



Sociální smlouva pro Evropu



EVROPSKÁ ODBOROVÁ KONFEDERACE



M

y, vedoucí představitelé odborů Evropy, členové Evropské odborové konfederace, přicházíme s návrhem sociální smlouvy pro Evropu.

Pozorujeme zvětšující se nerovnosti, rostoucí chudobu a vyloučení, stoupající nezaměstnanost, nejistou práci, která postihuje zejména mladé lidi, a stále větší rozčarování z evropského projektu.

Jsme svědky znepokojivého nárůstu nacionalismu, rasismu a xenofobie. Tento trend, zhoršovaný soutěžením o co nejnižší mzdy, by mohl vést k odmítání evropského projektu, který EOK vždy podporovala.

Vidíme, že poválečné ekonomické a sociální uspořádání, které vedlo k vytvoření Evropské unie a evropského sociálního modelu, je ohroženo. Tento jedinečný sociální model přinesl občanům a pracujícím značný přínos a umožnil nám překonat krizi a dosáhnout prosperity.

Prohlašujeme, že základní práva musí mít přednost před ekonomickými svobodami. To je v duchu Charty základních práv, která je začleněna do Lisabonské smlouvy. To by mělo být zdůrazněno v Protokolu o sociálním pokroku, který by byl připojen ke Smlouvám.

Věříme, že měnová unie musí sloužit procesu evropské integrace založenému na zásadách míru, demokracie a solidarity i na hospodářské, sociální a územní soudržnosti. To je cesta k zajištění budoucnosti občanů v globalizovaném světě.

Připomínáme, že cílem EU je ekonomický a sociální pokrok. Dosažení cílů strategie EU 2020 vyžaduje sociálně stabilní společnosti, udržitelný hospodářský růst a finanční instituce sloužící reálné ekonomice.

Věříme, že právě prostřednictvím sociálního dialogu budeme schopni hledat spravedlivá a účinná řešení hluboké krize, které EU čelí. Ale bohužel vidíme, že demokracie na pracovišti a sociální dialog jsou často přehlíženy, podkopávány a útočí se na ně.

Vyzýváme EU, aby se soustředila na politiky zlepšující životní a pracovní podmínky, na kvalitní pracovní místa, spravedlivé mzdy, rovné zacházení, efektivní sociální dialog, odborová a další lidská práva, kvalitní veřejné služby, sociální ochranu - včetně spravedlivých a udržitelných důchodů a zdravotnictví - a průmyslovou politiku dávající přednost spravedlivému přechodu k modelu udržitelného rozvoje. Taková politika by přispěla k budování důvěry občanů v jejich společnou budoucnost.

Odmítáme všechny politiky vedoucí ke konkurenci směrem dolů, ať v oblasti práv v práci, mezd, pracovní doby, sociálního zabezpečení, daní či životního prostředí.

Podporujeme koordinované hospodářské politiky i cíl zdravých veřejných financí, ale odsuzujeme taková opatření hospodářského řízení, která podkopávají to, čeho bylo v sociální oblasti dosaženo v posledních desetiletích, dusí udržitelný růst, ekonomické oživení a zaměstnanost a rozbíjejí veřejné služby. Proto jsme proti Smlouvě o stabilitě, koordinaci a řízení v hospodářské a měnové unii.

Jsme také znepokojeni metodou použitou při vypracování této smlouvy, která vyloučila smysluplné zapojení Evropského parlamentu a občanů.



Trváme na tom, že EU a její členské státy by měly svědomitě dodržovat evropské a mezinárodní nástroje jako jsou úmluvy MOP, judikatura Evropského soudu pro lidská práva a revidovaná Evropská sociální charta, k níž i k jejímuž Dodatkovému protokolu zakládajícímu systém kolektivních stížností (1995) by měla Evropská unie přistoupit.

Ze všech těchto důvodů požadujeme Sociální smlouvu pro Evropu a nabízíme diskusi k jejímu obsahu i její schválení na tripartitní úrovni EU. Evropská odborová konfederace soudí, že sociální smlouva by měla obsahovat následující prvky:

Kolektivní vyjednávání a sociální dialog:

Svobodné kolektivní vyjednávání a sociální dialog jsou integrálními součástmi evropského sociálního modelu. Musí být zaručeny na úrovni EU i na národní úrovni. Každý členský stát by měl vytvořit příslušná podpůrná opatření.

Autonomie sociálních partnerů na národní úrovni i úrovni EU musí být respektována, stejně jako jejich role a postavení; veřejné orgány nesmějí jednostranně zasahovat do kolektivního vyjednávání nebo existujících kolektivních smluv; v co největší míře by mělo být rozšířeno pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami.

Zásadní je efektivní zapojení sociálních partnerů do evropského ekonomického řízení a národních plánů reforem od samého počátku. Úsilí o přizpůsobení se měnícím se okolnostem by mělo být rozloženo úměrně k prostředkům, které lidé mají, a neměli by ho nést jen zaměstnanci a jejich rodiny.

Ekonomické řízení pro udržitelný růst a zaměstnanost:

Přijmout naléhavá opatření pro skoncování s krizí státních dluhů a udělit Evropské centrální bance (ECB) roli věřitele poslední záchrany, a tak jí umožnit vydávat eurodluhopisy. Programy růstu přizpůsobené každé zemi by měly být projednány, odsouhlaseny a monitorovány se sociálními partnery.

Evropské průmyslové a investiční politiky zaměřené na řešení ekonomických a environmentálních výzev; prioritu by měly dostat investice do udržitelné infrastruktury, výzkumu a vývoje, technologií ohledně klimatu a obnovitelných zdrojů. Tyto investice by neměly být započítávány do veřejných schodků.

Pravidla pro zajištění regulovaného, solidního a transparentního finančního sektoru sloužícího reálné ekonomice.

Dodatečné zdroje získané ze zlepšeného využívání evropských strukturálních fondů, Evropské investiční banky, projektových dluhopisů a přiměřeně připravené daně z finančních transakcí by měly být přiděleny na sociální a environmentální účely.

Zastavit tlak EU na liberalizaci veřejných služeb, které spadají do národní odpovědnosti.

Slušné mzdy přispívající k růstu a domácí poptávce pro všechny.



Mládežnická záruka pro všechny mladé v Evropě zajišťující jim slušnou práci, nebo dostatečné vzdělávací příležitosti do čtyř měsíců od doby, kdy se stanou nezaměstnanými, či ukončí školu.

Opatření pro zlepšení kvality pracovních míst a pro potírání nejistých pracovních míst; vystupovat proti zneužívání práce na částečný úvazek, dočasných smluv a smluv na dobu určitou.

Aktivní politiky trhu práce včetně iniciativ na podporu lidí, kteří mají malé nebo žádné napojení na trh práce.

Ekonomická a sociální spravedlnost:

Přerozdělovací a progresivní systém daní z příjmu a majetku a skoncování s daňovými ráji, daňovými úniky a podvody, korupcí a prací na černo.

Rozhodné kroky proti spekulaci.

Efektivní opatření pro zajištění rovného odměňování a rovných práv u práce stejné hodnoty pro všechny; kolektivní smlouvy by měly pokrývat všechny, bez ohledu na formu jejich pracovní smlouvy, zejména, když pracují na stejném pracovišti.

Realizace politik pro skoncování s rozdíly v odměňování žen a mužů.

Tvorba mezd musí zůstat národní záležitostí a musí se řešit v souladu s národní praxí a systémem vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Vyjednávání sociálních partnerů na příslušné úrovni je nejlepším nástrojem pro zajištění dobrých mezd a pracovních podmínek; zákonné minimální mzdy v zemích, kde je odbory považují za nezbytné, by měly být podstatně zvýšeny. V každém případě by všechna mzdová minima měla respektovat standardy Rady Evropy ohledně spravedlivých mezd.

Harmonizace základu podnikových daní a minimálních sazeb zdanění podniků, eventuálně zavedením minimální sazby 25 %, což je v současné době v Evropě průměrná výše.

Vyzýváme evropské organizace zaměstnavatelů, instituce EU, národní vlády a sympatizující organizace, aby se zapojily do diskuse o návrhu Sociální smlouvy pro Evropu, jak ji předkládá EOK.

