

Stanovisko Európskeho výboru regiónov — Primerané minimálne mzdy v Európskej únii

(2021/C 175/08)

Spravodajca:	Peter KAISER (AT/SES), predseda vlády spolkovéj krajiny Korutánsko
Referenčný dokument:	Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii COM(2020) 682 final

I. NÁVRHY ZMIEN

Pozmeňovací návrh 1

Odôvodnenie 21

Text navrhnutý Európskou komisiou	Zmena navrhnutá VR
<p>Minimálne mzdy sa považujú za primerané, ak sú spravodlivé vo vzťahu k mzdovej distribúcii v krajine a poskytujú dôstojnú životnú úroveň. Primeranosť zákonných minimálnych miezd sa určuje so zreteľom na vnútroštátne sociálno-ekonomické podmienky vrátane rastu zamestnanosti, konkurencieschopnosti, ako aj regionálneho a odvetvového vývoja. Ich primeranosť by sa mala posudzovať aspoň vo vzťahu k ich kúpnej sile, vývoju produktivity a úrovni, distribúcii a rastu hrubých miezd. Posudzovanie primeranosti minimálnej mzdy vo vzťahu k hrubej úrovni miezd môžu pomôcť usmerniť ukazovatele bežne používané na medzinárodnej úrovni, ako je 60 % hrubého mediánu mzdy a 50 % hrubej priemernej mzdy.</p>	<p>Minimálne mzdy sa považujú za primerané, ak sú spravodlivé vo vzťahu k mzdovej distribúcii v krajine a poskytujú dôstojnú životnú úroveň. Primeranosť zákonných minimálnych miezd sa určuje so zreteľom na vnútroštátne sociálno-ekonomické podmienky vrátane rastu zamestnanosti, konkurencieschopnosti, ako aj regionálneho a odvetvového vývoja. Ich primeranosť by sa mala posudzovať aspoň vo vzťahu k ich kúpnej sile, vývoju produktivity a úrovni, distribúcii a rastu hrubých miezd. Ako usmernenie na posudzovanie primeranosti minimálnej mzdy vo vzťahu k úrovni hrubých miezd slúžia medzi-národne uznávané ukazovatele 60 % hrubého mediánu mzdy a 50 % hrubej priemernej mzdy.</p>

Zdôvodnenie

Uvedené ukazovatele sa v konzultačnom procese vykryštalizovali ako orientačné hodnoty, pri ktorých je možné dosiahnuť konsenzus.

Pozmeňovací návrh 2

Článok 3 ods. 3

Text navrhnutý Európskou komisiou	Zmena navrhnutá VR
<p>„kolektívne vyjednávanie“ sú všetky rokovania, ktoré prebiehajú medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými organizáciami pracovníkov na strane druhej s cieľom vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnania a/alebo regulovať vzťahy medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi a/alebo regulovať vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a organizáciou pracovníkov alebo organizáciami pracovníkov;</p>	<p>„kolektívne vyjednávanie“ sú všetky rokovania, ktoré prebiehajú medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jedným alebo viacerými odborovými zväzmi na strane druhej s cieľom vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnania a/alebo regulovať vzťahy medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi a/alebo regulovať vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a odborovými zväzmi;</p>

Zdôvodnenie

Podľa právnych predpisov EÚ v sociálnej oblasti a záväzkov EÚ vyplývajúcich z medzinárodného práva sú odbory partnermi kolektívneho vyjednávania v sociálnom dialógu. Zamestnanecké rady napríklad nemajú dostatočnú inštitucionálnu legitimitu.

Pozmeňovací návrh 3

Článok 4 ods. 2

Text navrhnutý Európskou komisiou	Zmena navrhnutá VR
<p>Členské štáty, v ktorých je pokrytie kolektívnym vyjednaním menšie ako 70 % pracovníkov vymedzených v zmysle článku 2, okrem toho stanoví rámec podmienok umožňujúcich kolektívne vyjednanie, a to buď zákonom po konzultácii so sociálnymi partnermi, alebo na základe dohody s nimi, a vypracujú akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania. Akčný plán sa zverejní a oznámi sa Európskej komisii.</p>	<p>Členské štáty, v ktorých je pokrytie kolektívnym vyjednaním menšie ako 70 % pracovníkov vymedzených v zmysle článku 2, okrem toho stanoví rámec podmienok umožňujúcich kolektívne vyjednanie, a to buď zákonom po konzultácii so sociálnymi partnermi, alebo na základe dohody s nimi, a vypracujú akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania a vybudovanie a rozšírenie kapacít sociálnych partnerov. Akčný plán sa zverejní a oznámi sa Európskej komisii.</p>

Zdôvodnenie

Na zabezpečenie súladu s článkom 4 ods. 1.

Pozmeňovací návrh 4

Článok 5 ods. 1

Text navrhnutý Európskou komisiou	Zmena navrhnutá VR
<p>Členské štáty so zákonnými minimálnymi mzdami prijímú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby sa stanovovanie a aktualizácia zákonných minimálnych miezd riadili kritériami, ktoré sú stanovené tak, aby podporovali primeranosť v záujme dosiahnutia dôstojných pracovných a životných podmienok, sociálnej súdržnosti a vzostupnej konvergencie. Členské štáty vymedzia tieto kritériá v súlade so svojimi vnútroštátnymi postupmi, a to v príslušných vnútroštátnych právnych predpisoch, v rozhodnutiach príslušných orgánov alebo v trojstranných dohodách. Kritériá musia byť vymedzené stabilným a jasným spôsobom.</p>	<p>Členské štáty so zákonnými minimálnymi mzdami prijímú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby sa stanovovanie a aktualizácia zákonných minimálnych miezd riadili kritériami, ktoré sú stanovené tak, aby podporovali primeranosť v záujme dosiahnutia dôstojných pracovných a životných podmienok, sociálnej a územnej súdržnosti a vzostupnej konvergencie. Na úrovni členských štátov sa tieto kritériá stanovujú v súlade s ich zvyklosťami, a to v ich príslušných právnych predpisoch, v rozhodnutiach príslušných orgánov alebo trojstranných dohodách. Kritériá musia byť jasne vymedzené a časovo ohraničené.</p>

Zdôvodnenie

Zdôraznenie územného rozmeru.

Pozmeňovací návrh 5

Článok 5 ods. 2

Text navrhnutý Európskou komisiou	Zmena navrhnutá VR
<p>Vnútroštátne kritériá uvedené v odseku 1 musia zahŕňať aspoň tieto prvky:</p> <p>a) kúpna sila zákonných minimálnych miezd s prihliadnutím na životné náklady a príspevky na dane a sociálne dávky;</p> <p>b) všeobecná úroveň hrubých miezd a ich distribúcia;</p> <p>c) miera rastu hrubých miezd;</p> <p>d) vývoj v oblasti produktivity práce.</p>	<p>Vnútroštátne kritériá uvedené v odseku 1 by mali zahŕňať aspoň tieto prvky:</p> <p>a) kúpna sila zákonných minimálnych miezd s prihliadnutím na životné náklady a odkazom na harmonizovaný index spotrebiteľských cien (HISC) v súlade s nariadením (EÚ) 2016/792;</p> <p>b) miera rastu hrubých miezd podľa odvetví a regiónov NUTS 2;</p> <p>c) miera rastu hrubých miezd.</p>

Zdôvodnenie

Dane, príspevky na sociálne zabezpečenie a produktivita práce sú zvyčajne podnikovo špecifické parametre nevhodné na posudzovanie primeranosti minimálnych miezd.

Pozmeňovací návrh 6

Článok 5 ods. 3

Text navrhnutý Európskou komisiou	Zmena navrhnutá VR
<p>Členské štáty na usmernenie svojho posúdenia primeranosti zákonných minimálnych miezd vo vzťahu k všeobecnej úrovni hrubých miezd použijú orientačné referenčné hodnoty, ako sú napríklad tie, ktoré sa bežne používajú na medzinárodnej úrovni.</p>	<p>Členské štáty majú naďalej právomoc určovať výšku zákonných minimálnych miezd. V každom prípade zabezpečia, aby zákonné minimálne mzdy boli primerané a aby sa zaviedol každoročne revidovaný proces konvergenzie s cieľom čo najskôr dosiahnuť nižší limit vo výške aspoň 60 % národného mediánu hrubej mzdy pri plnom úväzku a 50 % národnej priemernej hrubej mzdy.</p>

Zdôvodnenie

V súlade s pozmeňovacím návrhom 1 k odôvodneniu 21.

Pozmeňovací návrh 7

Článok 6 ods. 1

Text navrhnutý Európskou komisiou	Zmena navrhnutá VR
<p>Členské štáty môžu povoliť rôzne sadzby zákonnej minimálnej mzdy pre konkrétne skupiny pracovníkov. Členské štáty musia udržiavať používanie týchto rozdielnych sadzieb na minimálnej úrovni a zabezpečiť, aby akákoľvek rozdielna sadzba bola nediskriminačná, primeraná, časovo obmedzená, ak je to relevantné, a objektívne a primerane odôvodnená oprávneným cieľom.</p>	<p>Členské štáty zabezpečia, aby žiadne kategórie pracovníkov neboli vylúčené z ich ochrany formou zákonnej minimálnej mzdy.</p>

Zdôvodnenie

Pre osobitné skupiny pracovníkov by nemali existovať žiadne stimuly na zavedenie miezd pod úrovňou zákonnej minimálnej mzdy.

Pozmeňovací návrh 8

Článok 6 ods. 2

Text navrhnutý Európskou komisiou	Zmena navrhnutá VR
<p>Členské štáty smú zákonom povoliť odpočty, ktorými sa zníži odmena vyplácaná pracovníkom na úroveň nižšiu ako zákonná minimálna mzda. Členské štáty zabezpečia, aby tieto odpočty zo zákonných minimálnych miezd boli nevyhnutné, objektívne odôvodnené a primerané.</p>	<p>Členské štáty smú zákonom povoliť odpočty poskytnutím sociálnych alebo vecných plnení, ktorými sa zníži odmena vyplácaná pracovníkom na úroveň nižšiu ako je zákonná minimálna mzda. Členské štáty zabezpečia, aby tieto odpočty zo zákonných minimálnych miezd boli nevyhnutné, objektívne odôvodnené a primerané. Zároveň zabezpečia, aby sa prepitné, preplácanie nadčasov a iné mimoriadne platby vylúčili z výpočtu zákonných minimálnych miezd a vyplácali sa nad ich rámec.</p>

Zdôvodnenie

Vyplýva zo znenia.

Pozmeňovací návrh 9

Článok 9

Text navrhnutý Európskou komisiou	Zmena navrhnutá VR
<p>Verejné obstarávanie</p> <p>V súlade so smernicou 2014/24/EÚ, smernicou 2014/25/EÚ a smernicou 2014/23/EÚ členské štáty prijímú vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby hospodárske subjekty pri realizácii verejného obstarávania alebo plnení koncesných zmlúv dodržiavali mzdy zakotvené v kolektívnych zmluvách pre príslušné odvetvie a geografické územie, prípadne zákonné minimálne mzdy, ak existujú.</p>	<p>Verejné obstarávanie</p> <p>V súlade so smernicou 2014/24/EÚ, smernicou 2014/25/EÚ a smernicou 2014/23/EÚ členské štáty prijímú vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby hospodárske subjekty pri realizácii verejného obstarávania alebo plnení koncesných zmlúv dodržiavali odmeňovanie a ostatné pracovné podmienky zakotvené v kolektívnych zmluvách pre príslušné odvetvie a geografické územie, prípadne zákonné minimálne mzdy, ak existujú, ako aj právo na kolektívne vyjednávanie. Členské štáty takisto zabezpečia, aby podmienkou na získanie verejnej zákazky bola pre hospodárske subjekty povinnosť platiť stanovené mzdy, dodržiavať ostatné pracovné podmienky podľa zákonov a/alebo kolektívnych zmlúv, ako aj právo na kolektívne vyjednávanie, a uznávať odborové zväzy a vyjednávať s nimi.</p>

Zdôvodnenie

Vyplýva zo znenia.

II. POLITICKÉ ODPORÚČANIA

EURÓPSKY VÝBOR REGIÓNOV

1. víta skutočnosť, že Komisia zaviedla zmenu paradigmy v oblasti minimálnej mzdy, podľa ktorej sú primerané minimálne mzdy základným právom a predpokladom sociálneho, spravodlivého a udržateľného trhového hospodárstva, na ktorom je založený európsky jednotný trh. Hospodárske, sociálne a spoločenské náklady mzdového dumpingu a mzdových rozdielov v Európskej únii sú oveľa vyššie ako možné krátkodobé zisky podnikov.

2. Víta, že návrh Komisie umožňuje vytvoriť európske rámcové podmienky na posilnenie kolektívneho vyjednávania a pre spravodlivé a primerané minimálne mzdy, ktoré slúžia najmä na boj proti chudobe pracujúcich. Vyzdvihuje ambíciu návrhu Komisie vytvoriť rámec pre primeranejšie minimálne mzdy a lepší prístup pracovníkov k zaručeným minimálnym mzdám, v ktorom sa rešpektujú osobitosti národných systémov, autonómia kolektívneho vyjednávania, aj zmluvná sloboda sociálnych partnerov. Návrh Komisie nie je univerzálnym riešením, čo zodpovedá doterajším požiadavkám VR, ale vychádza z predpokladu, s ktorým výbor súhlasí, že „dobře fungujúce kolektívne vyjednanie a komplexné kolektívne zmluvy sú základnými metódami na dosiahnutie spravodlivých miezd a stanovenie ďalších pracovných podmienok, keďže pracovníci a zamestnávateľia najlepšie poznajú svoj sektor a región“⁽¹⁾.

3. Konštatuje, že v lehote do 21. januára 2021 tri z dvadsiatich národných parlamentov, ktoré sa zaoberali návrhom Komisie, predložili odôvodnené stanoviská v rámci mechanizmu kontroly dodržiavania zásady subsidiarity.

4. Domnieva sa, že návrh Komisie je realizáciou európskych cieľov posilňovania sociálnej a územnej súdržnosti a predchádzania narúšaniu hospodárskej súťaže (článok 3 Zmluvy o EÚ) a nadväzuje na Európsky pilier sociálnych práv (zásada 6)⁽²⁾, Chartu základných práv (článok 31), Európsku sociálnu chartu (článok 4) a dohovor MOP č. 131. Je to osobitne dôležité pre tie územia, kde rozdiely v minimálnych mzdách v rámci EÚ vedú k nevyváženým migračným tokom v EÚ, čo môže destabilizovať miestne spoločenstvo a mať aj negatívny vplyv na demografickú situáciu v regióne pôvodu.

5. Zdôrazňuje, že potreba „vzostupnej konvergenie“ minimálnych miezd je naliehavá aj vzhľadom na zistenie, že nízke mzdy zostávajú charakteristickým znakom zamestnanosti v Európskej únii. Odhaduje sa, že približne každý šiesty zamestnanec je odmeňovaný nízkou mzdou. Nízke mzdy v posledných rokoch v mnohých členských štátoch nedržali krok s inými mzdami, čo spôsobilo nárast mzdových rozdielov. Podiel zamestnancov ohrozených chudobou sa zvýšil z 8,3 % v roku 2010 na 9,3 % v roku 2018. Okrem toho má vypuknutie ochorenia COVID-19 negatívny vplyv na mzdy zamestnancov, najmä tých, ktorí majú najnižšie príjmy, ako sú zamestnanci v odvetví upratovacích služieb, maloobchodu, zdravotnej, dlhodobej a rezidenčnej starostlivosti. Ide o odvetvia, ktoré sú čiastočne alebo úplne v kompetencii miestnych a regionálnych samospráv. V online prieskume nadácie Eurofound za rok 2020 takmer 40 % respondentov z EÚ uviedlo, že ich finančná situácia je horšia ako pred pandémiou, a takmer polovica respondentov priznala, že ich domácnosť nemá dostatok prostriedkov (47 % v apríli 2020). Okrem toho ženy tvoria vo všeobecnosti 48 % zamestnancov v Európskej únii, avšak predstavujú 59 % osôb odmeňovaných minimálnou mzdou. To prispieva k rozdielom v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov a k chudobe zamestnaných žien⁽³⁾. Vzostupná konvergencia by tak pomohla zmenšiť chudobu pracujúcich, ako aj rozdiely v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov.

6. Domnieva sa, že podľa zásady subsidiarity a judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (C-268/06 Impact, 2008) článok 153 ZFEÚ, ktorý Komisia navrhla ako právny základ, neumožňuje v Európskej únii priamo zasahovať do určovania odmeňovania. Návrh Komisie môže predstavovať len určitý proces s konkrétnymi cieľmi, v ktorom sa plne uznáva existencia právnych predpisov členských štátov o minimálnej mzde a úloha sociálnych partnerov.

(1) Pozri bod 31 stanoviska VR na tému Silná sociálna Európa pre spravodlivú transformáciu (spravodajkyňa: Anne Karjalainen) (Ú. v. EÚ C 440, 18.12.2020, s. 42).

(2) 6. Mzdy: Pracovníci majú právo na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň. Treba zaručiť primerané minimálne mzdy, ktoré vzhľadom na vnútroštátne hospodárske a sociálne podmienky zabezpečia uspokojenie potrieb pracovníkov a ich rodín, pri zachovaní prístupu k zamestnanosti a stimulov na hľadanie práce. Treba zamedziť chudobe pracujúcich. Všetky mzdy treba stanoviť transparentným a predvídateľným spôsobom v súlade s vnútroštátnou praxou a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.

(3) Eurofound (2017), In-work poverty in the EU (Chudoba pracujúcich v EÚ), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

7. Upozorňuje Komisiu, že na boj proti chudobe pracujúcich je potrebný mnohostranný prístup. Z analýzy samotnej Komisie vyplýva, že boj proti tejto chudobe je komplexnou výzvou, pri ktorej rozhodujúcu úlohu zohrávajú aj iné činitele, napríklad daňová sústava, opatrenia vo vzdelávaní, úroveň sociálnych dávok a politika zamestnanosti, ako aj pozitívne právo. Tieto oblasti patria najmä do právomoci členských štátov, takže úspech európskeho postupu na stanovenie primeraných minimálnych miezd vo veľkej miere závisí od ochoty členských štátov prispôsobiť príslušné parametre.

8. Poukazuje na to, že v súlade s článkom 154 ZFEÚ Komisia pred predložením svojho návrhu uskutočnila dvojfázovú konzultáciu so sociálnymi partnermi o možných opatreniach EÚ v oblasti minimálnych miezd. V prvej fáze, od 14. januára do 25. februára 2020, Komisia konzultovala so sociálnymi partnermi o potrebe iniciatívy v oblasti minimálnych miezd a jej možnom smerovaní. V druhej fáze, od 3. júna do 4. septembra 2020, Komisia konzultovala so sociálnymi partnermi o obsahu a právnom nástroji plánovaného návrhu. Návrh smernice zohľadňuje príspevky zmluvných strán, najmä pokiaľ ide o otázku autonómie sociálnych partnerov pri kolektívnom vyjednávaní. Preto je veľmi dôležité, aby Komisia v budúcnosti podporovala budovanie kapacít a autonómiu sociálnych partnerov na európskej a národnej úrovni, keďže právne predpisy nie sú zárukou silných sociálnych partnerov. Názory verejnosti boli zozbierané aj formou odpovedí na štandardný Eurobarometer 92 (na jeseň roku 2019), ktorý obsahoval otázky o prioritách Európskej únie (vrátane minimálnej mzdy).

9. Domnieva sa, že dôstojná mzda presahuje rámec odstraňovania extrémnej chudoby. Jej cieľom je zabezpečiť, aby si ľudia mohli dovoliť základný životný štandard a zúčastňovať sa na spoločenskom a kultúrnom živote. Ide o špecifický kontext a usiluje sa ísť nad rámec miezd v chudobe s cieľom zabezpečiť, aby ľudia mohli uspokojiť svoje základné potreby.

10. Poukazuje na to, že na základe článku 153 ods. 1 písm. b) ZFEÚ a v plnom súlade s článkom 153 ods. 5 už bolo prijatých niekoľko smerníc obsahujúcich ustanovenia o odmeňovaní (*).

11. Zasadzuje sa za to, aby sa v prípadoch, keď sú minimálne mzdy stanovené podľa odvetví, dodržiavala zásada rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty.

12. Dôrazne podporuje skutočnosť, že návrhom smernice sa nestanovuje minimálna sociálna harmonizácia, ale chápe návrh tak, že sa ním zavádza zákaz znižovania úrovne ochrany v členských štátoch, ktorá je vyššia ako úroveň zaručená navrhovanou smernicou (článok 16).

13. Uznáva, že Komisia vo svojom návrhu smernice vylučuje členské štáty, v ktorých je minimálna mzda stanovená v kolektívnych zmluvách, z kapitoly II smernice o zákonných minimálnych mzdách.

14. Vidí európsku pridanú hodnotu návrhu Komisie v tom, že vytvára základ na iniciovanie vzostupnej konvergenencie minimálnych miezd v dialógu s členskými štátmi.

15. Poukazuje na výrazný regionálny rozmer problematiky primeraných minimálnych miezd, aj keď sa tento rozmer v návrhu Komisie dostatočne neodráža. Regionálny rozmer vyplýva z existencie regionálnych kolektívnych zmlúv, významnej interakcie medzi minimálnou mzdou a sociálnou a územnou súdržnosťou, ako aj z toho, že územné samosprávy sú ako zamestnávateľia takisto v konečnom dôsledku zodpovedné za tvorbu miezd v závislosti od miestnych a regionálnych daností.

(*) Pozri okrem iného: 1. smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23); 2. smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (Ú. v. EÚ L 283, 28.10.2008, s. 36) a 3. smernicu smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79).

16. Upriamuje pozornosť na štúdiu s názvom Fair Minimum Wages – The Local and Regional Perspective (Spravodlivé minimálne mzdy – miestne a regionálne hľadisko), ktorej vypracovanie zadal⁽⁵⁾. Zdôrazňuje najmä záver, že všeobecné zavedenie regionálnych minimálnych miezd nemožno podporiť z rôznych dôvodov, ako sú inštitucionálne rámce, právomoci a tradície, podľa ktorých sa minimálne mzdy stanovujú predovšetkým na národnej úrovni. Zároveň však existuje niekoľko možností zapojenia miestnych a regionálnych samospráv do presadzovania, podpory a monitorovania minimálnych miezd.
17. Upozorňuje na výrazné rozdiely medzi počtom ľudí závislých od minimálnej mzdy v mestských a vidieckych oblastiach a zdôrazňuje, že na to, aby bolo možné vyhovieť požiadavke týkajúcej sa konvergenencie smerom k primeranejším minimálnym mzdám, je potrebné nájsť inovatívne prístupy s cieľom pomôcť miestnym a regionálnym samosprávam získať potrebné finančné prostriedky pre svoje rozpočty, ktoré vážne utrpeli v dôsledku pandémie COVID-19.
18. Domnieva sa, že príprava národných akčných plánov na podporu kolektívneho vyjednávania v členských štátoch, o ktorej sa hovorí v článku 4 ods. 2, mohla byť konkretizovaná vymenovaním možných prvkov takýchto akčných plánov.
19. V zásade sa pýta, či by sa na úrovni EÚ nemal reformovať pojem „pracovník“, ktorý je základom smernice. Odkazom na judikatúru Súdneho dvora EÚ z roku 1986 (vo veci „Lawrie Blum“) sa však nezohľadňuje vznik nových foriem práce, najmä jej neistých foriem v hospodárstve založenom na platformách.
20. V súvislosti s verejným obstarávaním pripomína rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-115/14 zo 17. novembra 2015, podľa ktorého právo EÚ nebráni vylúčiť z postupu verejného obstarávania takého uchádzača, ktorý odmieta záväzok vyplácať príslušným zamestnancom zákonnú minimálnu mzdu⁽⁶⁾.
21. Zdôrazňuje, že v návrhu smernice sa výslovne nepoukazuje na možnosť spojiť monitorovanie vykonávania smernice s procesom európskeho semestra, napríklad prispôbením sociálneho prehľadu. Na túto možnosť sa výbor pozerá kriticky, pokiaľ proces európskeho semestra vo všeobecnosti nebude predmetom dôkladnej reformy smerujúcej k väčšej transparentnosti, demokratickej štruktúre (právo Európskeho parlamentu vyjadriť sa) a partnerskému zapojeniu územných samospráv a sociálnych partnerov.
22. Domnieva sa, že konvergenciu smerujúcu k spravodlivejším minimálnym mzdám by mal sprevádzať návrh Komisie o opatreniach v oblasti transparentnosti odmeňovania, ktoré budú významným prostriedkom na odstraňovanie rodových rozdielov v odmeňovaní a predchádzanie diskriminačným praktikám založeným na rase, vierovyznaní, veku, zdravotnom postihnutí alebo sexuálnej orientácii⁽⁷⁾.

V Bruseli 19. marca 2021

Predseda
Európskeho výboru regiónov
Apostolos TZITZIKOSTAS

⁽⁵⁾ <https://op.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/6f084eaa-879e-11eb-ac4c-01aa75ed71a1>.

⁽⁶⁾ Právne predpisy regionálneho subjektu členského štátu, ktoré požadujú, aby sa uchádzači a ich subdodávatelia zaviazali vyplatiť minimálnu mzdu zamestnancom vykonávajúcim služby, na ktoré sa vzťahuje verejná zákazka, boli vyhodnotené ako v súlade s právom Únie.

⁽⁷⁾ Pozri bod 32 stanoviska VR na tému Silná sociálna Európa pre spravodlivú transformáciu (spravodajkyňa: Anne Karjalainen) (Ú. v. EÚ C 440, 18.12.2020, s. 42).