

Evropský odborový institut (ETUI) zveřejnil svou každoroční zprávu o stavu evropského pracovního trhu zvanou Benchmarking Working Europe. Letošní publikace nemohla být pochopitelně nepoznamenána bezprezentními událostmi loňského roku, tedy pandemií onemocnění covid-19, která překvapila svým průběhem v podstatě celý svět. Jednotlivé evropské státy sice na pandemii reagovaly odlišně, nicméně její dopady jsou si všude vesměs velmi podobné. A to platí i pro dopady na pracovní trh.

Zpráva se na Evropu v době pandemie dívá z několika perspektiv. Jednak z pohledu ekonomické situace a vývoje, jednak konkrétněji z pohledu situace na pracovním trhu. Podrobněji se zabývá i několika dalšími klíčovými souvislostmi problematiky – přechodem k bezuhlíkové ekonomice, bezpečnosti a ochranou zdraví při práci, sociálním dialogem a výší mezd. Kromě analýzy zpráva obsahuje také několik velmi zajímavých scénářů možného budoucího vývoje.

Krise nového typu

Pandemie zasáhla Evropu nebyvalým způsobem, navíc doba, kdy by bylo možné skládat závěrečné účty, je ještě daleko. I po odeznění pandemie se budeme dlouho potýkat s jejími důsledky včetně ekonomické krize. Tato situace je podle ETUI asi nejsilnějším zátěžovým testem pro Evropskou unii, představuje ale i možnost poučit se z předchozích chyb. Evropská odborová konfederace (a nejen ona) již dříve varovala před tím, aby se krize stala záminkou ke dvěma škodlivým politikám

Covid-19 a dopady na svět práce



Šárka Homfray je právničkou Odborového svazu státních orgánů a organizací a členkou Výboru ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů

oblíbeným v předchozích krizích, tedy k deregulaci a fiskálním restrikcím. Dosud přijatá opatření, jako například řada masivních programů na podporu zasažených odvětví, však prolomila tabu hospodářské politiky za posledních 40 let. Namísto volání po úsporách se naopak diskutuje zejména podfinancovanost veřejného zdravotnictví. Zatím se tedy jeví, že na úrovni EU se reakce na současnou situaci od kritizovaných „tradičních“ přístupů odklání, ale finální strategie zejména k řešení následků situace zatím ještě známy nejsou. ETUI se však domnívá, že jde o jedinečnou příležitost k redefinici celé řady ekonomických politik, například unijních fiskálních pravidel nebo přístupu k veřejnému zadávání.

Slabá místa pracovního trhu

Evropský pracovní trh před pandemií vypadal podobně, jako to známe u nás. Období bylo ekonomicky příznivé a čísla nezaměstnanosti historicky nízká. Přesto je zjevné, že některá slabá místa nebyla dostatečně vyřešena, a právě na nich se současná situace může projevit nejintenzivněji. Jde

například o vysokou míru chudoby a sociálního vyloučení nebo jejich rizika, genderové nerovnosti a nedostatek pracovních míst nabízejících důstojnou práci. Podle ETUI jsou mimo jiné stále ohroženi mladí zaměstnanci, kteří nemají dostatek příležitostí ke stabilnímu zaměstnání za důstojnou mzdu. Vzrůstá podíl prekarizovaných zaměstnání. Platformová ekonomika, na kterou je kladeno do budoucna mnoho očekávání, takovou práci neposkytuje. Naopak se stále více ukazuje, že jde o oblast fragmentarizovaných prací, či dokonce jednotlivých úkonů, kterými není možné se uživit. Nicméně jen postupné změny proti předchozím letům nebudou dostačující. Pandemie připravila evropský pracovní trh již v polovině roku 2020 zhruba o 5 milionů pracovních míst a zdaleka nejde o číslo konečné – bez adekvátních kroků to budou ti nejslabší, koho situace nejvíce poškodí. V odpovědi na pandemii, která pro evropský pracovní trh představuje šok bezprecedentních proporcí, je potřeba přijmout skutečně silná ekonomická a politická opatření.

Bez uhlíku

Klimatická krize a přechod na zelenou ekonomiku se před covidovou krizí dostaly konečně mezi unijní priority, výsledkem bylo představení European Green Deal v prosinci roku 2019. Nicméně jsme ještě daleko od žádoucího stavu, zejména co se týče emisí ze spotřeby, především té průmyslové. I když obnovitelné zdroje energie začínají být výhodnější než fosilní paliva, například v silniční dopravě se to stále neprojevuje dostatečně. Klimatická krize musí být řešena se stejnou naléhavostí, která formovala evropskou reakci na pandemii, a dekarbonizace navíc musí jít ruku v ruce s citlivými a adekvátními sociálními opatřeními. ETUI zmiňuje zdánlivě kontradiktorní úlohu odborů při přechodu na zelenou ekonomiku. Odbory zde totiž mají dvojí úlohu – jednak samy (zejména na úrovni konfederací) mohou být a jsou agenty změn a často přicházejí s požadavky na dekarbonizaci a další změny. Dále plní svou úlohu zástupců zaměstnanců, a to těch, kteří jsou změnami zasaženi, typicky v utlumovaném uhlíkovém průmyslu. Zde je nutně klást důraz na to, aby přechod na zelenou ekonomiku byl spravedlivý, tzn. kromě ekonomické stránky musí proces zahrnovat i podstatnou sociální stránku. Jaký osud čeká zaměstnance a zaměstnankyně, jejichž pracovní místa zanikají, záleží na tom, jaká opatření příslušné vlády navrhnou a přijmou. Zde tedy není možné považovat odbory za překážku nezbytných změn, ale je důležité apelovat na rozhodující aktéry, aby dotčené osoby nenechaly napospas jejich osudu.

Zátěžový test BOZP

Pandemie nemoci covid-19 odhalila celou řadu slabých míst co se týče bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nedostatečná regulace, mezery v ochraně zaměstnanců a chybějící data poukazují na to, že dosavadní unijní přístup k legislativě v této oblasti byl příliš úzký. Důležitým rizikem pro BOZP je nedostatek zaměstnanců a zaměstnankyň. Zde opět vystupuje do popředí zdravotnictví jako odvětví s chronickou podzaměstnaností. Nově nastupující ekonomika platformem a fragmentarizované práce je velkým rizikem na úseku BOZP sama o sobě a v budoucnu není dobré tento problém ignorovat. Socioekonomické dopady rovněž hrají roli v této oblasti a úroveň BOZP u níž

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací přináší seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

kopřijmových zaměstnání nemusí být na dostatečné úrovni. Pandemie mimo jiné prokázala, že principy BOZP musí být integrální součástí práce a pracovišť, nikoli něčím navíc. Pokud mají být opatření funkční a férová, musí být posílena pozice zaměstnanců při jejich tvorbě a zavádění.

Sociální dialog a růst mezd

Potřeba intenzivnějšího zapojení zaměstnanců a posílení sociálního dialogu se pochopitelně netýká jen oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ačkoli si všechny strany sociálního dialogu uvědomovaly výjimečnost situace, z výzkumu Eurofoundu vyplývá, že v řadě států se sociální partneři domnívají, že je vlády mohly a měly do rozhodovacího procesu zahrnout mnohem intenzivněji. Nastávající období si u řady zaměstnavatelů vyžádá reorganizaci a restrukturalizaci a vyšší zapojení zaměstnanců do těchto procesů je nejen spravedlivé, ale má i své přínosy. Z úst unijních představitelů zazněly výroky o tom, že sociální dialog musí pomoci najít cestu ven z krize. Tato prohlášení by měla být doplněna i efektivní podporou sociálního dialogu, legislativní i institucionální. Problematika posílení (či oslabení) sociálního dialogu neoddelitelně souvisí s otázkou výše mezd. Výjednávání o mzdách a jejich růstu napříč Evropou nástup pandemie zcela zastavil. Zde je opět na místě připomenout varování před politickými opatřeními v době minulých ekonomických krizí, které ji nejen prohloubily, ale měly zejména dramatické a nevratné společenské dopady. Návrh evropské směrnice o minimální mzdě z října 2020 mohl sice být čten jako náznak toho, že minimální mzda a vyjednávání o ní nejsou již nadále překážkou trhu, ale naopak součástí unijní strategie obnovy. Nicméně k tomu, aby tato úprava měla smysl a byl využit celý

potenciál takového institutu, muselo by její znění být mnohem radikálnější. ETUI zde zejména připomíná skutečnost, že pokud bude minimální mzda vztahována pouze k průměrné národní mzdě daného členského státu, nemusí to být nezbytně zárukou, že nepůjde o mzdu chudinskou. Jako minimální předpoklad ETUI navrhuje dvojí práh – minimální mzda by měla dosahovat minimálně 60 % mzdy mediánové a 50 % mzdy průměrné.

Kudy dál

Jak bylo zmíněno, zpráva Benchmarking Working Europe 2020 není jen analýzou současné situace, ale představuje i možné scénáře budoucnosti. Není jednoduché odhadnout, kudy Evropa z této krize půjde. Změny, kterým čelíme a budeme čelit, mohou přinést více solidarity a soudržnosti, ale i odcizení a konflikty. Nová podoba spotřeby a jiné využití technologií také mohou společnost vést různými cestami. Podpůrná opatření a balíčky pobídek budou mít pochopitelně také v tuto chvíli neodhadnutelný vliv. Pandemie vynesla na světlo řadu existujících společenských nerovností. Ukázalo se, kdo jsou klíčoví zaměstnanci, a že to nejsou ti nejlépe placení. Zejména v jarní vlně tyto zaměstnance a zaměstnankyně zahrnuje vlna spontánního vděku a stojíme před otázkou, jak tento vděk proměnit v solidní garanci, že v klíčových oborech bude důstojně zaměstnáno dostatečné množství lidí. Pandemie také otrásla některými základními principy evropské integrace – volným pohybem, jednotným trhem a koordinací hospodářské politiky. Jde o krátké zastavení, nebo o trvalejší změny? Jaká bude Evropa v roce 2040? Rozdělená, stagnující, skeptická? Nebo využijeme současné krize k redefinici smyslu evropské integrace a v zájmu společné budoucnosti?