

Evropští zaměstnanci si zaslouží více

The European Trade Union Institute (ETUI) je významná instituce zabývající se výzkumem a vzděláváním v oblastech bezprostředně souvisejících s odborovou problematikou, zejména jde o trh práce a průmyslové vztahy na evropské úrovni. Již od roku 2001 pravidelně publikuje zprávu Benchmarking Working Europe, která obsahuje nejen řadu cenných makroekonomických údajů, ale také interpretuje aktuální situaci, vývoj a tendence světa práce. V letošní zprávě klade důraz především na reflexi uplynulé dekády jako období po velké ekonomické krizi a na kritické hodnocení prvního výročí přijetí Evropského pilíře sociálních práv a uvádění jeho principů v život. To vše v kontextu čtyř velkých trendů, kterými jsou klimatická změna, digitalizace, demografická změna a globalizace.

Rozdíly mezi jednotlivými státy

Makroekonomické ukazatele se v řadě ohledů vrátily do období před ekonomickou krizí, v některých ohledech se v řadě států daří lépe. Nicméně ETUI upozorňuje, že tomu tak není ve všech ohledech, že mezi jednotlivými státy přetrvává velká řada rozdílů a že zaměstnanci ne vždy pocítí zlepšení ekonomické situace odpovídajícím způsobem. Některé rozdíly je možné vnímat až jako dramatické, ať už se jedná např. o míru nezaměstnanosti, o zaměstnávání mladých nebo o podíl populace s vysokoškolským vzděláním. V souvislosti s obecně se zlepšujícím vzděláním je dobré vnímat, že zvyšující se kvalifikaci obyvatel neodpovídá vznik a nárůst nových pracovních míst, na kterých by se tato kvalifikace dala dostatečně a relevantně uplatnit. Obecně je ETUI kritický ke schopnosti řady států a Evropy jako celku reagovat na postupující digitalizaci a další výzvy spojené s budoucností práce, nebo na její nové formy (extrémní flexibilizace, platformová práce atd.).

(Ne)rostoucí mzdy

Růst reálných mezd neodpovídal ve sledovaném období relativně příznivým ekonomickým podmínkám. V 15 státech reálné mzdy zaostávaly za produktivitou, někde i poměrně výrazně – v těchto zemích se nedostávalo zaměstnancům odpovídajícího podílu na výsledcích jejich práce. V této souvislosti se pak poněkud překvapivě jeví tvrzení Evropské komise z roku 2018, že institucionální faktory, jako jsou pokrytí kolektivními smlouvami a úroveň odborové organizovanosti, mají na růst reálných mezd malý vliv. Toto tvrzení jednak odporuje zjištění OECD ze stejného roku, jednak neladí ani s dřívějšími doporučeními Komise z doby krize. Dalším



Šárka Homfray pracuje jako právnička Odborového svazu státních orgánů a organizací

problematickým jevem je stále poměrně velký výskyt pracujících chudoby nebo její hrozby. I přes růst minimálních mezd se pouze ve dvou státech minimální mzda pohybuje nad 60% mediánové mzdy, což je hranice doporučená k zamezení tomuto vysoce nežádoucímu jevu. ETUI sice oceňuje změnu narativu, kdy mzdy už nejsou chápány pouze jako nákladová položka, a je více zdůrazňován jejich význam pro povzbuzení poptávky a posilování společenské soudržnosti, nicméně nedostatečný růst mezd a pomalou úroveň jejich konvergence vnímá jako jeden z důvodů klesající důvěry v EU.

Kolektivní vyjednávání před a po krizi

Členská základna odborů se v zásadě ve všech sledovaných státech od deva-

desátých let snižuje. Tento trend se ve všech státech neuplatňuje se stejnou intenzitou a rovněž aktuální podíl členů a členek odborů na zaměstnanecké populaci je v různých státech výrazně odlišný; všude se však hovoří o nezbytnosti nových přístupů k odborovému organizování. Stávková aktivita je spíše utlumena. Rovněž se měnilo pokrytí zaměstnanců a zaměstnankyň kolektivními smlouvami – v zásadě ve všech zemích po ekonomické krizi pokleslo a na původní hodnoty se nevrátilo. I zde však nacházíme mezi státy výrazné rozdíly. Jako nejsilnější a nejstabilnější se v tomto ohledu jeví ty země, které mají určitou tradici a funkční kolektivní vyjednávání vyššího stupně (Belgie, Finsko, Dánsko, Švédsko). Nižší míra pokrytí je ve státech, kde se kolektivní vyjednávání vede převážně na podnikové úrovni, a to buď historicky, nebo vlivem decentralizace kolektivního vyjednávání v době po krizi (Řecko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko). ETUI proto vnímá kriticky skutečnost, že Komise ve svých doporučeních jednotlivým státům v roce 2018 vůbec neuvedla doporučení k posílení kolektivního dialogu na vyšší úrovni. Obecně se v těchto doporučeních nijak výrazně nepromítly zásady Evropského pilíře sociálních práv, což ETUI hodnotí jako jeden z projevů nedostatečného úsilí Evropské komise Pilíř a jeho principy reálně uvést v život.

Problematický je i sociální dialog na evropské úrovni – ačkoli jej Komise v roce 2015 podpořila a je jako jedna ze zásad obsažen i v Pilíři, při první zatěžkávací zkoušce postupovala Komise přinejmenším rezervovaně. Rozhodla se nepředložit odpovídající návrh směrnice o informování a projednávání pro zaměstnance veřejného sektoru a jejich zástupce, jak odpovídalo výsledkům sociálního dialogu na této úrovni. European Public Service Union (EPSU) z tohoto důvodu podala žalobu k Evropskému soudnímu dvoru (ESD). Jeho rozhodnutí ukáže, nakolik jsou výsledky evropského sociálního dialogu pro Komisi závazné. Pokud ESD rozhodne nepříznivě, význam sociálního dialogu na evropské úrovni to značně oslabí bez ohledu na proklamace obsažené v Evropském pilíři sociálních práv. V této souvislosti ETUI připomíná několik nepříliš příznivých příkladů toho, jak ESD v otázkách sociálního dialogu rozhoduje.

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

přináší seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

Demokracie na pracovišti

Poslední relativně rozsáhlá část zprávy Benchmarking Working Europe je věnovaná oblasti demokracie v práci (nebo průmyslové, firemní, zaměstnanecké či ekonomické demokracie). Ačkoli je demokracie v Evropě v zásadě vnímána jako univerzální a žádoucí hodnota, s oblastí práce si ji příliš nespojujeme. Základním principem je větší rozhodovací a kontrolní pravomoc zaměstnanců, a pokud budeme o demokracii na pracovišti uvažovat, je nutné zásadně přehodnotit způsob, jakým podniky fungují. Pro zavádění a posilování zaměstnanecké demokracie existuje řada argumentů. Základním argumentem může být prosté respektování základní skutečnosti, že zaměstnanci jsou lidé, nikoli jen výrobní prostředky. Zvýšení demokratického zapojení zaměstnanců posiluje spravedlnost a soudržnost a pomáhá snižovat nerovnosti. Neopomenutelné jsou rovněž ekonomické i jiné přínosy toho, že více angažovaný zaměstnanec má vyšší zájem na fungování a prosperitě svého zaměstnavatele. Lze vysledovat vyšší produktivitu, zaměstnanost, toto zapojení má dopad na vývoj a inovace a tím i na konkurenceschopnost. Demokracii na pracovišti nelze oddělovat od demokracie v jiných oblastech života. Neexistuje ve vzduchoprázdnu, ale vychází ze širšího institucionálního, společenského a politického prostředí, je jeho součástí a dále ho ovlivňuje. Obdobně jako je tomu u proměnlivých hranic mezi soukromým a osobním životem, demokracie v práci a demokracie v občanském životě mohou být považovány za dvě strany téže mince. Tyto principy se do jisté míry promítly do osmé zásady Evropského pilíře sociálních práv, který hovoří o sociálním dialogu a vyšším zapojení zaměstnanců, omezuje se ale v zásadě pouze na již existující prvky spojené s informováním a projednáváním, případně

na obecný apel k posílení sociálního dialogu. Reálných kroků k realizaci těchto skromných cílů zatím bylo poskrovnu a není důvodné očekávat nějaké zásadní kroky ani do budoucna, zejména ne v podobě nové legislativy. Ani v aktuálně projednávaném návrhu směrnic kladoucích si za cíl mj. zjednodušení přeshraniční mobility společností v rámci členských států (Company Law Package) toho v tomto kontextu není příliš mnoho obsaženo, a to i přes návrhy a požadavky Evropské odborové konfederace (ETUC).

Ačkoli nástrojů k posílení zaměstnanecké demokracie je hodně (např. zapojení v řídicích a kontrolních orgánech, vyšší zastoupení žen v mocenských a rozhodovacích pozicích, sjednocený postoj k zapojení zaměstnanců s „nestandardními“ úvazky, čímž jsou myšleny zkrácené úvazky, agenturní zaměstnanci atd.), aplikují se v zásadě jen ty základní, tedy informování a projednávání, a to ještě s výraznými regionálními odlišnostmi.

Závěrem

ETUI ve své zprávě v podstatě konstatuje, že ačkoli se ekonomická situace během dekády po krizi dostala do poměrně dobrého stavu, evropský zaměstnanec z toho neprofituje tak, jak by si zasloužil. Kromě pomalého růstu reálných mezd a jejich pomalé konvergence jsou problematické i velké regionální rozdíly v jiných oblastech, pomalé odstraňování pracujících chudoby, nedostatek reálného a efektivního zapojení zaměstnanců do řízení firem, nedostatečná adaptace na výzvy i hrozby spojené s budoucností práce atd. Evropský pilíř sociálních práv doposud nepřinesl žádnou velkou revoluci a Komise jako klíčový aktér při jeho uvádění v život nevykazuje nijak výrazné odhodlání. Evropský zaměstnanec si zkrátka zaslouží více.