



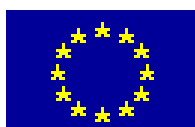
Kolektivní vyjednávání a společenský dialog ve veřejných službách

4. Konference EPSU o kolektivním vyjednávání
12. – 13. prosince 2005

Projednání nízké mzdy

Návrh

Metodický dokument EPSU



Kolektivní vyjednávání a společenský dialog ve veřejných službách	1
Projednání nízké mzdy	1
Návrh	1
Metodický dokument EPSU	1
Úvod	4
Diskuse v EPSU	4
Nízká mzda jako evropská a globální otázka	6
„Primerená“ mzda – pohled OSN a MOP	6
Evropská komise a Evropský parlament	6
Rada Evropy	7
Otázky solidarity	8
Definice nízké mzdy	9
Rada Evropy a prahové hodnoty OECD	9
Měření Eurostatu	9
Některé hlavní definice	10
Definice nízké mzdy a mzda dostacující k živobytí	10
Rozsah nízké mzdy	10
Nerovnosti v odměňování spojené s nízkou mzdou	12
Veřejné služby	13
Faktory, které udržují nízkou mzdou	14
Privatizace / outsourcing a tržní zkoušky	14
Agenda „reformy“, nebo „modernizace“	14
Narušení rozsahu kolektivního vyjednávání	14
Nárůst „nejistých“ zaměstnání	15
Minimální mzdy	15
Vztah minimální mzdy a srovnávacího standardu Eurostatu	15
Debaty týkající se zákonných minimálních mezd	16
Nízká mzda a kolektivní vyjednávání	18
Nejnovejší vývoj vyjednávání o otázkách nízké mzdy	18
Státní správa ve Velké Británii	19
Cíle kolektivního vyjednávání	20
Strategie EPSU	20
Učinit z problému nízké mzdy prioritní záležitost	20
Akční body	22
Evropští signatáři smluv o minimální mzdě MOP	24
Minimální mzda jako procento průměrné mzdy	25
Reference	26

Úvod

Navzdory stabilnímu dlouhodobému hospodárskému rustu a rostoucí životní úrovni představuje nízká mzda výzvu pro další cinnost odboru. Podle císel¹ zveřejnených statistickým úradem Evropské komise Eurostat pobírá nízkou mzdu až 20 milionu pracovníku. Rovnež chudoba je pro Evropu velkým problémem. Podle nejnovější analýzy zveřejnené agenturou Eurostat bylo v roce 2003 v ohrožení chudobou približne 72 milionu obcanu EU².

Verejné služby mohou tvrdit, že mají primerenou evidenci o nízké mzdě a tendenci uplatnovat spravdivejší systémy odmenování, než jak je tomu v soukromém sektoru. Tyto systémy odmenování se však casto dostávají pod tlak ze strany tzv. outsourcingu a strategií řízení lidských zdroju, které kladou větší duraz na tržní a individualizované mzdy.

EPSU se domnívá, že nízké mzdy jsou hlavní prioritou jak pro svaz jako celek, tak pro její členské organizace. Nízké mzdy představují negativní jev samy o sobe, krome toho ale prinášejí negativní dopady i na další oblasti života zamestnancu a jejich rodin. Zamestnanci pobírající nízkou mzdu nemohou využívat výhod školení a dalších požitku, napr. nemocenských dávek a penzí. Mimo svá pracovište tito lidé casteji trpí zhoršeným zdravotním stavem než lidé s vyššími příjmy.

Jako hlavní organizace, porádající kampane, a největší prumyslový svaz v rámci ETUC je EPSU presvedčená o tom, že pokud členské organizace zmobilizují své síly na politické úrovni i v oblasti kolektivního vyjednávání, má EPSU možnost prosadit skutecné zmeny pro tisíce pracovníku v celé Evropě, kteří nízkou mzdu pobírají.

S ohledem na skutecnost, že velkou většinu mezi pracovníky pobírajícími nízkou mzdu tvorí ženy, by mohla úspěšná kampan zahrnující i ostatní svazy a účastníky predstavovat rázný krok k prekonání rozdílů v odmenování obou pohlaví.

Tento dokument je podkladem pro jednání konference EPSU na téma kolektivního vyjednávání, která se uskuteční v prosinci 2005, a vznikl s ohledem na formální projednávání strategie Výkonným výborem EPSU v únoru 2006.

Diskuse v EPSU

Valné shromáždění EPSU prijalo v roce 2000 strategii³ týkající se kolektivního vyjednávání, která zahrnovala množství duležitých postojů k otázce mezd a hovorila o zvýšené koordinaci v rámci kolektivního vyjednávání:

„EPSU bude uvažovat o dalším vývoji mzdové politiky v Evropě na principech solidarity a ve snaze bojovat proti zvyšujícím se nerovnostem příjmu.“

Duraz byl rovnež kladen na rovnost mezd, neboť ženy jsou problémem nízkých mezd postizeny neúmerne více:

„Mnoho žen pracuje v oblasti verejnych služeb a tyto služby využívá. Ty orgány verejné moci, které omezují verejné rozpocty a udržují mzdy na nízké úrovni a/nebo pod úrovni mezd v soukromém sektoru, riskují neúmerné znevýhodnení pro ženy. Rozmer rovných příležitostí bude tvorit nedílnou součást strategie EPSU pro kolektivní vyjednávání.“

V tomto prohlášení byla vysvetlena potreba:

„Koordinovat cíle mzdových politik, vymenovat si informace o kolektivním vyjednávání a vytváret evropskou agendu na odvetvové a meziodvetvové úrovni.“

Rezoluce o kolektivním vyjednávání⁴ přijatá na sedmém Kongresu EPSU v roce 2004 uvádí, že:

„V některých zemích přispelo stanovení minimálních mezd zásadním způsobem k boji proti nízké mzdě a rozdílu v odměňování obou pohlaví. Koordinovanou strategií by se mělo dosáhnout, aby kolektivní smlouvy byly v celkovém souladu a aby vzájemně nekolidovaly.“

V této rezoluci byl rovněž pro EPSU stanoven úkol považovat nízké mzdy za jednu z priorit pro období do dalšího Kongresu v roce 2009.

Úvodní diskuse na téma nízké mzdy se odehrála v rámci třetí konference zaměřené na kolektivní vyjednávání, konané v říjnu 2004. Zde byly prezentovány informace o tom, jak v této oblasti jednájí členské organizace EPSU ve Velké Británii, Německu a Norsku. Rovněž byl přednesen příspěvek odborového výzkumného ústavu ETUI-REHS, který se zaměřil na zemi střední a východní Evropy. V těchto nových členských zemích je zákonem stanovená minimální mzda velmi důležitým nástrojem pro zachování úrovně mezd, neboť úroveň kolektivního vyjednávání je velmi nízká.

Po skončení konference vytvořil sekretariát EPSU tento návrh dokumentu o nízké mzdě, který byl v dubnu 2005 projednán a upraven pracovní skupinou pro kolektivní vyjednávání. O dokumentu se bude posléze diskutovat v rámci jednání konference EPSU na téma kolektivního vyjednávání v prosinci 2005. Na základě výsledku těchto jednání bude návrh strategie na počátku roku 2006 předložen Výkonnému výboru EPSU.

Nízká mzda jako evropská a globální otázka

„Primerená“ mzda – pohled OSN a MOP

Na celosvětové úrovni přijaly OSN i MOP úmluvy a rezoluce požadující vyplácení primerené mzdy.

V článku 23 (3) Deklarace lidských práv OSN z roku se uvádí:

„Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odmenu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.“

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech přijatý Valným shromážděním OSN v roce 1966 priznává v článku 7:

“... právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména:

(a) odmenu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům:

(i) spravedlivou mzdu a stejnou odmenu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odmenou za stejnou práci;

(ii) slušný život pro ne a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními tohoto Paktu.“

Mezinárodní organizace práce, tripartitní organizace vydávající úmluvy, které se jednotlivé členské země zavazují dodržovat, přijala dvě úmluvy o minimálních mzdách, jež se některé evropské země zavázaly dodržovat (viz seznam v příloze).

Evropská komise a Evropský parlament

V rámci Evropské unie uvádí Charta základních sociálních práv pracujících přijatá v roce 1989, že všichni pracující mají právo na spravedlivou mzdu:

„Každé zamestnání je spravedlive odmenováno. Za tímto účelem v souladu s opatřeními platnými v každé zemi, je pracujícím zajištěna spravedlivá mzda, tj. mzda dostatečná k tomu, aby mohli mít důstojnou životní úroveň.“

Podle stanoviska Evropské komise z roku 1993⁵ musí být snaha o zajištění spravedlivé mzdy posuzována v podmínkách snahy o dosažení rustu produktivity a zamestnanosti a budování dobrých vztahů mezi sociálními partnery.

Členské státy byly vyzvány k přijetí strategie pro dosažení spravedlivé mzdy, která by rovněž zahrnovala určitou formu závazku k dosažení transparentnějších mezd na pracovním trhu. Sociální partneři byli rovněž vyzváni k účasti na tomto projektu.

Podle výše uvedeného stanoviska se komise zavázala prosazovat na základě průzkumu sblížení strategií spravedlivých mezd a výsledky tohoto snažení byly zveřejněny v roce 1997. Tímto stanoviskem se však řídilo jen málo členských zemí a většina z nich nebyla ochotna zasahovat do mzdových politik. V několika zemích – Rakousku, Francii, Německu, Itálii, Nizozemsku, Portugalsku a Velké Británii – došlo během tohoto období k rustu nerovnosti⁶.

Sdělení o zamestnanosti a sociální politice z roku 2001⁷ se zaměřilo obecněji na kvalitu práce než pouze na vyšší mezd. Hovorí se zde o obecném cíli zajistit, aby:

“... zamestnání poskytovalo uspokojení, bylo v souladu s dovednostmi a schopnostmi pracujících a zajišťovalo primerenou výši příjmu.“

Letošní Sdlení⁸ komise o sociální agende se venuje otázce mezd jen neprímo. Hovorí se zde o kvalitě zamestnání a systémech minimální mzdy – tzn. systémech založených na danových úlevách a podpore nebo dalších opatreních zajištujících minimální príjem – více než prímo o nízké mzdě a minimální mzdě.

Kvalita práce je však úzce spojená s výši platu. Špatně placená práce je rovněž spojená s nekvalitními pracovními podmínkami a neprímerene nízkými požitky, napr. penzemi, stejně jako s nedostatečným školením a rozvojem osobnosti.

Evropský parlament rovněž hraje roli při sledování a vyžadování aktivity v oblasti nízké mzdy. V rezoluci⁹ z roku 2002 byla hodnocena situace v členských státech s ohledem na dodržování základních práv. Byla zde zdurazněna potřeba překonání diskriminace nastavením spravedlivé minimální mzdy a text odkazoval konkrétně na situaci v Irsku, Španělsku a Recku, kde tyto požadavky nebyly splněny a kde se výše minimální mzdy pohybovala pod 50% průměrné mzdy.

Rada Evropy

Rada Evropy není institucí Evropské Unie. Byla založena v roce 1949 a jedním z jejích hlavních cílů je ochrana lidských práv a snaha o sjednocení právní a sociálních ochrany ve všech 46 členských státech.

Sociální charta Rady Evropy¹⁰ vstoupila v platnost v roce 1965. Clánek 4, odstavec 1 se zabývá „právem na spravedlivou odmenu za práci“ a žádá, aby signatárské státy

„uznaly právo pracovníku na takovou odmenu za práci, která zajistí jim i jejich rodinám slušnou životní úroveň.“

Rada může provádět šetření mzdových systémů svých členských států a určit, zda poskytují spravedlivou odmenu na základě „prahu slušnosti“ (viz níže). Rada dospěla například v roce 2002 k závěru, že úroveň národní minimální mzdy ve Velké Británii (na základě předpisu platných v roce 2000) je příliš nízká a není v souladu s článkem 4. Rada rovněž konstatovala, že nebylo možné danou situaci rádne zhodnotit, protože Velká Británie nebyla schopna poskytnout údaje o čisté minimální mzdě pro jednotlivce.

Velká Británie však není zdaleka sama. Podle nejnovějšího souhrnu rozhodnutí s ohledem na clánek 4, odstavec 1 Evropský výbor pro sociální práva Rady Evropy uvedl, že příslušné pokyny pro odmenování nebyly plněny v Rakousku, Recku, Nizozemsku, Slovensku a Španělsku. Situace v Dánsku, Nemecku, Islandu a Norsku nebyla posuzována vinou nedostatku relevantních informací.

Pokud některá země poruší pravidla Sociální charty, je povinná předložit časový postup a plán toho, jak a kdy budou pravidla splněna. Výbor vydává série varování, doporučení a obnovených doporučení ve snaze zajistit, aby daná země pravidla dodržela.

Je pozoruhodné, že se tomuto pravidelnému hodnocení sociálních práv v celé Evropě nedostává potřebné pozornosti. Seznam případů nesouladu s ustanovením článku 4, odstavce 1 zahrnuje rovněž seznam nesouladu praxe mnoha zemí s ostatními ustanoveními Charty, avšak zdá se, že si toho rada odborových organizací v celé Evropě není vědoma.

Rovněž co se týká otázky tzv. „prahu slušnosti“ (viz níže), je zjevné, že diskuse o prahu a rozhodnutí o jeho zmenách byly do značné míry považovány za interní záležitosti Evropského výboru pro sociální práva Rady Evropy a nedostalo se jim širší publicity.

Otázky solidarity

Základním úkolem kolektivního vyjednávání je ochrana mezd zamestnancu proti inflaci a alespon částečné začlenění podílu na případném zvýšení produktivity. To je základem koordinacních smernic prijatých ETUC a některými evropskými odborovými svazy v prumyslu. Zámerem je zvýšit národní prumernou produktivitu, a to spíše než menit produktivitu vucitých sektorech. Duvodem spocívá ve snaze zajistit, aby sektory s nízkou produktivitou nezaostávaly za prumyslovými odvetvimi, která registrují vysoký rust produktivity.

Pro veřejné služby jde o zásadne důležité téma, protože v této sféře je problematické i samotné porovnání s obecně prijímanými merítky produktivity. Rovnež se jedná o sektor, ve kterém existuje velké množství velmi důležitých profesí (napr. voblasti sociální péce), které jsou pri použití standardních merítek považovány za málo produktivní.

Vyjednávání v oblasti solidarity se v posledních letech dostalo do složité situace, kdy vlády a zamestnavatelé vyvíjejí tlak na zohlednění místních specifík v rámci centralizovaných národních a oborových vyjednávání. Deregulace a privatizace v oblasti veřejných služeb rovnež prispela k tomuto trendu lokálne uskutečňovaných mzdových jednání, nebo k podkopávání kolektivních smluv, kdy se pracovníci poskytující externí služby (outsourcing) ocitají v organizacích, které uplatňují kolektivní smlouvy snižšími mzdami a horšími podmínkami, případne neuzavírají vubec žádné kolektivní smlouvy.

Celkove sledujeme od 70. let minulého století dlouhodobý trend ke snižování podílu mezd na národním duchodu, pricemž zvyšování mezd v mnoha evropských zemích zaostává za rustem produktivity¹¹.

To má pak dopad na ekonomiku jako takovou. Stávající situace se stala predmetem diskusí o nízké mzdě a minimálním platu v Nemecku. Výzkumné týmy podporované odbory v Nemecku, Francii a Švýcarsku zduraznily ekonomickou roli mezd ve svých „*Tezích politiky minimální mzdy v Evrope*“¹². Uvádí se zde, že společnosti v rostoucí míře chápou mzdy pouze jako „*nákladové faktory a promenné v mezinárodní soutěži o výber lokality*.“ To zpusobilo:

„oslabení hospodárské funkce mzdy jako důležité součásti národní ekonomické poptávky, bez které by nebyla možná prosperující ekonomika.“

Rovnež zde vyvstává otázka výplaty primerené mzdy a toho, že pracující nejsou zbožím a výše jejich mezd by nemela být jednoduše ponechána na tržních silách. Neoliberalní argument je, že je treba umožnit fungování trhu. což je dovedeno do logického extrému na nemecké internetové stránce <http://jobdumping.de>, na které jsou lidé vyzývání k tomu, aby nabízeli své služby zamestnavatelum za nižší mzdy než ostatní pracující.

I nekterí zamestnavatelé v oblasti veřejných služeb chápou, že stanovení výše mezd nemuže být jednoduše ponecháno na samotném trhu. Zpráva z vyšetřování výše mezd v orgánech mestské správy ve Velké Británii, uskutečneného bipartitní Komisí místní správy¹³, uvádí, že:

„veškerá srovnání s ‚tržními cenou‘ vyžadují patricnou opatrnost.. To, že je možné prijmout pracovníky za mzdu nižší, než ciní aktuálne platné mzdy, není nutne známkou toho, že aktuálne vyplácené mzdy jsou příliš vysoké.“

Mezinárodní úrad práce rovnež zduraznuje duvody, proc mohou zamestnavatelé podporovat zavedení minimální mzdy jako „*zpusobu zvýšení produktivity na základe motivace pracujících*“ a jako faktor pri „*snižování fluktuace pracovníku*“, která muže pro firmy predstavovat velkou finanční zátež¹⁴.

Definice nízké mzdy

Rada Evropy a prahové hodnoty OECD

Aby mohla Rada Evropy posuzovat, zda v určité zemi prevažuje primerená úroveň odmenování, vyhlásil Evropský výbor pro sociální práva (European Committee of Social Rights, ECSR) referenční bod ve výši 68% hrubých příjmu na mediánu.

Jedná se o podobný srovnávací standard jako u Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) – dvě třetiny průmerné výše příjmu pracujících na plný úvazek.

Definici Rady Evropy byla poskytnuta určitá publicita, a proto určite představovala jeden z klíčových faktorů pro hnutí proti nízké mzdě ve Velké Británii.

Podle Rady Evropy se však nikdy nejednalo pouze o otázku určení, zda je například národní minimální mzda vyšší než prahová hodnota. Výbor ECSR vyhlásil, že jeho snahou bylo vzít v potaz i jiné faktory, napr. dane a sociální dávky. To se ukázalo být nemožným úkolem a výbor ECSR sdělil, že není schopen určit, zda státy zajišťují odpovídající příjmy, nebo nikoli.

Výbor poté stanovil jiný referenční bod – 60% čistých průmerných příjmu. Rozhodnutí provést tuto změnu bylo napadeno ze strany hnutí proti nízké mzdě ve Velké Británii. Carol Murray, člen hnutí proti nízké mzdě ve Skotsku, prohlásil:

„Hnutí se domnívá, že tato nová definice posloužila k zastření všeobecné účinnosti prahu slušnosti jako prostředku k tomu, aby chudší evropští občané mohli vést své vlády k odpovědnosti, pohrbila její hodnotu jako nástroje analýzy a přinesla zbytečné komplikace, které mohou rozplést pouze statistici ve službách členských států.“¹⁵

Klíčovým elementem stanovení jakéhokoli navrženého cíle je, že by měl být snadno pochopitelný a umožnit nekomplikované zhodnocení výše mezd. To je důležité především vsituaci, kdy se má stanovit cíl, nebo cíle pro kolektivní vyjednávání, lobování a vedení kampaní po celé Evropě.

Merení Eurostatu

Statistický úrad Evropské komise Eurostat¹⁶ hodnotí nízké mzdy dvema způsoby - jako mzdy nižší než 60% národní měsíční mzdy (mediánu) a 60% výše národních odmen (mediánu).

První způsob měření nebere v potaz délku pracovní doby, a proto do této kategorie spadá mnoho pracovníků na částečný úvazek. Podle Eurostatu pracují přibližně dvě třetiny pracovníků na částečný úvazek tímto způsobem z důvodu domácích povinností, nebo proto, že nejsou schopni najít si práci na plný úvazek. V tomto smyslu je legitimní používat pouze jeden způsob měření nízké mzdy, který by zahrnoval i tyto nedobrovolné pracovníky na částečný úvazek.

Je však důležité znát také hodnoty nízké mzdy bez ohledu na počet odpracovaných hodin, aby bylo možné určit, co je nutno udelat pro zvýšení hodinových sazeb.

Existují dvě hlavní reakce na danou strategii. Jedna, která usiluje o nabídku zaměstnání na plný úvazek zaměstnancům, kteří nechcejí pracovat na částečný úvazek, a druhá, která se zaměřuje na úroveň nízké mzdy a na to, jak lze reformovat mzdovou strukturu.

Některé hlavní definice

Rada Evropy (aktuální)	60% čistých průmerných příjmu
Rada Evropy (predchozí)	68% hrubých příjmu na mediánu
Eurostat	60% výše národních odmen na mediánu
OECD	2/3 příjmu na mediánu

Definice nízké mzdy a mzda dostacující k živobytí

Studie nízké mzdy uskutečnená strediskem pro sledování a analýzu zamestnavatelsko-zamestnaneckých vztahu (EIRO) v roce 2002¹⁷ zjistila, že definice založená na „dvou třetinách“ se používá v některých státech Evropské unie, včetně Rakouska, Francie, Recka, Irska, Itálie a Portugalska.

V Dánsku se používá merítko 60% podle Eurostatu, zatímco některé další zeme mají kritéria vlastní – v Nemecku je nízká mzda definována jako 75% průmerné národní mzdy, zatímco za mzdy pod hranicí chudoby jsou považovány mzdy nižší než 50% prumeru. V Norsku predstavuje referenční bod 85% hodinové mzdy ve výrobě. Tyto definice se zamerují na distribuci mezd a stanovují merítko nízké mzdy ve vztahu k mzdám ve zbytku národního hospodárství. Alternativním přístupem je pokusit se urcit, jaká úroveň mzdy je nutná k dosažení primerené životní úrovně.

Ve Velké Británii vede odborová organizace ve veřejných službách UNISON již dlouhou dobu kampan týkající se nízké a minimální mzdy. Využívá pritom informace poskytované nezávislými výzkumnými týmy v organizaci pro rodinný rozpočet (Family Budget Unit), vztažené k výpoctu merítka „existenčního minima“¹⁸. Jinými slovy, jedná se o definici nízké mzdy nikoli ve vztahu k příjmum v ostatních sférách národního hospodárství, ale o stanovení částky, kterou si lidé potřebují vydělat, aby mohli žít na standardní úrovni, popisované jako „levné, ale přijatelné bydlení“. Toto merítko je stanoveno pro samostatně žijící osoby, samoživitele, páry s detmi, atd. V roce 2004 určila organizace pro rodinný rozpočet tuto částku ve výši £5,69 /hod. pro samostatně žijící osoby a £7,74 / hod. pro samoživitele s partnerem a dvěma detmi. Příjmy vtéto výši by zajistily základní životní úroveň bez nutnosti poskytovat sociální výpomoc. Částka £7,74 představuje 75% průmerné národní mzdy.

V USA prevzalo iniciativu v oblasti existenčního minima odborové hnutí a na základe kampane byly od roku 1997 přijaty vyhlášky stanovující existenční minima ve více než 100 mestech¹⁹. Tyto aktivity jsou cíleny na mestské úřady a na základe těchto vyhlášek platí, že všichni zamestnanci pracující přímo pro mestskou správu nebo pro některé z jejich dodavatelů musejí pobírat mzdy vyšší než existenční minimum. Výpočet se zakládá na oficiálních statistikách USA urcujících životní náklady čtyřlenné rodiny. V současné době odpovídá existenční minimum na celonárodní úrovni hodinové sazbe ve výši \$8,20, tzn. podstatně více než částka \$5,15 stanovená jako federální minimální mzda v USA.

Rozsah nízké mzdy

Poslední studie Eurostatu, která se zabývá hodnocením nízké mzdy v Evropě²⁰, byla uverejnena v roce 2000, ale zakládala se na statistikách z různých zemí, přičemž některé se datovaly až do roku 1995. Proto je nutné ktemto výsledkum pristupovat s jistou rezervou při hodnocení nízké mzdy v současné době. V dusledku nedostatku srovnatelných údajů z různých zemí se zpráva týkala pouze 13 států. Na referenční úrovni 60% měsíční mzdy Eurostat zjistil, že 15% pracujících spadá do kategorie nízké mzdy (15% zobcanu pracujících 15 a více hodin týdně). Když byla čísla

prepocítána na základ pracovní doby, snížil se tento pomer na 11%, což je však. presto více než 20 milionu pracujících.

Rozsah nízké mzdy se podle Eurostatu vjednotlých zemích podstatne liší, a to od 6% vPortugalsku až po 21% ve Velké Británii. Prepocítáno na pracovní dobu se jednalo o rozmezí od 4% v Belgii a Dánsku do 16% v Recku.

Studie Eurostatu prináší nejcastejší charakteristiky pracujících, kteří pobírají nízkou mzdu; tato zjištění jsou rovnež predmetem národních studií nízké mzdy. Pracující pobírající nízkou mzdu jsou ve většine případu ženy, mladí lidé, pristehovalci, zamestnanci na částecný úvazek, zamestnanci spracovními smlouvami na dobu urcitou a zamestnanci ve službách – poprípade se jedná o kombinace techto kategorií.

Studie Eurostatu se rovnež zamerila na pravdepodobnost toho, že zamestnanci v jednotlivých sektorech budou pobírat nízkou mzdu vporovnáni se situací vcelé ekonomice. Zjištění se pohybují od 0,1 (10x nižší pravdepodobnost pobírání nízké mzdy než v celé ekonomice) do 0,9 (o devet desetin nižší pravdepodobnost pobírání nízké mzdy). Ve 13 zemích, kde se studie zpracovávala, nebyly zjišteny žádné případy, kdy by pracující ve veřejných službách celili větší pravdepodobnosti pobírání nízké mzdy než pracující v ekonomice jako celku.

Studie Eurostatu spolecne smnoha dalšími potvrdila, že nízká mzda je vyplácena predevšim u pracovních míst obsazovaných prevážne ženami, napr. v oblastech péce o deti a seniory, péce o hendikepované, eventuálne vúklidových službách. Tato pracovní místa jsou casto ve veřejných službách nebo v privatizovaných spolecnostech. Většinou nejsou chápána jako profese a nevztahují se na ne bežné mzdové tarify. V nekerých zemích jsou tato pracovní místa casto součástí neformálního sektoru a obsazují se pristehovalci.

Studie Eurostatu dodává, že „výhoda nabízená veřejným sektorem se zdá být mnohem výraznejší, pokud budeme brát v potaz sazby odmenování namísto mezd.“ Dále se zde uvádí: „Riziko nízké mzdy ve veřejném sektoru se zdá být podstatne menší v „jižních“ zemích a Irsku; ukazatele koncentrace (0,2 až 0,3) jsou známkou toho, že v techto zemích jsou zamestnanci ve veřejném sektoru tri až petkrát méne ohroženi nízkou mzdou než zamestnanci obecne.“

Výše prumerých výdelku u muže a žen v ruzných sektorech nabízejí podle Eurostatu urcitou predstavu o výši odmen ve veřejných službách a o rozsahu, ve kterém by mohli zamestnanci ve veřejných službách pobírat vysokou, nebo nízkou mzdu v porovnáni se zbytkem ekonomiky.

Napríklad platí, že veřejné síte (dodávky el. proudu, plynu a vody) jsou sektorem, ve kterém zamestnanci pobírají vysoké mzdy, a čísla zverejnená Eurostatem²¹ ukazují, že prumerná mzda pro muže je v oblasti veřejných sítí vyšší než ve zbytku ekonomiky ve všech 13 zemích, kde byla studie prováděna. Ve většine zemí se jedná o rozdíl minimálne 10%, pricemž nejvyšší rozdíly byly zjišteny v Belgii (61%), Recku (65%) a Portugalsku (67%).

Porovnáni prumerných mezd pro ženy zjištujeme, že mzdy ve veřejných sítích jsou opet nejvyšší, ackoli ve Finsku je prumerná mzda žen v tomto sektoru stejná jako ve zbytku ekonomiky.

Situace se jeví mnohem složitější ve veřejné správě, kde je prumerná mzda v Belgii, Francii a ve Velké Británii o neco nižší než národní prumerné mzdy techto zemí. Oproti tomu zamestnanci ve veřejném sektoru na Kypru, v Recku, Madarsku a Švýcarsku pobírají prumerné mzdy, které jsou o 20% vyšší než národní prumer.

Ve zdravotnických a sociálních službách se problém nízké mzdy objevuje mnohem casteji a ženy vtomto sektoru pobírají mzdy pod národním prumerem v10 ze 13 zemí, kde Eurostat svou studii provedl.

Nerovnosti v odmenování spojené s nízkou mzdou

Studie Eurostatu porovnává odmeny 10% pracujících pobírajících nízkou mzdu s průmernou mzdou v každé zemi a dospívá k závěru, že: „obecně platí, že země s největšími rozdíly mají nejvyšší pomery nízkých mezd.“ Eurostat situaci hodnotí: „Cím větší rozdíly v odmenování, tím vyšší je většinou i poměr nízkých mezd.“ Například v Recku s 16% zaměstnanců ve skupině nízkých odmen je průměrný plat 2,6 krát vyšší než plat nejméne placených 10% (decilu) pracujících. Na druhé straně vidíme číslo 1,5 v Dánsku, kde do kategorie nízkých mezd spadají pouhá 4 procenta pracujících.

To, co platí u jednotlivých zemí, se zdá být platným i pro konkrétní sektory. Studie zduraznily rozdíly ve mzdách ve veřejném sektoru při porovnání se soukromým sektorem:

„... empirické dukazy potvrzují, že veřejný sektor je spravedlivým zaměstnavatelem, u kterého se jednak snižují rozdíly mezi pohlavími a v porovnání se soukromým sektorem se zde neobjevují tak vysoké rozdíly v odmenování.“²²

Stejný byl i závěr Komise pro mzdy v místní správě ve Velké Británii, která byla založena, aby sledovala struktury odmenování v rámci tohoto sektoru. Ve zprávě předložené v roce 2004 se uvádí:

„Co se týká místní správy, bylo zjištěno, že zde existují menší rozdíly v odmenování než v některých jiných sektorech. Jedná se o rozdíly mezi výdelky pracovníku na horním a spodním stupni profesního žebříčku. K této mzdové solidarite prispěla i dohoda o zvýšení nejnižších mezd z roku 2002. Místní správa by měla být pochválena za tento vývoj, zejména vzhledem ke zvyšujícím se nerovnostem v odmenování v privátním sektoru.“

Kolektivní dohoda v místní správě je společne s dohodou ve zdravotnictví (Agenda pro zmenu) jedním z mála příkladů, kdy ve Velké Británii stále probíhá kolektivní vyjednávání na úrovni celého odvetví. Ve většine ostatních sektoru se praxí stalo vyjednávání na úrovni společností. To je jedním z nejdůležitějších faktorů, které ovlivňují skutečnost, že Velká Británie patří mezi členské země EU s největšími rozdíly v odmenování.

Naopak ve většine ostatních zemí EU, kde prevažuje celonárodní, případne odvetvové vyjednávání, jsou rozdíly mezi mzdami nižší a existuje vyšší míra solidarity. Znamná skupina pracujících profituje ze zvýšení produktivity celého hospodárství, a to včetně zaměstnanců v odvetvích považovaných za méně produktivní.

Dobrym příkladem této situace je Finsko. Na celonárodní jednání o výši mezd navazuje odvetvové vyjednávání, přičemž poslední smlouva platí pro období od února 2005 do roku 2007. Tato dohoda zahrnuje obecné zvýšení vyjádrené jako minimum 18 centů za hodinu a jako procento ze mzdy. Rovněž zde platí vzorec, který umožňuje konkrétní zvýšení v oblastech, kde je vyšší koncentrace žen pracujících za nízkou mzdou. Díky celostátním smlouvám uzavřeným v poslední době se zmenšil rozdíl mezi odmenováním nekvalifikovaných a vysoce kvalifikovaných pracovníků. V roce 1998 pobírali pracovníci se základním vzděláním průměrne 53%-56% průměrné mzdy absolventů vyšších škol. V roce 2002 je jednalo o 59%-60%²³.

Ve Slovinsku je uzavřena dohoda pro veřejný sektor, která konkrétně definuje otázky vztahu mezi vysokou a nízkou mzdou. Vsoučasné době platná dohoda uvádí, že

nejvyšší úroveň mezd v tomto odvětví musí být maximálně 10krát vyšší než nejnižší sazba mezd v roce 2008 - v porovnání s násobkem 12,3 v roce 2004²⁴.

Naproti tomu nyní existují důkazy o zhoršení poměru v oblasti nízké mzdy a nerovnosti mezd v Rakousku, kde se v 90. letech minulého století mzdy nejnižší petiny výdelečně cinných osob zvýšily o pouhých 1,6%, zatímco mzdy horních 5% se prudce zvýšily o více než 23%²⁵.

Dalším důležitým faktorem, který je třeba vzít v úvahu, je rovnost mezd mezi muži a ženami a tendence ekonomik s nerovnými mzdovými systémy. Pokud se týká nízké a vysoké mzdy, v některých ekonomikách s výraznými rozdíly ve mzdách existují rovněž velké disproporce mezi platy mužů a žen.

Zpráva *Zamestnanost v Evrope*²⁶ z roku 2005 vydaná Reditelstvím zamestnanosti, sociálních věcí a rovných příležitostí uvádí, že lze v Evropě sledovat zjevný trend ke zvyšování nerovnosti. V některých případech – ve Velké Británii, Polsku a Dánsku – dochází ke zvyšování nerovnosti, zatímco opačným směrem směřuje např. Francie a Švédsko.

Ačkoli se zdá, že neexistuje jasné spojení mezi nerovností výdelku a výkonností na trhu práce a celé ekonomiky, ve zprávě se uvádí následující.

„Nícméne, skandinávské zeme, které mají nejnižší pomer nerovnosti odmenování, jsou zároveň zememi s dobrým hospodárským výkonem a fungujícím trhem práce.“

Verejné služby

Důvode, proč jsou nízké mzdy relativně menším problémem ve veřejných službách než ve zbytku ekonomiky, spočívá v tom, že jsou většinou charakterizovány:

- vyšším členstvím v odborech a lepší situací v oblasti kolektivního vyjednávání;
- spravedlivejšími zamestnavateli a větším důrazem na rovnost (zamestnavatelé v oblasti veřejných službách často fungují jako modeloví zamestnavatelé); a
- nižšími rozdíly mezi vysokou a nízkou mzdou a (většinou) i nižšími rozdíly mezi průměrnými odmenami mužů a žen.

Bez ohledu na to je však stále co zlepšovat především v sektorech, kde jsou nízké mzdy již dlouhou dobu předmětem diskusí – likvidace odpadu, úklidové služby, sociální péče – a které jsou více zranitelnější problémem zajišťováním externích služeb (outsourcing). Úkolem není jenom boj s nízkou mzdou jako takovou, ale i s dalšími charakteristikami podradných prací – pokud je tato práce považována za méně hodnotnou, pak to má další vliv na ostatní požitky, především peníze, stejně jako na možnosti dalšího vzdělávání a školení.

Dalším úkolem pro odborové hnutí je zajistit, aby zamestnavatelé v oblasti veřejných služeb chápali svoji roli vzorových zamestnavatelů. To může zahrnovat i boj proti tlaku na přijetí opatření v oblasti mezd, která by se podobala těm, jimiž se vyznačuje soukromý sektor.

Ortodoxním ekonomickým argumentem je, že trh práce je stejný jako všechny jiné trhy zboží a že veškerá opatření, která mohou bránit trhu v jeho přirozeném fungování, budou neúčinná. A že proto „nízkoproduktivní“ pracovní místa, jako např. v úklidu a sociální péči, budou vždy spojena s nižší úrovní mezd oproti jiným zamestnáním.

První odpovědí je, že práce není zboží jako každé jiné a že odbory a legislativa musí zajistit dodržování minimálních standardů. Rovněž platí, že standardní metody měření produktivity neplatí u pracovních míst ve veřejných službách a že jednoduše není správné popisovat tato zamestnání jako „nízkoproduktivní“.

Faktory, které udržují nízkou mzdu

Privatizace / outsourcing a tržní zkoušky

Prevod na soukromý sektor, nebo dokonce zajišťování některých služeb externě od organizací, které již byly privatizovány, často způsobuje nízké mzdy a/nebo vyšší nerovnost mezd. Dopad privatizace a testování veřejných služeb s ohledem na „tržní sazby“ může rovněž znamenat, že „interní“ sazby jsou udržovány na nízké úrovni.

Prizpůsobování mezd situaci na trhu může rovněž vyvolat větší regionální a místní rozdíly v oblastech, které by jinak podléhaly národním mzdovým tarifům. Ve Velké Británii došlo k decentralizaci vyjednávání v oblasti veřejných služeb a jejich rozčlenění na více než 200 vyjednávacích jednotek, což způsobilo, že nyní se mzdy pracujících na podobných postech značně liší. To však nebrání vládě v dalším zvyšování možnosti, že mzdy by měly být více spjaty s regionálními trhy práce. Bude to více odpovídat jejich strategii k decentralizaci pracovních míst z hlavního města. Nedávná studie privatizace ve Švédsku uskutečnená odborovou organizací ve Finsku je jednou z mnoha, které tuto situaci potvrzují. Privatizace měla na výši mezd a platu různý dopad. V technických a dalších tradicně mužských oborech byl položen základ pro zvyšování mezd a platu. V oborech tradicně obsazovaných ženami, např. pečovatelských službách, úklidových a stravovacích službách, zůstaly mzdy na stejné úrovni, nebo dokonce poklesly. Po dokončení privatizace došlo ve většině případů k rustu mezd vedení a středního vedení²⁷.

Agenda „reformy“, nebo „modernizace“

Vlády stále více touží po uskutečnění zmen vzamestnanecké praxi a reformách mzdových systému, stejně jako po zavedení systému v oblasti lidských zdrojů známých ze soukromého sektoru. Výkonnostní odmenování (performance-related pay, PRP) je toho jasným důkazem a navzdory důkazům podrývajícím mnoho argumentů ve prospěch PRP stále mnoho zaměstnavatelů a vlád vidí tento systém jako něco, co je potřeba ve veřejném sektoru přijmout. Je zde zřejmé riziko, že nízkoproduktivní pracovní místa s nízkou mzdou budou mít těžší nejaký profit ze spojení s výkonností, zatímco mezi těmito pracovními místy a dalšími úrovnemi zaměstnání dojde k rozšíření rozdílu v odmenování.

Tato praxe může rovněž dovolit větší nárůsty platu nebo vyplácení zvláštních prémie a příplatku pro zaměstnance, kteří již beztak pobírají vyšší mzdu – přičemž důvodem je snaha zaměstnavatele vyhnout se potížím při obsazování a udržení zaměstnanců. V důsledku nižších rustů na průměrné a nízké úrovni odmenování to následně povede ke zvýšení nerovnosti v odmenování.

Narušení rozsahu kolektivního vyjednávání

Privatizace a outsourcing mohou představovat vážnou hrozbu pro další vedení kolektivního vyjednávání. V Německu došlo například k situaci, kdy rozsáhlá privatizace ve zdravotnictví a snižování mezd ve veřejném sektoru způsobily, že odborové organizace a spolky i místní zaměstnavatelé vyjednali nižší úroveň mezd v rámci mzdového systému veřejných služeb. Argumentem je to, že se zaměstnavatelé v soukromém sektoru je lepší dosáhnout podpisu smlouvy než riskovat, že by tito zaměstnavatelé podpis odmítli a zavedli vlastní systém nízkého odmenování.

Nárůst „nejistých“ zaměstnání

V některých evropských zemích vidíme zvyšující se počet pracovních poměrů na částečný úvazek, nebo na dobu určitou. Pracovní poměry na dobu určitou jsou například velkým problémem ve Španělsku, jak v soukromém, tak veřejném sektoru, kde zaměstnanci na dobu určitou představují až 20% všech pracujících. Rovněž existuje jasné spojení snížením mzdy a prací na částečný úvazek; jak ukazují statistiky. Zatímco ženy pracující na plný úvazek pobírají 80% mzdy svých mužských kolegyň, u žen pracujících na částečný úvazek je to pouhých 50%. Socialistická vláda si je vědoma tohoto problému, který se nyní stal hlavní otázkou v sociálním dialogu v rámci veřejného sektoru. Byl odsouhlasen cíl snížit poměr pracovních smluv na dobu určitou v rámci veřejného sektoru na 10%.

Lonská zpráva o *Zaměstnanosti v Evropě*²⁸ vydaná Ředitelstvím zaměstnanosti, sociálních věcí a rovných příležitostí Evropské komise, představila výsledky výzkumu, podle kterého práce odměňovaná nízkou mzdou nemusí být pro mnoho pracujících dočasným problémem – ti pracující mohou ve špatně placeném zaměstnání trávit mnoho let.

Minimální mzdy

Osmnáct z 25 členských zemí Evropské Unie a tři kandidátských zemí (Bulharsko, Rumunsko a Turecko) má zákonem stanovenou minimální mzdu²⁹. Z členských zemí EU nemají zákonem stanovenou minimální mzdu pouze Rakousko, Kypr, Dánsko, Finsko, Německo, Itálie a Švédsko.

Ačkoli Kypr nemá zákonem stanovenou minimální mzdu obecně, má stanovené minimální mzdy pro šest specifických profesí – prodeje, úředníci, pomocný zdravotnický personál a pomocný personál v dětských školách, jeslích a školách.

Některé z výše uvedených šesti zemí jsou charakterizovány vysokými úrovněmi kolektivního vyjednávání, proto minimální sazby vyjednané v odvetvových smlouvách fungují jako náhrada za minimální mzdu. Snížení rozsahu kolektivního vyjednávání v Německu však vede výzkumné týmy, odborové organizace a organizátory kampaní k přesvědčení, že nyní existuje pádný důvod k zavedení zákonné minimální mzdy³⁰.

Národní minimální mzdy se stanovují různým způsobem³¹, často jako kombinace některých druhů vzorců společně s konzultacemi se sociálními partnery a vyjednáváním. V Řecku a Irsku je minimální mzda součástí vyjednávání v oblasti hlavní národní smlouvy. V Portugalsku a Španělsku vlády stanovují minimální mzdy v závislosti na cenách, výdelečích a produktivitě a poté rozhodují o výši valorizace na základě konzultací se sociálními partnery.

Ve Francii se vzorec pro výpočet minimální mzdy odvíjí od cen a průměrných výdeleků, mimoto je však vláda podle vlastního uvážení oprávněna kdykoli výši minimálních mezd valorizovat. Neexistuje však žádný pevně stanovený postup konzultací.

Vztah minimální mzdy a srovnávacího standardu Eurostatu

Studie Eurostatu z října 2004³² poskytuje informace o zákonných minimálních mzdách a porovnává je s průměrnými měsíčními hrubými mzdami v průmyslu a službách. Všechny sazby jsou nižší než definice Eurostatu pro nízkou mzdu ve výši 60% průměrných výdeleků. Pouze Irsko s 50% a Malta s 54% se této prahové hodnotě blíží (viz tabulka na straně 24).

Letos se vláda v Litvě rozhodla zvýšit minimální mzdu o 10%, čímž se úroveň tohoto minima dostala na 39% průměrné mzdy. V Estonsku to bylo o něco méně, a sice 8,5%. **Zaměstnavatelé spolu odbory se zde dohodli na plánu dosáhnout 41%**

průmerné mzdy do roku 2008³³. V Polsku se vláda rovněž dohodla na novém vzorci pro výpočet - sazba minimální mzdy zde bude každý rok rust o výši inflace plus dve třetiny rustu národního výkonu (HDP), dokud nedosáhne 50% průmerných výdelku³⁴.

Ve Španelsku se vláda rozhodla zrušit souvislost mezi národní minimální mzdou a rozsahem státních podpor. Toto spojení v minulosti znamenalo, že kdykoli vláda přijala rozhodnutí o zvýšení minimální mzdy, melo to okamžitý vliv na výši těchto podpor. Vláda socialistické strany rovněž přijala závazek zvýšit minimální mzdu na 600 euro měsíčně do roku 2008 (v současné době činí minimální mzda 490 euro). Zvýšení minimální mzdy v roce 2004 dosáhlo 6,6% - jako kompenzace zvýšení nižších, než byla inflace v letech 1996 a 2004.

Kyperská vláda rovněž stanovila pro rok 2008 cílové hodnoty pro minimální mzdy ve shora uvedených šesti povoláních – platy zde musí dosáhnout minimálně 50% národní průmerné mzdy³⁵.

Debaty týkající se zákonných minimálních mezd

Nemecko je klíčovou zemí, kde se odehrávají debaty o zákonné minimální mzdě. Rozhovory nabyly na intenzitě minulý rok v souvislosti se zavedením reformy sociálního systému, při kterých došlo ke změnám pravidel poskytování podpory v nezamestnanosti a které také znamenají, že nastal větší tlak, aby nezamestnaní přijímali hur placenou práci. V rámci odborového hnutí existuje nyní podpora zákonné minimální mzdy ze strany odborové organizace pracovníků ve službách veřejnosti³⁶ a odborové organizace pracovníků v bytovacích a stravovacích službách NGG³⁷. Tyto odborové organizace se zamerují na problémy špatně odmenované práce v odvětví služeb, ovlivněném privatizací a zajišťováním externích poskytovatelů různých prací.

V nejnovějších dokumentech shrnujících diskuse³⁸ zduraznil odborový svaz DGB nutnost rustu nízké mzdy v Nemecku, kde podle odhadu nyní pobírá 2,5 milionu pracujících mzdu pod hranici chudoby – cíli méně než 50% průmerné mzdy. Rovněž bylo zdurazněno, že i pokud jsou pracující kryti kolektivními smlouvami, presto mohou pobírat velmi nízké mzdy. Číslo zveřejněná spolkovým ministerstvem hospodářství uvádějí, že existuje 670 smluv, podle kterých je nejnižší hodinová sazba nižší než šest euro za hodinu. DGB rovněž argumentuje tím, že debata o minimální mzdě je ovlivněna i zvýšeným tlakem na mzdy, který vyvolává rostoucí konkurence firem z nových členských států EU.

DGB a další jednotlivé odborové organizace v Nemecku se stavejí proti zavedení zákonné minimální mzdy, protože se domnívají, že stát by nemel zasahovat do procesu kolektivního vyjednávání. Rovněž argumentují tím, že současné odvetvové kolektivní smlouvy by bylo lepší podporit tím, že by platily pro všechny zamestnavatele v daném odvětví, včetně těch, kteří nejsou členy asociací zamestnavatelů, jež dohodu podepsaly.

Ve skutečnosti predstavuje v současné době hlavní argument to, že je nutné zajistit, aby momentálně platný zákon o zamestnanosti ve stavebnictví platil i pro odvětví ostatní. Jedná se o legislativu zamerenou na pracující ze zahraničí, která zajišťuje, aby všichni zamestnanci v tomto oboru obdrželi mzdu v souladu s příslušnou kolektivní smlouvou. Nemecké odbory prosazují tuto snahu, protože znamená, že mzdy by nadále byly urcovány na základe kolektivního vyjednávání, nikoli stanovovány státem.

Diskuse v Nemecku se rovněž týká obecnějších argumentů proti zákonem stanovené

minimální mzde. Některé síly ve vládě společně s pravicovou opozicí argumentují proti zavedení zákonné minimální mzdy, protože podle jejich mínění povede ke ztrátě pracovních míst. Postupují tak bez ohledu na fakt, že neexistuje žádný zřejmý důkaz, že zavedení a následné zvyšování minimálních mezd by mělo zásadní vliv na zaměstnanost.

Ve skutečnosti vidíme nejnovější příklady ve Velké Británii a Irsku, kde byly zákonné minimální mzdy nejenom poprvé zavedeny, ale rovněž zvýšeny rychleji než průměrné mzdy – a přesto se nezdá, že by došlo k zastavení, případně zpomalení rychlého růstu zaměstnanosti v obou zemích³⁹.

Neexistují ani důkazy o tom, že by se oslabilo kolektivní vyjednávání. Naopak, ve Velké Británii pravděpodobně sílí trend, že zákonná minimální mzda funguje spíše jako nejnižší sazba, která pomáhá zvyšovat minimální sazby v rámci kolektivních smluv, neboť odbory se snaží zajistit, aby minimální sazby stanovené v jejich dohodách byly o několik procent vyšší než zákonné minimum.

Ale existují i důkazy z jiných zemí, podle kterých budou kolektivní smlouvy uzavírány se snahou stanovit odměny tak, aby určitou měrou zákonné minimum přesáhly.

V Nizozemsku je u kolektivních smluv často sjednávána standardní, počáteční a cílová úroveň mezd, přičemž poslední jmenovaná se zaměřuje na pracující, kteří jsou na pracovním trhu nejvíce znevýhodněni. Podle průzkumu kolektivních smluv z roku 2002 bylo zjištěno, že standardní minimum je o cca 10% vyšší než zákonné minimum; počáteční sazby mezd byly v průměru o 4% vyšší než dané minimum a cílové sazby se pohybovaly 2% nad stanoveným minimem.

V Belgii, kde je poměr kolektivních smluv přes 80%, se minimální mzdy stanovené v kolektivních smlouvách pohybují o 15%-30% výše, než činí zákonem stanovená minimální mzda.

V Maďarsku se na počátku roku 2004 národní minimální mzda zvýšila na 53 000 HUF měsíčně. Dohody o mzdách podepsané v první polovině roku celkovým počtem 137.000 pracujících stanovují minimální mzdu v průměru na úrovni 55 135 HUF.

Dokonce i někteří zaměstnavatelé si přejí, aby úroveň mezd v jejich sektorech převyšovala úroveň minimální mzdy. Ve Velké Británii například Organizace zaměstnavatelů, zastupující zaměstnavatele na úrovni místní samosprávy, uvedla při kolektivních vyjednáváních, která se týkala přibližně milionu pracujících městských správ, že si „nepřeje fungovat jako srovnávací standard pro ‚minimální mzdu‘ nebo zaměstnavatele vyplácející mzdy ‚pod hranici chudoby‘.“

Situace ve Francii je jiná. Při relativně slabých procesech kolektivního vyjednávání v některých odvětvích dosáhla a někde dokonce převýšila národní minimální mzda SMIC minimální sazby platné pro některé odvětvové smlouvy.

Francouzské odborové organizace ve veřejném sektoru se pokoušejí znovu nastolit rádné kolektivní vyjednávání, protože zvýšení cen v posledních letech znamenalo snížení reálných mezd. Za dlouhou dobu se nejnižší sazby v systému odměňování ve veřejném sektoru dostaly pod úroveň SMIC. Za posledních 20 let před rokem 2002 tak například třída C tarifní úrovně 2 klesla z úrovně 15% nad SMIC na 6% pod SMIC a třída C tarifní úrovně 4 poklesla z 25% nad SMIC na 45 pod SMIC⁴⁰.

Na druhou stranu klesala za poslední roky ve Španělsku minimální mzda ve vztahu k minimální mzde stanovené kolektivními smlouvami. Je totiž o tolik nižší, že má jen velmi zanedbatelný vliv na kolektivní vyjednávání. To platí také v České republice, kde minimální mzda dosahuje cca 34% průměrné mzdy, ale pobírá ji jen 2,0% všech zaměstnanců a představuje méně než 50% průměrných mezd zaměstnanců s pouze základním vzděláním⁴¹.

V severských zemích, Itálii a Rakousku se debaty nerozvinuly podobným způsobem – kolektivní smlouvy nadále poskytují ochranu pro velkou většinu populace. Existují však dukazy o tom, že například odbory v Rakousku a Švýcarsku chovají obavy o minimální sazby stanovené v kolektivních smlouvách a mají pro tyto sazby stanoveny pevné cíle.

V Rakousku, kde není zákonem stanovena minimální mzda, se odborový svaz ÖGB řídí cílem ve výši 1000 euro měsíčně jako minimální mzdou stanovenou v kolektivních smlouvách.

Podobne ve Švýcarsku vyvíjí odborový svaz SGB tlak na to, aby měsíční minimální sazby stanovené v rámci kolektivního vyjednávání neklesly pod 3000 Fr. Jako součást své kampane se svaz snaží prosazovat myšlenku, že každý by mel být schopen zajistit si ze své mzdy důstojné živobytí. Podle názoru odboru se tím propaguje význam odborového hnutí mezi širokou veřejností.

Nízká mzda a kolektivní vyjednávání

Existuje mnoho dukazu o tom, že nízká mzda je klíčovým aspektem v rámci kolektivního vyjednávání vedeného mnoha členskými organizacemi EPSU. Nejlepší situace je v severských zemích, Dánsku, Švédsku, Finsku a Norsku, kde bylo pomocí kolektivních smluv dosaženo vyššího rustu nejnižších mezd, případne zrušení nejnižších sazeb v systémech odmenování. Je to důležitý krok, protože se jedná o zeme, kde nízké mzdy nepředstavují tak závažný problém jako v jiných státech. Ve všech čtyřech zmíněných zemích je rozsah kolektivního vyjednávání doposud pomerne široký a nejnižší sazby mezd se blíží definici Eurostatu, nebo ji překracují.

Ve Velké Británii stanovuje UNISON cílovou hodnotu minimálních mezd jak v rámci kolektivních smluv, tak kampaní za valorizaci zákonné minimální mzdy. Odbory státní služby PCS a Prospect letos předložily spojený požadavek na mzdy tak, aby bylo možné řešit problém vyplývající z decentralizace vyjednávání a především aby se mohly zvýšit mzdy tem pracujícím, kteří pobírají platy nejnižší.

Nejnovejší vývoj vyjednávání o otázkách nízké mzdy

Smlouvy pracujících v komunálních službách ve Švédsku v letech 2003 a 2005

Opatření v boji proti nízké mzdě se promítla v posledních dvou mzdových jednáních v odvetví místní správy ve Švédsku. V roce 2003 se největší delnický odborový svaz Kommunal rozhodl využít článku, který byl původne součástí tříleté smlouvy týkající se přibližne 380 000 pracujících v městských úradech, z nichž většinu tvorí ženy.

Po petítýdenní stávce, jednom z největších pracovních sporu ve Švédsku za posledních 10 let, se odbory dohodly na zvýšení mezd o 3,95% v roce 2003 a 2,45% v roce 2004, a to v rámci nové dvouleté smlouvy, platné od 1. dubna 2003 do 31. března 2005.

Velká pozornost byla přitom venována skupinám pobírajícím nízkou mzdou. V roce 2003 to znamenalo zvýšení mezd o 5% v pečovatelských službách, zdravotnictví a péči o seniory a hendikepované občany, zatímco mzdy ostatních pracovníku v tomto odvetví stouply o 2,6%. V roce 2004 se zvýšily o 5% u zamestnancu center denní péče, zatímco u ostatních pracujících činilo zvýšení 2%.

V důsledku nové smlouvy se nejnižší sazba pro pracující s roční praxí zvýšila z 1.310

euro měsíčně nejprve na 1420 euro (v říjnu 2003) a poté na 1.530 euro v dubnu 2004.

Co se týká obnovení dohody v roce 2005, Kommunal do svých nároku opět zahrnul opatření na pomoc pracujícím pobírajícím nejnižší mzdu. Požadavkem je poskytnout pracujícím na částečný úvazek všeobecné právo pracovat na úvazek plný a obecně zvýšit platy všem pracujícím (plus navýšení mzdy na 15 000 SEK vodvetví pro pracující s jednorocní praxí).

Pri jednání vznikly spory, které byly nakonec vyřešeny po intervenci zprostředkovatelu. Sazba ve výši 15 000 SEK bude platit od roku 2006 pro všechny pracující s jednorocní praxí. Aktuálně platné minimum sjednané v rámci smlouvy se týká zaměstnanců ve věku 19 let, kteří pobírají v roce 2005 mzdu ve výši 13 400 a jejichž plat se v roce 2006 zvýší na 13 800 SEK.

Podle EIRO pobírají členové odborové organizace Kommunal nejnižší mzdy ze všech odborových organizací spojených v rámci LO. Průměrná měsíční mzda pro delnické členy odborové organizace Kommunal dosahovala v roce 2003 částky 16 300 SEK (v porovnání s 22.500 SEK pro zaměstnance ve stavebnictví a 19 100 SEK pro delníky v kovovýrobě).

Dánský státní sektor 2005

Pri vyjednávání aktuálně platné smlouvy, jejíž účinnost končí na konci března 2007, zajistila odborová unie ve státním sektoru StK zrušení nejnižších tří stupňů mzdového systému.

Místní samospráva ve Velké Británii 2002-2003

Byl prosazován nárok na osmiprocentní zvýšení mzdy v letech 2002-03, ale rovněž bylo stanoveno minimální zvýšení £1750 (90p za hodinu pro pracovníky s 37hodinovým pracovním týdnem) jako zvláštní pomoc pro pracující pobírající nízkou mzdu.

Odbory zorganizovaly na podporu tohoto požadavku národní stávkou a nakonec dosáhly celkového zvýšení o 52p za hodinu pro pracující v nejnižší mzdové kategorii 4 – jednalo se o zvýšení o téměř 11% (v relaci posledních dvou let). Pracující v kategorii 6 a výše dosáhli zvýšení o 6%.

Na základě této smlouvy činí minimální mzda £5 za hodinu pro pracující v kategorii 4, a to s platností od 1. dubna 2002 (zvýšení o 4,1%); 3% pro ostatní od 1. dubna do 30. září 2002; další 2% pro pracující v kategorii 4 a 5 (od 1. října 2002); další 1% pro pracující v kategorii 6 a výše; zvýšení o 3,5% pro všechny zaměstnance od 1. dubna 2003; další 1% pro pracující v kategorii 4 a 5.

Odborové organizace v místní správě rovněž vyvíjely tlak na další podstatné zlepšení situace pracujících s nízkou mzdou, a sice v tříletém horizontu: od dubna 2004 do konce března 2007. V tomto případě nebylo sjednané zrušení tří nejnižších kategorií v systému mezd schváleno.

Státní správa ve Velké Británii

Společný národní požadavek na zvýšení mezd ze strany organizací PCS a Prospect se zaměřuje na ukončení sporu mezi vládními ministerstvy a stanovení nové minimální mzdy pro státní správu. V důsledku rozpadu národního vyjednávání ve státní správě vzniklo cca 200 vyjednávacích jednotek a objevily se podstatné rozdíly v odměnách lidí vykonávajících v zásadě stejnou práci pro různá ministerstva.

Minimální sazby pro pracující v nejnižších kategoriích se pohybují v rozmezí od £8 834 ročně do £13 715 ročně. Společně vyjádřeným nárokem je, aby minimální mzda dosahovala £14 000 ročně.

Největší ministerstvem ve Velké Británii z hlediska počtu zaměstnanců ve státní správě je ministerstvo práce a penzí svíce než 100 000 zaměstnanci. Nejnovější tříletá smlouva o mzdách zahrnuje paušální záruky na podporu určitého procentního rustu platu. To znamená, že zaměstnancům pobírajícím nejnižší mzdy bylo garantováno zvýšení o £1850 ročně po dobu tří let. Toho bylo dosaženo díky uskutečněné dlouhodobé kampani, která zahrnovala i stávky.

Cíle kolektivního vyjednávání

Problémy nízké mzdy mohou být řešeny na základě různých úkolů pro kolektivní vyjednávání. Mezi bezprostřední opatření náleží specificky zamerané vyšší nárůsty mezd pro zaměstnance pobírající nízkou mzdu, nebo vyjednávání o zrušení nejnižších hodinových sazeb.

Mezi složitější úkoly patří proces přehodnocení „pracovních míst s nízkou mzdou“. To platí především pro převážně ženské profese, např. péče o děti, nebo seniory a další profese ve zdravotnictví, které byly v minulosti podcenovány a kde lze vyšších odmen dosáhnout prostřednictvím nediskriminací klasifikace práce. Dohoda týkající se Agendy pro změnu zdravotnictví Velké Británie a dohoda týkající se oblasti veřejného sektoru v Německu zahrnují zcela nové mzdové systémy, které se snaží vyrovnat s tímto drívějším zarazováním „ženských“ prací do nižších kategorií.

Práce na částečný úvazek a na dobu určitou mohou představovat hlavní cíle při řešení problematiky nízké mzdy, především pokud pracující přijmou netypické zaměstnání v důsledku nedostatku pracovních míst na plný úvazek a na dobu neurčitou. Nejnovější soustava nároku týkající se delnických profesí ve státní správě ve Švédsku zahrnovala také požadavek, aby zaměstnanci na částečný úvazek mohli pracovat na úvazek plný, zatímco jednáním mezi odbory ve veřejných službách a španelskou vládou bylo úspěšně dosaženo snížení počtu zaměstnaneckých poměrů na dobu určitou ve státní veřejné správě.

Kromě změny obsahu hru placené práce se mohou odbory rovněž snažit pomoci pracujícím najít si lépe placenou práci, protože klíčovým aspektem je zde školení a další vzdělávání. Loni na podzim zahájila dánská vláda a její sociální partneři projekt směřující ke zvýšení kvality odborné přípravy pracujících, která zahrnuje pouze malou část formálního vzdělávání⁴².

Ve Francii proběhly diskuse o sféře tzv. domácí péče, o postavení těchto činností na profesionální bázi, zvýšení mezd a kvality nabízených služeb. Kolektivní smlouva⁴³ podepsaná v březnu 2002 stanovila nový mzdový systém a umožnila zvýšení mezd o 24% v průběhu tří let.

Strategie EPSU

Učinit z problému nízké mzdy prioritní záležitost

Problém nízké mzdy je hlavním obsahem kampani a rovněž může tvořit ústřední bod kolektivního vyjednávání. To platí především, pokud bude možné a prakticky uskutečnitelné stanovit cíle, které nabudou v rámci jednotlivých odvětví EPSU reálný význam.

V Evropě nalezneme několik příkladů, kdy si odbory a odborové svazy takové cíle vytýcily. Jedná se například o Rakousko a Švýcarsko, kde je koordinace kolektivního vyjednávání velmi zásadní, protože absentuje zákonné stanovení minimální mzdy.

Ve Velké Británii porovnává UNISON minimální sazby stanovené v kolektivních smlouvách s těmi, které byly sjednány v jiných klíčových smlouvách v celém

verejném sektoru. Pomocí těchto informací a obecnějších údajů o průměrných výdělcích v rámci celé ekonomiky mohou odbory stanovit cílové minimální hodinové sazby, které doporučí svým vyjednavacům k prosazování v dalších kolech kolektivního vyjednávání.

I to může být předmětem kampaně týkající se existenciálního minima ve Spojených státech (viz str. 9). Nejedná se pouze o problém kolektivního vyjednávání, ale také přesvědčování místních vládců dále o důležitosti toho, aby zajistili, že lidé neobdrží jenom životní minimum, ale budou pobírat takový plat, který jim a jejich rodině umožní žít bez státní podpory.

Tím dochází ke spojení úrovně mezd smyšlenkou kvality veřejných služeb. Jak uvedl Mark Serwotka, generální sekretář odborové organizace ve státní správě PCS ve Velké Británii: *„Cílem PCS je poskytovat kvalitní služby a nízká mzda často vytváří problém s motivací a angažovaností, což následně zhoršuje kvalitu služeb. Nízká mzda s sebou často přináší vysokou fluktuaci pracovníků, a to zase zvyšuje náklady na školení a způsobuje nízkou efektivitu práce - zaviněnou nedostatečnou podporou schopnostmi a malou praxí.“*

Cíl pro kolektivní vyjednávání by měl stát podstatně výše než jen na úrovni zákonné minimální mzdy a měl by také přesahovat nejběžněji používané definice nízké mzdy, jako např. 60% průměrného výdelku podle Eurostatu. Je třeba brát více v potaz úroveň existenciálního minima a podle vzoru, který můžeme vidět ve Velké Británii, by cílem mohlo být dosažení 75% průměrného výdelku.

Zásadní je snaha stanovit cílovou hodnotu, eventuálně celý mzdový systém, který by platil v co největším počtu z 36 zemí, kde působí členské organizace EPSU. Tento cíl se poté stane součástí dalších vyjednávání a bude prosazován jako meta celoevropská.

Dalším úkolem pro odborové organizace je dosahovat svých cílů v oblasti nízké mzdy, což může být poměrně složité. Pokud budou v rámci smluv o odměňování opakovaně prosazovány zájmy pracujících pobírajících nejnižší mzdy, může to způsobit, že platy pracujících pobírajících vyšší mzdu nebudou rust takovým tempem, jaké tyto pracující očekávají. Proto všechny kampaně, které se týkají nízké mzdy, by měly získat i podporu pracujících s vyššími platovými ohodnoceními. Je rovněž nutné vypracovat strategii pro dosažení adekvátních cílů a jasně formulovat argumenty týkající se vyplácení „životního“ minima, nikoli jen minimální mzdy.

V situaci, kdy mnoho žen zastává nejhůře placené práce, může mít úspěšná kampaň v oblasti nízké mzdy podstatný vliv na překonání rozdílu v odměňování mužů a žen, které se za poslední dobu ve většině Evropy nadále zvetšují.

Rovněž je pravda, že zlepšení situace v oblasti nízké mzdy pomůže řešit problém pracovní doby. V některých odvětvích a některých zemích mají pracující rozporný názor na zkracování pracovní doby. Pokud pobírají nízkou základní mzdu, pak mohou dosáhnout existenciálního minima, pouze pokud budou mít delší pracovní dobu a vyšší hodinové sazby za práci přesčas. Proto je zajištění životního minima jako základní úroveň odměňování tak důležitou otázkou.

Tlak na to, aby zaměstnavatelé platili přiměřené mzdy, přinutí tyto zaměstnavatele změnit své strategie v oblasti lidských zdrojů a dívat se jiným způsobem na otázky zaškolení, nábory a udržení zaměstnanců na nejnižším stupni mzdových tarifů.

V zemích, kde platí zákonem stanovená minimální mzda, mohou členské organizace EPSU využít svých zdrojů a vlivu v souvislosti s procesem stanovení mezd⁴⁴ a pokusit se dosáhnout zlepšení, opět s vizí konkrétních cílů. V tomto případě by měla cílová výše mezd zohledňovat mnohem nižší úroveň minimálních mezd ve většině zemí v porovnání s minimálními mzdami stanovenými v kolektivních smlouvách - a proto bude cílová hodnota nižší. S ohledem na velké diference v sazbách minimálních mezd v celé Evropě by rovněž mohlo být rozumné stanovit počáteční cíl (50% průměrného výdelku) a ambicióznější dlouhodobý cíl (60%).

Mezi roky 1998 a 2002 uskutečnil svaz SGB ve Švýcarsku úspěšnou kampaň za

prosazení minimální mzdy vrámci kolektivních smluv ve výši 3000 Fr. Pro tuto kampan byly stanoveny tri klíčové body:

- kampan vedená s dobrou publicitou a zameraná na oblasti, kde nízká mzda způsobuje problémy a negativní dopady na životy pracujících a kvalitu služeb;
- výzkum zameraný na proverení castého argumentu, že vyšší mzda povede k vyšší nezamestnanosti; a
- koordinace v kolektivním vyjednávání, tak aby se cílová mzda stala součástí požadavku na mzdy ve všech odvetvích.

Dalším požadavkem na koordinaci kolektivního vyjednávání je v rámci možností vést kampane za zachování a případne rozšíření rozsahu kolektivních smluv, aby jimi bylo možné pokrýt všechna odvetví hospodárství.

Tam, kde jsou v zemích zákonem stanoveny minimální mzdy, existuje rovněž možnost vést širší politické kampane za dosažení vyšší minimální mzdy.

Taková širší kampan muže být propojena s aktivitami občanských organizací a organizací bojujících proti chudobe, které rovněž vyvíjejí tlak na to, aby vlády pomáhaly vrstvám s nízkými příjmy.

V hodnocení kampane organizace SGB bylo zdurazneno, že: „*kampan za minimální mzdu vyvolala velmi pozitivní reakci mezi lidmi obecne a navíc bojem za práva nejslabší vrstvy na trhu práce pomohla zlepšit obraz odborové organizace ve společnosti*“.⁴⁵

Akní body

- EPSU by mela pro oblast nízkých mezd naplánovat integrovanou kampan dvojího typu: politickou kampan, vedenou za minimální hodinové sazby, a koordinovanou kampan za prosazování minimálních mezd v rámci kolektivního vyjednávání.
- Smyslem kampane nebude stanovit, nebo prosazovat evropskou minimální mzdu. Úkolem dou částí kampane bude urcit cíle pro minimální hodinové sazby (zákonem stanovené a sjednané v kolektivní smlouve), které by mely platit pro všechny evropské zeme.
- Tam, kde již platí zákonem stanovení minimální hodinové sazby, by cílem kampane melo být dosáhnout jejich zvýšení na 60% národních prumerých výdelku v dané zemi.
- Co se týká kolektivne sjednaných minimálních mezd ve verejných službách, cílem kampane bude dosáhnout u techto platu míry 70% národních prumerých výdelku v dané zemi. Kampan by se rovněž mela zamerit na rozšíření rozsahu kolektivních smluv.
- V každém prípade a v každé zemi je nutné posoudit aktuální výši minimálních mezd v porovnání s uvedenými cíli a stanovit harmonogram pro jejich dosažení.
- Opet platí, že v každé zemi a na evropské úrovni se mohou EPSU nebo její členské organizace v rámci kampaní spojit s dalšími odborovými svazy, stejne jako s občanskými sdruženými a organizacemi bojujícími proti chudobe.

- Kampane budou pravidelne vyhodnocovány, pricemž výsledky tohoto hodnocení budou nejméne jednou rocne predkládány konferenci o kolektivním vyjednávání EPSU a výkonnému výboru.

Príklady nejnížších mezd podle kolektivních smluv ve veřejném sektoru

Jedná se o minimální mzdy na příkladu nejhure placených zamestnání registrovaných členskými zememi EPSU, vycházející z lonského pruzkumu mezd a pracovních podmínek. Prumerné mzdy pro každou zemi jsou založeny na pruzkumu Eurostat z roku 2004. Ve všech případech se jedná o pracovní zarazení uklízecky, s výjimkou mestského úradu v Grazu, kde se jedná o pozici delníka.

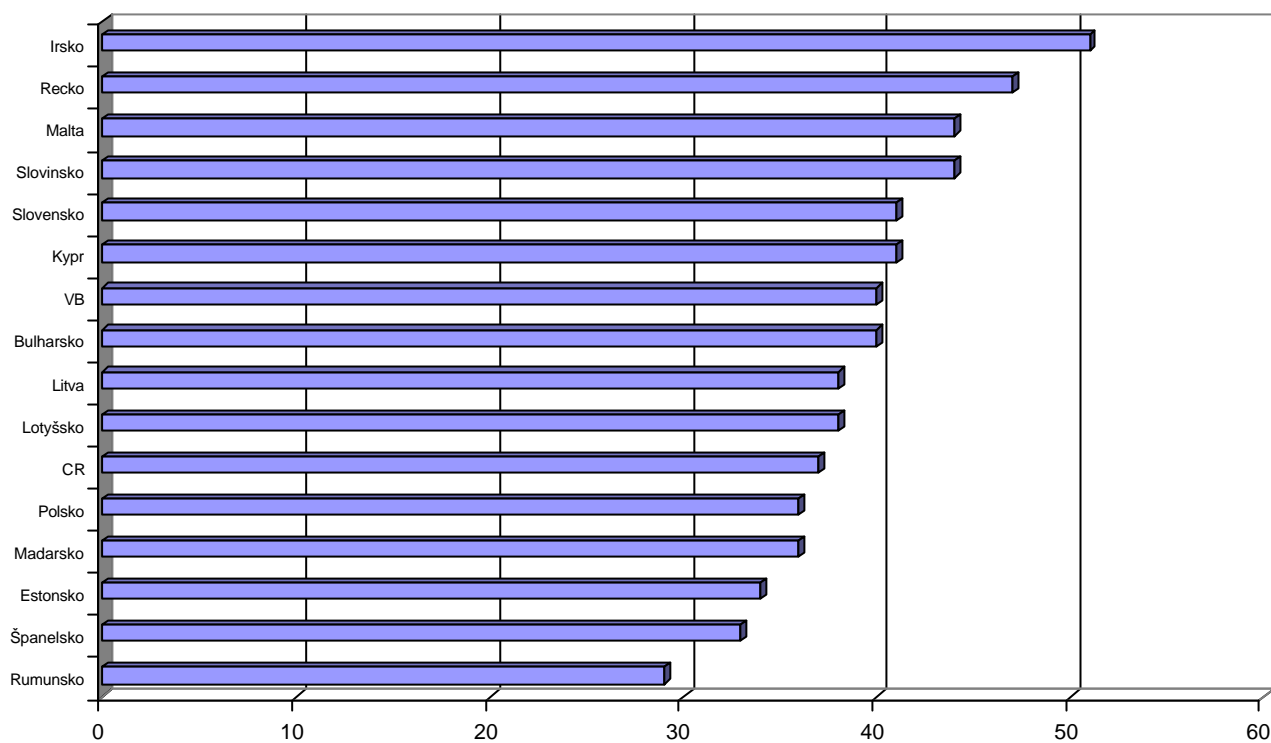
Stát	Kolektivní smlouva	Minimální měsíční mzda	Národní prumerná měsíční mzda	Minimální mzda jako procento prumerné mzdy
Rakousko	Magistrát mest Vídne	1054	2400	44
Rakousko	Magistrát mest Graz	1312	2400	55
Belgie	Místní samospráva	1447	2453	59
Belgie	Interelectra	1455	2453	59
CR	Energetika	244	539	45
CR	Plynárenská společnost	176	539	33
Finsko	Místní samospráva	1417	2443	58
Nemecko	Spolková vláda a místní samospráva	1595	2885	55
Nemecko	AVEU (energetika)	1659	2885	57
Nemecko	EON (energetika)	1592	2885	55
Itálie	Energetika	1134	2062	55
Lucembursko	CEGEDEL (energetika)	1844	2918	63
Slovensko	Energetika	145	415	35

Evropští signatáři smluv o minimální mzdě MOP

Evropské státy, které podepsaly Konvenci Mezinárodní organizace práce o minimálních mzdách – c. 26 (1928) a 131 (1970)

Stát	26	131
Albánie	Ano	Ano
Rakousko	Ano	
Belgie	Ano	
Bosna a Hercegovina		Ano
Bulharsko	Ano	
Chorvatsko		
Kypr		
Ceská republika	Ano	
Dánsko		
Estonsko		
Finsko		
Francie	Ano	Ano
Nemecko	Ano	
Recko		
Madarsko	Ano	
Island		
Irsko	Ano	
Itálie	Ano	
Lotyšsko		Ano
Litva		Ano
Lucembursko	Ano	
Makedonie		Ano
Malta	Ano	Ano
Nizozemsko	Ano	Ano
Norsko	Ano	
Polsko		
Portugalsko	Ano	Ano
Rumunsko		Ano
Srbsko a Cerná hora		Ano
Slovensko	Ano	
Slovinsko		Ano
Španelsko	Ano	Ano
Svédsko		
Švýcarsko	Ano	
Turecko	Ano	
Velká Británie	Ano	

Minimální mzda jako procento průměrné mzdy



Zdroje: Eurostat, EIRO

Reference

- ¹ Statistické údaje: *Low-wage employees in EU countries (Zamestnanci pobírající nízkou mzdu v EU)*, Eurostat, listopad 2000
- ² *Income poverty and social exclusion in the EU25 (Nízké příjmy a sociální vyloučení v EU25)*
- ³ Anne-Catherine Guio, *Statistics in Focus, Population and Social Trends*, 13/2005, Eurostat
- ³ Strategie EPSU: public service trade unions and collective bargaining in a European environment (odborové organizace ve veřejných službách a kolektivní vyjednávání v Evropě), EPSU General Assembly, Lisbon, 2000
- ⁴ Rezoluce na téma kolektivního vyjednávání, Kongres EPSU, Stockholm, 2004
- ⁵ Další informace o této zprávě EIRO, viz:
<http://www.eiro.eurofound.ie/1997/02/inbrief/eu9702103n.html>
- ⁶ Další informace o této zprávě EIRO, viz:
<http://www.eiro.eurofound.ie/1997/02/inbrief/eu9702103n.html>
- ⁷ *Employment and social policies: a framework for investing in quality (Zamestnanost a sociální strategie: rámec pro investice do kvality)*, Communication from the Commission (sdelení Komise), 20.6.2001, COM(2001) 313 final
- ⁸ *Sdelení Komise o sociální agende*, (COM(2005) 33 final), únor 2005
- ⁹ Rezoluce EP o situaci v oblasti základních práv v Evropské unii (2002) (2002/2013(INI)), 4. září 2003
- ¹⁰ <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=035&CL=ENG>
- ¹¹ "A European solidarity wage policy?" (Evropská strategie solidarity ve mzdách?), Thorsten Schulten, *European Journal of Industrial Relations*, sv. 8, c. 2, červenec 2002
- ¹² Teze pro minimální mzdu v Evropě, duben 2005
http://www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf
- ¹³ Zpráva Komise pro mzdy v místní správě, říjen 2003
- ¹⁴ "How to get the maximum out of the minimum wage" (Jak dostat maximum z minimální mzdy?), Catherine Saget, Employment Strategy Department, ILO
- ¹⁵ *Radical Statistics (Radikální statistiky)*, c. 85, 2004
- ¹⁶ *Low-wage employees in EU countries (Zamestnanci pobírající nízkou mzdu v zemích EU)*, Eurostat, *Statistics in Focus*, listopad 2000, Eric Marlier (Eurostat) a Sophie Ponthieux (DARES)
- ¹⁷ *Low wage workers and the working poor (Pracující pobírající nízkou mzdu a pracující chudí)*, European Industrial Relations Observatory, září 2002 (verze v angličtině, francouzštině a němčině)
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/08/study/index.html>
- ¹⁸ *Justice, not charity – why workers need a living wage (Spravedlnost, ne charita – proč pracující potřebují existenci minimum)*, UNISON and Low Pay Unit submission to the Low Pay Commission, 2002
- ¹⁹ <http://www.afl-cio.org/yourjobeconomy/livingwage/>
- ²⁰ Statistické údaje: *Low-wage employees in EU countries (Zamestnanci pobírající nízkou mzdu v EU)*, Eurostat, listopad 2000.
- ²¹ Statistické údaje zpracované na žádost EPSU, 2004
- ²² "The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy" (Mezery v odmenování ve veřejném sektoru ve Francii, Velké Británii a Itálii), Claudio Lucifora, Dominique Meurs, únor 2004
- ²³ *Nekvalifikovaní pracovníci*, průzkum o situaci ve Finsku, EIRO, 2005
- ²⁴ *Konvergenční program*, Slovinsko, Ljubljana, kveten 2004
- ²⁵ *Studie zjistila, že mezera v mzdovém systému se zvětšuje*, EIRO, 2005
- ²⁶ *Employment in Europe 2005 – recent trends and prospects (Zamestnanost v Evropě 2005 – současné trendy a perspektivy)*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, září 2005
- ²⁷ *Selvitys julkisten palvelujen yksityistämiskokemuksista Ruotsissa*, [Přehled zkušeností s privatizací veřejných služeb ve Švédsku], Suvi Savolainen, KTV 2004
- ²⁸ *Employment in Europe 2004 – recent trends and prospects (Zamestnanost v Evropě 2004 – současné trendy a perspektivy)*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, září 2004
- ²⁹ *Minimum wages – EU member states, candidate countries and the US (Minimální mzdy – členské státy EU, kandidátské země a USA)*, 2004, Eurostat, říjen 2004, Anne Paternoster
- ³⁰ *Mindestlohn – gegen Arbeit in Armut*, ver.di, 2005

³¹ Organizace EIRO uverejnila detailní studii o minimálních mzdách v Evropě v srpnu 2005. Součástí byla i komparativní studie a zprávy z jednotlivých zemí. Komparativní studie je k dispozici v anglické a francouzské verzi:

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html>

³² *Minimum wages – EU member states, candidate countries and the US (Minimální mzdy – členské státy EU, kandidátské země a USA)*, 2004, Eurostat, říjen 2004, Anne Paternoster

³³ Výbor pro kolektivní vyjednávání ETUC, pololetní průzkum 2005

³⁴ <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/feature/pl0507104f.html>

³⁵ *Nekvalifikovaní pracovníci*, průzkum o situaci na Kypru, EIRO, 2005

³⁶ *Mindestlohn – gegen Arbeit in Armut*, ver.di, 2005

³⁷ *NGG-Initiative für existenzsichernden Mindestlohn – gegen Armut trotz Arbeit*, NGG, 2004

³⁸ *Fragen und Antworten zu Mindestlöhnen*, DGB, 2004

http://www.dgb.de/themen/Tarifpolitik/mindestlohn/mindestlohn_fragen.htm

³⁹ National Minimum Wage (Národní minimální mzda), Zpráva komise pro nízké mzdy, únor 2005

⁴⁰ "Pouvoir d'achat des salaires des fonctionnaires – toujours moins", *Fonction Publique*, no.106, 2004, CGT

⁴¹ *Nekvalifikovaní pracovníci*, zpráva o průzkumu v České republice, EIRO, 2004

⁴² *Nekvalifikovaní pracovníci*, zpráva o průzkumu v Dánsku, EIRO, 2005

⁴³ <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/feature/fr0408109f.html>

⁴⁴ Zpráva EIRO z roku 2005 o minimálních mzdách v Evropě poskytuje detailní informace o stanovení minimálních mezd v Evropských zemích, které mají minimální mzdy stanovené zákonem: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/index.html>

⁴⁵ "Die Mindestlohnkampagne hatte ein sehr positive Echo in der Bevölkerung", "Mit ihrem Einsatz für die Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt verhalf die Kampagne den Gewerkschaften zu einem Imagegewinn in der Öffentlichkeit.", from "Die Mindestlohnkampagne hat viel bewegt", Daniel Oesch, SGB-Zentralsekretär, SGB-Pressedienst, 12.5.2005