísnyim vedením zamestnávateľa je klasifikovaná ako typický/štandardný pracovný pomer?**
  - a. áno
  - b. nie

## II

### PRÁVNE PREDPISY

Nariadením EÚ, ktorého cieľom je zabezpečiť efektívne a trvalé dodržiavanie participácie zamestnancov je Smernica 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecné rámcové podmienky pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve. Zdôrazňuje potrebu posilňovania dialógu a podpory vzájomnej dôvery v podnikoch s cieľom zlepšiť predvídateľnosť rizík, spružniť prácu a uľahčiť prístup k školeniam pri zachovaní bezpečnosti, zvyšovaní povedomia o potrebe prispôbiť sa novým požiadavkám, zvýšiť zamestnateľnosť, podporiť začlenenie zamestnancov do práce a budúcnosti podniku vrátane zvyšovania jeho konkurencieschopnosti.

Smernica 2002/14/ES sa od roku 2002 vzťahuje na zamestnancov, čo znamená každú osobu, ktorá je v danom členskom štáte chránená vnútroštátnym zákonníkom práce v súlade s vnútroštátnou praxou.

Zamestnávateľom je okrem toho fyzická alebo právnická osoba, ktorá je zmluvnou stranou pracovnej zmluvy alebo pracovného vzťahu so zamestnancami v súlade s vnútroštátnym právom a praxou.

#### **DÔLEŽITÉ**

**Pracovná zmluva predstavuje právny vzťah, ktorý v najväčšej miere chráni zamestnanca.**

\*\*\*

V spoločenskom vnímaní je pracovná zmluva najžiadanejším základom pre zamestnanie, pretože poskytuje pracovníkom najviac práv.

Platí to napríklad:

> na osobitnú ochranu náhrad,

- > vykonávanie štandardného pracovného času, denný a týždenný odpočinok, odpočinok a neprítomnosť v práci, obmedzenie nadčasov,
- > schvaľovanie dovolenky: dovolenka, materská, rodičovská dovolenka
- > obmedzená finančná zodpovednosť,
- > školenie,
- > dodržiavanie postupu pri výpovediach,
- > bezpečnosť a ochrana pri práci,
- > sociálne poistenie a vyplácanie peňažných dávok.

Práva zamestnancov zahŕňajú účasť, ktorá zahŕňa informovanie o:

- minulom a pravdepodobnom vývoji aktivít podniku alebo závodu a jeho ekonomickej situácii;
- ako aj poradenstvo:
  - o stave, štruktúre a pravdepodobnom vývoji zamestnanosti v podniku alebo závode a o opatreniach predpokladaných pri ohrození zamestnanosti,
  - o rozhodnutiach, ktoré pravdepodobne povedú k významným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných vzťahoch.

Včasné informovanie a konzultácie sú predpokladom úspešnej reštrukturalizácie a adaptácie podniku na nové podmienky spôsobené globalizáciou ekonomiky, najmä s ohľadom na rozvoj nových foriem organizácie práce. Posilnenie sociálneho dialógu má za cieľ zvyšovanie zamestnanosti, ktorá je považovaná za prioritu, ktorej dosiahnutie by mali sprevádzať koncepty „predikcie“, „prevencia“ a „zamestnateľnosť“ zahrnuté vo všetkých verejných programoch a stratégiách podniku.

- Smernica (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii, chráni záujmy zamestnancov v súvislosti so vznikom atypických foriem práce. Definuje nové (dodatočné) minimálne práva, ktoré majú za cieľ podporiť bezpečnosť a očakávané (plánované) kroky v pracovnoprávných vzťahoch a zároveň prispieť ku konvergencii a udržaniu adaptability trhu práce v podmienkach rozvoja flexibility a potreby zamestnávateľov prispôbiť sa ekonomickým zmenám. Bez ohľadu na druh a trvanie zamestnania by sa malo zabezpečiť právo na rovnaké a spravodlivé zaobchádzanie z hľadiska

pracovných podmienok, prístupu k sociálnej ochrane a odbornej príprave a mal by sa podporovať prechod na trvalé formy zamestnania. Je tiež vhodné podporovať inovatívne riešenia, ktoré zaručujú vysokú kvalitu práce, ako aj podporu podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti a uľahčiť profesionálnu mobilitu.

## **DÔLEŽITÉ**

**V súlade so smernicou (EÚ) 2019/1152 z roku 2019 by mal zamestnávateľ garantovať stabilný pracovný pomer a poskytovať vhodné a bezpečné pracovné podmienky. Zároveň má právo uplatniť/zaviest' flexibilitu, avšak v primeraných hraniciach.**

\*\*\*

Neštandardné zmluvy sa nesmú zneužívať a viesť k neistote v pracovnoprávných vzťahoch. Národná legislatíva a kolektívne zmluvy by mali zabezpečiť istotu pre zamestnancov a vysokú kvalitu práce, ktorú je možné dosiahnuť vďaka potrebnej flexibilitě, eliminácii zneužívania a predchádzaniu vykorisťovaniu zamestnancov z dôvodu slabšieho postavenia vo vzťahoch k zamestnávateľom. V súlade so smernicou (EÚ) 2019/1152 z roku 2019 môžu pracovníci s atypickým postavením, ako sú: pracovníci z domu, pracovníci na požiadanie, príležitostní pracovníci, pracovníci vykonávajúci služby za vouchery - poukážky, pracovníci na online platformách, ako aj štážisti podliehať smernici za predpokladu, že spĺňajú kritériá na to, aby boli zamestnancami. Zároveň je potrebné zdôrazniť, že zneužívanie samostatnej zárobkovej činnosti je jednou z foriem zjavne evidovanej práce, kedy ide o vyhýbanie sa zákonným alebo daňovým povinnostiam, aj keď spôsob výkonu práce spĺňa podmienky identické podmienkam v prípade pracovného pomeru. Smernica (EÚ) 2019/1152 z roku 2019 nepopiera atypické formy práce, ale podporuje prechod na bezpečnejšie zamestnanie, kde zamestnávatelia majú možnosť ponúknuť zamestnancom pracovnú možnosť, resp. prácu na plný úväzok a trvalú prácu.

Ďalšie smernice, ktoré definujú zásady ochrany zamestnania, sa vzťahujú na zamestnané osoby v tradičnom zmysle, teda na výkon práce na základe uzatvoreného pracovného pomeru, ktoré charakterizuje: trvalosť, resp. pracovný pomer na plný úväzok, podriadenosť, miesto, tímová práca a hierarchia. Ak akceptujeme zmluvy na dobu určitú ako flexibilné zamestnanie, potom Smernica 99/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú vyžaduje nediskrimináciu, predchádzanie zneužívaniu, poskytovanie školení, informácií a poradenstva, a tým ich približuje na úroveň ochrany, ktoré zabezpečujú zmluvy uzatvorené na dobu neurčitú. Hlavný rozdiel sa však týka obdobia záväzkov zmluvných strán, keďže je obmedzené na obdobie.



Napriek zisteniu, v niektorých situáciách, potreby zamestnania na relatívne krátke časové obdobie, prispôsobené zamestnávateľom a zamestnancom, cieľovým modelom by mal byť právny vzťah, ktorý zaväzuje obe strany na dobu neurčitú.

## **DÔLEŽITÉ**

**Zamestnancom na dobu určitú je osoba, ktorá uzatvorila pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer priamo so zamestnávateľom, pričom skončenie týchto foriem zamestnania je podmienené objektívnymi podmienkami, akými sú: príchod určeného termínu, ukončenie pracovného pomeru, vykonanie konkrétnej úlohy alebo výskyt špecifickej udalosti.**

\*\*\*

Práca na čiastočný/skrátený úväzok je flexibilná forma zamestnania. S cieľom zlepšiť postavenie tejto skupiny pracovníkov bola prijatá Smernica 97/81/ES z 15. decembra 1997 o Rámcovej dohode o práci na čiastočný úväzok/skrátený úväzok, ktorú uzavrela Únia priemyselných a zamestnávateľských konfederácií Európy /UNICE/, Európske centrum pre verejné spoločnosti /CEEP/ a Európska odborová konfederácia /ETUC/, ktorá stanovila všeobecné princípy a minimálne požiadavky na odstraňovanie diskriminácie a zneužívania, ktoré by vychádzalo z aktivít/práce nižšej kvality.

V niektorých odvetviach a vybraných činnostiach je charakteristická práca na čiastočný /skrátený úväzok. Slúži zamestnancom na prípravu na dôchodok, zosúladenie pracovného a rodinného života a využitie možností vzdelávania a odbornej prípravy na zvyšovanie kvalifikácie a kariérny rozvoj, čo pozitívne ovplyvňuje aj podnikanie, konkurenciu a stav ekonomiky. Zamestnávatelia nemôžu zaobchádzať s pracovníkmi na čiastočný úväzok/skrátený úväzok horšie ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok, pokiaľ nie sú objektívnymi dôvodmi odôvodnené odlišné podmienky zamestnania.

## **DÔLEŽITÉ**

**Zamestnanec na kratší pracovný čas je osoba, ktorej bežný počet pracovných hodín vypočítaný na základe týždenného priemeru alebo priemeru za dobu zamestnania nepresahujúcu jeden rok, je kratší ako bežný počet pracovných hodín porovnateľného plného pracovného času pracovníka, ktorý vykonáva rovnakú alebo podobnú prácu (úlohu) s prihliadnutím na ďalšie faktory, ako sú: prax (skúsenosti), kvalifikácia alebo zručnosti.**

\*\*\*

Vzhľadom na významnú úlohu skráteného úväzku, je potrebné ho popularizovať a odstrániť právne či administratívne bariéry, ktoré môžu obmedzovať jeho možnosti. Možno tak vykonať prostredníctvom kolektívnych pracovných zmlúv alebo iných dohôd sociálnych partnerov. Zamestnávateľia majú voľnosť pri definovaní práce z hľadiska jeho objemu a rozsahu, avšak s tým, že ak zamestnanec odmietne prejsť na navrhovanú prácu (z plného úväzku na kratší pracovný pomer alebo naopak), nemôžu toto rozhodnutie považovať ako dôvod na prepustenie zamestnanca alebo uloženie osobitných sankcií.

Typickým príkladom atypickej formy zamestnania je dočasná práca, pri ktorej ide o vyslanie zamestnanca k zamestnávateľovi užívateľa, aby u neho vykonal prácu. Toto sprostredkúva agentúra, ktorá je zodpovedná za správny výber personálu a vedenie dokumentácie súvisiacej so zamestnaním. Užívateľ - zamestnávateľ len dohliada a usmerňuje pracovný proces. Zákom upravujúcim podmienky zamestnávania je Smernica 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej práci.

Zdôrazňuje sa význam tejto formy činnosti ako príspevku k vytváraniu pracovných miest a zvyšovaniu participácie ľudí na trhu práce. Stanovuje legislatívny rámec, ktorého cieľom je chrániť pracovníkov na dočasnú prácu a vyznačuje sa nediskrimináciou, transparentnosťou a proporcialitou, pričom rešpektuje rôznorodosť dopytu po práci a pracovnoprávných vzťahov. Dôležitým aspektom, ktorý skvalitňuje dočasnú prácu, je definovanie podmienok umožňujúcich jej využívanie a úprava vzájomných povinností agentúry a zamestnávateľa – užívateľa voči zamestnancovi, čo by malo efektívne podporovať vhodné formy flexibilného zamestnávania.

## **DÔLEŽITÉ**

**V súlade so smernicou 2008/104/ES je zamestnancom každá osoba, ktorá je v danom členskom štáte chránená ako zamestnanec platným zákonníkom práce. Zamestnanec na dočasnú prácu je osoba, ktorá je v pracovnom pomere s agentúrou dočasného zamestnávania na základe pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru k tejto agentúre za účelom pridelenia na výkon dočasnej práce pod dohľadom a vedením podniku - užívateľa.**

\*\*\*

Dokument, ktorý určuje štandardy zamestnanosti, je Európsky pilier sociálnych práv (EFPS) zo 17. novembra 2017, ktorý predstavuje súbor dvadsiatich základných princípov a predpokladov prijatých s cieľom dosiahnuť ekonomický rast a spravodlivé

a žiaduce pracovné podmienky v členských štátoch. Preto je dôležité venovať pozornosť nasledovným skutočnostiam:

- **rovnaké šance/príležitosti a prístup k zamestnaniu** vrátane: vzdelávania, odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania; rovnosť pohlaví; rovnaké možnosti; aktívna podpora zamestnanosti;
- **Spravodlivé pracovné podmienky** vrátane: bezpečného a flexibilného zamestnania; kompenzácia; údaje/informácie o podmienkach zamestnania a ochrane v prípade výpovede; sociálny dialóg a sociálne začlenenie zamestnancov; rovnováha medzi pracovným a súkromným životom; zdravé, bezpečné a dobre upravené pracovné prostredie, ako aj ochrana osobných údajov. Prijatie EFPS je odôvodnené skutočnosťou, že trhy práce a spoločnosti sa rýchlo rozvíjajú a globalizácia, digitálna revolúcia, meniace sa modely práce a demografické a sociálne trendy formujú nové príležitosti, výzvy a potreby, medzi ktoré nepochybne patria atypické formy zamestnania.

EFPS zdôrazňuje potrebu podporovať prechod na otvorené formy zamestnania a poskytnúť zamestnávateľom potrebnú flexibilitu v súlade so zákonmi a kolektívnymi zmluvami, aby sa dokázali efektívne prispôbiť zmenám v ekonomickom kontexte. Musíme posilniť inovatívne formy zamestnania, ktoré zaručia kvalitné pracovné podmienky, podnikania podnikanie a samostatnú zárobkovú činnosť a uľahčia profesionálnu mobilitu. Zároveň je potrebné predchádzať vytváraniu pracovnoprávných vzťahov, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam. Preto je opodstatnené zakázať zneužívanie atypických pracovných zmlúv.

### **B. KONTROLNÉ OTÁZKY:**

- 1. V prípade, že je osoba chránená vnútroštátnym zákonníkom práce, má postavenie zamestnanca.**
  - a. pravdivé
  - b. nepravdivé
- 2. Informácie a poradenstvo sú zamerané na ochranu osobitných záujmov zamestnávateľa.**
  - a. pravdivé
  - b. nepravdivé
- 3. Flexibilita by mala pomôcť zamestnávateľom prispôbiť sa ekonomickým zmenám.**
  - a. pravdivé
  - b. nepravdivé
- 4. Mali by sa podporovať inovatívne formy práce, ktoré majú zaručiť vysoko kvalitné pracovné podmienky.**
  - a. pravdivé
  - b. nepravdivé

- 5. Smernica (EÚ) 2019/1152 z roku 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii zvyšuje právo a sociálnu ochranu pracovníkov v rámci tradičného pracovného pomeru a zároveň sa snaží zachovať/udržať prispôsobivosť pracovnej sily trhu.**
- a. pravdivé
  - b. nepravdivé
- 6. Zamestnávateľ nie je povinný pristupovať ku všetkým osobám rovnako v tom zmysle, že nemusí garantovať zamestnancom, ktorí majú zmluvu na dobu určitú, rovnaké pracovné podmienky ako stálym zamestnancom, ktorí pracujú na dobu neurčitú.**
- a. pravdivé
  - b. nepravdivé
- 7. Zamestnávateľ môže so zamestnancami pracujúcimi na skrátený pracovný čas zaobchádzať odlišne, keďže sú v pracovnom pomere na skrátený pracovný čas.**
- a. pravdivé
  - b. nepravdivé
- 8. Môžu si zmluvné strany v pracovnej zmluve slobodne určiť náplň práce a prejsť na určitý druh práce - úplný alebo čiastočný, v závislosti od potrieb a situácie podniku?**
- a. pravdivé
  - b. nepravdivé
- 9. Dočasná práca znamená, že agentúra uzatvára v súlade s vnútroštátnym právom pracovné zmluvy alebo pracovné vzťahy s zamestnancom na dobu určitú, aby ich poslala do užívateľských firiem na dočasnú prácu pod dohľadom a pokynmi uvedených firiem.**
- a. pravdivé
  - b. nepravdivé
- 10. Európsky pilier sociálnych práv popiera rozvoj samostatnej zárobkovej činnosti, pretože je v rozpore s právom na poskytovanie primeranej ochrany všetkým pracovníkom.**
- c. pravdivé
  - d. nepravdivé

III

## DRUHY ATYPICKÝCH FORIEM PRÁCE

V členských štátoch existuje mnoho atypických foriem práce, ktoré je ťažké zahrnúť do jedného súvislého katalógu. Rozdiely v právnych systémoch, organizačnej kultúre, ekonomických podmienkach a sociálnych očakávaniach sú niektoré z dôvodov rôznorodosti v zamestnaní. Atypickosť je motto, ktoré zahŕňa rozdielne druhy pracovných miest, ktoré sa objavujú alebo získavajú na význame v dôsledku zmien v modernom svete: globalizácia, rastúca konkurencia, technologické zmeny a ekonomické transformácie. Pandémia COVID-19 viedla aj k zvýšeniu rozsahu a objemu nových foriem zamestnania. Mnohé z nich sa výrazne odlišujú od tradičného poňatia práce.

Kľúčovou otázkou je pokus odpovedať na otázku, ako môžu nové formy zamestnania pomôcť vybudovať odolnejší a inkluzívnejší trh práce. Úvahy sa týkajú aj toho, ako zabezpečiť primeranú sociálnu ochranu a dôstojné pracovné podmienky a zároveň zachovať požadovanú flexibilitu a nevnucovať riešenia, ktoré samotné zainteresované strany vedome ignorujú.

### DÔLEŽITÉ

Je problematické určiť, do akej miery je možné atypické zamestnávanie regulovať odlišne bez toho, aby pracovné podmienky neboli menej priaznivé v porovnaní s ustálenejšími druhmi zamestnania.

\*\*\*

Pojem diverzita súvisí s problematikou atypickej práce a identifikácie ľudí, ktorí ju vykonávajú z hľadiska charakteristík a profesijnej situácie.

To znamená akceptovať a podporovať diverzitu a zároveň zabezpečiť rovnaké pracovné príležitosti pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na to, čo ich odlišuje v subjektívnom hodnotení (vnímaní) zamestnávateľa (napr. pohlavie, vek, zdravotné postihnutie, národnosť, presvedčenie). Základnou myšlienkou je vytváranie priateľských pracovných podmienok, ktoré sú v súlade so zásadami sociálneho spolunažívania tak, aby zahŕňali všetkých a nikoho nevyklúčovali zo skupiny zamestnancov. Aktivity zamerané na rovnaké zaobchádzanie a podporu sociálnej rozmanitosti by mali vychádzať z hodnôt solidarity, otvorenosti, porozumenia druhým a inklúzia.

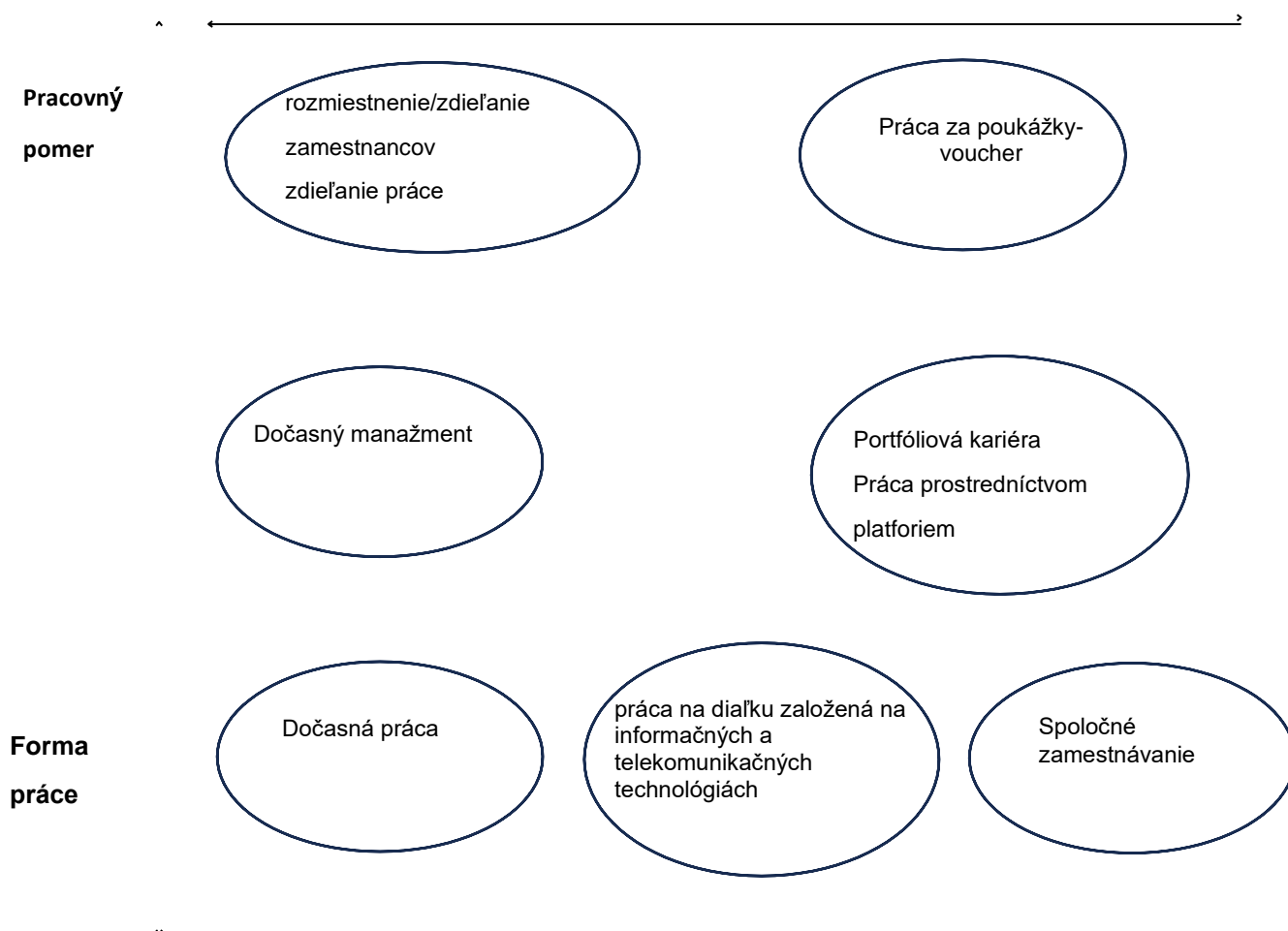
Politika diverzity má za cieľ uľahčiť revitalizáciu ekonomického stavu podniku a zaručiť konkurencieschopnosť, pretože heterogénny tím, ktorý pracuje flexibilne, ad hoc, môže mať zaujímavé, nezvyčajné nápady a inovatívne spôsoby ich realizácie a má tiež tendenciu uskutočňovať potrebné zmeny. Preto môžeme konštatovať, že atypické formy zamestnania a rôznorodý personál sú faktory, ktoré pozitívne ovplyvňujú podnik a zvyšujú jeho efektivitu. Mali by sa podporovať a rozvíjať, ale nie využívať. Zamestnávateľia by na nich nemali myslieť v zmysle uspokojovania svojich záujmov.

Klasifikácia najnovších foriem zamestnania charakteristických pre trh práce 21. storočia zahŕňa:

- príležitostná práca; (casual work);
- práca prostredníctvom platforiem (crowd employment);
- rozmiestnenie/zdieľanie zamestnancov (employee sharing);
- zdieľanie práce; (job sharing);
- dočasný manažment (interim management);
- práca na diaľku založená na informačných a telekomunikačných technológiách (ICT-mobile work);
- práca za vouchere - poukážky; (voucher-based work);
- portfóliová kariéra (portfolio work);
- spoločné zamestnávanie (collaborative employment).

Klasifikácia vypracovaná Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) dokazuje, ako sa mení ekonomika a sprievodné procesy, ktoré si vyžadujú vytváranie doteraz neznámych foriem práce charakteristických pre post-industriálnu éru. Niektoré typy zamestnania sa od klasického pracovného pomeru výrazne líšia, iné sú mu podobné (obrázok 1). Veľa závisí od povahy vzťahu medzi stranami a podmienok zamestnania.

Obrázok č.1 Klasifikácia deviatich nových foriem zamestnávania  
**Zamestnaní Samostatne zárobkovo činní**



Zdroj: Eurofound 2015



## 1. Práca na čiastočný úväzok

Jednou z flexibilných foriem zamestnania je práca na čiastočný pracovný úväzok (casual work), chápaná ako sporadická, nepravidelná práca, ktorá nepredvída čas výkonu zamestnanca. Závisí od mnohých vonkajších podmienok a deleguje sa, keď je to potrebné. Patrí sem aj pracovná disponibilita kedy zamestnávateľ - v prípade potreby - vyzve zamestnanca, aby vykonal určité úkony. Podobne sa rieši sezónna práca, ktorá je krátkodobá, prechodná a závisí od sezóny, cyklu alebo zvoleného obdobia. Prácu na čiastočný úväzok vykonávajú určité skupiny (napr. mladí ľudia, migranti). Mnohí zamestnanci to považujú za doplnkový spôsob zárobku.

## 2. Práca prostredníctvom platforiem

Vďaka rozvoju IKT technológií, využívaniu internetu a vzniku ekonomiky zdieľania vznikla práca cez platformy. Zahŕňa pripojenie, používanie softvéru (aplikácie), používateľov, ktorí majú záujem ponúkať a prijímať určité služby. Podmienkou jej poskytnutia je vlastníctvo vhodného vybavenia počítačového systému (hardvér, sieť, programy). Potom ponúkajúca strana odpovie online na dopyt a transakcia sa uskutoční. Charakteristickým znakom práce cez platformy je prítomnosť troch strán, a to: objednávateľa prác (klient, príjemca), dodávateľa (osoba, ktorá – *nedokončená veta - pp*) a vlastníka platformy (sprostredkovateľa, ktorý poskytuje virtuálny priestor). Práca prostredníctvom platforiem je definovaná aj ako spôsob zapojenia zamestnanca, ktorý vykonáva službu pre klienta svojho zamestnávateľa pomocou online platforiem. Príkladom tejto formy činnosti sú dopravné činnosti (napr. Uber, Glovo) alebo poskytovanie finančnej, prekladateľskej a programátorskej podpory (napr. Fixly, Freelancer). Dôležitú úlohu zohráva riadenie prostredníctvom algoritmu, ktoré sa stáva virtuálnym zamestnávateľom, pretože rozdeľuje úlohy, kontroluje ich plnenie, hodnotí kvalitu a realizuje finančné zúčtovanie.

## 3. Rozmiestnenie/zdieľanie zamestnancov

Za účelom efektívnejšieho využívania zdrojov pracovnej sily sú zamestnanci rozmiestňovaní/zdieľaní, to znamená, že sa prijíma riešenie, pri ktorom skupina zamestnávateľov prijíma zamestnancov spoločne a je za nich zodpovedná. Pracovné podmienky a vzájomné záväzky sa medzi týmito zamestnávateľmi zvyčajne dojednávajú interne. V praxi môže mať táto spolupráca podobu strategickú spoluprácu, kedy sa vytvorí sieť subjektov, v rámci ktorých dochádza k presunu zamestnancov od jedného zamestnávateľa k druhému za účelom vykonania určitých (individuálnych) zákaziek, aby bola zabezpečená ich kontinuita práce.

Týmto spôsobom sa zabráni zástojom a zamestnávaniu len na čiastočný úväzok, čo je optimálne ziskové a nie vždy uspokojí zamestnancov, najmä ak majú systém hodinovej práce a chcú čo najlepšie využiť svoj čas, na ktorom odmeňovanie závisí. Ďalším riešením je ad hoc rozmiestnenie/zdieľanie, kedy zamestnávateľ nemôže svojim zamestnancom dočasne zabezpečiť prácu a poslať ich pracovať do iného podniku po predchádzajúcej dohode o podmienkach takéhoto pridelenia so zamestnávateľom prijímajúcim zamestnancov.

Pracovná zmluva je naďalej platná medzi predchádzajúcim zamestnávateľom (odosielateľom) a zamestnancom, a prijímajúci zamestnávateľ vykonáva len organizačný dozor a plní prevádzkové povinnosti súvisiace s plánovaním, rozvrhovaním a kontrolou každodenných obchodných činností. Vďaka tomuto riešeniu je zachovaný pracovný pomer aj napriek nedostatku úloh pre zamestnanca. Táto forma spolupráce je podobná dočasnej práci, ale nie je tu žiadny komerčný prvok, ktorý je pridelený personálnej agentúre v mene konkrétneho klienta (zamestnávateľa užívateľa).

#### **4. Zdieľanie pracovného miesta**

Podstatou zdieľania pracovného miesta je jeho rozdelenie medzi dvoch alebo viacerých zamestnancov, ktorí spolu pracujú na plný úväzok. Pre jednotlivého zamestnanca to znamená prácu na skrátený pracovný čas. Z fungovania spoločného pracovného miesta vyplýva aj nevyhnutné rozdelenie zodpovedností, rozsah činností a času, ktoré nemusí byť rovnomerne rozdelené. Flexibilita je výhodou najmä vtedy, keď chcú zamestnanci udržať rovnováhu medzi profesionálnym a súkromným životom, no problémom môže byť disperzia zodpovednosti za splnené úlohy. Funguje ako mentorský systém, ktorý umožňuje starším a mladším zamestnancom navzájom spolupracovať.

#### **5. Dočasné riadenie**

Špecifikom tejto formy zamestnania je zamestnávanie špecializovaných odborníkov, ktorí sú potrební na konkrétnu úlohu alebo na riešenie konkrétneho problému v podniku. Dôležitým prvkom sú odborné znalosti zamestnanca, ktorý vďaka svojim skúsenostiam poskytuje pomoc v prípade potreby realizácie projektu, problémov v danej oblasti alebo potreby riadenia podniku v zložitých situáciách (napr. ekonomická kríza, reštrukturalizácia). Právnym základom je v tomto prípade každá zmluva, na ktorej sa zmluvné strany dohodli (zvolili), často bez uzatvorenia pracovnej zmluvy. Niekedy sa zamestnávateľia dohodnú na možnosti využitia odborných kompetencií špecializovaných pracovníkov, ktoré majú a ktoré si môžu navzájom požičiavať.

## 6. Práca na diaľku

Vďaka rozvoju informačných a telekomunikačných technológií sa stala populárnou práca na diaľku, ktorú je možné vykonávať trvalo alebo čiastočne na diaľku, mimo sídla zamestnávateľa. Zvyčajne je to bydlisko zamestnanca, ale strany môžu určiť aj „call centrum“, internetovú kaviareň alebo virtuálnu kanceláriu. Špecifikom práce na diaľku je využívanie prostriedkov na elektronickú komunikáciu a zasielanie/doručovanie výsledkov vykonaných úloh. Môže byť schválená, ak má zamestnanec schopnosti a technické a priestorové možnosti na výkon takejto práce a ak to taký druh práce umožňuje. Prostriedky na prácu a materiál, ako aj logistiku zabezpečuje zamestnávateľ. Neexistujú však žiadne kontraindikácie, aby zamestnanec používal svoje vlastné vybavenie, pokiaľ rešpektuje a zabezpečuje ochranu dôverných informácií a iných tajomstiev, ktoré sú predmetom ochrany v súvislosti s podnikovými alebo osobnými údajmi, ako aj informácií, ktorých zverejnenie by mohlo poškodiť zamestnávateľa.

Je dôležité, aby sme sa vzájomne dohodli na podmienkach spolupráce. Zvyčajne sa predpokladá, že za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na diaľku, ako aj za úrazy pri tejto práci zodpovedá zamestnávateľ, avšak v rozsahu a vo vzťahu k prostriedkom alebo materiálom poskytnutým zamestnávateľom znáša zamestnávateľ aj náklady na inštaláciu a údržbu zariadení ako aj náklady na spotrebu elektrickej energie a telekomunikačné služby. Zamestnancovi však môže vzniknúť povinnosť viesť evidenciu činností, ktoré vykonáva v rámci práce na diaľku.

## 7. Práca za vouchery - poukážky

Neštandardnosť pracovného pomeru môže spočívať v inom spôsobe odmeňovania zamestnanca. Príkladom je práca pre vouchery - poukážky. Zmluvné strany uzatvoria pracovnú zmluvu, ktorá určí, že zamestnanec dostáva ako kompenzáciu poukážky (nepeňažné prostriedky), a nie výplatu v hotovosti. V praxi si zamestnávateľ takúto poukážku zakúpi od oprávneného subjektu a za vykonanú prácu účtuje prostredníctvom poukážok. Zamestnanec ich môže kedykoľvek vymeniť za hotovosť. Podstatným prvkom práce za poukážky je započítanie sociálneho poistenia, ktoré sa platí na individuálny účet zamestnanca. Štrukturálne je práca za poukážky podobná benefitom/príspevkom (platby v tovare, tovar „in natura“, napr. uhlie pre baníkov, palivové drevo pre lesníkov),

## 8. Portfóliová kariéra

Portfóliová kariéra je veľmi flexibilná forma práce a poskytujú ju ľudia, ktorí si cenia slobodu a nezávislosť. Sú to zvyčajne nezávislí pracovníci, ktorí podnikajú sami a generujú príjmy z rôznych zdrojov. Neposkytujú správy jednej firme, ale majú veľa klientov, ktorým poskytujú služby.

Organizujú si vlastnú prácu, podnikajú, vyrovnávajú pracovný a súkromný život, ale nemajú práva zamestnaných osôb a musia znášať všetky bremená (dane, poistenie) a riziká (hlavne ekonomické). Stanovujú si podmienky spolupráce, rozhodujú sa za seba, vytvárajú si vlastnú značku a sú zodpovední za kvalitu odvedenej práce a ťažia zo širokej škály nových výziev a kombinácií rôznych zručností. Od týchto tzv. freelancerov - nezávislých pracovníkov sa vyžaduje, aby boli aktívni, spoľahliví a neustále sa prispôbovali nepredvídateľným obchodným situáciám a očakávaniam klientov. Na jednej strane si užívajú autonómiu, no zároveň majú tendenciu strácať rovnováhu medzi prácou a súkromnou sférou, pričom trpia negatívnymi dôsledkami workoholizmu.

## 9. Spoločné zamestnávanie

Charakteristickým znakom spoločného zamestnania je spolupráca medzi samostatne zárobkovo činnými osobami, niekedy aj s účasťou malých a stredných podnikateľov, čo im umožňuje spoločné podnikanie. Freelanceri – nezávislí zamestnanci a iné subjekty najčastejšie realizujú projekty s cieľom eliminovať obmedzenia súvisiace s veľkosťou ich aktivít a profesionálnu marginalizáciu (izoláciu).

Snažia sa tak posilniť svoju pozíciu na trhu. Jednou z foriem spoločného zamestnávania sú zastrešujúce organizácie, ktoré podporujú a chránia ľudí, ktorí vykonávajú prácu, riadia ich administratívne úlohy (napr. vyplňanie formulárov, obchodovanie s faktúrami), no zároveň im umožňujú zachovať si hlavné črty charakteristické pre nezávislé vedenie podniku, ako napríklad: nezávislosť, samostatnosť. Zastrešujúce organizácie však neposkytujú stabilitu zamestnania a sociálnu ochranu, hoci niekedy poskytujú určitú istotu.

Ďalším typom spoločného zamestnania je coworking, teda individuálna práca, ale pôsobenie v skupine, v jednom priestore, ktorý zdieľajú s ostatnými ľuďmi. Každý vykonáva svoje úlohy oddelene, ale využíva infraštruktúru poskytnutú pre každého. Bežným riešením sú spoločnosti ktorých členmi sú freelanceri za účelom výmeny poznatkov a skúseností v rámci svojej špecializácie, informovanosti o novinkách na trhu a posilnenia marketingu.

### C. KONTROLNÉ OTÁZKY

1. Coworking je druh práce prostredníctvom platforiem.
  - a. pravdivé
  - b. nepravdivé
2. Je práca na diaľku podobná práci na diaľku z hľadiska využívania moderných IKT technológií?
  - a. pravdivé
  - b. nepravdivé
3. Zdieľané pracovné miesto je práca, ktorú vykonávajú najmenej dve osoby na čiastočný/skrátený úväzok
  - a. pravdivé
  - b. nepravdivé
4. Ak zamestnávateľia spoločne rozmiestňujú/zdieľajú zamestnancov s cieľom zvýšiť efektivitu ich prevádzky a obmedziť zbytočné náklady, potom ide o:
  - a. Dočasný manažment
  - b. Spoločný pracovný pomer
  - c. Rozmiestnenie/zdieľanie zamestnancov
5. Spôsob práce, ktorý kombinuje viaceré zdroje príjmov, založený na samostatnosti a osobnej zodpovednosti, ktorý je opakom tímovej práce podriadených vo firme, je:
  - a. Príležitostná práca
  - b. Portfóliová kariéra
  - c. Spoločné zamestnávanie
6. Závislosť práce od druhu prijatej odmeny (forma výplaty) je:
  - a. Práca na diaľku
  - b. Práca za vouchere - poukážky
  - c. Práca na pozvanie

7. Využitie dynamických webových stránok, ktoré kombinujú funkcie biznisu a digitálneho trhu s cieľom spojiť používateľov so záujmom o krátkodobú výmenu služieb (objednávka a rýchle vybavenie) je príkladom flexibilnej formy zamestnania tzv.:

- a. Príležitostná práca
- b. Práca prostredníctvom platforiem
- c. Portfóliová kariéra

8. Vhodnou formou zamestnania poveriť manažéra riadiacimi činnosťami v procese reštrukturalizácie spoločnosti je:

- a. Práca na diaľku
- b. Dočasný manažment
- c. Spoločné zamestnávanie

## IV

### VÝZVY EURÓPSKEJ ÚNIE A TRHU PRÁCE

Dokument „Biela kniha o budúcnosti Európy. Úvahy a scenáre pre EÚ-27 do roku 2025“ od 1. marca 2017 zdôrazňuje, že by sa malo pokračovať v budovaní jednotného vnútorného trhu, ktorého jedným z cieľov je zlepšovanie životných a pracovných podmienok obyvateľov Európskeho spoločenstva. Dokument predpokladá tieto scenáre:

- Pokračovanie – realizácia pozitívneho programu reforiem.
- Nič okrem jednotného trhu – zamerať sa na prehlbenie určitých kľúčových aspektov jednotného trhu.
- Kto chce viac, robí viac – dáva členským štátom možnosť užšie spolupracovať v určitých oblastiach.
- Menej pracovať spolu, ale o to efektívnejšie – zamerať sa na efektívnejšie a rýchlejšie dosahovanie výsledkov v konkrétnych oblastiach politiky (inovácie, obchod, bezpečnosť, migrácia, riadenie hraníc a obrana), pričom venovať menšiu pozornosť iným otázkam.
- Oveľa viac spolupracovať – hovoriť jedným hlasom na medzinárodnej scéne, spoločne riešiť základné otázky, najmä v oblasti bezpečnosti a obrany. V „Novej strategickej agende na roky 2019 – 2024“ z 20. júna 2019 Európska rada určila štyri prioritné oblasti, ktorými by sa mala riadiť činnosť inštitúcií EÚ v nasledujúcich piatich rokoch v reakcii na výzvy a príležitosti vyplývajúce z nových globálnych situácií. Tieto oblasti zahŕňajú:
  - ochrana občanov a slobôd;
  - rozvoj silnej a dynamickej ekonomickej základne;
  - budovanie klimaticky neutrálnej, ekologickej, spravodlivej a sociálnej Európy;
  - presadzovanie európskych záujmov a hodnôt na svetovej scéne.

Medzi šesť priorít patrí:

- Európska zelená dohoda
- Európa prispôsobená digitálnemu veku
- Ekonomika, ktorá slúži ľuďom
- Silnejšie postavenie Európy vo svete
- Podpora európskeho spôsobu života
- Nový impulz pre európsku demokraciu

V dôsledku pandémie COVID-19 bol vypracovaný plán rekonštrukcie Európy „NextGenerationEU“, ktorý umožňuje získať väčšiu silu po koronavíruse, ktorý spôsobil obrovský sociálny a ekonomický chaos. Vďaka finančným prostriedkom prebehne revitalizácia v mnohých oblastiach života. Po pandémie COVID-19 sa Európa stane digitálnejšou, ekologickejšou, odolnejšou a lepšie pripravenou na súčasné a budúce výzvy. Hlavným cieľom je premeniť ju na modernú, konkurencieschopnú a zdrojovo efektívnu ekonomiku a sociálnu komunitu. Tieto zmeny budú sprevádzať vytváranie kvalitnejších pracovných miest. Reformy by sa mali týkať týchto oblastí:

- ekologická transformácia
- digitálna transformácia
- inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast a zamestnanosť
- sociálna a územná súdržnosť
- zdravie a imunita
- politiky pre budúcu generáciu vrátane vzdelávania a zručností.

## **DÔLEŽITÉ**

**„NextGenerationEU“ je doteraz najväčší balík opatrení na revitalizáciu európskeho hospodárstva.**

\*\*\*

Za pozornosť stojí program financovania Digitálna Európa (Digital), ktorého cieľom je zavádzanie IKT technológií do firiem, zapojenie občanov a verejnej správy do uvedeného procesu s cieľom optimalizovať benefity a spĺňať inovačné požiadavky najmä v pracovnoprávných vzťahoch. Globálne konkurenčný trh by mal poskytovať moderné, bezpečné a spravodlivé pracovné podmienky, zohľadňovať kompetencie zamestnancov potrebné pre transformáciu, vytvárať príležitosti pre profesionálny rozvoj a podporovať sociálnu inklúziu.

Európa by sa mala snažiť o otvorenú, demokratickú a udržateľnú spoločnosť, ktorá bude založená na doteraz vybudovaných hodnotách a princípoch. V tejto súvislosti je vhodné poukázať na Chartu základných práv Európskej únie zo 7. decembra 2000, ktorá hovorí, že každý zamestnanec má právo na pracovné podmienky rešpektujúce jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. Má právo na stanovenie hranice pre maximálny pracovný čas, denný a týždenný odpočinok a platenú ročnú dovolenku.



V dôsledku ochranných opatrení na zabránenie šírenia korona vírusu sa práca prostredníctvom platforiem stala populárnou a získala na dôležitosti a začala sa považovať aj za typickú prepravnú službu, ako aj nákupy a donášku jedla. Stala sa stimulom pre inováciu a faktorom rastu zamestnanosti, vytvorila potrebu zohľadniť pracovné podmienky a sociálne aspekty ľudí, ktorí túto prácu vykonávajú.

Práca prostredníctvom platforiem je veľmi rôznorodá, čo sťažuje reguláciu s cieľom lepšie vyvážiť záujmy používateľov a regulovať práva pracovníkov. Niektorí sú samostatne zárobkovo činní, resp. tí ktorí si cenia autonómiu, ale sú aj takí, ktorí zažívajú podriadenosť a kontrolu, pokiaľ ide o výšku platov a pracovné podmienky. Pokus o riešenie zásadných problémov súvisiacich s odstránením nesprávnej klasifikácie a udeľovanie určitých práv je návrh Smernice z 9. decembra 2021 o zlepšení podmienok práce vykonávanej prostredníctvom online platforiem.

## **DÔLEŽITÉ**

**V dôsledku šírenia moderných digitálnych technológií sa začalo pracovať na regulácii atypických foriem zamestnávania, ktoré sa na nich zakladajú, a na zabezpečení vhodných podmienok pre prácu a ochranu pri práci.**

\*\*\*

Ďalším príkladom, ktorý poukazuje na regulačné opatrenia v rámci atypického zamestnania, je uznesenie Európskeho parlamentu z 21. januára 2021, ktoré obsahuje odporúčania pre Komisiu o práve na odpojenie od digitálnych nástrojov určených na prácu vrátane informačných a komunikačných technológií (IKT), t. j. nevyužívať prácu ľudí mimo pracovného času a nezúčastňovať sa priamo alebo nepriamo na komunikácii pomocou digitálnych prostriedkov. Okrem toho stojí za zmienku, že sa pracuje na prijatí novej dohody medzi európskymi sociálnymi partnermi o práci na diaľku.

Zámerom je revidovať predchádzajúcu sociálnu dohodu z roku 2002, ktorá sa netransformovala na Smernicu EÚ. Hoci neexistuje univerzálna úprava, práca na diaľku sa objavuje v Smernici z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom pre rodičov a opatrovateľov. Uvádza sa v ňom, že zamestnanci s deťmi do určitého veku (najmenej osem rokov) a opatrovatelia majú právo požiadať o flexibilnú organizáciu práce za účelom poskytovania osobnej starostlivosti. Flexibilnou organizáciou práce sa podľa prijatej definície rozumie využívanie práce na diaľku, flexibilného pracovného času alebo práce na čiastočný/skrátený úväzok.

#### **D. KONTROLNÉ OTÁZKY:**

1. Je „Biela kniha o budúcnosti Európy (...)“ určená na začatie procesu pokroku v príprave na výzvy a príležitosti blízkej budúcnosti?
  - a. Áno
  - b. Nie
  
2. Je „NextGenerationEU“ fondom EÚ na obnovu, ktorý pomáha zotaviť sa z pandémie COVID-19 transformáciou národných ekonomík, vytváraním príležitostí a pracovných miest v Európe.
  - a. Áno
  - b. Nie
  
3. Či odporúčania o práve byť mimo siete spresňujú definíciu a pravidlá práce na diaľku?
  - a. Áno
  - b. Nie
  
4. Pracovné podmienky prostredníctvom online platforiem sú regulované na úrovni EÚ a chránia ľudí, ktorí sú údajne samostatne zárobkovo činnými osobami.
  - a. Pravdivé
  - b. Nepravdivé
  
5. Práca na diaľku je flexibilná organizácia práce, ktorej cieľom je uľahčiť rodičom alebo opatrovateľom malých detí zosúladienie pracovného a súkromného života.
  - a. Pravdivé
  - b. Nepravdivé

<b>SPRÁVNE ODPOVEDE:</b>			
<b>A.</b> 1. b 2. a 3. a 4. a	<b>B.</b> 1. a 2. b 3. a 4. a 5. a 6. b 7. b 8. a 9. a 10. b	<b>C.</b> 1. b 2. a 3. a 4. c 5. b 6. b 7. b 8. b	<b>D.</b> 1. a 2. a 3. b 4. b 5. a



# Atypical

employee involvement of atypical workers – example of service sector



Co-funded by  
the European Union