

**Recenze:**

**Britské pracovní právo z různých úhlů pohledu**

**A. C. L. Davies: *Perspectives on Labour Law (Pohledy na pracovní právo)***

**Cambridge, Cambridge University Press, 2004, 258 str.**

Autor v učebnici *Perspectives on Labour Law* zpracoval ve dvanácti kapitolách s názvy Krátká historie pracovního práva, Ekonomický pohled na pracovní právo, Lidská práva a pracovní právo, Způsoby regulace, Kdo je chráněn zaměstnaneckým zákonem?, Pracovní čas, Diskriminace, Mzdy, Ukončení pracovního poměru, Kolektivní reprezentace, Členství v odborech a Industriální jednání britské pracovní právo z různých úhlů pohledu.

Čtenáři se mohou seznámit s nejdůležitějšími aspekty vývoje a současného stavu legislativy v oblasti britských pracovníprávních vztahů. První kapitola je založena na filozoficko-historickém přístupu a vyzdvihuje význam myšlenkového odkazu Otta Kahn-Freunda, který se kriticky vyslovoval k účinnosti právních intervencí do zaměstnaneckých vztahů. Jeho názor, že zaměstnanecké vztahy jsou dostatečně regulovány odborovými mechanismy, schopnými pružně reagovat na nově vznikající okolnosti, je v protikladu s dalšími myšlenkovými proudy prosazujícími se ve Velké Británii v šedesátých a v sedmdesátých letech. Jejich zastánci považují řešení industriálních konfliktů stávkováním za nevyhovující řešení kvůli ztrátám pracovní doby. Řešením vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli byla pověřena tzv. Royal Commission, která nakonec potvrdila negativní vliv stávek na různé subsystemy; labouristická vláda nakonec přijala nová opatření vyžadující většinový souhlas odborů před zahájením stávky.

Konzervativní vláda Margaret Thatcherové nebyla ochotna podporovat zaměstnanecká práva a svou neochotu podporovat činnost odborů ospravedlňovala jejich neschopností vystupovat jednotně a podporovat politiku svých vůdců. Za její vlády došlo k odsunutí celé řady sociálních výhod. Po nástupu začala labouristická vláda, která ochranu zaměstnaneckých práv nechápala jako překážku podnikání, prosazovat symbiózu zaměstnaneckých práv a prosperující ekonomiky. Toto úsilí o sladění protikladných zájmů je někdy nazýváno „třetí cestou“. Kapitoly věnované právní ochraně, pracovní době, minimální mzdě a diskriminaci vycházejí z metodologických přístupů konkrétních vědních disciplín, které mají význam pro vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Ekonomický pohled na právní úpravy zkoumá především jejich vliv na schopnost pracovníků a konkrétních firem maximalizovat svůj zisk, zatímco tzv. právní

perspektiva upřednostňuje vzájemné propojení individuálních a skupinových práv. Tento přístup nabývá na významu a poskytuje výbornou možnost srovnávat národní, regionální a mezinárodní normy v oblasti pracovníprávních vztahů.

Vzhledem k probíhající evropské integraci a globalizačním procesům není hierarchické uspořádání národních, regionálních a mezinárodních norem utopickým projektem, britská vláda proto usiluje o harmonizaci národních zákonů s evropskými a mezinárodními normami. Příkladem problémů spojených s vzájemnou provázaností národních, regionálních a mezinárodních norem je minimální mzda, její konstrukce a vymahatelnost. Instrumenty k vymáhání mnoha mezinárodních konvencí nejsou dostatečně účinné, je proto velmi obtížné stanovit mezinárodní pravidla pro stanovení minimální mzdy. Přívrženci neoklasické ekonomie mají k právním úpravám mzdy negativní postoj, tvorba mezd je podle nich otázkou trhu a jakékoliv narušování vzájemné souhry tržních sil může být neúčinné a kontraproduktivní. Uzákonění minimální mzdy může na jedné straně uměle zvýšit mzdy určitých pracovníků nad jejich tržní hodnotu a na druhé straně vést k nadbytečnosti jiných - celý tento mechanismus lze charakterizovat jako neúčinné využívání práce v celé ekonomice.

Přívrženci institucionální ekonomie naopak s určitou regulací mezd souhlasí, protože nízké mzdy tak přestávají být nejdůležitějším prvkem konkurenceschopnosti ekonomických subjektů - ta se bude odvíjet od kvality a produktivity. Regulace mezd dále znemožní využívat nejnižší mzdové úrovně a zajistí, aby stejně produktivní pracovníci byli placeni stejně, a to bez ohledu na národnost, rasu a další faktory. Tzv. právní perspektiva prosazující individuální a skupinová práva se samozřejmě také dovolává právních regulací, protože nízké mzdy mohou ohrožovat důstojnost pracovníků. Důstojnost jednotlivce je narušena zejména tehdy, je-li nucen pracovat za mzdu, která nepokryje jeho životní potřeby. Zabránit je třeba mzdové diskriminaci z důvodu pohlaví, rasy apod.

V roce 1998 byla minimální mzda ve Velké Británii uzákoněna, a to zákonem o minimální mzdě (The National Minimum Wage Act). Zastánci právní perspektivy zdůrazňovali její nezbytnost jako nástroje k boji s chudobou a nejnižšími platy. Před-

pokládali rovněž, že uzákonění minimální mzdy bude prospěšné zejména ženám a etnickým skupinám. Zastánci ekonomických přístupů obhajující nezbytnost uzákonění minimální mzdy argumentovali tím, že uzákonění minimální mzdy přispěje k makroekonomickému cíli vysoce produktivní ekonomiky s vysokými mzdami.

Otázka nároku na minimální mzdu úzce souvisí s problematikou vnitřní diferenciací pracovní síly - zatímco typický pracovník pracuje pro jednoho zaměstnavatele na dobu neurčitou bez ohledu na aktuální provoz firmy, atypický pracovník se liší od typického v jednom nebo ve více ohledech. Zatímco v minulosti byli atypičtí pracovníci spíše výjimkou a nepředstavovali hlavní proud na pracovním trhu, dnes už lze o atypických pracovnících hovořit jako o skupině lišící se určitými vlastnostmi. Pochopení role a postavení atypických pracovníků na britském trhu práce může ulehčit popis fungování některých agentur poskytujících služby dalším agenturám majícím kontakt s koncovým zákazníkem - tento zprostředkující mechanismus nemožňuje dohledat subjekt, pro který vlastně agenturní pracovníci pracují. I když zaměstnavatelem je pravděpodobněji spíše agentura než koncový zákazník, podle vyjádření některých soudů jsou mnozí agenturní pracovníci samostatně výdělečně činní. Často jediným řešením tohoto bludného kruhu nejasného vymezení právních nároků je nepřijemný soudní spor. Agenturní pracovníci jsou tak stále v nejisté situaci ohledně svého právního statusu a vymahatelnosti svých zaměstnaneckých práv.

Dalším významným okruhem problémů spojených se vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jsou tzv. Working Time Regulations (1998), které se staly předmětem vyjednávání s odborovými předáky či představiteli dělníků, a posílily tak postavení odborů v podnicích. V této souvislosti je také třeba zmínit tzv. The Maternity and Parental Leave, umožňující vzít si rodičovskou dovolenou libovolným rodičem přejícím si pečovat o svého potomka. Nezbytnou podmínkou pro nárok na rodičovskou dovolenou je jednoletý zaměstnanost: po splnění této podmínky má rodič nárok až na 13 týdnů dovolené na jedno dítě mladší pěti let. Podle Employment Relations Act (1996) má pracovník právo na dočasné opuštění pracoviště v případě mimořádných okolností/stavu nouze závislých osob, a to bez ohledu na dobu odpra-

covanou pro zaměstnavatele. V této souvislosti jsou za osoby závislé považováni manžel/manželka, dítě, rodič nebo jiná osoba žijící ve stejné domácnosti (partner/partnerka či jiný příbuzný); mimořádnými okolnostmi máme na mysli úmrtí, okolnosti nezbytné pro učinění nezbytných opatření týkajících se péče o osobu závislou, selhání existujících opatření týkajících se péče o osobu závislou atd.

Za klíčovou a pro českého čtenáře nejzajímavější kapitolu celé knihy je možné považovat rozbor diskriminačních mechanismů. Genealogie a mechanismy udržování diskriminace na trhu práce patří k nejzávažnějším problémům pracovního práva a jsou různě interpretovány z hlediska právního pohledu na jedné straně a ekonomického pohledu na straně druhé. Zatímco téměř všichni zastánci právního přístupu jsou pro přijetí zákonů proti diskriminaci, významný proud ekonomů není přesvědčen o nezbytnosti antidiskriminačních vládních zásahů. Mezi právníky probíhá zuřivá debata týkající se pojmu rovnosti a ekonomové vedou teoretické diskuse o pojmu diskriminace - někteří ekonomové věří v odstranění diskriminace působením tržních sil a další debatují o jejich nákladech a výhodách.

Relativně radikální řešení nabízí tzv. teorie racionální volby vyvolávající kritické reakce expertů různých vědních oborů. Představitel tohoto teoretického přístupu například tvrdí, že rozhodování žen je už předem ovlivněno očekávanou diskriminací na trhu práce. Ženy jsou si vědomy předsudků zaměstnavatele a jsou přesvědčeny o tom, že pravděpodobně nebudou povýšeny nad určité pásmo určené hierarchickou organizací firmy. Jsou přesvědčeny o tom, že by pro ně nebylo racionální nebo nemělo smysl usilovat o získání další kvalifikace, protože pravděpodobně nedostanou lepší práci umožňující jim zhodnotit náklady na vzdělávání. Přívrženci teorie racionální volby tvrdí, že inferiorní postavení žen na trhu práce je možné vysvětlit různými faktory spojenými se společenskými očekáváními a postoji: rozhodnutí žen pracovat na částečný úvazek v blízkosti domova jsou například reakcí na skutečnost, že partner, rodina nebo přátelé očekávají, že převezmou primární odpovědnost za děti. I když by ženy chtěly jinou práci, jejich konkrétní rozhodování jsou omezena potřebou naplnit společenská očekávání spojená s mateřskou rolí.

Další důležitou skupinou diskriminovanou na trhu práce tvoří vyznačící různých náboženství. Požadavek zaměstnavatele pracovat v pátek je například obtížné splnit pro muslimy, kteří mají povinnost navštěvovat pátéční modlitby. Existují však i zastánci radikálnějších řešení narovnání těchto nespravedlivých praktik, podle nichž by zaměstnavatelé měli mít povinnost uplatňovat tzv. „pozitivní diskrimina-

ci“ nebo přísnější „afirmativní jednání“, tzn. při přijímání pracovníků na konkrétní pracovní pozice by měli záměrně upřednostňovat členy nedostatečně reprezentovaných skupin. Mírnější i radikálnější varianta „afirmativního jednání“ bývá často vnímána rozporuplně, protože je založena na diskriminaci jedné skupiny za účelem prospěchu jiné. Nicméně jeho obhájci argumentují tím, že zohledňovat nároky zvýhodněných skupin by bylo možné jen v případě, že by se od samotného počátku obě skupiny nacházely ve stejných podmínkách. Mírnější variantou je upřednostňování členů znevýhodněné skupiny tehdy, je-li jejich kvalifikace na stejné úrovni jako kandidátů z privilegované skupiny - výběr s cílem dosáhnout společenské rovnosti je považován za stejné spravedlivý jako výběr náhodný. Radikálnější variantou je upřednostňování člena znevýhodněné skupiny v případě dostatečné kvalifikace, i když lze najít další kandidáty z privilegované skupiny s lepší kvalifikací. Toto relativně radikální řešení alokace pracovní síly vyvolává kritiku členů privilegovaných skupin, kteří poukazují na nespravedlivost tohoto principu. Jeho obhájci však argumentují tím, že ani uplatňování principu rovných příležitostí není dostatečným opatřením pro získání kvalifikace - zvýhodnění při alokaci pracovní síly podle jejich názoru povede k lepším výsledkům než snaha o dosažení stejné kvalifikace. Privilegované skupiny nemají nárok stěžovat si na jakoukoliv nespravedlnost - i když konkrétní aktéři nejsou odpovědní za diskriminaci druhých, jejich profesionální existence vychází z privilegií. Zastánci obou variant afirmativního přístupu ospravedlňují diskriminaci členů dříve zvýhodňovaných skupin potřebou ustavit rovnováhu ve prospěch členů znevýhodněné skupiny.

Je vůbec někdy ospravedlnitelná diskriminace znevýhodněné skupiny? Na základě mezinárodních úmluv diskriminace znevýhodněné skupiny může být ospravedlněna jenom za účelem dosažení tzv. rovných výsledků. Podle paragrafu ILO Discrimination Convention 1(2) „jakákoliv distinkce, exkluze nebo preference založená na specifických kritériích by neměla být vnímána jako diskriminace“. Tak při výběru pracovníků je zaměstnavatel oprávněn používat kritérium „zvedání těžkých předmětů jako podstatnou charakteristiku této práce“ pro práci na stavbách, i když toto kritérium povede k diskriminaci žen a fyzicky postižených. Další možnosti diskriminace - přípustnou podle stejného paragrafu výše zmiňované Discrimination Convention - je takové profesionální působení, ve kterém rasa nebo pohlaví jsou důležitou kvalifikací pro tu nebo onu práci. Jestliže divadelní společnost hledá představitele krále Leara, pak podání inzerátu obsahujícího formulaci o hledání mužského kandidáta nemůže být považováno za

diskriminaci. Existují však i spornější případy: policie například hledá úředníky pro práci v oblasti do značné míry obývané konkrétní etnickou skupinou; nejmuti úředníka téže etnické skupiny je tak ospravedlnitelné tím, že pravděpodobně lépe pochopí potřeby svých klientů/rezidentů a snáze si tak získá jejich důvěru. I když toto řešení lze podpořit výše uvedenou argumentací, jeho podstatou je opakování existujících stereotypů.

Učebnice *Perspectives on Labour Law* se vyznačuje abstraktním a posteriorním zhodnocením vývoje pracovního práva a konkrétním informacím relevantním pro současné britské pracovní právo se příliš nevěnuje; chybí systematická konkrétní prezentace landmark případových studií i shrnutí národních, regionálních i mezinárodních úprav. I když dnes lze všechny podstatné britské zákony vyhledat v internetu, uvedení názvu zákonů na několika prvních stránkách bez komentáře lze považovat za určitý deficit přiměřeného pedagogického přístupu - ten by měl vyváženěji kombinovat syntetizující více méně teoretické hodnocení vývoje zákonodárství s rozbohem konkrétních zákonů stejně tak jako uvádění klíčového case law. Tento teoreticko-empirický vyváženější přístup by mohl lépe osvětlit spletitý vývoj i současný stav hierarchického uspořádání národních, regionálních a mezinárodních právních předpisů.

Pro českého čtenáře je jednou z nejzajímavějších částí knihy bezpochyby kapitola věnovaná diskriminaci táhnoucí se jako červená niť britským (stejně tak jako americkým) zákonodárstvím. Vzhledem k relativní odcizenosti tohoto pojmu českému společensko-kulturnímu okruhu je možné vysvětlit samotného konceptu na jedné straně i jeho interpretaci různými vědními disciplínami na straně druhé považovat za inspirativní.

Lucie Cviklová

Anglo-American College

Národohospodářský ústav Josefa Hlávky

### 13. Pražské gerontologické dny Dementia - život jde dál

**Termín konání:** 20.–22. května 2009

**Důležité termíny:**

- 1. 2. 2009 - termín pro zaslání abstrakt
- 14. 2. 2009 - informace o přijetí příspěvku
- 28. 2. 2009 - program PGD
- 31. 3. 2009 - včasná registrace
- 1. 5. 2009 - termín pro zaslání příspěvku v plném znění

**Více informací:**

[martina.rokosova@gerontocentrum.cz](mailto:martina.rokosova@gerontocentrum.cz),  
[www.alzheimer.cz](http://www.alzheimer.cz)