

nazvaná „Hospodářství, které pracuje ve prospěch lidí“. Hned druhý odstavec jejího podrobnějšího popisu zní: „*Jsem pyšná na evropské sociálně tržní hospodářství. Právě to umožňuje našim ekonomikám růst - a vytlačuje chudobu a nerovnost. Zajišťuje, aby na prvním místě stály sociální spravedlnost a sociální zabezpečení.*“

A o dva odstavce dále: „Náš cíl, kterým je klimaticky neutrální a zdravá planeta, musí být postaven na silném a odolném sociálně tržním hospodářství. To, co chceme do tohoto přechodu vložit, musíme nejprve získat.“ Zde ožívá mantra mainstreamových ekonomů: abychom měli prostředky na sociální politiku, musíme si na ni nejprve vydělat. Nemohu než smutně konstatovat, že oba citované odstavce si zásadním způsobem odporují. Stojí sociální spravedlnost a sociální zabezpečení na prvním místě, nebo si, tak jak se tradičně uplatňují pravidla jednotného trhu Evropskou komisí, Evropskou centrální bankou a Evropským soudním dvorem, na ně budeme muset nejprve vydělat?

Novinkou v programu paní předsedkyně je ustavení nového fondu pro spravedlivou transformaci. Není jasné, o jako transformaci se má jednat. Ať tak či onak, vtírá se pochybnost, může-li být nějaká operace spravedlivá - a zda má smysl podporovat ji a nikoli to, co případně nakonec způsobí...

Paní předsedkyně hodlá kromě mnoha jiných programových dokumentů předložit také akční plán pro plné provádění evropského pilíře sociálních práv. Ti z nás, kteří mají zkušenost s tím, jak před lety v praxi dopadlo naplňování Lisabonské strategie prostřednictvím otevřené metody koordinace, asi už předem tuší, jaké budou výsledky takového na národní úrovni nezávazného a nevytíratelného dokumentu.

Je zřejmé, že absence kapacit strategického vládnutí, které by bylo schopno identifikovat existující a možná budoucí inhereční vnitřní pnutí a vnější ohrožení evropského svazku, potrvá i nadále. Uplatňují se technokraté, scházejí státníci. To, obávám se, evropský lid neuspokojí. Bez institucionální reformy, která by občanům Evropské

unie nabídla ne slova, nýbrž přímé důkazy o tom, že je sociálně vlídná a spravedlivá, se bude proces evropského sjednocování, který tak úspěšně začal ve druhé polovině minulého století, rozměňovat a dále erodovat. Jsem stále přesvědčen, že posilování procesu evropské integrace představuje jedinou šanci pro zajištění dobré budoucnosti pro Českou republiku. Proto mne obsah tohoto dokumentu nejen zaskočil, ale hlavně docela vážně znepokojil.

Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc. MSc. (potucek@fsv.cuni.cz) pracuje na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy, CESES FSV UK (Center for Social and Economic Strategies), Smetanovo nábř. 5, 110 01. Zabývá se zkoumáním, koncipováním a výukou veřejné a sociální politiky se zaměřením na regulační funkce trhu, státu a občanského sektoru, na problémy vládnutí a na reformu veřejné správy a veřejných služeb (včetně důchodové reformy). Na tato i jiná témata vydal řadu publikací (viz <http://www.martinpotucek.com>).

Nová sociální agenda pro Evropu z perspektivy zaměstnavatelů

Vladimíra Drbalová

Zaměstnavatelé volají po změně kursu sociální politiky EU tak, aby zaručila, že sociální dimenze EU se bude vyvíjet v synergii s rostoucím hospodářským růstem a konkurenceschopností a plně využije potenciál budoucí práce. Evropský pilíř sociálních práv musí plnit úlohu kompasu sociální konvergence, a ne záminky pro další regulace. Závazná opatření v oblasti rovnosti žen a mužů nesmí podniky svazovat. Je třeba podpořit zejména nástroje reagující na změny související s digitální transformací, zejména v oblasti dovedností a vzdělávání.

Nová předsedkyně Evropské komise Ursula von der Leyenová vstoupila na evropskou scénu s vlastní ambiciózní agendou. V mnohém překračuje stín Junckerovy komise a jde v navrhovaných regulacích ještě dále. Plány Evropské komise a snahy o posílení úlohy Evropského parlamentu dávají tušit, že to byznys v Evropě nebude mít jednoduché.

Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) není jen zástupcem byznysu v České republice, ale plní i svoji zaměstnavatelskou úlohu a je respektovaným sociálním partnerem. Je také aktivní součástí evropských zaměstnavatelských struktur a Evropského sociálního dialogu. Směrování budoucí sociální agendy Evropy a omezování jejích potenciálních dopadů na podniky je proto v jeho bezprostředním zájmu.

Otevřeně řečeno zaměstnavatelé viděli v obměně unijních institucí příležitost ke změně kursu budoucí sociální politiky EU tak aby zaručila, že sociální dimenze EU se bude vyvíjet v synergii s rostoucím hospodářským růstem a konkurenceschopností a plně využije potenciál budoucí práce.

Hodnoty a prosperitu budou i nadále vytvářet především podniky. Podnikatelské prostředí, které umožní podnikům vytvářet dobrá pracovní místa a být globálně konkurenceschopnými, je proto absolutní nutností pro udržení evropského způsobu života, vytvoření nových příležitostí pro pracovníky a občany k naplnění jejich potenciálu, i pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení.

Evropa v sociální oblasti nezačíná od nuly a může se směle chlubit silnou sociální dimenzí. Hospodářská a sociální situace v Evropě se za poslední roky zlepšila. Mezi roky 2013–2017 bylo vytvořeno 12 milionů pracovních míst a úrovně zaměstnanosti v EU jsou na 73 % (2018). Členské státy EU investovaly nesrovnatelně více do systémů sociální ochrany v porovnání s jinými částmi světa: 28 % HDP se v EU vydalo na sociální ochranu (něco nad 20 % v Japonsku, něco pod 20 % v Austrálii a Kanadě). V EU jsou velmi dobře vyvinuté ochranné sociální sítě: 80% pracovníků má v EU přístup k dávkám v nezaměstnanosti a jen 30 % ve zbytku světa.

Program nové Komise nicméně avizuje další posílení sociální dimenze. Při pohle-

du na některé konkrétní návrhy agendy se zaměstnavatelé obávají, že se změna kursu konat nebude:

Von der Leyenová hodně sází především na Evropský pilíř sociálních práv jako nástroj k zajištění souladu sociálních otázek a otázek trhu a hodlá předložit akční plán pro jeho plné provádění. Evropský pilíř sociálních práv byl přijat v rámci Sociálního summitu ve Švédsku v roce 2017 jako nezávazná deklarace, jako kompas sociální konvergence a vodítko k implementaci stávajících práv ve třech definovaných oblastech. Na základě již přijatých regulací zastřešených tímto pilířem (snižování pracovního a soukromého života, transparentní a předvídatelné pracovní podmínky) se však zaměstnavatelé právem domnívají, že dochází k zásadní dezinterpretaci a zneužívání tohoto nástroje k dalším legislativním návrhům a stále častějšímu prolamování subsidiarity. S tím souvisí i otevření diskuse o rozhodování kvalifikovanou většinou v sociální oblasti, v čemž spatřují zaměstnavatelé zásah do suverenity členských států a autonomie sociálních partnerů.

Připravovaná strategie pro rovnost pohlaví naváže na Akční plán pro boj proti nerovnému odměňování mužů a žen z roku 2018, který je sám o sobě vyvážený a komplexní. Komise se bohužel jednostranně zaměřuje na transparentnost odměňování a připravuje závazná opatření, která budou jen další zátěží pro podniky.

Komise se přes veškeré argumenty podnikatelské sféry opět vrací k pro ni jedinému nástroji prolomení tzv. skleněného stropu – stanovení kvót pro gendrovou vyváženost v řídicích a dozorčích orgánech společností. Zaměstnavatelé to od počátku vnímají jako zásah do podnikových práv neslučitelný s praxí. Pozornost

Komise by se měla zaměřit na vzdělávání, segregaci pracovního trhu a na odstraňování stávajících stereotypů.

Naproti tomu zaměstnavatelé mohou podpořit navrhovaná opatření reagující na rychlé změny související s digitální transformací, na opatření se zaměřením na dovednosti a vzdělávání. Plná podpora patří i zlepšení dostupnosti a kvality systémů předškolního vzdělávání.

Svaz průmyslu a průmyslu ČR bude i nadále hájit zájmy svých podniků. Podniky čelí stále se zvyšujícím výzvám – silné globální konkurenceschopnosti, komplexním hodnotovým a dodavatelským řetězcům, závodům v získávání talentů a zvyšující se diverzitě pracovních

trhů. Jen v případě, že budou podniky globálně konkurenceschopné, budou schopny vytvořit kvalitní a udržitelná pracovní místa a udržitelný růst a bohatství. Práce zůstává tou největší ochranou před chudobou a sociálním vyloučením.

Ing. Vladimíra Drbalová (vdrbalova @spcr.cz) je poradkyně prezidenta a generální ředitelky SP ČR pro EU a mezinárodní organizace, členkou Řídící rady Eurofondu a Výboru pro Evropský sociální dialog. Je rovněž vice-předsedkyní zaměstnavatelské skupiny v rámci Evropského hospodářského a sociálního výboru.

Vývoj zaměstnanosti starších osob ve vybraných zemích EU

Petr Wija

Zvyšování zaměstnanosti starších osob a prodloužení pracovního života je jednou z prioritních politických strategií v kontextu demografických změn. Významnou roli v nich hraje jak nastavení důchodové politiky, tak jejich synergie s politikou zaměstnanosti a nastavením souběhu pobírání starobního důchodu a ekonomické činnosti. Autor vychází z předpokladu, že rozdíly v míře zaměstnanosti ve vyšších věkových kategoriích ve srovnávaných zemích jsou významně determinovány jak kulturními faktory, tak nastavením důchodového systému, zejména důchodového věku. Analýza ukazuje, že zaměstnanost starších osob je vyšší tam, kde existují menší rozdíly v participaci žen a mužů na trhu práce a stejný důchodový věk pro ženy a muže. Na základě analyzovaných dat lze vyslovit hypotézu, že Česká republika v míře zaměstnanosti starších osob konverguje k zemím s vyšší zaměstnaností a její zaměstnanost snižují výrazné rozdíly v participaci žen a mužů na trhu práce, které jsou dány nastavením sociálního a důchodového systému i kulturními rozdíly mezi srovnávanými zeměmi.

Úvod

Zvýšení zaměstnanosti rostoucího počtu starších osob je jedním z klíčových opatření nejen z hlediska stability a udržitelnosti průběžného důchodového systému, ale i zvýšení celkové zaměstnanosti a kompenzace nedostatku pracovníků v nízké i vysoce kvalifikovaných profesích a oborech. Tento článek prezentuje vybrané charakteristiky ekonomické aktivity starších osob ve věku 55 a více let v Česku, Německu, Rakousku, Finsku, Švédsku a Francii. Jedná se tedy jak

o sousední relativně kulturně blízké země, tak v případě skandinávských zemí o státy, které v rámci EU obsazují přední místo v ukazatelích zaměstnanosti starších osob. Článek vznikl v rámci analýzy participace seniorů na veřejném životě, vzdělávání a ekonomické aktivitě zpracované pro Ministerstvo práce a sociálních věcí¹.

Míra zaměstnanosti starších osob

Jak ukazují dostupné údaje o míře zaměstnanosti ve věku 55–64 let („starší pracovníci“), nejvyšší míra zaměstnanosti

starších osob ve srovnávaných zemích byla v roce 2017 ve Švédsku (76,4 %), za kterým následuje Německo (70,1 %), Finsko, Česká republika (62,5 % resp. 62,1 %) a Rakousko (51,3 %). Mezi Rakouskem a Německem je v míře zaměstnanosti ve věku 55–64 let rozdíl téměř 20 procentních bodů (viz tabulka 1). Rozdíl je dán zejména odlišným nastavením důchodového věku mužů a žen. Zatímco v Rakousku důchodový věk činí 65 let pro muže a 60 let pro ženy, v Německu je důchodový věk pro obě pohlaví shodný, a to 65 let a 7 měsíců.

Největší rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen ve věku 55–64 let („gender employment gap“) byl v Česku a Rakousku. Zatímco v ČR je tento rozdíl necelých 19 procentních bodů (dále též p. b.) a v Rakousku 17 p. b., ve Švédsku činí 4 p. b. a v případě Finska je zaměstnanost žen ve věku 55–64 let dokonce o necelé 2 p. b. vyšší než u mužů. V případě Francie je jak nízká zaměstnanost v této věkové kategorii, tak malý rozdíl mezi muži a ženami (viz tabulka 1).

Pro Švédsko je charakteristická vysoká zaměstnanost žen ve věku 55–64 let, která je o 32 p. b. vyšší než v Rakousku, o 25 p. b.

Tabulka 1: Zaměstnanost ve věku 55–64 let* ve srovnávaných zemích podle pohlaví v roce 2017 (%)

Země	Celkem	Muži	Ženy	Rozdíl muži–ženy
Česko	62,1	71,7	53,0	18,7
Německo	70,1	75,0	65,4	9,6
Francie	51,3	52,7	49,9	2,8
Rakousko	51,3	60,1	42,8	17,3
Finsko	62,5	61,7	63,4	-1,7
Švédsko	76,4	78,4	74,4	4,0

Zdroj dat: Eurostat (2019); vlastní zpracování

*Pozn.: Podíl zaměstnaných ve věku 55–64 let z celkového počtu obyvatel v témže věku