

INDEX PRUŽNOSTI ZAMESTNÁVANIA

V ROKU 2019

1

2019



RADOVAN ĎURANA

radovan.durana@iness.sk

Index pružnosti zamestnávania (IPZ) 2019 porovnáva pružnosť zamestnávania v krajinách EÚ a OECD. Cieľom zostavovateľov indexu je rozšíriť verejnú diskusiu o regulácii zamestnávania, nakoľko flexibilita v tejto oblasti prináša merateľné pozitívne výsledky.

Index bol prvýkrát zverejnený v roku 2018 a ukázalo sa, že je užitočný nielen pre medzinárodné porovnanie krajín, ale aj ako nástroj na vyhodnocovanie navrhovaných zmien legislatívy v rámci jednotlivých krajín.

Údaje pre Index zbiera Svetová banka v

rámci projektu Doing Business. Informácie pokrývajú pravidlá prijímania zamestnancov, pracovného času a prepúšťania.

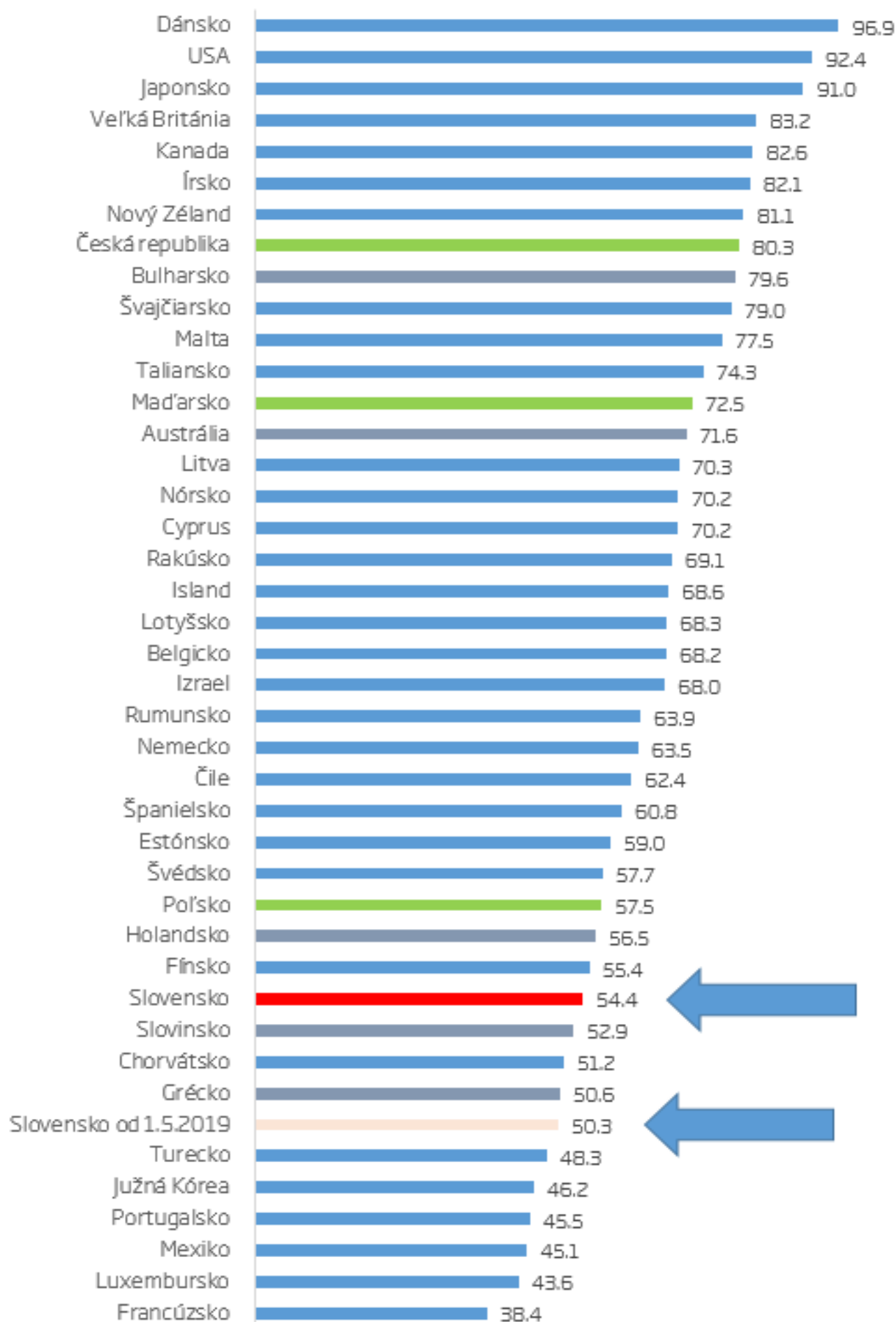
Slovensko si medziročne pohoršilo v rebríčku o 6 priečok. 31 krajín malo v roku 2018 pružnejšiu reguláciu zamestnávania, ako Slovensko.

Zmena zákonníka práce

Minulý rok bola schválená novela Zákonníka práce, ktorá od 1. mája 2018 zmenila hodnoty kompenzácií za prácu v noci a cez víkendové dni a sviatky. Keďže všetky tieto zmeny zvyšujú odmenu zamestnanca, a zároveň neboli prijaté iné úpravy, ktoré by zvyšovali pružnosť zamestnávania, Slovensko v IZP kleslo na 10 pozíciu od konca zo 41 krajín.

Nakoľko IPZ je zostavovaný na základe skutočného stavu legislatívy v máji uplynulého roka, do hodnotenia sa ešte nepremietlo zvýšenie vyššie spomínaných kompenzácií, ktoré začne platiť od 1. mája 2019. Ak by sme predpokladali, že všetky ostatné krajiny nezmenia regulácie zamestnávania, Slovensko by v budúcoročnom hodnotení kleslo ešte viac, na 7. miesto od konca.

Index pružnosti zamestnávania 2019



Medzinárodné porovnanie

Vzhľadom na skutočnosť, že pracovné právo sa nemení tak často ako napríklad daňové zákony, medziročne nedošlo v poradí k zásadným zmenám. Najviac si polepšila Litva, ktorá zvýšila hodnotu indexu zo 60,6 na 70,3. Rovnako Nórsko upravilo podmienky zamestnávania, vďaka čomu si polepšilo o 6,3 bodu. Spolu so Slovenskom si pohoršil Island v rovnakej miere, o 6,3 bodu. Francúzsko potvrdilo svoje umiestnenie na konci rebríčka poklesom o jeden bod.

Litva skrátila výpovednú dobu z dôvodu nadbytočnosti na jeden mesiac a znížila povinné náklady na odstupné na dvojnásobok mesačnej mzdy. Nórsko zase znížilo mieru regulácie nočnej práce. Island prijal podobné zmeny v odmeňovaní nočnej práce a nadčasov ako Slovensko, a v rovnakej miere klesol v rebríčku.

Nielen samotné umiestnenie, ale aj porovnanie s krajinami V4 ukazuje, že Slovensko má prísnu reguláciu zamestnávania. Rozdiely sú zvlášť viditeľné ak porovnáme Českú a Slovenskú republiku.

Česká republika patrí do prvej desiatky, je na 8. mieste v rebríčku. Toto umiestnenie je v rozpore s predstavou, že v krajine, kde nie je dostatočne rozvinutá kultúra kolektívneho vyjednávania (Dánsko, Rakúsko) musí byť prísny Zákonník práce. Česká republika má pritom najnižšiu mieru nezamestnanosti v EÚ. Miestny pracovný trh priťahuje desaťtisíce zamestnancov zo Slovenska a poskytuje prácu pol miliónu cudzincov dohromady. Nasledujúce porovnanie ukazuje, v čom sú rozdiely medzi slovenským a českým zákonníkom práce a kde teda existuje priestor na dereguláciu.

	Česká republika	Slovenská republika
Kontrakt na dobu určitú (maximálna dĺžka)	108 mesiacov	24 mesiacov
Odmena za prácu v noci	10% priemerného zárobku	25% priemerného zárobku*
Odmena za prácu cez víkend	10% priemerného zárobku	42% priemerného zárobku*
Základná výmera dovolenky	20 dní	25 dní
Výpovedná doba po 10 rokoch práce	8,7 týždňov	13 týždňov

* Poznámka: V prípade odmeny za prácu v noci a víkendovú prácu predpokladáme, že vzorový zamestnanec podľa metodológie indexu, 19-ročná pokladnička v hypermarkete, zarába 1,2 násobok minimálnej mzdy. Kompenzácie sú prepočítané voči tejto mzde.

Obmedzenie dĺžky pracovnej zmluvy na dobu určitú patrí na Slovensku k najprísnejším. Len Chile (12 mesiacov) a Francúzsko (18 mesiacov) má kratšiu dobu. Len štyri krajiny majú vyššiu dennú výmeru dovolenky ako Slovensko. Na druhej strane je napríklad odmena za nadčasy vo väčšine krajín vyššia, ako 25% priemernej mzdy na Slovensku.

Čo znamená pružnosť?

Vyššia pružnosť prijímania a prepúšťania na trhu práce vedie k vyššej miere zamestnanosti, zvyšuje produktivitu práce, či mobilitu pracovníkov naprieč sektormi. To všetko vďaka tomu, že jednoduché a nie drahé ukončenie pracovného pomeru motivuje zamestnávateľov k tvorbe nových pracovných miest. Pružnosť ďalej umožňuje ľahšie sa vyrovnávať s ekonomickými cyklami ako aj s postupnými zmenami v štruktúre ekonomiky. Tieto efekty sú bohato zdokumentované ekonomickými štúdiami.

Naopak, prílišná regulácia trhu práce vedie k neochote zamestnávať na plnohodnotný pracovný pomer s dobou neurčitou. To postihuje najmä mladých a neskúsených. Nie je náhodou, že napríklad vysoká je miera nezamestnanosti mladých v Španielsku, kde náklady na odstupné po 10 ročnom pracovnom vzťahu dosahujú šesť mesačných plátov. Mnohí zamestnanci potom „zamrznú“ na svojich pozíciách, a v ekonomike chýba dostatok skúsených pracovníkov, ktorí by obsadili nové perspektívne pracovné miesta. Regulácia tak bráni naplneniu potenciálu ekonomiky, čo sa prejavuje v nižšej miere zamestnanosti ako aj na pomalšom raste miezd zamestnancov.

Výskum ďalej preukázal, že efektívna možnosť pracovných pomerov na dobu určitú zvyšuje tvorbu pracovných miest. Práve slovenský Zákonník práce reguluje túto oblasť nadmieru, keď povoľuje na dobu určitú len najviac dva nadväzujúce zmluvy v priebehu 24 mesiacov. Tak prísny zákonník práce má v EÚ už len Francúzsko. V prípade slovenského trhu práce tento nedostatok čiastočne zmierňuje existencia dohôd o pracovnej činnosti (vykonaní práce), ale časové limity na tieto dohody vedú k relatívne častému doplácaniu odmeny na ruku. Vo všeobecnosti pracovné pomery na dobu určitú spĺňajú požiadavku moderného trhu práce, kďže na jednej strane zvyšujú šance zamestnávateľov na obsadenie požadovaných pracovných miest a na druhej strane umožňujú zamestnancom si adekvátne vybrať pracovné miesta, ktoré lepšie odpovedajú ich schopnostiam, vzdelaniu a záujmom.

Ako sa zostavuje index

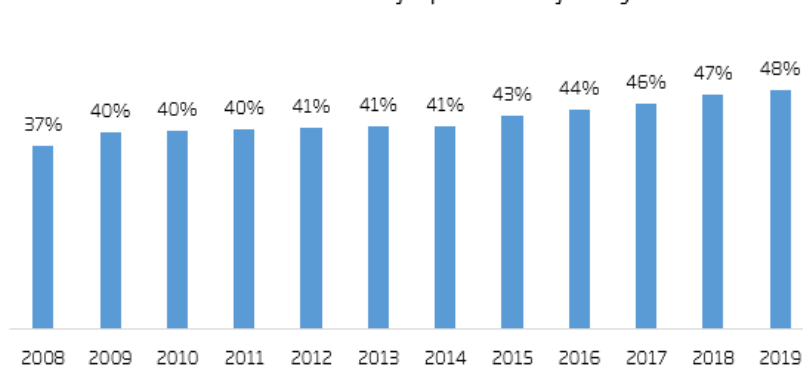
Pri výpočte indexu sa posudzujú ustanovenia Zákonníka práce, ktoré majú vplyv na zamestnávanie. Index pozostáva z dvoch kategórií. 75% váhu majú vybrané paragrafy, ktoré ovplyvňujú pracovný pomer od jeho vzniku po ukončenie. Zvyšnú, 25% váhu má regulácia finančných nákladov zamestnávateľa, ktoré nastanú po ukončení pracovného pomeru (výplata odstupného). Postup výpočtu indexu a obsah jednotlivých kategórií sú popísané v časti Metodológia indexu, v publikácii z roku 2018.

Minimálna mzda

Jedna z foriem regulácie pracovného trhu je aj inštitút minimálnej mzdy. Definuje hodnotu odmeny za hodinu práce, čím de facto zakazuje prácu za nižšiu odmenu. I napriek tomu, že samotná minimálna mzda je prezentovaná ako ochrana nízkopriemerných zamestnancov, jej vysoká hodnota, či veľmi silný rast vedie k nežiadúcim efektom, ktoré tých, ktorým má minimálna mzda pomáhať, skôr poškodzuje. Jej dôsledky spočívajú najmä v spomalení rastu celkovej zamestnanosti a v limitovaných možnostiach zamestnať sa pre ľudí, ktorí nemajú dostatočné vzdelanie a pracovné skúsenosti.

Na Slovensku v poslednom období rast minimálnej mzdy predbiehal rast priemernej mzdy. Tým pádom došlo k výraznej zmene podielu týchto veličín, a Slovensko sa zaradilo na špičku rebríčka v EÚ. Hoci v rokoch 2014-2018 zamestnanosť na Slovensku rástla, medzi nezamestnanými aktuálne dominujú práve najohrozenejšie skupiny pracovníkov, ktoré nemajú skúsenosti, a dostatočné zručnosti. Príliš vysoká minimálna mzda im znemožňuje zamestnať sa legálne, nakoľko ich pridaná hodnota je nižšia, ako mzdové náklady s ňou spojené.

Podiel minimálnej a priemernej mzdy



Pracovný čas

Hodnotenie regulácie pracovného času reflektuje maximálny počet pracovných dní, odmeny za nočnú prácu, nadčasy, či dni týždenného odpočinku. Hodnotí sa tiež dĺžka ročného nároku na dovolenku.

Flexibilita v tejto oblasti pomáha zamestnávateľom operatívne, rýchlo reagovať na zmeny v trhových podmienkach, vyrovnávať krátkodobé fluktuácie a tým celkovo zvyšovať efektívnosť podnikania. To všetko bez nutnosti administratívne zložitého prijímania nových zamestnancov. Pružnosť zároveň znamená, že aj zo strany zamestnanca existuje možnosť vyjednať si také rozvrhnutie pracovného času, ktoré lepšie zodpovedá ich potrebám a tým zvyšuje ich mieru spokojnosti s prácou.

Konfederácia odborových zväzov plánuje v tomto roku otvoriť tému pracovného času, konkrétne skrátenie pracovnej doby z 8 hodín denne na 7,5 prípadne 7 hodín. Táto zmena sa síce nepremietne priamo do výsledkov indexu (premenná nie je súčasťou výpočtu), ale výrazne ovplyvní náklady zamestnávateľov, ktorí budú musieť zvýšiť počet zamestnancov, ak budú chcieť udržať objem produkcie. To oslabí slovenské podnikateľské prostredie v porovnaní so zahraničím, a pravdepodobne povedie k poklesu zahraničných ale aj domácich investícií.

Regulácia prepúšťania zamestnancov

Pokiaľ ide o postupy prepúšťania, údaje Svetovej banky pokrývajú povolené dôvody pre ukončenie pracovnej zmluvy, povinnosť oznamovať tretej strane zámer prepustiť jedného pracovníka alebo skupinu pracovníkov, ako aj potrebu schválenia prepúšťania, povinnosť preradenia alebo rekvalifikácie nadbytočných pracovníkov, pravidlá prednosti v prípadoch prepúšťania a opätovného zamestnania zamestnanca.

Pri odhade nákladov na prepúšťanie sa posudzujú priemerné náklady výpovednej doby a hodnoty odstupného pre dĺžku pracovného pomeru trvajúceho rok, päť rokov a desať rokov.

Záver

- Slovenskej ekonomike sa teraz veľmi darí. Silný zahraničný ale aj domáci dopyt vedie k rastu zamestnanosti, čo vyvoláva falošné zdanie, že pružnosť na trhu práce nie je dôležitým faktorom. Až ekonomické spomalenie, prípadne recesia naplno odhalia negatívne dopady prílišnej zákonnej ochrany zamestnancov
- Posledná novela zákonníka práce zhoršila postavenie Slovenska v medzinárodnom porovnaní, Slovensko sa prepadlo na desiate miesto od konca
- Nedostatok pracovníkov na pracovnom trhu je ideálnym obdobím pre vyjednávanie lepších podmienok tak do pracovných ako aj kolektívnych zmlúv. Tento proces „vychováva“ zodpovednejších zamestnancov, na rozdiel od plošnej zákonnej ochrany zamestnancov

Tím autorov

Index pružnosti zamestnávania bol pripravený analytikmi Lithuanian Free Market Institute (Litva) v spolupráci s INESS Inštitútom ekonomických a spoločenských analýz, Institute for Market Economics (Bulharsko), Center for Economic and Market Analyses (Česká republika), the Academy of Liberalism (Estónsko), the Civil Development Forum (Poľsko). Poradie Slovenska je v anglickom vydaní odlišné, nakoľko v ňom ešte neboli zapracované zmeny v Zákonníku práce platné od 1.5.2018.



Radovan Ďurana po ukončení Fakulty manažmentu UK v Bratislave so špecializáciou finančný manažment pracoval v komerčnej banke v zahraničí ako analytik. Oblasťou jeho záujmu sú verejné financie, sociálny systém. Už niekoľko rokov vedie vzdelávací projekt Cena štátu. Pôsobí aj ako fellow francúzskeho IREF.

Aktuálne publikácie



**VYŠŠIE VÝDAVKY
VZDELÁVANIE NEZACHRÁNIA**

Stále hlasnejšie sa poukazuje na to, že podfinancované školstvo nutne potrebuje finančnú injekciu, ktorá prinesie kvalitné vzdelávanie a zvýši ľudský kapitál Slovákov. Táto logická reťaz má však mnoho slabých ohniviek. Píšeme o nich v práci **Vyššie výdavky vzdelávanie nezachráni**.



**ŠACHY
S POISTENCAMI ŠTÁTU**

Návrh rozpočtu verejných financií na rok 2019 obsahuje viacero faktorov hodných diskusie. V novej publikácii **Šachy s poistencami štátu** sme sa sústredili na jeden z nich – kapitolu zdravotníctvo. Ešte konkrétnejšie sa pozrieme na platby zdravotného poistenia za poistencov štátu.



**AKO SA NEBÁŤ RASTÚCICH
VÝDAVKOV NA
ZDRAVOTNÍCTVO**

Rast výdavkov na zdravotníctvo nemusí byť problém. Vo vyspelých krajinách sa zdravotníctvo stalo jedným z kľúčových sektorov ich ekonomík. Problémom vznikne, ak výdavky budú stúpať, ale bez dodatočnej hodnoty. Viac v INESS na Tému: **Ako sa nebáť rastúcich výdavkov na zdravotníctvo**.