

Budoucnost pracovního práva

1

JUDR. PETR BEZOUŠKA PH.D.

Jednoduchá výchozí myšlenka

2

Jaroslav Preiss kdysi konstatoval, že v pracovním poměru se jedná o to,

„aby dělníku se dobře vedlo, aby pracoval řádně a aby podnikatel nevyšel zkrátka.“

- základní kámen dalších úvah;
- v té větě je obsaženo vše a zní velmi jednoduše;
- její legislativní vyjádření a především naplnění v praxi je o mnoho složitější;
- tato věta předurčuje kompromis, který bolí – tu zaměstnavatele, tu zaměstnance.

Jak má vypadat kompromis?

3

Je třeba vyvarovat se kompromisu, který by byl diktován spíše ideologií a citem než rozumem

=> v současné době to neplatí

Konflikt, který je přirozenou součástí dialogu mezi sociálními partnery, je až přespříliš často (a mnohdy z osobní příčiny) vygradován do fáze, **kdy právní a věcné argumenty jsou používány pouze jako nástroje k dosažení dominantního postavení,**

=> tedy jakéhosi **pochybného vítězství** namísto trvale udržitelného a oboustranně prospěšného konsensu.

Na co nezapomínat při úvahách o pracovním právu - obecně

4

- člověk nesmí být hříčkou zákona, musí být chápán jako svéprávná bytost schopná řídit svůj osud;
- na zaměstnance ani zaměstnavatele nelze primárně pohlížet jako na osoby, které do pracovního poměru vstupují za účelem škodit druhému - to není pravidlo, nýbrž exces;
- nesmíme uvíznout ve stopách minulosti, lpět tvrdošíjně na zděděných schématech;
- mají-li právní konstrukce fungovat, musí mít ekonomickou logiku.

Vlivy změny struktury zaměstnanosti

5

Ještě na počátku 19. století pracovala více než polovina lidí v zemědělství, poté prošla evropská společnost masivní industrializací, nyní jsme ve fázi, kdy vládne zaměstnávání v sektoru služeb.

Mění i struktura samotné průmyslové výroby. Do čela nastoupily informační a komunikační technologie, mikroelektronika a biotechnologie.

**=> současná legislativní úprava
pracovního práva toto nezohledňuje**

Nejen česká rigidita

6

Nový ZP má stále své hluboké kořeny v minulém období a jeho středobodem je **dělník pracující v těžkém průmyslu**.

Analýza evropské expertní skupiny (1996):

Současné pracovní právo v evropských státech je reakcí na masovou výrobu vykonávanou převážně mužskými dělníky, kteří tráví svůj produktivní život z velké části u jednoho zaměstnavatele a pracují v pevné (normalizované) pracovní době.

Úkol č. 1 pro budoucnost

7

Budoucnost pracovního práva musí spočívat v daleko větší diferenciaci mezi jednotlivými zaměstnanci.

=> teze, že všichni zaměstnanci jsou stejní a netřeba mezi nimi rozlišovat, je chybná.

- zcela jiné zájmy a potřeby má např. bankovní úředník a na druhé straně horník (*vertikální rozlišování*);
- jiný přístup musí být uplatňován vůči vedoucím (až klíčovým zaměstnancům) a vůči „běžným“ zaměstnancům (*horizontální rozlišování*).

Koho chrání pracovní právo?

8

Na počátku byla hlavním cílem pracovního zákonodárství ochrana zaměstnanců – boj proti dětské práci, nadměrné pracovní době, těžkým pracovním podmínkám.

=> pracovní právo vzniklo jako ochranný systém menšiny vůči většině

Ale => tehdy bylo v pracovním či obdobném poměru sotva dvacet procent průceschopného obyvatelstva a dnes toto číslo překročilo sedmdesát procent...

=> systém ochrany menšiny se proměnil v systém zajištění blahobytu většiny

Úkol č. 2 pro budoucnost

9

Jednostranné pojetí spočívající v ochraně zaměstnance není dnes již udržitelné.

=> je kontraproduktivní a v budoucnosti také možnou brzdou ekonomického vývoje; ve svém důsledku to může mít **negativní dopad na sociální úroveň zaměstnanců a ve finále pak na názor společnosti na ochrannou funkci pracovního práva jako takového.**

Pracovní právo má brát v ochranu pracovní poměr jako celek

- má být akcentována myšlenka zachování pracovního poměru a jeho podpory vůči alternativním způsobům výkonu práce;
- je-li ochrana jednostranná, poskytuje jistotu pouze v případě, kdy je člověk zaměstnán; ztratí-li práci, těžko se do svázaného systému navrací;
- funkcí pracovního práva do budoucnosti je co možná nejhladší a bezkonfliktní, efektivní produkce zboží a poskytování služeb ve společném zájmu o konkurenceschopnost a zajištění dostatečného ekonomického růstu.

Pozor na „šedou zónu“

10

Pracovní právo musí reagovat na skutečnost, kdy fakticky **dochází k rozdělení pracovního trhu** na „začleněné“ (*insiders*), kteří mají trvalé zaměstnání, a „vyloučené“ (*outsiders*), k nimž patří nejen nezaměstnaní ztrativší kontakt s trhem práce, ale i lidé, jejichž zaměstnání je nejisté nebo kteří jsou zaměstnání neoficiálně.

Druhá z uvedených skupin se pohybuje v „šedé zóně“, kde mohou být do značné míry omezena základní zaměstnanecká práva či práva na sociální ochranu

=> to **vede ke stavu nejistoty** ohledně budoucích pracovních vyhlídek a ovlivňuje zásadní rozhodnutí v soukromém životě těchto lidí (např. zajištění bydlení, plánování rodiny atd.).

Úkol č. 3 pro budoucnost

11

Další velký úkol tak spočívá ve větší pružnosti pracovního práva v reakcích na vytváření „šedé zóny“ a k jejímu omezování.

Flexibilita se může projevovat v různých oblastech:

- ve snazší mobilitě zaměstnanců v rámci jednoho zaměstnavatele;
- v utváření pracovních podmínek na míru pro různé skupiny zaměstnanců (funkční flexibilita);
- v růstu počtu typů pracovních smluv nebo počtu modelů pracovní doby (kvantitativní flexibilita);
- v různých modelech odměňování (finanční flexibilita).

Shrnutí tří úkolů pracovního práva pro budoucnost

12

- 1) Rozlišovat mezi zaměstnanci (s tím souvisí zvyšování role kolektivních smluv).
- 2) Zabránit diskreditaci ochranné funkce pracovního práva (podporovat ochranu pracovního poměru jako celku).
- 3) Klást důraz na zvyšování pružnosti pracovního poměru (zabránit tím vytváření „šedé zóny“ vyčleněných).

Děkuji za pozornost

13

JIHLAVA, 14.1.2010