

# Pomohou nám všechny evropské strategie a balíčky k růstu a prosperitě?

Evropa chce být lídrem v celé řadě oblastí. Vzpomeňme např. vizi a závazek vycházející z tzv. Lisabonské strategie v roce 2000, totiž, že se Evropa do deseti let stane „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou světa“. No, nestalo se. Dalším cílem – kromě toho, že chceme být nejzelenější z celého světa, je také vize a cíl být „nejsociálnější“. K tomu má mimo jiné sloužit Evropský pilíř sociálních práv a k němu náležející Akční plán. Proti solidaritě a pomoci neohroženějším asi nikdo nebude nic namítat. Otázka je jen v tom pojetí, cílech a cestě k těmto cílům. V polovině léta publikovala Evropská komise k Evropskému pilíři sociálních práv své komuniké. Jak na tom tedy jsme?

Akční plán si stanovil ambiciózní cíle. Zaměstnanost lidí ve věku 20–64 let má být na 78 %, alespoň 60 % dospělých se bude každoročně účastnit dalšího vzdělávání (nyní 39,5 %). A počet lidí ohrožených chudobou se má snížit alespoň o 15 miliónů. Těchto cílů jsme zatím nedosáhli, ale máme pozitivní trajektorii.

Zajímavé však je, jak toho chceme dosáhnout: Evropská komise posílí monitoring kvality pracovních míst a bude iniciovat konzultace se členskými zeměmi. Komise vydá Akt o kvalitních pracovních místech (Quality Jobs Act). Proti chudobě nám má pomoci Strategie EU proti chudobě, vydaná v květnu letošního roku (když jsem v červnu tohoto roku při projednávání Strategie proti chudobě s Evropskou komisi oponentoval, že bychom se měli více zaměřit na prosperitu firem, podniků a podnikatelů, protože to má zásadní vliv na chudobu, nedostal jsem žádnou reakci či odpověď). K dostupnosti bydlení má přispět Akt o dostupném bydlení.

U energetické chudoby se zastavme. Ta ovlivňuje milióny Evropanů. Celkem 9,2 % domácností nedokáže svůj domov dostatečně vytopit a 26 % jej v létě nedokáže udržet komfortně chladný. I na energetickou chudobu už Evropa má svůj balíček – Citizens Energy Package, přijatý v roce 2023.

Další je dopravní chudoba. Celkem 21 % domácností na hranici chudoby si nemůže dovést dopravu. Tady je cestou: „Dekarbonizace a razantní opatření v oblasti klimatu patří k nejúčinnějším způsobům, jak snížit vysoké náklady na energii a dopravu, zlevnit základní služby a zároveň posílit energetickou nezávislost Evropy.“

Evropu také trápí dlouhodobě nedostatek zaměstnanců v sociálních službách. Odpovědí má být připravovaný Care Deal. Jeho přijetí má vést k větší dostupnosti sociálních služeb, a tím by se mělo přispět k větší konkurenceschopnosti Evropy.

Další řešení můžeme očekávat od připravovaného vzdělávacího balíčku (Education package) a také od připravované strategie odborného vzdělávání a přípravy (VET Strategy). Dále Komise pracuje na Strategii práva zůstat (Right to stay Strategy) a také na EU Youth Strategy (Strategie pro mládež). Celkem je v tomto dokumentu, který popisuje, jak dosáhnout sociální, soli-



dární a spravedlivé Evropy bez chudoby, deset strategií a pět balíčků, které nám to mají zajistit.

Zpochybňuji svým (někdy trochu ironickým či kritickým) popisem tuto vizi? Ne, vůbec ne. Nemohu ale uvěřit, jak toho chce Evropská komise dosáhnout: Budeme psát strategie, balíčky, směrnice a vše více monitorovat.

Dokument sice připouští, že k dosažení těchto cílů potřebujeme regulační rámec, který umožní růst, ale tato jediná věta neobsahuje žádné další konkrétní kroky ani opatření.

Ani zmínka o tom, že neúnosná a stále se zvyšující regulace a byrokratizace dusí evropské

firmy, způsobuje zánik mnoha pracovních míst, zvyšování nezaměstnanosti a samozřejmě nekonkurenceschopnost. A to také znamená menší zisky a menší prostor pro zvyšování mezd. Protože alespoň v mých očích je důstojně zaplacená práce nejlepším nástrojem proti chudobě. Komise problém uznává, ale její odpovědi je současně další série strategií, balíčků, monitoringu a nových iniciativ.

Popisujeme energetickou a dopravní chudobu, píšeme strategie a balíčky a nikdo se (asi) neodvážá říct nahlas, co konkrétně dostalo a dostává domácnosti na hranici chudoby do situace, kdy si nemohou dovést zaplatit energii (Green Deal, emisní povolenky EU ETS 1 a EU ETS 2, Fit for 55 apod.).

Je to asi podobné jako u cíle EU z roku 2021 z Lisabonu – že do roku 2030 v Evropě již nebude žádný bezdomovec. Cíl je to nejen správný a krásný, ale bojím se, že ho naplníme „strategií domova pro všechny“ a balíčkem legitimního nároku na prázdný byt pro osobu, která jej v dobré víře obsadí.

Evropa nepotřebuje méně sociálních ambicí. Potřebuje více ekonomické prosperity, aby si je mohla dovést. Protože nejlepší politikou proti chudobě nakonec není další strategie, balíček ani monitorovací rámec, ale prosperující ekonomika, konkurenceschopné firmy a dostatek dobře placených pracovních míst.

Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MSc., MBA,  
prezident Konfederace a zaměstnavatelských  
a podnikatelských svazů ČR

## Zdraví zaměstnanců tématem firem, ale sick days i další zdravotní benefity chybějí většině pracovníků

Péče o zdraví zaměstnanců se pro firmy postupně mění z benefitu na nástroj prevence, který může pomoci omezovat nemocnost, dlouhodobé absence i dopady psychické zátěže. Nabídka zdravotních benefitů přesto na českém trhu práce zdaleka není samozřejmostí. Podle průzkumu Grafton Recruitment například dny zdravotního volna nemá k dispozici zhruba polovina kancelářských pracovníků a více než 70 % zaměstnanců v dělnických profesích. Nadstandardní lékařskou péči má k dispozici jen 12 % kancelářských pracovníků a programy na podporu duševního zdraví přibližně pětina zaměstnanců napříč obory i pracovními pozicemi.

Zdravotní benefity mohou firmám pomáhat nejen při náboru, ale také snižovat absenci a podporovat dlouhodobou pracovní schopnost zaměstnanců. Podle OECD analýza 62 studií ukázala, že programy podporující zdravý životní styl na pracovišti mohou v průměru snížit absenci kvůli nemoci o 25 %.

Impulz k rozšiřování zdravotních benefitů může od roku 2027 přinést chystaná změna daňových pravidel. U vybraných preventivních služeb, například nadstandardních preventivních prohlídek, některých screeningů, vybraných očkování nebo souvisejících diagnostických vyšetření, se jejich hodnota nemá započítávat do limitu zdravotních benefitů a zaměstnanec z nich nemá odvádět daň. U ostatních zdravotních benefitů, například zdravotnických prostředků na předpis nebo zdravotních služeb a zboží, zůstane zachován limit ve výši jedné průměrné mzdy.

„Zdravotní benefity se postupně posouvají od doplňku k důležité součásti nabídky zaměstnavatele. Firmy si stále více uvědomují, že prevence není jen otázkou péče o zaměstnance, ale také způsobem, jak předcházet nemocnosti a výpadkům v týmech. Pro zaměstnance navíc

představují konkrétní finanční pomoc v oblasti, která je pro domácnosti stále nákladnější,“ řekla Jitka Kouba, marketingová ředitelka Grafton Recruitment a Gi Group.

### Zdravotní volno není na trhu samozřejmostí

Jedním z nejjednodušších nástrojů, jak zaměstnancům umožnit řešit krátkodobé zdravotní potíže, jsou sick days. Jejich dostupnost se však mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců výrazně liší. Podle průzkumu Grafton Recruitment nemá zdravotní volno zhruba polovina kancelářských pracovníků, u zaměstnanců v dělnických profesích je to dokonce více než 70 %. „Dva nebo tři dny zdravotního volna mohou pomoci zachytit potíže včas a zároveň omezit přenos infekcí na pracovišti. Pro zaměstnavatele jde navíc o relativně jednoduchý benefit, který může být při náboru jedním z konkrétních rozdílů oproti konkurenci,“ doplnila Jitka Kouba. Ani další benefity pro podporu zdraví nejsou ve firmách zatím standardem. Z průzkumu Grafton Recruitment vyplývá, že nadstandardní lékařskou péči má k dispozici pouze 12 % kancelářských pracovníků a programy pro podporu mentálního zdraví pětina zaměstnanců napříč obory a pracovními pozicemi. Vitamíny na podporu imunity pak dostává 20 % kancelářských a 30 % zaměstnanců v dělnických profesích.



### Podnikové služby inspirují

Inspiraci, jak lze péči o zdraví zaměstnanců pojmut širěji, nabízí sektor podnikových služeb, který v ČR zaměstnává již více než 200 000 pracovníků. Zdravotní benefity jsou zde dostupnější než na širším trhu práce a firmy častěji kombinují zdravotní volno s nadstandardní lékařskou péčí a podporou duševního zdraví.

Například dny zdravotního volna má zde podle průzkumu Grafton Recruitment k dispozici 72 % zaměstnanců. Potvrzuje to i průzkum ABSL mezi zaměstnavateli, z nějž vyplývá, že sick days poskytují firmy z tohoto oboru nejčastěji v rozsahu tří až pěti dnů ročně. Více než čtvrtina (28 %) pak nabízí nadstandardní zdravotní péči a 60 % podporuje duševní zdraví zaměstnanců. Vedle mindfulness programů mohou zaměstnanci využívat například profesionální psychology či kouče, často s důrazem na anonymitu služby. „Z různých průzkumů vidíme, že při výběru nové práce lidé stále více využívají také wellbeing strategii zaměstnavatele. V našem sektoru proto vidíme posun od jednotlivých benefitů k širšímu přístupu, který propojuje zdravotní či jiné volno, prevenci, péči o fyzické zdraví i psychickou podporu,“ komentoval Jonathan Appleton, ředitel asociace ABSL.

### Firmy ukazují, jak může péče vypadat

Jak může takový širší přístup vypadat v praxi, ukazují nejlépe příklady jednotlivých zaměst-

navatelů. Vedle zdravotního volna firmy zaměstnancům zpřístupňují soukromou zdravotní péči, fyzioterapii, telemedicínu nebo dlouhodobější podporu duševního zdraví. Některé z těchto služeb navíc rozšiřují i na rodinné příslušníky.

„V Everpure dostávají zaměstnanci při každém onemocnění tři plně hrazené sick days. Pokud se necítí dobře, mohou zůstat doma i bez nutnosti administrativy a papírování. Mají také přístup k členství v soukromých klinikách pro sebe i své rodiny a k podpoře duševního zdraví v podobě až dvaceti terapeutických sezení ročně, ať už online, nebo osobně,“ uvedla Monika Krkošková, HR Director, Czech Republic, Everpure.

Podobně široce pojímá zdravotní podporu také česká pobočka KBC Global Services, která kombinuje péči o fyzické i duševní zdraví a snaží se zaměstnancům zpřístupnit pomoc přímo na pracovišti i na dálku.

„Péče o duševní i fyzické zdraví našich zaměstnanců je pro nás velmi důležitá. Zaměřujeme se proto především na prevenci, kvalitní odpočinek a dlouhodobou regeneraci. Zaměstnancům nabízíme pět týdnů dovolené a podporujeme je v tom, aby si během roku dopřáli alespoň 14 dní souvislého odpočinku. Nabízíme také konzultace s odborníkem na duševní zdraví, fyzioterapii přímo v kanceláři nebo nepřetržitý přístup k telemedicínské péči, která je k dispozici i rodinným příslušníkům. Mezi oblíbené benefity patří i plně hrazená MultiSport karta,“ řekla Violeta Malár Momiroska, Chief Human Resources Officer ve společnosti KBC Global Services Czech Branch.

Investice do zdraví zaměstnanců přitom nemusí být pouze nákladem. Podle modelu studie AHCM by ve firmě s tisíci zaměstnanců mohlo snížení nemocnosti odpovídat návratu pracovní kapacity až devíti lidí a přinést 11,5 miliónu korun dodatečného hrubého zisku firmy a 10,5 miliónu korun pro veřejné rozpočty. (tz)