



Sociální politika EU: Lepší platy nebo ohrožení byznysu?

Aneta Zachová



Důstojné pracovní podmínky, spravedlivé mzdy a funkční systém sociálního zabezpečení napříč Evropou. Tak zní priority současné Evropské komise v oblasti sociální politiky. **Návrhy, se kterými unijní exekutiva přichází, ale mnohdy vytvářejí mezi členskými zeměmi rozpory.** Ty pramení zejména z rozdílných pravidel, standardů a mezd v jednotlivých zemích. Kupříkladu **německá mzda je až trojnásobně vyšší než česká.** Nižší mzdy jsou i v dalších postkomunistických státech, řada místních občanů proto využívá volného pohybu v EU a odjíždí pracovat do západních zemí.

Jak se však ukázalo, **západní státy mnohdy vnímají příliv pracovní síly z východu jako problematický.** Příkladem rozporu, kdy proti sobě stály staré a nové členské země, je **směrnice o vysílání pracovníků.** Ta zavádí **princip stejné odměny za stejnou práci na stejném místě** – pokud je tedy zaměstnanec české firmy vyslán na zakázku do jiné členské země, měl by pobírat stejnou odměnu jako pracovník na stejné pozici v hostitelské zemi.

Ačkoli se vysílání týká necelého procenta pracovníků v EU, členské země a unijní instituce o ní **debatovaly více než dva roky.** Zatímco Francie chtěla, aby pro vysílání pracovníků platily co nejpřísnější podmínky, **Česko žádalo pravidla volnější, aby nebyla ohrožena konkurenceschopnost českých firem na evropském trhu.** Podobná diskuse se nyní vede o platech a sociální ochraně řidičů kamionů. I pro ně totiž chystá Unie novou legislativu v rámci takzvaného **silničního balíčku.**

Vysílání pracovníků, mezinárodní doprava, ale také odliv českých pracovníků do Německa se staly tématem debaty „**Sociální politika EU: Příležitost, nebo rána české konkurenceschopnosti?**“, která se uskutečnila 13. dubna v Plzni. Cílem diskuzního setkání bylo propojit debatu o sociální politice na evropské a regionální úrovni a reflektovat vývoj z pohledu stakeholderů působících v Plzeňském kraji.

Diskuse se účastnili představitelé Plzeňského kraje, místních firem, nevládních organizací a také odborníci z akademické sféry. Úvodní slovo pronesla europoslankyně **Martina Dlabajová** (ANO, ALDE), ředitelka Regionální hospodářské komory Plzeňského kraje **Radka Trylčová**, předseda Regionální rady Českomoravské konfederace odborových svazů **Jindřich Brabec** a vedoucí odboru sociálních věcí Plzeňského kraje **Filip Zapletal.**

Výstupem z debaty se stala níže uvedená doporučení. Řadu z nich je možno považovat za příspěvek do obecné veřejné debaty o sociální politice EU v ČR.



Obecná doporučení k sociální politice EU

- **Rozdíl průměrných mezd mezi novými a staršími členskými státy by se měl postupně snižovat**, a to na základě ekonomického vývoje, nikoli vytvářením nové legislativy.

- Při tvorbě evropské legislativy by mělo být bráno v potaz, **že nižší mzdy jsou v současné době konkurenční výhodou českých firem**. Pokud budou firmy nuceny platy navyšovat, aby vyhověly případným evropským standardům, mohlo by to jejich podnikání ohrozit. Výsledek by tedy nevedl k vyšším mzdám, ale k bankrotu firem a ztrátě pracovních míst.
- Tento bod se týká zejména speciální legislativy pro dopravce, která je nyní projednávána v unijních institucích. Některé země se v rámci ní snaží prosadit, aby řidič kamionu dostával po několika dnech v zahraničí stejnou odměnu jako řidiči žijící v zemi, kterou zrovna projíždí. Počet dní, po kterých by se tato pravidla měla na řidiče vztahovat, a další detaily, jsou nyní v jednání.

- **Při tvorbě nové legislativy týkající se poskytování přeshraničních služeb by nemělo vznikat další administrativní zatížení evropských firem**. Náročná administrativa může podnikům bránit ve využívání volného pohybu služeb. Příkladem je směrnice o vysílání pracovníků. Podle ní by měli být zaměstnanci vyslaní do zahraničí odměňováni na základě toho, jak jsou odměňováni zaměstnanci na obdobných pozicích v hostitelském státě. Pro zaměstnavatele z toho vyplývá, že by měli znát způsob odměňování ve všech státech, do kterých vysílají své zaměstnance. Stejně tak by měli znát kolektivní smlouvy – i ty by se měly v případě přeshraničního vysílání pracovníků dodržovat.

- V případě další harmonizace systémů sociálního zabezpečení napříč EU by měla vzniknout **srozumitelná, jasná a vymahatelná pravidla**. Zaměstnavatelé provozující přeshraniční služby stejně jako zaměstnanci žijící v jedné zemi, avšak pracující v druhé, by měli mít jasně specifikované, ve které zemi odvádějí příspěvky na sociální zabezpečení, jaká je jejich výše a v jakých případech mají nárok na sociální dávky.

- V oblasti sociální politiky má EU pouze omezené pravomoci koordinačního charakteru. Unijní instituce by se tedy zaměřit zejména na **prosazování již platných pravidel a podporovat sociální rozměr EU zejména nelegislativními doporučeními**.

- Obzvláště by se měla řešit nelegální práce, tedy zaměstnávání osob bez smluvního závazku a bez oznámení příslušným úřadům. Podle Evropského parlamentu odpovídá tato šedá ekonomika až 18 % unijního HDP. Vznikla proto i speciální evropská platforma pro boj proti nelegální práci. Členské země by měly tuto platformu využívat a **posílit kontroly, které mohou nelegální zaměstnávání odhalovat**. Studie Evropského parlamentu upozorňují, že se problém týká zejména stavebnictví či domácích služeb, jako je například ošetřovatelství.



- Speciální pozornost si zaslouží také agenturní pracovníci z jiných evropských zemí. České firmy si tyto pracovníky najímají zejména kvůli nedostatku tuzemských pracovních sil. **Kontrolní úřady by měly dbát zejména na to, aby agentury poskytovaly pracovníkům ochranu, na kterou mají ze zákona nárok.** I na agenturní pracovníky se totiž vztahuje směrnice o vysílání pracovníků.
- Snahy o ochranná opatření, jako jsou například **zákony o povinné minimální mzdě i pro zahraniční pracovníky**, které zavedlo Německo, Francie či Rakousko, by měly být posuzovány jako omezování vnitřního evropského trhu. Podobné praktiky by neměly být v Unii tolerovány.
- **Čerpání z evropských fondů potřebuje zjednodušení.** Finance by měly směřovat tam, kde jsou skutečně potřeba. V případě ČR například není nutné investovat do navyšování zaměstnanosti, ale spíše do výzkumu a vývoje či do vzdělávání. S jejich pokrokem by mohly narůstat i mzdy.

Doporučení pro aktéry v Plzeňském kraji

- Aby podnikatelé z Plzeňského kraje zamezili odlivu pracovní síly, mohli by se **inspirovat právě německými firmami, do kterých Češi odcházejí pracovat.** Motivují je nejen vysoké mzdy, ale také další výhody, jako jsou flexibilnější pracovní úvazky pro rodiče nebo firemní školky. Německé firmy se také ve svých regionech podílejí na vzdělávání.
- Podobně by k tomu měl přistoupit Plzeňský kraj a převzít od svých německých kolegů osvědčené postupy. Kraj by se měl pokusit **zajistit svým občanům srovnatelné výhody**, které nabízí Německo, třeba i s využitím evropských fondů. Příkladem mohou být vzdělávací projekty iniciované podnikatelskou sférou.
- **Byznys by měl aktivně argumentovat proti nárůstu administrativní zátěže**, která jim v důsledku nové evropské legislativy hrozí. Na již odsouhlasená pravidla, jaká přináší například revidovaná směrnice o vysílání pracovníků, by se měly podniky připravit včas a důkladně.
- V případě, že je to možné, firmy by **měly navyšovat mzdy svým zaměstnancům a poskytovat jim i další nefinanční benefity.** Nemělo by to však jít na úkor celkového prospěchu firmy.
- Pokud se firmy rozhodnou využívat agenturní zaměstnance, měly by **jednat pouze s ověřenými agenturami, které dodržují platnou legislativu** a nevystavují agenturní zaměstnance nedůstojnému zacházení.



Doporučení pro českou vládu

- Vláda by měla aktivně podporovat navyšování mezd, ideálně **investicemi do výzkumu, technologií a vzdělávání**. Také by se měla zasazovat o zvyšování standardů sociální ochrany a umožnit lepší sladění rodinného a pracovního života, podobně jako je tomu v Německu. Žádný z těchto kroků by však neměl narušovat podnikání, je nutné najít vyváženost. Podobnou pozici by měla obhajovat také na evropské úrovni.

- Čerpání z evropských fondů by mělo být z české strany zjednodušeno. **Unijní finance lze využít na vzdělávání, podporu nových technologií či sladování rodinného a pracovního života** – jako například vytváření bezplatných dětských skupin, kam mohou pracovníci firem umisťovat své děti.

- **Agenturní zaměstnanci by měli mít zajištěné důstojné podmínky pro život a případnou právní asistenci.**

- Česko by mělo podporovat pracovní mobilitu napříč EU a **redukovat administrativní zátěž**, která vzniká v souvislosti s přeshraničním poskytováním služeb či prací v zahraničí.



Asociace pro mezinárodní otázky (AMO)

AMO je nevládní nezisková organizace založená v roce 1997 za účelem výzkumu a vzdělávání v oblasti mezinárodních vztahů. Tento přední český zahraničně politický think-tank není spjat s žádnou politickou stranou ani ideologií. Svou činností podporuje aktivní přístup k zahraniční politice, poskytuje nestrannou analýzu mezinárodního dění a otevírá prostor k fundované diskusi.



+420 224 813 460



www.amo.cz



info@amo.cz



Žitná 608/27, 110 00 Praha 1



www.facebook.com/AMO.cz



www.twitter.com/amo_cz



www.linkedin.com/company/amocz



www.youtube.com/AMOCz

Aneta Zachová

Aneta Zachová je redaktorkou zpravodajského portálu EURACTIV.cz.



zachova@euractiv.cz



[@AnetaZachova](https://twitter.com/AnetaZachova)

Policy paper byl vydán v rámci projektu Bridging the gap between the regions and European Parliament realizovaného za podpory Evropského parlamentu. Partnerem projektu je zpravodajský portál EURACTIV.cz.