

## **ECONOMIC IMPACT OF LABOUR RELATIONS LIBERALIZATION**

DOMINIK ŽENATÝ

Faculty of Law, Masaryk University, Brno, Czech Republic

### **Abstract in original language**

Příspěvek se zabývá jiným pohledem na problematiku liberalizace pracovněprávních vztahů. Zejména akcentuje mikroekonomické a makroekonomické dopady prováděných pracovněprávních opatření. Zabývá se nejen vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale také vztahy subjektů pracovněprávních vztahů v širším smyslu.

### **Key words in original language**

Liberalizace; pracovní právo; zaměstnanec; zaměstnavatel.

### **Abstract**

The contribution focuses on liberalization of labour relations from a different angle. Namely accents microeconomic and macroeconomic influence of performed action. It engages not only employee's and employer's relations, however also relations in wider meaning.

### **Key words**

Liberalization; labour law; employee; employer.

### Úvod

Flexicurita, liberalizace, smluvní volnost. A oproti tomu ochrana zaměstnance, pracovní podmínky a sociální jistoty. Velmi často skloňovaná slova v souvislosti s každou změnou zákoníku práce a souvisejících předpisů.

Zaměstnavatelé volají po uvolňování trhu práce. Odborové organizace upozorňují na nutnost ochrany zaměstnanců. Odborníci přidávají svoje komentáře k oběma stranám. A zaměstnanec? Většinou vůbec netuší, co si má pod honosnými názvy a dlouhými titulky v novinách představit.

Tento příspěvek se bude zabývat poněkud jiným pohledem na problematiku liberalizace pracovněprávních vztahů; a to pohledem mikroekonomických a makroekonomických dopadů prováděných pracovněprávních opatření.

### Základní teze

Budeme vycházet ze základní teze, že zaměstnavatel a zaměstnanec se chtějí dohodnout na vzájemné spolupráci, protože pro zaměstnance je pracovní poměr a mzda (či plat) základním zdrojem příjmů a pro zaměstnavatele je pracovní síla zaměstnance velmi důležitým výrobním faktorem. Současně s touto tezí je nutno zmínit, že obě strany mají diametrálně odlišná názorová

východiska. Zaměstnanec by nejráději pracoval co nejméně za co nejvíce peněz a nejlépe, pokud by jej zaměstnavatel nemohl vůbec propustit. Oproti tomu zaměstnavatel by si představoval co nejvíce pracujícího zaměstnance za co nejnižší mzdu (plat) a současně s maximální volností při dispozici se zaměstnancem. Tolik, řečí ekonomickou za shareholdery.

Do celého procesu dohod však vstupují také stakeholdeři se svými zájmy. Primárně nejsou ani zaměstnanci, ani zaměstnavatelé, ale vztah těchto subjektů je objektem jejich zájmu a zprostředkovaně také zdrojem příjmů. Jedná se zejména o odbory a jejich svazy, zaměstnavatelské svazy na straně druhé a také politiky a úředníky. Všechny tyto skupiny spoluvytvářejí legislativní rámec, ve kterém následně probíhají dohody zaměstnavatelů a zaměstnanců.

#### Makroekonomické aspekty

Z pohledu makroekonomického je částečně zaručena logičnost a stabilita systému. Stakeholder „stát“ prostřednictvím svých orgánů vyvolává tlak na stabilizaci a dlouhodobost vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (nejčastěji formou zákonných norem). Nestabilní prostředí by vyvolávalo přílišný tlak na jeho sociální síť a zvýšené výdaje na různé formy podpor v nezaměstnanosti.

Východiskem tohoto nákladového pojetí je koncepce moderního státu. "Každý moderní stát poskytuje svým občanům ochranu před finančními důsledky různých sociálních událostí, jako jsou nemoc, úraz, stáří, smrt, apod. V souladu se zajišťovanými riziky se pak sociální zabezpečení člení na zabezpečení v nemoci, pro případ úrazu, důchodové zabezpečení a další."<sup>1</sup> Proto i případná nezaměstnanost jako sociální událost vytváří náklad státu ve formě podpory v nezaměstnanosti.

"Systém sociálního zabezpečení se skládá ze tří subsystémů: systému nemocenského pojištění, systému důchodového pojištění, systému státní politiky zaměstnanosti. Z prvního z výše uvedených systémů plynou dávky nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, ošetrovné při ošetřování člena rodiny a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a v mateřství. Ze systému důchodového pojištění může fyzická osoba čerpat starobní, invalidní, vdovská či sirotčí důchod. Systém státní politiky zaměstnanosti pak zajišťuje vyplácení podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci."<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Tröster, P. et al: Právo sociálního zabezpečení, str. 109

<sup>2</sup> Bezouška, P. et al: Pracovní právo pro zaměstnavatele, str. 200

Samozřejmě to neplatí absolutně. Je nutné si uvědomit, že výše popsáný model je do jisté míry ideální. Avšak do procesu vstupují také politické zájmy (tedy přízeň voličů a následné znovuzvolení). A zde se stát, tedy spíše různí političtí reprezentanti, dostává do nelehké situace – na jedné straně je zde široká voličská základna zaměstnanců, která může zaručit znovuzvolení a na straně druhé je zde méně početná, avšak finančně lépe vybavená, skupina zaměstnavatelů, kteří mimo to, že jsou voliči, tak jsou také přispěvatelé různým politickým uskupením. Politický reprezentant se tak dostává do nutnosti volby mezi přízní jedné či druhé skupiny. Často však zůstává nerozhodný a balancuje uprostřed těchto skupin, což mívá nepříjemné dopady na stabilitu a zejména pak právní jistotu.

Zároveň je také nutné vnímat makroekonomické aspekty jako velmi proměnlivé a to nejen vzhledem k legislativě Evropské Unie. "Okruh úkolů a činností spadajících pod státní politiku zaměstnanosti se stále vyvíjí, jednak v souvislosti se situací na vnitrostátním trhu práce, jednak i s požadavky a podněty ze strany EU, popřípadě dalšími okolnostmi."<sup>3</sup>

#### Mikroekonomické aspekty

Mikroekonomické zájmy zúčastněných stran hájí zejména odborové organizace a uskupení zaměstnavatelů. Obě strany jasně deklarují, že hájí zájmy zaměstnanců, resp. zaměstnavatelů. Ve skutečnosti však ze smyslu svojí existence hájí především trvání nejasností a sporů mezi oběma subjekty (zaměstnancem a zaměstnavatelem), protože jsou na nich ekonomicky závislé. Dovedeno do absurdna – za situace, kdy zaměstnavatelé a zaměstnanci se na všem dohodnou sami k úplné spokojenosti obou stran, není potřeba ani odborových organizací ani uskupení zaměstnavatelů. Tento fakt může ovlivňovat chování těchto subjektů a opět tak destabilizovat prostředí. V určité míře také ovlivňují právní jistotu, protože se velmi často podílejí na vytváření legislativních rámců pracovněprávních vztahů.

Navíc do oblasti mikroekonomické dopadají náklady či omezení (záleží na úhlu pohledu právním či ekonomickém) spojené s evropskou legislativou, která je tradičně prosociální a omezuje tak, s poukazem na nutnost stabilizace a právní jistoty, zaměstnavatele na stále nových místech. takovým případem je třeba legislativa v oblasti restrukturalizací a reengineeringů podniků. "Mezi směrnicemi, které se zabývají sociální ochranou zaměstnanců, mají základní význam směrnice týkající se převodů podniků. Úpravou obsaženou ve směrnicích má být zajištěno to, aby postavení zaměstnanců v případě změn na straně zaměstnavatele bylo

---

<sup>3</sup> Steinichová, L. et al: Zákon o zaměstnanosti - komentář, str. 4

zachováno zejména tak, že jim bude umožněno pokračovat v zaměstnání s novým zaměstnavatelem."<sup>4</sup>

#### Vliv kontrolních mechanismů

Současně je potřeba zmínit fakt, že kontrola dodržování pracovněprávních předpisů, spíše její kvalita a četnost, významně ovlivňuje chování subjektů.

"Kontrola má podobu správního dozoru - vykonavatel veřejné správy pozoruje chování nepodřízených subjektů a porovnává je s chováním žádoucím, s požadavky právních norem. V návaznosti na hodnocení podle okolností aplikuje zejména nápravné prostředky nebo sankční prostředky, jimiž reaguje na zjištěný nesoulad mezi skutečným a žádoucím chováním dozorovaného subjektu."<sup>5</sup>

Za situace, kdy jsou kontroly neúčinné (např. nedostatečně častými kontrolami, nízkými pokutami při nedodržování zákonných předpisů, apod.) se chování subjektů pracovněprávních vztahů začíná odklánět od původně zákonodárcem zamýšleného. Takový stav je možné konstatovat aktuálně v rámci České republiky.

A právě kontrola dodržování pracovněprávních předpisů je klíčová pro jakékoliv posuzování ekonomických dopadů liberalizace. Stávající pracovněprávní prostředí, které je nestabilní a vyznačuje se vysokou mírou nedodržování pracovněprávních předpisů, nedává prostor pro možnost posouzení případné změny či liberalizace.

Je tedy možno konstatovat, že při provádění změn za současného stavu dojde jen s minimální pravděpodobností ke změně stavu faktického. Je v takové situaci přirozené si klást otázku, zdali nemá předcházet pokusům o změnu prostředí v oblasti liberalizace nejprve změna prostředí kontroly dodržování pracovněprávních předpisů.

#### Závěr

Vycházíme-li z poznatků o současné situaci na trhu práce, tak docházíme k několika zjištěním, která můžeme označit za znepokojující.

Stav zákonných norem neodpovídá současným představám o liberalizovaném trhu práce. Došlo k výrazným změnám, které vedou správným směrem, ale celou oblast pracovněprávních vztahů můžeme označit maximálně za rozpracovanou.

---

<sup>4</sup> Gregorová, Z. et al: Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků, str. 6

<sup>5</sup> Bělina, M. et al: Pracovní právo, str. 489

Faktický stav trhu práce je odlišný od jeho představy vtělené do legislativních norem. Nejen, že se zákonodárci nepodařilo dosáhnout stavu, který zamýšlel v normách, ale zároveň tuto nevyrovnanost nijak neřeší. Zajímavým poznatkem je, že faktický stav je mnohem blíže liberalizovanému trhu než stav legislativní.

Z toho tedy jednoznačně plyne objednávka zaměstnavatelů a zaměstnanců na větší liberalizaci trhu práce. A protože oba tyto subjekty se v tržím prostředí snaží o maximalizaci zisku, tedy o co největší ekonomičnost svého jednání, tak se dá předpokládat, nyní s poměrně vysokou mírou pravděpodobnosti, že vyšší liberalizace povede k lepšímu, tedy ekonomičtějšímu a efektivnějšímu, prostředí, což bude mít pozitivní vliv na ziskovost a konkurenceschopnost společností (v mikroekonomickém pohledu) a celkově pozitivní vliv na národní hospodářství (makroekonomickým pohledem).

**Literature:**

- Tröster, P. et al: Právo sociálního zabezpečení, Praha: C.H.Beck, 2010, 420 p., 978-80-7400-322-6
- Gregorová, Z. et al: Sociální ochrana zaměstnanců při restrukturalizaci podniků, Brno: Masarykova univerzita, 2009, 420 p., 978-80-210-4984-0
- Bělina, M. et al: Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007, 572 p., 978-80-7179-672-5
- Steinichová, L. et al: Zákon o zaměstnanosti - komentář, Praha: Wolters Kluwer, 2010, 316 p., 978-80-7357-501-4
- Bezouška, P. et al: Pracovní právo pro zaměstnavatele, Praha: Linde, 2010, 223 p., 978-80-7201-795-9

**Contact – email**

*[zenaty@centrum.cz](mailto:zenaty@centrum.cz)*