



- 28 października 2020 r. Komisja Europejska przedstawiła projekt dyrektywy o odpowiedniej płacy minimalnej. Dyrektywa wskazuje, że państwa które posiadają ustawową płacę minimalną muszą uwzględnić rolę partnerów społecznych a przy ustalaniu jej wysokości brać pod uwagę między innymi siłę nabywczą i wzrost wydajności pracy.

Projekt dyrektywa przewiduje także wzmocnienie partnerów społecznych w procesie rokowań zbiorowych. Państwa w których pokrycie układami jest niskie będą musiały przygotować plany działań zmieniające ten stan rzeczy, które będą notyfikowane do komisji Europejskiej.

Projekt był dwukrotnie konsultowany z europejskimi partnerami społecznymi. Pisaliśmy o tym między innymi [tutaj](#).

Przewodnicząca Komisji Europejskiej Ursula von der Leyen wskazuje: Propozycja odpowiedniej płacy minimalnej to ważny sygnał, że także w czasach kryzysu godność pracy musi być święta. Pracownicy powinni mieć dostęp do odpowiedniej płacy minimalnej i przyzwoitego poziomu życia. To, co proponujemy, to ramy dla płacy minimalnej, przy pełnym poszanowaniu tradycji krajowych i autonomii partnerów społecznych.

Wiceprzewodniczący Komisji Europejskiej Valdis Dombrovskis podkreśla, że ważne jest, aby również pracownicy o niskich zarobkach skorzystali z przyszłego ożywienia gospodarczego. Dzięki tej propozycji Komisja Europejska chce mieć pewność, że pracownicy w UE będą zarabiać na przyzwoitym poziomie. Nicolas Schmit, komisarz ds. Zatrudnienia i praw socjalnych podkreśla, że prawie 10% pracowników w UE żyje w ubóstwie i to musi się zmienić. Ludzie, którzy mają pracę, nie powinni walczyć o związanie końca z końcem. Zapewnienie odpowiedniej płacy minimalnej jest czarno na białym zapisane w artykule 6 Europejskiego filaru praw socjalnych, który przyjęły wszystkie państwa członkowskie, więc liczymy na ich dalsze

zaangażowanie .

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych przyjęła propozycję z zadowoleniem. Nie jest to jednak projekt doskonały. Jak podkreśla Esther Lynch: Dyrektywa wymaga od państw członkowskich podjęcia działań promujących rokowania zbiorowe i posiadania krajowych planów działania, jeśli mniej niż 70% pracowników jest objętych układem zbiorowym. Jednak pracownicy nie mają zagwarantowanej ochrony przed odwetem ze strony pracodawcy, gdy przystępują do związku.

Z Polskiej perspektywy kluczowym elementem projektu dyrektywy jest jednoznaczne wskazanie na konieczność zwiększenia roli układów zbiorowych pracy jako narzędzia zapewniającego godne wynagrodzenie – komentuje Barbara Surdykowska z Biura Ekspertckiego KK NSZZ Solidarność.