

Role kolektivního vyjednávání při zajištění pracovních podmínek včetně spravedlivé odměny za práci.

RESUMÉ

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou základní moderní nástroje zajištění spravedlivých pracovních podmínek, důstojné práce a slušné mzdy. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy jsou účinným prostředkem v boji se sociálním dumpingem. Prostředí s rozvinutým sociálním dialogem a kolektivním vyjednáváním vykazuje vyšší míru sociálního smíru.

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

Odborná studie byla zpracována v rámci projektu Asociace samostatných odborů „Sociální dialog jako nástroj sociální ochrany zaměstnanců a prevence diskriminace na českém trhu práce“, financovaný z příspěvku na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.



Klíčová slova:

Sociální dialog; kolektivní vyjednávání; kolektivní smlouva; slušná a důstojná práce; reprezentant zaměstnanců; odborová organizace; pracovní podmínky; spravedlivá mzda; benefit; pluralita odborových organizací, Rada hospodářské a sociální dohody; Evropský pilíř sociálních práv

Právní rámec a významné právní normy:

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jako „Listina“)

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jako „občanský zákoník“)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (dále jako „nařízení o minimální mzdě“)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 144 o trojstranných dohodách

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání

Evropská sociální charta

Evropský pilíř sociálních práv

Obsah

1	Úvod a obecné poznámky.....	5
1.1	Digitalizace a robotizace.....	7
1.2	Rekvalifikace.....	16
2	Vymezení základních pojmů	25
2.1	Sociální dialog.....	25
2.2	Kolektivní vyjednávání.....	31
2.3	Spravedlivé pracovní podmínky	40
2.3.1	Spravedlivé odměňování.....	43
3	Vliv kolektivního vyjednávání na spravedlivou mzdu	45
3.1	Národní úroveň minimální mzdy.....	51
3.2	Minimální a slušná mzda na nadnárodní úrovni	56
4	Kolektivní smlouva a její obsah.....	62
4.1	Mzdová ujednání.....	62
4.2	Strategické cíle směrem k spravedlivé mzdě a důstojné práci	66
5	Výzvy, příležitosti a bariéry	70
5.1	Reakce na změněné podmínky a společenské požadavky	70
5.2	Vztah zajištění mzdových podmínek a odborové organizovanosti.....	76
5.3	Překážky v kolektivním vyjednávání.....	76
5.4	Zvláštní působnost (ekonomicky závislé osoby; platformoví zaměstnanci; práce v digitální době)	78
6	Shrnutí.....	83
7	Literatura.....	85
8	Příloha 1: Návrh směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii	91



1 Úvod a obecné poznámky

Trh práce prochází trvalým vývojem. Míra poptávky a nabídky práce se postupně v čase proměňují v sinusoidách. Jednou převládá poptávka po práci (např. v návaznosti na post COVIDové období v terciálním sektoru gastro služeb, když se objevují nedostatky zaměstnanců), jindy zase převládá nabídka práce. Míra zaměstnanosti, resp. uplatnitelnosti osob v produktivním věku se v jednotlivých etapách mění. Podoba trhu práce je určující pro podobu vlastních pracovních podmínek. Trh práce je trhem jako jakýkoliv jiný. Význam trhu práce spočívá v odlišné a zvláštní komoditě (byť nutno připustit, že např. Mezinárodní organizace práce dlouhodobě trvá na tvrzení, že práce není komoditou), jejímž základním nositelem je člověk. Úprava podmínek výkonu závislé práce, jako zvláštního předmětu společenských vztahů, vyplývá z řady norem pracovního práva a je ovlivňována základními nosnými myšlenkami celého pracovního práva, předně funkcemi – funkcí ochrannou a případně funkcí organizační.

Ochranná funkce pracovního práva cílí právě s ohledem na zvláštní aspekt pracovního práva – nositele komodity a realizátora závislé práce – zaměstnance, jako fyzické osoby – na zajištění důstojných pracovních podmínek (např. spravedlivé mzdy), možností sladování rodinného a pracovního života a respektování zvláštní povahy nositele předmětu úpravy. Popis zdá se být poměrně složitý, obsahově je však opak pravdou. Bez člověka – zaměstnance – si nelze pracovní trh a pracovněprávní odvětví obecně představit. Člověk představuje nedílnou součást trhu práce, bez které by trh práce nemohl fungovat. S vyvíjejícím se postupem technologií, sociálně-ekonomické situace (např. vliv pandemie COVID-19) a s tím spojených požadavků zaměstnavatelů se však logicky vyvíjí i samotný trh práce. Pracovní právo musí na vývoj optimálně reagovat tak, aby byli dostatečně hájeni měnící se zájmy účastníků právních poměrů (zaměstnanců i zaměstnavatelů).

Digitalizace práce, změny na trhu práce, měnící se trendy trhu práce a požadavky zaměstnavatelů, to vše jsou zásadní faktory ovlivňující míru zastupování zaměstnanců a ve svém důsledku i úroveň a intenzitu kolektivního vyjednávání. Moderní svět práce vytyčuje řadu výzev, na které by měli sociální partneři reagovat jako na pozitivní podněty k jedné a

vylepšování úrovně sociálního dialogu. Podchycení výzev vyplývajících ze změn trhu práce způsobených globalizací a průmyslovou revolucí 4.0. v kolektivních smlouvách a ve výsledcích jednání sociálních partnerů patří k hlavním cílům a možnostem moderního odborového hnutí. V kolektivních smlouvách by se odborové organizace měly snažit zajistit garanci sociální ochrany zaměstnanců, např. využitím i oněch výzev tak, aby z nich bylo vyčerpáno pro zaměstnance maximum.¹

Zásadním nástrojem pro dosahování spravedlivých pracovních podmínek a důstojné a slušné práce se moderním světě práce stává více a více sociální dialog, resp. jeho nedílná *výkonná* složka v podobě kolektivního vyjednávání. Role kolektivního vyjednávání stoupá. Přestože se kolektivní pracovněprávní vztahy řadí k původním vztahům již při kreování samotného pracovního práva (hromadná úprava pracovních podmínek za spolupráce zástupců zaměstnanců, která je v českém prostředí v různých obměnách přítomna prakticky celou dobu od vyhranění pracovněprávního odvětví – např. v podobě závodních rad zavedených v roce 1945)², a přestože se objevovali i jako nedílná a určující složka zaměstnaneckých a hospodářských vztahů v době socialismu (Revoluční odborové hnutí se podílelo na vytváření plánu hospodářství apod.), na významu nabývá především v současné době při respektování ekonomicko-sociálního modelu fungování Evropské unie. Účast zaměstnanců na podnikové agendě se stává důležitou součástí nastolování spravedlivého evropského společenského a obchodního prostředí.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou ovlivněny jak vnitřními, tak vnějšími faktory. Mezi vnější faktory, které jsou podstatné pro dosahování pozitivních výsledků sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání patří s ohledem na zaměření studie např. rozsah zástupců zaměstnanců, kteří jsou ke kolektivnímu vyjednávání oprávněni, stejně jako rozsah možného uplatnění autonomie stran při sjednávání vhodných pracovních podmínek (možnost

¹ HORECKÝ, Jan. Nové trendy podporující roli a význam kolektivního vyjednávání - Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce. Odborná studie. Právní institut. 2020. s. 6. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/Nov%C3%A9_trendy_podporuj%C3%ADc%C3%AD_rol%C3%AD_a_v.pdf

² Dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1945-104>

odchylování se od zákona a právními předpisy nastavených primárních parametrů pracovních podmínek). Důležitým aspektem jsou rovněž moderní požadavky na vykonávanou práci (dopady digitalizace a robotizace práce) a stejně tak i potenciál členské základny a míra uplatnění koaličního práva.

Kolektivní vyjednávání svojí povahou představuje zásadní právní nástroj, jak dosahovat zlepšených spravedlivých pracovních podmínek, včetně mzdy. Výsledkem kolektivního vyjednávání by mělo být dosažení stavu sociálního smíru za podmínek sociálně-ekonomického optima. Zaměstnancům přinesou uzavřené kolektivní smlouvy více sociálních jistot (zejména zajištění důstojné mzdy) a zaměstnavateli umírnění konfliktního prostředí (spokojení zaměstnanci).

Otázka, kterou je třeba se zabývat, směřuje k dopadům kolektivního vyjednávání i jeho předpokladům a hrozbám, kterým je vystaveno. Lze se předně ptát, do jaké míry kolektivní vyjednávání přispívá k dosažení zmíněného sociálního smíru, do jaké míry garantuje spravedlivé pracovní podmínky (včetně odměňování) a do jaké míry je kolektivní vyjednávání samo sobě i protihráčem, když např. za současného právní stavu se kolektivní smlouva (a benefity z ní plynoucí) vztah je na všechny zaměstnance bez ohledu na to, jsou-li členové, nebo ne. Nemohou mít např. kvalitně vedený sociální dialog a dobře sjednaná kolektivní smlouva ve výsledky negativní dopad na odborové sdružování, neboť „*vše funguje tak, jak má, a mám se dobře, takže do odborů vstupovat nebudu – kdo by je taky platil!*“?

Nad některými z nastíněných otázek následující text hledá odpovědi a snaží se potvrdit myšlenku, že kvalitní sociální partnerství a kvalitní sociální dialog vedou prostřednictvím kolektivních smluv k zajištění spravedlivých pracovních podmínek (předně včetně mzdy) a vyššímu přínosu (produktivitě) pro zaměstnavatele.

1.1 Digitalizace a robotizace

Soudobé vývojové trendy společnosti a hospodářského trhu se dotýkají i oblasti pracovního práva a pracovních podmínek zaměstnanců. Moderní postupy a technologie přináší nové

požadavky jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele. Obě strany smluvního vztahu musí společně hledat východiska pro přizpůsobení se technickému i technologickému vývoji.

Změnám nemůže zůstat imunní ani oblast sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Představuje-li kolektivní vyjednávání a sociální dialog důležitou a neoddělitelnou součást trhu práce, jedná-li se o jeden ze základních přístupů k utváření pracovních podmínek, musí jít s dobou. V rámci kolektivních pracovněprávních vztahů nutno reflektovat nové požadavky a možnosti, které digitalizace, robotizace a celkově průmyslová revoluce 0.4 přináší. V návaznosti na potenciál kolektivního vyjednávání jako nástroje pro dosahování spravedlivých pracovních podmínek, včetně důstojné a slušné mzdy, nutno vnímat faktory, které samotný proces sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání ovlivňují a podmiňují.

Moderní svět práce pod vlivem digitalizace a robotizace činností dává nový a široký prostor pro uplatnění participativních práv. Zaměstnavatelé, stejně jako zástupci zaměstnanců, musí v sociálním dialogu nové trendy reflektovat a respektovat. Dopady digitalizace se následně stávají nosnými politikami jak zaměstnavatelů (a jejich zástupců), tak odborového hnutí. V národním prostředí nezůstávají digitalizaci neteční ani ústřední zástupci zaměstnanců – Asociace samostatných odborů, a předně Českomoravská konfederace odborových svazů, která reflektuje nové výzvy spojené s digitalizací a robotizací i v činnostech jak na národní úrovni v rámci Rady hospodářské a sociální dohody – Tripartita, tak svým aktivním začleněním do struktur nadnárodního zástupce zaměstnanců – Evropské konfederace odborových svazů.³ V programu Českomoravské konfederace odborových svazů zaujímá důležité místo akcentace vlivů a dopadů digitalizace. ČMKOS si přímo stanovuje, že bude reagovat na výzvy a dopady nových ekonomických změn souvisejících s rozvojem digitalizace a informačních technologií v rámci Průmyslu 4.0. Odbory nemohou přehlédnout možné negativní dopady této nové agendy na trh práce, pracovní podmínky a udržitelnost sociálních systémů, a proto budou požadovat

³ National Trade Union Organizations (Listo of Members Organizations). [online]. etuc.org [cit. 2021-25-05]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/national-trade-union-confederations-list-member-organisations>

po vládě přijetí odpovídající strategie, která povede k minimalizaci těchto negativních dopadů.⁴

Předně je třeba vnímat projevy digitalizace a robotizace práce nejen do samotné povahy výroby, ale i pracovních podmínek zaměstnanců. S narůstající digitalizací práce, kdy již není nezbytné veškerou činnost soustředit do výrobních prostor zaměstnavatele, se předně otevírají otázky související s výkonem práce z jiného místa výkonu práce, než pravidelného pracoviště u zaměstnavatele.

Digitalizace a nové formy práce přináší jak pozitiva, tak negativa. Jak plyne z jejich poznatků Mezinárodní organizace práce, ukazuje se, že moderní formy práce a používání nových a moderních komunikačních technologií sice např. v souvislosti s vybalancováním rodinného a pracovního života přináší řadu pozitiv, ovšem současně, ve stejný okamžik, vede ke stírání oddělení a hranic mezi pracovním a osobním životem.⁵ Zde se otevírá příležitost pro sociální dialog a odborové hnutí k zatraktivnění své činnosti, nárůst členství a zvýšení mandátu projevu v posílení spravedlivých pracovních podmínek. Předmět úvah (viz dále) se stává zajištění podmínek činnosti platformových zaměstnanců, stejně jako zaměstnanců převážně využívajících možností dálkové komunikace.

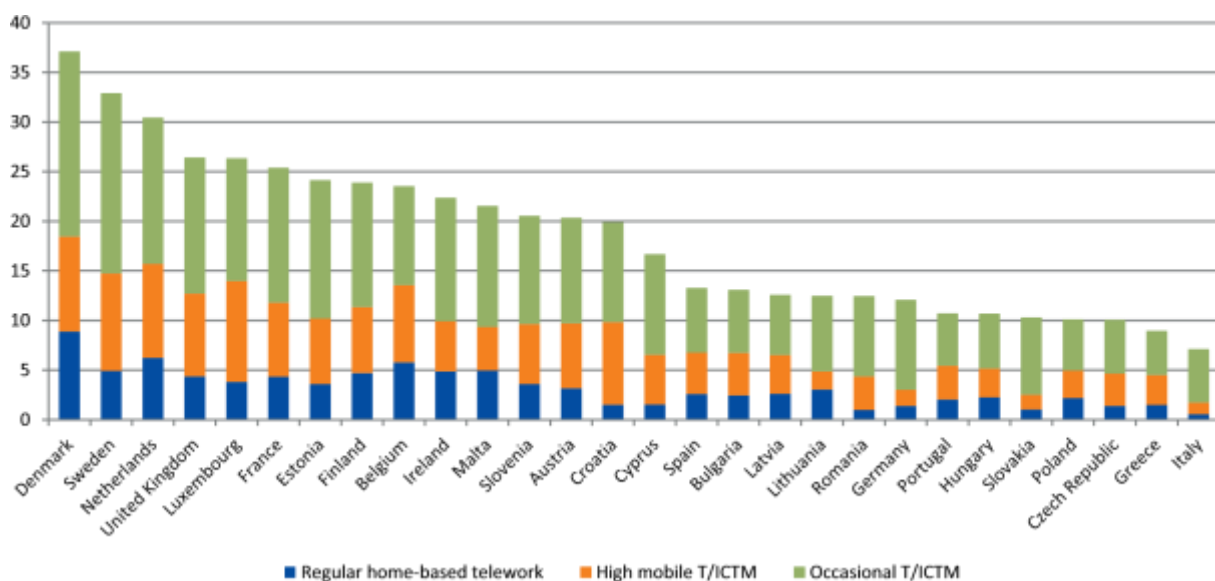
Z následující tabulky je patrný poměr výkonu práce za pomoci digitální komunikace a na dálku v rámci celé Evropské unie dle jednotlivých států a dle úrovně *dálkové* práce (regulérní práce z domu; práce na dálku z různých míst, nejen jednoho pracoviště – domova; příležitostná práce na dálku). Česká republika nepatří ke státům, kde by daný typ práce převládal a kde by byla digitalizace v uvedeném směru zásadní. Lze však čerpat inspirace z jiných států, kde se

⁴ Program ČMKOS 2018 – 2020. [online]. cmkos.cz [cit. 2021-25-05]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Program%20CMKOS%202018-2022_20200323114105.pdf s. 1

⁵ ILO. Executive summary. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. [online]. ilo.org [cit. 2021-28-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544151.pdf

podíl výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatel – a kde dochází k flexibilizaci práce – v důsledku digitalizace zvyšuje.

Tabulka: Procento zaměstnanců činných na bázi telework T/ICTM v EU28, podle kategorií a zemí

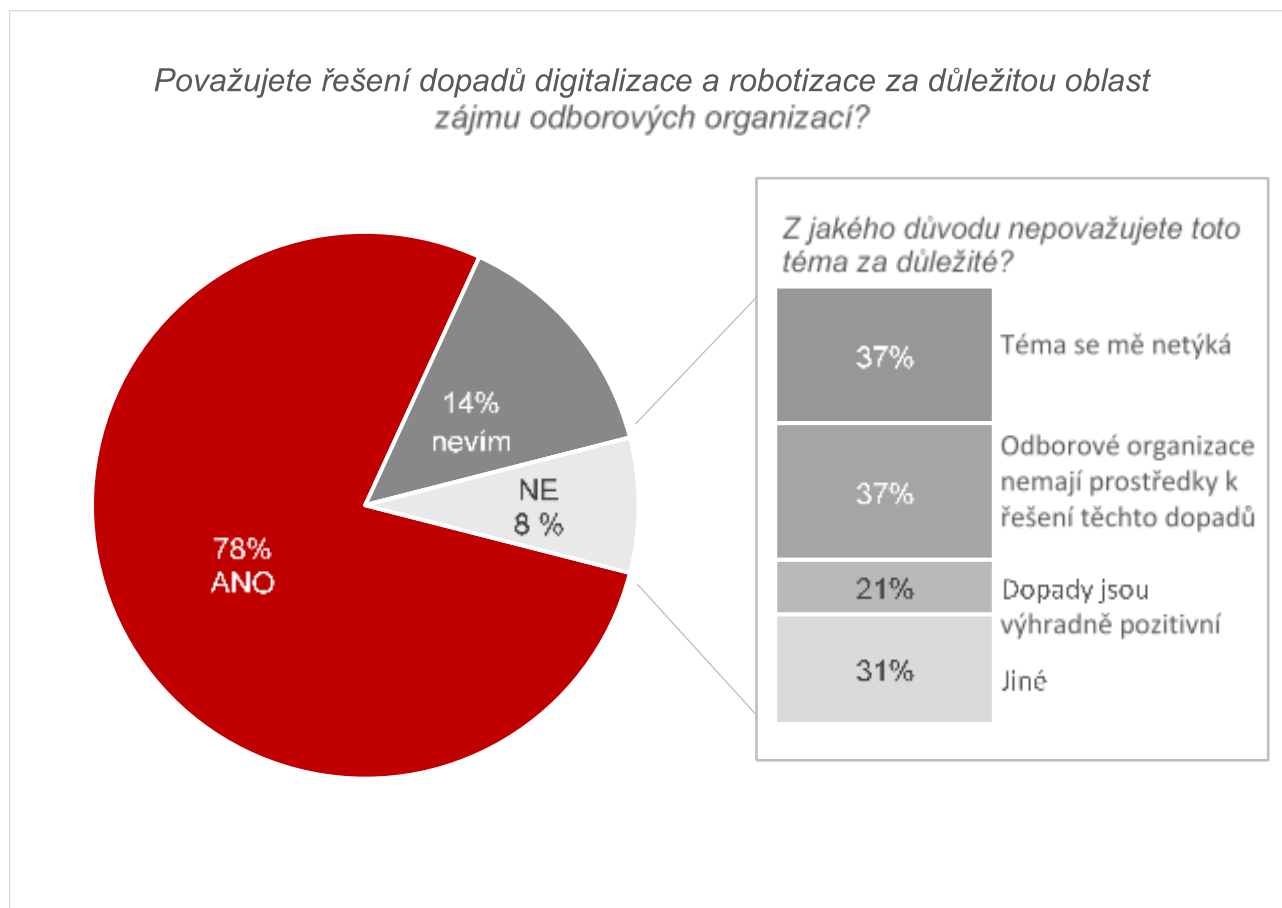


Vliv může mít digitalizace na pracovní podmínky i zaměstnanců pracujících na jiném místě, než pracovišti zaměstnavatele. Přestože zaměstnanci práci nevykonávají přímo v podniku, vztahuje se na ně kolektivní smlouva i sjednané pracovní podmínky. Bez ohledu na vlastní místo výkonu práce má zaměstnanec právo na odměňování určené v kolektivní smlouvě. Fakt, který může plynout z pocitu sociálního vyloučení, a skutečnost, že se kolektivní smlouva a výhodné pracovní podmínky, včetně sjednané úrovně mzdy, vztahuje i na zaměstnance pracující např. na *homeoffice* může mít za následek snižování odborového členství, resp. apatii k podání přihlášky a aktivní participaci na odborovém hnutí. Odborová organizace přejí jen představuje účelové sdružení více osob. Předpokládá se proto určitá míra socializace. v prostředí a za podmínek, kdy dochází často k odloučení zaměstnanců mezi sebou, vytváření bariér a minimalizace sociálních vazeb se projevuje více autonomie a individualita člověka – zaměstnance. V kombinaci s univerzálním působením kolektivní smlouvy a vědomím zajištění

výhodných pracovních podmínek i bez aktivní participace, pak dochází k negativnímu ovlivnění pocitu potřeby odborových organizací a zástupců zaměstnanců obecně. Ve výsledku se pak s členskou základnou vytrácí i míra reprezentativnosti odborové organizace, což může mít za důsledek snížení úrovně kolektivního vyjednávání a ve výsledku i kvality pracovního prostředí.

Při řešení otázek vztahu kolektivního vyjednávání, digitalizace a robotizace práce, úrovní členské základny, působení odborových organizací a dosahování spravedlivých podmínek práce hraje podstatnou roli vnímání výsledků činností zástupců zaměstnanců samotnými zaměstnanci. Reflektování měnících se podmínek trhu práce v důsledku digitalizace a robotizace považuje za důležitou oblast činnosti odborových organizací většina zaměstnanců.

Obrázek: Role odborových organizací v době digitalizace a robotizace⁶



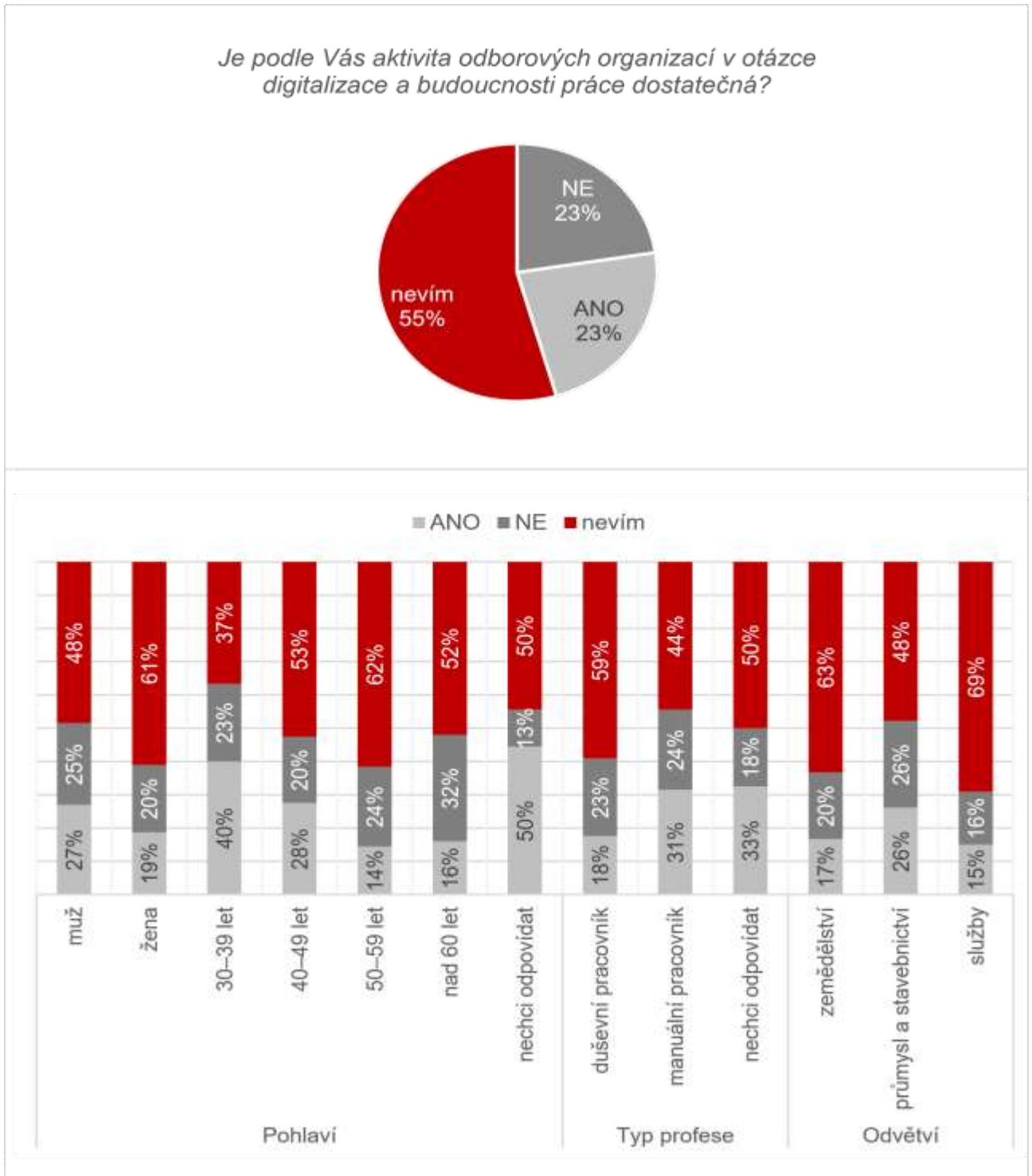
Z obrázku je patrná míra pozornosti přikládaná dopadům digitalizace a robotizace jako důležité oblasti zájmu odborových organizací. V drtivé většině případů (78 %) je téma považováno za důležité a odborové organizace by se mu měly věnovat. 14 % respondentů neví, zda by řešení dopadů mělo spadat do kompetencí odborových organizací a 8 % respondentů tvrdí že ne. Tito respondenti byli v rámci šetření dotazování na důvody, proč by podle nich toto téma nemělo být důležitou součástí aktivit odborových organizací. Nejčastěji respondenti uváděli, že se jich téma digitalizace a robotizace netýká (37 %), že odborové

⁶ HUSAŘÍKOVÁ, Ludmila. NESRSTOVÁ, Markéta. Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce. TREXIMA. 2020. s. 8. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/ASO_pr%C5%AFzkum_Role_a_v%C3%BDznam_KV.pdf

organizace nemají prostředky k řešení těchto dopadů (37 %) nebo také, že dopady těchto změn jsou dle nich výhradně pozitivní (21 %).

Z posuzování příkládání významu činnosti odborových organizací a dopadech digitalizace lze dovodit, že ve všech skupinách se podíl respondentů nespokojených s aktivitou odborů pohybuje kolem 20 % a výraznou odchylku pozorujeme pouze u starších zaměstnanců, kde se dá předpokládat, že jsou ohroženou skupinou, a proto také očekávají vyšší angažovanost odborů v oblasti řešení dopadů 4. průmyslové revoluce. Nutno však současně přiznat, že podstatnou roli hraje i informovanost dotčených osob. Důležité je seznamování zaměstnanců s výsledky kolektivního vyjednávání a oblastmi zájmů. Bez dostatečné informovanosti lze obtížně zvyšovat míru organizovanosti a následně i efektivitu kolektivního vyjednávání.

Obrázek: Aktivita odborových organizací v otázce budoucnosti práce zaměstnanců⁷



Role zástupců zaměstnanců při řešení dopadů digitalizace a robotizace práce se projevuje v širším kontextu. Předně lze vysledovat analytickou činnost, kterou se zástupci zaměstnanců

snaží nejen identifikovat možné hrozby, ale současně nabídnout řešení a vytýčit nosné body, které by měly vést k zajištění důstojných a spravedlivých pracovních podmínek. Pokud se jedná např. o dopady digitalizace směrem k omezování fyzického výkonu práce přímo na pracovišti a přecházení spíše k flexibilnějším způsobům, např. prací z domu či z jakéhokoliv místa (právě ve spojení s využíváním moderních komunikačních technologií), lze zmínit výzvy spojené s *telework*. V prostředí sociálního dialogu by měli sociální partneři při řešení podmínek výkonu práce na dálku zohledňovat důležité prvky a iniciativy, které povedou k zajištění společensky odpovědného přechodu na flexibilnější formy práce.

Klíčové iniciativy (a s tím spojené cíle ochranného působení zástupců zaměstnanců při nastavování podmínek výkonu práce prostřednictvím kolektivního vyjednávání) k zajištění nejen flexibilního výkonu práce, ale i dostatečné ochrany ve prospěch zaměstnance, pak spočívají

- ve svědomitém reflektování potřeby technologických změn a nastavení pracovních procesů a činností tak, aby se přizpůsobily virtuálnímu prostředí
- v podpoře dobrovolného přechodu na výkon práce na dálku (tj., zaměstnanci nesmí být k práci na dálku nuceni a zavedení práce na dálku musí být na bázi dobrovolnosti a dohody se zaměstnancem
- v reflektování sociálního aspektu – života zaměstnance, když má docházet k sladování pracovního a rodinného života zaměstnanců
- v prevenci rizik spojených s odloučením a desocializací zaměstnanců⁸

- nové výzvy a měnící se požadavky trhu práce, zaměstnanců i zaměstnavatelů

⁸ BÉRASTÉGUI, Pierre. Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition. [online] *etui.org* [cit. 2021-25-05]. Dostupné z: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Teleworking%20in%20the%20aftermath%20of%20the%20Covid-19%20pandemic.%20Enabling%20conditions%20for%20a%20successful%20transition.pdf>

1.2 Rekvalifikace

Digitalizace, robotizace a nové technologie ve výrobě přináší na trh práce nové požadavky zaměstnavatelů. Jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci se musí moderním trendům přizpůsobit a hledat praktické odpovědi na nově vznikající a měnící se prostředí výkonu závislé práce. Značnou míru v reflektování nového trendu hrají rekvalifikace zaměstnanců. Rekvalifikace se zdá být přímou odpovědí a reakcí na měnící se požadavky s cílem zachování zaměstnanosti a z pohledu zaměstnanců i sociálních jistot. Rekvalifikaci přináší zaměstnavateli možnost řešení negativních dopadů technologických změn v předstihu. Vzdělávání zaměstnanců proto hraje důležitou roli jak ve vlastní politice lidských zdrojů jednotlivých zaměstnavatelů, tak v agendě sociálního dialogu.

V zemích, kde je sociální dialog na vysoké úrovni, součinnost sociálních partnerů představuje jednu ze základních cest, jak důsledkům efektivně čelit. Sociální partneři hrají významnou roli při nastavování pravidel a cílů. Význam mají např. při identifikování oblastí, ve kterých by mělo primárně docházet k rekvalifikaci, přeučování a zvýšení podílu vzdělání a schopností nakládat s novými technologiemi neztratit svoji pozici a význam na trhu práce a ve společnosti.⁹ Kolektivní vyjednávání lze využít i v souvislosti s předcházením případům nezaměstnanosti. V návaznosti na rekvalifikaci a její vliv na kolektivní vyjednávání lze vydedukovat, že se jedná o důležitý faktor, který by neměl být brán uvědomělymi sociálními partnery na lehkou váhu, ba naopak. Otázka rekvalifikace nemusí být zodpovězena jen z pohledu naplnění aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným osobám. Ba naopak.

Cíl politiky zaměstnanosti spočívá v odstranění negativní nezaměstnanosti a zajištění možností pracovat každé fyzické osobě, která se o práci uchází a která je schopna práci vykonávat a udržet si ji. K naplnění cílů politiky zaměstnanosti může jednoznačně přispívat i sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Obsahem kolektivních smluv se může stát potvrzení uvědomění zaměstnavatele, státu a zástupců zaměstnanců v tom směru, že je lepší nezaměstnanosti

⁹ OECD. *Going Digital in Sweden*_OECD Reviews of Digital Transformation. [online]. oecd.org [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/sweden/going-digital-in-sweden.pdf>

předcházet (a řešit tak problém před jeho vznikem). Ujednání, která se týkají podmínek rekvalifikace zaměstnanců by se měla stávat nedílnou součástí kolektivních smluv.

Rekvalifikace je úzce spojená se vzděláváním zaměstnanců, resp. vzdělávání na trhu práce obecně. Pochopitelně je potřeba rozlišovat mezi *prohlubováním* kvalifikace a *zvyšováním* kvalifikace (rekvalifikace), když prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Povinnost k zajištění prohlubování kvalifikace má zaměstnavatel. Na druhou stranu zaměstnanec se musí podrobit povinnosti prohlubování kvalifikace se účastnit. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

Prohlubování kvalifikace souvisí se stávajícím druhem práce. Zaměstnanec se však může podrobit i zvyšování kvalifikace, kdy bude získávat nové dovednosti. Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Ať již zvyšování kvalifikace, nebo prohlubování kvalifikace, lze z pohledu existence trvání základních pracovněprávních vztahů vnímat jako nedílnou součást péče o jejich kvalitu. Jak prohlubování kvalifikace, tak zvyšování kvalifikace můžeme řadit pod oblast vzdělávání zaměstnanců. Konečně v českém zákoníku práce se lze s prohlubováním a zvyšováním kvalifikace setkat přímo ve zvláštní části věnované odbornému rozvoji zaměstnanců. Agenda zvyšování vzdělanosti fyzických osob na trhu práce v současném světě práce patří k ústředním nástrojům, jak nastolit *kulturu* světa práce.¹⁰

¹⁰ ŠVEC, Marek, *Kultúra sveta práce formy výkonu závislej práce*. FES: Bratislava, 2013. 75 s. ISBN 978-80-89149-27-8.

Zvýšená míra zájmu směrem k vzdělávání zaměstnanců souvisí i s měnícími se podmínkami na trhu práce. Robotizace a digitalizace práce přináší do pracovněprávního světa více a více nových výzev. Je třeba se učit moderním postupům, přizpůsobovat automatizaci a nebo v návaznosti na zvýšenou míru robotizace osvojit si nové pracovní postupy, bez kterých by neměla robotizace potřebný efekt.

Ovlivňuje-li digitalizace a robotizace pracovní místa přímo v návaznosti na zavádění nových přístrojů a postupů, pak nepřímo jsou dotčeny i související vztahy. Mimo jiné i kolektivní pracovněprávní vztahy.

Stejný příměr platí pro souvztažnost mezi rekvalifikací (prohlubování či zvyšování kvalifikace za trvání i mimo trvání pracovního poměru) a kolektivním vyjednáváním. Vzdělávání je důležitým faktorem pro zaměstnanost. Zprostředkovaně i pro úroveň a efektivitu kolektivního vyjednávání.

Atraktivita odborové organizovanosti v provázání na schopnost kolektivně vyjednat a dosahovat spravedlivých pracovních podmínek musí reflektovat i v kontextu reakcí na digitalizaci, robotizaci a technologické změny trhu práce požadavky případných členů. Představy zaměstnanců a dotčených osob na trhu práce ohledně aktivit a přínosu činnosti odborových organizací v návaznosti na vzdělávání a reflektování změněných požadavků trhu práce se různí. Z průzkumu však vyplývá, že si velká část potenciální i reálných členů odborových organizací a zaměstnanců provázanost s činností odborové organizace ohledně vzdělávání uvědomuje a považuje za významnou.

Při řešení a vytyčování cílů posilování role sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání třeba vnímat propojení soudobého vývoje a potřeb trhu práce, stejně jako zaměstnavatelů a zaměstnanců. Odpovědi na digitalizaci a robotizaci práce v návaznosti na podporu spravedlivých pracovních podmínek se schovávají i v uvědomění si významu aspektu vzdělávání jako jednoho ze základních požadavků v kolektivním vyjednávání. Při zvažování dostatečné akcentace vzdělávání pro činnost odborových organizací třeba vnímat výsledky dotazníkových šetření, ze kterých vyplývá, že vzdělávání stává předmětem sociálního dialogu

zhruba na úrovni 50 % možného. Podle výsledků IPP řeší odborný rozvoj zaměstnanců zhruba třetina kolektivních smluv v podnikatelské sféře (34 %) a 61 % kolektivních smluv ve veřejné službě a správě. Konkrétní programy s počty zaměstnanců, kterých se to týká však už řeší jen malé množství kolektivních smluv (2 % v podnikatelské sféře a 4 % ve veřejné službě a správě).

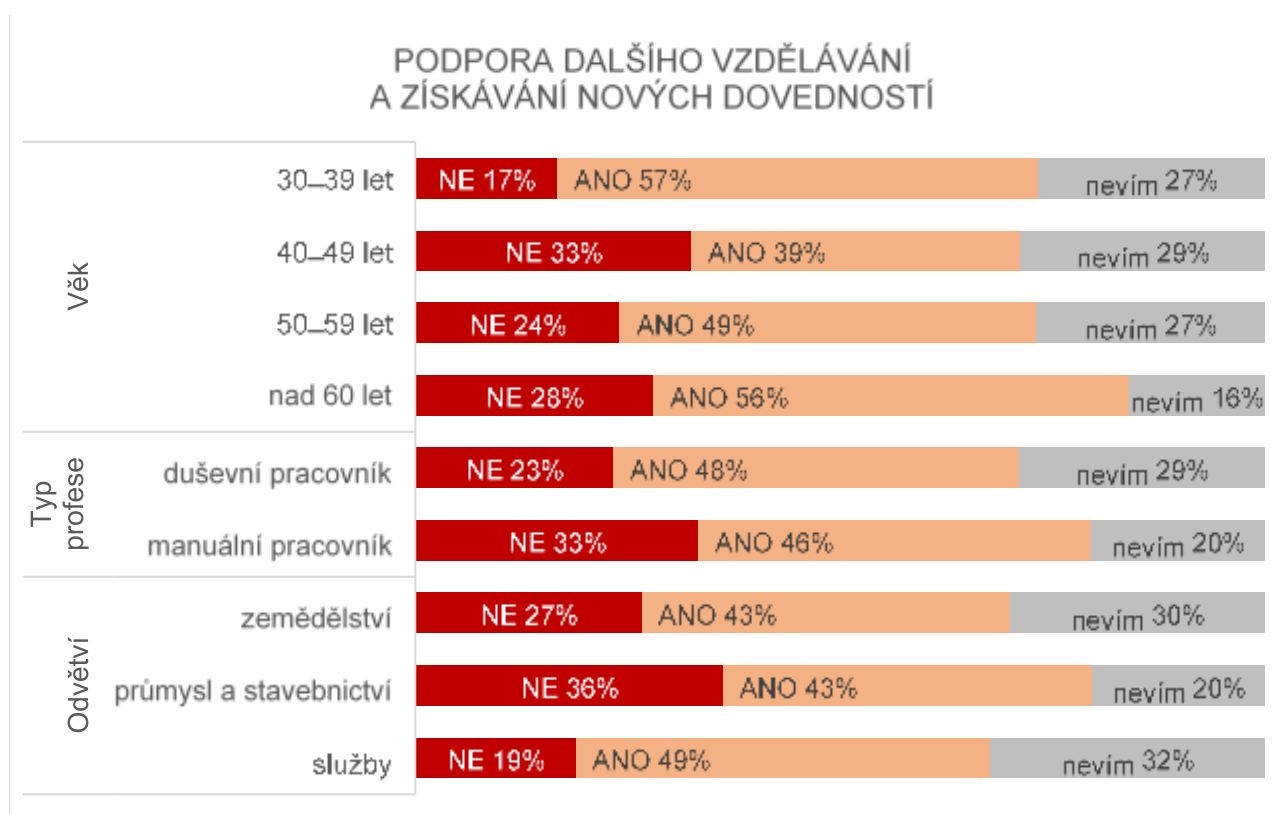
Obrázek: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti vzdělávání¹¹



Atributy vzdělávání jsou pro cíle kolektivního vyjednávání podstatné. Vnímání zohlednění agendy vzdělávání (jako reakce na měnící se trendy práce) sociálními partnery v obsahu kolektivních smluv a sociálního dialogu spoluurčuje atraktivitu odborového sdružování a ve výsledku i potenciální sílu sociálního dialogu. Výzvou pro posílení členství v odborových organizacích a navýšení významu sociálního dialogu je řešení subjektivních hodnocení dotčených osob na trhu práce.

¹¹ HUSAŘÍKOVÁ, Ludmila. NESRSTOVÁ, Markéta. Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce. TREXIMA. 2020. s. 15.

Obrázek: Spokojenost s kolektivním vyjednáváním v oblasti podpory dalších vzdělávání podle věku, typu profese a odvětví¹²



Podpora vzdělávání zaměstnanců a osob ucházejících se na trhu práce o pracovní místa patří k dlouhodobě orientované strategii sociálních partnerů na nadnárodní úrovni. Vzdělání je považováno za základ pro dosahování dobrých výsledků na trhu práce (zvýšení míry potenciální uplatnitelnosti a minimalizace rizik negativních dopadů spojených se změnou aktuální potřebné úrovně znalostí a dovedností). Zvyšování vzdělávání přímo úměrně působí na zvyšování adaptability uchazečů o zaměstnání/zaměstnanců na trhu práce.

Z agendy Nový začátek pro sociální dialog nastartované v roce 2016 na centrální evropské úrovni jednoznačně vyplývá, že sociální dialog a kolektivní vyjednávání nezažívá nejideálnější období. Ekonomicko-sociální model evropského společenství postavený na odvětvovém

¹² Tamtéž, s. 16.

sociálním dialogu bylo a je třeba podpořit a více nastartovat. Jedním z ústředních bodů Nového začátku pro sociální dialog se proto stala agenda vzdělávání a vytváření kapacit pro kolektivní vyjednávání.¹³ Sociální partneři, předně zástupci zaměstnanců, v návaznosti na kvalitní vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání přikládají vzdělávání velký význam.

Vzdělávání na pracovišti a za trvání pracovního poměru patří k zákonným povinnostem zaměstnanec i zaměstnavatele. Na vzdělávání by však mělo být nahlíženo ne jako na povinnost, ale spíše jako na ideální projev vzájemné empatie zaměstnance a zaměstnavatele. Vzdělaný zaměstnanec přináší zaměstnavateli potenciální navýšení produktivity. Schopnost zaměstnance samostatně vykonávat práci a přizpůsobovat se měnícím se pracovním podmínkám v souladu s oprávněnými zájmy a legitimním očekáváním zaměstnavatele přispívá k schopnosti zaměstnavatele (výroby) adaptovat se na měnící se podmínky trhu.

Identifikace okruhu potřebných znalostí a dovedností, kterými by měl zaměstnanec pro řádný výkon práce disponovat, spadá předně do úloh zaměstnavatele. Vzhledem k provázanosti organizační struktury, zaměstnavatele a samotných zaměstnanců, však lze i od zaměstnanců očekávat individuální přístup a přínos, prohlubující loajalitu zaměstnance a důvěru zaměstnavatele. K vyšší míře vzdělanosti a reflektování požadavků trhu práce v kontextu pracovních podmínek u zaměstnavatel svoji aktivitou mají přispívat i zástupci zaměstnanců. Předně odborové organizace, jako zástupce zaměstnanců hájící jejich oprávněné zájmy, má v rámci sociálního dialogu, kdy musí respektovat i oprávněné zájmy zaměstnavatele a při hledání sociálně – ekonomického optima fungující společnosti, významný podíl na hledání výzev a přinášení řešení s cílem zvyšování vzájemného propojení představ zaměstnavatele i zaměstnanců a dosahování sociálního smíru v rámci fungujícího organizačního a výkonného prostředí u zaměstnavatele.

¹³ A new start for social dialogue – one year after. Luxembourg: Publication Office of the European Union. 2016. s. 4

Vzdělávání, rekvalifikace, prohlubování znalostí a zkušeností, to vše patří k faktorům ovlivňujícím význam kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu. V návaznosti na vývoj zaměstnanosti a předně vynakládaných prostředků na realizaci aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti lze intenzivně spolupracovat mezi zaměstnavatelem, zástupci zaměstnanců a případně ústředními orgány státní správa. Příležitost pro odborové organizace ke zkvalitnění sociálního dialogu a výsledků kolektivního vyjednávání (při respektování faktorů digitalizace a robotizace jako prvků, které mohou ovlivnit trhu práce) spočívá v možnosti vedení podnikového, odvětvového či regionálního sociálního dialogu a nastavení podmínek pro čerpání prostředků z financování aktivní politiky zaměstnanosti. Sociální partneři mohou spolupracovat nejen na vytipování oblastí, které jsou pro rekvalifikaci vhodné, ale rovněž lze podpořit zaměstnanosti u konkrétního zaměstnavatele iniciativou směrem k nastavení podmínek např. zajištění rekvalifikačních kurzů či akreditace, stejně jako nastavení spolupráce ohledně veřejně prospěšných prací, vytváření míst vhodných pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, či osob a zaměstnanců jinak znevýhodněných.

Tabulka: Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR 2015 až 2020¹⁴

Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SPZ (v tis. Kč)	22 521 725	20 318 256	18 399 624	18 891 482	18 100 547	44 964 595
PPZ (v tis. Kč)	8 303 370	8 254 527	7 853 520	7 542 836	8 144 407	10 566 518
APZ (v tis. Kč.)	9 668 796	6 860 879	4 703 189	4 336 836	2 273 719	25 717 789
APZ - z toho						
<u>Absolventská místa</u>						
vytvořená místa	0	0	0	0	0	0
umístění uchazeči	0	0	0	0	0	0
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	0	0	0	0	0	0
<u>SÚPM</u>						
vytvořená místa	51 232	25 244	16 338	11 137	4 079	3 887
umístění uchazeči	50 161	26 759	17 437	12 180	4 117	3 899
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	3 806 978	3 480 869	943 165	735 988	121 441	106 422
<u>VPP</u>						
vytvořená místa	34 541	21 137	18 287	15 842	11 585	7 750

¹⁴ MPSV. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti [online]. Mpsv.cz [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

umístění uchazeči	35 169	22 608	19 259	16 279	11 886	8 038
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	2 669 611	2 687 116	2 242 218	1 923 670	1 099 239	871 354
Rekvalifikace						
nově zařazení	38 078	22 548	18 174	13 241	9 561	7 411
vyřazení	44 276	23 112	18 502	13 558	9 584	7 547
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	380 350	269 494	174 338	128 410	94 754	71 058
OZP						
vytvořená místa	871	824	593	169	203	161
umístění uchazeči	1 255	899	1 187	566	364	318
výdaje k 31.12. (tis. Kč)	60 462	54 194	40 737	14 526	25 620	14 021
provoz (tis. Kč)	3 091	3 800	4 209	5 434	1 038	4 427
dotace**	x	x	x	x	x	x
přísp. zam. zaměst. více než 50 % ZPS***	4 320 059	4 952 515	5 675 572	6 754 655	7 404 749	8 406 393
insolvence (tis. Kč)****	229 500	250 339	167 343	257 154	277 672	273 895
ostatní (tis. Kč)*****	2 736 479	323 102	1 239 023	1 394 197	903 627	645 005
CP Antivirus	0	0	0	0	0	23 786 007
investiční pobídky (tis. Kč)	11 825	42 300	59 500	134 611	28 000	219 494

Rekvalifikace patří k hlavním možným nástrojům pro řešení politiky zaměstnanosti. Odborové organizace se mohou přímo podílet na vytváření podmínek pro zvyšování kvalifikace, prohlubování kvalifikace a obecně i rekvalifikaci zaměstnanců. Podmínky rekvalifikace stanoví zákon o zaměstnanosti. Zvláštním ustanovením, které dovoluji vyšší participaci zástupců zaměstnanců na řešení specifických podmínek panujících u zaměstnavatele navozuje ust. § 110 zákona o zaměstnanosti, podle kterého se mezi rekvalifikační postupy řadí i rekvalifikace zaměstnanců (nejedná se o běžnou práci se zaměstnanci v rámci prohlubování kvalifikace, popř. dohodě o zvyšování kvalifikace zaměstnanců). Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. V reakci na změnu podmínek práce a požadavků zaměstnavatele na znalosti zaměstnanců (nejen v důsledku digitalizace práce) lze sociálním dialogem odhalit výzvy a rizika ještě před jejich reálným nastáním. V kolektivní smlouvě lze např. zakotvit povinnost zaměstnavatele debatovat veškeré otázky spojené se zaváděním nových technologií, s odborovou organizací s cílem přípravy zaměstnanců na změny a zajištění maximální míry zaměstnanosti. Vytipování zaměstnanců

vodných k rekvalifikaci, stejně jako potřeb zaměstnavatele ještě před tím, než dojde k nadbytečnosti zaměstnanců, přispívá ke stabilitě sociálního smíru u zaměstnavatele. Význam sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání přináší výhody nejen pro zaměstnance, ale i zaměstnavatele. Odborová organizace může následně pomoci zaměstnavateli v komunikaci s příslušnou pobočkou Úřadu práce při zajištění podmínek rekvalifikace (případná finanční podpora není nárokovou složkou, pozitivním bodem při hodnocení přidělování podpory je odkaz na aktivní podíl zástupců zaměstnanců na řešení problematiky, tj. efektivní vedení sociálního dialogu) a získání finanční podpory na rekvalifikaci.

Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením. Za celou dobu rekvalifikace proto zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Realizace rekvalifikace Mimo pracovní dobu se uskutečňuje výjimečně, pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.¹⁵

Odborové organizace kromě zavázání zaměstnavatele v kolektivní smlouvě k aktivní součinnosti při řešení otázek zaměstnanosti mohou současně i nastavit výhodná pravidla pro účast na rekvalifikaci zaměstnanců, ať už se jedná o úpravu pracovní dobu, tak o odměňování zaměstnanců (motivační prvky).

Odborové organizace mohou pro podporu intenzity kolektivního vyjednávání a nastínění svého významu a zvyšování odborového sdružování se zaměstnavatelem ujednávat v kolektivních smlouvách výše avizované závazky týkající se povinnosti součinnosti či navýšení

¹⁵ Komentář k § 110 zákona o zaměstnanosti, viz HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, SCHWEINER, Petr, TOMANDLOVÁ, Ludmila a VÁCHA, Jan. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2021..

motivačních prvků v případě rekvalifikace zaměstnanců. Kromě toho lze na zaměstnance, kteří jsou nezaměstnaní a motivovat k setrvání v odborové organizaci, případně k přihlášení k členství v odborové organizaci tím, že nebudou zatíženi povinnostmi hradit členské příspěvky. V základních dokumentech odborové organizace (stanovách, které mají povahu veřejnoprávní listiny) lze určit výjimky z povinného přispívání, tj. placení členských příspěvků.

Z povinnosti platit členské příspěvky jsou vyjmuti členové v době

- *trvání dočasné pracovní neschopnosti*
- *trvání omluvitelných překážek v práci*
- ***trvání nezaměstnanosti a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a v době rekvalifikace***
- *trvání přípravy na budoucí povolání v denní formě studia.*

2 Vymezení základních pojmů

2.1 Sociální dialog

Sociální dialog, resp. porozumění obsahu pojmu, v České republice nemá legální definici (není terminologicky vymezen v žádném z právních předpisů). Jisté je, že není možné zaměňovat pojmy sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Kolektivní vyjednávání představuje pojem poněkud užší, než samotný sociální dialog. Zatímco pod sociálním dialogem lze rozumět jakákoliv jednání vedená mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem o všech otázkách spojených s pracovními (i sociálními – např. v případě sladování rodinného a pracovního života provázání s poskytováním řady benefitů, jako zaměstnanecká školka, dotovaná strava pro rodinné příslušníky, či příspěvky na rekreaci apod.), kolektivní vyjednávání už svoji definici má, když se jedná o formalizovaný proces vedení sociálního dialogu jehož účelem je uzavření kolektivní smlouvy.

Kvalita a úroveň vedení sociálního dialogu často souvisí se samotnou existencí sociálních partnerů a schopnosti jejich komunikace. Z pohledu kolektivního vyjednávání a zakotvování

pracovních podmínek v kolektivních smlouvách lze velmi podstatný aspekt sledovat nejen v oprávněném subjektu, který má ke kolektivnímu vyjednávání legitimaci, ale rovněž občanskou aktivnost přenesenou do členství v oprávněných subjektech. V případě České republiky se důležitým faktorem stává tzv. hustota členství (*trade union density*). Míra organizovanosti zaměstnanců v odborových organizacích, jako základních zástupců oprávněných ke kolektivnímu vyjednávání, však dlouhodobě klesá. Má-li dojít k důslednému naplnění cíle a možností ovlivňování sociální spravedlnosti, včetně dosahování důstojné mzdy a slušných pracovních podmínek prostřednictvím kolektivních smluv, je nezbytné, aby mandát odborových organizací k jednání za zaměstnance byl co nejsilnější. Síla mandátu se nesnadněji posuzuje v návaznosti na členství (byť lze identifikovat výjimky, kdy např. ve Francii členství v odborových organizacích není nikterak závratné, při řešení sociálně-ekonomických zaměstnaneckých otázek však odborové organizace mohou spoléhat na rozsáhlou občanskou iniciativu a empatii – i bez provázanosti členství v odborové organizaci se zaměstnanci akcí pořádaných odborovým hnutím účastní. Přestože mají odbory ve Francii jednu z nejnižších statistických úrovní hustoty organizovanosti – členství – hrají podstatnou roli jak na podnikové, tak na národní a odvětvové úrovni¹⁶).

Členství v odborových organizacích vykazuje dlouhodobě (nejen v České republice) sestupnou tendenci. Stále méně zaměstnanců se stává členy odborových organizací. Především v zemích, kde má míra členství v odborových organizacích významný dopad např. na možnost kolektivně vyjednat, popř. souvisí s uplatnění nároků plynoucích z míry reprezentativnosti, musí být osobní příslušnost zaměstnance k zástupci zaměstnanců vnímaná jako důležitý prvek utváření komfortního prostředí pro efektivní vedení sociálního dialogu a zajišťování spravedlivých pracovních podmínek prostřednictvím účasti zaměstnanců.

Dlouhodobě klesající trend odborové organizovanosti se projevuje i v jinak sociálně silných státech, kde sociální dialog patří historicky k důležitým nástrojům utváření pracovního

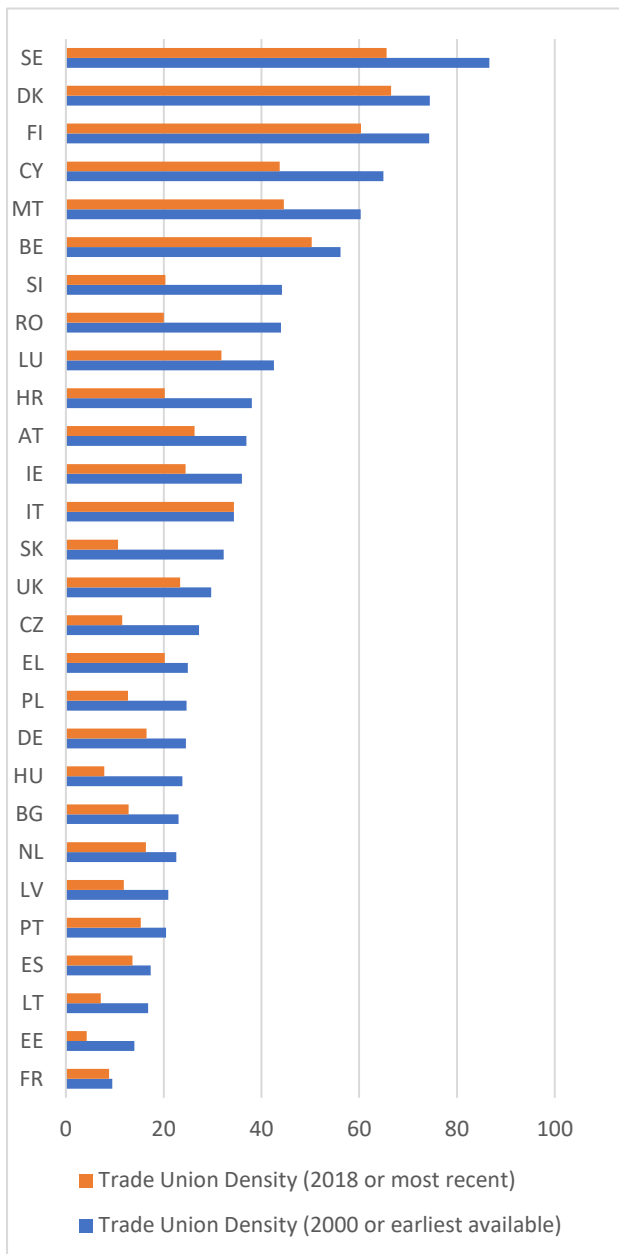
¹⁶ Five things you need to know about trade unions in France . [online]. *thelocal.fr* [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://www.thelocal.fr/20190920/five-things-you-need-to-know-about-trade-unions-in-france/>

prostředí. Pokles lze spatřovat i ve Švédsku či Dánsku. Následující obrázek znázorňuje grafickou vizualizaci poklesu odborového členství v časové křivce.¹⁷

V České republice v současné době osciluje odborová organizovanost kolem 10 procent aktivní pracovní síly. Ve Švédsku naopak dosahuje odborová organizovanost vysoké úrovně nad 80%.

¹⁷ EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. s.113

Tabulka: odborová organizovanost¹⁸



Country	Country Abreviation	Year	Trade Union Density (2000 or earliest available)	Trade Union Density (2018 or most recent)
France	FR	2018	9,479782	8,828584
Estonia	EE	2018	13,99092	4,254379
Lithuania	LT	2018	16,82847	7,131681
Spain	ES	2018	17,37105	13,62975
Portugal	PT	2016	20,52008	15,30582
Latvia	LV	2018	20,93533	11,8517
Netherlands	NL	2018	22,57522	16,38896
Bulgaria	BG	2017	23,01614	12,82943
Hungary	HU	2018	23,80587	7,869555
Germany	DE	2018	24,57076	16,51107
Poland	PL	2016	24,70014	12,73022
Greece	EL	2016	24,93623	20,23755
Czech Republic	CZ	2018	27,21328	11,49815
United Kingdom	UK	2018	29,70529	23,39111
Slovak Republic	SK	2016	32,27227	10,67771
Italy	IT	2018	34,36181	34,39621
Ireland	IE	2017	35,99084	24,46494
Austria	AT	2018	36,93737	26,32926
Croatia	HR	2018	38,03497	20,22971
Luxembourg	LU	2018	42,54533	31,83829
Romania	RO	2016	44	20,01042
Slovenia	SI	2016	44,18829	20,38346
Belgium	BE	2018	56,20024	50,25936
Malta	MT	2018	60,3035	44,58978
Cyprus	CY	2016	64,93161	43,73455
Finland	FI	2018	74,30704	60,33891
Denmark	DK	2018	74,45578	66,4899
Sweden	SE	2017	86,6	65,62043

¹⁸ EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. s.106

Digitalizace s sebou přináší nové výzvy a změny nejen po obsahové stránce kolektivního vyjednávání (o čem lze vyjednávat), ale i po formální a subjektové. Pakliže se odborové organizace konstituuji ze sdružení zaměstnanců, a pakliže s jejich síla dovozuje z velikosti jejich členství, dotkne se sociálního dialogu – a předně postavení odborové organizace – zavádění nových forem zaměstnávání. Především prekérní formy zaměstnání a platformová práce jsou postaveny na distanci od běžného pracoviště, resp. běžného výkonu práce v sociálním prostředí kolektivu zaměstnanců.¹⁹ Dochází k sociálnímu odloučení, což s sebou často nese i snížení odborového členství.

Efektivita kolektivního vyjednávání předně souvisí s potenciálem a vyjednávací silou odborových organizací. Nejedná se však o jediný aspekt. Jak demonstrováno na francouzském příkladu, může být posuzování efektivity v návaznosti na míru odborového členství zavádějící. Při zohledňování naplnění cílů kolektivního vyjednávání nelze vynechat faktor tzv. působnosti kolektivních smluv. Působnost kolektivních smluv předznamenává osobní rozsah ujednaných podmínek. Pod osobní působností kolektivní smlouvy si tak lze představit právě její konkrétní dopady na konkrétní zaměstnance bez toho, aby musel být daný zaměstnanec odborově organizovaný. Vztahuje-li se kolektivní smlouva uzavřená na podnikové, sektorové či vyšší úrovni na všechny zaměstnance, bez ohledu na jejich příslušnost k odborové organizaci, roste i význam samotné kolektivní smlouvy. Nelze proto jednoznačně činit rovnítka mezi odborovým členstvím a působností odborové organizace a dosahováním spravedlivých pracovních podmínek.

Zásadní otázkou kolektivního vyjednávání a dosahování možného zakotvení spravedlivé mzdy je vytýčení okruhu subjektů, které jsou ke kolektivnímu vyjednávání oprávněny. Rozsah zástupců zaměstnanců a jejich oprávnění může variovat. České právní prostředí přiznává odborovým organizacím výsadní postavení a monopol pro kolektivní vyjednávání, když Listina i zákoník práce vychází z předpokladu, že kolektivní smlouvu je za zaměstnance oprávněna

¹⁹ Platformové zaměstnávání se vyznačuje vysokou mírou individualizace a nízkou mírou odborové organizovanosti, viz např. BRANCATI, op. cit. s. 3

uzavírat toliko odborová organizace a že jakékoliv nahrazování kolektivní smlouvy jinými ujednáními se považuje za rozporné s právními předpisy a k odlišným dohodám a smlouvám nebude přihlíženo.²⁰

V českém právním prostředí lze identifikovat zákonem předvídané další účastníky sociálního dialogu (pozor, nikoliv subjekty oprávněné ke kolektivnímu vyjednávání), kterými jsou tzv. kvazi-subjekty²¹ v podobě rady zaměstnanců, evropské rady zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Právem ke kolektivnímu vyjednávání a možnosti uzavírat kolektivní smlouvu však disponují jen odborové organizace.

Rozšíření různých způsobů zastupování zájmů zaměstnanců svébytně vymezují národní právní předpisy, přičemž lze jako příklad uvést rakouský a německý systém, v němž podnikové rady představují subjekt, jenž sice nedisponuje právem uzavírat tarifní smlouvy (ale mají zvláštní oprávnění k podnikovým ujednáním, kterými za specifických případů mohou do oblasti odměňování zasáhnout)²² a kdy je omezena činnost zástupců zaměstnanců a autonomie vůle stran.²³

Zvažování působení zástupců zaměstnanců je z pohledu kolektivního vyjednávání podstatné. Rozsah účastníků sociálního dialogu je poměrně široký a vždy nutno přihlídnout ke konkrétním oprávněním jednotlivých forem. Následující graf (2019) ukazuje intenzitu zastupování zaměstnanců v různých formách a podobách.²⁴

²⁰ Ustanovení § 22 a § 28 zákoníku práce

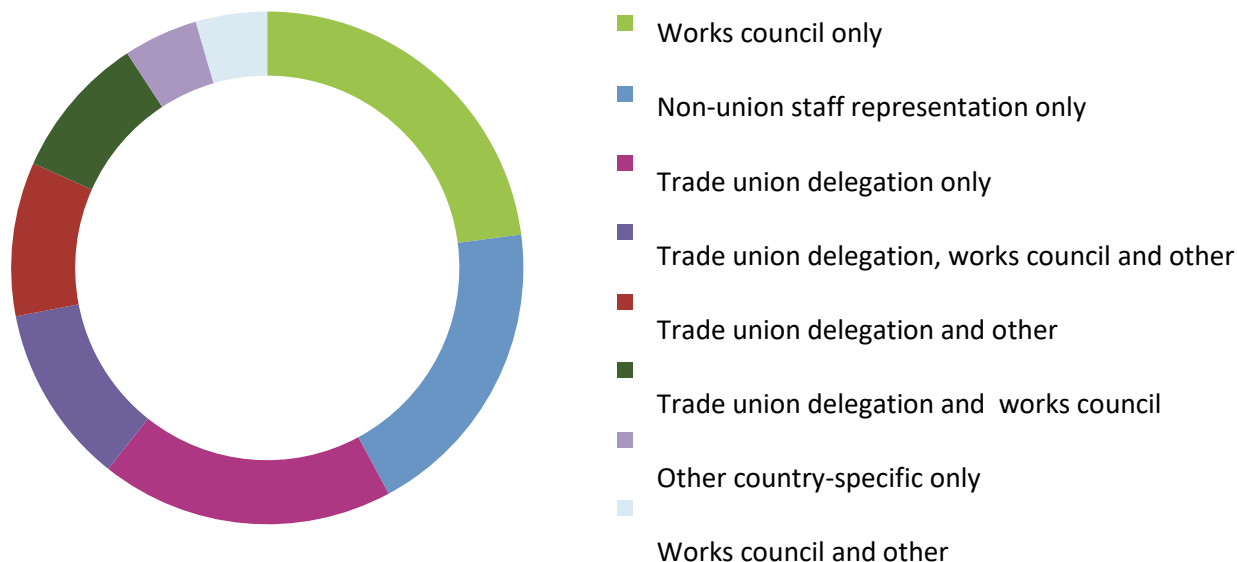
²¹ HORECKÝ, Jan. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Sociální dialog a jeho účastníci*. In JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011 na téma Sociální dialog. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 27 – 41.

²² V souladu s ustanovením § 77 odst. 3 zákona o podnikové ústavě („betriebsverfassungsgesetz“) se jedná o situaci, kdy tak předvidá výslovně tarifní smlouva, viz Dostupné z: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/blog/betriebsvereinbarung-lohnabsprache/>

²³ Srov. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 11. April 2018, 4 AZR 119/17. Dostupné z: [https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&anz=23&pos=5&nr=20968&linked=urt)

[bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&anz=23&pos=5&nr=20968&linked=urt](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&anz=23&pos=5&nr=20968&linked=urt)
²⁴ EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. s. 114

Tabulka: Konfigurace struktur zastupování zaměstnanců (%)



2.2 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání představuje užší součást sociálního dialogu. Přestože často bývají kolektivní vyjednávání a sociální dialog synonymicky zaměňováni (běžně na nadnárodní úrovni), je třeba v národních podmínkách České republiky vnímat zásadní kvalitativní rozdíl. Zatímco sociální dialog představuje jakoukoliv komunikaci sociálních partnerů o všech otázkách spojených s výkonem závislé práce, pak kolektivní vyjednávání představuje kvalitativně odlišný institut. Na rozdíl od sociálního dialogu je kolektivní vyjednávání svázáno řadou pravidel, které vyplývají i z právních předpisů (např. zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání) a jedná se spíše o formalizované proces vedení sociálního dialogu směřovaného k uzavření normativního právního aktu – kolektivní smlouvy – který je závazný pro smluvní strany a předně zaměstnancům garantující zákonnou (soudní) cestou individuálně vymahatelná práva.

Kolektivní vyjednávání ovlivňuje mzdové podmínky u zaměstnavatele. Dosahování spravedlivé odměny za práci, slušné mzdy a důstojných pracovních podmínek patří k esenciálním cílům

kolektivního vyjednávání. Ovšem tak, jak kolektivní vyjednávání ovlivňuje pracovní podmínky u zaměstnavatele, tak i pracovní podmínky u zaměstnavatel ovlivňují samotné kolektivní vyjednávání. Nejedná se pouze o právní rámec možností kolektivního vyjednávání, tj. předně rozsah možného obsahu kolektivních smluv (co vše může být obsahem kolektivní smlouvy z pohledu práva), ale rovněž o rámec ekonomický (co vše může kolektivní smlouvy obsahovat a upravovat z ekonomicky udržitelného hlediska) no a konečně i rámec osobní. V souvislosti s otázkou, zda může spravedlivá mzda ovlivňovat kolektivní vyjednávání, resp. zda spravedlivé pracovní podmínky zavedené kolektivní smlouvou mohou představovat ve své podstatě prioritně naplnění smyslu kolektivního vyjednávání, ale na druhou stranu i jeho ohrožení, je třeba se zamyslet právě na provázanost s osobním aspektem kolektivního vyjednávání. Při hledání odpovědi na předloženou otázku nutno abstrahovat od vnímání osobního limitu kolektivního vyjednávání spočívajícího v osobě vyjednavče (aktivního účastníka), ale je nutno zaměřit se spíše na zaměstnance, kteří tvoří členskou základnu a mandát pro odborovou organizaci, a současně i na nečleny – zaměstnanec, na které se kolektivní smlouva a její veškeré výdobytky vztahují bez toho, aby se musel aktivně účastnit. V pracovní prostředí s úspěšným sociálním dialogem a kvalitní kolektivní smlouvou totiž často při náborové činnosti odborové organizace narazí na podstatu působnosti kolektivní smlouvy – vztahu je i na neorganizované osoby.

Kvalitní kolektivní smlouva se v praxi stává hrozbou sama pro sebe, neb ...

Vyjednané výhody v KS platí pro všechny zaměstnance!

Všeobecnou působnost kolektivní smlouvy s ohledem na osobní limity a náborové činnosti odhalují odboráři jako jeden ze základních prvků, proč nedochází k růstu členské základny. V návaznosti na vyřešení předestřené výzvy byl vytvořen tzv. Námitkovník, který jako manuál obsahuje řadu předdefinovaných běžných negativních vyjádření vůči odborového hnutí a kolektivnímu vyjednávání a na ně nápomocně sepsané reflexe.

Reakce z námitkovníku:²⁵

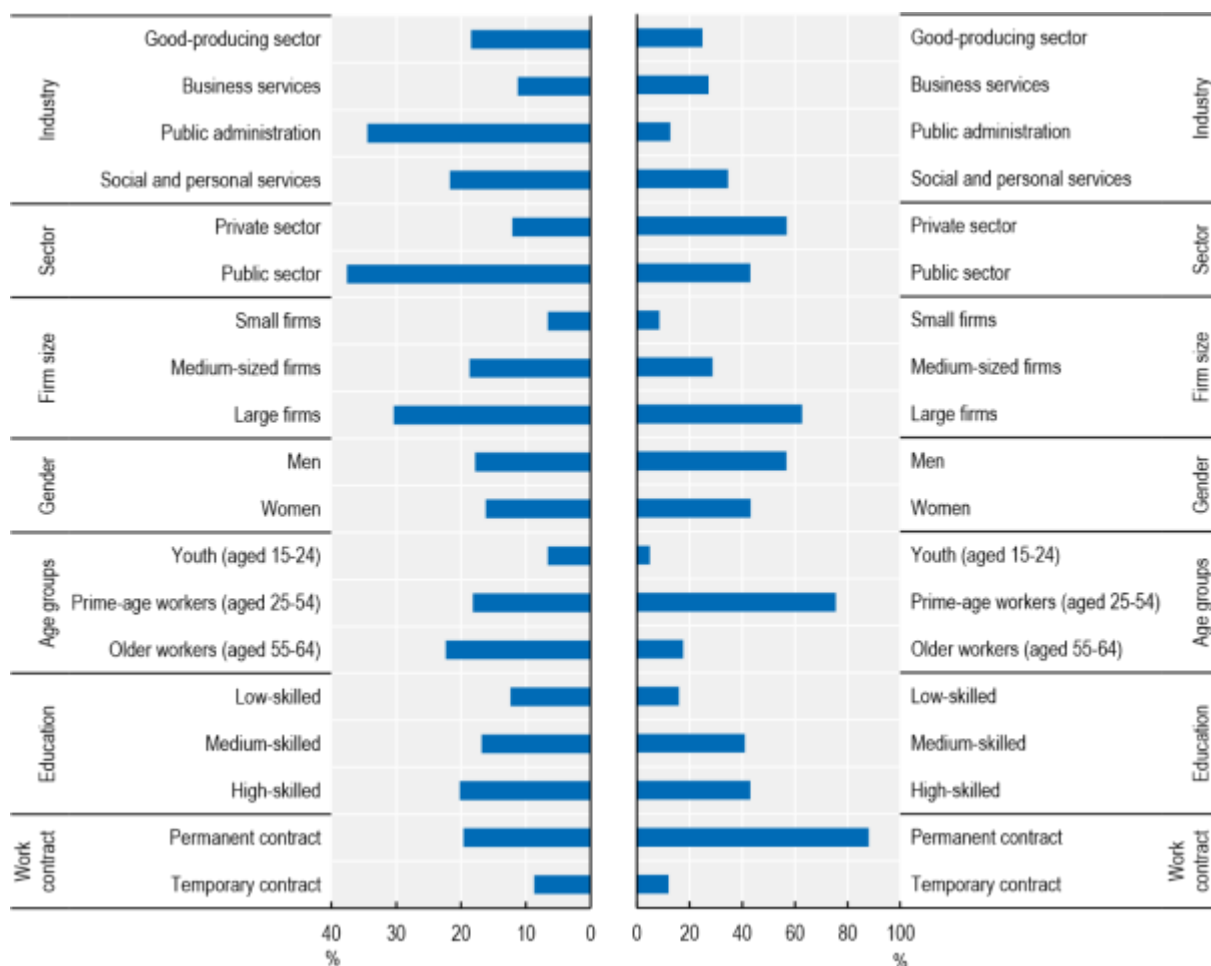
<p>Proto se ti snažím vysvětlit, proč je důležité být členem, jelikož naše vyjednávací pozice je přímo úměrná počtu organizovaných zaměstnanců.</p>
<p>Takže je jasné, že v případě slabé organizovanosti máme slabý mandát a vyjednáme mnohem méně. A toto méně právě platí pro všechny.</p>
<p>V případě, že bude naše organizace slabá, necháváme vše v rukou vedení a jsme odkázáni na jejich rozhodnutí.</p>
<p>Všichni ti, co se doposud vezli, jsou našimi potenciálními členy a naším úkolem je vysvětlit jim, proč je důležité stát se členy odborové organizace.</p>
<p>Samozřejmě se vždycky najdou lidé, kteří si myslí, jak jsou vychytralí, ale pouze nevidí o dva kroky dál.</p>
<p>Ano, to ze zákona musíme, jsme zástupci všech zaměstnanců. Ale pokud bude v odborech jen pár lidí, moc nás zaměstnavatel neuslyší.</p>
<p>Pokud nás bude hodně, lépe prosadíme naše návrhy a připomínky.</p>
<p>Ano, kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance, ovšem mohou ji uzavírat pouze odborové organizace, takže čím více nás bude, tím budeme mít lepší pozici pro vyjednávání.</p>
<p>Navíc máme výhody a benefitní programy i mimo kolektivní smlouvu, ale ty jsou jen pro naše členy.</p>
<p>To je pravda, ale v případě neplnění kolektivní smlouvy poskytujeme ochranu a pomoc pouze členům odborové organizace</p>

²⁵ Námitkovník. [online]. *skolskeodbory.cz* [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: https://skolskeodbory.cz/sites/skolskeodbory.cz/files/downloads/1501953846/namitkovnik_cmos_ps.pdf

Atraktivnost členství v odborech ovlivňují nejen vlastní mzdová ujednání z kolektivních smluv, ale rovněž obecné nastavení pracovních podmínek plynoucí i z dalších benefitů. Tím, že členství v odborech není povinné, avšak výhody sjednané v kolektivní smlouvě mohou nečlenové rovněž čerpat, je třeba zaměřit se propagaci další přidané hodnoty.

Organizovanost a členství souvisí s velikostí podniku i odvětvím, ve kterém zaměstnanci pracují. Větší míry organizovanosti dosahují zaměstnavatelé s rozsáhlým počtem zaměstnanců, zatímco v malých s středních podnicích jsou vyšší míry organizovanosti spíše výjimkou. Příčinnou může být skutečnost, že v malých podnicích je vztah se zaměstnancem postaven více na osobním kontaktu a sociální vazbě.

Tabulka: Členství podle různých kritérií (sektor; velikost zaměstnavatele; věk; pohlaví ...) ²⁶



Atraktivita členství roste taktěž v návaznosti na výsledky kolektivního vyjednávání s ohledem nejen na nastavení spravedlivé mzdy, ale rovněž zajištění sociálního statusu zaměstnanců jistoty trvání pracovního poměru.

²⁶ OECD (2019), Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, 2019. s. 30

Tabulka: Členství podle různých kritérií (typ pracovní smlouvy; velikost podniku; obecný sektor)²⁷

	total	contract type		establishment type					broad economic sector		
		open ended	fixed-term	less than 10	10 to 24	25 to 99	100 to 499	500+	industry and constr.	private services	public services
AT	31	31	20	17	24	34	49	55	37	22	38
BE	51	51	47	62	45	52	47	48	61	43	50
CZ	7	8	4	2	6	6	8	20	7	5	11
DE	19	20	12	7	14	19	23	26	21	12	24
DK	80	83	68	69	77	84	82	85	82	73	86
EE	8	8	10	5	7	7	13	20	7	5	12
ES	19	25	6	7	24	24	27	34	21	16	27
FI	76	77	71	73	74	77	78	81	78	64	84
FR	11	13	2	5	6	8	21	17	13	10	12
UK	28	30	24	11	17	29	30	44	22	17	42
HU	6	7	1	2	6	5	11	19	3	4	12
IE	33	39	34	18	25	37	60	48	35	22	46

²⁷ Employment and social development in Eurpae. Annual Review 2018, op. cit. s. 173.

LT	8	8	4	2	2	13	14	10	3	2	17
NL	23	25	15	19	26	25	21	28	22	17	29
PL	12	16	4	2	6	13	13	27	10	7	21
PT	12	14	6	8	7	17	21	12	3	6	30
SE	73	77	49	66	72	76	75	74	77	65	77
SI	30	36	3	7	11	37	38	45	28	20	43
BG	13	15	5	6	14	17	17	25	13	8	18
CY	44	43	68	31	40	59	69	38	59	37	51
SK	12	12	14	7	13	11	11	33	9	8	21
HR	27	31	11	16	21	32	31	49	31	15	17
IT	24	26	21	9	16	34	34	37	18	16	39
LV	15	16	14	9	13	18	28	35	n/a	n/a	n/a
EL	10	13	5	5	12	16	17	16	11	10	6
LU	46	49	17	29	39	56	52	51	n/a	n/a	n/a
RO	29	31	21	8	29	37	36	45	n/a	n/a	n/a

Tabulky nastiňují zásadní zjištění v tom směru, že ujednání v kolektivní smlouvě, která zajišťují zaměstnanců větší stabilitu pracovního poměru, vedou k vyšší organizovanosti. Vyšší podíl na odborové organizovanosti mají zaměstnanci s pracovní smlouvou a trvalým pracovním poměrem, kdežto zaměstnanci se závazkem na dobu určitou mají nižší podíl členství. Stejně

tak je patrné, že se s nižší odborovou organizovaností lze setkat v menších podnicích a ve veřejném sektoru. V každém případě představuje odborová organizovanost velkou výzvu, zejména s ohledem na měnící se charakter práce, větší individualizaci a využívání prostředků digitální revoluce (viz např. platformoví zaměstnanci).²⁸

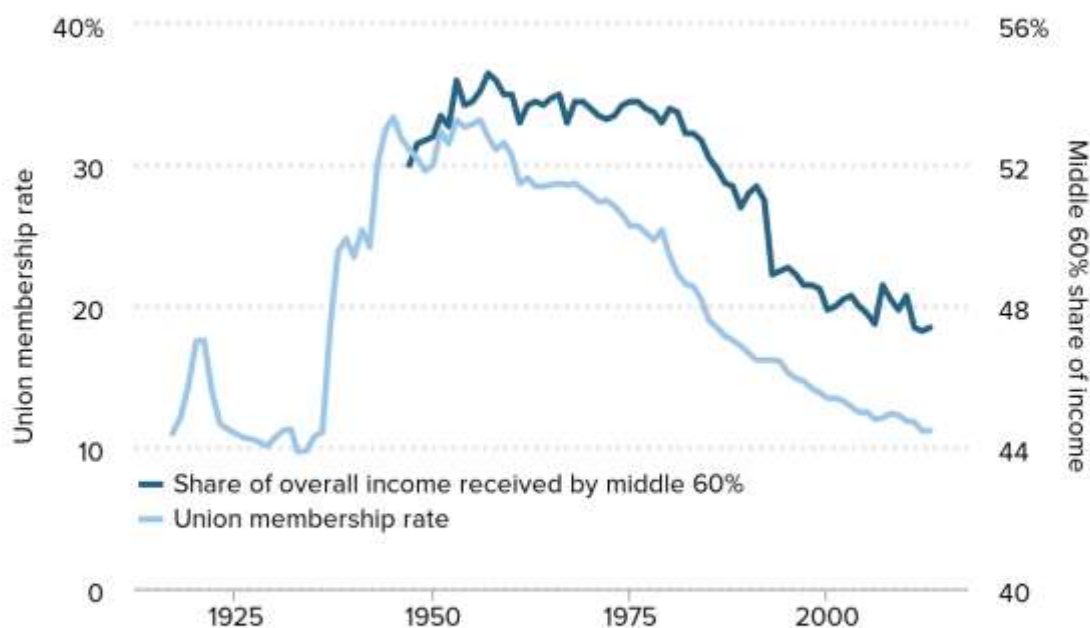
Provázanost spravedlivých pracovních podmínek u zaměstnavatele s kolektivním vyjednáváním a mírou odborového členství nelze jednoduše prokázat, ale ani vyvrátit. Z dostupných údajů týkajících se pracovních podmínek u zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace a pracovní podmínky jsou spolunormovány kolektivními smlouvami, a zaměstnavatelů, kde se kolektivní vyjednávání nikterak neprojevuje (resp. kolektivní vyjednávání na podnikové a odvětvové úrovni) však lze určitý trend vysledovat. Obecně lze říci, že u zaměstnavatelů, u kterých je sociální dialog vnímán jako důležitý nástroj pro dosahování sociálního smíru a důstojných pracovních podmínek, lze najít pracovní podmínky na vyšší úrovni než tam, kde sociální dialog podporovaný není.

Efekt míry členství v odborových organizacích na spravedlivou mzdu lze vysledovat zejména tam, kde výsledky kolektivních smluv působí na bázi členského přístupu. Sdílení ekonomických výsledků zaměstnavatele (podíl na zisku promítnutý do kvalitních mezd a pracovních podmínek) indikuje zásadní provázanost a význam členství právě v návaznosti na zajištění spravedlivé odměny (viz následující tabulka²⁹).

²⁸ HORECKÝ, Jan. Nové trendy podporující roli a význam kolektivního vyjednávání - Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce. Op. cit., s. 65.

²⁹ EPIC. Collective Bargaining's Erosion Has Undercut Wage Growth and Fueled Inequality [online]. *www.epi.org* [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://www.epi.org/publication/benefits-of-collective-bargaining/#epi-toc-5>

Union membership rate and share of income going to the middle 60% of families



Source: Data on union density follow the composite series found in Historical Statistics of the United States; updated to 2013 from unionstats.com. Data on the middle 60%'s share of income are from U.S. Census Bureau Historical Income Tables (Table F-2).

Economic Policy Institute

Silný sociální dialog a pevné postavení zástupců zaměstnanců a jejich respektování ze strany zaměstnavatele podporuje kvalitní a spravedlivé pracovní podmínky. Význam lze přikládat i úrovni a míře působení odborových organizací. Nejen podnikový, ale rovněž sociální dialog a kolektivní vyjednávání na širší – odvětvově orientované či regionální úrovni přispívá k spravedlivým odměnám a pracovním podmínkám. Boj se sociálním dumpingem a postupně otevíranými nůžkami v ceně práce a odměňování, stejně jako dalšími aspekty trhu práce, jako gender pay gap, lze na vyšší úrovni řešit s širší působností. Vyšší míra členství v odborových organizacích a následná působnost odborových organizací a jimi vyjednávaných kolektivních smluv přináší efekt sladování pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců a společnosti obecně.

Zkušenosti z poměřování pracovních podmínek a vedení sociálního dialogu ukazují, že odborové organizace vybudované na silné členské základně a hustém pokrytí a působnosti jsou schopny vyjednávat pracovní podmínky univerzálněji. Standardy se pak vztahují na více pracovišť či celé odvětví a regiony. Zvyšování atraktivity odborového členství a podpora sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání by se měla stávat cílem nejen podnikových sociálních partnerů, ale rovněž národních zájmů.³⁰

2.3 Spravedlivé pracovní podmínky

Spravedlivé pracovní podmínky jsou základním právem každého zaměstnance. Spravedlivé pracovní podmínky současně znamenají základní cíl pro vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Dosahování spravedlivých pracovních podmínek (mzdy; úpravy pracovní doby apod.) patří k hlavním atributům vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

Přesné vymezení spravedlivých pracovních podmínek však obtížně nalezneme. Základní právní dokumenty členských států, stejně jako Evropské unie i nadnárodních celků, odkaz na garanci spravedlivých pracovních podmínek obsahují. Jejich naplnění však převážně souvisí se socioekonomickými, politickými, kulturními a společenskými faktory toho kterého členského státu. Na půdě Evropské unie dochází k postupné harmonizaci. Výjimky však musí být zachovány.

Garanci spravedlivých pracovních podmínek lze nalézt např. v Listině základních práv Evropské unie³¹ či v Evropském pilíři sociálních práv, který v kapitole II přímo definuje okruhy spravedlivých pracovních podmínek. Mezi spravedlivé pracovní podmínky řadí kromě odměny i bezpečné a adaptabilní zaměstnání, informace o pracovních podmínkách a ochraně v případě

³⁰ RHINEHART, Lynn. McNICHOLAS, Celine. Collective bargaining beyond the worksite. Economic Policy Institute. [online]. *epi.org* [cit. 2021-28-04]. s. 2. Dostupné z: <https://www.epi.org/publication/collective-bargaining-beyond-the-worksite-how-workers-and-their-unions-build-power-and-set-standards-for-their-industries/>

³¹ Listina základních práv Evropské unie. [online]. *fra.europa.eu* [cit. 2021-28-04]. s. 2. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/cs/eu-charter/article/31-slusne-spravedlive-pracovni-podminky>

propuštění, sociální dialog a zapojení zaměstnanců, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem či zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochranu údajů.³²

Obrázek: Evropský pilíř sociálních práv³³



Moderní trendy dotýkající se kolektivního vyjednávání napříč celým vyspělým světem a především v rámci evropského hospodářského prostoru souvisí s měnícími se tendencemi nejen z pohledu změn předmětu výroby, ale i v souvislosti s moderními přístupy k lidským zdrojům. Sociální partneři a odborové organizace (vůdčí zástupci zaměstnanců) se musí podílet na utváření harmonického pracovního prostředí a hledání východisek pro nastolení a zachování koncepce *důstojné a slušné práce* (celosvětově označováno jako agenda decent work). S označením *decent work* - agenda důstojné práce – spadá historicky pod působnost sociálních partnerů a zástupců zaměstnanců především. Dle vyjádření generálního ředitele závisela společná budoucnost na tom, jak se dokáže Mezinárodní organizace práce a členské

³² Evropský pilíř sociálních práv [online]. *ec.europa.eu* [cit. 2021-28-04]. s. 2. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs#kapitola-ii-spravedliv-pracovn-podmny

³³ Tamtéž

státy vypořádat se současnými společenskými požadavky trhu práce a to celé v koncepci výzvy důstojné práce.³⁴ Důstojná práce je nedílnou součástí Agendy pro udržitelný rozvoj.

Obrázek: Důstojná práce jako součást Agendy pro udržitelný rozvoj³⁵



Důstojná práce se stává explicitně pojmenovaným cílem a prostředkem dosažení spravedlivého trhu práce a pro zajištění udržitelného vývoje i do budoucna. Zejména při zavádění pracovních standardů v méně vyspělých zemích (přestože platnost agendy *Důstojná práce pro všechny* je univerzální) bývá důstojná práce zmiňována jako pravděpodobně nejvíce silný koncept a účinný nástroj, který má mezinárodní společenství k dispozici a který v průběhu

³⁴ SOMAVIA, Juan. *Report of the Director-General: Decent Work*. International Labour Office Geneva. Dostupné z: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

³⁵ ILO. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. *ilo.org* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

let vytvořilo, a který poskytuje nebývale vstřícné politické příležitosti, které mohou nabídnout účelné, přiměřené a především efektivní odpovědi na současný globalizační trend.³⁶

Mezinárodní organizace práce si při realizaci agendy důstojné práce stanovuje základní poznávací prvky případné posuzované činnosti - práce. Ne každou práci lze ztotožňovat s prací slušnou a důstojnou. Koncept důstojné práce rovněž není možné rozumět pouze tak, že člověk má nárok na práci, tj. jakoukoliv práci, ale na práci, která mu umožní běžné žití ve společnosti a uspokojení obvyklých potřeb.

Fakticky se koncept důstojné práce zakládá na přesvědčení, že práce má být zdrojem lidské důstojnosti, stability rodiny, míru a demokracie, přičemž provádění konceptu důstojné práce spočívá na čtyřech základních pilířích:

- snaha o vytvoření dostatku pracovních příležitostí a pracovních míst a současně rozvoj podmínek pro podnikání,
- garance pracovních práv (respekt k právům zaměstnance)
- zvýšení sociální ochrany a
- podpora sociálního dialogu.³⁷

Projekt důstojné práce, resp. důstojnou práci jako takovou, je třeba v novodobém kontextu chápat jako nástroj dosažení ekonomického i společenského růstu, včetně udržitelného rozvoje. K zajištění důstojné práce mohou zásadním způsobem přispět odborové organizace prostřednictvím řady ujednání v kolektivních smlouvách.

2.3.1 Spravedlivé odměňování

Spravedlivé pracovní podmínky jsou komplexem, který zahrnuje celou řadu faktorů určujících prostředí výkonu práce. Jednu z nosných součástí spravedlivých pracovních podmínek představuje oblast odměňování – spravedlivého odměňování. V návaznosti na moderní trendy ve světě práce jsou jak pracovní podmínky, tak samotné odměňování dotčeni měnícími se

³⁶ REPORT I (A)/ILC 96-2007. Director - General introduction to the International Labour Conference. *Decent work for sustainable development*. International Labour Office: Geneva, s. 2.

³⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 63.

požadavky trhu práce (viz např. vztah digitalizace či rekvalifikace na požadavky a obsah kolektivního smluv). Spravedlivým odměňováním můžeme rozumět situaci, kdy nedochází se zaměstnanci nejen k nerovnému zacházení, ale kdy má zaměstnanec za práci zapláceno důstojnou s slušnou mzdou. K naplnění obou předpokladů kolektivní vyjednání přispívá zásadní měrou.

S odkazem na výše uvedenou garanci spravedlivých pracovních podmínek lze připomenout i garanci spravedlivé odměny plynoucí z národních právních předpisů. Právo na spravedlivou odměnu zakotvuje v českém právním prostředí např. již Listina základních práv a svobod v čl. 28 - Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti spravedlivé odměny jsou následně stanoveny v zákoníku práce v ustanovení § 110. Základní kritéria spravedlivé odměny vychází ze zákazu nerovného zacházení a z objektivního hodnocení výkonu stejné práce zaměstnanci. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality. Kolektivní smlouvy mohou zavádět zvláštní pravidla i kontrolní mechanismy.

Kolektivní vyjednání se podílí na nastavení podmínek spravedlivého odměňování. Obtížnost nastavení přesné hranice míry spravedlivosti souvisí s různými socio-ekonomickými, geografickými či politickými faktory. Kolektivní vyjednávání však může při zohlednění všech aspektů razantně přispět ke garanci alespoň minimálních mzdových tarifů. Minimální mzdy jsou považovány za přiměřené, jsou-li spravedlivé ve vztahu k rozdělení mezd v dané zemi a zajišťují-li důstojnou životní úroveň. Přiměřenost zákonných minimálních mezd se určuje s ohledem na vnitrostátní socioekonomické podmínky, včetně růstu zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a situace v jednotlivých regionech a odvětvích. Jejich přiměřenost by se měla posuzovat přinejmenším podle jejich kupní síly, vývoje produktivity a jejich vztahu k výši, rozdělení a růstu hrubých mezd. Při posuzování přiměřenosti minimální mzdy vůči hladině hrubých mezd mohou být vodítkem ukazatele, které se běžně používají na mezinárodní úrovni, jako je 60 % mediánu hrubé mzdy a 50 % průměrné hrubé mzdy.³⁸

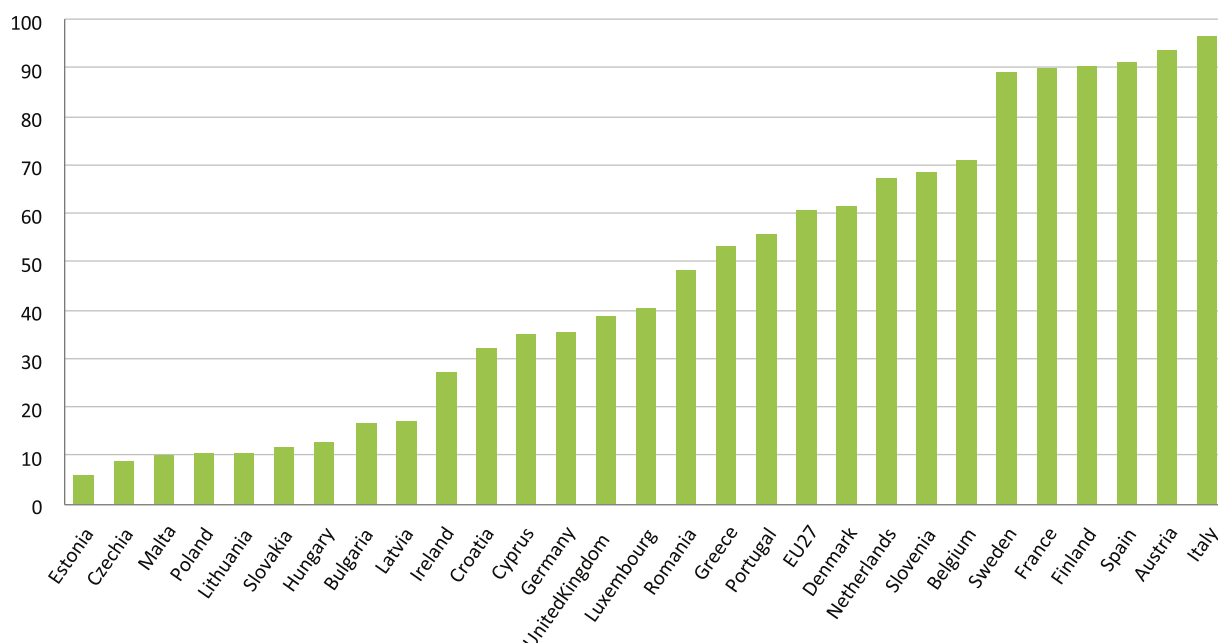
3 Vliv kolektivního vyjednávání na spravedlivou mzdu

Základní cíle sociálního dialogu směřují k nastavení spravedlivých pracovních podmínek a dosažení sociálního smíru při zachování parametrů sociálně-ekonomického optima. Utváření a péče a nekonfliktní kolektivní pracovněprávní vztahy jsou cestou, jak se vyhnout, popř. alespoň minimalizovat negativní vlivy spojené se základními kontradiktorními zájmy zaměstnanců a zaměstnavatele.

Kolektivní vyjednávání často bývá spojeno toliko s diskusí ohledně mzdové úrovně. Přestože mzda (odměna za práci) jistě představuje základní prvek a cíle úpravy kolektivních smluv, nejedná se o cíl jediný. Úprava řady dalších pracovních podmínek se vedle ujednání o odměňování stává součástí textu kolektivních smluv a předmětem debat se zaměstnavatelem. Kolektivní smlouvy, z povahy své právní povahy, kdy je lze vnímat jako závazný pramen práva, a kdy v normativní části všem zaměstnancům garantují lepší než v zákoníku práce

³⁸ Bod 21, Proposal for Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union. [online]. *Eur-lex.europa.eu* [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>

v minimálním standardu zakotvené pracovní podmínky. Závaznost kolektivní smlouvy s přímým účinkem vůči zaměstnavateli z kolektivních smluv činí velmi atraktivní a důležitý prostředek dosahování spravedlivé úrovně pracovních podmínek. Mzdová ujednání jsou v kolektivních smlouvách obsažena poměrně často. Nejedná se pouze o typicky český přístup, ba naopak. Se stanovováním spravedlivých odměn, popř. alespoň nějakých ujednání, směřujících k mzdové politice se v mezinárodním srovnání lze setkat v České republice poměrně často, ne však tak často jako např. v Rakousku či Finsku. Z následující tabulky vyplývá, v jakém rozsahu jsou mzdová ujednání obsažena v kolektivních smlouvách.³⁹



Zakotvení mzdových ujednání v kolektivních smlouvách má neoddiskutovatelnou podstatu. Bez ohledu na fakt, jestli se v daném státě podmínky odměňování stávají předmětem národní regulace, nebo ne (např. existují-li centralizované tabulky pro úroveň minimální a zaručené mzdy), přináší kolektivní vyjednávání pro zaměstnance vždy benefit v podobě garantovaných, zaručených (povětšinou) důstojných podmínek odměňování. Nejen v České republice, ale i

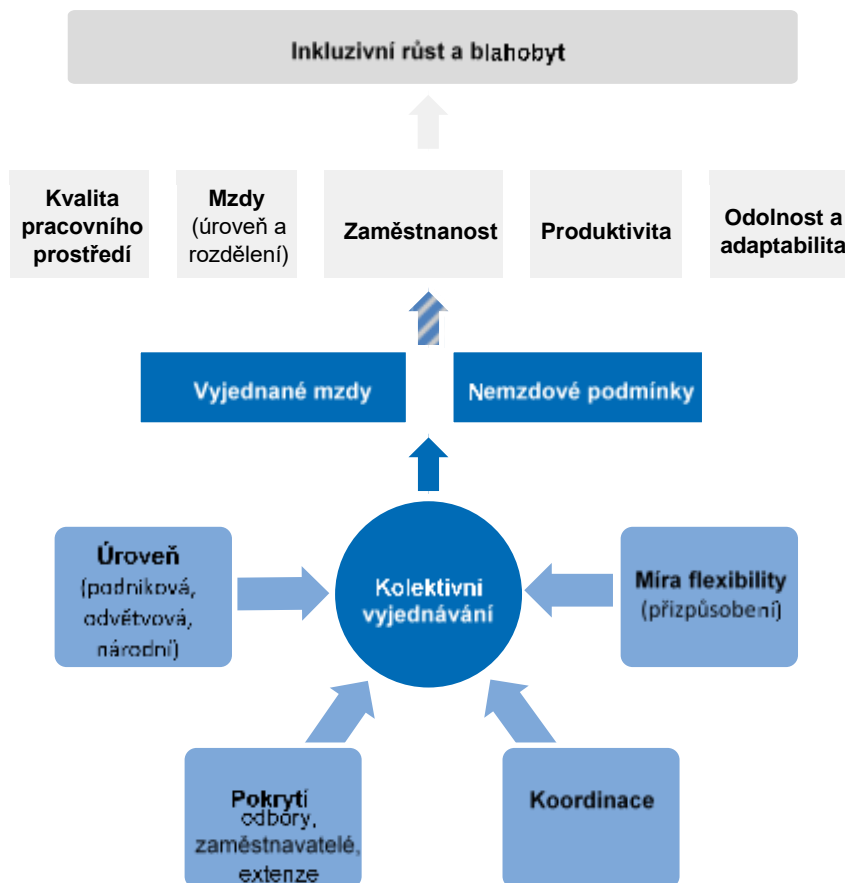
³⁹ EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union: Luxembourg. 116.

v mezinárodním srovnání je patrné, že kolektivní vyjednávání obecně přispívá k vyšší úrovni sociální jistoty zaměstnanců a spravedlivé odměny za práci. Z porovnání podmínek odměňování u zaměstnavatelů, kde jsou mzdová ujednání obsažena v kolektivní smlouvě a kde funguje efektivní sociální dialog a kolektivní vyjednávání jednoznačně vyplývá, že pozitivní dopady fakticky pocítí jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé.

Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy jsou významným nástrojem pro dosahování spravedlivých pracovních podmínek. Spravedlivými podmínkami však nelze rozumět pouze spravedlivou a důstojnou úroveň mezd. Pod rozsah kolektivního vyjednávání zajišťujícího důstojné a spravedlivé pracovní podmínky lze řadit i výhody zaměstnanců, které jsou směřovány i do jiných než jen odměňovacích systémů (resp. nejsou cíleny pouze a jen na garanci mzdy). Přestože kolektivní smlouvy uzavírané mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců upravují odměňování jako svoji prioritu (úroveň mezd nebo koeficienty valorizace apod.), jsou nezbytnou součástí i ujednání o dalších pracovních podmínkách, jako pracovní době, dovolené, překážkách v práci a různých nástrojích sladování rodinného a pracovního života.

Kolektivní vyjednávání a jeho výsledky mají přímý vliv na pracovní i sociální podmínky zaměstnanců. Úroveň spravedlivých pracovních podmínek a kvalita života zaměstnanců je ovlivňována komplexními podmínkami sociálního dialogu. Zejména na národní a odvětvové úrovni v kolektivních smlouvách zakotvené pravidla odměňování i nemzdových benefitů se projevují v celkové úrovni a kvalitě života.

Obrázek: Kolektivní vyjednávání, výkonnost trhu práce a inkluzivní růst⁴⁰



Praktickou otázkou spojenou s úrovněmi sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání (uzavřených kolektivních smluv) lze rozumět efektivnost právě jednotlivých stupňů, resp. úrovní, na nichž k jednání a zakomponování mzdových otázek dochází. V České republice, stejně jako v zahraničí se lze v posledních dekadách setkat s tendencemi decentralizace zastupování zaměstnanců. Dochází často k tříštění odborového sdružování, když bývá důraz kladen na individuální přístupy např. v podnikové úrovni. Decentralizace sice může navozovat

⁴⁰ OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, 2019. s. 122

potcit zajištění dostatečné míry flexibility umožňující zohlednění konkrétních individuálních potřeb, na druhou stranu klade vysoké nároky na samotné zaměstnance, zejména s ohledem na jejich aktivitu a uplatnění pozitivního koaličního práva (vytvářet odborové organizace a stávat se jejich členy). Zaměstnanci, resp. zástupci zaměstnanců na decentralizovaných a nižších úrovních jsou pak nuceni aktivně přistupovat ke kolektivnímu vyjednávání na vlastní odpovědnost a obtížně využívají (právě z důvodu chybějící centralizace) výhod např. odvětvového sociálního dialogu. Pokud výsledek odvětvového sociálního dialogu – odvětvová kolektivní smlouva (tzv. kolektivní smlouva vyššího stupně) stanovuje podmínky pro širší okruh zaměstnanců dle příslušné působnosti v odvětví, a kdy byla kolektivní smlouva vyššího stupně vyjednána vyšších odborovým celkem (např. odborovým svazem), pak na podnikové úrovni při decentralizovaném systému jsou zaměstnance při domáhání se spravedlivých podmínek a vedení sociálního dialogu odkázáni na sebe sama, resp. podnikovou odborovou organizace.

Vliv kolektivního vyjednávání na úroveň pracovních podmínek je patrný především na úrovni nastavení nadstandardních pracovních podmínek na pracovišti. Spravedlivé pracovní podmínky, včetně spravedlivého odměňování, se projevují ve spokojenosti zaměstnanců při výkonu práce a celkově v efektivitě vykonávané práce a dosahování výsledků zaměstnavatele. V podnicích, kde sociální dialog mezi zaměstnavatele a zástupci zaměstnanců zastává významnou součást normování pracovních podmínek a reálných vztahů (tj. tam, kde jsou zástupci zaměstnanců respektovanými partnery zaměstnavatele při řízení podnikových záležitostí) lze vysledovat lepší výsledky výkonu zaměstnavatele.

Vztah úrovně spravedlivých pracovních podmínek v podobě mzdy a úrovně odborové členství se projevuje v síle odborové organizace a jejím mandátu pro vyjednávání. Odmítavé postoje zaměstnavatele k vedení sociálního dialogu a sjednávání příhodného obsahu kolektivních smluv bývá o to intenzivnější, o co je síla odborové organizace opřena o odborové členství a mandát k jednání nižší. Nerovnost síly sociálních partnerů se následně projevuje v možném rozsahu sjednávaných benefitů a podílu zaměstnanců v podniku na celkovém příjmu a profitu zaměstnavatele. Z níže přiloženého grafu je patrná souvztažnost míry odborového sdružování na sdílení ekonomických výsledků zaměstnavatele. Jde o univerzální vzorec. Netýká se jen

národních podmínek, ale i nadnárodních. Bez ohledu na konkrétní lokaci a právní systémy úpravy kolektivních pracovněprávních vztahů.

Obrázek: Graf znázorňující vztah rozdělení příjmů - USA⁴¹

As union membership declines, income inequality rises

Union membership and share of income going to the top 10%, 1917–2017



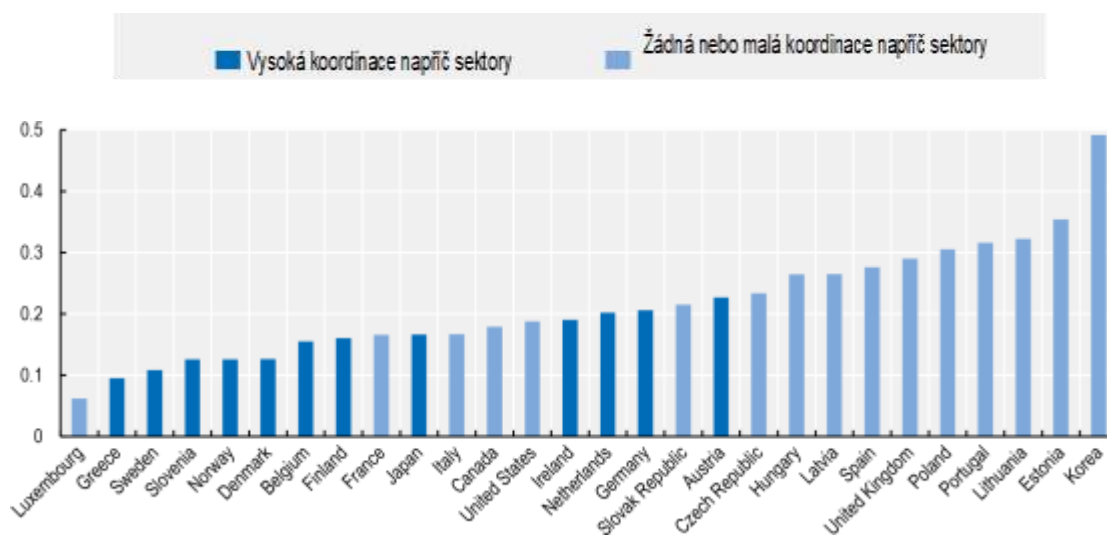
Sources: Data on union density follows the composite series found in Historical Statistics of the United States; updated to 2017 from unionstats.com. Income inequality (share of income to top 10%) data are from Thomas Piketty and Emmanuel Saez, "Income Inequality in the United States, 1913–1998," *Quarterly Journal of Economics* 118, no. 1 (2003), and updated data from the Top Income Database, updated March 2019.

Economic Policy Institute

⁴¹ RHINEHART, Lynn. McNICHOLAS, Celine. Collective bargaining beyond the worksite. Economic Policy Institute. [online]. *epi.org* [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://www.epi.org/publication/collective-bargaining-beyond-the-worksite-how-workers-and-their-unions-build-power-and-set-standards-for-their-industries/>

Vliv kolektivního vyjednávání na strukturu a podmínky odměňování nelze nastavovat zcela univerzálně. Respektování faktorů ovlivňujících sociálně ekonomickou situaci zaměstnavatele patří k důležitým součástem celého procesu efektivního kolektivního vyjednávání tak, aby bylo možné dosahovat udržitelného spravedlivého vývoje. Významným činitelem se stává přihlížení k produktivitě práce. V mezinárodním srovnání lze vysledovat různou úroveň koordinace kolektivního vyjednávání při zohledňování specifických odvětvových podmínek.

Obrázek: Pružnost mezd s ohledem na produktivitu napříč odvětvími⁴²



3.1 Národní úroveň minimální mzdy

Minimální mzda představuje základní nepodkročitelnou hranici odměny za práci, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele odvede v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Jednoduše jde o nejnižší cenu práce, kterou musí zaměstnavatel zaměstnanci zaplatit. Minimální mzda se stává pro kolektivní vyjednávání pomyslným odrazovým můstkem pro stanovení požadavků, které zaměstnancům přinesou lepší pracovní podmínky. Pokud není možné se v kolektivní smlouvě, v souvislosti s uplatněním pravidla *minimaxu* (tj. limitu

⁴² OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, 2019. s. 138

kolektivního vyjednávání, podle kterého není možné podkročit minimální zákonem stanovené podmínky), sjednat horší než zákonem garantovanou úroveň odměňování, lze kolektivní vyjednávání vést jen cílem zajištění vyššího standardu.

Navyšování úrovně minimální mzdy patří k základním cílům odborového hnutí. Agenda Koncept levné práce⁴³ je součástí politiky dosahování důstojné práce a slušných pracovních podmínek. Prostřednictvím sociálního dialogu na národní úrovni docházelo v průběhu času k postupnému reflektování požadavků zástupců zaměstnanců (předně Českomoravské konfederace odborových svazů) a navyšování úrovně minimální mzdy od roku 2015 až do prakticky dvojnásobné úrovně.⁴⁴ Jde o hmatatelné výsledky cílené politiky a kvalitně vedené práce Českomoravské konfederace odborových svazů a její opakující se agendy Konec levné práce. Agenda Konec levné práce se v souladu s programem ČMKOS stala nosnou činností odborového hnutí a vedení sociálního dialogu na národní úrovni. Již v roce 2015 vyjádřila ČMKOS jasný cíl – prostřednictvím sociálního dialogu dosáhnou slušných pracovních podmínek a důstojné práce, když vyhlásila organizaci manifestačního meetingu –

„ČMKOS chce podpořit a motivovat odboráře, kteří budou vyjednávat růst mezd pro rok 2016. Svolává proto 16. září do Prahy velký manifestační mítink odborů pod heslem „Konec levné práce v ČR“.

Kolektivní smlouvy se obecně vyznačují univerzální působností. V souladu se zákoníkem práce se kolektivní smlouva a ujednání v ní obsažená vztahují na všechny zaměstnance bez ohledu na jejich odborovou příslušnost. Podmínkou působení kolektivní smlouvy vůči zaměstnanci není jeho členství v odborové organizaci. Zvýhodněné pracovní podmínky garantované kolektivní smlouvou se vztahují i na odborově neorganizovaného zaměstnance. Působení kolektivních smluv na spravedlivé a lepší pracovní podmínky i odborově neorganizovaných zaměstnanců mohou být pro náborovou činnost jak příkladem dobré praxe (dojednané

⁴³ ČMKOS. Konec levné práce. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/219/konec-levne-prace-v-cr/12791>

⁴⁴ viz Přehled o vývoji částek minimální mzdy. MPSV. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

výsledky), tak nebezpečím a hrozbou (i bez členství se kolektivní smlouva na zaměstnance bude vztahovat). Lze však obecně dovést vztah mezi kvalitou pracovních podmínek i odborově neorganizovaných zaměstnanců a mírou členství v odborových organizacích. Potvrzuje se přímá korelace mezi úrovní míry odborového členství, vyjednanými podmínkami výkonu práce a spravedlivým pracovním prostředím a kvalitou mezi neorganizovaných zaměstnanců⁴⁵ (univerzální působnost kolektivních smluv jednoduše garantuje srovnatelné a spravedlivé pracovní podmínky všem zaměstnancům, bez ohledu na členství). Stejně jako výsledky dosažené na úrovni podnikového kolektivního vyjednávání se na neorganizované zaměstnance vztahují i výhody sjednané na národní úrovni, resp. dosažené vedením národního sociálního dialogu. Ne jinak je tomu ohledně nárůstu minimální mzdy. V důsledku intenzivního působení zástupců zaměstnanců dochází k postupnému navyšování zákonné minimální mzdy. V důsledku činnosti zástupců zaměstnanců v rámci Tripartity je patrný růst úrovně minimální mzdy, když od zahájení kampaně Konec levné práce (ČMKOS) došlo a dochází k citelnému zohlednění nároků na život (sladčování rodinného a pracovního života zaměstnanců) se stanovováním minimální odměny za práci.

Tabulka: Vývoj minimální mzdy⁴⁶

Období	V Kč za měsíc	V Kč za hodinu
únor 1991	2 000	10,80
leden 1992	2 200	12,00
leden 1996	2 500	13,60

⁴⁵ RHINEHART, Lynn. McNICHOLAS, Celine. Collective bargaining beyond the worksite. Economic Policy Institute. [online]. *epi.org* [cit. 2021-28-04]. s. 3. Dostupné z: <https://www.epi.org/publication/collective-bargaining-beyond-the-worksite-how-workers-and-their-unions-build-power-and-set-standards-for-their-industries/>

⁴⁶ MPSV. Přehled o vývoji částek minimální mzdy [online]. *Mpsv.cz* [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

leden 1998	2 650	14,80
leden 1999	3 250	18,00
červenec 1999	3 600	20,00
leden 2000	4 000	22,30
červenec 2000	4 500	25,00
leden 2001	5000	30,00
leden 2002	5 700	33,90
leden 2003	6 200	36,90
leden 2004	6 700	39,60
leden 2005	7 185	42,50
leden 2006	7 570	44,70
červenec 2006	7 955	48,10
2007 až 2012	8 000	48,10
srpen 2013	8 500	50,60
leden 2015	9 200	55,00

leden 2016	9 900	58,70
leden 2017	11 000	66,00
leden 2018	12 200	73,20
leden 2019	13 350	79,80
leden 2020	14 600	87,30
Leden 2021	15 200	90,50

Z přiložené tabulky je patrný vliv činnosti odborových organizací na nárůst mzdové úrovně. Patrné navyšování minimální mzdy lze vyčíst od roku 2015, což se přímo slučuje se zahájením kampaně největší odborové centrály v České republice. Zahájením pravidelné a koncepční činnosti na podporu zvyšování minimální mzdy v rámci agendy Konec levné práce Českomoravská konfederace prokazuje význam postavení zástupce zaměstnanců pro zajištění výhodných pracovních podmínek. Postupné navyšování úrovně minimální mzdy by mělo dosáhnout alespoň úrovně 60 % průměrného výdělku v národním hospodářství tak, aby i v České republice nebyla minimální mzda pod úrovní chudoby. V mezinárodním porovnání se minimální mzda stabilně drží nad stanoveným prahem chudoby (60 % hrubého mediánu) pouze ve třech členských státech a že v ostatních členských státech nechrání před chudobou (včetně České republiky), vzhledem k tomu, že určitá odvětví, určité skupiny zaměstnanců a určité formy práce nejsou v některých případech do systému minimální mzdy nebo do kolektivních smluv zahrnuty nebo nejsou tímto systémem či smlouvami pokryty a protože v posledních letech dle statistik EUROSTATu byl pod hranicí chudoby zhruba 10%

zaměstnanců, patří iniciativa navyšování minimální mzdy k ústředním politikám i nadnárodní úrovni.⁴⁷

3.2 Minimální a slušná mzda na nadnárodní úrovni

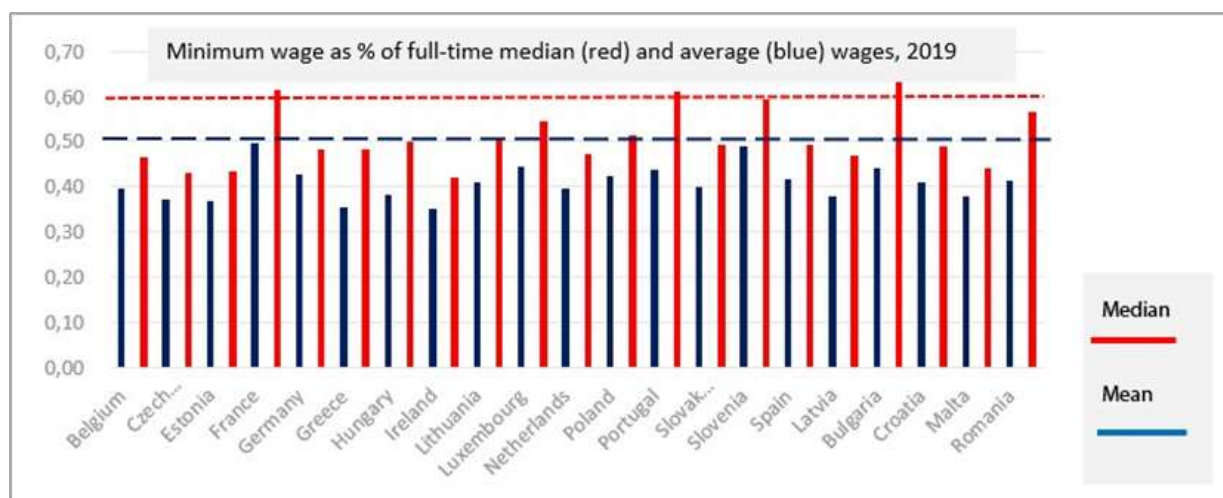
Tlak na růst mezd a zajišťování důstojných pracovních podmínek prostřednictvím kolektivního vyjednávání se projevuje jak národní, tak nadnárodní úrovni. V současné době debatovaný návrh směrnice o pracovních podmínkách a podpoře práva kolektivně vyjednat⁴⁸ jasně naznačuje vnímání významu kolektivního vyjednávání pro nastavení důstojných pracovních podmínek na univerzální nadnárodní úrovni v zájmu harmonizace pracovních podmínek.⁴⁹ V souladu s návrhem směrnice má být prostřednictvím sociálního dialogu – kolektivního vyjednávání dosaženo zajištění důstojné a spravedlivé mzdy. Minimální mzda by se neměla pohybovat pod úrovní 60% mzdy v národním hospodářství. V České republice, při srovnání s dalšími členskými státy, se stále nabízí velký prostor pro naplnění zmíněného cíle (viz příložený graf)⁵⁰.

⁴⁷ Návrh Usnesení Evropské Parlamentu o snižování nerovnosti ve zvláštním zaměření na chudobu pracujících 2019/2188 (INI). [online]. www.europarl.europa.eu [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0006_CS.html

⁴⁸ Proposal for Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union. [online]. [Eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu) [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>

⁴⁹ EMPL. The proposed Minimum Wage Directive [online]. europarl.europa.eu [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/658208/IPOL_ATA\(2020\)658208_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/658208/IPOL_ATA(2020)658208_EN.pdf)

⁵⁰ Tamtéž.



Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou vnímány jako důležité a ústřední přístupy k zajištění důstojné mzdy a spravedlivých pracovních podmínek. Na úrovni Evropské unie se s novým předsednictvím kolektivní vyjednávání stává předmětem zájmu v návaznosti na realizaci iniciativy Nový začátek pro sociální dialog na evropské úrovni a s ohledem na význam kolektivního vyjednávání pro garanci pracovních podmínek. Sociální dialog na evropské úrovni má přispět k harmonizaci pracovních podmínek napříč evropským pracovním trhem. Předně má zajistit důstojnou mzdu (včetně minimální mzdy). Kolektivní vyjednávání jako základní nástroj pro prosazení důstojné mzdy a slušných pracovních podmínek v návaznosti na zakotvení hranice minimální mzdy vnímá současná předsedkyně Evropské komise jako prioritu. Zavádění vhodných minimálních mezd prostřednictvím sociálního dialogu představuje ideální cestu, jak úroveň stanovit s ohledem na národní specifika a přitom ve výši odpovídající principům slušné, spravedlivé a důstojné mzdy.⁵¹

Návrh směrnice o přiměřených minimálních mzdách v současné době představuje základní a ústřední zacílení aktivit sociálních partnerů při podpoře kolektivního vyjednávání a jeho vlivu na garanci spravedlivých pracovních podmínek. Text návrhu směrnice přímo vyzdvihuje význam kolektivního vyjednávání na zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Dobře fungující kolektivní vyjednávání o stanovování mezd je důležitým prostředkem k zajištění toho,

⁵¹ Srov. Opening Statement Ursula von der Leyen European Parliament. [online]. *Eur-lex.europa.eu* [cit. 2021-29-04]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_19_4230

aby pracovníci byli chráněni přiměřenou minimální mzdou. V členských státech majících zákonnou minimální mzdu podporuje kolektivní vyjednávání celkový vývoj mezd, a přispívá tudíž ke zlepšení přiměřenosti minimálních mezd. V členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna výhradně kolektivním vyjednáváním, se její výše, jakož i podíl jí chráněných pracovníků přímo řídí podstatou fungování systému kolektivního vyjednávání a tím, nakolik je v dané zemi rozšířen. Silné a dobře fungující kolektivní vyjednávání a rozsáhlé používání odvětvových nebo meziodvětvových kolektivních smluv prospívá přiměřenosti minimálních mezd a jejich rozšíření. V souvislosti s klesajícím rozšířením kolektivního vyjednávání je nezbytné, aby jej členské státy podporovaly, a usnadnily tak pracovníkům přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv. V členských státech s velkou mírou rozšíření kolektivního vyjednávání je obvykle malý podíl pracovníků s nízkými mzdami a naopak vysoká výše minimální mzdy. V členských státech majících malý podíl osob s nízkými mzdami překračuje míra rozšíření kolektivního vyjednávání 70 %. Obdobně u většiny členských států, kde je minimální mzda vůči mzdovému mediánu vysoká, se míra rozšíření kolektivního vyjednávání pohybuje nad 70 %. K podpoře kolektivního vyjednávání by měly být motivovány všechny členské státy, nicméně státy, kde do uvedené míry rozšířeno není, by po konzultaci a/nebo dohodě se sociálními partnery měly stanovit rámec pro zprostředkovatelské postupy a institucionální ujednání, které vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, nebo takový rámec posílit, pokud již existuje. Tento rámec by měl být stanoven zákonem nebo tripartitní dohodou.

Provázanost stanovení spravedlivé úrovně minimální mzdy prostřednictvím kolektivního vyjednávání podporují evropští sociální partneři výslovně v článku 4 návrhu směrnice, když se stanoví iniciativy směřující k podpoře kolektivního vyjednávání a rozšíření kolektivních smluv ve větším spektru trhu práce. Aby se dosáhlo většího rozšíření kolektivního vyjednávání, přijmou členské státy po konzultaci se sociálními partnery alespoň tato opatření:

a) podporují budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni;

b) podporují konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání mezi sociálními partnery o mzdách.

Členské státy, v nichž rozšíření kolektivního vyjednávání nedosahuje alespoň 70 % pracovníků, kromě toho stanoví rámec, který vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo na základě dohody s nimi, a vypracují akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Akční plán se zveřejní a oznámí Evropské komisi.

Návrh směrnice rovněž předvídá úzké a intenzivní zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy. Členské státy mají přijmout nezbytná opatření k zajištění včasného a účinného zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy, a to i prostřednictvím účasti v poradních orgánech zřízených za účelem poskytování poradenství v otázkách zákonných minimálních mezd, a zejména pokud jde o:

a) volbu a uplatňování kritérií a orientačních referenčních hodnot (kritéria mají umožnit flexibilitu a variabilitu s přihlédnutím k různým podmínkám v jednotlivých členských státech) a situacích ke stanovení výše zákonné minimální mzdy;

b) aktualizaci výše zákonné minimální mzdy (podporuje se např. valorizační mechanismus zakotvený v zákoníku práce nebo v kolektivních smlouvách či dalších pracovně právních dokumentech;

c) stanovení odchylek od zákonné minimální mzdy a srážek

d) sběr údajů a provádění studií k informování orgánů odpovědných za stanovení zákonné minimální mzdy.

Zakotvení významu kolektivního vyjednávání i v nadnárodních dokumentech si vyžaduje dnešní globalizační doba. Návrh směrnice je vypracován za podmínek vedení evropského sociálního dialogu, když s účastí sociálních partnerů na řešení sociálních (tedy i pracovních) otázek přímo počítají zakladatelské smlouvy Evropské unie. Podpora kolektivního vyjednávání a sociálního

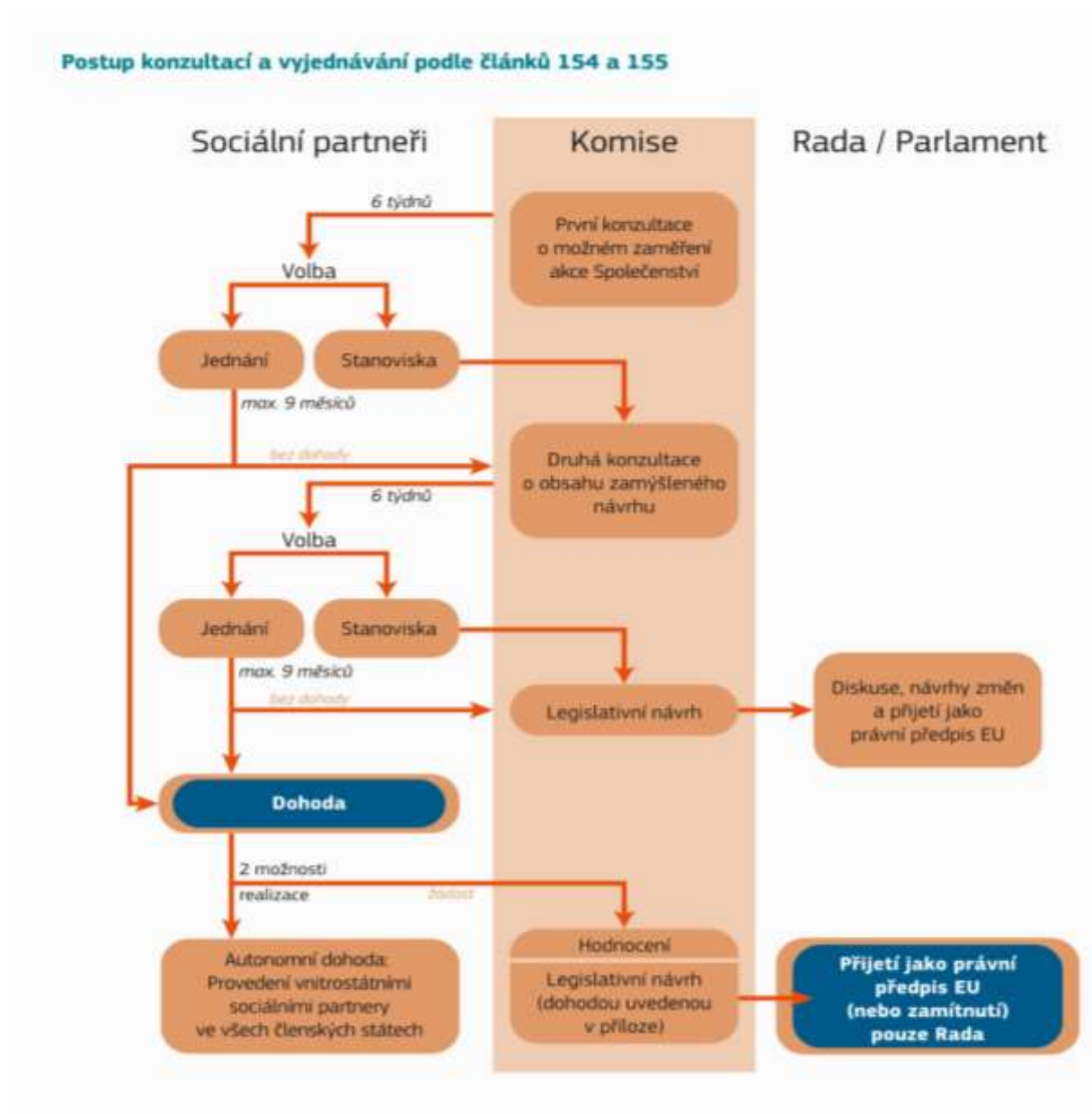
dialogu plyne i z volební iniciativy EOK ve volbách do Evropského Parlamentu 2019. Z programu Evropské odborové organizace pro Volby do Evropského parlamentu 2019⁵² jasně vyplývá, že pro dosažení férovější Evropy a více demokracie je zásadní silnější a více rozšířené kolektivní vyjednávání – vyjednávání mezi odbory a zaměstnavateli – sociální dialog a participace zaměstnanců ve všech zemích EU.

Přijetí směrnice k minimálním mzdám a podpoře kolektivního vyjednání bude výsledkem fungujícího sociálního dialogu na evropské úrovni. Vzhledem k významu směrnice je návrh jejího znění v podobě k datu k odevzdání textu připojen jako příloha.⁵³

⁵² Spravedlivější Evropu pro zaměstnance – program EOK pro Eurovolby 2019. [online]. *triparita.cz* [cit. 2021-29-04]. Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/spravedlivejsi-evropu-pro-zamestnance-program-eok-pro-eurovolby-2019/>

⁵³ Příloha č. v závěru celé studie.

Obrázek: Jak funguje evropský sociální dialog⁵⁴



Sociální dialog na evropské úrovni hraje podstatnou roli při garanci spravedlivé sociálně ekonomické politiky. Vzhledem k faktu, že evropský sociální dialog preferuje vyjednávání nadnárodní úrovni, byl historicky vytvořen i rámec pro sektorový sociální dialog. Sektorový

⁵⁴ Evropská komise. *Nový začátek pro sociální dialog*. EU: Belgie. 2016. s. 7

sociální dialog může vhodněji a trefněji reflektovat měnící se požadavky trhu práce v tom kterém odvětví a může tak vytvářet optimalizovaný rámec i pro vedení kolektivního vyjednávání s přihlédnutím k odvětvovým specifickým. V důsledku rozhodnutí Komise došlo k formálnímu založení odvětvového sociálního dialogu (*sectoral dialogue at European level*). V návaznosti na rozhodnutí Komise 98/500/EC⁵⁵ jsou vytvářeny výbory pro sociální dialog.

4 Kolektivní smlouva a její obsah

Kolektivní smlouva je základním nástrojem závazné úpravy pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek u zaměstnavatele.

Kolektivní smlouvy představuje výsledek formalizované vedení sociálního dialogu – kolektivního vyjednávání. Spravedlivé pracovní podmínky a spravedlivá mzda se stávají častým a ústředním cílem kolektivního vyjednávání. Kolektivní smlouvy mohou obsahovat závazky smluvních stran a práv zaměstnanců, která jim zvýhodňují pracovní podmínky (např. navýšení výměry dovolené; indispoziční volno).

4.1 Mzdová ujednání⁵⁶

Mzdová ujednání jsou pravidelnou součástí kolektivních smluv. Týkají se nejen vlastního přesného vymezení mzdy, ale i stanovení tarifů či kritérií pro dosahování určité odměny za práci. Ze zprávy ČMKOS o kolektivním vyjednávání vyplývá, že mzdová ujednání jsou obsažena v cca 95% podnikových kolektivních smluv. Komplexní podmínky odměňování (pravidla pro poskytování všech složek mzdy) jsou však stanoveny jen v asi 26,3 % podnikových kolektivních smluv.

Většina PKS, letos je to 69,6 % PKS (v roce 2019 v 70,1 % PKS), stanoví podmínky pro odměňování zaměstnanců kombinací všech tří možností daných ZP – tj. část podmínek se

⁵⁵ Rozhodnutí Komise ze dne 20. května 1998 o zřízení výboru pro kolektivní vyjednávání k podpoře dialogu mezi sociálními partnery na evropské úrovni. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:01998D0500-20130701&qid=1592253281898&from=CS>

⁵⁶ Text převzat ze Zprávy o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2020. [online]. ipodpora.odborny.info [cit. 2021-29-04]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Analiza%20KV%202020_20201109104248.pdf

dohodne v kolektivní smlouvě, část stanoví zaměstnavatel ve vnitřním mzdovém předpisu a část se dohodne se zaměstnancem v individuální smlouvě. IPP Tabulka A18a

Formy odměňování

V podnikových kolektivních smlouvách jsou využívány prakticky všechny známé mzdové formy. V systému je zvláště sledováno užití úkolové mzdy, které je v roce 2020 sjednáno v 14,3 % PKS (v roce 2019 v 14,5 % PKS).

Postupy pro zavedení norem spotřeby práce dle ustanovení § 300 ZP jsou letos sjednány v 7,8 % PKS (v roce 2019 v 7,9 % PKS). IPP Tabulka A17a

Mzdový vývoj sjednaný v PKS

Počty PKS obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% PKS	61,2	66,1	68,7	71,8	72,8	69,2

IPP Tabulka A15a

Do roku 2008 byl mzdový vývoj sjednáván v cca 75 % PKS. S nástupem hospodářské krize začal počet PKS upravujících mzdový vývoj klesat. K největším propadu došlo **v roce 2010**, kdy dohoda o mzdovém vývoji byla obsažena pouze v **42,4 % PKS**. V roce 2011 došlo k obratu a tento rostoucí trend nadále pokračuje. Letos je mzdový vývoj součástí již **69,2 % PKS**. Pozitivním zjištěním je, že ani letos **se sociální partneři v žádné PKS nedohodli na snižování průměrné mzdy**.

Nejrozšířenější formou dohody o mzdovém vývoji je letos dohoda o **zvýšení mzdových tarifů**. Tato dohoda je obsažena v **41,8 % PKS** (v roce 2019 v 43,5 % PKS). Dále z hlediska četnosti následuje:

zvýšení průměrné nominální mzdy – 24,1 % PKS (v roce 2019 v 25,9 % PKS),

udržení reálné mzdy – 11,7 % PKS (v roce 2019 v 12,9 % PKS),

zvýšení celkového objemu mzdových prostředků – 8,9 % PKS (dtto v roce 2019),

zvýšení průměrné reálné mzdy – **1,7 % PKS** (v roce 2019 v 2,0 % PKS),

udržení průměrné mzdy – **0,2 % PKS** (dtto v roce 2019).

Kombinace výše uvedených forem mzdového růstu využilo **17,3 % PKS** (v roce 2019 v 18,6 % PKS).

Přehled za celé sledované období:

Mzdový nárůst formou zvýšení mzdových tarifů byl sjednán v:

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% PKS	25,9	31,6	34,3	38,6	43,5	41,8
Průměrné zvýšení (v % PKS)	2,6	3,4	4,3	5,7	5,5	4,8

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou zvýšení průměrné nominální mzdy byl sjednán v:

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% PKS	23,3	25,6	26,4	27,0	25,9	24,1
Průměrné zvýšení (v %)	2,6	3,0	3,5	5,1	5,0	4,2
z toho bez managementu (v % PKS)	3,3	2,8	3,0	5,4	5,1	5,3

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou udržení reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% PKS	12,9	12,1	11,8	12,9	12,9	11,7
z toho bez managementu (v % PKS)	0,6	0,6	0,4	0,7	0,8	0,8

IPP Tabulka A15a

Mzdový vývoj formou zvýšení průměrné reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% PKS	1,5	1,5	1,7	1,9	2,0	1,7
Průměrné zvýšení (v %)	1,9	1,8	1,7	2,3	2,4	2,0
z toho bez managementu (v % PKS)	-	-	-	2,0	-	1,8

IPP Tabulka A15a

Mzdový vývoj formou zvýšení celkového objemu mzdových prostředků byl sjednán v:

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020
% PKS	6,1	8,0	8,6	9,2	8,9	8,9
z toho bez managementu (v % PKS)	0,5	0,6	0,9	1,5	1,6	1,4

IPP Tabulka A15a

Z pohledu prokázání významu vedení a existence kolektivního vyjednávání při zajišťování spravedlivých a důstojných pracovních podmínek jsou nejdůležitější srovnání mezi zaměstnavateli, kde se sociální dialog nevede, popř. kde je veden bez kolektivního vyjednávání či kolektivní smlouvu, která by obsahovala mzdové ujednání v návaznosti na zvyšování mzdových standardů zaměstnanců. Při hodnocení pracovních podmínek sjednávaných v kolektivních smlouvách v České republice se potvrzuje obdobný trend, jako v zahraničí. Tam, kde dochází k sjednávání kolektivních smluv, tam je povětšinou garance slušné a spravedlivé mzdy na vyšší úrovni než u zaměstnavatelů bez působnosti kolektivní smlouvy.

2019										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	54,93	45,07	36 336	39 699	32 237	31 434	33 763	28 795	0,69
Kolektivní smlouva ano	45,41	26,30	19,11	39 866	42 934	35 645	35 190	37 321	32 475	0,61
Kolektivní smlouva ne	52,27	27,35	24,92	33 677	37 073	29 949	28 098	30 106	26 242	0,77
<i>Neuvedeno</i>	<i>2,33</i>	<i>1,28</i>	<i>1,05</i>	<i>27 171</i>	<i>29 379</i>	<i>24 463</i>	<i>23 386</i>	<i>24 429</i>	<i>21 933</i>	<i>0,62</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+6 189	+5 861	+5 696	+7 092	+7 215	+6 233	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	118,4	115,8	119,0	125,2	124,0	123,8	-

Z tabulky podchycující mzdový vývoj v roce 2019 je patrné, že v prostředí s pokrytím kolektivní smlouvou dochází k výhodnějšímu odměňování zaměstnanců než tam, kde mzdy kolektivní smlouvou kryta není. Rozdíl v příjmech zaměstnanců, jejichž mzdové podmínky jsou ujednány v kolektivní smlouvě, je poměrně markantní a činí v průměru 6 tis. korun.

4.2 Strategické cíle směrem k spravedlivé mzdě a důstojné práci

Hodnocení výsledků kolektivního vyjednávání se v praxi může projevit nejen na samotné úrovni pracovních podmínek, spokojenosti zaměstnanců na pracovišti a dosahování spravedlivé odměny za práci, ale právě i na atraktivitě členství v odborových organizacích. Zástupci zaměstnanců jsou si vědomi svého důležitého postavení při hájení hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců. V návaznosti na dosažené výdobytky (výhody plynoucí z kolektivní smlouvy) a snaze naplnit cíle důstojné práce si s ohledem na různé úrovně vedení sociálního dialogu proto stanovují krátkodobé i dlouhodobé cíle. Mezi ně patří jak práce s členskou základnou a snaha navyšování členství v odborových organizacích a míry reprezentativnosti, tak zajištění výšení minimální mzdy a u zaměstnavatele konkrétního užívaných odměňovacích standardů (valorizace mzdy). Např. největší odborová centrála Českomoravská konfederace odborových svazů si určuje pro rok 2021 cíle zohledňující jak podnikovou, tako odvětvovou úroveň vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

Tabulka: Cíle ČMKOS pro rok 2021

Cíle pro kolektivní vyjednávání na podnikovém stupni v roce 2021

V oblasti odměňování

- ✓ Sněm ČMKOS doporučuje vést kolektivní vyjednávání tak, aby podle celkové ekonomické situace a hospodářské situace v odvětví, podniku (firmě) i přes negativní vliv pandemie COVID-19 a s ohledem na relativně vysokou míru inflace **vzrostla průměrná nominální mzda v roce 2021 za podnikatelskou sféru celkem ve srovnání s rokem 2020 minimálně o 6–7 %** a dbát na to, aby v souvislosti s covidem **nedocházelo k omezování benefitů pro zaměstnance;**
- ✓ Prosazovat zvýšenou náhradu mezd zaměstnancům v případě využití programů jako např. Antivirus nebo „kurzarbeit“, tak, aby celkově činila nejméně 80 % mzdy zaměstnance;
- ✓ Dohodnout v kolektivní smlouvě zvláštní příplatek, který by zajišťoval v době karantény a při poskytování ošetrového celkovou výši náhrady příjmu zaměstnance vyšší než 60 %;
- ✓ Vyloučit z kolektivních smluv všechna ustanovení, která podmiňují poskytnutí jakékoliv součásti mzdy odpracováním plné pracovní doby v daném období;
- ✓ S ohledem na hrozbu zrušení vazby mezi minimální mzdou a výší zaručené mzdy dohodnout zachování této vazby v kolektivní smlouvě, popř. touto cestou zajistit zvýšení zaručené mzdy;
- ✓ Pro případ výraznějšího růstu spotřebitelských cen **dojednat inflační doložku,**

- ✓ **Usilovat o sjednávání v PKS vyšší minimální mzdy nad zákonnou úroveň tak, aby její výše poskytovala dostatečnou ochranu před pracující chudobou;**
- ✓ Při vyjednávání o mzdách usilovat o **konvergenci mezd a odstraňování rozdílů mezi západem a východem EU;**
- ✓ Usilovat o **odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů;**
- ✓ **Usilovat o spolurozhodování odborové organizace** při zapojení zaměstnavatele do vládních programů zaměřených na kompenzace dopadů způsobených koronavirovou krizí nebo jiné obdobné události.

V oblasti zaměstnanosti

V souvislosti s negativním vlivem COVID-19 usilovat o udržení zaměstnanosti a zachování důstojných pracovních podmínek a pokračovat ve sjednávání:

- ✓ **zkrácení pracovní doby nejméně o 0,5 hodinu denně (37,5 hodiny týdně) bez snížení mzdy;**
- ✓ poskytování **5 týdnů dovolené;**
- ✓ **home-office** za podmínek, které zajistí bezpečný výkon práce zaměstnancem na náklady zaměstnavatele;
- ✓ závazku zaměstnavatele o prioritním **zaměstnávání zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou;**
- ✓ **spolurozhodování odborové organizace o využívání agenturního zaměstnávání, o zaměstnávání cizinců ze třetích zemí zaměstnavatelem a o sjednávání rovných podmínek pro kmenové i agenturní zaměstnance v oblasti odměňování, pracovní doby a bezpečnosti práce;**
- ✓ **spolurozhodování odborové organizace při zavádění prvků Průmyslu 4.0 a při nahrazování lidské práce robotickými pracovišti a v souvislosti s digitalizací sjednávat taková ujednání, aby se nezhoršovaly pracovní ani mzdové podmínky pro zaměstnance; s nástupem digitalizace klást větší důraz na sjednávání podmínek pro vzdělávání, doškolení a rekvalifikaci zaměstnanců pro zachování pracovních míst;**
- ✓ **podmínek při uplatňování specifických forem práce, tj. pro práci na zkrácený úvazek, pro práci doma, pro práci na sdíleném pracovním místě atd.;**
- ✓ **zvyšování rozsahu odstupného nad rámec zákoníku práce.**

Dále Sněm ČMKOS doporučuje více pozornosti věnovat

- ✓ **zaměstnanosti starších a zdravotně postižených osob;**
- ✓ **zaměstnanosti mladých;**
- ✓ **usilovat o sjednávání programů celoživotního vzdělávání pro zaměstnance k systematickému doplňování odborných znalostí a dovedností a předcházení tak jejich propouštění z důvodu nedostatečné kvalifikace nebo změn na požadované dovednosti a kvalifikace.**

Usilovat o zachování, popřípadě o zavedení zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě akciové společnosti

- ✓ formou závazku zaměstnavatele předložit takový návrh valné hromadě akciové společnosti, u níž zastoupení zaměstnanců nevyplývá ze zákona, požadovat nejméně **třetinové zastoupení zástupců** zaměstnanců.

V oblasti sladování profesního, soukromého a rodinného života a v oblasti rovného zacházení pokračovat ve sjednávání

- ✓ **delší dovolené** nad rámec zákoníku práce a **kratší pracovní doby** bez snižování mezd;
- ✓ vhodné **úpravy pracovní doby** a poskytování placeného volna pro zaměstnance v případě osobních překážek v práci na straně zaměstnance nad rámec zákoníku práce;
- ✓ možnosti **práce na kratší úvazek**, pokud o to zaměstnanec s povinnostmi k rodině požádá;
- ✓ **sociálního fondu** (resp. obdobného fondu, programu) a současně usilovat, aby odpovídající část výdajů byla určena k podpoře sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců;
- ✓ **automatické valorizace mezd a platů u zaměstnanců na rodičovské dovolené a garanci přijetí zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené na stejné pracovní místo.**

V oblasti penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření

- ✓ pokračovat ve sjednávání **příspěvků na penzijní připojištění⁵⁷ a doplňkové penzijní spoření⁵⁸**;
- ✓ dbát, aby zaměstnavatelé se v PKS zavázali **poskytovat vyšší příspěvky zaměstnancům** vykonávajícím namáhavé a zdraví škodlivé práce tak, aby zaměstnanci měli možnost v případě potřeby **využít možnosti čerpání tzv. předdůchodu⁵⁹** z doplňkového penzijního spoření, a to především pro zaměstnance vykonávající práce zařazené do 3. a 4. kategorie rizika.

V oblasti BOZP

- ✓ důsledně dbát, aby **nedocházelo ke snižování úrovně bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci** a v rámci KV dále prosazovat:
- ✓ vytváření **bezpečného a zdravějšího pracovního prostředí a pracovních podmínek** a **snižování a odstraňování rizikové a namáhavé práce, včetně rušení karcinogenních pracovišť** s cílem jejich eliminace;
- ✓ opatření ke **zmírnění stresu a přetěžování zaměstnanců** a k jejich předcházení.

⁵⁷ Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijní připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících

⁵⁸ Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření

⁵⁹ V rámci předdůchodu lze odejít do starobního důchodu až o 5 let před dosažením důchodového věku.

Cíle pro kolektivní vyjednávání na vyšším stupni v roce 2021

Vzhledem ke značně rozdílným podmínkám, ve kterých jednotlivé OS kolektivně vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně, **Sněm ČMKOS doporučuje se zaměřit při kolektivním vyjednávání na vyšším stupni především na to, aby došlo k uzavření KSVS, jejichž součástí bude základní rámec pro odměňování zaměstnanců, mzdový vývoj v odvětví a opatření vedoucí k udržení stávajících, resp. k tvorbě nových pracovních míst;**

Dále Sněm ČMKOS doporučuje usilovat o to, aby součástí KSVS byla opatření, která povedou k:

- **rozšíření kontrolní činnosti, popř. k zavedení spolurozhodování při zaměstnávání cizinců a agenturních zaměstnanců.** Cílem je zamezit **nelegálnímu zaměstnávání** obou uvedených skupin zaměstnanců a současně garantovat rovné zacházení v oblasti odměňování, pracovní doby a bezpečnosti práce pro všechny zaměstnance, a to po celou dobu práce ve firmě (podniku);
- **prohloubení vzdělávání zaměstnanců.** Cílem je rozšířit počet zaměstnanců zařazených do jednotlivých forem vzdělávání a dosáhnout, aby součástí systému vzdělávání byly i specifické programy pro věkově starší zaměstnance, aby se tak předcházelo jejich propouštění;
- **zlepšení podmínek pro zaměstnávání absolventů škol a zdravotně postižených osob,** kteří jsou nejvíce zasaženy nezaměstnaností;
- **zlepšení prorodinného prostředí u zaměstnavatelů.** Cílem je dosáhnout lepší ochrany zaměstnanců s povinnostmi k rodině před propouštěním, zavedení vhodné úpravy pracovní doby a vhodných forem pracovního vztahu, umožnit poskytování pracovního volna podle potřeb zaměstnanců s povinností k rodině, usnadnit návrat zaměstnanců do zaměstnání po rodičovské dovolené, zlepšit dostupnost dopravy do a ze zaměstnání apod.;
- implementaci dohod evropských sociálních partnerů a Akčního rámce Evropských sociálních partnerů v oblasti rovnosti mužů a žen;
- **prosazování podmínek pro zkracování pracovní doby bez snižování mezd;**
- **zachycení procesu digitalizace v rámci KSVS, např. v těchto oblastech:**
 - dopady digitalizace na zaměstnanost a na sociální zabezpečení zaměstnanců;
 - vliv sdílené ekonomiky na postavení zaměstnanců;
 - problémy týkající se návratu po rodičovské dovolené na pracovní trh;
 - příprava na změny v systému vzdělávání v důsledku digitalizace;
 - problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance.

V souvislosti s epidemií koronaviru v KSVS usilovat o zajištění:

- včasného přístupu ke komplexním aktuálním informacím o pravděpodobném dopadu krize COVID-19 na ekonomickou výkonnost společnosti, na pracovní místa a pracovní podmínky;
- dostatku času a zdrojů k provedení důkladného posouzení poskytovaných informací s podporou ekonomických/finančních expertů, aby mohli pracovat na alternativách propouštění, uzavírání závodů a dalších opatřeních, která by negativně ovlivnila zájmy zaměstnanců;
- zapojení zaměstnanců při zajištění bezpečného a úspěšného návratu na pracoviště;

aby při vyjednávání byly splněny požadavky na ochranu zdraví a bezpečnost (tj. vhodná sociální distanční opatření).

Z uvedených cílů je patrné, že si ČMKOS uvědomuje svoje postavení a význam pro spravedlivé pracovní podmínky (včetně mzdy) všech pracujících osob.

5 Výzvy, příležitosti a bariéry

Kolektivní vyjednávání čelí v době nového světa práce řadě výzev a bariér. K nově se objevujícím patří především digitalizace a mění se požadavky na výkon práce a samotné zaměstnance v důsledku technologických změn. Svět se mění a měnit bude. Sociální partneři musí proměny světa práce respektovat a reflektovat. Je třeba veškeré překážky a bariéry vnímat jako výzvy a příležitosti k prohloubení a zefektivnění zastupování zaměstnanců.

5.1 Reakce na změněné podmínky a společenské požadavky

Prostředí nového světa práce v podmínkách působení nových technologií jsou výzvou pro kolektivní vyjednávání. Adaptabilita na činnosti sociálních partnerů, předně odborových organizací, má zásadní dopad na efektivitu kolektivního vyjednávání. Digitalizace práce s sebou přináší různé možnosti nejen úpravy a výkonu samotné práce, ale i hrozby zásadu do osobní sféry zaměstnance. Na odborové organizace lze v daném kontextu nahlížet jako na základního hlídače a pojistku (záruku) pro zachování důstojného pracoviště, spravedlivé mzdy, ale i ochrany osobní a rodinné sféry zaměstnance. Moderní technologie umožňují

zaměstnavateli získávání řady informací o zaměstnancích (byť ne cíleně, ale zprostředkovaně). Obecný zákonný režim zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích⁶⁰ garantuje subjektům údajů – zaměstnancům i uchazečům o zaměstnání – širokou míru ochrany. Současně poskytuje zaměstnavateli zákonnou licenci pro zpracování osobních údajů. Nedisponuje-li zaměstnavatel zákonnou ospravedlněním pro zpracování osobních údajů, může s údaji nakládat na základě případného souhlasu zaměstnance. Přestože souhlas zaměstnance v pracovněprávní praxi představuje běžnou součást režimu vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, z pohledu právní úpravy se nejedná o prioritní, ale spíše o velmi specifický a výjimečný legitimační prostředek. Míru ochrany a zajištění spravedlivých a důstojných pracovních podmínek např. i v návaznosti na sběr a zpracování osobních údajů zaměstnanců značně podpoří začlenění zástupců zaměstnanců do vlastní pracovněprávní praxe u zaměstnavatele. Kolektivní smlouvy mohou obsahovat řadu ujednání, a doplňovat tak zákonný režim, který povede k ochraně zaměstnanců ke zpracování osobních údajů. Význam kolektivních smluv pro nastavení podmínek zpracování osobních údajů a tím i intenzitu ochrany zaměstnaneckých práv (např. v souvislosti s využíváním automatizace výroby; sledování zaměstnanců pro účely hodnocení výkonu práce zaměstnanců, dodržování pracovních povinností a nastavení systémů odměňování apod.) přímo uznává i Nařízení GDPR⁶¹. Z článku recitálu 155 a článku 88 nařízení přímo vyplývá, že členské státy mohou právním předpisem nebo kolektivními smlouvami stanovit konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním, zejména za účelem náborem, plnění pracovní smlouvy včetně plnění povinností stanovených zákonem nebo kolektivními smlouvami, řízení, plánování a organizace práce, za účelem zajištění rovnosti a rozmanitosti na pracovišti, zdraví a bezpečnosti na pracovišti, ochrany majetku zaměstnavatele nebo majetku zákazníka, dále za účelem individuálního a

⁶⁰ Viz např. VALENTOVÁ, Tatiana, Jan HORECKÝ a Marek ŠVEC. *GDPR v pracovnoprávnej praxi: ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020. s. 7.

⁶¹ Nařízení Evropského Parlamentu a Rady 2016(679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

kolektivního výkonu a požívání práv a výhod spojených se zaměstnáním a za účelem ukončení zaměstnaneckého poměru.

Výzva spojená s technologickými změnami na trhu práce se projevuje v řadě oblastí. Sociální dialog, a předně odborové organizace, musí na proměny reagovat. Dostatečné reflektování měnících se podmínek, věcná a faktická reakce na ně, informování zaměstnanců o dosažených výsledcích mohou přispět zvyšování členství v odborových organizacích a tak i k síle mandátu pro zajišťování spravedlivých a důstojných podmínek práce.

Kolektivní vyjednávání se stále zdá být pravděpodobně nejúčinnějším nástrojem poskytnutí záruk a ochrany zaměstnanci v podmínkách rychlého technologického vývoje a využívání algoritického řízení zaměstnanců.⁶²

Zaměstnavatelé využívají k systému hodnocení celou řadu možných nástrojů. Samotný sběr dat může vycházet jak z přímé osobní personalistické činnosti zaměstnavatele, tak s pomocí využívání nových technologií, sledovacích zařízení apod.. Nařízení GDPR stanovuje obecný rámec pro sledování zaměstnanců a zpracování osobních údajů. Režim založený Nařízením GDPR doplňuje český zákoník práce a dalších právní předpisy. V souvislosti se sledováním zaměstnanců, např. instalováním kamerových systémů, sbíráním dat o práci na počítači, zaváděním lokačních zařízení monitorujících pohyb zaměstnance apod., které může zasahovat do osobní sféry zaměstnance jsou zaměstnavateli stanoveny limity předně v ust. § 316 zákoníku práce. Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje

⁶² DE STEFANO, Valerio. TAES, Simon. *Algorithmic management and collective bargaining*. [online] *etui.org* [cit. 2021-25-05]. s. 9. Dostupné z: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Algorithmic%20management%20and%20collective%20bargaining-web-2021.pdf>

zavedení kontrolních mechanismů, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. Zákoník práce navíc přímo stanoví okruh otázek, které zaměstnavatel nemůže po zaměstnancích vyžadovat k zodpovězení (v souvislosti s úpravou individuální pracovněprávních vztahů). Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem (pracovní poměr a právní vztahy založené dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti). Nesmí vyžadovat informace zejména o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, trestněprávní bezúhonnosti. Zákazy neplatí v odůvodněných případech v souvislosti s majetkovými poměry, těhotenstvím a trestněprávní bezúhonností za podmínky, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.

Význam odborových organizací a kolektivního vyjednávání se projevuje právě ve spojení jednak vymezení případů výjimek, ale rovněž možnosti kontroly dodržování. Evropská odborová organizace je toho názoru, že sociální dialog ve všech úrovních, kolektivní vyjednávání, realizace práva na informování a projednání, provádění participativních práv zástupců zaměstnanců a odborových organizací jsou základním klíčem pro provádění potřebné podpory pro zaměstnance s cílem lepšího dosahování spravedlivého pracovního prostředí v podmínkách důstojné práce při zavádění nových technologií a umělé inteligence (robotizace práce). Důraz na začlenění sociálních partnerů a provádění sociálního dialogu má pro zajištění plného respektování práv zaměstnanců esenciální význam.⁶³

V kolektivních smlouvách lze stanovit řadu specifických pravidel pro instalaci sledovacích systémů či zpracování získaných dat, popř. zavádění technologií např. při výkonu práce z domu

⁶³ Resolution on the European strategies on artificial intelligence and data. Dostupné z <https://www.etuc.org/en/document/resolution-european-strategies-artificial-intelligence-and-data>

apod.. Celkově mohou odborové organizace v kolektivních smlouvách přispět k řešení dopadů rozšiřování použití umělé inteligence. Lze např. stanovit rozsah sledování zaměstnanců. Mohou rovněž zavádět a poskytovat kritéria pro zlepšení transparentnosti rozhodnutí založených na využití umělé inteligence (např. v návaznosti na hodnocení zaměstnanců a plnění daných kritérií – požadavků zaměstnavatele), či porozumění toho, jak jsou výsledky hodnoceny a dosaženy. Příkladem může být participace sociálních partnerů na vytváření národní úpravy ve Španělsku, kdy z rámcových dohod vyplývá, že výsledky využívání umělé inteligence a sledování zaměstnanců (jakékoliv digitální platformy) mají být dostupné odborovým svazům za účelem kontroly. Odborové organizace mají být o využití technologií a umělé inteligence informovány a musí jim být dostupná výsledná sběrná data, stejně jako znám účel jejich využívání. Právo na informace se současně garantuje všem, kdo v dotčených podmínkách pracuje. Sociální dialog a kolektivní smlouvy tak mohou přispět k povinnému respektování práv zaměstnanců tak, aby bylo povinné (nejen pro platformové zaměstnance) realizovat právo na informace a projednání vůči zástupcům zaměstnanců o matematických a algoritmických vzorcích určujících pracovní podmínky zaměstnanců.⁶⁴

Komunikace se sociálními partnery by měla dle základního principu úpravy právních poměrů *neminem leadere* probíhat již při plánování iniciativ zaměstnavatele. Prostředí důstojné práce naléhavě vyžaduje zapojení zástupců zaměstnanců do rozhodování vedoucích k zavedení a definování úrovně digitalizace a použití algoritmů. Přístup *ex ante* lze rozhodně upřednostnit před přístupem *ex post*, zejména s ohledem na minimalizaci případných škod a předcházení negativních důsledků digitalizace v podmínkách nového světa práce.⁶⁵

V návaznosti na výzvy a zvýšen efektivnosti kolektivního vyjednávání lze od odborových organizací očekávat jejich iniciativní přístup. Míra a vliv kolektivního vyjednávání jistě poroste tehdy, pokud bude možné nabízet příklady dobré praxe vyvstalé právě z působení odborových organizací u zaměstnavatelů. Odborové organizace si musí být vědomé rizik spojených

⁶⁴ ARANGUI. Ane. Spain's platform workers win algorithm transparency, [online]. socialeurope.eu [cit. 2021-17-05]., 18 March 2021. <https://www.socialeurope.eu/spains-platform-workers-winalgorithm-transparency>

⁶⁵

s digitalizací a robotizací práce a svým postavením, jako hlavního garanta a pojistky spravedlivých pracovních podmínek. Nabízí se proto otázky pro činnosti odborových organizací

- tušíte, do jaké míry a jak probíhá algoritmická správa v podniku, jak je zaváděna a normována?
- jste si vědomi rizik spojených se zaváděním moderních technologií, resp. jsou zde další rizika, která musí být vnímána a vyhodnocena?
- poskytuje národní právní úprava dostatečnou ochranu (pravidla) pro členění rizikům zavádění algoritmických postupů řízení práce? A nemělo by dojít k její změně a zefektivnění?
- do jaké míry může digitalizace a používání algoritmického managementu ovlivnit výkon práva na informace, projednání a celkově participativních práv zaměstnanců.
- jakou úlohu vlastně mohou odborové organizace při řešení nastíněné otázky hrát a jak mohou být zaměstnanci zahrnuti do řešení užívaných praktik?
- existuje dostatečné povědomí o evropských trendech k regulaci umělé inteligence a digitalizace práce? A pokud ano, jednají zástupci zaměstnanců, popř. připravují se akce ve smyslu evropského přístupu?⁶⁶

Odborové organizace by měly prostřednictvím kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv působit na zkvalitnění pracovního prostředí a dosahování spravedlivé odměny, důstojných podmínek výkonu práce a sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců. Stranou nesmí zůstat ani působení výše zmíněné agendy umělé inteligenci, digitalizace a robotizace práce. Efektivní výkon práva na zastupování zájmů zaměstnanců je základem pro důstojné a slušné pracovní podmínky.

⁶⁶ DE STEFANO, Valerio. TAES, Simon. *Algorithmic management and collective bargaining*. s. 10.

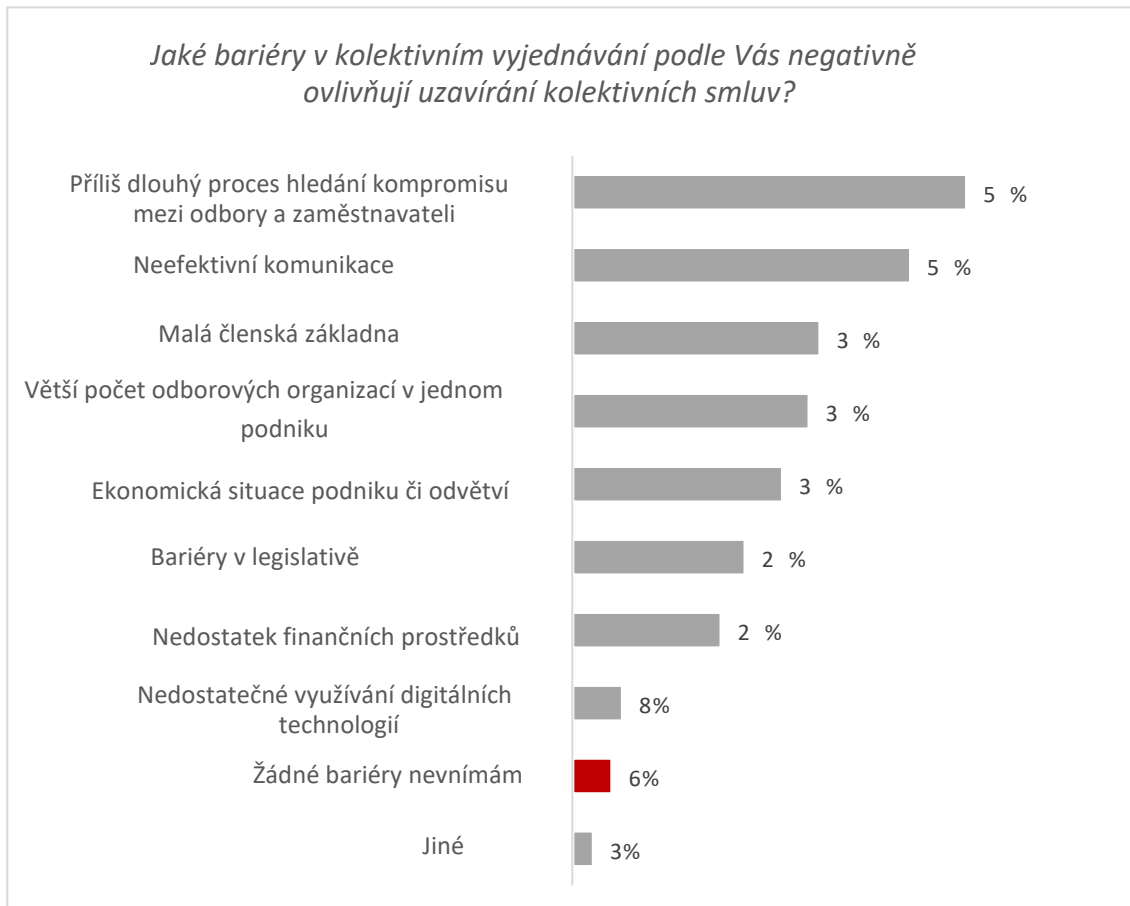
5.2 Vztah zajištění mzdových podmínek a odborové organizovanosti

Odborová organizovanost je na stálém sestupu. Dochází napříč Evropou a světem k úbytku členů odborových organizací. Výsledné křivka poměřující odborové sdružování má sestupnou tendenci. Výzvou pro odborové hnutí lze rozumět otázku, jak pokles zastavit a ba naopak zatraktivnit členství v odborových organizacích. Předložená studie nemá směřovat k řešení otázek marketingu a prodávání produktu odborového sdružování, na druhou stranu nelze zmíněnou otázku nevidět. Má úzké propojení s povahou kolektivního vyjednávání, jeho úrovní a efektem. Jak bylo předestřeno výše, potýká se ve většině zemí (specifikum např. USA) s univerzální působností kolektivní smlouvy, což vede k liknavému postoji řady zaměstnanců pro vstup do odborů. S přihlédnutím k různým marketingovým postupům však lze upozornit na příklady dobré praxe. Při poměřování spravedlivých pracovních podmínek v režimu důstojné práce vychází většinou jasný a stejný výsledek. Tam, kde je silný sociální dialog a kde zaměstnavatele férově s odborovými organizacemi spolupracuje, tam je většinou lepší produktivita práce a vyšší úroveň sociálního smíru.

5.3 Překážky v kolektivním vyjednávání

Dosahování spravedlivé odměny a důstojných pracovních podmínek prostřednictvím kolektivního vyjednávání a vedení sociálního dialogu má svoje limity, bariéry a překážky. Limity lze hledat nejen v ekonomické situaci zaměstnavatele a právním prostředí, ale i v dalších mimoprávních faktorech. V předchozím textu bylo poukázáno na význam míry odborového členství pro získání silného mandátu pro kolektivní vyjednávání. Rovněž byl debatován vztah mezi kvalitou vedeného sociálního dialogu v podobě existujících výsledků a stávajících pracovních podmínek a působnosti kolektivních smluv i na odborově neorganizované zaměstnance. Faktory, které ovlivňují členství a následně i úroveň dosahovaných výsledků leží i v personální rovině a dalších aspektech trhu práce a reálného žití zaměstnanců. Subjektivní vnímání možných překážek kolektivního vyjednávání patří k důležitým aspektům sociálního dialogu a vývoje kolektivních pracovněprávních vztahů *pro futuro*. Ze studie realizované pro účely zjišťování zmíněných bariér vyplývá, že limitujícími faktory jsou i provozní či procesní podmínky výkonu činnosti odborových organizací (např. míra pocitové efektivity).

Obrázek: Bariéry v kolektivním vyjednávání⁶⁷



Mezi nejčastěji uváděné bariéry v kolektivním vyjednávání patří příliš dlouhý proces hledání kompromisu mezi odbory a zaměstnavateli. Uvádí to až 58 % respondentů. Druhým nejčastěji uváděným problémem je neefektivní komunikace při kolektivním vyjednávání. Považuje to za bariéru polovina respondentů. Malá členská základna je pak problémem dle 37 % respondentů. Mezi bariéry v kolektivním vyjednávání také řadí 35 % respondentů větší počet odborových organizací v jednom podniku. Mezi další uváděné bariéry patří například ekonomická situace podniku či odvětví (31 % respondentů), bariéry v legislativě (26 %

⁶⁷ HUSAŘÍKOVÁ, Ludmila. NESRSTOVÁ, Markéta. Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce. TREXIMA. 2020. s. 29. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pr%C5%AFzkum_Role_a_v%C3%BDznam_KV.pdf

respondentů), nedostatek finančních prostředků (22 % respondentů), a nejméně zaměstnanců považuje za bariéru nedostatečné využívání digitálních technologií při kolektivním vyjednávání (8 % respondentů). 6 % z respondentů tvrdí, že nevnímají při kolektivním vyjednávání žádné bariéry.⁶⁸

5.4 Zvláštní působnost (ekonomicky závislé osoby; platformoví zaměstnanci; práce v digitální době)

Kolektivní vyjednávání a sociální dialog jsou způsobilé prostředky pro zajištění spravedlivých pracovních podmínek a důstojné mzdy. I přes univerzální působnost kolektivních smluv však dochází k vyloučení některých skupin osob, pro které by ochrana založené kolektivními smlouvami byla výhodná. Jedná se především o tzv. platformové zaměstnance. Kategorie platformových zaměstnanců není přesně definována, přesto má zásadní význam pro naplňování představy sociálně spravedlivé společnosti.

Agendě platformových zaměstnanců se v poslední době věnuje intenzivně sociální dialog i na nadnárodní úrovni. Příkladem může být stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru o spravedlivých pracovních podmínkách v ekonomice platform. ⁶⁹ Z pohledu spravedlivých pracovních podmínek a významu kolektivního vyjednávání spočívá výzva především v posuzování platformových zaměstnanců ne jako osob samostatně výdělečně činných, ale jako ryzí zaměstnance. Při posuzování činnosti v rámci platformové ekonomiky jako závislé práce kryté normami pracovního práva by zajistili vztažení ochranných ustanovení pracovněprávních předpisů na všechny osoby v platformové ekonomice. Předně by bylo možné čerpat právo na spravedlivé pracovní podmínky zajištěné kolektivním vyjednáváním a kolektivními smlouvami.

⁶⁸ HUSAŘÍKOVÁ, Ludmila. NESRSTOVÁ, Markéta. Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce, s. 28.

⁶⁹ Opinion SOC/645 - European Economic and Social Committee - Fair work in the platform economy EESC-2020-01859-AC. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=PI_EESC%3AEESC-2020-01859-AC&qid=1624825477187 (dále jako „stanovisko EHSV“)

Dle studií Eurofoundu⁷⁰ má být práce realizovaná prostřednictvím platform formou pracovního poměru, který využívá online platformu k umožnění přístupu organizace nebo jednotlivců k ostatním organizacím nebo jednotlivcům za účelem řešení problémů nebo poskytování služeb za úplatu. Nejdůležitější aspekty práce prostřednictvím platform jsou:

- placená práce je organizována prostřednictvím online platformy;
- probíhá za účasti tří stran: online platforma, klient a pracovník;
- cílem je provádět konkrétní úkoly nebo řešit konkrétní problémy;
- práce je zajišťována externě nebo je na ni vypsána zakázka;
- činnosti jsou rozděleny na úkoly;
- služby jsou poskytovány na vyžádání.

Podchycení platformové práce a její poddružení pod režim pracovního práva zajistí zaměstnancům lepší pracovní podmínky. V současné době je však velmi komplikované jednoznačně stanovit, ve kterých případech se jedná o platformové zaměstnance a ve kterých případech jen o běžné osoby samostatně výdělečně činné. Složitost platformových činností, nedostávající se terminologické podchycení a fakticky neexistující statistické údaje (přesnější) lze obtížně hodnotit její růst a tím i potenciál a význam podchycení sociálním dialogem. Dle OECD⁷¹ z většiny studií vyplývá, že práce prostřednictvím platform představuje něco mezi 0,5 % a 3 % celkové pracovní síly. Ve skupině 16 evropských zemí vykonává práci prostřednictvím platformy jako své hlavní zaměstnání pouze 1,4 % obyvatel ve věku 16 až 74 let (v rozpětí od 0,6 % ve Finsku až po 2,7 % v Nizozemsku)⁷². Prostřednictvím platformy někdy pracovalo zhruba 11 % dospělých⁷³.

⁷⁰ EUROFOUND. Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. (2018), s. 9.

⁷¹ OECD. *Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD Publishing, Paris, s. 55.

⁷² KILHOFFER, Zachary et. all. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. s. 45.

⁷³ Tamtéž, s. 47.

Klíčovým bodem celé problematiky je identifikace platformových pracovníků jako zaměstnanců. Pokud se platformy obecně prezentují spíše jako vztah o dodávce služeb, neumožňují evropské ani národní předpisy přímou aplikaci ochrany pracovního práva. Jsou tak pracovníci považováni za „osoby samostatně výdělečně činné“, nikoli „zaměstnance“, což vylučuje uplatnění právních předpisů upravujících pracovní poměr (včetně ochrany zdraví a bezpečnosti), sociální ochranu a zdanění. Evropský hospodářský a sociální výbor (dále jako „EHSV“) se sice domnívá, že existují pracovníci, kteří jsou skutečně osobami samostatně výdělečně činnými, má nicméně za to, že EU a členské státy musí ve všech ohledech prozkoumat použití zásady, podle které se má za to, že pracovník platformy je zaměstnancem, pokud se neprokáže opak. Tím by bylo zaručeno, že budou chráněny zájmy těch zaměstnanců, jejichž hlavní příjem pochází z platformy. EHSV se však domnívá, že pracovníci, kteří jsou skutečně osobami samostatně výdělečně činnými, by měly mít možnost si tento status zachovat, pokud si to budou výslovně přát. EHSV „je třeba při respektování vnitrostátních pravomocí stanovit právní rámec pro pracovníky, který by přesně vymezil příslušné zaměstnanecké předpisy: důstojné mzdy a právo účastnit se kolektivního vyjednávání, ochranu proti svévolnému jednání, právo nebýt připojený, aby doba digitální práce splňovala parametry důstojnosti atd.“⁷⁴

V rizicích a nízké právní právě jejich podchycení může spočívat výzva a podnět pro odborové organizace. Zajištění kolektivního vyjednávání a silnějšího statusu pro platformové pracovníky zvýší odborové hnutí svůj potenciál na růst členské základny a současně dosáhne základního cíle – stanovení spravedlivých pracovních podmínek, včetně odměňování. Sociální partneři mohou vycházet z identifikovaných rizik, která spočívají ve zvláštní povaze práce. Ze studie EU-OSHA⁷⁵ vyplývá, že práce prostřednictvím platformy představuje zvýšená fyzická i sociální rizika, zejména nejistotu práce a expozici různým rizikům (dopravní nehody, rizika spojená s chemickými látkami, atd.) a rizikům spojeným výhradně s online aktivitou (kyberšikana,

⁷⁴ EHSV. [Úřední věstník. C 75, 10.3.2017, s. 33](#), odstavec 4.4.2.

⁷⁵ EU-OSHA (2017). *Protecting Workers in the Online Platform Economy. An overview of regulatory and policy developments in the EU.*

poruchy držení těla, zraková únava a stres, který je způsobený širokou škálou faktorů). Rizika jsou rovněž patrná v oblasti naplnění ochranné funkce pracovního práva v kontextu zajištění bezpečných pracovních podmínek. Jsou zde rovněž rizika popírání základních práv, práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (zajištění prostřednictvím nezávislých zástupců), nejistota z trvání závazku, nízká či podhodnocená odměna za práci, zvyšující se intenzita náročnosti práce extrémní fragmentace práce v globálním měřítku a chybějící zapojení pracovníků do systémů sociálního zabezpečení.⁷⁶

Význam pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání a zajištění spravedlivé odměny za práci leží v judikatuře Soudního dvora Evropské unie, ze který vyplývá určitá míra akceptování existence kolektivních dohod ve spojení s krytí podmínek výkonu práce platformových zaměstnanců. Jeden činí důležitou výjimku v uplatňování evropského práva v oblasti hospodářské soutěže. Z rozhodnutí (C-67/96, Albany) vyplývá, že se zásada hospodářské soutěže dostane do rozporu se sociální politikou, nespádají kolektivní dohody zaměstnanců do oblasti působnosti práva v oblasti hospodářské soutěže. V dalším rozsudku (C-413/13, FNV Kunsten Informatie) potvrdil Soudní dvůr slučitelnost evropského práva v oblasti hospodářské soutěže s kolektivními dohodami, když rozhodl, že osoby samostatně výdělečně činné ve skutečnosti představovaly „nepravé samostatně výdělečně činné osoby“. To má zvláštní význam pro práci prostřednictvím platform, neboť nepravým samostatně výdělečně činným osobám umožňuje, aby byly považovány za zaměstnance⁷⁷.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v oblasti platformových činností je poměrně omezené. Komplikace vyplývají především z hodnocení pracovníků jako osob samostatně výdělečně činných, nikoliv zaměstnanců. V některých zemích vyjednávání existuje (odvětví dopravy a distribuce). Opatření uskutečňovaná platformami se soustředí na řešení kritiky jejich postupů, vstupování do organizací zaměstnavatelů, samoregulaci a přihlášení se ke kodexům chování, včetně zastavení činnosti. Opatření uskutečňovaná pracovníky jsou různorodá, zahrnují i

⁷⁶ Stanovisko EHSV, op. cit. bod 3.2.

⁷⁷ KILHOFFER, *op.cit.*, s. 85.

protesty a stávky a neobjevují se jen u platforem pro práci kvalifikovaných pracovníků na místě, ale i u jiných typů platforem, jak tomu bylo u projektu zahájeného v roce 2016 organizací IG Metall, který ve spolupráci se švédskými a rakouskými odbory vedl k Frankfurtské deklaraci (Fair Crowd Work, 2016).⁷⁸

Pro řešení otázky platformových pracovníků a zajištění důstojné práce a spravedlivých podmínek výkonu jejich činnosti představuje sociální dialog velmi zásadní ochranný institut. Je třeba podporovat a rozvíjet možnosti kolektivního vyjednávání i ve zmíněné oblasti. Sociální dialog musí být posílen a provázán na všech úrovních. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání musí hrát klíčovou úlohu na všech relevantních úrovních, a to při plném respektování autonomie sociálních partnerů, aby se zajistila vysoce kvalitní práce v rámci ekonomiky platforem.⁷⁹

⁷⁸ Bod 5.1.2 Stanoviska EHSV

⁷⁹ Bod 1.11 Stanovisko EHSV

6 Shrnutí

Předložená studie se zabývala kolektivním vyjednáváním a jeho vlivem na pracovní podmínky u zaměstnavatele, včetně dosahování spravedlivé odměny za práci, a to v podmínkách moderního světa práce, kdy se podstatným faktorem stává robotizace a digitalizace práce a rychle se měnící zvláštní požadavky zaměstnavatelů na výkon práce zaměstnanci.

Sociální dialog, a jeho formalizovaná podoba – kolektivní vyjednávání, mají zásadní vliv na úroveň pracovních podmínek u zaměstnavatel. Význam tkví ve všech úrovních kolektivního vyjednávání, jak na podnikové úrovni, tak na odvětvové a národní i nadnárodní. Přestože se především odvětvová úroveň kolektivního vyjednávání potýká s řadou komplikací – předně chybějící partnerů k vyjednávání, jde v případě kolektivního vyjednávání o v moderním světě práce i z celoevropského měřítka zásadní a ústřední nástroj k dosahování slušných pracovních podmínek, spravedlivé mzdy, důstojné práce a sladování rodinného a pracovního života. Prostředí trhu práce, kde patrně vystupuje eroze kolektivních pracovněprávních vztahů a sociálního dialogu, a kde nedochází ke kolektivnímu vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv, vykazuje menší produktivitu práce, stejně jako celkové úrovně a kvality pracovněprávních vztahů (což je patrné především v systémech, kde kolektivní smlouvy působí především vůči specifikovaným okruhům zaměstnanců⁸⁰, což jen podporuje fakt o významu kolektivního vyjednávání a členství v odborových organizacích pro dosahování důstojných pracovních podmínek s spravedlivé mzdy).

Adekvátní minimální mzda a minimální příjem mohou mít přínosný efekt na sociální mobilitu v EU. Stejně tak sociální dialog a kolektivní vyjednávání ovlivňují spravedlnost pracovních

⁸⁰ Srov. např. výsledky ze studie pro trh práce v rámci USA, COOPER, David. MISCHÉL, Lawrence. The erosion of collective bargaining has widened the gap between productivity and pay. Economic Policy Institute [online]. *Epi.org* [cit. 2021-17-05]. Dostupné z: <https://www.epi.org/publication/collective-bargainings-erosion-expanded-the-productivity-pay-gap/>

podmínek na pracovištích a prosazování spravedlivé mzdy, lepších pracovních podmínek a celkově i inkluzivního trhu práce.⁸¹

Odborové organizace mohou v kolektivním vyjednávání působit na nastavení kvality pracovních podmínek. Spravedlivá mzda, důstojná práce i sladování rodinného a pracovního života patří nejen k hlavním cílům kolektivního vyjednávání v podmínkách moderního světa práce (při akcentování nových technologií a digitalizace a robotizace práce), ale současně k nosným výsledkům. Vliv kolektivního vyjednávání na spravedlivé pracovní podmínky je jasný.

⁸¹ Employment and Social Developments in Europe: 2020 report addresses social fairness and solidarity [online]. *Ec.europa.eu* [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://www.age-platform.eu/publications/employment-and-social-developments-europe-2020-report-addresses-social-fairness-and>

7 Literatura

A new start for social dialogue – one yer after. Luxemburg: Publication Office of the European Union. 2016. 9 s. ISBN 978-92-79-57570-9.

BÉRASTÉGUI, Pierre. Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition. [online] *etui.org* [cit. 2021-25-05]. Dostupné z: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Teleworking%20in%20the%20aftermath%20of%20the%20Covid-19%20pandemic.%20Enabling%20conditions%20for%20a%20successful%20transition.pdf>

COOPER, David. MISCHÉL, Lawrence. The erosion of collective bargaining has widened the gap between productivity and pay. Economic Policy Institute [online]. *Epi.org* [cit. 2021-17-05]. Dostupné z: <https://www.epi.org/publication/collective-bargainings-erosion-expanded-the-productivity-pay-gap/>

ČMKOS. Konec levné práce. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/219/konec-levne-prace-v-cr/12791>

DE STEFANO, Valerio. TAES, Simon. *Algorithmic management and collective bargaining*. [online] *etui.org* [cit. 2021-25-05]. s. 9. Dostupné z: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Algorithmic%20management%20and%20collective%20bargaining-web-2021.pdf>

Dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1945-104>

Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community. [online]. Eur-Lex. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=cellar%3Af2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927#>

Employment and Social Developments in Europe: 2020 report addresses social fairness and solidarity [online]. Ec.europa.eu [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://www.age->

platform.eu/publications/employment-and-social-developments-europe-2020-report-addresses-social-fairness-and

EPIC. Collective Bargaining's Erosion Has Undercut Wage Growth and Fueled Inequality [online]. www.epi.org [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://www.epi.org/publication/benefits-of-collective-bargaining/#epi-toc-5>

EPSU, How Trade Unions Can Use Collective Bargaining to Uphold and Improve Working Conditions in the Context of the Digital Transformation of Public Services. Report on the conference. Berlin, 2018.

EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union: Luxembourg. 180 s. ISBN 978-92-897-2106-6.

EUROFOUND. Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. (2018), 80 s. ISBN: 978-92-897-1749-6.

Evropský pilíř sociálních práv [online]. ec.europa.eu [cit. 2021-28-04]. s. 2. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs#kapitola-ii-spravedliv-pracovn-podmny

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, SCHWEINER, Petr, TOMANDLOVÁ, Ludmila a VÁCHA, Jan. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vyd.* Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-306-6.

HORECKÝ, Jan, Jakub HALÍŘ, Michal SMEJKAL, Jaroslav STRÁNSKÝ, Jana HAVLOVÁ, Vojtěch KADLUBIEC, Milan GALVAS a Petr MACHÁLEK. Zdraví a práce. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2018. 219 s. Spisy Právnické fakulty MU, řada teoretická, Edice Scientia, svazek č. 639. ISBN 978-80-210-9150-4.

HORECKÝ, Jan. 100 let od vzniku Mezinárodní organizace práce - důstojná práce. 1. vyd. Praha: SONDY s.r.o., 2019. 30 s. ISBN 978-80-86809-75-5.

HORECKÝ, Jan. STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011 na téma Sociální dialog. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 27 - 41. ISBN 978-80-210-5748-7.

HORECKÝ, Jan. Vybrané zásady a principy v právu kolektivního vyjednávání. In: HAMUČÁK, Ondřej a kol. Principy a zásady v právu - teorie a praxe. Sborník z konference Olomoucké debaty mladých právníků 2010. Praha: Leges, 2010, s 226-232. ISBN 978-80-87212-59-2.

HORECKÝ, Jan. Zástupci zaměstnanců – odborová organizace. fulsoft.cz [online]. 24. 10. 2018 [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://www.fulsoft.cz/33/zastupci-zamestnancu-odborova-organizace-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjYgSqiyes8b2jcn0Jn14T3dCx33mAsJA/>

HORECKÝ, Jan. Nové trendy podporující roli a význam kolektivního vyjednávání - Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce. Odborná studie. Právnický institut. Asociace samostatných odborů. 2020. 104 s. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/Nov%C3%A9_trendy_podporuj%C3%ADc%C3%AD_rol%C3%AD_rol%C3%AD_a_v.pdf

HRABCOVÁ, Dana. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0.

HUSAŘÍKOVÁ, Ludmila. NESRSTOVÁ, Markéta. Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce. TREXIMA. 2020. s. 29. Dostupné z:

https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pr%C5%AFzkum_Role_a_v%C3%BDznamen_KV.pdf

ILO. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. ilo. org [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

ILO. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. ilo. org [cit. 2021-28-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

KILHOFFER, Zachary et. all. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. 258 s. 45. ISBN 978-92-76-10304-2.

Listina základních práv Evropské unie. [online]. fra.europa.eu [cit. 2021-28-04]. s. 2. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/cs/eu-charter/article/31-slusne-spravedlive-pracovni-podminky>

MPSV. Přehled o vývoji částek minimální mzdy [online]. Mpsv.cz [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

MPSV. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti [online]. Mpsv.cz [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Návrh Usnesení Evropské Parlamentu o snižování nerovnosti ve zvláštním zaměření na chudobu pracujících 2019/2188 (INI). [online]. www.europarl.europa.eu [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0006_CS.html

OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, 270 s. ISBN 978-92-64-63974-4.

OECD. *Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD Publishing, Paris, 345 s. ISBN 9789264497009.

Proposal for Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union. [online]. *Eur-lex.europa.eu* [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>

RHINEHART, Lynn. McNICHOLAS, Celine. Collective bargaining beyond the worksite. Economic Policy Institute. [online]. *epi.org* [cit. 2021-28-04]. Dostupné z: <https://www.epi.org/publication/collective-bargaining-beyond-the-worksite-how-workers-and-their-unions-build-power-and-set-standards-for-their-industries/>

RYDER, Guy in Sustainable Development Goals – 2030 development agenda: Major breakthrough for world of work. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_388407/lang--en/index.htm

RYDER, Guy. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. International Labour Organization [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Decent_work.pdf

SOMAVIA, Juan. Report of the Director-General: Decent Work. International Labour Office Geneva. Dostupné z: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

ŠVEC, Marek, *Kultúra sveta práce formy výkonu závislej práce*. FES: Bratislava, 2013. 75 s. ISBN 978-80-89149-27-8.

UNITED NATIONS. Transforming our World: The 2030 Agenda for sustainable development. [online]. sustainabledevelopment.un.org [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>

VALENTOVÁ, Tatiana, Jan HORECKÝ a Marek ŠVEC. *GDPR v pracovnoprávnej praxi: ako byť v súlade s nariadením o ochrane osobných údajov*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-571-0237-3.

Zprávy o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2020. [online]. *ipodpora.odbory.info* [cit. 2021-29-04]. Dostupné z:



https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Analyza%20KV%202020_20201109104248.pdf

8 Příloha 1: Návrh směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

2020/0310 (COD)

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) této smlouvy, s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům, s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru⁸², s ohledem na stanovisko Výboru regionů², v souladu s řádným legislativním postupem, vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii je cílem Unie mimo jiné podporovat blahobyt svých obyvatel a usilovat o udržitelný rozvoj Evropy založený na vysoce konkurenceschopném sociálnětržním hospodářství.
- (2) Článek 31 Listiny základních práv Evropské unie⁸³ stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.
- (3) Evropská sociální charta stanoví, že všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky. Uznává právo všech pracovníků na spravedlivou odměnu, která jim i jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň. Aby byl zajištěn účinný výkon tohoto práva, uznává článek 4 charty úlohu svobodně uzavřených kolektivních smluv, jakož i zákonné metody stanovení minimálních mezd. (4) Kapitola II evropského pilíře sociálních práv vyhlášeného v Göteborgu dne 17.

listopadu 2017 stanoví soubor zásad jako vodítko k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Zásada 6 evropského pilíře sociálních práv potvrzuje právo pracovníků na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. Rovněž stanoví, že musí být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musí být zachován přístup

82 Úř. věst. C , , s . . 2 Úř. věst. C , , s . .

83 Listina základních práv Evropské unie, 2012/C 326/02 (Úř. věst. C 326/391, 26.10.2012).

k zaměstnání a motivace hledat si práci. Dále připomíná, že musí být zamezeno chudobě pracujících osob a že veškeré mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem a musí být uznána samostatnost sociálních partnerů.

(5) Hlavní směr 5 rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států⁸⁴ vyzývá členské státy, aby zajistily účinné zapojení sociálních partnerů⁸⁴ do stanovování mezd, zajistily spravedlivé mzdy umožňující důstojnou životní úroveň a dohlédly na to, aby mzdy přiměřeně reagovaly na vývoj produktivity a směřovaly k vzestupné konvergenci. Uvedený hlavní směr rovněž vyzývá členské státy, aby podporovaly sociální dialog a kolektivní vyjednávání o stanovování mezd. Dále členské státy a sociální partnery vyzývá k zajištění toho, aby se všem pracovníkům vyplácely přiměřené a spravedlivé mzdy na základě kolektivních smluv nebo přiměřených zákonných minimálních mezd, a to s ohledem na jejich dopad na konkurenceschopnost, vytváření pracovních míst a chudobu pracujících osob. Roční strategie pro udržitelný růst na rok 2021⁸⁵ uvádí, že členské státy by měly přijmout opatření k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Roční strategie pro udržitelný růst na rok 2020⁸⁶ kromě toho připomněla, že v kontextu rostoucích sociálních rozdílů je důležité zajistit přiměřené mzdy pro každého pracovníka. Některým členským státům bylo rovněž vydáno několik doporučení v oblasti minimálních mezd. Je však možné, že jednotlivé země nejsou příliš nakloněny tomu, aby nastavení minimální mzdy zlepšovaly, neboť by to podle jejich názoru mohlo nepříznivě ovlivnit jejich vnější nákladovou konkurenceschopnost.

(6) Lepší pracovní a životní podmínky, zajištěné mimo jiné přiměřenou výší minimálních mezd, jsou ku prospěchu pracovníků i podniků v Unii a jsou předpokladem pro inkluzivní a udržitelný hospodářský růst. Zmenšení značných rozdílů v rozšíření a přiměřenosti ochrany formou minimální mzdy přispívá k větší spravedlnosti na trhu práce EU a podporuje hospodářský a společenský pokrok a vzestupnou konvergenci. Hospodářská soutěž na jednotném trhu by měla být založena na vysokých sociálních standardech, inovacích a zvyšování produktivity zajišťujících rovné podmínky.

(7) Jsou-li minimální mzdy nastaveny na přiměřené úrovni, chrání příjem znevýhodněných pracovníků, pomáhají zajistit důstojné živobytí a brání poklesu příjmu v nepříznivých obdobích, jak je uznáno v úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 131 o zřízení systému pro stanovování minimálních mezd. Minimální mzdy přispívají k udržení domácí poptávky, zvyšují motivaci k práci, zmenšují mzdové nerovnosti a výskyt chudoby pracujících osob.

84 Rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 ze dne 13. října 2020 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 344, 19.10.2010, s. 22).

85 Sdělení Komise COM(2020) 575 final.

86 Sdělení Komise COM(2019) 650 final.

(8) U žen, mladých pracovníků, pracovníků s nízkou kvalifikací a osob se zdravotním postižením je pravděpodobnost, že budou pobírat minimální nebo nízkou mzdu, vyšší než u jiných skupin pracujících osob. Během hospodářského útlumu, jako je krize COVID-19, nabývá úloha minimálních mezd při ochraně pracovníků s nízkými příjmy na důležitosti a je zásadní pro podporu udržitelného a inkluzivního hospodářského oživení. Pokrok ve věci minimálních mezd přispívá k rovnosti žen a mužů, odstraňuje rozdíly v jejich odměňování a důchodech a chrání ženy před chudobou.

(9) Pandemie COVID-19 citelně doléhá na odvětví služeb a malé podniky, které mají velký podíl pracovníků s minimální mzdou. Minimální mzdy jsou důležité také s ohledem na strukturální trendy, které přetvářejí trhy práce a ve stále větší míře se vyznačují vysokým podílem nestandardních a nejistých pracovních míst. Tyto trendy přinesly větší polarizaci pracovních míst, což ve většině členských států vedlo ke zvýšení podílu špatně placených a málo kvalifikovaných povolání a v některých z nich také k větší mzdové nerovnosti.

(10) Ochrana formou minimální mzdy existuje ve všech členských státech, přičemž v některých z nich vyplývá z právních předpisů („zákonné minimální mzdy“) a kolektivních smluv, v jiných je naopak zajištěna výhradně na základě kolektivních smluv.

(11) U špatně placených povolání je ochrana formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv ve většině případů přiměřená; naproti tomu zákonné minimální mzdy jsou v několika členských státech nízké ve srovnání s ostatními mzdami v dané ekonomice. V devíti členských státech zákonná minimální mzda v roce 2018 nedokázala samozáživitelům zajistit dostatečný příjem k překonání hranice ohrožení chudobou. Přiměřenost zákonných minimálních mezd je navíc nepříznivě ovlivňována sníženými sazbami (odchylkami) a srážkami, které se u nich uplatňují.

(12) Všichni pracovníci nejsou v Unii minimální mzdou chráněni. Poněvadž se nedodržují platná pravidla, dostávají někteří pracovníci v určitých členských státech zapláceno méně, než kolik činí výše zákonné minimální mzdy i přesto, že se na ně vztahuje. Podle dostupných zjištění postihuje uvedené nedodržování pravidel zejména ženy, mladé pracovníky, osoby se zdravotním postižením a pracovníky v zemědělství. Odhaduje se, že v členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna pouze na základě kolektivních smluv, se podíl pracovníků, kteří nejsou chráněni, pohybuje mezi 2 % a 55 % všech pracovníků.

(13) Silná pozice kolektivního vyjednávání na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni sice přispívá k zajištění přiměřené ochrany formou minimální mzdy, avšak tradiční struktury kolektivního vyjednávání v posledních desetiletích oslabují jednak v důsledku strukturálního posunu hospodářství směrem k méně odborově organizovaným odvětvím, jednak kvůli poklesu počtu členů odborových organizací, což souvisí s nástupem atypických a nových forem práce.

(14) V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie konzultovala Komise v rámci dvoufázového procesu se sociálními partnery možná opatření k řešení problematiky přiměřené ochrany formou minimálních mezd v Unii. Sociální partneři se na zahájení jednání o těchto věcech neshodli. S ohledem na výsledky konzultací se sociálními partnery je nicméně důležité přijmout opatření na úrovni Unie, aby byli pracovníci v Unii chráněni přiměřenými minimálními mzdami.

(15) Tato směrnice stanoví na úrovni Unie minimální požadavky s cílem zajistit, aby minimální mzdy byly nastaveny na přiměřené úrovni a pracovníci měli zajištěnu ochranu, kterou minimální mzda poskytuje, ať už formou zákonné minimální mzdy, nebo formou mezd stanovených na základě kolektivních smluv, jak jsou definovány pro účely této směrnice.

(16) Plně v souladu s čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování Evropské unie není cílem této směrnice sjednotit výši minimálních mezd v Unii ani zavést jednotný mechanismus pro stanovení minimálních mezd. Touto směrnicí není nijak dotčena svoboda členských států stanovovat zákonné minimální mzdy nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv podle zvyklostí a odlišností každé země a při plném respektování smluvní volnosti sociálních partnerů. Tato směrnice neukládá členským státům, v nichž se ochrana formou minimální mzdy zakládá výlučně na kolektivních smlouvách, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu nebo stanovit všeobecnou použitelnost kolektivních smluv. Nestanoví ani výši mezd, která náleží do smluvní volnosti sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni a do příslušné pravomoci členských států.

(17) Tato směrnice by se měla vztahovat na pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím ke kritériím pro určení statusu pracovníka, jak je stanovil Soudní dvůr Evropské unie. Jestliže těmto kritériím odpovídají, mohou být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, zdánlivě samostatně výdělečně činné osoby, pracovníci platform, stážisté a učni. Skutečně samostatně výdělečně činné osoby do působnosti této směrnice nespádají, jelikož uvedená kritéria nesplňují. Zneužívání právního postavení samostatně výdělečně činných osob, vymezeného vnitrostátním právem, ať již na vnitrostátní úrovni nebo v přeshraničních situacích, je jednou z forem falešně hlášené práce, jež je často spojena s nehlášenou prací. Ke zdánlivě samostatně výdělečně činnosti dochází v případě, kdy je osoba nahlášena jako samostatně výdělečně činná, přestože splňuje podmínky charakteristické pro pracovněprávní vztah, za účelem obcházení určitých právních nebo daňových povinností. Tyto osoby by měly být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuty. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovněprávní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany.

(18) Dobře fungující kolektivní vyjednávání o stanovování mezd je důležitým prostředkem k zajištění toho, aby pracovníci byli chráněni přiměřenou minimální mzdou. V členských státech majících zákonnou minimální mzdu podporuje kolektivní vyjednávání celkový vývoj mezd, a přispívá tudíž ke zlepšení přiměřenosti minimálních mezd. V členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna výhradně kolektivním vyjednáváním, se její výše, jakož i podíl jí chráněných pracovníků přímo řídí podstatou fungování systému kolektivního vyjednávání a tím, nakolik je v dané zemi rozšířen. Silné a dobře fungující kolektivní vyjednávání a rozsáhlé používání odvětvových nebo meziodvětvových kolektivních smluv prospívá přiměřenosti minimálních mezd a jejich rozšíření.

(19) V souvislosti s klesajícím rozšířením kolektivního vyjednávání je nezbytné, aby jej členské státy podporovaly, a usnadnily tak pracovníkům přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv. V členských státech s velkou mírou rozšíření kolektivního vyjednávání je obvykle malý podíl pracovníků s nízkými mzdami a naopak vysoká výše minimální mzdy. V členských státech majících malý podíl osob s nízkými mzdami překračuje míra rozšíření kolektivního vyjednávání 70 %. Obdobně u většiny členských států, kde je minimální mzda vůči mzdovému mediánu vysoká, se míra rozšíření kolektivního vyjednávání pohybuje nad 70 %. K podpoře kolektivního vyjednávání by měly být motivovány všechny členské státy, nicméně státy, kde do uvedené míry rozšířeno není, by po konzultaci a/nebo dohodě se sociálními partnery měly stanovit rámec pro zprostředkovatelské postupy a institucionální ujednání, které vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, nebo takový rámec posílit, pokud již existuje. Tento rámec by měl být stanoven zákonem nebo tripartitní dohodou.

(20) K zajištění přiměřených minimálních mezd a zachování pracovních míst a konkurenceschopnosti podniků, včetně malých a středních podniků, jsou nezbytná řádná pravidla, postupy a praxe pro stanovování a aktualizaci zákonných minimálních mezd. Patří k nim řada prvků, které napomáhají zachování přiměřenosti zákonných minimálních mezd, včetně kritérií a ukazatelů pro posuzování přiměřenosti, pravidelné a včasné aktualizace, existence poradních orgánů a zapojení sociálních partnerů. Jejich

včasné zapojení je dalším prvkem řádné správy, který umožňuje informovaný a inkluzivní rozhodovací proces.

(21) Minimální mzdy jsou považovány za přiměřené, jsou-li spravedlivé ve vztahu k rozdělení mezd v dané zemi a zajišťují-li důstojnou životní úroveň. Přiměřenost zákonných minimálních mezd se určuje s ohledem na vnitrostátní socioekonomické podmínky, včetně růstu zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a situace v jednotlivých regionech a odvětvích. Jejich přiměřenost by se měla posuzovat přinejmenším podle jejich kupní síly, vývoje produktivity a jejich vztahu k výši, rozdělení a růstu hrubých mezd. Při posuzování přiměřenosti minimální mzdy

vůči hladině hrubých mezd mohou být vodítkem ukazatele, které se běžně používají na mezinárodní úrovni, jako je 60 % mediánu hrubé mzdy a 50 % průměrné hrubé mzdy.

(22) Aby se podpořila přiměřenost minimálních mezd pro všechny skupiny pracovníků, mělo by se používání odchylek od zákonných minimálních mezd a srážek z nich omezit na minimum a mělo by být zajištěno, aby se k vymezení těchto odchylek a srážek mohli náležitě vyjádřit sociální partneři. Některé srážky ze zákonné minimální mzdy mohou být odůvodněny legitimním cílem, včetně nadhodnocených vyplacených částek nebo srážek na příkaz soudního orgánu. Naopak jiné srážky, například související s vybavením nezbytným k výkonu práce nebo odpočty věcných příspěvků, jako je ubytování, mohou být považovány za neodůvodněné nebo nepřiměřené.

(23) Aby mohly vnitrostátní rámce pro zákonné minimální mzdy účinně fungovat, je zapotřebí účinný systém prosazování, včetně kontrol a inspekcí v terénu. Aby donucovací orgány mohly pracovat co nejefektivněji, je rovněž zapotřebí úzká spolupráce se sociálními partnery, mimo jiné při řešení klíčových problémů, které souvisejí například se subdodávkami, zdánlivou samostatnou výdělečnou činností nebo nezaznamenanými přesčasy. Pracovníci by navíc měli mít snadný přístup k příslušným informacím o platných zákonných minimálních mzdách, aby měli ohledně svých pracovních podmínek zajištěnu odpovídající míru transparentnosti a předvídatelnosti.

(24) Účinné uplatňování ochrany formou minimální mzdy stanovené právními předpisy nebo kolektivními smlouvami je zásadní při plnění veřejných zakázek a koncesí. Může se stát, že se při jejich plnění, nebo v navazujícím subdodavatelském řetězci, nedodrží kolektivní smlouvy, které stanoví ochranu formou minimální mzdy v daném odvětví, a pracovníkům je tak vyplacena nižší odměna, než kolik činí výše mezd dohodnutá v odvětvových kolektivních smlouvách. Aby k těmto situacím nedocházelo, musí hospodářské subjekty svým pracovníkům vyplácet mzdy, jež byly stanoveny kolektivními smlouvami pro dané odvětví a zeměpisnou oblast, a dodržet tak platné povinnosti v oblasti pracovního práva v souladu s čl. 18 odst. 2 a čl. 71 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU⁸⁷ o zadávání veřejných zakázek, čl. 36 odst. 2 a čl. 88 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU⁸⁸ o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a čl. 30 odst. 3 a čl. 42 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU⁸⁹ o udělování koncesí.

87 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65).

88 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243).

89 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1).

(25) Aby mohly minimální mzdy poskytovat účinnou ochranu, je zásadní spolehlivé sledování a sběr údajů. Komise by na základě každoročních údajů a informací, které mají poskytnout členské státy, měla každý rok podat zprávu Evropskému parlamentu a Radě o svém hodnocení vývoje přiměřenosti minimálních mezd a jejich rozšíření. Pokrok by měl být sledován také v rámci procesu koordinace hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti na úrovni Unie. Výbor pro zaměstnanost by měl v této souvislosti každý rok posoudit situaci v členských státech na základě zpráv Komise a dalších nástrojů mnohostranného dohledu, jako je referenční srovnávání.

(26) Pracovníci by měli mít možnost uplatnit své právo na obhajobu, pokud jsou porušena jejich práva týkající se stanovené ochrany formou minimální mzdy. Aby pracovníci nemohli být zbaveni svých práv a aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů stanovené kolektivními smlouvami, včetně systémů kolektivního řešení sporů, měly by členské státy přijmout nezbytná opatření, aby pracovníkům zajistily přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a práva na nápravu, včetně odpovídající náhrady, jakož i účinnou ochranu před jakoukoli formou újmy v případě, že se rozhodnou uplatnit své právo na obhajobu.

(27) Komise by měla provést hodnocení, na jehož základě bude možné přezkoumat účinnost provádění této směrnice. O výsledcích tohoto přezkumu by měly být informovány Rada a Evropský parlament.

(28) Reformy a opatření přijaté členskými státy na podporu ochrany pracovníků formou přiměřené minimální mzdy se sice ubírají správným směrem, nejsou však ucelené a systematické. Navíc je možné, že jednotlivé země nejsou příliš nakloněny tomu, aby přiměřenost minimálních mezd a jejich rozšíření zlepšovaly, neboť by to podle jejich názoru mohlo nepříznivě ovlivnit jejich vnější nákladovou konkurenceschopnost. Jelikož cílů této směrnice nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jich z důvodu jejich rozsahu a účinků může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení uvedených cílů.

(29) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího vnitrostátního právního rámce by se měla uplatit i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nesmí být využito k omezení stávajících práv pracovníků ani jej nelze považovat za platný důvod pro omezení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblastech, na které se vztahuje tato směrnice.

(30) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členské státy se proto vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu na malé a střední

podniky, aby zajistily, že jím nebudou neúměrně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky a na administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky tohoto posouzení. Pokud členské státy zjistí, že mikropodniky a malé a střední podniky jsou neúměrně zasaženy, měly by zvážit, zda nezavést opatření na podporu těchto podniků, aby své struktury odměňování dokázaly přizpůsobit novým požadavkům.

(31) Nástroj pro technickou podporu⁹⁰ a Evropský sociální fond plus⁹¹ jsou členskými státy k dispozici pro účely vypracování nebo zlepšení technických aspektů rámců minimální mzdy, včetně posouzení přiměřenosti, sledování a sběru údajů, rozšíření přístupu, jakož i prosazování a obecného budování kapacit v souvislosti s prováděním uvedených rámců,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

1. OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

2. Předmět

3. S cílem zlepšit pracovní a životní podmínky v Unii stanoví tato směrnice rámec pro:

- a) stanovení přiměřené výše minimálních mezd;
- b) přístup pracovníků k ochraně poskytované minimální mzdou, a to buď formou mezd stanovených kolektivními smlouvami, nebo formou zákonné minimální mzdy, je-li zavedena.

Touto směrnicí není dotčeno plné respektování samostatnosti sociálních partnerů ani jejich právo sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.

4. Touto směrnicí není dotčena volba členských států stanovit zákonné minimální mzdy, nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy stanovené kolektivními smlouvami.

5. Žádné ustanovení této směrnice nelze vykládat tak, že ukládá členským státům, v nichž se mzdy stanovují výlučně na základě kolektivních smluv, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu nebo stanovit všeobecnou použitelnost kolektivních smluv.

Článek 2

90 Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady ze dne 28. května 2020, kterým se zřizuje nástroj pro technickou podporu, COM(2020) 409 final.

91 Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropském sociálním fondu plus, COM(2018) 382 final.

6. Oblast působnosti

Tato směrnice se vztahuje na pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném zákonem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie.

Článek 3

7. Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- 1) „minimální mzdou“ minimální odměna, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit pracovníkům za práci vykonanou během daného období, vypočtená na základě času nebo výkonu;
- 2) „zákonnou minimální mzdou“ minimální mzda stanovená zákonem nebo jinými závaznými právními předpisy;
- 3) „kolektivním vyjednáváním“ veškerá jednání, která probíhají mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo více organizacemi pracovníků na straně druhé za účelem stanovení pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání; a/nebo úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a pracovníky; a/nebo úpravy vztahů mezi zaměstnavateli nebo jejich organizacemi a organizací nebo organizacemi pracovníků;
- 4) „kolektivní smlouvou“ všechny písemné dohody týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, jež sociální partneři uzavřeli na základě kolektivního vyjednávání;
- 5) „rozšířením kolektivního vyjednávání“ podíl pracovníků, na něž se na celostátní úrovni vztahuje kolektivní smlouva.

Článek 4

8. Podpora kolektivního vyjednávání o stanovování mezd

1. Aby se dosáhlo většího rozšíření kolektivního vyjednávání, přijmou členské státy po konzultaci se sociálními partnery alespoň tato opatření:

- a) podporují budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd na odvětvové nebo

meziodvětvové úrovni;

- b) podporují konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání mezi sociálními partnery o mzdách.

2. Členské státy, v nichž rozšíření kolektivního vyjednávání nedosahuje 70 % pracovníků vymezených v článku 2, kromě toho stanoví rámec, který vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo na základě dohody s nimi, a vypracují akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Akční plán se zveřejní a oznámí Evropské komisi.

KAPITOLA II

9. ZÁKONNÉ MINIMÁLNÍ MZDY

Článek 5

10. Přiměřenost

1. Členské státy se zákonnou minimální mzdou přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby se stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd řídily kritérii, jež byla zavedena na podporu přiměřenosti s cílem dosáhnout důstojných pracovních a životních podmínek, sociální soudržnosti a vzestupné konvergence. Členské státy vymezí tato kritéria v souladu se svými vnitrostátními postupy, buď v příslušných vnitrostátních právních předpisech, v rozhodnutích příslušných orgánů nebo v tripartitních dohodách. Kritéria musí být vymezena stabilním a jasným způsobem.

2. Vnitrostátní kritéria uvedená v odstavci 1 musí zahrnovat alespoň tyto prvky:

- a) kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady a příspěvek daní a sociálních dávek;
- b) obecnou výši hrubých mezd a jejich rozdělení;
- c) tempo růstu hrubých mezd;
- d) vývoj produktivity práce.

3. K posouzení přiměřenosti zákonných minimálních mezd vůči obecné výši hrubých mezd použijí členské státy orientační referenční hodnoty, které se například běžně používají na mezinárodní úrovni.

4. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění pravidelné a včasné aktualizace zákonných minimálních mezd, aby byla zachována jejich přiměřenost.

5. Členské státy zřídí poradní orgány, které budou příslušným orgánům poskytovat poradenství v otázkách zákonných minimálních mezd.

Článek 6

Odchytky a srážky 1. Členské státy mohou povolit odlišnou výši zákonné minimální mzdy u určitých skupin pracovníků. Členské státy tyto odchytky omezí na minimum a zajistí, aby byly nediskriminační, přiměřené, časově omezené, je-li to relevantní, a objektivně a přiměřeně odůvodněné legitimním cílem.

2. Členské státy mohou ze zákona povolit srážky, které odměnu vyplácenou pracovníkům snižují pod úroveň zákonné minimální mzdy. Členské státy zajistí, aby tyto srážky ze zákonných minimálních mezd byly nezbytné, objektivně odůvodněné a přiměřené.

Článek 7

11. Zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy

Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění včasného a účinného zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy, a to i prostřednictvím účasti v poradních orgánech uvedených v čl. 5 odst. 5, a zejména pokud jde o:

- a) volbu a uplatňování kritérií a orientačních referenčních hodnot uvedených v čl.

5 odst. 1, 2 a 3 pro stanovení výše zákonné minimální mzdy;

- b) aktualizaci výše zákonné minimální mzdy uvedenou v čl. 5 odst. 4;
- c) stanovení odchylek od zákonné minimální mzdy a srážek z ní uvedených v článku 6;
- d) sběr údajů a provádění studií k informování orgánů odpovědných za stanovení zákonné minimální mzdy.

Článek 8

12. Účinný přístup pracovníků k zákonné minimální mzdě

Členské státy přijmou ve spolupráci se sociálními partnery v příslušném případě následující opatření, aby zlepšily přístup pracovníků k ochraně formou zákonné minimální mzdy:

- 1) posílí kontroly a inspekce v terénu prováděné inspektoráty práce nebo subjekty odpovědnými za vymáhání zákonných minimálních mezd. Kontroly a inspekce musí být přiměřené a nediskriminační;

2) vypracují pokyny, aby se donucovací orgány mohly aktivně zaměřovat na podniky, které nedodržují předpisy, a stíhat je;

- 3) zajistí, aby informace o zákonné minimální mzdě byly zveřejňovány srozumitelným, uceleným a snadno přístupným způsobem.

KAPITOLA III

13. HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

Článek 9

14. Zadávání veřejných zakázek

V souladu se směrnicí 2014/24/EU, směrnicí 2014/25/EU a směrnicí 2014/23/EU přijmou členské státy vhodná opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly mzdy stanovené pro příslušné odvětví a zeměpisnou oblast kolektivními smlouvami a zákonnou minimální mzdu, je-li stanovena.

Článek 10

15. Sledování a sběr údajů

1. Členské státy pověří své příslušné orgány vypracováním účinných nástrojů pro sběr údajů, aby bylo možné sledovat rozšíření minimálních mezd a jejich přiměřenost.
2. Členské státy před 1. říjnem každého roku předloží Komisi tyto údaje:
 - a) v případě zákonných minimálních mezd:
 - i) výše zákonné minimální mzdy a podíl pracovníků, na něž se vztahuje; ii) stávající odchylky a podíl pracovníků, na něž se vztahují; iii) stávající srážky; iv) míra, v jaké je rozšířeno kolektivní vyjednávání.
 - b) v případě ochrany formou minimální mzdy výlučně na základě kolektivních smluv:
 - i) rozdělení těchto mezd v decilech vážené podílem pracovníků, na něž se vztahují;
 - ii) míra, v jaké je rozšířeno kolektivní vyjednávání;
 - iii) výše mezd pracovníků, kteří nejsou chráněni formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv, a její vztah k výši mezd pracovníků, na něž se taková ochrana formou minimální mzdy vztahuje.

Statistiky a informace uvedené v tomto pododstavci poskytují členské státy v členění podle pohlaví, věku, zdravotního postižení, velikosti společnosti a podle odvětví. První zpráva se týká let [X, Y, Z: tři roky předcházející roku provedení ve vnitrostátním právu] a musí být předložena do [1. října YY: rok po provedení ve vnitrostátním právu]. Členské státy mohou vynechat statistiky a informace, které nejsou k dispozici před [datum provedení ve vnitrostátním právu].

Komise může požádat členské státy, aby jí v jednotlivých případech poskytly další informace, považuje-li takové informace za nezbytné ke sledování účinného provádění této směrnice.

3. Členské státy zajistí, aby informace týkající se ochrany formou minimální mzdy, včetně kolektivních smluv a mzdových ustanovení v nich obsažených, byly transparentní a veřejně přístupné.
4. Komise posoudí údaje, které jí členské státy předají ve zprávách uvedených v odstavci 2, a každoročně podá zprávu Evropskému parlamentu a Radě.
5. Výbor pro zaměstnanost zřízený podle článku 150 Smlouvy o fungování EU každoročně na základě zprávy Komise přezkoumá, nakolik se v členských státech prosazuje kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, a posoudí jejich přiměřenost.

Článek 11

16. Právo na nápravu a ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky

1. Aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů stanovené v příslušném případě v kolektivních smlouvách, členské státy zajistí, aby pracovníci, včetně těch, jejichž pracovní poměr skončil, měli přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a k právu na nápravu, včetně odpovídající náhrady, pokud byla porušena jejich práva týkající se zákonných minimálních mezd nebo ochrany formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv.
2. Členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně pracovníků, včetně jejich zástupců z řad pracovníků, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele a nepříznivými důsledky vyplývajícími ze stížnosti podané zaměstnavateli nebo z jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržování práv týkajících se zákonných minimálních mezd nebo ochrany formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv.

Článek 12

17. Sankce

Členské státy stanoví za porušení ustanovení vnitrostátního práva sankce. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

KAPITOLA IV

18. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 13

19. Provádění

Členské státy mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají. V takovém případě členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly výsledky vyžadované touto směrnicí kdykoli zaručeny.

Článek 14

20. Šíření informací

Členské státy zajistí, aby vnitrostátní opatření provádějící tuto směrnici ve vnitrostátním právu, společně s příslušnými ustanoveními týkajícími se předmětu uvedeného v článku 1, která jsou již v platnosti, byla oznámena pracovníkům a zaměstnavatelům, včetně malých a středních podniků.

Článek 15

21. Hodnocení a přezkum

Komise provede hodnocení směrnice do [*pět let ode dne provedení ve vnitrostátním právu*].

Komise poté předloží Evropskému parlamentu a Radě o přezkumu provádění směrnice zprávu a v příslušném případě navrhne legislativní změny.

Článek 16

22. Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

1. Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech.

2. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější.

3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná jiná práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

Článek 17

23. Provedení

1. Členské státy přijmou předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do [*dvou let ode dne vstupu v platnost*]. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 18

Vstup v platnost Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 19

24. **Určení**

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne

*Za Evropský
parlament*

*Za
Radu*