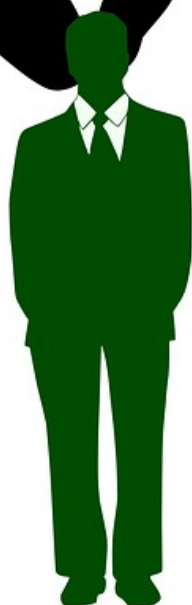


INDEX PRUŽNOSTI ZAMESTNÁVANIA 2018



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)



Táto publikácia vznikla vďaka podpore the Rising Tide Foundation. Názory v tejto publikácii sú dielom jej autorov a nemusia reflektovať postoje the Rising Tide Foundation



INESS, Bratislava, 2018

Obsah

Zhrnutie 1

Úvod 2

Ekonomické argumenty podporujúce pružnosť zamestnávania 2

Index pružnosti zamestnávania 2

Ako vzniká index? 3

Porovnanie krajín 4

Obmedzenia indexu 5

Kde je priestor na zlepšenie na Slovensku 5

Vplyv sociálneho balíčka na Index pružnosti zamestnávania Slovenska 5

Má Dánsko skutočne najpružnejší trh práce? 6

Metodológia indexu 7

Zdroje 10

Poznámky 11

ZHRNUTIE

- Index pružnosti zamestnávania hodnotí legislatívu krajín v oblasti vzniku pracovných miest, pracovného času a ukončenia pracovného kontraktu. Posudzovaný je stav legislatívy platný v roku 2017. Zdrojom údajov je Svetová Banka
- Slovensko sa umiestnilo na 26 mieste zo zoznamu 41 krajín, ktorý obsahuje krajiny EÚ a OECD. Česká republika, Maďarsko aj Rakúsko majú flexibilnejšiu reguláciu trhu práce. Len Poľsko má v stredoeurópskom regióne prísnejší Zákonník práce
- Najvyššiu pružnosť na trhu práce dosahuje legislatíva Dánska, ktorá definuje len minimum obmedzení pre pracovné pomery. Stanovenie minimálnej mzdy a väčšiny podmienok vzniku a ukončenia pracovného pomeru je ponechané čisto na dohodu zamestnávateľov a zamestnancov
- Vyššia pružnosť na trhu práce zvyšuje šance nízkokvalifikovanej pracovnej sily, mladých, či žien nájsť si pracovné miesto.
- Prísna regulácia pracovných miest znižuje ochotu zamestnávateľov vytvárať pracovné miesta a predlžuje obdobie, v ktorom sa ekonomika vyrovnáva s následkami ekonomického poklesu
- Aktuálny návrh príplatkov by posunul Slovenskú republiku v rebríčku z 26 miesta na 36 miesto

ÚVOD

Táto správa prezentuje Index pružnosti zamestnávania (Employment flexibility index) za rok 2017 pre členské štáty Európskej Únie (EÚ) a Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD). Je založená na údajoch Svetovej banky¹ týkajúcich sa regulácie zamestnaneckej práce a metodológii, ktorá sa používala na zostavovanie Indexu rigidity zamestnávania. Ten publikovala Svetová banka do roku 2012, dodnes však zbiera podkladové údaje. Práve na ich základe bol zostavený Index pružnosti zamestnávania.

Hodnotenie za rok 2017 bolo spracované šiestimi expertmi z Litvy, Slovenska, Estónska, Poľska, Bulharska a Českej republiky s cieľom podporiť širšiu debatu o regulácii trhu práce a upozorniť na dôležitosť flexibilných podmienok zamestnávania ľudí. V štúdií, na ktorú nájdete odkaz v Zdrojoch na konci dokumentu, sú k dispozícii profily členských krajín EÚ.

Regulácia zamestnávania je kontroverznou otázkou. Intenzívne sa diskutuje v jednotlivých krajinách a jej hlavným cieľom je nájsť rovnováhu medzi efektívnosťou trhu práce a primeranou ochranou pracovníkov. Politika trhu práce ovplyvňuje nielen úroveň zamestnanosti, ale všeobecne ovplyvňuje ekonomickú výkonnosť krajiny. Stupeň ochrany zamestnanosti a flexibilita zamestnávania sa značne líši v jednotlivých krajinách.

Index pružnosti zamestnávania zahŕňa ukazovatele týkajúce sa nábora, pracovného času, pravidiel prepúšťania a nákladov na prepustenie zamestnanca. Tieto ukazovatele sú zostavované na základe istých predpokladov o zamestnancovi a dobe trvania jeho pracovného pomeru. Len tak bolo možné dosiahnuť porovnateľnosť jednotlivých krajín, pretože regulácia zamestnávania je širokospektrálna a nie všetky jej pravidlá sú začlenené v legislatíve všetkých krajín.

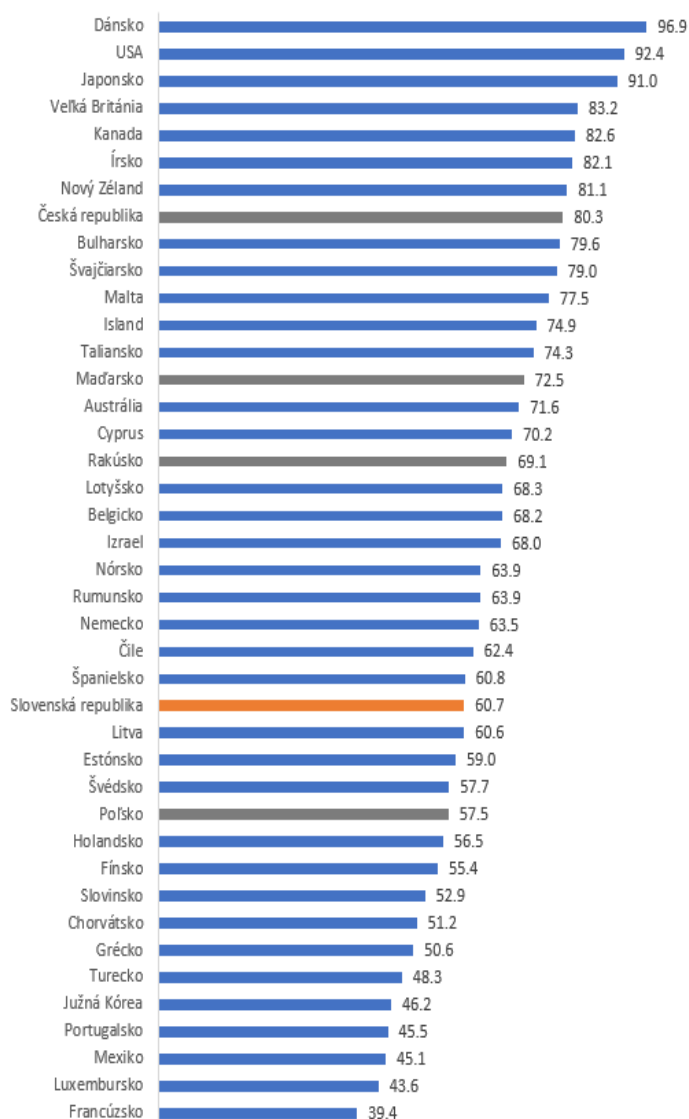
Ekonomické argumenty podporujúce pružnosť zamestnávania

Prísna regulácia práce je spojená s vyšším podielom neformálnej ekonomiky, nízkou mierou účasti na oficiálnom trhu práce a vyššou mierou nezamestnanosti². Takáto regulácia môže tiež viesť k dvojúrovňovému³ trhu práce s dlhodobými negatívnymi dôsledkami na produktivitu a konkurencieschopnosť⁴. Rast produktivity je v ekonomikách s vysokou úrovňou ochrany zamestnanosti pomalší, pretože nadmerná regulácia odrádza od vytvárania pracovných miest a zabraňuje tomu, aby sa pracovníci premiestňovali z pracovných miest s nízkou produktivitou na miesta s vysokou produktivitou. Navyše prísna a nadmerná regulácia práce je spojená so segmentáciou trhu práce a obmedzenými pracovnými príležitosťami, či vyššou nezamestnanosťou⁵, najmä medzi mladými pracovníkmi a ženami. Ochrana zamestnanosti ovplyvňuje aj vstupné a výstupné náklady podnikov na trh⁶ a náklady na prispôsobovanie pracovnej sily, čo prispieva k spomínanej dvojúrovňovej regulácii trhu práce⁷. Vyšší stupeň ochrany majú zamestnanci s bohatými skúsenosťami a pomerom na dobu určitú, nižší stupeň ochrany majú čerství absolventi s pomerom na dobu určitú. Táto dualita trhu práce je považovaná za neoptimálny spôsob dosiahnutia pružnosti trhu práce, pretože môže brániť rozvoju ľudského kapitálu. Bez ohľadu na vyššie uvedené pozitíva sa však reformy zamerané na dereguláciu a vyššiu pružnosť tradičných trhov stretávajú s veľkým odporom.

Index pružnosti zamestnávania

Čím vyššia je hodnota indexu, tým vyššia je pružnosť zamestnávania v danej krajine. Inak povedané, tým menej legislatíva štátu obmedzuje vznik, priebeh a zánik pracovného pomeru. Slovensko sa v štatistike 41 krajín pozostávajúcej z krajín EÚ a OECD umiestnilo na 26 priečke. 15 posudzovaných krajín má menej pružnú legislatívu zamestnávania ako SR.

Index pružnosti zamestnávania

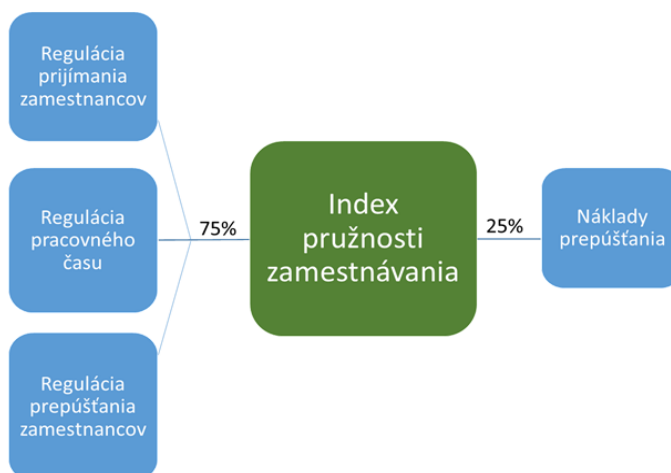


Obrázok 1: Rebríček krajín Indexu pružnosti zamestnávania za rok 2017

Zdroje: Autori na základe údajov Svetovej banky

Ako vzniká index?

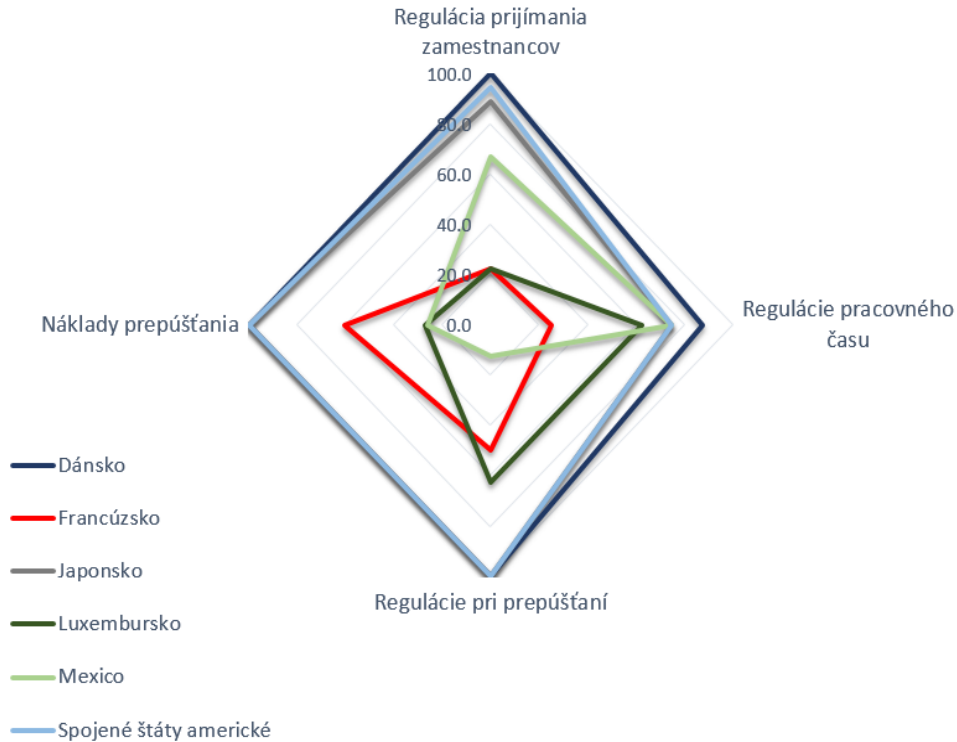
Pri výpočte indexu sa posudzujú ustanovenia Zákonníka práce⁸, ktoré majú vplyv na zamestnávanie. Index pozostáva z dvoch kategórií. 75% váhu majú vybrané paragrafy, ktoré ovplyvňujú pracovný pomer od jeho vzniku po ukončenie. Zvyšnú, 25% váhu má regulácia finančných nákladov zamestnávateľa, ktoré nastanú po ukončení pracovného pomeru (výplata odstupného). Postup výpočtu indexu a obsah jednotlivých kategórií sú popísané v časti Metodológia indexu.



Obrázok 2: Štruktúra Indexu a jednotlivé váhy

Porovnanie krajín

Pracovná legislatíva poskytuje najvyššiu mieru flexibility v Dánsku, Japonsku a Spojených štátoch amerických. Na nasledujúcom grafe vidieť, v ktorých kategóriách indexu zaostávajú krajiny ako Francúzsko, či Mexiko, ktoré majú prísnu reguláciu.



Krajiny s vysokým indexom majú flexibilné pravidlá pri prepúšťaní z dôvodu nadbytočnosti a žiadne osobitné náklady zamestnávateľa na prepúšťanie z dôvodu nadbytočnosti;

- zamestnávateľia v krajinách s vysokou mierou pružnosti nemusia oznamovať ani získať súhlas od tretej strany, ak je prepustený jeden až deväť zamestnancov, nemajú povinnosť ohrozených zamestnancov rekvalifikovať, či ich opätovne zaradiť pred prepustením, v prípade prepúšťania alebo nadbytočnosti sa neuplatňujú žiadne pravidlá prednosti týchto zamestnancov,

- zmluvy na dobu určitú sú povolené na trvalé úlohy a neexistujú žiadne obmedzenia pre maximálnu dĺžku zmlúv na dobu určitú vrátane počtu jej obnovení;

- zákonom nie je definovaná povinná minimálna mzda;

- žiadne obmedzenia sa nevzťahujú na nočnú prácu, nadčas a prácu počas víkendu (s výnimkou Japonska, kde je obmedzená práca nadčas);

- platená ročná dovolenka v pracovných dňoch sa pohybuje od 25 dní v Dánsku až po nulu v Spojených štátoch amerických;

Na druhej strane Francúzsko, Luxembursko a Mexiko majú najmenej flexibilnú reguláciu zamestnávania, pokiaľ ide o prijímanie a prepúšťanie zamestnancov.

- Francúzsko a Luxembursko majú prísne právne predpisy pri prijímaní zamestnancov a regulácie pracovného času. Okrem toho má Luxembursko vysoké náklady na prepustenie a Mexiko má prísnu reguláciu aj prepustenia v prípade nadbytočnosti aj kvôli vysokým nákladom;

- vo Francúzsku a Luxembursku nemôžu byť uzavreté zmluvy na dobu určitú na trvalé úlohy a maximálna dĺžka zmlúv na dobu určitú vrátane všetkých obnovení nemôže presiahnuť 18 mesiacov vo Francúzsku a 24 mesiacov v Luxembursku;
- Luxembursko má jednu z najvyšších minimálnych miezd za prácu na plný úväzok,
- Izrael, Turecko a Čile ukladá zamestnávateľom povinnosť vyplatiť zamestnancovi po desiatich odpracovaných rokoch, v prípade jeho prepustenia, desať násobok mesačnej mzdy;

Obmedzenia indexu

Index pružnosti zamestnávania má prirodzene svoje limity. Je to dané tým, že samotná metodológia predpokladá viaceré zjednodušenia, aby bolo možné rozdielnu legislatívu krajín porovnávať. Stanovenie hodnôt jednotlivých premenných je do istej miery arbitrárne, a zároveň ostatné parametre trhu práce, ako napríklad miera nezamestnanosti, veková štruktúra zamestnancov, bohatstvo krajiny, či spoľahlivosť súdneho systému ovplyvňujú to, do akej miery ustanovenia pôsobia reštriktívne, alebo nie. Ako príklad môžeme uviesť rozdielny vplyv minimálnej mzdy na vyspelých trhoch a v rozvojových ekonomikách, alebo v zaostávajúcich regiónoch (minimálna mzda má väčší vplyv na tvorbu pracovných miest v Kežmarku, ako v Bratislave).

Druhá skupina výhrad k indexu spočíva v skutočnosti, že jeho výpočet sa opiera hlavne o regulácie a náklady, pričom nehodnotí „pozitíva“ týchto regulácií. Kritici indexu upozorňujú na to, že ochrana zamestnanca zvyšuje jeho „komfort“. Tieto kritické hlasy pochádzali predovšetkým z Francúzska, ktorého Zákonník práce má viac ako 1000 strán. Tento rozpor sa stal aj dôvodom, prečo Svetová banka prestala oficiálne zverejňovať tento index, hoci naďalej zbiera podkladové údaje.

Kde je priestor na zlepšenie na Slovensku

Pozíciu Slovenska najviac určujú podmienky prijímania a prepúšťania zamestnancov. **Regulácia pri vzniku pracovného pomeru patrí k tým prísnejším, len päť krajín z 41 ju má prísnejšiu.**

Pozíciu Slovenska negatívne ovplyvňuje pružnosť pri pracovných zmluvách na dobu určitú. Zákonník práce ich síce umožňuje, ale maximálna povolená dĺžka dva roky pri opakovanom predĺžení je relatívne nízka, ak ju porovnáme s **možnosťou 5 ročnej práce na dobu určitú vo Fínsku, 9 ročnej v ČR, alebo 10 ročnej v Švajčiarsku**. Platí pritom, že čím dlhšia je možnosť pomeru na dobu určitú, tým ochotnejší sú zamestnávateľia vytvárať pracovné miesta v prípade neistoty dopytu po ich produkcii.

Osobitným problémom sú aj výdavky pri ukončení pracovného pomeru, ktoré patria na Slovensku medzi najvyššie, tridsať krajín zákonom predpisuje nižšie výdavky. Dalo by sa hovoriť o paradoxe, keď výplata odstupného je povinná i napriek tomu, že zamestnanci sú povinne poistení pre prípad straty zamestnania a teda majú garantovanú náhradu príjmu (vo výške 50% vymeriavacieho základu).

Na druhú stranu boli doteraz Zákonníkom práce relatívne pružne nastavené podmienky pracovného času, resp. regulácia počtu hodín práce nadčas a v noci. Tieto mali voľnejšie nastavené len 4 krajiny,

Vplyv sociálneho balíčka na Index pružnosti zamestnávania Slovenska

V decembri 2017 bol v parlamente ako poslanecký návrh predložený tzv. Sociálny balíček, ktorý radikálne zvyšoval príplatky za prácu. Po kritike zo strany zamestnávateľov a odbornej verejnosti vládna koalícia ustúpila a pripustila rokovania. Výsledkom je mierne okresaný návrh novely Zákonníka práce, ktorý bude následne schvaľovať parlament. Konečné hodnoty príspevkov by mali platiť od 1.5.2019, rok 2018 bude prechodný s mierne nižšími príspevkami. Konečné výšky príspevkov by mali byť:

- Príplatky za nočnú prácu by sa mali zvýšiť z 20% hodinovej minimálnej mzdy na 40%. Na rizikových praco-

viskách na úroveň 50%. Zamestnávateľia do 20 zamestnancov, a prevádzky s prevažujúcou nočnou prácou majú možnosť dosiahnuť po dohode so zamestnancami, alebo odborármi zvýhodnenie na 35%.

- Príplatky za prácu v sobotu doteraz Zákonník práce neurčoval, návrh ich zavádza na úrovni 50% minimálnej hodinovej mzdy. Zamestnávateľia do 20 zamestnancov, a prevádzky s pravidelnou víkendovou prácou majú možnosť dosiahnuť po dohode so zamestnancami, alebo odborármi zvýhodnenie na 45%.
- Príplatky za prácu v nedeľu doteraz Zákonník práce neurčoval, návrh ich zavádza na úrovni 100% minimálnej hodinovej mzdy. Zamestnávateľia do 20 zamestnancov, a prevádzky s pravidelnou víkendovou prácou majú možnosť dosiahnuť po dohode so zamestnancami, alebo odborármi zvýhodnenie na 90%.
- Príplatky za prácu vo sviatok doteraz Zákonník práce neurčoval, návrh ich zvyšuje na 100% priemerného zárobku zamestnanca.

Ak by navrhované zmeny parlament prijal, znamenalo by to posun Slovenska v rebríčku Indexu pružnosti zamestnávania. **Jeho prijatie by Slovensko odsunulo na šieste miesto od konca**⁹.

Ak predpokladáme, že modelové pokladničky v rebríčku Svetovej banky zarábajú minimálnu mzdu, tak zvýšenie príplatkov bude v medzinárodnom porovnaní platnom v roku 2017 znamenať:

Nočná práca – v porovnaní so 41 krajinami EÚ+ OECD bude mať len 5 krajín vyšší príplatok za nočnú prácu definovaný národnou legislatívou

Víkendová práca – Slovensko bude jednou z 11 krajín zo 41, kde príplatok za prácu cez víkend (v nedeľu) bude dosahovať 100% mzdy.

Dopady sociálneho balíčka budú výrazné, najmä radikálny nárast odmeňovania za prácu cez víkend. Práca cez víkend by tak mala byť podľa zákona odmeňovaná viac nielen ako v Dánsku, Rakúsku, či Švajčiarsku, ale dokonca viac aj ako vo Francúzsku (20% príplatok).

Atraktivita Slovenska z pohľadu tvorby pracovných miest nielen zahraničných ale aj domácich investorov poklesne. Zvyšovanie príplatkov v „dobrých“ ekonomických časoch zároveň vytvára do predpoklady pre výraznejšie problémy v budúcnosti, v čase krízy a ekonomického spomalenia.

Má Dánsko skutočne najpružnejší trh práce?

Cieľom indexu je kvantifikovať dopady národnej legislatívy, ktorá má vplyv na trh práce. Index ako taký je teda hodnotením legislatívy, v prípade SR Zákonníka práce, nie hodnotením trhu práce ako takého. Zamestnávanie pritom môže byť významne ovplyvňované najmä kolektívnymi zmluvami, ktoré sa môžu vzťahovať na veľké podniky, prípadne na celé sektory. Keďže nie je v schopnostiach analytikov zhodnotiť regulácie rôznych kolektívnych zmlúv (iné výhody/obmedzenia má Kolektívna zmluva v priemysle, a iné napr. v kultúrnych zariadeniach), nie sú tieto posudzované v indexe.

Dánsky pracovný trh je známy práve veľkou intenzitou kolektívneho vyjednávania, ktoré významne reguluje väčšinu zamestnávateľov a ich tvorbu pracovných miest. Zákonník práce síce nedefinuje minimálnu mzdu, ale tá je definovaná v podstate pre celé sektory práve v kolektívnych zmluvách, ktoré pokrývajú 80% zamestnancov¹⁰. Týka sa to nielen priemyslu ale dokonca aj reštauračných zariadení, pričom nie je stanovená len jedna hodnota, ale niekoľko úrovní v závislosti od náročnosti práce.

Podobný príklad sa dá uviesť aj v prípade odstupného v Rakúsku. Zákony priamo od zamestnávateľa nevyžadujú platbu odstupného pri ukončení pracovného pomeru, ale pravidelné mesačné príspevky súkromných zamestnávateľov do fondu, z ktorého zamestnanci dostávajú odstupné¹¹. Ak spočítame uvedené príspevky, tak za necelých 6 rokov zamestnávateľ odvedie do fondu jednu celú mzdu zamestnanca.

Uvedené príklady je treba vziať v úvahu pri interpretovaní indexu. V spôsobe, ako je teraz konštruovaný, index hovorí o tom, ako pracovný trh reguluje štát. Najpružnejšiu legislatívu tak majú najmä (neplatí to všeobecne) tie krajiny, kde existuje ako tak funkčné vyjednávanie zamestnancov a zamestnávateľov. Hoci vo výsledku konkrétne premenné môžu byť prísnejšie, ako centrálné stanovené legislatívou, je možné sa na tento prístup pozerať ako na efektívnejší, vhodnejší. V Dánsku totiž nie je možné, aby o minimálnej mzde rozhodoval úradník na Ministerstve práce, ktorý podlieha politickým tlakom a motiváciám. Definícia týchto parametrov je ponechaná zúčastneným stranám, pričom oblasti ekonomiky, ktoré nie sú kolektívnym vyjednávaním ovplyvnené, požívajú vysokú mieru voľnosti. Týka sa to najmä nových malých projektov, ktoré tak dostávajú potrebnú voľnosť. To je možné dať to kontrastu s centralistickým prístupom, ktorý zväzuje rovnako priemyselné giganty a začínajúce start-upy.

Metodológia indexu

Údaje Doing Business o regulácii práce sa zhromažďujú štandardným spôsobom a to vykonaním prieskumu a overovania údajov. Údaje sú založené na podrobnom dotazníku o regulácii zamestnávania, ktorý vyplnili právnici a predstavitelia verejných organizácií vo svojich krajinách. Aby sa zabezpečila porovnateľnosť v rôznych ekonomikách v čase, dotazník používa jednoduchý obchodný prípad založený na nasledujúcich predpokladoch:

Pracovník:

- je pokladník/čka v supermarkete alebo obchode s potravinami, vo veku 19 rokov, s jedným rokom pracovných skúseností;
- je zamestnancom na plný úväzok so zmluvou na dobu neurčitú;
- nie je členom odborovej organizácie, pokiaľ nie je členstvo povinné.

Zamestnávateľ:

- je spoločnosť s ručením obmedzeným (alebo jej ekvivalent v hospodárstve);
- prevádzkuje supermarket alebo obchod s potravinami v najväčšom meste krajiny;
- má 60 zamestnancov;
- podlieha zmluvám o kolektívnom vyjednávaní, ak tieto dohody pokrývajú viac ako 50% odvetvia maloobchodu s potravinami a vzťahujú sa aj na spoločnosti, ktoré sa vyjednávania nezúčastňujú;
- dodržiava všetky zákony a predpisy, ale neposkytuje pracovníkom viac výhod než tie, ktoré sú stanovené zákonom, nariadením alebo (ak je to uplatniteľné) kolektívnymi zmluvami.

Rebríček krajín je zostavený na základe indexu pružnosti zamestnávania, kde vyššia hodnota indexu znamená pružnejšiu reguláciu práce. Index je zostavený na základe hodnotenia nasledujúcich kategórií:

1. Regulácia prijímania zamestnancov zahŕňa zmluvy na dobu určitú a predpisy o minimálnej mzde
2. Regulácia pracovného času zahŕňa príplatky a limity na nočnú, nadčasovú a víkendovú prácu a počet dní platenej dovolenky;
3. Regulácie pri prepúšťaní hodnotia záväzné právne požiadavky na prepúšťanie z ekonomických dôvodov a nadbytočnosti;
4. Náklady na prepustenie zahŕňajú požiadavky na povinné oznamovanie, odstúpné a sankcie platné pri ukončení pracovného pomeru, vyjadrené v týždňoch platu a zahŕňajú dávky v nezamestnanosti po roku zamest-

ania.

Každá kategória sumarizuje hodnotenie viacerých premenných, ktoré sa v hodnotení posudzujú (napr. dĺžka zmluvy na dobu určitú). Premenné sú normalizované, tzn. nadobúdajú hodnotu 0 až jedna. Z hodnôt jednotlivých premenných sa aritmetickým priemerom stanoví výsledná hodnota danej kategórie, ktorá je upravená na škálu 1 až 100. Výsledná hodnota indexu je stanovená ako súčet priemeru prvých troch kategórií s váhou 75% a štvrtej kategórie s váhou 25%. Postup výpočtu je graficky znázornený pri popise kategórie Regulácia prijímania zamestnancov:

Regulácia prijímania zamestnancov

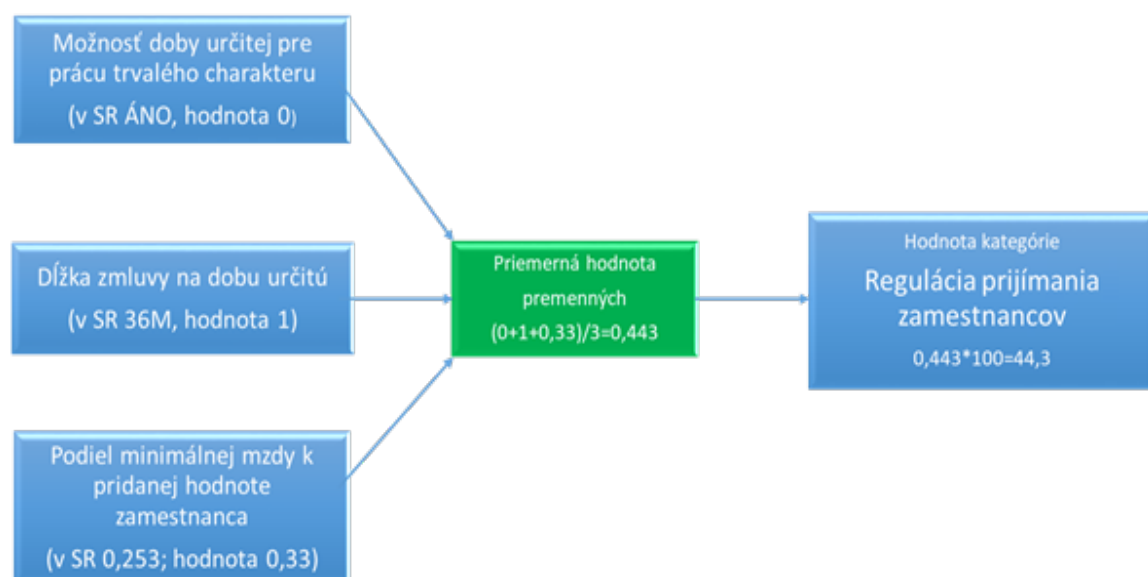
Údaje databázy o procesoch prijímania zahŕňajú otázky týkajúce sa:

- regulácie zmlúv na dobu určitú pre trvalé úlohy a maximálnu dobu trvania takýchto zmlúv;
- minimálnej mzdy a jej pomeru k priemernej pridanej hodnote zamestnanca;
- dĺžky maximálnej skúšobnej doby pre stálych zamestnancov;

Príklad hodnotenia premenných v kategórii regulácia prijímania zamestnancov:

- Ak umožňuje legislatíva pomer na dobu určitú pre práce trvalého charakteru, krajina získa hodnotu 0, ak nie, hodnotu 1; Slovensko získalo hodnotu 0
- Ak je dĺžka opakovanej zmluvy na dobu určitú kratšia ako 36 mesiacov, krajina získa hodnotu 1, kratšia ako 60 mesiacov hodnotu 0,5, a dlhšia ako 60 mesiacov 0; Slovensko umožňuje maximálne 24 mesiacov, preto získalo hodnotu 1
- Podiel mzdy k priemernej pridanej hodnote zamestnanca: hodnota 0 ak je MM nižšia ako 0,25 priemernej pridanej hodnoty; 0,33 ak je nižšia ako 0,5; 0,67 ak je nižšia ako 0,75; a 1 ak je vyššia ako 0,75; Slovensko získalo 0,33

Priemer vyššie uvedených hodnôt, ktoré získalo Slovensko, je 0,443, hodnota upravená na škále 0-100 sa upraví na 44,3. Táto hodnota vstupuje do výsledného výpočtu indexu.



Obrázok 4: Výpočet hodnoty kategórie Regulácia prijímania zamestnancov

Zmluvy na dobu určitú umožňujú podnikom vyrovnávať sa s neočakávanými výkyvmi dopytu, nahraďovať zamestnancov na dovolenke, materskej dovolenke alebo v práceneschopnosti a zamestnať pracovníkov so špecializovanými zručnosťami na vykonávanie konkrétnych projektov. Svetová banka zdôrazňuje význam zmlúv na dobu určitú pre diela trvalého charakteru. Posudzuje sa tak, či legislatíva stanovená na dobu určitú umožňuje flexibilitu pri uspokojovaní dopytu po sezónnej práci, dočasnej výmene zamestnancov na materskej dovolenke, ako aj znižovanie rizika spojeného so začatím inovatívnych činností, ktoré nezabezpečujú návratnosť investícií alebo nie. **Možnosť uzatvárať takéto zmluvy povzbudzuje zamestnávateľov, aby prijímali nezamestnaných pracovníkov, najmä mladých pracovníkov, a uľahčili tak vstup nových zamestnancov na trh práce, čo im umožní získať skúsenosti a poskytnúť prístup k profesionálnym sieťam, ktoré im nakoniec umožnia nájsť si trvalé pracovné miesta.**

Hoci zákony o minimálnej mzde majú za cieľ chrániť pracovníkov, prinášajú nepriaznivé výsledky vrátane zníženia celkovej zamestnanosti, najmä medzi mladými pracovníkmi. Ostatné účinky sa prejavujú dlhodobo počas období hospodárskej recesie. **Empirické dôkazy naznačujú, že regulácia minimálnych miezd môže mať vplyv na úroveň zamestnanosti, čo vedie k zvýšeniu počtu zamestnancov na kratší pracovný čas a k prechodu z formálneho na neformálne zamestnanie.** Zvýšenie minimálnych miezd má mimoriadny negatívny vplyv na neziskové spoločnosti a spoločnosti s nízkymi ziskami, ako aj na spoločnosti, ktoré zamestnávajú veľa ľudí s minimálnymi mzdami. Vyššie pracovné náklady sťažujú mladým ľuďom, nízkokvalifikovaným pracovníkom a nezamestnaným osobám vstup na trh práce. Podľa Svetovej banky vysoká minimálna mzda v pomere k priemernej mzde odrádza spoločnosti od zamestnávania mladých ľudí a žien, ktorí sa vracajú z materskej dovolenky, t.j. menej skúsených jednotlivcov. Okrem toho zvyšovanie minimálnej mzdy znižuje zamestnanosť v pracovných miestach, kde zamestnávateľia môžu ľahšie nahraďovať strojmi ľudí.

Regulácia pracovného času

Databáza Svetovej banky takisto zhromažďuje a predkladá údaje o regulácii pracovného času, pričom sa zameriava na:

- maximálny počet povolených pracovných dní za týždeň;
- príplatky za nočnú prácu, nadčasovú prácu alebo prácu vo víkendový deň, ako aj obmedzenia takéhoto pracovného času;
- dĺžka platenej ročnej dovolenky pre pracovníkov s rôznou dobou zamestnania;

Mnohé odvetvia podliehajú sezónnym a iným výkyvom. Podniky potrebujú pružnú pracovnú dobu na prispôbenie pracovných vstupov fluktuáciám, napríklad na reorganizáciu práce s cieľom uspokojiť dopyt po určitom produkte alebo službe. **Ak to zákon umožňuje, podniky sa môžu prispôsobiť kolísaniu rozšírením alebo zmenšovaním počtu pracovných hodín. Okrem toho môžu pracovníci chcieť zosúladiť svoj pracovný plán s ich osobnými potrebami, ale zákon by im v tom mohol brániť.**

Regulácie pri prepúšťaní

Pokiaľ ide o postupy prepúšťania, údaje Svetovej banky pokrývajú tieto aspekty:

- 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;

Realita ale aj údaje z databázy ukazujú, aké ťažké a nákladné je pre zamestnávateľa ukončiť trvalú pracovnú zmluvu z prirodzených dôvodov súvisiacich s podnikaním, ako je napr. pokles odbytu alebo neúspešné súperenie s konkurenciou.

Empirické dôkazy naznačujú, že prísne nariadenia týkajúce sa prepúšťania z dôvodu nadbytočnosti majú negatívny vplyv na rast produktivity, najmä v odvetviach, kde limity prepúšťania majú významný dopad. **Nadmerná regulácia vytvára prekážky presúvania pracovných síl do produktívnejších činností.** Okrem toho zvyšuje náklady vyplývajúce zo straty pracovných miest, výdavky verejných financií na dávky v nezamestnanosti a na aktívne programy trhu práce alebo inú sociálnu pomoc. Zamestnaní, ktorí boli zamietnutí, by mohli byť negatívne ovplyvnení stratou príjmov a zhoršením odborných zručností, ak hľadanie novej práce je neúspešné. Na druhej strane flexibilná regulácia umožňuje spoločnostiam uspokojovať svoje prevádzkové potreby prispôbovaním sa meniacim sa hospodárskym podmienkam a technologickému vývoju a zodpovedajúcemu riadeniu ľudských zdrojov.

Náklady prepúšťania

Svetová banka berie do úvahy priemerné náklady výpovednej doby a výdavky na odstupné pri pracovníkoch s jedným odpracovaným rokom, piatimi a desiatimi odpracovanými rokmi. Predpokladá sa, že mesiac má 4 1/3 týždňa.

Náklady spojené s prepúšťaním odrážajú skutočné ekonomické náklady na prepustenie zamestnancov.

Čím vyššie sú náklady na prepúšťanie, tým opatrnejší sú zamestnávateľa pri nábore nových pracovníkov. Zvýšenie nákladov na prepúšťanie môže znížiť prístup sociálne zraniteľných skupín k pracovným miestam a prispieť k dualizácii trhu práce, kde je pracovná sila rozdelená medzi trvalo zamestnané osoby a nezamestnaných, ktorí sú nezamestnaní alebo zamestnaní neformálne. Vysoké náklady na prepúšťanie môžu byť škodlivé pre malé a stredné podniky, ktoré sa snažia prekonať ekonomické ťažkosti alebo skončiť s podnikaním. Je zrejmé, že náklady na prepustenie znižujú rozsah, v akom môže firma prispôbiť zamestnanosť ekonomickým šokom: počas poklesu ekonomiky znižujú náklady na prepúšťanie množstvo výpovedí, zatiaľ čo v priebehu rastu dochádza k obmedzeniu prijímania zamestnancov kvôli možnosti prepúšťania pracovníkov v budúcnosti. Okrem toho vysoké náklady na prepustenie znižujú tempo štrukturálnych zmien tým, že znižujú stimuly na zavedenie nových technológií alebo investícií do činností, ktoré si vyžadujú časté zmeny v pracovnej sile. Vzhľadom na to, že odstupné je zvyčajne závislé od rokov zamestnania, prepúšťanie sa môže obrátiť proti mladým pracovníkom s najkratšou pracovnou históriou.

Odstupné zvyšuje náklady na prepustenie, a tým znižuje pravdepodobnosť prechodu od zamestnania k nezamestnanosti. To je ale len jedna strana mince. Dodatočné náklady pre zamestnávateľov však vytvárajú prekážky pri vytváraní nových pracovných miest. Hoci je odstupné v mnohých krajinách založené a odôvodnené potrebou zabezpečenia ochrany príjmov prepustených pracovníkov, je to podľa správy Doing Business nevhodné opatrenie a slabá náhrada za poistenie v nezamestnanosti. Zvlášť negatívny je dopad odstupného v krajinách, kde existuje paralelne poistenie v nezamestnanosti aj odstupné.

Zdroje

Databáza Svetovej banky s podkladovými údajmi dostupná na <http://www.doingbusiness.org>

Štúdia Employment Flexibility Index, s údajmi pre všetky krajiny rebríčka zverejnená LFMI na <https://en.llri.lt>

Poznámky

1. Doing Business 2018, p.116
2. J.Botero, S.Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de- Silanes, A.Shleifer (May 2003). The Regulation of Labour.
3. Zachováva sa striktnosť regulácie pracovného pomeru na dobu neurčitú ale uvoľňujú sa podmienky zamestnávania na dobu určitú.
4. A. Di Battista (January 2015), The trouble with two-tier labour markets, World Economic Forum, <https://www.weforum.org/agenda/2015/01/the-trouble-with-two-tier-labour-markets/>; R.V. Gatti (December 2014), Poland's Junk Contracts - Or A Tale of Labor Market Duality, The World Bank's Voices Blog, <http://blogs.worldbank.org/voices/poland-s-junk-contracts-or-tale-labor-market-duality>; OECD (1999), Employment Outlook, Paris, <https://www.oecd.org/employment/emp/2079974.pdf>
5. World Bank. Doing Business in 2004. Understanding regulation, p. 37.
6. J. P. Martin Stefano Scarpetta. Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity (May 2011) IZA Policy Paper No. 27. p.16-17
7. Dvojaký pracovný trh rozdeľuje pracovníkov na dominantné skupiny (insideri) a rizikové skupiny(outsideri), kde dominantné skupiny tvoria zvyčajne zamestnanci mužského pohlavia v produktívnom veku s kontraktom na dobu určitú, zatiaľ čo rizikové skupiny sú mládež, ženy, nezamestnaní, ktorí vstupujú na trh práce sériou krátkodobých zmlúv, aby sa postupne prepracovali k zamestnaniu na dobu neurčitú. Dualita odzrkadľuje situáciu, v ktorej je pracovná sila rozdelená medzi trvalo zamestnaných a nezamestnaných, ktorí sú buď neformálne zamestnaní alebo skutočne nepracujúci.A.Kuddo, D.Robalino, M.Weber (2015). Hľadanie rovnováhy regulácie na podporu pracovných miest: od pracovných zmlúv po dávky v nezamestnanosti
8. Prípadne zákonov, ktoré regulujú zamestnanecké pomery.
9. Ak by bolo schválené zvýšenie príplatkov na 50% minimálnej mzdy za prácu v noci a 100% priemernej mzdy za prácu cez víkend, tak hodnota pružnosti trhu práce klesne na 48,2, zo súčasných 60,7. Slovensko by sa tak posunulo o 10 priečok nižšie do skupiny krajín s nízkou pružnosťou trhu práce.
10. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Denmark>)
11. Ak pracovný kontrakt trvá viac ako mesiac, tak od prvého dňa je zamestnávateľ (z ekonomického pohľadu zamestnanec) povinný prispievať 1.53% mesačnej mzdy to zamestnaneckého fondu (Mitarbeitervorsorgekasse). <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/austria-severance-pay-redundancy-compensation>

Kontakt:

Radovan Ďurana

radovan.durana@iness.sk

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

Autor: Radovan Ďurana

Grafický dizajn: Mona Múza + INESS

Rok vydania: 2018

