

## **Stanowisko ZPP ws. Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych**

4 marca 2021 r. Komisja Europejska przedstawiła Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych (PD). Europejski filar praw socjalnych (EFPS) to zbiór 20 zasad, które zostały ogłoszone podczas szczytu społecznego w Göteborgu w 2017 r. Europa o silnym wymiarze społecznym stała się jednym z celów politycznych Komisji Europejskiej pod przewodnictwem Urszuli von der Leyen. W 2020 r. Komisja Europejska przeprowadziła szeroko zakrojone konsultacje społeczne dotyczące wdrażania EFPS, w których Związek Przedsiębiorców i Pracodawców wziął udział. Plan działania na rzecz EFPS opiera się na wynikach tych konsultacji, a ponadto stanowi wkład KE w następny szczyt społeczny, który odbędzie się w maju 2021 r. w Porto. Poniżej przedstawiamy stanowisko ZPP ws. Planu działania na rzecz EFPS.

### **Niewiążąca natura EFPS, a wnioski legislacyjne**

ZPP konsekwentnie przypomina, że Europejski filar praw socjalnych („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 przyznaných 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”.

Niewiążąca natura EFPS została potwierdzona przez Komisję Europejską w dokumencie akompaniującym PD.<sup>1</sup> Warto zauważyć, że kwestię niewiążącej natury EFPS oprócz ZPP podniosło 8 innych organizacji pracodawców z całej Europy, w tym Duńska Izba Handlowa, Konfederacja Niemieckich Związków Pracodawców, Federacja Niemieckich Pracodawców, Niemiecka Federacja Związków Pracodawców Przemysłu Chemicznego, niemiecka organizacja pracodawców Gesamtmetall, Stowarzyszenie Szwedzkiego Przemysłu Maszynowego (Teknikföretagen) oraz organizacja europejskich pracodawców z sektora tech oraz przemysłu CEEMET.

Teza ta znajduje odzwierciedlenie w rezerwie z jaką niektóre państwa członkowskie odnoszą się do planów przedkładania wniosków legislacyjnych w ramach implementacji EFPS. W ramach konsultacji przeprowadzonych przez KE, Szwecja, Węgry, Austria oraz Estonia nie poparły wykorzystywania środków legislacyjnych.<sup>2</sup> Ponadto, Czechy, Dania oraz Malta wyraziły przekonanie, że głównymi kanałami implementacji EFPS powinny być semestr europejski, instrumenty finansowania UE oraz otwarta metoda koordynacji.

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0046&from=EN> str. 9

<sup>2</sup> Ibidem, str. 45.

Podobne stanowisko prezentują organizacje pracodawców. Jak zauważa KE, ZPP, Gesamtmetall, CEEOMET, Konfederacja Szwedzkich Przedsiębiorstw oraz Europejska Grupa Pracodawców Przemysłu Chemicznego są „generalnie przeciwni dalszym działaniom legislacyjnym na poziomie UE w dziedzinie polityki społecznej”.<sup>3</sup> Ponadto, Belgijscy pracodawcy dodają, że ostatnie inicjatywy legislacyjne w zakresie polityki społecznej nie biorą w sposób wystarczający pod uwagę rozbieżności w narodowych tradycjach pomiędzy różnymi państwami członkowskimi.<sup>4</sup>

Mając na uwadze powyższe, należy skonkludować, że EFSP nie pociąga za sobą rozszerzenia kompetencji UE w zakresie polityki społecznej, a jego implementacja powinna opierać się na działaniach o charakterze niewiążącym oraz wykorzystywać istniejące narzędzia takie jak semestr europejski. Z zadowoleniem przyjmujemy fakt, że przedstawione przez Komisję Europejską działania na rzecz wdrożenia EFPS w dużej mierze opierają się instrumentach o charakterze nielegislacyjnym (m.in. cele wyznaczone przez Filar czy działania na rzecz polepszenia jakości staży). Jednocześnie zauważamy, że PD zawiera kilka propozycji przedstawienia wniosków legislacyjnych, które oceniamy krytycznie jako wykraczające poza kompetencje instytucji unijnych. Mowa tu przede wszystkim o Dyrektywie ws. europejskiej płacy minimalnej.

#### **Cele wyznaczone przez Filar**

PD na rzecz implementacji EFPS wyznacza trzy cele dla UE do 2030 r.

Po pierwsze, co najmniej 78 proc. osób w wieku 20–64 lat powinno mieć zatrudnienie. Do III kwartału 2020 r. średnie zatrudnienie w UE wyniosło 78,3 proc. w przypadku mężczyzn i 66,6 proc. w przypadku kobiet. W ramach wyznaczonego celu UE planuje zmniejszyć lukę w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami o co najmniej o połowę, zwiększyć poziom zapewniania wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz zmniejszenia odsetka młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET) w wieku 15–29 lat z 12,6 % (2019 r.) do 9 % poprzez poprawę jej perspektyw zatrudnienia.

Po drugie, co najmniej 60 proc. wszystkich dorosłych powinno każdego roku uczestniczyć w szkoleniach. W szczególności działanie to obejmuje zwiększenie wskaźnika posiadania podstawowych umiejętności cyfrowych wśród osób w wieku 16-74 do co najmniej 80 proc. Warto zauważyć, że do 2016 r. jednak tylko 37 % osób dorosłych uczestniczyło co roku w działaniach związanych z uczeniem się. Cele te opierają się na celach określonych w europejskim programie na rzecz umiejętności, zaleceniu Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz w rezolucji Rady w sprawie europejskiego obszaru edukacji.

Po trzecie, liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym powinna zmaleć o co najmniej 15 mln. W UE w 2019 r. około 91 mln osób było zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Należy oczekiwać, że pandemia COVID-19 pogorszy tę sytuację. Komisja nie przedstawia szczegółów dotyczących planów osiągnięcia trzeciego celu.

Jak zauważyła Komisja Europejska w wynikach z konsultacji, ZPP wraz z innymi związkami przedsiębiorców apelował, aby działania na rzecz wdrażania EFPS stymulowały reformy strukturalne oraz nie ograniczały

<sup>3</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0046&from=EN> str. 44

<sup>4</sup> Ibid.

zdolności przedsiębiorstw, w szczególności MŚP, do tworzenia miejsc pracy.<sup>5</sup> Dlatego z zadowoleniem przyjmujemy fakt, że Komisja Europejska położyła nacisk na zwiększanie zatrudnienia oraz umiejętności Europejczyków, z wykorzystaniem istniejących do tego celu instrumentów. Jednocześnie zauważamy, że w ramach walki z ubóstwem oraz wykluczeniem społecznym nie zostały przedstawione szczegóły pozwalające na merytoryczną ocenę tego aspektu PD na rzecz wdrożenia EFPS.

### **Lepsze i liczniejsze miejsca pracy**

Kolejna część Planu działania została poświęcona na tworzeniu lepszych i liczniejszych miejsc pracy. Na wstępie KE zauważa, że w dobie pandemii koronawirusa utrzymanie i tworzenie nowych miejsc pracy jest dla UE sprawą najważniejszą. Natomiast myśląc o okresie odbudowy gospodarczej, Komisja przedstawia szereg działań nakierowanych na wspieranie zatrudnienia, tworzenie nowych miejsc pracy oraz ułatwianie zmiany pracy, w szczególności w do sektorów rozwijających się, takich jak cyfrowy i zielony. W związku z tym Komisja: (i) dokona przeglądu zalecenia Rady w sprawie ram jakości staży, w szczególności w odniesieniu do warunków pracy; (ii) zaktualizuje politykę przemysłową dla Europy na podstawie wyników wdrażania nowej strategii przemysłowej z 2020 r. oraz wniosków wyciągniętych z pandemii; (iii) przyjmie plan działania na rzecz gospodarki społecznej w IV kwartale 2021 r.; (iv) oceni doświadczenia związane z europejskim instrumentem tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej (SURE).

Choć na poziomie retorycznym KE deklaruje chęć podjęcia szeregu działań mających na celu zwiększenie ilości i jakości miejsc pracy, obawiamy się, iż ostateczne jej działania mogą skupić się na podnoszeniu standardów socjalnych, za którym nie będzie podążał wzrost produktywności i konkurencyjności europejskiej gospodarki, a wręcz przeciwnie doprowadzi do jej spadku. Podnoszenie standardów socjalnych nie ma szans powodzenia w oderwaniu od realiów ekonomicznych, a UE powinna podjąć kroki adresujące spadek konkurencyjności europejskiej gospodarki vis-à-vis partnerów z innych części świata.

Warunkiem sine qua non dobrobytu Europejczyków jest wzmocnienie europejskiej gospodarki. Wzrastająca potęga Chin zagraża utrzymaniu obecnej pozycji Unii Europejskiej jak również Stanów Zjednoczonych. Aby sprostać temu wyzwaniu, administracje Ameryki i Europy reagują poprzez tworzenie programów strategicznych oraz zwiększanie finansowania publicznego. Gospodarki są obecnie stymulowane poprzez polityczne planowanie, pomimo dowodów, że nadmierny interwencjonizm państwowy prowadzi do niewłaściwej alokacji zasobów w gospodarce. Odchodzą w ten sposób od wartości, które doprowadziły Zachód do dobrobytu – od innowacyjności, wolności, przedsiębiorczości i odpowiedzialności za siebie. W naszej ocenie utrzymanie „europejskiego stylu życia wymaga” powrotu do europejskich wartości, raczej niż naśladowania chińskiego centralnego planowania. Uwolnienie rynków, przedsiębiorczości i kreatywności pozwoli na wykorzystanie możliwości oferowanych przez rewolucję technologiczno-informatyczną. Dlatego apelujemy o ograniczenie tworzenia nowych obciążeń i poprawę otoczenia regulacyjnego dla przedsiębiorców oraz skupienie się na stawieniu czoła gospodarczym i technologicznym wyzwaniom. Odbudowa pozycji gospodarczej Europy podniesie poziom

---

<sup>5</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021SC0046&from=EN> str. 11

dobrobytu Europejczyków i pozwoli na podnoszenie standardów socjalnych w sposób naturalny, raczej niż wywołując presję na przedsiębiorców i doprowadzając do spadku konkurencyjności.

Odnosząc się do poszczególnych propozycji, ZPP zauważa, że:

- podnoszenie jakości staży jest konieczne i potrzebne, ale powinno skupiać się głównie na podniesieniu poziomu zdobywanych przez stażystów umiejętności;
- aktualizacja polityki przemysłowej powinna wziąć pod uwagę kwestię dostępu do zasobów krytycznych oraz podnoszenia innowacyjności i konkurencyjności europejskiej gospodarki;
- przedstawienie planu działania na rzecz gospodarki społecznej niesie za zagrożenie pogwałcenia podziału kompetencji w sprawach społecznych zapisanych w Traktatach, podobnie jak PD na rzecz implementacji Filaru;
- europejskie programy w dobie odbudowy gospodarczej po pandemii powinny skupić się na budowaniu miejsc pracy przyszłości.

### **Dostosowanie standardów pracy do przyszłości rynku pracy**

Trzecia część PD została poświęcona dostosowaniu standardów pracy do przyszłości rynku pracy.

W pełni popieramy przedstawiony przez KE postulat zmniejszenia opodatkowania pracy. Zbyt wysokie narzuty na pracę są źródłem problemów związanych z wykluczeniem społecznym wynikającym z niemożliwości zdobycia formalnego zatrudnienia. W swojej niedawnej propozycji ZPP zaproponował zniesienie wymogów dotyczących płacy minimalnej dla najmniejszych przedsiębiorców w celu uelastycznienia rynku pracy.

Jednocześnie musimy sprzeciwić się postulatowi wprowadzenia europejskiej płacy minimalnej dokładnie. Projektowana dyrektywa doprowadzi on do zmniejszenia elastyczności rynku pracy oraz pogłębienia wykluczenia społecznego. Ustanawianie płacy minimalnej na poziomie krajowym jest szkodliwe dla osób wykonujących nisko-płatne prace, w szczególności w mniejszych miejscowościach, i efektywnie może pozbawić takie osoby dostępu do legalnej pracy. Podnoszenie obciążeń na prace pogłębia również zjawisko arbitrażu na rynku pracy, odbierając coraz większej liczbie osób możliwość korzystania z praw, które przysługiwałyby im na nowy kodeksu pracy.

Uważamy ponadto, że KE nie posiada kompetencji w zakresie regulowania płac. Artykuł 153 TFUE stanowi standardową podstawę prawną do działań UE w dziedzinie polityki społecznej. Art. 153 ust. 1 wymienia szereg dziedzin, w których UE może wspierać i uzupełniać działania Państw Członkowskich, a jedną z tych dziedzin, wymienioną w art. 153 ust. 1 lit. b, są „warunki pracy”. Jednakże, jako wyraźny wyjątek od kompetencji społecznych UE na mocy art. 153 ust. 5 TFUE stanowi, że “postanowienia niniejszego artykułu nie mają zastosowania do wynagrodzeń”. Jak widać, art. 153 ust. 5 TFUE nie mówi o bezpośrednim wpływie na poziom wynagrodzenia, lecz stanowi wprost, że instytucje unijne nie mają kompetencji w tej dziedzinie, niezależnie czy w sposób pośredni czy bezpośredni. To oznacza, że Traktaty w jasny i literalny sposób wykluczają działania UE w zakresie płac, a przedłożona propozycja Dyrektywy stanowi przykład przekroczenia kompetencji i zignorowania unijnego prawa przez Komisję Europejską.

## **Związek Przedsiębiorców i Pracodawców**

Zarząd: Cezary Kaźmierczak – Prezes, Marcin Nowacki - Wiceprezes

Co więcej, zauważamy, że projekt dyrektywy spotkał się z krytyką ze strony krajów skandynawskich, ponieważ osłabi ona ich system negocjacji zbiorowych. Kwestia płac minimalnych jest regulowana w każdym państwie członkowskim inaczej. Kraje takie jak Dania czy Szwecja mogą poszczycić się długą tradycją i dobrze rozwiniętym systemem rokowań zbiorowych. Obrazuje to fakt, że pomimo braku ustawowo regulowanej płacy minimalnej, kraje te mają jedne z najlepszych standardów socjalnych w Europie. Dyrektywa o płacy minimalnej może ten system podważyć i doprowadzić do obniżenia standardów, a co za tym idzie, jest niepożądana.

Również kolejne propozycje KE budzą nasz niepokój. Z trzeciej części PD wynika, że w IV kwartale 2021 r. KE złoży wniosek ustawodawczy dotyczący warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych oraz przedstawi inicjatywę mającą na celu zagwarantowanie, że unijne prawo konkurencji nie będzie stało na przeszkodzie zawieraniu układów zbiorowych dotyczących (niektórych) osób samozatrudnionych. W odniesieniu do regulacji pracowników platform, w opinii ZPP taka regulacja jest niepożądana, ponieważ doprowadzi do dalszego usztywnienia rynku pracy, oraz może napotkać na poważne problemy prawne związane m.in. z definicją pracownika oraz różnicami w statusie prawnym pracowników platform w różnych krajach członkowskich. Przykładowo, zgodnie z niedawnymi wyrokami, sąd holenderski uznał osoby zatrudnione przez Deliveroo za pracowników, a włoski za samozatrudnionych.

W dyskusji nt. regulacji platform nie można zapomnieć o ich gospodarczym aspekcie. Zgodnie z obecnie dominującym dyskursem, bariery regulacyjne mogą wzmocnić pozycję UE ponieważ zmuszą inne regiony do przyjęcia europejskich wartości. Takie podejście okazało się nieskuteczne w przypadku Chin, gdzie wzrost gospodarczy nie doprowadził do przyjęcia zasad praworządności czy poszanowania praw człowieka. Nie ma podstaw by oczekiwać, że w przyszłości ta sytuacja ulegnie zmianie. Ponadto, widzimy praktyczne trudności, które mogą wiązać się z wprowadzeniem układów zbiorowych dla niektórych samozatrudnionych. Po pierwsze, sposób określenia grupy docelowej takiej regulacji wydaje się trudny. Po drugie, po zakończonym sukcesem procesie określenia kryteriów wyboru takich samozatrudnionych, te same kryteria mogą zostać wykorzystane przez krajowe urzędy skarbowe, by udowodnić owym przedsiębiorcom, że z ich głównym czy jedynym klientem łączy ich stosunek pracy, a co za tym idzie, powinni oni płacić wyższe składki na ubezpieczenie zdrowotne lub społeczne.

### **Mobilność pracowników**

W zakresie mobilności pracowników Komisja Europejska proponuje współpracę z Europejskim Urzędem ds. Pracy w zakresie właściwego wdrażania i egzekwowania unijnych przepisów dotyczących mobilności pracowników, budowania zdolności w zakresie informacji i inspekcji pracy na szczeblu krajowym oraz ochrony pracowników mobilnych, w tym pracowników sezonowych. W naszej ocenie proponowane przez KE działania są niewystarczające i powinny zostać rozszerzone o analizę wpływu Pakietu Mobilności na mobilność pracowników, dostępność miejsc pracy, konkurencyjność europejskiej gospodarki jak również realizację celów Europejskiego Zielonego Ładu. Niedawny raport KE dotyczy wpływu na środowisko dwóch zapisów z pakietu mobilności, czyli obowiązku powrotu ciężarówki do bazy co 4 tygodnie oraz ograniczenia

kwot kabotażowych.<sup>6</sup> Raport pokazuje, że zapisy te doprowadzą do emisji dodatkowych 3,3 milionów ton dwutlenku węgla (wartość porównywalna do emisji Estonii) oraz wzrostu emisji transportu o ok. 5 proc. Mając to na uwadze, ZPP zachęca Komisję do rozszerzenia zakresu planowanych działań w kwestii mobilności pracowników.

### **Inwestowanie w umiejętności i edukację w celu zapewnienia wszystkim nowych możliwości**

W ramach części PD poświęconej inwestycjom w umiejętności Komisja: (i) zaproponuje w IV kwartale 2021 r. plan transformacji szkolnictwa wyższego w celu uwolnienia pełnego potencjału instytucji szkolnictwa wyższego w zakresie odbudowy ukierunkowanej na zrównoważoną, sprzyjającą włączeniu społecznemu, ekologiczną i cyfrową transformację; (ii) zaproponuje w IV kwartale 2021 r. inicjatywę w zakresie indywidualnych rachunków szkoleniowych w celu pokonania barier w dostępie do szkoleń i zapewnienia osobom dorosłym możliwości zarządzania zmianami w karierze; (iii) zaproponuje w IV kwartale 2021 r. europejskie podejście do mikrokwalfikacji w celu zapewnienia wsparcia dla elastycznych ścieżek uczenia się i przepływów na rynku pracy; (iv) zaproponuje w IV kwartale 2021 r. pakiet dotyczący umiejętności i talentów, obejmujący zmianę dyrektywy w sprawie rezydentów długoterminowych (dyrektywy 2003/109) w celu ustanowienia prawdziwego statusu rezydenta długoterminowego w UE, przegląd dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia (dyrektywy 2011/98) w celu uproszczenia i wyjaśnienia jej zakresu (w tym warunków przyjmowania i pobytu obowiązujących pracowników o niskich i średnich kwalifikacjach), a także określenie wariantów dotyczących opracowania unijnej puli talentów dla wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich.

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców z zadowoleniem przyjmuje przedstawione propozycje nakierowane na inwestycje w umiejętności, uproszczenie procedur oraz wykorzystanie puli talentów pracowników z państw trzecich. Jednocześnie, ZPP zauważa, że w momencie Brexitu, liczba unijnych uniwersytetów znajdujących się w światowej czołówce uległa znacznemu zmniejszeniu. Ośrodki naukowe na najwyższym światowym poziomie odgrywają kluczową rolę w budowaniu innowacyjności gospodarki. W związku z tym ZPP apeluje o rozszerzenie planu działań związanych ze szkolnictwem wyższym o wspieranie najlepszych uczelni, tak aby w perspektywie kilku lat europejskie uczelnie oraz Europejczycy mogli znaleźć się w światowej, naukowej czołówce.

### **Budowanie Unii równości**

Wraz z niniejszym planem działania Komisja przedstawia wniosek dotyczący dyrektywy mającej na celu wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości za pomocą środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń i mechanizmów egzekwowania przepisów. Choć przepisy przedstawionej propozycji dyrektywy nie podważają zasady tajności wynagrodzeń, to w przypadkach małych firm, gdzie takie samo stanowisko okupują np. dwie osoby, mogą doprowadzić do de facto jej pogwałcenia. Tajność wynagrodzeń w niektórych państwach członkowskich jest istotną zasadą, a przepisy, wspierające równość wynagrodzeń, powinny być projektowane tak, by jej nie naruszać.

---

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/transport/modes/road/news/2021-02-mobility-package-i-studies\\_en](https://ec.europa.eu/transport/modes/road/news/2021-02-mobility-package-i-studies_en)

## Podsumowanie

W powyższej analizie możemy wysnuć kilka podstawowych wniosków. Po pierwsze, EFPS pozostaje niewiążącą deklaracją polityczną, która nie może doprowadzić do rozszerzenia kompetencji instytucji unijnych w zakresie polityki socjalnej. W związku z tym w celu implementacji Filaru, ZPP opowiada się za wykorzystaniem niewiążących oraz istniejących instrumentów.

Po drugie, ZPP z zadowoleniem zauważa nacisk położony w Planie działania na tworzenie nowych miejsc pracy oraz inwestycje w umiejętności. Z naszej perspektywy, realizacja ambitnych celów polityki socjalnej jest niemożliwa bez poprawy konkurencyjności europejskiej gospodarki, która nie nastąpi bez zwiększenia produktywności, a zatem lepszych umiejętności i większej liczby miejsc pracy. Jednocześnie, wyrażamy zaniepokojenie związane z możliwością retorycznego wykorzystania postulatów tworzenia lepszej jakości miejsc pracy na potrzeby podnoszenia standardów socjalnych, za którym nie będzie podążał wzrost produktywności.

Po trzecie, uelastycznienie rynku pracy jest kluczowe dla odbudowy konkurencyjności gospodarki UE oraz dobrobytu Europejczyków. Z jednej strony, popieramy propozycję Komisji Europejskiej dotyczącą zmniejszenia opodatkowania pracy. Z drugiej strony, stanowczo sprzeciwiamy się pomysłom wprowadzenia europejskiej płacy minimalnej czy uregulowaniu platform, w taki sposób, że zostaną zwiększone narzuty na pracę.

Po czwarte, zauważamy, że jakiegokolwiek działania podejmowane na poziomie UE powinny przede wszystkim respektować tradycje narodowe i prawa państw członkowskich. W związku z tym sprzeciwiamy się planom wprowadzenia europejskiej płacy minimalnej jako obniżającą standardy rokowań zbiorowych w niektórych państwach członkowskich. Dodatkowo zauważamy, że dyrektywa mająca na celu wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej może doprowadzić do de facto pogwałcenia zasady tajności zarobków.

Konkludując, podkreślamy, że warunkiem sine qua non dobrobytu Europejczyków jest wzmocnienie europejskiej gospodarki. W odpowiedzi na wzrastającą potęgę Chin, UE w coraz większym stopniu ingeruje w gospodarkę i oddala się od wartości, dzięki którym Zachód zbudował swoją pozycję – od innowacyjności, wolności, przedsiębiorczości i odpowiedzialności za siebie. W naszej opinii, „europejski styl życia” wymaga powrotu do europejskich wartości, raczej niż naśladowania modelu chińskiego. Uwolnienie przedsiębiorczości zwiększy dobrobyt Europy i doprowadzi do naturalnego podnoszenia standardów socjalnych. Droga podnoszenia obciążeń, którą obecnie podąża UE, prowadzi natomiast do wywoływania presji na przedsiębiorców i spadku konkurencyjności, w kluczowym momencie, jakim jest odbudowa po pandemii.