

Opinia Europejskiego Komitetu Regionów – Adekwatne wynagrodzenia minimalne w Unii Europejskiej

(2021/C 175/08)

Sprawozdawca:	Peter KAISER (AT/PES), premier kraju związkowego Karyntia
Dokument źródłowy:	Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej COM(2020) 682 final

I. ZALECANE POPRAWKI

Poprawka 1

Motyw 21

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Wynagrodzenia minimalne uznaje się za adekwatne, jeżeli są sprawiedliwe w stosunku do dystrybucji wynagrodzeń w kraju i zapewniają godny poziom życia. Adekwatność ustawowych wynagrodzeń minimalnych określa się z uwzględnieniem krajowych warunków społeczno-gospodarczych, w tym wzrostu zatrudnienia, konkurencyjności, a także rozwoju regionalnego i sektorowego. Adekwatność tych wynagrodzeń należy oceniać przynajmniej w odniesieniu do ich siły nabywczej, zmian wydajności pracy oraz ich związku z poziomem wynagrodzeń brutto, ich dystrybucją i wzrostem. Wykorzystanie wskaźników powszechnie stosowanych na szczeblu międzynarodowym, na przykład 60 % mediany wynagrodzeń brutto i 50 % średniego wynagrodzenia brutto, może pomóc w ocenie adekwatności wynagrodzenia minimalnego w stosunku do poziomu wynagrodzeń brutto.</p>	<p>Wynagrodzenia minimalne uznaje się za adekwatne, jeżeli są sprawiedliwe w stosunku do dystrybucji wynagrodzeń w kraju i zapewniają godny poziom życia. Adekwatność ustawowych wynagrodzeń minimalnych określa się z uwzględnieniem krajowych warunków społeczno-gospodarczych, w tym wzrostu zatrudnienia, konkurencyjności, a także rozwoju regionalnego i sektorowego. Adekwatność tych wynagrodzeń należy oceniać przynajmniej w odniesieniu do ich siły nabywczej, zmian wydajności pracy oraz ich związku z poziomem wynagrodzeń brutto, ich dystrybucją i wzrostem. Wskaźniki oparte na 60 % mediany wynagrodzeń brutto uznane na szczeblu międzynarodowym i 50 % średniego wynagrodzenia brutto pomagają w ocenie adekwatności wynagrodzenia minimalnego w stosunku do poziomu wynagrodzeń brutto</p>

Uzasadnienie

Wskaźniki te, jako punkty odniesienia, wypracowano jako konsensus w procesie konsultacji.

Poprawka 2

Artykuł 3 ustęp 3

Tekst zaproponowany przez Komisję	Poprawka KR-u
<p>„negocjacje zbiorowe” oznaczają wszelkie rokowania, które odbywają się między pracodawcą, grupą pracodawców lub co najmniej jedną organizacją pracodawców, z jednej strony, a co najmniej jedną organizacją pracowników, z drugiej strony, w celu określenia warunków pracy i warunków zatrudnienia; lub w celu uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; lub w celu uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a organizacją lub organizacjami pracowników;</p>	<p>„negocjacje zbiorowe” oznaczają wszelkie rokowania, które odbywają się między pracodawcą, grupą pracodawców lub co najmniej jedną organizacją pracodawców, z jednej strony, a co najmniej jednym związkiem zawodowym, z drugiej strony, w celu określenia warunków pracy i warunków zatrudnienia; lub w celu uregulowania stosunków między pracodawcami a pracownikami; lub w celu uregulowania stosunków między pracodawcami lub ich organizacjami a związkami zawodowymi;</p>

Uzasadnienie

Zgodnie z unijnymi przepisami socjalnymi i zobowiązaniami UE wynikającymi z prawa międzynarodowego partnerami dialogu społecznego w negocjacjach zbiorowych są związki zawodowe. Na przykład rady zakładowe nie mają wystarczającej legitymacji instytucjonalnej.

Poprawka 3

Artykuł 4 ustęp 2

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie, w których zasięg negocjacji zbiorowych wynosi mniej niż 70 % pracowników w rozumieniu art. 2, ustanawiają ponadto ramy sprzyjających warunków dla negocjacji zbiorowych, z mocy prawa po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z partnerami społecznymi, oraz ustanawiają plan działania na rzecz wspierania negocjacji zbiorowych. Plan działania podaje się do wiadomości publicznej i zgłasza do Komisji Europejskiej.</p>	<p>Państwa członkowskie, w których zasięg negocjacji zbiorowych wynosi mniej niż 70 % pracowników w rozumieniu art. 2, ustanawiają ponadto ramy sprzyjających warunków dla negocjacji zbiorowych, z mocy prawa po konsultacji z partnerami społecznymi lub w drodze porozumienia z partnerami społecznymi, oraz ustanawiają plan działania na rzecz wspierania negocjacji zbiorowych oraz rozwijania zdolności partnerów społecznych. Plan działania podaje się do wiadomości publicznej i zgłasza do Komisji Europejskiej.</p>

Uzasadnienie

Zapewnienie spójności z artykułem 4 ust. 1.

Poprawka 4

Artykuł 5 ustęp 1

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne, wprowadzają niezbędne środki służące zagwarantowaniu, by przy ustalaniu i aktualizowaniu ustawowych wynagrodzeń minimalnych kierowano się kryteriami ustanowionymi z myślą o promowaniu ich adekwatności w celu zapewnienia godnych warunków pracy i życia, spójności społecznej i pozytywnej konwergencji. Państwa członkowskie określają te kryteria zgodnie ze swoimi praktykami krajowymi, w odpowiednich przepisach krajowych, decyzjach właściwych organów albo porozumieniach trójstronnych. Kryteria określa się w sposób stabilny i jasny.</p>	<p>Państwa członkowskie, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne, wprowadzają niezbędne środki służące zagwarantowaniu, by przy ustalaniu i aktualizowaniu ustawowych wynagrodzeń minimalnych kierowano się kryteriami ustanowionymi z myślą o promowaniu ich adekwatności w celu zapewnienia godnych warunków pracy i życia, spójności społecznej i terytorialnej oraz pozytywnej konwergencji. Na poziomie państw członkowskich określa się te kryteria zgodnie z praktykami danego państwa członkowskiego, w odpowiednich przepisach, decyzjach właściwych organów albo porozumieniach trójstronnych. Kryteria muszą być jasno określone i obejmować harmonogram.</p>

Uzasadnienie

Podkreślenie wymiaru terytorialnego.

Poprawka 5

Artykuł 5 ustęp 2

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Kryteria krajowe, o których mowa w ust. 1, obejmują co najmniej następujące elementy:</p> <p>a) siła nabywcza ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem kosztów utrzymania oraz udziału podatków i świadczeń społecznych;</p> <p>b) ogólny poziom wynagrodzeń brutto i ich dystrybucję;</p> <p>c) stopa wzrostu wynagrodzeń brutto;</p> <p>d) dynamika zmian wydajności pracy.</p>	<p>Kryteria krajowe, o których mowa w ust. 1, powinny obejmować co najmniej następujące elementy:</p> <p>a) siła nabywcza ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem kosztów utrzymania, w odniesieniu do zharmonizowanego wskaźnika cen konsumpcyjnych (HICP) zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/792;</p> <p>b) ogólny poziom wynagrodzeń brutto i ich dystrybucję według sektorów i regionów NUTS 2;</p> <p>c) stopa wzrostu wynagrodzeń brutto;</p>

Uzasadnienie

Podatki i składki na ubezpieczenie społeczne oraz wydajność pracy to zazwyczaj parametry specyficzne dla danego przedsiębiorstwa, które nie są odpowiednie do oceny adekwatności płac minimalnych.

Poprawka 6

Artykuł 5 ustęp 3

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Do oceny adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych w stosunku do ogólnego poziomu płac brutto państwa członkowskie wykorzystują orientacyjne wartości referencyjne, takie jak te powszechnie stosowane na szczeblu międzynarodowym.</p>	<p>Państwa członkowskie zachowują kompetencje w zakresie ustalania stawki ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Państwa członkowskie zapewniają w każdym przypadku, aby ustawowe wynagrodzenia minimalne były adekwatne oraz aby zainicjowany został coroczny przegląd procesu konwergencji w celu jak najszybszego osiągnięcia dolnej granicy wynoszącej co najmniej 60 % krajowej mediany płacy brutto w pełnym wymiarze czasu pracy i 50 % krajowej średniej płacy brutto w pełnym wymiarze czasu pracy.</p>

Uzasadnienie

Spójność z poprawką 1 do motywu 21.

Poprawka 7

Artykuł 6 ustęp 1

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie mogą dopuścić zróżnicowane stawki ustawowego wynagrodzenia minimalnego dla określonych grup pracowników. Państwa członkowskie ograniczają takie zróżnicowanie stawek do minimum i zapewniają, by wszelkie zróżnicowanie stawek było niedyskryminacyjne, proporcjonalne, w stosownych przypadkach ograniczone w czasie oraz obiektywnie i racjonalnie uzasadnione niebudzącym zastrzeżeń celem.</p>	<p>Państwa członkowskie zapewniają, aby żadna kategoria pracowników nie była wyłączona z ochrony ustawowego wynagrodzenia minimalnego.</p>

Uzasadnienie

Nie powinno być zachęt do stosowania stawek ustawowego wynagrodzenia minimalnego niższych niż stawki minimalne dla określonych grup pracowników.

Poprawka 8

Artykuł 6 ustęp 2

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Państwa członkowskie mogą zezwolić na dokonywanie z mocy prawa odliczeń, które obniżają wynagrodzenie wypłacane pracownikom do poziomu poniżej poziomu ustawowego wynagrodzenia minimalnego. Państwa członkowskie zapewniają, aby odliczenia od ustawowych płac minimalnych były konieczne, obiektywnie uzasadnione i proporcjonalne.</p>	<p>Państwa członkowskie mogą zezwolić na dokonywanie z mocy prawa odliczeń, które obniżają wynagrodzenie wypłacane pracownikom do poziomu poniżej poziomu ustawowego wynagrodzenia minimalnego, poprzez przyznanie świadczeń socjalnych lub rzeczowych. Państwa członkowskie zapewniają, aby odliczenia od ustawowych płac minimalnych były konieczne, obiektywnie uzasadnione i proporcjonalne. Państwa członkowskie zapewniają, aby napiwki, godziny nadliczbowe i inne płatności dodatkowe były wyłączone z obliczania ustawowego wynagrodzenia minimalnego i były wypłacane dodatkowo.</p>

Uzasadnienie

Nie wymaga uzasadnienia.

Poprawka 9

Artykuł 9

Tekst zaproponowany przez Komisję Europejską	Poprawka KR-u
<p>Udzielanie zamówień publicznych</p> <p>Zgodnie z dyrektywą 2014/24/UE, dyrektywą 2014/25/UE i dyrektywą 2014/23/UE państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia, by przy wykonywaniu umów o zamówienia publiczne lub umów koncesji przedsiębiorcy stosowali się do wynagrodzeń określonych w układach zbiorowych dla danego sektora i obszaru geograficznego oraz do ustawowych wynagrodzeń minimalnych, jeżeli takie istnieją.</p>	<p>Udzielanie zamówień publicznych</p> <p>Zgodnie z dyrektywą 2014/24/UE, dyrektywą 2014/25/UE i dyrektywą 2014/23/UE państwa członkowskie wprowadzają odpowiednie środki w celu zapewnienia, by przy wykonywaniu umów o zamówienia publiczne lub umów koncesji przedsiębiorcy stosowali się do wynagrodzeń i innych warunków pracy określonych w układach zbiorowych dla danego sektora i obszaru geograficznego oraz do ustawowych wynagrodzeń minimalnych, jeżeli takie istnieją, a także do prawa do rokowań zbiorowych. Państwa członkowskie zapewniają również, aby jako warunek udzielania zamówień publicznych wymagane było od wykonawców zobowiązanie do przestrzegania wynagrodzeń i innych warunków pracy ustanowionych w przepisach lub układach zbiorowych oraz do poszanowania prawa do rokowań zbiorowych i do uznawania związków zawodowych i negocjowania z nimi.</p>

Uzasadnienie

Nie wymaga uzasadnienia.

II. ZALECENIA POLITYCZNE

EUROPEJSKI KOMITET REGIONÓW

1. Z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Komisja zmienia paradygmat płacy minimalnej i uznaje, że adekwatne płace minimalne są podstawowym prawem i warunkiem wstępnym społecznej, sprawiedliwej i zrównoważonej gospodarki rynkowej leżącej u podstaw jednolitego rynku europejskiego. Ekonomiczne i społeczne koszty dumpingu płacowego i dysproporcji płacowych w Unii Europejskiej są zdecydowanie wyższe niż ewentualne krótkoterminowe zyski przedsiębiorstw.
2. Z zadowoleniem przyjmuje fakt, że wniosek Komisji przewiduje europejskie ramy na rzecz wzmocnienia zakresu rokowań zbiorowych oraz sprawiedliwych i adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, w szczególności w celu zwalczania ubóstwa pracujących. KR podkreśla zamierzenie zawarte we wniosku Komisji, by ustanowić ramy bardziej adekwatnych płac minimalnych i lepszego dostępu pracowników do gwarantowanego minimalnego wynagrodzenia, z poszanowaniem zarówno specyfiki systemów krajowych, autonomii rokowań zbiorowych, jak i swobody zawierania umów przez partnerów społecznych. Zgodnie z wcześniejszymi postulatami KR-u wniosek Komisji nie stanowi uniwersalnego rozwiązania, lecz opiera się na założeniu podzielanym przez KR, że dobrze funkcjonujące rokowania zbiorowe i kompleksowe układy zbiorowe to podstawowa metoda osiągania godziwych płac i ustalania innych warunków pracy, gdyż pracownicy i pracodawcy najlepiej znają swój sektor i region⁽¹⁾.
3. Zauważa, że do upływu terminu dnia 21 stycznia 2021 r. trzy spośród dwudziestu parlamentów krajowych, które zajmowały się wnioskiem Komisji, przedłożyły uzasadnione opinie w ramach mechanizmu kontroli zasady pomocniczości.
4. Widzi we wniosku Komisji realizację europejskich celów wzmocnienia spójności społecznej i terytorialnej oraz unikania zakłóceń konkurencji (art. 3 TUE) oraz ciągłości z Europejskim filarem praw socjalnych (zasada 6)⁽²⁾ i Kartą praw podstawowych (art. 31), Europejską kartą społeczną (art. 4) oraz konwencją MOP nr 131. Ma to szczególne znaczenie dla tych obszarów, na których różnice w płacy minimalnej w UE prowadzą do nierównoważonych przepływów migracyjnych w obrębie UE, co może wpływać destabilizująco na społeczność lokalną i negatywnie na sytuację demograficzną w regionie pochodzenia.
5. Podkreśla, że istnieje paląca potrzeba pozytywnej konwergencji, także dlatego, że niskie płace pozostają cechą charakterystyczną zatrudnienia w UE. Szacuje się, że mniej więcej co szósty pracownik jest osobą otrzymującą niskie zarobki. W ostatnich latach w wielu państwach członkowskich niskie płace nie rosły współmiernie do wzrostu innych przedziałów płac, co doprowadziło do pogłębienia nierówności płacowych. Odsetek pracowników zagrożonych ubóstwem wzrósł z 8,3 % w 2010 r. do 9,3 % w 2018 r. Ponadto epidemia COVID-19 negatywnie odbiła się na wysokości płac pracowników, w szczególności tych o najniższych dochodach, takich jak pracownicy w sektorze sprzątnięcia, handlu detalicznego, służby zdrowia, opieki długoterminowej i domów pomocy społecznej. Są to sektory, które częściowo lub całkowicie leżą w kompetencji władz lokalnych i regionalnych. W ankiecie internetowej Eurofoundu z 2020 r. prawie 40 % respondentów z UE oceniło swoją sytuację finansową jako gorszą niż przed pandemią, a prawie połowa stwierdziła, że w ich rodzinach trudno jest związać koniec z końcem (47 % w kwietniu 2020 r.); Ponadto choć 48 % ogółu pracowników w Unii Europejskiej to kobiety, wśród pracowników otrzymujących płacę minimalną stanowią one aż 59 %. Przyczynia się to do luki płacowej i emerytalnej między kobietami a mężczyznami, a także do ubóstwa pracujących kobiet⁽³⁾. Pozytywna konwergencja pomogłaby zatem w zmniejszeniu ubóstwa pracujących oraz luki płacowej i emerytalnej między kobietami a mężczyznami.
6. Uważa, że zgodnie z zasadą pomocniczości i orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (C-268/06 Impact, 2008) proponowana przez Komisję podstawa prawna art. 153 TFUE nie pozwala na odgrywanie bezpośredniej roli w ustalaniu wysokości wynagrodzenia w UE. Wniosek Komisji może być jedynie instrumentem wskazującym cele, przy pełnym poszanowaniu istniejących krajowych przepisów dotyczących płacy minimalnej oraz roli partnerów społecznych.

⁽¹⁾ Zob. pkt 31 opinii KR-u z 14 października 2020 r. „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji” (sprawozdawczyni: Anne Karjalainen) (Dz.U. C 440 z 18.12.2020, s. 42).

⁽²⁾ 6. Wynagrodzenie: Pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia. Należy zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy. Należy zapobiegać ubóstwu pracujących. Wszystkie wynagrodzenia są ustalane w sposób przejrzysty i przewidywalny, zgodnie z praktyką krajową i z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych.

⁽³⁾ Eurofound (2017), „In-work poverty in the EU” [Ubóstwo pracujących w UE], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

7. Zwraca uwagę Komisji na to, że przeciwdziałanie ubóstwu pracujących wymaga przyjęcia wieloaspektowego podejścia. Komisja już we własnej analizie stwierdza, że ubóstwo pracujących jest złożonym wyzwaniem, w którym kluczową rolę odgrywają również inne czynniki, takie jak system podatkowy, inicjatywy szkoleniowe, poziom świadczeń społecznych i polityka zatrudnienia, a także monitorowanie prawa pozytywnego. Obszary te należą głównie do kompetencji państw członkowskich, a zatem powodzenie europejskiego procesu na rzecz adekwatnych wynagrodzeń zależy w dużej mierze od gotowości państw członkowskich do dostosowania tych parametrów we własnym zakresie.
8. Zauważa, że zgodnie z art. 154 TFUE przed przedłożeniem projektu Komisja przeprowadziła dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie ewentualnych działań UE w dziedzinie wynagrodzeń minimalnych. Na pierwszym etapie, tj. od 14 stycznia do 25 lutego 2020 r., Komisja skonsultowała się z partnerami społecznymi w sprawie potrzeby podjęcia inicjatywy dotyczącej minimalnych wynagrodzeń i jej ewentualnego kierunku. Na drugim etapie, tj. od 3 czerwca do 4 września 2020 r., Komisja skonsultowała się z partnerami społecznymi w sprawie treści planowanego wniosku i przewidzianego w nim instrumentu prawnego. Wniosek dotyczący dyrektywy uwzględnia wkład stron, w szczególności kwestię autonomii partnerów społecznych. Dlatego szczególnie ważne jest, aby Komisja w przyszłości wspierała budowanie przyszłych zdolności i autonomię partnerów społecznych na poziomie europejskim i krajowym, ponieważ prawodawstwo nie jest gwarancją istnienia silnych partnerów społecznych. Opinie społeczeństwa zebrano również w odpowiedziach udzielonych w ramach standardowego badania Eurobarometr 92 (jesień 2019 r.), które zawierało pytania dotyczące priorytetów Unii Europejskiej (w tym minimalnego wynagrodzenia).
9. Uważa, że godziwe wynagrodzenie wykracza poza wyeliminowanie skrajnego ubóstwa. Jego celem jest zagwarantowanie, że ludzie będą mieli zapewnioną podstawową jakość życia i będą mogli uczestniczyć w życiu społecznym i kulturalnym. Jest ono zależne od kontekstu i musi wykraczać poza głodowe wynagrodzenie, tak by zapewnić ludziom możliwość zaspokojenia podstawowych potrzeb.
10. Zwraca uwagę, że na podstawie art. 153 ust. 1 lit. b) TFUE i w pełnej zgodności z art. 153 ust. 5 przyjęto już szereg dyrektyw zawierających przepisy dotyczące wynagrodzeń⁽⁴⁾.
11. Utrzymuje, że zasada jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości powinna być przestrzegana wówczas, gdy płace minimalne ustalane są w poszczególnych sektorach.
12. Zdecydowanie popiera to, że projekt dyrektywy nie wymaga minimalnej harmonizacji społecznej, natomiast przewiduje zakaz obniżania poziomu ochrony w państwach, gdzie poziomy te są wyższe niż poziomy gwarantowane w proponowanej dyrektywie (art. 16).
13. Uznaje, że w swoim wniosku dotyczącym dyrektywy Komisja wyklucza państwa członkowskie, których wynagrodzenia minimalne są określone w układach zbiorowych, z rozdziału II dyrektywy w sprawie ustawowych wynagrodzeń minimalnych.
14. Uważa, że europejska wartość dodana wniosku Komisji polega na tym, że tworzy on podstawę dla pozytywnej konwergencji płac minimalnych w dialogu z państwami członkowskimi.
15. Podkreśla silny regionalny wymiar kwestii odpowiedniej płacy minimalnej, choć we wniosku Komisji aspekt ten nie został wystarczająco odzwierciedlony. Wymiar regionalny wynika z regionalnych układów zbiorowych, silnej interakcji między minimalnym wynagrodzeniem a spójnością społeczną i terytorialną oraz z tego, że władze lokalne i regionalne – jako pracodawcy – są ostatecznie odpowiedzialne za kształtowanie płac w zależności od warunków lokalnych i regionalnych.

(4) Zob. m.in. 1) dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23); 2) dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. L 283 z 28.10.2008, s. 36); oraz 3) dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

16. Zwraca uwagę na zlecone przez KR badanie pt. „Sprawiedliwe płace minimalne – perspektywa lokalna i regionalna”⁽⁵⁾. Podkreśla szczególnie wniosek, że niemożliwe jest wsparcie powszechnego wprowadzenia regionalnych płac minimalnych z różnych powodów, takich jak ramy instytucjonalne, kompetencje i tradycje, w których ustanawia się płace minimalne przede wszystkim na szczeblu krajowym. Jednocześnie istnieją różne możliwości udziału władz lokalnych i regionalnych w egzekwowaniu, promowaniu i monitorowaniu minimalnych wynagrodzeń.

17. Ostrzega, że istnieją znaczne różnice między liczbą osób utrzymujących się z płacy minimalnej na obszarach miejskich i wiejskich, oraz podkreśla, że aby móc spełnić postulat konwergencji w kierunku bardziej odpowiedniego wynagrodzenia minimalnego, należy znaleźć innowacyjne podejście w celu wsparcia władz lokalnych i regionalnych w uzyskaniu niezbędnych środków finansowych do budżetów, które zostały znacznie uszczuplone wskutek pandemii COVID-19.

18. Uważa, że zapisane w art. 4 ust. 2 ustanawianie krajowych planów działania na rzecz wspierania negocjacji zbiorowych w państwach członkowskich można było doprecyzować poprzez określenie możliwych elementów takiego planu działania.

19. Stawia zasadnicze pytanie, czy nie należy na szczeblu UE zreformować pojęcia pracownika, które leży u podstaw dyrektywy. Odniesienie do orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 1986 r. (sprawa Lawrie Blum) pomija zupełnie pojawienie się nowych form zatrudnienia, w szczególności niepewnych form w gospodarce platform.

20. W kontekście udzielania zamówień publicznych przypomina wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-115/14 (z 17 listopada 2015 r.), w którym stwierdzono, że przepisy UE nie uniemożliwiają wykluczenia z udziału w postępowaniu w sprawie zamówień publicznych oferenta, który odmawia zobowiązania się do zapłaty ustawowego minimalnego wynagrodzenia zainteresowanemu personelowi⁽⁶⁾.

21. Podkreśla, że w projekcie dyrektywy nie wspomniano wyraźnie, że monitorowanie jej wdrażania mogłoby być powiązane z procesem europejskiego semestru, na przykład poprzez dostosowanie tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne. Krytycznie odnosi się do takiej opcji, chyba że proces europejskiego semestru zostanie poddany gruntownej reformie w celu zapewnienia większej przejrzystości, demokratycznych rządów (prawo Parlamentu Europejskiego do konsultacji) oraz zaangażowania władz lokalnych i regionalnych oraz partnerów społecznych zgodnie z podejściem opartym na partnerstwie.

22. Uważa, że procesowi konwergencji zmierzającemu do sprawiedliwszego wynagrodzenia minimalnego powinno towarzyszyć opracowanie przez Komisję wniosku w sprawie środków na rzecz przejrzystości płac. To także istotnie przyczyniłoby się do zniwelowania różnic w wynagrodzeniu związanych z płcią i do zapobieżenia praktykom dyskryminacyjnym z uwagi na rasę, przekonania, wiek, niepełnosprawność lub orientację seksualną⁽⁷⁾.

Bruksela, dnia 19 marca 2021 r.

Apostolos TZITZIKOSTAS

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Regionów

⁽⁵⁾ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6f084eaa-879e-11eb-ac4c-01aa75ed71a1/language-en>

⁽⁶⁾ Uznano, że przepisy jednostki regionalnej państwa członkowskiego nakazujące oferentom i ich podwykonawcom zobowiązanie się do zapłaty minimalnego wynagrodzenia personelowi świadczącemu usługi będące przedmiotem zamówienia publicznego są zgodne z przepisami UE.

⁽⁷⁾ Zob. pkt 32 opinii KR-u z 14 października 2020 r. „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji” (sprawozdawczyni: Anne Karjalainen) (Dz.U. C 440 z 18.12.2020, s. 42).