

## Pracovní překlad:

### Pozice EOK k Evropskému pilíři sociálních práv

Pracujeme na lepší dohodě pro všechny pracující

Priority EOK v současné fázi Konzultace s Evropskou komisí k Evropskému pilíři sociálních práv, které přijal mimořádný výkonný výbor 6. září 2016

Poziční dokument uvádí zjištění a doporučení EOK k Evropskému pilíři sociálních práv v polovině konzultačního procesu a shrnuje požadavky EOK do sedmi prioritních oblastí. Těmi jsou:

1. Spravedlivější ekonomika pro vytváření kvalitních pracovních míst
2. Zvýšení mezd a platů pro spravedlnost v práci a ekonomickou spravedlnost
3. Zlepšení vymahatelnosti stávajících práv a zavedení nových práv
4. Spravedlivá mobilita
5. Bezpečné přechody na pracovním trhu
6. Sociální ochrana a silné veřejné služby
7. Institucionální změny pro zajištění stejného důrazu při prosazování Sociální Evropy

## Úvod

EU jako celek nyní stojí před složitým úkolem. Naštvanost a rozčarování, které pracující lidé pociťují vzhledem k EU, se neomezuje na Velkou Británii. Krize důvěry se dostavuje spolu s tím, jak pracující musí čelit poklesu životních standardů a kupní síly a nárůstu nejisté (prekarizované) práce. Kvalitní pracovní místa se vyprazdňují a mnoha pracujícím klesly výdělky a zhoršily se pracovní podmínky. Reálné mzdy nedržely krok s nárůstem produktivity či zisků a nízké mzdy a špatné zacházení se stalo normou pro příliš mnoho evropských pracujících. Obavy z volného pohybu pracujících zároveň se škrtáním benefitů a škrtáním ve službách spolu s vysokou nezaměstnaností mohou způsobit ještě větší zahleděnost do sebe.

Ale vztyčování nových bariér, dělání obětí beránek z pracujících migrantů a zneužívání obav pracujících nemohou být cestou kupředu. Na místo toho je třeba, aby Sociální pilíř řešil to, co pracující trápí, tak, že navrhne lepší pravidla řešící nedostatky v právním rámci spolu se silnými doporučeními a aktivitou vedoucími ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracujících po celé Evropě.

Nad to, spojitost mezi Agendou lepší regulace (Better Regulation Agenda) a jejím dopadem na sociální práva vzbuzují hodně obav, zvláště kvůli své deregulační povaze a přístupu k sociálním právům v rámci výkonů REFITu, které zatím proběhly. Těmto ekonomickým přístupům nesmí být umožněno podkopat sociální práva. Evropský semestr nakonec velmi poškodil práva pracujících zavedením reforem prostřednictvím Doporučení pro jednotlivé země, které deregulovaly práci a rozložily kolektivní vyjednávání. Zdůrazňujeme, že pracující ani jejich svazy nebudou podporovat iniciativu, pokud poslouží pouze k uvalení dalších ekonomických práv pracujících, jejich výdělků a podmínek práce ve jménu ekonomické správy.

Je na čase pokročit za pouhou ekonomickou správu a vybudovat společnou vizi Sociální Evropy, která nabídne zlepšení v hospodářství a sociálních podmínkách, jež občané a občanky EU požadují a k

němuž zmocňují smlouvy EU. EOK věří, že Evropský pilíř sociálních práv musí být ambiciózní. Očekávání jsou vysoká a je třeba se vypořádat s mnoha problémy. EU musí ukázat, že slouží svým občanům, občankám a pracujícím a že je schopna zavést nové politiky, které jim budou k praktickému užítku. Toho lze dosáhnout předložením konkrétních návrhů v sedmi prioritních oblastech, které EOK identifikovala:

- 1. Spravedlivější ekonomika pro vytváření kvalitních pracovních míst**
- 2. Zvýšení mezd a platů pro spravedlnost v práci a ekonomickou spravedlnost**
- 3. Zlepšení vymahatelnosti stávajících práv a zavedení nových práv**
- 4. Spravedlivá mobilita**
- 5. Bezpečné přechody na pracovním trhu**
- 6. Sociální ochrana a silné veřejné služby**
- 7. Institucionální změny pro zajištění stejného důrazu při prosazování Sociální Evropy**

### Zapojování pracujících a jejich svazů jako partnerů do budování Sociální Evropy

EOK zdůrazňuje důležitost toho, aby Evropská komise využívala procesu konzultací k Evropskému pilíři sociálních práv (EPSP) k navázání vztahů s pracujícími a jejich svazy. Tripartitní konzultace na úrovni členských států by měly poskytovat ideální příležitost pro zapojení pracujících a jejich zastupujících odborových svazů. Nicméně, prozatím byly tyto schůzky spíše zklamáním, neboť nebyl dostatečně kladen důraz na zapojení odborových svazů ve vnitrostátních diskusích. Příliš malá příprava a nedostatek času na tyto schůzky vzbudily dojem, že jde jenom o schůzku pro schůzku. To je politováníhodné, neboť promeškání této příležitosti by mohlo podkopat důvěru v celý projekt.

Je nezbytné správně pochopit reálnou zkušenost pracujících a překážky, na které narážejí v přístupu k zaměstnání a sociálním právům. Jsou tu velké rozdíly na vnitrostátní úrovni, například, a problémy mohou být způsobeny i nedostatečnou implementací nebo vymahatelností pravidel EU. V jiných případech mohou problémy vznikat na základě rozsudku Soudního dvora EU nebo konfliktu mezi pravidly EU. Za jiných okolností může být příčinou dopad doporučení ekonomické správy EU and procesu Semestru.

Je nezbytné, aby se vnitrostátní situace a pohled pracujících a jejich svazů braly vážně do úvahy, jinak nebude EPSP schopný předložit účinná řešení. EPSP citelně oslabí, pokud nebude plně zaměřen na konkrétní návrhy, které bude lze realisticky zavést, budou dobře srozumitelné občanům, občankám a pracujícím a bude viditelný jejich pozitivní přínos pro jejich běžný život a pracovní podmínky.

### Zásady, na který je třeba stavět

- Sociální práva mají přednost:* První a nejzákladnější zásada byla stanovena v akčním plánu pařížského sjezdu EOK: a to, že základní sociální práva musejí mít přednost před ekonomickými svobodami. To předpokládá srozumění, že status quo je nepřijatelný. Sociální práva musí být prosazována a bráněny se stejnou institucionální naléhavostí a oddaností jako ekonomická a fiskální pravidla.
- Konvergence musí vést k zlepšení pro všechny pracující:* EPSP musí být navržen tak, že jeho hlavním cílem bude pozitivně zlepšit sociální ochranu napříč Evropou. To znamená, že by se mělo vyjasnit, že uváděný záměr „konvergence“ znamená „konvergence směrem nahoru“, jejímž výsledkem bude postupné a měřitelné zlepšení v sociálních právech. Záměr „konvergence“ nesmí být využit k snižování standardů nebo k zadržování výkonnějších členských států.

- c. *Ochrana kvalitní zaměstnanosti, ne jen minimální normy*: ESPS nebude účinný a udržitelný pokud bude založen pouze na nejnižším společným jmenovateli. Ačkoliv minimální normy jsou nutné pro potírání pracující chudoby, nejisté práce (*precariousness*), špatných pracovních podmínek a segmentace trhu práce, EPSP musí předložit program pro důstojnou práci a kvalitní pracovní místa.
- d. *Záruka zachování úrovně ochrany (non-regression)*: Zásada zachování úrovně ochrany poskytované pracujícím by měla být zaručena zákonem. Bylo by nepřijatelné, aby EPSP ohrožoval stávající rámec práv. Konkrétně, smlouvy na dobu neurčitou by měly zůstat standardní formou zaměstnání, kterou bude ESPS prosazovat.
- e. *Předcházení nezamýšleným následkům*: měla by být přijata právní zásada „co nejnvýhodnějších podmínek“. To by znamenalo, že kdykoliv bude možno volit mezi různými výklady nebo dojde ke konfliktu mezi zákony, příslušný rozhodující orgán nebo soud by byl povinen přijmout výklad nejnvýhodnější pro pracovníka nebo pracovníci.
- f. *Rozšíření mimo Eurozónu*: Všeobecné uplatňování pracovních a sociálních práv je zásadní. Práva nemohou být omezena na Eurozónu. Lze uvažovat o nějaké zesílené koordinaci v rámci Eurozóny, kde jí bude zapotřebí k prosazování konvergence směrem nahoru systémů sociální ochrany a k řešení dopadů evropské ekonomické správy, které nepříznivě dopadnou na sociální politiky a politiky zaměstnanosti v zemích Eurozóny.
- g. *Práva a měřítka (benchmarks)*: Název iniciativy výslovně odkazuje k „sociálním právům“ a EPSP by proto měl posílit práva vypracované v Chartě základních práv Evropské unie, Evropské sociální chartě a Evropské úmluvě o lidských právech. Prosazování „důstojné práce“ v Evropě znamená zajištění, že EU a její členské státy budou plně respektovat a prosazovat mezinárodní normy práce (normy MOP) a také usilovat o jejich ratifikaci členskými zeměmi.
- h. *Přiznaná práva musí být reálná a nesmí být založena pouze na právech jednotlivce, ale také na kolektivních právech*: Měřítka (*benchmarks*) jsou užitečná pro sledování pokroku v implementaci práv a odsouhlasených cílech, ale samy o sobě nemohou vyřešit reálné situace na pracovištích.
- i. *Zabudování sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání*: Součástí ESPS by mělo být prosazování sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, jakožto správného způsobu vytváření a implementace politik a práv. Mezi ně by mělo patřit právo odborů sdružovat se na pracovišti. Měl by uznat potřebu znovu vybudovat sociální dialog a kolektivní dialog tam, kde došlo k jejich rozkladu vlivem politik přijatých v reakci na krizi, nebo tam, kde jsou nefunkční z důvodu absence základních svobod a práv nebo nedostatku závazku nebo postoje zaměstnavatelů.
- j. *Rovnost žen a mužů na evropských trzích práce musí být zaručena*: Účast žen na trhu práce se musí zlepšit a skandál nižších mezd a nižších nároků na důchod se musí řešit.
- k. EPSP musí zavázat všechny zúčastněné strany, včetně institucí EU, aby plně respektovali autonomie sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni, vnitrostátní systémy kolektivních vyjednávání a vnitrostátních modely trhů práce a zvyklosti, včetně práva vyjednat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy a podnikat kolektivní akce v souladu s vnitrostátními předpisy a praxí.

Shrnuto, EPSP musí

- klást sociální práva na první místo;
- zaručovat konvergenci směrem NAHORU a zlepšení pro všechny pracující;
- prosazovat kvalitní zaměstnanost, ne jen minimální normy;
- zaručovat zachování úrovně ochrany a zajistit, aby právní výklady byly ve prospěch pracujících;
- přesahovat Eurozónu;
- být založen na právech i na měřítkách;

- **zabudovávat sociální dialog, prosazovat kolektivní vyjednávání a chránit kolektivní smlouvy**

## Sedm priorit pro sociálněji Evropu

### Priorita 1 – Spravedlivější ekonomika pro vytváření kvalitních pracovních míst

Budování silného sociálního rozměru v Evropě znamená ukončení nepřijatelně vysoké míry nezaměstnanosti, která v Evropě panuje zvláště mezi mladými pracujícími a ženami. Dlouhodobá nezaměstnanost delší než 12 měsíců je obzvláště problém. Je tedy nezbytné zvrátit úsporná (*austerity*) opatření, která způsobila recesi a deflaci, zvláště v Eurozóně.

Klíčové je podpořit agregátní poptávku (typicky založenou na růstu taženým poptávkou a mzdami) a změnit neoliberální rétoriku, pokud chceme předejít nejčernějším scénářům v krátkém časovém horizontu.

Soukromé a veřejné investice v posledních letech zkolabovaly a musí být obnoveny. V čase krize nebo „mírného“ zotavení a nízké agregované poptávky je na veřejném sektoru, aby spustil udržitelné zotavení, zvláště pak v nízkourokovém prostředí.

Veřejné investice do tvorby kvalitních pracovních míst a vyšších mezd pro udržitelný a rovnější růst jsou základními pilíři nové ekonomické strategie. To znamená obecné zvýšení mezd a platů (viz další prioritu).

Veřejné investice musí být zahrnuty v hlavních prioritách EPSP jakožto spojující přístup podírající všechna ostatní sociální opatření. Množství makroekonomických analýz (viz OECD Economic Outlook 2016) ukazuje, že veřejné investice podporují růst HDP a snižují veřejné zadlužení.

Veřejné investice musí být zacílené na tvrdou a měkkou infrastrukturu, sítě, inovace a výzkum, kvalitní veřejné služby, vzdělání a odbornou přípravu, sociální investice, atd.

Reformovaný a spravedlivější daňový systém umožní financování veřejných investic. Zvláště nadnárodní korporace musí zaplatit svůj díl.

Je zapotřebí evropské průmyslové politiky, která bude politikou spravedlivého přechodu v sektorech jako zelená ekonomika, digitalizace a automatizace.

Investiční plán navržený předsedou Junckerem musí pokračovat, ale je potřeba zvětšit dostupné veřejné zdroje a dopad plánu na tvorbu kvalitních pracovních míst musí být rozšířen a sledován.

Kromě toho, je třeba úsilí prioritizovat a je třeba dbát na to, aby investice byly směřovány do ekonomik, které potřebují největší podporu a kde je rozdíl mezi ekonomickou aktivitou a potenciálem největší.

Pakt růstu a stability musí být reformován a rozvolněn tak, aby umožnil veřejné investice na všech úrovních.

Evropská ekonomická správa a Evropský semestr musejí být reformovány zahrnutím silného sociálního rozměru a tím, že sociální práva, svobody a doporučení budou mít stejnou důležitost jako ty ekonomické.

### Priorita 2 - Zvýšení mezd a platů pro spravedlnost v práci a ekonomickou spravedlnost

Evropské hospodářství je taženo mzdami. Úsporná (*austerity*) opatření, škrtání ve veřejných rozpočtech a mzdová deprese prohloubily recesi a deflaci, místo toho aby přinesly ekonomické zotavení. Kromě toho, firmy se nedělí o zisk ze zvýšené produktivity s pracovní silou. Firmy byly svědky značného zvýšení příjmů, ale proporcčně platí pracujícím nejnižší mzdy za desítky let.

Elementární evropská ekonomická správa soustředěná převážně na rozpočtovou konsolidaci a export vedla k obrovským makroekonomickým nevyrovnanostem mezi zeměmi a mezi odvětvími v rámci jednotlivých zemích, včetně přebytkových zemí jako Německo. To zvýšilo nerovnosti a sociální vyčlenění, aniž by se ve většině zemí a odvětví zvýšil výkon produktivity a konkurenceschopnost. Vývoje reálných mezd ve většině zemí EU (a dalších zemí OECD) již roky zůstávají pozadu za vývoji produktivity.

Za povšimnutí stojí, že země, které si z hlediska produktivity a konkurenceschopnosti během krize vedly lépe, jsou země s nejsilnějším sociálním dialogem, kolektivním vyjednáváním a nejvyššími mzdami.

Nicméně, příliš mnoho firem dává přednost zaměstnaneckému modelu individuálních a nejistých pracovních smluv před kolektivními smlouvami, čímž táhne mzdy a pracovní podmínky dolů pro všechny pracující a přispívá k rozvíření nůžek mezi bohatými a chudými. Nejisté zaměstnání a snížené mzdy nás ale do stabilní Evropy nepřivedou. Nárůst mezd a spolehlivá ochrana před nespravedlivým propouštěním je jediná spravedlivá cesta z krize.

Evropa tudíž potřebuje všeobecný nárůst mezd a platů a postupnou konvergenci mezd směrem nahoru, která povede k oživení ekonomiky, podpoře poptávky a produktivity, abychom se tak vypořádali s nerovnostmi a divergencemi. Nárůst mezd a platů by měl mít za cíl sladit vývoje reálných mezd s minulými a současnými vývoji produktivity, čímž se pracujícím zajistí spravedlivý podíl na zisku, který vytváří, a uzná fakt, že mnoho evropských pracujících se stále ještě nachází v situaci pracující chudoby a že je třeba na mzdách přidat. V tomto kontextu je třeba pamatovat na to, že chudinské mzdy (*poverty wages*) nejsou pouze sociální problém, ale že tím také obrovsky trpí celá ekonomika, protože se tím stlačuje poptávka a roste nerovnost.

Zvýšení mezd a platů lze dosáhnout prostřednictvím:

1. ukončení rozkládání systémů kolektivních vyjednávání a jejich pokrytí a ukončením snižování a zadržování růstu mezd;
2. zvýšení počtu pracujících, kteří jsou pokryti kolektivní smlouvou: to znamená zvrátit negativní dopad fiskálních pravidel tím, že se obnoví právní rámec a přijmou měřitelné cíle vedoucí ke zvýšení počtu pracujících pokrytých kolektivními smlouvami. Na cílech by měla být shoda sociálních partnerů na úrovni členských států, jakož i na mechanismech, kterými se bude cílů dosahovat, například budováním kapacit a opatřeními, které rozšíří kolektivní smlouvy, a zlepšováním ochrany pracujících, kteří se organizují v odborech;
3. stanovení cílů spolu se sociálními partnery, zvyšování úrovně minimální mzdy – tam kde existuje – například na úroveň vyšší než 60 % mediánové mzdy, jak doporučuje Mezinárodní organizace práce, a současným postupným pokrokem směrem k vyšším důstojným mzdám (mzdám, které pokrývají základní potřeby – *living wage*);
4. podpory konvergence směrem nahoru (zvláště mezi Východní a Západní Evropou). Toto je klíčové pro potírání mzdového vykořisťování a nespravedlivé konkurence mezi pracujícími a mezi společnostmi;
5. sdruženého vyjednávání s více zaměstnavateli a efektivnějšího mechanismu rozšíření, který by mohl přispět k naplnění tohoto cíle, a které by proto měly být prosazovány na rovině EU prostřednictvím EPSP. Tato opatření mohou zahrnovat budování kapacit a vypořádání se s konfliktními požadavky pravidel volného pohybu, volnosti poskytování služeb, fiskálních a prokazování;
6. právní ochrany a rozšíření pokrytí kolektivního vyjednávání, i mzdových, na zranitelné pracující včetně OSVČ a pracujících v nejistých (prekarizovaných) podmínkách.

7. posílení pravidel pro veřejné zakázky, která by zajistila, že se při výběrání budou respektovat kolektivní smlouvy a následně sledovat jejich dodržování. To znamená, že by se žádná zakázka neměla udělit, pokud pracující nejsou pokryti kolektivní smlouvou s odpovídajícími odbory;
8. zákazu nespravedlivých diskriminačních minimálních mezd, například pro mladé lidi;
9. urychlení pokroku směrem k vymazání rozdílu mezi příjmy mužů a žen (v EU je to 16 %). Je na čase vyvinout aktivitu za povinné audity rovnosti odměňování ve firmách.

### Priorita 3 - Zlepšení vymahatelnosti stávajících práv a zavedení nových práv

Klíčovým cílem EPSP musí být vypořádat se množstvím problémů, se kterými se pracující setkávají, když se snaží vykonávat svá již existující evropská zaměstnanecká práva. Nadto, je potřeba nových práv, která budou odpovídat na nové problémy.

EPSP musí zvrátit právní trend v EU a na úrovni členských států, který umožňuje zaměstnavatelům distancovat se od své odpovědnosti plynoucí ze sociálních *acquis*, zvláště z evropských směrnic o zaměstnanosti.

Kritická oblast je odmítnutí zaměstnaneckého vztahu. To fundamentálně znemožňuje pracujícím účinně vykonávat evropská zaměstnanecká práva. Pracující, kteří pracují v zaměstnaneckých vztazích maskovaných jako falešné OSVČ, online platformy, zaměstnání na černo, au-pair, stáže a falešně vyslaní pracující, čelí tolika důkazním břemenům, že jsou prakticky bez ochrany svých práv. Obdobně, trojstranné a subdodavatelské dohody slouží účelu zbraňování pracujícím efektivně vymáhat svá práva. A až příliš často se práva pracujících v právních sporech kladou o stupeň či dva níže než práva zaměstnavatele.

Neexistuje odpovídající ochrana pracujících, kteří nahlásí přečiny. Nákladné procesy a neexistence jasného práva pracujících být zastupován svými odbory spolu s neefektivními mechanismy vymáhání práva na úrovni členských států vede k podkopávání důvěry pracujících, že jejich práva jsou brány vážně.

Újmu způsobenou neexistencí efektivní ochrany pociťují nejen pracující, jejich rodiny a komunity, ale také odpovědné podniky, EU a členské státy. Zatímco výhody, zisk a konkurenční výhody zůstávají pouze se zaměstnavateli, kterým je umožněno ohýbat systém. Blahobyt EU záleží na naší schopnosti volat k plné odpovědnosti ty, kteří zaměstnávají pracující nebo užívají plodů jejich práce. To znamená v EPSP předložit legislativní návrhy, které budou zahrnovat:

1. **Právo na účinné vymáhání:** směrnice EU, která zabezpečí účinné vymáhání právních ustanovení v souladu s Konvencí MOP č. 81 a bude zahrnovat ustanovení práva být zastupován odborovým svazem, současně se zaručením práva na obnovení pracovního vztahu (*reinstatement*), předejití propuštění a ochranu před jinými postihy, skupinovou žalobu, společnou a nerozdílnou odpovědnost, zahájit řízení bez poplatků pro pracující, maximální časovou lhůtu pro slyšení, přenesení důkazního břemena a zajišťující právo účinného opravného prostředku v případech insolvence a opatření zajišťující, že online platformy dostojí svým závazkům.
2. **Právo presumpce zaměstnaneckého poměru** zahrnující právo znát identitu zaměstnavatele před započítáním práce a sankce pro zaměstnavatele, kteří maskují zaměstnanecký poměr (např. falešná OSVČ, au-pair, stáže, práce na černo, online platformy atd.)
3. **Zlepšení definice „pracovníka, pracovnice“:** rozšíření záběru definice pracujících, tak aby se neomezovala nebo nebyla vykládána tak, že se týká omezenější kategorie „zaměstnanec, zaměstnankyně“ a odstranění nespravedlivých výjimek, které nechávají některé pracující mimo záběr ochrany.

4. **Ustanovení definice „samostatně pracujících“ (*self-employed worker*)**, aby se odlišili od falešných OSVČ a od živnostníků (*self-employed „undertaking“*), aby se zajistilo, že jsou pokryti zaměstnaneckými právy, právem na odpovídající odměnu, spravedlivé podmínky a pracovní podmínky, vzdělání a odbornou přípravu, ochranu v nezaměstnanosti, sociální ochranu a důchodovými právy. Tyto definice, nicméně, nesmí nikdy umenšit práva vnitrostátních sociálních partnerů uzavírat vlastní smlouvy o samostatně výdělečné činnosti.
5. **Právo na nejvýhodnější podmínky** pro pracující v situaci konfliktu norem při respektování autonomie sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni, vnitrostátních systémů kolektivního vyjednávání, jakož i vnitrostátní modely a zvyklosti trhu práce, včetně práva vyjednat, uzavírat a vymáhat kolektivní smlouvy a podnikat kolektivní akce v souladu s vnitrostátními předpisy a praxí.
6. **Právo na ochranu před nejistotou v nezaměstnanosti** tím, že omezí praktiky, které vytváří nejistotu v práci, včetně zakázání vykořisťujících smluv na nula hodin, smlouvy typu zda-a-kdy (*if-and-when contracts*) a dohody na zavolání (*on-call arrangements*), a zároveň poskytne proaktivní ochranu, jako například právo na plný úvazek, adekvátní ohlášení pracovních ujednání a podporu v situacích restrukturalizace a také ochranu v případech propuštění.
7. **Právo na rozumnou pracovní dobu**, které podporuje soulad pracovního a rodinného života a zahrnuje dostačující ohlášení pracovních směn, omezuje práci na zavolání (*on-call work*) a telefonáty a emaily po pracovní době.
8. **Právo na důstojnost v práci** zahrnující právo na soukromí, ochranu před zbytečně invazivním sledováním a dohlížením nebo fyzickými prohlídkami majetku a pracujících, vylepšenou ochranu osobních dat v zaměstnaneckém vztahu.
9. **Právo na zastoupení v práci a správní radě** zahrnující obecný evropský rámec informace, konzultace a zastoupení ve správní radě se směrnicí zavádějící novou a integrovanou architekturu pro zapojení pracujících ve strukturách evropských společností a podporu průmyslové demokracie. To musí zahrnovat opatření pro zajištění genderové rovnosti. Zavedení zastoupení pracujících ve správních radách s menší proporcí u menších podniků a zvyšující se spolu s velikostí společnosti (v monistických i dualistických strukturách): malé společnosti s 50 – 250 zaměstnanci a zaměstnankyněmi by měly nízkou proporcí zastoupení pracujících ve správní radě (2 nebo 3 zástupce a zástupkyně); společnosti s 250 – 1000 zaměstnanců a zaměstnankyň třetinový podíl a velké společnosti s více než 1000 zaměstnanců a zaměstnankyň by měly mít paritu (polovinu křesel).
10. **Právo na kolektivní vyjednávání** zahrnující ochranu pracujících, včetně samostatně pracujících (*self-employed workers*), aby se mohli organizovat v odborech, kolektivně vyjednat a podnikat kolektivní akce, včetně stávků. Také adekvátní a efektivní ochranu proti protiodborové diskriminaci.
11. **Právo na svobodu projevu** zahrnující ochranu proti šikanování (viktimizaci) a propouštění těch, kteří nahlásí přečiny (whistleblowerů), zákaz pořizování černých listin a poskytnutí náhrad a kompenzací obětem.
12. **Právo na ochranu během zkušební doby** zahrnující právo na stejnou odměnu za stejnou práci a zákaz neplacených „stáží“, ochranu před příliš invazivním a zbytečným ověřováním spolehlivosti a diskriminací na základě společenského původu a socioekonomického zázemí.
13. **Právo na ochranu proti svévolnému zacházení a nespravedlivému propuštění:** zaměstnavatelé by neměli mít možnost bez omezení měnit podmínky zaměstnání pracovníka nebo pracovnice pouze na základě rozhodnutí zaměstnavatele.
14. **Právo na bezpečnou a zdravou práci** zahrnující další kroky v evropské Strategii zdraví, bezpečnosti a dobrých podmínek v práci. Pozornost musí být věnována prevenci spolu s větším uznáním a podporou pro inspektory BOZP, podporou zdravotní inspekce a vývojem

systémů, které zajistí, že budou fungovat realistické a spravedlivé mechanismy účinného a efektivního vypořádání se s osobními nároky vzniklých kvůli zranění, s pracovními úrazy a nemocenskými.

**15. Právo na moderní a relevantní ustanovení:** například, aby se zlepšilo fungování Evropských rad zaměstnanců, by měla být urgentně posílena a zmodernizována relevantní legislativa.

#### Priorita 4 – Spravedlivá mobilita

Vztyčování nových hranic, dělání obětních beránků z pracujících migrantů a zneužívání obav pracujících nemohou být cestou kupředu. Na místo toho je třeba, aby EPSP řešil to, co pracující trápí, tak, že navrhne lepší pravidla řešící nedostatky v právním rámci EU, aby pracující už nebyli snadno vykořisťováni proto, že pochází ze země, kde jsou nižší platy. Toto vyžaduje lepší evropský právní rámec a nástroje. Nespravedlivé překážky ve volném pohybu pracujících musí být odstraněny, zároveň se nesmí umožňovat či prosazovat konkurování prostřednictvím nákladů práce a rovné zacházení musí znamenat rovné zacházení bez ohledu na imigrační status nebo druh zaměstnanecké smlouvy, kterou pracující dostali.

Lepší zvládnutí imigrace v EU znamená, jak zatočení s vykořisťováním, tak investování do komunit, které cítí zvýšený tlak z populačních změn, výstavbou škol, nemocnic a bytovou výstavbou pro narůstající populaci. Znamená to umožnit každému naučit se místní jazyk, jakožto první krok k integraci. Znamená to také vypořádání se s nedostatkem pracovních míst a příležitostí, které nutí pracující emigrovat.

Pozice pracujících, kteří byli vysláni do jiného členského státu v rámci poskytování služeb, je už delší dobu předmětem znepokojení pracujících i odborů. Kromě toho je pro odbory v členském státu stále obtížnější chránit výsledky kolektivních vyjednávání a bránit podsekávání kolektivních smluv kontraktory, kteří vysílají pracující ze zemí s nižšími mzdami. Navzdory revizi Směrnice o veřejných zakázkách mnohé členské státy nadále trvají na tom, že nemohou kontraktory přimět k dodržování kolektivních smluv, platit obvyklou cenu za práci nebo poskytovat obvyklé podmínky zaměstnání. Potřebujeme silnější pravidla a lepší vymahatelnost.

V souvislosti s tím je revize Směrnice o vysílání pracovníků (kterou EOK plně podporuje) velmi dobrou příležitostí zlepšit situaci. Některé pozměňovací návrhy je však ještě třeba v legislativním procesu předložit.

Je třeba, aby opatření (např. prostřednictvím nového návrhu k Balíčku mobility a revize Směrnice o vysílání pracovníků), která mají zajistit spravedlivou a udržitelnou mobilitu v EU,:

1. zaručovala právo na rovné zacházení bez ohledu na zaměstnanecký status;
2. řešila zneužívání vysílání pracujících, které má za cíl obejít pracovní právo hostující země, a zvláště využívání společností typu poštovní schránky;
3. zkrátila trvání vysílání a přiměla skrze hodnotové řetězce zaměstnavatele být v souladu s vnitrostátními právy a normami a uplatnitelnými kolektivními smlouvami;
4. lépe vymáhala stávající pravidla, aby se zajistilo spravedlivé zacházení s mobilními pracujícími;
5. řešila možné zneužívání v oblasti sociálních dávek v souvislosti s mobilitou;
6. zajistila, že potírání zneužívání nezpůsobí žádné porušení/změny zásad volného pohybu pracujících a výběru země, kde budou pracovat. Nesmí zavádět žádnou indexaci na základě země původu, v situaci kdy mobilní pracující zaplatili (prostřednictvím zdanění nebo odvodů sociálního pojištění) za sociální dávky, které dostávají;



7. zaručovala zásadu volného pohybu pracujících prostřednictvím konkrétních akcí a odstraňovala stávající překážky, jakými jsou dvojí zdanění a nesoulad se stávajícími pravidly o sociálních právech a dávkách v přeshraničním rozměru;
8. řádně vymáhala přenositelnost sociálních práv a dávek na úrovni EU.

#### Priorita 5 – Bezpečné přechody na pracovním trhu

Sociální práva EU musí být podstatně posílena tak, aby formulovala spravedlivé nakládání s restrukturalizací korporací a zvýšila schopnost předvídat změny – zvláště s tím, jak digitalizace proměňuje svět práce. Toho lze nejlépe dosáhnout prostřednictvím solidního sociálního dialogu, který bude vepsán do Sociálního pilíře.

EPSP musí podporovat bezpečné přechody mezi vzděláváním a prací, mezi prací a obdobími nezaměstnanosti a kariéřním postupem v práci poskytnutím náležité sociální ochrany, aby pracující zůstávali mimo ohrožení, když se ocitnou bez práce, a zároveň prosazováním kroků, které povedou k vyšší zaměstnanosti. Toho lze docílit podporou praktické výuky všech forem se zvláštním důrazem na učňovské vzdělávání a zapojením sociálních partnerů, firem, komor a poskytovatelů odborného vzdělání a zároveň podporou inovací a podnikání. To znamená investice do vzdělávání a odborné přípravy, zvláště do odborného vzdělávání a přípravy, jakožto prostředku rozvoje všech úrovní dovedností pro přizpůsobení se měnícím se potřebám trhu práce i pro vlastní ambice pracujících. Musíme také uznat, že zvětšující se příležitosti pro rozvoj dovedností ve vyšších sférách trhu práce mohou vytvářet návazné příležitosti směrem dolů. Vzdělávání a odborná příprava nejsou hra s nulovým součtem. Zaměstnavatelé mají hlavní zodpovědnost investovat do svých pracovníků a pracovníků a poskytovat cesty růstu a příležitosti rozvoje kariéry.

EPSP by měl ustanovit „Evropské právo na placenou vzdělávací dovolenou“ pro odbornou přípravu a vzdělávání v průběhu celého života a pro to, aby se pracující mohli adaptovat, začít novou fází kariéry a získali kvalifikace, které nesouvisí s jejich stávající pracovní pozicí. Následující návrhy toho mohou docílit:

1. právo na bezplatnou a veřejnou poradenskou službu a službu pracovního umístění pro všechny pracující a nezaměstnané. Zvláštní opatření musí být zaměřena na pracující s nízkou kvalifikací a na pracující v ohrožených odvětvích a zároveň je třeba uznat, že pracující s vysokou kvalifikací musí mít přístup k široké nabídce obnovení vzdělání a programů rozvoje dovedností;
2. právo na opatření pro předcházení nejisté práci (*precariousness*), včetně placeného volna na vzdělávání a na odbornou a dovednostní přípravu;
3. předložit návrhy na kvalitu učňovského vzdělávání založené na Evropském rámci kvality učňovského vzdělávání;
4. zvýšení zastoupení pracujících, kteří se účastní učení na pracovišti a dospělých, kteří se účastní průběžného odborného vzdělávání a přípravy (CVET) a celoživotního učení (na úrovni členského státu alespoň 15 % dospělých v roce 2020);
5. záruka dovednosti: snížit míru populace v produktivním věku s nízkou kvalifikací z 20 % na 10 %;
6. zvýšení množství a počtu kategorií pracujících pokrytých kolektivní smlouvou zahrnující CVET;
7. dlouhodobé zvýšení financování a investic do vzdělávání a odborné přípravy;
8. nastavení cíle, ve shodě se sociálními partnery, pro minimální podíl rozpočtu firem určeného na zajištění odborné přípravy.

Nezaměstnanost mladých si zasluhuje zvláštní pozornost a EPSP by měl stanovit pokračování a plnou implementaci Evropské záruky pro mladé lidi a zahrnovat:

1. záruku nabídky a intervence do čtyř měsíců nezaměstnanosti a/nebo po opuštění vzdělávacího systému; v delším časovém horizontu implementovanou jako všeobecnou záruku;
2. zaručené normy vysoké kvality nabídek práce, odborné přípravy, praxí (*traineeships*), učňovských míst (*apprenticeships*), zvláště v sektorech, kde bude tvorba pracovních míst důležitá v budoucnosti;
3. opatření, která zvýší důvěru v instituce a zvýší institucionální kapacitu poskytování služeb. Klíčový aspekt je adekvátní financování a lidské zdroje, které by zajistily vysoce kvalitní poradenské služby pro mladé lidi;
4. pečlivě nastavené intervence vyhovující potřebám cílové populace proto, aby vycházely vstříc různorodosti mladé populace;
5. investice do ambicióznějšího a dlouhodobějšího financování, které by bylo zárukou efektivních výsledků implementace opatření. EOK volá po pokračování rozpočtových liniích za rok 2016. Naším měřítkem (*benchmark*) odpovídajícího financování Záruky pro mladé lidi je 21 miliard €, které odhaduje MOP.

#### Priorita 6 – Sociální ochrana a silné veřejné služby

EPSP musí dosáhnout citelného zlepšení životního standardu, nejen v otázce příjmu, ale také v záležitostech, které mají vliv na kvalitu života lidí a jejich schopnost pracovat, jimiž jsou veřejné služby včetně přístupu k péči o děti, seniory a seniorky, dopravě, zdravotní péči a bydlení. Musí také zvýšit příjmy těch, kdo jsou odkázáni na sociální ochranu. Sociální zabezpečení se musí reálně zvýšit a je třeba docílit podstatného posunu směrem k důstojným životním standardům lidí, kteří jsou na zabezpečení odkázáni, abychom vyřešili sociální vyloučení a nerovný příjem, ať už to je způsobeno nízkou zaměstnaností, nezaměstnaností, vysokým věkem nebo zdravotním hendikepem. To se vztahuje i na právo na zaměstnanecké požitky. Sociální ochrana musí pokrývat lidi s prací i bez práce, bez ohledu na zaměstnaneckou smlouvu a zvláště pak musí být rozšířena i na samostatně výdělečně činné.

To znamená otevření diskuze o vytvoření mechanismů/norem pro pojištění/dávky v nezaměstnanosti na úrovni EU nebo měnové unie, abychom čelili makroekonomickým šokům na trhu práce. Tyto mechanismy by měly být vůči vnitrostátnímu systému dodatečné a integrované, respektující zásadu subsidiarity a autonomie sociálních partnerů. Tyto mechanismy by mohly být financovány z rozpočtu EU, nebo nezávislého rozpočtového systému nebo systému pojištění v rámci měnové unie.

Systémy sociálního zabezpečení musí být postaveny na právech, ne na asistenci. ESPS by měl proto předložit doporučení, které zajistí několik klíčových práv včetně:

1. práva na dávky kvalitní sociální ochrany ve všech kapitolách sociální ochrany, včetně systémů sociální asistence a asistence zdravotně postiženým a minimálního příjmu;
2. práva na poskytnutí kvalitních, dostupných a přístupných sociálních služeb, které budou adekvátně financované a poskytované kvalitními profesionály, včetně dlouhodobé péče a péče o děti, kvalitní preventivní a léčebné zdravotní péče a práva na kvalitní, bezpečné a dostupné sociální bydlení pro ty, kteří ho potřebují;
3. práva na adekvátní důchod, indexovaný tak, aby ochránil kupní sílu. Vnitrostátní důchodové reformy by měly zvažovat konvergenci norem směrem nahoru k normám EU;
4. evropské směrnice o schématech adekvátního minimálního příjmu, kterou by se ustavily společné zásady, definice a metody udělování práv napříč EU;
5. společné evropské normy práva na kvalitní a profesionální dlouhodobou péči, které by zahrnovalo poskytnutí péče, nároky na dovolenou pro pečovatele a kompenzaci vzhledem k pečovatelské dovolené;

6. odstranění požadavku na členské státy svázat zákonný věk odchodu do důchodu s očekávanou dobou dožití a uznání dopadu fyzicky namáhavé práce.

## Priorita 7 – Institucionální změny pro zajištění stejného důrazu při prosazování Sociální Evropy

Při sestavování konkrétních priorit pro efektivnější Sociální pilíř a dosažitelnější cíle, je nezbytné zhodnotit právní a správní nástroje, kterou jsou pro implementaci nejhodnější:

- a. *Legislativa*: Ve všem, co se týká sociálních práv, jsou zapotřebí legislativní procesy, aby vylepšily stávající právní rámce a aby zavedly nové právní nástroje. Zákonná práva by se měla vztahovat na celou EU, ne jen na měnovou unii.
- b. *Další zákonné nástroje*: Další zákonné nástroje, například rozhodnutí Komise, stanoviska nebo doporučení Rady, sdělení nebo výroční zásady zaměstnanosti, by měly být použity za okolností, za kterých budou moci dosáhnout cíle, na kterém panuje shoda, máje na zřeteli (ne)závaznou povahu takového aktu.
- c. *Evropský semestr*: Institucionální změny jsou také potřeba, aby se zajistil rovný důraz na prosazování Sociální Evropy prostřednictvím Doporučení pro jednotlivé země (*Country Specific Recommendations*) Evropského semestru. EOK je již delší dobu znepokojena tím, že zapojení odborů do procesu rozhodování bylo zcela neadekvátní a výsledky tomu odpovídají. Je potřeba skutečně inkluzivní a spolupracující přístup v celém procesu správy, zvláště během Evropského semestru. EOK podporuje účast svých národních členů v procesu Evropského semestru a nadále vyvíjí tlak na jejich zapojování do navrhování politik nezávislých na EPSP. Zároveň máme za to, že zavedení nové sociální dimenze prostřednictvím mechanismu sociální bodovací tabulky v Evropském semestru a v Doporučení pro jednotlivé země by mohlo docílit některé z cílů vytčených v EPSP.
- d. *Systém kontrol a vyváženosti*: Demokratická odpovědnost Komise a Rady by měla být posílena. Zvláště role Evropského parlamentu by měla být znovu promyšlena. Je potřeba zásadních změn, které by zajistily, že všechny útvary Komise budou pracovat směrem k dosahování sociálních cílů. Práva obsažená Listině základních práv Evropské unie musí být uznávána, prosazována a vymáhána evropskými institucemi při zpracovávání jakýchkoliv návrhů a členskými státy při implementaci evropského práva, ať už se to přímo týká sociálních otázek nebo ne.
- e. *Vyvažování sociálních práv ekonomickými právy*: Je potřeba urgentní činnosti směřující k dokončení přistoupení k Evropské úmluvě o lidských právech spolu s přijetím klauzulí Protokolu o sociálním pokroku, jinak budou předložená evropská sociální práva vystavena útoku ze strany evropských ekonomických svobod.

## Závěr

Závěrem, stěžejní součástí vize EOK Pilíře sociálních práv jsou obecně známé. Voláme po mzdách, které budou odpovídat spravedlivému podílu na zisku, který pracující vytváří, a které jim umožní financovat chod domácností. Je zapotřebí důstojné sociální ochrany, smluvní pracovní doby a stabilního příjmu, ochrany před neoprávněným ukončením zaměstnání a účinného přístupu ke svobodě sdružování a kolektivního vyjednávání. Přesto jsou to právě tyto práva a ochrany, o které pracující v Evropě přicházejí s alarmující rychlostí. Sociální práva jsou nezbytná pro spravedlnost ve stále nespravedlivější Evropě a Pilíř sociálních práv je katalyzátorem jejich dosažení.