

Bratislava
30. 6. 2020

Orientačný dokument Európska minimálna mzda

Stanovisko EOK

EOK vyzýva Komisiu, aby predložila návrh rámcovej smernice na riešenie problémov spojených s dosahovaním spravodlivých minimálnych miezd v EÚ, ktorý bude doplnený odporúčaním Rady. „**Rámcová smernica EÚ o spravodlivých minimálnych mzdách**“ by mala splňať dvojaký cieľ:

- 1. podporiť kolektívne vyjednávanie ako hlavný spôsob stanovovania miezd,**
- 2. stanoviť prahovú hodnotu, pod ktorú nesmú klesnúť zákonné minimálne mzdy.**

Potreba EÚ iniciatívy

Odbory trvajú na tom, že pracovníci potrebujú spravodlivé a udržateľné zotavenie sa z krízy spôsobenej pandémiou COVID-19. Zamestnanci prvej línie si zaslúžia viac než potlesk, potrebujú spravodlivé mzdy. Okrem toho sú naliehavo potrebné opatrenia na zvrátenie prudkého poklesu mzdového podielu, ku ktorému dochádza v Európe v posledných desaťročiach. Rovnako nemožno naďalej ignorovať nerovnosť v odmeňovaní a nespravodlivý rozdiel v odmeňovaní medzi východom a západom.

Oživenie hospodárstva Európy si vyžaduje takéto opatrenie. Podľa analýzy EOK je potrebné zvýšiť domáci dopyt v celej EÚ, keďže čelíme globálnej recesii. Tí, ktorí vidia mzdy iba ako náklady, podceňujú mzdy ako zdroj dopytu, predaja a výroby v EÚ. Je to tiež záležitosť ľudských práv. Existujúce zákonné minimálne mzdy v Európe nezabezpečujú primeraný príjem pre všetkých, v niektorých krajinách sú niektoré kategórie pracovníkov vylúčené, zatiaľ čo v iných je minimálna mzda stanovená v sadzbách, ktoré nie sú dostatočné na to, aby sa zabránilo chudobe pracovníkov a ich rodín. Základné sociálne právo na „spravodlivú“ a „primeranú“ mzdu – ako sa okrem iného požaduje v Európskom dohovore Rady Európy o ľudských právach a Európskej sociálnej charte a Charte základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva – sa v Európe masovo porušuje.

EOK požaduje realistickú a ambicióznu reakciu EÚ, ktorá skôr zabezpečí, že členské štáty prijmú potrebné opatrenia. To znamená, že EOK vyzýva EÚ, aby prijala silný právny nástroj vo forme rámcovej smernice, ktorý zaručí, že členské štáty prijmú potrebné opatrenia. Len odporúčanie nebude schopné zabezpečiť potrebné zmeny. Odporúčanie nebude schopné odolať katastrofálnym politikám úsporných opatrení, akými boli politiky prijaté v poslednej kríze, ktoré zasiahli najzraniteľnejšie skupiny, odstránili ich kolektívne dohody, oslabili ich práva na odvetvové vyjednávanie a znížili ich mzdy. Minimálna mzda je často napadnutá ako prvá. Rámcová smernica môže stanoviť záväzné ciele, ktoré sa majú dosiahnuť na úrovni členských štátov, a súvisiace odporúčanie Rady môže stanoviť doplnkové nezáväzné metódy na dosiahnutie týchto cieľov. EOK je presvedčená, že tento prístup je nevyhnutný, aj právne uskutočniteľný. Kľúčovou výhodou tohto prístupu je, že rámcová smernica zaväzuje členské štáty zabezpečiť požadované ciele a zároveň umožňuje každému členskému štátu,

aby po konzultácii so sociálnymi partnermi zaviedol preferovanú kombináciu právnych, finančných a politických opatrení na dosiahnutie výsledkov.

EOK podporí iniciatívu EÚ v tejto oblasti, avšak len vtedy, ak smernica poskytne dostatočné záruky, že sa bude môcť vykonávať spôsobom, ktorý zabráni negatívnemu dopadu na kolektívne zmluvy a systémy kolektívneho vyjednávania, ktoré poskytujú slušné mzdy. EOK rovnako nepodporí kroky EÚ v tejto oblasti, ak výsledkom bude iba stanovenie metódy výpočtu minimálnej mzdy, ktorá navyše zviaže minimálnu mzdu.

Zhrnutie hlavného obsahu rámcovej smernice požadovanej EOK

1. Rámcová smernica by mala stanoviť cieľ, podľa ktorého je kolektívne vyjednávanie prostriedkom stanovovania miezd v celej EÚ. To znamená, že členské štáty povinne musia:

- a. mať zavedené účinné opatrenia na zabezpečenie toho, aby zamestnávateľia v plnej miere uznali práva pracovníkov na organizovanie a zastupovanie prostredníctvom odborov v procese kolektívneho vyjednávania;
- a
- b. podniknúť aktívne kroky na podporu kolektívneho vyjednávania (vrátane vytvorenia kolektívnej zmluvy ako podmienky pre verejné obstarávanie, granty a pôžičky atď.); a
- c. v členských štátoch, v ktorých je rozsah kolektívneho vyjednávania nižší ako 70% vnútroštátnej pracovnej sily, musí členský štát povinne zaviesť, so sociálnymi partnermi, národný plán na zvýšenie rozsahu kolektívneho vyjednávania, najmä odvetvového vyjednávania.

2. Rámcová smernica by mala vyžadovať, aby členské štáty stanovili prahovú hodnotu dôstojnosti, pod ktorú nemôžu klesnúť zákonné minimálne mzdy. Rámcová smernica by preto mala spĺňať tieto ciele:

- a. Mzdy musia zostať vo vnútroštátnej kompetencii a kolektívne vyjednávanie je želanou metódou stanovovania miezd. Členské štáty určia spolu so sociálnymi partnermi najvhodnejšiu metódu alebo kombináciu metód na stanovenie i) úrovne minimálnych miezd (členské štáty môžu mať viac ako jedno mzdové minimum) a ii) metód na ich presadzovanie (najmä žiadny členský štát nemôže byť povinný zaviesť zákonný systém minimálnej mzdy alebo systém životnej mzdy, pozri bod g);
- b. Od členských štátov, ktoré používajú zákonný systém minimálnej mzdy, by sa malo vyžadovať, aby stanovili minimálnu mzdu s dvojakým prahom: najmenej 60% vnútroštátnej mediánovej mzdy a najmenej 50% priemernej vnútroštátnej mzdy. Cieľom je zaistiť, aby minimálna mzda nebola menšia ako jedna z týchto prahových hodnôt, a takto sa vždy stanoví na sumu, ktorá je pre pracovníka najvýhodnejšia. Pripomínajúc, že ide o minimálnu mzdu, a nie sadzbu, pri ktorej sa vyžaduje stanovenie minimálnej mzdy, ani ju nemožno podľa zákona alebo praxe ustanoviť ako maximálna mzda za mzdu;

- c. Mala by sa skontrolovať primeranosť zákonnej minimálnej mzdy v reálnom cenovom vyjadrení pomocou vhodných metodológií referenčného rozpočtu ustanovených po konzultácii so sociálnymi partnermi na vnútroštátnej úrovni;
- d. Členské štáty musia zabezpečiť, aby neboli vylúčené žiadne kategórie pracovníkov (to znamená odstránenie akýchkoľvek „podminimálnych“ sadzieb napríklad pre mladých pracovníkov a žiadne vylúčenia napríklad námorníkov, pracovníkov v domácnosti, poľnohospodárov, pracovníkov verejného sektora alebo neštandardných pracovníkov vrátane pracovníkov pracujúcich v platformovom hospodárstve);
- e. Od členských štátov by sa malo tiež požadovať, aby zaviedli účinné opatrenia proti vyhýbaniu sa daňovým povinnostiam vrátane všeobecného zákazu odpočtov určených zamestnávateľom, ktoré znižujú minimálnu mzdu pod stanovenú hranicu, a členské štáty musia zabezpečiť aj účinné presadzovanie;
- f. Členský štát môže na základe spoločnej žiadosti poveriť implementáciou smernice sociálnych partnerov v súlade s článkom 153 ods. 3 ZFEÚ;
- g. V prípade členských štátov bez zákonných minimálnych miezd možno tento cieľ dosiahnuť, ak sa na všetkých pracovníkov môže skutočne vzťahovať kolektívna zmluva a/alebo nepriamo môžu profitovať z úrovni odmeňovania stanovených v kolektívnych zmluvách. Od členských štátov, ktoré určujú svoje mzdy predovšetkým prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a ktoré nemajú zákonnú minimálnu mzdu zavedenú do 1. januára 2020, sa nesmie vyžadovať, aby zaviedli zákonnú minimálnu mzdu alebo vnútroštátnu minimálnu hranicu pre primeranosť miezd, ale bude im dovolené pokračovať v definovaní minimálnej mzdy iba prostredníctvom kolektívnych zmlúv. Ak členský štát následne zavedie zákonnú minimálnu mzdu, uplatňujú sa prahové hodnoty primeranosti a ďalšie kritériá a požiadavky na zákonnú minimálnu mzdu.

Okrem toho, aby sa zabránilo negatívnemu výkladu zo strany vnútroštátnych a európskych súdov, bude musieť rámcová smernica poskytnúť záruky, ako napríklad:

1. Zabezpečenie toho, aby sa pojmy „kolektívne zmluvy“ a „reprezentatívnosť odborových zväzov“ a „sociálni partneri“ vymedzili na vnútroštátnej úrovni v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou a v súlade s príslušnými štandardmi MOP, Rady Európy a Európskou Chartou/Ľudskými právami; a
2. Oprava nesprávneho výkladu právnych predpisov EÚ o hospodárskej súťaži – kolektívne zmluvy týkajúce sa neštandardných pracovníkov vrátane samostatne zárobkovo činných osôb sa považujú za nespádajúce do rozsahu pôsobnosti článku 101 ZFEÚ; a
3. Ustanovenie typu protokolu o sociálnom pokroku na ochranu kolektívnych zmlúv. Malo by zaručovať dodržiavanie kolektívnych dohôd. Súdny dvor Európskej únie a súdy a orgány členských štátov znovu a znovu vykladajú ciele (tvrdé) hospodárskeho

práva EÚ ako prekážku pri dosahovaní (mäkkých) cieľov sociálnej politiky. Táto smernica môže podniknúť kroky na nápravu ujmy v minulosti a chrániť pred hrozbou budúceho zneužitia tým, že stanoví, že podpora a ochrana kolektívneho vyjednávania sú tiež (tvrdým) právnym cieľom, a tým zabezpečujú, aby členské štáty a Súdny dvor Európskej únie mali zákonnú povinnosť podporovať, propagovať a chrániť kolektívne vyjednanie/dohody vo svojich rozhodnutiach.

Hlavné závery

1. Európska konfederácia odborových zväzov (EOK) podporuje záver Komisie o tom, že existuje potreba celoeurópskej činnosti na riešenie výziev súvisiacich so spravodlivou minimálnou mzdou a podporou kolektívneho vyjednávania.
2. EOK víta uznanie potreby prijať opatrenie na zvýšenie miezd a kľúčovej úlohy kolektívneho vyjednávania. Zároveň vyjadruje poľutovanie nad nejasnosťou v súvislosti tým, ako môžu byť dosiahnuté konkrétne zamýšľané opatrenia, keďže stále nie je jasné, aký právny nástroj Komisia zvažuje navrhnúť.
3. EOK verí, že pracovníci si zaslúžia záruku, že ich záujmy budú zohľadnené. Kríza Covid-19 nám znovu ukázala nespravodlivé podmienky, ktorým až priveľa pracovníkov v Európskej únii (naďalej) čelí. Pracovníci v odvetví základných služieb, ktorí pracovali aj počas pandémie – často za veľkého osobného rizika –, boli verejne chválení za významnú pomoc spoločnosti. To je veľmi dôležité, no teraz treba prijať konkrétne kroky, aby sa zabezpečilo náležité ohodnotenie práce, aby pracovníci dostali mzdu, z ktorej môžu vyžiť a aby odbory mohli vyjednávať za spravodlivé a primerané pracovné podmienky. Iniciatíva tiež musí obsahovať opatrenia na podporu konvergencie smerom nahor v oblasti miezd a pracovných podmienok v EÚ.
4. **EOK preto vyzýva Európsku komisiu, aby predložila návrh Rámcovej smernice EÚ pre spravodlivú minimálnu mzdu so stanovením istých záväzných minimálnych kritérií a cieľov, ktorá by bola doplnená o odporúčanie Rady** stanovujúce doplňujúce opatrenia, ktoré môžu byť prijaté na dosiahnutie cieľov. (Tieto dva nástroje by museli prejsť spoločným legislatívnym postupom a byť schválené naraz, aby sa zaistila konzistentnosť).
5. **Rámcová smernica by mala od členských štátov vyžadovať záruku prahu dôstojnosti pre mzdové minimá.**

Členské štáty by mali mať povinnosť zabezpečiť, aby zákonná minimálna mzda postupne dosiahla úroveň najmenej 60 % mediánu národnej mzdy pri práci na plný úväzok a najmenej 50 % národnej hrubej priemernej mzdy pri práci na plný úväzok. Tieto dve prahové hodnoty tvoria mzdové minimá a nesmú byť považované za konečný cieľ.

Zákonná minimálna mzda by tiež mala byť kontrolovaná z pohľadu adekvátnosti voči skutočným cenovým podmienkam prostredníctvom vhodných referenčných rozpočtových metodík zavedených po konzultácii so sociálnymi partnermi na národnej úrovni (napr. košíky s tovarom a službami s cenami).

Pri nastavovaní zákonnej minimálnej mzdy by malo byť zaručené maximálne zapojenie sociálnych partnerov.

Zákonná minimálna mzda – tam, kde existuje – by sa mala vzťahovať na všetkých pracovníkov a sadzby nedosahujúce minimálnu hodnotu by mali byť odstránené. Zrážky zo zákonnej minimálnej mzdy by mali byť zakázané.

Členské štáty, ktoré chránia mzdové minimum prostredníctvom kolektívnych dohôd, by mali byť chránené tak, aby v tom mohli naďalej pokračovať.

Ďalšie potrebné prvky a opatrenia sú uvedené v odpovediach na konkrétne otázky.

6. Rámcová smernica musí zabezpečiť, aby všetky členské štáty podporili kolektívne vyjednávanie, predovšetkým sektorové kolektívne vyjednávanie.

Mala by zabezpečiť, aby všetky členské štáty zaviedli potrebné inštitúcie a mechanizmy na podporu kolektívneho vyjednávania, predovšetkým sektorového kolektívneho vyjednávania. Rámcová smernica by mala zaviesť povinnosť pre členské štáty zabezpečiť, aby zamestnávateľia rešpektovali právo na organizáciu a kolektívne vyjednávanie.

Rámcová smernica by tiež mala obsahovať povinnosť pre členské štáty, v ktorých je pokrytie kolektívneho vyjednávania na úrovni menej ako 70 % národnej pracovnej sily, aby vytvorili akčný plán a prijali pozitívne kroky, po konzultácii so sociálnymi partnermi, s cieľom podporiť kolektívne vyjednávanie, predovšetkým na sektorovej úrovni, aby čo najskôr zvýšili úroveň pokrytia kolektívneho vyjednávania na uvedené minimum.

Ďalšie potrebné prvky a opatrenia sú načrtnuté v odpovediach na konkrétne otázky.

7. Je potrebné **zabezpečiť, aby zákazky verejného obstarávania a verejné financovanie prispievali k podpore kolektívneho vyjednávania a zaručovali spravodlivé pracovné podmienky.** V rámci tejto iniciatívy by Komisia mala pozmeniť smernicu o verejnom obstarávaní a ďalšie smernice, aby sa zabezpečilo, že len spoločnosti, ktoré rešpektujú právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie a uplatňujú kolektívne dohody, môžu získať verejné zákazky, granty, fondy, SPP, atď.
8. EOK víta potvrdenie zo strany Komisie, že **článok 153 ods. 1 pís. b) ZFEÚ by mal slúžiť ako právny základ iniciatívy**, vďaka čomu sa zakotví v hlave s názvom „Sociálna politika“ ZFEÚ. Členské štáty by mali rámcovú smernicu transponovať s maximálnym zapojením národných sociálnych partnerov. Členské štáty by mali aktívne zapojiť sociálnych partnerov a diskutovať s nimi o možnosti použiť postup definovaný v článku 153 ods. 3 ZFEÚ, aby sociálni partneri mohli byť poverení implementáciou.

9. Rámcová smernica EÚ založená na hore uvedených cieľoch a podmienkach by prispela k sociálnej a mzdovej konvergencii smerom nahor, k rešpektovaniu práv pracovníkov a odborov, k boju proti chudobe, nerovnosti a rozdielom v odmeňovaní mužov a žien.^[4] Prispela by tiež k realizácii Európskeho piliera sociálnych práv (predovšetkým k zásadám 6 a 8). Takáto iniciatíva by stimulovala dopyt a podporila kolektívne vyjednávanie, a tým prispela k obnove po kríze Covid-19 na základe sociálneho pokroku a vytvorila cestu pre spravodlivejší, odolnejší a udržateľnejší hospodársky model.
10. Podpora EOK pre rámcovú smernicu nie je bezpodmienečná. Nepodporíme žiadne opatrenia, ktorých cieľom by bolo zavedenie jednotného systému priemyselných vzťahov alebo minimálnej mzdy pre celú EÚ. Žiaden členský štát by nemal mať povinnosť zaviesť systém zákonnej minimálnej mzdy. Zároveň však tam, kde systémy zákonnej minimálnej mzdy existujú, musia byť zachované. Autonomia sociálnych partnerov musí byť rešpektovaná. Text budúceho návrhu bude dôkladne preskúmaný, aby sa zabezpečilo, že nenarúša už existujúce práva na vyjednávanie a nepodkopáva kolektívne dohody, predovšetkým na úrovni sektoru. **EOK bude proti akejkoľvek iniciatíve, ktorá by narušila systémy nastavovania miezd a kolektívneho vyjednávania, ktoré zaručujú dôstojnú mzdu.**
11. Európska komisia v druhej fáze konzultácií predložila európskym sociálnym partnerom nasledovné otázky:
- Aký je váš názor na konkrétne ciele možných krokov na úrovni EÚ [uvedené v odseku 5]?
 - Aký je váš názor na možné cesty pre kroky na úrovni EÚ? [uvedené v odseku 6.1 tohto dokumentu]?
 - Aký je váš názor na možné právne nástroje [predstavené v odseku 6.2]?
 - Sú európski sociálni partneri ochotní začať rokovania s cieľom uzavrieť dohodu podľa článku 155 ZFEÚ v súvislosti s ktorýmikoľvek prvkami [uvedené v odseku 5 tohto dokumentu]?

Miroslav Hajnoš
hajnos@kozsr.sk