

**Становище на Европейския комитет на регионите — „Стандарти за трудово възнаграждение в ЕС“**

(2016/C 051/04)

**Докладчик:** Mick ANTONIW (UK/ПЕС), член на Националното събрание на Уелс от Понтъприд

**ПОЛИТИЧЕСКИ ПРЕПОРЪКИ**

ЕВРОПЕЙСКИЯТ КОМИТЕТ НА РЕГИОНИТЕ

**Легитимност на дебата**

1. посочва, че отговорност за политиката в областта на заетостта и за социалната политика носят предимно националните или регионалните власти, че в тази област ЕС има правомощия да координира и че всяка инициатива на ЕС за европейски стандарти за заплатите следва да зачита принципа на субсидиарност;
2. припомня, че според проучване на Евробарометър за отношението на гражданите към бедността голямото мнозинство (73 %) считат, че бедността е широко разпространен проблем в тяхната страна и искат спешни действия на национално равнище (89 %) и на равнището на ЕС (74 %) за справяне с проблема <sup>(1)</sup>;
3. потвърждава, че правото на всички работници на справедливо възнаграждение, достатъчно за поддържането на прилично жизнено равнище за тях и техните семейства, е заложено в Европейската социална харта, която е приета от почти всички държави — членки на ЕС;
4. смята, че демократичната легитимност на Европейския съюз ще бъде засилена, ако европейските граждани видят, че се обръща внимание и на социалния напредък, когато измерението, свързано със заетостта, и социалното измерение бъдат изцяло интегрирани в годишния цикъл на координация на икономическата политика (европейския семестър), наред с насърчаването на растежа;
5. припомня, че ЕС пое ангажимента да изпълни Целите на хилядолетието за развитие на ООН и резолюцията, с която се обявява втората декада на ООН за премахване на бедността (2008 — 2017 г.),
6. отбелязва, че Конвенция С94 на МОТ относно трудовите клаузи в публичните договори понастоящем има обвързващо действие в девет държави — членки на ЕС, и се прилага на доброволна основа в други. Въпреки това трябва да бъдат изяснени евентуалните правни несъответствия между Конвенция С 94 на МОТ и Договора за ЕС;
7. отбелязва призивите на Европейския парламент във връзка с въпроса за минималната работна заплата <sup>(2)</sup>, включително последния апел към Европейската комисия „да проучи всички варианти за укрепване на Икономическия и паричен съюз и повишаване на неговата устойчивост и насоченост към растеж, заетост и стабилност, със социално измерение, целящо запазване на социалната пазарна икономика на Европа, при зачитане на правото на колективно договаряне, при което да бъде гарантирана координацията на социалните политики на държавите членки, включително механизъм за минимална заплата или минимален доход, отделен и определен от всяка държава членка“ <sup>(3)</sup>;

**Минимална работна заплата и достойна работна заплата**

8. твърди, че бедността и социалното изключване са пречка пред достойното съществуване и подкопават основните права, и предлага всички държави членки да гарантират достойно съществуване на хората — например посредством предоставянето на услуги, гарантиращи достойния им живот — и да водят политики, по-специално по отношение на пазара на труда и социални политики, които да гарантират справедливи работни заплати през целия цикъл на професионалния живот;

<sup>(1)</sup> Специален доклад на Евробарометър относно бедността и социалното изключване (2010 г.).

<sup>(2)</sup> Резолюции на Европейския парламент относно 1) „Ролята на минималния доход за борбата срещу бедността и насърчаването на общество, основаващо се на принципа на интеграцията в Европа“, приета на 20 октомври 2010 г. (2010/2039(INI), и 2) „Европейската платформа срещу бедността и социалното изключване“, приета на 15 ноември 2011 г. (2011/2052(INI)).

<sup>(3)</sup> Резолюция на Европейския парламент относно работната програма на Комисията за 2016 г. (2015/2729(RSP), параграф 16.

9. подчертава спешната необходимост от решаване на този въпрос, като се има предвид, че с настъпването на икономическата криза в ЕС бедността и социалните неравенства се влошиха и че последвалите политики, основаващи се единствено на ограничения, изостриха проблема; броят на хората, изложени на риск от бедност, се увеличи, като жените и децата бяха особено засегнати;
10. подчертава, че целта на стратегията „Европа 2020“ за намаляване на бедността е поставена под въпрос и ще трябва да бъде преосмислена при следващото преразглеждане на процеса „Европа 2020“, предвид факта, че броят на хората, изложени на риск от бедност, нарасна от 114 милиона през 2009 г. на 124 милиона през 2012 г. <sup>(4)</sup>;
11. приветства факта, че повечето държави — членки на ЕС, имат минимална работна заплата, която е установена със закон или колективно договорена. Компетентността и отговорността за въпроси, свързани с формирането на заплатите, е на държавите членки и/или националните социални партньори. Ето защо автономията на социалните партньори и тяхното право да сключват колективни трудови договори трябва да бъдат изцяло зачитани;
12. подчертава, че схемите за минимална работна заплата се различават значително, и отбелязва, че в някои държави тя е под 50 % от средната работна заплата <sup>(5)</sup> и че бедността сред работещите също е нарастващ проблем;
13. признава ключовата роля на колективното договаряне за определяне на минимални заплати, но подчертава, че в много сектори и МСП няма секторни споразумения и следователно някои работници са изключени. КР призовава националните социални партньори да подобрят социалния диалог на национално, регионално и местно равнище;
14. затова поддържа тезата, че държавите членки следва да бъдат насърчавани да приемат ориентировъчна справедлива работна заплата, като използват за ориентир дела от 60 % от средната заплата и се основават на референтни бюджети <sup>(6)</sup>, представляващи пакет от стоки и услуги, от които индивидът се нуждае, за да живее на достойно равнище, наред с набор от справедливи ред и условия на труд. Според неотдавнашно проучване на Eurofound <sup>(7)</sup> хипотетичен сценарий за минимална работна заплата в размер на 60 % от националната средна работна заплата би бил от полза — въз основа на данни от 2010 г. — за средно 16 % от всички заети в ЕС;
15. насочва вниманието към работата, извършена от Европейската мрежа за референтни бюджети, за разработването на обща методология за референтните бюджети в Европа, така че съдържанието им, като например хранителната кошница, да е сравнимо във всички държави членки;
16. подчертава факта, че частната задлъжнялост, която в еврозоната през 2014 г. достигна 126 % от БВП срещу 92 % за държавния дълг, е фактор, който усложнява ситуацията на ниско потребление и спад на инвестициите; във връзка с това счита, че структурите за справедлива работна заплата са важен икономически стабилизатор и ключов инструмент за увеличаване на неценовата конкурентоспособност, като по този начин действа като важен двигател на икономическия растеж и допринася за недопускането на стагнация; освен това, с оглед на усилията за гарантиране на доходите на домакинствата, следва да се помисли за въвеждането на процедура за управление на свърхзадлъжнялостта на европейско равнище, която да урежда по-конкретно условията за изземване на недвижимо имущество на домакинствата;
17. твърди, че справедливата работна заплата означава, че публичният сектор може да не се налага да осигурява почти никаква подкрепа за работещите на пълно работно време посредством добавки или данъчни кредити, което потенциално може да помогне на държавите членки да спазват своите данъчни задължения;
18. предлага да се обмислят разпоредби за минималната работна заплата в съчетание с условията на трудова заетост, и по-специално в контекста на специални гъвкави договорености;
19. твърди, че справедливата работна заплата, наред със справедливите ред и условия на труд и адекватната система за социална закрила са някои от предпоставките за лоялна конкуренция между държавите — членки на ЕС, така че те да не се конкурират помежду си чрез „надпревара към дъното“ и „социален дъмпинг“;

<sup>(4)</sup> COM(2014) 130 „Преглед на резултатите от стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“.

<sup>(5)</sup> „Contours of a European Minimum Wage Policy“ (Контури на европейска политика в областта на минималната работна заплата), проучване от Thorsten Schulten, фондация „Фридрих Еберт“, октомври 2014 г. ([http://epsu.org/IMG/pdf/Contours\\_of\\_a\\_Minimum\\_Wage\\_Policy\\_Schulten.pdf](http://epsu.org/IMG/pdf/Contours_of_a_Minimum_Wage_Policy_Schulten.pdf)).

<sup>(6)</sup> COM(2013)83 Пакет за социални инвестиции.

<sup>(7)</sup> „Pay in Europe in the 21st century“ (Заплащането в Европа през XXI век), доклад на Christine Aumayr-Pintar и колектив, Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), април 2014 г.

20. подчертава, че този въпрос е от особено значение с оглед на Директивата за командированите работници и последващите решения на Съда на Европейския съюз, което означава, че предприятията не трябва да спазват секторните споразумения за минимални работни заплати, които не са обявени за общоприложими<sup>(8)</sup>;
21. настоятелно призовава националните и регионалните власти да прилагат напълно Директивата за изпълнение относно командироването на работници; в това отношение очаква с интерес обявения от Европейската комисия преглед на действащото законодателство, приложимо за командированите работници, с цел да се води борба със социалния дъмпинг и така че една и съща работа на едно и също място да се заплаща по еднакъв начин в целия ЕС;
22. счита, че по-нататъшните дискусии в тази сфера биха могли да се основават на членове 9 и 156 от ДФЕС; за да се осигури спазване на принципите на пропорционалност и субсидиарност, те следва да се провеждат чрез гъвкави процедури като отворения метод на координация или като част от европейския семестър, който вече разглежда въпроси, свързани със заплащането;
23. освен това заявява, че справедливото заплащане като икономически фактор би могло да бъде разгледано и в препоръките за отделните държави, които вече включват въпросите за определянето на заплатите на пазара на труда и за задържането на нарастването на заплатите;
24. признава, че минималната работна заплата в държавите — членки на ЕС, където тя се прилага, варира значително. Подчертава, че справедливата работна заплата, подходяща за всяка държава членка и определяна от нея чрез законодателство или колективно трудово договаряне, и във всички случаи при пълно зачитане на нейните традиции и практики, би могла да допринесе за постигането на целта на стратегията „Европа 2020“ за изваждане на 20 милиона души от бедност и социално изключване;
25. допуска, че справедливата работна заплата би могла да спомогне за справяне с неприемливите равнища на неравенство в Европа, които са причина за безпокойство относно социалното сближаване, политически въпрос и риск за бъдещия потенциал на ЕС за растеж;
26. би искал да отбележи, че съществуват добри примери в държави членки, в които нископлатените работници са само малка част от броя на заетите. В три от тях — Швеция, Дания и Италия — не съществуват минимални работни заплати или обявяване на колективните трудови договори за общоприложими, но формирането на заплатите въз основа на установената традиция и практика функционира добре<sup>(9)</sup>;

#### Регионално измерение

27. насърчава местните и регионалните власти в ЕС, в качеството им на работодатели, да поемат водеща роля и да работят за гарантиране на справедливо възнаграждение на своите служители и призовава за обмен на най-добри практики на равнище ЕС;
28. също така приветства факта, че някои публични органи на местно и регионално равнище са използвали своите политики за възлагане на обществени поръчки, за да насърчават и да изискват от изпълнителите да заплащат справедлива работна заплата на своя персонал. Във връзка с това отбелязва със задоволство, че в Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. за обществените поръчки, която ще влезе в сила през април 2016 г., изрично се посочва, че прилагането на условия на труд, които са по-благоприятни за работниците, не трябва да се възпрепятства (съображение 37) и предвижда, че възлагащите органи не могат да използват само критерия „цена“ или само критерия „разходи“ като единствен критерий за възлагане на обществени поръчки (член 67). Освен това горещо приветства решението на Съда на ЕС по Дело C-115/14 (от 17 ноември 2015 г.), в което се посочва, че правото на ЕС не възпрепятства изключването от процедура за възлагане на поръчки на оферент, който отказва да се ангажира да заплаща на съответните служители минималната работна заплата<sup>(10)</sup>.

Брюксел, 3 декември 2015 г.

Председател  
на Европейския комитет на регионите  
Markku MARKKULA

<sup>(8)</sup> Дело C-346/06, Dirk Rüffert срещу Land Niedersachsen.

<sup>(9)</sup> Евростат, Structure of earnings survey (Проучване на структурата на заплатите) 2010 г., не са включени предприятията с по-малко от 10 работници, вж. по-специално фигура 5.34.

<sup>(10)</sup> Законодателството на регионална единица от държава членка, която изисква оферентите и техните подизпълнители да се ангажират с плащането на минимална работна заплата на служителите, които предоставят услуги в рамките на договор за обществена поръчка, беше счегено за съвместимо с правото на ЕС.