

Томаш Перачек

Гнучкість у створенні та зміні робочих місць, відображена в альтернативних варіантах Трудового кодексу Словаччини

Здатність роботодавця швидко пристосовуватися до обставин при управлінні людськими ресурсами протягом кількох місяців ізоляції через пандемію COVID-19 виявилася вирішальною для виживання словацьких компаній. Однак така гнучкість, на відміну від інших договірних відносин, суворо регулюється Трудовим кодексом Словаччини. З огляду на масштаб проблеми, у статті розглянуто лише ті питання, які пов'язані з можливістю створення та зміни робочих місць у Словацькій Республіці і які повинні вирішуватися керівниками всіх компаній. Основною метою дослідження є оцінка гнучкості у створенні та зміні робочих місць. Для розгляду цього питання використано методи аналізу, синтезу, вирахування та порівняння. Виявлено, що Трудовий кодекс Словаччини є досить гнучким і відповідає своєму призначенню. Окрім гнучкості він також забезпечує працівника необхідним захистом у трудових відносинах і уповноважує роботодавця надавати йому більше прав. Однак у сучасну інформаційну епоху він не дозволяє робити електронні висновки про нормативно-правові акти, віддаючи перевагу паперовій формі. Ще одним недоліком є те, що він не регулює інститут управлінського договору, що об'єктивно створює проблеми між роботодавцем і керівником, особливо в питанні стабільності керівної посади.

Ключові слова: працівник, роботодавець, гнучкість, Трудовий кодекс, менеджмент

Класифікація JEL: K31, M12



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.