

[Úvod](#) > [Fáze podnikání](#) > [Provoz podnikání](#) > [Zaměstnanci, lidské zdroje, vzdělávání](#) > Vývoj podnikatelského prostředí v oblasti pracovních právních vztahů v Česku za posledních 25 let

## Vývoj podnikatelského prostředí v oblasti pracovních právních vztahů v Česku za posledních 25 let

5. 3. 2017 | Zdroj: BusinessInfo.cz

**Pracovní právní vztahy procházejí v posledních měsících výraznějším pnutím. Nedostatek pracovních sil zvyšuje sebevědomí zaměstnanců a nutí zaměstnavatele vycházet jim v mzdových požadavcích vstříc. Jak se ale vyvíjely tyto vztahy v posledním čtvrtstoletí?**

Pád socialismu a nástup tržní ekonomiky v České republice v roce 1989 odstartoval novou éru vývoje pracovních právních vztahů. Po čtyřech desetících let socialistické éry však práva zaměstnanců nebyla paradoxně taková, jak by se z dnešního pohledu očekávalo.

„Pokud by se někdo podíval na pracovní právo, řekněme v Německu nebo ve Francii, v roce 1989 a porovnal je s tehdejšími československými zákony práce, byl by překvapen. Právo v dřívějších socialistických zemích bylo natolik ve prospěch zaměstnavatelů, že vypadalo jako právo v kapitalistických zemích ve 20. letech 20. století,“ upozorňuje Arthur Braun, advokátní kancelář bpv Braun Partners.

Podle jeho slov byla ochrana zaměstnanců v záležitostech, jako například nezákonná rozhodnutí jejich nadřízených, propouštění, ochrana v případě nemoci, délka dovolené na zotavenou a maximální počet pracovních hodin, mnohem horší než v zemích Evropského společenství v té době.

„A to ani nemluvíme o bezpečnosti práce, skutečném zapojení zaměstnanců do řízení podniků, ochraně soukromí, zákazu diskriminace a tak dále. V praxi to bylo dokonce ještě horší, neboť zaměstnanci byli často nuceni přistoupit na smluvní pokuty, snižování platů a další nespravedlivé jednání z důvodu nedostatku informací, odvahy, neúčinné právní ochrany nebo prostě proto, že si nemohli dovolit přijít o zaměstnání,“ dodává Arthur Braun.



### Odbory ztratily pověst

Zřejmě i díky uvažování z minulosti, kdy továrny patřily takzvaně „všem“, nemohli tehdy českoslovenští, ale ani maďarští a rumunští, zaměstnanci požívat řadu z privilegií vlastních jejich kolegů v západní Evropě, jako například šest týdnů dovolené nebo 35hodinový pracovní týden zaručený zaměstnancům ve Francii nebo v Německu.

„Navíc zaměstnanecké odbory – bývalý pilíř komunistických režimů – měly tak špatnou pověst, že z nich zaměstnanci v devadesátých letech hromadně vystupovali. A ačkoli v několika málo odvětvích, jako například energetika, železniční doprava a státní správa, zůstaly odbory aktivní, tak i v jejich rámci bylo sporů extrémně málo,“ popisuje Arthur Braun.

O stávkách, které se staly například v sousedním Polsku v 80. letech významným hybatelem pádu komunismu, a také v tuzemsku byly součástí nátlaku na předání moci po listopadových událostech roku 1989, nebylo v následujících letech téměř slyšet.



„Navíc, i když náklady zaměstnavatelů na sociální pojištění v těchto zemích byly vyšší než v zemích západní Evropy, dnešní sazba v ČR je 34 procent a na Slovensku dokonce ještě vyšší, v porovnání s 21 procenty v Německu. Vzhledem k tomu, že platy zde byly na úrovni jedné třetiny průměrných platů vyplácených o několik (desítek) kilometrů na západ, jednalo se stále pro zaměstnavatele o nízké náklady,“ porovnává Arthur Braun.

I když se západoevropské odbory po více než dvě desetiletí snažily přesvědčit české zaměstnance, aby se stali tak sebejistými jako jejich kolegové na západě, byli úspěšní pouze v několika málo případech, jako například ve Škodě Auto.

„To ovšem neznamená, že zaměstnanci jsou bezbranní. Ve skutečnosti řeší často svoji nespokojenost se zaměstnavateli nečekanými způsoby. Například jejich produktivita práce je často nižší než se očekává, dokonce i když je podstatná část platu tvořena pohyblivými složkami. Ale pro

zaměstnance se jedná o demotivační faktor,“ konstatuje Arthur Braun.

Není to jediná oblast, kde se kvůli nižšímu platovému ohodnocení přístup českých zaměstnanců liší od těch v západní Evropě. Další je vyšší nemocnost. „Dokonce, i když je nemoc finančně sankcionována, absence v českých, stejně tak i slovenských společnostech jsou stále vyšší než u zahraničních mateřských společností, což vede k zavedení nástrojů jako je například ‚bonus za docházku‘, kterým jsou zaměstnanci odměňováni prostě za to, že nemarodí,“ zmiňuje Arthur Braun.

## Nízké platy dohánějí krádeže

Jiný fenomén, který je v tuzemsku mnohem běžnější než v západní Evropě, představují krádeže zaměstnanců. „Jsou dalším způsobem, jak se zde zaměstnanci snaží vybalancovat vnímanou nerovnost. ‚Platí nám o tolik méně než v západních mateřských společnostech. Měl jsem prostě právo vykompenzovat si můj nízký plat tím, že jsem to vzal,‘ slyší člověk často v rozhovorech se zaměstnanci obviněnými z krádeže podobné vnitřní ospravedlnění,“ uvádí Arthur Braun příklad z praxe.

Nejzřetelnějším znamením špatných pracovních vztahů je podle něj vysoká fluktuace zaměstnanců. S tím, jak zaměstnanci v posledních letech více a více cítí, že po kvalifikované pracovní síle je vysoká poptávka, v případě nespokojenosti jednoduše odchází. „Namísto toho, aby nespokojený zaměstnanec šel ke svým odborům, závodní radě nebo k soudům, k nimž je důvěra, co se týká kvality a rychlosti rozhodování, stále velmi nízká,“ popsal Arthur Braun postupy, které využívají zaměstnanci v zemích západní Evropy, ale v Česku jsou stále velmi výjimečné.

„Možnost pracovat na mnohem lépe placené pozici v zahraničí, například v nedalekém Mnichově, je reálná, a vede tak k nepopiratelnému odchodu vzdělaných zaměstnanců, což je nejlépe vidět např. v nemocnicích,“ podotýká Arthur Braun.

Nespokojenost s tuzemskou úpravou pracovně-právních vztahů se netýká jen zaměstnanců. Také zaměstnavatelé volají po větší flexibilitě v pracovních vztazích, například po zavedení různých pracovních úvazků umožňujících rychleji reagovat na zvýšení nebo snížení poptávky tak, jak jsou zvyklí u svých provozů v Německu nebo v USA.

## Konkurenci zajistí pružné právo

Objevily se tak nové koncepty, jako například práce z domova. „Jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci se musí potýkat s novou digitalizovanou ekonomikou, u níž se celý osmihodinový pracovní den strávený v továrně nebo v kanceláři stává pomalu, ale jistě, věcí minulostí,“ konstatuje Arthur Braun.

Podle jeho slov bude pro Českou republiku i další země střední Evropy stále těžší vymyslet takové změny v pracovně-právní oblasti, aby i nadále zůstaly atraktivní pro zahraniční investory. Výhoda regionu, spočívající v nízkých platech, totiž pozvolna mizí a kvalifikovaná pracovní síla bude stále vzácnější.

„Uspět v mezinárodní konkurenceschopnosti můžeme, nastavíme-li moderní pracovní právo 21. století umožňující flexibilitu, a zavedeme-li mechanismy řešení konfliktů mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci,“ uzavírá Arthur Braun.

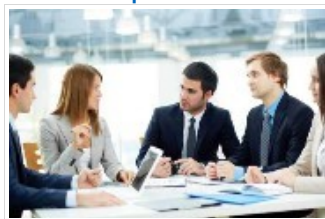
**Dalibor Dostál**

## Štítky článků

[Vzdělávání, lidské zdroje](#)

## Související články

### Index zastoupení žen ve vedení 2017 se u českých největších firem přiblížil 13% hranici



BPS - Byznys pro společnost pod hlavičkou evropské Charty Diverzity sestavil již v pořadí třetí kompletní český Index ženy ve vedení 2017, který sledoval skupinu TOP 250 největších českých firem podle obrátu k 31. 12. 2016. Index zachycuje genderové složení statutárních orgánů těchto firem.

### Zaměstnanci v exekuci jsou pro zaměstnavatele černou mýrou. Stát chystá úlevy



V poslední době se ozývá řada firem, že jsou pro ně poměrně velkou zátěží zaměstnanci v exekuci. Zaměstnávání těchto lidí pro ně znamená papírování navíc, a je podle nich docela těžké motivovat dlužníky například k práci přesčas, protože samozřejmě o tyto peníze navíc dlužník stejně přijde.

### Za kritiku firmy na sociálních sítích může přijít výpověď



Jedním z fenoménů počátku třetího tisíciletí jsou nepochybně sociální sítě, nejrůznější internetové služby, které svým uživatelům umožňují mimo jiné svobodně vyjadřovat a sdílet s ostatními své názory, myšlenky, komentáře či fotografie, a to s rychlostí naší době vlastní.

### Růst minimální mzdy? Platy zvýší jen rostoucí produktivita práce, říká ekonom Stroukal



Vláda Bohuslava Sobotky se netají plány na zvyšování minimální mzdy. Vysoká minimální mzda ale nemá jen pozitivní důsledky. Početná skupina ekonomů jejímu zavádění oponuje.

### S nástupem robotizace se uvažuje o zavedení čtyřdenního pracovního týdne



S nástupem robotizace a celkovým zefektivněním výroby se stále častěji mluví o zavedení čtyřdenního pracovního týdne. Toto opatření má dle analytiků logické opodstatnění, ale podle odborníka ze společnosti BDO nesplňuje Česká republika předpoklady, které jsou pro zavedení zkráceného pracovního týdne nutné splnit.

[Jak se pracuje ve firmách, kde vládne německá, italská nebo asijská firemní kultura?](#)

[Mladí Němci mají zájem o práci v českých podnikových službách](#)

[Nábytkáři nemají lidi](#)

[Úřad práce pomáhá najít zaměstnání lidem v nouzi](#)

[Stát může zničit malé pracovní agentury půlmilionovou kaucí](#)



Realizátorem portálu je  
agentura CzechTrade.



Gestorem projektu je  
Ministerstvo průmyslu a obchodu



EVROPSKÁ UNIE  
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ  
ŠANCE PRO VÁŠ ROZVOJ

e-mail: [info@businessinfo.cz](mailto:info@businessinfo.cz) | správce webu: [webmaster@businessinfo.cz](mailto:webmaster@businessinfo.cz)

© 1997-2017 CzechTrade. Všechna práva vyhrazena.