



Odborná studie

realizovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů-iPodpora - 3. etapa“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/18_09/0010386 financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Poskytovatel dotace: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Příjemce dotace: Asociace samostatných odborů (ASO)

Partner projektu: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR)

Minimální mzda v Evropské unii a institut celoevropské minimální mzdy

Expertní skupina zástupců zaměstnanců pro projekt iPodpora

Josef Hlahůlek

Zdenka Kabelová

Bianca-Maria Kurzová

Petr Weisser

2021



Úvod

Evropská komise na podzim roku 2020 předložila návrh vyzývající unijní státy k zavedení adekvátní hranice minimální mzdy. Cílem je snížit rozdíl mezi průměrnými a nejnižšími příjmy, zatím bez stanovení přesné hranice. Minimální mzdy mají podle návrhů Evropské komise dosáhnout takové úrovně, aby nejen v probíhající pandemické krizi opravdu chránily před chudobou.

Nízké mzdy v některých členských státech nedokázaly v posledních desetiletích držet krok s vývojem ostatních mezd. Strukturální trendy přetvářející trhy práce, jako je globalizace, digitalizace a nástup nestandardních forem práce, zejména v odvětví služeb, zapříčinily zvýšenou polarizaci pracovních míst, což následně vedlo ke zvýšení podílu špatně placených a málo kvalifikovaných povolání, a tyto trendy přispěly i k tomu, že tradiční struktury kolektivního vyjednávání ztratily na významu. Tento vývoj vedl k větší chudobě pracujících osob a mzdové nerovnosti.

Lepší pracovní a životní podmínky, zajištěné mimo jiné přiměřenou výší minimálních mezd, jsou ku prospěchu pracovníků i podniků v Unii. Snižování značných rozdílů v rozšíření minimální mzdy a její přiměřenosti přispívá k lepší spravedlnosti na trhu práce EU, stimuluje zvyšování produktivity a podporuje hospodářský a sociální pokrok. Hospodářská soutěž na jednotném trhu by měla být založena na inovacích a zvyšování produktivity, jakož i na vysokých sociálních standardech.

Přestože myšlenka adekvátní mzdy zní samozřejmě, přichází do politicky, ale hlavně ekonomicky pestrého prostředí. Zatímco odbory by rády navázaly výši minimálních mezd napříč Evropou na místní mzdové mediány či průměry, zaměstnavatelé jsou k celému tématu přinejmenším rezervovaní. Debata navíc zasahuje do dlouhodobě komplikovaného procesu snah o sbližování pracovních a sociálních standardů západních zemí s novějšími členy Unie.

Při hospodářském útlumu je úloha minimálních mezd ještě důležitější. Koronavirová krize zasáhla zejména odvětví s větším podílem pracovníků s nízkými mzdami, jako je maloobchod a cestovní ruch, a její dopady silněji pocítily znevýhodněné skupiny obyvatelstva. K podpoře udržitelného a inkluzivního hospodářského oživení je zásadní, aby měli pracovníci v Unii přístup k pracovním příležitostem a přiměřeným minimálním mzdám.

Ochranu, kterou minimální mzda poskytuje, lze zajistit kolektivními smlouvami (tak je tomu v šesti členských státech) nebo zákonnou minimální mzdou stanovenou zákonem (tak je tomu v 21 členských státech).

1 Vymezení základních pojmů

Kapitola slouží k popsání základních pojmů jako mzda – průměrná mzda – zaručená mzda – životní minimum nebo průměrná důstojná mzda. Jednotlivé pojmy jsou více popsány



v českých realitách a v rámci minimální mzdy je pojem rozepsán i ohledně jeho samotného významu a detailnějšího popisu tvorby požadované úrovně.

1.1 Mzda

Mzda je odměna za práci v pracovním poměru, vyplácená ve výplatním termínu (zpravidla měsíčně) zpětně. Může se skládat z těchto složek: základní mzda, náhrady mzdy a výkonnostní složky mzdy. Jedná se o peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci. Na rozdíl od platu je vyplácena v soukromém sektoru, zatímco plat náleží jen zaměstnancům zákonem určených institucí, tedy státním zaměstnancům, školských právnických osob atd. Plat je obecně vyplácen z veřejných rozpočtů, mzda obecně z jakýchkoli peněz, úžejí, jako opak platu, pouze ze soukromých peněz.

1.2 Minimální mzda

V souladu s vymezením MPSV se minimální mzdou rozumí absolutně nejnižší peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty bez ohledu na složitost, odpovědnost, namáhavost a množství vykonávané práce, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat (tj. bez ohledu na hlediska uvedená v § 109 odst. 4 zákoníku práce). Jsou jí kryti všichni zaměstnanci v pracovním poměru nebo v obdobném pracovním vztahu. Neposuzuje se, zda jde o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, o hlavní, vedlejší nebo souběžný pracovní poměr. Nárok na minimální mzdu tak vzniká v každém pracovním poměru samostatně. V právní úpravě minimální mzdy došlo od 1. ledna 2007 k některým změnám. Zásadní spočívá v tom, že se nově vztahuje i na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti), dříve tomu tak nebylo. Její výše bude (stejně jako dosud) zpravidla vždy s účinností od 1. ledna zvyšována nařízením vlády s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Její výši stanovenou právními předpisy nelze snížit ani v kolektivní smlouvě, která toto dříve zaměstnavatelům umožňovala.

Minimální mzda byla zavedena v ČR v roce 1991 a činila 2000 Kč (resp. Kčs). Za dobu své existence byla přibližně 20x navyšována.

1.2.1 Funkce minimální mzdy

Minimální mzda má dvě funkce. První je Sociálně-ochranná funkce a druhou Ekonomicko-kriteriální funkce.

Sociálně-ochranná funkce

Tato funkce má za úkol, aby každý zaměstnanec byl schopný žít na určité úrovni. Každý má své potřeby a potřebuje je určitým způsobem zajistit, ale samozřejmě by měli své potřeby přizpůsobit svým možnostem. Pro každého zaměstnavatele zajišťuje stejné podmínky platové konkurence. Hlavně by měl zabránit platovému podbízení pracovních sil, jak domácích, tak zahraničních.



Ekonomicko-kritériální funkce

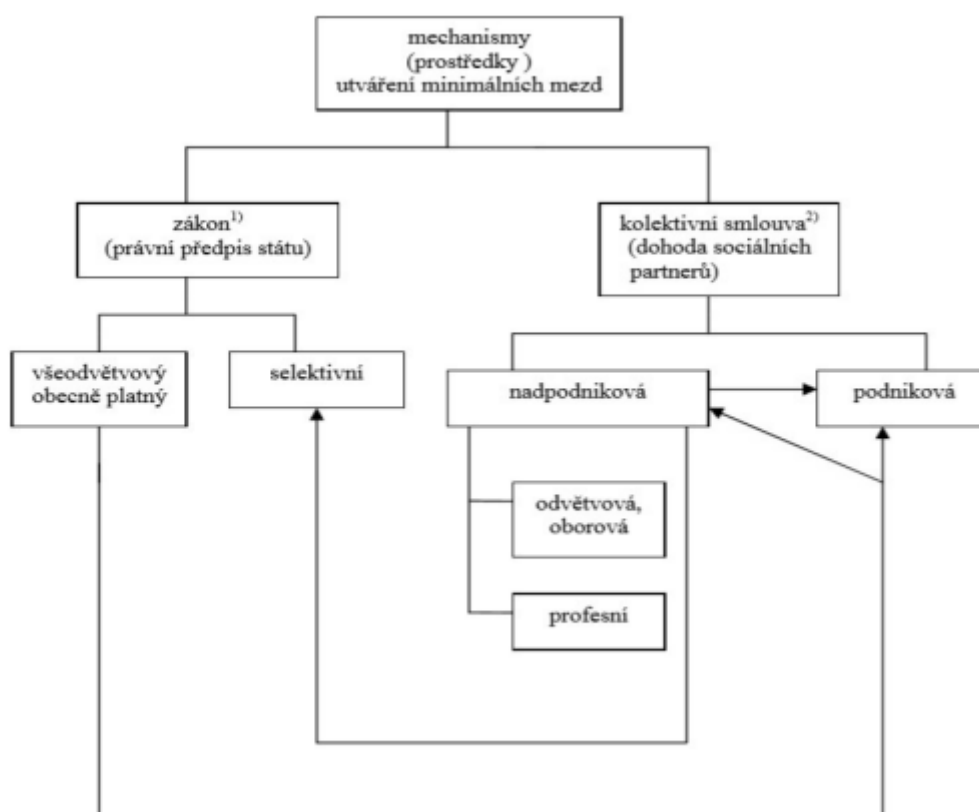
Motivuje občany pro vyhledávání pracovních příležitostí a poté jejich vykonávání. Je lepší pobírat minimální mzdu, než sociální příjem. Zaměstnavatelé mají díky minimální mzdě nejnižší úroveň nákladů na mzdy. Není jednoduché vytvářet minimální mzdu, protože jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci mají odlišné představy a zájmy.

1.2.2 Způsoby určení minimální mzdy

V zemích OECD a EU, ale i v dalších zemích, kde je využíván systém minimálních mezd, můžeme rozlišit dva základní odlišné mechanismy utváření minimální mzdy viz výše:

- Stanovení minimální mzdy zákonem (obecně závazným předpisem), tzv. statutární minimální mzda.
- Prostřednictvím kolektivních smluv, které stanovují jednu či více úrovní minimální mzdy v závislosti na oboru, odvětví kvalifikaci či profesi, tzv. dohodou sociálních partnerů.

V jednotlivých státech se oba typy různě modifikují a vzájemně kombinují.



Obrázek 1: Základní systém tvorby minimálních mezd

Minimální mzda stanovená zákonem



Při stanovení minimální mzdy zákonem musí být vymezen:

- okruh a podmínky pro uplatnění minimální mzdy – Například jakého okruhu zaměstnavatelů, zaměstnanců či druhů pracovních vztahů se minimální mzda týká. V členských státech EU je většinou stanoven co nejširší rozsah uplatnění zákonné úpravy.
- základní úroveň minimální mzdy a podmínky pro její uplatnění – V evropských zemích je mzda uplatňována většinou celoplošně jako národní minimální mzda týkající se většiny zaměstnanců. Nárok na minimální mzdu podléhá splnění kritérií, kterými může být například věk, minimální délka pracovní praxe nebo absence prokazatelného zdravotního handicapu. Někdy také dochází ke kombinaci jednotlivých kritérií.
- snížené sazby minimální mzdy, její úroveň a podmínky pro uplatnění – Sazby byly zavedeny na ochranu určitých skupin pracovníků na trhu, kteří by mohli být existencí minimální mzdy znevýhodněni nebo diskriminováni. Do této skupiny patří především pracovníci s nižší produktivitou práce.
- snížené sazby minimální mzdy, její úroveň a podmínky pro uplatnění – Sazby byly zavedeny na ochranu určitých skupin pracovníků na trhu, kteří by mohli být existencí minimální mzdy znevýhodněni nebo diskriminováni. Do této skupiny patří především pracovníci s nižší produktivitou práce.
- způsoby zvyšování a přizpůsobování (valorizace) minimální mzdy na základě hospodářského vývoje – Minimální mzda je většinou zvyšována v závislosti na růstu spotřebitelských cen, výkonnosti ekonomiky a nominálních nebo reálných cen. Způsoby úpravy minimální mzdy jsou v jednotlivých zemích odlišné. Zatímco v některých jsou detailně vypracované postupy, v jiných jsou pouze rámcově určená pravidla zákonného postupu.
- pravidla pro stanovení minimální mzdy, která převyšuje úroveň stanovenou zákonem, v podnikové nebo nadpodnikové kolektivní smlouvě.

Výhodou stanovení minimální mzdy zákonem je v tvorbě vhodných podmínek pro realizaci kritériálních a ochranných funkcí minimální mzdy a pokud není rozvinutý systém kolektivního vyjednávání, je často jediným možným systémem, který lze využít k určení výše minimální mzdy. Jasně nastavené limity a kritéria napomáhají k sociálně-právní ochraně zaměstnanců s horším postavením na trhu práce (mladiství, ženy, staří pracovníci apod.) a díky jasnému určení poměru k minimálním sociálním příjmům lze lépe regulovat motivace k aktivnímu hledání práce. Další pozitivní vlastností je i možnost snadnější koordinace výše minimální mzdy ve vztahu k indexu spotřebitelských cen a nominálním a reálným mzdám.



Minimální mzda určená zákonem však také může být dále upravována podnikovými či nadpodnikovými smlouvami. Mzdová sazba v těchto smlouvách ovšem nesmí klesnout pod úroveň minimální mzdy stanovené zákonem.

Stanovení minimální mzdy zákonem je poměrně nepružný mechanismus, který pomalu reaguje na změny spotřebitelských cen, reálné kupní síly mezd nebo výkonnost ekonomiky. Malá flexibilita minimální mzdy může způsobit zlepšení její pozice vůči průměrné mzdě a může se objevit výraznější rozdíl mezi výší minimální mzdy a minimálními sociálními příjmy. Další nevýhodou minimální mzdy je i její rigidita vůči odlišným úrovním mezd v jiných odvětvích nebo regionech. Minimální mzda je určena jedinou hodnotou, jejíž výše je vázána na změnu spotřebitelských cen či průměrných reálných nebo nominálních mezd. Odvětvové a profesní hladiny jsou však ovlivňovány velkým množstvím faktorů. Proto při určování výše všeodvětvové minimální mzdy by měla být brána v úvahu i úroveň a změna oborových a profesních hladin a jejich průměrů v celé národní ekonomice.

Minimální mzda stanovená kolektivním vyjednáváním

Druhým způsobem tvorby výše minimální mzdy je prostřednictvím kolektivního vyjednávání, jehož základním předpokladem je existence svazů zaměstnavatelů a zaměstnanců, jehož zástupci vyjednávají výši mezd na nadpodnikové úrovni. Svazy existují většinou v rámci odvětví a každé odvětví má svou minimální mzdu. Ve státě je tedy více úrovní minimálních mezd. Oproti prvnímu přístupu tvorby minimální mzdy je tento flexibilnější vzhledem k minimální hodnotě práce, tj. „nejnižší úrovni složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a obtížnosti pracovních podmínek v jednotlivých odvětvích a oborech“.

Systém využívá mzdové tarify a v každém odvětví existuje jiná tarifní struktura, která kromě odvětví závisí i na kvalifikační náročnosti jednotlivých činností, nejnižší tarify potom tvoří minimální mzdy. Liší se také nejednotností v přístupu k přizpůsobování minimálních mezd hospodářskému vývoji, kdy tarify odrážejí tržní pozici daného odvětví, nikoliv celé ekonomiky. Starší odvětví, která nejsou tak technologicky náročná, tak budou mít nižší mzdové tarify než v případě technologicky vyspělejší novější odvětví.

Vyšší úroveň minimální mzdy vyvolává větší příjmovou motivaci k práci a tím i větší zájem o danou práci. Z toho lze usoudit, že i ochranná a kritériální funkce různých úrovní minimálních mezd je odlišná.

Minimální mzda stanovená prostřednictvím kolektivních smluv se týká přibližně 90 až 95 % zaměstnanců v zemích, kde je systém používán. Ostatní jsou stanovena prostřednictvím zákonné regulace, případně je rozvedena účinnost blízké kolektivní smlouvy. Mezi obory bez odborové organizovanosti patří především nízko kvalifikované činnosti jako pomocné práce v zemědělství, domácí nebo domovnícké práce.



1.3 Zaručená mzda

Podle náročností jednotlivých profesí se zavedl institut zaručené mzdy, který supluje případné dohody z kolektivního vyjednávání a rozděluje profese do tříd, kde posouvá hranici požadované úrovně mzdy. Minimální mzda tak tvoří spodní hranici pro první třídu. Zaručená mzda byla zavedena v ČR k 1. 1. 2017.

Zaručená mzda představuje nejnižší stanovenou mzdu za práci s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce, předpokládá se práce na plný úvazek s pracovní dobou 40 hodin týdně.

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč	
	za hodinu	za měsíc
1.	90,50	15 200,00
2.	99,90	16 800,00
3.	110,30	18 500,00
4.	121,80	20 500,00
5.	134,40	22 600,00
6.	148,40	24 900,00
7.	163,90	27 500,00
8.	181,00	30 400,00

Obrázek 2: Zaručená mzda podle jednotlivých skupin profesí (/hod a /měs)

Zvyšování zaručené mzdy oproti roku 2020 a popis jednotlivých skupin profesí:

- 1. skupina**

Pomocnice v kuchyni, švadlena drobných úprav, uklízečka, doručovatel zásilek a další nekvalifikované práce. Ve veřejné sféře se jedná o zaměstnance v 1. a 2. platové třídě.

Nejnižší měsíční mzda v 1. skupině pro rok 2021 se zvyšuje z 14 600 Kč na 15 200 Kč.

- 2. skupina**

Řemeslník nebo dělník na stavbě, skladník – manipulace s předměty nad 15 kg, popelář či sanitář, trafikant, domovník či školník a ochranka objektů, řidič osobních aut, kuchař jednoduchých jídel, pokojská, kontrolor a třídič v balírnách, obsluha balicích linek apod. Ve veřejné sféře se jedná o zaměstnance v 3. a 4. platové třídě.



Nejnižší měsíční mzda v 2. skupině pro rok 2021 se zvyšuje z 16 100 Kč na 16 800 Kč.

- **3. skupina**

Zedník či klempíř, instalatér a topenář – jednodušší práce, opravář elektrických či tepelných spotřebičů, holič a kadeřník, prodavač, kuchař – běžné druhy teplých jídel, pokladní, číšník či barman, pracovník na počítači – databáze, tabulky apod., účetní, fakturant – jednodušší práce, automechanik, strojvedoucí metra, řidič aut nad 9 míst nebo nad 3,5 t, ošetřovatel, zubní instrumentář, řezník na jatkách apod. Ve veřejné sféře se jedná o zaměstnance v 5. a 6. platové třídě.

Nejnižší měsíční mzda ve 3. skupině se zvyšuje z 17 800 Kč na 18 500 Kč.

- **4. skupina**

Zdravotní sestra všeobecná, porodní asistentka, instalatér, topenář – složitější práce, průvodce – tlumočník, organizátor, jednání se zahraničními partnery, účetní – veškerá agenda kolem mezd, údržbář jednodušších zařízení a staveb, kuchař specialista – náročné menu, krejčí v modelové a zakázkové výrobě, automechanik – diagnostika a odstranění závad na elektronice, strojvedoucí na vedlejších tratích apod. Ve veřejné sféře se jedná o zaměstnance v 7. a 8. platové třídě.

Nejnižší měsíční mzda ve 4. skupině se zvyšuje z 19 600 Kč na 20 500 Kč.

- **5. skupina**

Řidič autobusu pro víc než 16 osob, mistr, dispečer, záchranář, personální a mzdový účetní – zajišťování agendy, průzkumník trhu, daňový expert – jednání s finančním úřadem, kalkulace, správce rozsáhlého majetku, programátor, správce IT, podpora pro zaměstnance firem, učitel ve školce, instruktor v autoškolce, projektant staveb nebo jednodušších sestav apod. Ve veřejné sféře se jedná o zaměstnance v 9. a 10. platové třídě.

Nejnižší měsíční mzda v 5. skupině se zvyšuje z 21 700 Kč na 22 600 Kč.

- **6. skupina**

Obchodní referent – mezinárodní obchodní vztahy, tvorba cen, organizace prodeje, programátor (vývoj, návrh systémových komponent) a správce sítě (náročnější úkoly), tvůrce koncepce IT systémů, samostatný projektant rozsáhlých a náročných staveb apod. Ve veřejné sféře se jedná o zaměstnance v 11. a 12. platové třídě.

Nejnižší měsíční mzda v 6. skupině se zvyšuje z 24 000 Kč na 24 900 Kč.

- **7. skupina**



Finanční expert, expert na marketing, expert IT, programátor – vývoj nových programů a systémů, vyučují na VŠ, lékař, zubař, farmaceut apod. Ve veřejné sféře se jedná o zaměstnance v 13. a 14. platové třídě.

Nejnižší měsíční mzda v 7. skupině se zvyšuje z 26 500 Kč na 27 500 Kč.

- **8. skupina**

Finanční a obchodní ředitel, makléř na finančním a kapitálovém trhu, náročné tvůrčí systémové práce apod. Ve veřejné sféře se jedná o zaměstnance v 15. a 16. platové třídě.

Nejnižší měsíční mzda v 8. skupině se zvyšuje z 29 200 Kč na 30 400 Kč.

Zaručená mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Na rozdíl od minimální mzdy se zaručená mzda nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nedosáhne-li mzda nebo plat – a to bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli – příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel opět povinen poskytnout zaměstnanci doplatek do výše zaručené mzdy. Na zaměstnavatele, u kterého je mzda zaměstnanců sjednána kolektivní smlouvou, se ustanovení zákoníku práce o zaručené mzdě nevztahuje.

1.4 Důstojná minimální mzda

Nástroj tzv. minimální důstojné mzdy (MDM) poprvé expertky a experti sdružení do Platformy pro minimální důstojnou mzdu představili v prosinci 2019. Reagovali mimo jiné na fakt, že se v Česku sice již delší dobu vede debata o zdejších nízkých mzdách a platech, že však do té doby chyběl způsob tuto skutečnost konkrétněji uchopit.

Minimální důstojná mzda je odměna za práci za běžnou pracovní dobu, která pracujícím a jejich domácnostem poskytuje dostatek finančních prostředků k životu, který je většinou společnosti vnímaný jako určitý základní standard. Mají se z ní dát pokrýt náklady na stravu a bydlení, ošacení, dopravu, zdravotní péči, vzdělání a volný čas a zaplatit další důležité výdaje včetně úspor pro případ neočekávaných okolností. Má umožnit žít obyčejným, ale materiálně důstojným životem a cítit se plnohodnotným členem společnosti.

1.4.1 Čím se liší minimální důstojná mzda od měření chudoby

Používané indikátory chudoby zachycují jen malý segment lidí ohrožených ekonomickou nejistotou. Stranou pozornosti tak dlouhodobě zůstává ta část společnosti, která navzdory tomu, že pracuje na plný úvazek, obtížně pokrývá běžné výdaje. To se podepisuje jak na jednotlivcích a jejich zdraví, vztazích či vzdělání dětí, tak na prosperitě, odolnosti a soudržnosti společnosti jako celku.



Minimální důstojná mzda se odlišuje také od nástrojů na měření chudoby, jejichž účelem je zachytit situaci domácností, které mají potíže s pokrytím základních potřeb (materiální deprivace) nebo mají výrazně nižší příjmy než většina společnosti (ohrožení příjmovou chudobou), případně které mají za cíl vyčíslit minimální finanční částku potřebnou na přežití (životní minimum).

Mezi stavem vyložené chudoby a zajištěním skromné materiální důstojnosti se nachází dosud málo tématizovaný prostor ekonomické nejistoty. Zažívají ji lidé – právě mnohdy i tací s prací na plný úvazek – kteří sice pokryjí výdaje nutné k bezprostřednímu přežití, ale mohou mít problém s pokrytím dalších běžných nákladů.

Nástroj minimální důstojné mzdy ukazuje na situaci těchto lidí a jak by bylo jejich příjmy potřeba navyšovat, aby se ze situace nedůstojné ekonomické nejistoty vymanili.

1.5 Životní minimum

Institut životního minima byl v ČR zaveden stejně jako minimální mzda roku 1991. Životní minimum představuje nejnížší společensky uznanou hranici příjmu, pod níž již nastává stav hmotné nouze. Je to tedy kritérium obecně ještě společensky přijatelného stupně chudoby a používá se pro posuzování sociální potřeby, pro poskytování dávek sociální péče, pro určení příjemců a následně výše dávek státní sociální podpory a jako kritérium pro posouzení výše příjmů se užívá i v dalších oblastech.

Konstrukce životního minima má zajistit pokrytí základních životních nákladů lidí. Životní minimum v ČR je založeno na skladebním principu dvou částí a umožňuje tak rozlišovat mezi různými typy domácností s různými potřebami. Tyto dvě části jsou následující:

- částka na základní osobní potřeby jednotlivých osob – částky jsou diferencovány podle věku;
- částka na zajištění nezbytných nákladů na domácnost – částky jsou diferencovány podle počtu osob žijících v domácnosti.

Na počátku 90. let, kdy byl institut životního minima i minimální mzdy v ČR zaveden, byl vývoj těchto veličin na sobě nezávislý. Přitom porovnání těchto dvou částek je klíčové zejména pro motivaci pracovníků k přijetí zaměstnání o minimální mzdě oproti žití na sociálních dávkách. V situaci, kdy by částka státem garantovaného příjmu určeného životním minimem převyšovala nejnížší mzdu, kterou člověk může obdržet při přijetí zaměstnání, lze těžko očekávat, že minimální mzda bude plnit své funkce a cíle. Vzájemná relace těchto dvou částek je tedy při zkoumání reálných vlivů minimální mzdy na chování lidí zásadní.

Od roku 1998 došlo v souvislosti s již zmíněným obratem ve vládním přístupu k minimální mzdě k propojení jejího vývoje s vývojem v oblasti životního minima. V Národním plánu zaměstnanosti se vláda zavázala ke zvyšování minimální mzdy s cílem dosáhnout v roce 2001 vyrovnání úrovně čisté minimální mzdy a životního minima samostatně žijící osoby a poté dosáhnout stavu, kdy bude minimální mzda životní minimum samostatně žijící osoby o 15 %



přesahovat. Je zřejmé, že aby minimální mzda měla v ekonomice efektivní roli v návaznosti na své proklamované cíle, je její propojení se sociálním systémem nutné. Při stanovování podobných kvantifikovaných cílů je však nezbytné přihlížet vedle výše minimální mzdy i k výši sociálních dávek. Je pak otázkou, do jaké míry je samotný sociální systém nastavený tak, aby motivoval lidi k práci. V situaci příliš štědrého sociálního systému pak může i podstatný rozdíl mezi úrovní minimální mzdy a životního minima představovat nedostatečnou motivaci, a navíc sebou přinášet významné negativní ekonomické dopady.

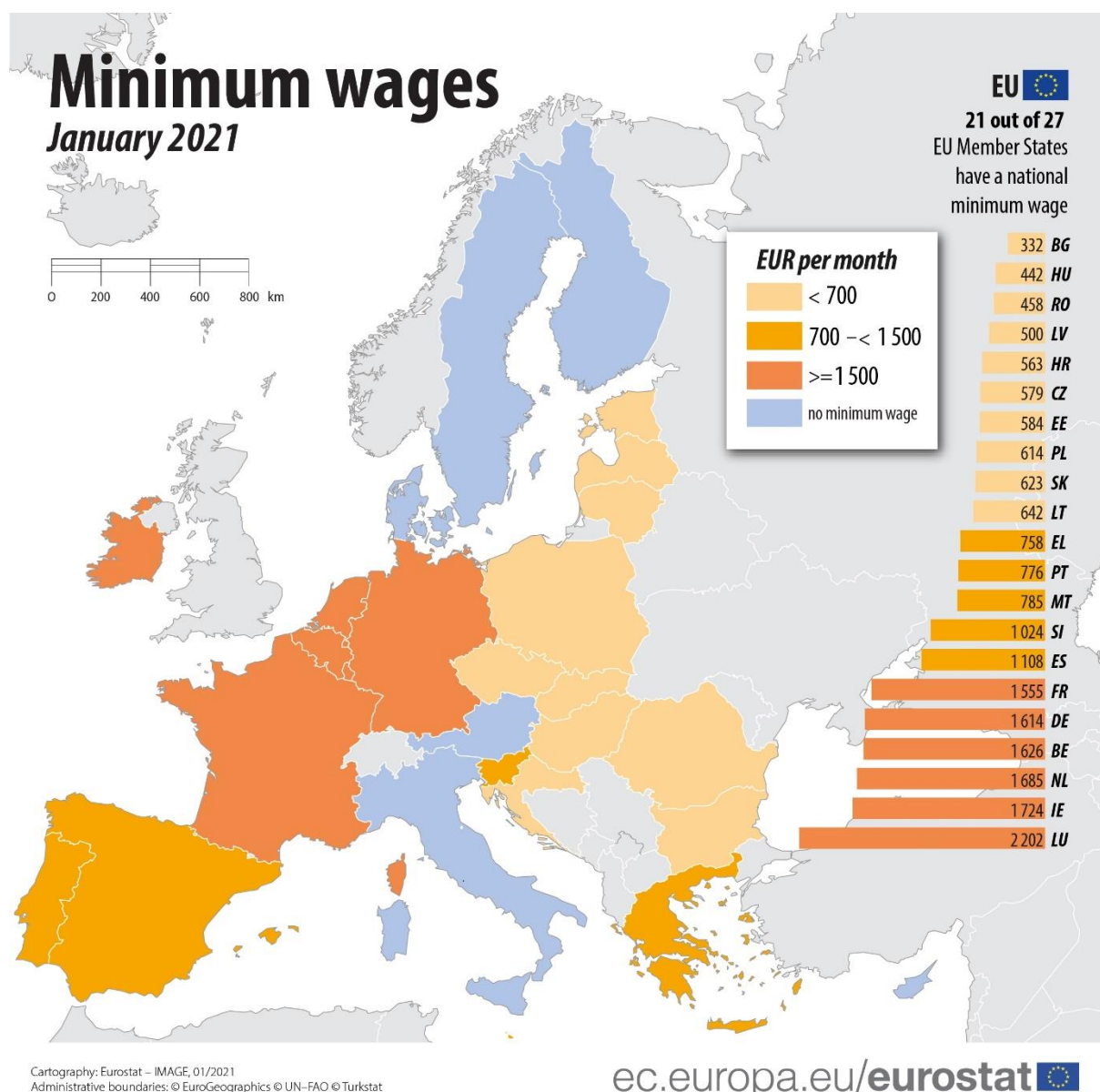
Ve státech EU se čistá minimální mzda většinou blíží úrovni životního minima čtyřčlenné rodiny (tak jak to doporučuje Evropská sociální charta), takže i pokud pracuje jen jeden z rodičů, je schopen zajistit rodině dostatek finančních prostředků



2 Minimální mzda v členských státech

Úroveň minimálních mezd se v závislosti na regionu znatelně odlišuje. Menší část zemí ji ani nestanovuje zákonem, nýbrž její výši nechává určenou formou kolektivních dohod. Mezi tyto země patří Dánsko, Finsko, Itálie, Kypr, Rakousko a Švédsko.

Pokud zaručené měsíční výdělky převedeme na jednu měnu a srovnáme, uvidíme mezi státy i násobné rozdíly. Největších extrémů, Lucembursko (2202 eur) a Bulharsko (332 eur), se liší více než šestapůlkrát. V zemích západní Evropy se minimální mzda pohybuje mezi 1500 a 1750 eury, u nás činí 15 200 korun, tedy asi 580 eur.



Obrázek 3: Minimální mzdy 21 členských států v lednu 2021 (zdroj: Eurostat)



Obrázek 3 ukazuje prosté srovnání výše minimální mzdy, ovšem nejsou zahrnuty státy bez ukotvené minimální mzdy.

Takové srovnání moc neřekne: českých 580 eur je jinou částkou na Balkáně a v západní Evropě. Ovšem rozdíl 6,5x mezi minimální mzdou Lucemburska a Bulharska neříká, že bulharský pracovník s daným příjmem bude tolikrát chudší než lucemburský. Při očištění od místních cenových rozdílů a vyjádření v takzvaném standardu kupní síly bude rozdíl 2,7násobný, což se snaží zohlednit následující tabulka. Tedy to, co je z pohledu zaměstnance rozhodující: kupní sílu příslušné minimální mzdy, tedy poměr mezd a cen v daném státě. Kompenzovat rozdíly v cenových hladinách mezi zeměmi má přepočítání na standard kupní síly PPS. Za jednu tuhle uměle vytvořenou jednotku si tak lze v každé zemi EU pořídit stejné množství zboží a služeb. Následující tabulka ukazuje i srovnání se zeměmi mimo EU jako jsou např. Spojené státy.

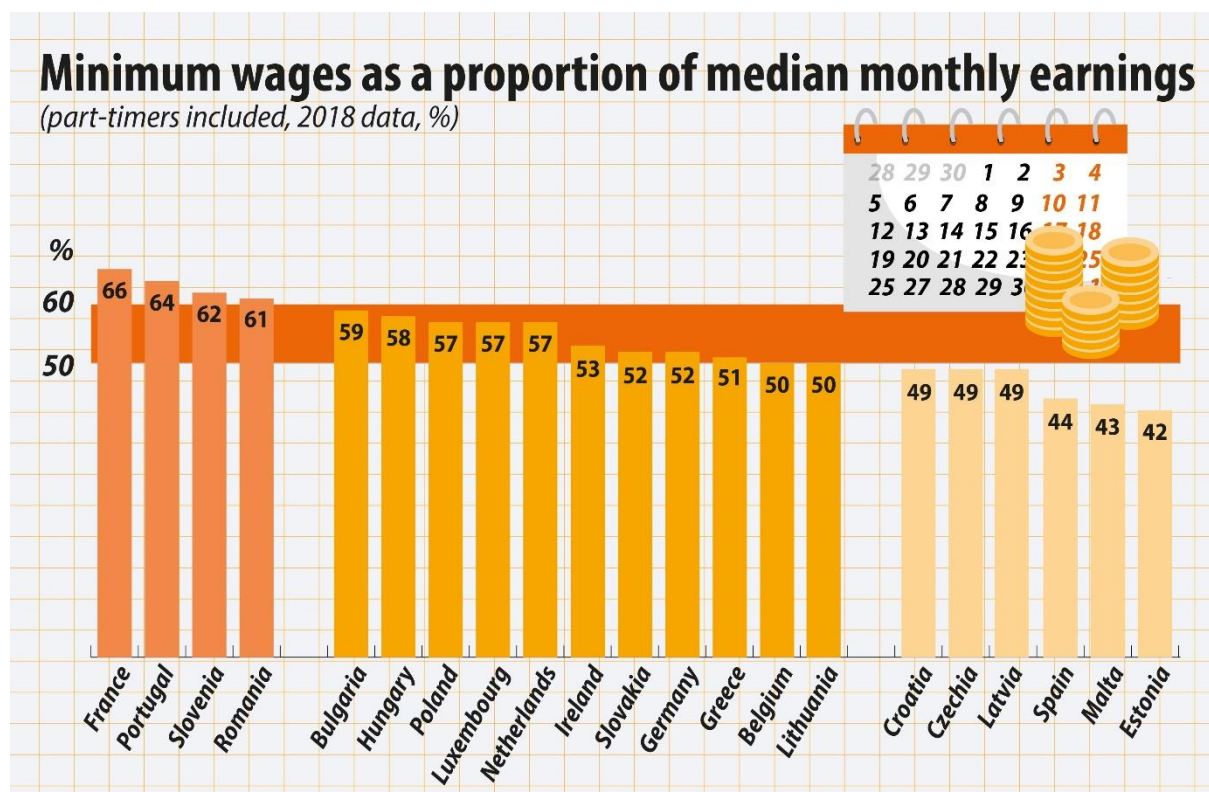
Lucembursko	1668
Německo	1503
Nizozemsko	1444
Belgie	1412
Francie	1371
Velká Británie	1358
Irsko	1273
Turecko	1191
Slovinsko	1178
Španělsko	1151
Polsko	1084
Litva	936
Malta	906
Portugalsko	886
USA	880
Řecko	879
Rumunsko	851
Portugalsko	846
Chorvatsko	805
Česko	788
Maďarsko	741
Slovensko	721
Estonsko	684
Srbsko	646
Lotyšsko	642
Bulharsko	623
Černá Hora	581
Albánie	424

Obrázek 4: Minimální mzda po přepočtu na jednotku kupní síly v Eurech (PPS) (zdroj: Eurostat)

Eurostat porovnává také minimální garantovaný výdělek ve vztahu k mediánu mezd v daném státě. Novější data než za rok 2018 nejsou v tomto případě k dispozici. Medián ukazuje, kolik si vydělá člověk uprostřed pomyslné řady, pokud bychom všechny zaměstnance seřadili podle



výdělku. To znamená, že polovina mezd je nižší a polovina je vyšší než medián. Medián je díky tomu méně zkreslený extrémně vysokými hodnotami než průměr.



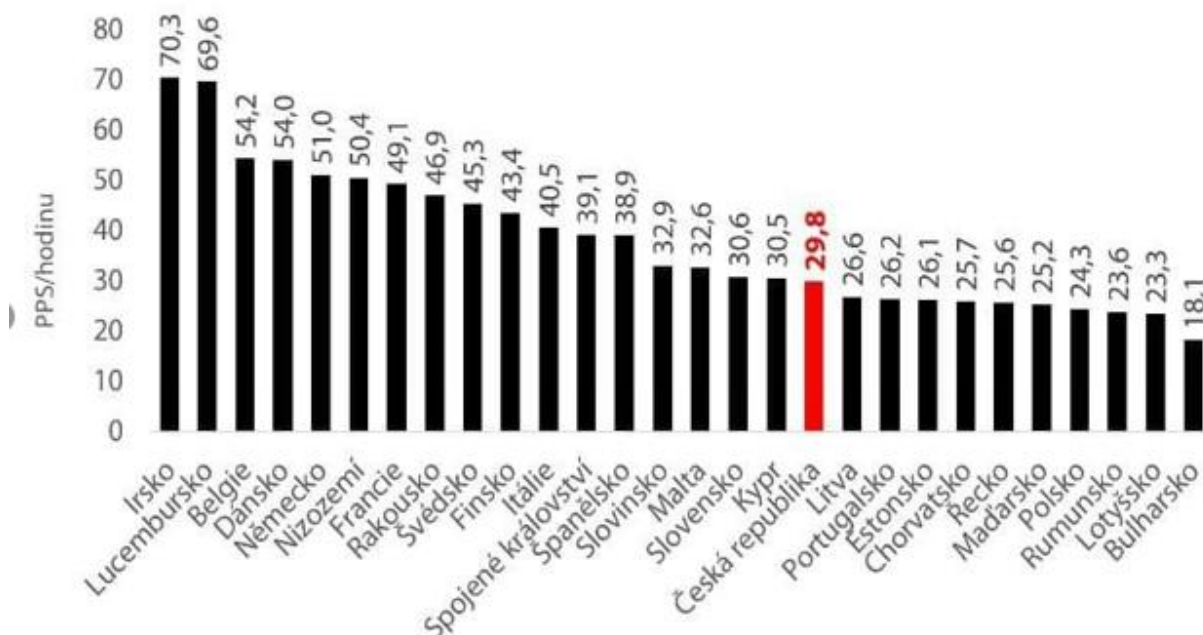
ec.europa.eu/eurostat

Obrázek 5: Minimální mzda ve vztahu k mediánu mezd v roce 2018 (zdroj: Eurostat)

I při takovém přesnějším výpočtu zůstává vcelku patrné dlouhodobé rozdělení Evropy na severozápad a východ či jih. Východní země, jež do Evropské unie vstoupily v letech 2004 až 2013, mají ve srovnání se západem poněkud nižší kupní sílu, citelnější rozdíly v odměňování mužů a žen i různá ekonomická specifika.

Ta v českém případě zahrnují relativně silnou roli subdodavatelského průmyslu: proslulých montoven orientovaných na poměrně levnou práci a dodávky nefinálních produktů s takzvaně nižším stupněm zpracování do západních zemí, často Německa. Východ nemusí nutně produkovat méně či v horší kvalitě. K tomu, aby statisticky zaostával, stačí, když bude sloužit jako levný článek výrobního řetězce ústícího jinde.

Východní blok se z řady důvodů cítí opomenut. Přirozeně nechtějí pracovat dlouho a za málo peněz, když je v zahraničí táž činnost zhodnocena lépe.



Obrázek 6: HDP na odpracovanou hodinu v PPS (zdroj: Eurostat; ČMKOS)

Kvůli pozici ve výrobním řetězci i slabší technologické vybavenosti zajišťujeme výkony takzvaně extenzivně: zkrátka hodně pracujeme. ČMKOS, Pohledy 1/2019, studie Šance na přiblížování českých mezd vyspělé EU Graf ČMKOS, Pohledy 1/2019, studie Šance na přiblížování českých mezd vyspělé EU

Trend vyvolává na západě reakci. Kolem migrace levné pracovní síly vypukly vášně, jež sehrály roli i v Brexitu. Analogicky a poněkud paradoxně lze v zemích středovýchodní Evropy pozorovat averze vůči nevalně placeným a často až vykořisťovaným pracovníkům ze zemí, jež sehrávají roli periferie pro nás: tedy dále z jihu či východu.

Evropská unie se rozdíly snaží překlenout. Hovoří se nejen o integraci, tedy vytváření užších mezinárodních svazků, ale především o takzvané konvergenci: sbližování v ekonomické a sociální oblasti. Ta má znamenat nastolení spravedlivějších podmínek a realizaci pravidel vytyčených Evropským pilířem sociálních práv: mimo jiné „spravedlivé mzdy umožňující důstojnou životní úroveň“ a „zajištění přiměřené minimální mzdy, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin“.

Konvergence může znamenat ledacos. V evropském případě jde o „upward convergence“, konvergenci vzhůru — přiblížování chudších zemí vyššímu standardu. Na úrovni minimální mzdy určité sbližování probíhá setrvale. Z grafu Eurostatu výše vidíme, že u zemí s nejnižším prahem proběhl v poslední dekádě citelně větší poměrný nárůst než tam, kde byla minimální mzda relativně vysoká již dříve.

Minimální mzdy se i nyní, v éře nejistoty spjaté s pandemií covidu-19, navyšují. Obecně předhánějí inflaci, a mělo by tedy jít i o zvýšení takzvané reálné mzdy: zjednodušeně řečeno si



lidé za minimální mzdu koupí o něco více věcí. Nepřijde-li drahota. Nárůst minimální mzdy předhání inflaci i u nás: zatímco mzda meziročně vzrostla o 4,1 procenta, míra inflace dosáhla na — roky neviděná — 3,2 procenta.

Napříč Evropou je nyní patrná snaha zvyšovat minimální mzdy opatrně, přesto trvá trend, kdy relativně nejvíce přidávají země s nižšími výplatami i kupní silou. V „top 10“ nárůstu mezi lety 2020 a 2021 je jen jeden stát ze západu Evropy, a to jižní a osobitě Portugalsko.

Hovořit o zvláště příznivém vývoji působí v nynějším kontextu zbrkle. Pandemie se propsala do umocněného ohrožení již dříve prekarizovaných skupin: především lidí pracujících na nestabilní úvazky, s malými příjmy, nízkým formálním vzděláním, mladých a žen. Současně v uplynulém roce přinejmenším dočasně stagnoval — a někde se dokonce propadl — růst reálných průměrných mezd.

Dosavadní úroveň minimální mzdy je podle mnohých stále nedostatečná. To, že se, byť třeba dlouhodobě, hýbají a sblížují čísla, nemusí znamenat citelné zlepšení číkolí situace. Jak jsme předeslali, dané sumy mají kvůli místním odlišnostem rozdílnou kupní sílu. Evropskou výzvou je tedy hledání společného jmenovatele, jímž lze mzdové sblížování zastřešit. Jedním z nástrojů může být i ona evropská minimální mzda.

Idea sjednocení minimálních mezd nebude v dohledné době znamenat stanovení jediné pevné sumy pro celé evropské společenství. Vzhledem k cenovým rozdílům vyvstává logické úskalí: kompromisní částka by přinesla snížení standardu nízkopříjmovým pracovníkům ze západu, stanovení sumy na západní úroveň nedává smysl z hlediska východu. Minimální mzdy kolem 1600 eur jsou totiž v přepočtu vyšší než český mzdový průměr.

Levicový eurokomisař pro práci a sociální práva, Nicolas Schmit, pod kterého agenda evropské minimální mzdy spadá, v listopadu řekl, že „pokud by Bulharsko zavedlo lucemburské mzdy, zničilo by to ekonomiku. Druhý den by žádná bulharská ekonomika nebyla.“

Především na úrovni velkých odborových centrál se od podzimu pracuje s myšlenkou ukotvit minimální mzdu k pružné hranici šedesáti procent mediánového (či poloviny průměrného) výdělku dané země. To by v České republice znamenalo ke třetímu kvartálu 2020 asi 18 700 korun. Nynější minimální mzda, 15 200 korun, činí zhruba polovinu mediánu.

V evropském srovnání se jedná o poněkud nižší procento, nikoli ale výjimku. Minimální mzdu mají nad šedesáti procenty mzdového mediánu jen čtyři státy: Francie, Portugalsko, Rumunsko a Slovinsko. Vidíme tedy, že nejde o výsadu bohatých zemí. Zmiňované Bulharsko má svou — v unii nejnižší — minimální mzdu blíže národnímu mediánu než Němci.

Šedesátiprocentní hranice se nicméně nabízí, neboť je užívána coby hrubý statistický práh, pod nímž je člověk ohrožen chudobou. Čistě číselně pod něj spadá kdokoli, kdo pobírá českou minimální mzdu. Nynější situace je proto přinejmenším podle odborů neudržitelná až

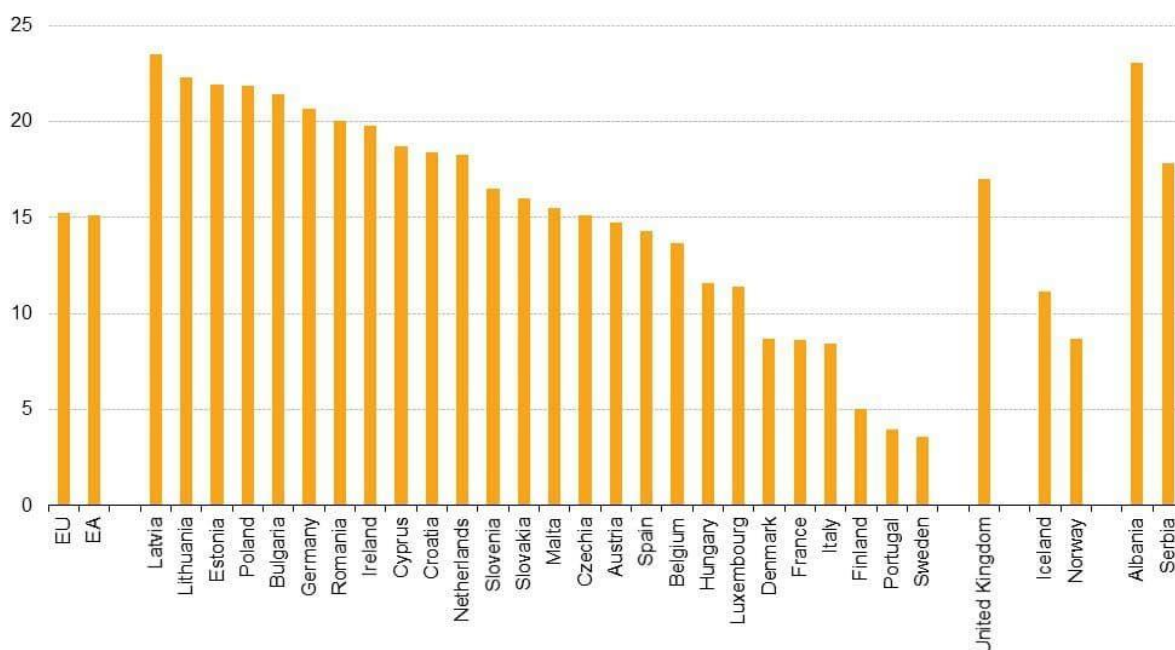


skandální. Zákonné nastavení totiž paradoxně říká, že ve většině zemí Evropské unie práce na plný úvazek nemusí ani při dodržení zákonných pravidel znamenat důstojný život.

Sjednocení minimálních mezd daným prahem má svou logiku, ale i limity. „Hypotetická evropská minimální mzda stanovená na šedesát procent mzdového mediánu každé země by omezila pracující chudobu, ale na míru celkové chudoby by měla jen omezený efekt,“ shrnuje loňská analýza pro evropské zastoupení Mezinárodního měnového fondu.

Jedná se spíše o (zatím teoretické) sjednocení pravidel, nikoli o pokus razantně překlenout socioekonomické rozdíly. Počet těch, kterých se případná změna dotkne, se napříč Unií citelně liší. Jako formálně nízkopříjmoví — tedy nikoli nutně přímo ohrožení chudobou — se počítají lidé vydávající méně než dvě třetiny mediánové mzdy. V Evropě je jich průměrně patnáct procent. Data Eurostatu nenaznačují, že by se podíl měnil podle geografického klíče. Česká republika je v parametru průměrná.

Proportion of low-wage earners in EU Member States, (%), 2018



Note: Data refer to enterprises with 10 employees or more and to NACE Rev.2 sections B to S excluding O. Apprentices are excluded.

Source: Eurostat, SES (earn_ses_pub1s)

eurostat

Obrázek 7: Podíl pracujících, jejichž mzda činí méně než dvě třetiny mediánu místních mezd. (zdroj: Eurostat)

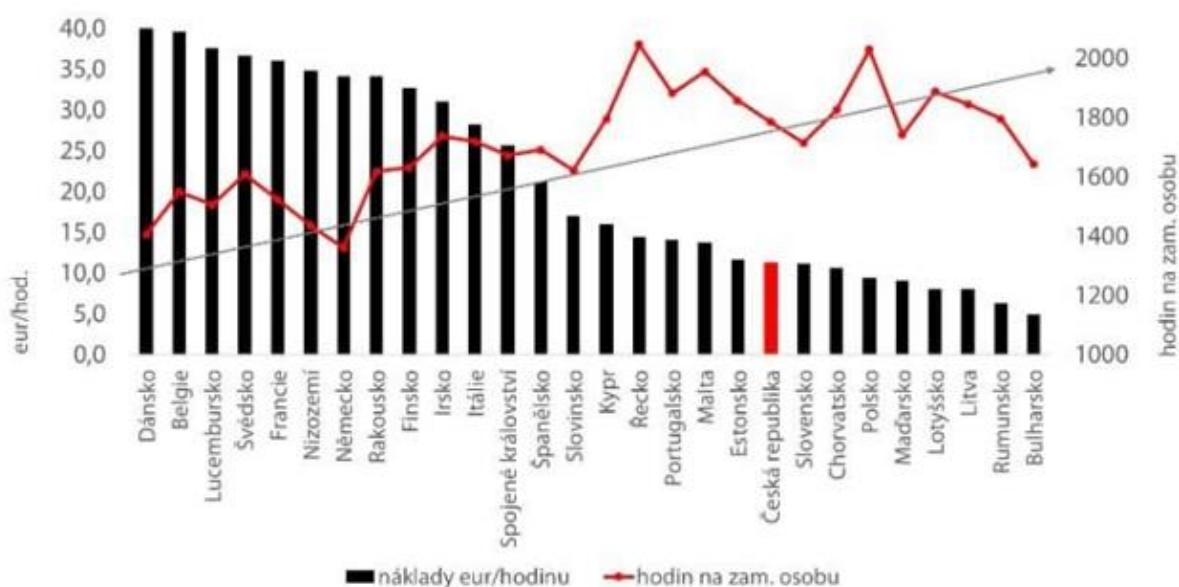
V reálném fungování hraje roli spíše než překlápění vzorců prostý prvek, na nějž jsme odkazovali na začátku: co se za danou sumu reálně dá pořídit, a zda to stačí nejen k pokrytí základních potřeb, ale na celkově důstojný život bez sociální nejistoty. Rozdíl mezi nejnižší zákonnou a důstojnou výplatou je totiž ještě podstatně větší, než mezera mezi minimální mzdou a šedesáti procenty mzdového mediánu.



Jak před časem uvedla zástupkyně generálního tajemníka Evropské odborové konfederace (ETUC) Esther Lynchová: „Je třeba posoudit přiměřenost [mzdy] ve vztahu ke skutečným cenám — spotřebním košům zboží a služeb — definovaným odborovými svazy a zaměstnavateli na vnitrostátní úrovni. Minimální mzda musí odrážet úroveň životních nákladů. Musí to být doprovázeno opatřeními na podporu kolektivního vyjednávání, které zůstává nejlepším ochranou před chudinskými mzdami.“

V České republice z propočtů expertní skupiny pro minimální důstojnou mzdu (čili zdejší variantu konceptu „living wage“) vyplývá, že ani mzdový medián nemusí stačit na pokrytí všech nákladů, jež patří ke slušnému fungování domácnosti se základním komfortem a bez úzkostného počítání každé stokoruny. Vypočítaná suma činí pro minulý rok zhruba dvaatřicet a půl tisíce korun. V Praze je minimální důstojná mzda ještě o pět a půl tisíc vyšší. Většina Čechů — a hlavně Češek — takový příjem nemá.

To je, stejně jako mzdová nerovnost pohlaví či prekarizace práce, obtíž, již se ani případná fixace minimální mzdy na medián či průměr zvláště nedotkne. Stejně tak se nezdá důvodné očekávat, že by evropská minimální mzda v diskutované podobě a bez dalších parametrů vyvolala větší mzdové sblížování bývalého východního bloku se západem. Když zůstane mzdový standard nízký, změna dílčího výpočtu s reálnou situací zemí, jako je Bulharsko či Rumunsko, mnoho neudělá.



Obrázek 8: Náklady práce a odpracovaná doba (zdroj: Eurostat; ČMKOS)

Konvergence je během na krkolomnou a dlouhou trať, a to i když pomineme otázku, co k čemu má vlastně konvergovat. Přestože je v českém prostředí jistě logické zvyšovat minimální mzdu, nelze zamlčet základní problém, který dlouhodobě vznáší Českomoravská konfederace odborových svazů: tedy že pracujeme levně a mnoho. Podle kritiků stále postrádáme inovace,



vysokou a v mezinárodním měřítku aktuální kvalifikaci, investice do výzkumu i systematický důraz na vyšší odměňování chudší části společnosti.

2.1 Minimální mzda v České republice

Minimální mzda v České republice zůstává navzdory výraznému růstu v posledních letech mezi nejnižšími v Evropské unii. Ukazuje to nové porovnání, které zveřejnil statistický úřad Eurostat. Podle hodnoty minimální mzdy v přepočtu na eura je Česko na šestém místě od konce. Líp jsou na tom třeba i Polsko, Slovensko a Litva, o dost před námi je Slovinsko. Podobné je to při zohlednění rozdílné kupní síly v jednotlivých zemích. Česko je šesté od konce, lépe je na tom i Rumunsko.

S účinností od 1. ledna 2021 se zvýšila základní sazba minimální mzdy o 600 Kč na 15 200 Kč za měsíc, resp. o 3,20 Kč na 90,50 Kč za hodinu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Dále je popsáno fungování minimální mzdy v ČR včetně přístupů k pracovní době atd.

Minimální mzda je v České republice stejně jako v ostatních zemích nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje 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, ve znění pozdějších předpisů.

Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně.

Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě.

V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy nejnižší úroveň zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy. V nepodnikatelské sféře (veřejných službách a správě) se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.

Výše minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Podle § 79 zákoníku práce však mohou mít zaměstnanci stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců pracujících v podzemí



a zaměstnanců pracujících v nepřetržitém nebo třisměnném pracovním režimu činí 37,5 hodiny týdně. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat také kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Ve všech těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. Měsíc.

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod. (zaokrouhleno na 10 hal.)
40	90,50
38,75	93,40
37,5	96,50

Obrázek 9: Příklady minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby

Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má sjednanu kratší pracovní dobu (§ 80 zákoníku práce) nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se minimální mzda snižuje úměrně odpracované době. Například zaměstnanci organizace se 40 hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou, jehož týdenní pracovní doba je sjednána pouze na 20 hodin týdně, nenáleží minimální mzda ve výši 15 200 Kč, ale pouze ve výši 7 600 Kč za měsíc.

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou. Do dosažené mzdy nebo platu rozhodného pro vznik nároku na doplatek do minimální mzdy se zahrnují všechna mzdová plnění, s výjimkou mzdy a platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Do mzdy (platu) se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

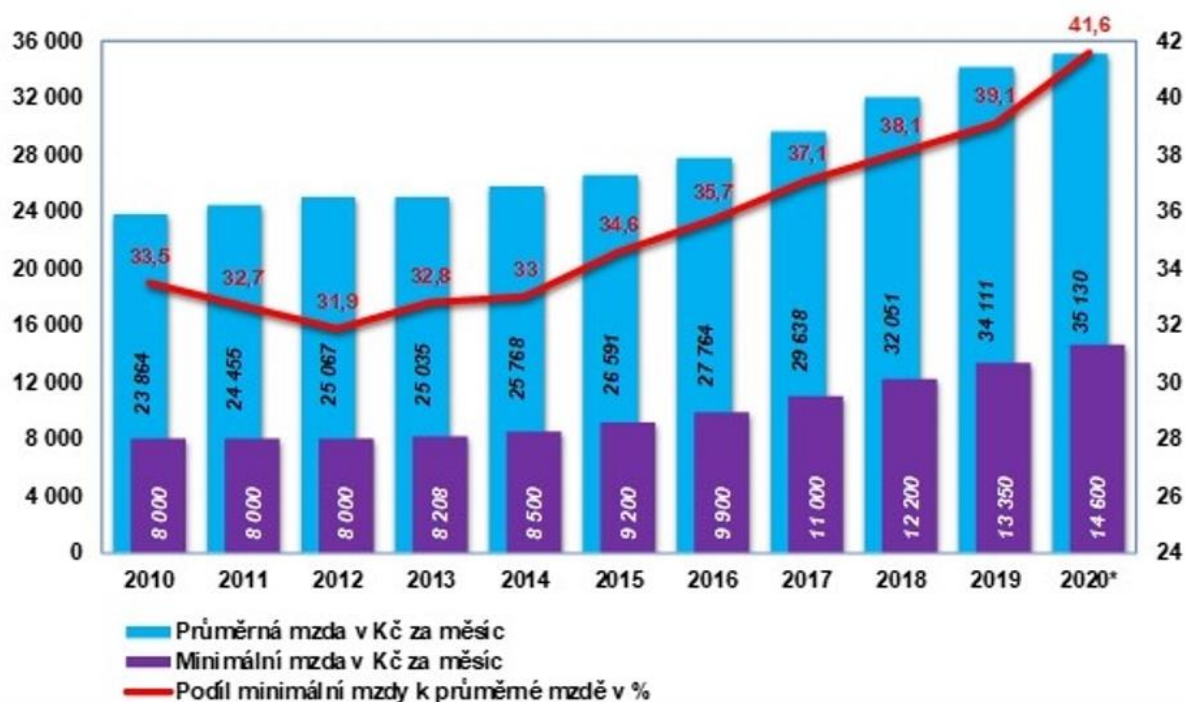
Kontrolní činnost v dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců vykonává Státní úřad inspekce práce a jemu podřízené oblastní inspektoráty práce podle místa výkonu pracovní činnosti na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Vlády tvořené ČSSD a ANO (v předchozím volebním období i lidovci) v uplynulých letech výrazně zvyšovaly minimální mzdu. Postupně stoupla z 8500 korun za měsíc (50,60 Kč za



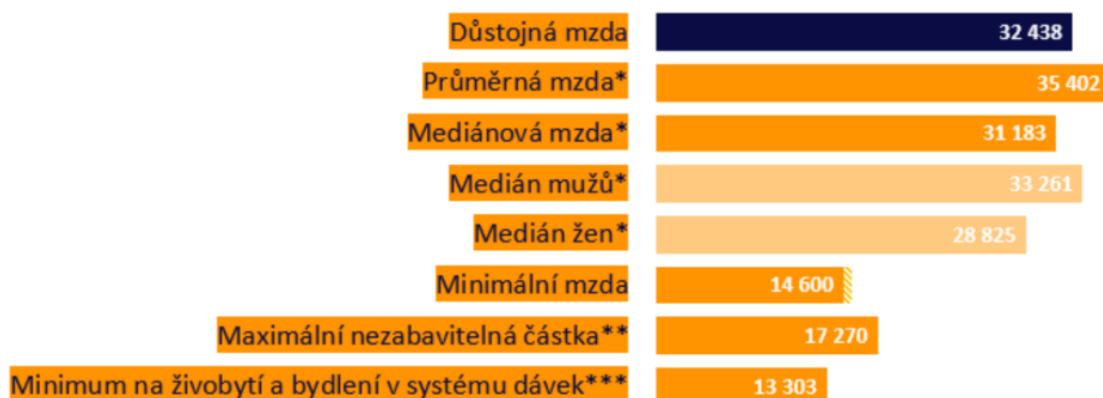
hodinu) v roce 2013 až na letošních 15 200 korun za měsíc (90,50 Kč za hodinu). Minimální mzda však roste i ve většině dalších zemí EU.

Politici naplňují dřívější plán sociálních demokratů držet minimální mzdu aspoň na úrovni dvou pětín průměrné mzdy. V tichosti se však vzdali možnosti, o níž mluvili už před lety, a na kterou tlačí především zaměstnavatelé: aby místo politiků rozhodoval o růstu minimálního výdělku předem daný vzoreček, navázaný právě na vývoj průměrné mzdy nebo mediánu.



Obrázek 10: Vývoj minimální a průměrné mzdy v Kč a jejich vzájemného podílu v % (zdroj. MPSV, ČSÚ)

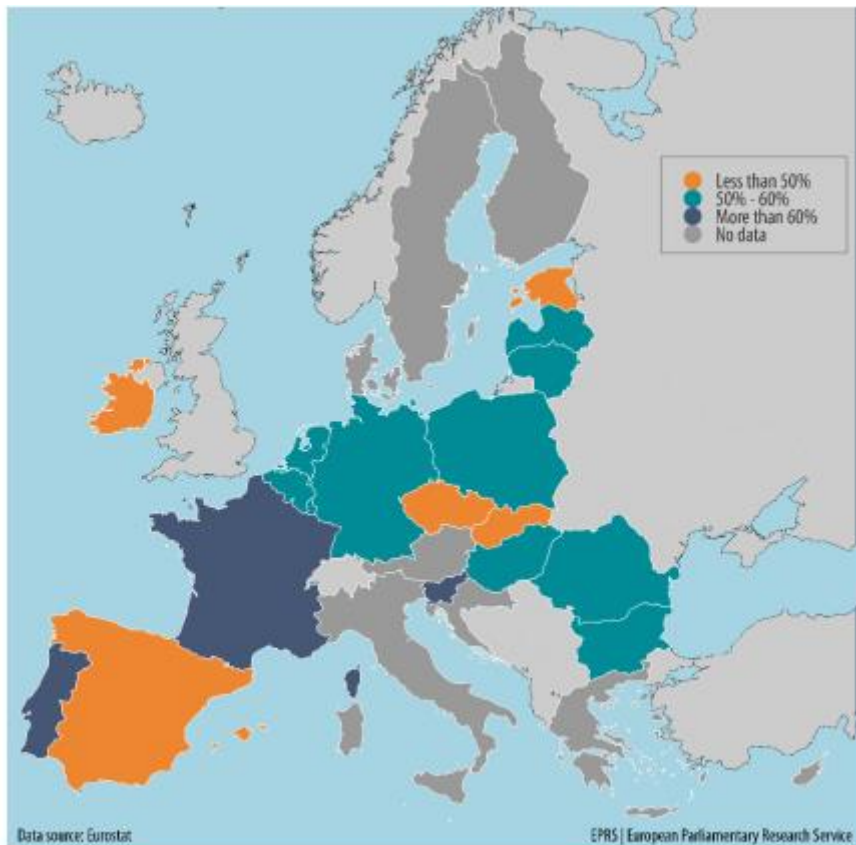
Minimální důstojná mzda pro Česko za rok 2020 by přitom měla dosahovat 32 438 korun hrubého, v Praze dokonce 37 987 korun. Už na celorepublikové úrovni je důstojná mzda vyšší jak medián, a tedy na ní prakticky nedosáhne ani polovina pracovníků.



Obrázek 11: Český kontext "důstojné mzdy"

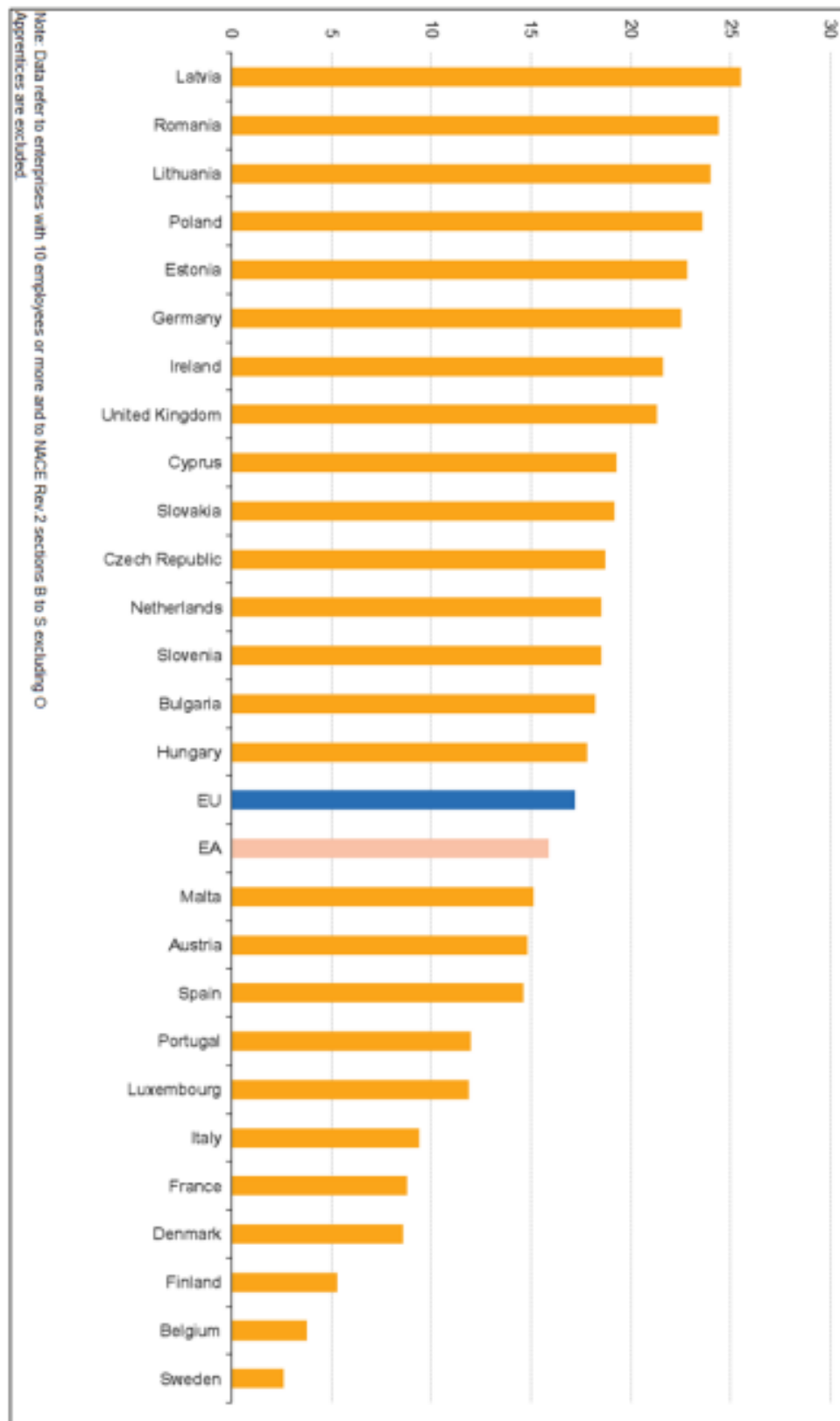


Z následujícího obrázku je potom v porovnání České republiky s ostatními členskými státy EU vidět, že srovnání dosahovaných veličin s mediánem obvykle pro Česko nevyznívá úplně nejlépe a ukazuje to na významnou nerovnováhu v nastavení počtu pracovníků dosahující hranice minimální mzdy.



Obrázek 12: Minimální mzda členských států v rovnání s mediánem (zdroj: Eurostat)

Předešlý fakt je potom patrný rovnou na srovnání pracovníků, kteří dosahují na 2/3 a méně mediánů daného regionu.



Obrázek 13: Poměr zaměstnanců s relativně nízkými mzdami (max. 2/3 mediánu dané země) (zdroj: Eurostat)



Vývoj minimální mzdy k průměrné má ovšem od roku 2011 pozitivní trend, i když relativně pomalý.

Rok	Minimální mzda	Průměrná mzda	<i>Podíl minimální a průměrné mzdy</i>
	(v Kč za měsíc)	(v Kč za měsíc)	(v %)
2011	8 000	24 455	32,7
2012	8 000	25 067	31,9
2013 ^{a)}	8 208	25 035	32,8
2014	8 500	25 768	33,0
2015	9 200	26 591	34,6
2016	9 900	27 764	35,7
2017	11 000	29 638	37,1
2018	12 200	32 051	38,1
2019	13 350	34 578	38,6
2020	14 600	35 662	40,9
2021 ^{b)}	15 200	36 660	41,5

Obrázek 14: Vývoj minimální a průměrné mzdy a jejich vzájemný podíl (zdroj: Eurostat, ČSÚ)

a) v roce 2013 je minimální mzda propočtena jako vážený průměr minimálních mezd za rok (min. mzda zvýšena od 1.1. a 1.8.); b) rok 2021: MPSV odhad růstu průměrné mzdy v NH o 2,8 % (střed intervalu)



3 Celoevropská minimální mzda

Úroveň minimálních mezd v jednotlivých členských státech se tedy liší v nastavených mírách i způsobech legislativního ukotvení. V rámci nastavených hodnot jde poté hlavně o rozdílnost ve vztahu k dalším ukazatelům jako například kupní síla obyvatelstva a další, v čem jsou zatím mezi zeměmi Evropské unie nejvýznamnější rozdíly. Institut celoevropské minimální mzdy by měl pomoci sevřít pomyslné nůžky a neurčovat pouze procentuální body z průměrné mzdy či mediánu mezd, ale hlavně vytvořit prostředí, kde pracovníci na evropském trhu dosáhnou na přiměřenou minimální mzdu.

Je-li minimální mzda stanovena na přiměřené úrovni, zajišťuje pracovníkům důstojné životní podmínky, podporuje domácí poptávku, motivuje k práci a snižuje výskyt chudoby pracujících osob a nerovnost na spodním konci mzdového spektra. Ochrana formou minimální mzdy rovněž podporuje rovnost žen a mužů, neboť minimální mzdu nebo mzdu, která se jí blíží, pobírá více žen než mužů.

Mnoho pracovníků v EU však dosud není chráněno přiměřenou minimální mzdou.

Zákonné minimální mzdy sice v posledních letech vzrostly, ve většině členských států jsou však ve srovnání s jinými mzdami příliš nízké a nedokáží zajistit důstojné životní podmínky. Téměř ve všech členských státech je zákonná minimální mzda nižší než 60 % mediánu hrubé mzdy a/nebo nižší než 50 % průměrné hrubé mzdy. V devíti členských státech zákonná minimální mzda v roce 2018 nedokázala samozhivitelům zajistit dostatečný příjem k překonání hranice ohrožení chudobou. Na určité skupiny pracovníků se navíc ochrana formou zákonné minimální mzdy nevztahuje. V členských státech s velkou mírou rozšíření kolektivního vyjednávání je obvykle malý podíl pracovníků s nízkými mzdami a naopak vysoká výše minimální mzdy. Ovšem i v členských státech, které se spoléhají výhradně na kolektivní vyjednávání, nemají někteří pracovníci k ochraně formou minimální mzdy přístup. Ve čtyřech zemích dosahuje podíl pracovníků, na něž se minimální mzda nevztahuje, 10 % až 20 %, v jedné zemi dokonce 55 %.

V této souvislosti je cílem navrhované směrnice zajistit, aby pracovníci v Unii byli chráněni formou přiměřených minimálních mezd, které jim umožní důstojný život bez ohledu na to, kde pracují. K dosažení tohoto obecného cíle stanoví návrh rámec pro větší přiměřenost minimálních mezd a lepší přístup pracovníků k ochraně formou minimální mzdy. Tyto cíle jsou relevantní jak pro systémy se zákonnou minimální mzdou, tak pro systémy založené na kolektivním vyjednávání. Navrhovaná směrnice je koncipována tak, aby těchto cílů dosáhla a zároveň zohledňovala a plně uznávala specifika vnitrostátních systémů a pravomocí, samostatnost sociálních partnerů a smluvní volnost. Rovněž je navržena tak, aby zabezpečila přístup k zaměstnání a brala v úvahu dopady na vytváření pracovních míst a konkurenceschopnost, a to i v případě malých a středních podniků. Směrnice poskytuje dostatečnou flexibilitu, aby bylo možné zohlednit sociální a hospodářský vývoj, včetně vývoje produktivity a zaměstnanosti.



Aby těchto cílů dosáhla, zaměřuje se navrhovaná směrnice na podporu kolektivního vyjednávání o mzdách ve všech členských státech. Kolektivní vyjednávání je pro ochranu formou přiměřené minimální mzdy zásadní. Země s velkou mírou rozšíření kolektivního vyjednávání vykazují obvykle nižší podíl pracovníků s nízkými mzdami, vyšší minimální mzdy v poměru ke mzdovému mediánu, nižší mzdovou nerovnost a vyšší mzdy než jiné země. V členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna výlučně kolektivními smlouvami, se její přiměřenost a podíl jí chráněných pracovníků přímo řídí vlastnostmi systému kolektivního vyjednávání a jeho fungováním. V členských státech se zákonnou minimální mzdou má kolektivní vyjednávání rovněž silný vliv na přiměřenost minimální mzdy. Tím, že kolektivní vyjednávání ovlivňuje celkový vývoj mezd, zajišťuje, že se mzdy udržují nad minimální úrovní stanovenou zákonem, a přispívá k jejímu růstu. Zvyšuje rovněž produktivitu.

U zemí, kde již zákonná minimální mzda existuje, je cílem navrhované směrnice zajistit, aby byly v členských státech zavedeny podmínky umožňující nastavit zákonné minimální mzdy na přiměřené úrovni s přihlédnutím k sociálněekonomické situaci a regionálním a odvětvovým rozdílům. Zajištění přiměřenosti zákonných minimálních mezd napomohou rovněž jasně a stabilně vymezená kritéria na podporu přiměřenosti a správný rámec, který stanoví pravidelnou a včasnou aktualizaci a účinné zapojení sociálních partnerů. Dalšího zlepšení přiměřenosti se navrhovaná směrnice snaží dosáhnout rovněž tím, že omezí na minimum používání odchylek od výše zákonné minimální mzdy u určitých skupin pracovníků nebo srážek ze mzdy.

V některých případech se může stát, že minimální mzda pracovníkům neposkytuje náležitou ochranu, poněvadž se nedodržují platné kolektivní smlouvy nebo vnitrostátní právní předpisy. Zajištění souladu s předpisy a jejich účinné prosazování je zásadní, aby minimální mzda mohla pracovníkům poskytovat účinnou ochranu a podniky byly chráněny před nekalou hospodářskou soutěží. Cílem navrhované směrnice je proto podporovat dodržování předpisů, jakož i přiměřeně posílit jejich prosazování a sledování ve všech členských státech, aby se nevytvářela nadměrná a nepřiměřená administrativní zátěž pro podniky v Unii, včetně malých a středních podniků a mikropodniků.

3.1 Soulad s platnými předpisy

3.1.1 Subsidiarita

Klíčovým prvkem přiměřených pracovních podmínek je přístup k minimální mzdě, jež zajišťuje důstojnou životní úroveň. Zatímco odměňování na vnitrostátní úrovni jednoznačně spadá do pravomoci členských států, velké rozdíly v normách pro přístup k přiměřené minimální mzdě jsou součástí pracovních podmínek a na jednotném trhu vytvářejí značný nesoulad, který lze nejlépe řešit na úrovni Unie.

Ve většině členských států jsou pracovníci konfrontováni s nedostatečnou přiměřeností a/nebo nedostatky, pokud jde o rozsah ochrany formou minimální mzdy. Tyto problémy se týkají jak pracovníků v zemích se zákonnou minimální mzdou, tak v zemích, které se spoléhají na kolektivní vyjednávání. Navíc je pravděpodobné, že v důsledku dlouhodobého ústupu



kolektivního vyjednávání a narůstající polarizace trhů práce se zmíněné obtíže v budoucnu dotknou většího počtu pracovníků. Výhledově může tato situace komplikovat vytváření rovných podmínek na jednotném trhu a zajištění toho, aby se hospodářská soutěž zakládala na vysokých sociálních standardech, inovacích a zvyšování produktivity.

Problematika minimální mzdy podléhá mnohostrannému dohledu v rámci evropského semestru a EU vydala vybraným členským státům pokyny, jak v této oblasti politiky postupovat. Ačkoli se v posledních letech několik členských států snažilo své systémy minimální mzdy vylepšit, nepostačovala vnitrostátní opatření k řešení problému nedostatečné přiměřenosti minimální mzdy a/nebo ochrany, kterou poskytuje. Bez opatření na úrovni EU nemusí být jednotlivé země příliš nakloněny tomu, aby nastavení minimální mzdy zlepšovaly, neboť by to podle jejich názoru mohlo nepříznivě ovlivnit jejich vnější nákladovou konkurenceschopnost.

Opatření na úrovni EU bude k posílení systémů stanovování minimálních mezd účinnější než opatření na úrovni vnitrostátní. Jasněji vymezí očekávání, zajistí, aby pokrok nebyl jen částečný nebo nerovnoměrný, a upevní důvěru mezi členskými státy a sociálními partnery.

Vytvoří se tak nezbytný impuls pro reformu mechanismů stanovování minimální mzdy na vnitrostátní úrovni. Opatření na úrovni EU proto přispějí k zajištění rovných podmínek na jednotném trhu tím, že pomohou zmenšit velké rozdíly v rozšíření ochrany formou minimální mzdy a v její přiměřenosti, které nejsou odůvodněny základními ekonomickými podmínkami. Toho nelze uspokojivě dosáhnout nekoordinovaným postupem členských států.

Navrhovaná směrnice stanoví rámec pro minimální normy a respektuje, že členské státy mají pravomoc nastavit normy na vyšší úroveň, aniž je přitom dotčena úloha, kterou mohou členské státy svěřit sociálním partnerům podle vnitrostátních zvyklostí a při plném respektování smluvní volnosti sociálních partnerů. V souladu s čl. 153 odst. 2 písm. b) Smlouvy o fungování EU navrhovaná směrnice podpoří a doplní činnost členských států prostřednictvím minimálních požadavků, které se uplatní postupně.

3.1.2 Proporcionalita

Navrhovaná směrnice stanoví minimální normy, a míra zásahu se tak omezí na minimum nezbytné k dosažení cílů návrhu. Členské státy, které již zavedly příznivější ustanovení, než jaká jsou uvedena v tomto návrhu směrnice, nebudou muset svůj systém stanovování minimální mzdy měnit. Členské státy se rovněž mohou rozhodnout jít nad rámec minimálních norem stanovených v tomto návrhu.

Návrh respektuje zavedené vnitrostátní zvyklosti, pokud jde o stanovování minimální mzdy. V souladu s čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU zejména plně uznává pravomoc členských států a sociálních partnerů stanovit výši minimální mzdy. Ochrana, kterou minimální mzda poskytuje, bude i nadále zajištěna prostřednictvím kolektivních smluv nebo právních předpisů při plném respektování vnitrostátních pravomocí a smluvní volnosti sociálních partnerů.



Navrhovaná směrnice navíc členským státům umožňuje, aby její ustanovení, zejména ta, která se týkají kolektivního vyjednávání a zákonných minimálních mezd, prováděly s přihlédnutím ke své vnitrostátní hospodářské situaci a specifikům svých systémů stanovování minimální mzdy.

Návrh tudíž ponechává co největší prostor pro rozhodování na vnitrostátní úrovni, přičemž se mu však stále daří docílit zlepšení pracovních podmínek tím, že stanoví rámec pro to, aby byli pracovníci v Unii chráněni minimální mzdou. Zásada proporcionality je s ohledem na rozsah a povahu zjištěných problémů dodržena.

Hlavní směr 5 rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 vyzývá členské státy, včetně těch, které mají vnitrostátní zákonné minimální mzdy, aby zajistily účinné zapojení sociálních partnerů 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 partneři 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. Obecným cílem návrhu je zajistit, aby pracovníci v Unii byli chráněni formou přiměřených minimálních mezd. K jeho cílům dále patří prosazování kolektivního vyjednávání, podpora zapojení sociálních partnerů a stanovení jasných a stabilních kritérií, která podporují přiměřenost zákonných minimálních mezd.

Směrnice (EU) 2019/1152 vyzývá k informování pracovníků o základních aspektech jejich zaměstnání, včetně odměňování. Na základě navrhované směrnice mají členské státy vymezit směrnici 2014/25/EU. Na základě zmíněné „sociální doložky“ mají členské státy svými opatřeními zajistit, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek a koncesí dodržovaly platné pracovněprávní povinnosti. Za tímto účelem navrhovaná směrnice vyžaduje, aby členské státy prostřednictvím vhodných opatření zajistily, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly mzdy stanovené v příslušných kolektivních smlouvách nebo zákonné minimální mzdy, jsou-li stanoveny. To může přispět k lepšímu prosazování požadavků stanovených „sociální doložkou“ ve výše uvedených směrniciích.

Obsah výše uvedených aktů byl řádně analyzován a při přípravě tohoto návrhu se k němu přihlíželo. Tento návrh je tudíž v souladu se stávajícími předpisy a zároveň legislativu rozvíjí tak, aby se podařilo dosáhnout cílů Unie.

Navrhovaná směrnice přispěje k cílům Unie, jimiž jsou podpora blahobytu obyvatel, rozvoj vysoce konkurenceschopného sociálně tržního hospodářství (článek 3 Smlouvy o fungování



EU) a podpora lepších životních a pracovních podmínek (článek 151 Smlouvy o fungování EU). Týká se rovněž práv stanovených v Listině základních práv EU, pokud jde o právo pracovníků na slušné a spravedlivé pracovní podmínky (článek 31). Stejnou mírou přispívá navrhovaná směrnice k uplatňování těchto zásad evropského pilíře sociálních práv:

- Zásada 6 (Mzdy): V souladu s touto zásadou má návrh zajistit přiměřenou výši minimálních mezd, aby pracovníci v Unii měli právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. Návrh zároveň plně respektuje vnitrostátní zvyklosti a uznává samostatnost sociálních partnerů. Zajišťuje rovněž, že zákonné minimální mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem.
- Zásada 8 (Sociální dialog a zapojení pracovníků): Návrh usiluje o podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd s cílem posílit ochranu formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv a prosazovat zapojení sociálních partnerů do stanovování, aktualizace a uplatňování zákonných minimálních mezd.
- Zásada 2 (Rovnost žen a mužů): Vzhledem k tomu, že většinu osob pobírajících minimální mzdu tvoří ženy, podpoří tento návrh rovnost žen a mužů a přispěje ke snížení rozdílů v jejich odměňování tím, že prosazuje přiměřenou výši minimálních mezd.
- Zásada 3 (Rovné příležitosti): Bez ohledu na pohlaví, věk, rasu nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení nebo sexuální orientaci má každý právo na rovné zacházení a příležitosti, pokud jde o zaměstnání. Cílem tohoto návrhu je zajistit ochranu pracovníků v Unii formou přiměřené minimální mzdy, což pomůže zaručit rovné zacházení a podpoří rovné příležitosti v zaměstnání.

Navrhovaná směrnice je rovněž konzistentní s prioritami evropského semestru. V souladu s hlavním směrem zaměstnanosti č. 5 tato iniciativa podporuje výzvu adresovanou členským státům v roční strategii pro udržitelný růst na rok 2021, aby přijaly opatření k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Podporuje i cíle stanovené v roční strategii pro udržitelný růst na rok 2020, podle nichž je v kontextu rostoucích sociálních rozdílů důležitým cílem politik zajistit, aby každý pracovník v Unii pobíral spravedlivou mzdu. Návrh je rovněž konzistentní s doporučeními, jež byla některým členským státům vydávána od roku 2011.

3.2 Aktuální návrh směrnice v rámci vývoje přístupu EU k minimální mzdě

Problematika minimální mzdy není v Evropské unii nijak harmonizována. Vývoj v přístupu zde do velké míry odpovídá obecnému vývoji v přístupu k otázkám sociální politiky. Založením Evropského hospodářského společenství Římskou smlouvou (1957) bylo cílem zejména vytvoření společného trhu. Zakladatelé se soustředili především na ekonomické aspekty integrace, v sociální politice v té době panovala úplná nezávislost.

Určitý posun v tomto směru znamenalo přijetí Jednotného evropského aktu v roce 1987, který však nepřinesl žádné zásadní zvraty. Sociální rozměr dostal proces integrace zejména až



prostřednictvím tzv. Sociální charty. Ta byla přijata v roce 1989 jako samostatná deklarace všemi státy s výjimkou Velké Británie. Sociální charta mimo jiné uváděla, že všichni zaměstnanci by měli být spravedlivě odměňováni a zaměstnancům by měla být zajištěna spravedlivá mzda, tj. mzda umožňující dosažení přiměřené životní úrovně.

Úmluvou o sociální politice, připojenou k Maastrichtské smlouvě z roku 1991, byly principy stanovené Sociální chartou dále potvrzeny. Úmluvu podepsaly všechny země s výjimkou Velké Británie, nastal zde tedy duální přístup k sociální politice. Tento stav skončil až podepsáním Amsterodamské smlouvy v roce 1997, kterou se i Velká Británie přihlásila k deklarovaným principům sociální politiky a Úmluva byla začleněna přímo do této smlouvy.

V souladu s deklarovaným úsilím v oblasti spravedlivého odměňování zveřejnila v roce 1993 Evropská komise (EK) stanovisko, ve kterém uvádí, že prosazování spravedlivé mzdy musí být součástí obecné snahy o dosažení vyšší produktivity a tvorby pracovních míst. Též je zde obsažen závazek EK provést širší výzkum za účelem podnítit konvergenci v politikách zaměřených na spravedlivé odměňování. V návaznosti na toto Stanovisko z roku 1993 vydala EK v roce 1997 zprávu o pokroku učiněném v oblasti zavádění politik zaměřených na spravedlivé odměňování od roku 1993. Na základě uvedeného průzkumu mezi členskými zeměmi pak shrnuje, že většina států již má základní legislativní rámec zaměřený na prosazování spravedlivého odměňování zaveden, zároveň ale také většina států považuje přímou intervenci do tvorby mezd za nežádoucí a upřednostňuje kolektivní vyjednávání či individuální dohody.

Od konce 90. let se střed zájmu v této oblasti, související i s problematikou minimální mzdy, přesunul od nízkých a ne-spravedlivých platů spíše směrem k problematice snížení chudoby a sociálního vyloučení. V roce 2000 Evropská rada na summitu v Lisabonu uvedla strategii boje proti sociálnímu vyloučení a chudobě. Zde je jednou ze základních priorit prosazování takových opatření na trhu práce, která budou sloužit potřebám zejména osob s největšími potížemi se vstupem do zaměstnání. Dále se zde také zmiňuje nutnost nastavit sociální systémy tak, aby přijetí zaměstnání vedlo ke zvýšení příjmů jedince. Zaměstnání je zde tedy chápáno jako jeden ze základních prostředků, jak bojovat proti sociálnímu vyloučení.

Stanovování principů v oblasti odměňování pracovníků však doposud náleží výlučně do pravomoci členských států a na úrovni celého Společenství není tato oblast nijak právně závazně upravena.



Závěr

Krise koronaviru ukázala, že v Evropské unii je potřeba zajistit spravedlivou výši minimální mzdy. Mnoho pracovníků v první linii boje proti pandemii, jako jsou pečovatelé, zdravotničtí pracovníci, lidé starající se o děti a uklízečky, totiž dostávají plat pouze ve výši minimální mzdy. Téměř 60 % osob s minimální mzdou v EU navíc tvoří ženy.

Minimální mzda je nejnižší odměna, kterou musí zaměstnavatel vyplatit svým zaměstnancům za jejich práci. Přestože všechny země EU mají stanovenou určitou hranici minimální mzdy, ve většině případů tato odměna nepokrývá všechny životní náklady. Pro přibližně sedm z deseti pracovníků s minimální mzdou v EU bylo v roce 2018 obtížné se vůbec uživit.

Měsíční minimální mzdy se napříč EU výrazně liší, od 312 eur v Bulharsku do 2142 eur v Lucembursku (čísla za rok 2020). Jedním z hlavních faktorů širokého spektra je rozdíl v životních nákladech v jednotlivých zemích sedmadvacítky.

V státech EU existují dvě formy minimální mzdy:

- **Zákonné minimální mzdy:** jsou regulovány stanovami nebo formálními zákony. Většina členských států má taková pravidla.
- **Kolektivně dohodnuté minimální mzdy:** v šesti zemích EU jsou mzdy stanovovány prostřednictvím kolektivních smluv mezi odbory a zaměstnavateli, v některých případech se to týká i výše minimálních mezd: Rakousko, Kypr, Dánsko, Finsko, Itálie a Švédsko.

Česká republika aktuálně zaujímá postavení mezi těmi horšími výkony v rámci členských zemí a lichotivou se pro ni nejeví ani srovnání s novými metodami posuzování spravedlivosti odměň a zajištění důstojného odměňování. Nově používaná tzv. minimální důstojná mzda v současnosti nedosahuje úrovně národního mediánu a úkolem české ekonomiky tak není ani reagovat na vnější podmínky ze strany Evropské komise, jako na vlastní čísla.

V roce 2020 ovšem zveřejnila Komise návrh směrnice pro zlepšení přiměřené úrovně minimálních mezd v EU. Účelem je nejen chránit pracovníky v Unii, ale také pomoci odstranit rozdíly v odměňování žen a mužů, posílit pobídky k práci a vytvořit rovné podmínky na jednotném trhu.

Návrh ovšem zohledňuje národní kompetence a smluvní volnost sociálních partnerů a výši minimálních mezd tak nestanovuje.

Směrnice chce pouze podpořit společné vyjednávání o mzdách ve všech zemích EU. U zemí se zákonem stanovenými minimálními mzdami si klade za cíl zajistit, aby minimální mzdy byly stanoveny na adekvátní úrovni – a to v souladu se socioekonomickými podmínkami dané země, ale také regionálními a sektorovými rozdíly. Plán Komise nepočítá se zavedením jednotné úrovně minimální mzdy pro celou Unii, ale navrhuje postup, jak by jednotlivé země



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 **Podpora III**
průvodce světem práce | informace zaměstnancům

měly dospět k její dostatečné výši. Státy by měly mimo jiné změnit často nejasná kritéria jejího výpočtu, pravidelně je aktualizovat podle ekonomického vývoje nebo omezit výjimky, pro něž minimální mzda neplatí.



Zdroje

- [1] Evropská komise, G. ř. *Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii*. Načteno z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52020PC0682>
- [2] Eurostat. *Minimum wage statistics*. [online]. Copyright © [cit. 02.08.2021]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#Variations_in_national_minimum_wages
- [3] Evropský parlament. *Práva pracujících a pracovní podmínky: co Evropa zajišťuje*. Načteno z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20190506STO44344/prava-pracujicich-a-pracovni-podminky-co-evropa-zajistuje>
- [4] Studie ČMKOS: Šance na přiblížování českých mezd vyspělé EU | Českomoravská konfederace odborových svazů. Českomoravská konfederace odborových svazů [online]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/784/studie-cmkos-sance-na-priblizovani-ceskych-mezd-vyspele-eu/170117>
- [5] MPSV. *Minimální mzda. Průvodce* [online]. Copyright © [cit. 02.08.2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>
- [6] Česká minimální mzda patří k nejnižším v EU. Nové porovnání | Peníze.cz. Peníze.cz - Největší web o osobních financích na českém internetu [online]. Copyright © 2000 [cit. 01.08.2021]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/424227-ceska-minimalni-mzda-patri-k-nejnizsim-v-eu-nove-porovnani>
- [7] Evropský parlament. *Jak se Parlament snaží zajistit spravedlivé minimální mzdy v EU?* | Zpravodajství | Evropský parlament. [online]. Copyright © AdobeStock [cit. 09.08.2021]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210628STO07263/jak-se-parlament-snazi-zajistit-spravedlive-minimani-mzdy-v-eu>
- [8] Evropský parlament. *Minimum wage in the EU* [online]. Copyright © [cit. 13.08.2021]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659294/EPRS_BRI\(2020\)659294_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659294/EPRS_BRI(2020)659294_EN.pdf)
- [9] Publications catalogue – *Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission*. European Commission | Choose your language | Choisir une langue | Wählen Sie eine Sprache [online]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8342&furtherPublications=yes>
- [10] Evropský parlament. *Fair minimum wages for Europe* [online]. Copyright © [cit. 13.08.2021]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642386/IPOL_BRI\(2020\)642386_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642386/IPOL_BRI(2020)642386_EN.pdf)



- [11] Komise navrhla rámec pro evropskou minimální mzdu. Zaměstnavatelé návrh kritizují – EURACTIV.cz. EURACTIV.cz – Evropská unie v českých souvislostech [online]. Copyright © 1999 [cit. 11.08.2021]. Dostupné z:
<https://euractiv.cz/section/ekonomika/news/komise-navrhla-ramec-pro-evropskou-minimalni-mzdu-zamestnavatele-navrh-kritizuji/>
- [12] Eurostat. *Monthly minimum wage as a proportion of average monthly earnings (%)* [online]. Dostupné z:
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_avgr2&lang=en
- [13] *Co to je? | MDM. Minimální důstojná mzda* | MDM [online]. Dostupné z:
<https://www.dustojnamzda.cz/co-to-je/>
- [14] European Industrial Observatory On-line [on-line]. Dostupné z:
www.eiro.eurofund.eu.int/1997/02/inbrief/eu9702103n.html



Obrázek 1: Základní systém tvorby minimálních mezd	4
Obrázek 2: Zaručená mzda podle jednotlivých skupin profesí (/hod a /měs)	7
Obrázek 3: Minimální mzdy 21 členských států v lednu 2021 (zdroj: Eurostat).....	12
Obrázek 4: Minimální mzda po přepočtu na jednotku kupní síly v Eurech (PPS) (zdroj: Eurostat)	13
Obrázek 5: Minimální mzda ve vztahu k mediánu mezd v roce 2018 (zdroj: Eurostat).....	14
Obrázek 6: HDP na odpracovanou hodinu v PPS (zdroj: Eurostat; ČMKOS)	15
Obrázek 7: Podíl pracujících, jejichž mzda činí méně než dvě třetiny mediánu místních mezd. (zdroj: Eurostat).....	17
Obrázek 8: Náklady práce a odpracovaná doba (zdroj: Eurostat; ČMKOS).....	18
Obrázek 9: Příklady minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby	20
Obrázek 10: Vývoj minimální a průměrné mzdy v KČ a jejich vzájemného podílu v % (zdroj. MPSV, ČSÚ)	21
Obrázek 11: Český kontext "důstojné mzdy"	21
Obrázek 12: Minimální mzda členských států v rovnání s mediánem (zdroj: Eurostat).....	22
Obrázek 13: Poměr zaměstnanců s relativně nízkými mzdami (max. 2/3 mediánu dané země) (zdroj: Eurostat).....	23
Obrázek 14: Srovnání nízkých mezd v rámci členských států EU (infografika: Eurostat)	36
Obrázek 15: Minimální mzda podle kupní síly v roce 2020 (zdroj: Eurostat)	37



Přílohy

Low-wage earners in the EU

	Share of low-wage earners (%)	Median gross hourly earnings (EUR)
Sweden	2.6	18.50
Belgium	3.8	17.30
Finland	5.3	17.20
Denmark	8.6	25.50
France	8.8	14.90
Italy	9.4	12.50
Luxembourg	11.9	18.40
Portugal	12.0	5.10
Spain	14.6	9.80
Austria	14.8	14.00
Malta	15.1	8.50
Hungary	17.8	3.60
Bulgaria	18.2	1.70
Netherlands	18.5	16.00
Slovenia	18.5	7.30
Czech Republic	18.7	4.60
Slovakia	19.2	4.40
Cyprus	19.3	8.40
United Kingdom	21.3	14.80
Ireland	21.6	20.20
Germany	22.5	15.70
Estonia	22.8	4.90
Poland	23.6	4.30
Lithuania	24.0	3.10
Romania	24.4	2.00
Latvia	25.5	3.40



Low-wage earners

employees earning two thirds
or less of the national median
gross hourly earnings



European Union

17.2 %



Median gross hourly earnings (EUR)

half of the population earns less
and the other half earns more than
this value



European Union

EUR 13.20

2014 data

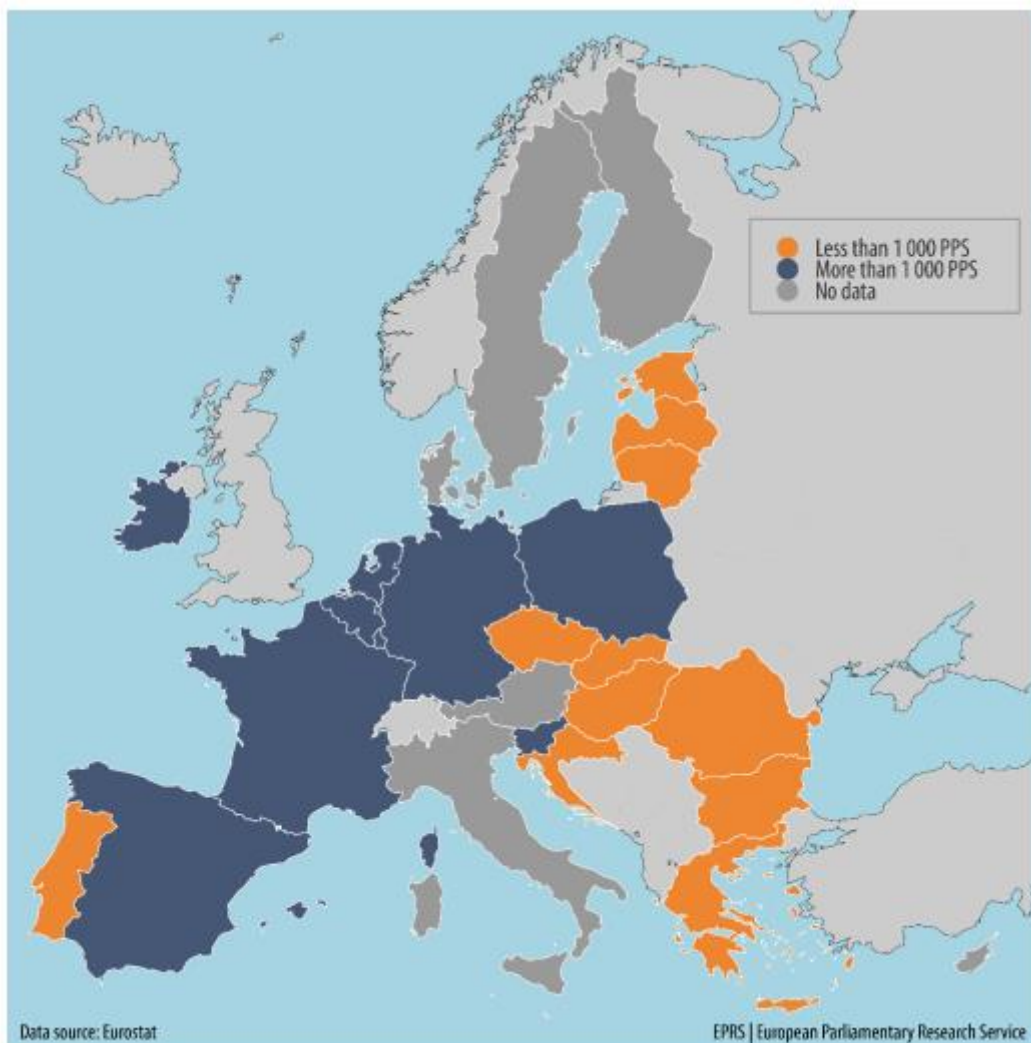
Data refers to all employees (excluding apprentices) working in enterprises
with 10 employees or more and which operate in all sectors of the economy
except agriculture, forestry and fishing and public administration and defence;
compulsory social security.

EU aggregate is compiled as the sum of all Member States except Greece and Croatia,
for which data was not available.

Further information: <http://europa.eu/!RN96BX>

ec.europa.eu/eurostat

Obrázek 15: Srovnání nízkých mezd v rámci členských států EU (infografika: Eurostat)



Obrázek 16: Minimální mzda podle kupní síly v roce 2020 (zdroj: Eurostat)



Země	Měna	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lucembursko	PPS	1 437	1 465	1 513	1 526	1 531	1 503	1 552	1 537	1 583	1 623	1 668
Německo	PPS	:	:	:	:	1 345	1 344	1 406	1 413	1 450	1 476	1 504
Nizozemsko	PPS	1 284	1 299	1 311	1 302	1 315	1 315	1 351	1 382	1 385	1 418	1 444
Belgie	PPS	1 273	1 295	1 342	1 350	1 350	1 324	1 340	1 365	1 384	1 384	1 412
Francie	PPS	1 225	1 250	1 293	1 300	1 301	1 304	1 309	1 317	1 341	1 357	1 370
Irsko	PPS	1 207	1 200	1 178	1 142	1 139	1 195	1 188	1 203	1 223	1 223	1 273
Slovinsko	PPS	870	892	917	916	919	909	930	968	1 020	1 082	1 178
Španělsko	PPS	749	755	773	782	798	801	871	890	1 090	1 151	1 151
Polsko	PPS	572	623	665	691	726	758	799	828	871	1 007	1 084
Litva	PPS	355	354	447	448	468	537	575	593	809	885	936
Malta	PPS	824	842	839	855	858	860	852	868	880	897	906
Portugalsko	PPS	646	650	663	655	681	708	730	768	799	846	886
Řecko	PPS	884	912	740	770	775	779	787	789	792	879	879
Rumunsko	PPS	287	296	289	348	398	435	500	733	793	851	851
Chorvatsko	PPS	520	527	530	577	587	604	634	658	710	770	805
Česká republika	PPS	434	433	439	472	505	536	592	644	693	757	788
Maďarsko	PPS	443	514	540	545	552	571	625	656	686	741	741
Slovensko	PPS	445	455	478	499	538	519	528	570	602	671	721
Estonsko	PPS	375	384	417	458	503	545	581	599	633	684	684
Lotyšsko	PPS	390	388	393	434	492	497	507	561	552	552	642
Bulharsko	PPS	236	267	312	352	370	432	459	504	537	585	623

Obrázek 17: Vývoj minimální mzdy v PPS ve vybraných zemích Evropské unie od roku 2011 (zdroj: Eurostat)



Země	Měna	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lucembursko	EUR	1 758	1 801	1 874	1 921	1 923	1 923	1 999	1 999	2 090	2 142	2 202
Irsko	EUR	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	0	1 563	1 614	1 656	1 656	1 724
Nizozemsko	EUR	1 424	1 447	1 469	1 486	1 502	1 525	1 552	1 578	1 616	1 654	1 685
Belgie	EUR	1 415	1 444	1 502	1 502	1 502	1 502	1 532	1 563	1 594	1 594	1 626
Německo	EUR	0	0	0	0	1 440	1 440	1 498	1 498	1 557	1 584	1 614
Francie	EUR	1 365	1 398	1 430	1 445	1 458	1 467	1 480	1 498	1 521	1 539	1 555
Španělsko	EUR	748	748	753	753	757	764	826	859	1 050	1 108	1 108
Slovinsko	EUR	748	763	784	789	791	791	805	843	887	941	1 024
Malta	EUR	665	685	703	718	720	728	736	748	762	777	785
Portugalsko	EUR	566	566	566	566	589	618	650	677	700	741	776
Řecko	EUR	863	877	684	684	684	684	684	684	684	758	758
Litva	EUR	232	232	290	290	300	350	380	400	555	607	642
Slovensko	EUR	317	327	338	352	380	405	435	480	520	580	623
Polsko	EUR	349	336	393	404	410	434	453	503	523	611	614
Estonsko	EUR	278	290	320	355	390	430	470	500	540	584	584
Česká republika	EUR	319	310	318	310	332	366	407	478	519	575	579
Chorvatsko	EUR	381	373	372	396	396	408	433	462	506	546	563
Lotyšsko	EUR	282	286	287	320	360	370	380	430	430	430	500
Rumunsko	EUR	157	162	158	190	218	232	275	408	446	466	458
Maďarsko	EUR	281	296	335	342	333	351	412	445	464	487	442
Bulharsko	EUR	123	138	159	174	184	215	235	261	286	312	332

Obrázek 18 Vývoj minimální mzdy v eurech ve vybraných zemích Evropské unie od roku 2011 (zdroj: Eurostat)



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 výboru¹,

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 unie³ 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 k zaměstnání a motivace hledat si práci. Dále připomíná, že

¹ Úř. věst. C , , s. .

² Úř. věst. C , , s. .

³ Listina základních práv Evropské unie, 2012/C 326/02 (Úř. věst. C 326/391, 26.10.2012).



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 států⁴ vyzývá členské státy, aby zajistily účinné zapojení sociálních partnerů 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 2021⁵ uvádí, že členské státy by měly přijmout opatření k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Roční strategie pro udržitelný růst na rok 2020⁶ 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.
- (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

⁴ Rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 ze dne 13. října 2020 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 344, 19.10.2020, s. 22).

⁵ Sdělení Komise COM(2020) 575 final.

⁶ Sdělení Komise COM(2019) 650 final.



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 samozivitelům 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 zaplacené 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 zajištěnou 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 zavolanou, 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 inspekci 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/EU⁷ o zadávání veřejných zakázek, čl. 36 odst.

⁷ 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).



2 a čl. 88 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU⁸ 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/EU⁹ o udělování koncesí.

- (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.

⁸ 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).

⁹ 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).



- (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 podporu¹⁰ a Evropský sociální fond plus¹¹ 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

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět

1. 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.
2. Touto směrnicí není dotčena volba členských států stanovit zákonné minimální mzdy, nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy stanovené kolektivními smlouvami.
3. 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

Oblast působnosti

¹⁰ Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady ze dne 28. května 2020, kterým se zřizuje nástroj pro technickou podporu, COM(2020) 409 final.

¹¹ Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropském sociálním fondu plus, COM(2018) 382 final.



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

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

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

ZÁKONNÉ MINIMÁLNÍ MZDY

Článek 5

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

Odchyłky a srážky

1. Členské státy mohou povolit odlišnou výši zákonné minimální mzdy u určitých skupin pracovníků. Členské státy tyto odchyłky 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

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

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

HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

Článek 9

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 mzdou, je-li stanovena.

Článek 10

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:
- v případě zákonných minimálních mezd:
 - výše zákonné minimální mzdy a podíl pracovníků, na něž se vztahuje;
 - stávající odchylky a podíl pracovníků, na něž se vztahují;
 - stávající srážky;
 - míra, v jaké je rozšířeno kolektivní vyjednávání.
 - v případě ochrany formou minimální mzdy výlučně na základě kolektivních smluv:
 - rozdělení těchto mezd v decilech vážené podílem pracovníků, na něž se vztahují;
 - míra, v jaké je rozšířeno kolektivní vyjednávání;
 - 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.

- 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.
- Komise posoudí údaje, které jí členské státy předají ve zprávách uvedených v odstavci 2, a každoročně podá zprávu Evropskému parlamentu a Radě.
- 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

Právo na nápravu a ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky

- 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 vyplývajících 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

Sankce

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

KAPITOLA IV

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 13

Provádění

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

Článek 14

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

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

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

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

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne

Za Evropský parlament
předseda

Za Radu
předseda/předsedkyně



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 **Podpora III**
průvodce světem práce | informace zaměstnancům

STANOVISKO

Evropského hospodářského a sociálního výboru

Důstojné minimální mzdy v celé Evropě

(průzkumné stanovisko na žádost Evropského parlamentu / Rady)

Zpravodajové: **Stefano MALLIA** a **Oliver RÖPKE**



Konzultace	Evropský parlament, 30/01/2020
Právní základ	čl. 304 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie
Odpovědná sekce	Zaměstnanost, sociální věci, občanství
Přijato v sekci	09/07/2020
Přijato na plenárním zasedání	18/09/2020
Plenární zasedání č.	554
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování)	209/0/8



1. Závěry a doporučení

- 1.1 Pandemie COVID-19 zasáhla Evropu tvrdě. Evropská unie a její členské státy se potýkají s hospodářskou recesí historických rozměrů s dramatickými důsledky pro občany i podniky. Aby byla zaručena pracovní místa a příjmy, jakož i rychlé a udržitelné opětovné zahájení hospodářských činností, konkurenceschopnosti a řádně fungujícího sociálního a hospodářského modelu, je zapotřebí koordinovaných a přesvědčivých krátkodobých a střednědobých politik. Součástí tohoto řešení jsou také kvalitní pracovní místa se spravedlivými mzdami, včetně důstojných minimálních mezd v celé Evropě. Je nezbytné vzít v potaz také hospodářské faktory, mimo jiné produktivitu a udržitelnost podniků. Rozhodující význam pro zaručení úspěšného výsledku a zachování důvěry občanů má účinný občanský dialog. Zásadní význam pro vypořádání se s hospodářskými výzvami a s výzvami na trhu práce a pro zajištění oživení má také intenzivní a účinný sociální dialog a kolektivní vyjednávání.
- 1.2 Toto průzkumné stanovisko si s ohledem na chystanou iniciativu Komise týkající se spravedlivých minimálních mezd vyžádal Evropský parlament. Skupiny EHSV Zaměstnanci a Různorodá Evropa podporují názor, že všichni pracovníci v EU by měli být chráněni pomocí spravedlivé minimální mzdy, která by umožnila důstojnou životní úroveň bez ohledu na to, kde pracují. Jedná se o základní právo. Skupina Zaměstnanci se domnívá, že stanovení minimální mzdy spadá do oblasti působnosti členských států a dochází k němu v souladu se specifickými rysy příslušných vnitrostátních systémů.



- 1.3 **Mezi** zákonem stanovenými minimálními mzdami jednotlivých členských států stále existují významné rozdíly, což je odrazem různých úrovní hospodářského a sociálního rozvoje, přičemž v některých státech je její výše výrazně pod prahovou hodnotou mzdy představující hranici ohrožení chudobou. EHSV již dříve vyslovil své přesvědčení, že je třeba vyvinout další úsilí, pokud jde o sbližování mezd a stanovení minimálních mezd v členských státech, přičemž zároveň zdůraznil, že v souladu s vnitrostátními postupy musí být plně respektována pravomoc a autonomie vnitrostátních sociálních partnerů ve vztahu ke stanovování mezd¹². Toto úsilí by mělo být zaměřeno také na posílení kolektivního vyjednávání, což by v obecné rovině také přispělo ke spravedlivějším mzdám.
- 1.4 Mzdy, včetně mezd minimálních, jsou důležitým aspektem evropského modelu sociálního tržního hospodářství. Zajištění důstojných minimálních mezd ve všech členských státech by přispělo k naplňování celé řady cílů EU včetně vzestupného sbližování mezd, zlepšování sociální a hospodářské soudržnosti, odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů, zlepšení životních a pracovních podmínek obecně a zajištění rovných podmínek na jednotném trhu. Mzdy představují odměnu za vykonanou práci a jsou jedním z faktorů, které společně s i pracovníkům přinášejí oboustranné výhody. Souvisejí s hospodářskou situací v dané zemi, regionu či odvětví. Změny mohou mít dopad na zaměstnanost, konkurenceschopnost a makroekonomickou poptávku.
- 1.5 Minimální mzdy by měly být spravedlivé v rámci rozložení mezd v jednotlivých zemích a svou výší by měly být přiměřené také reálným cenovým relacím, aby umožňovaly důstojnou životní úroveň a současně zaručovaly udržitelnost podniků poskytujících kvalitní pracovní místa.

¹²

[Úř. věst. C 125, 21.4.2017, s. 10.](#)



- 1.6 EHSV je stále znepokojen tím, že chudoba obecně a chudí pracující konkrétně jsou v mnoha členských státech stále závažným problémem. Na úrovni EU a členských států je zapotřebí přijmout komplexní přístup k řešení uvedených problémů, včetně podpory účinných systémů aktivního začleňování doplněných základními a podpůrnými sociálními službami. Je zapotřebí rovněž řádně fungujících trhů práce, veřejných služeb zaměstnanosti a aktivních politik na trhu práce. Výbor rovněž členským státům navrhl postupný přístup ke společným minimálním normám v oblasti pojištění v nezaměstnanosti¹³. EHSV již dříve požadoval zavedení závazného evropského rámce pro důstojný minimální příjem v Evropě¹⁴. Ačkoli skupiny Zaměstnanci a Různorodá Evropa toto stanovisko podpořily, skupina Zaměstnavatelé vizi závazného nástroje pro zajištění minimálního příjmu na evropské úrovni nepřijala.
- 1.7 Evropská komise projevila úmysl předložit návrh právního nástroje, který má zajistit, aby měl každý pracovník v Evropské unii spravedlivou minimální mzdu. Z hlediska skupin Zaměstnanci a Různorodá Evropa je tato iniciativa Komise klíčovým aspektem provádění zásady č. 6 evropského pilíře sociálních práv. Komise jasně uvedla, že jejím záměrem není stanovit jednotnou „evropskou minimální mzdu“ ani přímo harmonizovat výši minimálních mezd v celé EU ani zavádět zákonem stanovené minimální mzdy v členských státech, ve kterých je velké množství osob kryto kolektivně vyjednanými smlouvami a ve kterých je výše mezd stanovována výhradně tímto způsobem. Zároveň zdůraznila, že bude plně respektovat vnitrostátní pravomoci, národní tradice a specifika jednotlivých zemí a smluvní svobodu a autonomii sociálních partnerů a že žádné opatření neohrozí dobře fungující systémy kolektivního vyjednávání.

¹³ [Úř. věst. C 97, 24.3.2020, s. 32.](#)

¹⁴ [Úř. věst. C 190, 5.6.2019, s. 1.](#)



- 1.8 V dokumentu ke druhé fázi konzultace o možném opatření na řešení problémů souvisejících se spravedlivou minimální mzdou určeném evropským sociálním partnerům Komise uvedla, že podle jejího názoru existuje na úrovni EU prostor pro legislativní i nelegislativní opatření v souladu s čl. 153 odst. 1 písm. b) SFEU v rámci zásad subsidiarity a proporcionality a omezení stanovených v čl. 153 odst. 5 SFEU. Jako právní nástroje, o nichž uvažuje, uvádí směrnici a doporučení. V rámci EHSV nicméně panují odlišné názory na to, zda by právní iniciativa EU podle článku 153, zejména směrnice, byla legitimní. EHSV také konstatuje, že evropští sociální partneři mají možnost vyjednávat a uzavírat dohody podle článku 155 SFEU.
- 1.9 EHSV proto uznává obavy týkající se možných opatření na úrovni EU v této oblasti. K největším obavám patří skutečnost, že EU nemá žádnou pravomoc jednat v oblasti „odměn za práci“, včetně výše mezd, a že by takové opatření narušovalo autonomii sociálních partnerů a ohrozilo systémy kolektivního vyjednávání, zejména v členských státech, ve kterých se minimální mzdy stanovují prostřednictvím kolektivních smluv. Navíc existují rozdílné názory na přidanou hodnotu opatření na úrovni EU, a to i v rámci samotného Výboru: zatímco většina zástupců EHSV se domnívá, že takové opatření by mohlo přinést přidanou hodnotu, jiní s tím nesouhlasí.
- 1.10 Skupiny Zaměstnanci a Různorodá Evropa se domnívají, že opatření je zapotřebí, neboť někteří pracovníci v EU, především zranitelní pracovníci, jsou vyloučení ze zákonem stanovené minimální mzdy a/nebo dochází k situacím, kdy výše minimální mzdy není adekvátní k zajištění důstojné životní úrovně. Bylo by proto vhodné dohodnout se na společných prahových hodnotách EU s cílem určit, co je „důstojná životní úroveň“. Skupina Zaměstnavatelé se domnívá, že otázku prahových hodnot nesmí řešit opatření na úrovni EU, neboť EU nemá v oblasti výše mezd žádnou pravomoc.



- 1.11 EHSV nepodceňuje složitost těchto sporných otázek. Je důležité, aby jakékoli opatření na úrovni EU vycházelo z přesné analýzy a chápání situace a citlivých problémů v členských státech a plně respektovalo úlohu a nezávislost sociálních partnerů a různé modely průmyslových vztahů. Je také nezbytné, aby modely členských států, ve kterých sociální partneři nepovažují zákonem stanovené minimální mzdy za nezbytné, byly v rámci jakékoli iniciativy EU chráněny.
- 1.12 Podle volby učiněné na vnitrostátní úrovni mají sociální partneři – při plném zohlednění jejich autonomie a na úrovni dle svého uvážení – ty nejlepší předpoklady pro stanovování mezd. Pokud jde o systémy stanovování zákonné minimální mzdy, jsou důležité včasné a náležité konzultace se sociálními partnery, aby se zajistilo, že budou zohledněny potřeby obou stran průmyslového odvětví. EHSV vyjadřuje politování nad tím, že v některých členských státech nejsou sociální partneři do systémů stanovování zákonné minimální mzdy či mechanismů úpravy náležitě zapojeni nebo nejsou konzultováni. EHSV vítá, že Komise uznala, že existuje prostor pro opatření na úrovni EU za účelem prosazování úlohy kolektivního vyjednávání při podpoře přiměřenosti a uplatňování minimální mzdy. Opatření na podporu kolektivního vyjednávání by mohla být zahrnuta do opatření na úrovni EU v oblasti minimálních mezd, přičemž je třeba respektovat různé vnitrostátní systémy průmyslových vztahů. To je v souladu s předchozími doporučeními EHSV, která požadovala posílení kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu a podporu v oblasti budování kapacit sociálních partnerů. Rovněž by bylo možné využívat veřejných zakázek, které by doplňovaly podporu kolektivního vyjednávání v celé EU.



2. Východiska a souvislosti

- 2.1 Toto průzkumné stanovisko si vyžádal Evropský parlament s ohledem na nadcházející právní iniciativu Komise týkající se spravedlivých minimálních mezd. Německé předsednictví, které začalo v červenci 2020, rovněž naznačilo, že minimální mzdy budou jednou z jeho priorit. EHSV vítá, že má příležitost dále přispívat k diskusi o tom, jaká opatření by mohla být přijata na evropské úrovni, při níž by měly být zohledňovány různé podmínky v jednotlivých členských státech a rozdělení pravomocí mezi úroveň EU a vnitrostátní úrovní.
- 2.2 Pandemie COVID-19 představuje největší zdravotní, sociální a ekonomickou krizi za mnoho desetiletí. Kromě naléhavých opatření, jež byla přijata, jsou zapotřebí i rozsáhlá, koordinovaná a rozhodná politická opatření v krátkodobém a střednědobém horizontu, aby se zabránilo dlouhodobým negativním dopadům na společnost, hospodářství a svět práce.
- 2.3 EU a členské státy čelí hospodářské recesi historických rozměrů. Podle jarní hospodářské prognózy Evropské komise by se celkový HDP EU mohl v roce 2020 snížit o 7,5 % a v roce 2021 růst o 6 %, byť s velkými rozdíly mezi členskými státy¹⁵. Podniky, zejména malé a střední podniky a mikropodniky, čelí nebývalým hospodářským důsledkům a stojí před obtížným rozhodováním o otázkách, které se týkají jejich přežití, včetně udržení nebo propouštění zaměstnanců. Mnohá hospodářská odvětví byla výrazně zasažena opatřeními omezujícími volný pohyb osob a mnohé společnosti mají obavy z hrozícího úpadku, například v odvětví služeb, hotelů, restaurací a pohostinství a v kulturním odvětví.

¹⁵ [Spring 2020 Economic Forecast: A deep and uneven recession, an uncertain recovery](#) (Jarní hospodářská prognóza 2020: hluboká a nerovnoměrná recese, nejisté oživení).



- 2.4 Těžce zasaženy byly veřejné služby, zejména systémy zdravotní péče a sociální ochrany, které jsou pod tlakem ve snaze zajistit osoby v nouzi. Bez rozsáhlejších veřejných opatření a podpory by onemocnění COVID-19 mohlo také vést k nárůstu nezaměstnanosti, podzaměstnanosti a chudobě. Více než čtvrtina respondentů průzkumu Eurofoundu týkajícího se onemocnění COVID-19 uvedla, že přišla o práci buď dočasně (23 %), nebo trvale (5 %) ¹⁶. Komise odhaduje ¹⁷, že míra nezaměstnanosti v EU by se v roce 2020 mohla zvýšit z 6,7 % na 9 % a poté v roce 2021 klesnout na zhruba 8 %, opět s rozdíly mezi členskými státy.
- 2.5 Krize související s onemocněním COVID-19 rovněž významně zdůraznila mimořádnou zranitelnost osob samostatně výdělečně činných a pracovníků s nestandardními smlouvami a s nejistým zaměstnáním, kteří příliš často čelí vyloučení ze záchranných sítí sociální ochrany, jež by zmírnily jejich ztrátu příjmů nebo zaměstnání. Pracovníci v základních službách byli veřejně vyzdvihováni za přínos společnosti, často spojený s velkým osobním rizikem. Jejich pracovní místa, například v oblasti zdravotní péče a sociálních služeb, maloobchodu a doručovacích služeb a úklidu jsou důležitá pro celou společnost, bývají však často podceňována a je třeba si jich více vážit.
- 2.6 Ženy, migrující pracovníci a příslušníci národnostních menšin jsou v některých ze základních odvětví nepřiměřeně zastoupeni, je třeba jim věnovat větší pozornost a zaručit, aby získali celou škálu pracovních práv, přičemž mohou také potřebovat lepší ochranu ze strany sociálních záchranných sítí. Mladí lidé mladší 25 let byli obzvláště silně zasaženi ztrátou pracovních míst (včetně systémů učňovské přípravy) a narušením svého vzdělávání a odborné přípravy. Při vstupu na trh práce se nyní potýkají s ještě většími překážkami, stejně jako jiné zranitelné skupiny, k nimž patří lidé se zdravotním postižením a osoby čelící diskriminaci, kteří jsou při vstupu na trh práce již tak znevýhodněni.

¹⁶ [První zjištění nadace Eurofound týkající se života, práce a pandemie COVID-19, duben 2020, Dublin.](#)

¹⁷ Tamtéž.



- 2.7 Evropa si nemůže dovolit ztratit další desetiletí. V krátkodobém výhledu se pozornost musí zaměřit na ochranu podniků a pracovních míst. Je třeba vyvodit ponaučení z reakcí na hospodářskou a finanční krizi z roku 2008, která měla pro EU a její občany významné a dlouhodobé důsledky. V zájmu udržitelného růstu musí být přijata opatření, která zajistí zaměstnanost a příjmy, a opatření, která umožní bezpečné a rychlé opětovné zahájení hospodářské činnosti s cílem zabezpečit udržitelný růst, stabilnější obnovu, konkurenceschopnost a spravedlivější, produktivnější a dobře fungující sociální a hospodářský model. Pro zajištění účinné reakce na onemocnění COVID-19 a udržení důvěry občanů je nezbytný občanský dialog a efektivní zapojení všech zúčastněných stran.
- 2.8 Součástí řešení musí být vytváření kvalitních pracovních míst a spravedlivé mzdy včetně minimálních mezd, které umožní, aby každý pracovník měl důstojnou životní úroveň, a které budou zohledňovat ekonomické faktory, včetně produktivity. Podstatnou součástí těchto snah je kolektivní vyjednávání a sociální dialog a obojí musí být posíleno nebo podporováno na všech úrovních v souladu s vnitrostátními systémy pracovněprávních vztahů.

Evropský pilíř sociálních práv a obnovený závazek týkající se spravedlivých mezd a kolektivního vyjednávání v EU

- 2.9 Evropský parlament, Rada a Komise vyhlášením evropského pilíře sociálních práv (dále jen sociální pilíř nebo EPSP) na summitu v Göteborgu v listopadu 2017 znovu potvrdily svůj závazek usilovat o spravedlivější Evropu, ve které bude více rovnosti. Pilíř by měl sloužit jako kompas pro obnovené vzestupné sbližování směrem ke zlepšení pracovních a životních podmínek, který bude určovat směr reforem na trhu práce a v oblasti sociální politiky.



2.10 EHSV soustavně zdůrazňuje potřebu konkrétních opatření, aby se tyto zásady pilíře staly skutečností. Vedle zvyšování konkurenceschopnosti a produktivity v souladu se zásadou č. 6 pilíře by se hlavní pozornost v rámci sbližování měla zaměřit na podporu přiměřených minimálních mezd, které pracovníkům a jejich rodinám poskytnou důstojnou životní úroveň odpovídající vnitrostátním hospodářským a sociálním poměrům a které budou stanoveny transparentním a předvídatelným způsobem v souladu s vnitrostátními postupy a s ohledem na autonomii sociálních partnerů¹⁸.

3. Obecné připomínky

3.1 Obecné připomínky

3.1.1 Nově zvolená předsedkyně Komise Ursula von der Leyen oznámila v politických směrech pro Evropskou komisi (2019–2024)¹⁹, že navrhne „právní nástroj k zajištění toho, aby měl každý pracovník v Unii spravedlivou minimální mzdu“. Dne 14. ledna 2020 zahájila Evropská komise v souladu s článkem 154 SFEU první fázi konzultace se sociálními partnery o možných opatřeních k řešení otázek souvisejících se spravedlivou minimální mzdou. Ve druhé fázi konzultace zveřejněné dne 3. června Komise uvedla, že je zapotřebí přijmout opatření EU, a upřesnila svůj cíl dále pracovat na možném právním nástroji, tj. směrnici nebo doporučení.

¹⁸ Zásada č. 6 – Evropský pilíř sociálních práv.

¹⁹ [Unie, která si klade vyšší cíle. Politické směry pro příští Evropskou komisi, 2019–2024.](#)



3.1.2 Evropský hospodářský a sociální výbor již dříve vyslovil své přesvědčení, že je třeba vyvinout další úsilí, pokud jde o sbližování mezd a stanovení minimálních mezd v členských státech, přičemž zároveň zdůraznil, že v souladu s vnitrostátními postupy musí být plně respektována pravomoc a autonomie vnitrostátních sociálních partnerů ve vztahu ke stanovování mezd²⁰. Cílem by mělo být zajistit, aby minimální mzdy ve všech členských státech EU poskytly všem pracovníkům důstojnou životní úroveň při současném zohlednění hospodářských faktorů. Přispělo by se tak ke splnění jednoho z cílů EU, jímž je zlepšení životních a pracovních podmínek jejích občanů, a k naplnění ambice Evropské komise v souladu s dokumentem „Unie, která si klade vyšší cíle“.

3.1.3 EHSV rovněž vyjádřil znepokojení nad tím, že v některých členských státech neprobíhá sociální dialog v dostatečné míře, a prohlásil proto, že sociální dialog a kolektivní vyjednávání je nutné podporovat na všech patřičných úrovních v souladu s vnitrostátními systémy průmyslových vztahů.

3.2 Širší souvislosti

3.2.1 Důležité obecnější otázky, např. ohledně toho, jak dobře fungují trhy práce, jak fungují veřejné služby zaměstnanosti a aktivní politiky trhu práce, jakož i zdanění, sociální zabezpečení (včetně podpory v nezaměstnanosti), sociální služby, systémy vzdělávání a odborné přípravy a jednotný trh, mají dopad na vzestupné hospodářské a sociální sbližování a boj proti chudobě.

20

[Úř. věst. C 125, 21.4.2017, s. 10.](#)



3.2.2 Mzdy souvisejí s hospodářskou situací v dané zemi, regionu či odvětví. Změny mohou mít dopad na zaměstnanost, konkurenceschopnost a makroekonomickou poptávku. Produktivita je důležitou otázkou pro fungování trhu práce a vyhlídky na zaměstnání – zejména u pracovníků s nízkou kvalifikací a osob vstupujících na trh práce – či pro možnosti kariérního postupu osob s minimální mzdou. Ze zvyšování produktivity a růstu by měli mít prospěch všichni pracovníci, včetně pracovníků pobírajících nejnižší plat. V situaci, kdy se celkové náklady na zaměstnávání pracovníků zvyšují, je s ohledem na zajištění konkurenceschopnosti hospodářství EU velmi důležité také zvyšování produktivity. Daně a nemzdové náklady práce, včetně příspěvků na sociální zabezpečení zaměstnavatelů a pracovníků, mohou někdy vytvářet velké rozdíly mezi hrubými a čistými mzdami a mít rovněž dopad na čistou mzdu pracovníků i na náklady zaměstnavatelů.

3.2.3 Minimální mzdy mají také vliv na celkovou strukturu mezd. Dalšími důležitými faktory, které je třeba zohlednit, je procento pracovníků pobírajících plat ve výši minimální mzdy, vývoj mezd, cenová hladina a kupní síla a výše minimálních mezd v souvislosti s celkovým rozložením mezd v dané zemi. Minimální mzdy by měly být spravedlivé v rámci rozložení mezd v jednotlivých zemích a svou výší by měly být přiměřené také reálným cenovým relacím, aby umožňovaly důstojnou životní úroveň a současně zaručovaly udržitelnost podniků poskytujících kvalitní pracovní místa. V oblasti vnitrostátních hrubých minimálních mezd vyjádřených ve standardu kupní síly docházelo v EU od roku 2010 k vzestupnému sblížování, protože zejména země střední a východní Evropy se přibližovaly průměru EU²¹. Nicméně rozdíly jsou stále velmi značné a sblížování se v posledních letech zpomalilo²².

²¹ [Eurofound Minimum wages in 2019: Annual review](#) (Eurofound, Minimální mzdy v roce 2019 – roční přehled).

²² B. Galgóczi a J. Drahekoupil, *Condemned to be left behind? Can Central and Eastern Europe emerge from its low-wage model?*, (Odsouzení k opomíjení? Může se střední a východní Evropa vymanit z modelu nízkých mezd?) ETUI, 2017.



3.3 **Potřeba důstojných minimálních mezd v Evropě**

3.3.1 Právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky a odměny je základním právem zakotveným v mezinárodních a evropských nástrojích v oblasti lidských práv. Mzdy, včetně mezd minimálních, jsou důležitým aspektem evropského modelu sociálního tržního hospodářství. Představují odměnu za odvedenou práci a jsou jedním z faktorů, které v rámci dobře fungujících trhů práce zajišťují vzájemné výhody pro společnosti a pracovníky, a jsou často klíčovým tématem kolektivního vyjednávání.



- 3.3.2 Minimální mzdy mají rovněž další funkce, jako je například ochrana pracovníků před nepřiměřeně nízkou odměnou a chudobou pracujících²³. Třebaže kvalitní zaměstnání je i nadále nejlepší cestou z chudoby, mít práci není v současné době automatickou zárukou proti chudobě, zejména v případě osob, které nepracují na plný úvazek. V EU vydělává zhruba na úrovni nebo pod úrovní zákonem stanovené minimální mzdy přibližně každý desátý pracovník²⁴. Bylo zjištěno, že v roce 2018 byl každý desátý zaměstnanec ve věku 18 let a více ohrožen chudobou a že pracovníci v osmi členských státech vydělávali reálně méně než na začátku krize v roce 2008. Za posledních deset let se navíc ve většině členských států podíl zaměstnaných osob ohrožených chudobou zvýšil, ačkoli v některých zůstal stejný nebo se snížil. V některých zemích v současnosti stávající minimální mzdy nejsou dostatečné pro to, aby pracovníkům umožnily vyvážnout z chudoby jen na základě samotného zaměstnání²⁵.
- 3.3.3 Panuje shoda na tom, že pro řešení problému chudoby, včetně chudoby pracujících, musí Evropská unie a členské státy dělat více. V dokumentech ke konzultaci ohledně spravedlivých minimálních mezd Komise uznává, že důstojné minimální mzdy mohou hrát důležitou roli při snižování chudoby v případě chudých pracujících. EHSV se domnívá, že nejúčinnějším způsobem snížení chudoby pracujících jsou důstojné minimální mzdy a integrované politiky aktivního začleňování zaměřené na lidi, které podporují přístup k přiměřenému minimálnímu příjmu, službám zaměstnanosti a kvalitním pracovním místům a k nezbytným podpůrným sociálním službám, v souladu s doporučením Komise z roku 2008.

²³ Pracovníci pobírající minimální mzdu však v závislosti například na složení domácnosti mohou přesto potřebovat dávky z jiných systémů sociální ochrany, dávky při zaměstnání nebo daňové odpočty či slevy na dani, aby dosáhli přijatelné životní úrovně.

²⁴ Eurofound (2019), Minimum wages in 2019 – Annual review (Minimální mzdy v roce 2019 – roční přehled).

²⁵ [Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications](#) (Zákonem stanovené minimální mzdy v EU: institucionální nastavení a makroekonomické důsledky), politický dokument IZA č. 124, únor 2017.



- 3.3.4 Chudoba pracujících má mnoho příčin a nadace Eurofound ²⁶ dospěla k závěru, že přiměřená minimální mzda je sice základním pilířem jakéhokoli modelu sociální ochrany pracujících před chudobou, ale vztah mezi minimální mzdou a chudobou pracujících je složitý. Důležitým faktorem, který je třeba vzít v úvahu, je složení domácnosti: v některých zemích může minimální mzda stačit k ochraně před rizikem chudoby jednoho dospělého, avšak není-li v domácnosti žádná další vydělávající osoba, je k podpoře více než jedné osoby mnohdy nedostatečná.
- 3.3.5 Jednou z hlavních příčin chudoby domácností může být také výše životních nákladů, a pokud je to na vnitrostátní úrovni relevantní, měl by být tento faktor při posuzování přiměřenosti minimální mzdy zohledněn. Dávky při zaměstnání, sociální dávky, sociální transfery a rodinné přídavky mohou rovněž hrát při zmírňování chudoby pracujících nebo jejím předcházení důležitou roli, a to podle složení domácnosti.
- 3.3.6 Mnohé vlády se také rozhodly snížit daně z příjmu a příspěvky na sociální zabezpečení, aby tímto způsobem zvýšily čisté příjmy osob pobírajících zákonem stanovenou minimální mzdu a dalších osob s nízkými mzdami. To však může mít širší politické důsledky, které mohou zahrnovat oslabení systémů veřejného zdravotnictví a sociálního zabezpečení a veřejných služeb obecně. Kromě těchto přímých opatření se zpráva nadace Eurofound zabývá také zaváděním nepřímých opatření k boji proti chudobě pracujících²⁷. Jejich dopad však není snadné posoudit a bude třeba provést konkrétnější hodnocení.

²⁶ [Eurofound \(2017\), In work poverty in the EU](#) (Chudoba pracujících v EU).

²⁷ Zjištěná nepřímá opatření, která mohou napomoci k řešení problému chudoby pracujících, lze rozčlenit do pěti kategorií: poskytování cenově dostupné péče o děti, pružná pracovní doba, opatření, která podporují kariérní postup nebo zlepšují dovednosti pracovníků, opatření napomáhající zvyšování životní úrovně osob s nízkými příjmy, opatření vytvářející inkluzivní pracovní prostředí s lepšími možnostmi uplatnění pro migranty, osoby se zdravotním postižením nebo jiné skupiny znevýhodněných pracovníků (viz strana 41).



3.3.7 V obecnější rovině EHSV v souvislosti s otázkou boje proti chudobě již dříve požadoval zavedení závazného evropského rámce pro důstojný minimální příjem v Evropě, který by umožnil rozšířit, podpořit a učinit důstojnými (přiměřenými) systémy minimálního příjmu v členských státech, což by bylo prvním, avšak důležitým evropským řešením tohoto závažného a přetrvávajícího problému chudoby v Evropě²⁸. Ačkoli skupina Zaměstnanci a skupina Různorodá Evropa toto stanovisko podpořily, skupina Zaměstnavatelé vizi závazného nástroje pro zajištění minimálního příjmu na evropské úrovni nastíněnou ve stanovisku nepřijala, přičemž místo ní upřednostnila otevřenou metodu koordinace²⁹. Výbor rovněž členským státům navrhl postupný přístup ke společným minimálním normám v oblasti pojištění v nezaměstnanosti, jež by zajistily dostatečné záchranné sítě pro pracovníky, kteří ztratili zaměstnání, a sloužily by jako ochrana před chudobou³⁰. Fungovaly by rovněž jako automatický stabilizátor a podporovaly by vzestupné sbližování v rámci EU.

3.3.8 Je také nezbytný komplexní přístup, který bude mimo jiné zahrnovat účinné systémy minimálního příjmu, jakož i vhodné reformy v oblasti sociálního zabezpečení a vyšší investice do veřejných služeb. Aby se zajistilo vyváženosti lidí z chudoby, je užitečné pokračovat v debatě o způsobu, jak dosáhnout ukazatele míry ohrožení chudobou na úrovni EU³¹, v kombinaci s vnitrostátními referenčními rozpočty vypočítávajícími náklady nezbytného zboží a služeb (včetně různých použitých metodik). Měly by zohlednit prvky sociálního přerozdělování, daňového systému a životní úrovně v jednotlivých členských státech EU³² a pomoci uvést prahovou hodnotu míry ohrožení chudobou do souvislosti v rámci skutečné situace chudoby, jež má mnoho rozměrů.

²⁸ [Úř. věst. C 190, 5.6.2019, s. 1](#) (Toto stanovisko nezískalo podporu ve skupině Zaměstnavatelé, viz protistanovisko připojené ke stanovisku EHSV).

²⁹ Viz protistanovisko připojené ke stanovisku EHSV, [Úř. věst. C 190, 5.6.2019, s. 1](#).

³⁰ [Úř. věst. C 97, 24.3.2020, s. 32](#).

³¹ Stanoven jako 60 % národního mediánového disponibilního příjmu po sociálních transferech.

³² To je v souladu se stanoviskem EHSV z roku 2019 „Evropská rámcová směrnice o minimálním příjmu“, [Úř. věst. C 190, 5.6.2019, s. 1](#), viz poznámka pod čarou č. 13.



3.3.9 Téměř ve všech členských státech jsou mezi osobami s minimální mzdou nadměrně zastoupeny ženy³³. Je prokázáno, že důstojné minimální mzdy mohou mít i pozitivní dopad na rozdíl v odměňování žen a mužů ve spodním segmentu rozložení mezd, pokud jsou zároveň přijata i politická opatření zaměřená na problém strukturální nerovnosti v postavení mužů a žen na trhu práce a ve společnosti. Podobně by důstojné minimální mzdy byly významným přínosem i pro další znevýhodněné skupiny, jako jsou migrující pracovníci, osoby se zdravotním postižením a příslušníci národnostních menšin. Kromě toho by příslušné veřejné orgány měly zaměstnavatelům za účelem zlepšení úrovně zaměstnanosti pracovníků se zdravotním postižením poskytovat mzdovou podporu nebo daňové úlevy za účelem pokrytí dodatečných nákladů spojených s jejich zaměstnáváním.

3.3.10 A konečně, v souvislosti s otázkou důstojných mezd v Evropě EHSV také zdůrazňuje, že pro zajištění spravedlivých a přiměřených mezd v rámci celkové struktury mezd, včetně případných zákonem stanovených minimálních mezd, hrají klíčovou roli dobře fungující systémy kolektivního vyjednávání, zejména pak systémy odvětvového kolektivního vyjednávání. Tyto systémy jsou rovněž nezbytné pro podporu vzestupného sbližování mezd mezi jednotlivými zeměmi i uvnitř každé z nich a pro zajištění vyváženého přístupu zohledňujícího jak sociální, tak hospodářské aspekty.

3.4 Potřeba opatření na úrovni EU a jejich proveditelnost

3.4.1 V rámci první fáze, kdy probíhají konzultace se sociálními partnery, představila Komise několik způsobů, jak by bylo možné dosáhnout toho, aby opatření EU měla přidanou hodnotu: aby přispívala k zajištění spravedlivých minimálních mezd, pomáhala členským státům dosáhnout vzestupného sbližování pracovních podmínek, aby na jednotném trhu zajistila rovné podmínky pro všechny a aby zvýšila kupní sílu osob s nízkými mzdami.

33

[Minimum wages in 2019: annual review](#) (Minimální mzdy v roce 2019 – roční přehled).



- 3.4.2 Ve druhé fázi konzultace se sociálními partnery Evropská komise upřesnila cíle opatření EU a politické cíle možné iniciativy³⁴. Podle Komise by obecným cílem této iniciativy bylo zajistit, aby byli všichni pracovníci v EU chráněni pomocí spravedlivé minimální mzdy, která by umožnila důstojnou životní úroveň bez ohledu na to, kde pracují, a aby byly minimální mzdy stanoveny v přiměřené výši, přičemž by byl současně zaručen přístup k zaměstnanosti a byly zohledněny dopady na tvorbu pracovních míst a konkurenceschopnost. Většina EHSV vítá cíle zjištěné Komisí a domnívá se, že je třeba k jejich plnění přistoupit prostřednictvím opatření na úrovni EU týkajícího se spravedlivých minimálních mezd. Menšina je však toho názoru, že opatření na úrovni EU zaměřené na některé z těchto cílů by nebylo vhodné.
- 3.4.3 Komise zdůraznila, že jejím záměrem není stanovit jednotnou „evropskou minimální mzdu“ nebo přímo harmonizovat výši minimálních mezd v celé EU, a vyzdvihla, že bude plně respektovat vnitrostátní pravomoci, národní tradice a specifika jednotlivých zemí a smluvní svobodu sociálních partnerů.

³⁴ [Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages](#) (Druhá fáze konzultací se sociálními partnery podle článku 154 SFEU o možném opatření na řešení problémů souvisejících se spravedlivou minimální mzdou).



3.4.4 Ačkoli má většina členských států zákonem stanovenou či celostátní minimální mzdu, existují významné rozdíly v jejich výši, což odráží různou úroveň hospodářského a sociálního rozvoje. V období od ledna 2020 se zákonem stanovená minimální mzda v členských státech pohybovala od 312 EUR do 2 142 EUR měsíčně. Měsíční minimální mzdy jsou na východě zpravidla nižší než 600 EUR, zatímco na severozápadě EU jsou vyšší než 1 500 EUR³⁵. V dokumentu ke druhé fázi konzultace Komise konstatuje, že přiměřenost minimální mzdy se ve většině členských států zlepšila³⁶. Rozdíly nicméně zůstávají a ve značném počtu členských států je zákonem stanovená minimální mzda na úrovni nebo pod úrovni 50 % hrubého mediánu mezd za plný úvazek³⁷ a výrazně pod prahovou hodnotou mzdy představující hranici ohrožení chudobou, která odpovídá 60 % mediánu mezd, takže sama o sobě neumožňuje pracujícím vyvážnout z chudoby.

³⁵ Disparities in minimum wages across Europe (Rozdíly v minimální mzdě v rámci Evropy), Eurostat, 3.2.2020, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200203-2>.

³⁶ Dokument Komise k druhé fázi konzultace se sociálními partnery.

³⁷ Informace získané na základě konzultací se sociálními partnery v první fázi – s. 2, kde se odkazuje na průzkum Eurostatu zaměřený na strukturu příjmů a na průzkum EU-SILC (poznámky pod čarou č. 6 a 7).



- 3.4.5 Minimální mzda by měla zajistit důstojnou životní úroveň. Skupiny Zaměstnanci a Různorodá Evropa se domnívají, že v řadě členských států není výše minimální mzdy přiměřená a že „referenční“ čistá zákonem stanovená minimální mzda musí být stanovena výrazně nad hranicí chudoby, která je v EU stanovena pomocí ukazatele míry ohrožení chudobou odpovídající 60 % národního mediánového disponibilního příjmu domácnosti po sociálních transferech, a že musí být spravedlivá v poměru k ostatním mzdám na trhu práce. Taková referenční hodnota by zajistila přiměřené výše dávek a zabránila by tomu, aby pracovníci museli přijímat nejistá zaměstnání, s negativními podmíněnostmi v souvislosti se systémy minimálního příjmu. Navýšení nízkých mezd posunem směrem k minimálním mzdám, které by zajistily ochranu před chudobou, by rovněž rozšířilo daňový základ pro vládní instituce a pomohlo financovat systémy přiměřené sociální ochrany. Skupina Zaměstnavatelé se však domnívá, že tuto otázku nesmí řešit opatření na úrovni EU, neboť EU nemá v oblasti odměny za práci a zejména výše mezd v souladu s rozsudky ESD žádnou pravomoc. Podle zastánců tohoto názoru lze nanejvýš projednávat a vyměňovat si názory prostřednictvím otevřené metody koordinace nebo procesu evropského semestru ohledně způsobu, jak zajistit systémy pro přiměřenou výši dávek a přiměřený minimální příjem a jak by to spolu se zaměstnaností mohlo podpořit financování systémů přiměřené sociální ochrany.
- 3.4.6 EHSV bere na vědomí různé zmíněné obavy týkající se možných opatření EU v této oblasti. Velké názorové rozdíly existují zejména v otázce pravomoci EU. Jedni s poukazem na čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování Evropské unie, který vylučuje „odměnu za práci“ z legislativní pravomoci EU, tvrdí, že na úrovni EU není pro opatření žádný prostor. Jiní, včetně Komise, na druhé straně tvrdí, že možnosti opatření na úrovni EU existují a že čl. 153 odst. 5 by jim nebránil.
- 3.4.7 Stejně tak existují obavy, zejména v členských státech, kde se minimální mzdy určují výhradně nebo převážně na základě kolektivního vyjednávání, že by taková opatření narušovala autonomii sociálních partnerů. Je proto nezbytné, aby modely členských států, ve kterých sociální partneři nepovažují zákonem stanovené minimální mzdy za nezbytné, byly v rámci jakékoli iniciativy EU chráněny. Stejně tak opatření podporující kolektivní vyjednávání, zejména odvětvové kolektivní vyjednávání, by měla plně respektovat různé vnitrostátní systémy průmyslových vztahů a neměla by prosazovat žádný univerzální přístup platný pro všechny.



3.4.8 Dalším zdrojem obav je to, že evropská politika v oblasti zákonem stanovených minimálních mezd by mohla mít nepříznivé dopady na zaměstnanost, zejména v případě mladých lidí a pracovníků s nízkou kvalifikací, a že by mohla vést k rozsáhlejšímu porušování právních předpisů, což by pak také část pracovníků s nízkými mzdami mohlo přimět k přijímání neformální práce³⁸. Tomu lze ovšem zabránit stanovením přiměřené výše minimální mzdy, tzn., že musí podporovat výdělky pracovníků, a nenarušovat přitom zaměstnanost, což záleží na faktorech specifických pro jednotlivé země, mezi něž patří reakce zaměstnavatelů, míra konkurence na produktových trzích a na trhu práce a interakce s jinými politikami, zejména v oblasti daní a dávek³⁹. Existují skutečně konkrétní příklady členských států, v nichž zavedení minimální mzdy nemělo negativní dopady na tvorbu pracovních míst, a ve kterých mělo výrazné zvýšení minimální mzdy dokonce pozitivní makroekonomické dopady, včetně zvýšení nárůstu počtu pracovních míst⁴⁰.

3.4.9 EHSV si plně uvědomuje složitost otázek, které jsou součástí této debaty, a je si vědom toho, že minimální mzdy nejsou všelékem, který vyřeší všechny problémy. Společný přístup EU s jasnými politickými cíli, kterých mají členské státy dosáhnout různými prostředky, a zajištění zapojení sociálních partnerů v rámci dobře fungujících systémů kolektivního vyjednávání by však mohly zajistit, aby byla zachována práva pracovníků na spravedlivou odměnu a na svobodu sdružování a aby byly chráněny potřeby zaměstnavatelů v souvislosti s produktivitou a konkurenceschopností. Ve spojení s obecnějšími opatřeními by to rovněž mohlo přispět ke vzestupnému sbližování a sociálnímu pokroku ve všech zemích EU pomocí snížení nerovností v příjmech a mzdách mezi členskými státy, snížení chudoby pracujících a dosažení rovných podmínek na jednotném trhu.

³⁸ [Eurofound \(2019\) Upward convergence in employment and socioeconomic factors](#) (Vzestupná konvergence v oblasti zaměstnanosti a socioekonomických faktorů).

³⁹ [Good Jobs for All in a Changing World of Work, The OECD Jobs Strategy](#) (Dobrá pracovní místa pro všechny v měnícím se světě práce: Strategie zaměstnanosti OECD).

⁴⁰ Dube, The impact of minimum wages – review of the international evidence (Dopad minimálních mezd – přezkum mezinárodních důkazů), 2019, Londýn: Ministerstvo financí Spojeného království: <https://www.gov.uk/government/publications/impacts-of-minimum-wages-review-of-the-international-evidence>; A.°Godøy, M.°Reich, Minimum Wage Effects in Low-Wage Areas (Dopady minimálních mezd v nízkopříjmovém segmentu), pracovní dokument IRLE 106-19, červen 2019.



3.4.10 Veškeré evropské iniciativy v oblasti spravedlivých minimálních mezd zahrnující aspekty na podporu dobře fungujícího kolektivního vyjednávání za účelem stanovení mezd musí být vytvořeny na základě přesné analýzy a chápání situace v členských státech a musí plně respektovat úlohu a nezávislost sociálních partnerů a různé modely průmyslových vztahů.

4. Směrem k evropské právní iniciativě v oblasti zákonem stanovených minimálních mezd, včetně podpory a prosazování zapojení sociálních partnerů

4.1 Pojem minimální mzdy

4.1.1 Mzdy jsou ovlivněny řadou různých faktorů, jako je sektor a odvětví a jejich vystavení celosvětové hospodářské soutěži, životní náklady, tržní nabídka a poptávka, produktivita, rozložení mezd, kolektivní výše mezd, individuální schopnosti a výkonnost a zohlednění toho, jakým způsobem se realizuje a oceňuje. Mzdy odměňují práci vykonanou v souladu s platnými zákony, kolektivními smlouvami a praxí. Celkovou mzdu lze chápat jako soubor tvořený různými položkami, které se liší v závislosti na tom, co platí v jednotlivých členských státech, regionech nebo na základě různých kolektivních smluv.



4.1.2 Minimální mzdu definuje MOP jako „minimální výši odměny, kterou je zaměstnavatel povinen zaplatit osobě pobírající mzdu za práci vykonanou během daného období a kterou nelze snížit na základě kolektivní smlouvy nebo individuální dohody“⁴¹. Podle úmluvy MOP č. 131 o stanovení minimální mzdy ⁴² se stanovením spravedlivé minimální mzdy rozumí zohlednění potřeb pracovníků a jejich rodin, včetně obecné výše mezd v dané zemi a životních nákladů, jakož i ekonomických faktorů, včetně produktivity a zaměstnanosti. Úmluva rovněž stanoví, že při stanovování minimální mzdy by měla být zajištěna důkladná konzultace se sociálními partnery. Všech deset členských států EU⁴³, které úmluvu ratifikovaly, má systém zákonem stanovené minimální mzdy.

⁴¹ Výbor odborníků MOP pro uplatňování úmluv a doporučení (2014): General Survey on Minimum Wage Systems (Obecný přehled systémů minimální mzdy), bod 68.

⁴² Minimum Wage Fixing Convention (Úmluva o stanovení minimálních mezd), 1970 (č. 131), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131.

⁴³ Bulharsko, Francie, Litva, Lotyšsko, Malta, Nizozemsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko a Španělsko.



- 4.1.3 Účinnost zákonem stanovené minimální mzdy závisí na mnoha faktorech, které se uplatňují v různé míře v závislosti na vnitrostátních podmínkách, například na míře pokrytí pracovníků, zda jsou nastaveny a upraveny tak, aby jejich výše byla přiměřená, tj. aby pokrývala potřeby pracovníků a jejich rodin a zároveň zohledňovala hospodářské faktory, jako je produktivita, a zda zaměstnavatelé dodržují předpisy týkající se minimální mzdy⁴⁴. Závisí také na podpoře zapojení sociálních partnerů a na existenci účinného systému kolektivního vyjednávání, který doplňuje zákonem stanovenou minimální mzdu. Opatření EU by mělo podpořit mimo jiné nezbytná zlepšení v těchto oblastech.
- 4.1.4 V členských státech, ve kterých jsou za stanovení minimálních mezd odpovědní sociální partneři, se podíl pracovníků, na něž se takové dohody formálně nevztahují, pohybuje od 2 % v Rakousku do přibližně 10 % ve Švédsku, Finsku a Itálii či přibližně 20 % v Dánsku. Je třeba mít na paměti, že ve Švédsku a Dánsku tvoří většinu pracovníků, na které se formálně nevztahují minimální mzdy, buď velmi dobře placení kancelářští pracovníci, jejichž platy značně přesahují kolektivně dohodnuté minimální mzdy, nebo pracující studenti či jiní mladí pracovníci, kteří vstupují na trh práce. Také zaměstnavatelé ve skutečnosti často uplatňují odvětvové minimální mzdy u pracovníků, na něž se tyto mzdy formálně nevztahují, aniž by museli. V Itálii se však v případě osob, na něž se tyto mzdy formálně nevztahují, jedná buď o neformální pracovníky, nebo o samostatné pracovníky, a to zejména o mladé pracovníky, kteří svou činnost vykonávají za individuálně stanovených podmínek příležitostné práce.
- 4.1.5 Evropská komise, Rada a evropští sociální partneři zdůraznili, že je důležité podporovat sociální dialog a respektovat autonomii sociálních partnerů, a vyzvali rovněž členské státy, aby podpořily zlepšení a fungování vnitrostátního sociálního dialogu⁴⁵. Je důležité, aby případná iniciativa v oblasti minimálních mezd neoslabila v žádném členském státě systémy kolektivního vyjednávání, například tím, že by omezila kontrolu sociálních partnerů v oblasti mezd.

⁴⁴ [ILO Minimum Wage Policy Guide](#) (Příručka MOP k politice minimální mzdy).

⁴⁵ Viz závěry Rady: Nový začátek pro silný sociální dialog, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10449-2016-INIT/cs/pdf>; čtyřstranné prohlášení předsednictví Rady, Komise a sociálních partnerů: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2562>.



4.2 Vnitrostátní systémy/instituce pro stanovování mezd v Evropské unii

- 4.2.1 Systémy stanovování minimální mzdy a úloha a možnosti sociálních partnerů se mezi členskými státy značně liší v důsledku rozdílných vnitrostátních tradic, jakož i vlivem rozdílných hospodářských a sociálních faktorů a politického a ústavního rámce dané země.
- 4.2.2 Některé členské státy se rozhodly pro zákonem stanovenou minimální mzdu, kdy mzda musí mít určitou zákonem stanovenou minimální výši. V těchto zemích mohou také existovat (vyšší) odvětvové a meziodvětvové minimální mzdy stanovené sociálními partnery. V ostatních zemích, kde není zákonem stanovena minimální mzda, určují výši mzdy výhradně nebo převážně sociální partneři v rámci kolektivních smluv na vnitrostátní, odvětvové nebo podnikové úrovni.
- 4.2.3 V členských státech se zákonnou minimální mzdou je obvykle pokryta většina pracovníků, v některých případech však mohou být povoleny výjimky pro konkrétní kategorie, což znamená, že pracovníci, kteří do nich spadají, vydělávají méně, než je zákonem stanovené minimum. V 11 členských státech jsou navíc uplatňovány pro určité skupiny pracovníků zvláštní sazby⁴⁶. Tyto sazby se vztahují především na mladší nebo méně zkušené osoby nebo na učně, ale mohou se vztahovat mimo jiné i na nekvalifikované pracovníky a na pracovníky se zdravotním postižením. Některé země stanovují rovněž vyšší sazby zohledňující dovednosti zaměstnanců⁴⁷. Jak uvedla Komise, nedostatky v pokrytí mohou mít negativní dopady na tyto pracovníky a na hospodářství jako celek. Je třeba posoudit důsledky těchto výjimek a také širšího pokrytí pracovníků, aby bylo možné pochopit různé vnitrostátní přístupy a možné důvody vyloučení i jeho důsledky.

⁴⁶ Belgie, Francie, Irsko, Litva, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Nizozemsko, Portugalsko, Rumunsko a Španělsko.

⁴⁷ [Eurofound Minimum wages in 2019: Annual review](#) (Eurofound, Minimální mzdy v roce 2019 – roční přehled).



- 4.2.4 V zemích, ve kterých není žádná zákonem stanovená minimální mzda, se minimální mzda vztahuje pouze na pracovníky, kteří jsou chráněni kolektivními smlouvami. Míra pokrytí je sice v případě těchto kolektivně vyjednaných smluv ve většině těchto zemí velmi vysoká (nad 80 %), v některých případech však někteří pracovníci těmito smlouvami chráněni nejsou⁴⁸.
- 4.2.5 Při posuzování toho, zda jsou zákonem stanovené minimální mzdy „spravedlivé“ a zda mohou zajistit důstojnou životní úroveň pracovníků a jejich rodin, je přiměřenost zásadním ohledem. Jejich výše by měla být rovněž zvažována s přihlédnutím k celkovému rozložení mezd v zemi. Skupiny Zaměstnanci a Různorodá Evropa se domnívají, že společná kritéria EU pro minimální prahové hodnoty potřebné k určení „důstojné životní úrovně“ by byla přínosná. Existují různé možnosti, jak tyto prahové hodnoty stanovit, například pomocí referenčního spotřebního koše, jenž zajišťuje více než jen životní minimum, a/nebo lze tyto hodnoty stanovit v souvislosti s podílem mediánu mezd za plný úvazek nebo průměrné hrubé mzdy za plný úvazek. Je zapotřebí dalších diskusí o tom, jaké by tyto hodnoty mohly být a jak by jich mohlo být postupně dosaženo. Skupina Zaměstnavatelé se domnívá, že otázku prahových hodnot nesmí řešit opatření na úrovni EU, neboť EU nemá v oblasti výše mezd v souladu s rozsudky ESD žádnou pravomoc⁴⁹. Je třeba zajistit, aby se v rámci přezkumu zákonem stanovených minimálních mezd brala v úvahu jejich přiměřenost i správnost přezkumů a aby existoval jasný postup, který umožní plné zapojení sociálních partnerů.
- 4.2.6 Podle Evropského výboru pro sociální práva Rady Evropy „pojem ‚důstojná životní úroveň‘ nezahrnuje pouze základní hmotné potřeby, jako je strava, ošacení a bydlení, nýbrž také prostředky nezbytné k účasti na kulturních, vzdělávacích a sociálních činnostech“. Ve svých nedávných závěrech⁵⁰ Výbor shledal, že výše minimálních mezd v různých členských státech nezajišťuje důstojnou životní úroveň pracovníků a jejich rodin.

⁴⁸ [Eurofound Minimum wages in 2019: Annual review](#) (Eurofound, Minimální mzdy v roce 2019 – roční přehled).

⁴⁹ ESD, věc C-268/06, Impact.

⁵⁰ <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/protection-of-workers-rights-in-europe-shortcomings-found-but-also-positive-developments-in-certain-areas>.



- 4.2.7 Několik členských států v současné době umožňuje zaměstnavatelům odpočty ze zákonem stanovené minimální mzdy (např. za závady nebo nákup vybavení) nebo zahrnutí zvláštních plateb (např. přesčasy, prémie) do výpočtu mzdy. Evropský výbor pro sociální práva a monitorovací orgány na úrovni OSN a MOP rozhodly, že v některých členských státech tato praxe neumožňovala právo pracovníků na spravedlivou odměnu.

4.3 Úloha sociálních partnerů v systémech zákonem stanovené minimální mzdy

- 4.3.1 V zapojení sociálních partnerů do systémů stanovování zákonné minimální mzdy jsou velké rozdíly. V některých zemích vlády bohužel přijaly rozhodnutí týkající se minimálních mezd jednostranně, aniž patřičným způsobem zapojily sociální partnery nebo s nimi tuto věc konzultovaly.
- 4.3.2 Mechanismy, které umožňují včasné a vhodné konzultace se sociálními partnery, pomáhají zajistit, aby byly zohledněny různé situace v hospodářství a na trhu práce. Mohou také pomoci při hledání dohod mezi příslušnými vnitrostátními orgány a sociálními partnery a vyváženého výstupu, který bude zohledňovat jak potřeby zaměstnavatelů, tak potřeby pracovníků.
- 4.3.3 Existence transparentních, jasných a stabilních kritérií pro úpravy zákonem stanovených minimálních mezd, které mají při zohlednění ekonomických faktorů zajistit jejich přiměřenost, přispívá k většímu porozumění a předvídatelnosti jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně pracovníků a jejich zástupců. V některých členských státech taková kritéria bohužel stále chybí.
- 4.3.4 Do konzultací o zákonem stanovených minimálních mzdách, včetně určení vhodných kritérií pro stanovení jejich přiměřené výše a hodnocení veškerých případných úprav, by měli být patřičným způsobem, v souladu s potřebami obou stran v daném odvětví, zapojeni sociální partneři. Podpora budování kapacit vnitrostátních sociálních partnerů poskytovaná ze strany EU a členských států jim může navíc pomoci, aby se zapojili do kolektivního vyjednávání, včetně případného stanovení mezd, a do diskusí o zákonem stanovených minimálních mzdách.



4.4 Úloha kolektivního vyjednávání při stanovování minimální mzdy

- 4.4.1 Mzdy sjednané sociálními partnery jsou založeny na vyvážené vzájemné dohodě, což je důležité pro zajištění toho, aby mzdy byly spravedlivé pro obě strany průmyslového odvětví. Pět ze šesti zemí, ve kterých se minimální mzdy stanovují na základě odvětvového kolektivního vyjednávání, patří mezi země s nejvyšší mírou pokrytí na základě kolektivního vyjednávání.
- 4.4.2 EHSV vítá prohlášení, že žádná iniciativa Komise „by se nesnažila zavádět zákonem stanovené minimální mzdy v zemích, ve kterých je velké množství osob kryto kolektivně vyjednanými smlouvami a ve kterých je výše mezd stanovována výhradně tímto způsobem“⁵¹. Tato představa odráží skutečnost, že sociální partneři mají podle volby učiněné na vnitrostátní úrovni – při plném zohlednění jejich autonomie a na úrovni dle svého uvážení – ty nejlepší předpoklady pro vytváření a provádění opatření a mechanismů v oblasti stanovování mezd.
- 4.4.3 Zásadní význam při určování výše mezd má kolektivní vyjednávání také v mnoha zemích, které mají zákonem stanovenou minimální mzdu, a dohody sjednané v těchto zemích vedou často ke zvýšení vládou stanovených sazeb.

4.5 Nezbytnost podpořit a prosazovat kolektivní vyjednávání v členských státech

- 4.5.1 Účinky a výše zákonem stanovené minimální mzdy závisí na tom, jak interagují s ostatními politikami a institucemi trhu práce. K jedné z takových interakcí dochází mezi minimální mzdou a kolektivním vyjednáváním. Relativní síla kolektivního vyjednávání v různých zemích je jedním z hlavních činitelů určujících vznik a rozsah dominového efektu⁵².

⁵¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/fs_20_51.

⁵² Grimshaw, D., Bosch, G. a Rubery, J. (2013), Minimum wages and collective bargaining: what types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes? (Minimální mzdy a kolektivní vyjednávání: jaké typy vyjednávání o platovém ohodnocení mohou podpořit pozitivní výstupy vlastního kapitálu?), British Journal of Industrial Relations, D OI 10.1111 / bji r.12021.



- 4.5.2 Pokud systémy kolektivního vyjednávání fungují dobře, podporují vyšší zaměstnanost a nižší nezaměstnanost všech pracovníků. Koordinace mezi všemi složkami kolektivního vyjednávání pomáhá sociálním partnerům zohlednit situaci v rámci hospodářského cyklu a makroekonomické účinky mzdových dohod na konkurenceschopnost⁵³.
- 4.5.3 Právo na svobodu sdružování a právo organizovat se a kolektivně vyjednávat jsou základní práva zakotvená v mezinárodních a evropských nástrojích v oblasti lidských práv. Všechny členské státy ratifikovaly Úmluvu MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat a Úmluvu č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat. Úroveň, na které kolektivní vyjednávání probíhá, a rozsah jeho krytí se v jednotlivých členských státech výrazně liší, přičemž sahá od pouhých 7 % v Litvě po 98 % v Rakousku. Od roku 2000 se rozsah krytí prostřednictvím kolektivního vyjednávání ve 22 členských státech snížil a odhaduje se, že kolektivně vyjednanými dohodami je v současnosti kryto přinejmenším o 3,3 milionu méně pracovníků.
- 4.5.4 Podle zprávy OECD se kolektivní vyjednávání potýká se staršími problémy (jako je klesající rozsah krytí prostřednictvím kolektivního vyjednávání a zmenšující se hustota odborů), ale i s novějšími problémy, jako je rostoucí množství pracovníků pracujících nestandardní formou (tj. na částečný úvazek a formou samostatné výdělečné činnosti), kteří nemusejí mít přístup ke kolektivnímu vyjednávání⁵⁴. Téměř všechny členské státy zaznamenaly od počátku hospodářské a sociální krize pokles krytí prostřednictvím kolektivního vyjednávání⁵⁵, neboť tato krize vyvolala v řadě zemí změny v režimech vyjednávání mezd a v dalších zemích prodloužila stávající trajektorii směřující k decentralizaci. Stalo se tak v důsledku odlišných vnitrostátních podmínek a v některých případech v důsledku opatření EU, která byla podmínkou hospodářské záchrany.
- 4.5.5 EHSV často poukazoval na výzvy, které představují nové a flexibilní formy práce, a zejména pak na to, že velké množství pracovníků by se mohlo ocitnout mimo struktury

⁵³ OECD: [Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work](#) (Jednání o naší cestě vzhůru: kolektivní vyjednávání v měnícím se světě práce).

⁵⁴ Tamtéž.

⁵⁵ Eurofound: *Developments in collectively agreed pay 2000–2017* (Vývoj kolektivně dohodnutých mezd v letech 2000–2017) – příloha 1, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18049en.pdf.



kolektivního vyjednávání a odborového zastoupení. Zdůraznil také, že je třeba posílit úlohu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, mimo jiné prostřednictvím podpory EU v oblasti budování kapacit a podpůrných a nápomocných vnitrostátních rámců, které zajistí organizační sílu obou stran průmyslového odvětví a zabezpečí dobře fungující systémy kolektivního vyjednávání⁵⁶.

4.5.6 Respektována a podporována musí být také svoboda sdružování a právo organizovat se. Je důležité, aby na vnitrostátní úrovni i na úrovni EU probíhaly diskuse o tom, jak zajistit, aby pracovníci mohli získat odborové zastoupení a uplatňovat svá práva na kolektivní organizaci a kolektivní akce.

4.5.7 EHSV vítá, že Komise uznala, že existuje prostor pro opatření na úrovni EU za účelem prosazování úlohy kolektivního vyjednávání při podpoře přiměřenosti a uplatňování minimální mzdy. Opatření na podporu kolektivního vyjednávání by mohla být zahrnuta do opatření na úrovni EU v oblasti minimálních mezd, přičemž je třeba respektovat různé vnitrostátní systémy průmyslových vztahů. To je v souladu s předchozími doporučeními EHSV, která požadovala posílení kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu.

⁵⁶ [Úř. věst. C 303, 19.8.2016, s. 54](#), [Úř. věst. C 434, 15.12.2017, s. 30](#), [Úř. věst. C 13, 15.1.2016, s. 161](#), [Úř. věst. C 125, 21.4.2017, s. 10](#).



5. Podněty od zúčastněných stran: virtuální návštěvy zemí a veřejné slyšení

5.1 Přehled / souvislosti návštěv

5.1.1 Při přípravě stanoviska bylo pro EHSV důležité zjistit, jaké jsou názory zúčastněných subjektů na vnitrostátní i evropské úrovni. Byla proto naplánována řada návštěv zemí, jakož i veřejné slyšení se zástupci subjektů na úrovni EU. Za účelem návštěv bylo na základě kritérií pro instituce stanovující minimální mzdy v členských státech EU, které Evropská komise určila v první fázi konzultací se sociálními partnery, zvoleno pět členských států (Německo, Polsko, Rumunsko, Španělsko a Švédsko). Byly naplánovány diskuse se zástupci vládních institucí, vnitrostátních subjektů stanovujících minimální mzdy, vnitrostátních sociálních partnerů a organizací angažujících se v boji proti chudobě. Kvůli vypuknutí pandemie COVID-19 se návštěvy nemohly uskutečnit a byly nahrazeny částečně strukturovaným dotazníkem a navazující videokonferencí za účasti zástupců příslušných zúčastněných stran.



5.2 Shrnutí videokonferencí (podrobnější shrnutí jsou uvedena v příloze tohoto stanoviska)

- 5.2.1 Největší obavy ohledně právní iniciativy EU v oblasti minimálních mezd a nesouhlas s ní vyjádřili švédští zástupci, přičemž panuje obecná shoda, že EU nemá žádné pravomoci přijímat v oblasti mezd opatření. Švédští sociální partneři se totiž obávají, že iniciativa EU by mimo jiné narušila vnitrostátní tradice vyjednávání o mzdách a dotkla by se nezávislosti sociálních partnerů. Místo ní navrhli nezávazné iniciativy na podporu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, přičemž zdůraznili, že vnitrostátní systémy jsou výsledkem desetiletí trvajících vývoje a nelze je přenést z jedné země do jiné. Ve Švédsku dosahuje krytí prostřednictvím kolektivního vyjednávání 90 % a méně než 1 % pracovníků vydělává méně než 60 % mediánu mezd⁵⁷. Zástupce švédské vlády podpořil postoje sociálních partnerů a uvedl, že EU musí hrát důležitou úlohu a přispívat ke zvyšování zaměstnanosti a zlepšování sociálního rozvoje. V zájmu soudržnosti Unie a vnitřního trhu je důležité zabývat se sociálními výzvami. Nicméně právně závaznou iniciativu, včetně směrnice, nepovažují za vhodný způsob, přičemž konstatovali, že iniciativa EU nesmí vést k požadavku, aby členské státy zavedly všeobecně použitelné kolektivní smlouvy či zákonem stanovené minimální mzdy.

⁵⁷ Podle písemného příspěvku předloženého organizací občanské společnosti angažující se v boji proti chudobě EAPN SE je důležité, aby EU usilovala o zavedení systému regulace minimální mzdy v každém členském státě, nicméně je stejně důležité respektovat země, které za účelem regulace minimální mzdy zavedly systém kolektivního vyjednávání.



5.2.2 Odborové svazy a organizace občanské společnosti v ostatních čtyřech zemích podpořily opatření na úrovni EU, přičemž někteří zástupci dokonce uvedli, že by mohlo mít podobu rámcové směrnice. Na podporu takové iniciativy argumentovali mimo jiné možnostmi koordinovat mezinárodní mzdové politiky, bojovat proti sociálnímu dumpingu, podporovat sbližování mezd, omezovat počet chudých pracujících, zajistit ochranu pracovníkům, na něž se kolektivní vyjednávání nevztahuje, zabránit vykořisťování zranitelných skupin pracovníků, například migrantů, a přispívat ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů. Někteří zástupci také upozornili na možnost společných kritérií pro minimální prahové hodnoty pro přiměřenost minimálních mezd, například pomocí referenčního spotřebního koše zahrnujícího klíčové služby, který potřebuje každá osoba. Několik zástupců také uvedlo, že iniciativu EU v oblasti minimálních mezd by měla doplňovat další opatření, zejména směrnice o přiměřeném minimálním příjmu a iniciativa k posílení významu sociálního dialogu a zastoupení odborových svazů.

5.2.3 Zástupci organizací zaměstnavatelů ze třech zemí⁵⁸ vyjádřili obavy ohledně závazných opatření a nesouhlas s nimi. Někteří výslovně konstatovali, že podle článku 153 SFEU nemá EU v oblasti mezd žádnou pravomoc a že diskuse by měla být zaměřena na to, jakým způsobem lze posílit proces evropského semestru. Organizace zaměstnavatelů s právní iniciativou nesouhlasí, neboť by narušila vnitrostátní systémy stanovování mzdy a měla by negativní dopad na konkurenceschopnost členských států a zaměstnanost a na začleňování nezaměstnaných osob na trh práce. Upozornili také na to, že diskuse o minimální mzdě nelze vést bez zohlednění širší problematiky, která má dopad na trh práce, mimo jiné systémů sociálního zabezpečení. Zástupci zaměstnavatelů z některých zemí vyjádřili znepokojení nad navyšováním zákonem stanovené minimální mzdy na základě politických rozhodnutí vládních institucí, jež by minimální mzdy zvyšovaly bez ohledu na hospodářské faktory. V jedné zemi bylo rovněž konstatováno, že v doporučeních pro jednotlivé země byl zdůrazněn negativní dopad navýšení minimální mzdy na konkurenceschopnost. V jedné zemi bylo jako možný nástroj zmíněno nezávazné doporučení, jakož i to, že posílení kolektivního vyjednávání spadá do pravomoci jednotlivých států a za tímto účelem je zapotřebí podpory ze strany EU, zejména pokud jde o budování kapacit sociálních partnerů.

⁵⁸ Zástupci španělské organizace zaměstnavatelů CEOE se nemohli zúčastnit, ve svém písemném příspěvku nicméně vyjádřili stejné názory.



5.2.4 Zástupci vládních institucí nesdělili svůj postoj tak přímo jako sociální partneři a organizace občanské společnosti. Někteří uvítali prosazování rámcové iniciativy bez bližšího vymezení (Německo), jiní podpořili rámcovou směrnici (Španělsko). Pokud jde o následující kroky, němečtí zástupci potvrdili, že německé předsednictví má velký zájem podporovat probíhající proces v druhé polovině roku 2020.

5.3 Veřejné slyšení

5.3.1 Dne 25. června se konalo on-line veřejné slyšení za účasti evropského komisaře pro pracovní místa a sociální práva Nicolase Schmita, zpravodajky Evropského parlamentu pro snižování nerovností se zvláštním zaměřením na chudobu pracujících a koordinátorů skupin ELS a S&D pro zaměstnanost a sociální věci, zástupců EKOS a BusinessEurope a sociální platformy. Komise zopakovala svůj záměr předložit právní nástroj v oblasti minimálních mezd v Evropě, jenž by respektoval nezávislost sociálních partnerů, vnitrostátní systémy kolektivního vyjednávání a nenarušil by řádně fungující systémy kolektivního vyjednávání. Komisař také uznal, že problematika spravedlivých minimálních mezd je složitá a sporná. Tři poslanci Evropského parlamentu dosáhli politického konsensu v tom, že je zapotřebí opatření na úrovni EU, aby bylo možné zajistit pracovníkům v Evropě důstojnou životní úroveň a bylo možné odstranit chudobu pracujících. Evropští sociální partneři právě připravují reakci na druhou fázi konzultace vedené Komisí, je však zjevné, že mají rozdílné názory na nutnost přijmout opatření na úrovni EU, jeho proveditelnost a jeho právní základ. Sociální platforma zdůraznila, že je důležité, aby byly minimální příjmy i minimální mzdy přiměřené, a že minimální mzda musí být vyšší než minimální příjem.

6. Rozsah opatření na úrovni EU

6.1 Acquis EU

6.1.1 EHSV konstatuje, že existuje celá řada unijních i mezinárodních nástrojů, jež zakotvují a podporují myšlenku „spravedlivé“ odměny poskytující pracovníkům a jejich rodinám „důstojnou životní úroveň“⁵⁹. EHSV bere na vědomí návrh, aby byla právní iniciativa EU

⁵⁹ Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, <http://aei.pitt.edu/4629/1/4629.pdf>; čl. 23 odst. 3 Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf; článek 7 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech,



v oblasti „spravedlivých minimálních mezd“ předložena v rámci hlavy SFEU týkající se sociální politiky. Měla by být navázána na cíle Unie, které jsou zakotveny v článku 3 Smlouvy: podporovat vysoce konkurenceschopné sociálně tržní hospodářství směřující k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku, blahobyt svých obyvatel a udržitelný rozvoj Evropy.

6.1.2 Výbor rovněž uznává, že jakákoli iniciativa EU v oblasti minimálních mezd je ve složité právní situaci. EU může na základě článku 151 a čl. 153 odst. 1 písm. b) SFEU přijímat právní nástroje o pracovních podmínkách. Smlouva stanoví, že ustanovení článku 153 se nevztahují na „odměnu za práci“. Na straně druhé existuje judikatura a směrnice EU, které se otázkou odměny za práci zabývají jako hlavní pracovní podmínkou. Na tuto věc existují zcela rozdílné názory a EHSV si je vědom toho, že Komise bude muset zaujmout vyvážený a obezřetný přístup.

6.1.3 Evropští sociální partneři mají rovněž pravomoc uzavírat dohody podle článku 155 SFEU (hlava XI – Sociální politika).

6.2 Možná právní iniciativa EU v oblasti spravedlivých minimálních mezd: směrnice nebo doporučení Rady

6.2.1 Pokud jde o minimální mzdy, odpovědnost za plnění závazků EPSP leží především na jednotlivých členských státech. Komise zjistila, že je zapotřebí opatření na úrovni EU týkající se spravedlivých minimálních mezd a našla pro něj možné cesty. Zatímco většina členů EHSV se domnívá, že toto opatření by mohlo zajistit přidanou hodnotu, někteří nesouhlasí. Jakékoli opatření na úrovni EU musí plně respektovat autonomii sociálních partnerů a rozdělení pravomocí mezi EU a vnitrostátní úrovní.

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>; čl. 4 odst. 1 Evropské sociální charty Rady Evropy z roku 1961; cíle OSN v oblasti udržitelného rozvoje, zejména cíle 1, 8, 10; Úmluva MOP o ochraně mzdy z roku 1949 (č. 95); čl. 4 odst. 5 Evropské sociální charty; Úmluva MOP o ochraně nároků pracovníků (platební neschopnost jejich zaměstnavatele) z roku

1992; článek 25 revidované Evropské sociální charty z roku 1996, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>.



6.2.2 Komise ve svém dokumentu k druhé fázi konzultace se sociálními partnery uvádí, že zvažovanými nástroji EU jsou směrnice a doporučení Rady. V rámci EHSV existují odlišné názory na to, zda by právní iniciativa EU podle článku 153, zejména směrnice, byla legitimní, neboť podle čl. 153 odst. 5 SFEU se ustanovení tohoto článku nevztahují na odměnu za práci. Po konzultaci sociálních partnerů a za neexistence jednání mezi nimi by bez ohledu na to, jaký nástroj bude Komise pro iniciativu v oblasti spravedlivých minimálních mezd zvažovat, mělo být cílem zajištění toho, aby zákonem stanovené minimální mzdy – tam, kde existují – byly spravedlivé ve vztahu k rozložení mezd v dané zemi a aby byla dodržována práva pracovníků na spravedlivou odměnu, která jim a jejich rodinám zabezpečí alespoň důstojnou životní úroveň. Iniciativa by měla také zohledňovat důležité ekonomické aspekty, jako je produktivita.



6.2.3 Podle Komise jsou možné jak legislativní, tak i nelegislativní nástroje. Uvádí, že směrnice v oblasti „pracovních podmínek“ by na členských státech ponechala rozhodnutí o tom, jakým způsobem provádět minimální požadavky a procesní povinnosti, které musí být splněny. Komise dále uvádí, že pokud bude navrženo doporučení Rady, jeho provádění by bylo možné sledovat prostřednictvím specifického rámce umožňujícího srovnávání, který by byl součástí evropského semestru. V rámci toho by mohly být projednány a sledovány mimo jiné zásady týkající se mechanismů pro systémy účinného stanovování zákonných mezd, zapojení sociálních partnerů a přiměřenosti.

6.3 Využití veřejných zakázek

6.3.1 Zadávání veřejných zakázek představuje prostředek, pomocí něhož mohou veřejné instituce na unijní a vnitrostátní úrovni podporovat důstojné mzdy, spravedlivé pracovní podmínky a kolektivní vyjednávání a současně usilovat o zajištění hospodárných a kvalitních služeb a splnění cílů obecného zájmu. To je možné v souladu s Úmluvou MOP o pracovních doložkách (veřejné zakázky) (č. 94), a to prostřednictvím lepšího využívání sociálních kritérií obsažených ve stávajících právních předpisech EU o zadávání veřejných zakázek.

6.3.2 Účinným doplňkovým způsobem podpory kolektivního vyjednávání v celé EU by mohlo být zavést do pravidel EU pro zadávání veřejných zakázek doložky o kolektivním vyjednávání, jež by vyžadovaly, aby podmínkou zadání jakékoli veřejné zakázky bylo dodržování práva na kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy.

6.4 Zlepšení sběru údajů

6.4.1 Existuje řada oblastí, ve kterých by EU mohla být členským státům nápomocna shromažďováním údajů a tím, že bude na základě konzultací se sociálními partnery přispívat k vytváření ukazatelů a nástrojů prosazování pravidel, pokud jde o vývoj zákonem stanovených minimálních mezd.

V Bruselu dne 18. září 2020

Luca JAHIER

předseda Evropského hospodářského a sociálního výboru