

Vyjádření ČMKOS k Evropskému pilíři sociálních práv

K sociální situaci a sociálnímu *acquis* EU

I. Co považujete v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti za nejnaléhavější priority?

ČMKOS usiluje o rozvoj evropského sociálního modelu a v této souvislosti podporuje i snahy o legislativní úpravy vedoucí k dosažení evropských sociálních standardů. Úroveň zaměstnanosti je pro odbory zásadní prioritou, cílem musí být snižování nezaměstnanosti, která je v EU stále vysoká. Nutné je dbát na kvalitu pracovních míst, na jejich udržitelnost a v souvislosti s tím na spravedlivou hospodářskou politiku. Jsou nezbytné veřejné investice, které musejí být součástí hlavních priorit pilíře sociálních práv a které tak budou jistit i ostatní sociální opatření. Této politice musí sloužit mj. spravedlivější daňové systémy, boj proti daňovým únikům, podíl zisků velkých nadnárodních společností. Je nutná evropská průmyslová politika a evropská správa ekonomických záležitostí (governance) musí zahrnovat silný sociální rozměr, tj. sociální práva a svobody musí mít stejnou důležitost jako ekonomická práva a svobody.

Evropské sociální standardy musí zejména zahrnovat:

- prosazení spravedlnosti, lidské důstojnosti, přiměřenosti sociálních dávek, dávek v nemoci, finanční udržitelnost sociálních systémů, odpovídající míru solidarity při rozdělování společenských prostředků;
- zabránění přijímání jakýchkoliv opatření, která by vedla ke zvyšování míry chudoby a sociálnímu vyloučení;
- dosažení plné zaměstnanosti a z ní vyplývajících sociálních a právních jistot zaměstnanců a podporu hospodářské a sociální politiky orientované na vytváření nových kvalitních pracovních míst;
- prosazování a obhajobu takových sociálních a pracovněprávních norem, které plně respektují sociální standardy vyplývající z úmluv Mezinárodní organizace práce, popřípadě dalších mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána;
- podporu pracovněprávních úprav zaručujících zaměstnancům dostatečnou míru sociální ochrany přímo ze zákona;
- zajištění důstojných pracovních podmínek zaměstnanců, zejména pokud jde o mzdy a platy, bezpečnou práci, pracovní dobu, dovolenou na zotavenou, rovné zacházení, odborný a profesní růst a umožnění skloubit jejich pracovní a rodinný život;
- zvýšení podílu výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti na HDP tak, aby tento podíl dosáhl úrovně obvyklé ve vyspělejších zemích EU, a další rozšíření programů aktivní politiky zaměstnanosti tak,

aby se aktivní politika zaměstnanosti stala rozhodující součástí politiky zaměstnanosti a aby programy APZ pokrývaly plošně rizikové skupiny na trhu práce;

- zabránění prodlužování pracovní doby a odmítnutí zavádění nedůstojných forem flexibilní práce, které by snižovaly pracovněprávní ochranu zaměstnanců;
- zachování a zefektivnění mechanismů pasivní politiky zaměstnanosti nejméně dosavadní úrovně podpor v nezaměstnanosti a o pomoc zaměstnancům uvolňovaným v důsledku restrukturalizace a privatizace;
- vyšší zapojení sociálních partnerů do rozhodovacích procesů a zvyšování účasti odborů na programech pro podporu zaměstnatelnosti obyvatelstva a při řešení dalších sociálních otázek;
- podpora sociálního dialogu a respektování odborových práv v souladu s mezinárodními smlouvami;
- právo na spolurozhodování ve významných firmách a zastoupení zaměstnanců v příslušných orgánech těchto firem;
- podpora celoživotního vzdělávání.

ČMKOS v této souvislosti **odmítá některé snahy zaměřené např. na prodlužování věku odchodu do důchodu, redukce odvodů do sociálního pojistného systému pod záminkou snižování nákladů práce, nerespektování principu „stejná mzda za stejnou práci na stejném pracovním místě“.**

V oblasti zaměstnanosti je aktuálně nezbytné řešit tyto problémy:

- nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce z hlediska profesního a kvalifikačního i z hlediska nedostatečných podmínek pro mobilitu,
- stále nevyřešený problém nedostatku některých typů profesí nabízených na trhu práce,
- nedostatečný rozvoj zejména učňovského školství,
- nízká podpora pro výstavbu obecních bytů v regionech, kde je potenciál pro vznik nových pracovních míst a nízká podpora pro dojíždění za prací,
- vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných bez nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- možný zesilující faktor redukce zaměstnanosti v souvislosti s postupující digitalizací a automatizací některých odvětví,
- problémy prekarizace na trhu práce (agenturní zaměstnávání, švarcsystém, různé typy omezených pracovních úvazků, problém ilegality na trhu práce),
- větší důraz na řešení problematiky zaměstnávání osob ve věku 50+, jejichž angažovanost na trhu práce naráží na největší bariéry.

ČMKOS dlouhodobě upozorňuje na problém značných disproporcí ve mzdách, které existují v rámci EU. Proto ČMKOS dává prioritu zejména zvyšování úrovně minimální mzdy a podpoře růstu mezd a platů.

II. Jak lze vysvětlit odlišnosti situace v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti v rámci Evropy?

Pokud jde o oblast zaměstnanosti, aktuálně je ČR příkladem poměrně příznivého vývoje, zaměstnanost roste a nezaměstnanost klesá. Relativní čísla popisující situaci na trhu práce v ČR jsou příznivější než ve většině zemí EU, avšak v absolutních hodnotách je počet nezaměstnaných v ČR stále ještě významně

vyšší než v předkrizovém období. Nicméně, jak už bylo naznačeno výše, je tento příznivý vývoj spojen s nízkou úrovní mezd v ekonomice, jejíž charakter je možno označit jako doplňkový ve vztahu k evropským metropolím a jejíž konkurenční výhodou je především relativně nízká úroveň nákladů práce.

ČMKOS tuto situaci nevnímá jako dlouhodobě udržitelnou a prosazuje razantní mzdovou progresi a také celkovou změnu hospodářské strategie směrem k vyššímu zastoupení výrob s vyšší přidanou hodnotou.

Rozdíly v sociální oblasti lze přičíst tradicím, pestrostí modelů průmyslových vztahů (industrial relations), společenskému postavení a síle odborů a uznávání sociálního dialogu, což je pro sociální *acquis* klíčové. Ukazuje se, že dobré sociální systémy mohou zajistit relativně dobré výsledky při měření ohrožení obyvatelstva chudobou, což je např. v ČR. Velké nebezpečí ČMKOS spatřuje v tom, že velké procento obyvatel ČR se nachází těsně nad hranicí chudoby, čímž jsou velice sociálně zranitelní, a při jakémkoli výkyvu vývoje ekonomiky, resp. zásahu do úrovně sociální ochrany mohou být chudobou postiženi. Mzdové konvergence brání zásadní vyvážení prostředků zejména velkých nadnárodních společností mimo ČR. Stanovení evropské úrovně minimální mzdy ve výši 60% průměrné mzdy by zásadně napomohlo tomuto cíli.

III. Je EU *acquis* aktuální? Vidíte prostor pro další opatření na úrovni EU?

ČMKOS považuje společnou sociální politiku na úrovni EU obecně za pozitivní faktor, neboť většinou je jejím cílem dosažení vyšších sociálních standardů, než jak jsou v současnosti nastaveny v našich podmínkách. Nicméně je třeba splnit následující podmínky:

- sociální pilíř musí mít legislativní rámec, neboť sociální práva nejsou vždy automaticky dodržována, princip dobrovolnosti nedává dostatečnou záruku;
- sociální pilíř se musí vztahovat na všechny pro pracovníky v celé EU a neměl by být zaměřen pouze na území eurozóny;
- sociální pilíř musí být budován s cílem zvýšení ochrany všech, jeho zavedení nesmí vést v některých oblastech k jejímu snížení;
- sociální pilíř musí prioritně sloužit k uspokojování potřeb zejména pro osoby s nízkými příjmy a nejzranitelnějších skupin občanů, jakými jsou dlouhodobě nezaměstnaní, rodiče s malými dětmi, nemocní, zdravotně postižení, starší osoby atd.
- sociální pilíř se musí vztahovat na všechny osoby, včetně tzv. nestandardních pracovníků, osob samostatně výdělečně činných atd., musí vyloučit jakékoli formy diskriminace;
- musí zahrnovat opatření na odstranění nejistoty v zaměstnání, opatření na zvýšení ochrany pracovníků před požadavky na nadměrnou flexibilitu,
- musí zajistit dodržování principu rovnosti v odměňování (tj. odstranit nerovnosti v odměňování mužů a žen a některých dalších znevýhodněných skupin pracovníků), zamezit práci vykonávanou v překérných podmínkách.
- musí podporovat kolektivní vyjednávání a současně zajistit důsledné dodržování svobody odborového sdružování, včetně práva na stávkou vedenou s cílem zajištění ochrany zájmů pracujících;
- musí posílit význam a dostupnost veřejných služeb, což znamená zejména: zajistit široký přístup k nezpлатněnému vzdělávání, zvýšit důraz na celoživotní vzdělávání, zkvalitnit služby zaměstnanosti, zajistit místní a finanční dostupnost kvalitních a kapacitně dostačujících služeb péče o

děti a závislé osoby, zásadně rozšířit dostupnost veřejné dopravy a a garantovat kvalitní zdravotní péči obyvatel, sociální bydlení apod.

K budoucnosti práce a systémů sociálního zabezpečení

IV. Které trendy mají podle vašeho názoru největší transformační potenciál?

demografické trendy (např. stárnutí obyvatelstva, migrace)

změny v rodinných strukturách

nové požadavky na dovednosti

technologické změny

rostoucí celosvětová konkurence

účast žen na trhu práce

nové způsoby práce

nerovnosti

ostatní

Všechny tyto trendy jsou spjité a rozhodující, lze k nim přidat migrační vlnu.

V. Jaká jsou hlavní rizika a příležitosti spojené s těmito trendy?

Hlavní negativní tendencí v současné společnosti je rozvírající se diferenciacce, pokud jde o příjmy jednotlivých skupin obyvatelstva a rozdíly v úrovni odměňování v rámci EU. Tento trend může být ještě posílen i v souvislosti s technologickými změnami v rámci digitalizace a automatizace výrobních procesů, což bude mj. znamenat i vytlačování živé práce z výroby a tedy i pokles podílu zaměstnanců na rozdělování celkového produktu.

Dalším negativním problémem může být tendence k posílení prekarizace práce se všemi důsledky z toho plynoucími. Riziko dále spatřujeme v možnosti nárůstu chudoby obyvatelstva, zejména osob nejvíce ohrožených na trhu práce a jejich rodin. A velkou pozornost je nezbytné věnovat udržitelnosti sociálních systémů, zejména ve vztahu k zajištění osob v mateřství a rodičovství, nemoci a ve stáří na dostatečné úrovni, která jim umožní důstojný život.

VI. Jaké politiky či praxe v institucích nebo podnicích – aktuální nebo budoucí – můžete doporučit jako příklad?

Jednoznačně je nutno podporovat posílení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, zastoupení zástupců zaměstnanců v dozorčích radách, posílit právo na konzultace a informace, roli evropských rad zaměstnanců.

K evropskému pilíři sociálních práv

Prosíme o vyjádření k níže indikovaným jednotlivým oblastem s ohledem na následující otázky:

VII. Souhlasíte s navrhovaným rozsahem působnosti pilíře, jeho oblastmi a zásadami? Jsou některé aspekty prozatím vyjádřeny nebo pokryty nedostatečně?

Souhlasíme s navrhovanými prioritami, postrádáme však větší důraz na některé aspekty, jak je zmíněno v předchozím textu, např. postavení starších osob na trhu práce.

V návrhu zatím zcela chybí vymahatelnost existujících práv zaměstnanců a nástin nových práv. Vyšší nutnost tohoto aspektu je spojena s technologickým rozvojem (digitalizace, průmysl 4.0, atd.) a dalšími vlivy jako je globalizace, přinášejícím nové typy práce, pracovních vztahů a pracovních podmínek. Vzhledem k neregulaci v této oblasti jde o definici zaměstnance, OSVČ/pseudo OSVČ, definování práv na pracovní podmínky, BOZP, zastoupení, informace, atd.

VIII. Jaké z uvedených oblastí zásad by měly být nejdůležitější v rámci obnovené konvergence v eurozóně?

IX. Jakým způsobem by měly být vyjádřeny a realizovány? Vidíte především v nějakých oblastech prostor pro minimální normy nebo referenční kritéria nebo jejich přidanou hodnotu, a pokud ano, jaké?

X. Souhlasíte se zde nastíněnými výzvami?

XI. Máte další komentáře nebo návrhy (např. jak se těmito výzvami popasovat, jak by měla EU jednat, aby se tento princip uskutečnil)?

(viz odpovědi v bodě III)

30. září 2016, ČMKOS