

Specjalnie z okazji wiosennego szczytu przywódców UE, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych przeprowadziła badania, z których wynika, że procent niestabilnej, nisko opłacanej pracy wzrasta w całej Europie. EKZZ wzywa do działań zmierzających do zahamowania tego procesu.

– Pracownicy w Unii Europejskiej słyszą, że muszą być bardziej elastyczni, aby sprostać wyzwaniom globalizacji. Ale doświadczenie pokazuje, że osłabienie praw pracowników nie tworzy nowych możliwości – to po prostu zamienia bezpieczną pracę w niepewną i krótkoterminowe zatrudnienie. „Zła” praca wypiera „dobrą” pracę. Zbyt często, elastyczne umowy nie mają nic wspólnego z dobrą organizacją pracy, ale oznaczają po prostu obniżenie płac i pogorszenie warunków pracy – uważa **JOHN MONKS**, sekretarz generalny EKZZ.

Komisja Europejska twierdzi, że w ciągu ostatnich dwóch lat zostało utworzonych 6.5 mln nowych miejsc pracy. Jednakże związki zawodowe w krajach członkowskich uważają, że ich jakość pozostawia wiele do życzenia.

Liczba pracowników zatrudnionych na umowy na czas określony wzrosła do 10 mln od 1997 r.

Wiele z nowoutworzonych miejsc pracy to zajęcia w niepełnym wymiarze czasu pracy – co piąty pracownik w UE jest w ten sposób zatrudniony – przynajmniej 20 proc. z nich dlatego, że nie może znaleźć pracy w pełnym wymiarze.

31 mln pracowników w UE otrzymuje niskie płace a 17 mln żyje na granicy ubóstwa

– Pracownicy w Unii Europejskiej słyszą, że muszą być bardziej elastyczni, aby sprostać wyzwaniom globalizacji. Ale doświadczenie pokazuje, że osłabienie praw pracowników nie tworzy nowych możliwości – to po prostu zamienia bezpieczną pracę w niepewną i krótkoterminowe zatrudnienie. „Zła” praca wypiera „dobrą” pracę. Zbyt często, elastyczne umowy nie mają nic wspólnego z dobrą organizacją pracy, ale oznaczają po prostu obniżenie płac i pogorszenie warunków pracy – uważa **John Monks**, sekretarz generalny EKZZ.

Dlatego EKZZ wzywa do podjęcia działań w kierunku promocji miejsc pracy dobrej jakości przez reaktywację europejskich wartości społecznych: bezpieczeństwa, stałych umów o pracę, jako generalnej zasady, ograniczenia stosowania umów na czas określony, zrównania praw pracowników tymczasowych z pracownikami zatrudnionymi na stałe, zrównania wynagrodzeń pracowników zatrudnianych z wynagrodzeniami pracowników zatrudnianych na stałe.

EKZZ wzywa liderów unijnych do:

- opracowania nowych wytycznych do Europejskiej Strategii Zatrudnienia wymagających od krajów członkowskich implementacji europejskich wartości społecznych

- ponaglenia Komisji Europejskiej do powiększenia europejskich praw społecznych, np. chroniących pracowników agencji pracy tymczasowych czy ułatwiających godzenie życia rodzinnego i zawodowego.

Na ostatnim kongresie EKZZ w Sewilli w ubiegłym roku, jednym z najważniejszych tematów dyskusji były wynagrodzenia pracowników w Europie. Przedstawiciele związków zawodowych z całej UE twierdzili, że po wielu latach umiarkowanych zarobków w większości krajów w Europie, najwyższy czas żeby wzrost produktywności przełożył się na prawdziwy wzrost zarobków.

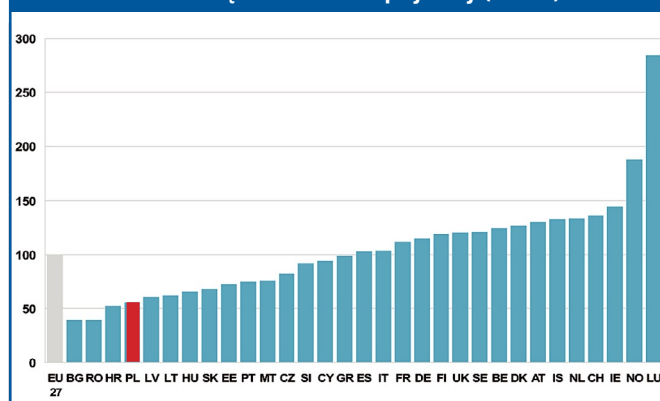
Różnice w zarobkach między bogatym i biednym, między mężczyznami i kobietami, jak również między państwami, zostały przedstawione na kongresie jako problemy, które negatywnie wpływają na społeczeństwo i gospodarkę w Europie.

Nierówny rozwój

Między państwami UE nadal istnieją duże różnice pod względem dochodu narodowego i siły nabywczej.

Polska jest wśród czterech krajów unijnych, w których dochód narodowy na osobę jest poniżej 60 proc. średniej w UE. Granica 60 proc. średniej unijnej jest uznawana za granicę ubóstwa. Obok Polski są również Bułgaria, Rumunia, Chorwacja. Z drugiej strony PKB na osobę w sześciu państwach: Islandia, Holandia, Szwajcaria, Irlandia, Norwegia i Luksemburg o 30 proc. przekracza średnią UE.

Dochód na osobę w Unii Europejskiej (EU27)

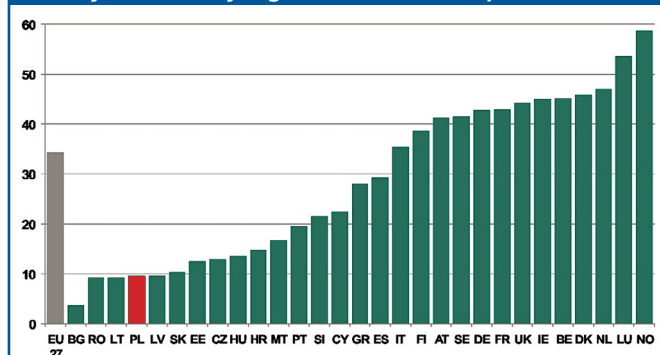


Źródło: Eurostat (2007)

Podobne duże różnice obserwuje się rocznych nakładach na wynagrodzenia (wynagrodzenia brutto+składki płacone przez pracodawców).

Średni roczny fundusz wynagrodzeń na pracownika w UE kształtuje się od 3410 euro w Bułgarii do 58710 euro w Norwegii. Wynagrodzenie w nowych państwach członkowskich są niższe niż w krajach byłej „15”, chociaż są wyjątki np. w Portugalii, wynagrodzenie jest niższe niż w Słowenii. Biorąc pod uwagę wszystkie państwa UE, najwyższe fundusze wynagrodzeń są w Holandii, Danii, Belgii i Irlandii a najniższe w Bułgarii, Rumuni, na Litwie i w Polsce.

Roczny fundusz wynagrodzeń w euro na pracownika UE



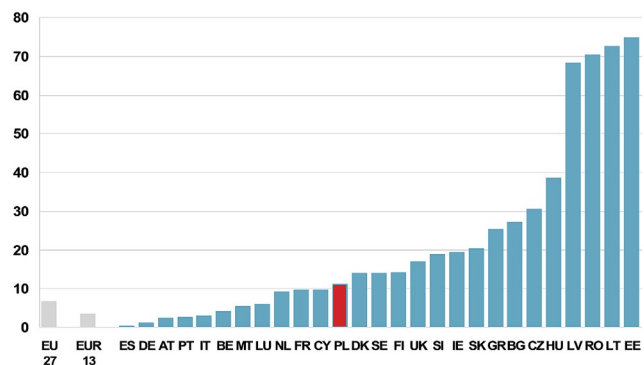
Na wykresie przedstawiono sumę płacy zasadniczej i dodatków socjalnych Źródło: Ameco

Wzrost wynagrodzeń w Europie

Ogólnie od 2000 r. do 2007 r. w Unii Europejskiej nakłady na wynagrodzenia wzrosły średnio tylko o 6,7 proc. czyli mniej niż 1 proc. rocznie.

W Hiszpanii, Niemczech, Austrii i Włoszech można mówić o stagnacji jeśli chodzi o wzrost nakładów na wynagrodzenia. Spośród krajów strefy euro tylko w Słowenii, Irlandii i Grecji nastąpił znaczny wzrost funduszu wynagrodzeń w tym okresie. Z drugiej strony, w nowych krajach członkowskich w tym samym okresie wystąpił dość wysoki wzrost nakładów na wynagrodzenia. Najwyższy wzrost był: na Litwie, Łotwie, w Rumunii i Estonii, gdzie wyniósł on około 70 proc.

Wzrost wysokości funduszu pracy na pracownika w okresie 2000-2007 r. (w euro)



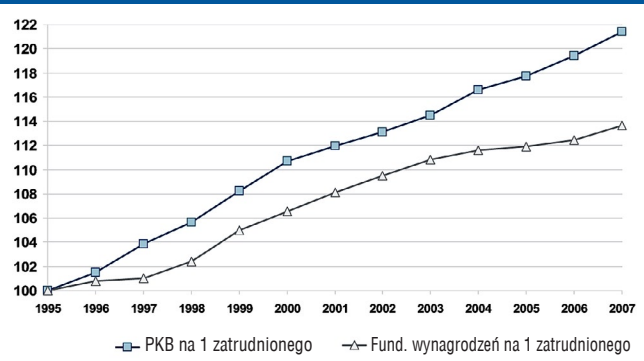
Źródło: Ameco

Wydajność i zarobki

W państwach Unii Europejskiej wzrost wynagrodzeń pozostaje w tyle za wzrostem wydajności.

Od 1995 r. wyraźnie widać, że wydajność pracy wzrasta szybciej niż fundusz płac. Wyraźnie też widać, że różnica wzrasta od 2004 r., czyli od rozszerzenia UE.

Wzrost PKB i funduszu wynagrodzeń na jednego pracownika (w euro)



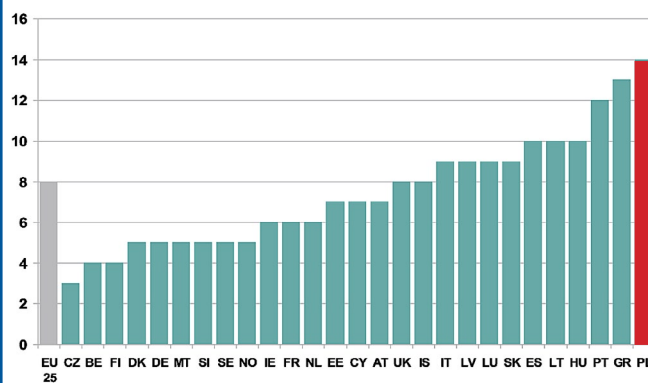
Źródło: Ameco

Praca nie chroni przed biedą

W Unii Europejskiej średnio 8 proc. zatrudnionych zagrożonych jest ubóstwem.

To znaczy, że ich zarobki, razem z innymi źródłami dochodu dostępnego dla gospodarstwa domowego, nie są dostateczne, by się utrzymać. Ten problem jest dotyczy szczególnie 12 proc. zatrudnionych w Portugalii, 13 proc. w Grecji i aż 14 proc. zatrudnionych w Polsce. Najmniej pracowników zagrożonych biedą (ok. 5 proc.) jest w Czechach, Belgii i Finlandii.

Pracownicy zagrożeni biedą



Minimalne zarobki w UE

W Unii Europejskiej są bardzo duże różnice w minimalnych zarobkach pracowników w poszczególnych państwach.

W 2007 r. miesięczne minimalne wynagrodzenie wahało się od 92 euro w Bułgarii i 114 euro w Rumunii do 1403 euro w Irlandii i 1570 euro w Luksemburgu. Od 2003 r. minimalna płaca rośnie w różnym tempie od 4,2 proc. w Holandii aż do 66,7 proc. w Estonii. Z tabeli wynika, że w Polsce minimalne wynagrodzenie od 2003 r. do 2007 r. wzrosło o 22,1 proc. A od 1 stycznia wynosi 1126 zł, czyli 321 euro. Wysoki wzrost płacy minimalnej widać przede wszystkim w nowych państwach UE, ale także w Hiszpanii, Irlandii i Wielkiej Brytanii.

Płaca minimalna w euro w 2007 r. i ich zmiana od 2003 r.

Bułgaria	92	64,3%	Słowenia	522	15,7%
Rumunia	114	56,6%	Malta	585	9,5%
Łotwa	172	48,3%	Grecja	658	8,8%
Litwa	174	39,0%	Hiszpania	666	26,6%
Słowacja	217	63,5%	Francja	1254	8,7%
Estonia	230	66,7%	Belgia	1259	8,3%
Polska	246	22,1%	Holandia	1301	4,2%
Węgry	258	21,7%	Wlk. Brytania	1361	23,1%
Czechy	288	44,7%	Irlandia	1403	30,8%
Portugalia	470	13,0%	Luksemburg	1570	14,7%

Źródło: Eurostat 2007

Elastycznie i (nie)bezpiecznie

EKZZ zauważa również, że w UE rozprzestrzeniają się różne formy nietypowego zatrudnienia. Elastyczne formy zatrudnienia były promowane przez państwa UE, jako sposób m.in. na walkę z bezrobociem, w tym również długoterminowym, oraz podwyższenie stopy zatrudnienia w niektórych grupach społecznych. Nietypowe formy zatrudnienia to przede wszystkim: umowy na czas określony, samozatrudnienie, praca w niepełnym wymiarze czy zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej. Niestety nietypowe formy zatrudnienia łączą się często z mniejszą ochroną pracownika, brakiem dostępu do szkoleń, niższymi płacami oraz ograniczonymi możliwościami korzystania z uprawnień pracowniczych.

W nowych państwach unijnych najmniej popularne jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, z którego najczęściej korzystają kobiety w: Luksemburgu, Szwecji, Austrii, Belgii. W Holandii, prawie 75 proc. kobiet, szczególnie młodych matek korzysta z tej formy zatrudnienia.

Jedną z najbardziej rozpowszechnionych form elastycznego zatrudnienia, jest stosowanie umów na czas określony. W UE około 15 proc. pracowników zatrudnionych jest w ten sposób. Pod względem stosowania krótkoterminowego zatrudnienia Polska jest w czołówce europejskiej. Umowy na czas określony ma u nas ponad 28 proc. pracowników. Wyprzedza nas tylko Hiszpania, gdzie 30 proc. zatrudnionych ma umowy krótkoterminowe.