

INDEX PRUŽNOSTI ZAMESTNÁVANIA

V ROKU 2020



RADOVAN ĎURANA

radovan.durana@iness.sk

Plánujú strany vo volebných programoch zvýšiť pružnosť zamestnávania?

Index pružnosti zamestnávania 2020 porovnáva pružnosť zamestnávania v krajinách EÚ a OECD. Krajiny, kde je nízka pružnosť zamestnávania, obyčajne čelia vyššej miere nezamestnanosti. Cieľom zostavovateľov indexu je rozšíriť verejnú diskusiu o regulácii zamestnávania, nakoľko flexibilita v tejto oblasti prináša merateľné pozitívne výsledky.

Už tretí rok po sebe zverejňujeme Index pružnosti zamestnávania, ktorý je zhotovovaný v spolupráci s litovským inštitútom LFMI¹. Keďže súčasná vláda Zákoník práce nereformuje v pozitívnom zmysle smerom k vyššej pružnosti zamestnávania, ale skôr uťahuje regulácie, **Slovensko sa opäť umiestnilo v spodnej časti rebríčka, na siedmom mieste od konca spomedzi 41 krajín, pričom medziročne pokleslo o štyri priečky.**

Tohtoročné vydanie slovenskej verzie Indexu **dopĺňame o hodnotenie volebných programov strán** kandidujúcich v parlamentných voľbách 2020, konkrétne o ich návrhy v oblasti trhu práce.

Index 2020

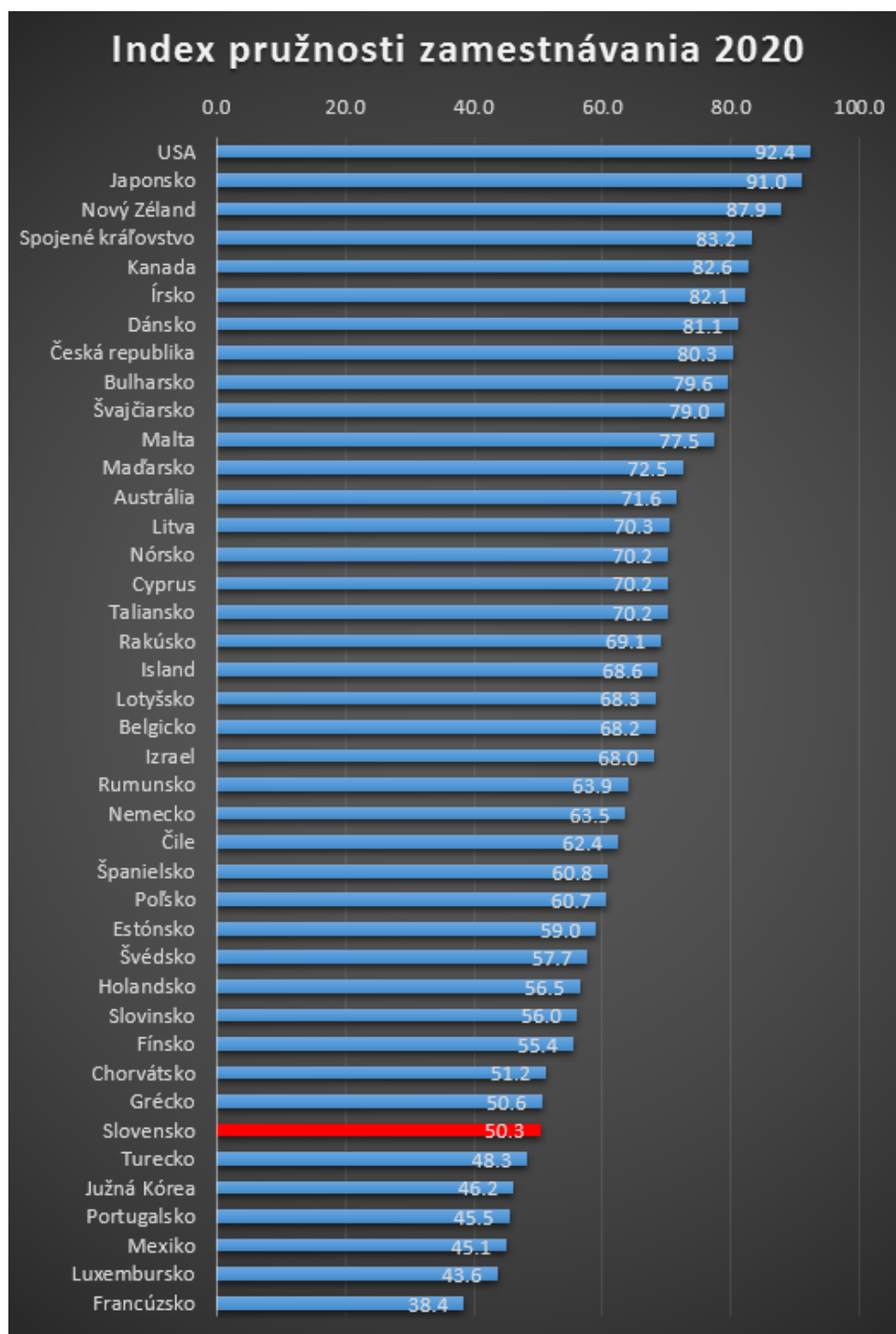
Na trhu práce v EÚ a OECD rastie význam mobility pracovnej sily ruka v ruku s ich potrebou či schopnosťou pracujúcich vybrať si pracovné miesta, ktoré zodpovedajú ich schopnostiam a záujmom. Tieto faktory priamo vytvárajú potrebu pružnejšej regulácie pracovných vzťahov. V tomto kontexte aj Európska komisia zdôrazňuje, že práve zmeny na trhu práce vytvorili nové formy zamestnania, nové obchodné modely a stimulovali vytváranie nových pracovných miest. Na druhej strane obchodné vojny, neistota ohľadom Brexitu, rast dotovaný lacnými úrokmi centrálnych bánk, oslabenie rozvíjajúcich sa trhov a geopolitické napätie vytvárajú riziká v globálnej ekonomike, čo vedie k spomaleniu hospodárskeho rastu.

Prečo je dôležitá pružnosť v zamestnávaní? **Väčšia flexibilita v zamestnávaní je potrebná na to, aby sa účastníci trhu práce,**

zamestnanci aj zamestnávateľia, mohli účinnejšie prispôbiť zmenám.

Flexibilita v regulácii zamestnávania môže byť pre účastníkov trhu prínosom pri prispôbovaní sa novým výzvam ako aj hrozbám. Podľa Európskej komisie (2017), flexibilná regulácia práce zabezpečuje dynamiku podnikania, rast ekonomiky, prispôbenie sa trhovým trendom, ako aj podporu vytvárania pracovných miest (ILO, 2003) a schopnosť pracovníkov presúvať sa z neproduktívnych do produktívnych sektorov (Hopenhayn a Rogerson, 1993; Martin a Scarpetta, 2012). Takáto regulácia trhu umožňuje zamestnávateľom a zamestnancom robiť účinné a včasné rozhodnutia nielen v období hospodárskej prosperity, ale aj v čase recesie. Napríklad jeden z najdôležitejších faktorov rýchleho a úspešného zotaveniu Nemecka z ekonomickej recesie spred dekády bola liberalizácia existujúcich pracovnoprávných vzťahov (Eichhorst, 2013).

Index flexibility zamestnávania 2020 bol vyvinutý v spolupráci s nezávislými inštitútmi zo Slovenska, Bulharska, Českej republiky, Estónska, Poľska a Litvy pomocou metodiky Svetovej banky a jej údajov z rokov 2006 až 2019. Štáty sú zoradené podľa porovnania ich zákonníkov práce, konkrétne ustanovení týkajúcich sa prijímania do zamestnania, pracovného času, pravidiel prepúšťania a nákladov prepúšťania platných k 30. máju predchádzajúceho roka.



Hlavné zistenia

• Lídrom rebríčka a krajinou s najvyššou pružnosťou zamestnávania sa stali Spojené štáty americké po tom, ako Dánsko zaviedlo najdlhšie limity výpovednej doby v OECD. Čelo rebríčka obsadili anglosaské krajiny, medzi ktoré sa dokázalo vtesnať Japonsko.

• **Slovensko sa umiestnilo na 35 mieste spomedzi 41 krajín, čo predstavuje pokles o 4 miesta oproti minulému roku.** Hlavnou príčinou tohto poklesu bola účinnosť druhej vlny zvyšovania príplatkov za nočnú, nadčas, a prácu cez víkendy, ku ktorej došlo 1.5. 2019.

• Porovnanie Indexu flexibility zamestnanosti 2020 s predchádzajúcim rokom ukazuje, že len minimum krajín v spodnej časti rebríčka zlepšilo svoje hodnotenie. Potvrdzuje sa tak tvrdenie, že tvorcovia politik sa zdráhajú reagovať na nové potreby trhu práce. Tieto zmeny obyčajne prichádzajú až v čase hospodárskej krízy, či spomalenia, a preto nadmerná regulácia stihne vyvolať nechcené negatíva. Politici by mali mať na pamäti, že reformovanie zákonníkov práce je všeobecne akceptovateľnejšie a priechodnejšie v čase rastúcej zamestnanosti.

• Z členských štátov EÚ majú najpružnejšie právne predpisy trhu práce Spojené kráľovstvo², Írsko a Dánsko. Právne systémy týchto štátov sú od Slovenska odlišné najmä v tom, že:

- pracovné zmluvy na dobu určitú sú povolené aj pre pracovné miesta trvalého charakteru;
- zákon neobmedzuje maximálne trvanie zmluvy na dobu určitú vrátane jej predĺženia;
- neexistujú žiadne zákonné obmedzenia týkajúce sa pracovného času (vrátane nočnej práce, nadčasov a týždennej práce dni odpočinku alebo sviatkov);
- Napríklad v Spojenom kráľovstve neexistuje žiadny zákonný limit na maximálnu dobu trvania pracovných zmlúv na dobu určitú a neexistuje ani zákonné minimum príplatku za nadčas, nočnú prácu alebo prácu v dňoch týždenného odpočinku.
- Poslednú priečku rebríčka vytrvalo okupuje Francúzsko. Právne predpisy v tejto krajine stanovujú jednu z najkratších maximálnych dĺžok zmluvy na dobu určitú (18 mesiacov), je tu najdlhšia povinná ročná dovolenka vo všetkých krajinách EÚ. Aj preto miera nezamestnanosti vo Francúzsku neklesla pod 4,5% už 42 rokov.

Ako vzniká index

Index predstavuje hodnotenie zákonných úprav a regulácií na trhu práce. Zisťuje, ako štát zasahuje do pracovných vzťahov.

Vysoká hodnota indexu ale neznamená absenciu ochrany zamestnanca. Nízka miera nezamestnanosti spojená s dostatočnou ponukou pracovných miest je druh ochrany, ktorú nedokáže žiadny zákonník práce zabezpečiť, len obmedziť. Trh práce sa však prirodzene aj bez silného zákonníka práce vyvíja a generuje rôzne stupne ochrany. Krajiny ako napr. Dánsko sa spoliehajú na trhu práce na dohodu medzi zamestnancami a zamestnávateľmi vo forme kolektívnych zmlúv. Takéto zmluvy môžu mať rôzne podoby, preto je trh práce v Dánsku považovaný za flexibilnejší ako napríklad trh práce vo Francúzsku.

Index flexibility zamestnávania pozostáva z ukazovateľov, ktoré pokrývajú kľúčové fázy pracovného procesu: **prijímanie zamestnancov, pracovný čas, prepúšťanie a náklady prepúšťania pre nadbytočnosť.** Každá fáza je hodnotená súborom ukazovateľov špecifických pre túto fázu.

Prijímanie zahŕňa reguláciu zmlúv na dobu určitú, minimálnej mzdy a skúšobnej doby.

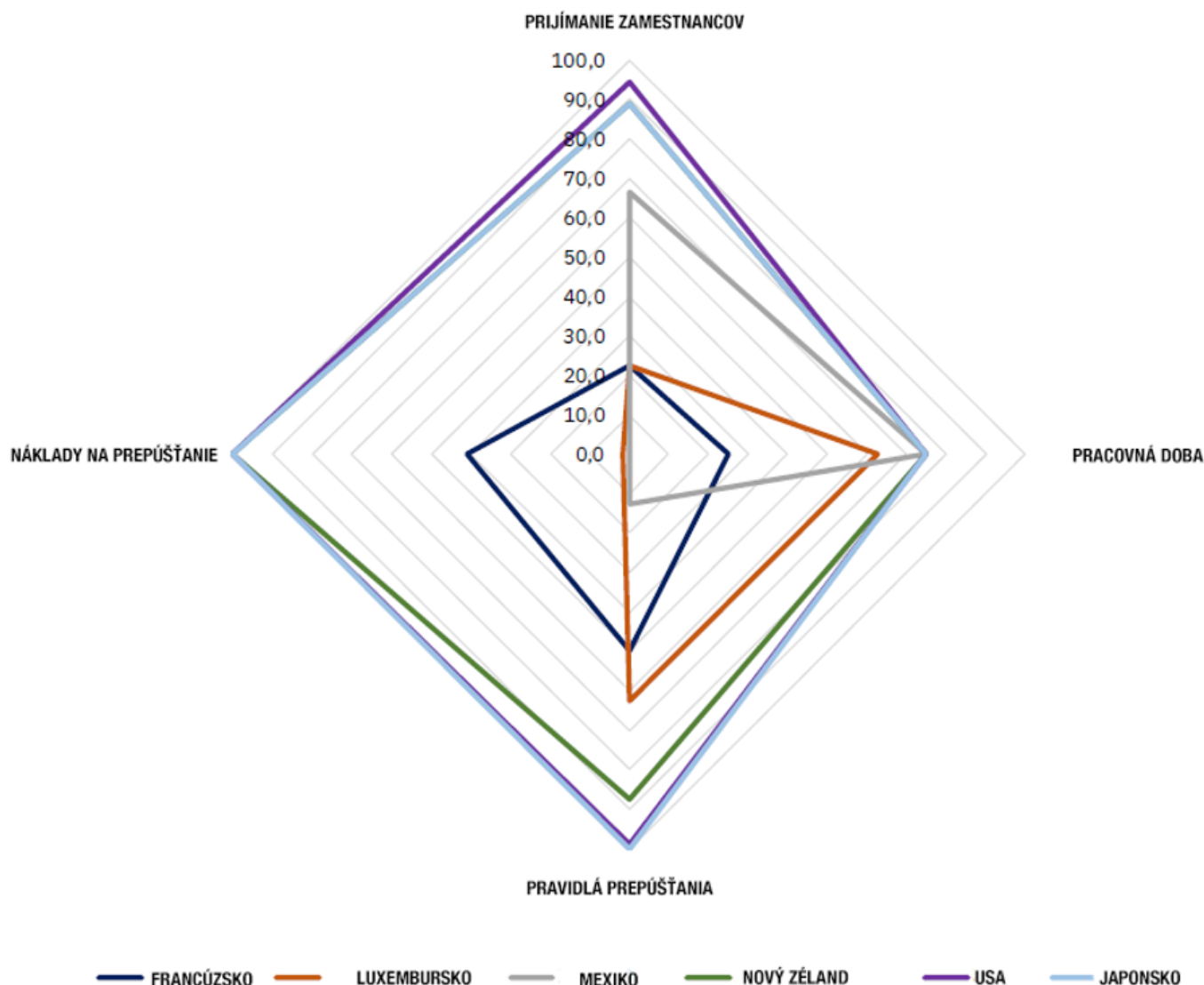
Regulácia pracovného času zahŕňa zákonné požiadavky na maximálny týždenný počet pracovných dní, práca počas dní odpočinku, nadčasy, obmedzenia nočnej práce, sviatky a počet dní dovolenky, ktoré nie sú dohodnuté na sektorovej úrovni.

Ukazovatele **pravidiel prepúšťania** a **nákladov prepúšťania** zahŕňajú možné dôvody ukončenia zamestnania, ďalšie povinnosti informovať tretie strany, obmedzenia pri prepúšťaní, výpovedné lehoty a regulácia výplaty odstupného.

Novinkou tohtoročného vydania indexu je zahrnutie kritéria pre výplatu podpory v nezamestnanosti pri odpracovaní jedného roka. Tam kde vzniká po odpracovaní jedného roka nárok na podporu, tam sa stráca ekonomický význam výplaty odstupného – prepustený zamestnanec má zabezpečenú náhradu príjmu. Tento ukazovateľ pomohol v rebríčku napríklad Novému Zélandu,

kde zákoník práce negarantuje odstupné, ale prepustenému zamestnancovi vzniká nárok na podporu v nezamestnanosti.

Nasledujúci graf ilustruje rozdiely medzi vybranými krajinami v rámci týchto štyroch premenných:



Z grafu je zrejmé, že Francúzsko zákonnými predpismi intenzívne reguluje všetky fázy zamestnaneckého pomeru. *Len obsah francúzskeho Zákoníka práce má 91 strán.* Miera nezamestnanosti tu dosahuje 8,5 %. S výnimkou Kanady majú všetky krajiny v prvej desiatke indexu mieru nezamestnanosti nižšiu ako 5 %. **Česká republika je na ôsmom mieste rebríčka s mierou nezamestnanosti 1,8 % a s takmer pol miliónom zamestnaných cudzincov.** Jej príklad tiež ukazuje, že atraktivnosť trhu práce pre zamestnancov nerobí zákoník práce ale ponuka pracovných miest.

Hodnoty, ktoré získali jednotlivé krajiny, nájdete v prílohe digitálnej verzie tohto dokumentu. Detaily metodológie³ a výsledky jednotlivých krajín⁴ nájdete na linkoch v poznámke pod čiarou.

Zmeny na Slovensku

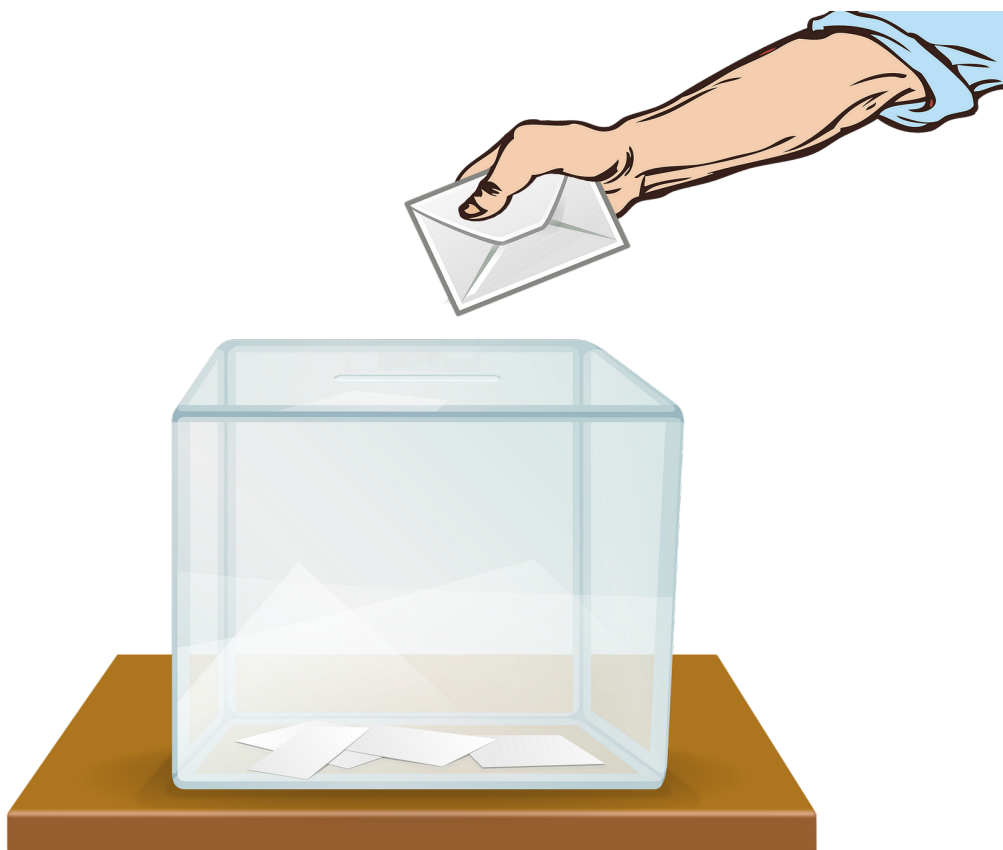
Klesajúca nezamestnanosť a rastúce mzdy zrušili akúkoľvek politickú motiváciu spružňovať zákoník práce, navyše vláda pod taktovkou strany SMER-SD, ktorá takmer 12 rokov ovláda sektor práce, žiadne zmeny nepripúšťa. Došlo naopak k plánovanému navýšeniu príplatkov ku mzde, čo sa prejavilo na zhoršení postavenia v indexe. V zákone sa síce rozšírila skupina zamestnancov s nárokom na päť týždňov dovolenky, ale táto zmena nemá vplyv na index, ktorý počíta s hodnotou platnou pre väčšinu zamestnancov.

Slovenský zákoník práce má ďaleko od toho, aby sme ho mohli nazvať pružný. Obmedzenia práce na dobu určitú, prípadne kombinácia vysokého odstupného a dlhej výpovednej doby sú hlavné príčiny nízkeho postavenia. O tom, ako ďaleko sme od „pružného“ zákoníka práce, sa môžeme presvedčiť, ak posúdime dopady prípadných zmien. **Ak by sa výpovedná**

doba skrátila na jeden mesiac a zrušila sa výplata odstupného v Zákonníku práce, Slovensko by si polepšilo o osem miest, naďalej by bolo v spodnej polovici rebríčka. Niektorí by mohli namietajúť, že prísny zákonník práce v Dánsku nahrádzajú kolektívne zmluvy, a kým na Slovensku nie je rozvinutá kultúra kolektívneho vyjednávania, potrebujeme silný zákonník práce. Domnievame sa však, že je to presne naopak. Kým bude platiť silný zákonník práce, ktorý prísne reguluje všetky aspekty pracovného pomeru, skutočne funkčné kolektívne vyjednanie nevznikne.

Na pružnejší trh práce, ktorý by motivoval zamestnávateľov tvoriť viac pracovných miest a zároveň vytvoril priestor na zmysluplné kolektívne vyjednanie, by sme potrebovali najmä zmeny v zákonníku práce v týchto oblastiach:

- uvoľnenie podmienok práce na dobu určitú, dnes je možné predĺžiť pomer na dobu určitú len dvakrát počas 24 mesiacov, pričom napr. v ČR môže byť kontrakt na 3 roky a predlžovaný počas 108 mesiacov
- zákon by nemal stanovovať minimálnu mzdu, resp. na výrazne nižšej úrovni v porovnaní s priemernou mzdou
- zákon by nemal stanovovať obmedzenia pre nočnú prácu, nadčasy, či dni voľna
- zákony by nemali stanovovať prísne pravidlá a náklady týkajúce sa prepúšťania (na Slovensku má zamestnanec nárok na výpovednú dobu, odstupné a následne aj dávku v nezamestnanosti, čo sú naraz dve platby, ktoré riešia tú istú situáciu)
- zákon by nemal vťahovať tretie strany do procesu ukončenia pracovného pomeru (napr. Úrady práce) a ani vyžadovať súhlas tretej strany (napr. odborárov) na prepustenie



Pružnosť na trhu práce a programy politických strán vo voľbách 2020

Väčšina politických strán uchádzajúcich sa o priazeň voličov vo februárových parlamentných voľbách sa vo svojich programoch venuje znižovaniu administratívnej záťaže, podpore zamestnávania dlhodobo nezamestnaných, či znižovaniu daňovo odvodovej záťaže. Konkrétne návrhy, ktoré by zvyšovali pružnosť zamestnávania, tak ako ju hodnotí nami prezentovaný index, až na malé výnimky (zníženie víkendových príplatkov strany SaS) chýbajú.

Naopak strany pružnosť zamestnávania chápú ako možnosti zamestnanca, ktoré vznikajú ako náklad/výdavok zamestnávateľa.

Strany navrhujú rôzne formy **skrátенých pomerov** (75 % úväzok pre rodičov strany Za ľudí), či povinnosť **zamestnávať pod hrozbou vyššej pokuty viac ľudí so zdravotným postihnutím** (koalícia PS/Spolu). Tieto opatrenia síce priamo nezhoršia postavenie Slovenska v indexe, ale rozhodne nespravia jednostranným prenesením nákladov na zamestnávateľa trh práce pružnejším. Pre postavenie Slovenska v budúcom hodnotení v indexe môže byť určujúce, ako sa strany postaví k **naviazaniu minimálnej mzdy na priemernú mzdu**. Zachovanie vysokého 60 % podielu k priemernej mzde **zhorší možnosti zamestnávateľov pri tvorbe nových pracovných miest**, čo sa prejaví na ďalšom poklese Slovenska v tomto indexe.

Záver

Potreba flexibility v pracovnoprávných vzťahoch rastie z objektívnych dôvodov na trhu práce. V prvom rade dochádza k zmenám na samotnom trhu práce - so zmenami foriem zamestnania a diverzifikáciou pracovnej sily. V druhom rade je tempo prichádzajúcich zmien (nové dane, regulácie) a rizík (Brexit, obchodné vojny) rýchlejšie, čo vyžaduje pohotovú reakciu zamestnávateľov aj zamestnancov. V neposlednom rade predstavuje prísna regulácia trhu práce prekážku najmä pre dlhodobo nezamestnaných ľudí a absolventov, a tieto regulácie vyvolávajú potrebu ďalšej vrstvy opatrení v podobe rôznych dotačných a diskriminačných politík.

V porovnaní s Indexom flexibility zamestnávania 2019 iba pár štátov uvoľnilo niektoré zo zásadných parametrov flexibility. To ukazuje, že EÚ a krajiny OECD sa zdráhajú modernizovať a liberalizovať svoje pracovné zákony, aby mohli uspokojiť potreby svojich hospodárstiev.

Pohľad do volebných programov kandidujúcich strán ukazuje, že ani v nasledujúcom volebnom období sa Slovensko posunu v rebríčku smerom hore nedočká. Politici na reformu zákonníka práce zabudli, pravdepodobne vplyvom klesajúcej nezamestnanosti a rastúcich miezd.

Tieto ukazovatele však neznamenaajú, že pri oslabení zahraničného dopytu opätovne nedôjde k zhoršeniu ekonomickej situácie. A práve rigidný zákonník práce bude predstavovať prekážku v prispôbovaní sa novým trendom.

Poznámky

¹ Anglická verzia je dostupná na stránke https://en.llri.lt/wp-content/uploads/2017/12/Employment-Flexibility-Index-2018_LFMI.pdf

² Index sa vzťahuje na stav k 30.5. 2019, teda pred Brexitom

³ https://iness.sk/sites/default/files/pictures/index_pruznosti_zamestnavania_2018x_1.pdf Svetová banka kalkuluje podiel nočnej mzdy vo vzťahu k základnej úrovni minimálnej mzdy. Minimálny príjem pokladničky ale musí byť 1,2 násobok minimálnej mzdy, preto je podiel príplatku nižší. V našom hodnotení dosahuje Slovensko hodnotu indexu 50,3, v hodnotení SB je o priechku nižšie s hodnotou 48,2.

⁴ <https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2019/12/Employment-flexibility-index2020-3.pdf>

⁵ <https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2019/12/Employment-flexibility-index2020-3.pdf>

Zdroje

Európska komisia (2017). Proposal DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on transparent and predictable working conditions in the European Union. COM/2017/0797 final - 2017/0355 (COD).

International Labor Organization (2003). Flexibilizing Employment: an Overview. International Labor Office, Geneva.

Hopenhayn, H., Rogerson, R. (1993). Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis. Journal of Political Economy, Vol. 101, No. 5.

Martin, J.P., Scarpetta, S. Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity in De Economist (2012) 160: 89.

Eichhorst, W. (2013). The European Labour Market - Success Through Flexibility and Mobility

KRAJINA	PRIJÍMANIE ZAMESTNANCOV					
	Je povolená zmluva na dobu určitú pre trvalé úlohy?	Maximálna dĺžka zmluvy na dobu určitú	Maximálna dĺžka zmlúv na dobu určitú (v mesiacoch)	Minimálna mzda na plný úväzok (USD za mesiac)	Podiel minimálnej mzdy k pridanej hodnote	Maximálna dĺžka skúšobnej doby (v mesiacoch)
Austrália	Nie	Bez limitu	Bez limitu	2 034	0,30	6
Rakúsko	Nie	Bez limitu	Bez limitu	1 756	0,29	1
Belgicko	Nie	Bez limitu	Bez limitu	2 399	0,40	0
Bulharsko	Nie	36	36	318	0,28	6
Kanada	Nie	Bez limitu	Bez limitu	1 844	0,34	3
Čile	Nie	12	12	451	0,24	n.a.
Chorvátsko	Áno	Bez limitu	Bez limitu	569	0,31	6
Cyprus	Nie	Bez limitu	30	1 047	0,35	24
Česká republika	Nie	36	108	698	0,26	3
Dánsko	Nie	Bez limitu	Bez limitu	00	0,00	3
Estónsko	Áno	60	120	595	0,22	4
Fínsko	Áno	Bez limitu	60	2 080	0,32	6
Francúzsko	Áno	18	18	1 803	0,33	2
Nemecko	Nie	Bez limitu	Bez limitu	1 802	0,30	6
Grécko	Áno	36	Bez limitu	868	0,28	12
Maďarsko	Nie	60	60	525	0,30	3
Island	Nie	24	24	2 725	0,29	3
Írsko	Nie	Bez limitu	Bez limitu	1 934	0,25	12
Izrael	Nie	Bez limitu	Bez limitu	1 449	0,27	n.a.
Taliansko	Nie	12	24	2 033	0,47	2
Japonsko	Nie	36	Bez limitu	1 568	0,27	n.a.
Južná Kórea	Nie	24	24	1 284	0,34	3
Lotyšsko	Áno	60	60	476	0,24	3
Litva	Nie	60	60	616	0,22	3
Luxembursko	Áno	24	24	2 771	0,31	6
Malta	Nie	48	48	863	0,27	6
Mexiko	Áno	Bez limitu	Bez limitu	141	0,13	1
Holandsko	Nie	24	24	1 005	0,16	2
Nórsko	Nie	Bez limitu	Bez limitu	2 115	0,38	3
Nový Zéland	Nie	48	48	2 985	0,30	6
Poľsko	Nie	33	33	595	0,34	3
Portugalsko	Áno	36	36	794	0,29	3
Rumunsko	Áno	36	60	497	0,36	3
Slovensko	Nie	24	24	588	0,26	3
Slovinsko	Áno	24	24	1 000	0,33	6
Španielsko	Áno	36	48	1 025	0,28	6
Švédsko	Nie	24	24	00	0,00	6
Švajčiarsko	Nie	120	120	00	0,00	3
Turecko	Áno	Bez limitu	Bez limitu	600	0,43	2
Veľká Británia	Nie	Bez limitu	Bez limitu	1 401	0,26	6
USA	Nie	Bez limitu	Bez limitu	2 578	0,27	n.a.

PRACOVNÝ ČAS												
KRAJINA	Dĺžka pracovného dňa	Maxim. počet pracovných dní v týždni	Priplatok za nočnú prácu (% hodinovej mzdy)	Priplatok za prácu v deň odpočinku (% hodinovej mzdy)	Priplatok za nadčas (% hodinovej mzdy)	Obmedzenia nočnej práce?	Obmedzenia práce cez sviatky?	Obmedzenia nadčasov?	Platená ročná dovolenka zamestnanca po prvom roku (v)	Platená ročná dovolenka zamestnanca po 5. rokoch (v pracovných)	Platená ročná dovolenka zamestnanca po 10. rokoch (v)	Priemerná dĺžka dovolenky (v pracovných dňoch)
Austrália	7,6	6	25	100	50	nie	nie	nie	20	20	20	20
Rakúsko	8,0	6	67	100	50	áno	nie	nie	25	25	25	25
Belgicko	7,6	6	00	00	50	áno	áno	nie	20	20	20	20
Bulharsko	8,0	6	7	00	50	áno	nie	áno	20	20	20	20
Kanada	8,0	6	00	00	50	nie	nie	áno	10	15	15	13
Čile	9,0	6	00	30	50	nie	nie	nie	15	15	15	15
Chorvátsko	8,0	6	00	00	00	áno	áno	nie	20	20	20	20
Cyprus	8,0	6	00	100	100	nie	nie	nie	20	20	20	20
Česká republika	8,0	6	10	10	25	nie	nie	nie	20	20	20	20
Dánsko	7,4	6	00	00	00	nie	nie	nie	25	25	25	25
Estónsko	8,0	5	25	00	50	áno	nie	nie	24	24	24	24
Fínsko	8,0	6	16	100	50	nie	nie	nie	30	30	30	30
Francúzsko	7,0	6	8	20	25	áno	áno	nie	30	30	31	30
Nemecko	8,0	6	00	00	00	nie	nie	nie	24	24	24	24
Grécko	8,0	6	25	75	28	nie	áno	nie	20	22	25	22
Maďarsko	8,0	5	15	50	50	nie	nie	áno	20	21	23	21
Island	8,0	6	40	40	77	nie	nie	nie	24	24	24	24
Írsko	8,0	6	00	00	00	nie	nie	nie	20	20	20	20
Izrael	8,8	6	00	50	25	nie	áno	nie	14	16	24	18
Taliansko	6,6	6	15	30	15	nie	nie	nie	26	26	26	26
Japonsko	8,0	6	25	35	25	nie	nie	áno	10	16	20	15
Južná Kórea	8,0	6	50	50	50	nie	nie	nie	15	17	19	17
Lotyšsko	8,0	6	50	00	100	nie	nie	nie	20	20	20	20
Litva	8,0	6	50	100	50	nie	nie	nie	20	20	23	21
Luxembursko	8,0	6	00	70	40	nie	áno	nie	26	26	26	26
Malta	8,0	6	00	100	50	nie	nie	nie	26	26	26	26
Mexiko	8,0	6	00	25	100	nie	nie	áno	6	14	16	12
Holandsko	8,0	6	00	00	00	nie	nie	nie	20	20	20	20
Nórsko	8,0	7	00	00	00	nie	nie	nie	20	20	20	20
Nový Zéland	9,0	6	00	00	40	nie	áno	nie	21	21	21	21
Poľsko	8,0	6	20	100	50	nie	nie	nie	20	20	26	22
Portugalsko	8,0	6	25	50	31	nie	áno	nie	22	22	22	22
Rumunsko	8,0	5	25	100	75	nie	nie	nie	20	20	20	20
Slovensko	8,0	6	40	100	25	nie	nie	nie	25	25	25	25
Slovinsko	8,0	6	75	100	30	nie	nie	nie	20	22	24	22
Španielsko	8,0	6	7	00	00	nie	nie	nie	22	22	22	22
Švédsko	8,0	6	00	00	00	nie	áno	nie	25	25	25	25
Švajčiarsko	9,0	6	25	50	25	áno	áno	nie	20	20	20	20
Turecko	7,5	6	00	100	50	áno	nie	nie	14	20	20	18
Veľká Británia	8,0	6	00	00	00	nie	nie	nie	28	28	28	28
USA	8,0	6	00	00	50	nie	nie	nie	00	00	00	00

Krajina	NÁKLADY PREPÚŠŤANIA							
	Výpovedná doba pri prepustení z dôvodu nadbytočnosti (po roku práce, v týždňoch)	Výpovedná doba pri prepustení z dôvodu nadbytočnosti (po 5 rokoch práce, v týždňoch)	Výpovedná doba pri prepustení z dôvodu nadbytočnosti (po 10 rokoch práce, v týždňoch)	Výpovedná doba pri prepustení z dôvodu nadbytočnosti (priemer)	Výška odstupného pre zamestnanca (po roku práce, v týždňoch)	Výška odstupného pre zamestnanca (po 5 rokoch práce, v týždňoch)	Výška odstupného pre zamestnanca (po 10 rokoch práce, v týždňoch)	Výška odstupného pre zamestnanca (priemerne, v týždňoch)
Austrália	2,0	4,0	4,0	3,3	4,0	10,0	12,0	8,7
Rakúsko	2,0	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Belgicko	8,0	18,0	33,0	19,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Bulharsko	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
Kanada	2,0	5,0	8,0	5,0	0,0	5,0	10,0	5,0
Čile	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	21,7	43,3	23,1
Chorvátsko	4,3	8,7	10,7	7,9	0,0	7,2	14,4	7,2
Cyprus	2,0	7,0	8,0	5,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Česká republika	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	13,0	13,0	11,6
Dánsko	13,0	17,3	26,0	18,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Estónsko	4,3	8,6	12,9	8,6	4,3	4,3	4,3	4,3
Fínsko	4,3	8,7	17,3	10,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Francúzsko	4,3	8,7	8,7	7,2	1,1	5,4	10,8	5,8
Nemecko	4,0	8,7	17,3	10,0	2,2	10,8	21,7	11,6
Grécko	0,0	0,0	0,0	0,0	8,7	13,0	26,0	15,9
Maďarsko	4,3	6,4	7,9	6,2	0,0	8,7	13,0	7,2
Island	13,0	13,0	13,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Írsko	1,0	4,0	6,0	3,7	0,0	11,0	21,0	10,7
Izrael	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	21,7	43,3	23,1
Taliansko	2,9	4,3	6,4	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Japonsko	4,3	4,3	4,3	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Južná Kórea	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	21,7	43,3	23,1
Lotyšsko	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	8,7	13,0	8,7
Litva	4,3	4,3	4,3	4,3	8,7	8,7	8,7	8,7
Luxembursko	8,7	17,3	26,0	17,3	0,0	4,3	8,7	4,3
Malta	2,0	8,0	12,0	7,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Mexiko	0,0	0,0	0,0	0,0	14,6	21,4	30,0	22,0
Holandsko	4,3	8,7	13,0	8,7	0,0	7,2	14,3	7,2
Nórsko	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nový Zéland	4,3	8,7	13,0	8,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Poľsko	4,3	13,0	13,0	10,1	4,3	8,7	13,0	8,7
Portugalsko	4,3	8,6	10,7	7,9	1,7	8,6	17,1	9,1
Rumunsko	4,0	4,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Slovensko	8,7	13,0	13,0	11,6	0,0	8,7	13,0	7,2
Slovinsko	4,3	5,1	6,6	5,3	0,9	4,3	10,8	5,3
Španielsko	2,1	2,1	2,1	2,1	2,9	14,3	28,6	15,2
Švédsko	4,3	13,0	26,0	14,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Švajčiarsko	8,7	8,7	13,0	10,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Turecko	4,0	8,0	8,0	6,7	4,3	21,7	43,3	23,1
Veľká Británia	1,0	5,0	10,0	5,3	0,0	3,5	8,5	4,0
USA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Pravidlá prepúšťania						
Krajina	Je potrebný súhlas tretej strany pri prepúšťaní zamestnanca?	Musí byť informovaná tretia strana, ak sa prepúšťa 9 a viac zamestnancov	Vyžaduje sa súhlas tretej strany pri prepúšťaní viac ako 9 zamestnancov?	Je povinné najprv preškolenie alebo presun na inú pozíciu pri prepúšťaní?	Sú chránené skupiny zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní?	Sú privilegovaní niektorí zamestnanci pri presune na inú pozíciu?
Austrália	nie	nie	nie	áno	nie	nie
Rakúsko	nie	áno	nie	nie	áno	áno
Belgicko	nie	nie	nie	nie	nie	nie
Bulharsko	nie	nie	nie	nie	nie	nie
Kanada	nie	nie	nie	nie	nie	nie
Čile	nie	áno	nie	nie	nie	nie
Chorvátsko	nie	áno	nie	nie	áno	áno
Cyprus	nie	áno	nie	áno	nie	áno
Česká republika	nie	nie	nie	nie	nie	nie
Dánsko	nie	nie	nie	nie	nie	nie
Estónsko	nie	nie	nie	áno	áno	nie
Fínsko	nie	áno	nie	áno	nie	áno
Francúzsko	nie	áno	nie	áno	áno	áno
Nemecko	nie	áno	nie	áno	áno	nie
Grécko	nie	áno	áno	nie	áno	nie
Maďarsko	nie	nie	nie	nie	nie	nie
Island	nie	nie	nie	nie	nie	nie
Írsko	nie	áno	nie	nie	nie	nie
Izrael	nie	nie	nie	nie	nie	nie
Taliansko	nie	áno	nie	áno	áno	áno
Japonsko	nie	nie	nie	nie	nie	nie
Južná Kórea	nie	áno	nie	nie	nie	áno
Lotyšsko	nie	nie	nie	áno	áno	nie
Litva	nie	nie	nie	áno	áno	nie
Luxembursko	nie	áno	nie	nie	nie	áno
Malta	nie	nie	nie	nie	áno	áno
Mexiko	áno	áno	áno	nie	áno	áno
Holandsko	áno	áno	áno	áno	áno	nie
Nórsko	nie	nie	nie	áno	nie	nie
Nový Zéland	nie	nie	nie	áno	áno	áno
Poľsko	nie	nie	nie	nie	nie	áno
Portugalsko	nie	áno	nie	áno	nie	nie
Rumunsko	nie	nie	nie	nie	áno	áno
Slovensko	nie	áno	nie	áno	nie	nie
Slovinsko	nie	nie	nie	nie	nie	nie
Španielsko	nie	áno	nie	nie	nie	nie
Švédsko	nie	áno	nie	áno	áno	áno
Švajčiarsko	nie	nie	nie	nie	nie	nie
Turecko	nie	nie	nie	nie	nie	áno
Veľká Británia	nie	nie	nie	nie	nie	nie
USA	nie	nie	nie	nie	nie	nie

Tím autorov

Index pružnosti zamestnávania bol pripravený analytikmi Lithuanian Free Market Institute (Litva) v spolupráci s INESS - Inštitútom ekonomických a spoločenských analýz (Slovensko), Institute for Market Economics (Bulharsko), Center for Economic and Market Analyses (Česká republika), Academy of Liberalism (Estónsko), Civil Development Forum (Poľsko). Report, ktorý bol publikovaný v angličtine, obsahuje okrem výsledkov indexu aj profily jednotlivých členských krajín. Poradie Slovenska je v anglickom vydaní odlišné, o jedno miesto horšie, nakoľko v slovenskej verzii kalkuluje so skutočnou úrovňou minimálnej mzdy, ktorá je pri predavačke 1,2 násobok základnej sadzby.



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



INDEX OPATROVATEĽSKÉHO ŠTÁTU 2019

Index mapuje sklon štátov k starostlivosti o občana (paternalizmu) od roku 2016. Rebríček zostavuje iniciatíva EPICENTER network, ktorá združuje viaceré európske think-tanky. INESS pri zostavovaní rebríčka poskytuje relevantné informácie o Slovensku.



INDEX PRUŽNOSTI ZAMESTNÁVANIA 2019

Krajiny, ktoré legislatívne určujú menej parametrov pracovného pomeru majú pružnejší trh práce. Lídrom rebríčka je Dánsko, kde zákon neurčuje ani minimálnu mzdu, ani dĺžku pomeru na dobu určitú, neukladá povinnosť vyplácať odstupné.



INDEX ZDRAVIE ZA PENIAZE

Slovenské zdravotníctvo ročne spotrebuje viac ako 5 miliárd eur. Ako je na tom v porovnaní s inými krajinami a ako by na tom mohlo byť? Relevantných medzinárodných porovnaní je prekvapivo málo, preto sa INESS rozhodol prispieť vytvorením vlastného indexu nazvaného Zdravie za peniaze.