

# **RŮST MEZD A ZVÝŠENÍ POKRYTÍ KOLEKTIVNÍMI SMLOUVAMI**



**Jak co nejlépe využít  
směrnici o přiměřených  
minimálních mzdách  
v Evropské unii**

# ÚVOD A VYSVĚTLENÍ ÚČELU TÉTO PŘÍRUČKY

V říjnu 2022 byla konečně přijata směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (EMWD). Tato směrnice přišla po letech úsporných opatření a předznamenala začátek nové éry – Evropská komise uznala přidanou hodnotu kolektivního vyjednávání pro pracovníky, ekonomiku a společnost jako celek. Škody napáchané za roky útoků na centralizované kolektivní vyjednávání a práva odborových organizací však nelze napravit přes noc. Směrnice představuje žádoucí krok k nápravě této situace, ale nenabízí úplné řešení.

V této příručce chce organizace industriAll Europe zdůraznit klíčové nástroje zakotvené ve směrnici, které mohou členové národních odborových svazů používat k posílení systémů kolektivního vyjednávání a odborových práv, aby lépe pronikly do firem a mohly organizovat pracovníky. Tato příručka objasňuje cíle směrnice, vysvětluje rozmanité výchozí situace, ze kterých se členské státy snaží dosáhnout cílů EMWD, a upozorňuje na hlavní překážky – tou klíčovou zůstává odmítání zaměstnavatelů zasednout k jednacímu stolu, zejména ve střední a východní Evropě.

Naše hodnocení je výsledkem cílené cesty, kterou jsme podnikli do Rumunska, Bulharska, Polska a Maďarska a na Slovensko. Setkání se zástupci tamních ústředních vlád a místních odborových svazů a s odborníky nám zprostředkovala mimořádně cenné postřehy o konkrétní situaci.

Na závěry je ještě příliš brzy, ale je evidentní, že přijetí EMWD bylo teprve začátkem cesty, která směřuje k vybudování, obnově a posílení kolektivního vyjednávání a odborových práv v celé Evropě. Odborové organizace musí tlačit na všech úrovních, aby zajistily adekvátní transpozici ducha směrnice, a současně musí bojovat za účinné národní akční plány ke zvýšení pokrytí kolektivními smlouvami. Evropská komise musí současně převzít svůj díl odpovědnosti tím, že bude monitorovat implementaci směrnice a požene k odpovědnosti každého, kdo bude jednat proti jejímu duchu.

Federace industriAll Europe bude nadále podporovat národní odborové organizace v úsilí o vyšší pokrytí kolektivními smlouvami a výraznější působnost odborových svazů. Tato příručka zdůrazňuje hlavní ustanovení EMWD, která toto úsilí podporují a mají zásadní význam pro transpozici do národního práva a pro národní akční plány. Na základě osvědčených postupů z celé Evropy poskytuje také užitečné tipy a doporučení, jak překonat některé překážky.

# CO JE SMĚRNICE O PŘIMĚŘENÝCH MZDÁCH V EVROPSKÉ UNII?

Cílem směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii je podporovat sociální konvergenci a potírat mzdovou nerovnost a chudobu u lidí, kteří pracují. Tento cíl má být naplněn dvěma hlavními přístupy:

- 1. Stanovení minimální mzdy** má členské státy zavázat k zavedení zákonné minimální odměny a definovat jasná kritéria pro přiměřenost minimálních mzdových úrovní. Aby bylo jasné, o jakou úroveň mzdy se jedná, navrhuje směrnice orientační referenční hodnotu **60 % hrubé mediánové mzdy a 50 % hrubé průměrné mzdy**. V roce 2022 splňovalo obě tato kritéria důstojné mzdy jen Slovinsko.

Směrnice pracuje s kombinací přístupu založeného na mzdě, která umožňuje důstojný život, a přístupu založeného na rozdělení mezd a požaduje, aby národní kritéria pro určení minimální mzdy zvažovala čtyři klíčové prvky:

1. kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady,
  2. obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení,
  3. tempo růstu mezd,
  4. dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj.
- 2. Posílení kolektivního vyjednávání** má za cíl přimět členské státy, aby rozvinuly politiku k posílení autonomního kolektivního vyjednávání. Země, kde míra pokrytí kolektivními smlouvami činí méně než 80 %, jsou povinny vypracovat akční plán, aby dosáhly alespoň této prahové hodnoty. V roce 2024 překračuje 80 % práh jen 8 zemí, přičemž nízkými procenty se vyznačují převážně země střední a východní Evropy a Řecko. Národní akční plány by měly být přehodnocovány každých 5 let, aby byla sledována účinnost opatření.

Tato nová norma přináší posun paradigmatu v EU směrem k sociální politice. Po letech poznamenaných úspornými opatřeními, která implementovala

tzv. trojka (Mezinárodní měnový fond, Evropská komise a Evropská centrální banka), a narativem o nedostatečné konkurenceschopnosti kontinentu kvůli přehnané regulaci a vysokým nákladům na práci, představuje EMWD politický projekt, který se snaží do jisté míry posunout poměr sil ve prospěch práce. Tím, že EMWD tlačí na členské státy, aby přijaly politická opatření ke zvýšení pokrytí kolektivními smlouvami, vytváří příležitost pro vybudování síly odborových svazů a podporuje autonomii sociálních partnerů při stanovování mezd a zvyšování demokracie na pracovišti.

Jelikož byla EMWD přijata teprve v říjnu 2022, jsme dosud velmi daleko od její plné implementace a čeká nás dlouhá cesta plná příležitostí a hrozeb. Oficiální lhůta pro transpozici EMWD do národního práva končí 15. listopadu 2024. Poté budou členské země, kde pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje 80 %, nuceny přijít s národním akčním plánem ke zvýšení tohoto procenta a implementovat jej. Členské státy budou mít po oficiální lhůtě pro transpozici rok na to, aby představily své akční plány. To znamená, že tyto plány musejí být připraveny do 15. listopadu 2025.

V nadcházejících letech budou muset být implementovány národní akční plány, přičemž první hodnocení pokroku proběhne po pěti letech, tedy v roce 2030. V dnešní době to znamená, že odborové hnutí by mělo mobilizovat své zdroje tak, aby na národní úrovni vytěžilo z této směrnice maximum a aby našlo způsob, jak usilovat o lepší pokrytí kolektivními smlouvami. Odborové hnutí musí nadto využít směrnici jako nástroj k posílení své členské základny a struktur. Slabá transpozice, negativní právní interpretace směrnice a neochota zaměstnavatelů vyjednat patří k hlavním hrozbám, kterým tato norma čelí.

Dalším klíčovým aspektem je, jak Evropská komise zajistí dodržování směrnice a jaká opatření je připravena přijmout, aby přimě-

14.11.2022

Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii vstoupila v platnost. 2 roky na transpozici.

15.11.2024

Lhůta pro transpozici směrnice.

15.11.2025

Lhůta, v níž členské státy, které mají vykazují pokrytí kolektivními smlouvami nižší než 80 %, musí zveřejnit národní akční plány ke zvýšení tohoto procenta.

15.11.2030

Lhůta, v níž musí každý členský stát zveřejnit svou první zprávu (o implementaci národního akčního plánu)

Hodnocení

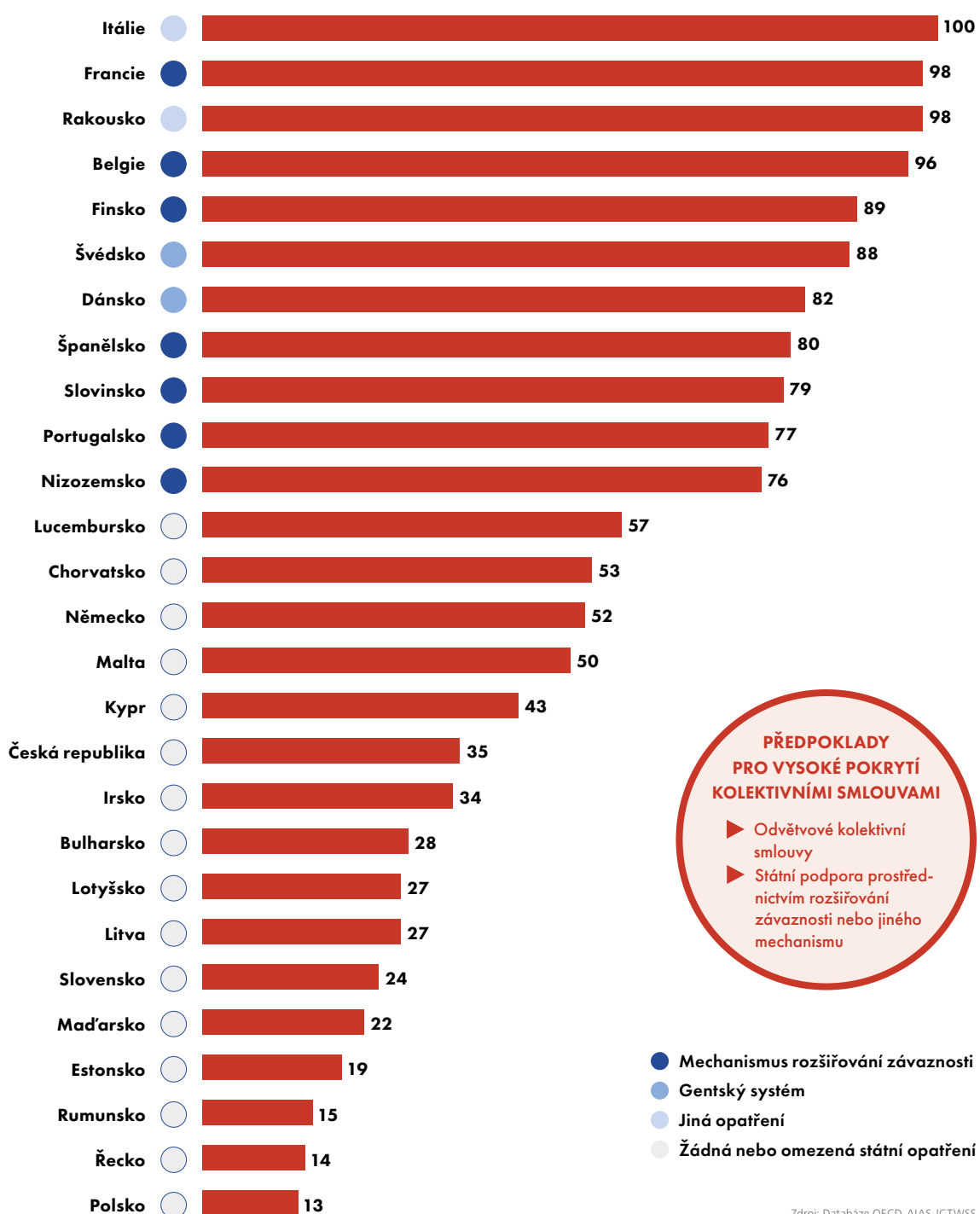
Hodnocení se koná každých pět let.

la členské státy k aktivitě. Zatímco zpráva odborné skupiny, která byla předložena Komisi, zdůrazňuje, že prahová hodnota 80 %, která je zakotvena ve směrnici, představuje spíše závazek vyvíjet úsilí než závazek dosáhnout specifického výsledku, naznačují diskuse v odborovém hnutí, že Komise může i tak zahájit řízení o porušení povinností, pokud členský stát míru pokrytí nezlepší.

Tato příručka má za cíl podpořit členské organizace federace industriAll Europe a odborové hnutí určením možných strategií a definováním různých kroků pro efektivní transpozici EMWD, k nimž patří zejména plné využití příležitostí, které nabízejí národní akční plány, ke zvýšení pokrytí kolektivními smlouvami a rozšíření působnosti odborových organizací.

**OBRÁZEK 1**

**• Kolektivní vyjednávání a státní podpora**



Zdroj: Databáze OECD-AIAS-ICTWSS

## STÁVAJÍCÍ SITUACE: PŘEKÁŽKY PRO ZVÝŠENÍ POKRYTÍ KOLEKTIVNÍMI SMLOUVAMI

V rámci série konferencí, které v roce 2024 zorganizovala federace industriAll Europe, zejména pak s přidruženými organizacemi ze střední a východní Evropy, vyvstalo několik obtíží ohledně kolektivního vyjednávání a implementace EMWD. V této části příručky shrneme hlavní potíže, s nimiž se potýkají země, které jsme navštívili, a různé způsoby, jak mohou odbory pomocí EMWD zlepšit situaci.

Očekává se, že EMWD bude mít pozitivní účinky zejména v tomto regionu a že sníží nerovnost, zvýší pokrytí kolektivními smlouvami a zajistí solidní mzdy. Jak víme, země střední a východní Evropy zaznamenaly dvojí úpadek pracovních práv – v důsledku toho, že jak zavedení jednotného trhu, tak finanční krize v roce 2008 si vynucovaly agresivní liberalizaci. Tyto reformy a útoky na centralizované kolektivní vyjednávání a práva odborových organizací oslabily systémy sociálního dialogu a odborové hnutí. Vzhledem ke slabému systému tripartity na národní úrovni a absenci odvětvového kolektivního vyjednávání se většina kolektivních smluv uzavírá na úrovni firem.

Působnost firem na periferii evropských řetězců tvorby přidané hodnoty navíc oslabuje jejich vyjednávací sílu, jelikož řada rozhodnutí je přijímána v zemích, kde se nacházejí centrály.

Tato série národních seminářů ukázala, že překážky pro kolektivní vyjednávání a sociální dialog jsou shodné v celé střední a východní Evropě a nejen tam. Dosáhnout cíle 80 % pokrytí kolektivními smlouvami, jak požaduje EMWD, bude možné, jen pokud tyto překážky překonáme. Pokud tak učiníme, můžeme:

1. vytvořit regulační rámec příznivý pro kolektivní vyjednávání a sociální dialog na všech úrovních,
2. překonat odmítavý postoj zaměstnavatelů k tomu, aby převzali svůj díl odpovědnosti a zasadili k jednacímu stolu s odbory,
3. zajistit patřičnou reprezentaci sociálních partnerů tím, že znemožníme tzv. žlutým odborům

(Tj. odbory založené zpravidla na popud zaměstnavatele, který na ně má značný vliv. Někdy také „žluťácké odbory“.), které nejsou demokratické a nezávislé, aby narušovaly sociální dialog a kolektivní vyjednávání,

4. chránit členy odborů před diskriminací a sabotáží odborové činnosti,
5. modernizovat nástroje, strategie a komunikaci odborů v zájmu rozšíření jejich schopností.

**Na Slovensku** pokrývají kolektivní smlouvy **24,9 %** pracovníků. V současnosti tam nejsou splněna dvě **kritéria důstojné mzdy**, jelikož minimální mzda činí zhruba **43 %** průměrné mzdy a **51 %** mediánové mzdy. Slovenský systém zákonné minimální mzdy stanovuje šest úrovní příjmu v závislosti na tom, do které kategorie se pracovníci řadí. Zaměstnavatelé usilují o to, aby se zvyšovala pouze zákonná minimální mzda první kategorie pracovníků, čímž se snižuje mezera mezi kvalifikovanými a nekvalifikovanými pracovníky. Odbory se snaží zlepšit minimální mzdu ve všech šesti kategoriích s přihlédnutím k odlišné povaze každé z nich. Zaměstnavatelé si však stěžují na vyšší náklady.

Dialog se zaměstnavateli a odvětvové vyjednávání jsou na Slovensku obtížné. V odvětvových asociacích je organizováno zhruba 30 % zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé se snaží o **rozpuštění těchto asociací**, aby se vyhnuli odvětvovým kolektivním smlouvám. Tyto asociace mohou navíc předstírat, že jsou pouhými lobbyistickými organizacemi, aby se coby sociální partneři vyhnuly kontaktu s odbory. Dalším problémem, se kterým se slovenští odboráři potýkají, jsou **žluté odbory**. Ty nevybírají od svých členů poplatky a lákají pracovníky jinými technikami, čímž podřývají účinnost kolektivního vyjednávání. Mechanismus **rozšiřování závaznosti kolektivního vyjednávání** rovněž nefunguje, jelikož je zastaralý a problematický a umožňuje zaměstnavatelům rozhodnout, které společnosti se jisté ujednání týká.





**V Bulharsku** pokrývají kolektivní smlouvy asi **28 %** pracovníků. Nejsou tam splněna dvě kritéria důstojné mzdy, jelikož minimální mzda činí zhruba **39 %** průměrné mzdy a **63 %** mediánové mzdy. Proces zavádění minimální mzdy je zdoluhavý a panuje nepoměr mezi mzdami, kupní silou a cenovými úrovněmi. Po ustavení tripartitní struktury jako diskusního fóra se zaměstnavatelé brání zavedení vyšších minimálních mezd. Svou roli hraje i **politická nestabilita** v zemi, jelikož brání důsledné implementaci reformy a legislativních dodatků. Dalším problémem jsou politické spory mezi odborovými svazy, které mohou oslabovat boj za patřičnou implementaci EMWD.

Kolektivní vyjednávání je stabilní, přičemž v posledních letech došlo k mírnému poklesu. Odbory se potýkají s posílením své organizační kapacity. S ohledem na implementaci EMWD zavedla vláda opatření proti sabotáži odborové činnosti: přečiny spáchané s cílem narušit právo pracovníků na svobodu sdružování budou nyní trestány jedním až pěti lety vězení nebo pokutou až 4 000 eur. Nový zákon se na papíře jeví dobře, ale bulharské odbory se potýkají se zvýšením kapacity a s pronikáním do firem. Firmy se navíc nepodílejí na odvětvovém vyjednávání a dialogu a neexistuje efektivní mechanismus rozšiřování závaznosti.



**V Polsku** pokrývají kolektivní smlouvy asi **13 %** pracovníků. Minimální mzda činí **43 %** průměrné mzdy a **53 %** mediánové mzdy. Nastalo zpoždění v přípravě transpozice. Příčinou je zejména nedostatečná spolupráce vlády se sociálními partnery.

Stav kolektivního vyjednávání je znepokojivý. Mnoho našich partnerských organizací uvádí, že kolektivní smlouvy jsou veřejnosti prakticky neznámé a že jsou omezeny na jisté součásti veřejného sektoru. Těch několik kolektivních smluv, které existují, se zpravidla zaměřuje téměř jen na tradiční otázky, jako jsou mzdy, a nevěnuje se novým výzvám, jako je dopad umělé inteligence.

Právní rámec upravující problematiku kolektivního vyjednávání lze popsat jako „nepřátelskou neutralitu“. Existují značná omezení pro řešení kolektivních sporů, stávek a jiných činů a také pro státní zásahy.

Organizována jsou navíc pouze 2–3 % zaměstnavatelů a stejně jako v jiných zemích střední a východní Evropy jsou některé asociace zaměstnavatelů obviňovány ze změny právního statusu, aby nebyly způsobilé k účasti na kolektivním vyjednávání. Vyjednávání na úrovni odvětví je u zaměstnavatelů obzvlášť nepopulární a dávají přednost podpisu neformálních ujednání s odbory nebo vydávání interních předpisů, přičemž nic z toho neposkytuje zákonnou ochranu zájmů pracovníků.



**V Rumunsku** nyní kolektivní smlouvy pokrývají asi 15 % pracovníků oproti 100 % v roce 2000. Tento výrazný pokles je přičítán přísným politikám, které trojka zavedla během ekonomické krize v roce 2008 a které zakázaly meziodvětvové dohody. Minimální mzda činí 40 % průměrné mzdy a 55 % mediánové mzdy.

Země je příkladem extrémně dezorganizované decentralizace kolektivního vyjednávání po recesi v roce 2008. Kolektivní smlouvy pokrývající více zaměstnavatelů se automaticky vztahují pouze na pracovníky členů asociací zaměstnavatelů, kteří je podepsali, a neplatí erga omnes (pro všechny pracovníky v sektoru). Dalším problémem jsou fragmentace a neochota asociací zaměstnavatelů sdružovat se. Naše přidružené organizace hovoří o komplikacích při vymáhání pracovněprávní legislativy ve společnostech, kde nefungují odbory, a o výzvách při mobilizaci členů na úrovni společností.

Nově zavedený zákon 367/2022 o sociálním dialogu z roku 2022 signalizuje konec éry neoliberálního vlivu na kolektivní vyjednávání. O vývoji z poslední doby pojednává další oddíl.



**V České republice** je kolektivními smlouvami pokryto zhruba 35 % pracovníků a toto číslo se za poslední dekádu příliš nezměnilo. Minimální mzda činí 37 % průměrné mzdy a 43 % mediánové mzdy. Vláda momentálně pracuje na transpozici

směrnice o minimální mzdě, ale odbory s navrhovanými změnami nejsou spokojeny. Návrh má za cíl stanovit minimální mzdu na úrovni 45 % průměrné mzdy, což je pod 50 %, které doporučuje směrnice.

Transpozice je komplikována skutečností, že v České republice vedle minimální mzdy existuje systém tzv. zaručených mezd, což je sedm dalších úrovní minimální mzdy pro různé kategorie pracovních míst na základě kritérií jako obtížnost vykonávaných úkolů, odpovědnost, kvalifikace apod. Vláda hodlá tento systém v jeho stávající podobě zrušit a chce zachovat jen omezenou

verzi pro veřejný sektor, zatímco pro soukromý sektor má být tento systém zcela zrušen. Namísto obecného zvýšení mezd hrozí, že pracovníci budou přesunuti do nižších kategorií a budou dostávat nižší odměnu.

Proces vyjednávání obvykle iniciují odbory, ale asociace zaměstnavatelů nejsou povinny dosáhnout dohody. Zaměstnavatelé, zejména pak v sektorech, kde dominují zahraniční společnosti, mají malou motivaci zapojit se do vyjednávání na vysoké úrovni. Mechanismy rozšiřování závaznosti se používají málokdy, protože s nimi musejí souhlasit obě strany.



## AK MOHOU ODBOROVÉ SVAZY VYUŽÍT EMWD KE ZVÝŠENÍ MEZD A POSÍLENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ?

### Čl. 3.3

#### 1. Potvrzení skutečnosti, že kolektivní vyjednávání je právem odborů, v právním rámci EU

Text právního předpisu stanovuje, že kolektivní vyjednávání zahrnuje veškerá vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více asociací zaměstnavatelů na jedné straně a jednou či více odborových organizací za druhé straně, přičemž náplní jsou pracovní podmínky a podmínky pracovněprávního vztahu, nikoli jen ustanovení týkající se mezd.

Je velkou výhodou odborového hnutí, že text EMWD výslovně zmiňuje „odbory“ (nikoli „zástupce zaměstnanců“), což potvrzuje, že kolektivní vyjednávání je právem odborů. Definice odborů je v rukou každého členského státu prostřednictvím aplikace národního práva. Služby Evropské komise však ve [zprávě odborné skupiny](#) objasnily, že pokud mají na národní úrovni právo na kolektivní vyjednávání neodborové organizace, budou pro účely směrnice zvažovány pouze kolektivní smlouvy uzavřené odborovými organizacemi. To je důležité pro výpočet 80 % pokrytí a pro posouzení toho, zda členský stát musí připravit a zavést národní akční plán.

### Čl. 4.1a

#### 2. Podpora schopnosti relevantních subjektů vyjednat na odvětvové a meziodvětvové úrovni

Cílem je zvýšit pokrytí kolektivními smlouvami, čehož lze nejlépe dosáhnout zvýšením pokrytí na odvětvové a meziodvětvové úrovni.

V tomto ohledu je důležité budování a posilování kapacity sociálních partnerů. Členské státy by měly podporovat konstruktivní, smysluplné a informované jednání mezi sociálními partnery o mzdách, a to **za rovných podmínek**, kdy mají obě strany přístup k relevantním informacím, aby mohly plnit svou funkci s ohledem na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd. Zmínka rovných podmínek je klíčovým prvkem tohoto článku. Smyslem je zamezit oslabování jedné strany

sociálního dialogu při kolektivním vyjednávání. Je to také v souladu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat.

Tato opatření mohou mít různé podoby včetně finančních a nefinančních prostředků. Další informace o tomto tématu obsahuje bod 4 této příručky.

#### 3. Ochrana práva na kolektivní vyjednávání včetně ochrany proti diskriminaci zástupců odborů, kteří toto právo vykonávají

### Čl. 4.1b-c

Členské státy by měly přijmout opatření zakazující diskriminaci a zasahování a zavést účinné nástroje k zamezení takového jednání. To je obzvlášť důležité při potírání sabotážních postupů: zástupci odborů by měli být chráněni před propuštěním a jinými formami odvety či diskriminace.

Právo na kolektivní vyjednávání musí být podporováno přísnou regulací a zákonnou úpravou stávek. Kvalitní úprava stávek a povědomí o jejich významu jako nástroje při vyjednávání jsou tedy pro proces kolektivního vyjednávání zásadní. Povolení sekundárních a solidárních stávek by navíc mohlo zvýšit vliv odborů a posílit účast pracovníků na ekonomice.

#### 4. Utváření rámce kolektivního vyjednávání pro stanovování mezd v nadcházejících letech

### Čl. 4.2

Směrnice zavazuje členské státy s nižším než 80 % pokrytím kolektivními smlouvami, aby zajistily rámec, který přispěje ke zvýšení tohoto čísla. Členské státy by měly po konzultaci se sociálními partnery nastavit akční plán.

Akční plán by navíc měl stanovovat jasný harmonogram a konkrétní opatření ke zvýšení pokrytí kolektivními smlouvami s naprostým respek-



tem k autonomii sociálních partnerů. Každých pět let by měl být přehodnocován a Evropské komisi by měly být předkládány zprávy.

Odbory by měly prosazovat pohled, že 80 % práh není jen žádoucí, nýbrž je to cíl, k němuž by se členské státy měly zavázat.

Čl. 5

#### 5. Příležitost využít dvě kritéria důstojné mzdy ke zvýšení zákonné minimální mzdy a příležitost eliminovat odlišné minimální standardy pro jisté skupiny populace

Směrnice prostřednictvím zákonné minimální mzdy vysílá jasné poselství členským státům, které by měly vytvořit postupy pro stanovení a valorizaci minimální mzdy. V tomto procesu poskytuje rámec, kterým se budou řídit národní kritéria, jež by měla zahrnovat tyto prvky:

1. kupní sílu zákonných minimálních mezd,
2. obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení,
3. tempo růstu mezd,
4. dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj.

Orientačními referenčními hodnotami pro posuzování zákonných minimálních mezd jsou **60 %** mediánu hrubé mzdy a **50 %** průměrné hrubé mzdy.

Tento článek také požaduje ustavení orgánů, které budou členským státům poskytovat poradenství při stanovení a valorizaci minimálních mezd. Na práci těchto orgánů by se měli podílet sociální partneři.

Směrnice taktéž požaduje, aby ve členských státech, ve kterých existují různé výše zákonné minimální mzdy pro specifické skupiny pracovníků (jako jsou mladí pracovníci), respektovaly odchylky a srážky zásady **nediskriminace** a proporcionality.

Čl. 6

#### 6. Proces zadávání veřejných zakázek by měl dodržovat zásady kolektivního vyjednávání a přiměřených minimálních mezd

Odbory historicky bojují za spravedlivější sociální podmínky v situacích, ve kterých jde o veřejné finanční prostředky. Klíčové ustanovení požaduje, aby veřejní zadavatelé přijímali vhodná opatření včetně možnosti stanovit mzdové podmínky. Tito zadavatelé jsou povinni zajistit, aby hospodářské subjekty uplatňovaly v případě svých pracovníků mzdy stanovené v kolektivních smlouvách v daném odvětví a v dané zeměpisné oblasti. Zároveň je třeba respektovat právo pracovníků sdružovat se a organizovat kolektivní vyjednávání.

Tento požadavek by rovněž měl zahrnovat subdodavatelské řetězce.

Čl. 9



## NÁSLEDOVÁNÍ HODNÉ PŘÍKLADY. JAK JIŽ ODBORY TYTO NÁSTROJE VYUŽÍVAJÍ?

Odbory již využívají rámec EMWD k vývoji své strategie a položení základů pro jeho efektivní implementaci. V této sekci průvodce se zaměříme na tyto strategie, abychom vás inspirovali k vytvoření vlastních strategií:

2. usilovat o navázání minimální mzdy na 60 % mediánové mzdy, čímž by se mzda zvýšila na 16 eur za hodinu.



### BOJ ZA ZVÝŠENÍ ZÁKONNÉ MINIMÁLNÍ MZDY A PŘÍSTUP K VĚKOVÉ DISKRIMINACI



**V Nizozemsku** se minimální mzda liší v závislosti na věku pracovníka. Osmnáctiletý pracovník dostává zhruba 50 % standardní minimální mzdy. Tato částka každý rok roste a po dosažení 21 let věku dostává pracovník minimální mzdu v plné výši. V důsledku toho musejí mladí studenti odpracovat výrazně více hodin než starší pracovníci, aby pokryli své náklady.

Článek 6 EMWD usiluje o zamezení mzdové diskriminace dle věku. V reakci na to spustila nizozemská odborová organizace FNV kampaň **Voor.16** která má dva hlavní cíle:

1. zajistit, aby transpozice směrnice zajistila pracovníkům mladším 21 let standardní minimální mzdu,

### SMĚRNICE JAKO KOMPAS KE ZLEPŠENÍ SOCIÁLNÍHO DIALOGU A ZMÍRNĚNÍ PŘEKÁŽEK PRO KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ



**V Rumunsku** směrnice obecně ovlivnila nový zákon o sociálním dialogu, který byl schválen v prosinci 2022 – pouhé dva měsíce po přijetí směrnice. Tyto nedávné změny zákona zvrátily mnoho reforem zavedených v roce 2011 v temných časech úsporných opatření, kdy došlo k decentralizaci a oslabení kolektivního vyjednávání. Změny jsou patrné v této tabulce:

TABULKA Č. 1

• Trojka vs. EMWD: změna směru v Rumunsku

	Reforma trojky (2011)	Po vlivu EMWD
<b>Meziodvětvové dohody</b>	Zakázáno	Povoleno, pokud asociace zaměstnavatele pokrývá alespoň 20 % pracovníků
<b>Mechanismus rozšiřování závaznosti v odvětvových kolektivních smlouvách</b>	Možné, jen pokud asociace zaměstnavatele zastupuje 50 % zaměstnanců	Možné, jen pokud asociace zaměstnavatele zastupuje 35 % zaměstnanců
<b>Povinné vyjednávání na úrovni společnosti</b>	21 zaměstnanců	10 zaměstnanců
<b>Kritéria reprezentativnosti odborů pro vyjednávání</b>	50 % na úrovni společnosti 7 % na úrovni odvětví	35 % na úrovni společnosti 5 % na úrovni odvětví
<b>Práh pro založení odborů</b>	Alespoň 15 členů	Alespoň 10 členů



## SMĚRNICE JAKO NÁSTROJ, JAK PŘIVÉST ASOCIACE ZAMĚSTNAVATELŮ K JEDNACÍMU STOLU

Když byl zveřejněn návrh EMWD a vyjednávání pokračovala, ustavila **irská vláda** tripartitní pracovní skupinu na vysoké úrovni. Účelem této skupiny bylo přezkoumat kolektivní vyjednávání v Irsku a prozkoumat způsoby, jak naplnit povinnost dosáhnout **80 %** pokrytí kolektivními smlouvami.

Klíčovým problémem, který pracovní skupina rozpoznala, byla **neochota zaměstnavatelů zapojit se do jednání s odbory jak na úrovni odvětví, tak na úrovni společnosti**. V zájmu vyřešení tohoto problému přišla pracovní skupina se dvěma klíčovými doporučeními, která směřují k posílení odvětvového vyjednávání:

- 1. Ukončit faktické právo veta zaměstnavatelů při vytváření nových odvětvových smluv.** Toho lze dosáhnout stimuly a jemným tlakem na zaměstnavatele, aby se zúčastnili vyjednávání o řádech regulace zaměstnanosti. Tyto řády jsou formou odvětvového vyjednávání, které stanovuje právně vymahatelné podmínky zaměstnanosti a minimální mzdy, zejména v sektorech s nízkými odměnami, kde je kolektivní vyjednávání omezené či neexistuje.
- 2. Zlepšit kolektivní vyjednávání na úrovni podniků závazáním zaměstnavatelů k tomu, aby s odbory komunikovaly „v dobré víře“.** Komunikace v dobré víře v podstatě znamená povinnost zaměstnavatele účastnit se kolektivního vyjednávání (nikoli nutně dosáhnout dohody), pokud o to požádá odborová organizace, která má ve společnosti značný počet členů.

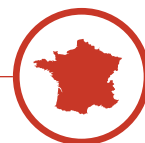
Navzdory této reformě může být na základě vyjádření státního zastupitelství neustavní požadovat od zaměstnavatelů, aby se vyjednávání účastnili. Toto rozhodnutí se opírá o interpretaci svobody sdružování v irské jurisprudenci: právo sdružovat je

přímo zmíněno v irské ústavě, ale existuje i implicitní právo nesdružovat se. Zaměstnavatele tedy nelze nutit, aby jednali s odbory. Irské odbory si navíc stěžují na nečinnost poté, co byl tento právní názor koncem roku 2022 zveřejněn. Tlačí na vládu, aby zavedla potřebné reformy k vyřešení této otázky, ale bezvýsledně.

Po zveřejnění v říjnu 2022 se nic nestalo, a odbory tedy vyvíjejí tlak na vládu, aby zavedla doporučení a rovněž aby řešila otázku ochrany zástupců odborů před diskriminací a poskytla jim přístup ke společnosti (který v Irsku taktéž neexistuje).



To je v kontrastu s postupy v Rakousku a Francii. **V Rakousku** se od firem požaduje, aby se registrovaly jako členové národní asociace zaměstnavatelů – Rakouské hospodářské komory. Kolektivní smlouvy jsou vyjednávány na úrovni odvětví průmyslovými odbory a odvětvovými organizacemi národních asociací zaměstnavatelů. Tyto smlouvy se poté automaticky vztahují na všechny pracovníky v daném odvětví.



**Ve Francii** nařizuje Aurouxův zákon z roku 1982 každoroční vyjednávání o mzdách a pracovní době v každé společnosti s jedním či více odborovými svazy, ačkoli dosažení dohody není povinné.

## SMĚRNICE JAKO NÁSTROJ KE ZMĚNĚ ZADÁVÁNÍ VEŘEJNÝCH ZAKÁZEK



**V Německu** byly na národní úrovni zadány veřejné zakázky v hodnotě **38 miliard EUR**. V souladu se zásadou, že využití veřejných prostředků by mělo podléhat jistým sociálním podmínkám, přišly odbory s iniciativami směřujícími k zajištění toho, aby veřejné zakázky dostávaly pouze firmy dodávající kolektivní smlouvy ve svých odvětvích.

Tato iniciativa má za cíl zlepšit kvalitu stavebních služeb, veřejně nakupovaných služeb a zboží. Podporuje také roli státu coby modelu pro zaručení férových mezd a dobrých pracovních podmínek.

Momentálně má jen sedm spolkových států předpisy stanovující ucelená vodítka pro kolektivní vyjednávání ve všech odvětvích. Cílem je vypracovat spolkový zákon pokrývající celé němec-



ké území. **Berlínský** senát specifikuje vzorovou kolektivní smlouvu, která je závazná pro veřejné zakázky v příslušném odvětví. **V jiných zemích, jako je Šársko**, uplatňuje vláda zákonná nařízení ve všech sektorech, které jsou relevantní pro veřejné zakázky, a do výzvy k podávání nabídek přidává kolektivní smlouvu příslušného odvětví. Německý odborový svaz navíc požaduje:

1. omezení subdodavatelských řetězců:
2. subdodavatelé a agenturní pracovníci musejí být řádně registrováni a jejich činnost musí být evidována,
3. v případě subdodávek musí hlavní dodavatel nést odpovědnost za dodržování kolektivních smluv,
4. vytvoření ústředního spolkového úřadu pro kontrolu a poradenství u veřejných zakázek,
5. sankční mechanismy pro zjištěná porušení pravidel.



**V Itálii** usilují odbory o dobré pracovní podmínky na všech úrovních veřejných zakázek v různých institucích. Za zmínku stojí město Florencie, které se stalo prvním italským městem, jež zavedlo pro všechny pracovníky včetně těch ve službách minimální hodinovou mzdu 9 eur. Pokud mzda libovolného pracovníka poklesne pod tento práh, dorovná radnice rozdíl. Referenční podmínky pro veřejné zakázky nyní navíc pozitivně hodnotí dobré pracovní podmínky.

Těmito opatřeními chce město udržet spravedlivé pracovní podmínky, zamezit riziku vzniku řetězce subdodavatelů a monitorovat zakázky pomocí nástrojů pro sledování přiměřených podmínek zaměstnání.

### SMĚRNICE JAKO NÁSTROJ K TRESTÁNÍ SABOTÁŽE ODBOROVÉ ČINNOSTI



**Bulharská** vláda se nechala inspirovat ustanoveními EMWD a rozhodla, že přečiny spáchané s cílem narušit právo pracovníků na svobodu sdružování budou nyní **trestány** jedním až pěti lety vězení nebo pokutou až 4 000 eur.

Nová pravidla pokrývají **veškeré přečiny** proti právu pracovníků vstupovat do odborů, ať už k nim dochází použitím síly, výhrůžek či jiných nezákonných metod. To zahrnuje nucení pracovníků k tomu, aby ukončili členství nebo aby ustavili odborovou organizaci.



## CESTA K ODVĚTOVÉMU VYJEDNÁVÁNÍ V NÁRODNÍCH AKČNÍCH PLÁNECH

V tomto smyslu vyvstávají otázky ohledně důležitosti kolektivního vyjednávání na úrovni odvětví:

- **Pro pracovníky:** Kolektivní vyjednávání v podstatě znamená, že se pracovníci spojí v odborovém hnutí, aby se zaměstnavatelem vyjednávali jako rovný s rovným. Tento kolektivní přístup znemožňuje, aby zaměstnavatel přijímal opatření vůči individuálním pracovníkům, např. aby propustil, přeložil na jinou pozici či hůře odměňoval ty, kteří prosazují svá práva. Když je kolektivní vyjednávání oslabeno či vůbec neexistuje, nezbyvá pracovníkům než podepisovat individuální smlouvy, které jsou zdánlivě vyjednány mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jenže zaměstnavatel má silnější pozici a může svou sílu využít k nabídce nízkých mezd, neadekvátní dovolené a podmínek při nemoci či rodičovské dovolené a k uplatňování nedostatečných standardů zdraví a bezpečnosti.
- **Pro zaměstnavatele:** Zaměstnavatel těží z toho, že díky rovným mzdovým podmínkám mezi firmami si dokáže lépe udržet zaměstnance, může dlouhodobě investovat do jejich školení a docílit toho, aby se pracovníci ztotožňovali s cíli organizace. Malým a středně velkými firmám šetří odvětvové kolektivní smlouvy čas, jelikož nejsou nuceny vyjednat smlouvy a podmínky pro každého zaměstnance.
- **Společnost** jako celek má prospěch z toho, že díky kolektivnímu vyjednávání lze vyjednat lepší mzdy, benefity a pracovní podmínky, což vede k obecnému zlepšení kvality života pracovníků a jejich rodin. Pomáhá to také vyvážit dynamiku síly mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a omezit nerovnost, jelikož pracovníci dostávají spravedlivou část zisků, které generují. Odvětvové a meziodvětvové kolektivní vyjednávání navíc generuje obecnější struktury zastoupení pracovníků, čímž se posiluje jejich účast na ekonomické demokracii a zvyšuje se sociální soudržnost.

Dalším krokem je úsilí o to, aby národní vlády vypracovaly národní plány na posílení kolektivního

vyjednávání. Tyto plány by měly nastavit dostatečná opatření k dosažení 80 % pokrytí. Federace industriAll Europe formulovala následující klíčová opatření k posílení organizační kapacity odborů a zaměstnavatelů a k podpoře kolektivního vyjednávání:

### OPATŘENÍ PODPORUJÍCÍ VYTVOŘENÍ MECHANISMŮ PRO ODVĚTOVÉ VYJEDNÁVÁNÍ

- Podpora **ustavování** asociací zaměstnavatelů a jejich **ochoty** ujmout se vyjednávací role
- Podpora **vyjednávání na úrovni většího počtu zaměstnavatelů** jako krok k odvětvovému vyjednávání
- Financování na **budování kapacity** a školení pro asociace odborů a zaměstnavatelů
- Nastavení **mechanismů rozšiřování závaznosti** pro odvětvové smlouvy
- **Veřejné zakázky:** ustanovení o pracovních vztazích ve veřejných zakázkách, aby z nich byly vyloučeny firmy, které odmítají vyjednat či implementovat kolektivní smlouvy

### OPATŘENÍ ZLEPŠUJÍCÍ SCHOPNOST ODBORŮ JEDNAT A ORGANIZOVAT SE

- Právo na **přístup k firmám** (taktéž digitálně)
- **Opatření proti sabotáži odborové činnosti** k ochraně odborářů a jiných demokraticky pověřených zástupců zaměstnanců před diskriminací, propuštěním a zapsáním na černou listinu
- Poskytnutí dostatečného času a zdrojů zástupcům odborů
- Zamezení mzdového dumpingu na základě smluv, které uzavřou **žluté odbory** (kritéria reprezentativnosti)

## ZÁVĚRY

- Poskytování **speciálních výhod** členům odborů při vyjednávání (např. dodatečný den volna každý rok, odečtení členských příspěvků v odborech z daňového základu apod.)
- Právo na kolektivní nápravná opatření při porušení smlouvy

- Tato příručka má za cíl představit odborům příležitosti a následováníhodné postupy, ke kterým EMWD otevírá dveře. Neexistuje však jediné řešení, jelikož každá země má svůj vlastní systém, takže potřebuje specifická řešení.
- Práce na národních akčních plánech směřujících k vyššímu pokrytí kolektivními smlouvami bude probíhat od listopadu 2024 do listopadu 2025. Jsme na zásadní křižovatce. Úspěch

směrnice bude záviset na tom, jak ambiciózně bude transponována, což vyžaduje koordinované úsilí na národní úrovni.

- Jsme v půli cesty k implementaci směrnice. Dá se očekávat, že na národní, firemní i soudní úrovni se vyskytnou problémy. Je důležité, abychom dále pracovali a zasazovali se o zlepšení kvality života pracovníků v celé Evropě.



## **IndustriAll European Trade Union**

Rue des Boiteux 9

1000 Brusel

Belgie

[info@industriall-europe.eu](mailto:info@industriall-europe.eu)

<https://news.industriall-europe.eu>

## **Odpovědnost za obsah a redakci:**

Juan Jose Luis Delgado

[juanjose.luisdelgado@industriall-europe.eu](mailto:juanjose.luisdelgado@industriall-europe.eu)

Patricia Velicu

[patricia.velicu@industriall-europe.eu](mailto:patricia.velicu@industriall-europe.eu)

## **Grafická úprava, ilustrace a sazba:**

pertext | corporate publishing

[www.pertext.de](http://www.pertext.de)

Publikaci financovala Nadace Friedricha Eberta:

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

Názory v této publikaci nemusejí nutně vyjadřovat postoje Nadace Friedricha Eberta (FES). Komerční využití médií zveřejněných ve spolupráci s Nadací Friedricha Eberta není povoleno bez písemného souhlasu FES a nesmějí být využita pro účely předvolebních kampaní.

© 2024

