

Prace nad Dyrektywą o adekwatnych płacach minimalnych w UE weszły w decydującą fazę - rozpoczął się trialog, czyli proces uzgadniania ostatecznej wersji tego aktu prawnego pomiędzy Parlamentem Europejskim, państwami członkowskimi (obecnie reprezentowanymi przez prezydencję francuską) oraz Komisję Europejską. Na zakończenie rozmów trójstronnych opracowany projekt dyrektywy zostaje przyjęty przez COREPER (Komitet Stałych Przedstawicieli), a następnie odbywa się głosowanie w Radzie UE.

Zadajmy kilka pytań prof. Thorstenowi Schulten, który jest kierownikiem Archiwum Układów Zbiorowych Instytutu Badań Ekonomicznych i Społecznych (WSI) przy Fundacji Hansa Böcklera w Düsseldorfie i profesorem honorowym na Uniwersytecie w Tybindze.

Jak wiemy, projekt dyrektywy w sprawie odpowiednich płac minimalnych w UE zawiera dwa wyraźne elementy: pierwszy dotyczy potrzeby wzmocnienia rokowań zbiorowych i objęcia układami zbiorowymi większej liczby pracowników, a drugi dotyczy wspólnych punktów odniesienia dla poziomu płacy minimalnej w Państwach członkowskich z ustawową płacą minimalną.

Zacznijmy od rokowań zbiorowych

B. S. Polska jest krajem o bardzo małej liczbie pracowników objętych układami zbiorowymi. Trudno pokazać działania władz publicznych, które promują negocjacje zbiorowe. Mamy bardzo słaby poziom organizacji pracodawców, a dużą rolę odgrywają korporacje ponadnarodowe. Oczywiście nie można uniknąć pytania, czy związki zawodowe w Polsce nie mają adekwatne do współczesnych wyzwań strategię rokowań zbiorowych. Niezależnie od tego, jak zdefiniujemy przyczynę słabego rozwoju negocjacji, sytuacja ta wpisuje się w polski model rozwoju, w dużej mierze oparty na niższych kosztach pracy w Polsce w porównaniu z tzw. krajami starej Unii. Spójrzmy jednak na negocjacje zbiorowe z lotu ptaka.

Thorsten jak wytłumaczysz potrzebę rozwijania rokowań zbiorowych? Czy nadal gwarantują równowagę sił między światem pracy a kapitałem? Jakie są ekonomiczne i społeczne konsekwencje upadku rokowań zbiorowych?

T. S. Cóż, myślę, że negocjacje zbiorowe są nadal główną instytucją, która przywraca strukturalną nierównowagę sił między pracą a kapitałem. Spadek zasięgu rokowań zbiorowych, który obserwujemy w wielu krajach europejskich, jest jedną z najważniejszych przyczyn rosnących nierówności dochodowych i rosnącego ubóstwa pracujących. Ze względu

na niski poziom układów zbiorowych Polska posiada jeden z największych sektorów niskopłatnych w Europie. Również w Niemczech spadek zasięgu rokowań zbiorowych doprowadził do gwałtownego wzrostu w sektorze niskich płac. Z kolei kraje o wysokim zasięgu rokowań, takie jak państwa nordyckie, nadal mają stosunkowo niski poziom nierówności.

B. S. Niewątpliwie pojawienie się dwóch fundamentalnych Konwencji MOP gwarantujących prawo do zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych, a co ważne, konieczność ich promowania przez władze publiczne było wynikiem określonych uwarunkowań po zakończeniu II wojny światowej -przypomnijmy, że Konwencja 87 MOP została ustanowiona 9 lipca 1948 r. Konwencja nr 98 MOP 1 lipca 1949 r.

Świat społeczno-gospodarczy wygląda dziś zupełnie inaczej. Możemy oczywiście wskazać na globalizację, zmiany technologiczne i rozwój gospodarek Dalekiego Wschodu. Co Twoim zdaniem należy zrobić, aby negocjacje zbiorowe zachowały swoją rolę? Czy jest to kwestia zwiększenia członkostwa w związkach zawodowych, lepszego otoczenia prawnego, czy innych czynników?

T. S. Spojrzenie na Europę pokazuje, że wiele krajów nadal ma bardzo wysoki poziom rokowań zbiorowych pomimo globalizacji, zmian technicznych i tak dalej. Więc są alternatywy! Oczywiście związki muszą najpierw zadać sobie pytanie, jak mogą stać się bardziej atrakcyjne i zorganizować więcej pracowników. Związki zawodowe muszą stać się silniejsze, aby móc zmusić pracodawcę do podjęcia negocjacji. Państwo może również promować organizowanie się, na przykład umożliwiając odliczenia podatku od składek związkowych.

Ponadto rząd może również bezpośrednio promować rokowania zbiorowe, na przykład udzielając zamówień publicznych tylko firmom objętym układami zbiorowymi. Wreszcie doświadczenia europejskie pokazują, że wysoki zasięg rokowań zbiorowych można osiągnąć jedynie dzięki układom sektorowym. Zwłaszcza Polska i inne kraje Europy Środkowo-Wschodniej mają tu problem, ponieważ układy zbiorowe zawierane są głównie na poziomie przedsiębiorstw. Jednak państwo mogłoby promować negocjacje sektorowe, czyniąc układy zbiorowe powszechnie wiążącymi dla całego sektora lub przemysłu.

B. S. Płace są ważne, bardzo często kluczowe. Ale czy potrzebujemy jakiegoś bodźca na szczeblu UE, aby ożywić negocjacje zbiorowe również w innych obszarach? Zagadnienia

związane ze szkoleniami, work-life balance, wykorzystaniem AI i algorytmów w miejscu pracy. Te kwestie stają się coraz ważniejsze. Jak włączyć te tematy do rokowań zbiorowych?

T. S. Oczywiście w negocjacjach zbiorowych zawsze chodziło o znacznie więcej niż tylko płace, mam na myśli w szczególności regulację czasu pracy. Tutaj pracodawcy zawsze chcą jak największej elastyczności. Ale pracownicy są również bardzo zainteresowani elastycznymi godzinami pracy, niezależnie od tego, czy chodzi o opiekę nad dziećmi, członków rodziny, czy o poprawę ogólnej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Wierzę, że układy zbiorowe będą w przyszłości jeszcze bardziej potrzebne, aby wzmocnić samostanowienie poszczególnych pracowników. To samo dotyczy regulacji cyfryzacji. Z perspektywy pracowników istnieje wiele możliwości, ale także zagrożeń. Układy zbiorowe mogą zapewnić odpowiednią równowagę.

B. S. Przejdźmy do europejskiej płacy minimalnej. Jak wiemy, w preambule do dyrektywy (pierwotna wersja propozycji Komisji Europejskiej) punkt 21 wskazuje na konieczność, aby płaca minimalna wynosiła 60% mediany krajowej lub 50% przeciętnego wynagrodzenia. Wysokość płacy minimalnej i jej dynamika powinna uwzględniać m.in. siłę nabywczą, ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład czy dynamikę wzrostu wydajności pracy (art. 5 Projektu).

Czy uważasz, że ewentualny wzrost płacy minimalnej będzie miał wpływ i w jaki sposób na ogólną strukturę płac w państwach członkowskich, jeśli dyrektywa zostanie przyjęta?

T. S. Przyjęcie europejskiej dyrektywy o adekwatnych płacach minimalnych byłoby z pewnością jednym z największych osiągnięć społecznych, jakie do tej pory osiągnęła UE. W tej chwili negocjacje między Parlamentem Europejskim, Radą Europejską i Komisją wciąż dotyczą tego, jak daleko idące i wiążące będą kryteria adekwatnej płacy minimalnej. Mam szczerą nadzieję, że ostatecznie decydującym kryterium będzie 60% mediany i 50% przeciętnego wynagrodzenia. Według Komisji Europejskiej może to poprawić sytuację około 25 mln pracowników w Europie, w tym prawie 4 mln tylko w Polsce.

Ostatecznie liczba pracowników korzystających z podwyżki płacy minimalnej będzie jeszcze wyższa, ponieważ efekty mnożnikowe zawsze przyniosą korzyści pracownikom, których zarobki przewyższają płacę minimalną. Ogólnie rzecz biorąc, wyższe płace minimalne prawdopodobnie pomogą unowocześnić nisko płatne gałęzie przemysłu i zmniejszyć ogólną nierówność płac.

B. S. Może kilka słów o Republice Federalnej Niemiec - czy niemiecka płaca minimalna obowiązuje wszystkich czy są jakieś wyjątki? Na przykład w Polsce istnieje umowa o nazwie „umowa o pomocy przy zbiorach”, a osobom wykonującym prace w niej wskazane nie gwarantuje się prawa do płacy minimalnej. Jak jest w Niemczech?

T. M. Zgodnie z niemiecką ustawą o płacy minimalnej ustawowa płaca minimalna obowiązuje wszystkich pracowników. W zasadzie są tylko dwa wyjątki: pierwszy to młodszy pracownicy poniżej 18 roku życia bez przygotowania zawodowego. Drugie to osoby długotrwale bezrobotne w pierwszym półroczu ponownego zatrudnienia. W praktyce oba nie odgrywają dużej roli. Istnieją jednak inne grupy, takie jak stażyści lub wolontariusze, których nie uważa się za pracowników, więc nie obowiązuje ich płaca minimalna.

B. S. Jakie było dotychczas tempo wzrostu płacy minimalnej w Niemczech i czego należy się spodziewać w przyszłości?

Obecnie niemiecka ustawowa płaca minimalna wynosi 9,82 euro za godzinę, co odpowiada około 51% mediany i 45% średniej płacy. Większość ludzi w Niemczech uważa to za zbyt niski poziom. Rzeczywiście, obecna płaca minimalna nie wystarcza nawet samotnemu pracownikowi zatrudnionemu na pełen etat do zaspokojenia jego potrzeb. Po długich debatach politycznych nowy rząd niemiecki wystąpił z propozycją bardziej znaczącej podwyżki do 12 euro za godzinę, która powinna obowiązywać od 1 października 2022 r. Dzięki tej podwyżce niemiecka płaca minimalna zbliżyłaby się bardzo do progów zaproponowanych przez projekt dyrektywy.

B. S. I na koniec – to oczywiście całkowicie wykracza poza zakres spraw związanych z płacą minimalną ale powiedz nam, jaki jest Twój stosunek do koncepcji gwarantowanego dochodu podstawowego? Czy świat zmierza w kierunku (np. ze względu na zmiany technologiczne), w którym będziemy otrzymywać pieniądze, mimo że nie będziemy pracować?

T. S. Zasadą nowoczesnego państwa opiekuńczego jest to, że osoby bezrobotne lub niezdolne do pracy otrzymywały dochód minimalny. Jest też wiele dobrych argumentów, że dochód minimalny jest często zbyt niski. Na przykład w Niemczech związki zawodowe domagają się znacznej podwyżki tzw. dopłat Hartz IV.

Ponadto istnieją również koncepcje bezwarunkowego dochodu podstawowego, który powinni otrzymywać wszyscy ludzie, niezależnie od tego, czy pracują, czy nie. Nie wierzę, że takie koncepcje przeważą, bo praca to nie tylko dochód, ale także uznanie społeczne. Uważam, że

zamiast bezwarunkowego dochodu podstawowego ważniejsze jest zagwarantowanie każdemu prawa do pracy i otrzymywania adekwatnego wynagrodzenia.

Dziękuję za rozmowę

B.S