

Komisja Europejska ogłosiła pierwszą fazę konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi dotyczących sprawiedliwej płacy minimalnej. W ten sposób szefowa Komisji, Ursula von der Leyen, rozpoczyna realizację swej obietnicy złożonej jesienią ubiegłego roku.

Konsultacje ogłoszone 14 stycznia 2020 r. (komunikat Komisji COM(2020)83 final) oparte są o art. 154 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Ich celem jest wysłuchanie opinii partnerów społecznych dotyczących inicjatywy wprowadzenia sprawiedliwego poziomu płacy minimalnej dla pracowników w całej UE. Nie oznacza to oczywiście dążenia do wprowadzenia jednej płacy minimalnej o jednakowej wysokości. Każda potencjalna propozycja będzie musiała odzwierciedlać krajowe uwarunkowania, układy zbiorowe lub przepisy prawne. W ocenie Komisji potrzeba działania na szczeblu UE wynika ze względu m.in. na rosnącą liczbę pracowników o niskich zarobkach (zdefiniowanych jako osoby zarabiające poniżej 2/3 krajowej mediany płac) których odsetek w 2014 r. wyniósł już 17,2%. Generalną stagnację w wynagrodzeniach i pogłębiające się rozwarstwienie w tym obszarze Komisja łączy między innymi z rozwojem nietypowych form zatrudnienia, większą kreacją miejsc pracy w usługach (gdzie związki zawodowe są słabsze niż w produkcji) oraz postępującą zmianą technologiczną. Wielu pracowników nie ma możliwości korzystania z ochrony przed ubóstwem ze względu na nieadekwatność poziomu płac minimalnych w ich krajach.

Planując działania legislacyjne w obszarze szeroko pojętej polityki społecznej Komisja Europejska zobowiązana jest do przeprowadzenia dwukrotnych konsultacji z europejskimi organizacjami partnerów społecznymi. W pierwszej fazie konsultacji formułuje się ogólne pytania dotyczące danego obszaru i potrzeby działań na poziomie unijnym. Pojawia się także zapytanie, czy partnerzy społeczni chcą rozpocząć negocjacje dwustronne dotyczące danego problemu w oparciu o art. 155 Traktatu. Tak jest także w tym przypadku.

Pierwsze reakcje Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych są bardzo ostrożne. „*Budujące jest to, że Komisja Europejska uznaje, iż sytuacja pracowników o niskich płacach pogorszyła się, a nierówności płacowe wzrosły. Ale działania mające na celu rozwiązanie problemu niskich płac w Europie są już mocno spóźnione, ponieważ w wielu państwach członkowskich realne płace są nadal niższe niż dziesięć lat temu, pomimo poprawy wyników gospodarczych”*
-komentuje Luca Visentini, sekretarz generalny EKZZ. Jego zastępczyni, Esther Lynch mówi wprost -
"Niestety, dokument konsultacyjny jest rozczarowująco ogólnikowy jeżeli chodzi o kształt propozycji. Podniesienie ustawowych płac minimalnych do 60% mediany płac, czyli progu zabezpieczenia przed ubóstwem, jest warunkiem wyjściowym, ale niewystarczającym. Pracownicy muszą mieć zagwarantowane prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych o sprawiedliwe płace.”

– O zagadnieniu płacy minimalnej nie można mówić w oderwaniu od konieczności wzmocnienia systemu rokowań zbiorowych. Silna reprezentacja pracownicza, regularnie i powszechnie negocjowane układy zbiorowe oraz efektywne prawo do strajku są najlepszą gwarancją prawidłowej dynamiki wzrostu płacy realnej dostosowanej do sytuacji branży czy przedsiębiorstwa. W ślad za tym powinien podążać płynnie wzrost płacy minimalnej –zwraca uwagę Sławomir Adamczyk, członek Komitetu Koordynacji Rokowań Zbiorowych i Płac EKZZ. – Aby to osiągnąć, konieczne są silne impulsy z poziomu UE stymulujące rozwój rokowań zbiorowych w państwach takich jak Polska, gdzie są z tym poważne problemy – dodaje ekspert.

W listopadzie ubiegłego roku, z inicjatywy NSZZ „Solidarność” 24 największe centrale związkowe z Europy Centralnej i Bałkanów skierowały do EKZZ list popierający ideę dyrektywy dotyczącej europejskiej płacy minimalnej oraz wzmocnienia systemu rokowań zbiorowych. Można o tym przeczytać tutaj .

– Komisja Europejska oczywiście nie planuje „zadekretowania” jednolitej płacy minimalnej na poziomie UE, tylko proponuje wprowadzenie mechanizmu odnoszenia jej do mediany lub płacy

średniej w danym państwie oraz objęcie nią możliwie szerokiego spektrum osób niezależnie od formy zatrudnienia. – komentuje Barbara Surdykowska, z Biura Eksperckiego KK NSZZ „Solidarność". – Te rozważania nad wspólną formułą są kluczowe z punktu widzenia każdego państwa członkowskiego. Weźmy przykład Polski – ważne jest, aby zakres płacy minimalnej dotyczył wszystkich wykonujących pracę w znaczeniu ekonomicznym. W naszym kraju wysokość świadczenia otrzymywanego przez osoby bezrobotne skierowane do prac interwencyjnych i robót publicznych oraz na staże jest rażąco niższa od ustawowej płacy minimalnej – mówi ekspertka.

bs

źródło: www.tysol.pl