

Stanowisko ZPP ws. sprawiedliwej płacy minimalnej

Dnia 4 czerwca br. rozpoczął się drugi etap konsultacji ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców na temat zapewnienia sprawiedliwej płacy minimalnej wszystkim pracownikom w Unii Europejskiej. Sprawiedliwa płaca minimalna to jeden z priorytetów Komisji Europejskiej pod przewodnictwem Ursuli von der Leyen. Na podstawie wyników pierwszego etapu konsultacji KE stwierdziła, że istnieje potrzeba dalszego działania na szczeblu unijnym. W ramach drugiej fazy konsultacji Komisja chce poznać opinie związków zawodowych oraz organizacji pracodawców na temat rodzaju instrumentu, który byłby najbardziej właściwy oraz jego potencjalnych celów.

Obecnie Komisja rozważa zarówno możliwość przyjęcia dyrektywy, jak i środków o charakterze nieustawodawczym, tj. zalecenia Rady. Aby uzasadnić konieczność działania UE w zakresie płacy minimalnej, instytucje unijne odwołują się do Europejskiego Filaru Praw Socjalnych („EFPS”). Warto jednak zauważyć, że EFPS nie jest aktem prawnym, a jedynie niewiążącą deklaracją polityczną, która, zdaniem niektórych, ma dać impuls dla rozwoju unijnych inicjatyw legislacyjnych dotyczących praw socjalnych. Niemniej same zapisy EFPS-u wykluczają taką możliwość. 18. punkt preambuły EFPS mówi jasno, że „[n]a szczeblu unijnym EFPS nie pociąga za sobą rozszerzenia kompetencji Unii ani zadań przyznanych na mocy traktatów. Powinien być on wdrażany w granicach tych kompetencji”, natomiast punkt 19. preambuły stanowi, że „utworzenie EFPS nie narusza prawa państw członkowskich do określenia podstawowych zasad ich systemów zabezpieczenia społecznego i zarządzania ich finansami publicznymi ani nie może znacząco wpływać na ich równowagę finansową”. Ponadto, jako potencjalną podstawę prawną dla sprawiedliwej płacy minimalnej, KE proponuje art. 153 ust. 1 TFUE, który pozwala UE na podejmowanie działań w zakresie praw socjalnych. Jednak te działania powinny mieć charakter jedynie wspierający i uzupełniający w stosunku do działań państw członkowskich. W związku z tym ZPP stoi na stanowisku, że regulowanie płacy minimalnej pozostaje w sferze wyłącznych kompetencji państw członkowskich, a instrumenty unijne odwołujące się do tych kwestii powinny mieć charakter niewiążący, jeśli w ogóle powinny powstawać.

W dokumencie stanowiącym podstawę drugiego etapu konsultacji KE określiła możliwe warianty działań UE w celu zapewnienia sprawiedliwej płacy minimalnej: ustanowienie dobrze funkcjonującego systemu negocjacji zbiorowych w zakresie ustalania płac; stworzenie krajowych ram prawnych umożliwiających ustanowienie i regularne aktualizowanie ustawowej stawki minimalnej na podstawie jasnych i stabilnych przesłanek; rzeczywiste zaangażowanie partnerów społecznych w proces ustalania płacy minimalnej; wyeliminowanie wyjątków pozwalających na odstępianie od stosowania płacy minimalnej; utworzenie efektywnego systemu monitorowania i egzekwowania stawki minimalnej.

Jeśli chodzi o ustanowienie wydajnego systemu negocjacji zbiorowych, KE rozróżnia pomiędzy krajami o ustawowej płacy minimalnej i krajami, które ustalają płacę minimalną wyłącznie poprzez negocjacje ze związkami. To rozróżnienie jest ukłonem w kierunku krajów skandynawskich, które mogą pochwalić się dobrze funkcjonującym systemem negocjacji zbiorowych i obawiają się, że minimalna harmonizacja na poziomie unijnym może pogorszyć ich standardy. Polska oczywiście nie należy do grupy takich krajów m.in. ze względu na niewystarczający poziom uzwiązkowienia. Ponadto KE zauważa pozytywny wpływ dobrze funkcjonującego systemu negocjacji zbiorowych nawet dla systemów ustawowej płacy minimalnej. Niestety Komisja nie podaje żadnych konkretnych propozycji, jak taki system budować czy reformować, a jedynie zaznacza, że przyszły instrument może dostarczyć niewyczerpującą listę możliwych działań wspierających negocjacje zbiorowe. Ta propozycja jest krokiem w dobrą stronę, ponieważ pozwala na lepsze dostosowanie płacy minimalnej do warunków gospodarczych w różnych sektorach i regionach. Natomiast jej główną słabością jest brak precyzji.

Propozycje Komisji w kwestiach ram prawnych umożliwiających aktualizowanie stawki minimalnej, zaangażowania partnerów społecznych oraz systemu monitorowania i egzekwowania płacy minimalnej nie wykraczają poza przepisy obowiązujące w Polsce Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wysokość płacy minimalnej jest przedmiotem corocznych negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego („RDS”). Do 15 czerwca każdego roku Rada Ministrów przedstawia RDS propozycję płacy minimalnej na rok kolejny, uwzględniając 10 określonych ustawowo przesłanek ekonomicznych i społecznych, a Państwowa Inspekcja Pracy monitoruje przestrzegania przepisów przez przedsiębiorców. W związku z tym z perspektywy Polski można zastanawiać się, czy taka propozycja jest w ogóle zasadna. Natomiast należy zauważyć też, że obecnie sześć krajów Unii, czyli Szwecja, Dania, Finlandia, Włochy, Austria i Cypr, nie regulują stawek minimalnych w sposób ustawowy. KE twierdzi, że europejska płaca minimalna nie zmusi tych krajów do wprowadzenia ustawowej stawki minimalnej, a jedynie do wprowadzenia jasnych i stabilnych kryteriów do procesów negocjacji zbiorowych. Niemniej, biorąc pod uwagę fakt, że kraje te oferują stosunkowo dobre (według KE) stawki minimalne, można poddać w wątpliwość, czy interwencja KE jest w tym zakresie konieczna, a co za tym idzie, czy w swoich działaniach przestrzega zasad subsydiarności i proporcjonalności.

Zdaniem KE, ww. działania przyczyniłyby się do poprawy warunków pracy i poziomu życia pracowników przy jednoczesnym zachowaniu miejsc pracy i utrzymaniu konkurencyjności. Poprawa warunków płacy minimalnej zmniejszyłaby nierówności i ubóstwo pracujących. KE zauważa również, że dokładny wpływ działań UE na każde państwo członkowskie byłby różny, odzwierciedlając różne cechy ich systemów ustalania płacy minimalnej, siły roboczej i struktur gospodarczych. W idealnym świecie podwyższanie standardów pracowniczych rzeczywiście doprowadziłoby do redukcji nierówności społecznych. Natomiast w swojej analizie Komisja zapomina spojrzeć na problem płacy minimalnej z perspektywy innej niż pracownicza, co rodzi poważne obawy. Mianowicie: pracodawcy, uciekając przed rosnącymi kosztami pracy wynikającymi z podniesienia stawki minimalnej, mogą zmuszać pracowników do przejścia na pracę na część etatu, co efektywnie spowoduje spadek ich wynagrodzenia. Rosnące koszty pracy dotkną przede wszystkim sektor MŚP, co może mieć negatywny skutek na ogół europejskiej gospodarki. Co więcej, dalsze

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Zarząd: Cezary Kaźmierczak - Prezes, Marcin Nowacki - Wiceprezes



podwyższenie płacy minimalnej może spowodować, iż umowa o pracę stanie się jeszcze większym towarem deficytowym na rynku pracy. Wg badań The Netherlands Economic Review średnia zatrudnienia na podstawie innej niż umowa o pracę w OECD to 11,5%. Natomiast w Polsce, Francji, Włoszech, Portugalii, Hiszpanii i Holandii, na podstawie umów cywilno-prawnych zatrudnione jest od 21% do 27% pracowników i ta liczba ciągle wzrasta. Wprowadzanie dodatkowych regulacji może zatem doprowadzić do wzmocnienia zjawiska arbitrażu na rynku pracy, co – jak się wydaje – nie jest zbieżne z unijną koncepcją polityki społecznej.

Instytucje unijne są przede wszystkim związane zasadą subsydiarności, czyli podejmowania najmniej intruzywnych, lecz efektywnych środków do osiągnięcia danego celu. Biorąc pod uwagę duże rozbieżności w zasadach płacy minimalnej pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi, ustalenie nawet minimalnych standardów wydaje się trudnym zadaniem. Niewątpliwie w europejskiej polityce społecznej jest wiele do zrobienia, ale próba odgórnej regulacji płacy minimalnej może okazać się porywaniem z motyką na słońce. Podsumowując, propozycję KE należy ocenić negatywnie.