

Férové mzdy jsou klíčem k ekonomickému zotavení Evropy

Zajistit dostatečně vysoké minimální mzdy v EU není jen z principu správná věc – zvýšení nízkého ohodnocení práce je také zcela zásadní pro ekonomické zotavení po pandemii koronaviru.



Esther Lynch je místopředsedkyní Evropské odborové konfederace. Článek vyšel v anglickém originále na portálu Social Europe.

Dvě souběžné cesty k cíli

To ovšem neznamená, že aktivita EU v této věci není možná, či snad že by dokonce byla nepotřebná. Příliš mnoha pracujícím v Evropě není umožněno využívat svého práva kolektivně vyjednat. Z toho vyplývá, že EU musí přijmout dvoukolejný přístup: zabránit snahám konkurovat si prostřednictvím vykořisťujících mezd a zároveň umetat cestu kolektivnímu vyjednávání.

To první znamená uložit členským zemím za povinnost ukončit tak nízké ohodnocení za práci, že je na místě mluvit o vykořisťování. Odpovídající směrnice je nutná, aby se zamezilo „sociálnímu dumpingu“, kdy se jednotlivé členské země spolu snaží soupeřit prostřednictvím nízkých mezd a popuzují jen své pracující proti sobě navzájem v katastrofálním závodu směrem ke dnu. Evropská unie sice nemá ve svých ustavujících dokumentech ukotvenou kompetenci stanovovat celoevropskou minimální mzdu (stanovování výše mezd je v kompetenci jednotlivých národních států), má však možnost zavést právně závaznou povinnost zajistit důstojné finanční ohodnocení práce, a to ve spolupráci se sociálními partnery.

Souběžná snaha o další navyšování mezd prostřednictvím kolektivního vyjednávání by měla vést k postupnému splňování vysokých standardů napříč Evropou. Členské státy se slabými systémy kolektivního vyjednávání by měly vytvořit národní akční plány k dosažení většího pokrytí své pracovní síly kolektivními smlouvami. Aby takové plány byly skutečně efektivní, musí obsahovat opatření jako rozšíření odborových práv nebo uvolnění financí pro posílení sociálního dialogu.

Pravidla pro veřejné soutěže

Kupříkladu pravidla pro veřejné soutěže by měla zohlednit právo na to se odborově organizovat a kolektivně vyjednat v podobě podmínek, které jsou kladeny na firmy, pokud se ucházejí o veřejné zakázky. Veřejné instituce v EU za roky utratí kolem 2 bilionů eur (což představuje 14 procent jejího hrubého domácího produktu) za nákup zboží a služeb. Tyto prostředky by mohly být investovány do zajištění férových mezd a zlepšení pracovních podmínek, místo aby tím, že obvykle rozhoduje nejnižší nabídnutá cena, poháněly soutěž o co nejnižší mzdy. Firmy, které odmítají kolektivně vyjednat nebo výsledky kolektivního jednání uvést v praxi, by měly být vyloučeny ze státních zakázek, subvencí a ostatních veřejných finančních podpor včetně podpory z evropského programu Next Generation EU.

Efektivní kolektivní vyjednávání po vzoru skandinávských zemí znamená, že odbory musí mít přístup k pracovišti, fyzický i digitální, a možnost odborově pracující organizovat bez hrozby jejich diskriminace. Zaměstnavatelé by zase měli mít závaznou povinnost odbory uznat a vyjednat s nimi. Direktiva by také měla obsahovat klauzuli sociálního pokroku, která by odborům garantovala dosažené výsady a ochránila kolektivní vyjednávání a autonomii sociálních partnerů před ničivými rozsudky soudů.

Ohrožení chudobou

V 17 z 21 členských zemí (plus ve Velké Británii), kde v současnosti existuje minimální mzda, je její výše tak nízká, že pracující, kteří ji pobírají, jsou stejně ohroženi příjmovou chudobou. Tato skandální situace se musí

změnit. Férová, zákonem daná minimální mzda by měla dosahovat alespoň 60 procent mediánové mzdy a 50 procent průměru. Zároveň by také nemělo být možné z ní již nic strhávat, jako poplatky za uniformu nebo způsobenou škodu, a stejně tak by se spropitné nebo bonusy měly platit navíc. A mladí lidé by neměli být nadále vykořisťováni ve formě neplacených stáží a jiných forem málo placené nebo neplacené „pracovní zkušenosti“.

Ty členské země, které nyní stanovují mzdy výhradně prostřednictvím kolektivního vyjednávání, by neměly nově mít povinnost zavést zákonné opatření. Mýlí se ti, kteří mají za to, že by ETUC někdy takovou věc podpořil. Mít zákonem stanovenou minimální mzdu není alternativou ke kolektivnímu vyjednávání. Navrhovaný postup má spíš postupně přinést do ostatních zemí kvalitu kolektivního vyjednávání a výši mezd, jaké panují ve skandinávských zemích, ne uvalit na skandinávské země zákonnou minimální mzdu.

Naopak by směrnice měla členským zemím uložit povinnost investovat do sociálního dialogu jako do základního prvku pro sociálně tržní hospodářství vedoucího k větší rovnosti a konvergenci mezd, jak je vytyčeno za cíl v základních dokumentech EU. Nesmí zabraňovat růstu mezd v jednotlivých zemích nebo bránit sociálním partnerům na národní úrovni v dalším zvyšování mezd včetně těch minimálních.

Mzda minimální nebo důstojná?

Iniciativa Evropské komise stanovit závazná pravidla pro výši minimálních mezd napříč Evropou je jistě chválná, neboť je zřejmé, že ta v celé řadě evropských zemí nyní neplní svou funkci ve smyslu umožnění skromného, ale důstojného vyžití. Pohled na výši české minimální mzdy je v tomto ohledu výmluvný.

Aby se však tohoto cíle směrnici dosáhlo, je třeba podrobit stanovování nové nepodkročitelné hranice kritickému zkoumání: pokud se bude stanovovat jako určitý podíl nízké mediánové nebo průměrné národní mzdy, bude výsledek v obecně nízkopříjmových zemích, jakou je i ČR, opět velmi nízký. Kromě toho se nijak nepohne s rozdíly v odměňování mezi jednotlivými zeměmi.

Je proto potřeba, aby se pracovalo i s konceptem minimální důstojné mzdy (living wage), která není jen mechanickým podílem mediánu nebo průměru, ale stanovuje takovou výši mzdy, aby s ní bylo při platných cenách v té které zemi skutečně možné dobře vyžít. Takto vypočítaná důstojná mzda pro ČR aktuálně přesahuje český medián – a je tak jasné, že jeho pouhých 60 procent, jak zní evropský návrh, u nás nikomu slušný život nezajistí. Česká minimální důstojná mzda a jí podobné projekty po celé Evropě tak bezpodmínečně musí být při projednávání návrhu směrnice zohledněny, pokud má skutečně jít o zajištění důstojných mzdových podmínek, jak je deklarováno.

Více se o minimální důstojné mzdě dozvíte na webu www.dustojnamzda.cz V lednu 2021 bude představena její aktualizace za tento rok.

KATEŘINA SMEJKALOVÁ

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

přinášejí seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání hraje klíčovou roli ve stanovování výše mez a zabraňování vykořisťování skrze příliš nízké mzdy. V devíti z jedenácti zemí s nejnižším podílem zaměstnaných v nízkopříjmovém sektoru (tedy těch, kteří vydělávají méně než dvě třetiny mzdového mediánu) dostává více než 70 procent všech pracujících mzdy vyjednané odbory. Na druhou stranu však napříč Evropskou unií není 76 milionů pracujících (39 procent všech pracujících) kolektivními smlouvami pokryto vůbec.

Evropská komise tedy konstatuje zcela správně, že „země s vyšším pokrytím kolektivními smlouvami mají tendenci mít nižší podíl pracujících v nízkopříjmovém sektoru“. Jenže místo aby kolektivní vyjednávání posilovala, existovala v minulosti ze strany

EU snaha kolektivní jednání spíše decentralizovat a oslabovat, například prostřednictvím každoročních doporučení jednotlivým zemím.

Opatření v plánované směrnici musí zajistit, aby byli všichni pracující pokryti kolektivními smlouvami – a to nejen v tradičních výrobních sektorech, ale také OSVČ a freelanceři, pracující na platformách a pracující v domácnostech. Těmto pracujícím nesmí být bráněno se odborově organizovat, jak se nyní děje zneužitím pravidel pro nekalou soutěž.

Nadto nesmí se vzdáleností od sebe danou tím, že více a více lidí v důsledku koronaviru pracuje z domova, docházet k erozi odborového organizování a solidarity.

Fatální chyba

Na počátku finanční krize v roce 2008 udělaly evropské vlády fatální chybu, když zaútočily na systémy kolektivního vyjednávání ve jménu politiky úspor. EU se musí z minulých chyb poučit, až se bude snažit zotavit se z důsledků pandemie. Férové mzdy přitom musí být klíčovým komponentem k hospodářskému zotavení.

Podpora pro dotýčnou směrnici ze strany ETUC není dopředu zaručena a až bude zveřejněna, podrobíme ji před zaujetím stanoviska vůči Komisi přezkoumání ohledně následujících šesti požadavků:

- zapojení sociálních partnerů,
- stanovení hranice, kterou nesmí žádná zákonná minimální mzda podkročit,
- ukončení výjimek z placení minimální mzdy,
- garance práva na kolektivní vyjednávání včetně národních akčních plánů za účelem zvýšit počet pracujících pokrytých kolektivními smlouvami,
- klauzule sociálního pokroku za účelem zabránit škodlivému výkladu ze strany soudů,
- zabránění poškození efektivních systémů kolektivního vyjednávání – zejména nemá být žádný stát nucen, ať již přímo nebo nepřímou, zavádět zákonnou minimální mzdu.