

20. september 2011

Slovensko má od septembra desiaty najpružnejší Zákonník práce v OECD

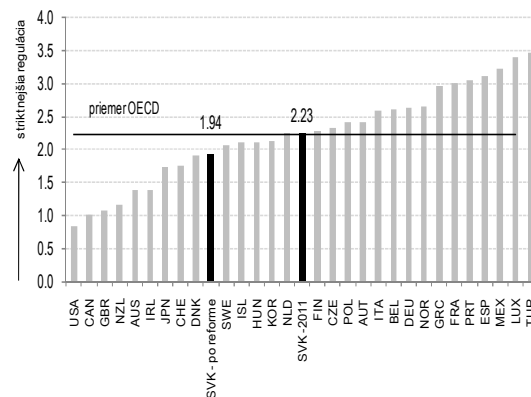
Pripravili: Peter Harvan a Gabriel Machlica

Od 1. septembra 2011 platí na Slovensku nový Zákonník práce. V medzinárodnom porovnaní reforma posúva SR medzi desať krajín s najnižšou striktnosťou ochrany zamestnanosti v OECD. Posilňuje flexibilitu zamestnávania na dobu určitú a znižuje striktnosť pravidiel pri využívaní dočasnej pracovnej sily. Flexibilnejší Zákonník práce by mal prispieť k tvorbe nových pracovných miest. Pozitívny vplyv by mal mať najmä v čase expanzie. Takisto flexibilita trhu práce pomáha špeciálne nízkoprijímovým skupinám. Komentár aktualizuje naše predchádzajúce [hodnotenie návrhu novely](#).

Reforma znižuje rigiditu
trhu práce ...

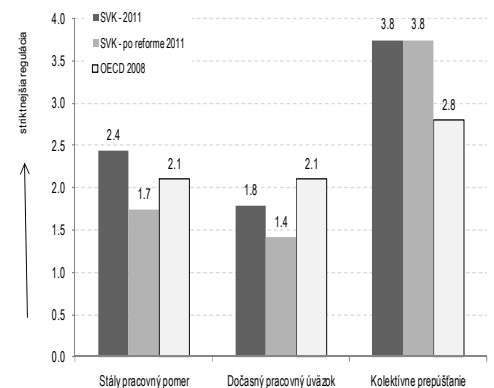
Reforma Zákonníka práce posilňuje pružnosť trhu práce v SR. Podľa prepočtov IFP reforma zníži rigiditu trhu práce meranej súhrnným indexom Employment Protection Index OECD o 0,3 bodu na 1,94 bodu. V porovnaní so zahraničím¹ tak výraznejšie klesne pod priemer krajín OECD (2,24 bodu) na desiatu najnižšiu v OECD (graf vľavo nižšie).

Index EPL v rámci OECD, (index 0 až 6, kde 6 predstavuje najstriktnejšiu reguláciu)



Zdroj: prepočty IFP na základe metódy OECD

Porovnanie sub-indexov EPL, (index 0 až 6, kde 6 predstavuje najstriktnejšiu reguláciu)



Zdroj: prepočty IFP na základe metódy OECD

... napr. cez skrátenie
výpovednej lehoty
a rušenie súbehu
odstupného
a výpovednej lehoty

Za poklesom celkovej rigidity stojí najmä pokles striktnosti pravidiel pri stálych pracovných pomeroch ako aj pri dočasných pracovných úväzkoch. Pri stálych pracovných pomeroch trvajúcich do jedného roka sa skraca výpovedná lehota zo súčasných dvoch mesiacov na jeden mesiac a ruší sa súbeh výpovednej lehoty a odstúpného, čoho výsledkom je pokles subindexu pre stály pracovný pomer pod priemer OECD (graf vpravo vyššie). Predlžuje sa maximálne trvanie pracovného pomeru na dobu určitú z dvoch na tri roky a taktiež zvyšuje maximálny počet jeho predĺžení z dvoch na tri. Subindex pre dočasný pracovný pomer tak klesol výraznejšie pod priemer OECD. Dodatočné nároky na firmy pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov zostávajú bez výraznejšej zmeny. Subindex pre dodatočné pravidlá pri kolektívnom prepúšťaní zostáva tak nezmenený nad priemerom OECD.

Nasledujúca tabuľka popisuje zmeny v zákonníku práce s vplyvom na index ochrany zamestnanosti, ktorý je podrobnejšie popísaný v boxe nižšie.

¹ Údaje za ostatné krajiny OECD sú dostupné naposledy za rok 2008.

Upozornenie

Materiál prezentuje názory autorov a Inštitútu finančnej politiky, ktoré nemusia nutne odzrkadľovať oficiálne názory Ministerstva financií SR. Cieľom publikovania komentárov Inštitútu finančnej politiky (IFP) je podnecovať a zlepšovať odbornú a verejnú diskusiu na aktuálne ekonomické témy. Citácie textu by sa preto mali odkazovať na IFP (a nie MF SR), ako autora týchto názorov.

Vplyv reformy Zákonníka práce na index EPL ²					
Oblasť	popis zmeny	Starý zákonník práce	Nový zákonník práce	Priemer OECD v roku 2008	Vplyv na EPL
Dĺžka výpovednej doby + Výška odstupného (mesačná mzda)	Zníženie pre pracovné pomery trvajúce menej ako 1 rok	4 mesiace	1 mesiac	1 až 2 mesiace	Zvýšenie flexibility
	Zníženie pre pracovné pomery dlhšie ako 1 rok a kratšie ako 5 rokov	4 mesiace	2 mesiace	1,75 až 3 mesiace	Zvýšenie flexibility
	Zníženie pre pracovné pomery dlhšie ako 20 rokov	6 mesiace	3 mesiace	5,75 až 11 mesiacov	Zvýšenie flexibility
Predlžovanie pracovného pomeru na dobu určitú	Zvýšenie počtu opätovných dohôd pracovného pomeru na dobu určitú	3 krát	4 krát	4 krát	Zvýšenie flexibility
Maximálna dĺžka PP na dobu určitú	Zvýšenie maximálnej kumulovanej dĺžky pracovného pomeru na dobu určitú	2 roky	3 roky	3 roky	Zvýšenie flexibility
Kompenzácie po neplatnej výpovedi	Zníženie z 12 na 9 mesiacov a na 6 mesiacov pre podniky s menej ako 20 zamestnancami (priemernej mesačnej mzdy)	12 mesiacov	9, resp. 6 mesiacov	12 až 18 mesiacov	Zvýšenie flexibility
Vplyv opatrení na súhrnný index EPL		2,29	1,94	2,24	Zvýšenie flexibility

Zdroj: prepočty IFP na základe metodiky OECD

Inštitúcie na trhu práce vrátane Zákonníka práce ovplyvňujú výšku nezamestnanosti. Ich zmeny však vysvetľujú len niečo viac ako polovicu nárastu nezamestnanosti v Európe medzi 1960 až prvej polovicou 1990, zatiaľ čo väčšina zvyšného nárastu bola spôsobená hlbokou recesiou v druhej časti obdobia (Nickell et al. 2005). Správne nastavenie zákonníka je teda dôležité, aj keď samo o sebe nezaručuje nízku nezamestnanosť. Tá závisí okrem nastavenia iných inštitúcií (napríklad minimálnej mzdy) aj na agregátnom dopyte.

Medzinárodné inštitúcie ako OECD odporúčajú flexibilnejšie nastavenie regulácie zamestnanosti. Napriek tomu, že sa všeobecne predpokladá, že flexibilnejší Zákonník prináša nižšiu nezamestnanosť, akademické závery na túto tému nie sú jednoznačné. Doterajšie výskumy totiž predpokladali dokonalé fungovanie trhu práce pri absencii akýchkoľvek inštitúcií (Freeman 2005).

Flexibilnejší Zákonník práce by mal prispieť k tvorbe nových pracovných miest a k poklesu nezamestnanosti najmä v čase oživenia, ktoré zažíva ekonomika od druhej polovice roka 2010. Striktná regulácia spomaľuje toky na trhu práce, čo má síce pozitívny vplyv v čase krízy, pri ekonomickom raste ale môže obmedzovať tvorbu pracovných miest (Messina & Valenti 2006). Pri recesii ekonomiky s flexibilnejšou ochranou zamestnanosti zažívajú väčšiu volatilitu na trhu práce a prepád zamestnanosti.

Posilnenie flexibility ochrany zamestnanosti pomôže najmä nízkoprijímovým skupinám. Na vysokú ochranu doplácajú najmä znevýhodnené skupiny, mladí a nízko kvalifikovaní, ktorých mzdy patria k najnižším. Pokles očakávaných nákladov na prepúšťanie týchto skupín zvyšuje ochotu firiem zamestnávať aj rizikovejších uchádzačov, pri ktorých je vyššia šanca, že ich budú musieť prepustiť (Venn 2009; Koeniger & Prat 2007). Nový Zákonník by preto mal zlepšiť šancu mladých a nízko kvalifikovaných zamestnať sa. V súčasnosti patrí miera nezamestnanosti týchto skupín v SR k najvyšším v EÚ.

Odporúčania IFP:

Nadalej ostáva určitý priestor pre ďalšie pozitívne zmeny v Zákonníku. **IFP (aj OECD) odporúča zrušiť minimálne mzdové nároky podľa stupňa náročnosti** pre zamestnancov mimo kolektívnej zmluvy. Mzdové nároky dodatočne zvyšujú minimálnu mzdu pre vybrané skupiny zamestnancov a tak

² Vplyv legislatívnych zmien je vypočítaný IFP a nie je oficiálne potvrdený OECD.

Flexibilný zákonník podporuje zamestnávanie najmä v čase expanzie ...

... a špeciálne pomáha nízkoprijímovým skupinám

Odporúčania IFP pre ďalšie zmeny

obmedzujú mzdovú flexibilitu na trhu práce³. **Odporúčame takisto zmierniť reguláciu dodatočných nárokov na firmy pri hromadnom prepúšťaní** zamestnancov (napríklad v SR musia firmy pri hromadnom prepúšťaní informovať veľa inštitúcií).

BOX –Index ochrany zamestnanosti OECD

Index ochrany zamestnanosti OECD (EPL – Employment Protection Legislation) sa zameriava na náklady spojené so zamestnávaním a prepúšťaním (Venn 2009). Hodnoty súhrnného indexu ako aj sub-indexov EPL sú na škále 0 až 6, kde vyššie číslo predstavuje striktnnejšie pravidlá. Index je dostupný pre vybrané roky, kde posledná aktualizácia pre všetky krajiny OECD je za rok 2008. Index pokrýva tri hlavné oblasti:

- Prepúšťanie jednotlivých zamestnancov so stálym pracovným pomerom (výpovedná lehota, odstúpné, skúšobná doba a iné)
- Regulácia dočasného zamestnávania (obmedzenia pri využívaní pracovných pomerov na dobu určitú a agentúrnej práce)
- Dodatočná regulácia pre kolektívne prepúšťanie (dodatočné administratívne a časové obmedzenia)

Index čiastočne zohľadňuje:

- Kolektívne vyjednávanie (zohľadňuje predpisy dohodnuté nad rámec zákona v kolektívnom vyjednávaní nad úrovňou jednotlivých firiem)
- Presadzovanie legislatívnych opatrení v praxi na úrovni súdov (čiastočne zohľadnené)

Index nepokrýva:

- Vplyv odborov v podnikoch a náklady spojené s ich existenciou (vôbec nie sú zohľadnené)
- Interná flexibilita firiem a regulácia úprav pracovného času (zamestnávanie zamestnancov s kratším pracovným úväzok, dohody o vykonaní práce, možnosti pracovať na nadčas)
- Obmedzenia pre prácu na živnosť

Bibliografia:

- Freeman, R.B. (2005) Labour Market Institutions Without Blinders: The Debate Over Flexibility And Labour Market Performance, Working Paper 11286, <http://www.nber.org/papers/w11286>
- Koeniger, W. and Prat, J. (2007) Employment protection, product market regulation and firm selection The Economic Journal, 117 (June), F302–F332.
- Messina, J. and Valenti, G. (2006) Job flow dynamics and firing restrictions: Evidence from Europe, Working paper series, ECB.
- Nickell, S., Nunziata, L. and Ochel, W. (2005) Unemployment in the OECD since the 1960s. what do we know? The Economic Journal, 115 (January), 1–27.
- OECD (2010) OECD Economic surveys: Slovak Republic 2010, OECD Publishing.
- Rutkowski, J. (2003) Does strict employment protection encourage discourage job creation? Evidence from Croatia, World Bank Policy Research Working Paper No. 3104.
- Venn, D. (2009) Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating employment protection indicators, OECD, Paris.

³ Zmena by bola bez dopadu na súhrnný index EPL.