



SPRAVODLIVÉ MZDY!

EOK za kolektívne vyjednávanie pre **VŠETKÝCH**
a spravodlivejšie minimálne mzdy

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**



EOK VOLÁ PO VYLEPŠENÍ SMERNICE PRE DOSIAHNUTIE SPRAVODLIVÝCH MINIMÁLNYCH MIEZD A KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA

MZDY POHÁŇAJÚ EKONOMIKU EÚ

Mzdy sú dôležité nielen pre pracovníkov a ich rodiny, ale aj pre biznis, keďže pracovníci utrúcajú svoje mzdy na nákup tovaru a služieb. Hospodárstva krajín EÚ sú poháňané „vnútorným dopytom“. Vyššie mzdy = vyššie útraty a dopyt.

PREČO POTREBUJEME, ABY EÚ PODPORILA KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

V 22 z 27 členských štátov EÚ sa počet zamestnancov pokrytých kolektívnou dohodou znížil.

Zamestnanci pokrytí kolektívnou dohodou majú lepšie mzdové a pracovné podmienky ako tí, ktorí ňou nie sú pokrytí.

Viacere krajiny EÚ nerešpektujú právo združovať sa a právo kolektívne vyjednávať, ako je stanovené v Európskej charte sociálnych práv.

Vyššie zákonom stanovené minimálne mzdy a silnejšie kolektívne vyjednávanie by posilnili hospodársku obnovu po pandémie a znížili nerovnosť, ktorá narastá už od 80. rokov minulého storočia.

PREČO POTREBUJEME, ABY EÚ ZABEZPEČILA VYŠŠIE MINIMÁLNE MZDY

7 z 10 zamestnancov poberajúcich minimálnu mzdu má problém vyžiť.

Pomer ľudí v EÚ, ktorí pracujú, a napriek tomu čelia chudobe, sa v roku 2018 zvýšil na 9% oproti 8% v roku 2007.

Za obdobie 2010 až 2018 sa v 12 členských krajinách EÚ, vrátane Nemecka, Talianska a Španielska, pomer ľudí, ktorí pracujú, no aj tak čelia chudobe, zvýšil.

Mnohí kľúčoví pracovníci v rámci boja proti COVID-19, napríklad zdravotníci, upratovači, ošetrovatelia a poľnohospodári zarábajú len minimálnu mzdu.

Vyššie minimálne mzdy zvýšia mzdy všetkým slabo plateným zamestnancom. Existujú dôkazy, že zavedenie a zvýšenie minimálnej mzdy nezničí pracovné miesta.



SPRAVODLIVÉ MZDY!

EOK za kolektívne vyjednávanie pre **VŠETKÝCH**
a spravodlivejšie minimálne mzdy

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**



CHCEME ZABEZPEČIŤ, ABY ZAMESTNANCI BOLI CHRÁNENÍ

- 21 členských štátov s národnými zákonmi stanovenými minimálnymi mzdami
- 6 členských štátov, kde ochranu minimálnej mzdy zabezpečujú výlučne kolektívne dohody
- Podpora kolektívneho vyjednávania pri nastavovaní miezd
- Jasné a stabilné kritériá pre nastavovanie a aktualizáciu zákonmi stanovených minimálnych miezd
- Silnejšie zapojenie sociálnych partnerov do nastavovania zákonmi stanovených minimálnych miezd
- Obmedzené použitie odchýlok a zrážok pri nastavovaní minimálnych miezd
- Ročné podávanie správ Európskej komisii zo strany členských štátov spolu so štruktúrovaným dialógom

V októbri 2020 Európska komisia zverejnila návrh **SMERNICE EÚ O PRIMERANÝCH MINIMÁLNYCH MZDÁCH V EÚ**

EOK víta	SÚ POTREBNÉ ÚPRAVY na ochranu proti nezamýšľaným dôsledkom a negatívnemu dopadu a aby sa zabezpečilo, že smernica splní stanovené ciele
Je to smernica = záväzný právny akt	
„Právny základ“ je správny – pracovné podmienky	
Zaväzuje členské štáty prijať kroky na podporu kolektívneho vyjednávania	Článok 4 Je potrebné zmeniť definíciu kolektívneho vyjednávania, aby chránila výsady odborov (to znamená nahradiť „organizácie pracovníkov“ za „odbory“). Je neprijateľné, ak sa zamestnávateľia snažia nahradiť odbory zamestnaneckými radami alebo inými neodborovými zástupcami zamestnancov. Členské štáty musia mať osobitnú povinnosť zvýšiť pokrytie kolektívnym vyjednávaním a zabezpečiť dodržiavanie práva na kolektívne vyjednávanie pre všetkých zamestnancov, vrátane neštandardných pracovníkov a SZČO. Rámec podmienok musí byť nastavený tak, aby národné akčné plány docielili skutočné zlepšenie (skutočne prispieť k vyššiemu pokrytiu kolektívnym vyjednávaním). Musí tiež obsahovať ustanovenia zamerané na boj proti zastrašovaniu či rušeniu odborov.
Všetky členské štáty s mierou pokrytia zamestnancov kolektívnou dohodou menšou ako 70% prijímú Národný akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania	



SPRAVODLIVÉ MZDY!

EOK za kolektívne vyjednávanie pre **VŠETKÝCH**
a spravodlivejšie minimálne mzdy

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**



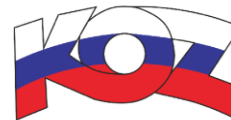
Zaväzuje členské štáty EÚ, aby podporili primerané zákonom stanovené minimálne mzdy a garantovali zapojenie odborov	Článok 5 Vypustiť „produktivitu“ z kritérií, nie je vhodné, aby zvyšovanie minimálnej mzdy záviselo od toho, či pracovníci zvyšujú produktivitu práce. Smernica by mala zaviesť prah 60% hrubej národnej mediánovej mzdy a 50% hrubej národnej priemernej mzdy, pod ktorý zákonom stanovená mzda nesmie klesnúť. Zaviazať členské štáty, aby zrušili výnimky zo zákonom stanovenej mzdy (napr. pre mladých pracovníkov, pracovníkov v domácnosti, migrantov), sadzby pod minimálnou úrovňou (napr. pre mladých zamestnancov) a zrážky (napr. za uniformy alebo školenia).
Vyžaduje, aby členské štáty trvali na tom, že spoločnosti zapojené do verejného obstarávania musia rešpektovať mzdy stanovené v kolektívnych dohodách v danom sektore a regióne	Článok 9 Je potrebné prijať zmeny tak, aby členské štáty mali povinnosť zabezpečiť, že spoločnosti, ktoré majú prístup k zákazkám verejného obstarávania alebo čerpajú verejné financie, majú uzavretú kolektívnu dohodu a že akýkoľvek zamestnávateľ, ktorý odoprie zamestnancom odborové práva, nebude môcť získať verejnú zákazku a financie.
Snahou tohto článku je ochrániť národné tradície v rámci priemyselných vzťahov: žiadna krajina EÚ nemá povinnosť zaviesť zákonom stanovenú minimálnu mzdu alebo mechanizmus na rozšírenie kolektívneho vyjednávania	Článok 10 a chýbajúce záruky Členské štáty nesmú mať povinnosť zaznamenať/vyžadovať zverejnenie kolektívnych dohôd, ktoré nie sú všeobecné aplikovateľné. Mechanizmus monitorovania by mal zabezpečiť účasť sociálnych partnerov. Cieľom mechanizmu monitorovania musí byť zabezpečiť rešpektovanie cieľov smernice, t.j. musí zaručiť, aby zákonom stanovené minimálne mzdy boli primerané a aby sa zvýšilo pokrytie kolektívneho vyjednávania a aby bolo rešpektované právo na kolektívne vyjednávanie (t.j. mechanizmus monitorovania nemôže byť použitý na tlačenie miezd nadol alebo podkopanie kolektívneho vyjednávania). Zabezpečiť, aby systémy kolektívneho vyjednávania a zákonom stanovené minimálne mzdy neboli prezentované alebo chápané ako alternatívne možnosti, keďže vo väčšine členských štátov fungujú aj zákonom stanovené mzdy aj kolektívne vyjednávanie. Smernicu je potrebné upraviť tak, aby obsahovala primerané záruky na ochranu škandinávskych systémov priemyselných vzťahov.



SPRAVODLIVÉ MZDY!

EOK za kolektívne vyjednávanie pre **VŠETKÝCH**
a spravodlivejšie minimálne mzdy

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION



ZMLUVA O EÚ NEBRÁNI PRIJAŤ KROKY V ÚSTRETY SPRAVODLIVÝM MZDOVÝM PODMIENKAM

EÚ nemôže nastavovať mzdy ani stanoviť európsku minimálnu mzdu, to však neznamená, že sa EÚ nesmie vôbec zaoberať záležitosťami súvisiacimi so mzdami. Viaceré smernice EÚ poskytujú ukazovatele alebo prahové hodnoty pre úroveň miezd/platieb. Ochrana práva zamestnancov vstúpiť do odborov a kolektívne vyjednávať je ľudským právom a je súčasťou zmlúv EÚ v podobe Charty základných práv EÚ.

[Článok 153(1)(b) ZFEÚ „pracovné podmienky“ obsahuje platobné/mzdové/finančné prvky. Článok 153(5) ZFEÚ stanovuje isté obmedzenia, no judikatúra Súdneho dvora EÚ (C-307/50 – Del Cerro Alonso, C-286/06 – „Impact“ a C-395-396/08 – „Bruno“) potvrdzuje, že výnimka v odseku 5 článku 153 ZFEÚ musí byť interpretovaná reštriktívne a nesmie byť chápaná ako úplné vylúčenie kompetencie EÚ konať vo veci miezd. Existujú spôsoby/formulácie, ktorými sa dá nastaviť úroveň miezd v primárnej/sekundárnej legislatíve EÚ. Je možné podporiť a posilniť úlohu kolektívneho vyjednávania/dohôd v sekundárnej legislatíve EÚ spolu s reguláciou na podporu primárnych pracovných podmienok].

OBAVY SÚVISIACE SO SUBSIDIARITOU

Na základe odseku 3 článku 5 ZEÚ by Európska únia nemala zasahovať v situácii, keď zamýšľané ciele efektívnejšie dosiahnu členské štáty, čo sa nazýva „zásada subsidiarity“. Je jasné, že v otázke miezd, a predovšetkým miezd na hranici chudoby, sa situácia zhoršuje. Nerovnosti v príjmoch naďalej dramaticky rastú a situácia si vyžaduje kroky na úrovni EÚ. Okrem toho má EÚ povinnosť konať, aby sa dosiahol cieľ neustáleho zlepšovania životných a pracovných podmienok (čl. 151 ZFEÚ). Európsky pilier sociálnych práv stanovuje zásadu, že „pracovníci majú právo na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň“. Podpora kolektívneho vyjednávania sa nedá považovať za neopodstatnené zasahovanie, keďže ide o základné ľudské právo a nevyhnutnú podmienku „sociálneho trhového hospodárstva“. Nekonanie by znamenalo popretie cieľov a povinností Zmluvy a členské štáty by mohli odštartovať konkurenčné preteky „na dno“ miezd a prestať rešpektovať práva kolektívneho vyjednávania.



SPRAVODLIVÉ MZDY!

EOK za kolektívne vyjednávanie pre **VŠETKÝCH**
a spravodlivejšie minimálne mzdy