



OPZZ/P/2430/2020

Warszawa, dn. 30 listopada 2020 r.

Posłowie i Posłanki
Parlamentu Europejskiego

Szanowne Panie Posłanki,

Szanowni Panowie Posłowie,

w dniu 28 października 2020 roku Komisja Europejska opublikowała propozycję Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej COM (2020) 682 final. Jest to realizacja obietnicy złożonej przez obecną przewodniczącą Komisji Ursulę von der Leyen, która w lipcu 2019 roku w swoim przemówieniu na forum Parlamentu Europejskiego, zapowiedziała, że w ciągu 100 dni od objęcia urzędu przedstawi instrument prawny mający na celu zapewnienie każdemu pracownikowi w Europie godziwej płacy minimalnej.

Uwzględniając wagę tej inicjatywy legislacyjnej dla poprawy warunków pracy i płacy pracowników w UE, zwracam się do Pań Posłanek i Panów Posłów o poparcie inicjatywy Komisji Europejskiej uchwalenia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej i zaangażowanie w prace nad jej kształtem celem jak najszybszego jej uchwalenia.

W art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej czytamy, że podstawą działania Unii jest zrównoważony wzrost gospodarczy oparty o zasadę społecznej gospodarki rynkowej o wysokiej konkurencyjności, zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego. W art. 31 „Należyte i sprawiedliwe warunki pracy” Karty Praw Podstawowych UE zapisano: „Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność”. Dodatkowo inicjatywa Komisji jest wprost związana z punktem 6 Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, który

stanowi: „należy zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych”. Płace minimalne w Europie są zatem gwarantem sprawiedliwych warunków pracy i godnych standardów życia dla europejskich pracowników i pracowników.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych w swoich dokumentach programowych oraz stanowiskach organów statutowych wielokrotnie podkreślało potrzebę godziwego wynagradzania pracowników w Europie, w tym postulowało ustanowienie europejskiej płacy minimalnej. Już w 2011 roku, podczas Prezydencji Polski w Unii Europejskiej ówczesny przewodniczący OPZZ, Jan Guz, zaproponował ustanowienie europejskiego wynagrodzenia minimalnego jako mechanizmu koniecznego dla przyspieszenia konwergencji wynagrodzeń „w górę”, zahamowania zjawiska dumpingu płacowego w Europie, walki ze zjawiskiem biednych pracujących oraz ograniczeniem emigracji zarobkowych naszych obywateli do bogatszych krajów europejskich. Inicjatywa Komisji została tym samym przyjęta przez nas z zadowoleniem, zwłaszcza, że swoje poparcie wyraziliśmy zarówno na etapie pierwszej jak i drugiej fazy konsultacji z Komisją Europejską.

Cieszy podkreślenie przez Komisję znaczenia wynagrodzeń w szerszym kontekście - godnych warunków życia i sprawiedliwych warunków pracy. Podobnie jak Komisja, OPZZ także dostrzega pozytywny wpływ płac minimalnych na wydajność, popyt wewnętrzny, a w konsekwencji – na zwiększenie zatrudnienia i konkurencyjności, redukcję ubóstwa pracujących, walkę z nierównością płacową w odniesieniu do płci czy stabilność systemów zabezpieczenia społecznego. OPZZ w pełni popiera także, postulowaną przez Komisję Europejską, potrzebę włączania partnerów społecznych w proces ustalania płac minimalnych na każdym etapie.

OPZZ wspiera także wysiłki Komisji zmierzające do wzmocnienia układów zbiorowych pracy w Państwach Członkowskich UE. Jest to kwestia niezwykle ważna w Polsce, gdzie odsetek objęcia pracowników zapisami układów zbiorowych, w szczególności układów branżowych, należy do jednych z najniższych w Europie. Popieramy tym samym treść art. 4 projektu Dyrektywy, nakładający na Państwa Członkowskie, w których zasięg negocjacji zbiorowych wynosi mniej niż 70% pracowników obowiązek ustanawiania ramy sprzyjających warunków dla negocjacji

zbiorowych, z mocy prawa po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z partnerami społecznymi, oraz ustanawiania planu działania na rzecz wspierania negocjacji zbiorowych, który to plan podaje się do wiadomości publicznej i zgłasza do Komisji Europejskiej.

Projekt Komisji Europejskiej zawiera pewne mankamenty, które powinny naszym zdaniem być wyeliminowane w trakcie prac w Parlamencie Europejskim:

1. OPZZ stoi na stanowisku, że w tytule projektu dyrektywy, jak również odpowiednich ustępach dokumentu przymiotnik „adekwatne” powinien zostać zmieniony na „sprawiedliwe”. Celem tej dyrektywy jest bowiem realizacja zasad Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, który w punkcie 6 stanowi: Pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia. Również sam projekt dyrektywy w punkcie 21 definiuje wynagrodzenia adekwatne jako takie, które są: sprawiedliwe w stosunku do dystrybucji wynagrodzeń w kraju i zapewniają godny poziom życia. Projekt dyrektywy powinien ponadto silniej akcentować potrzebę zapewnienia pracownikom godziwego wynagradzania, o którym mowa w Europejskiej Karcie Społecznej.
2. Dyrektywa dotycząca płacy minimalnej z zasady powinna zawierać jasne wskaźniki procentowe określające wysokość wynagrodzenia. OPZZ proponuje zatem wprowadzenie do art. 5 zapisu definiującego płacę adekwatną (sprawiedliwą) jako taką, która stanowiłaby co najmniej 60% mediany wynagrodzeń brutto i co najmniej 50% przeciętnego wynagrodzenia brutto. Tym bardziej, że tekst wprowadzający do projektu dyrektywy, w punkcie 21 dotyczącym adekwatności wynagrodzenia, wymienia właśnie te wskaźniki.
3. Zakres projektu dyrektywy (art. 2), jest naszym zbyt wąsko określony i powinien dotyczyć wszystkich osób zatrudnionych, bez względu na rodzaj umowy. Pojawia się realne niebezpieczeństwo, że Państwa Członkowskie UE mogą w przyszłości tworzyć odrębną kategorię pracowników po to, żeby wyłączać ich z zakresu tej dyrektywy. Obecnie w Polsce takimi pracownikami są np. sezonowi pracownicy rolnictwa. Może to dotyczyć rosnącej grupy pracowników niestandardowych, takich jak pracownicy platformowi, którzy - przy utrzymaniu treści projektu dyrektywy w obecnym brzmieniu - zostaną z niej wyłączeni.

4. Projekt dyrektywy w art. 3 pkt 3 powinien zawierać zmienioną definicję pojęcia „negocjacje zbiorowe” poprzez wskazanie wprost, że negocjacje te oznaczają rokowania prowadzone przez organizacje pracodawców i organizacje związkowe.
5. OPZZ jest przeciwne treści pkt. 5 ust. 2 projektu dyrektywy jako nadmiernie ingerującego w autonomię partnerów społecznych oraz ich roli w określaniu kryteriów, jakie powinny być brane pod uwagę przy określaniu płacy minimalnej.
6. OPZZ jest przeciwne różnicowaniu stawek ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla określonych grup pracowników poniżej ustawowego minimum (art. 6). Nie do zaakceptowania dla OPZZ jest ponadto stworzenie możliwości uwzględniania przy ustaleniu ustawowych wynagrodzeń minimalnych różnic regionalnych i sektorowych na poziomie kraju.

Powyższe zmiany, poprawiające projekt Dyrektywy w obecnym brzmieniu, można wprowadzić podczas prac w Parlamencie Europejskim.

Unia Europejska nie może być tylko przestrzenią wspólnego rynku. Nadszedł czas, aby zrównoważony wzrost gospodarczy oparty o zasadę społecznej gospodarki rynkowej o wysokiej konkurencyjności, zmierzającej do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego nie był martwym zapisem w Traktacie o Unii Europejskiej. Pracownicy i pracownice w Polsce i pozostałych Państwach Członkowskich UE oczekują od instytucji europejskich i rządów ich krajów faktycznej realizacji postulatów społecznych. Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej jest tego wyrazem. Jest milowym krokiem w kierunku długo wyczekiwanej przez pracowników równowagi między rynkiem a postulatami społecznymi.

Biorąc powyższe pod uwagę, apeluję do Pań Posłanek i Panów Posłów o poparcie tej inicjatywy na forum Parlamentu Europejskiego, z uwzględnieniem propozycji usprawnień postulowanych przez OPZZ. Pozostaję również otwarty na współpracę z Państwem w tej sprawie.

Z poważaniem,

Przewodniczący OPZZ

Andrzej Radzikowski