

# AKADÉMIA KLASICKEJ EKONÓMIE 2012



## Úloha Zákonníka práce a odborov pri ochrane pracovníkov

## Úvod

Pri obhajobe slobodného trhu sa zvyčajne podceňuje dôležitosť pracovného práva. Ekonómovia sa sústreďujú najmä na výšku daní, aktivitu centrálnej banky, či štátnu reguláciu podnikov. Pracovné právo je však nemenej dôležitou právnou úpravou a obzvlášť reštriktívne pracovné právo dokáže obmedziť slobodu ľudí viac, ako vysoké dane.

Zatiaľ čo vysoké dane sú zvyčajne namierené najmä na osoby s vyšším príjmom, ktoré navyše majú viac možností, ako sa vyhnúť plateniu týchto daní, pracovné právo je namierené najmä na riadenie pracovno-právnych vzťahov u osôb s nižšími príjmami. Tí tak pociťujú tieto štátne zásahy v oveľa väčšej miere – zatiaľ čo vyššia daň môže dotknutému čiastočne znížiť príjem, reštriktívna pracovná norma môže dotknutého pripraviť o celý príjem. A tak, napriek tomu, že pracovné právo malo slúžiť na ochranu najslabších pracovníkov, oni sú medzi tými, ktorým najviac ubližuje.

## Pracovné právo a dobývanie renty

Pracovné právo tiež môže byť nástrojom udeľovania privilégii. Výhodná pracovná norma môže byť pre privilegované odvetvia ešte prospešnejšia, ako napríklad daňové úľavy, alebo dotácie – keďže pracovná úprava dokáže eliminovaním konkurencie súčasným subjektom v danom odvetví garantovať príjmy. Pomerne čerstvým príkladom je zavedenie povinnej 5-ročnej koncipientskej praxe u advokátov.

Koncipientska prax môže byť najviac viditeľným príkladom, ale je len jedným z množstva podobných príkladov. Každý jeden vládny zásah, ktorý určuje podmienky pre prácu v určitom odvetví – či už sa za medzi dôvodmi uvádza bezpečnosť, kvalita vykonanej práce, alebo niečo iné – je v skutočnosti len monopolným privilégiom pre pracovníkov v danom odbore, ktorý obmedzením konkurencie zvýši ich príjmy na úkor nižšej kvality a vyšších cien, ktoré musia platiť zákazníci.

Zrejme najkontroverznejším príkladom sú licencie na vykonávanie lekárskej činnosti. Tento systém kritizuje napríklad Milton Friedman vo svojej knihe *Capitalism and Freedom*. Friedman uvádza reakciu, ktorá napadne väčšinu ľudí, keď počujú o zrušení takýchto licencií: „Mali by sme nechať neschopných doktorov vykonávať prax?“ Podľa Friedmana však vôbec nie je jasné, že to viedlo k zvýšeniu schopnosti lekárov – ako príklad uvádza rozvoj „šarlatánskej“, alternatívnej medicíny, ktorej kvalita liečby je ešte horšia, ako by mohla byť medicína bez vládnych obmedzení.

Obmedzenia vykonávania medicínskej praxe navyše znamenajú, že lekári vykonávajú aj prax, ktorú by mohli vykonávať ľudia s oveľa nižšou kvalifikáciou – namiesto toho, aby sa sústredili na oblasti, v ktorých majú najvyššiu špecializáciu. Tieto obmedzenia navyše zákonite vedú k zníženiu možného poskytovania zdravotnej starostlivosti pri danej kvalite – keďže počet lekárov je obmedzený. Friedman tiež uvádza ďalšie argumenty na podporu

zrušenia licencií pre lekárov, pričom prichádza k záveru, že tieto licencie vedú k vyšším cenám, k nižšiemu objemu poskytnutých služieb a nakoniec paradoxne aj k nižšej kvalite poskytovaných služieb. Príklad licencií pre lekárov je obzvlášť zaujímavý preto, pretože ide o obmedzenie, ktoré považuje za oprávnené najviac ľudí – aj mnohí, inak liberálne zmýšľajúci ekonómovia. Ak je teda možné presvedčiť ľudí o škodlivosti licencií v tomto prípade, škodlivosť licencií v ostatných prípadoch bude oveľa viac viditeľná.

## **Dva prístupy k pracovnému právu**

Pracovné právo najčastejšie nie je využívané za účelom dobývania renty, ale so zámerom „chrániť“ pracujúcich. Čo platí pre jedno odvetvie, však platí aj pre celú ekonomiku a všeobecné pracovné úpravy tak majú v princípe rovnaké dôsledky, ako úpravy pre jednotlivé odvetvia. Prostredníctvom monopolných privilégií síce pracujúci majú vyššie mzdy, no je to na úkor nižšej kvality vykonanej práce, nižšieho objemu vykonaných prác, vyšších cien, ktoré platia zákazníci, no najmä na úkor nezamestnaných, ktorých hodnota práce je nižšia, ako minimálna mzda. Tento vzťah dobre vyjadril Richard Ďurana, ktorý minimálnu mzdu nazval ako „ochrana zamestnaných pre nezamestnanými“<sup>1</sup>.

Zástupcovia odborov a politici, ktorí sa hlásia k odkazu socialistických filozofov, tak v skutočnosti vždy ubližujú najviac tým, ktorých sa snažili chrániť – tým najchudobnejším a najslabším. Ich prístup vychádza z chybného presvedčenia, že ekonomické vzťahy je možné riadiť z centra efektívnejšie, ako by boli riadené na nižších úrovniach.

Proti tomuto vystupujú ekonómovia slobodného trhu, pričom významným argumentom je tzv. „nemožnosť centrálného plánovania“, ako ju opísal ekonóm a držiteľ Nobelovej ceny F. A. Hayek. Táto teória hovorí o tom, že je nemožné, aby mal centrálny riadiaci orgán dostatok informácií na to, aby dokázal robiť adekvátne a efektívne rozhodnutia pre všetkých ekonomických aktérov.

## **Flexibilita pracovného trhu v krajinách Európskej únie**

Pri hodnotení súčasnej úpravy pracovného práva používajú ako zástupcovia odborov, tak zástupcovia zamestnávateľov mnohé argumenty, no len málokto poukáže na objektívne hodnotenie voľnosti pracovného práva. Takým je napríklad hodnotenie ekonomickej slobody *2012 Index of Economic Freedom* od HeritageFoundation<sup>2</sup>. Tento rebríček hodnotí okrem iných údajov tiež flexibilitu pracovného práva na stupnici 0-100, pričom 100 znamená maximálna sloboda pracovného práva. Údaje v tomto hodnotení pochádzajú z druhej polovice roku 2010 a z prvej polovice roku 2011.

Priemerná hodnota flexibility trhu práce v Európskej únii je 59,7, pričom flexibilita trhu práce na Slovensku má hodnotu 58,1. Flexibilita slovenského Zákonníka práce je tak mierne podpriemerná. Po odpočítaní súčasných problémových krajín eurozóny (PIIGS) s výnimkou Írska (keďže na rozdiel od zvyšných krajín PIIGS, problémy Írska neboli zapríčinené

<sup>1</sup><http://www.iness.sk/stranka/6404-Ochrana-zamestnanych-pred-nezamestnanymi-SME.html>

<sup>2</sup><http://www.heritage.org/index/ranking>

štruktúrnymi nedostatkami ekonomiky) je priemer vo výške 62,9. Tieto údaje navyše hodnotia ešte staršiu úpravu Zákonníka práce, ktorá mala citeľne vyššiu slobodu pri zamestnávaní a prepúšťaní pracovníkov.

Žiaduce by preto nemalo byť len vrátiť Zákonník práce do jeho predchádzajúcej podoby, ale snažiť sa ho ešte viac liberalizovať – pričom vzorom môžu byť napríklad aj krajiny, ktoré sú často dávané za vzor Slovensku, ako napríklad Rakúsko (flexibilita pracovného práva – 78,1), Belgicko (flexibilita pracovného práva – 71,3), alebo Dánsko (flexibilita pracovného práva – 92,1).

## **História odborov v Spojených štátoch amerických**

Táto časť je sumarizáciou textu „*A History of Labor Unions from Colonial Times to 2009*“<sup>3</sup>, ktorý napísal Morgan Reynolds, profesor ekonomiky na Texas A&M University. Morgan Reynolds má tiež v oblasti pracovného práva a problémov zamestnanosti veľmi hodnotné skúsenosti z praxe, keď bol v rokoch 2001 až 2002 hlavným ekonómom na ministerstve práce USA.

Už od koloniálnych čias mali odbory v USA ťažké podmienky – neprevládala tam žiadna ideológia „solidarity pracujúcej triedy“ a odbory neboli rešpektovanou organizáciou. V USA prevládali myšlienky súkromného vlastníctva, zmluvnej slobody, konkurencie a slobodného pohybu medzi zamestnaniami (s výnimkou otroctva a zmluvného služobníctva<sup>4</sup>). Monopoly vytvorené vládou a kartely sa pri založení Americkej republiky netešili veľkej popularite.

Tvrdými odporcami odborov neboli len zamestnávateľia, ale aj množstvo zamestnancov. Amerika bola otvorenou spoločnosťou, ktorej dominovali farmy, obyvatelia boli roztrúsení a slobodní, a tak boli mzdy v dôsledku vzácnosti práce dvojnásobné oproti Anglicku. Ak odbory vyhlásili a následne prehrali štrajk, zvyčajne sa rozpadli. Odbory zlyhávali obzvlášť v časoch poklesu ekonomiky. Zatiaľ čo inde mzdy klesali, odbory tvrdohlavo trvali na udržaní miezd, čím len posilnili vlastné zlyhanie – keďže pracovníci mimo odborov boli pre zamestnávateľov atraktívnejší. Po väčšinu času, od koloniálnych čias do 70. rokov 19. storočia, patrilo medzi odbory menej ako jedno percento pracovnej sily. Situácia sa začala významne meniť až v druhej polovici 70. rokov 19. storočia, keď sa politická filozofia posúvala smerom ku kolektivismu a k progresivismu.

### **Koloniálne časy**

Na začiatku modernej éry existoval v Európe systém cechov, ktorý pozostával z tvrdo regulovaných miestnych zamestnávateľských a výrobných monopolov. Tento model sa nikdy v podobnej miere v Severnej Amerike nepresadil. Väčšina protestov vznikala spontánne.

---

<sup>3</sup><http://mises.org/daily/3553>

<sup>4</sup><http://homepages.rootsweb.ancestry.com/~crosslin/records/va/immigrants3.html>

## Taktika odborov

Odbory sa na začiatku Republiky pokúšali získať monopol nad miestnou ponukou práce a vyžadovali od zamestnávateľov, aby zamestnávali len zamestnancov združených v odboroch. Obmedzené prijímanie členov znamenalo, že ponuka práce bola umelo znížená, čím vznikol tlak na zvýšenie miezd. Toto sa snažili dosiahnuť štrajkami, ktoré boli sprevádzané násilím a vyhrážkami. Pri štrajkoch odbory vyžadovali štrajk od všetkých zamestnancov – aj od tých, ktorí neboli združení v odboroch. „Štrajkokazom“, teda zamestnancom, ktorí sa nechceli zúčastniť štrajku, sa odbory vyhrážali.

Čím silnejšia je odborová organizácia, tým viac vystupuje ako súkromný štát, ktorý si je istý svojou silou a netají sa potrebou použiť násilie. Takéto nútenie odborov je však v rozpore s osobnou zmluvnou slobodou, čo je nepríjemná pravda, ktorú ignoruje väčšina spisovateľov obhajujúcich odbory. Odbory by však samé o sebe tieto veci nemohli konať, vysvetlenie ponúka Ludwig von Mises: „*V skutočnosti je násilie odborov široko tolerované (...) authority, s podporou verejnej mienky, toto konanie prehládajú.*“<sup>5</sup>

## Zákon

So zákonnosťou konania odborov mali súdy problémy už od začiatku – boli takéto združenia pracovných kartelov zákonné? Podľa niektorých právnych doktrín boli odbory „kriminálne spiknutia s cieľom potlačiť obchod“ a nelegálne združenia za upevnenie cien (práce). Rozhodnutia súdov sa teda rôznili – niektoré štrajky boli vyhlásené za protizákonné, pričom štrajkujúci dostali pokutu, iné boli určené ako legálne práva na organizovanie a združené zadržanie práce (štrajk). Súdy priamo neschvaľovali násilie používané pri protestoch, ale ako poukázal Mises, ich prístup bol do značnej miery nevšímavý pri mnohých protestoch. Tým štát zlyháva pri svojej najzákladnejšej funkcii, ktorou je ochrana života, majetku a osobnej slobody proti agresii.

## 1850 – 1900

Napriek mnohým spôsobom presadenia svojich záujmov sa odborom nepodarilo získať skutočnú moc a americká verejná mienka bola zhrozená a znechutená násilím a obmedzovaním výroby. Ani na konci storočia tak v odboroch neboli združené ani 2% pracovnej sily. V niektorých prípadoch však mali zamestnanci v odboroch významný podiel, išlo najmä o stavebníctvo, železnice, tlačiarne a poštové služby. Len železničné a poštové odbory sa mohli tešiť výhodám vo federálnej legislatíve. Na štátnej úrovni však odbory slávili väčšie úspechy – 17 štátov vydalo medzi 80. a 90. rokmi 19. storočia zákony, ktoré zakazovali zamestnávateľom prepustiť zamestnancov, ktorí boli združení v odboroch, čím odzrkadľovali vystupujúcu pro-odborársku politickú klímu, ktorá bola predohrou „Progressívnej éry.“

---

<sup>5</sup> Ludwig von Mises, *HumanAction* (New Haven: Yale, 1949), str. 772.

## 1. svetová vojna

Do prvej svetovej vojny boli odbory držané nakrátko. Od roku 1842 síce mali jasné právo na existenciu, no súdy zvykli byť proti takým taktikám odborov, ako sú hrozby násilia, samotné násilie a bránenie slobodnej výmene. Taktiež nerobili veľké rozdiely medzi obchodnými kartelmi a odborovými obmedzeniami ceny práce. Odbory preto požadovali vládne privilégiá. V roku 1914 kongres vydal zákon, ktorý odbory vyňal z účinnosti protimonopolného zákona – ShermanAnti-TrustAct. Líder odborového hnutia Samuel Gompers považoval tento krok za *Magna Charta* práce.

Intervencionizmus USA v súvislosti so vstupom krajiny do prvej svetovej vojny dal vláde množstvo skúseností, ktoré neskôr využila v súvislosti s intervenciami v prospech odborov. Pod tlakom 1. svetovej vojny a zásahov vlády výrazne narástlo členstvo v odboroch, až na 12%. Odbory sa neskôr dočkali vládnej podpory, ako aj pro-odborárskych opatrení v priemysle, napríklad nariadenie vytvorenia „pracovných rád“, ktoré pozostávali zo zástupcov zamestnancov.

## 1920-1930

So skončením vojny skončili tiež vládne zásahy, ktoré podporovali odbory. Zastúpenie v odboroch tak klesalo, v roku 1933 bolo v odboroch len 6% pracujúcich, teda rovnaké množstvo, ako o 30 rokov skôr. Napriek tomu sa už čoskoro vláda vrátila k podpore odborov. Prvou trvalou „pomocou“ pre súkromný sektor bol „RailwayLaborAct“ vydaný v roku 1926, ktorý slúžil na podporu odborov na železničiach. Štát následne reguloval ceny na všetkých medzištátnych železničiach, ktoré mali byť založené na „nákladoch“, ktoré už boli umelo zvýšené kvôli prítomnosti odborov. Ceny a mzdy na železničiach sa tak presunuli so slobodného trhu na rozhodovanie politikov

## 30. roky 20. storočia

Počas Veľkej hospodárskej krízy Kongres vydal 6 veľmi dôležitých zákonov, medzi ktorými bolo aj uzákonenie minimálnej mzdy, ktoré boli revolúciou na trhu práce. Minimálna mzda na spočiatku vzťahovala na 43% pracovníkov v súkromnej sfére mimo poľnohospodárstva, postupne však pokrývala až 90% pracovníkov. Minimálna mzda však má veľmi nepriaznivé účinky. Ekonóm a držiteľ Nobelovej ceny MiltonFriedman o minimálnej mzde povedal, že je to najrasistickejší zákon, ktorý existuje, keďže medzi ľuďmi, ktorým ubližuje minimálna mzda patria najmä zástupcovia menšín, spolu s mladými ľuďmi.

**Davis-BaconAct** – Tento zákon bol prijatý v roku 1931 v reakcii na prudký pokles stavebného priemyslu – výdavky na výstavbu sa znížili z 11 miliárd dolárov ročne na 3 miliardy, pričom polovica z týchto výdavkov bola financovaná vládou. Miestnym robotníkom v tých časoch konkurovala lacná pracovná sila imigrantov, na čo vláda reagovala nariadením, ktoré malo zabezpečiť rovnosť miezd, a tak ochrániť miestnych pracovníkov. Kvôli tomuto daňovníci zaplatili ročne minimálne o miliardu dolárov viac na vyšších nákladoch na výstavbu a administratívu.

**Norris-LaGuardiaAnti-InjunctionAct(NLRA)**–Tento zákon vyňal odbory zo zodpovednosti za svoje kartelové/monopolistické aktivity, ktoré boli v iných prípadoch trestané. Vďaka tomuto zákonu počas poklesu ekonomiky počet štrajkov výrazne vzrástol, aj keď sa v minulosti spolu s poklesom ekonomiky znížil aj počet štrajkov. Ako to opísal ekonóm a držiteľ Nobelovej ceny F. A. Hayek – „*Dosiahli sme stav, kde sa stali (odbory) výnimočne privilegovanými inštitúciami, na ktoré sa všeobecné zákonné pravidlá nevzťahujú.*“<sup>6</sup>

**NationalIndustrialRecoveryAct** – tento zákon patril medzi mnohé Rooseveltove zákony, ktoré mali zvýšiť ceny a mzdy, čím presadzoval názor, ktorý hovoril o tom, že vysoké mzdy sú potrebné na zabezpečenie kúpnej sily, a tak sú dobré pre podniky. Toto však pochádza len z absolútneho nepochopenia kauzality – vysoké mzdy sú dôsledkom vysokej produktivity a prosperity, nie ich príčinou. Ak by to tak nebolo, štát by jednoducho mohol zvýšiť všetky mzdy a znížiť všetky ceny, čím by zamedzil chudobe.

### **Obdobie od 2. svetovej vojny**

Počas druhej svetovej vojny samotná vláda do veľkej miery centrálné plánovala pracovnú silu, ako povinnými odvodmi na front, tak určením maximálnej možnej výšky platu, kvôli nedostatku práce doma. Po 2. svetovej vojne však boli určité právomoci odborom odobrané, najmä týkajúce sa vecí, ktoré priamo nesúviseli s „pomocou“ pracujúcim, ale boli pre činnosť odborov veľmi podstatné, ako napríklad politické štrajky, zákaz prispievania politickým stranám, povinné ročné zúčtovania, ktoré mali byť odovzdávané ministerstvu práce a ďalšie.

### **Viac k členstvu v odboroch**

Vojny síce pomohli odborom, od 60. rokov však členstvo v nich, ako aj v celom západnom svete, začalo klesať. Od 30,9% v roku 1960 až po 11,6% v roku 2007. Pokles členov odborov v súkromnom sektore však bol zakrytý nárastom vo verejnom sektore, takže pokrytie odbormi v súkromnom sektore dnes v USA nie je oveľa vyššie, ako tomu bolo na začiatku 20. storočia.

### **Ekonomický záver**

Aj keď sú historické fakty väčšinou dobre známe, ich interpretácia nie je vždy správna. Tento nesprávny výklad vychádza z toho, že mnohí historici si myslia, že to, čo bolo dobré pre odbory, bolo dobré aj pre pracujúcich, čo je však veľký omyl.

Po prvé, keď združenia pracovníkov alebo kartely vytvoria monopolnú kontrolu nad tým, koho môžu zamestnávateľia zamestnať a nútia ich k zvyšovaniu miezd, množstvo dostupných pracovných miest v týchto podnikoch klesá. Toto je to najjednoduchšie pravidlo dopytu a ponuky – keď odbory zvýšia cenu práce, zamestnávateľia jej nakúpia menej. Aj keď zvýšená produktivita práce môže sčasti prekryť vyššiu cenu práce, jej zvýšenie nie je lacné, v opačnom prípade by už bola zvýšená. Odbory sú tak jednoznačne protikonkurenčnou silou na trhu práce.

---

<sup>6</sup> Friedrich A. von Hayek, *The Constitution of Liberty*, (Chicago IL: University of Chicago Press, 1960), str. 260.

Po druhé, pracovníci, ktorí sú vytlačení z pracovných miest krytými odbormi, zostanú buď nezamestnaní, alebo získajú prácu v podnikoch, ktoré nie sú kryté odbormi. Pri týchto podnikoch je tak umelo vyššia ponuka práce, ktorá tam tlačí mzdy nadol. Mzdy pri pracovných miestach pokrytých odbormi tak idú na úkor nižších miezd (resp. nezamestnanosti) mimo týchto podnikov. Ako teda povedal Ludwig von Mises – „*Nikto ešte nikdy neuspel v snahe dokázať, že odbory by mohli zlepšiť podmienky a zvýšiť životný štandard všetkých, ktorí sa snažia získať mzdy.*“<sup>7</sup>

## **Záver**

Pohľad na históriu práve pri odboroch v USA nie je náhodný. Z pohľadu socialistických a odborárskych doktrín boli Spojené štáty americké najvhodnejším miestom pre činnosť odborov. V prípade, že sa hovorí o systéme, ktorý mal najbližšie ku kapitalizmu, sú najčastejšie spomínané práve USA, najmä do obdobia Veľkej hospodárskej krízy. Práve v takomto „neregulovanom“ ekonomickom systéme mali potrebovať pracovníci najviac pomoc odborov. Ako však môžeme vidieť, opak je pravdou – obyvatelia jednej z najslobodnejších krajín na svete mali v priebehu svojej histórie k odborom mimoriadne odmietavý stav.

Najlepšie je to vidieť na prípadoch, kedy mali pracujúci najhoršie podmienky – počas poklesu ekonomiky. Vtedy, keď by mali mať odbory najväčšiu podporu, tak naopak zažívali najväčšie porážky. Dôvodom je centrálné plánovanie, resp. plánovanie z vyšších úrovní, ktoré nie je dostatočne prispôsobené špecifickým podmienkam na nižších úrovniach. Práve tieto problémy by oveľa lepšie vyriešili konkrétne kolektívne zmluvy v jednotlivých firmách. Pri tvorení alebo zmene kolektívnej zmluvy môžu byť zohľadnené podmienky pre konkrétny podnik – a tak je možné oveľa lepšie zachytiť potreby pracovníkov, ako aj zamestnávateľa.

Fakty teda hovoria jasne – monopolné úpravy pracovného práva, prípadne udelenie špeciálnych privilégií samozvaným ochrancom pracovníkov, v konečnom dôsledku nevedú k žiadnym so sľubovaných prínosov. Namiesto toho ubližujú všetkým, okrem tých, ktorí tie výhody priamo čerpajú – nezamestnaným, zamestnávateľom a zákazníkom, ktorí musia platiť za menšie množstvo menej kvalitných služieb viac peňazí. Keďže každý pracujúci je aj zákazníkom, na tieto vlastné privilégiá dopláca aj on. Nie je preto jasné, či vôbec vládne privilégiá na ochranu pracovníkov pomáhajú niekomu inému, okrem tých, ktorí túto ideológiu šíria.

---

<sup>7</sup>Ludwig von Mises, *HumanAction* (New Haven: Yale, 1949), str. 764-5.



## **Použité zdroje**

Capitalism and Freedom (Friedman, M., 1962)

A History of Labor Unions from Colonial Times to 2009 (Reynolds, M., 2009)

Ochrana zamestnaných pred nezamestnanými (Ďurana, R., 2011)

2012 Index of Economic Freedom (The Heritage Foundation, 2012)

The Constitution of Liberty, (Friedrich A. von Hayek, Chicago IL: University of Chicago Press, 1960)

Human Action (Ludwig von Mises, New Haven: Yale, 1949)