

**Stanovisko Európskeho výboru regiónov – Normy odmeňovania zamestnancov v EÚ**

(2016/C 051/04)

**Spravodajca:** Mick ANTONIW (UK/PES), člen zhromaždenia Pontypridd

**POLITICKÉ ODPORÚČANIA**

EURÓPSKY VÝBOR REGIÓNOV

**Legitímnosť diskusie**

1. zdôrazňuje, že zodpovednosť za oblasť zamestnanosti a sociálnej politiky prislúcha v prvom rade národným alebo regionálnym vládam. EÚ má v tejto oblasti len koordinačnú právomoc a akákoľvek iniciatíva EÚ týkajúca sa mzdových noriem musí byť v súlade so zásadou subsidiarity.
2. Pripomína, že podľa prieskumu Eurobarometra o postojoch občanov k chudobe sa drvivá väčšina (73 %) domnieva, že chudoba je v ich krajine veľmi rozšíreným problémom, a požaduje okamžité opatrenia na štátnej úrovni (89 %) a na úrovni EÚ (74 %) <sup>(1)</sup>.
3. Potvrdzuje, že právo všetkých pracovníkov na primeranú odmenu, ktorá im, ako aj ich rodinám postačí na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne, je zakotvené v Európskej sociálnej charte, ktorú prijali takmer všetky členské štáty.
4. Domnieva sa, že demokratická legitimita Európskej únie sa posilní vtedy, ak európski občania uznajú, že sa zároveň rieši aj sociálny pokrok, ak je popri podpore rastu do ročného cyklu koordinácie hospodárskych politík (európskeho semestra) plne integrovaná zamestnanosť a sociálny rozmer.
5. Pripomína, že Európska únia sa zaviazala k dosiahnutiu miléniových rozvojových cieľov OSN a splneniu rezolúcie, ktorou sa vyhlasuje druhé desaťročie Organizácie Spojených národov na odstránenie chudoby (2008 – 2017).
6. Konštatuje, že dohovor MOP C 94 o pracovných doložkách v zmluvách o verejnom obstarávaní je v súčasnosti záväzný v deviatich členských štátoch EÚ a v iných členských štátoch sa uplatňuje dobrovoľne. Je však potrebné vyjasniť prípadnú právnu nezlučiteľnosť medzi dohovorom MOP C 94 a Zmluvou o EÚ.
7. Berie na vedomie výzvy Európskeho parlamentu, pokiaľ ide o otázku minimálnej mzdy <sup>(2)</sup> vrátane jeho poslednej výzvy Európskej komisii, aby preskúmala „všetky možnosti posilnenia HMÚ, stať sa odolnejšou a mala by viac napomáhať rast, zamestnanosť a stabilitu, so sociálnym rozmerom zameraným na zachovanie európskeho sociálneho trhového hospodárstva a rešpektovanie práva na kolektívne vyjednávanie, v rámci ktorej by bola zabezpečená koordinácia sociálnych politík členských štátov vrátane mechanizmu minimálnej mzdy alebo príjmu, ktorý by bol primeraný pre každý členský štát a ten by o ňom aj rozhodoval“ <sup>(3)</sup>.

**Minimálne mzdy a dôstojné mzdy**

8. Zdôrazňuje, že chudoba a sociálne vylúčenie sú prekážkou dôstojnej existencie, takže podryvajú základné ľudské práva, a domnieva sa, že všetky členské štáty by ľuďom mali zaručiť dôstojnú existenciu, napríklad poskytovaním služieb potrebných na zabezpečenie dôstojného života, a mali by uplatňovať takú politiku, najmä politiku zamestnanosti a sociálnu politiku, ktorá by zabezpečila primerané mzdy počas celého pracovného života.

<sup>(1)</sup> Osobitná správa Eurobarometra o chudobe a sociálnom vylúčení z roku 2010.

<sup>(2)</sup> Uznesenia Európskeho parlamentu: 1) „o úlohe minimálneho príjmu v boji proti chudobe a podpore inkluzívnej spoločnosti v Európe“ z 20. októbra 2010 [2010/2039(INI)]; 2) „o európskej platforme proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu“ z 15. novembra 2011 [2011/2052(INI)].

<sup>(3)</sup> Uznesenie Európskeho parlamentu o pracovnom programe Komisie na rok 2016 [2015/2729(RSP)], bod 16.

9. Zdôrazňuje naliehavosť tejto problematiky vzhľadom na to, že chudoba a sociálna nerovnosť sa od začiatku hospodárskej krízy v EÚ zhoršili a následnými výlučne úspornými opatreniami sa tento problém prehĺbil. Počet ľudí ohrozených chudobou sa zvýšil, pričom sú osobitne postihnuté ženy a deti.

10. Zdôrazňuje, že splnenie cieľa stratégie Európa 2020, pokiaľ ide o zníženie chudoby, sa zdá byť ohrozené a bude potrebné ho prehodnotiť pri najbližšom preskúmaní stratégie Európa 2020, nakoľko počet ľudí ohrozených chudobou sa zvýšil zo 114 miliónov v roku 2009 na 124 miliónov v roku 2012 <sup>(4)</sup>.

11. Víta skutočnosť, že väčšina členských štátov EÚ má systémy minimálnej mzdy, ktoré sú buď stanovené zákonom alebo dohodnuté v kolektívnom vyjednávaní. Právomoc a zodpovednosť v otázkach tvorby miezd je v rukách členských štátov a/alebo národných sociálnych partnerov. Preto sa musí plne dodržiavať nezávislosť sociálnych partnerov a ich právo uzatvárať kolektívne zmluvy.

12. Zdôrazňuje, že minimálne mzdy v týchto systémoch sú výrazne odlišné a konštatuje, že v niektorých krajinách je ich úroveň stanovená pod úrovňou 50 % mediánu mzdy <sup>(5)</sup>, a že narastajúcim problémom je takisto „chudoba pracujúcich“.

13. Uznáva kľúčovú úlohu kolektívneho vyjednávania pri stanovovaní minimálnych miezd, ale poukazuje na to, že v mnohých odvetviach a malých a stredných podnikoch neexistujú odvetvové dohody, a preto sú niektorí pracovníci vylúčení. Žiada sociálnych partnerov v členských štátoch, aby zlepšili sociálny dialóg na národnej, regionálnej a miestnej úrovni.

14. Preto tvrdí, že členské štáty by sa mali nabádať, aby stanovili orientačnú primeranú mzdu s použitím 60 % mediánu mzdy ako referenčnej hodnoty a na základe referenčných rozpočtov <sup>(6)</sup> zodpovedajúcich súhrnu tovarov a služieb, ktoré jedinec potrebuje na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne, spolu so schválením súboru spravodlivých pravidiel a podmienok zamestnávania. Podľa jednej z nedávnych štúdií nadácie Eurofound by hypoteticky z minimálnej mzdy stanovenej na 60 % mediánu národnej mzdy malo prospech priemerne 16 % všetkých zamestnancov EÚ (na základe údajov z roku 2010) <sup>(7)</sup>.

15. Poukazuje na prácu, ktorú vykonala Sieť európskych referenčných rozpočtov pri príprave spoločnej metodiky stanovovania referenčných rozpočtov v Európe tak, aby ich obsah, napríklad ich potravinový kôš, bol porovnateľný vo všetkých členských štátoch.

16. Zdôrazňuje, že súkromné zadlženie, ktoré v roku 2014 dosahovalo v eurozóne 126 % HDP, zatiaľ čo verejný dlh dosahoval 92 % HDP, predstavuje faktor, ktorý v období nízkej spotreby a poklesu investícií ešte zhoršuje situáciu. Domnieva sa, že štruktúry primeraných miezd sú dôležitými ekonomickými stabilizátormi a kľúčovým nástrojom na podporu necenovej konkurencieschopnosti, čím fungujú ako podstatná hnacia sila hospodárskeho rastu a pomáhajú proti stagnácii, pričom poznamenáva, že vďaka zvýšenému odmeňovaniu by sa zvýšil aj daňový základ. Okrem toho v snahe o zabezpečenie príjmov domácností treba zvážiť možnosť zaviesť na riadenie nadmerného zadlženia postup na európskej úrovni, ktorý by sa okrem iného týkal podmienok vyvlastňovania nehnuteľností s trvalým pobytom osôb.

17. Pripomína, že primerané mzdy znamenajú, že verejný sektor už jednotlivcom zamestnaným na plný úväzok nemusí poskytovať žiadne dorovnanie, ani daňové úľavy, resp. ich musí poskytovať len v malom rozsahu, čo by mohlo členským štátom prípadne pomôcť plniť ich fiškálne povinnosti.

18. Navrhuje uvažovať o ustanoveniach o minimálnej mzde v spojitosti s pravidlami a podmienkami zamestnávania, hlavne v súvislosti so špecifickými pružnými formami práce.

19. Tvrdí, že primeraná mzda spolu so spravodlivými pravidlami a podmienkami zamestnávania a primeraným systémom sociálnej ochrany sú jedným z predpokladov spravodlivej hospodárskej súťaže medzi členskými štátmi EÚ, aby sa navzájom nepoškodzovali „pretekmi o dosiahnutie najnižšej úrovne“ a „sociálnym dampingom“.

<sup>(4)</sup> Zhodnotenie vykonávania stratégie Európa 2014 na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu, COM(2020) 130.

<sup>(5)</sup> *Contours of a European Minimum Wage Policy*, štúdiá, ktorú vypracoval Thorsten Schulten, Friedrich Ebert Stiftung, október 2014, [http://epsu.org/IMG/pdf/Contours\\_of\\_a\\_Minimum\\_Wage\\_Policy\\_Schulten.pdf](http://epsu.org/IMG/pdf/Contours_of_a_Minimum_Wage_Policy_Schulten.pdf)

<sup>(6)</sup> Balík o sociálnych investíciách, COM(2013) 83.

<sup>(7)</sup> *Pay in Europe in the 21st century*, správa, ktorú vypracovala Christine Aumayr-Pintar a kol., European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), apríl 2014.

20. Zdôrazňuje, že táto problematika je mimoriadne dôležitá vzhľadom na smernicu o vysielaní pracovníkov a súvisiace rozsudky Súdneho dvora, ktoré hovoria, že podniky nemusia dodržiavať národné dohody o sektorovej minimálnej mzde, ktoré neboli stanovené ako všeobecne záväzné <sup>(8)</sup>.
21. Žiada štátne a regionálne orgány, aby v plnej miere uplatňovali vykonávaciu smernicu o vysielaní pracovníkov, a v súvislosti s tým nedočkavo očakáva preskúmanie platných právnych predpisov o vysielaní pracovníkov, ktoré avizovala Európska komisia a ktorého cieľom je bojovať proti sociálnemu dampingu a dosiahnuť, aby rovnaká práca na rovnakom mieste bola v celej EÚ rovnako odmeňovaná.
22. Domnieva sa, že ďalšia diskusia o tejto oblasti by sa mohla opierať o články 9 a 156 ZFEÚ a v záujme zabezpečenia rešpektovania zásad subsidiarity a proporcionality by sa mala uskutočniť prostredníctvom právne nezáväzných postupov, akým je napríklad otvorená metóda koordinácie, a ako súčasť európskeho semestra, ktorý už rieši problematiku miezd.
23. Ďalej tvrdí, že primerané mzdy by sa ako ekonomický faktor mohli uvádzať aj v odporúčaniach pre jednotlivé krajiny, ktoré už zahŕňajú stanovovanie miezd v oblasti pracovného trhu a takisto sa zaoberajú otázkou úpravy miezd.
24. Uznáva, že výška minimálnej mzdy je v tých členských štátoch EÚ, ktoré ju uplatňujú, značne rozdielna. Zdôrazňuje, že primerané mzdy, o ktorých každý členský štát vhodne rozhoduje buď zákonom, alebo prostredníctvom kolektívneho vyjednávanía, a v každom prípade pri úplnom rešpektovaní svojich tradícií a praxe, by mohli prispieť k splneniu cieľa stratégie Európa 2020, ktorým je vymaniť 20 miliónov ľudí z chudoby a sociálneho vylúčenia.
25. Naznačuje, že primerané mzdy by mohli pomôcť riešiť neprijateľnú úroveň nerovnosti v Európe, ktorá je dôvodom znepokojenia v súvislosti so sociálnou súdržnosťou, je politickou záležitosťou a hrozbou pre budúci potenciál rastu EÚ.
26. Rád by poukázal na to, že existujú príklady osvedčených postupov z niektorých členských štátov, v ktorých zamestnanci s nízkymi príjmami tvoria len malý podiel celkového počtu zamestnaných. V troch z týchto členských štátov – Švédsku, Dánsku a Taliansku – neexistuje žiadna zákonom stanovená minimálna mzda, ani všeobecne záväzné vyhlásenie v kolektívnych zmluvách <sup>(9)</sup>.

### Regionálny rozmer

27. Nabáda miestne a regionálne orgány, aby sa ako zamestnávateľia chopili vedúcej úlohy a pracovali na zabezpečení primeraných miezd svojich zamestnancov a vyzýva na výmenu osvedčených postupov na úrovni EÚ.
28. Ďalej víta skutočnosť, že niektoré verejné orgány na miestnej a regionálnej úrovni využili svoje politiky verejného obstarávania na to, aby vyzvali a požadovali od dodávateľov vyplácanie spravodlivej mzdy svojim zamestnancom. V tejto súvislosti s uspokojením konštatuje, že v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní, ktorá nadobudne účinnosť v apríli 2016, sa výslovne uvádza, že by sa nemalo brániť v uplatňovaní podmienok zamestnávania, ktoré sú výhodnejšie pre pracovníkov (odôvodnenie 37) a stanovuje, že verejní obstarávateľia nemôžu použiť iba cenu alebo iba náklady ako jediné kritérium na vyhodnotenie ponúk verejných zákaziek (článok 67). Okrem toho s potešením víta rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-115/14 zo 17. novembra 2015, v ktorom sa konštatuje, že právo EÚ nebráni vylúčiť z postupu verejného obstarávania takého uchádzača, ktorý odmieta záväzok vyplatiť príslušným zamestnancom minimálnu mzdu <sup>(10)</sup>.

V Bruseli 3. decembra 2015

Predseda  
Európskeho výboru regiónov  
Markku MARKKULA

<sup>(8)</sup> Vec C-346/06 Dirk Rüffert proti spolkovej krajine Dolné Sasko.

<sup>(9)</sup> Zdroj: Eurostat, *Structure of earnings survey 2010*, vyňaté sú podniky s menej ako 10 zamestnancami.

<sup>(10)</sup> Právne predpisy regionálneho subjektu členského štátu, ktoré požadujú, aby sa uchádzači a ich subdodávateľia zaviazali vyplatiť minimálnu mzdu zamestnancom vykonávajúcim služby, na ktoré sa vzťahuje verejná zákazka, boli vyhodnotené ako v súlade s právom Únie.