

# Budú sa zvyšovať platy v európskych krajinách?

Zvyšovanie plátov v Európe je témou, ktorá by sa podľa [Európskej odborovej konfederácie](#) (ďalej ako EOK) už ďalej nemala odkladať. Napriek boju proti fenoménu nízkych miezd, nové zistenia a analýzy z roku 2017 neukazujú pozitívne výsledky, ale naopak mzdy v posledných rokoch aj tak stagnujú.

**V marci bola na Malte podpísaná spoločná rezolúcia EOK.** Jej hlavnou prioritou je zvýšiť minimálnu mzdu v európskych krajinách a tým znižovať chudobu. Preto by mala Európska komisia pozvať všetky členské štáty EÚ a tiež sociálnych partnerov k spoločnému rokovaniu na dosiahnutie daných cieľov.

Mzdy sú však vnútroštátnou záležitosťou a minimálne mzdy sa líšia od jednej krajiny k druhej. Preto je potrebné zabezpečiť spoločný súbor pravidiel a cieľov, avšak tak aby neboli schválené proti vôli odborov a nezasahovali do kolektívnych zmlúv, ale najmä tak aby zabezpečili v Európe rovnaké dôstojné minimum.

**Čo ale môže pomôcť k tomu aby sa mzdy pracovníkov v európskych krajinách naozaj zvyšovali?**

V prvom rade je dôležité aby mali pracovníci prístup ku kolektívnemu vyjednávaniu a aby boli krytí kolektívnymi zmluvami. Taktiež pracovanie nadčasov, práca počas víkendov a sviatkov, alebo nočné smeny musia byť zaplatené navyše k minimálnej mzde. Je potrebné definovať, že minimálna mzda platí len pre štandardné a pravidelné plnenie práce a nie na vyššie spomenuté druhy práce. Taktiež pracovníci, ktorí pracujú nedobrovoľne na čiastočný úväzok, by mali mať právo prejsť na zmluvu s trvalým pracovným pomerom. V krajinách, ktoré spoločne vyjednali minimálne mzdy, existuje väčšia ochrana práve pre pracujúcich na čiastočný úväzok.

**Dobrym príkladom je Belgicko, kde sa na základe zvýšenia minimálnej mzdy znížili nerovnosti a tiež rozdiely na mzdách žien a mužov.**

Pravidlá minimálnej mzdy by mali preto zabezpečiť aj takéto rovné zaobchádzanie, aby sa predišlo nespravodlivému odmeňovaniu. Odchýlky vo finančnom ohodnotení nie sú prípustné ani v prípade mladých pracovníkov alebo iných skupín.

Všeobecne by sme preto mohli zhrnúť ciele spoločnej stratégie do týchto bodov:

- Presadzovanie princípu „rovnaká mzda za rovnakú prácu“
- Boj proti nerovnostiam
- Zvyšovanie miezd v dolnej časti mzdovej škály
- Vytváranie kolektívnych zmlúv ako najúčinnější nástroj pre nastavenie mzdovej škály

V tejto oblasti majú dôležité postavenie odbory. Tie by mali zabezpečiť niekoľko bodov, ako napr. Zvyšovanie minimálnej mzdy rýchlejším tempom, aby priemerné mzdy v členských štátoch predstavovali pozitívne trendy a taktiež aby neexistovala iná minimálna mzda pre mladých pracovníkov a iné pracovné skupiny.

Vo všetkých krajinách kde sú minimálne mzdy stanovované zákonom musia byť národní sociálni partneri zahrnutí do rokovaní a tiež by mali stanoviť pravidlá, zásady a časový rámec pre dosiahnutie očakávaných výsledkov. Rokovania medzi sociálnymi partnermi na príslušnej úrovni sú najlepším nástrojom na zabezpečenie dobrých miezd a pracovných podmienok.

Keďže sú minimálne mzdy v príliš veľa krajinách nízke a tiež nespravodlivo zdaňované, splniť priority agendy týkajúcej sa minimálnych miezd od EOK je základným predpokladom k zmene. **Silný a zdravý sociálny dialóg je potrebné zintenzívniť vo všetkých členských štátoch, a tak podporiť stratégiu EOK a zvýšenie minimálnej mzdy prostredníctvom posilnenia inštitucionálneho kolektívneho vyjednávania.**