

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

**Dopad pracovněprávní legislativy
na trh práce v ČR - institucionální aspekty**

diplomová práce

březen 2013

Filip Minář

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 5. března 2013

.....

Obsah

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD | 1 |
| 1. VYMEZENÍ TRHU PRÁCE – DETERMINANTY EFEKTIVNÍHO FUNGOVÁNÍ | 3 |
| 1.1 Trh práce | 3 |
| 1.2 Determinanty fungování | 4 |
| 2. NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ ANALÝZA TRHU PRÁCE | 6 |
| 2.1 Ochrana zaměstnanosti obecně | 8 |
| 2.2 Odborová činnost – kolektivní vyjednávání | 9 |
| 2.3 Nástroje politiky zaměstnanosti | 11 |
| 2.3.1 Podpora v nezaměstnanosti | 12 |
| 2.3.2 Minimální mzda | 14 |
| 2.3.3 Investiční pobídky | 16 |
| 2.4 Daňová politika - odvody | 19 |
| 2.5 Antidiskriminační opatření | 22 |
| 3. PRÁVNÍ ÚPRAVA MAJÍCÍ VLIV NA ZAMĚSTNANOST/TRH PRÁCE V ČR, ÚPRAVA DE LEGE FERENDA – NÁVRHY HOSPODÁŘSKOPOLITICKÝCH OPATŘENÍ | 27 |
| 3.1 Ochrana zaměstnanosti (právní úprava vzniku, změny a skončení pracovního či obdobného poměru) | 29 |
| 3.2 Odborová činnost – kolektivní vyjednávání (právní úprava, současné vývojové tendence) | 35 |
| 3.3 Nástroje politiky zaměstnanosti (právní úprava, současné vývojové tendence) | 37 |
| 3.3.1 Podpora v nezaměstnanosti | 38 |
| 3.3.2 Minimální mzda | 41 |
| 3.3.3 Investiční pobídky | 43 |
| 3.4 Daňová politika – odvody (právní úprava, současné vývojové tendence) | 47 |
| 3.5 Antidiskriminační zákonodárství (právní úprava, současné vývojové tendence) | 50 |
| ZÁVĚR | 54 |
| SEZNAM ZKRATEK | 61 |
| POUŽITÁ LITERATURA | 62 |
| Monografie | 62 |

| | |
|--|-----------|
| Články z odborných periodik, sborníků či novin | 63 |
| Internetové zdroje | 65 |
| Právní předpisy a nálezy Ústavního soudu | 66 |
| THE IMPACT OF LABOUR LEGISLATION ON THE LABOUR MARKET IN THE CZECH REPUBLIC - INSTITUTIONAL ASPECTS | 68 |
| KLÍČOVÁ SLOVA | 69 |
| KEY WORDS | 69 |

Skutečností je, že ekonomové jsou zřídka právníky a naopak, a to pravděpodobně vysvětluje, proč ekonomické systémy na jedné straně a právní systémy na straně druhé jsou obvykle analyzovány odděleně a zřídka dány do vztahu jeden k druhému.

Bruno Leoni

Úvod

Trh práce jako naprosto zásadní součást národního hospodářství je v dnešní době významně regulován. Pracovní právo, ale i právní předpisy jiných právních odvětví s pracovněprávním dosahem, vymezují mantinely fungování trhu práce a tím ovlivňují chod ekonomiky celé země, potažmo i celé společnosti, a to jak ve vztazích mezi jednotlivými subjekty trhu práce, tak v mezinárodním (globálním) kontextu ve smyslu nastavení pravidel s dopadem na konkurenceschopnost země.

V této práci se proto, v duchu výše uvedeného citátu z knihy Bruna Leoniho, pokusím analyzovat trh práce komplexně, tedy jak z pohledu ekonomického, tak z pohledu právního. Akcentovat přitom budu právě provázanost ekonomie a práva jako dvou disciplín, jejichž principy tvoří fundamentální předpoklad pro fungování národního hospodářství, a jejichž vzájemné nerespektování přináší distorze na dílčích trzích.

Trh práce je pro demonstraci naznačeného vztahu, jako jeden z klíčových dílčích trhů, ideálním příkladem. Největším zdrojem distorzí projevujícím se např. propouštěním zaměstnanců a následně zvýšenou nezaměstnaností, nedostatečnou motivací pracovat, kolektivním tlakem na zvyšování mezd, pozitivní diskriminací či nepřírozeným přetahováním zaměstnanců je přitom různými institutů realizovaná hospodářská politika země, eventuálně i závazky plynoucí z členství země v nadnárodních institucích.

Předkládaná analýza dopadů pracovněprávní legislativy na trh práce v České republice je uvedena teoretickým vymezením trhu práce a determinantů jeho fungování. Dále následuje národohospodářská analýza trhu práce, která ekonomickou optikou reflektuje obecně ochranu zaměstnanosti, dále činnost odborů, nástroje politiky zaměstnanosti, zejména podporu v nezaměstnanosti, minimální mzdu a investiční pobídky, daňovou, resp. odvodovou politiku a antidiskriminační opatření jako instituty mající zásadní vliv na fungování trhu práce.

Tato část je koncipována tak, aby demonstrovala jakými motivy, resp. principy, se ekonomické subjekty při svém jednání řídí. Výsledky národohospodářské analýzy jsou pak finálně ve třetí části práce konfrontovány se současným vývojem právní úpravy a v návaznosti na to jsou formulována hospodářskopolitická doporučení s dopadem na právní úpravu de lege ferenda.

1. Vymezení trhu práce – determinanty efektivního fungování

Předtím, než se pustím do samotné národohospodářské analýzy, je vhodné teoreticky definovat prostor, kde pracovní právo na jednotlivé subjekty působí, přičemž pracovní právo zde vnímám v širším materiálním slova smyslu jako veškeré právní předpisy dopadající na jednání ekonomických subjektů vztahujících se k fungování pracovněprávního či jiného obdobného vztahu, kdy dochází k jakékoliv směně práce mezi subjekty na trhu práce.

1.1 Trh práce

Trh práce je, lakonicky řečeno, místem, kde se setkává poptávka firem po práci s nabídkou práce, místem, kde ekonomické subjekty - zejména zaměstnavatelé, resp. zaměstnanci - poptávají, resp. nabízejí práci. Podívejme se ale, jak vymezuje trh práce odborná ekonomická literatura. Jak píše ve své publikaci D. Brožová:

Trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je výjimečný. Schopnost pracovat je totiž exkluzivně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání a talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. Chování a rozhodování každého člověka je determinováno jeho složitou multidimenzionální osobností.¹

Další teoretické vymezení přináší encyklopedie M. Žáka, která trh práce definuje jako:

Místo, na němž se setkává uchazeč o zaměstnání (potenciální zaměstnanec) se subjektem hledajícím vhodného pracovníka (potenciální zaměstnavatel) a nabízející určitou cenu (mzdovou sazbu) a určité podmínky, za nichž by mohl potenciální zaměstnanec pracovat. Dojde-li k dohodě, uskuteční se akt koupě a prodeje. Předmětem koupě a prodeje není člověk, ale jeho pracovní síla

¹ Brožová, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. s. 13.

(schopnost pracovat). Vzhledem k tomu, že pracovní síla je od svého nositele neoddělitelná, jsou najímány osoby, pro něž musí zaměstnavatel vytvořit podmínky – uzavřít pracovní smlouvu, kde je stanovena výše mzdy, délka pracovní doby, délka dovolené a další sociální podmínky.

Vzhledem ke zvláštnostem zboží, které je na trhu práce obchodováno, existují specifika trhu práce. Trh práce je nepružný, což je způsobeno nepružností ceny, tj. mzdové sazby. Mzdové sazby v delším časovém období mají vzestupnou tendenci vývoje.

Trh práce je ve vysoké míře institucionalizován, což způsobuje, že není konkurenční. Institucionalizace trhu práce znamená, že jsou přijímána administrativní opatření k jeho ovlivňování.

Segmentace trhu práce je další příčinou nepružnosti trhu práce. Nabídka práce je strukturálně heterogenní, což znamená, že různé profese jsou ve značné míře navzájem nekonkurenční ve smyslu substituce jedné práce jinou (novinář, lékař, soustružník).²

To, do jaké míry je daný trh práce efektivní, jednoduše řečeno, jak dobře trh práce funguje, je dáno především institucionálními aspekty³, které budu konkrétněji analyzovat v celé práci.

1.2 Determinanty fungování

Institucionální aspekty jsou tím, co zásadně předurčuje fungování celé ekonomiky, trhu práce nevyjímaje. Instituce, tedy nastavení pravidel, jsou tak dominantním determinantem fungování trhu práce. Efektivita, resp. neefektivita, tedy skutečnost, zda konkrétní regulace dopadá v celospolečenském pohledu na trh práce pozitivně či negativně, je předmětem nekončících sporů mezi zastánci intervenciosmu, tedy zásahů do ekonomiky, a zastánci svobodné společnosti, tedy volného spontánního vývoje trhu. V hospodářské politice se dnes nejedná o prosazování striktně intervencionistických či pouze libertariánských tezí, nýbrž o tzv. smíšené přístupy, díky

² Žák, Milan et al. *Velká ekonomická encyklopedie*. Praha : LINDE, 2002.

³ Institucemi (instituty) zde myslím nastavení pravidel (regulace) pro chování zainteresovaných subjektů.

kterým hovoříme o sociálnětržním hospodářství. S přihlédnutím k míře, v jaké se daný přístup blíží jednomu či jinému směru, tak dle mého názoru můžeme s jistou mírou zjednodušení v oblasti trhu práce hovořit o zastáncích tzv. welfare state a zastáncích kapitalismu.⁴ V této práci analyzované instituty ovlivňující pracovněprávní oblast patří, zřejmě díky své faktické ale i politické důležitosti, k velmi hojně diskutovaným politickým tématům, a to nejen v obdobích před volbami, ale i v každodenním politickém boji v průběhu celého volebního cyklu.

Mezi zmíněné instituty, které jsou v odborné, ale i laické společnosti téměř kontinuálně skloňovány a které mohu i díky jejich faktické důležitosti označit za zásadní determinanty fungování trhu práce, řadím:

- ochranu zaměstnanosti
- odborovou činnost – kolektivní vyjednávání
- nástroje politiky zaměstnanosti, zejména podporu v nezaměstnanosti, minimální mzdu a investiční pobídky
- daňovou, resp. odvodovou politiku
- antidiskriminační opatření

Nejedná se rozhodně o taxativní výčet. Regulace nájemného, vzdělávací politika, celková administrativní zátěž, vymahatelnost práva, kvalita podnikatelského prostředí obecně aj. jsou dalšími neméně relevantními instituty s dopadem na fungování celého národního hospodářství. S ohledem na rozsah této práce však budou diskutovány spíše okrajově.

⁴ Při tomto dělení jsem si vědom jistého politického zabarvení, avšak považuji to za účelné výkladové zjednodušení, a to i s ohledem na neoddiskutovatelnou klíčovou roli politických stran v legislativním procesu dopadajícím na subjekty trhu práce.

2. Národohospodářská analýza trhu práce

Předmětem této části je ekonomická analýza výše avizovaných institutů jako základních determinantů trhu práce. Cílem této analýzy je snaha odkrýt nejen přímo, ale zejména nepřímo viditelné negativní dopady fungování vybraných institutů na trh práce, a to bez uchylování se k hodnotovým neboli morálním soudům.⁵ Problematické aspekty jednotlivých institutů tak budou diskutovány národohospodářskou optikou. Návrhy na hospodářskopolitická opatření poté budou formulována až v další, pracovněprávní legislativou se zabývající, části práce, a to na základě konfrontace závěrů národohospodářské analýzy se současnou právní úpravou diskutovaných institutů, resp. jejím vývojem.

Ekonomii, o jejíž principy budu opírat následující analýzu vybraných institutů trhu práce, lze charakterizovat takto:

Ekonomie je věda o lidském jednání. Přesně řečeno, pojednává o účelném lidském jednání a o nezamýšlených účincích tohoto jednání.⁶

Předmětem ekonomie nejsou statky a služby, ale jednání živých lidí. Jejím cílem není zaobírat se imaginárními konstrukty, jakým je například rovnováha. Tyto konstrukty jsou pouze myšlenkovým nástrojem. Výhradní úlohou ekonomie je analýza jednání lidí, analýza procesů. ...Úlohou ekonomie je analyzovat a hledat pravdu. Ekonomie neslouží k obhajobě či odmítnutí tvrzení z jakékoli pozice předjímaných postulátů či předsudků. Co se týče intervencionismu, musí si ekonomie položit a zodpovědět pouze jedinou otázku: Jak funguje?⁷

⁵ Ekonomové by se měli snažit při své analýze držet pouze analytických soudů, které říkají „je to tak či tak a vysvětlovat proč to tak je“ a nezabývat se soudy hodnotovými, které říkají „mělo by to být tak či tak“. Blíže k této problematice např. viz Holman, Robert: *Mikroekonomie - středně pokročilý kurz*, Praha : C. H. Beck, 2002. s. 3-4.

⁶ Holman, Robert. *Mikroekonomie – středně pokročilý kurz*. Praha : C. H. Beck, 2002. s. 7.

⁷ Mises, Ludwig von. *Lidské jednání : pojednání o ekonomii*. Praha : Liberální institut, 2006. s. 324 a 624.

Jednání subjektů trhu práce je bezpochyby, ať už přímo či nepřímo, lidským jednáním, a proto na něj lze aplikovat principy a zákonitosti ekonomie. Míra volnosti při jednání subjektů je nepřímo závislá na míře intervencionismu.

V současnosti je většina ekonomů přesvědčena, že cenově tržní koordinační mechanismus vede k optimální alokaci zdrojů, k maximální hospodárnosti jejich využívání a tedy i k maximálnímu stupni uspokojování potřeb. Ve svých důsledcích to tedy znamená, že hospodářská politika by měla vytvářet hospodářský systém v logice celkového svobodného a demokratického zřízení; pouze v takovém právním, sociálním, ekonomickém a kulturním prostředí budou demokraticky uspokojovány i ekonomické zájmy lidí.⁸

Flexibilita subjektů na trhu práce se tak při větší míře státních zásahů skrze legislativu usměrňující možnosti jejich vzájemné směny podstatně snižuje.

Lidé vědí, že zákony přírody platí a nezbyvá nic jiného, než je respektovat. Ale že platí také ekonomické zákony, to si uvědomuje málokdo. A tak politikové, zákonodárci a úředníci dále zkoušejí hníst trh jako těsto podle svých představ. Místo oboustranně dobrovolného pracovního vztahu mluví zákon o „nároku na práci“. Místo svobody rozhodování mluví o rovných mzdách. Je to líbivé a ti, kdo to prosazují, „jsou vidět“. Jenže tyto regulace pracovních trhů nakonec dusí podnikání, zvyšují nezaměstnanost a zpomalují hospodářský růst. Ale tyto souvislosti už nejsou tak dobře vidět.⁹

⁸ Kliková, Christina; Kotlán, Igor. *Hospodářská politika*. Ostrava : SOKRATES, 2003. s. 19.

⁹ Holman, Robert. *Mikroekonomie – středně pokročilý kurz*. Praha : C. H. Beck, 2002. s. 423.

2.1 Ochrana zaměstnanosti obecně

Ochranu zaměstnanosti lze dle P. Hůrky vymezit jako poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnancům na trhu práce.¹⁰ Opatření na ochranu zaměstnanosti je celá řada. V této práci se zaměřím na proces najímání a propouštění pracovní síly.

Pro ekonomii je dán vznik pracovního či obdobného poměru působením sil na trhu práce, konkrétně průnikem nabídky práce s poptávkou po práci. Modelově řečeno, na trhu existuje někdo, kdo nabízí takové služby v podobě pracovní síly, které zase někdo jiný potřebuje k realizaci svých potřeb. Aby mohlo dojít ke směně, tedy vzniku vztahu mezi subjekty, jejímž předmětem je prodej a nákup služeb práce, musí být tato směna oboustranně výhodná. Nabízející musí dostat nejméně tolik, na kolik si svých služeb cení, a poptávající zaplatit nejvíce tolik, na kolik si cení užitku z uspokojení jeho potřeby, resp. z poskytnutí služby. Podmínky uvedeného vztahu jsou ve svobodné společnosti¹¹ determinovány dobrovolnou dohodou všech účastníků se subjektů. Délka trvání takového vztahu, změna, jakož i podmínky jeho skončení jsou tak plně v rukou obou subjektů.

Hospodářská realita je ale složitější. Popsané modelové spontánní působení trhu je v praxi narušováno celou řadou legislativních pravidel, která proces vzniku, trvání, změny a skončení vztahu, jehož předmětem je poskytování práce, činí složitějším a tedy nákladnějším. Čím jsou tato pravidla složitější, tím větší jsou transakční náklady¹² spojené se vznikem a zánikem vztahu mezi subjekty. Najímání a propouštění pracovních sil se tak stává nákladnější, což se projevuje na pružnosti, resp. efektivnosti trhu práce s negativním dopadem na celou ekonomiku a vede tak dlouhodobě k vyšší nezaměstnanosti. Regulace narušující spontánně vytvořená pravidla trhu tak často v delší perspektivě působí přesně opačný efekt, než který regulátoři při jejím přijetí zamýšleli.

¹⁰ Hůrka, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha : Auditorium, 2009. s. 25.

¹¹ Svobodnou společností je myšlen systém, který je založen na tržních principech, respektující efektivní výkon vlastnických práv.

¹² Transakční náklady jsou veškeré náklady spojené s vyhledáním, vyjednáváním a vynucením směny.

Další instituty sloužící k ochraně zaměstnanosti a zaměstnanost ovlivňující, demonstrující avizované nepřímo viditelné negativní účinky budou samostatně analyzovány v následujících částech práce.

2.2 Odborová činnost – kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je charakterizováno jako:

Proces, který probíhá mezi odborovými orgány a zaměstnavateli (případně za účasti státu), jakožto hlavními subjekty zastupujícími zájmy subjektů pracovního práva, jehož cílem je dohodnout určitá pravidla, upravující pracovněprávní vztahy a zajistit jejich dodržování...Kolektivně lze vyjednávat i o dalších otázkách práce, postavení zaměstnanců, pracovním prostředí atd.¹³

Činnost odborů, resp. s tím související kolektivní vyjednávání přináší jak svá pozitiva, tak i nezanedbatelná negativa. Zaměřím se hlavně na negativa.

... odbory mají tendenci překračovat hranice svých firem a organizují se na úrovni odvětví či profese.¹⁴

Silná pozice odborů a jejich celostátní odvětvová organizovanost a vliv jako zájmové skupiny lobbující v parlamentu a ve vládě je právě zmíněným negativem. Odbory svou činností totiž narušují pro trh práce žádoucí přirozený vývoj mezd v celém hospodářství a prohlubují tak distorzi trhu. Tržní mechanismus tvorby mzdy totiž mimo nabídku a poptávku reprezentovanou zaměstnanci a zaměstnavateli ovlivňuje další činitel. Ačkoliv by se na první pohled mohlo zdát, že jsou cíle odborů a jimi zvolené prostředky k jejich prosazování správnou cestou, opak je často pravdou. Kroky odborů

¹³ Žák, Milan et al. *Velká ekonomická encyklopedie, 2. rozšířené vydání*. Praha : LINDE, 2002.

¹⁴ HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie - středně pokročilý kurz. 1. vydání*. Praha : C. H. Beck, 2002. s. 415.

totiž v provázané ekonomické realitě trhu práce způsobují nepřímo viditelné negativní efekty. Tedy přesně opačné důsledky, než je při prosazování jejich kroků deklarováno.

Zkušenost prokázala, že pro odbory je snadné – obzvláště s pomocí jednostranné pracovněprávní legislativy, která uvaluje povinnosti výhradně na zaměstnavatele – jít za rámec svých legitimních funkcí, jednat nezodpovědně a přijímat krátkozraká a protispolečenská opatření. K tomu například dochází, když se snaží dostat mzdy svých členů nad jejich skutečnou tržní hodnotu. Taková snaha vždy způsobí nezaměstnanost.¹⁵

Pro trh práce negativní aspekt kolektivního vyjednávání v podobě tlaku na růst mezd pro všechny zaměstnance však částečně kompenzuje snížení transakčních nákladů, které s vyjednáváním souvisí. Individuální jednání zaměstnavatele s každým zaměstnancem v praxi nutně přináší zvýšené náklady spojené s dohadováním nových pracovních, zejména mzdových podmínek. V tomto směru přináší působení odborů úspory.

Organizovanost na úrovni některých odvětví narušuje přirozené nastavení mezd. Některá odborově řízená odvětví pak požívají vyšších mezd, než jaké by vygeneroval trh a prohlubují tak více již zmíněnou distorzi trhu.

... působení odborů může nanejvýš dosáhnout vyšších mzdových sazeb výhradně pro členy odborů, jež však jdou na úkor mzdových sazeb všech ostatních lidí zaměstnaných v dané ekonomice.¹⁶

Zejména díky odborům je nemožné měnit mzdy směrem dolů. Důsledkem této tzv. nepružnosti mezd směrem dolů je pak vynucené propouštění místo adekvátního

¹⁵ Hazlitt, Henry. *Ekonomie v jedné lekci*. Praha : Alfa Nakladatelství, 2008. s. 119.

¹⁶ Rothbard, Murray N.: *Zásady ekonomie: od lidského jednání k harmonii trhů*, Praha : Liberální institut, 2005. s. 503.

snížení mezd a následný růst nezaměstnanosti. Odboráři často také svým jednáním sledují jen své osobní cíle a odbory se tak enormně politizují.¹⁷

... nepružné mzdy (tj. např. zákon o minimální mzdě či privilegia odborů) prohlubují propady zaměstnanosti, ke kterým dochází v důsledku hospodářských recesí, čímž prohlubují (vytváří) cyklickou nezaměstnanost. Navíc způsobují, že takto vznikající nezaměstnanost je nedobrovolná a je tedy postiženými vnímána jako nespravedlnost.^{18, 19}

Jak naznačuje výše uvedený text, negativní rozměr činnosti odborových organizací je značný právě v obdobích hospodářského poklesu, kdy tlak odborů na udržení mezd nutí zaměstnavatele k propouštění, přičemž by v mnohých případech stačilo dočasně revidovat, resp. snížit mzdy a reagovat tak pružně na dynamicky se vyvíjející trh, což by v konečném důsledku zvýšilo pravděpodobnost udržení produkce a zachování pracovních míst po odeznění hospodářsky nepříznivého období.

2.3 Nástroje politiky zaměstnanosti

Obecně literatura charakterizuje politiku zaměstnanosti jako cílenou snahu o:²⁰

- dosažení takové zaměstnanosti fyzických osob, která by byla v souladu s očekávaným rozvojem výroby a služeb včetně rozvoje technologie a organizace práce

¹⁷ Důkazem politizace odborů je současný předseda Senátu Parlamentu České republiky Milan Štěch či bývalý senátor a současný poslanec Evropského parlamentu Richard Falbr, kteří zastávali vysoké vedoucí funkce v ČMKOS.

¹⁸ Vorlíček, J. a Vostrovská, Z. *Úvod do hospodářské a sociální politiky*. Praha : Oeconomica, 2005. s. 47.

¹⁹ Cyklická nezaměstnanost závisí na cyklickém vývoji ekonomiky. Platí nepřímá úměra – v období růstu ekonomiky – zvyšování výroby a služeb – nezaměstnanost klesá a naopak – při poklesu ekonomiky – počet práce schopného a práci hledajícího obyvatelstva převyšuje počet pracovních příležitostí a nezaměstnanost roste. Viz Šlapák, T. Č.; Pánek, Z.; Kotous, J. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2006. s. 22.

²⁰ Šlapák, T. Č.; Pánek, Z.; Kotous, J. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2006. s. 15.

- ovlivňování trhu práce směrem k vyrovnání nabídky pracovních příležitostí a poptávky fyzických osob po zaměstnání

Technický, a především technologický, pokrok směřuje ke zdokonalování všech pracovních činností ve výrobě i ve službách. Převládajícím cílem je snižování nákladovosti za současného zvyšování produktivity práce a zavádění úsporné organizace práce. To vede ke snižování počtu pracovních míst a tedy i k omezování pracovních příležitostí. Zánik neefektivních pracovních míst není zpravidla vyvážen bezprostředně následujícím vznikem nových, efektivnějších, pro která by byli dosavadní zaměstnanci dostatečně kvalifikováni a ochotni je zastávat. Nastává situace, kdy zaměstnanci, kteří ztratili zaměstnání, nemohou bezprostředně najít jiné, pro ně vhodné.²¹

Existence nezaměstnanosti je právě prostřednictvím politiky zaměstnanosti řešena celou řadou nástrojů aktivní či pasivní povahy. Za aktivní nástroje se obecně považují ty, které se snaží zaměstnanost udržovat, resp. zvyšovat a bránit tak zvyšování nezaměstnanosti, resp. nezaměstnanost snižovat. Pasivní nástroje se oproti tomu snaží reagovat na už vzniklou nezaměstnanost. V této kapitole zanalyzuji nástroj pasivní politiky zaměstnanosti – podporu v nezaměstnanosti, dále pak mediálně vděčný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti – investiční pobídky a taktéž institut minimální mzdy, který díky jeho deklarovanému účelu pro zjednodušení zařadím rovněž k institutům aktivní politiky zaměstnanosti.

2.3.1 Podpora v nezaměstnanosti

Typickým institutem pasivní politiky zaměstnanosti je podpora v nezaměstnanosti. Tento institut je po splnění zákonných podmínek aktivován v případech, ztratí-li účastník trhu práce zaměstnání. V této subkapitole se podívám na to, zda podpora v nezaměstnanosti pomáhá výhradně v tíživé životní situaci nebo zda může působit i jinak.

²¹ Šlapák, T. Č.; Pánek, Z.; Kotous, J. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2006. s. 15.

Z ekonomického pohledu lze říci, že čím vyšší částka je formou podpory nezaměstnaným vyplácena a čím delší dobu se tak děje, tím menší je motivace nezaměstnaných hledat si nové zaměstnání. V praxi tak dochází např. k situacím, kdy by uchazeč o práci dočasně mohl nastoupit na méně kvalifikovanou pracovní pozici, ale s ohledem na výši vyplácené podpory na toto pracovní místo nenastoupí, jednoduše proto, že se to vyplácí.

Celou konstrukci se nyní pokusím vysvětlit na jednoduchém příkladu. Podpora nezaměstnaného s předchozí průměrnou hrubou mzdou okolo 28 tis. Kč v současnosti činí v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele první dva měsíce podpůrčí doby necelých 14 tis. Kč. Takový nezaměstnaný pak může stát před rozhodnutím, zda využít nabídky dostupného méně kvalifikovaného místa a pokrýt tak ekonomicky aktivně dobu, než se mu podaří najít vysněné zaměstnání nebo zda využít možnosti zaregistrovat se na Úřadu práce a pobírat zmíněných 14 tis. Kč.²² Co bude hrát při takovém rozhodování hlavní roli?

Jistě zásadní význam má ohodnocení právě dostupné pracovní síly vyjádřené v nabízené hrubé mzdě. Nemalou roli hraje rovněž subjektivní ocenění volného času, který by měl nezaměstnaný potenciálně k dispozici.

Pokud bych zjednodušeně uvažoval, že si nezaměstnaný nijak necení volného času, který ztrátou zaměstnání získal, dosáhne čistého příjmu ve výši okolo 14 tis. Kč, rovnajícího se maximální možné podpoře v nezaměstnanosti, při zaměstnání s hrubou měsíční mzdou ve výši okolo 17 tis. Kč.²³ Z tohoto pohledu se pak jeví jako výhodnější přijmout pracovní místo s hrubou mzdou převyšující 17 tis. Kč. Pokud by si však nezaměstnaný jakkoliv cenil získaného volného času, pak by hrubá mzda musela být

²² Vlastní výpočty dle algoritmů upravených v zákoně o daních z příjmů, zákoně o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, zákoně o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v zákoně o nemocenském pojištění, v zákoně o zaměstnanosti a dle sdělení MPSV o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2011 pro účely zákona o zaměstnanosti.

²³ Vlastní výpočty dle algoritmů upravených v zákoně o daních z příjmů, zákoně o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, v zákoně o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a v zákoně o nemocenském pojištění.

vyšší ještě o tuto hodnotu. Volný čas by mohl být např. alokován na práci na černo, volnočasové aktivity, domácí práce, apod. V takovém případě nezaměstnaný generuje hodnotu, kterou tyto aktivity přináší. V případě práce na černo se jedná o nezdaněnou mzdu a u jiných aktivit o subjektivně vnímanou hodnotu, resp. užitek nebo hodnotu představující částku, kterou by na tyto aktivity subjekt vynaložil, pokud by ji nakupoval od jiných subjektů.

Uvedený příklad ukazuje, jaké typické aspekty ovlivňují subjekty disponující pracovní silou při jejich jednání, resp. rozhodování na trhu práce. Na jejich konkrétní rozhodování dopadají, v případě že budou schopni reflektovat jejich vliv, mimo uvedené samozřejmě i další nepřímo viditelné aspekty, jako jsou např. další daňové dopady (počet dětí, výše příjmů manžela/manželky aj. jako faktory pro možnou slevu na dani)²⁴, dopad na budoucí výši důchodu (vlivem započítatelných let a výše příjmů pro účely stanovení jeho výše)²⁵, společenské postavení subjektu (vnímání jeho zaměstnání/nezaměstnání okolím) apod.

2.3.2 Minimální mzda

Minimální mzdou se rozumí nejnižší peněžité plnění, které je povinen podle zákona poskytovat zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci.²⁶ O institutu minimální mzdy a jeho použití jako regulačního nástroje panují vleklé spory. Cílem této subkapitoly je osvětlit skutečné důsledky jeho využívání v hospodářské praxi a odpovědět na následující otázky.

Mají státní autority zasahovat do trhu práce a regulovat výši minimální mzdy, je tento instrument lékem proti nezaměstnanosti nízkopříjmových skupin obyvatelstva

²⁴ Konkrétní slevy na dani a odpočitatelné položky zvyšující čistý příjem jsou uvedeny v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵ Algoritmus pro stanovení výše starobního, invalidního, vdovského či vdoveckého a sirotčího důchodu upravuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Chování subjektu ve smyslu účasti či neúčasti na důchodovém pojištění dopadá nejen na něho samotného, ale pro účely vdovského či vdoveckého a sirotčího důchodu i na některé osoby subjektu blízké.

²⁶ Základní právní úprava je stanovena v ZP a její výši a podmínky upravuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. V současnosti činí (hrubá) minimální mzda 8 000 Kč.

a eliminuje tak riziko jejich chudoby nebo spíše šance zaměstnat snižuje a v konečném důsledku nezaměstnanost způsobuje?

Na naší hospodářskopolitické scéně existují v zásadě dva pohledy na růst minimální mzdy. Hlasy proti argumentují zvýšením nezaměstnanosti. Za některé práce jsou totiž podle nich firmy ochotny zaplatit méně, než jaká je úroveň minimální mzdy. Když vláda nastaví minimální mzdu příliš vysoko, působí na ochotu firem zaměstnávat negativně a ty pak pracovníky s velmi nízkou kvalitací, která pro ně nemá dostatečně vysokou hodnotu, raději vůbec nepřijmou. Lidé tak zůstávají nezaměstnaní a stát jim obligatorně platí různé druhy podpor a dávek. Odpůrci zvyšování minimální mzdy navíc upozorňují, že čím vyšší minimální mzda je, tím více se to projeví v chování účastníků trhu práce v oblasti šedé ekonomiky, protože dochází k zaměstnávání pracovníků na černo.

Zastánci zvyšování minimální mzdy vidí výhody jejího nárůstu v posílení motivace hledat si práci a v omezení zneužívání sociálního systému. Tvrdí, že čím vyšší je minimální mzda nad úrovní sociálních dávek, tím bude tato motivace vyšší. Dalším argumentem je nutnost ochrany zaměstnanců před nedůstojnými mzdami. Zastánci jsou přesvědčeni o tom, že zvýšení platů a následné zvýšení útrat prospívá ekonomice. Co na to říká ekonomie?

Je-li zákon o minimální mzdě efektivní, tj. stanovuje-li mzdy nad tržní hodnotou určitého druhu práce, nabídka práce převyšuje poptávku a tento „neprodaný přebytek“ práce představuje nedobrovolnou masovou nezaměstnanost.²⁷

Jinými slovy, je-li minimální mzda vyšší než mzda, která by vznikla přirozenou tržní cestou jako průnik nabídky a poptávky po pracovní síle, je pracovní síla nabízena více potenciálními zaměstnanci, ale poptávána méně potenciálními zaměstnavateli (oproti situaci bez minimální mzdy). Důsledkem minimální mzdy převyšující umělé úroveň mzdy tržní je méně zaměstnaných, než by tomu bylo při zachování nižších tržních mzdových sazeb.

²⁷ Rothbard, Murray. *Ekonomie státních zásahů*. Praha : Liberální institut, 2005. s. 108.

Pokud je tedy minimální mzda vysoká, způsobuje nedobrovolnou nezaměstnanost. Rostoucí minimální mzda neumožňuje zaměstnavateli zachovat stávající pracovní místa či přijmout nové zaměstnance z důvodu růstu mzdových nákladů a následné ztráty konkurenceschopnosti.

Pracovníci, jejichž produktivita je pro zaměstnavatele nižší než zákonné minimum, práci vůbec nenajdou. Zaměstnavatelé najmou jednoho kvalifikovaného pracovníka místo dvou nekvalifikovaných nebo budou investovat do strojního kapitálu nebo jednoduše některá místa zruší. Institut minimální mzdy zbavuje zaměstnance práva vydělávat tolik, co odpovídá jeho schopnostem a hospodářské situaci firmy. Vytlačuje člověka z normálních pracovních aktivit a činí ho často závislým na pomoci státu. To vytváří motivaci k získávání peněz prostřednictvím šedé nebo dokonce černé zóny ekonomiky.²⁸

Z mnoha výše zmíněných důvodů je naprosto zřejmé, že institut minimální mzdy, je-li nastaven efektivně, neplní dobře svou vysněnou funkci správného regulátora a stává se tak jen populistickým nástrojem, který namísto zvýšení zaměstnanosti málo kvalifikovaných pracovníků, způsobuje jejich ještě větší nezaměstnanost a přináší další problémy a omezení s tím spojená s dopadem na trh práce, potažmo i na celé národní hospodářství.

2.3.3 Investiční pobídky

Investiční pobídky, které poskytuje Agentura pro podporu podnikání a investic – CzechInvest, mají sloužit k podpoře zavádění nebo rozšiřování výroby v oblasti zpracovatelského průmyslu a projektů týkajících se strategických služeb

²⁸ Nelegální činnosti se v ekonomice dají rozdělit podle toho, zda se pouze vyhýbají regulaci a placení daní, ale ve svém obsahu jsou legální – a pak se ve svém užším významu pro ně používají výrazy šedá ekonomika, sféra či zóna (např. provádění stavebních prací kde z následného zisku nejsou placeny daně, nebo při nichž jsou zaměstnávání cizinci bez pracovního povolení, pokud je vyžadováno). Výraz černá ekonomika, sféra či zóna v užším smyslu označuje činnosti, jejichž samotný obsah je nelegální (např. prostituce, vraždy na objednávku, obchod s drogami). Viz Velká ekonomická encyklopedie M. Žáka, s. 499.

a technologických center. Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj definuje investiční pobídky jako specifické výhody nabízené vládou dané země za účelem získání zahraniční investice.²⁹

Právě těmto pobídkám podle některých vděčí naše ekonomika za tvorbu nových pracovních míst a za další pozitivně znějící statisticky vykazovatelné ukazatele. Propagátoři investičních pobídek při obhajobě fantastických účinků aplikovaných investičních pobídek argumentují mnoha více či méně interpretovatelnými čísly. Proto z úst zaměstnanců vládních agentur často ještě slyšíme velmi konkrétní údaje, které popisují přínosy přicházejících investorů lákaných investičními pobídkami.

Zastáncům investičních pobídek však při argumentaci o jejich prospěšnosti nahrávají zejména jejich krátkodobé a na první pohled viditelné přínosy. Vyzdvihují jejich klady bez širší analýzy jejich dopadu na trh, odvolávají se na chování svých sousedů, a tím se snaží vytvořit legitimační základnu pro svoji politiku. V této situaci, stejně jako ve většině hospodářskopolitických krocích, je ekonomie odstrčena na okraj a nastupuje populismus, který potlačuje zdravý spontánní vývoj trhu.

A co všechna ta nově vytvořená pracovní místa? Důkaz, jak věrohodně vládní statistiky vypovídají o realitě. Při vykazované tvorbě nových pracovních míst totiž často dochází k přetahování kvalifikovaných pracovníků z méně významných firem (pouze rozsahem), které jsou nuceny najímat méně kvalifikovanou pracovní sílu, a tak ztrácí konkurenceschopnost na trhu. Důvodem je i to, že investoři využívající pobídky (zejména zahraniční) nabízí podstatně vyšší mzdu, a to také díky státním dotacím. Paradoxně tak dochází k zajímavému jevu, kdy lidé v určitých regionech ze svých daní spolufinancují vyšší mzdy svých šťastnějších spoluobčanů zaměstnaných u společností pobírajících pobídky. Vzhledem k tomu, že menší firmy nezískávají např. dotace, díky nimž by zavedly novější technologie, tak také nevytváří nová pracovní místa a kvůli rostoucí státem dotované konkurenci musí někdy i propouštět. Tuto skutečnost už statistiky o nově vytvořených pracovních místech opomíjejí a ukazují jen čísla

²⁹ Jahn, Martin. *Investiční pobídky jsou prospěšné*. In: *Ekonomika, právo a politika, Sborník textů č. 19/2002*, Praha : Centrum pro ekonomiku a politiku, 2002. s. 17.

týkající se počtu zaměstnanců investičními pobídkami stimulovaných společností a diskutabilní čísla o nově vytvořených pracovních místech u subdodavatelů. Tento efekt, tedy vznik pracovních míst u subdodavatelů, je však velmi obtížně prokazatelný.

Nová pracovní místa jsou tedy tím, co vidíme a co propagátoři tohoto institutu prezentují potenciálním voličům. Pracovní místa, která zanikla, a rovněž ta, která nevznikla v důsledku expanze státem dotovaných společností (placených z daní), jsou tím, co již vidět není. V této souvislosti je tedy střídmost při posuzování vlivu investičních pobídek jako rozhodujícího činitele pro tvorbu (hojně a opět velmi konkrétně uváděného počtu) nových pracovních příležitostí opravdu na místě.

Účinky investičních pobídek nejsou totiž určitelné tak jednoznačně, jak to činí jejich zastánci. Mimo pozitiv, která jsou spojena s přílivem přímých zahraničních investic, přináší investiční pobídky i nepřímo viditelná negativa. Pobídky způsobují distorzi trhu. Stát narušuje volnou hospodářskou soutěž, upřednostňuje především skupinu podnikatelů s větším kapitálem (zejména ze zahraničí) před podnikateli kapitálově slabšími. Vlášda tak nepřímo vytlačuje jiné investice, oslabuje konkurenceschopnost nepodporovaných podniků, a tudíž devastuje již tak narušené podnikatelské klima v zemi.

Soupeření o investory především s okolními státy bývá argumentační tečkou všech zastánců tohoto instrumentu. Investiční pobídky však při rozhodování investorů hrají spíše menší roli.³⁰ Rozhodující vliv mají ostatní faktory. Cesta k vítězství je možná při realizaci mnoha jiných kroků. Nabízí se komplexní systémová reforma veřejných financí dotýkající se všech státem ovládaných oblastí s nízkou odvodovou povinností, důsledná deregulace a odstranění všech byrokratických překážek. Výsledkem pak bude příliv přímých zahraničních investic nepodmíněný vládními dotacemi, ale zřejmě také vyšší investiční aktivita tuzemských firem a hlavně všeobecná prosperita daná kvalitním

³⁰ Např. eurokomisař Joaquin Almunia tvrdí, že velké firmy se rozhodují podle kvality podnikatelského prostředí a strukturálních faktorů a pobídky jsou tedy plýtváním veřejných prostředků. Z průzkumu společnosti KPMG z roku 2009 vyplynulo, že pobídky měly zásadní vliv pro rozhodování při zvažování investic v Česku jen pro třetinu oslovených firem. Viz *Stát i firmy pobídkám fandí, o jejich užitečnosti se ale vedou spory*. Hospodářské noviny. 18. 2. 2013, č. 34, s. 17. Číslo společnosti KPMG je však dle mého názoru nutné brát s velkou rezervou, skutečnost bude, s ohledem na motivaci oslovených firem odpovídat v případě podpor vždy spíše v jejich prospěch, ještě nižší.

podnikatelským prostředím. Přínosy přímých zahraničních investic v systému bez klasických investičních pobídek a v opravdu motivujícím podnikatelském prostředí by potom nebyly narušeny mnoha negativy plynoucími z jejich dnešního selektivního charakteru.

Skoro zapomenuté projekty typu LG Philips nám viditelně ukazují slabiny stávající politiky podpory rozvoje podnikatelského prostředí, kdy pod záminkou udržení pracovních míst v regionu vláda prostřednictvím své agentury zvažovala po problémech této společnosti vyčlenit další nemalé prostředky. Příchod jihokorejské automobilky Hyundai není výjimkou. Úžasné titulky a dobře znějící zprávy o tisících nových pracovních příležitostech a o vzniku automobilové velmoci jsou skvělou zbraní pro obranu této politiky.

Ale za jakou cenu? Nikdo už nespočítá, kolik podnikatelů krachuje nebo v lepším případě jen propouští kvůli překážkám, jako jsou vysoké daně, všudypřítomná regulace a korumpovatelný byrokratický aparát. A právě (ovšem nejen) z peněz nijak nepreferovaných podnikatelů jsou financovány nestandardní podmínky pro hrstku vyvolených zejména velkých investorů. Zmíněné postavení České republiky jako automobilové velmoci se v období probíhající krize ukázalo Achillovou patou naší ekonomiky, neboť to, co naše hospodářství táhne v období celosvětové konjunktury výrazně nahoru je v období poklesu hlavním zdrojem našeho výrazného poklesu. Ukazuje se, že masivní selektivní podpora jednoho odvětví je krátkozraká. Dlouhodobou prosperitu přináší diverzifikace, nikoliv koncentrace státní podpory jen na líbivé a politicky snadno prodejné projekty.

2.4 Daňová politika - odvody

Zatížení práce odvody má naprosto klíčový dopad na trh práce a prostřednictvím něj na celé národní hospodářství. Odvody jsou, v případě zaměstnaneckého poměru, tvořeny daní z příjmu fyzických osob a sociálním a zdravotním pojištěním placeným jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. V číselném vyjádření odvody představují rozdíl mezi tzv. superhrubou mzdou, která je rovna celkovým mzdovým nákladům

zaměstnavatele na zaměstnance, a čistou mzdou, kterou zaměstnanec po sražení všech zmíněných odvodů skutečně obdrží. Rozdíl mezi mzdovými náklady zaměstnavatele a částkou, kterou zaměstnanec obdrží na účet, je propastný. Dle aktuálních statistik OECD činí v současnosti průměrná míra celkového zdanění v České republice 35,3 %, což představuje zhruba průměrnou hodnotu míry zdanění všech členských zemí OECD.³¹ V tomto procentuálním vyjádření však nefiguruje pouze zdanění práce, ale veškeré daně a odvody všech ekonomických subjektů jako podíl na hrubém domácím produktu. Průměrné zdanění práce činí v současnosti 42,2 %, což představuje procentuální podíl všech odvodů na celkových nákladech zaměstnavatele na pracovní místo. Průměrná hodnota za všechny země OECD činí 34,9 %.³²

Jak vyplývá z výše uvedeného, míra zatížení práce odvody se zásadně promítá do celkových nákladů práce. V České republice je přitom výrazně vyšší než ve většině vyspělých zemí OECD. Čím vyšší je zatížení práce odvody, tím větší je motivace zainteresovaných subjektů vyhnout se jejich placení. Extrémním projevem je pak práce tzv. na černo, při které žádný ze zúčastněných subjektů platby státu neodvádí. Častým, mírnějším projevem je kombinace klasického pracovního poměru s prací na černo, kdy je část mzdy oficiálně přiznána a stává se předmětem zdanění, což je obvykle částka rovnající se nebo mírně převyšující minimální mzdu, a část mzdy není vykazována vůbec, což odpovídá práci na černo, která nepodléhá odvodům. V tomto případě je práce vykonávána navenek legálně. Ve skutečnosti se jedná o práci dílem legální a dílem nelegální s celkovým efektem snížení mzdových nákladů zaměstnavatele a zvýšení čistého příjmu zaměstnance, a to snížením odvodové povinnosti obou subjektů.

Z této situace tak mimo zaměstnavatele profituje, a to minimálně krátkodobě, i zaměstnanec. Zaměstnavatel ušetří z nevykazované práce 34 %, což odpovídá odvodům na sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem za zaměstnance.

³¹ OECD Revenue Statistics country note for Czech Republic, údaje za rok 2011, citováno 9. 12. 2012, internetový přístup:

<http://www.oecd.org/ctp/taxpolicyanalysis/revenuestatisticscountrynoteforczechrepublic.htm>.

³² OECD Factbook 2011-2012: Economic, Environmental and Social Statistics, údaje za rok 2010, citováno 9. 12. 2012, internetový přístup: <http://www.oecd-ilibrary.org/sites/factbook-2011-en/11/05/02/index.html?contentType=/ns/StatisticalPublication,/ns/Chapter&itemId=/content/chapter/factbook-2011-103-en&containerItemId=/content/serial/18147364&accessItemIds=&mimeType=text/html>.

Zaměstnanec ušetří až 31,1 %, což odpovídá rovné sazbě daně z příjmů fyzických osob ve výši 15 % ze superhrubé mzdy (až 20,1 %) a odvodům na sociální a zdravotní pojištění ve výši 11 % z hrubé mzdy, a to při neuplatnění žádných odpočitatelných položek či slev na dani.³³ Tuto kalkulovanou úsporu zaměstnance vnímáme jako krátkodobou z toho důvodu, že mu práce na černo, eventuálně její kombinace s pracovním či obdobným poměrem, snižuje základ pro výpočet budoucího důchodu, nemocenské, podpory v nezaměstnanosti, bonity v případě potřeby žádosti o úvěrové produkty apod. Celkový výnos naopak ještě zvyšuje potenciálně vyšší kvalifikace takovýchto subjektů pro účast v systému sociálního zabezpečení a u odváznějších jedinců i kombinace práce na černo s evidencí na úřadě práce spojené s pobíráním podpory v nezaměstnanosti a po skončení podpůrní doby alespoň z důvodu zajištění statutu státního pojištěnce pro účely účasti v systému zdravotního pojištění.³⁴

Specifickou praxí je tzv. švarcsystém. Tento velmi rozšířený systém pseudo zaměstnávání je založen na motivaci zaměstnavatelů snížit si celkové mzdové náklady na zaměstnance a motivací potenciálních zaměstnanců zvýšit si příjem. Švarcsystém spočívá ve formálním nahrazení pracovněprávního vztahu vztahem obchodněprávním, přičemž fakticky se jedná o poskytování práce vykazující legislativně znaky pracovního poměru. Lakonicky řečeno, jedná se o zaměstnávání na živnostenský list. Subjekt (formální živnostník, faktický zaměstnanec) vykonává činnosti, resp. poskytuje práci na základě živnostenského či jiného oprávnění a tuto činnost fakturuje formálně smluvnímu partnerovi - faktickému zaměstnavateli. Pro subjekt poptávající práci (pseudo zaměstnavatele) je tato činnost nákladem souvisejícím s nákupem služeb, ze kterého nemusí odvádět sociální a zdravotní pojištění ve výši 34 %, jak by tomu bylo v případě klasického zaměstnávání, není pro případ potřeby omezen ochranářskými instituty zákoníku práce týkajícími se propouštění, není povinen poskytovat dovolenou na zotavenou apod. V absolutních číslech lze rozdíl mezi odvody zaměstnanců a živnostníků demonstrovat na příkladu zaměstnance s hrubým platem 30 tis. Kč, který pošle do státní kasy měsíčně 7,5 tis. Kč a jeho zaměstnavatel dalších 10 tis. Kč;

³³ Vlastní výpočty dle algoritmů upravených v zákoně o daních z příjmů, zákoně o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, v zákoně o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a v zákoně o nemocenském pojištění.

³⁴ Upraveno v zákoně o veřejném zdravotním pojištění.

živnostník zaplatí nejvýše 5 tis. Kč.³⁵ Subjekt nabízející práci (pseudo zaměstnanec) má tak v postavení živnostníka velké možnosti pro zvýšení čistého příjmu, resp. zisku, díky účetní optimalizaci umožňující snížení základu pro výpočet daně z příjmů fyzických osob a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Nevýhody pak spočívají v nemožnosti čerpat dovolenou a nastávají rovněž v sociálních událostech, kdy je čerpáno ze sociálních systémů na základě výše předchozích odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Na závěr poznamenávám, že vliv na jednání subjektů trhu práce má nejen výše odvodové povinnosti, ale i struktura daní a kvazi daní jako je sociální a zdravotní pojištění.³⁶

2.5 Antidiskriminační opatření

V této části budu demonstrativně analyzovat dopady opatření proti diskriminaci na trhu práce. Diskriminace je zpravidla pojímána jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu či znaku. Za základní diskriminační znaky jsou považovány pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, věk, manželský nebo rodinný stav, sexuální orientace apod.³⁷

Ekonomické principy fungování svobodné společnosti a respektu k výkonu vlastnických práv se v praxi s principy antidiskriminačními ostře střetávají. Na jedné straně stojí jasně předvídatelná spontánně vytvořená pravidla trhu ve spojení s principy soukromého vlastnictví a svobody podnikání a na straně druhé stojí mocensky vnucená uměle vytvořená pravidla reflektující často pouze postoj úzkých z toho profitujících zájmových skupin prezentujících svoje postoje líbivými hesly.

³⁵ Viz Nečas začal zmírňovat kontroly švarcsystému. Hospodářské noviny. 30. 11. 2012, č. 234, s. 1-3.

³⁶ Zámečník, Miroslav et al. Závěrečná zpráva podskupin Národní ekonomické rady vlády pro konkurenceschopnost a podporu podnikání. Kapitola Trh práce a zboží – daňová struktura, workshop 7. 3. 2011

³⁷ Štangová, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. s. 48.

Pojďme se však na příkladu podívat, co na rasovou diskriminaci říká nositel Nobelovy ceny za ekonomii G. Becker:

Představme si, že by majitelé restaurací měli rasové předsudky a nechtěli zaměstnávat černé číšníky ale jen bílé číšníky. Předpokladem přitom je, že černí i bílí číšníci odvádějí stejně dobrou práci (jinak by nemohlo jít o diskriminaci) a že pracovní trh číšníků je velký a konkurenční. V důsledku nízké poptávky po černých číšnících by jejich mzda klesla ve srovnání s bílými. Za těchto okolností by ovšem potom každý restaurátor, který netrpí rasovými předsudky, zaměstnal černé číšníky, což by mu zvýšilo zisky. Restauratéri bez rasových předsudků by vydělávali více než restauratéri s rasovými předsudky a poráželi by je v konkurenčním boji. Na konkurenčním trhu si proto žádný majitel restaurace nemůže dovolit luxus rasové předpojatosti, protože by byl vytlačen z trhu levnější konkurencí.³⁸

Jak je to s rozdílnými odměnami žen a mužů? Kdy je možné hovořit o diskriminaci a kdy se jedná o pouhé zohlednění rozdílných, pro výkon práce důležitých charakteristik?

Statistiky Českého statistického úřadu ukazují, že ženy vydělávají v České republice méně než muži.

Ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání. Oběma skupinám rostly mzdy úměrně s výší vzdělání, avšak mediánová mzda českých žen v roce 2010 dosahovala pouze 80,2 % úrovně výše mediánové mzdy mužů. Největší rozdíly byly zjištěny u středoškoláků bez maturity a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším vzděláním.³⁹

³⁸ Holman, Robert. *Ekonomický pohled na diskriminaci*. In MACH, Petr (ed.). *Antidiskriminační zákon – pomoc slabším, nebo převrácení práva? Sborník textů č. 49/2006*. Praha : Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006. s. 21.

³⁹ ČSÚ. *Ženy a muži v datech*, údaje za rok 2010, citováno 8. 12. 2012, internetový přístup: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod. Mediánová hrubá měsíční mzda představuje reálnou, extrémními hodnotami nezkreslenou střední hodnotu úrovně mezd jednotlivých zaměstnanců.

Důležité je ale v rozdílu výdělků zohledňovat také produktivitu jednotlivých pohlaví. Jaké objektivní charakteristiky lze tedy ekonomicky definovat pro zdůvodnění zmíněných rozdílů? Co tedy může vést zaměstnavatele k vyplácení rozdílných mezd?

Rozdíl mezi výdělkem mužů a žen může být odrazem jiného stupně a zaměření vzdělání jednotlivých pohlaví. Některé profese vyžadují značnou fyzickou zdatnost, jiné zase nadstandardní pečlivost a některé dokonce obojí vlastnosti. Jsou profese, k jejichž výkonu je nutné důkladné a nákladné zaškolení a jsou tak spojené s velkými investicemi do lidského kapitálu. Jiné profese, zejména dělnického charakteru, naopak nevyžadují velké odborné znalosti. Některé profese kladou nároky na nepřetržitý provoz a s tím spojenou práci v noci. Celá řada povolání si žádá schopnost pracovat citlivě s lidmi, trpělivost, vysokou míru empatie apod.

Zmíněné charakteristiky jednotlivých povolání nám v kontextu s typickými předpoklady jednotlivých pohlaví pro výkon určitých povolání naznačují, že v některých profesích budou ve většině případů produktivnější ženy a v jiných zase muži. Proto např. v situaci, kdy zaměstnavatel zvažuje investici do zásadního zvýšení kvalifikace 30leté bezdětné ženy a 30letého muže odvádějících stejně kvalitní práci např. s 5roční dobou návratnosti, pak zaměstnavatel zřejmě zakomponuje do rozhodování riziko spojené se ztrátou investice v souvislosti s očekávaným těhotenstvím ženy a následnou mateřskou a rodičovskou dovolenou, což ohrožuje splnění očekávané návratnosti investice. K čemu tento příklad směřuje? Příklad ukazuje, ač to není přímo vidět, že zdánlivě stejný pracovní výkon je v případě ženy z pohledu návratnosti investice rizikovější. Proto, pokud by zaměstnavatel oběma kolegům změnil po zvýšení kvalifikace mzdu například tak, že by muž získal měsíčně o 10 tis. Kč vyšší mzdu a žena o 5 tis. Kč vyšší mzdu, pak bychom zdánlivě mohli tento krok posoudit jako diskriminaci ženy. Ve skutečnosti však zaměstnavatel jen zohlednil rizikovost spočívající v omezené návratnosti jeho investice u ženy.

Zdůvodnění nižších mezd u žen vysvětluje literatura i takto:

Ženy tím, že jsou delší dobu mimo zaměstnání, ztrácejí pracovní způsobilost, včetně praktických dovedností. To po návratu do zaměstnání vede k nižším pracovním výkonům a je i jednou z příčin nižších výdělků žen u stejných pracích než mužů, kteří neztrácejí příležitost k soustavnému získávání pracovních dovedností a zvyšování kvalifikace.⁴⁰

Diskriminace žen na trhu práce není zapříčiněna despektem zaměstnavatelů k ženám ani nedůvěrou v jejich pracovní schopnosti a výkonnost. Je zapříčiněna zkušeností, že ženy mají odlišnou roli v rodině.⁴¹

U diskriminace jiných skupin, např. Rómů platí obdobný princip.

Mají-li zaměstnavatelé zprostředkovanou zkušenost, že Rómové mají obvykle nízkou pracovní morálku, zaměstnají je jen za nižší mzdu. A když je stát donutí platit Rómům stejnou mzdu jako ostatním, nebudou je chtít zaměstnávat vůbec.⁴²

Výše uvedené aspekty zohledňované při posuzování rizikovosti u jednotlivých pohlaví, které ve výsledku vedou k menšímu zaměstnávání chráněných skupin, potvrzuje v jiné oblasti ekonomiky i další aktuálně intenzivně diskutované antidiskriminační opatření. Toto opatření přichází z půdy Evropské unie a týká se zajištění stejných sazeb pojištění pro obě pohlaví. O co jde konkrétně?

Do konce roku 2012 platily ženy u stejné pojišťovny za stejné pojištění méně než muži. Muži tak byli v očích předkladatelů diskriminováni. Od roku 2013 mají muži platit stejně jako ženy. Výsledkem budou, v závislosti na výpočtech a odhadech pojistných matematiků, nižší pojistné sazby za stejné pojištění pro muže a vyšší pro

⁴⁰ Šlapák, T. Č.; Pánek, Z.; Kotous, J. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2006. s. 19.

⁴¹ Holman, Robert. *Mikroekonomie – středně pokročilý kurz*. Praha : C. H. Beck, 2002. s. 421.

⁴² Tamtéž.

ženy oproti dřívějšímu systému. Byli muži v předchozím systému znevýhodňováni před ženami, platili za stejné služby dražší pojištění?

Nikoliv! Pojišťovny pro výpočet sazeb využívají pojistně matematické modely, které při znalostech demografického vývoje a statistik ze zdravotnictví zohledňují specifika obou pohlaví. Jednoduše řečeno, muži jsou rizikovější. Dožívají se průměrně nižšího věku než ženy a trpí více úrazy. K pojistným událostem, tedy např. k smrti či úrazu, kdy pojišťovna musí vyplácet pojistné plnění, dochází průměrně dříve, resp. častěji u mužů než u žen. Zdánlivě tak byli muži diskriminováni před ženami, neboť ženy dle předkladatelů této regulace měly výhodnější pojištění než muži. Ve skutečnosti ženy ale zvýhodněny nebyly, pouze byla při výpočtu jejich sazby zohledněna empiricky doložitelná nižší míra rizikovosti.

Ilustrované postoje a principy se objevují i u jiných zdánlivě diskriminovaných menšin. Ve většině případů ekonomické subjekty při rozhodování zvažují celou řadu okolností, aby jejich rozhodnutí bylo efektivní. Umělé zavádění rovnosti za každou cenu však v případě zaměstnávání vede nikoliv k nápravě křivd, nýbrž k celkovému omezování zaměstnanosti zdánlivě znevýhodňovaných skupin potenciálních zaměstnanců. Původní záměr chránit zaměstnance určitého pohlaví, rasy či příslušnosti k určité menšině se ve výsledku mívá účinkem a vede ke zvyšování jejich nezaměstnanosti.

3. Právní úprava mající vliv na zaměstnanost/trh práce v ČR, úprava de lege ferenda – návrhy hospodářskopolitických opatření

V této části práce navážu na provedenou národohospodářskou analýzu vybraných institutů trhu práce a budu její závěry konfrontovat se současnou pracovněprávní legislativou, a to s cílem identifikovat příležitosti pro úpravu de lege ferenda. Pokusím se tak nastínit alternativní hospodářskopolitická opatření vedoucí k zefektivnění trhu práce.

Jak ukážu v textu dále, právní instituty dopadající at' už přímo nebo nepřímo na trh práce, resp. zaměstnanost jsou obsaženy v celé řadě právních předpisů. To, jakým směrem se hospodářská politika dopadající formou diskutovaných institutů na trh práce ubírá, se pokusím nyní s ohledem na závěry provedené národohospodářské analýzy posoudit na posledním vývoji české pracovněprávní úpravy.

Zřejmě nejdůležitějšími právními normami jsou zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, které obsahují principy, jež jsou výchozí pro tvorbu dalších předpisů nižší právní síly. Normou zcela zásadního významu pro trh práce je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Pro analyzovaný institut odborové organizovanosti je důležitý zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání; nástroje politiky zaměstnanosti jsou pak definovány v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Institut investičních pobídek je zase regulován zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů. Problematiku diskriminace postihuje rovněž samostatný předpis, a to zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Do celkových nákladů práce se zase promítají zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a dále zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Co se

minimální mzdy týče, ta je formou prováděcího předpisu k zákoníku práce stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Na trh práce, i prostřednictvím jejich implementace do výše uvedených právních předpisů, dopadají samozřejmě významnou měrou i předpisy Evropské unie, zejména směrnice a nařízení tvořící sekundární unijní právo. Důležitou roli hrají i mezinárodní smlouvy tvořící právo primární.

Zefektivnění trhu práce prostřednictvím norem pracovního práva byl jedním z hlavních cílů současné koaliční vlády Petra Nečase. Vláda si při svém vzniku v roce 2010 v Programovém prohlášení totiž dala za cíl přijmout celou řadu opatření ke zvýšení počtu pracovních míst. Demonstrativně se jednalo o tyto politické závazky:⁴³

- Vláda v součinnosti se sociálními partnery navrhne úpravy zákoníku práce, které povedou k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst.
- Bude zvýšen maximální rozsah zaměstnání na základě dohody o provedení práce ze 150 na 300 hodin při současném posílení kontroly, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu.
- Uvolní se podmínky pro opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, čímž dojde ke zpružnění trhu práce.
- Výše odstupného bude vázána na počet odpracovaných let u zaměstnavatele (do 1 roku práce – 1měsíční odstupné, do 2 let práce – 2měsíční odstupné, nad 2 roky práce – 3měsíční odstupné).

⁴³ Programové prohlášení vlády České republiky z 4. 8. 2010, s. 36-37, dostupné také z internetu: <http://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programova-prohlaseni-74856/>.

- Vláda zváží úpravu zkušební doby tak, aby bylo umožněno sjednat po vzájemné dohodě delší zkušební dobu než 3 měsíce.
- Vláda zefektivní využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby finanční prostředky vynakládané na tuto oblast byly více směřovány přímo k zaměstnavatelům.

Uvedené závazky vlády v této oblasti jsou, alespoň co se trendu týče, dle našeho názoru v souladu se závěry provedené národohospodářské analýzy pozitivním posunem. Jedná se o opatření, která více rozvazují ruce účastníkům trhu práce a principiálně směřují k jeho větší flexibilitě. Zároveň však oslabují jistotu, což může být subjekty trhu práce, zejména zaměstnanci, vnímáno velmi negativně. To, do jaké míry byly závazky vlády promítnuty do legislativy, bude posouzeno v dalším textu práce.

3.1 Ochrana zaměstnanosti (právní úprava vzniku, změny a skončení pracovního či obdobného poměru)

V návaznosti na první část práce budu nyní v obecné rovině posuzovat právní možnosti zajištění, úpravy a ukončení vztahu mezi subjekty, jehož předmětem je poskytování práce. V současné době je možné tento vztah realizovat fakticky prostřednictvím:

- pracovního poměru
- dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- agenturního zaměstnávání
- obchodněprávního vztahu - outsourcingu
- zastřenéno pracovního poměru - švarcsystému
- práce na černo
- jiných forem⁴⁴

⁴⁴ Např. prostřednictvím institutu spolupracující osoby vyplývajícího z § 318 ZP, dočasného přidělení zaměstnance na základě § 43a ZP nebo také směnou práce za práci, tzv. barterem a poskytováním charity.

Zatímco první čtyři způsoby jsou jako výkon závislé práce a klasický obchodněprávní vztah v souladu s platnou legislativou⁴⁵, zastíraný pracovní poměr, tzv. švarcsystém a práce na černo jsou se zákonem v rozporu⁴⁶.

Listina základních práv a svobod v čl. 26 sice uvádí, že volba zaměstnání je plně v rukou zaměstnance a § 30 zákoníku práce hovoří o tom, že výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání je z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností plně v působnosti zaměstnavatele, o úplné smluvní volnosti však dle mého názoru hovořit nelze. Závislá práce vykonávaná v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracovní činnosti či provedení práce je totiž regulována, což prostor pro smluvní volnost zužuje. V této souvislosti, v závislosti na míře zasahování státu do úpravy pracovního poměru, je možné obecně rozdělit legislativní ochranu zaměstnanosti na dva extrémní případy s těmito charakteristikami:⁴⁷

Rigidní

- standardy při najímání
- práva zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru jsou omezená
- je vyžadována výpovědní lhůta a odstupné
- jsou vyžadovány složité administrativní procedury při dočasném vysazení z práce
- omezené možnosti pracovních poměrů na dobu určitou

⁴⁵ Viz § 2, 3 ve spojení s částí druhou, třetí a § 307a až 309 ZP, dle ObchZ.

⁴⁶ Viz § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, díky kterému není od 1. ledna 2012 nelegální prací jen práce tzv. na černo, ale skutečnost, že výkon závislé práce je prováděn fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Více viz Šubrt, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 11, s. 43-44.

⁴⁷ Tvrdoň, Michal. *Institucionální aspekty fungování trhu práce*. Karviná : Slezská univerzita, Obchodně podnikatelská fakulta, s. 3.

Flexibilní

- žádné standardy při najímání
- právo zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru není regulováno
- není vyžadována výpovědní lhůta nebo odstupné
- jednoduchost potřebných administrativních procedur
- pracovní poměry na dobu určitou nejsou regulovány

Uvedené charakteristiky naznačují, který případ legislativy v oblasti ochrany zaměstnanosti dává větší prostor pro smluvní volnost a tedy pro svobodnější rozhodování nejen v případě vzniku pracovního poměru, ale také při jeho změnách a skončení. Jak vyplývá z národohospodářské analýzy dopadů regulace na zaměstnanost, větší míra smluvní volnosti, resp. menší míra regulovanosti umožňuje lépe reagovat na ekonomický vývoj a v delším horizontu produkuje při pružnějším trhu práce vyšší zaměstnanost a snižuje tak podíl lidí v kategorii nezaměstnaných.

Přemíra regulace je spolu s vysokou a selektivně nastavenou odvodovou povinností dle mého názoru hlavním důvodem, proč dochází tak často k obcházení výkonu závislé práce prostřednictvím švarcsystému či dokonce nelegální prací. Soukromoprávní zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ otevírající prostor k smluvní volnosti je v naší právní úpravě v § 4b zákoníku práce sice zakotvena; tento předpis však obsahuje velké množství kogentních ustanovení, od kterých se nelze odchýlit a činí tak smluvní volnost prakticky realizovatelnou pouze v malé míře, a to jen ve prospěch zaměstnance.

Novelou zákona o zaměstnanosti, účinnou od 1. ledna 2012, byla problematika nelegálního zaměstnávání řešena rovněž převedením působnosti v oblasti kontrol na Státní úřad inspekce práce. Nelegální zaměstnávání stojí státní rozpočet České republiky ročně desítky miliard korun. Došlo proto k opatřením vedoucím ke zdvojnásobení počtu kontrolorů i ke zvýšení maximální hranice sankce za nelegální

zaměstnávání právníkou osobou z 5 milionů na 10 milionů Kč a zároveň stanovení minimální hranice pokuty ve výši 250 000 Kč.^{48, 49}

Jak bylo zmíněno, švarcsystém zákon zakazuje. Jeho prokazatelnost je však v praxi mizivá.⁵⁰ Ředitel Generálního finančního ředitelství k tomu dodává:

Základem je snížit náklady na pracovní místo. V tu chvíli bude mít firma větší zájem zaměstnávat než dávat smlouvu.⁵¹

Vládou deklarovaný závazek umožnit sjednat zkušební dobu delší než 3 měsíce se podařilo částečně splnit, a to novelou zákoníku práce, který nyní dle § 35 umožňuje u vedoucích zaměstnanců sjednat zkušební dobu až na 6 měsíců. Tímto opatřením dochází ke zvýšení flexibility vzniku pracovního poměru alespoň u manažerských pozic, kde se skutečné kvality zaměstnanců často projeví nejdříve po 3 měsících a zaměstnavatelé tak mají větší možnost reagovat na špatnou volbu s menšími náklady. Závazek zvýšit rozsah práce, na který lze uzavřít dohodu o provedení práce byl rovněž splněn. Dle § 75 zákoníku práce lze nyní tento institut využít až na 300 hodin v kalendářním roce, na místo předchozích 150 hodin, což by mělo zvýšit flexibilitu trhu práce s pozitivním dopadem jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele, neboť dohody o provedení práce umožňují bez velkých nákladů rychle reagovat na výkyvy na trhu práce a otevírají více tolik žádanou možnost pracovat během rodičovské dovolené, při studiu apod. Zavedením hranice 10 tis. Kč, nad kterou se z odměny odvádí rovněž sociální a zdravotní pojištění a vznikají práva s tím spojená (podpora v nezaměstnanosti, náhrady odměny při dočasné pracovní neschopnosti), se pozitivní dopad rozšíření počtu hodin významně relativizuje,⁵² neboť toto opatření sice efektivně reguluje zneužívání

⁴⁸ Dva roky vlády. Citováno 23. 2. 2013. Internetový přístup: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Dva-roky-vlady-13-7-12_final.pdf.

⁴⁹ Zavedení této nadstandardně vysoké minimální hranice peněžité sankce může být zejména s ohledem na likvidační dopad na podnikající fyzické osoby na hranici ústavnosti. Viz Kolman, Petr. Boj proti švarcsystému: „less is more“. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 9, s. 326-328.

⁵⁰ V roce 2012 bylo provedeno 29 000 kontrol nelegálního zaměstnávání, přičemž z 524 pokut v souhrnné výši 110 mil. Kč bylo za švarcsystém uděleno pouze 20 pokut v celkové výši 6 mil. Kč. Viz *Nečas začal zmírňovat kontroly švarcsystému*. *Hospodářské noviny*. 30. 11. 2012, č. 234, s. 1-3.

⁵¹ Tamtéž.

⁵² Viz Šubrt, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 11, s. 47.

dohod o provedení práce, zároveň ale klade vyšší administrativní a finanční nároky na zaměstnavatele.

Zásadní změnou, která ovlivňuje možnosti opakovaného prodlužování pracovního poměru, je novela ustanovení upravující pracovní poměr na dobu určitou. Úprava § 39 zákoníku práce nyní umožňuje sjednat pracovní poměr na dobu určitou až třikrát na tři roky. Toto opatření, které je účinné od 1. ledna 2012, rovněž vede k vyšší flexibilitě na trhu práce a umožňuje zaměstnavatelům lépe reagovat na aktuální situaci firmy efektivnějším hospodařením s lidským kapitálem. Navíc se nyní otevírá šance pro další zvýšení flexibility trhu práce, a to díky novele zákoníku práce dotýkající se § 39. Tato novela má nyní za sebou již 1. čtení v poslanecké sněmovně a lze očekávat, že bude díky širokému konsensu schválena.⁵³ Dle mého názoru jde o výrazně pozitivní posun v přístupu k trhu práce.

S ohledem na příslib vlády vyjádřený v Programovém prohlášení ohledně zpružnění trhu práce, ale zároveň i při snaze vyvážit právní úpravu zaměstnávání na dobu určitou jak z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, tak z hlediska ochrany odůvodněných zájmů zaměstnanců, se navrhuje do § 39 zákoníku práce „vrátit“ právní úpravu výjimek z obecné právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou v případech vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, a to s určitou modifikací této úpravy. Umožní se tak nejen zaměstnávání sezónních zaměstnanců, aniž by musela být dodržena doba 3 let od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou, ale zohlední se i další případné důvody spočívající ve zvláštní povaze práce zaměstnance.⁵⁴

Takováto legislativní změna koresponduje se závěry provedené národohospodářské analýzy.

⁵³ Na obsahu této novely se dokonce dohodli i zástupci Svazu průmyslu a dopravy České republiky, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a ČMKOS. Viz Důvodová zpráva k senátnímu návrhu zákona, kterým se mění zákoník práce. Sněmovní tisk č. 876. Citováno 3. 3. 2013. Internetový přístup: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?T=876&O=6>.

⁵⁴ Tamtéž.

Problematika skončení pracovního poměru byla rovněž dotčena vládní novelou, konkrétně změnou výše odstupného v závislosti na počtu odpracovaných let. Ustanovení § 67 zákoníku práce nyní stanoví, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem dle § 52 písm. a) až c), tedy z organizačních důvodů, ruší-li se či přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část nebo ze stejných důvodů dohodou, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně jednonásobku jeho průměrného výdělku, trval-li jeho pracovní poměr u zaměstnavatele méně než 1 rok; dvojnásobku, trval-li alespoň 1 rok a méně než 2 roky; a trojnásobku, trval-li alespoň 3 roky. Předchozí právní úprava takto nediferencovala a odstupné bylo stanoveno jednotně ve výši trojnásobku průměrného výdělku, což bylo dle mého názoru i s ohledem na nemožnost stanovit delší zkušební dobu vůči zaměstnavatelům příliš tvrdé ustanovení.

Dle § 301a zákoníku práce může dát zaměstnavatel s účinností od 1. ledna 2012 zaměstnanci výpověď pro porušení režimu při dočasné pracovní neschopnosti, což je opatření demotivující zaměstnance k zneužívání nemoci jako záminky pro aktivity, které nejsou s pracovní neschopností slučitelné.

Vládě se tedy v návaznosti na výše uvedené závazky na poli ochrany zaměstnanosti podařilo velkou část svých opatření realizovat. Dle mého názoru jsou diskutovaná novelizovaná ustanovení zákoníku práce krokem správným směrem.

Nicméně, tuzemská právní úprava najímání a propouštění pracovní síly, jak dokazuje efektivnost diskutovaných institutů v praxi, by si myslím zasloužila další revizi směrem ke zvýšení smluvní volnosti ruku v ruce se snižováním byrokratických překážek formou redukce administrativních opatření, a to dalším posílením prvků flexibility⁵⁵. Zdánlivě ochránářská role zákoníku práce se totiž ukazuje jako kontraproduktivní – vede velmi často k přesně opačným účinkům, než zákonodárce zamýšlel. Motivaci zaměstnavatelů operativně vytvářet nová pracovní místa střídá opatrnost a strach plynoucí z příliš rigidní legislativy, která neumožňuje bez velkých nákladů, v případě objektivní potřeby, tato místa zase rychle rušit a reagovat efektivně

⁵⁵ K problematice flexibility blíže viz Hůrka, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha : Auditorium, 2009.

na aktuální vývoj trhu. Pracovněprávní legislativa tak pod záminkou ochrany zaměstnanosti brání nejen v její dlouhodobé udržitelnosti, ale i v jejím zvyšování. Ač je to nepopulární, je dle fundamentů, na kterých stojí fungování každé ekonomiky, nutné si v těchto úvahách uvědomit, že regulace může zajistit práci pouze krátkodobě. Jsem toho názoru, že dlouhodobě práci generuje zejména podnikatelská sféra, která k tomu potřebuje příznivé podmínky označované běžně jako kvalitní podnikatelské prostředí.

3.2 Odborová činnost – kolektivní vyjednávání (právní úprava, současné vývojové tendence)

Za odbory, resp. odborovou organizaci lze dle právního slovníku D. Hendrycha považovat:

Občanské sdružení zastupující zájmy zaměstnanců v kolektivních pracovněprávních vztazích. Odborové organizace mají statut právnické osoby, která vystupuje v kolektivním vyjednávání jménem zaměstnanců s právními důsledky pro všechny zaměstnance. Na základě zák. č. 83/1990 Sb. vzniká odborová organizace, sdruží-li se alespoň 3 zaměstnanci, z nichž alespoň jeden je starší 18 let, vypracují návrh stanov a oznámí vznik Ministerstvu vnitra.⁵⁶

Problematiku kolektivního vyjednávání, uzavírání kolektivní smlouvy, řešení sporů mezi účastníky a postup při stávkách a výlukách upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a zákoník práce. Kolektivní vyjednávání lze z hlediska úpravy v pracovněprávních předpisech charakterizovat jako jednu z metod vzájemné komunikace mezi zaměstnavateli a příslušnou odborovou organizací při řešení mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích. Cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy.⁵⁷ V kolektivní smlouvě je dle § 23 odst. 1 zákoníku práce možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní

⁵⁶ Hendrych, D. et al. *Právní slovník*, Praha : C. H. Beck, 2009.

⁵⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro personální a platovou agendu*, citováno 8. 12. 2012, internetový přístup: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>.

práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.⁵⁸

Odbory ústy svých předáků letos zůstávají při vyjednávání kolektivních smluv zejména v oblasti růstu mezd zdrženlivé. Většina odborů dává při vyjednávání přednost zachování pracovních míst, v některých firmách se dokonce se zaměstnavateli dohodly na zmrazení mezd; místo udržení reálné úrovně mezd navyšováním loňských mezd o míru inflace tak ve výsledku odborům jde zejména o udržení nominální výše mezd. Výjimkou jsou zemědělské odbory, které požadují, aby se mzdy zvýšily v průměru o čtyři procenta.⁵⁹

Chování odborů k zaměstnavatelům se může jevit jako vstřícné. Podle mého názoru je však odborářům v některých hospodářsky slabších odvětvích ekonomiky jasné, že větší tlak není dost dobře ani možný. Tlak na zachování nominální úrovně mezd, jak ostatně vyplývá z národohospodářské analýzy, totiž může vést i k většímu propouštění.

V současné době, kdy nezaměstnanost láme dle statistik rekordy,⁶⁰ odbory tlačí vládu k nárůstu minimální mzdy, což je z pohledu provedené národohospodářské analýzy typickou ukázkou populismu.⁶¹

Na základě výše uvedeného se kloním k tomu, aby bylo postavení odborů ve vztahu k zaměstnavatelům více narovnáno. Jak bylo uvedeno v části věnující se analýze institutu kolektivního vyjednávání, zástupci odborů často jen prostřednictvím odborových organizací krátkozrakými kroky realizují své politické ambice. Méně už bojují za to, aby se v legislativě dopadající na trh práce objevovaly instituty, které možnosti zaměstnávání napříč povoláními zvyšují skutečně dlouhodobě. Odbory si při

⁵⁸ Blíže k úpravě kolektivních smluv např. viz Hůrka, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. s. 476-488.

⁵⁹ Viz *Peněženky lidí dál zhubnou, odbory zůstanou zdrženlivé*. E15. 10. 12. 2012, č. 1271, s. 1 a 3.

⁶⁰ Míra nezaměstnanosti dosáhla koncem ledna roku 2013 dle metodiky MPSV úrovně 8 %. Citováno 1. 3. 2013. Internetový přístup: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/aktualniinformace>.

⁶¹ Viz Vyjádření odborového předáka ČMKOS Jaroslava Zavadila v Otázkách Václava Moravce, Česká televize, 3. 3. 2013, záznam dostupný z internetu: <http://www.ceskatelevize.cz/porady/1126672097-otazky-vaclava-moravce/>.

kolektivním vyjednáváním kladou často nepřiměřené nároky a svým tlakem z dlouhodobějšího hlediska ohrožují z pohledu konkurenceschopnosti perspektivu svých odvětví, a tím i jejich pracovníků.

Pro korektnost však uvádím, že i přes dle mého soudu žádoucí oslabení vlivu odborů na úrovni odvětví či profesí, je tuzemská odborová organizovanost i formy jejího projevu trendem, ale i svým rozsahem v komparaci s některými evropskými zeměmi stále ještě na přijatelné úrovni.⁶²

3.3 Nástroje politiky zaměstnanosti (právní úprava, současné vývojové tendence)

Státní politiku zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to v souladu s právem Evropské unie. Cílem je dle § 1 tohoto zákona dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. K tomu využívají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) celou řadu nástrojů, mezi které patří zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, koordinace opatření v souladu s evropskou strategií, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, mezinárodní spolupráce týkající se rozvoje trhu práce, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování poradenství, podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci; opatření na podporu a dosažení rovného zacházení, opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním pojištěním a regulace zaměstnávání pracovních sil se zahraničím.⁶³

Novela zákona o zaměstnanosti účinná od ledna 2012 přinesla nové možnosti rekvalifikace a rovněž změnila nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

⁶² Sociologické výzkumy dle studie MPSV s názvem Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje vydané VÚPSV Praha v roce 2004 např. ukazují, že odborová organizovanost dlouhodobě klesá. Dle údajů CVVM činil v roce 2001 zjištěný podíl členů odborů ve společnosti (obyvatelstvo starší 15 let) 12 %, mezi zaměstnanci 23 %. Téměř 10 % respondentů uvedlo, že není v odborech, přestože odbory na pracovišti působí. Vývoj členské základny odborů sledují výzkumy od počátku 90. let do roku 2000. Ve světle získaných údajů činí pokles organizovanosti v odborech v roce 2000 oproti roku 1990 48 %, resp. 60 %. Internetový přístup: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>, s. 48.

⁶³ Viz § 2 zákona o zaměstnanosti.

Uchazeč o zaměstnání si může sám zvolit rekvalifikační kurz v rámci akreditovaných rekvalifikačních zařízení, a to dle vlastního uvážení. Úřad práce následně posuzuje, zda je kurz uplatnitelný v praxi.⁶⁴

Ke změnám došlo také v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Realizovány byly kroky, které mají minimalizovat možnost zneužití náhradního plnění závazku zaměstnávat zdravotně postižené, resp. odebírat produkty od firem, které je zaměstnávají. Byl stanoven limit tzv. přefakturace na 36 násobku průměrné mzdy (cca 854 tis. Kč) za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce s cílem zamezit obcházení tohoto institutu.⁶⁵ Jsem toho názoru, že i přes deklarovaný záměr zákonodárce nelze s ohledem na celkové zkomplikování realizace náhradního plnění v dohledné době očekávat, že primárního cíle, tj. zvýšení zaměstnanosti postižených, bude dosaženo. Skutečnost však ukáže až delší aplikace tohoto institutu v hospodářské praxi.

V následujících subkapitolách se zaměřím na nástroj pasivní politiky zaměstnanosti - podporu v nezaměstnanosti a dále na nástroj aktivní politiky zaměstnanosti - investiční pobídky, které doplním institutem minimální mzdy.

3.3.1 Podpora v nezaměstnanosti

Institut pasivní politiky zaměstnanosti – podpora v nezaměstnanosti nastupuje v případech, že zaměstnanec přijde o práci a zároveň splňuje všechny podmínky pro získání podpory stanovené zákonem. Vláda se ve svém Programovém prohlášení zavázala fungování tohoto institutu pasivní politiky zrevidovat.

⁶⁴ Sociální reformy. Citováno 23. 2. 2013. Internetový přístup: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>.

⁶⁵ Dva roky vlády. Citováno 23. 2. 2013. Internetový přístup: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Dva-roky-vlady-13-7-12_final.pdf.

Vláda zpřísní podmínky v oblasti podpory v nezaměstnanosti, která bude vázána na aktivitu nezaměstnaného. Sníží podporu pro nezaměstnané, kteří ukončí pracovní poměr z vlastní vůle.⁶⁶

Podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti se zpřísnily novelou zákona o zaměstnanosti. Touto novelou byla zkrácena délka rozhodného období, ve kterém se musí uchazeč před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání účastnit minimálně dvanáct měsíců na důchodovém pojištění, a to ze tří let na dva roky.⁶⁷ Touto změnou zákonodárce oslabil motivaci zaměstnanců k systematickému zneužívání institutu podpor v nezaměstnanosti. Legislativa tak dle mého reflektovala ekonomické principy jednání zainteresovaných subjektů.

Změnily se také podmínky pro vstup do evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce. V případě, že Úřad práce zprostředkuje vhodné zaměstnání, ale umístěný uchazeč jej ukončí bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, případně poměr ukončí zaměstnavatel z důvodu hrubého porušení pracovních povinností, bude se moci uchazeč zaevidovat na Úřadu práce nejdříve po uplynutí šesti měsíců ode dne vzniku tohoto zaměstnání. Následkem takového chování uchazeče je ztráta nároku na podporu v nezaměstnanosti.⁶⁸

Dopad na nárok podpory v nezaměstnanosti má nově i výplata odstupného, odbytného nebo odchodného. Podpora nebude poskytována tomu uchazeči o zaměstnání, kterému náleží zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné - podpůrná doba pro poskytování podpory se v těchto případech nekrátí, pouze se posune její počátek o dobu, po kterou uchazeči o zaměstnání přísluší zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné. Pokud zaměstnavatel má zákonnou povinnost vyplatit zaměstnanci odstupné, ale neučiní tak, vyplatí uchazeči o zaměstnání kompenzaci ve výši 65 % odstupného Úřad práce a poté ji bude vymáhat po zaměstnavateli.⁶⁹

⁶⁶ Programové prohlášení vlády České republiky ze 4. srpna 2010, s. 7, dostupné také z internetu: <http://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programova-prohlaseni-74856/>.

⁶⁷ Viz § 39 a n. zákona o zaměstnanosti.

⁶⁸ Sociální reformy. Citováno 23. 2. 2013. Internetový přístup: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>.

⁶⁹ Tamtéž. Viz § 44a zákona o zaměstnanosti.

Dalším, z národohospodářského pohledu pozitivním legislativním opatřením bylo dle mého názoru zavedení nabídky tzv. veřejné služby v rozsahu až 20 hodin týdně. Možnost zapojit zejména uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce více než jeden rok, měla sloužit k jejich rychlejšímu navrácení do ekonomicky aktivního života a demotivovat je k zneužívání systému podpor v nezaměstnanosti. Záměr tohoto opatření shrnuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Veřejnou službu bude Úřad práce využívat jako motivační opatření k obnovení či získání pracovních návyků u osob, které o tyto návyky přišli či jsou ohroženy jejich ztrátou. Znovuzískání či obnovení pracovních návyků je rozhodujícím faktorem k uplatnění uchazeče na trhu práce. Dalším cílem opatření je omezení nelegální práce.⁷⁰

Do fungování tohoto z ekonomického pohledu efektivního institutu eliminujícího zneužívání účelu podpor v nezaměstnanosti a napomáhajícího uchazečům o zaměstnání získat zpět ztracené návyky s hospodářským přínosem pro veřejnost však po relativně krátké době zasáhl svým rozhodnutím Ústavní soud.

Nálezem ze dne 27. listopadu 2012 sp. zn. Pl. ÚS 1/12 zrušil Ústavní soud povinnost osob, jež jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než dva měsíce, vykonávat bez nároku na odměnu tzv. veřejnou službu.⁷¹ Ústavní soud dospěl k závěru, že tzv. veřejná služba je v rozporu s celou řadou ustanovení Listiny základních práv a svobod.⁷² Veřejná služba byla totiž povinná a byla prováděna uchazečem bezplatně. Toto rozhodnutí bude podle mého s vysokou pravděpodobností motivovat některé neregistrované nezaměstnané pracující nyní na černo, aby se zaregistrovali se na Úřadě práce. Tím dojde pravděpodobně ke zvýšení míry statisticky vykazované nezaměstnanosti.

⁷⁰ Sociální reformy. Citováno 23. 2. 2013. Internetový přístup: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/62>.

⁷¹ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 1/12. Internetový přístup: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-1-12_1

⁷² Více viz nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 1/12. Citováno 24. 2. 2013. Internetový přístup: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-1-12_1 nebo <http://www.concourt.cz/clanek/7449>.

V neposlední řadě je v souvislosti s vývojem právní úpravy podpory v nezaměstnanosti nutné zmínit novelou zavedené snížení výše vyplácené podpory při dobrovolném ukončení pracovního poměru bez vážného důvodu samotným uchazečem či dohodou se zaměstnavatelem, a to z 65 %, resp. 50 % průměrného čistého výdělku nebo vyměřovacího základu na 45 % po celou podpůrní dobu.⁷³

Vládě se tak dle provedené revize přijatých opatření podařilo v této oblasti splnit závazek daný Programovým prohlášením. Co se týče, trendu, považuji přijaté kroky v kontextu provedené národohospodářské analýzy za souladné. Domnívám se, že v praxi kýžené větší intenzitě provedených opatření zřejmě brání okolnosti narážející při reformách na výklad Ústavy, což se projevilo např. zmíněným rozhodnutím o zrušení veřejné služby, a zejména nepopularita takových opatření daná hojnou dezinterpretací jejich dopadů odbory a jinými zájmovými skupinami.

3.3.2 Minimální mzda

Minimální mzda, jak vyplývá z § 111 odst. 1 zákoníku práce, je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu.⁷⁴ Výše základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy jsou upraveny kogentně a stanovuje je dle § 111 odst. 2 zákoníku práce nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Od roku 2007 činí základní sazba hrubé minimální mzdy 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu při 40 hodinovém pracovním týdnu.⁷⁵

⁷³ Viz § 50 ZP.

⁷⁴ Dle § 3 ZP jsou základními pracovněprávními vztahy pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

⁷⁵ Je-li stanovena kratší týdenní pracovní doba, např. 37,5 hodin (u nepřetržitého provozu), pak se minimální hodinová sazba zvyšuje tak, aby hrubá minimální mzda činila 8 000 Kč. Při sjednání kratší pracovní doby dle § 80 ZP, např. 30 hodin týdně, zaměstnanci není zaručena minimální mzda ve stanovené výši, nýbrž její poměrná část; v tomto případě 6 000 Kč. Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek dle § 111 odst. 3 ZP.

Na první pohled se tedy zdá, že minimální mzda nedoznala za posledních šest let žádného vývoje. Nařízením vlády č. 246/2012 Sb. však došlo s účinností od 1. ledna 2013 ke změně spočívající ve zrušení do té doby existujících speciálních (nižších) sazeb minimální mzdy, tj. 90 % její základní sazby pro mladé zaměstnance ve věku od 18 do 21 let v prvním pracovním poměru po dobu 6 měsíců od jeho vzniku, 80 % její základní sazby pro mladistvé zaměstnance, 75 % její základní sazby pro zaměstnance pobírající invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně a 50 % její základní sazby pro zaměstnance pobírající invalidní důchod pro invaliditu III. stupně nebo mladistvého invalidního zaměstnance ve III. stupni, který nepobírá invalidní důchod. Tímto nařízením vlády tak došlo ke zvýšení minimální mzdy pro vyjmenované skupiny zaměstnanců s omezeným pracovním uplatněním.

Institutem odvozeným od minimální mzdy je v § 112 zákoníku práce zakotvená tzv. zaručená mzda, tedy mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo, stanovená na základě nařízení vlády pro zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat (nepodnikatelská sféra). Zaručená mzda je stanovena dle skupin prací odstupňovaných podle složitosti a namáhavosti, přičemž v první skupině nesmí být nižší než sazba minimální mzdy. Potenciální zvyšování minimální mzdy tak má dopad na stanovení zaručené mzdy a ovlivňuje minimální úroveň mezd i při výkonu více kvalifikovaných prací.

Jak bylo řečeno již v části zabývající se ekonomickými dopady uplatňování tohoto institutu, minimální mzda, je-li nastavena efektivně, místo deklarovaného zvýšení zaměstnanosti a ochrany před chudobou nízko kvalifikovaných skupin obyvatelstva vede k propouštění a zvyšování nezaměstnanosti. To, do jaké míry ke zvyšování nezaměstnanosti skutečně pod vlivem sazby minimální mzdy dochází, je dáno rozdílem (efektivitou) mezi sazbou stanovenou úředně (zákonem) a sazbou, kterou by při působení nabídky a poptávky vygeneroval trh. Současná úroveň minimální mzdy dle počtu zaměstnanců, kteří ji pobírají, zřejmě příliš efektivní není a nepůsobí tak velké distorze na trhu (nezaměstnanost). Česká republika se dle statistik řadí k zemím s nižší

minimální mzdou.⁷⁶ Vzhledem k výše uvedenému a velké pravděpodobnosti, že statistické údaje mohou být zkresleny prací na černo apod., bych zákonodárcům doporučil úplné zrušení institutu minimální mzdy. Jeho ponechání na současné úrovni však nepovažuji za kritické.

Zcela v rozporu s mým doporučením je současný, v předchozí kapitole zmíněný, postoj odborů, které požadují, aby vláda sazbu minimální mzdy zvýšila z 8 000 Kč na 9 000 Kč.⁷⁷

3.3.3 Investiční pobídky

Všeobecné podmínky pro poskytování investičních pobídek, postup při jejich poskytování a výkon státní správy s nimi související vedoucí slovy zákonodárce k podpoře hospodářského rozvoje a vytváření pracovních míst na území České republiky upravuje zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Problematika investičních pobídek je vzhledem k svému charakteru úzce provázána s ostatními ekonomickými oblastmi, a proto je legislativně ošetřena dále zejména v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Dle tohoto zákona se investiční pobídkou rozumí veřejná podpora ve formě:⁷⁸

- slevy na daních z příjmů
- převodu pozemků včetně související infrastruktury za zvýhodněnou cenu
- hmotné podpory vytváření nových pracovních míst

⁷⁶ Počet zaměstnanců pobírajících v Česku mzdu na úrovni minimální mzdy se dle aktuálních statistik Českého statistického úřadu v roce 2011 blížil 3 % všech zaměstnanců. Viz příspěvek: *Minimální mzdu v Česku pobírají tři procenta zaměstnanců*. Citováno 24. 2. 2013. Internetový přístup: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/93003FC1D4/\\$File/1804121016_17.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/93003FC1D4/$File/1804121016_17.pdf)

⁷⁷ Viz vyjádření odborového předáka ČMKOS Jaroslava Zavadila v Otázkách Václava Moravce, Česká televize, 3. 3. 2013, záznam dostupný z internetu: <http://www.ceskatelevize.cz/porady/1126672097-otazky-vaclava-moravce/>.

⁷⁸ Blíže viz § 1a zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

- hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců
- hmotné podpory pořízení dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku pro strategickou investiční akci

Investiční pobídky, resp. jejich rozsah a parametry, jak vyplývá z národohospodářské analýzy, jsou velmi kontroverzním institutem hospodářské politiky. Zákon, který tuto oblast postihuje, byl předmětem intenzivní politické diskuze za vlády M. Topolánka. Tehdejší ministerstvo průmyslu a obchodu, do jehož gesce tato problematika primárně spadá, se snažilo rozsah investičních pobídek zmírnit. Jednalo se zejména o jejich negativní vliv coby selektivního nástroje pro podporu silných zahraničních investorů, což se projevilo snížením finančních limitů investic pro jejich získání. Bývalý a současný ministr průmyslu a obchodu současné vlády P. Nečase šli paradoxně opačným směrem, když v roce 2012 prosadili další významnou novelu zákona o investičních pobídkách.

„Novela zákona o investičních pobídkách je dalším krokem k tomu, aby byla Česká republika konkurenceschopnější a atraktivnější pro zahraniční i tuzemské investory,“ říká ministr průmyslu a obchodu M. Kuba. „Úplně poprvé v historii České republiky zákon o investičních pobídkách pamatuje i na strategické investiční projekty, které při splnění podmínek mohou získat dotaci až 1,5 miliardy korun,“ doplňuje.⁷⁹

Obrat v přístupu k tomuto institutu potvrzuje i vyjádření generálního ředitele agentury CzechInvest hájícího logicky jakékoliv rozšíření aktivit svého úřadu:⁸⁰

„Předchozí právní úpravy poskytování investičních pobídek zpříšňovaly, stávající novela naopak dokazuje, že o nové investiční projekty skutečně stojíme.“⁸¹

⁷⁹ CzechInvest. *Česká republika bude zajímavější pro investory – díky novele zákona o investičních pobídkách*. Citováno 22. 2. 2013. Internetový přístup: <http://www.czechinvest.org/ceska-republika-bude-zajimavejsi-pro-investory-diky-novele-zakona-o-investicnich-pobidkach>.

⁸⁰ Více o principech fungování byrokracie napovídá např. kniha *Byrokracie* od Ludwiga von Misese.

S odkazem na závěry národohospodářské analýzy je dle mého názoru patrné, že uvedená změna trendu v rozsahu institutu investičních pobídek je krokem zpět. Namísto omezování selektivní podpory se podpora rozšiřuje pod vzletnými kategoriemi typu strategických investičních projektů. Prostor pro korupci a přiblížení se k metodám centrálního plánování se tak zase zvyšuje. Rozhodnutí o tom, co ještě je a co není strategickým projektem, tedy, co občané zaplatí z daní, bude záviset na politickém rozhodnutí.

Pro účely této práce se konkrétněji zaměřím na dva z výše uvedených bodů, které jsou zákonem o zaměstnanosti přímo zařazeny jako investiční pobídky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, a to na:

- vytváření nových pracovních míst
- rekvalifikace nebo školení zaměstnanců

Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst může dle § 111 odst. 3 zákona o zaměstnanosti získat zaměstnavatel, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.

Hmotnou podporu na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců může dle § 111 odst. 2 a 4 zákona o zaměstnanosti získat zaměstnavatel na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy, a to při splnění stejných podmínek míry nezaměstnanosti v dané územní oblasti jako při podpoře vytváření nových pracovních míst. Školením rozumí zákonodárce teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům definovaným zaměstnavatelem.

⁸¹ CzechInvest. *Česká republika bude zajímavější pro investory – díky novele zákona o investičních pobídkách*. Citováno 22. 2. 2013. Internetový přístup: <http://www.czechinvest.org/ceska-republika-bude-zajimavejsi-pro-investory-diky-novele-zakona-o-investicnich-pobidkach>.

Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců, které pak poskytuje Úřad práce, stanoví dle § 111 odst. 12 zákona o zaměstnanosti svým nařízením vláda:⁸²

- výše podpory tvorby nových pracovních míst činí 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice
- podpora při rekvalifikaci a školení zaměstnanců je poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, a to ve výši 25 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení; jestliže je v době podání žádosti žadatelem střední podnik, pak ve výši 35 % a u malého podniku 45 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení zaměstnanců; pro případ rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo znevýhodněných zaměstnanců, činí výše hmotné podpory u velkých podniků 35 %, u středních podniků 45 % a u malých podniků 55 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení těchto zaměstnanců

S ohledem na obecný distorzivní dopad selektivních investičních pobídek na trh práce a jeho prostřednictvím na celou ekonomiku nepovažuji vývoj legislativy vedoucí k rozšiřování jejich rozsahu za žádoucí. Naopak, na místě by bylo dle mého názoru zrevidovat stávající systém, a to omezením rozsahu a míry podpory jednotlivými pobídkovými nástroji, v ideálním případě zrušením celého institutu selektivních investičních pobídek. Selektce mezi velkými, středními a malými podniky v případě vyplácení hmotných podpor při rekvalifikaci a školení zaměstnanců sice není tak zásadní, je však dle našeho názoru neopodstatněná. Proč má střední podnik nárok na větší podporu než velký? A kdo stanoví, v případě, že vůbec identifikuje rozdíly mezi těmito podniky vedoucí k různým výším podpory, že tento rozdíl činí právě zvolených 10 % z celkových vynaložených nákladů? Tato selektce dobře ukazuje, jakým

⁸² Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů.

způsobem různé podpory, výjimky a kategorizace otevírají prostor pro nezdravý lobbying, korupci a jiné negativní jevy spojené s přerozdělováním veřejných prostředků.

Snad jediným koncepčním legislativním doporučením, které jde nad rámec institutu investičních pobídek a je poplatné pro celé národní hospodářství, je zavedení všeobecných (neselektivních) pobídek, motivujících dobrovolně všechny účastníky trhu k investiční aktivitě bez ohledu na jejich velikost a hlavně bez dalších nároků na státní rozpočet, resp. přerozdělování od jedněch ekonomických subjektů k druhým bez reálného ekonomického opodstatnění. Takovými všeobecnými pobídkami jsou opatření vedoucí k lepší vymahatelnosti práva, snížení byrokratické zátěže odstraněním neefektivních regulací, snížení daní a odstranění výjimek při jejich placení, kvalitnější infrastruktura apod.

3.4 Daňová politika – odvody (právní úprava, současné vývojové tendence)

Daňovou, resp. odvodovou politiku státu dopadající na účastníky trhu práce, jak bylo zmíněno již v první části práce, determinují legislativně zejména zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů; zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění; zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Tato oblast je legislativně velmi dynamická a tudíž nepředvídatelná; uvedené zákony jsou totiž předmětem prakticky nepřetržitých novelizací. Např. zákon o daních z příjmů prošel za 10 let své existence, tedy od 1. ledna 1993 do 1. ledna 2013, celkem téměř 150 změnami. I současná vláda si v daňové oblasti definovala mnoho cílů.

Vláda předloží nový zákon o daních z příjmů, který výrazně zjednoduší a zpřehlední daňový systém a sníží administrativní náklady na straně státu i poplatníků. Zruší většinu stávajících daňových výjimek s výjimkou podpory vědy a výzkumu, rodin s dětmi, odpovědnosti vůči slabým a potřebným, vlastního

bydlení a odpovědnosti vůči vlastnímu vzdělání a stáří. V rámci tohoto zákona dojde ke sjednocení základů jednotlivých veřejných odvodů a odstranění drtivé většiny stávajících daňových výjimek z důvodu rovného přístupu ke všem poplatníkům. Sjednocení základů nezvýší celkovou odvodovou zátěž OSVČ. Vláda nechce zvyšovat progresi daně z příjmů fyzických osob. Vláda eliminuje degeneraci u této daně nad stropy sociálních a zdravotních odvodů do roku 2012 v souvislosti s důchodovou reformou a novým zákonem o daních z příjmů. Transformuje dědickou a darovací daň pod daň z příjmů.⁸³

Záměr vlády změnit daňovou politiku státu je v deklarovaných obrysech podle mého mínění mírným posunem k efektivnějšímu systému. Podívejme se nyní na některé skutečně provedené změny legislativy s dopadem na trh práce.

Novela zákona o daních z příjmů zavedla v souvislosti se snižováním schodků veřejných rozpočtů s účinností od 1. ledna 2013 tzv. solidární příspěvek, kterým dle § 16a novelizovaného zákona dochází o 7% solidární zvýšení sazby daně u příjmů ze zaměstnání a podnikání převyšujících 48násobek průměrné mzdy. Tato legislativní změna při aplikaci závěrů z národohospodářské analýzy daňové politiky bude s vysokou pravděpodobností motivovat subjekty, kterých se týká, k obcházení tohoto institutu. Tam, kde to bude možné, budou zaměstnavatelé společně se zaměstnanci motivováni přesměrovat hraniční část mzdy do jiných benefitů, aby se této dani vyhnuli. Z hlediska účinnosti hospodářské politiky se dle mého názoru jedná o neefektivní opatření demotivující vysoce příjmovou skupinu obyvatelstva od vyšší ekonomické aktivity nebo vedoucí k obcházení předmětného institutu. Ve výsledku tak neočekávám nijak závratný výnos v podobě zvýšení příjmové stránky státního rozpočtu.

Další legislativní novinkou s dopadem na trh práce je zrušení stropů na odvody zdravotního pojištění pro zaměstnance a zaměstnavatele, a to v rámci novely zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Tento zákon v § 3d stanoví pro období let 2013 až 2015 zrušení maximálního vyměřovacího základu, který do té doby činil 72násobek průměrné mzdy.

⁸³ Programové prohlášení vlády České republiky ze 4. srpna 2010, s. 5, dostupné také z internetu: <http://www.vlada.cz/cz/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programova-prohlaseni-74856/>

Významnou změnou, o které jsem se zmínil už v předešlém textu, účinnou od 1. ledna 2012, je stanovení limitu pro povinnou účast na sociálním a zdravotním pojištění u odměn z dohod o provedení práce u částek, které v měsíci převýší 10 000 Kč. Tímto krokem sice pravděpodobně dojde k zamýšlenému omezení zneužívání tohoto institutu, bude ale rovněž zvýšena administrativa s ním spojená, což v konečném důsledku oslabuje jeho původně značně pozitivní charakter flexibilní formy zaměstnávání.

Místo vládou deklarovaného zjednodušování daňového systému odbouráváním výjimek, vidím drobné, z mého pohledu, nesystémové změny realizované ve snaze zatížit určité skupiny subjektů trhu práce většími odvody a získat tak více prostředků do státního rozpočtu. Vyšší náklady práce, jak jsem ukázal v předchozí části této práce, pak povedou spíše k hledání cest, jak se zdanění vyhnout, než k zamýšlenému naplnění státní kasy. Trh práce tak dostává namísto pomoci další ránu.

Jsem toho názoru, že by měl zákonodárce v oblasti daňové politiky přijmout taková opatření (a tím se částečně shoduji s Programovým prohlášením vlády), která by systematicky vedla k odstranění všech výjimek komplikujících celý systém, k odstranění dvou a vícenásobného zdanění některých činností, zavedení rovných sazeb daně a hlavně snížení odvodové povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v souvislosti s existencí zdravotního a sociálního pojistného, a to radikální reformou těchto systémů narážejících nemilosrdně na časovanou bombu celé vyspělé Evropy - demografický vývoj obyvatelstva.

Do konce volebního období současné vlády však neočekávám, že by k nějakým systémovým, ale ani parametrickým změnám došlo. Snad jedinou pozitivní výjimkou je snaha o vytvoření jednotného inkasního místa, které by mělo ušetřit ekonomickým subjektům vysoké transakční náklady spojené s výběrem daní a pojistného.⁸⁴

⁸⁴ Více k jednotnému inkasnímu místu viz Ministerstvo financí, internetový přístup: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/dc_jim.html.

3.5 Antidiskriminační zákonodárství (právní úprava, současné vývojové tendence)

Dříve byla právní úprava zákazu diskriminace a rovného zacházení roztržena v několika předpisech, zejména pracovněprávního charakteru. V roce 2009 byla však po mnoha komplikacích, i pod hrozbou sankce z Evropské unie, přehlasováním veta prezidenta přijata zastřešující norma – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, (antidiskriminační zákon).⁸⁵ Tento zákon zapracovává předpisy Evropské unie v návaznosti na LZPS a mezinárodní smlouvy a blíže tak vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech týkajících se např. zaměstnání, podnikání, členství v odborech, profesních komorách, přístupu ke zdravotní péči, vzdělávání apod.

Diskriminace může být obecně negativní či pozitivní, přičemž negativní lze dále dělit na přímou (zjevnou) a nepřímou.⁸⁶ Ustanovení § 2 odst. 3 ve spojení s § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona uvádí souhrnně pro negativní diskriminaci jako důvody rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor.⁸⁷ Diskriminací přímou se rozumí jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z výše uvedených diskriminačních důvodů.⁸⁸ Zákaz diskriminace z jakéhokoliv hlediska však nemůže platit absolutně.⁸⁹

Rozdílné zacházení lze v případě přímé diskriminace ospravedlnit pouze v případech výslovně upravených výjimek – např. z důvodu povahy práce (muž

⁸⁵ Viz Jouza, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce. *Právo pro podnikání a zaměstnání: odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku*. 2009, roč. VIII., č. 7-8, s. 12-18.

⁸⁶ Více viz Štangová, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 48-53.

⁸⁷ Více např. viz Jakubka, Jaroslav. Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 9, s. 10-16.

⁸⁸ Viz § 2 antidiskriminačního zákona.

⁸⁹ Jak vyplývá např. z rozsudku Městského soudu v Praze sp. zn. 9 Ca 106/2007, ze dne 27. 7. 2007. Viz Stádník, Jaroslav; Kieler, Petr. Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 6, s. 37.

zpěvák není přijat do ženského sboru) nebo důvodu ochrany žen těhotných, kojících nebo žen krátce po porodu. Pro určení, zda došlo k přímé diskriminaci, je důležité, aby jednotlivé situace, které byly posouzeny různě, byly srovnatelné, což implikuje i situaci, kdy jsou různé situace posuzovány stejným způsobem.⁹⁰

Diskriminací nepřímou se naproti tomu rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z výše uvedených diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním.⁹¹

Cíl sledovaný výjimkou ze zákazu diskriminace musí být oprávněný a požadavek přiměřený. V praxi půjde zejména o výjimky dané zvláštní povahou sjednané práce, s ohledem na společnost obecně uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro výkon zcela konkrétní práce považovány za nezbytné a přiměřené (např. práci katolického duchovního nemůže vykonávat žena).⁹²

Hovoří se i o diskriminaci institucionální, kdy k nerovnému zacházení a znevýhodňování dochází vlivem historických zkušeností. Tento institut je spojován např. s Rómy, černochoy nebo také se ženami.⁹³

V praxi je, jak říkají někteří právníci, řada zaměstnanců diskriminována nikoli pro věk, etnický původ, náboženské vyznání apod., ale např. jen pro antipatie mezi nadřízeným a podřízeným, při projevování svého nesouhlasného názoru nebo domáháním se svých práv týkajících se správného určení mzdy.⁹⁴

Z výše uvedeného plyne, že motivace subjektů a jejich následné jednání při rozhodování mezi subjekty trhu práce, analyzované v předchozí části v rámci

⁹⁰ Viz Štangová, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. s. 50.

⁹¹ Viz § 3 antidiskriminačního zákona.

⁹² Viz Štangová, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. s. 51-52.

⁹³ Tamtéž. s. 49-50.

⁹⁴ Viz Brůha, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 1, s. 34-40.

národohospodářské analýzy antidiskriminačních opatření, je platným právem ve většině případů označeno za nezákonné. Cílem antidiskriminačního zákonodárství je přitom umožnit např. Rómům, černochům či ženám pracovat za stejných podmínek jako ostatním subjektům trhu práce. Jak ukázala analýza, v některých případech jsou subjekty trhu práce, zejména zaměstnavatelé, z objektivních důvodů či subjektivních zkušeností nuceni určitě skupiny zaměstnanců slovy zákona diskriminovat. Díky této diskriminaci, která ve většině případů dle mého názoru reflektuje zešíroka přínos pracovní síly pro zaměstnavatele, jsou zaměstnavatelé ochotni tyto skupiny zaměstnávat. Nemožnost aplikovat při zaměstnávání určitých skupin například institucionální diskriminaci vede pouze ke snížení zaměstnanosti těchto subjektů. Původní cíl chránit tyto skupiny je tak kontraproduktivní.

Antidiskriminační zákonodárství některými svými ustanoveními dle mého vnímání popírá přirozené principy fungování společnosti, a tím negativně dopadá i na trh práce. Jsem si vědom toho, že s ohledem na zakotvení zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace jak v právu Evropské unie a mezinárodních smlouvách, tak i v ústavním pořádku České republiky není velký prostor pro jeho výrazné omezení. Nicméně, považoval bych za vhodné zásady, na kterých principy antidiskriminačního zákonodárství stojí, nerozvíjet uměle do absurdních a z národohospodářského hlediska pro trh práce naprosto destruuujících rozměrů, kdy by výsledkem aplikace takovýchto opatření nebylo zajištění rovného postavení určitých subjektů trhu práce, ale strach a v delším období i ekonomická nemožnost tyto subjekty vůbec zaměstnávat. Stejně jako u institutu minimální mzdy, tak i zde dle mého názoru platí pravidlo, že zpřísněním podmínek (u minimální mzdy jejím zvýšením) nedojde k zlepšení postavení dotčených subjektů na trhu práce, ale naopak k zamezení získání zaměstnání.

Současné vývojové tendence v této oblasti jdou přitom úplně opačným směrem. Příkladem může být tlak na zastoupení žen ve vedení společností na základě kvót nebo diskuze týkající se např. kvótami zajištěné stanovené míry obsazenosti zákonodárných sborů ženami.

V listopadu 2012 přijala Evropská komise opatření k prolomení „skleněného stropu“, který nadále brání talentovaným ženám dosáhnout na nejvyšší funkce v největších evropských společnostech. Komise navrhla právní předpisy, jejichž cílem je dosáhnout 40% zastoupení doposud méně zastoupeného pohlaví mezi nevykonnými členy řídicích orgánů společností kotovaných na burze, s výjimkou malých a středních podniků.⁹⁵

Současná míra obsazenosti parlamentu ženami, která je výsledkem svobodných voleb žen i mužů, přitom myslím přibližně odpovídá míře obsazenosti vedení společností ženami. Už i tento vztah naznačuje, že skutečnost může být výsledkem přirozeného vývoje a nikoliv výsledkem snah zacházet s někým nerovným způsobem.

⁹⁵ Viz tisková zpráva Evropské komise *Ženy v řídicích orgánech: Komise navrhuje cíl 40 %*. Zastoupení Evropské komise v České republice. Citováno 2. 3. 2013. Internetový přístup: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/12_1205_cs.htm.

Závěr

Cílem této diplomové práce byla analýza institucionálních aspektů dopadu pracovněprávní legislativy na trh práce v České republice. V práci jsem analyzoval vybrané instituty trhu práce komplexně, jak z pohledu ekonomického, tak z pohledu právního, resp. legislativního. Akcentoval jsem přitom vzájemnou provázanost ekonomie a práva jako dvou disciplín, jejichž principy tvoří fundamentální předpoklad pro fungování národního hospodářství, a tím i trhu práce.

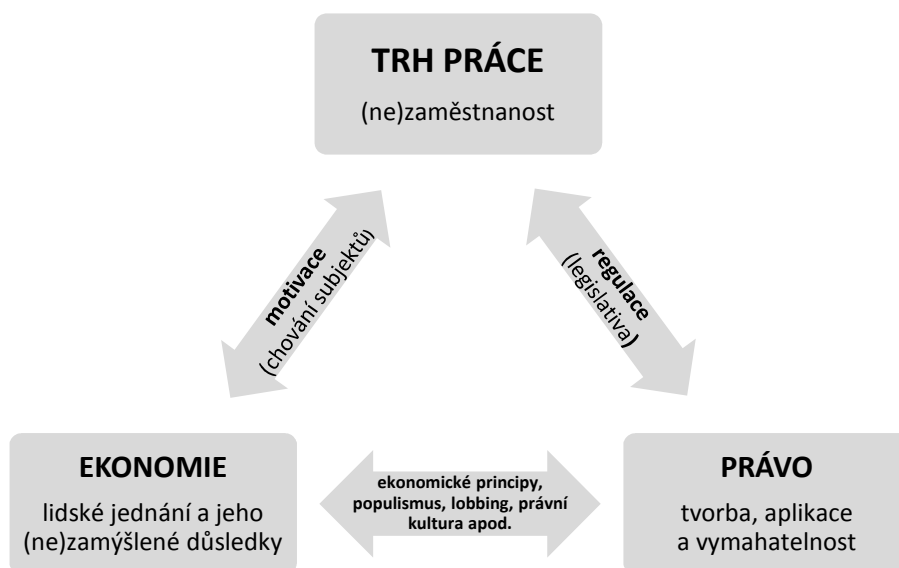
Ekonomie jako věda zkoumající lidské jednání a jeho zamýšlené a zejména nezamýšlené důsledky by měla být dle mého názoru výchozí disciplínou pro působení práva, které by ekonomické principy při regulaci subjektů trhu práce mělo důsledně reflektovat. Skutečností je avšak to (jak ukázala národohospodářská analýza vybraných institutů trhu práce), že do tvorby práva v praxi vstupují další neméně významní činitelé s negativním dopadem. Ekonomie je totiž v praxi často relativizována populismem a na finální podobu legislativních opatření má více než ekonomické principy vliv lobbying různých zájmových skupin.

Právo dopadá na trh práce formou legislativních opatření (regulací). Jak naznačila národohospodářská analýza vybraných institutů, aplikované pracovněprávní instituty jsou v závislosti na možnostech a motivacích zainteresovaných subjektů trhu práce více či méně efektivní. Subjekty trhu práce jsou totiž pod vlivem regulace motivovány chovat se určitým, pro ně nejužitečnějším způsobem. Proto diskutované instituty působí na trh práce často zcela jinak, než jejich předkladatelé prezentovali a v lepším případě i zamýšleli. Příčina je nám už nyní zřejmá. Ekonomie a její zákonitosti jsou při tvorbě práva odsunuty na okraj, politikům (zákonodárcům) pomáhá totiž lépe získat voličské hlasy populismus, který pak více či méně dopadá prostřednictvím pracovněprávní legislativy na trh práce a determinuje tak chování jeho subjektů. Výstupy generovanými trhem práce (většinou v delším období) jsou pak v závislosti na úspěšnosti regulace vyšší či nižší zaměstnanost, resp. nezaměstnanost, nižší či vyšší podíl práce v šedé a černé zóně ekonomiky, nižší či vyšší míra diskriminace chráněných skupin subjektů, vyšší či nižší daňová disciplína, dlouhodobá

či krátkodobá motivace investovat v České republice, zvýšení či snížení celkové konkurenceschopnosti, vznik, resp. krachy firem a jiné institucionální projevy způsobené dopadem pracovněprávní legislativy na trh práce.

Výše popsaný vztah mezi ekonomikou a právem předurčující podobu národního hospodářství a jeho dopad na reálné fungování trhu práce je zjednodušeně zobrazen na následujícím diagramu.

Vliv ekonomie a práva na trh práce



Zdroj: vlastní

Pro účely demonstrování dopadu pracovněprávní legislativy na trh práce jsou v práci analyzovány instituty postihující ochranu zaměstnanosti, odborovou činnost – kolektivní vyjednávání, politiku zaměstnanosti, daňovou, resp. odvodovou politiku a antidiskriminační opatření.

Provedená národohospodářská analýza vedená cílem odhalit nejen přímo, ale zejména nepřímo viditelné negativní dopady fungování uvedených institutů na trh práce ukázala, že flexibilita subjektů na trhu práce se při větší míře státních zásahů skrze legislativu usměrňující možnosti jejich vzájemné směny podstatně snižuje. Regulace

trhu práce realizovaná především formou legislativních opatření významně předurčuje mantinely pro působení ekonomických principů. Ekonomické principy (motivace zainteresovaných subjektů apod.), pro něž je typický tržní řád, pak zase zpětně reagují na vytvořená regulatorní opatření, což se projevuje více či méně formou distorzí na trhu práce (propouštění, krachy zaměstnavatelů, práce na černo, barter, neopodstatněná diskriminace apod.).

Analýzou procesu najímání a propouštění pracovní síly jsem došel k závěru, že legislativní pravidla ovlivňující proces vzniku, trvání, změny a skončení vztahu, jehož předmětem je poskytování práce, činí tento vztah obecně složitějším. Čím jsou tato pravidla složitější, tím větší jsou transakční náklady spojené se vznikem a zánikem vztahu mezi subjekty trhu práce. Najímání a propouštění pracovních sil se tak stává nákladnější, což se projevuje na pružnosti, resp. efektivnosti trhu práce s negativním dopadem na celou ekonomiku a vede tak dlouhodobě k vyšší nezaměstnanosti. Zdánlivě ochránářská role zákoníku práce se totiž ukazuje jako kontraproduktivní – vede velmi často k přesně opačným účinkům, než zákonodárce zamýšlel.

V práci diskutovaná činnost odborů v rámci kolektivního vyjednávání přináší jednoznačná pozitiva formou snížení transakčních nákladů spojených s vyjednáváním zaměstnanců se zaměstnavateli. Na trh práce však působí negativně jejich celostátní odvětvová organizovanost narušující žádoucí přirozený vývoj mezd v celém hospodářství, neboť některá odborově řízená odvětví požívají vyšších mezd, než jaké by vygeneroval trh a vytváří tak na tomto trhu nerovnováhu. Dlouhodobý tlak odborů na udržení výše mezd dále nutí zaměstnavatele k propouštění, přičemž by v mnohých případech stačilo dočasně revidovat, resp. snížit mzdy, a reagovat tak na dynamicky se vyvíjející tržní situaci.

Při analýze podpory v nezaměstnanosti jsem došel k závěru, že čím vyšší částka je formou podpory nezaměstnaným vyplácena a čím delší dobu se tak děje, tím menší je motivace nezaměstnaných hledat si nové zaměstnání. V praxi tak dochází např. k situacím, kdy by uchazeč o práci dočasně mohl nastoupit na méně kvalifikovanou

práci, ale s ohledem na výši vyplácené podpory, na toto pracovní místo nenastoupí z toho důvodu, že se to vyplácí.

Institut minimální mzdy, prezentovaný hojně jako ochrana před chudobou a motivace pro zapojení se do ekonomicky aktivního života, je-li nastaven efektivně, neplní dle analýzy dobře svou zamýšlenou funkci správné regulace a stává se jen populistickým nástrojem. Důsledkem je namísto zvýšení zaměstnanosti nedostatek kvalifikovaných pracovníků, větší nezaměstnanost a další problémy a omezení s tím spojená s dopadem na trh práce, potažmo i s dopadem na celé národní hospodářství.

U investičních pobídek se ukazuje, že jejich účinky nejsou tak jednoznačně určitelné, jak je prezentováno jejich zastánci a administrátory. Mimo pozitiv, která jsou spojena s přílivem přímých zahraničních investic, přináší investiční pobídky i nepřímá viditelná negativa. Pobídky způsobují distorzi na trhu. Stát jimi narušuje volnou hospodářskou soutěž tím, že upřednostňuje především skupinu podnikatelů s větším kapitálem (zejména ze zahraničí) před podnikateli kapitálově slabšími. Vláda tak nepřímou vytláčuje jiné investice, oslabuje konkurenceschopnost nepodporovaných podniků, a tudíž devastuje již jinými instituty narušené podnikatelské prostředí v zemi.

Neméně významný, dá se říci, že zásadní dopad na trh práce má daňová, resp. odvodová politika státu. Rozborem bylo zjištěno, že míra zatížení práce všemi odvody (daněmi a pojištěním) se dramaticky promítá do celkových nákladů práce. V České republice je přitom tato míra výrazně vyšší než ve většině vyspělých zemí OECD. I zde platí základní ekonomické pravidlo, že čím vyšší je zatížení práce odvody, tím větší je motivace zainteresovaných subjektů vyhnout se jejich placení. Extrémním, avšak ne vzácným, projevem je pak práce tzv. na černo, při které žádný ze zúčastněných subjektů platby státu neodvádí. Mírnějším efektem vysokého zatížení práce odvody je kombinace klasického pracovního poměru s prací na černo.

Poslední z analyzovaných institutů, opatření zabraňující diskriminaci na základě pohlaví, rasy, příslušnosti k menšině, přinesla dle mého názoru snad nejvíce radikální závěry. Na příkladu bylo demonstrováno, že na konkurenčním trhu si žádný jeho

účastník nemůže dovolit luxus rasové předpojatosti, protože by byl vytlačen z trhu levnější konkurencí, že při vyplácení rozdílných mezd za stejnou práci mužům a ženám dochází pouze k zohlednění jiných, pro výkon práce důležitých charakteristik, že pro každé pohlaví je typická jiná rizikovost chování a další okolnosti, jejichž umělé potlačování nevede k nápravě křivd, nýbrž k celkovému omezení zaměstnanosti zdánlivě znevýhodňovaných skupin potenciálních zaměstnanců.

Konfrontace výše uvedených závěrů národohospodářské analýzy trhu práce se současným vývojem pracovněprávní legislativy následně v další klíčové části práce naznačila směr, jakým se právo dopadající na trh práce vyvíjí a umožnila mi alespoň obecně navrhnout hospodářskopolitická opatření de lege ferenda vedoucí k zefektivnění trhu práce, a tím i ke snížení nezaměstnanosti.

I přes určitý pozitivní posun by si tuzemská právní úprava najímání a propouštění pracovní síly dle mého názoru zasloužila další zásadnější revizi směrem ke zvýšení smluvní volnosti spolu s realizací snižování byrokratických překážek ve formě redukce administrativních opatření, a to prostřednictvím dalšího posílení prvků flexibility. Motivaci zaměstnavatelů operativně vytvářet nová pracovní místa střídá opatrnost a strach plynoucí ze současné příliš rigidní legislativy, která neumožňuje bez velkých nákladů, v případě objektivní potřeby, tato místa zase rychle rušit a reagovat efektivně na aktuální vývoj trhu. Velkou nadějí je právě projednávaná novela zákoníku práce týkající se zavedení výjimky z obecné právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou v případech vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce.

Kloním se k názoru, že postavení odborů by mělo být ve vztahu k zaměstnavatelům více narovnáno. Jak bylo uvedeno v části věnující se analýze institutu kolektivního vyjednávání, zástupci odborů často jen prostřednictvím odborových organizací krátkozrakými kroky realizují své politické ambice. Méně už bojují za to, aby se v legislativě dopadající na trh práce objevovaly instituty, které možnosti zaměstnávání napříč povoláními zvyšují skutečně dlouhodobě. Odbory si při kolektivním vyjednávání kladou často nepřiměřené nároky a svým tlakem

z dlouhodobějšího hlediska ohrožují z pohledu konkurenceschopnosti perspektivu svých odvětví, a tím i jejich pracovníků.

Co se týče posledního trendu v právní úpravě podpory v nezaměstnanosti, považuji vládou přijaté kroky zpřísňující podmínky pro její vyplácení za prospěšné.

Současná úroveň minimální mzdy dle počtu zaměstnanců, kteří ji pobírají, zřejmě příliš efektivní není a nepůsobí tak velké distorze na trhu (nezaměstnanost). Vzhledem k výše uvedenému a s ohledem na negativní dopad odvozeného institutu tzv. zaručené mzdy, který by už reálně negativně působit mohl, bych zákonodárcům doporučoval úplné zrušení tohoto institutu. Jeho ponechání na současné úrovni však nepovažuji pro trh práce za obzvlášť kritické.

S ohledem na obecný distorzivní dopad selektivních investičních pobídek na trh práce (a jeho prostřednictvím na celou ekonomiku) nevnímám současný vývoj legislativy vedoucí k rozšiřování rozsahu těchto pobídek pro trh práce jako žádoucí. Naopak, na místě by bylo dle mého názoru zrušení celého institutu selektivních investičních pobídek. Snad jediným koncepčním legislativním doporučením, které jde nad rámec institutu investičních pobídek a je poplatné pro celé národní hospodářství, je dle mého názoru zavedení všeobecných (neselektivních) pobídek, motivujících dobrovolně všechny účastníky trhu k investiční aktivitě bez ohledu na jejich velikost a hlavně bez dalších nároků na státní rozpočet. Takovými všeobecnými pobídkami mám na mysli legislativní opatření vedoucí k lepší vymahatelnosti práva, snížení byrokratické zátěže odstraněním neefektivních regulací, snížení daní a odstranění výjimek při jejich placení, kvalitnější infrastrukturu apod.

Daňová legislativa si dle mého názoru žádá takové změny, které by vedly k odstranění všech výjimek komplikujících celý systém, k odstranění dvou a vícenásobného zdanění některých činností, zavedení rovných sazeb daně a jiné úpravy vedoucí ke snížení celkové odvodové zátěže práce.

Antidiskriminační zákonodárství na poli zaměstnávání některými svými ustanoveními dle mého názoru popírá přirozené principy fungování společnosti, a tím negativně dopadá i na trh práce. Považoval bych proto za vhodné principy antidiskriminačního zákonodárství nerozvíjet uměle do absurdních a z národohospodářského hlediska pro trh práce naprosto destruuujících rozměrů, kdy by výsledkem aplikace takovýchto opatření nebylo zajištění rovného postavení určitých subjektů trhu práce, ale strach a v delším období i ekonomická nemožnost tyto subjekty vůbec zaměstnávat. Stejně jako u jiných institutů trhu práce, tak i zde podle mého názoru platí pravidlo, že zpřísněním podmínek nedojde k zlepšení postavení dotčených subjektů, ale naopak k zamezení získání zaměstnání.

Konfrontací závěrů národohospodářské analýzy se současnou pracovněprávní úpravou se tak ukázalo, že regulace narušující spontánně vytvořená pravidla trhu často v delší perspektivě působí přesně opačný efekt, než který regulátoři při jejím přijetí zamýšleli. Cestou k efektivnějšímu fungování trhu práce je jeho větší flexibilita. Rizika spojená s oslabením prvků jistoty projevující se narušením sociálního smíru je však nutné brát rovněž v potaz.

Ačkoliv mohly být v práci s ohledem na její rozsah diskutovány pouze vybrané instituty trhu práce, principy vyplývající z naznačeného vztahu ekonomie a práva by dle mého názoru měly být poplatné v celé šíři působnosti trhu práce. Nicméně, pro potvrzení mých závěrů o dopadu pracovněprávní legislativy na trh práce by bylo jistě zajímavé v další práci okruh analyzovaných institutů ještě rozšířit.

Seznam zkratek

CzechInvest - Agentura pro podporu podnikání a investic

ČMKOS - Českomoravská konfederace odborových svazů

ČNR - Česká národní rada

LZPS - Listina základních práv a svobod

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

ObchZ - zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

ZP - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Použitá literatura

Monografie

BĚLINA, Miroslav et al. *Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha : C. H. Beck, 2010. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

HAZLITT, Henry. *Ekonomie v jedné lekci.* Praha : Alfa Nakladatelství, 2008. 192 s. ISBN 978-80-87197-05-9.

HENDRYCH, Dušan et al. *Právní slovník. 3. vydání.* Praha : C. H. Beck, 2009.

HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie - středně pokročilý kurz. 1. vydání.* Praha : C. H. Beck, 2002. 591 s. ISBN 80-7179-737-5.

HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo.* Plzeň : Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu.* Praha : Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.

KLIKOVÁ, Christina; KOTLÁN, Igor. *Hospodářská politika.* Ostrava : SOKRATES, 2003. 275 s. ISBN: 80-86572-04-8.

KOTTNAUER, Antonín et al. *Zákoník práce - komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012.* Praha : Leges, 2012. 1088 s. ISBN 978-80-87576-08-3.

LEONI, Bruno. *Právo a svoboda.* Praha : Liberální institut, 2007. 336 s. ISBN 978-80-86389-50-9.

MINÁŘ, Filip. *Investiční pobídky a jejich dopad na trh práce v ČR.* Praha, 2008. 85 s. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, Katedra hospodářské a sociální politiky. Vedoucí práce Zdena Vostrovská.

MISES, Ludwig von. *Lidské jednání: pojednání o ekonomii.* Praha: Liberální institut, 2006. 990 s. ISBN 80-86389-45-6.

ROTHBARD, Murray N. *Ekonomie státních zásahů*. Praha : Liberální institut, 2001. 464 s. ISBN 80-86389-10-3.

ROTHBARD, Murray N. *Zásady ekonomie: od lidského jednání k harmonii trhů*. Praha : Liberální institut, 2005. 755 s. ISBN 80-86389-27-8.

STEINICHOVÁ, Ladislava et al. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd.* Praha : Wolters Kluwer, 2010. 316 s. ISBN: 978-80-7357-501-4.

ŠLAPÁK, Tim Čeněk; PÁNEK, Zdeněk; KOTOUS, Jan. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2006. 80 s. ISBN: 80-85889-76-5.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

VORLÍČEK, Jan; VOSTROVSKÁ, Zdena. *Úvod do hospodářské a sociální politiky*. Praha : Oeconomica, 2005. 96 s. ISBN 80-245-0954-7.

ŽÁK, Milan et al. *Velká ekonomická encyklopedie, 2. rozšířené vydání*. Praha : LINDE, 2002. 887 s. ISBN 80-7201-381-5.

Články z odborných periodik, sborníků či novin

BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*. 2010, roč. 58, č. 1, s. 34-40.

HOLMAN, Robert. *Ekonomický pohled na diskriminaci*. In MACH, Petr (ed.). *Antidiskriminační zákon – pomoc slabším, nebo převrácení práva? Sborník textů č. 49/2006*. Praha : Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006. s. 19-23.

JAHN, Martin. *Investiční pobídky jsou prospěšné*. In: LOUŽEK, Marek (ed.). *Ekonomika, právo a politika, Sborník textů č. 19/2002*, Praha : Centrum pro ekonomiku a politiku, 2002. s. 17-23.

JAKUBKA, Jaroslav. *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích*. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 9, s. 10-16.

JOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon a zákoník práce. *Právo pro podnikání a zaměstnání : odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku*. 2009, roč. XVIII., č. 7-8, s. 12-18.

KOLMAN, Petr. Boj proti švarcsystému: „less is more“. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 9, s. 326-328.

LOUŽEK, Marek (ed.). *Ekonomika, právo a politika, Sborník textů č. 19/2002*, Praha : Centrum pro ekonomiku a politiku, 2002. 79 s.

MACH, Petr (ed.). *Antidiskriminační zákon – pomoc slabším, nebo převrácení práva? Sborník textů č. 49/2006*. Praha : Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006. 90 s.

MINÁŘ, Filip. Investiční pobídky? Děkujeme!!! *Economix : Magazín pro studenty VŠE*. 2006, roč. 1, č. 1, s. 6. Dostupný také z internetu:
<http://www.economix.cz/economixes/view/34>

Nečas začal zmírňovat kontroly švarcsystému. *Hospodářské noviny*. 30. 11. 2012, č. 234, s. 1-3.

Peněženky lidí dál zhubnou, odbory zůstanou zdrženlivé. E15. 10. 12. 2012, č. 1271, s. 1 a 3.

STÁDNÍK, Jaroslav; KIELER, Petr. Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 6, s. 33-37.

Stát i firmy pobídkám fandí, o jejich užitečnosti se ale vedou spory. *Hospodářské noviny*. 18. 2. 2013, č. 34, s. 17.

ŠUBRT, Bořivoj. Klady a zápory „velké“ novely zákoníku práce 2012. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 11, s. 42-53.

ZÁMEČNÍK, Miroslav et al. *Závěrečná zpráva podskupin Národní ekonomické rady vlády pro konkurenceschopnost a podporu podnikání, kapitola Trh práce a zboží – daňová struktura*. Workshop konaný 7. března 2011 v Praze.

ZAVADIL, Jaroslav. Otázky Václava Moravce, Česká televize, 3. 3. 2013, záznam dostupný také z internetu: <http://www.ceskatelevize.cz/porady/1126672097-otazky-vaclava-moravce/>.

Internetové zdroje

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2012, MPSV
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012p1/anal2012p1.pdf

Český statistický úřad, www.czso.cz

Důvodová zpráva k senátnímu návrhu zákona, kterým se mění zákoník práce. Sněmovní tisk č. 876. Internetový přístup: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?T=876&O=6>.

Dva roky vlády, http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Dva-roky-vlady-13-7-12_final.pdf

Minimální mzdu v Česku pobírají tři procenta zaměstnanců,
[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/93003FC1D4/\\$File/1804121016_17.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/93003FC1D4/$File/1804121016_17.pdf)

Ministerstvo financí, www.mfcr.cz

Ministerstvo práce a sociálních věcí, www.mpsv.cz

Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje, VÚPSV, Praha 2004, <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, www.oecd.org

Sociální reformy, <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/>

Ústavní soud České republiky, <http://www.concourt.cz/clanek/internetcs>

Ženy v řídicích orgánech: Komise navrhuje cíl 40 %. Tisková zpráva Evropské komise – zastoupení v České republice. Internetový přístup:
http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/12_1205_cs.htm.

Právní předpisy a nálezy Ústavního soudu

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 1/12 ze dne 27. listopadu 2012 – *zrušení povinnosti vykonávat bez nároku na odměnu veřejnou službu*

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezené ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 435/2011 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2011 pro účely zákona o zaměstnanosti

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Práce vychází z právního stavu ke dni 1. 1. 2013.

The impact of labour legislation on the labour market in the Czech Republic - institutional aspects

The purpose of this master's degree thesis is to analyse how the labour legislation impacts on the labour market in the Czech Republic with a focus on institutional aspects of this impact. The thesis is (except the introduction and the conclusion) composed of three chapters. Each of the chapters deals with different aspects of labour market.

Chapter one describes labour market as a very important part of every economy as well as labour market determinants leading to the economy's prosperity. Chapter two economically analyses efficiency of a selected labour market institutional aspects. Economics is chosen for analysis as a science enabling to see not only the visible, but also the invisible impacts of human action. The chapter consists of five parts. Part one focuses on the impacts of employment protection. Part two deals with the labour union effect. Part three investigates labour policy tools, especially unemployment benefits, investment incentives and minimum wage. Part four focuses on tax policy. Part five addresses the issue of anti-discrimination law measures. These parts contain conclusions relevant for the following chapter three.

Chapter three examines recent progress of Czech labour legislation and covers determinants discussed in chapter two. Every part of this chapter refers in legal sense to relevant part of chapter two with the aim of critical confrontation of the economic analyses conclusions with the relevant labour legislation progress. Conclusions of the confrontation are drawn in every part of this chapter and pose the source for the following economic policy suggestions leading to better labour legislation and in longer perspectives to efficient labour market.

The analysis shows that labour legislation can often lead to a rather opposite impact than intended by legislators. A considerable piece of regulation influencing labour market causes negative distortions. According to me legislation should be more influenced by economics than biased populism and lobbying with aim to reach more quality labour market. This would also result in higher employment rate and higher competitiveness for Czech employers.

Klíčová slova

Trh práce, pracovněprávní legislativa.

Key words

Labour market, labour legislation.