



**Stanovisko Hospodářské komory České republiky
k Zelené knize Evropské komise
“Modernizace pracovního práva k řešení výzev 21. století”
(European Commission, Brussels 22 November 2006, COM(2006) 708 final)**

Obecně

Je třeba plně uznat, že EU může v éře globalizace dosáhnout úspěchu v rámci světové ekonomiky pouze za podmínky, že uspěje v bitvě na poli produktivity. Rozhodující a stálá výhoda v dosažené úrovni produktivity, včetně produktivity práce, je nezbytnou podmínkou silné pozice exportérů EU na světových trzích a současně nezbytnou podmínkou ekonomického růstu. Nelze očekávat, že životní úroveň se může zvyšovat bez trvalého ekonomického růstu. Je zřejmé, že podpora ekonomického růstu by měla být přiznána hlavní (ne-li absolutní) prioritou. Je nesporné, že pouze rostoucí ekonomika EU může poskytnout zdravý a trvalý základ pro vytváření nových pracovních příležitostí s pozitivním účinkem na zaměstnanost. Tradiční formy politiky zaměstnanosti, především pasivní politika zaměstnanosti, by neměly být přeceňovány. Klíčovou roli celoživotního učení jako opatření směřující k podpoře zaměstnanosti je třeba podpořit praktickými kroky.

K jednotlivým otázkám:

1. Co považujete za priority programu smysluplné reformy pracovního práva?
 - Pružnost pracovní síly vedoucí k růstu produktivity práce je třeba zařadit na první místo v seznamu priorit. Smlouvy na dobu určitou jako takové by neměly být považovány za nežádoucí. Dokonce i v případě standardních smluv by měli mít zaměstnavatelé možnost výpovědi, aniž by museli uvádět zvláštní “kvalifikované” důvody. Šestiměsíční výpovědní lhůta by mohla být přiměřená pro to, aby umožnila zaměstnavateli snižovat počet pracovníků v souladu s očekávanými vyhlídkami podniku na jedné straně a aby umožnila zaměstnancům najít jiné vhodné zaměstnání na druhé straně. (Viz též odpověď na otázku 4)

2. Může úprava pracovního práva a kolektivních smluv přispět ke zlepšení pružnosti a jistoty zaměstnání a ke snížení segmentace na pracovním trhu?
 - Jak pracovní právo, tak i kolektivní smlouvy mohou zlepšit pružnost na trhu práce a jistotu zaměstnání. Důraz by měl být kladen na podporu stimulace dospělé nezaměstnané populace na začlenění na pracovním trhu a na podporu zvyšování schopností a dovedností zaměstnanců.

3. Brání nebo stimulují existující regulace, ať již ve formě zákona a/nebo kolektivních smluv podniků a zaměstnanců vyhledávání možností využít příležitosti ke zvyšování produktivity a k adaptaci na zavádění nových technologií a změn souvisejících s mezinárodní konkurencí? Jaká zlepšení mohou být provedena v kvalitě regulace ovlivňující MSP, při zachování jejich cílů?
- Stávající pracovní právo v České republice se zdá být ve značné míře neutrální ve vztahu k růstu produktivity práce a pokroku v nových technologiích. Nedostatečná pružnost pracovní síly může samozřejmě mít jistý negativní dopad na produktivitu práce. Má se za to, že podpora růstu produktivity práce a zavádění nových technologií by měla být stimulována přijetím odpovídajících změn v oblasti daňového práva a snižování administrativní zátěže, jíž jsou podnikatelé vystaveni. Některá opatření v daňové legislativě zaměřená na podporu inovační aktivity byla již přijata. Tato opatření jsou založena na osvobození nákladů podniku na výzkum od zdanění. Soudí se však, že obdobný přístup by měl být aplikován i pokud jde o náklady na vzdělávání a výcvik v podnicích. To by umožnilo malým a středním podnikům podílet se na daňových úlevách v této oblasti. Pokud jde o malé a střední podniky, převládá názor, že růst jejich produktivity a inovační aktivity by měl být podpořen zajištěním lepšího přístupu k novým technologiím a finančním zdrojům.
4. Jak by mohlo být usnadněno přijímání zaměstnanců na trvalé nebo dočasné smlouvy, zda zákonem nebo kolektivní smlouvou, tak, aby se v rámci těchto smluv docílilo větší pružnosti při zajištění odpovídajících standardů pracovní jistoty a zároveň sociální ochrany.
- Smlouvy na dobu určitou jako takové by neměly být považovány za nežádoucí. Dokonce i v případě standardních smluv by měli mít zaměstnavatelé možnost výpovědi, aniž by museli uvádět zvláštní “kvalifikované” důvody. Šestiměsíční výpovědní lhůta by mohla být přiměřená pro to, aby umožnila zaměstnavateli snižovat počet pracovníků v souladu s očekávanými vyhlídkami podniku na jedné straně a aby umožnila zaměstnancům najít jiné vhodné zaměstnání na druhé straně. (Viz též odpověď na otázku 1). Trvání na standardních smlouvách platných na dobu neurčitou nemůže vést k vyšší jistotě zaměstnání. Pracovní smlouvy na dobu neurčitou mohou stěžejně snižovat rizika úpadku společností a nemohou být proto považovány za zázračný lék, který by mohl zajistit vyšší stupeň jistoty zaměstnání.
5. Bylo by užitečné posoudit kombinaci pružnější legislativy a dobře zformované podpory nezaměstnaným, jak formou náhrady příjmu (t.j. pasivní politikou trhu práce) a aktivní politikou trhu práce?
- Při posuzování vhodné kombinace pružnější legislativy a podpory nezaměstnaných by měla být upřednostňována aktivní politika trhu práce. Politika by měla být zaměřena na usnadnění podnikových investic do zručnosti a schopností pracovníků podniků, zainteresovanosti jednotlivců na převzetí odpovědnosti za zvyšování jejich kvalifikace a poskytování veřejných služeb tak, aby bylo zajištěno, že výsledky výcviku a vzdělávání budou odpovídat potřebám poptávky pracovního trhu, vytvářené velkými, stejně tak jako malými a středními podniky. Současně by mělo být vyloučeno jakékoliv možné zneužití úhrady náhrady příjmu.

6. Jakou roli by mohlo hrát právo a/nebo kolektivní smlouvy sjednané mezi sociálními partnery při podpoře přístupu k výcviku a přechodu mezi různými smluvními formami pro rostoucí mobilitu v průběhu plně aktivního pracovního života?
- Využívání různých smluvních forem vyhovujících rozvoji podniků a jejich potřebám musí být považováno za jeden z nejdůležitějších faktorů zvyšujících flexibilitu pracovní síly. Právo a stejně tak i kolektivní smlouvy by měly především stimulovat rozvoj profesionální mobility založené na odpovídajících projektech vzdělávání a výcviku. Tím by měl být usnadněn přechod mezi různými zaměstnáními a pracovním zařazením.
7. Je třeba v legislativě členských států týkající se zaměstnanosti a sebezaměstnanosti větší jednoznačnost tak, aby byl usnadněn bona fide přechod ze zaměstnání a naopak?
- Mělo by být zavedeno jednotné právní vymezení zaměstnanosti a sebezaměstnanosti. Současná situace v České republice je charakterizována existencí několika definicí, vytvořených pro různé účely (zdanění, sociální a zdravotní pojištění atd.) a tento stav by měl být odstraněn.
8. Existuje potřeba “minima práv” upravujícího pracovní podmínky pracovníků bez ohledu na formu pracovní smlouvy? Jaký by byl podle vašeho názoru dopad takových minimálních požadavků na vytváření pracovních míst, jakož i na ochranu pracovníků?
- Stanovení všeobecných pracovních podmínek aplikovatelných na všechny pracovní smlouvy se nezdá být prvořadou záležitostí. Bezpečnost a zdravotní podmínky mohou přirozeně představovat výjimku. V těchto oblastech by měl být garantován jednotný přístup ke všem zainteresovaným účastníkům vystupujícím na trhu práce.
9. Domníváte se, že odpovědnost různých stran v rámci vícečetných pracovních vztahů by měl být vyjasněn tak, aby určoval, kdo je odpovědný za soulad s pracovním právem? Byla by subsidiární odpovědnost efektivní a vhodnou cestou k vymezení této odpovědnosti v případě subkontraktorů? Pokud ne, vidíte jiné způsoby k zajištění odpovídající ochrany pracovníků v rámci “třístranných vztahů”?
- Lze připustit, že postavení pracovníků a jejich vztahů práv a odpovědnosti vůči pracovním agenturám a uživatelským podnikům by mělo být standardizováno, alespoň v jisté míře. To však neznamená, že by se dominantním rysem úpravy měla stát přísná unifikace bránící flexibilitě.
10. Existuje potřeba vyjasnit pracovní statut pracovníků dočasně agenturně zaměstnávaných?
- Vyjasnění zaměstnaneckého postavení pracovníků dočasně agenturně zaměstnávaných je užitečné a nemělo by být odkládáno.
11. Jak by mohly být změněny minimální požadavky týkající se organizace pracovní doby tak, aby umožňovaly větší pružnost jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance při zajištění vysokého standardu ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků? Jaké aspekty organizace pracovní doby by měly být řešeny Společenstvím jako prioritní záležitosti?

- Stanovení nových minimálních požadavků týkajících se organizace pracovního času by mělo respektovat odchylnou charakteristiku sektorů, odvětví a profesí. Uniformní přístup není akceptovatelný. Postupy při výrobě a poskytování služeb musí být brány v úvahu jako rozhodující faktor. S výjimkou těchto omezení by měla být usnadněna plná flexibilita jak pro zaměstnavatele tak pro zaměstnance.
12. Jak mohou být prostřednictvím Společenství zajištěna zaměstnanecká práva pracovníků působících v mezinárodním měřítku, včetně zejména přeshraničních pracovníků? Pozorujete potřebu více sladěné definice “pracovníků” v direktivách EU v zájmu toho, aby tito pracovníci mohli uplatňovat svá zaměstnanecká práva bez ohledu na členský stát, v němž pracují? Nebo se domníváte, že členské státy by si v této záležitosti měly zachovat volnost rozhodování?
- Nebylo by rozumné trvat na všeobecné vymahatelnosti pracovního práva země, kde má být práce prováděna. Aplikace legislativy této země by měla být povinná pouze v některých oblastech zahrnujících zdravotní a bezpečnostní podmínky práce. Smluvní ujednání o mzdě, pojištění a ostatních vzájemných závazcích by měla být ponechána na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance.
13. Domníváte se, že je nezbytné posílit administrativní spolupráci mezi příslušnými úřady k posílení jejich efektivnosti a k prosazení pracovního práva Společenství? Nalézáte v takové spolupráci prostor pro úlohu sociálních partnerů?
- Administrativní spolupráce příslušných úřadů na úrovni EU i na národní úrovni je žádoucí. Reprezentace zaměstnavatelů by měly být zapojeny do procesu tvorby komunitárního pracovního práva tak, aby mohly být nápomocny podnikatelům při aplikaci pracovního práva.
14. Domníváte se, že je na úrovni EU potřebná další iniciativa k podpoře opatření členských států v boji proti nepřiznané práci?
- Vyloučení, nebo alespoň snížení nepřiznané práce (“práce na černo”) by mělo být podpořeno hlavně opatřeními přijatými na národní úrovni. Doporučení vyplývající z poznatků nejlepší praxe v různých zemích EU by mohla národním úřadům napomoci k přijetí efektivnějších opatření.