



NÁZEV AKCE	Stanovisko ke sdělení EK KOM (2020) 14 ze dne 14. 1. 2020 Sociálně silná Evropa pro spravedlivou transformaci a konzultačnímu dokumentu C(2020) 83 pro zahájení konzultací se sociálními partnery podle článku 154 TFEU o možných akcích, jak se vyrovnat s výzvou spravedlivé minimální mzdy.
DATUM ZVEŘEJNĚNÍ	20. 01. 2020
KONTAKTNÍ OSOBA	Vladimíra Drbalová
TELEFON	225 279 601
E-MAIL	vdrbalova@spcr.cz

Politický kontext:

Dne 26. 4. 2017 představila Komise **Evropský pilíř sociálních práv (EPSP)**, který má sloužit státům jako kompas ke sblížení pracovních a životních podmínek jejich občanů. Ambice v sociální oblasti, které představila nová předsedkyně Evropské komise ve svých politických vodítkách, se nyní zhmotnily v balíčku o budoucí silné sociální Evropě.

Obecné připomínky:

- Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) vnímá pozitivně, že Komise v úvodu dokumentu uznává, že **Evropa má nejvyšší životní standardy, nejlepší pracovní podmínky a nejefektivnější sociální ochranu na světě.** Klimatické změny a degradace životního prostředí si vyžádají adaptaci evropské ekonomiky a průmyslu na nové podmínky. Růstovou strategií by měla být **Zelená dohoda pro Evropu** s ambicí učinit Evropu prvním klimaticky neutrálním kontinentem do roku 2050 a být nástrojem vzniku nových podniků, pracovních míst a mnohonásobných investic. Měla by však zajistit, aby Evropa zůstala sociálně spravedlivá. Svaz zdůrazňuje, že strategie musí současně **zachovat dlouhodobou konkurenceschopnost evropského průmyslu a respektovat technologickou neutralitu při přechodu na ekonomiku s nulovými čistými emisemi skleníkových plynů.**
- Svaz vítá **pozitivní postoj Komise k potenciálu digitální ekonomiky** vytvářet pracovní místa. V celosvětovém měřítku přinese digitální ekonomika do pěti let 60 milionů nových pracovních míst. Nové technologie budou generovat nová pracovní místa a umožní vnik nových flexibilních forem práce.
- Svaz podporuje snahu Komise zvyšovat a rozvíjet dovednosti. **Odborné vzdělávání a příprava včetně učňovského školství pomůže zvýšit zaměstnanost** mladých lidí i dospělých a **zajistit potřeby podniků.**
- V současné době je v EU na trhu práce rekordní počet lidí – 241 milionů. Všichni by měli mít příležitost adaptovat se celoživotně na změny trhu práce. Komise chystá řadu nástrojů na podporu adaptability a mobility – např. **Evropský prostor vzdělávání, ERASMUS +, Program pro digitální agendu,** investiční plán pro udržitelnou Evropu. Komise vidí jako jádro transformace sociální Evropy novou průmyslovou strategií a specifickou strategií pro SMEs.
- Komise se věnuje **novým formám práce,** uznává, že **významně přispějí k růstu, tvorbě pracovních míst a rozvoji inovativních služeb.** Přinesou flexibilitu a příležitosti pro podniky, pracovníky, OSVČ a spotřebitele. Současně v nich vidí i zdroj nových nejistých forem práce.
- **Svaz bude více obezřetný, pokud jde o návrhy Komise v oblasti systémů sociální ochrany.**

Cestovní mapa pro implementaci Evropského pilíře sociálních práv

Komise představila plánované iniciativy, které k naplňování zásad pilíře EU povedou. Pilíř představuje 20 principů, které by měly být implementovány v rámci posílení sociální konvergence v Unii. **Svaz nevidí cestu implementace v nových legislativních aktivitách**, ale spíše i prosazování stávajících pravidel, zlepšování osvědčených nástrojů, **využívání potenciálu sociálního dialogu a podpory sociálních partnerů**.

- Spravedlivé minimální mzdy pro pracovníky v EU
- Evropská strategie pro rovnost žen a mužů a závazná opatření týkající se transparentnosti odměňování
- **Aktualizace Agendy dovedností pro Evropu**
- Aktualizace záruk pro mladé lidi
- **Summit o práci prostřednictvím platforem**
- Zelená kniha o stárnutí
- Strategie pro osoby se zdravotním postižením
- Demografická zpráva
- **Evropský systém zajištění podpory v nezaměstnanosti**

Spravedlivé minimální mzdy pro pracovníky v EU

Jeden z 20 principů EPSP (6) deklaruje právo každého pracovníka na spravedlivou mzdu, která mu zajistí důstojný životní standard „ *Minimální mzda by pak měla být zaručena takovým způsobem, aby uspokojila potřeby pracovníka a jeho rodiny v souladu s národními ekonomickými a sociálními podmínkami.*“

Druhou součástí balíčku je proto dokument otvírající **Konzultaci se sociálními partnery o možných akcích, jak se vyrovnat s výzvou zajistit pracovníkům v EU spravedlivou minimální mzdu**.

Svaz zejména vítá, že:

- **Komise ustoupila ze svých ambicí, pokud jde o minimální mzdu v EU** a zahájila konzultace se sociálními partnery podle článku 154 Smlouvy.
- **Komise deklaruje respekt k národním kompetencím, autonomii sociálních partnerů a kolektivnímu vyjednávání.**
- **Cílem konzultace není harmonizovat úroveň minimální mzdy napříč EU nebo zavádět jednotný mechanismu pro její zavádění.**
- Komise chce využít obnovený politický impuls, a přidanou hodnotou akcí na úrovni EU by měla být **podpora úsilí na národních úrovních a vzestupná konvergence.**
- Akce z úrovně EU by měly směřovat na **nastavení adekvátní mzdy v souladu s národními ekonomickými a sociálními podmínkami a podporu zapojení sociálních partnerů, kteří „znají nejlépe podmínky ve svém regionu a odvětví“.**
- Komise nebude tlačit na vytváření statutární minimální mzdy, ale bude-li vytvářena, měla by být postavena na jasných a stabilních pravidlech.
- Svaz se prostřednictvím střešní evropské organizace BusinessEurope zapojí do konzultačního procesu. **V České republice pobírá minimální mzdu cca 150 000 zaměstnanců, tj. 4 % pracovníků.** Jedná se však o minimální hranici ceny práce, od níž se odvíjejí další tzv. zaručené složky mzdy. Pokud by tato nejnižší úroveň mzdy měla odpovídat původně zvažovaným 60 % průměrné mzdy, bylo by to pro firmy neúnosné.
- **Mzdový vývoj se musí odvíjet od produktivity práce.** Nízká produktivita práce je problémem v EU, jak zdůrazňuje poslední Roční zpráva o udržitelném růstu. Nízkou produktivitu práce v ČR kritizuje Komise ve svých pravidelných národních zprávách.