

Bruksela, 23 kwietnia 2021 r.

Przewodnicząca Ursula von der Layen

Przewodniczący David Maria Sassoli

Przewodniczący Charles Michel

Szanowni Przewodniczący,

Uważnie śledziliśmy dyskusję na temat europejskiej płacy minimalnej i z zadowoleniem przyjmujemy działania Komisji Europejskiej na rzecz poprawy środowiska pracy dla wszystkich Europejczyków. Niemniej jednak obawiamy się, że dyrektywa w sprawie europejskiej płacy minimalnej będzie szkodliwa dla pracowników, rynku pracy i gospodarki europejskiej. Ponadto, ponieważ Komisja Europejska zdecydowała się na przedłożenie propozycji dyrektywy w przedmiotowej sprawie, powinna ona uważać na ryzyko związane z naruszeniem podziału kompetencji w dziedzinie płac, zapisanym w Traktatach.

Zgadzamy się, że każdy powinien zarabiać na godne życie, jak również, że odpowiednie płace są korzystne dla całej gospodarki. Niemniej jednak płace minimalne to złożona kwestia, której nie można rozpatrywać w oderwaniu od innych czynników. Na przykład podniesienie płacy minimalnej może mieć negatywny wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstw, a tym samym na ich zdolność do utrzymania i tworzenia miejsc pracy.

Przyjęcie takiego aktu prawnego w czasie rosnącego bezrobocia, spowodowanego historycznym kryzysem wywołanym pandemią COVID-19, jest co najmniej niefortunne. Z jednej strony we wniosku pominięto jego potencjalny wpływ na sektory pracochłonne i MŚP, które szczególnie ucierpiały w wyniku trwającego kryzysu. Może on prowadzić do dalszej marginalizacji pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji oraz rosnącej liczby osób zatrudnionych nieformalnie. Z drugiej strony nie propozycja dyrektywy nie bierze pod

uwagę faktu, że przedsiębiorstwa UE muszą być w stanie konkurować na rynkach światowych, aby odbudować się po kryzysie i stworzyć nowe miejsca pracy.

Dyrektywa w sprawie europejskiej płacy minimalnej może również zakłócić dobrze funkcjonujące systemy rokowań zbiorowych. Spośród 27 państw członkowskich tylko Austria, Cypr, Dania, Finlandia, Włochy i Szwecja nie mają ustawowej płacy minimalnej. Niemniej jednak, dzięki długiej tradycji rokowań zbiorowych, pracownicy w tych krajach otrzymują minimalne wynagrodzenie zapewniające nie tylko przyzwoity, ale i dobry standard życia. Ten fakt poddaje w wątpliwość potrzebę przyjęcia dyrektywy oraz to, czy takie działanie UE będzie zgodne z zasadami proporcjonalności i pomocniczości.

Inny kluczowy problem dotyczy braku kompetencji UE do działania w dziedzinie wynagrodzeń. Art. 5 proponowanej dyrektywy dotyczy poziomu wynagrodzeń, podczas gdy działania UE w tym obszarze są wyraźnie wyłączone na mocy art. 153 ust. 5 TFUE i sprawy ETS C-268/06. Mając to na uwadze, uważamy wybór dyrektywy jako odpowiedniego środka dla działań UE w zakresie płacy minimalnej za wysoce problematyczny. Zalecenie Rady lub proces semestralny i zalecenia dla poszczególnych krajów są odpowiednim instrumentem zachęcającym do reform w państwach członkowskich przy jednoczesnym poszanowaniu prawa UE.

Propozycja wprowadzenia europejskiej płacy minimalnej, mająca na celu realizację celów politycznych, przyniesie wymierne konsekwencje. Może ona pogorszyć sytuację pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, utrudnić UE wyjście z obecnego kryzysu i zakłócić dobrze funkcjonujące systemy rokowań zbiorowych. Co ważniejsze, UE powinna pozostać domem wolności i współpracy, w którym żadne państwo członkowskie nie jest zmuszane do przyjmowania praktyk stosowanych przez innych.

Z poważaniem,



European Economic Senate
Economic competence for Europe

FOR CIVIL
DEVELOPMENT
FORUM
www.for.org.pl





ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
POLSKA MIEDŹ
THE POLISH COPPER EMPLOYERS' ASSOCIATION

