

Decyzja

Prezydium KK

nr 2/18

ws. rocznej analizy wzrostu gospodarczego na 2018 r.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” stwierdza, że Komunikat Komisji Europejskiej w przeważającej mierze prawidłowo definiuje obecną sytuację w krajach UE.

Określono w nim problemy oraz priorytety w zakresie działań, które państwa członkowskie powinny uwzględnić podczas kształtowania swoich polityk i strategii krajowych na rzecz wzrostu gospodarczego oraz podczas opracowywania krajowych programów reform.

Podstawowym zastrzeżeniem, które należy skierować wobec powyższego dokumentu, jest jego wyraźnie liberalne podejście do sposobu osiągnięcia wzrostu gospodarczego. Najbardziej wyraźnym tego przejawem jest sformułowanie „*podnoszenie wydajności pracy celem wsparcia wzrostu płac...*”, które kilkakrotnie przewija się w treści „Rocznej analizy wzrostu gospodarczego na 2018 r.”. Wydaje się, że wyznacza to filozofię myślenia o gospodarce i społeczeństwie, na którą NSZZ „Solidarność” nie zgadza się. Przez ostatnie dekady wydajność europejskich pracowników rosła szybciej niż wzrost płac. Mała także udział płac w PKB, a to wszystko skutkowało ograniczeniem konsumpcji, a co za tym idzie - znacznie ograniczyło perspektywy wzrostu dla Europy.

W kontekście płac należy odnieść się do tego, że konwergencja w Unii Europejskiej biegnie dwutorowo, niestety na niekorzyść pracowników. Jak pokazują badania Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych, wyrównywanie poziomów wynagrodzeń w UE zatrzymało się w roku 2008. Obecnie rosną różnice w zarobkach pomiędzy zachodnią i wschodnią Europą, pomimo malejących różnic w wydajności pracy oraz w kosztach utrzymania. Omawiany dokument nie daje odpowiedzi na wyżej postawiony problem, co należy uznać za jego istotną słabość.

Z powyższym wiąże się kolejny fragment dokumentu, gdzie możemy przeczytać o tym, że reformy powinny mieć na celu m.in. ograniczenie braku elastyczności na rynkach pracy. Musimy pamiętać, że stosunki zatrudnienia w Europie stanowią o wyjątkowości i atrakcyjności europejskiego modelu społecznego. Jednocześnie zwracamy uwagę na to, że

już od co najmniej dwóch dekad trwa osłabianie klasycznego stosunku pracy na rzecz innych, elastycznych form zatrudnienia, które nie gwarantują stabilności i bezpieczeństwa na rynku pracy. W ocenie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ “Solidarność” ta polityka jest jedną z przyczyn, dla których doszło do znacznego osłabienia wiary w Unię Europejską i odwrócenie się od niej wielu Europejczyków, w szczególności z młodego pokolenia. Należy podejmować działania na rzecz poprawy jakości zatrudnienia w Europie, a nie jeszcze większej elastyczności i czasowości zatrudnienia.

W dokumencie zbyt mało miejsca poświęca się na omówienie roli dialogu społecznego w procesie zarządzania gospodarczego w Europie. Pragniemy podkreślić, że w wielu państwach europejskich związki zawodowe są w niewystarczającym stopniu zaangażowane w prace związane z Semestrem Europejskim. Doskonale obrazuje to opracowany przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych Wskaźnik Zaangażowania Związków Zawodowych (TU-i). Tylko w kilku krajach wskaźnik wypada pozytywnie. W pozostałych wskazuje on na konieczność dokonania poprawy, złą jakość, lub całkowity brak udziału związków zawodowych w procesie Semestru Europejskiego. Należy podejmować realny dialog i angażować związki zawodowe w proces zarządzania gospodarczego. To pozwoli nadać politykom gospodarczym odpowiedni rys społeczny i zapewni, że działania podejmowane na szczeblu europejskim nie będą szkodliwe dla pracowników.

W “Rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2018 r.” bardzo mało miejsca poświęca się jednemu z największych wyzwań przed jakimi stoi Europa i świat, mianowicie nierównościom dochodowym. Jak pokazują dane Eurostat, wskaźnik Giniego dla wielu państw europejskich rósł na przestrzeni ostatnich lat. Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ “Solidarność” wiąże się to m.in. z osłabieniem systemu negocjacji zbiorowych oraz brakiem polityk proinwestycyjnych, co dobrze obrazuje rosnąca z roku na rok wielkość wypłacanych w Europie dywidend dla udziałowców. Rosły one w szybszym tempie niż inwestycje prywatne oraz PKB. Środki, które potencjalnie mogłyby zwiększać innowacyjność gospodarki oraz jej wydajność, trafiają do rąk udziałowców, którzy czerpią z takiego stanu rzeczy wysokie zyski. W naszej ocenie konieczne jest także podejmowanie działań na rzecz podnoszenia wynagrodzeń minimalnych w Europie do poziomów zapewniających godne utrzymanie rodzin pracowniczych (np. 60% krajowej mediany wynagrodzeń lub 50% średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej). Ustalanie wysokości płacy minimalnej musi odbywać się z udziałem partnerów społecznych.



W dokumencie prawidłowo wskazano na następujące kwestie :

1. Konieczność dalszego obniżania stopy bezrobocia długotrwałego i bezrobocia młodzieży.
2. Zapewnienie skutecznych ram prawnych dotyczących niewypłacalności, które mają umożliwić restrukturyzację przedsiębiorstw.
3. Potrzebę inwestowania w wysokiej jakości edukację, szkolenia, wzrost wydajności pracy i aktywną politykę rynku pracy.
4. Wskazano, iż partnerzy społeczni są kluczowymi uczestnikami procesu reform, które mają być realizowane z uwzględnieniem wytycznych Komunikatu.
5. Dostrzeżono problem stosowania elastycznych i niestandardowych form zatrudnienia, które mogą oznaczać zmniejszenie bezpieczeństwa zatrudnienia, pogorszenie warunków płacy i pracy, jak również zwrócono uwagę na konieczność wprowadzenia przepisów prawa pracy i ochrony socjalnej w tym zakresie.

Pozytywnie należy ocenić również zalecenia dotyczące równości szans grup defaworyzowanych i dostępu do zatrudnienia na rynku pracy. Rozwój gospodarczy i coraz bardziej innowacyjne technologie sprawiają, że nieodłączna powinna być pomoc obywatelom państw członkowskich w rozwijaniu umiejętności pożądanых na rynku pracy. Natomiast stanowiska pracy powinny być dostosowane do grupy osób defaworyzowanych tak, aby ich uczestnictwo w rynku pracy się zwiększało.

W dokumencie "Roczna analiza wzrostu gospodarczego na 2018 r." Komisja Europejska zwraca uwagę również na nowe technologie i innowacje, które zmieniają europejski przemysł i sprawiają, że powstają nowe miejsca pracy. Pominięty został problem cyfryzacji i możliwej zamiany pracowników na tańszą siłą roboczą w postaci robotów, który może spowodować większą skalę bezrobocia.

Komisja Europejska w swoim Komunikacie zwraca uwagę na problem dotyczący systemów emerytalnych. Jednak Prezydium KK nie uważa za właściwą metodę powiązania wieku emerytalnego ze średnim trwaniem życia. W tym wypadku istotne jest zdrowie pracowników i ich aktywność zawodowa w pełnym zdrowiu. Państwa członkowskie powinny zachęcać do aktywnego udziału w badaniach zdrowotnych, które pozwolą na stałą opiekę nad pracownikami, co pozwoli wydłużyć średnie trwanie życia w zdrowiu.

Negatywna ocena przedmiotowego Komunikatu, w zakresie rynku pracy, odnosi się natomiast do tego, iż Komisja nie dostrzega problemu odpływu pracowników w ramach zawodowej mobilności zewnętrznej oraz zagrożeń związanych z tym zjawiskiem. Nie zdefiniowano tego problemu, nie poddano go analizie oraz nie zawarto planu

przeciwdziałania i usuwania jego skutków. Komunikat nie porusza kwestii braku siły roboczej przy jednoczesnym zwiększaniu liczby ofert pracy. W tym zakresie powinien on zostać uzupełniony, tym bardziej, że powyższy problem częściowo, tj. w zakresie tzw. „drenażu mózgów”, został dostrzeżony w Decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich COM(2017)67.

Ponadto bezrobocie nadal pozostaje wysokie w wybranych krajach europejskich, jak np. w Grecji (21%) i Hiszpanii (17%). Problem ten działa zarówno na osoby młode oraz w starszym wieku. Poprawa sytuacji opisana w Dokumencie jest nadal niewystarczająca. Konieczne jest podejmowanie dalszych działań nakierowanych na wzrost zatrudnienia. Prezydium KK zwraca uwagę na jakość oferowanego zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza młodych pracowników, wśród których już ponad 32% pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, a ponad 40% nie ma stałego zatrudnienia. Niestety, oba wskaźniki cechuje rosnący trend. Wśród pozostałych pracowników te wskaźniki kształtują się na poziomie, odpowiednio 19,5% oraz 12%. Nie możemy zapominać o młodzieży, która nie pracuje, nie uczy się i nie kształci zawodowo (NEETs). Jest to grupa licząca 14 milionów osób (11,5%). To tylko wybrane dane, jednak pokazują, że choć wskaźniki zatrudnienia i bezrobocia poprawiają się, to jednak nie ma to przełożenia na bezpieczeństwo zatrudnienia. W ten sposób rośnie grono osób, które określa się w literaturze naukowej mianem prekariuszy.

Z powyższym łączy się problematyka zamówień publicznych. „Roczna analiza wzrostu gospodarczego na 2018 r.” odnosi się do tego, jednak w niewystarczającym stopniu. Nie znajdujemy w niej podkreślenia roli klauzul społecznych w zamówieniach publicznych. W naszej ocenie należy wymagać, by wszelkie projekty realizowane przez podmioty publiczne poprzez system zamówień publicznych, obejmowały także klauzule społeczne i wymogi związane z zatrudnieniem dobrej jakości.

W analizowanym dokumencie niewiele miejsca poświęca się jednemu z ważniejszych programów prozatrudnieniowych, czyli „Gwarancje dla Młodzieży”. Zwracamy uwagę na to, że program nie został w pełni wdrożony w wielu państwach. Ponadto nie zamieszczono w nim celów dotyczących jakości oferty kierowanej do młodych osób oraz jakości warunków zatrudnienia, stażu lub praktyki. Wiele osób znajduje się poza systemem „Gwarancji”, ponieważ publiczne służby zatrudnienia nie podjęły wystarczających wysiłków by dotrzeć do młodzieży wykluczonej. Środki przekazane na realizację programu również pozostają zbyt niskie w stosunku do zdiagnozowanych potrzeb. Również w wypadku „Gwarancji”, problemem pozostaje niskie zaangażowanie partnerów społecznych w kształtowanie,



wdrażanie, i ocenę „Gwarancji”. Wynika to z faktu, że władze krajowe nie są zainteresowane współpracą z partnerami społecznymi.

Należy odnieść się do sytuacji pracowników administracji publicznej w Europie. Cięcia płac oraz mrożenie wynagrodzeń bardzo negatywnie odbija się na sytuacji pracowniczej urzędników. Dane pokazują, że dotyczy to około 20 milionów osób w całej Unii Europejskiej (tego typu rozwiązania zastosowano w 19 krajach UE). W naszej ocenie bez odmrożenia płac oraz podniesienia wynagrodzeń atrakcyjność pracy w administracji publicznej będzie spadać na rzecz prywatnego biznesu. Widzimy tu brak konsekwencji, ponieważ „Roczna analiza wzrostu gospodarczego na 2018 r.” kilkakrotnie odnosi się do konieczności poprawy otoczenia biznesu. Bez sprawnej, dobrze wynagradzanej kadry urzędniczej będzie to niemożliwe. Ponadto, z obawą czytamy, że „*Reforma administracji może przynieść szybkie i znaczne oszczędności kosztów*”. Jednoznacznie wskazuje to kierunek reform administracji, które mają być nakierowane na cięcia zatrudnienia. Nie zgadzamy się z takim kierunkiem reform i jeszcze raz podkreślamy, że każda reforma gospodarcza wymaga sprawnej i odpowiedniej obsługi administracyjnej.

Gdańsk, 9 stycznia 2018 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ  
KK NSZZ „Solidarność”  
  
Ewa Zydorek