

Pracovné podmienky v typických, netypických a veľmi netypických zamestnaniach na Slovensku: mapovacia štúdia¹

*Pavol Baboš, PhD.*²

ABSTRACT

This paper studies the working conditions of workers with different forms of typical and atypical work contracts. The paper uses the European Working Conditions Survey from 2005 and 2010 which allows following the trends over time. The study has two main goals. In the first part it aims to map the structure of working contracts with regard to socio-demographic and geographic structure of labour force. In the second part this study investigates the prima-facie relationships between the work contracts and working conditions. Firstly, the main findings reveal that the use of the atypical working contracts has changed between 2005 and 2010 and is conditioned especially by sector, region and workers' age. Secondly, the results do not support the thesis that atypical workers would be exposed to worse working conditions than typical workers.

Abstrakt

Táto štúdia skúma súvislosti medzi rôznymi typmi pracovných zmlúv a pracovnými podmienkami, ktorým sú vystavení pracovníci s jednotlivými pracovnými zmluvami. V štúdiu sú využité dáta Európskeho prieskumu pracovných podmienok z roku 2005 a 2010, čo umožňuje zároveň zachytiť niektoré trendy v časovom rozmedzí piatich rokov. Štúdia má dva hlavné ciele. V prvej časti je zmapovaná štruktúra pracovných zmlúv s ohľadom na rôzne socio-demografické a geografické charakteristiky. V druhej časti práca mapuje súvislosti medzi typom pracovnej zmluvy a pracovnými podmienkami, ktorým sú jednotliví pracovníci vystavení. Vzhľadom na cieľ práce a charakter údajov sa najviac využívajú nástroje deskriptívnej štatistiky, kontingenčné tabuľky a ich grafické znázornenie. Medzi hlavné

¹ Vydanie tejto publikácie bolo podporené Centrom excelentnosti SAV CESTA - Zmluva č. III/2/2011

² Prognostický ústav SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava, progpabo@savba.sk

závery patrí najmä zistenie, že štruktúra využívania rôznych typov pracovných zmlúv sa medzi rokmi 2005 a 2010 zmenila a je podmienená najmä geograficky, sektorovo a tiež vekom pracovníka. Na druhej strane výsledky nepodporujú tvrdenie, žeby pracovníci s atypickými alebo veľmi atypickými zmluvami boli vystavení všeobecne horším pracovným podmienkam ako typický zamestnanci.

Kľúčové slová

Pracovné podmienky, dočasná práca, práca na čiastočný úväzok, EWCS

Úvod

Západná Európa je svedkom nárastu počtu ľudí, ktorí majú rôzne formy atypických pracovných zmlúv od osemdesiatych rokov. V medzinárodnej literatúre prevláda konsenzus, že tento proces je dôsledkom tlakov na flexibilizáciu trhov práce. V uplynulej dekáde sa tento trend nevyhol ani Slovensku, hoci v porovnaní so starými členskými štátmi EÚ je na Slovensku stále viac typických pracovných zmlúv.

Tento vývoj považujeme za potrebné skúmať z viacerých dôvodov. Iný typ pracovných zmlúv ako štandardné – plný pracovný úväzok na dobu neurčitú – totiž so sebou prinášajú mnohé pozitívne aj negatívne stránky. Na jednej strane, tento typ flexibility pracovných zmlúv môže pomáhať pri zvyšovaní zamestnanosti a integrácii do trhu práce rôzne znevýhodnené skupiny obyvateľstva (ženy po materskej dovolenke či čerstvých absolventov bez pracovných skúseností). Na druhej strane, výskumy z krajín západnej Európy ukazujú, že atypické pracovné zmluvy sú často spojené s nižším príjmom, sťaženým prístupom k tréningu a dovozdelávaniu či horším pracovným podmienkam.

Existuje množstvo komparatívnych štúdií, ktoré porovnávajú vývoj používania atypických pracovných zmlúv v Európe (napr. Riso 2010). Avšak chýbajú práce, ktoré by detailnejšie zmapovali situáciu na Slovensku, spolu s vývojom za uplynulé obdobie. Práve v tejto štúdií si kladieme za cieľ vyplniť túto medzeru. Štúdiá má teda primárne exploratívny a empirický charakter. Kladieme si v nej dva hlavné ciele. Po prvé, vykresliť vývoj používania atypických pracovných zmlúv na Slovensku a odhaliť isté súvislosti medzi jednotlivými typmi pracovných zmlúv na jednej strane a socio-demografickými a geografickými charakteristikami na strane druhej, a pracovnými podmienkami na strane druhej. Po druhé, práca má zmapovať „zjavný“ (*prima facie*) súvis medzi typom pracovných zmlúv a pracovnými podmienkami, ktorými sú daní pracovníci vystavení.

Empirická analýza využíva údaje Európskeho prieskumu pracovných podmienok, vlny z rokov 2005 a 2010. Tieto analyzujeme najmä pomocou kontingenčných tabuliek a pre lepšiu pochopiteľnosť uvádzame grafické znázornenie. Použitie dvoch vln prieskumu nám zároveň umožňuje pozorovať aj trend v danom časovom rozmedzí.

Po úvodnej časti sa práca venuje teoretickým východiskám skúmania neštandardnej práce najmä v Európe. V tejto časti práce tiež uvádzame aj stručný prehľad legislatívnych noriem, ktoré rôzne typy pracovných zmlúv definujú. Po teoretickej časti nasleduje prvá empirická časť, ktorá mapuje socio-ekonomickú a demografickú štruktúru používania rôznych typov

zmlúv. Druhá empirická časť následne analyzuje súvis medzi pracovnými zmluvami a pracovnými podmienkami pracovníkov. V závere sumarizujeme hlavné zistenia a diskutujeme ich možné implikácie pre verejnú politiku, ako aj výzvy do ďalšieho výskumu.

Atypické zmluvy a pracovné podmienky: teória

V súčasnosti neexistuje jednoznačná zhoda na presnej definícii atypickej (synonymicky aj neštandardnej) práci. Európska komisia pri regulácii trhu práce a zavádzaní novej legislatívy spojenej s atypickými pracovnými zmluvami do tejto kategórie jednoznačne zaradila prácu na dobu určitú (1999/70/EC) a prácu na kratší pracovný čas (1997/81/EC).

Publikácie medzinárodných organizácií sa hranicu medzi štandardnou a neštandardnou prácou pokúsili vymedziť určením znakov, ktoré musí spĺňať štandardná pracovná zmluva. Tronti, Ceccato a Cimino (2004) zobrali do úvahy stabilitu, dĺžku a sociálne aspekty pracovného pomeru. Z logiky veci teda medzi atypické zmluvy radia pracovné zmluvy na dobu určitú a na kratší pracovný čas a tiež typy zmlúv, ktoré neposkytujú štandardné pracovné práva pre danú krajinu. Greenwood a Hoffmann (2002) v publikácii Medzinárodnej organizácie práce ešte k predošlým kritériám ešte pridali miesto výkonu práce a podmienku práce pre jedného zamestnávateľa. Medzi atypickú prácu tak negatívnym vyčlenením zaradili prácu z domu, teleprácu a dočasnú agentúrnu prácu.

Slovenské právne predpisy termín „atypickej“ alebo „neštandardnej“ práce nepoužívajú. Avšak zo štruktúry zákona možno vyčítať, aké typy pracovných zmlúv sa podľa Zákonníka práce považujú za iné než štandardné. Konkrétne sú to práca na dobu určitú, práca na kratší pracovný čas, telepráca a domácka práca. Dočasnú agentúrnu prácu upravuje osobitný zákon³. Ako vidno, existuje základná zhoda na istých typoch pracovných zmlúv, ktoré medzinárodné organizácie, Európska únia a slovenská legislatíva považujú za atypické.

Vedecká literatúra sa však často neobmedzuje iba na vyššie spomenuté formy neštandardnej práce. V štátoch, kde to zákony povoľujú, sa medzi atypickú prácu počíta aj práca na základe ústnej dohody⁴. Pri voľnejšom chápaní toho, čo ešte je odklonom od štandardnej práce so zmluvou na dobu neurčitú a plný pracovný čas, by sme medzi atypickú formu práce mohli zaradiť aj prácu vykonávanú samostatne zárobkovo činnými osobami (SZČO). Schmid (2010) vo svojej štúdií zahŕňa medzi atypickú prácu aj tento typ práce. Aj keď svoje rozhodnutie explicitne nevysvetľuje, v štúdií uvádza, že viac než dve tretiny SZČO sa vráti v istom

³ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

⁴ Riso (2010, str. 7) spomína príklad Estónska, kde sa táto forma dohody môže použiť v prípade, že výkon práce trvá kratšie ako dva týždne.

časovom rozmedzí k závislej práci. To môže naznačovať, že závislá práca so zmluvou na dobu neurčitú a plný pracovný čas je pre väčšinu ekonomicky aktívnych ľudí ideálnou formou práce, od ktorej sa iné formy vzdávajú. Medzi neštandardné formy práce zaradili prácu SZČO aj Arum a Mueller (2004), Strohmeier a Tonoyan (2007) a tiež Delmar a kol. (2008).

Okrem vyššie spomenutých atypických foriem práce existujú aj ďalšie, napríklad práca na čierno, brigáda, a pod. Avšak, ako upozorňuje Riso (2010), empirický výskum sa často musí pri skúmaní atypických foriem práce obmedziť na typ dát, ktoré sú dostupné. V tejto štúdii využívame údaje Európskeho prieskumu pracovných podmienok (European Working Conditions Survey / EWCS), preto aj vymedzenie neštandardných pracovných zmlúv, s ktoré budeme skúmať, sa musí prispôbiť prístupným údajom. Za atypickú prácu teda budeme považovať, ak nebude určené inak, nasledovné typy pracovných vzťahov:

- práca na dobu určitú a plný pracovný čas
- práca na dobu určitú na kratší pracovný čas
- práca na dobu neurčitú na kratší pracovný čas
- domácka práca a telepráca
- práca vykonávaná SZČO na kratší pracovný čas
- práca vykonávaná SZČO na plný pracovný čas

Okrem konceptu neštandardnej, alebo veľmi atypickej práce sa postupne vo vedeckej literatúre rozvíja aj koncept „veľmi atypickej práce“ (Riso, 2010; Broughton, Biletta & Kullander, 2010). Konkrétne ide o formu atypickej práce, ktorej zmluvné podmienky sú minimálne buď z hľadiska trvania zmluvy, alebo pracovného času. Konsenzus vo vedeckej literatúre, ako veľmi atypickú prácu definovať, je nasledovný. Práca je na kratší pracovný čas než 10 hodín (vrátane), pracovná zmluva je na šesť (alebo menej) mesiacov, alebo je pracovná zmluva nepísaná.

V tejto práci sme sa rozhodli brať do úvahy veľmi atypickú prácu ako podtyp atypickej práce z dvoch dôvodov. Prvým je jednoducho výskumná zvedavosť, otázka, do akej miery je veľmi atypická práca na Slovensku rozšírená a aká jej súvislosť práve tohto typu práce s pracovnými podmienkami, ktoré skúmame. Druhý dôvod je viac metodologicko-pragmatický. Bez vyčlenenia veľmi atypickej práce ako samostatnej kategórie by sme neboli schopní dôkladne zmapovať vývoj štruktúry pracovných zmlúv. Mohlo by sa teoreticky stať, že zmena postihne najviac presuny medzi typickou a veľmi atypickou prácou. Bez tejto samostatnej kategórie by

sme však mohli mylne usudzovať, že postihnutá bola kategória atypických pracovných zmlúv v tradičnom chápaní.

Výskum v oblasti industriálnych a pracovných vzťahov sa zhoduje na tom, že ľudia vykonávajúci atypickú prácu majú väčšiu pravdepodobnosť byť vystavení horším pracovným podmienkam, prípadne byť finančne horšie ohodnotený alebo mať sťažený prístup k firemným benefitom (Goudswaard & Andries, 2002; Riso, 2010; Schmid, 2010; a ďalší). Goudswaard a Andries (2002) porovnávali pracovníkov so štandardnou pracovnou zmluvou s pracovníkmi so zmluvou na dobu určitú alebo na kratší pracovný čas v 15 starých členských štátoch EÚ. Ich zistenia naznačujú, že atypická práca je spájaná s nižšou istotou príjmu a sťaženým prístupom k školeniam. Daubas-Letourneux a Thébaud-Mony (2003) sa zamerali na porovnanie rovnakých skupín pracovníkov s ohľadom na obmedzujúce pracovné podmienky. Ich závery tvrdia, že neštandardní pracovníci sú často menej samostatní pri práci, nemôžu dostatočne diskutovať o pracovných podmienkach a vykonávajú jednoduchšie typy činností.

Výskum organizácie OECD (2008) naznačuje, že typ práce je dôležitým prediktorom dobrej mentálnej kondície (mental well-being). Závery tejto štúdie tvrdia, že najmä prechod zo štandardnej na neštandardnú prácu, či už ide o typ zmluvy alebo počet hodín, má nepriaznivý účinok na mentálne zdravie. Aj keď štúdia zároveň priznáva, že stav nezamestnanosti alebo neaktivity má na mentálne zdravie horší vplyv než akýkoľvek typ práce, hoci aj neštandardnej.

Existuje veľké množstvo literatúry, ktorá poukazuje na rôzne charakteristiky spojené s atypickou prácou. Zväčša ide o zhoršené pracovné podmienky, horšie vyhliadky na kariérny rast, menší pocit spokojnosti a s tým súvisiacej kvality života, ale tiež merateľný negatívny efekt na zdravotný stav. V nasledujúcej časti tejto štúdie sa empirická analýza zameriava na práve na mapovanie súvislosti medzi atypickosťou zamestnania a spomínanými vplyvmi. Zároveň túto súvislosť porovnáваме v čase, aby sme tak vedeli zmapovať zmenu medzi rokmi 2005 a 2010.

Atypická práca na Slovensku 2005 až 2010

Empirická časť práce využíva Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS) z rokov 2005 a 2010. Dizajn a otázky tohto prieskumu sú vhodné pre tento typ analýzy, pretože sa zameriavajú práve na rôzne formy pracovných zmlúv a sprievodné pracovné podmienky.

Mnohé otázky majú rovnaké znenie a rovnaké škálovanie vo vlnách 2005 a 2010, čo umožňuje sledovanie časových trendov.

Predtým, než sa pustíme do mapovania štruktúry práce a pracovných podmienok, je nutné pripomenúť, že cieľovou skupinou, teda vzorkou prieskumu EWCS sú ľudia, ktorí nejaký typ práce majú. Preto je na mieste pripomenúť, že pri hodnotení zmien v podiele jednotlivých typov pracovných zmlúv je zohľadnená iba štruktúra pracujúcej časti obyvateľstva, avšak nie zmena v počte celkovo zamestnaných, nezamestnaných či neaktívnych ľudí.⁵ Pre lepšiu ilustráciu sme sa rozhodli mapovať vývoj v komparatívnej perspektíve: vývoj na Slovensku porovnávame s priemerom v pätnástich starých členských štátoch EÚ a desiatich nových členských štátoch EÚ (vrátane Chorvátska, bez Slovenska).

Tabuľka č. 1 nižšie ukazuje podiel rôznych typov práce. Ako vidno, podiel ľudí s typickou pracovnou zmluvou na Slovensku medzi rokmi 2005 a 2010 klesol o necelé tri percentuálne body.⁶ V priemere má zmena v podiele typických pracovných zmlúv v starých aj nových členských štátoch približne rovnakú veľkosť ako na Slovensku. Avšak s tým rozdielom, že v EÚ10 aj EÚ15 sa tento podiel mierne zvýšil.

Druhým pozoruhodným pozorovaním je, že podiel atypických pracovných zmlúv vyzerá byť medzi rokmi 2005 a 2010 stabilný, iba s veľmi malými až zanedbateľnými zmenami v hodnote 0,6 percentuálneho bodu. Rovnako zanedbateľné zmeny sú aj v podieloch učňov či stážistov. Povšimnutiahodné však je, že vo všetkých porovnávaných regiónoch ide o pokles podielu stážistov.

Tabuľka 1: Podiel pracovných zmlúv v starých, nových členských štátoch EÚ a na Slovensku

	EU15		EU10		SK	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Typická pracovná zmluva	53.50	55.49	62.08	64.63	69.56	66.82
Atypická pracovná zmluva	34.33	33.93	28.15	28.70	24.87	25.37
Veľmi atypická pracovná zmluva	11.29	9.96	9.10	7.12	5.24	7.81
Učeň alebo stážista	0.88	0.62	0.76	0.18	0.33	0.00

Zdroj: EWCS 2005, 2010

⁵ Celková zamestnanosť na Slovensku bola podľa Eurostatu v roku 2005 na úrovni 57,7%, v roku 2010 na úrovni 58,8% (veková skupina 15-64 rokov).

⁶ Tieto hodnoty sú stredovými hodnotami, po vážení s ohľadom na výber vzorky (sampling weight) a zaujatosť z dôvodu neochoty odpovedať pri vybraných skupinách obyvateľstva (non-response bias). Pri zohľadnení 95% intervalu spoľahlivosti by sa podiel typických pracovných zmlúv pohyboval v roku 2005 medzi 66,18% a 72,75% a v roku 2010 medzi 63,33% a 70,13%.

Tretí riadok s podielom ľudí s veľmi atypickou zmluvou je tým dielom mozaiky, ktorý vysvetľuje pokles podielu typických pracovných zmlúv. Na Slovensku sa medzi rokmi 2005 a 2010 zvýšil podiel veľmi atypických zmlúv o 2,57 percentuálneho bodu. Priemerná zmena v krajinách EÚ15 alebo EÚ10 je v podobnom rozsahu, avšak v nich sa podiel veľmi atypických zmlúv zvyšoval.

Celkovo sa však dá zhodnotiť, že aj napriek významne zmeneným vonkajším ekonomickým podmienkam sa výrazne štruktúra pracovných zmlúv nemenila. Neznamená to však, že aj tí istí ľudia si udržali rovnaké pracovné zmluvy v priebehu piatich rokov. Je teoreticky možné, že veľká skupina pracovníkov s typickou zmluvou prešla na veľmi atypickú zmluvu a naopak. Tabuľka číslo dva detailnejšie mapuje vývoj jednotlivých typov neštandardnej práce. Na Slovensku možno pozorovať významnejšie zmeny v štruktúre neštandardnej práce iba v dvoch kategóriách. Zreteľnejší je pokles podielu samostatne zárobkovo činných osôb s plným pracovným časom, a nárast podielu veľmi atypických pracovných pozícií, ktoré sme spomínali už vyššie. Prvá z pozorovaných zmien je, zdá sa, trendom vo viacerých častiach Európy. Pokles podielu SCČO s plným pracovným časom možno pozorovať aj v EÚ15 a EÚ10, hoci miernejší. Avšak nárast podielu veľmi atypických pracovníkov je v protiklade s priemernými hodnotami zo zvyšnej časti Európskej únie.

Tabuľka 2: Štruktúra neštandardných pracovných zmlúv

Forma neštandardnej práce	EU15		EU10		SK		
	Rok	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Plný prac. čas, Doba určitá		10.78	9.90	18.38	19.43	24.35	22.74
Plný prac. čas, SZČO		29.66	27.70	37.07	34.69	40.04	36.76
Kratší prac. čas, Doba neurčitá		21.84	26.44	9.46	14.66	9.91	9.14
Kratší prac. čas, Doba určitá		3.94	4.37	3.60	2.83	3.35	2.87
Kratší prac. čas, SZČO		4.37	4.52	3.83	5.73	2.80	3.62
Veľmi atypická		24.6	22.10	23.61	20.00	17.23	23.54
Agentúra dočasného zam.		3.44	3.57	2.58	2.16	1.24	1.32
Učeň alebo stážista		1.90	1.40	2.1	0.52	1.70	0.00

Zdroj: EWCS 2005, 2010

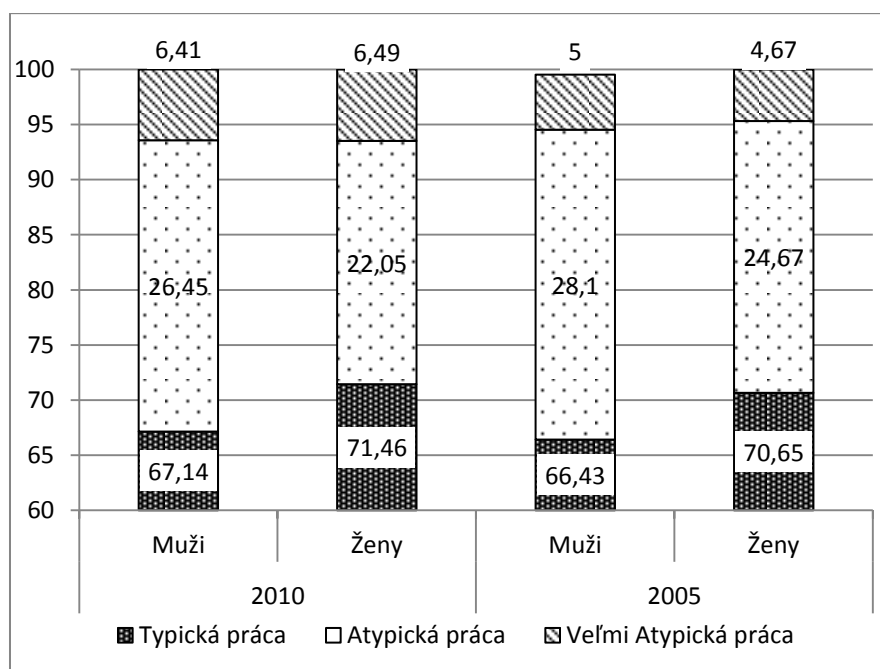
Štruktúra pracovných zmlúv na Slovensku

V tejto časti štúdie je analyzovaná štruktúra pracovných zmlúv z hľadiska niekoľkých demografických či geografických kategórií (vek, pohlavie, región či pracovný sektor). Cieľom tejto časti je zmapovať, ktoré skupiny pracovníkov sú viac či menej náchylné ocitnúť

sa v postavení atypického alebo veľmi atypického pracovníka. Zároveň sa pozeráme na to, ako sa štruktúra pracovných zmlúv v daných kategóriách zmenila medzi rokmi 2005 a 2010. Vzhľadom na početnosť vzorky delíme v tejto časti štúdie pracovné zmluvy na typické, atypické a veľmi atypické. Detailnejšie delenie s viacerými podkategóriami, napríklad podľa pracovného času, doby trvania pracovnej zmluvy a ďalších charakteristík, by si vyžadovalo väčšiu vzorku pri súčasnej snahe zachovať istý stupeň výpovednej hodnoty takejto deskriptívnej analýzy.

Graf č. 1 je zobrazuje štruktúru pracovných zmlúv podľa pohlavia. Medzi ženami bola v roku 2005, rovnako ako aj v roku 2010 viac využívaná typická práca než u mužských pracovníkov, a to približne o 4 percentuálne body. Naopak, atypická práca bola využívaná viac u mužov, v porovnaní so ženami o približne 3,5 percentuálneho bodu. Využívanie veľmi atypickej práce nebolo významne odlišné medzi pohlaviami v rokoch 2005 ani 2010. Pokiaľ ide o časový trend, môžeme konštatovať, že štruktúra pracovných zmlúv podľa pohlavia sa v skúmanom období výrazne nezmenila.

Graf 1: Štruktúra pracovných zmlúv v rokoch 2005 a 2010 podľa pohlavia



Poznámka: Graf zobrazuje podiel jednotlivých typov práce (typická, atypická a veľmi atypická) podľa rokov a pohlavia. Os y (vľavo) predstavuje kumulatívny percentuálny podiel pracovných zmlúv

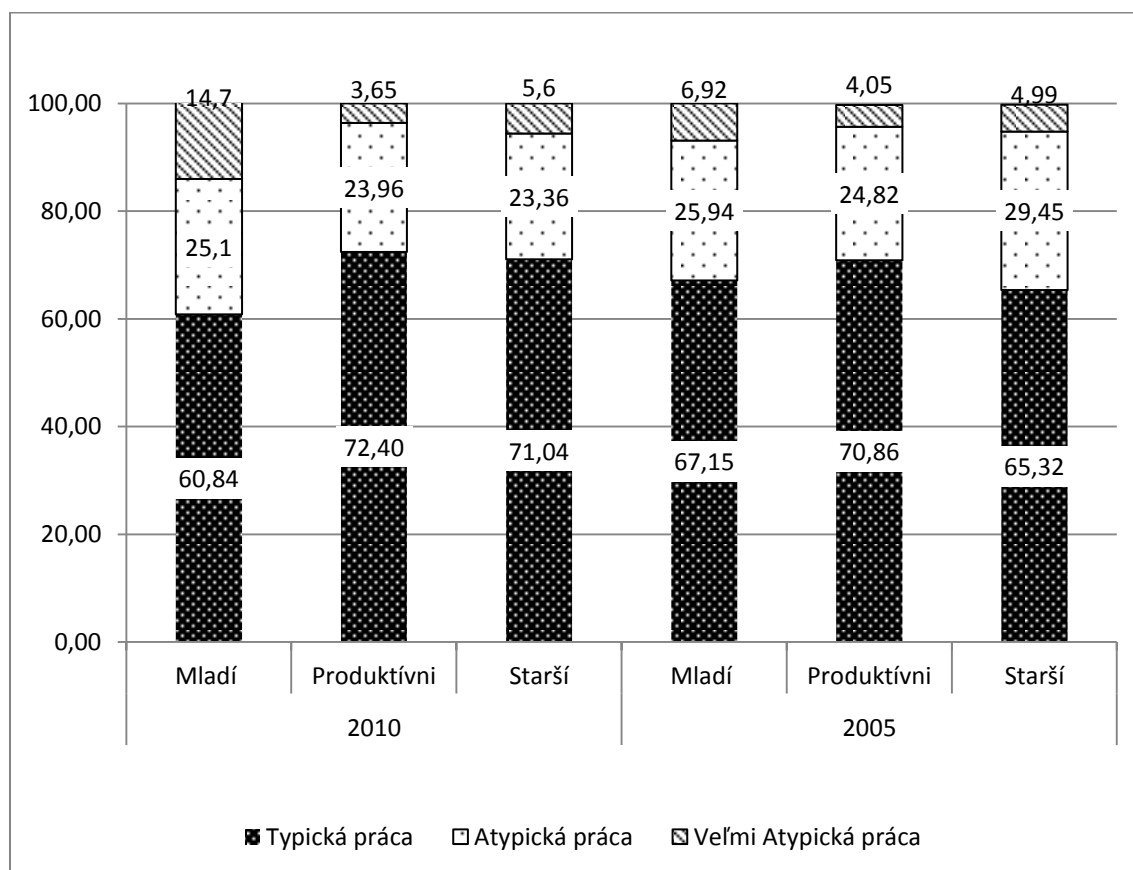
Zdroj: EWCS 2005, 2010

Významnejšie zmeny možno pozorovať v štruktúre pracovných zmlúv podľa vekových kategórií, zobrazenej v grafe č. 2. Najmä vo vekovej kategórii mladších ľudí (do 30 rokov)

a ľudí v dôchodkovom veku (nad 64 rokov) je možné pozorovať nárast podielu veľmi atypických pracovných zmlúv. Zatiaľ čo v roku 2005 malo veľmi atypickú prácu približne sedem percent mladých pracovníkov, v roku 2010 sa tento podiel viac ako zdvojnásobil a dosiahol takmer 15 percent. Na druhej strane, podiel štandardných pracovných zmlúv klesol z 67,15% na 60,84%. Podiel atypických pracovníkov v tejto vekovej kategórii ostal takmer rovnaký, približne na úrovni asi štvrtiny všetkých pracujúcich.

Pôvodne bolo zámerom štúdie zmapovať aj štruktúru pracovných zmlúv medzi pracujúcimi dôchodcami. Avšak vo vzorke sa nachádza iba tak málo pracujúcich ľudí v dôchodkovom veku (šesť osôb v roku 2005, 27 osôb v roku 2010), že nebolo možné robiť akékoľvek závery o tejto vekovej skupine.

Graf 2: Štruktúra pracovných zmlúv v roku 2005 a 2010 podľa vekových kategórií



Poznámka: Graf zobrazuje podiel jednotlivých typov práce (typická, atypická a veľmi atypická) podľa rokov a vekových skupín. Os y (vľavo) predstavuje kumulatívny percentuálny podiel pracovných zmlúv
Zdroj: EWCS 2005, 2010

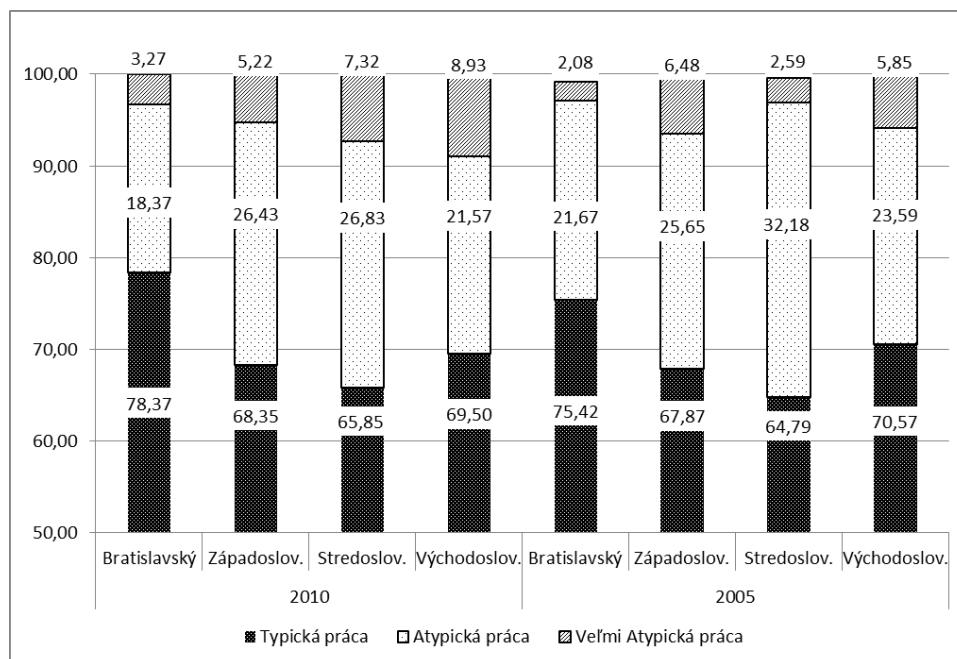
Ako ďalej vidno z grafu, mierne sa zmenila aj štruktúra využívania rôznych typov práce v kategórii starších pracovníkov (od 50 do 64 rokov). Medzi rokmi 2005 a 2010 stúpol podiel štandardných pracovných zmlúv, a to na úkor neštandardných zmlúv. Podiel veľmi neštandardnej práce ostal na takmer rovnakej, a to relatívne nízkej úrovni 5,6%. Vo vekovej kategórii od 30 do 50 rokov sa štruktúra pracovných zmlúv takmer nemenila.

Najväčšie zmeny v štruktúre pracovných zmlúv pozorujeme teda medzi najmladšími. Medzi rokmi 2005 a 2010 dochádza k zvýšenému využívaniu veľmi atypických pracovných zmlúv. Pri mladých pracovníkoch sa tak deje na úkor štandardných pracovných zmlúv, čo by mohlo indikovať, že veľmi atypické zmluvy sa stávajú významnejšou vstupnou bránou na pracovný trh. Zamestnávateľia tiež môžu využívať veľmi krátkodobé zmluvy ako formu skúšobného obdobia, počas ktorého preveria potenciálneho zamestnanca a jeho vhodnosť pre danú pozíciu (napr. Boockmann a Hagen 2008).

Štruktúra využívania rôznych typov pracovných zmlúv je rozdielna aj v jednotlivých krajoch Slovenska. Vzhľadom na dostupnosť údajov uvádzame štatistiku za oblasti Slovenska na úrovni NUTS 2: Bratislavský kraj (kopíruje Bratislavský VÚC), Západoslovenský (zahŕňa Trnavský, Nitriansky a Trenčiansky VÚC), Stredoslovenský (Žilinský a Banskobystrický VÚC) a Východoslovenský (Košický a Prešovský VÚC). Z grafu č. 3 vyplýva, že štandardné pracovné zmluvy sa najviac využívali v Bratislavskom kraji, a medzi rokmi 2005 a 2010 sa ich využívanie zvýšilo z približne 75% na 78%. Najmenej využívaná je štandardná práca na strednom Slovensku, kde tvorí približne 65% všetkých zmlúv.

Podiel neštandardnej práce tvorí v krajoch od 18,37% (Bratislavský) do 26,83% (Stredoslovenský). V všetkých krajoch Slovenska sa tento podiel od roku 2005 znížil. V Stredoslovenskom kraji o necelých 6 percent. bodov, vo zvyšných krajoch ešte miernejšie. Zaujímavý je však vývoj využívania veľmi atypickej práce. Jej podiel medzi pracovnými zmluvami rastie so vzdialenosťou od Bratislavy. Zatiaľ čo v Bratislavskom kraji má veľmi atypickú pracovnú zmluvu 3,27% pracujúcich, vo Východoslovenskom kraji je to 8,93% pracujúcich, čo je takmer dvojnásobok celoslovenského priemeru. Západoslovenský kraj bol jediný, v ktorom podiel veľmi atypickej práce medzi rokmi 2005 a 2010 klesol, avšak iba mierne.

Graf 3: Štruktúra pracovných zmlúv podľa krajov



Poznámka: Graf zobrazuje podiel jednotlivých typov práce (typická, atypická a veľmi atypická) podľa rokov a regiónov. Os y (vľavo) predstavuje kumulatívny percentuálny podiel pracovných zmlúv

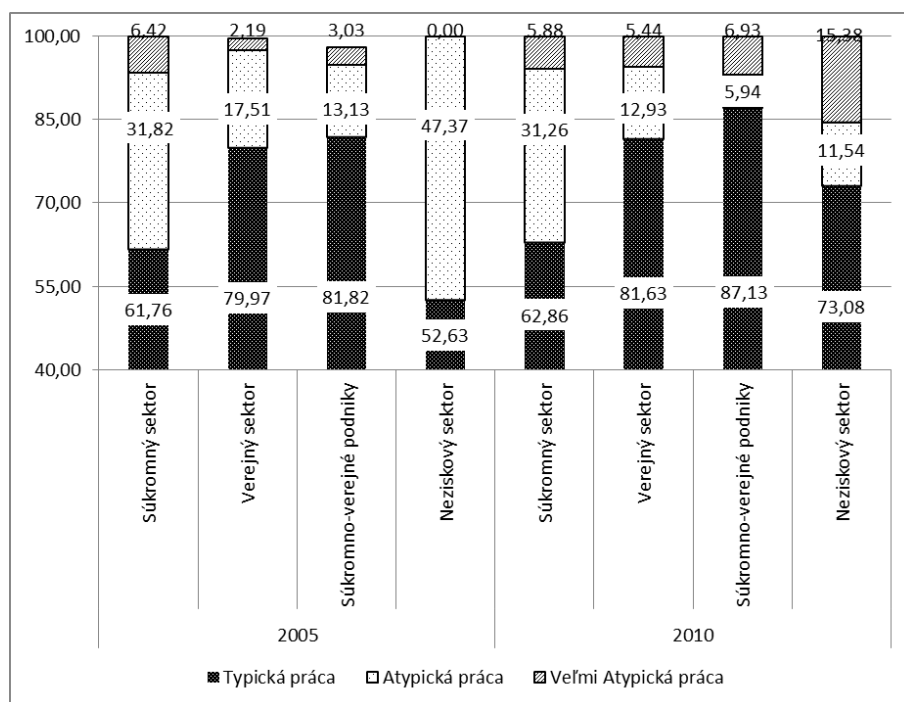
Zdroj: EWCS 2005, 2010

Podiel rôznych druhov pracovných zmlúv podľa sektorov je naznačený v grafe č. 4. K najmenším, dá sa povedať že iba zanedbateľným zmenám v štruktúre typov práce došlo v súkromnom sektore. Takmer 62% pracujúcich má typickú pracovnú zmluvu, necelých 32% ľudí má atypickú pracovnú zmluvu a vyše 6% pracujúcej populácie má veľmi atypickú zmluvu. Vo verejnom sektore je podiel štandardnej práce oproti súkromnému sektoru vyšší, a to na úrovni takmer 80%. Oproti roku 2005 ide pritom len o mierne nižší podiel. Atypické pracovné zmluvy sa vo verejnom sektore využívajú do miery 17,51% a oproti roku 2005 je to nárast o necelých 5 percentuálnych bodov.

V podnikoch so zmiešaným, verejno-súkromným vlastníctvom bolo v roku 2010 viac než 81% pracovných zmlúv štandardných, čím sa tento sektor stal prvým vo využívaní štandardnej práce. V roku 2005 bol podiel typickej práce v tomto sektore ešte vyšší, na úrovni 87,13%. Verejno-súkromné podniky zároveň využívajú do najnižšej miery atypické pracovné zmluvy, a to na úrovni približne 13% podielu (nárast za päť rokov z pôvodných 5,94%). Veľmi atypická práca tvorí vo verejno-súkromných podnikoch zhruba polovičný podiel oproti rýdzo súkromnému sektoru, 3,03% (pokles od roku 2005 o 3,9 percent. bodu).

Asi najvýraznejšie zmeny nastali medzi rokmi 2005 a 2010 vo využívaní rôznych pracovných zmlúv v neziskovom sektore. Podiel typických pracovníkov sa znížil zo 73,08% na 52,63%. Atypickú pracovnú zmluvu začal využívať približne štyrikrát vyšší podiel ľudí, z pôvodných 11,54% na nových 47,37%. Na druhej strane, podiel veľmi atypických pracovných zmlúv klesol z 15,38% na nulu. Teda zatiaľ čo v roku 2005 boli veľmi atypické pracovné zmluvy najviac využívané v neziskovom sektore, v roku 2010 je tento sektor ako jediný bez zastúpenia veľmi atypických pracovníkov.

Graf 4: Štruktúra pracovných zmlúv podľa sektorov



Poznámka 1: Graf zobrazuje podiel jednotlivých typov práce (typická, atypická a veľmi atypická) podľa rokov a pohlaví. Os y (vľavo) predstavuje kumulatívny percentuálny podiel pracovných zmlúv

Poznámka 2: Súčet hodnôt v jednotlivých sektoroch za rok 2005 sa nerovná 100%, pretože je z viacerých dôvodov vynechaná kategória štážistov a učňov. Jednak táto kategória nemá žiadnych reprezentantov v roku 2010, a ich počet v roku 2005 je veľmi nízky, a teda porovnanie tejto kategórie by bolo veľmi skresľujúce.

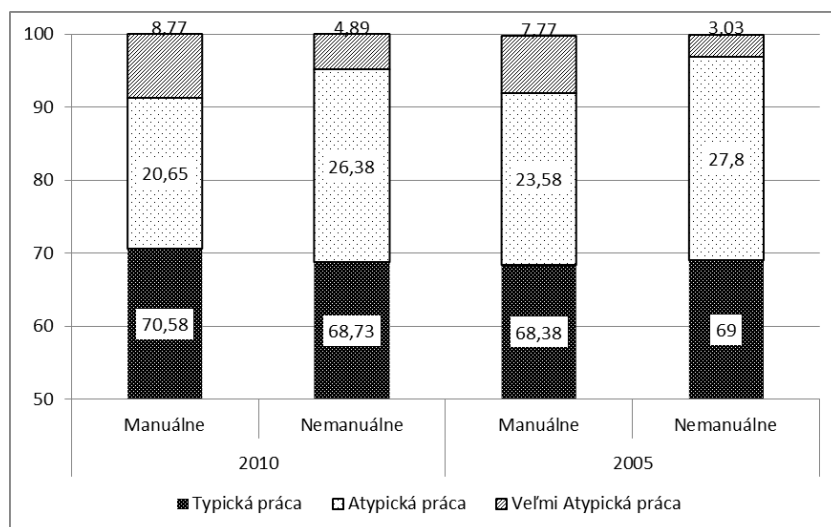
Zdroj: EWCS 2005, 2010

Ako posledným kritériom, na základe ktorého mapujeme vývoj jednotlivých typov pracovných zmlúv, je druh práce. Konkrétne, rozlišujeme medzi prácou manuálnou (klasifikácia ISCO 6 až 10) a nemanuálnou (klasifikácia ISCO 1 až 5). Táto otázka súvisí, okrem iného, aj s otázkou, či sa atypické a veľmi atypické pracovné zmluvy využívajú viac v oblastiach poľnohospodárskej a priemyselnej výroby, kde sa dá očakávať dualizácia pracovného trhu (Davidsson a Naczyk 2009, Häusermann a Schwander 2009), alebo skôr

v oblastiach vedy, výskumu a iných odborných pozícií, kde sú tiež často využívané atypické pracovné zmluvy (napr. kontrakty na dobu určitú v prípade vysokoškolských učiteľov).

Graf č. 5 ukazuje, že pri oboch druhoch práce sú približne rovnako využívané typické pracovné zmluvy, a to v miere približne 70% zo všetkých kontraktov. Mierny rozdiel je však pri neštandardných pracovných zmluvách. Viac atypických pracovných zmlúv, približne o šesť percentuálnych bodov, sa využíva pri nemanuálnych druhoch práce. Oproti roku 2005 sa tento rozdiel mierne zvýšil z približne štyroch percent. bodov v prospech nemanuálnych prác. Na druhej strane, pri prácach manuálnych sa viac využívajú veľmi atypické pracovné zmluvy. Rozdiel necelé štyri percentuálne body bol v roku 2010 mierne menší než v roku 2005. Tieto rozdiely by mohlo vysvetliť používanie krátkodobých (trvanie do šesť mesiacov) dočasných pracovných zmlúv v sezónnych oblastiach, ako je napríklad poľnohospodárstvo alebo aj stavebníctvo. Naopak, zvýšená miera atypických pracovných zmlúv pri nemanuálnych prácach by mohla súvisieť s dočasnými pracovnými zmluvami v už spomínaných oblastiach vedy, výskumu, vysokých škôl, ale aj rôznych konzultantských či poradenských pozíciách.

Graf 5: Štruktúra pracovných zmlúv podľa druhu práce, manuálna vs. nemanuálna



Poznámka: Graf zobrazuje podiel jednotlivých typov práce (typická, atypická a veľmi atypická) podľa rokov a druhu práce. Os y (vľavo) predstavuje kumulatívny percentuálny podiel pracovných zmlúv

Zdroj: EWCS 2005, 2010

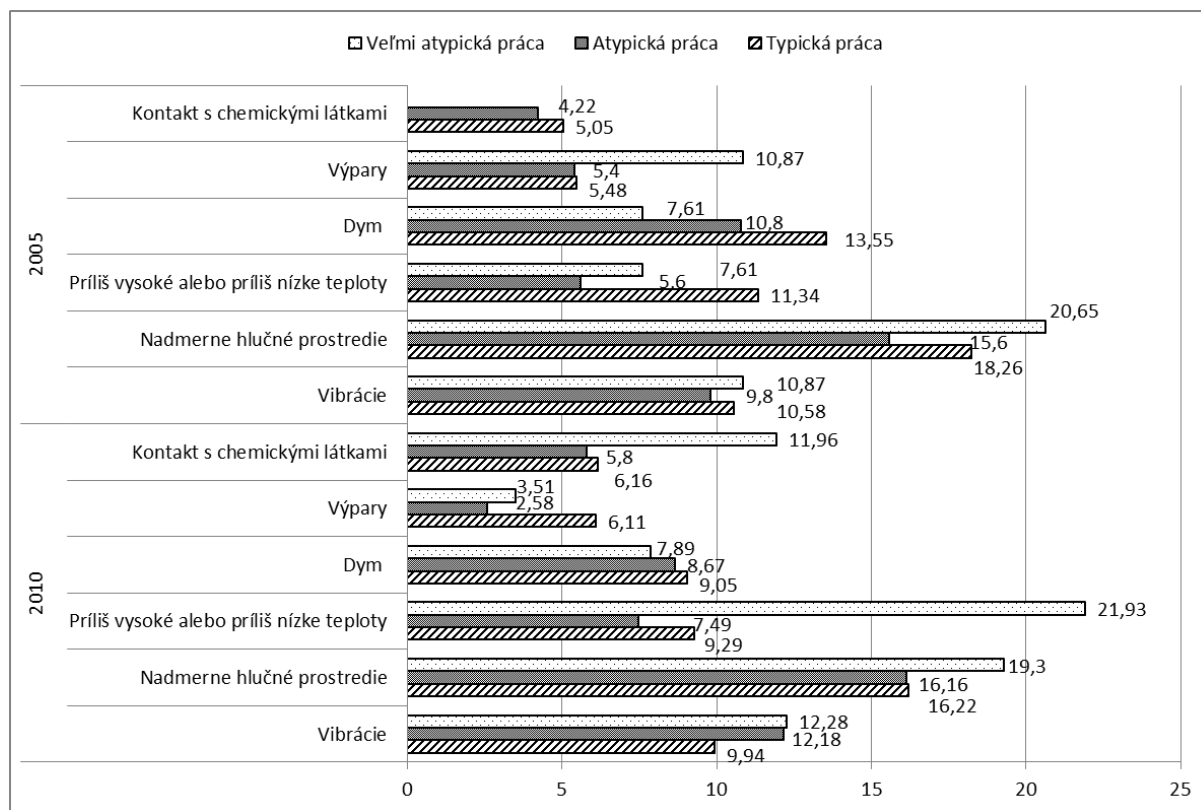
Pracovné podmienky atypických pracovníkov

V tejto časti štúdie mapujeme vzťah medzi jednotlivými kategóriami pracovných zmlúv a vybranými pracovnými podmienkami (podľa dostupnosti komparatívnych údajov).

Graf č. 6 nižšie ukazuje podiel ľudí podľa typu pracovnej zmluvy, ktorí sú v práci vystavení rôznym nezvyčajným pracovným podmienkam, ako napríklad príliš vysokým alebo nízkym teplotám, vibráciám, nadmernému hluku, apod. Vzhľadom na charakter dostupných údajov sme hľadali dva druhy vzorov: súvislosť typu zmluvy a pracovnými podmienkami a zmenu tohto vzťahu v čase. Za vystavenie jednotlivému druhu pracovnej podmienky sme považovali, ak pracovník v dotazníku uviedol, že je danej podmienke vystavení aspoň polovicu pracovného času, alebo viac.

Z údajov vyplýva, že pravdepodobnosť vystavenia neštandardným pracovným podmienkam medzi jednotlivými typmi práce nie je rovnaká, a líši sa aj podľa jednotlivých pracovných podmienok. Rozdiely v podiele štandardných a neštandardných pracovníkov, ktorí boli v roku 2005 vystavení kontaktu s chemickými látkami, výparom, nadmerne hlučnému prostrediu alebo vibráciám nie je významný rozdiel. Povšimnutiahodné je, že pracovníci s veľmi atypickou pracovnou zmluvou podľa dostupných údajov nie sú v práci v kontakte s chemickými látkami, avšak sú v dvojnásobnom pomere vystavení výparom a najviac vystavení nadmerne hlučnému prostrediu (aj keď iba o niekoľko percentuálnych bodov). Nedá sa však vyvodzovať všeobecný záver, že pracovníci s inou ako štandardnou zmluvou boli v roku 2005 nadmerne vystavení nepriaznivým pracovným podmienkam.

Graf 6: Vystavenie rôznym pracovným podmienkam podľa typu pracovnej zmluvy



Poznámka: Graf zobrazuje podiel ľudí, ktorí sú viac ako tri štvrtiny pracovného času vystavení daným pracovným podmienkam, podľa jednotlivých typov práce (typická, atypická a veľmi atypická).

Zdroj: EWCS 2005, 2010

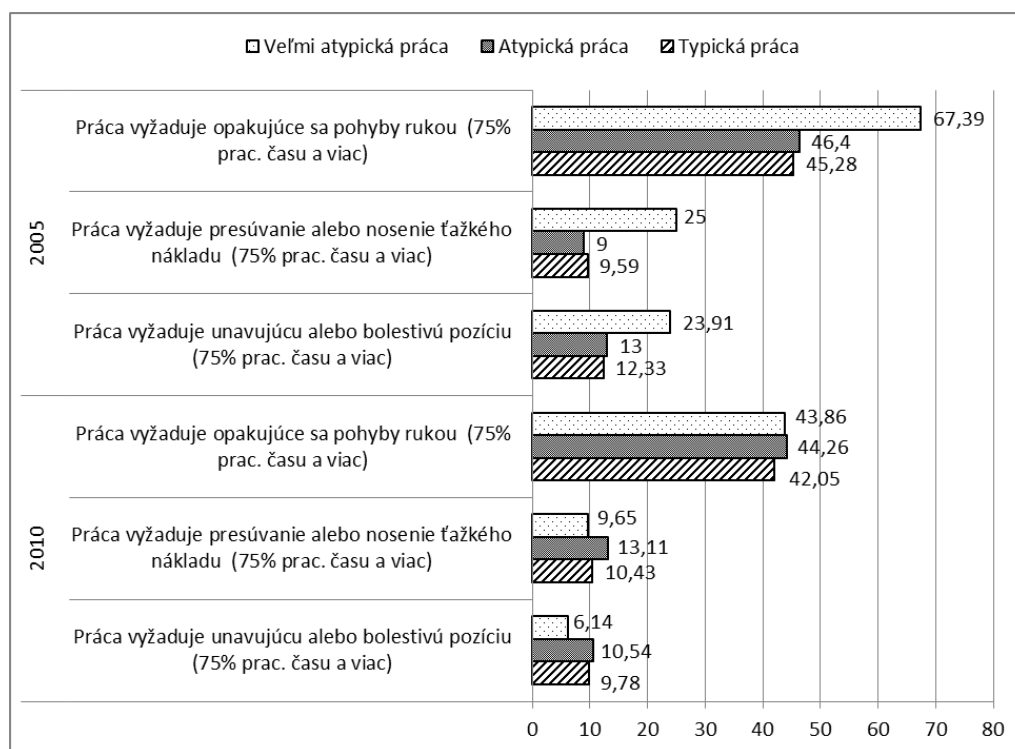
Medzi rokmi 2010 a 2005 však prišlo k niekoľkým zmenám. Vo väčšine kategórií sa zmiernili podiely pracovníkov so štandardnou a neštandardnou pracovnou zmluvou. Výnimkou je vystavenie výparom, ktorým sú štandardní zamestnanci vystavení v dvojnásobnej miere než neštandardní a veľmi neštandardní pracovníci. Avšak zatiaľ, čo medzi typickými a atypickými pracovníkmi možno pozorovať zmiernenie rozdielov, podiel veľmi atypických pracovníkov vystavených nepriaznivým pracovným podmienkam narástol. Ľudia s veľmi atypickými pracovnými zmluvami, v porovnaní s ostatnými pracovníkmi, majú približne dvojnásobnú pravdepodobnosť vystavenia príliš vysokým alebo príliš nízkym teplotám, a tiež kontaktu s chemickými látkami.

Okrem vystavenia zhoršeným pracovným podmienka sme skúmali tiež rozdiely medzi pravdepodobnosťou jednotlivých prac. zmlúv, že na zamestnanca budú kladené fyzicky náročné úlohy. Konkrétne sme sa pozreli na to, aký podiel pracovníkov v jednotlivých kategóriách má pozíciu, ktorá si aspoň tri štvrtiny času vyžaduje opakujúce sa pohyby rukou,

presúvanie alebo nosenie ťažkého nákladu, alebo unavujúcu a bolestivú pozíciu. Ako ilustruje graf 7, v roku 2005 platilo, že veľmi atypický pracovník mal vyššiu pravdepodobnosť, že jeho pozícia bude obsahovať jednu zo spomínaných charakteristík.

Avšak v roku 2010 už významné rozdiely (viac než 4 percent. body) medzi jednotlivými typmi pracovných zmlúv nepozorujeme. Môžeme teda konštatovať, že fyzicky náročnú prácu vykonával približne rovnaký podiel štandardných, neštandardných ako aj veľmi neštandardných pracovníkov.

Graf 7: Podiel pracovníkov s fyzicky náročnou prácou, podľa typu pracovnej zmluvy

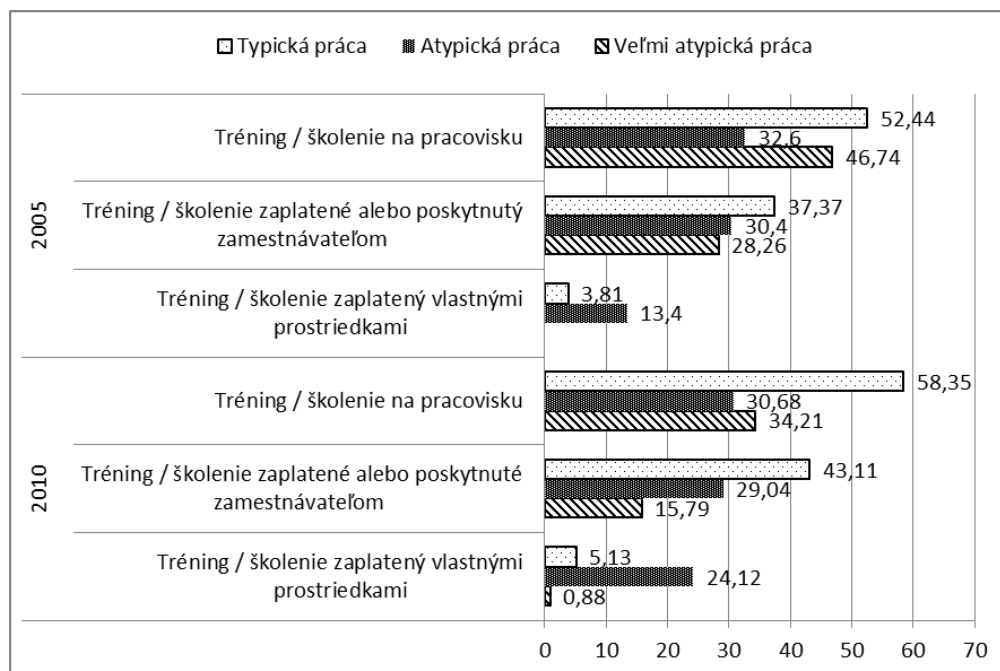


Poznámka: Graf zobrazuje podiel ľudí, ktorí sú viac ako polovicu pracovného času vystavení daným pracovným podmienkam, podľa jednotlivých typov práce (typická, atypická a veľmi atypická).

Zdroj: EWCS 2005, 2010

Ďalšou analyzovanou kategóriou pracovných podmienok je prístup k tréningu a školeniam. Školenia a tréningy sú dôležité pre udržiavanie a rozvíjanie ľudského kapitálu a najmä špecifických zručností potrebných v konkrétnom sektore alebo firme. Rozdielny prístup k školeniu a tréningom by mohol naznačovať, že dualizácia pracovného trhu sa prehĺbuje.

Graf 8: Prístup k školeniam a tréningom podľa typu pracovnej zmluvy



Poznámka: Graf zobrazuje podiel ľudí, ktorí sú viac ako polovicu pracovného času vystavení daným pracovným podmienkam, podľa jednotlivých typov práce (typická, atypická a veľmi atypická).

Zdroj: EWCS 2005, 2010

Graf 8 ukazuje, že tak v roku 2005, ako aj v roku 2010 malo prístup k tréningu na pracovisku, alebo tréningu zaplatenom alebo poskytnutom zamestnávateľom najväčší podiel pracovníkov s veľmi atypickou pracovnou zmluvou. Tento rozdiel sa v čase zvýraznil. Veľmi atypickí zamestnanci mali v roku 2010 takmer dvojnásobnú pravdepodobnosť (58,35%) dostať školenie na pracovisku, než atypickí (30,68%) alebo typickí zamestnanci (34,21%). Pravdepodobnosť, že zamestnávateľ zaplatí alebo poskytne školenie alebo tréning mimo pracoviska bola v roku 2010 tiež najvyššia pri veľmi neštandardných zmluvách (43,11%). Naopak, ochota zaplatiť si školenie alebo tréning vlastnými prostriedkami bola relatívne nízka u veľmi neštandardných pracovníkov, avšak takmer štvrtinová u neštandardných zamestnancov. Tento trend by sa dal vysvetliť tým, že neštandardní zamestnanci považujú šance dostať štandardný pracovný pomer za reálne a preto majú motiváciu sami investovať do vlastných zručností. Na potvrdenie tohto vysvetlenia by však bol potrebný iný typ údajov, ktoré sa v EWCS nenachádzajú. Zaujímavý je tiež údaj, že štandardní zamestnanci nie sú takmer vôbec ochotní investovať vlastné prostriedky do školení a tréningov.

Diskusia a záver

Práca mala za cieľ zmapovať štruktúru používania rôznych typov pracovných zmlúv vzhľadom na rôzne charakteristiky, a tiež zmapovať súvislosti medzi týmito typmi pracovných zmlúv a pracovnými podmienkami. V tejto časti najprv zhrnieme hlavné zistenia práce podľa cieľov, ktoré sme si stanovili. Následne sa ich pokúsime prepojiť s dôsledkami pre verejnú politiku a budúcim výskumom.

Miera využívania atypickej a veľmi atypickej práce medzi mužmi a ženami nie je významne odlišná. To znamená, že atypické a veľmi atypické formy zamestnania na Slovensku, zdá sa, neplnia funkciu integračného nástroja pre ženy tak, ako je to možné sledovať v niektorých krajinách západnej Európy.

Zaujímavý je pohľad na štruktúru používania atypických a veľmi atypických zmlúv podľa veku. Na jednej strane, tieto formy pracovných zmlúv sú výrazne častejšie používané ľuďmi v dôchodkovom veku. Na strane druhej nepozorujeme veľké rozdiely medzi najmladšou vekovou skupinou a pracovníkmi v produktívnom a staršom veku. Vo vzťahu k procesom na trhu práce by to mohli indikovať, že rôzne formy atypických a veľmi atypických zmlúv sa využívajú pracovníkmi v dôchodkovom veku ako dodatočný zdroj príjmov. Z pracujúcich ľudí v dôchodkovom veku má štandardnú pracovnú zmluvu iba 16,67%. Zároveň čísla nasvedčujú tomu, že atypické a veľmi atypické zmluvy sa v zvýšenej miere nevyužívajú ako vstupná forma práce pre mladých ľudí.

Relatívne výrazne rozdiely vo využívaní atypických a veľmi atypických pracovných zmlúv sú aj medzi sektormi. Najväčší podiel atypických zmlúv, takmer tretinu zo všetkých, sme zaznamenali v roku 2010 v súkromnom sektore. Najmenej, necelých šesť percent atypických pracovných zmlúv je vo verejno-súkromných podnikoch. Najvyšší podiel veľmi atypických zmlúv má neziskový sektor, vyše 15%. Najmenej, 5,44% podiel veľmi atypických zmlúv je vo verejnom sektore (iba o 0,44 percent. bodu pred súkromným sektorom).

Pokiaľ ide o vystavenie zhoršeným pracovným podmienkam, naše zistenia ukazujú niekoľko vecí. Po prvé, v roku 2010 boli rozdiely medzi štandardnými a neštandardnými pracovníkmi takmer zanedbateľné. Graf č. 6 porovnával vystavenie pracovníkov šiestim rôznym zhoršeným pracovným podmienkam po dobu minimálne tri štvrtiny pracovného času. Maximálny rozdiel medzi štandardnými a neštandardnými pracovníkmi v podiele ľudí vystavených zhoršeným podmienkam bol 3,53 percentuálneho bodu. Dá sa teda konštatovať, že medzi týmito dvomi skupinami pracovníkov neboli zaznamenané výrazne rozdielne

pracovné podmienky. Výrazne vyšší podiel vystavenia zhoršeným pracovným podmienkam mali veľmi neštandardní pracovníci, a to konkrétne pri kontakte s chemickými látkami (11,96%, približne dvojnásobne viac ako iní pracovníci) a pri vystavení príliš nízkym alebo príliš vysokým teplotám (21,93%, viac než dvojnásobok v ostatných kategóriách).

Pokiaľ ide o fyzickú náročnosť vykonávanej práce, pozreli sme sa na tri kritéria: opakujúce sa pohyby rukou, presúvanie alebo nosenie ťažkého nákladu a unavujúcu alebo bolestivú pozíciu. Najčastejšie vyskytujúcou sa charakteristikou boli opakujúce sa pohyby rukou, a to približne u necelých polovice pracovníkov. Zvyšné dve charakteristiky sa objavujú približne u 10% pracovníkov. Zaujímavý je však fakt, že medzi jednotlivými tromi typmi pracovných zmlúv nie sú významné rozdiely v podiele ľudí, ktorí fyzicky náročnú prácu vykonávajú. Inými slovami, štandardní, neštandardní aj veľmi neštandardní pracovníci majú približne rovnakú pravdepodobnosť, že ich práca bude fyzicky náročná v zmysle jednej z troch uvedených charakteristík.

Napokon sme skúmali prístup k školeniu alebo tréningu vzhľadom na typ pracovnej zmluvy. Školenie alebo tréning na pracovisku bol v roku 2010 v takmer dvojnásobnej miere prístupný veľmi atypickým pracovníkom v porovnaní s ostatnými pracovníkmi. Rovnako tréning alebo školenie zaplatené alebo poskytnuté zamestnávateľom bolo v najväčšej miere využívané veľmi neštandardnými pracovníkmi (43,11%), nasledovali neštandardní pracovníci (29,04%) a napokon pracovníci so štandardnou pracovnou zmluvou (15,79%). Tréning alebo školenie z vlastných prostriedkov v miere významne odlišnej od nuly využili iba ľudia neštandardnou pracovnou zmluvou.

Analýza pracovných zmlúv v tejto práci je do značnej miery deskriptívna. Úlohou práce nebolo dokázať, či sú iné ako štandardné formy pracovných zmlúv spojené s nižším príjmom, nižšou istotou či spokojnosťou s prácou, ako to naznačuje literatúra. Cieľom bolo zmapovať štruktúru používania rôznych typov pracovných zmlúv a ich zjavný súvis s pracovnými podmienkami. Aj z týchto primárne deskriptívnych zistení však plynú isté dôsledky či otázky. V prvom rade je to nevýznamný rozdiel v používaní jednotlivých typov pracovných zmlúv podľa pohlavia, alebo rovnako zanedbateľný rozdiel medzi mladými a staršími pracovníkmi. To naznačuje, že iné ako štandardné pracovné zmluvy nie sú veľmi využívaným nástrojom na integráciu absolventov alebo žien na trh práce. Avšak, ak výskumy zo západnej Európy ukazujú, že neštandardné zmluvy majú tento potenciál, vzniká tu priestor pre verejnú politiku, aby tento potenciál využila.

Táto práca je do značnej miery skúmaním oblasti, ktorá nebola veľmi popísaná s ohľadom na slovenský trh práce. Z niektorých počiatočných zistení sa však dajú vyvodit' výzvy pre budúci výskum. Napríklad, ak táto práca naznačuje, že medzi jednotlivými typmi pracovných zmlúv nie sú rozdiely v pracovných podmienkach, namiesto je otázka, či medzi nimi existujú rozdiely s ohľadom na príjem, spokojnosť s prácou či vplyv na zdravotný stav. Táto práca tiež ukazuje iba malé rozdiely v prístupe ku školeniu na pracovisku či školeniu platenému zamestnávateľom medzi typickými a atypickým pracovníkom. Budúci výskum sa preto môže oprávnene pýtať, či je potom rovnako malý rozdiel aj v ich kariérnych dráhach. Po zmapovaní štruktúry a pracovných podmienok pre rôzne typy pracovných zmlúv sa môže budúci výskum uberať aj jedným z načrtnutých smerov.

Literatúra:

Arum, R., Mueller, W. (eds.)(2004), *The Re-emergence of Self-Employment – A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*, Princeton and Oxford, Princeton University Press.

Boockmann, B., Hagen, T (2008): Fixed-term contracts as sorting mechanisms: Evidence from job durations in West Germany. *Labour Economics*, Vol. 15, Issue 5, str. 984 – 1005.

Broughton, A., Biletta, I., Kullander, M. (2010) Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements. European Working Condition Observatory, online publikácia prístupná dňa 15.5.2013 na: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/tn0812019s.htm>

Daubas-Letourneux, V., Thébaud-Mony, A. (2003): Work organisation and health at work in the European Union, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, available online at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0206.htm>

Davidsson, J., Naczyk, M. (2009): The Ins and Outs of Dualisation: A Literature Review. REC-WP 02/2009, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh, 45 str.

Delmar, F., Folta, T., Wennberg, K. (2008), The Dynamics of Combining Self-Employment and Employment, Uppsala: *IFAU-Working Paper*, 2008-23.

Goudswaard, A., Andries, F., (2002): Employment status and working conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, available online at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0208.htm>.

Greenwood, A., Hoffmann, E. (2002), “Developing a Conceptual Framework for a Typology of Atypical Forms of Employment: Outline of a Strategy”, International labour Office, Bureau of Statistics.

Hanzelová, E. (2007) Neštandardné formy zamestnanosti v Slovenskej republike. *Rodina a práca*, Číslo 6, str 49 – 72

Häusermann, S., Schwander, H. (2009) Identifying Outsiders Across Countries: Similarities and Differences in the Patterns of Dualisation. REC-WP Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe No. 09-2009, 40 str.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2008): Are all jobs good for your health? The impact of work status and working conditions on mental health. OECD Employment Outlook 2008, Paris,

Riso, S. (2010): Very atypical work: Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey. Background Paper. Eurofound, Dublin, Írsko, str. 1-34, Prístupné 15.5.2013 na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/10/en/2/EF1010EN.pdf>

Schmid, G. (2010): Non-Standard Employment and Labour Force Participation: A Comparative View of the Recent Development in Europe. Discussion Paper Series, IZA DP No. 5087, Bonn, Germany, 55 str.

Strohmeyer, R., Tonoyan, V. (2007), Working Part-Time or Full-Time? On the Impact of Family Context and Institutional Arrangements on Atypical Work: A Cross-National Comparison of Female Self-Employment in Western and Eastern Europe, in: M. Dowling and J. Schmude (eds.), *Empirical Entrepreneurship in Europe - New Perspectives*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA, Edward Elgar, 112-134.

Tronti, L., F. Ceccato and E. Cimino (2004): Measuring Atypical Jobs: Levels and Changes. OECD Statistics Working Papers , 2004/01, OECD Publishing.