

# Fluktuácia zamestnancov štátnych a súkromných organizácií

Martina Erdélyiová Gancárová  
Matej Kurian

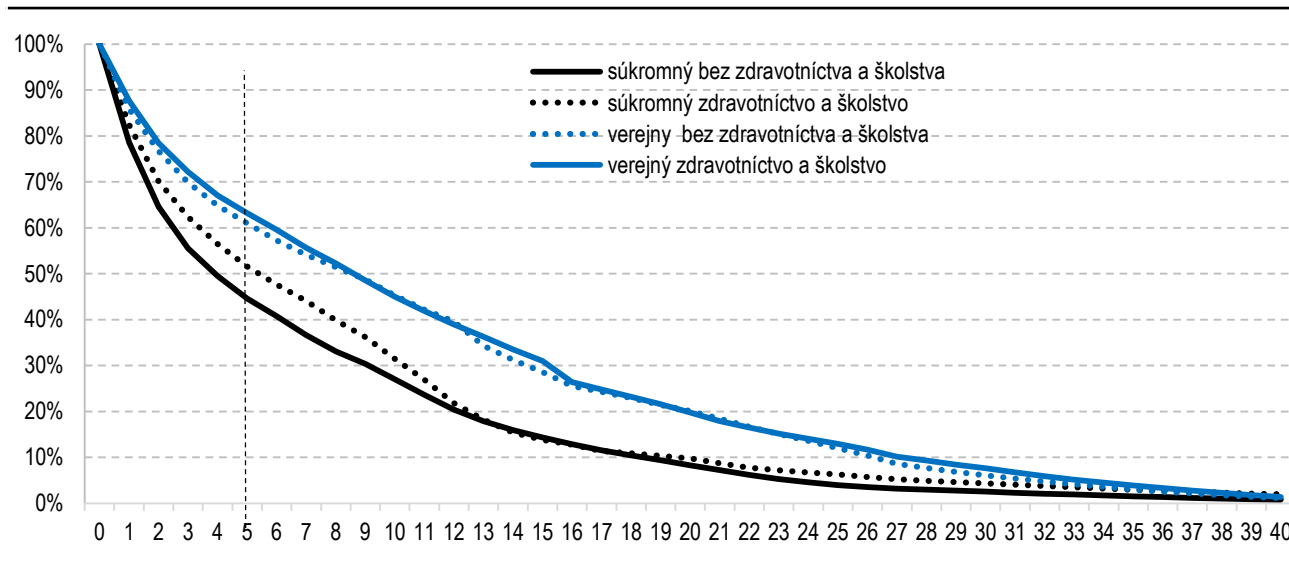
# Zhrnutie

- **Otázka:** ako sa líši fluktuácia v štátnych a súkromných organizáciách?
- **Dáta:** vymeriavacie základy zo Sociálnej poisťovne a iné administratívne dáta
- **Metodika:**
  - pomocou dostupných dát je vypočítaný podiel ukončených pracovných pomerov na priemernom počte zamestnancov organizácie
  - ukončený pracovný pomer – zamestnanec prestane vykazovať vymeriavací základ, zároveň nie je PN či na materskej / rodičovskej dovolenke
- **Obmedzenia:**
  - dáta neposkytujú informácie o druhu pracovného pomeru (štátna služba/ verejný záujem / ZP), pracovnej pozícii a špecifikách úväzku, o platovej triede či stupni, ako ani o mieste pracoviska či odbore v rámci organizácie
  - ukončenie pracovného pomeru je odhadnuté na základe administratívnych dát, zle zaradené prípady (napríklad dlhodobé neplatené voľno) by však mali tvoriť iba malý podiel a nemali by skresľovať celkové výsledky.
- **Výsledky:**
  - v štátnych organizáciách polovičná miera fluktuácie (medián 6 % vs. 11 %, priemer 9 % vs. 18 %)
  - v sektoroch, kde je štát dominantný, majú štátne organizácie nižšiu fluktuáciu ako súkromné
  - z vekových skupín fluktuujú najmä mladší zamestnanci, naopak medzi staršími miera veľmi nízka
  - miera fluktuácie v štátnych organizáciách smerom na východ a sever klesá
  - veľké rozdiely medzi úradmi, najmä vo volebnom roku. Vplyv politického cyklu potvrdzuje aj výška vyplateného odstupného
- **Ďalšie kroky:**
  - (ekonometricky) analyzovať faktory ovplyvňujúce fluktuáciu

# Otázka: Líši sa fluktuácia v štátnych / verejných a súkromných organizáciách?

- Tradičné povedomie je, že zamestnanci štátu sú vernejší, menej často menia zamestnávateľa
- Dáta zo systému ISCP o dĺžke pôsobenia v rámci organizácie to potvrdzujú
- Na druhej strane, vplyv politického cyklu môže spôsobovať zmeny pri výmene vedenia po voľbách, čo naopak fluktuáciu zvyšuje

Graf 1: Podiel zamestnancov, ktorí pracujú vo svojej organizácii najmenej daný počet rokov



- Obmedzenie dát ISCP – v systéme sú dáta iba o tých, čo ostali, nie tých, čo odišli
- Dáta zo SP nám vedia prezradiť viac

# Otázka: Líši sa fluktuácia v štátnych / verejných a súkromných organizáciách?

- Štátne organizácie sa od súkromných líšia
- Otázka preto je, či je fluktuácia vec samotného vlastníctva, alebo iných charakteristík, ktoré sa medzi sektormi líšia:
  - veková skladba zamestnancov
  - sektorové (NACE) odlišnosti
  - regionálne vplyvy
- Už v Revízii sme vyskúmali, že verejní zamestnanci ostávajú vo väčšej miere pracovať vo verejnom sektore, súkromní doňho prestupujú málo.

# Dáta a metodika

- Dáta:
  - vymeriavacie základy v SP a zoznam poberateľov nemocenských dávok
  - za roky 2016-2018
  - iba organizácie s najmenej 10 zamestnancami (kvôli lepšej porovnateľnosti)
  - ako súkromné sú brané všetky organizácie s iným ako štátnym a samosprávnym vlastníctvom – najmä tuzemské súkromné, ale aj zahraničné a medzinárodné
- Bežne používaná definícia fluktuácie (napríklad Radou pre štátnu službu):

*podiel ukončených pracovných zmlúv na priemernom počte zamestnancov*
- použitý model:
- **Nefluktuant:** pracuje (prípadne maródi alebo je na materskej / rodičovskej dovolenke) počas celého roka
  - Je teda predpoklad, že jeho pracovná zmluva trvá (z dát, ktoré sú k dispozícii to nejde overiť priamo)
- **Fluktuant:** opak nefluktuanta, v istom momente počas roka „zmizne zo vzorky“

# Dáta a metodika

- Miera fluktuácie v organizácii: počet fluktuantov delený priemerným (mesačným) počtom zamestnancov
  - Neberie sa do úvahy predpokladaná výška úväzku, ale tá nevystupuje ani v štandardnej definícii.
  - Neberie sa špeciálny ohľad na odchody do dôchodku – prichádza k ukončeniu pracovnej zmluvy a podľa definície je to fluktuácia. Spoločnosť s tým musí počítat' pri svojej HR politike.
- Za sektory / regióny je ako miera fluktuácie uvedený medián príslušných organizácií
- Za vekové skupiny je ako miera fluktuácie uvedený priemer (medián zle definovateľný – zvyčajne iba niekoľko pracovníkov danej vekovej skupiny v každej organizácii)

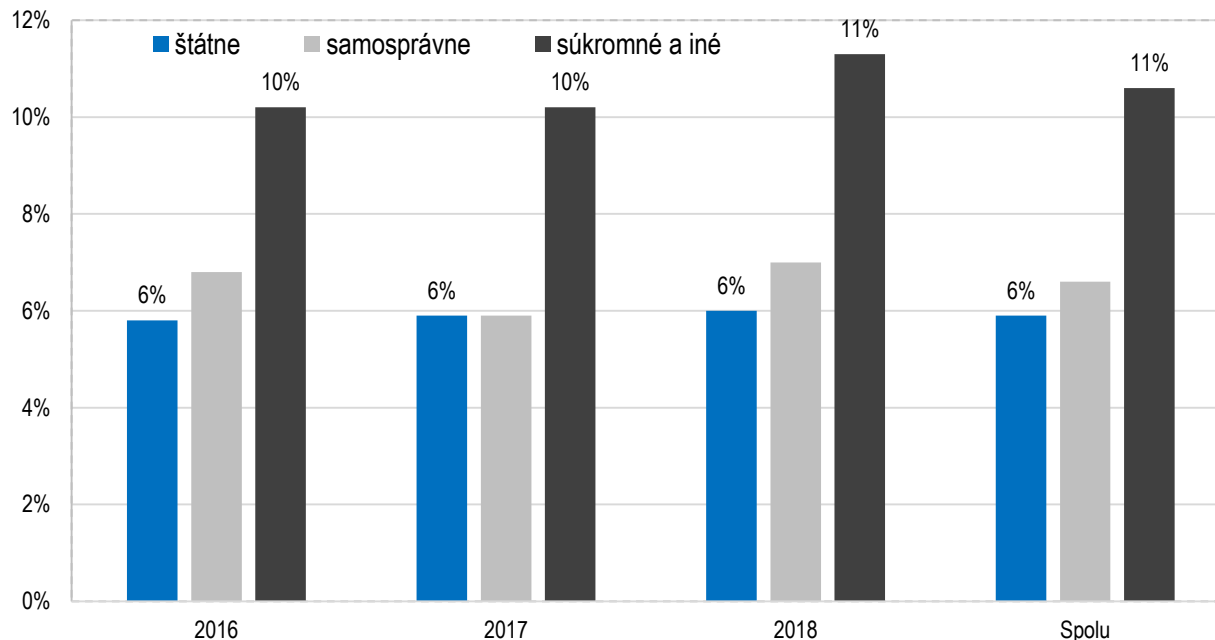
# Dáta – čo vieme a čo nevieme

- Dáta zo Sociálnej poisťovne a registra organizácií
  - identita zamestnanca (anonymizovaná), jeho pohlavie a vek
  - IČO – spolu s ním všetko o organizácii – používame NACE a sídlo
  - druh práce (zamestnanec, dohoda, brigáda,...)
  - vymeriavací základ a počet dní (údajne dopočítavaná veličina)
- Čo vieme nepresne
  - vzdelanie – z rôznych administratívnych zdrojov
- Čo nevieme:
  - zákon, podľa ktorého je pracovný pomer uzavretý (štátna služba, verejný záujem, ZP)
  - trvalý / dočasný pracovný pomer, teda ani dočasnú štátnu službu
  - veľkosť úväzku
  - konkrétne pracovisko (pobočku), pokiaľ nemá IČO, tiež konkrétne oddelenie v rámci organizácie
  - o akú pracovnú pozíciu ide
  - platovú triedu či platový stupeň
  - či pracovný pomer trvá – vidíme iba vymeriavacie základy
  - prečo / ako bol pracovný pomer ukončený

# Výsledok: v štáte polovičná fluktuácia

- V štátnych organizáciách bola v období 2016-2018 mediánová fluktuácia 6 %, v súkromných 11 %
- Priemer je v podobnom pomere, 9 % v štátnych vs. 18 % v súkromných

**Graf 2: Fluktuácia v štátnych, samosprávnych a súkromných organizáciách (medián organizácií, 2016-2018)**



Pozn: Organizácie s najmenej 10 pracovníkmi

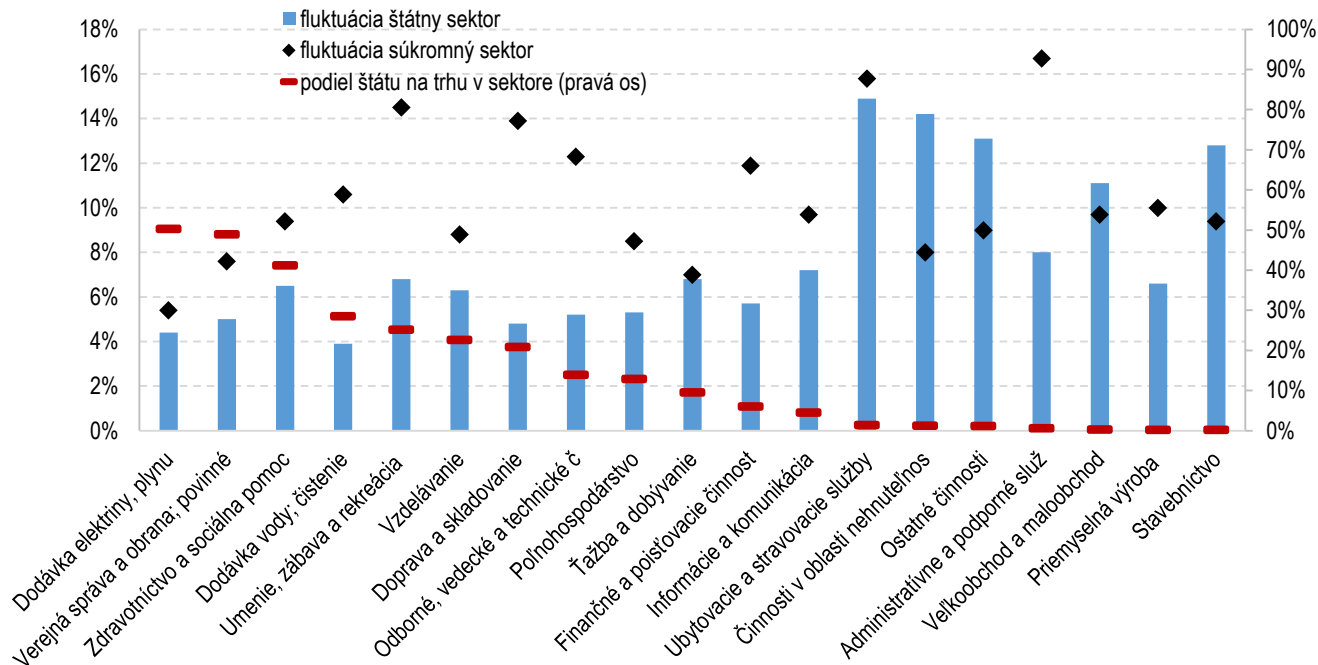
Zdroj: dáta SP, prepočty ÚHP



# V sektorech, kde štát dominuje, je fluktuácia nižšia

- Vo väčšine sektorov je fluktuácia v štátnych organizáciách nižšia ako v súkromných organizáciách
- V sektorech verejnej správy, vzdelávania a zdravotníctva a sociálnej práce je štátna fluktuácia nižšia ako súkromná
- Vyššia je najmä v sektorech, kde štát nehrá rolu (nehnuteľnosti, maloobchod,...)

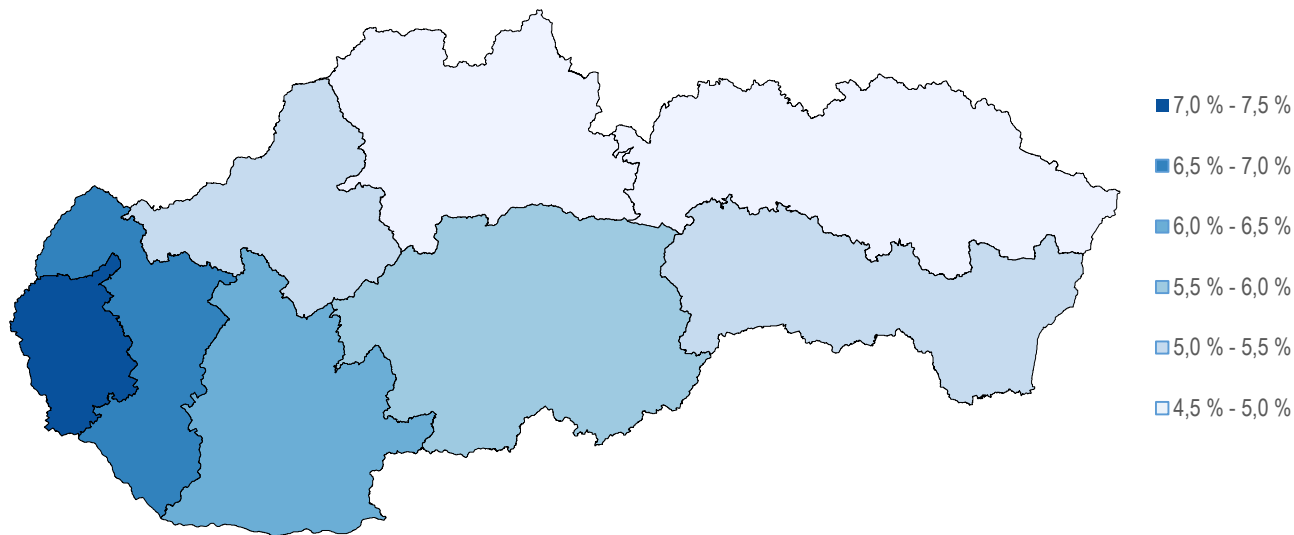
Graf 3: Fluktuácia v jednotlivých sektorech ekonomiky (medián organizácií, 2016-2018)



# Fluktuácia smerom na sever a východ klesá

- Očakávaný výsledok – vyššia fluktuácia v „bohatších“ regiónoch
- Podobne sa geograficky mení fluktuácia aj v súkromnom sektore

**Graf 4: Fluktuácia v štátnych organizáciách v jednotlivých regiónoch (medián organizácií, 2016-2018)**



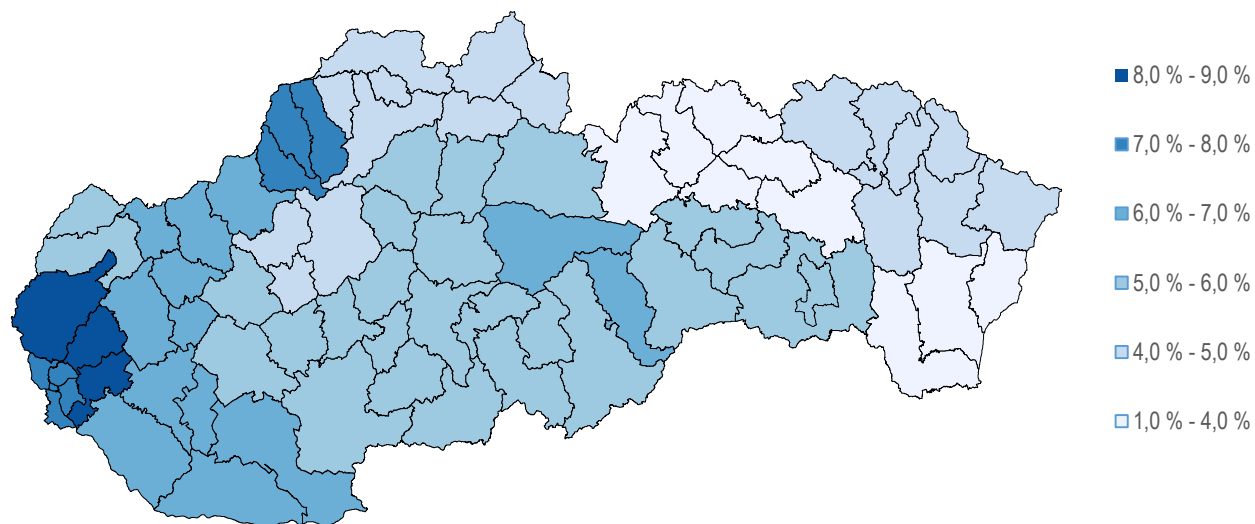
Pozn.: Organizácie s najmenej 10 pracovníkmi

Zdroj: dáta SP, prepočty ÚHP

## ...platí aj pre skupiny okresov, ale výsledky pestrejšie

- Na úrovni samotných okresov je však k dispozícii málo dát
- Limitácia – vieme iba sídlo organizácie, nie pracovisko, napríklad zamestnanci okresných úradov či pobočiek Sociálnej poisťovne sú všetci oficiálne zamestnaní v Bratislave

Graf 5. Fluktuácia v jednotlivých regiónoch – skupinách okresov (medián organizácií, 2016-2018)



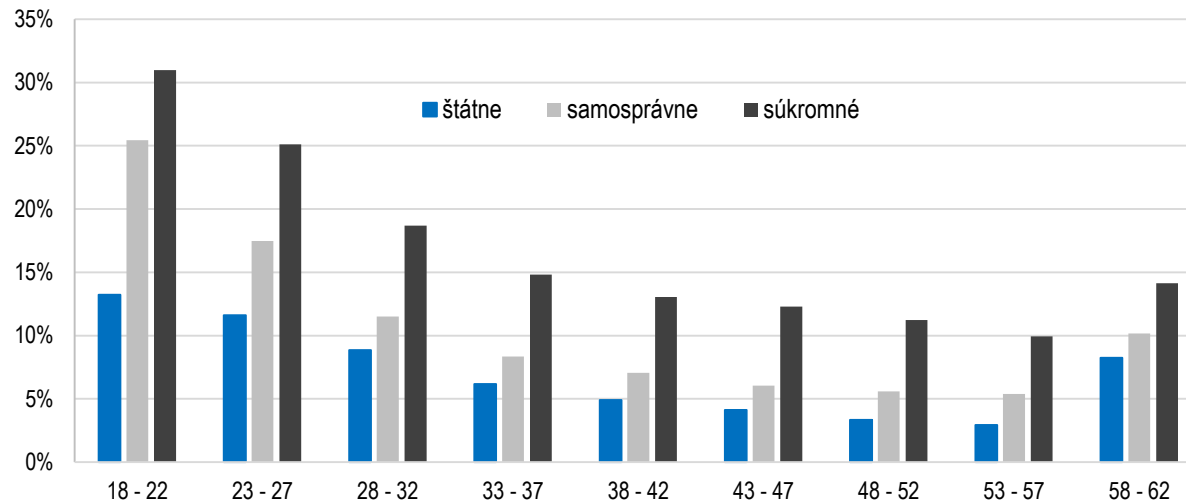
Pozn: Organizácie s najmenej 10 pracovníkmi

Zdroj: dáta SP, prepočty ÚHP

# Z vekových skupín fluktuujú (okrem dôchodcov) najmä mladší zamestnanci

- štruktúra je podobná v štátnom aj súkromnom sektore
- celková miera je však v každej vekovej skupine v štátnom sektore nižšia
  - pomer s vekom stúpa, veľmi nízka fluktuácia starších v štátnom sektore
  - nízka fluktuácia starších môže byť v štátnom sektore čiastočne podporovaná aj platovým systémom (rast mzdy s rokmi, v súkromnom v staršom veku stagnácia či pokles)
  - možno aj nižší tlak na výkon, väčší dôraz na nazbierané skúsenosti

**Graf 6.** Fluktuácia v jednotlivých vekových skupinách (priemerný počet zamestnancov, 2016-2018)



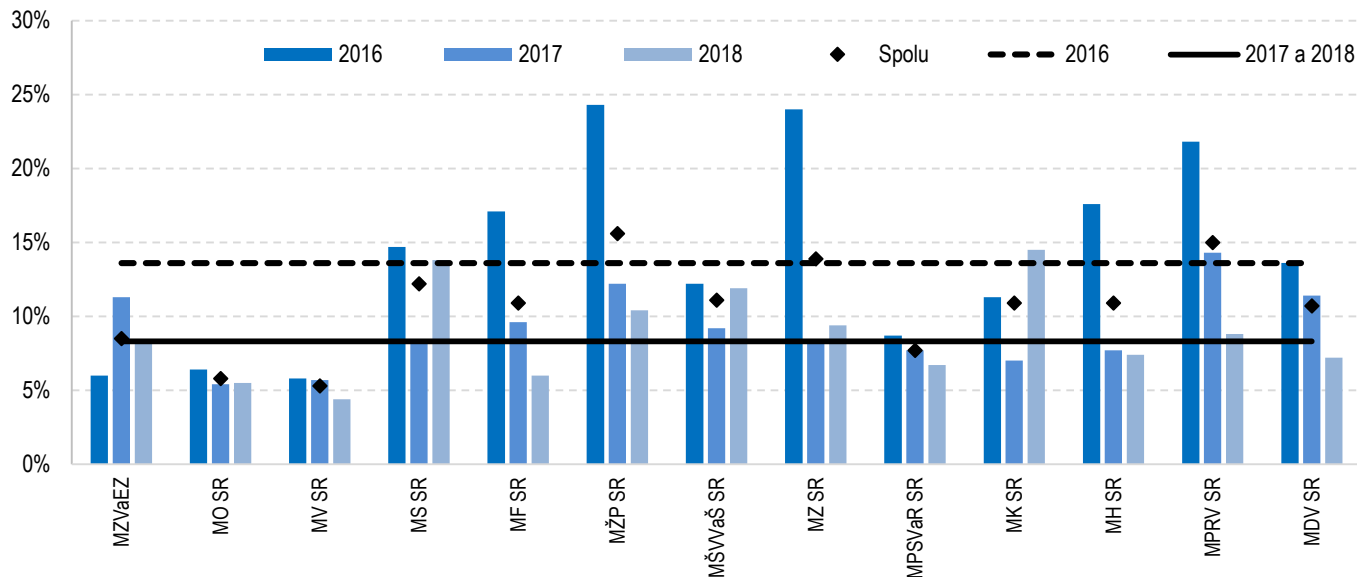
Pozn: Organizácie s najmenej 10 pracovníkmi

Zdroj: dáta SP, prepočty ÚHP

# Veľké rozdiely medzi úradmi, najmä vo volebnom roku

- Niektoré úrady (MŽP, MPRV) nad priemerom v každom roku
- Jasne viditeľný volebný cyklus (najmä rok 2016)
- Stále však iba okolo úrovne bežnej v súkromnom sektore (rok 2016 je mierne nad mediánom, ale pod priemerom súkromného sektora)

Graf 7: Fluktuácia zamestnancov na úradoch ministerstiev po rokoch



Poznámka 1: na úradoch MO SR a MV SR je oficiálne zamestnaných aj veľa „neúradníkov“, napríklad civilní zamestnanci armády či polície a podobne. Tí pre dané úrady ovplyvňujú výsledok, nakoľko znižujú vplyv fluktuácie medzi samotnými úradníkmi v rezorte. Napríklad pre MV tvoria zamestnanci „aparátu“ asi 12 % zamestnancov úradu, zvyšok sú okrem zamestnancov okresných úradov aj pedagogickí a odborní zamestnanci, civilní zamestnanci polície a HZZ.

Zdroj: prepočty ÚHP

Poznámka 2: časť fluktuácie spôsobujú organizačné zmeny, napríklad vznik ÚPV II, na ktorý sa presunuli zamestnanci ÚV SR.

# Odstupné ako proxy pre fluktuáciu

- výška vyplateného odstupného sa zaznamenáva v Rozpočtovom informačnom systéme
- ukazuje iným spôsobom mieru prepúšťania zamestnancov
- vidíme veľké podiely v rokoch 2010 a 2012 – politický cyklus
- najmä na úradoch MK SR, MPRV SR a MŠVVaŠ SR

Tabuľka 1: Podiel odstupného na celkových kompenzáciách zamestnancov na úradoch ministerstiev

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Celkovo
MZVaEZ SR	0,0%	0,1%	0,3%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
MO SR	0,7%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,2%
MV SR	0,0%	0,3%	0,4%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
MS SR	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
MF SR	0,5%	1,3%	0,2%	0,4%	0,6%	0,5%	0,3%	0,4%	0,2%	0,0%	0,4%
MŽP SR	1,1%	1,3%	0,5%	0,4%	0,1%	0,1%	0,0%	0,4%	0,2%	0,4%	0,4%
MŠVVaŠ SR	0,0%	1,9%	0,5%	0,7%	0,8%	0,8%	0,5%	0,5%	0,3%	1,1%	0,7%
MZ SR	0,1%	2,0%	0,2%	1,4%	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%	0,2%	0,4%	0,4%
MPSVaR SR	0,2%	2,5%	0,6%	1,6%	0,3%	0,1%	0,1%	0,4%	0,0%	0,2%	0,5%
MK SR	0,3%	3,1%	0,3%	2,7%	0,6%	0,1%	0,5%	0,5%	0,1%	1,1%	0,9%
MH SR	0,2%	1,5%	0,6%	0,8%	0,4%	0,5%	0,5%	0,8%	0,1%	0,1%	0,5%
MPRV SR	0,8%	2,0%	0,4%	1,3%	0,3%	0,3%	0,1%	1,5%	0,3%	0,2%	0,7%
MDV SR	0,0%	1,5%	0,5%	1,4%	0,2%	0,6%	0,1%	1,4%	0,4%	0,2%	0,6%
<b>Spolu</b>	0,4%	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%

# Ďalšie kroky

- Panelové dáta z ISCP – umožnili by sledovať fluktuáciu podľa pracovných pozícií, vzdelania, skutočného miesta výkonu práce, prípadne možností alternatívnej kariéry
- Preskúmať faktory ovplyvňujúce fluktuáciu (vek, pohlavie, malé dieťa, relatívna výška mzdy v rámci firmy či regiónu,...)

# Príloha 1

## Fluktuácia zamestnancov vo väčších podriadených organizáciách (10 najvyšších a najnižších)

Organizácia	fluktuácia			
	2016	2017	2018	priemer
10 organizácií s najvyššou fluktuáciou:				
IUVENTA	45%	30%	16%	30%
Štátny inštitút odborného vzdelávania	64%	7%	11%	27%
Agentúra na podporu výskumu a vývoja	9%	54%	14%	26%
Národné osvetové centrum	30%	16%	30%	25%
Tanečné divadlo Ifjú Szivek	19%	47%	10%	25%
Národná agentúra pre sieťové a elektronické služby	21%	30%	18%	23%
Výskumná agentúra	18%	26%	19%	21%
Ústredie ľudovej umeleckej výroby	21%	19%	15%	19%
Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania	32%	14%	10%	19%
Bytová agentúra rezortu ministerstva obrany	14%	6%	35%	18%
10 organizácií s najnižšou fluktuáciou:				
KLÚ MV SR Družba	7%	0%	0%	2%
KRÚ MV SR BYSTRÁ Liptov	3%	2%	2%	2%
Štátny komorný orchester Žilina	2%	0%	4%	2%
Umelecký súbor Lúčnica	0%	3%	3%	2%
Vojenský technický a skúšobný ústav Záhorie	1%	2%	1%	2%
BIBIANA, medzinárodný dom umenia pre deti	0%	2%	3%	2%
Hlavný banský úrad	0%	3%	1%	2%
Medzinárodné laserové centrum	0%	4%	0%	1%
Slovenská knižnica pre nevidiacich Mateja Hrebendu v Levoči	2%	0%	0%	1%
Rehabilitačné stredisko pre zrakovo postihnutých	0%	0%	0%	0%



# Príloha 2

## Fluktuácia zamestnancov podľa sektorov ekonomiky (NACE)

Sektor	Podiel štátu na celkovej zamestnanosti	mediánová ročná fluktuácia 2016 -2018		
		štátne	súkromné	samosprávne
A - Poľnohospodárstvo	13%	5%	9%	4%
B - Ťažba a dobývanie	9%	7%	7%	20%
C - Priemyselná výroba	0%	7%	10%	13%
D - Dodávka elektriny, plynu	50%	4%	5%	4%
E - Dodávka vody; čistenie	28%	4%	11%	7%
F - Stavebníctvo	0%	13%	9%	10%
G - Veľkoobchod a maloobchod	0%	11%	10%	11%
H - Doprava a skladovanie	21%	5%	14%	7%
I - Ubytovacie a stravovacie služby	1%	15%	16%	8%
J - Informácie a komunikácia	4%	7%	10%	0%
K - Finančné a poisťovacie činnosti	6%	6%	12%	0%
L - Činnosti v oblasti nehnuteľností	1%	14%	8%	6%
M - Odborné, vedecké a technické činnosti	14%	5%	12%	8%
N - Administratívne a podporné služby	1%	8%	17%	8%
O - Verejná správa a obrana; povinné	49%	5%	8%	6%
P - Vzdelávanie	23%	6%	9%	7%
Q - Zdravotníctvo a sociálna pomoc	41%	7%	9%	8%
R - Umenie, zábava a rekreácia	25%	7%	15%	6%
S - Ostatné činnosti	1%	13%	9%	10%
<b>Spolu</b>	<b>15%</b>	<b>6%</b>	<b>11%</b>	<b>7%</b>

Zdroj: prepočty ÚHP