

NA VYSOKÝ PODIEL ČIASTOČNÝCH ÚVÄZKOV SME MÁLO BOHATÍ

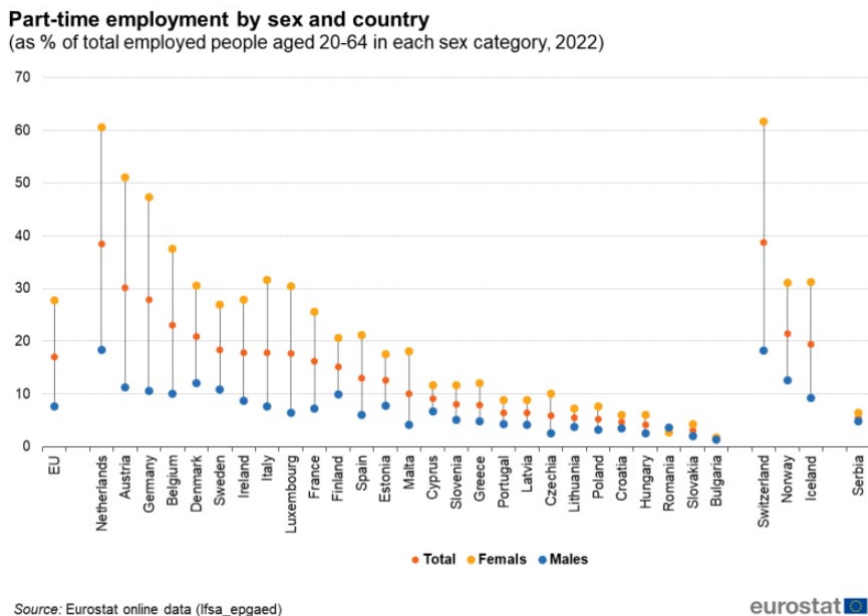


RADOVAN ĎURANA

radovan.durana@iness.sk

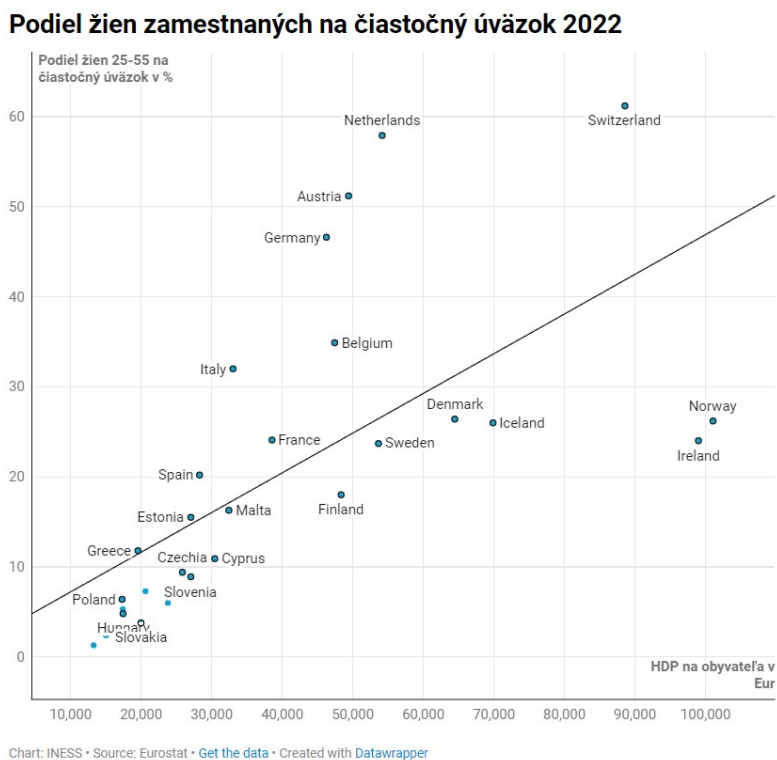
Podiel skrátených úväzkov má sčasti kultúrne, zvykové dôvody, ale hlavne je to štruktúra a vyspelosť ekonomiky, ktoré umožňujú vyšší podiel dostupných skrátených úväzkov. Tieto faktory sa nedajú preskočiť, dá sa k nim len časom dopracovať, a preto nemôžeme očakávať významnú zmenu v horizonte najbližších 5 rokov.

Asi ste sa už stretli so známym grafom, ktorý ukazuje Slovensko na konci rebríčka EÚ v podiele skrátenej úvazkov.



Mnohé politické strany vo svojich predvolebných programoch sľubovali vyššiu podporu týchto úvazkov, najmä v snahe zabezpečiť vyššiu zamestnanosť žien. Je to iste šľachetný cieľ, dôležitý ale je, aké prostriedky na tento cieľ zvolíme. To, že máme nízky podiel týchto úvazkov totiž nie je ani náhoda, ani vykorisťovanie slovenských zamestnávateľov.

Už pri letmom pohľade na vyššie uvedený graf totiž nejednému rekreačnému ekonómovi trkne, že na pravom konci sú romanticky zoradené najmenej výkonné krajiny EÚ. Pozrime sa teda, čo na túto intuíciu hovorí porovnanie podielu skrátenej úvazkov žien a HDP na obyvateľa krajiny.



Korelácia ako vyšitá z učebnice štatistiky. V grafe sme akurát vynechali Luxembursko, lebo to sa s HDP na obyvateľa 120 000 eur nezmestilo do grafu. „Extrémistami“ v podiele žien na skrátenej úväzok sú Holandsko a Švajčiarsko, jedny z najbohatších ekonomík Európy. Vymyká sa akurát Írsko a Nórsko, v prípade Írska je však HDP „prifúknuť“ vysokou pridanou hodnotou, ktorú tam koncentrujú technologické giganty za celú Európu, v Nórsku zas z predaja fosílnych palív.

Keďže sú v tom v tom grafe menej rozvinuté ekonomiky nasekané príliš nahusto na začiatku grafu, pozrime sa, či korelácia s HDP na obyvateľa platí aj tam.

Podiel žien zamestnaných na čiastočný úväzok 2022 (zaostávajúce ekonomiky EÚ)

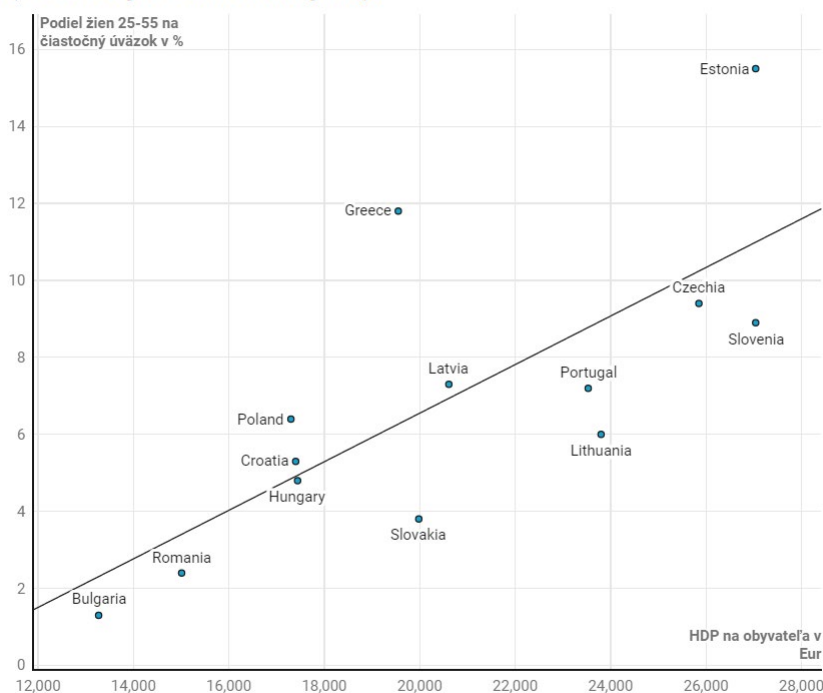


Chart: INESS • Source: Eurostat • [Get the data](#) • Created with [Datawrapper](#)

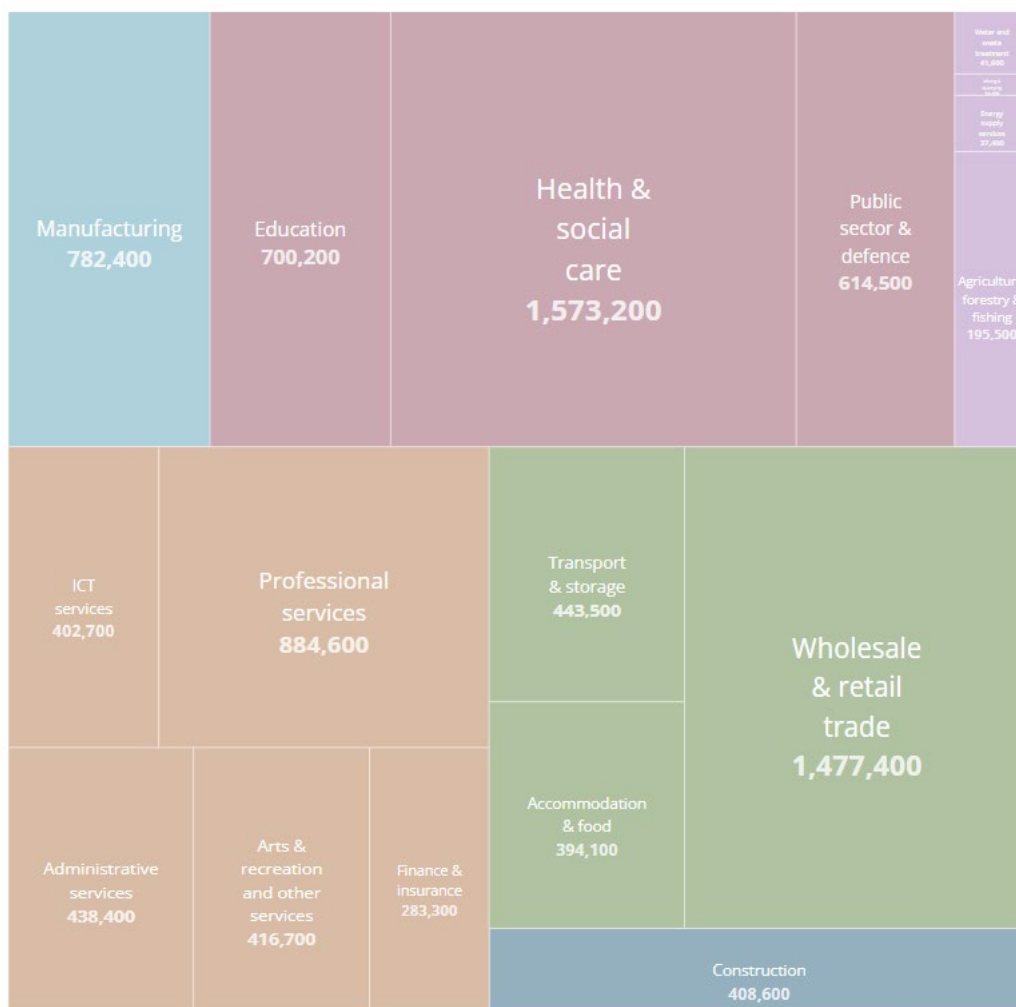
Krajší graf si štatistik ani nevie predstaviť. Je pravdou, že Slovensko „leží“ pod svojou pozíciou, ktorú by mu pomyselné priradila trendová línia, ale „ideálny“ podiel by sa posunul z 4 % len na nejakých 6 %. Podiel 40 - 50 %, bežný vo vyspelejšej Európe, je ďaleko za horizontom.

Štruktúra ekonomiky

Zo zaostávajúcich ekonomík sa len Estónsko a Grécko dostalo v ukazovateli podielu zamestnaných žien na skrátenej úväzok nad 10 %. Príčinou tohto vysokého podielu je najmä vysoký podiel zamestnanosti v službách. V priemyselných ekonomikách strednej a východnej Európy je jednoducho priestor na čiastočné úväzky výrazne menší. Manažment zamestnancov v 8 - hodinových zmenách za strojom si totižto „pýta“ plné úväzky. Toto je aj príčinou menšieho využívania práce z domu. Napríklad v čerstvej [Strategii rodinné politiky ČR](#) sa uvádza, „Na homeworking môže v ČR kvôli štruktúre ekonomiky pôsobiť „jen“ okolo 30 % pracujúcich - výrazne menej než v zahraničí“.

Že štruktúra ekonomiky ovplyvňuje výskyt skrátených úväzkov lepšie pochopíme, ak porovnáme sektorovú štruktúru zamestnanosti lídra – Holandska a Slovenska. Trikrát početnejšie Holandsko má v priemysle len o štvrtinu viac ľudí, ako Slovensko.

Graf: Sektorová zamestnanosť v Holandsku

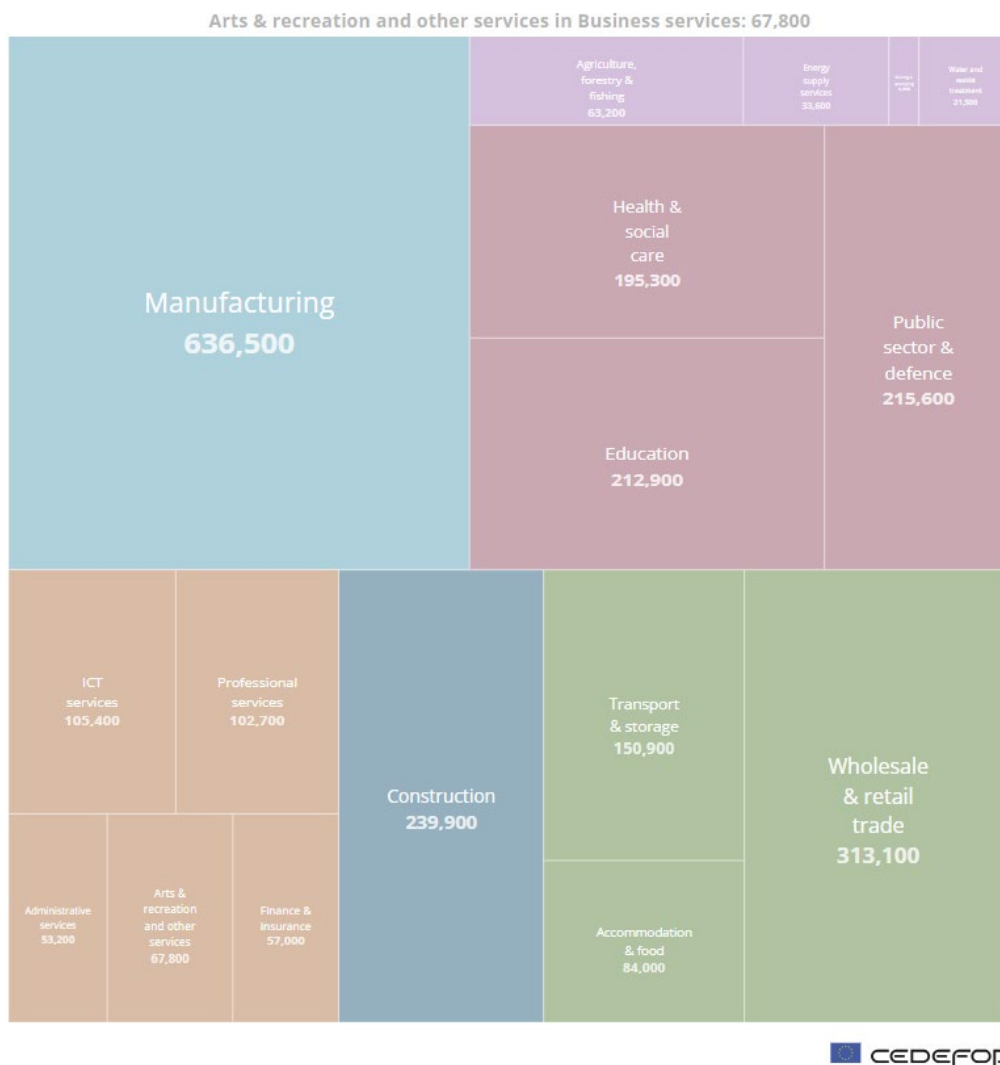


CEDEFOP

Zdroj: CEDEFOP

V sektoroch ako vzdelávanie, zdravotné a sociálne služby, verejný sektor a odborné služby, v ktorých je nielen práca z domu ale aj manažment ľudských zdrojov so skráteným úväzkom podstatne jednoduchší, je zamestnaných v Holandsku päťkrát viac ľudí, ako v priemysle. Zatiaľ čo na Slovensku je v týchto sektoroch len o 10 % viac ľudí, ako v priemysle. Pre porovnanie, v Estónsku predstavuje ten rozdiel až 60 %.

Graf: Sektorová zamestnanosť na Slovensku



Zdroj: CEDEFOP

Vysoká pridaná hodnota

Asi ste sa v médiách neraz stretli s frázou, že na Slovensku potrebujeme viac pracovných miest s vyššou pridanou hodnotou. Takýchto pracovných miest ale nie je veľa v priemysle. Priemysel je kapitálovo náročný, vyžaduje vysoké vstupné investície, často vysoký podiel dovozov, pomaly sa prispôbuje, jeho investičný horizont sa často počíta v dekádach. Naopak, v službách s vysokou pridanou hodnotou vznikajú a zanikajú nové projekty podstatne rýchlejšie, pracovná sila je mobilnejšia, know how je prenositeľnejší. Tieto služby sú menej náročné na investície a často umožňujú vysokú mieru škálovania. Ak vymyslíte kvalitný softwarový produkt napríklad pre manažment úspor energie v budovách, naprogramujete ho len raz, ale predáte ho tisíckam firiem. Z toho plynie vysoká pridaná hodnota na zamestnanca. Stačí sa pozrieť do účtovnej závierky ESETu.

Vysoká pridaná hodnota umožňuje vyplácať vysoké mzdy, a pri vysokej mzdovej úrovni dokáže aj odmena za skrátený úväzok zabezpečiť slušné živobytie. To je v ekonomike s nižšou pridanou hodnotou pomerne komplikované. Proti vysokému podielu týchto úväzkov tak nehovorí len dopyt po práci (fabriky sa ťažšie prevádzkujú pri zložitej štruktúre

dĺžky úväzkov), ale aj ponuka práce - ľudia nežiadajú toľko skrátených úväzkov kvôli nízkej relatívnej hodnote odmeny v slovenských podmienkach. [Priemerná mzda na skrátený úväzok u žien dosiahla](#) v roku 2022 827 eur. Je to veľa alebo málo na pokrytie základných životných potrieb? Závisí od druhého príjmu v domácnosti a vnímania hodnoty času mimo prácu. Mimochodom, priemerný skrátený úväzok ženy predstavuje 94h mesačne, pričom plný úväzok 142 hodín. Slovenské ženy tak pracujú priemerne na dvojtretinový úväzok.

Politici pritom už upravili legislatívu tak, že rodičom priznávajú nárok na skrátený úväzok ak vychovávajú dieťa do 15 rokov. Ďalším zvýhodnením matiek je, že zamestnávateľ im nemôže nariadiť prácu nadčas - nadčasy budú robiť len vtedy, ak s nimi budú súhlasiť.

Tieto podmienky však komplikujú zamestnávateľom manažment výroby. Pochopiteľne, zamestnávatelia sa snažia zabezpečiť produkciu s najmenším možným počtom zamestnancov. Vyšší podiel zamestnancov na plný úväzok zjednodušuje plánovanie výroby, možnosť nariadiť nadčas umožňuje operatívne reagovať na náhly, či dočasný nárast objednávok. Viac zamestnancov na skrátený úväzok znamená tiež viac byrokracie. Nie je preto prekvapujúce, že uvedený paragraf obsahuje aj možnosť, aby zamestnávateľ z vážnych prevádzkových dôvodov mohol odmietnuť skrátený úväzok.

Samozrejme, čo sú „vážne“ prevádzkové dôvody sa zisťuje pomerne ťažko, a zamestnanec v tomto prípade ťahá za kratší koniec. Komu by sa chcelo ťahať so zamestnávateľom po súdoch?

Samostatnou otázkou je, či existuje niečo ako zotrvačnosť, prípadne stereotypy zamestnávateľov. Či neodmietajú skrátené úväzky len preto, že sú niečím novým a nezvyčajným. A teda, či nastáva situácia, že pre zamestnávateľa by bolo z pohľadu tvorby zisku výhodnejšie zamestnávať aj ženy na skrátený úväzok. Takáto úvaha predpokladá, že zamestnávatelia na napätom trhu práce (teraz mám na mysli hlavne západné Slovensko), nechávajú na zemi ležať zisky, lebo ich nevidia.

Na to ale práve slúži trhový mechanizmus a konkurencia. Prvý zamestnávateľ, ktorý túto príležitosť využije, upozorní svojim ziskom konkurentov. Bez toho, aby som predpokladal 100 % efektívnosť trhov, si ale dovoľím predpokladať, že sa bavíme len o pomerne nevýznamných „zlyhaniach“ podnikateľov. Azda práve o zvýšení podielu skrátených úväzkov z 3,5 % na 5 %.

Čo s tým?

V tejto úvahe budeme vychádzať z predpokladu, že ženy majú veľký záujem o skrátené úväzky, a to naprieč celou krajinou. Že existuje silný dopyt po týchto úväzkoch, a že ženy tiež nie sú „postihnuté“ stereotypom o trojročnej rodičovskej dovolenke. Či je toto východisko pravdivé, či sa netýka hlavne Bratislavy, necháme na čitateľa, či ostatných analytikov.

Mali by politici a štátne inštitúcie zabezpečiť vyšší podiel skrátených úväzkov? Trhovní fundamentalisti by povedali, že nie. Trh práce, na ktorom momentálne prevláda nedostatok pracovných síl, si optimálny podiel skrátených úväzkov nájde sám. Bude sa snažiť využiť potenciál kvalifikovaných a šikovných žien, pokiaľ to bude výhodné. Rastúca bitka zamestnávateľov o kvalitných zamestnancov ich „donúti“ vstupovať do netradičných pracovných pomerov a tiež zvyšovať ich ohodnotenie.

Pokiaľ by chceli politici zasahovať, nemali by tak robiť „silovou“ metódou. Mali by pritom myslieť na prirodzené ekonomické motivácie zamestnávateľov. Mohli by totiž nakoniec poškodiť pri hľadaní práce samotné ženy, ktoré budú

z pohľadu zamestnávateľov znamenať „problém“ už pri prvom zamestnaní, pred narodením dieťaťa. Uvedme si príklad. V spomínanej českej Stratégii rodinnej politiky sa uvádza návrh, aby okrem povinného odsúhlasenia skráteneho úväzku, musel zamestnávateľ na žiadosť ženy následne poskytnúť trvalý úväzok. Čo to však pre zamestnávateľa znamená? Ak dovtedy jedno pracovné miesto vykrýval dvomi ženami na skrátenej úväzok, bude musieť druhú ženu prepustiť pre nadbytočnosť? Ak áno, bude ochotný ponúknuť týmto ženám úväzok na dobu neurčitú s rizikom povinnosti vyplácať odstupné?

Politici môžu k tejto otázke pristúpiť pozitívne. Môžu motivovať zamestnávateľov k zamestnávaniu matiek znížením odvodov. Poskytli by tak finančnú kompenzáciu zamestnávateľom za zvýšené náklady na úväzky, o ktoré by inak zamestnávateľa nemali záujem. Dotácie ale znamenajú menej odvodových príjmov, zvyšovanie deficitu. Ak nedôjde k iným úsporám tento prístup znamená riziko zvyšovania daní. Neplatí nutne jednoduchá rovnica, že viac žien na skrátenej úväzok znamená vyššie daňovo odvodové príjmy. K tejto voľbe môžu pristúpiť aj ženy, ktoré sú dnes na trvalom úväzku. O príliš vysokej popularite skrátenej úväzok, kvôli ich daňovej výhodnosti, sa hovorí aj v [Rakúsku](#).

Ďalej sú to nezamyšľané dôsledky. Vyššia atraktivita a dostupnosť skrátenej úväzok môže viesť k tomu, že ženy v nich budú pokračovať napríklad až do 15 rokov dieťaťa. Poznáte to, krúžky, škola a podobne. Výsledkom bude ale dlhodobo znížený vymeriavací základ, od ktorého sa odvíja výška starobného dôchodku. O tomto probléme sa už dlho diskutuje práve v Holandsku, kde je extrémne vysoký podiel žien so skrátenej úväzok. Z jedného problému tak ľahko vznikne problém druhý.

Isteže, skrátenej úväzok či starostlivosť o dieťa by mali byť spoločným problémom otcov a žien, a teda zníženie dôchodkov by malo byť „zdieľané“. Len by to chcelo „menšiu“ reformu dôchodkového systému, ktorý by počítal s niečím ako „manželský“ či „partnerský“ výpočet dôchodku.

Suma sumárum

Podiel skrátenej úväzok má sčasti kultúrne, zvykové dôvody, ale hlavne je to štruktúra a vyspelosť ekonomiky, ktoré umožňujú vyšší podiel dostupných skrátenej úväzok. Tieto faktory sa nedajú preskočiť, dá sa k nim len časom dopracovať, a preto nemôžeme očakávať významnú zmenu v horizonte najbližších 5 rokov.

Zamestnávateľa na napätom trhu práce budú časom viac reagovať na dostupný potenciál nezamestnaných žien, ak tie budú mať skutočný záujem o skrátenej úväzky. Politici majú obmedzený priestor na stimulovanie vzniku skrátenej úväzok. Namiesto povinností, ktoré ekonomicky zaťažujú zamestnávateľov, by mali voliť pozitívne formy motivácie, napríklad znížením odvodov. Aj v tomto prípade však bude potrebné dobre zvážiť dlhodobé náklady a prínosy týchto zásahov.

O autorovi



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.

Vaše poznámky:

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Vydal: INESS - Inštitút ekonomických a spoločenských analýz
www.iness.sk

Autor: Radovan Ďurana
Grafický dizajn: INESS
Rok vydania: 2023

Kontakt:

Radovan Ďurana
radovan.durana@iness.sk

