

Miera pracovnoprávnej ochrany zamestnancov nie je príčinou zvyšujúcej sa nezamestnanosti

Od prijatia novely Zákonníka práce v októbri minulého roka počúvame z úst mnohých zamestnávateľov, ale i politikov z opozičných radov, že nový pracovnoprávny kódex, ktorým súčasná vláda vrátila jeho paragrafy do predchádzajúcej podoby a vytvorila rovnovážnejší vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, je podstatnou príčinou zvyšujúcej sa nezamestnanosti na Slovensku a že zapríčini v najbližšom období stratu desaťtisícov pracovných miest. KOZ SR privítala zmeny v novele ZP, o ktoré sa usilovala a je toho názoru, že predstavujú väčšiu ochranu zamestnancov než počas predchádzajúcej zákonnej normy. Novela zákonníka práce (schválená 25.10.2012, platný od 1.1.2013) obsahuje viacero zmien. KOZ SR za zásadné považuje zmeny **v definovaní závislej práce, v oblasti konta pracovného času, v rozsahu nadčasovej práce, v oblasti pružného času, v reťazení pracovných pomerov, pri rozšírení pokrytia dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v stanovení minimálnej dĺžky výpovednej lehoty, v oblasti čerpania dovolenky, vo výplate odstupného a pri náhrade mzdy zamestnancovi v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru.**

V tejto súvislosti treba zdôrazniť i tú skutočnosť, že Zákonník práce je kódexom pracovného práva 21. storočia – ľudská dôstojnosť je aj v európskom kontexte najvyššou hodnotou v pracovnoprávnych vzťahoch, ktorú má pracovné právo chrániť. Preto je základnou úlohou Zákonníka práce, ale aj ostatných pracovných predpisov zabezpečiť také pracovné podmienky, ktoré budú spĺňať kritérium ľudskej dôstojnosti. Miera flexibility, ktorú zamestnávateľom umožňujú niektoré atypické formy zamestnávania (tzv. precarious work) napríklad dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo agentúrne zamestnávanie, je tak vysoká, že priamo popiera dôstojnosť práce a naopak, vnáša do pracovnoprávnych vzťahov prvky nerovnováhy a svojvôle, pretože takéto vzťahy nie sú tak rigidne regulované.

Priamy vplyv Zákonníka práce na nezamestnanosť je demagógia

Pod tým názorom KOZ SR, ktorý sa opiera o odborné argumenty a štatistiky, miera pracovnoprávnej ochrany zamestnancov nemá nič spoločné s mierou zamestnanosti alebo nezamestnanosti.

Zamestnávatelia často argumentujú prepúšťanie zamestnancov zvyšovaním nákladov, že sa im znižujú zisky. Mylne chápu odstupné ako akúsi almužnu, resp. suplovanie štátnej sociálnej dávky. Pritom aj v obchodnom práve existuje inštitút odstupného pri predčasnom ukončení zmluvy ako určité odškodnenie. Takúto funkciu plní odstupné aj v pracovnoprávnych vzťahoch. Zamestnávateľ sa rozhodne jednostranne a predčasne ukončiť pracovný kontrakt - právo mu to umožňuje za podmienky, že zaplatí zamestnancovi odškodnenie za toto predčasné ukončenie zmluvy - napr. zamestnanec môže mať úvery, ktoré po skončení nebude schopný splácať.

Zamestnávatelia argumentujú aj znížením flexibility pracovného trhu. Novela však zakotvila ako trvalý inštitút pracovného práva tzv. časové konto, ktorý v maximálnej možnej miere, umožňuje zamestnávateľovi pružne reagovať na jeho aktuálnu potrebu práce. Navyše môže toto konto využiť aj v prípade vážnych prevádzkových dôvodov.

Za tvrdením, že novela ZP spôsobí pokles zamestnanosti sa skrýva aj dávka demagógie. Tvorbu pracovných miest ovplyvňuje predovšetkým trh, dopyt po tovaroch a službách. Ak aj zamestnávatelia prepustili zamestnancov tesne pred účinnosťou

novely, aby sa vyhli zvýšeným nákladom na odstupné, je to len otázka načasovania – k prepusteniu týchto zamestnancov by skôr či neskôr aj tak došlo, ale nie z dôvodu novely ZP, ale z dôvodov poklesu dopytu a znižovania objemov výroby. Platí tiež, že s poklesom kúpyschopnosti občanov klesá aj dopyt a zároveň sa spomaľuje aj ekonomika.

Zákonník práce nie je jediným a ani podstatným nástrojom ovplyvňujúcim zamestnanosť a tvorbu nových pracovných miest - celkovo sa zo všetkých faktorov podieľa na ovplyvňovaní pracovného trhu a tvorbe pracovných miest len jednou pätinou. Toto pripúšťajú aj samotní zamestnávateľia. Štúdia Deloitte v 25 európskych krajinách ukázala, že prepúšťanie stojí zamestnávateľov v SR až o polovicu menej ako v západoeurópskych krajinách - publikované dňa 9.1.2013. Náklady na prepustenie zamestnanca sú na Slovensku, podobne ako v ostatných postkomunistických štátoch v regióne strednej a východnej Európy, stále v priemere dvakrát nižšie (v priemere 2,3 až 2,7-krát nižšie v závislosti od príjmov a počtu odpracovaných rokov) ako v krajinách západnej Európy. Odstupné patrí zamestnancovi až po dvoch rokoch trvania pracovného pomeru – to je dostatočne dlhá doba, aby zamestnanec vyrobil pre zamestnávateľa odpovedajúce množstvo hodnôt, ktoré sa zohľadnia v poskytnutí odstupného. Zamestnávateľia majú aj po novele ZP dostatok možností využiť flexibilné ustanovenia pracovného času, deleného pracovného miesta a pod.

Pri charakteristike situácie na našom pracovnom trhu musíme pripomenúť, že Slovensko je otvorená ekonomika a až 85 percent jeho produkcie smeruje do krajín Európskej únie. Preto akékoľvek pohyby vo veľkých štátoch ako je Nemecko, Francúzsko i ďalšie bezprostredne ovplyvňujú aj hospodársky rast a výsledky na Slovensku. Z pohľadu Komisie v jej poslednej prognóze je vplyv Zákonníka práce na nezamestnanosť zanedbateľný.

Rast nezamestnanosti v žiadnom prípade nemá na svedomí novela Zákonníka práce, ale súvisí s výrazne ekonomicky zhoršenou situáciou predovšetkým u najdôležitejších obchodných partnerov Slovenska a v ostatných krajinách eurozóny, EÚ i celom svete. Očakáva sa, že táto nepriaznivá situácia spojená s hospodárskou krízou, ktorá sa prejavila najmä v posledných mesiacoch uplynulého roka, bude pretrvávať aj v roku 2013, najmä v prvej polovici a bude v globále znamenať neistotu, stratu zákaziek a obmedzené odbytové možnosti na trhu. To sa zrejme negatívne podpíše aj pod zhoršenú situáciu na pracovnom trhu.

„Zákonník práce je kódexom pracovného práva 21. storočia – je aj o ľudskej dôstojnosti