BIULETYN
SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO
STYCZEŃ 2022

1/2022

Koleżanki i Koledzy

Zapraszamy do lektury pierwszego w tym roku wydania biuletynu Sekretariatu. Dziękujemy za Wasze uwagi i opinie. Tradycyjnie prosimy, piszcie do nas, dzieląc się swoimi problemami i pomysłami.

W numerze :

- Spotkanie Prezydium KK z przewodniczącymi Zarządów Regionów i Rad Sekretariatów Branżowych.
- Webinar dla członków Sekretariatu.
- Posiedzenie Prezydium Rady Sekretariatu.
- Negocjacje w zakładach Dr Oetker i Bonduelle.
- Wywiad z Torstenem Mullerem o projekcie dyrektywy o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych w Unii Europejskiej.

BIULETYN
SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO
STYCZEŃ 2022
1/2022

WYDARZYŁO SIĘ W STYCZNIU

SPOTKANIE Z PREZYDIUM KK

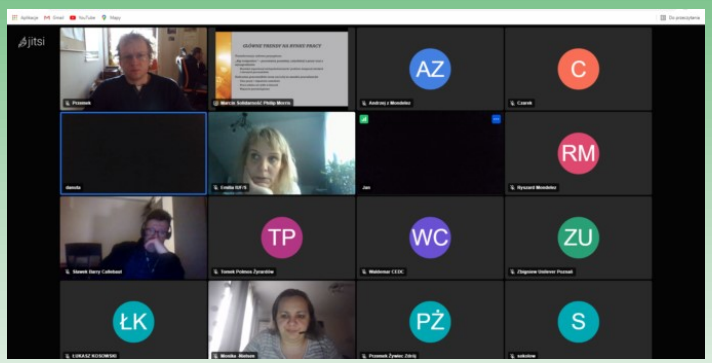
Plan działań na 2022r i bieżące sprawy pracownicze w Polsce były przedmiotem rozmów na zdalnym spotkaniu Prezydium KK z przewodniczącymi Rad Sekretariatów Branżowych i Zarządów Regionów.

Czytaj więcej na:

http://solidarnosc-spozywcow.pl/zdalne-posiedzenie-przewodniczacych-regionow-i-sekretariatow-branzowych-nszz-solidarnosc/

„BURZA MÓZGÓW" NA WEBINARZE DLA CZŁONKÓW SEKRETARIATU

Dzięki Emilli Janickiej i Marcinowi Klimczykowi aktywnie rozpoczęliśmy rok 2022. O szczegółach przygotowanego przez nich spotkania można przeczytać pod poniższym linkiem.



Czytaj więcej na:

http://solidarnosc-spozywcow.pl/wewnetrzny-webinar-sekretariatu/

SPOTKANIE PREZYDIUM RADY SEKRETARIATU

W Kruszwicy odbyło się robocze spotkanie Prezydium Rady Sekretariatu.

Czytaj więcej na:

http://solidarnosc-spozywcow.pl/spotkanie-prezydium-rady-sekretariatu/

KOMPROMIS W PŁOCKIM ZAKŁADZIE DR OETKER

Burzliwie, ale finalnie z satysfakcjonującym zakończeniem rozmawiano w płockim Dr Oetkerze o podwyżkach pensji pracowników.

Czytaj więcej na:

http://solidarnosc-spozywcow.pl/negocjacje-placowe-w-plockim-dr-oetker-dobiegly-konca/

ZAKOŃCZYŁY SIĘ NEGOCJAJCE PŁACOWE W BONDUELLE POLSKA

Styczeń był pracowitym miesiącem dla związkowców z gniewkowskiego zakładu Bonduelle.

Czytaj więcej na:

http://solidarnosc-spozywcow.pl/podwyzki-rowniez-w-bonduelle-polska/

Z CYKLU WARTO WIEDZIEĆ:

Wywiad z Torstenem Mullerem
Dyrektywa o adekwatnym wynagrodzeniu minimalnym w UE

(za KK NSZZ „Solidarność")

Rozpoczęty tzw. Trialog, nad Dyrektywą o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych w UE oznacza, że prace weszły w decydującą fazę, a obecne konsultacje i uzgodnienia pomiędzy Parlamentem Europejskim, państwami członkowskimi (reprezentowanymi obecnie przez Prezydencję Francuską) i Komisją Europejską, mają na celu opracowanie ostatecznej wersji tego aktu prawnego, który będzie głosowany w Radzie UE.

O kwestiach dotyczących kształtu samej dyrektywy i zapotrzebowaniu społecznym na jej wprowadzenie rozmawiamy z Torstenem Muellerem, badaczem w Europejskim Instytucie Związków Zawodowych (ETUI).

- Preambuła dyrektywy (pierwotna wersja projektu Komisji Europejskiej) w punkcie 21 wskazuje na potrzebę, aby płaca minimalna wynosiła 60% mediany krajowej lub 50% płacy średniej. Wysokość minimalnego wynagrodzenia i jego dynamika powinna uwzględniać m.in. siłę nabywczą, ogólny poziom wynagrodzeń oraz ich rozkład czy dynamikę wzrostu wydajności pracy (art. 5 Projektu). Dla których państw członkowskich proponowane w dyrektywie rozwiązania w zakresie płacy minimalnej będą miały największe znaczenie? W których krajach relacja między płacą minimalną a średnią lub medianą wynagrodzeń jest najmniej korzystna dla pracowników?

T. M. — *Na podstawie danych OECD z 2020 roku są to Łotwa (35% średniej/44% mediany), Czechy (38/44), Malta (38/44), Węgry (35/46) i Belgia (40/44). Polska, dla porównania, wypada dość dobrze z 45% średniej płacy i 56% mediany. Trzeba jednak wziąć pod uwagę opóźnienie czasowe danych. Podwyżki płacy minimalnej w 2021 i 2022 roku nie są jeszcze*

uwzględnione w danych OECD. Na przykład na Łotwie w 2021 r. nastąpił znaczny wzrost o ponad 16%, który nie został odzwierciedlony w danych OECD. To samo dotyczy Węgier, gdzie na początku tego roku płaca minimalna wzrosła o ponad 19%. Polska jest kolejnym przykładem, ponieważ dwa wzrosty o ponad 7% każdego roku w 2021 r. i ostatnio w 2022 r. również nie są odzwierciedlone w danych.

Oczywiste jest jednak to, że żaden kraj nie osiągnął podwójnego progu określonego w dyrektywie a zatem przyjęcie dyrektywy doprowadziłoby do znacznej poprawy we wszystkich krajach członkowskich. Należy jednak pamiętać, że płaca minimalna na poziomie 60% mediany i 50% średniej jest odpowiednią płacą minimalną tylko wtedy, gdy cała struktura płac nie jest zbyt niska: 50% bardzo niskiej średniej płacy to nadal płaca minimalna, z której pracownik nie może się utrzymać. Dlatego właśnie negocjacje zbiorowe są tak ważne, ponieważ wysoki zasięg negocjacji zbiorowych pomaga podnieść całą strukturę płac i gwarantuje, że płaca minimalna, która spełnia podwójne wskazane powyżej kryteria, jest rzeczywiście godną płacą minimalną.

- W ostatnich latach byliśmy świadkami rozwoju niepokojącego zjawiska "ubogich pracujących" (working poor). Oczywiście struktura dochodów gospodarstwa domowego to nie tylko kwestia poziomu wynagrodzenia za pracę, ważne są również transfery socjalne, ale czy ta dyrektywa jest właściwą odpowiedzią na sytuację w której obywatel UE mimo, że pracuje w pełnym wymiarze, nie jest w stanie wydobyć się z ubóstwa?

T. M. — *Absolutnie tak. Odpowiednie płace minimalne są istotnym elementem szerszego zestawu środków politycznych mających na celu zwalczanie ubóstwa pracujących, a dyrektywa wyraźnie to potwierdza, określając próg 60/50, poniżej którego nie należy ustalać płacy minimalnej. Można to postrzegać jako tzw. próg płacowy "ryzyka ubóstwa". Odpowiednie płace minimalne nie są wystarczającą i cudowną bronią w walce z ubóstwem pracujących, ale niewątpliwie niezbędnym elementem. Dyrektywa jest ważna również dlatego, że uznaje, iż obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie, aby każdy pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy był w stanie godnie żyć z tego, co zarabia. Można powiedzieć, że dyrektywa pomaga położyć kres modelowi biznesowemu opartemu na taniej sile roboczej, który polega na wypłacaniu nieadekwatnych i niesprawiedliwych*

wynagrodzeń. Taki model biznesowy przenosi odpowiedzialność za zapewnienie pracownikowi możliwości utrzymania się na państwo, które musi uzupełniać niskie pensje poprzez ulgi podatkowe lub świadczenia pracownicze. Firmy stosujące taki model biznesowy eksternalizują koszty płacenia nieadekwatnych wynagrodzeń na państwo i społeczeństwo jako całość oraz dodatkowo obciążają budżety publiczne - w szczególności w czasie kryzysu gospodarczego.

- Jakie są główne przyczyny wzrostu inflacji w państwach członkowskich UE? Czy możesz skomentować co sprawia, że jest ona inna w każdym kraju? Czy jej przyczyny są wszędzie podobne? I co najważniejsze, czy wejście w życie dyrektywy może być czynnikiem gwarantującym utrzymanie siły nabywczej wynagrodzeń pracowników? **T. M. —** *Dyrektywa będzie pomocna także w tym zakresie. Przede wszystkim inflacja w każdym kraju przebiega inaczej, ale są pewne nadrzędne czynniki, które dotyczą każdego kraju. Pierwszym czynnikiem jest tak zwany statystyczny "efekt bazy". Odnosi się on do pomiaru inflacji. W 2021 r. wzrost inflacji był częściowo tak wysoki, ponieważ w 2020 r. inflacja była wyjątkowo niska z powodu pandemii. Drugim czynnikiem są spowodowane przez pandemię wąskie gardła w produkcji i dostawach. Widzieliśmy jednoczesny efekt zwiększonego popytu spowodowanego ponownym otwarciem gospodarki i niedoborów podaży, które spowodowały wzrost cen. Sztandarowym przykładem tej dynamiki jest przemysł elektroniczny, w którym produkcja ważnych komponentów, takich jak półprzewodniki z Azji, została zakłócona przez wybuch epidemii Covid- 19, a jednocześnie popyt znacznie wzrósł w porównaniu z poziomem sprzed kryzysu. Dalsze utrudnienia w dostawach wynikały z zakłóceń w przeładunku towarów w portach. Trzecim czynnikiem są ceny energii. Duży wzrost cen energii - zwłaszcza ropy naftowej, gazu i energii elektrycznej - odpowiadał za około połowę ogólnej inflacji w UE. Jednak w tym przypadku widzimy również silny efekt bazowy, ponieważ ceny energii były szczególnie niskie w 2020 r.*

- Przejdźmy zatem do drugiego zagadnienia. Polska jest krajem o wyjątkowo niskiej skali pracowników objętych negocjacjami zbiorowymi. Patrząc na etap rozwoju społeczno-gospodarczego krajów UE – jak tłumaczysz potrzebę rozwoju rokowań zbiorowych? Czy

nadal stanowią one gwarancję równowagi sił między światem pracy a kapitałem?

T.M.— *Istnieje strukturalna asymetria władzy pomiędzy kapitałem a pracą w ogólności oraz przedsiębiorstwami a pracownikami w szczególności. Silne związki zawodowe i negocjacje zbiorowe mogą pomóc w pewnym stopniu zniwelować tę asymetrię. Układy zbiorowe pomagają zapewnić takie same warunki dla wszystkich pracowników i pomagają wyeliminować konkurencję w zakresie płac i warunków pracy. Jest to jeszcze ważniejsze w świetle dramatycznego wzrostu liczby niepewnych miejsc pracy i warunków zatrudnienia. Pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach mają niewielką siłę przetargową i są w mniejszym lub większym stopniu podporządkowani jednostronnym decyzjom pracodawców. Jedyną rzeczą, która może pomóc tym pracownikom w realizacji ich interesów, jest wstąpienie do związku zawodowego, który wynegocjuje dla nich możliwe do przyjęcia warunki. Dlatego właśnie dyrektywa jest tak ważna: ma ona na celu wzmocnienie rokowań zbiorowych poprzez zobowiązanie wszystkich krajów do opracowania krajowych planów działania w celu zwiększenia zasięgu rokowań: Obejmuje to środki, które poprawiają zdolność związków zawodowych do działania. Jest to jeszcze wyraźniejsze w poprawkach do dyrektywy zaproponowanych przez Parlament Europejski, które jasno określają pewne środki przeciwko zastraszaniu związków, takie jak zakaz wszelkiej dyskryminacji przedstawicieli pracowników biorących udział w rokowaniach zbiorowych, zapewnienie negocjatorom związkowym informacji i udogodnień niezbędnych do wykonywania ich funkcji, zapewnienie związkom prawa dostępu do miejsca pracy (również cyfrowego, on-line) w celu organizowania i negocjowania na rzecz pracowników oraz zapewnienie zgodności z tymi zasadami również w łańcuchu podwykonawców.*

- Spójrzmy na tę sprawę bardziej globalnie. Jakie znaczenie ma ta dyrektywa dla budowania społecznego wymiaru integracji europejskiej? Czy można twierdzić, że jej przyjęcie oznacza, że mamy do czynienia nie tylko z budową unijnego prawa pracy, ale także z próbą budowania unijnego wymiaru stosunków przemysłowych?

T. M.— *Dyrektywa stanowi zmianę paradygmatu w myśleniu Komisji Europejskiej o płacach i negocjacjach zbiorowych. Jeszcze nie tak dawno wśród unijnych decydentów dominował pogląd, że silne instytucje zbiorowe regulujące płace utrudniają funkcjonowanie*

wolnego rynku, ograniczają elastyczność pracodawców, a tym samym mają w dużej mierze negatywny wpływ na wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Takie właśnie myślenie dominowało podczas radzenia sobie z kryzysem gospodarczym z przełomu lat 2008/2009, który doprowadził do zamrożenia płac minimalnych i likwidacji układów zbiorowych w wielu krajach - ze strasznymi skutkami społecznymi. Obecnie jednak ustawowe płace minimalne i rokowania zbiorowe są uznawane za instytucjonalne warunki wstępne bardziej zrównoważonego rozwoju gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Dzięki proponowanej dyrektywie po raz pierwszy w historii UE przedłożono projekt aktu prawnego, którego wyraźnym celem jest nie tylko znaczne podniesienie poziomu i zakresu płac minimalnych w Europie, ale także wzmocnienie systemów rokowań zbiorowych. W ten sposób dyrektywa stanowi znaczący krok w kierunku nadania europejskiemu wymiarowi społecznemu rzeczywistej treści - oczywiście pod warunkiem, że państwa członkowskie w Radzie nie rozwodnią zapisów dyrektywy tak, że nie będzie ona miała rzeczywistego wpływu na szczeblu krajowym.

- Dziękujemy za rozmowę.

Torsten Muller — ekonomista, socjolog, doktoryzował się na Uniwersytecie Warwick w Wielkiej Brytanii. Prowadzi badania porównawcze na temat związków zawodowych, rokowań zbiorowych i płac w Europie. Jednym z kluczowych tematów jego analiz jest dynamika płac minimalnych w Europie.

(Wywiad za KK NSZZ „Solidarność")