

Komentarz ZPP w sprawie europejskiej płacy minimalnej

Stanowisko Parlamentu dotyczące dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Parlamentu Europejskiego dnia 11 listopada 2021 r. przyjęła stanowisko Parlamentu w sprawie propozycji Komisji Europejskiej dotyczącej dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Stanowisko przewiduje zaostrenie części propozycji zawartych w projekcie dyrektywy.

Pierwsza postulowana zmiana odnosi się do treści artykułu 4 projektu dyrektywy. Zgodnie z pierwotną propozycją Państwa członkowskie, w których zasięg negocjacji zbiorowych wynosi mniej niż 70% pracowników powinny ustanowić ramy sprzyjających warunków do ich przeprowadzenia, z mocy prawa po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z partnerami społecznymi, oraz ustanowić plan działania na rzecz wspierania negocjacji zbiorowych. Zgodnie z przyjętym stanowiskiem Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych wymagany odsetek pracowników objętych negocjacjami zbiorowymi powinien wynosić 80%.

Proponowane jest także wpisanie progów wśród zasad ustalania płacy minimalnej w danym państwie członkowskim. Progi te powinny wynosić 50 procent średniej płacy brutto i 60 procent mediany płac brutto w danym kraju. Projekt dyrektywy odwoływał się do tych wartości jedynie jako przykładu uznania płacy minimalnej za „adekwatną”, natomiast zaproponowana poprawka wprowadza te wartości wprost do artykułu 5 projektu dyrektywy.

Kolejną istotną zaproponowaną poprawką jest usunięcie całego artykułu 6 z projektu dyrektywy. Stanowi on, że państwa członkowskie mogłyby w niektórych przypadkach dopuścić zróżnicowane stawki ustawowego minimalnego wynagrodzenia dla określonych grup pracowników. Przepis ten dawałby również możliwość stosowania szczególnych odliczeń, które mogły obniżyć wynagrodzenie pracowników poniżej minimalnego poziomu.

Co prawda proponowane stanowisko nie wymaga głosowania plenarnego Parlamentu, jednak dążenie do takiego głosowania zapowiedzieli już Skandynawowie. Warto wskazać, że w państwach skandynawskich (Szwecja i Dania) płace minimalne są co do zasady przedmiotem porozumień między pracodawcami i pracownikami. Istnieje tam odmienna od większości Europy kultura w zakresie płacy minimalnej, gdyż nie jest ona ustalona w przepisach prawnych, a mimo to, dzięki szerokim negocjacjom, nawet najniższe wynagrodzenia są na wysokim poziomie.

Opinia ZPP w zakresie dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców wielokrotnie zabierał już głos w sprawie minimalnego unijnego wynagrodzenia. Niezmiennie w naszej opinii dyrektywa będzie szkodliwa dla rynku pracy i gospodarki europejskiej. Może ona pogorszyć sytuację najbardziej narażonych pracowników, utrudnić UE wyjście z trwającego kryzysu i zakłócić dobrze funkcjonujące systemy rokowań zbiorowych. Przede wszystkim ZPP sprzeciwia się wprowadzeniu dyrektywy ze względu na brak kompetencji Unii Europejskiej do działania w zakresie płac. Wskazujemy na niewiążący charakter politycznej deklaracji jaką jest Europejski Filar Praw Socjalnych oraz negatywne skutki społeczne i gospodarcze jakie wywoła dyrektywa. Zastrzeżenia budzi zwłaszcza powołanie art. 153 ust. 1 ust. 1 lit. b) Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej jako podstawy do wprowadzenia proponowanych zmian. Istotnie przepis ten daje Unii możliwość wspierania i uzupełniania państw członkowskich w działaniach związanych z warunkami pracy, jednakże ten sam artykuł w ustępie 5 wyraźnie wskazuje, że „postanowienia niniejszego artykułu nie mają zastosowania do wynagrodzeń [...]”.

W opinii ZPP proponowane przez Komisję Zatrudnienia i Spraw Socjalnych zmiany w dyrektywie są dodatkowym zwiększeniem ingerencji Unii Europejskiej w materię, w której nie powinna ona w ogóle działać. Nawet jeśli przyjmemy, że art. 153 ust. 1 lit. b) daje możliwość ingerencji w politykę wynagrodzeń minimalnych w poszczególnych państwach członkowskich, to te działania powinny mieć jedynie charakter wspierający i uzupełniający, nie zaś negujący sprawnie działające w niektórych państwach (głównie skandynawskich) mechanizmy konsultacji.

Proponowane w dyrektywie rozwiązania mogą mieć ponadto wpływ na pogłębienie kryzysu inflacyjnego w Europie. Zwiększenie wynagrodzeń powinno bowiem iść w parze z rosnącym PKB i być uzależnione od rynku, nie zaś wyłącznie od ram prawnych narzuconych w drodze decyzji politycznej. Na tych zmianach stracić może również część pracowników, gdyż pracodawcy obawiając się dodatkowych kosztów mogą okazywać niechęć dla oferowania umów o pracę tudzież będą oferowali jedynie część etatu na poszczególnych stanowiskach.

Warto podkreślić, że w Polsce dyrektywa nie spowoduje znaczących zmian w zakresie wynagrodzeń. Przypomnijmy, że obecnie minimalne wynagrodzenie brutto w naszym kraju wynosi 2800 zł, zaś od stycznia 2022 r. wzrośnie do 3.010 zł. Tymczasem przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw, włącznie z wypłatami z zysku, w trzecim kwartale 2021 r. wyniosło 5.885,75 zł. Oznacza to, że regulacje unijne nie będą miały znacznego wpływu na politykę w zakresie najniższego wynagrodzenia w naszym kraju. Wprowadzenie dyrektywy spowoduje natomiast dalszą formalizację rynku pracy i ograniczy możliwości swobodnego kształtowania polityki minimalnego wynagrodzenia w przyszłości, szczególnie w sytuacjach kryzysowych.