

EUROPEAN SEMESTER 2016

ETUC REPORT ON NATIONAL TRADE UNIONS INPUTS FOR THE EARLY-STAGE CONSULTATION ON COUNTRY REPORTS 2016



CONTENTS

OVERVIEW	1
COUNTRY FOCUS TAB	5
Belgium: FGTB – CSC – CGLSB	5
Bulgaria: CITUB	10
Bulgaria: Podkrepa	14
Croatia: SSSH – NSH	18
Cyprus: SEK	21
Estonia: EAKL	23
Finland: FINUNIONS – SAK – STTK	24
France: CFDT	26
France: FO	30
Germany: DGB	34
Hungary: ESZT	38
Hungary: LIGA	39
Hungary: MASZSZ	39
Ireland: ICTU	41
Italy: CGIL – UIL	43
Italy: CISL	47
Latvia: LBAS	52
Luxembourg: OGBL – LCGB	54
Malta: GWU	57
Netherlands: FNV	58
Poland: FZZ	59
Poland: OPZZ	61
Poland: SOLIDARNOSC	67
Portugal: CGTP-IN	73
Portugal: UGT-P	78
Spain: CC.OO.	81
Spain: UGT	89
Sweden: LO, TCO, SACO	91
United Kingdom: TUC	93
ANNEXES	96
Annex 1 – DGB (Germany)	96
Annex 2 – NSZZ Solidarnosc (Poland)	97

ETUC REPORT ON NATIONAL TRADE UNIONS INPUTS FOR THE EARLY-STAGE CONSULTATION ON COUNTRY REPORTS 2016

OVERVIEW

PREAMBLE

While we are experiencing a moderate recovery, the ETUC remains concerned about the low level of growth and high rates of unemployment. Austerity policies, imposed all around Europe since 2010, have had negative consequences for growth and employment, not to mention their effects on debt ratios, which in fact increased, as mentioned in the Survey. Indeed, unemployment is still at 10.8% while internal demand is still 3.5% lower than its pre-crisis level and inflation is dangerously low.

The EU urgently needs more ambitious policies for reviving internal demand within the EU. This requires an alternative approach, favouring public and private investment and a better income distribution through more economically efficient fiscal policies responding to the increase in inequalities.

The European Commission should now make recommendations that reverse the flawed ideology which drove Europe to the crisis and prevented a strong recovery. While the ECB is playing the game and experiencing unorthodox policies, policy makers around Europe stick to political *mantras* such as balanced budget, market deregulation and a decrease in labour protection as a way to increase investment and employment. We need policies which preserve and develop social standards and labour protection and prevent inequalities; policies which are more effective for growth and employment.

The ETUC is calling for more flexibility in the interpretation of the Stability and Growth Pact. We oppose the view that higher deficits necessarily lead to an increase in debt ratios and the assertion that labour regulation and labour protection are obstacles to job creation.

The “social” objectives have to be made visible within the Country Reports, the National Reform Programmes, the Stability and Convergence Plans, including more social-friendly Medium-Term Objectives, and finally within the Country Specific Recommendations. The involvement of social partners can better identify whether and which policies are needed, so that the interests of both sides of industry are well balanced.

Method

The ETUC has collected 29 questionnaire responses, from 36 member organisations in 21 EU countries. ETUC members selected clear policy priorities falling within the scope of the EU Semester in their respective countries. This means that national inputs may not be an exhaustive list of the reforms needed in each Member State, but they identify policy/reforms that are key to improving social performance in thriving national economies.

ETUC coordination ensures that such demands find a place in a coherent trade union strategy for a social Europe. Reported in their integrity, these national inputs should be considered as crucial when editing the Country Reports 2016.

Trade union involvement in the Semester

The European Commission’s dialogue with trade unions has improved. At national level, trade unions are not given the possibility to dialogue with their governments during the main phases of the European Semester.

Austerity measures coupled with policies aiming at dismantling and decentralising collective bargaining have weakened social dialogue in many countries. To ensure a social dimension for the European Semester, more structured exchange between social partners and national governments should take place, according to national practices but responding to European standards, in terms of timing, contents and meaningfulness of the consultation. Economic and social objectives as agreed at European level should be reflected in national practices. For that purpose, it is important that social partners are involved in the National Reform Programmes. Governments should disclose possible contents of stability and convergence programmes and Medium-Term Objectives in the information package given to the social partners. In spring 2016, the ETUC and its affiliates will monitor the role and effectiveness of their involvement in the EU Semester and will transmit their report to the European Commission.

Barometer of trade union fundamental rights

The Semester 2016 is, once again, taking place in a situation of non-compliance with fundamental rights of the EU in too many countries. There is a strong sentiment among ETUC affiliates that violations of fundamental trade union rights occur frequently in Croatia, Estonia, Ireland, Poland, Bulgaria and Spain. More countries denounce (or continue to denounce) a strong deterioration of fundamental trade union rights, including Belgium (attack on fundamental component of their IR system), UK (right to strike), Finland and Cyprus (right to collective bargaining and autonomy of social partners).

INVESTMENT AND FAIR TAXATION FOR GROWTH

As mentioned above, the ETUC is calling for a strong boost in public investment to re-launch aggregate demand i.e. private investment and consumption. The intervention of state investment in a number of sectors and activities is crucial to relaunch the economy, especially when it comes to infrastructure, research, development, innovation, and services of general interest (such as energy and water supply, social services, transport).

While welcoming the European Commission's recognition of this issue in the launching of a European Investment Plan, the ETUC remains doubtful concerning the real amount finally invested in such a scheme. In addition, while the Commission suggested more flexibility concerning respect of the Stability and Growth Pact, the ETUC deplores the fact that some Member States want to limit this already weak flexibility. Blind cuts in public expenditures had and will remain to have negative impacts on growth and employment. The ETUC calls for effective counter-cyclical economic policies, through increases in public investments, to pave the way to a sustainable and balanced recovery.

Finally, the ETUC is in favour of a more progressive tax system, at the individual level, and at the corporate level of an effective tax rate of at least 25% within the CCCTB scheme.

What has to be pursued is a balance between the need to have a fairer taxation system and the need to ensure sufficient tax income to finance public intervention in crucial areas such as structural investments, welfare, and prevention of and fight against segregation and poverty.

COLLECTIVE BARGAINING AND WAGES: IF NOT NOW, NEVER!

Eight years of economic crisis have dramatically hit households' purchasing power. It is high time to increase purchasing power of wage and pension earners to boost internal demand. ETUC affiliates propose a range of coherent policies that can be variously combined at country level:

- Restoring normal functioning of collective bargaining for a balanced growth of wages respecting the rule that real wages rise in line with productivity, not hesitating to propose a catching-up phase of wage dynamics especially in countries where productivity gains have evidently outperformed wage increases;

- Pushing minimum wages toward the objective of 60% of the national median wage or removing obstacles for that to happen; sub-minimum wages for specific groups (namely youth) should be abolished. They have been promoted in the name of easing the transition into the labour market but in practice they have produced nothing but inequality and in-work poverty.
- Encouraging policies that eliminate the gender pay gap. This should be achieved through country-tailored measures aimed at the removal of direct and indirect discrimination between men and women;
- Stabilising employment relationships avoiding segmentation of the labour market and adopting stringent measures to prevent abuses in the use of flexible employment relationships;
- Ensuring “social safety nets” for unemployed (especially long-term) and disadvantaged people, including minimum incomes linked to inclusive social and professional guidance.
- Restoring and preserving the purchasing power of pensions.

SOCIAL PROTECTION

Country Reports should address the issue of low wages for workers and low incomes for households. Increasing poverty is one of the most striking failures of the EU2020 strategy. As recalled in the Survey, “in 2014, a quarter of the EU population was at risk of poverty or social exclusion”.

Inequalities in the EU have never been as pronounced as they are today. Once again, Country Reports have to identify balanced sets of measures to fight poverty and mitigate inequality. The most quoted measures are:

- Re-assessment of pension systems with social partners (as said in the AGS) to solve problems generated by the automatic linking of statutory/legal retirement age to life expectancy, and adequacy of incomes. Whereas in many countries the problem is claimed to be linked to early retirement, low and short-term contributions and cost optimisation, national trade unions affirm the need to integrate pension policies in a wider spectrum of interventions for increasing revenues to state systems, for example by fighting tax evasion, increasing employability and enlarging participation in the labour market, and better distributing the tax burden and revenues linked to labour costs.
- Raising the retirement age without taking this holistic approach into account is not only useless, it is also highly detrimental for mental and physical health and safety, and therefore potentially counterproductive in terms of reducing public expenditure on health care.
- Capitalising from budgetary surveillance and identifying resources for fighting poverty.
- Making social investments visible in the Country Reports, especially to enhance universal public services which fulfil primary and general interests.

LABOUR MARKET AND EMPLOYMENT

Country Reports should promote the creation of quality jobs and more permanent types of contracts, and push Member States and employers to invest more in skills and lifelong learning.

Employment performances differ greatly in Europe. Indicators have been added to the Macroeconomic Imbalance Procedures. Employment levels have to be increased while fighting structural unemployment in a more inclusive labour market.

ETUC affiliates challenge the correlation that has been made between employment protection and unemployment in past years. Instead, we invite the European Commission to focus on the consequences that precariousness of work is producing on the quality of jobs. ETUC affiliates draw on both statistics and "real life" to show that precariousness makes companies and people less likely to invest in skills and qualifications. People are increasingly discouraged to find a job or a job that meets their expectations. Households are more likely to invest

less in their own children's education. This is visible in the mismatch between education levels and labour opportunities in many EU countries.

Investing in people means reforming Public Employment Services and educational and vocational training structures, investing more in the present and future workforce, and also addressing shortages in specific segments of the labour market. Vulnerable workers needing greater and immediate attention are women, older and younger workers. In this respect, many affiliates are critical that Youth Guarantee schemes are not tackling youth unemployment and the NEET phenomenon in an effective way, when not being misused. The involvement of social partners in general, and trade unions in particular, remains a challenge.

Policy options may include active labour market policies, having the principle of equal treatment as key in the EU context. The use of incentives to shelter or re-employ unemployed workers has to be evaluated case-by-case. The current use of subsidies is often denounced for its ineffectiveness, especially where a clear strategy for re-skilling or up-skilling of beneficiaries is missing, even though the employers have a responsibility to make that happen. Overqualification generates discouragement, emigration, and the "brain drain "phenomenon.

We call on the European Commission to take trade unions inputs into account when editing the Country Reports 2016 so that the EU Semester can finally be a driver for economic growth and social justice.

COUNTRY FOCUS TAB

Please note inputs have been put in the tab in alphabetical order for Country.

BELGIUM: FGTB – CSC – CGLSB

Il existe d'importantes disparités sur le **marché du travail** belge, avec notamment un manque de profils techniques : on constate que ce type de postes est de plus en plus difficile à remplir. A côté de cela, il existe divers groupes cibles particulièrement touchés par le **chômage** : les jeunes, les personnes peu qualifiées, âgées et issues de l'immigration. En cause : le **manque de formation** et le fait notamment qu'ils n'ont pas été à l'école suffisamment longtemps. On s'inquiète également particulièrement en Belgique de l'apparition d'un écart sur le plan des **compétences numériques**.

Investir dans l'enseignement, la formation et les différents systèmes de formation en alternance :

- investir davantage dans l'enseignement de qualité
- libérer plus de moyens destinés aux offices de l'emploi
- renforcer les exigences au niveau des efforts de formation à fournir par les entreprises
- mesures politiques visant à soutenir les différents systèmes de formation en alternance, tant sur le plan organisationnel que financier
- mesures politiques visant à combler l'écart au niveau des compétences numériques

Des mesures fiscales en vue de soutenir les groupes à risque s'impose également.

	Hooggeschoold		Middelhooggeschoold		Laaggeschoold	
	Aantal jobs	% daling/toename binnen doelgroep	Aantal jobs	% daling/toename binnen doelgroep	Aantal jobs	% daling/toename binnen doelgroep
Landbouw	1.201	77 %	760	2 %	-26.245	-48 %
Verwerkende rijverheid	10.040	18 %	8.508	3 %	-131.609	-46 %
Marktdiensten	190.249	80 %	298.817	28 %	-110.344	-15 %
Elektriciteit & water	4.282	99 %	4.536	21 %	-2.034	-15 %
Bouw	8.260	106 %	56.148	57 %	-25.049	-18 %
Overige marktdiensten	177.708	79 %	238.133	26 %	-83.262	-14 %
Huishoudelijke & publieke dienstverlening	37.743	42 %	147.328	47 %	9.417	8 %
Niet-marktdiensten	67.722	60 %	78.333	18 %	-59.369	-29 %
Totaal	306.955	62 %	533.746	25 %	-318.151	-23 %

Entre 1999 et 2012, 318.151 emplois nets peu qualifiés ont disparu :

Source : CCE (rapport technique 2014)

D'après des chiffres issus du Country Report 2014 pour la Belgique, 40 % des travailleurs peu qualifiés ont un emploi, contre 65 % des moyennement qualifiés et 80 % des hautement qualifiés. Seuls 36 % des personnes

issues de l'immigration ont un emploi.

Au cours de ces dernières années, la Belgique a connu une politique de modération salariale – avec comme cerise sur le gâteau le saut d'index de 2 % introduit début 2015. Malgré le fait que les coûts salariaux continueront à baisser suite à la réduction planifiée des cotisations patronales, nous constatons que tant le mécanisme d'indexation que la loi de 1996 restent la cible des critiques.

Nous souhaitons que le système belge de **négociation** libre et centralisée des conditions salariales, ainsi que le mécanisme d'indexation, soient préservés et que l'on arrête de détourner l'attention des vrais problèmes de notre compétitivité, à savoir les aspects non financiers.

Les syndicats belges demandent de:

- Ne pas toucher à la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité
- Ne pas toucher au mécanisme d'indexation
- Prendre des mesures politiques visant à encourager les investissements dans l'innovation, la formation, les infrastructures et l'énergie renouvelable en vue d'arriver à des gains de productivité.

Selon les prévisions du CCE, les salaires en Belgique progresseront de 0,3 % sur la période 2015-2016, alors que dans nos pays voisins, ils augmenteront de 3,9 % à 5 %. La différence salariale (2,9 % en 2014) ne sera non seulement totalement effacée, mais nous enregistrons un écart salarial positif, même avec une marge limitée de 0,8 % en 2016 (qui ne sera pas applicable à tout secteur/entreprise, ni au secteur public). De plus, ces données ne tiennent pas compte du tax shift sur lequel un accord a été convenu en juillet 2015. Celui-ci entraînera une réduction des cotisations patronales à l'ONSS, et dès lors également une baisse des coûts salariaux. Ces chiffres ne prennent pas en compte les subsides salariaux (3,97 % des coûts salariaux en 2013). Voir infra :

II. Urloonkostenontwikkeling in de privésector	2011	2012	2013	2014 ^p	2015 ^p	2016 ^p	11-12	13-14 ^p	97-14 ^p	15 ^p -16 ^p
	Gecumuleerde veranderingsspercentages ⁽⁸⁾									
Index (1996=100) van de relatieve loonkostenontwikkeling : België / Gemid. 3 in de privésector ⁽¹⁾	103,9	104,0	104,2	102,9			104,0	102,9		
Gemiddelde 3										
Oeso (economie in haar geheel) ⁽²⁾				1,9%						
Secretariaat (privésector) ⁽¹⁾	2,2%	3,1%	2,3%	2,1%			5,3%	4,4%	51,5%	
België										
Oeso (economie in haar geheel) ⁽²⁾				0,0%						
Secretariaat (privésector) ⁽¹⁾	2,2%	3,2%	2,4%	0,8%			5,6%	3,2%	55,8%	
waarvan : -indexering ⁽³⁾	2,7%	2,9%	1,9%	0,7%	0,2%	0,2%	5,7%	2,7%	38,6%	0,3%
- bruto-uurlonen buiten indexering	-0,2%	0,3%	0,6%	0,1%			0,1%	0,7%	11,0%	
- effect van de sociale werkgeversbijdragen ⁽⁴⁾	-0,3%	0,1%	-0,1%	0,0%			-0,2%	-0,1%	1,3%	
waarvan : - betaald aan overheid	0,2%	-0,1%	-0,1%				-0,1%			
- betaald aan privésector	-0,4%	0,1%	-0,1%				0,1%			
- toegerekende bijdragen ⁽⁵⁾	-0,1%	0,0%	0,0%				0,0%			

⁽¹⁾ Tijdsreeks (1996-2013); bron Nationale Rekeningen. Prognose 2014; bron secretariaat. Zie het hoofdstuk over de lonen voor meer preciseringen over de methode.
⁽²⁾ Economic Outlook van de Oeso, november 2014.
⁽³⁾ Tijdsreeks (1996-2013); ibd Werkgelegenheid. Prognose 2014: NBB.
⁽⁴⁾ Grootschalig tussen de uurlonkosten en het bruto-uurloon.
⁽⁵⁾ Hoekzakelijk gewaarborgde lonen (ziekte), ontslagvergoedingen en andere sociale voordeelen (pensionen die rechtstreeks door de werkgever aan voormalige werknemers worden uitbetaald, kinderbijslag).

⁽⁸⁾ Behalve voor de index van de relatieve loonkostenontwikkeling België gemiddelde van de 3: waarde van de index aan het einde van de periode.

	2015	2016	2015-2016
Min			
Duitsland	2,8% Bundesbank	3,0% Oeso, EC, Bundesbank	5,9%
Nederland	0,6% Oeso, EC	1,4% Oeso	2,0%
Frankrijk	0,9%	1,0% EC	1,8%
Gem-3	1,8%	2,1%	3,9%
Max			
Duitsland	3,6% Oeso, EC	3,0% Oeso, EC, Bundesbank	6,7%
Nederland	1,5% DNB	2,4% DNB	3,9%
Frankrijk	1,5% Oeso, EC	1,5% Oeso	3,0%
Gem-3	2,5%	2,4%	5,0%
Oeso			
Duitsland	3,6% Oeso	3,0% Oeso	6,7%
Nederland	0,6% Oeso	1,4% Oeso	2,0%
Frankrijk	1,5% Oeso	1,5% Oeso	3,0%
Gem-3	2,4%	2,3%	4,7%
Moy-3			
Max - Min	0,7%	0,3%	1,1%
Max - Oeso	0,1%	0,1%	0,2%
Oeso - Min	0,6%	0,2%	0,8%

Bronnen: Bundesbank, Oeso, EC, DNB, berekeningen secretariaat CRB

Source : CCE (rapport technique 2014)

Alors que de plus en plus de travailleurs ressentent du stress au travail et se plaignent de dysfonctionnements au niveau physique, le gouvernement vient de relever l'âge légal de la **pension** à 67 ans. Les systèmes de pension anticipée et le crédit-temps ont été rendus plus stricts lorsqu'ils n'ont pas été supprimés. Dans ce contexte, il est pour ainsi dire impossible de faire travailler les gens jusqu'à l'âge de 67 ans. Des phénomènes comme le stress et les burnouts sont en constante progression. C'est la raison pour laquelle il est indispensable de prendre des mesures annexes susceptibles d'améliorer la **santé** psychologique et physique des travailleurs afin que travailler à un âge avancé reste 'tenable'.

Les syndicats belges demandent de :

- Renforcer les régimes des vacances spécifiques et les systèmes d'interruption de carrière
- Porter plus d'attention aux questions de santé et de sécurité au travail
- Mesures visant à mieux traiter les plaintes relatives aux problèmes d'ordre mental et somatique, sachant que les états psychologique (burnouts...) et physique sont d'une même importance
- Élaborer une solide politique de mobilité
- Stimuler la création d'emplois durables → diminuer le nombre de contrats de travail à temps partiel et temporaire

Permettre aux travailleurs occupés dans le cadre d'un métier lourd à prendre leur pension anticipée.

D'après des statistiques de Securex, 1 travailleur belge sur 10 souffre de burnout ; 2 sur 3 ressentent trop de stress au travail.

Une étude réalisée par l'INAMI montre qu'en 2013 450.000 Belges n'étaient pas en mesure de travailler sur une longue période de temps. Chaque année, le nombre de gens frappés par une incapacité de travail de longue durée augmente de 5 %. Il y a une forte augmentation du nombre de personnes souffrant de burnout et de lésions physiques.

INAMI, Facteurs explicatifs relatifs à l'augmentation du nombre d'invalides – période 2004-2013, 2014.

Le **tax shift** introduit par le gouvernement enrichira principalement les employeurs tandis que les consommateurs perdront en pouvoir d'achat. Un tax shift équitable et raisonnable, c'est-à-dire un glissement fiscal qui fait participer les grosses fortunes au fonctionnement de l'état, est plus que nécessaire. Il s'agit non seulement de renforcer le pouvoir d'achat des gens, mais aussi d'aider les groupes à risque les plus vulnérables de notre société à trouver un emploi, par le biais de réductions de charges ciblées et d'investissement dans l'enseignement et la formation. À côté de cela, il conviendra de prendre les mesures nécessaires visant à encourager les investissements dans l'innovation, les infrastructures, etc. pour relancer l'économie belge. Quoique l'environnement et l'énergie aient été retirés du processus du Semestre européen, nous souhaitons tout de même qu'une attention soit accordée à ces thèmes dans le country report. En effet, des efforts supplémentaires s'imposent si l'on veut atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020. De plus, il conviendra d'investir dans les énergies renouvelables en vue de conserver la compétitivité des entreprises belges, ainsi que dans l'intérêt des consommateurs.

Dans le Macroeconomic imbalances Country Report de juin 2015, la Belgique a été pointée du doigt pour "environmentally harmful tax subsidies" (subsidies nuisibles pour l'environnement).

Un tax shift équitable et raisonnable ferait plus contribuer les plus riches, notamment en créant une taxation des plus-values sur actions, en supprimant la DIN (déduction des intérêts notionnels) et en imposant progressivement les recettes réelles issues de loyers. Les moyens ainsi libérés devraient servir à améliorer le pouvoir d'achat, à réduire les charges de manière ciblée, à investir dans des aspects non financiers de la compétitivité.

D'autres efforts s'imposent en vue d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020 relatifs à l'environnement et à l'énergie.

Le Macroeconomic imbalances Country Report pour la Belgique fait le constat suivant : "The Belgian tax system contains environmentally harmful (tax) subsidies which send the wrong price signals in terms of the environmental impacts of activities and behaviour. One example is the favourable tax treatment of company cars in personal income taxation" La fiscalité belge comprend des subventions nuisibles pour l'environnement. Ces subventions envoient les mauvais signaux en termes de prix quant à l'impact environnemental de certains comportements et activités. À titre d'exemple, le rapport cite le traitement fiscal favorable des voitures de société dans l'IPP.

La Belgique dispose d'un des OMT les plus élevés de l'Union européenne (0,75 %), avec des conséquences négatives sur les plans économique et social à moyen terme. La Belgique ne peut pas économiser davantage et le gouvernement n'a pas l'intention de faire participer les grosses fortunes. Une discipline budgétaire renforcée n'est pas souhaitable.

D'après les calculs du Bureau fédéral du Plan, les mesures gouvernementales relatives à la pension font réduire le coût budgétaire du vieillissement de 3,4 points de pourcentage du PIB, ce qui nécessite une révision de l'OMT à 0 %. À court terme, une **politique budgétaire** plus souple s'impose en vue de relancer notre économie et de permettre des **investissements durables**.

Les syndicats belges demandent de :

- Révision de l'OMT à 0 %
- Mesures budgétaires plus souples sur plusieurs années pour enfin renforcer la croissance économique
- Ne pas prendre en compte les investissements durables lors de l'évaluation budgétaire

Tableau 1 Écart de soutenabilité

Mesuré pour l'année 2015 ; pour cent du PIB

	Écart de soutenabilité (a=b+c)	Composante « situation contemporaine » (2014) (b)	Composante « évolutions futures » (2015-∞) (c)	Composante Cyclique (2014) ¹ (d)
Rapport CEV 2013	5,0	1,2	3,8	-1,0
Rapport CEV 2014	3,9	0,8	3,1	-1,0
Estimation mai 2015	1,6	1,2	0,4	-1,0

1. Incluse négativement dans (b) et positivement dans (c).

Bron: Federaal Planbureau

Bogaert et al. (2014) estimaient (p. 13) à 3,3% du PIB l'ampleur de la réduction nécessaire pour ramener l'OMT minimum à zéro. Cette condition serait donc remplie pour autant que la réduction de la valeur présente du coût du vieillissement calculée ici (-3,4% du PIB) s'observe également dans les futures évaluations du coût du vieillissement par l'AWG qui sont celles prises en considération pour la fixation du MTO minimum.

BULGARIA: CITUB

Some of the EC criticisms in CSR-2015, paragraph (12), concerning the **active labour market policies** are justifiable. In particular regarding vulnerable groups of unemployed and inactive people, the poverty and social exclusion, incl. among the Roma.

“Human Resources Development” Operational Programme provides for conducting the operation “Centres for employment and social assistance (CESA)” aimed at the integrated implementation of measures/comprehensive services in support of vulnerable groups through a multidisciplinary and inter-sectoral approach by joint teams of the Agency for Social Assistance and Employment Agency in order to prevent the social exclusion and improving the quality of life, as well as building a smooth transition from receiving passive aid to inclusion of people from the most vulnerable groups on the labour market in permanent employment.

By types of vulnerable groups in the labour market the following programs are underway:

- For young people who are neither in employment nor in education or training (NEETs): “Human Resources Development” Operational Programme provides operations “Active”, “Identification and activation of youth”, “Training and employment of young people”;
- For long-term unemployed: “Human Resources Development” Operational Programme provides operation „New workplace”;
- For children and young people from the Roma population: “Human Resources Development” Operational Programme, Priority Axis 2 “Reducing poverty and promoting social inclusion”, operation “Integration”.

Unfortunately, all these operations are on initial stage of application and it is still very difficult to assess their effectiveness.

In our opinion the concerns of the European Commission on the slow recovery of the labour market in Bulgaria are correct, but we do not share the harshness of the claim that **unemployment** is more structural than cyclical. If that is true, there must be available at least 200 000 job vacancies. It is true that there are significant structural defects, which further compounded the situation and slow down the recovery process, but limited investments and new jobs testify primarily to cyclical stagnation of the labour market.

We do not accept the assertion of the EC that the increase of the **minimum insurance income** excludes workforce with low skills from employment

Repeatedly at national and international forums we have clarified that these minimum incomes are determined through negotiations between the social partners for qualification groups of professions and economic activities, based on analysis of the actual ratios between the paid employees’ incomes in these activities on which the contributions are paid and the specified minimum ones.

The law stipulates that contributions are due on the actual gross wage/salary of employees, not on MII. The latter is intended to compel those operators who try to apply unfair practices by paying low official wages/salaries, regardless of the qualifications of workers and complexity of work done, and actually pay additional amounts “under the table”, illegally.

It should be noted especially that the amounts of contributions (rates for individual risks) have been reduced in the name of prosperity of the business and its competitiveness, but without taking into account the revenue requirements of the social security system. The result of this short-sighted practice, acclaimed by Europe as well, is the jump in the financial commitments of the state (public finances) towards the social security and mainly towards the pension system.

If the government now affords to deprive itself from the minimum insurance income, the effects will be similar - still larger and growing government funding through taxes. And employment will not increase neither as a result of the abolition of the minimum wage (as some Bulgarian employers' organisations want), nor as a result of the removal of MII. Conversely, the consequences for the labour market and social security revenue will be catastrophic.

It has to be remarked that two specific surveys recommended by the European Commission and implemented respectively by the Ministry of Finance and Ministry of Labour and Social Policy, did not prove such a negative effect. We remind once again that in the years after 2003 different decisions have been taken - increase or retention of minimum insurance income (MII) in economic activities, without an agreement reached between the social partners.

The concerns of the Commission that sharp changes of the **minimum wage** (MW) could lead to interference in the functioning of the labour market are unfounded. Since the beginning of 2015 the minimum wage is 360 BGN and compared to the average wage for the country (859 BGN) in the first quarter of the current year represents barely 41.9% of it. The MW increase as of 1 July 2015 to 380 BGN is minimal and will not change this ratio significantly. Eurostat figures show that the ratio between minimum and average wages in individual member states is in the range between 30 and 50%.

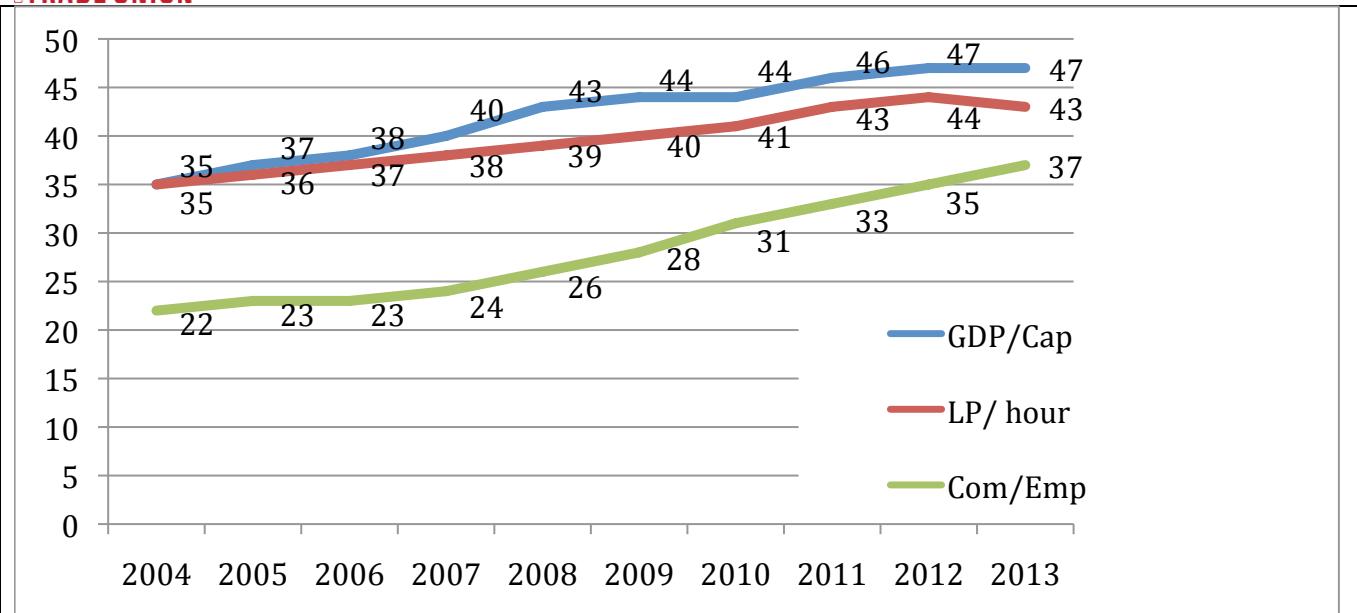
We recall the recommendation of the European Parliament in 2010, as well as the recommendations of a number of experts from the European Commission and the OECD, that especially in countries with high differentiation and polarization of income (such as Bulgaria - with GINI Coefficient 35.4 and Income quintile share ratio S80/S20 at 6.6), the minimum wage should strive towards a 60% ratio of the national average wage. Therefore CITUB believes that the provided in the medium-term forecast of the government for minimum wage (420 BGN as of the beginning of 2016 and 460 BGN as of 2017) is extremely insufficient to be a MW tool for combating poverty, social exclusion and income inequalities. Overall - the relative share of employee compensation in GDP is among the lowest in the EU (40.7% compared to the EU27 average of 49.3%). Raising the MW not only does not threaten the **employment** of the low qualified labour force, on the contrary it is an incentive for employment. And this is proven by the correlation analysis based on data from Eurostat for the period 2002-2013, which CITUB has already provided for use to the competent authorities in Bulgaria and in the EU.

In principle CITUB supports the part of Recommendation 3 "to prepare a transparent mechanism for determining the minimum wage." Moreover, we express our readiness for **autonomous MW negotiations** between the nationally representative organisations of employers and workers, provided that there would be adopted a mechanism, criteria and indicators that take into account both the economic and social aspects of development. The attempt to adopt such a mechanism, however, is sabotaged by some employers' organisations over the last 3-4 years.

We do not share in any case the consideration of the Commission (in Recommendation 3) to conform wage rates to **competitiveness**. The aim of all previous governments to achieve better cost competitiveness is one of the main reasons for wages and incomes as a whole to be systematically kept down and Bulgaria to be the poorest country in EU. Competitiveness based on low labour costs is unacceptable for an EU member-state, so we believe that we must strive towards competitiveness, which is based on innovative technology, high productivity and quality of manufactured goods and services.

The cohesion in the area of labour remuneration is lagging behind the cohesion in GDP and productivity of labour within the EU. The data in the table below show that compensation per 1 employee in Bulgaria in PPS is 37% of the EU27 average level, while in respect to GDP per capita (in PPS) and labour productivity per one hour worked (in PPS) the figures are 47% and 43% respectively.

GDP per Capita, Labour productivity per hour worked, Compensation per employee (PPS-Data for Bulgaria and EU, EU27=100)



Source: EUROSTAT and own calculations

In the field of **pensions**, we do not accept the argument developed by the EC in the CSR-2015 in the second part of paragraph (14) that "the main reasons for the low levels of pension rights are early retirement and short periods of pension insurance schemes." This statement is not accurate because the conclusions should be made on the basis of data for the new pensions, i.e. how the changes made to the pension system since the beginning of 2000 increased the real indicators of age and contribution period regardless of the possibilities for early retirement.

According to the National Insurance Institute, in 2013 the average age of the pensioners with a new pension granted in the same year (for all types of contributory pensions and for all categories of labour) is 61,2 years, for men – 61,3 years and for women – 61,1 years. Only for the individuals from a third category of labour (the most popular category, covered over 85% of the insured) the average age of the retired with newly granted pension is 62,7 years: for men it is 64,7 years and for women – 61,8 years (i.e. above the legally required retirement age for this category of employment – respectively 63 years and 8 months for men and 60 years and 8 months for women). For the average contribution period of newly granted pensions in 2013 the data are as follows:

- For men in all categories of labour (including the individuals who work in special departments and who retire pursuant to Art. 69 of the Social Security Code), the average contribution period is 40,0 years, and
- for women – 35,9 years, i.e. also exceeds the legally required average contribution period – 37 years and 8 months for men and 34 years and 8 months for women;
- Only for the third category of labour the average contribution period of the newly granted pensions for men is 37 years and 6 months and for women – 35 years and 2 months.

The long-term sustainability of the public finances is related not only to the cost optimisation, but also to measures that will increase the revenues to the pension system. In this respect there are necessary steps for a gradual increase of the contributions to the "Pensions" fund, which in the last 15 years was reduced by about 1/3, as well as policies to improve the collection of social security contributions and sanctions for incorrect insurers and self-insured persons if they disregard their social security obligations.

FDI inflows decreased in the last five years. At the background of stagnation the domestic **investment** activity is also very weak. At the same time the medium-term government forecast outlines the process of fiscal consolidation and the achievement of 1% budget deficit in 2018.

CITUB shares the position of the European Commission expressed in AGS 2015 on the close relationship and opportunities for obtaining mutually reinforcing effects of the three pillars (investment, structural reforms and fiscal responsibility), for which are required simultaneous actions in the three areas that will lead to restoring confidence and reducing uncertainty, and this will induce more new investments and growth.

In this regard we consider necessary to seek more effective coordination of the actions of Bulgaria regarding our participation in the Juncker Plan, including through regional cooperation, but also to maximize opportunities for targeted investment from other European sources and projects in order to achieve better cohesion effect. Fiscal consolidation and low indebtedness cannot be an end in itself - a new prudent government debt policy would provide through target emissions important public resource to be invested in the real economy, supporting economic recovery and growth.

Energy and water sectors, rail infrastructure need huge investment resources – tens of billions Euros. This can be achieved with the decisive participation of the state. Public investment in these and also in other important sectors will contribute substantially to economic recovery and revival of a number of industrial sectors

The Commission's "Country Report 2015" placed Bulgaria in the 5. MIP category excessive imbalances, which requires decisive policy action and specific monitoring.

The main reason for Bulgaria to go into the 'more dangerous zone' is the situation of the fourth largest bank in the country – Corporative Commercial Bank (CCB) in 2014 and its ambiguous effects on the banking system and non-banking financial sector (the pension funds expositions). There are reasons for this, since nothing significant happened in the banking supervision and there is no guarantee that a second such incident is possible to happen.

In the present document - CSR-2015 - the Commission has also given due attention to the problem of confidence in the financial system and the state's ability to respond appropriately in such a situation. CITUB shares the Commission's concerns that the lack of full transparency in the unravelling of the case could turn the CCB case into a very serious problem with long-term consequences on the stability of the financial system, and hence on national security.

The payment of the guaranteed deposits (up to EUR100 thousand) and the lack of sufficient funds in the Guarantee Fund forced the government to draw an internal loan, which further complicated the fiscal and debt positions of the state.

The report of the assignees in the Corporate Commerce Bank (CCB) pointed to the fact that a large number of state companies are focused reckless huge investments in bankrupt private bank. As the main reason for the bankruptcy the report considered the lowered financial control by part of the Central Bank (Bulgarian National Bank).

BULGARIA: PODKREPA

The Bulgarian **labour market** is facing a lot challenges. It is affected by a very poor increase in jobs demand and creation, particularly for low-skilled position as well as an extremely limited demand for employment opportunities in the underdeveloped Bulgarian regions;

Despite some positive changes - the number of **unemployed** for the country remains high. Especially difficult is the situation of certain groups unemployed: namely: young, long-term unemployed and those over the age of 50. Politicians and employers are affirming that the main responsibility for the stability in the high unemployment rate is on the unemployed people themselves. According to politicians and employer - conducted numerous training and retraining courses, respectively such subsidized employment should be sufficient prerequisite for coping with the problem. Unfortunately, statistics are showing that such subsidized and temporary jobs are lost – the labour contract expires – immediately after finishing the respective project, which does not guarantee any stability. As a result Bulgaria has well qualified, but extremely unmotivated unemployed people.

The last standing protections in the Labour Code are gradually removed. It was introduced the legal possibility for one-day employment contract - essentially which is a voucher. People in a one-day employment contract cannot be organized, as they are employed only for a day. The change is in response to calls from the European Commission for mobility and flexibility of labour. But in the national context it removes the threat for any unscrupulous employer to be penalized for illegal employment.

We observe significant share of violations of labour law as grey economy, illegal employment in agriculture and tourism, overworking and poor working conditions.

Following actions would be necessary:

- To shift the philosophy of state's intervention on Bulgarian labor market. Because no policy may be sustainable, if it is not based on a really integrated approach – on coherence between all national programs, actions and resources. Our practice pointed out that European projects were unstable source of income. A source which does not create enough sustainability but expands the precariousness at work. The lack of state-owned enterprises, which may create stability of the economic environment. Bulgaria needs dynamic economic environment, which is with crucial importance to the real economy, thus for employment.
- In addition Bulgaria has to apply integrated approach towards those groups, which are most vulnerable at national labour market, in particular older workers and young people who do not participate in any form of employment, education or training;
- It is necessary to take decisive measures for improvement of tax's collection and to address informal economy – measure and action should be based on comprehensive risk- analysis and on punctual evaluation of the already implemented action in that direction;
- We have to review portfolios of pension funds and insurance sector.
- It would be of fundamental importance to review and strengthen the supervision on banking and non-banking sectors, including strengthening the provisions for deposits' guarantee and financial stability.

The annual report for 2013 on implementation of OP "Human Resources Development" 2007-2013 contains detailed data for the achieved during the first programming period results. Indicators are showing that, after receiving support/advise services 36.165 unemployed started working and that after training 63.200 people do the same. A total of 99.365 people started working thanks to the assistance of European projects. One year after the completion of those projects, no one has retained his workplace. Those results are clearly unsatisfactory.

Bulgaria has a National Action Plan for Employment. The vision of that plan is defined as: "To increase the quality of employment in the real economy by increasing knowledge and skills of job seekers, with priority to focus on disadvantaged groups from the least developed Bulgarian areas." Such active policy on the labour market can influence directly labour supply (in quantity and quality) and can provide for quick & quantitative changes in the national labour market. Support for unemployed may be provided by training and subsidized employment for the most vulnerable groups

Special support to Small and Medium size Enterprises - it is actually to encourage them to create new and decent jobs. Targeted support is to be given to investments in areas with high unemployment rate.

The very low income level and employment insecurity are main challenges, face by Bulgaria. Labour costs in Bulgaria are the lowest in the EU. They are 6.5 times lower than the EU average. Although in January and July 2015 the **minimum wage** was increased, Bulgarian citizens are still receiving the lowest salaries in EU. In practice the increase of labour **productivity** outpaced wages' growth.

It should also be noted that in economic branches where collective agreements have been signed, generally wages are higher comparing to others. Second, for those branches are negotiated even higher scale social benefits for workers. Hence, the negotiation of CAs represents possibility of increasing the role of trade unions in Bulgaria.

Only independent funding will allow the trade unions to guarantee adequate protection of social rights, will permit to offer legal consultancy, to organize protests and strikes to defend our members/ workers.

The expected economic growth and rise of competitiveness of the national economy does not correspond with the tiny income growth – which is practically frozen – and the improvement of working conditions. It may be not achieved with restrictions.

Social benefits levels are in a complete stagnation. From six years they is not an increase in basic social benefits – such as the **guaranteed minimum income**, which amounted is 65 BGN per month (about 33 euros). The monthly minimum unemployment benefits are 50 percent of the official **poverty** line. **Maternity leave** for 2016 is less than the minimum country's wage. Public services are chronically underfinanced. As result, their quality decrease constantly, resulting on the fact that Bulgarians have to pay extras for health and education, otherwise individuals remain isolated from society and marginalized. Hence **growing inequalities** violate the possibility of social mobility. The necessity to pay for services deepens the poverty.

Social security system suffers from constant deficits. Decent work is the most relevant tool to fight poverty and social exclusion. More funds are to be allocated to social policies, but it is necessary to carry out reforms in several sectors as health, social security and assistance and to stop the drain from the social system. To fight **corruption** models and to introduce reform is the best way to support growth and Bulgaria recovery.

The draft Budget for 2016 foresees nearly 5 billion BGN in support of State Social Security System. PODKREPA proposal is that it will be appropriate to introduce amendments into social contributions size with a view on eliminating the trend of deficit increase. Social benefits in Bulgaria are miserable, without any exaggeration. In practice the government explains all national adversity with higher rate of social payments. For us that is a vicious approach. 87% of public social expenditure is aimed at paying pensions, but they are not so high in Bulgaria. On the contrary - according to Eurostat data for 2012, the state paid only 8.5% of GDP on pensions, while the EU average is 13%. The basic conclusion is that social costs in Bulgaria are very low in general and, in turn, social benefits (excluding pensions) are insignificant.

Some of the social payments are not indexed and updated from several years For example:

- The daily minimum **unemployment benefit** again remains stable at 7.20 BGN. On a monthly basis it makes about 150 BGN or only 50% of the poverty line.
Podkrepas proposal is at least to double it.
- The **guaranteed minimum income** is 65 BGN and represents the basis for the monthly social support determination.
Podkrepas insists the amount of the guaranteed minimum income should compulsorily be updated.
- **Maternity allowance** amount is 340 BGN that means well below the minimum wage. It should be emphasized that this type of compensation is paid to women who have worked and paid social contributions for three years.
- Podkrepas considers that maternity compensation should be not less than the minimum wage.
- The State do not make contributions to the fund "to secure workers' receivables in case of **bankruptcy**".
Podkrepas alarms that such contributions should obligatorily be collected – opposite of that dysfunctional application procedure, which should be corrected.
- **Child benefits** will increase symbolically from the 1 January 2016 for the second child. Allowances for third child are reduced and for the next almost abolished. Due to the change of the model, the following table will present comparable amounts of child allowances proposed in the budget:

	2015 /BGN/	2016 /BGN/
first child	35	37
second child	50	48
third child	35	45
fourth child	35	10
additional child	35	20

It seems the legislator encourages birth of just two children since after the second allowances are reduced. Payment for fourth is symbolic. This model raises many questions. Why legislature tries to limit fertility in demographic crisis?

- In connection with the forthcoming **liberalization of energy** will be needed more funds for energy poor households. Not yet started work on the definition of energy poverty, in support mechanisms. There is no estimate of the amount of resources needed.
Podkrepas calls for urgent analysis of the social impact of energy prices liberalization and for inclusion of the necessary funds to support energy poor households in the 2016 budget. Podkrepas is for financial stabilization of public services and transparency in their management. Healthy and educated people are the basis for economic development.

Currently revenue from **tax on personal income** is bringing in the budget significantly more funds, comparing to corporate tax. The national budget is actually built on indirect taxes to be paid back by workers and consumers. Certainly such tax structure is unstable and may explain why each year there is a budget actualization. We have to note that the fight against illegal economy, smuggling and corruption may not be effective only by tax burdens, but should be done by concrete actions in the field of control and justice.

In pursuance of objectives for affordable and sustainable transport, the focus should be turned on management programs. More on railways rather than road transport which is cheapest and environmentally friendly.

Direct foreign investments are not at a level which may allow economic development and growth.
Analysis of the Ministry of Economy shows that Bulgaria exports raw materials and not products with high added value, thus depriving the country of significant and sustainable economic growth.
Bulgarian authorities continue to rely on one-off revenues from privatizations and concessions, not responsible

management of state property. Over the next year, according to plans the Sofia airport should be privatised. One-off income from this transaction (600 million BGN) will be used to cover debts of National railway. Respectively fresh money will go to cover debts, not to create employment.

Direct taxes are still among the lowest in the EU without any tax exemption for low-paid workers. National budget is based on indirect taxes, paid by workers and consumers. Similar tax structure is unstable, which may explain the fact that in recent years almost no budget, which does not being modified at the end of the year. The Main problem is the persistent shortage in state expenditures in which basic public systems – listed as priority (education, health) – are underfinanced.

Podkrepa considers that the **flat tax** of 10% does not generate enough funds for those expenses. Moreover, regardless of the low taxes rate, it doesn't attract any foreign investors. In this regard, within the next three years national tax policy should to be reconsidered in one of the following two directions:

1. If Bulgaria decides to keep the flat tax, it should be introduced a tax-free threshold and more favourable taxation for family, without which there is no way to conduct effective demographic policy.
2. Another possibility is the introduction of progressive income tax with a cliff in combination with an increase in corporate taxation. It is time Bulgaria to restructure its tax policy in line with Europe.

Once again provided by the **2016 budget** is the increase in government debt, which maximum can reach 26.6 billion BGN. This is an increase by 2.1 billion BGN comparing with 2015 respectively the rates of national public debt' increase are disturbing.

For two years, Bulgaria managed to double its public debt and to stand first in the EU growth rates. In budget for 2016 is included a new loan of 5.3 billion BGN – but there are no signs that those money will be used by the government for public investment in the real sector. This is particularly worrying because we are going into a dangerous spiral deficit-covering debt instead of reducing the deficit at the expense of real sector development, high employment, high incomes and ultimately - greater domestic consumption.

Early in 2015 the National Assembly approved new public debt framework amounting up to 16 billion BGN. Such money will be taken during the next three years. The aim of these new loans is to cover previous budget deficit and to repay for old debts, as well as to increase the fiscal reserve. With such decision Bulgaria may enter into a debt spiral. Although Bulgaria debt levels are relatively low, his rate is growing. The debt in 2014 increases by 53%. New debt should be used to strengthen the real economy. Without production, the only result is the poverty stagnation, the budget deficit and respectively the underfinanced public services

Podkrepa insists the budget for 2016 should include following proposals:

- The redistributive function: state expenditure to amount to a minimum of 40% of GDP.
- To increase the maximum insurance income/ which according to the proposal should remain unchanged - 2600 BGN/
- Introduction of tax reliefs for the low-income groups.
- Introduction of family taxation.
- 150 Millions BGN should be targeted to labour market for increasing the activity of unemployed people.

Following our estimation the planned GDP growth will not be achieved through the increase in consumption. Investment activity is unsatisfactory. The geopolitical situation is severe, and economic growth in EU-28 and the Euro zone is low. Our analyses on medium-term budget estimates for 2016-2018 that the engine for growth are investments by the government, but Bulgaria will rely basically on EU funds once again. This does not imply a rapid development of real sector, neither the creation of new jobs, nor an income increase. Neither investment nor final consumption can lead to growth of GDP in these circumstances.

CROATIA: SSSH – NSH

In Croatia there is growing emergence of **flexible (atypical) forms of work**, which are often abused by employers, i.e. flexible contracts are not used because of objective reasons justified by the nature or work, but for a sole reason to lower the labour costs. The abuses are facilitated by generally weak enforcement of labour legislation. Moreover, the new Labour Act adopted in 2014 further encouraged using the flexible forms of employment, and lowered the EPL index from 2.69 to 2.3. Although the use of flexible forms is justified in some situations, many employers abuse them and there is inefficient enforcement of labour legislation in practice. Accordingly, instead of further flexibilisation of the labour legislation, actions should be taken in order to strengthen its application in practice and prevent misuses of flexible arrangements.

Croatian trade unions call for:

- strengthening capacities and increasing competences of the Labour inspection (including more thorough scrutinising of justifications for using flexible forms of labour contracts)
- adapting the labour law in order to stimulate standard employment (i.e. flexible employment should not be cheaper than regular reemployment, so not to motivate employers for using it in cases when it is not objectively justified)
- promoting standard employment through active labour policy measures (i.e. target support measures and subsidies primarily to standard employment)

Based on the data from Croatian Pension Insurance Institute, in June 2015 26.28% of all employees in Croatia had temporary contracts (compared to EU-28 average of 14% in 2014). Furthermore, number of agency workers in 2014 increased by 12.00% compared with the preceding year.

Based on the Labour Force Survey, the number of temporary workers in Croatia rose by 16.55% in 2014 compared to 2013, and by 32.03% in the last five years.

Low employment rate and high **unemployment** rate, especially among youth, are long-term problems. Spending on active labour market policy measures was increased in recent years, but the effectiveness of the measures remains low. Moreover, most of the national and ESF funds is directed to measure called “occupational training without commencing employment”, which produces poor results (in terms of increasing employability of participants) and targets those who are most employable anyway (highly educated).

Croatian trade unions call for:

- establishing a continuous and independent evaluation of active labour market policy measures
- focusing the ALMP measures on those with low employability, and no-skilled and low skilled workers
- a gradual decrease of users in “occupational training without commencing employment” and its replacement with more effective measures and reforms in the education system (in order to acquire practical skills during education)

Out of 53,701 users of AMPL measures in 2015, 27,180 were in “occupational training without commencing employment”. Earlier data shows low effectiveness of the measures – only 49.2% of those using the measure in 2011 were in employment 12 months earlier, which is only marginally higher, compared to those who have not used the measure. More than 50 percent of users of this measure are highly educated, which means that measure targets those who are already relatively employable.

Non-payment or delayed payment of wages remains widespread practice and a serious problem. As a consequence, Croatian trade unions call for:

- strengthening the supervision of Labour inspectorate;
- defining effective fines and penalties of employers who do not pay wage to their workers;
- evaluating the Law on insurance claims in the event of bankruptcy of the employer (which was amended in 2015 by introducing rights of workers in case of employers' account being blocked)
- setting up a single register of all workers and employers in order to improve control over the payment of wages and to ensure better and more transparent insight of the rights and duties of employers and workers

Based on the data of Tax Administration, in period from 01/2015-09/2015, 7,383 employers in Croatia did not pay wages to 24,744 workers. However, these data include only employers that have not paid the wage 3 months or longer; therefore, in reality the number of workers that do not receive the wage could be much higher.

Collective agreements, although legally binding, are not sufficiently enforced in practice. Slow justice system average duration of individual labour disputes is around 3 years), and lately questionable decisions presents objective obstacle for the trade unions to enforce collective agreements through courts, while high unemployment, rise in flexible forms of employment and weak enforcement of labour legislation in general (including protection from unfair dismissal) prevent effective enforcement of collective agreements through industrial action.

Government interventions in the system of collective bargaining (prescribing which rights and benefits should or should not be the subject of collective agreements in state owned enterprises; adoption of legislation that forbids the payment of certain material rights to the employees in public services although these rights are incorporated in the valid collective agreements; Government's plans to establish employers' organisation that would organise state owned companies).

So, Croatian trade unions call for:

- respecting the right to voluntary and free collective bargaining, and create legal incentives for strengthening collective bargaining
- extending the competence of Labour inspection, and other relevant institutions, to application of collective agreements;
- implementing measures aimed at shortening duration of labour disputes in front of courts;
- allowing trade unions to initiate legal action in front of the court in case when employer fails to comply with the collective agreement (at the moment, only workers as individuals can initiate legal action)

Sources:

The Act on Denial of Certain Material Rights of the Employees in Public Services (Official Gazette 143/12, 159/13 and 36/15)

The Act on Denial of the Right to a Wage Increase based on years of service in public services (Official Gazette 41/14, 157/14 and 36/15)

State Asset Management Plan Implementation for 2014)

Due to unclear definition of the **minimum wage**, stated in the Minimum Wage Act, employers include in minimum wage different allowances and other additional payments. Such a situation causes discrimination among the workers as minimum wage earners often do not receive benefits for working on Sunday, holiday, night work, etc.

Croatian trade unions demand the redefinition of the term "minimum wage" as follows:

"Minimum wage is the lowest monthly amount of the gross wage pertaining to worker for his regular work on full time basis, for the usual efficiency. The amount of the minimum wage does not comprise wage increases to which worker is entitled under a special regulation; that is for difficult working conditions, overtime and night work and work on Sunday and holidays or on other days which are statutorily declared as non-working days."

Trade unions have the insight in the individual payslip of their members, which can support the claim.

Minimum wage should serve as an effective tool for combating **poverty** and ensure decent working conditions, which is currently not the case. The minimum wage, which in 2014 amounted to 37.9% of the average wage, should be gradually increased to the level of 50% of the average monthly gross wage.

In 2013, 29.9% of the population in Croatia were at risk of poverty or social exclusion (comparing to EU-28 average of 24.5%).

In spite of progressive income tax, the overall **tax system** in Croatia is highly regressive (as most of the tax income comes from the VAT which is by its nature regressive, while at the same time capital gains and property are weakly taxed). As due to budgetary reasons lowering the general rate of VAT is not a viable option in the short term, income tax for lower categories of wage earners should be decreased. Such measure would simultaneously raise living standard of working population, stimulate domestic demand, facilitate participation in the labour market, decrease the level of inequality and help combat undeclared work.

Croatian trade unions call for raising the un-taxable amount of income, as well as the first lower bracket for income tax. Moreover even the introduction of a 4th tax rate on extremely high income is necessary.

In March 2014 (the last available data on wage distribution), only 19.7% of all employees have the salary 1,045 € or more. The last labour tax burden decrease at the beginning of 2015 was relatively successful. It brought the increase of net minimum wage by 1.21%, net average wage by 2.03%, while higher net income (gross wage of EUR 2665) has increased by 8.5%. The growth of household consumption in 1st and 2nd quarter of 2015 was 0.4 and 0.6%, respectively.

Frequent changes of the legal and tax system are important obstacle for increasing both domestic and foreign **investments**, thus having a negative impact on economic **growth**.

Croatian trade unions call for:

- making a valid assessment of the impact of tax changes,
- avoiding frequent changes in tax system,
- increasing the scope and quality of regulatory impact assessment

In last 4 years 820 different laws were changed and adopted in Croatian Parliament (658 through urgent procedure)

In January 2014 the Council has adopted a decision on existence of an excessive deficit in Croatia. There is an objective need for **fiscal consolidation** due to unsustainable budget deficit and growing public debt.

Trade unions stress that fiscal consolidation should not be undertaken by cuts in the social expenditure, as this is already well below European average. Instead needed savings must primarily be achieved through rationalisation and more effective and better targeted current expenditure and economic subsidies and measures that would increase consumption.

The level of total social protection expenditures in relation to GDP in 2013 was equal to 21.9%. Moreover, benefits for sickness/health care and old age pensions in relation to GDP in 2013 were equal to 7.2% and 5.8%,

respectively. In all segments the expenditures are far below the EU average.

CYPRUS: SEK

Public Employment Services need to undergo more and quicker reforms in order to become more efficient. Some corrections have been undertaken but have not yet been able to face the extremely high needs of the labour market and especially the long-term unemployed.

Trade unions are very concerned as the phenomenon of **outsourcing**, in both public and private sector is increasing, and there is a tendency by the employers to encourage workers to become self-employed (**bogus self-employment**) providing them with personal contracts that are much below sectoral collective agreements standards.

Unions demand more decisive policies by the public authorities to tackle the labour market deregulation. In particular measures able to fight undeclared work and bogus self-employment. As said, also an effective reform of PES is urgent.

Youth unemployment is still very high - according to Cyprus trade unions youth unemployment rate is 43%, much higher than the 35.5% that the Eurostat shows. Youth Guarantee remains problematic as the age limit of 25 actually does exclude the majority of male young workers. Indeed after the completion of secondary education there is a compulsory military service of 24 months, and afterwards the majority of young males are doing their university studies and by the time they complete their studies they are beyond the age of 25.

Trade unions ask for enhancing the participation of youngsters in the labour market. SEK has asked for an extension of the youth guarantee age limit of 25 by 2 years, which was rejected by the government.

Trade Unions are also asking for the implementation of the law concerning **equal treatment at the workplace** in order to protect the exploitation of migrant workers and to fight unfair competition among businesses. After unions' pressure, the government invited social partners to a dialogue and hence some more drastic measures are about to implemented soon.

Cyprus is not any more a good model for tripartite cooperation and social dialogue after the financial crisis and the high deregulation of the labour market. Austerity measures have **weakened collective bargaining** and the majority of workers in the private sector are not covered by collective agreements. In addition, even in workplaces where collective agreements exist, many employers regardless of their economic situation are violating the agreements without any cost due to the fact that Law in Cyprus does not protect the collective agreements. For this reason, trade unions have set as a priority, by asking for a legislative framework that will protect collective agreements in a sense that employers will be obliged to respect the sectoral agreements, or at least the basic conditions of these agreements.

In the public sector after five years of the freezing of the collective agreements and pay cuts that were enforced by law as well as the freeze of the indexation of wages, as a result of the memorandum of understanding, the two sides restarted negotiations. An agreement has been reached that for the years 2017 and 2018 and pay increases shall commence under a certain agreed framework.

Gender pay gap in Cyprus is still high, 16%. The problem is confined mainly in the private sector and in the majority of workplaces that are not covered by collective agreements. Thus, the solution of this problem is

related with the legislative protection of sectoral agreements in order to force all employers to implement equal wages to all workers.

Guaranteed minimum income (GMI) that was introduced in July 2014 provides a minimum protection to thousands of families in Cyprus. After trade union pressures the Ministry of Labour has improved mechanisms and has increased the personnel that examine applications for the GMI therefore reduced delays. However the **lack of national minimum wage** affects negatively the objective of GMI, especially on the necessity that GMI has to enhance and encourage beneficiaries to reintegrate in the labour market.

Another issue that needs improvement in the area of **social protection** is the delays in the payment of unemployment and redundancy benefits by the Social Security Scheme. There is usually a delay of 3 to 4 months after a worker has registered as unemployed to the local authorities.

The unacceptable delay in the introduction of the **National Health System** affects the standard of living of low and medium wage earners. The new deadline has postponed the introduction of NHS for 2017. However, trade unions are very pessimistic having in mind that a number of important reforms that need to be completed before the introduction of a NHS, such as the autonomy of national hospitals, have been frozen.

Trade unions underline the absence of Growth and Public development projects. The improvement of the efficiency of Public Services are an essential instrument to encourage **investments and growth**. SEK calls for quicker implementation of the announced governmental projects, demanding that all projects should be implemented by companies that respect the sectoral collective agreements. Moreover, there is further ground for promoting green economy such as renewable energy resources, recycling, waste management, invest in green/eco-tourism that will protect the environment and create new jobs.

The improvement of the efficiency of Public Services is an essential instrument to encourage **investments and growth**. Thus, the government after studies and dialogue with the unions has decided to proceed to many reforms in Public Services (i.e. mobility of workers, new evaluation system, a more fair system for promotions and recruitment) that will decrease bureaucracy and create conditions for a more efficient system.

Trade unions are pressing the government to fight in a more drastic approach the phenomenon of **tax avoidance** and **tax evasion** as well as **undeclared work**. All these issues have a negative effect on national revenues. Uncollected taxes in Cyprus are very high and according to official data they exceed €1 billion.

Economic measures led to a significant improvement of **fiscal consolidation**. However, cuts in governmental expenses affected negatively growth. Cyprus, like the other States that are under stability programs, must have a more favourable financial assistance through the different European funds and programmes in order to boost growth and achieve social protection.

ESTONIA: EAKL

One of challenges the Estonian trade unions are facing is to prevent the affected employees from having a significant drop in income due to the **sick leave** pay rules. Today's rule foresees that in the first three days of sickness the employee will not be reimbursed by the employer nor by the Health Insurance Fund. It causes a hole of income for many workers they cannot afford. As a result people prefer to go to work instead of staying home and violate both their own health and colleagues' rights.

EAKL calls for changing the sick leave pay rules. Payment for the sick leave should start from the first day. In the first 4 days the employer should pay for the sick leave 60% of employee's average wage and from the 5th day the Health Insurance Fund should pay it, 70%).

FINLAND: FINUNIONS – SAK – STTK

The government has the aim of strengthening the flexibility of Finnish **labour market** and of raising the **employment** rate with supply side reforms. It is crucial for the government to implement all the changes in cooperation with the social partners. It is also important for the government to take into account the effects of its future reforms on productivity and social cohesion.

On promoting **workplace level bargaining**, the government is looking at measures proposed in the so called *Hietala* report. SAK agrees with some of these proposals and is prepared to increase the flexibility of pay determination, but only via collective agreements, not with legislation bypassing these agreements. Bypassing collective agreements may contribute to the expansion of low-wage and low-productivity sectors, but this will not help push Finland into a sustainable growth path.

SAK strongly condemns the attacks by the government on the freedom of collective bargaining.

The Finnish government has set the target of lowering unit **labour costs** by 15 %. As the unions could not agree in the summer of 2015 to implement the cuts in the way the government wanted, the government came out later in 2015 with several legislative initiatives to implement these cuts unilaterally. The initiatives include a reduction of annual leave to a maximum of 6 weeks, reductions in pay during the annual leave, reductions in sick leave benefits and turning two days of public holidays into working days. The proposals foresee binding changes to be made into collective agreements, in violation of the freedom of collective bargaining. In addition, the package of measures include the right for workers at risk of unemployment to one month of training paid by the employer and the right to take use of occupational health services for the first six months following the termination of the work contract.

The government has signaled to the social partners that the legislative proposals will be withdrawn if an alternative set of measures to lower unit labour costs is agreed in bipartite negotiations. Such negotiations have been under way since October 2015. All sides, including SAK are prepared to strengthen the **cost competitiveness** of the Finnish economy.

It is of key importance for the continuance of effective consensual decision making in Finland that the government stops its attacks on collective bargaining and adopts a more cooperative and less ideological stance vis-à-vis trade unions.

The Finnish government introduced in September 2015 its **budget** for 2016 and its public sector finance plan for the years 2016 – 2019. These foresee major cuts in public expenditure to bring down the deficit. With the planned cuts, the government expects the deficit to be brought down to 2.8% of GDP in 2016, in line with the country specific recommendation for 2015, and to 2.4% of GDP in 2017.

SAK laments the fact that major cuts are to be made at a time when the Finnish economy is one of the worst performers in the EU. While some of Finland's problems are structural and as such cannot be solved by expansionary fiscal policy, tight fiscal policy runs the risk of prolonging the stagnation. The risk of hysteresis is very high as long term unemployment and other factors are likely to have a significant impact on potential growth.

The austerity policies will have an excessively negative effect on domestic demand, at a time when export led growth is increasingly difficult to achieve due to the slowdown in emerging markets. As Finland is very dependent on the export of capital goods, the slowdown may hit Finland particularly hard.

While the cuts proposed by the government for 2016 will hurt growth, the proposed level of **fiscal consolidation** may be necessary to avoid Finland becoming subject to the excessive deficit procedure. The level of cuts planned for 2017, however, should be reassessed in 2016. If growth fails to adequately pick up, Finland should use all the flexibility inherent in the Stability and Growth pact to support growth. Increasing public investments in infrastructure, education, research and innovation would help not just to lift growth in the short term but also to raise potential output.

SAK strongly disagrees with the government on how the cuts are to be focused in 2016. Perhaps the most detrimental for the economy will be the cuts into education, research and infrastructure spending. Meanwhile, the proposed reductions in unemployment benefits and housing benefits will lead to increased **poverty** in Finland, and the unprecedented cuts in foreign aid means Finland will not fulfil its obligation to alleviate poverty in the world. SAK strongly condemns these cuts.

At the same time the government will implement costly and inefficient flagship initiatives favoring farmers and forest owners, which form a key constituency of the Centre party, the senior party of the coalition government.

For 2017 a much more **growth friendly approach** will be needed, reversing, at the very least, the cuts in education, research and infrastructure spending.

Politics also appears to have trumped considerations of economic efficiency and social equity in the recently agreed reform of social and health services. The reform had been demanded from Finland as part of the country specific recommendations. The Centre party used the reform to promote regionalization of state administration and pushed through an increase in the powers of regional bodies, most of which are controlled by the Centre party. At the same time the Coalition party succeeded in boosting the role of the private sector in providing social and health services, pushing through a form of liberalization that in Sweden has increased the inefficiency of service provision. When implementing the agreed major reform package in the coming years, the government needs to mitigate the aforementioned negative impacts while also taking the rights of workers in the affected sectors adequately into account.

FRANCE: CFDT

Dès le début 2016, les partenaires sociaux ouvriront une négociation devant aboutir en avril 2016 à la finalisation d'une nouvelle **convention d'assurance chômage**.

En France, l'Etat « délègue » aux partenaires sociaux le soin de définir par accord les modalités de l'assurance chômage. En cas d'accord, il examine la légalité du texte avant de donner son agrément, il devient alors d'application obligatoire. En l'absence d'accord, l'Etat définit lui-même les règles de l'indemnisation des travailleurs privés d'emploi. Depuis la crise, la convention d'assurance chômage est négociée pour une durée de deux, précédemment elle l'était pour trois ans. Cela permet une meilleure réactivité aux évolutions de la situation économique.

L'actuelle convention, négociée en 2014, arrivera à échéance au printemps 2016. La principale nouveauté introduite en 2014 est le principe des « droits rechargeables ». Chaque période travaillée par le demandeur d'emploi recharge ses droits à raison d'1 jour travaillé = 1 jour indemnisé. Chaque trimestre, 100 000 personnes ont ainsi bénéficié de cette mesure. Avant son instauration, les demandeurs d'emploi étaient souvent placés dans l'alternative d'accepter un contrat court qui annulait leurs droits restants ou de refuser le contrat proposé. Désormais, ils ont tout intérêt à accepter toutes les périodes de travail proposées.

Ce système n'ayant que deux années d'existence, il est un trop tôt pour procéder à son évaluation. La négociation qui va s'ouvrir devra s'appuyer sur les premiers éléments d'analyse, mais elle ne pourra pas conduire à sa remise en cause.

Les principaux enjeux de la négociation sont les suivants :

- consolider les mesures mises en place en 2014, corriger ce qui conviendra de l'être ;
- inciter les entreprises à allonger la durée des contrats. On observe depuis 2008, une forte augmentation des contrats de courte durée en même temps qu'une diminution de la durée de ces contrats ;
- inciter les entreprises à garder les salariés séniors;
- améliorer les équilibres financiers de l'assurance chômage

La réforme de la **formation professionnelle** du 5 mars 2014 a profondément réorganisée la gouvernance de la formation professionnelle :

- en créant des instances qui réunissent, au niveau régional, les quatre acteurs principaux : la Région, les services déconcentrés de l'Etat dans la région, les organisations syndicales de salariés, les organisations professionnelles d'employeurs. On parle désormais de gouvernance quadripartite.
- en renforçant le lien entre les politiques d'emploi et de formation, basées sur des diagnostics socio-économiques partagés entre les acteurs.
- en instituant des dispositifs nouveaux : un compte personnel de formation, droit à la formation attaché à la personne, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi; un conseil en évolution professionnelle permettant d'accompagner chaque personne.

En 2016, les acteurs du quadripartisme devront élaborer leur Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP). Il s'agit du document d'orientation d'où découlera tout un ensemble des dispositifs opérationnels dans le champ de la formation professionnelle initiale et continue, et de l'orientation tout au long de la vie.

Outre ces évolutions systémiques dont la portée est moyen/long terme, il faut citer deux mesures à plus court terme :

- la généralisation à tout le territoire national de la garantie jeune (version nationale de la garantie

européenne pour la jeunesse). Il s'agit d'une politique publique, mais l'engagement d'accompagner 100 000 à l'horizon 2017 a été obtenu par la CFDT lors de la conférence sociale 2014. Nous suivons de près son déploiement.

- la conférence sociale d'octobre 2015 a acté le principe d'un nouveau plan d'urgence pour 150 000 demandeurs d'emploi. Il s'agit de mobiliser les acteurs (Etat, régions, partenaires sociaux) sur le financement de formations en lien avec les transitions écologiques et numériques. Ce plan ciblera en priorité les jeunes. Les partenaires sociaux y contribueront au travers du fonds mutualisé pour la formation professionnelle (FPSPP).

Décentraliser la **négociation** vers le terrain où ses résultats s'appliquent, mais dans un cadre national et sectoriel protecteur pour le salarié et plus effectif que celui dont il bénéficie actuellement.

Les propositions du rapport Combrexelle conviennent à la CFDT, si elles ont pour fondement :

1. un ordre public social suffisamment précis pour garantir un cadre protecteur pour la négociation et un droit supplétif garanti dans la loi qui s'appliquera à défaut d'accord (la CFDT veillera à ce que ce ne soit pas un socle minimum mais un socle conséquent de règles, pour inciter à la négociation) ;
2. un ordre public professionnel défini par la branche et un droit supplétif défini dans la branche (crucial pour les TPE)
3. un droit conventionnel défini dans la branche ou l'entreprise par accord majoritaire sur les champs de négociation laissés ouverts par les deux niveaux supérieurs.

Il ne s'agit donc pas d'une inversion des normes.

La CFDT pose en outre trois conditions :

- une accélération de la restructuration des branches (rôle régulateur à assumer) ;
- l'instauration d'accords majoritaires ;
- la possibilité de conclure des accords réservée aux organisations syndicales représentatives.

Les préalables annoncés par le gouvernement (SMIC préservé, 35 h comme référence légale du temps de travail) conviennent.

La CFDT soutient également l'idée d'une réorganisation du code du travail pour le rendre plus accessible et donc mieux respecté, ainsi que les propositions pour accélérer la refonte des branches.

En revanche, la mise en œuvre du rapport Combrexelle autour de la question temps de travail seulement est très minimaliste (les principales décisions d'assouplissement sur ce sujet sont déjà prises).

L'inégalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes est notamment à mettre en relation aux temps partiel subis, particulièrement développés pour les femmes.

La législation pourrait utilement aller dans le sens de l'instauration d'un droit au passage à temps complet et inversement.

Pour memo, depuis la loi sur la sécurisation de l'emploi, la durée de référence d'un contrat de travail à temps partiel est de 24h par semaine minimum, sauf accord de branche ou demande du salarié. La CFDT a porté le renforcement de cet encadrement des temps partiels.

27 % des personnes en temps partiel souhaiteraient travailler plus. Essentiellement des femmes. Mais aussi plus de 40 % de jeunes, 37 % d'ouvriers contre 15 % de cadres supérieurs.

Il faut renforcer les moyens de contrôle des **accords** de classification, du **salaire minimum**, du **droit du travail**.

Axe 1 : Renforcement des moyens de l'Etat pour contrôler l'effectivité des infractions aux accords conventionnels et au code du travail. Les retours de nos représentants dans les TPE/ PME vont dans ce sens. Ce sentiment est à mettre en lien avec la baisse du nombre d'agents de l'Etat chargés de contrôler les infractions (voir ci-dessous) au sein des entreprises.

Axe 2 : Renforcement des sanctions lorsque les infractions sont constatées afin de rendre vraiment dissuasif le contournement des règles.

Source :

Agents de contrôle de l'Etat (inspecteur du travail)

Ratio : nombre de salariés par agent de contrôle

2011 : 8 130 ; 2013 : 8 710.

La CFDT demande de réduire le **dumping social** entre pays européen (dont volet rémunération). En particulier :

1. Pour la CFDT, un nouveau contrat social européen doit répondre à une série d'objectifs : nous mettre sur une trajectoire de convergence des droits sociaux car ils sont des enjeux de concurrence directe entre les travailleurs et les entreprises sur le territoire européen. Entrent dans ce cadre une forme de salaire minimum, des références en matière de durée de travail et de sécurité et santé au travail
2. La CFDT est attachée à la garantie d'un salaire minimum pour tous les salariés en Europe.
3. La question du renforcement de la législation français et européenne relative à l'encadrement des travailleurs détachés est fondamentale. La CFDT a soutenu les propositions du CESE sur la question (septembre 2015).

La CFDT demande la généralisation de la **santé complémentaire**. Et ainsi permettre à l'ensemble des citoyens résidants en France de bénéficier d'un régime d'assurance complémentaire. Ce régime vient compléter le régime d'Assurance Obligatoire géré par la Sécurité sociale et permet d'éviter qu'une partie de la population renonce aux soins.

A partir du 1er janvier 2016 tous les salariés du privé, quelle que soit la taille de l'entreprise, devront être couverts par une complémentaire santé (accord du 11 janvier 2013). La prise en charge de cette couverture sera prise en charge à hauteur d'au moins 50% par l'employeur. Pour la CFDT les enjeux sont :

- La négociation d'accords de branche qui permettent, par un niveau de mutualisation important, de mettre en œuvre un haut niveau de solidarité qui permette :
 - La portabilité pour les retraités
 - la mise en place de politique de prévention sur la branche
 - l'accès aux droits pour des publics non contributifs.
- La création d'un dispositif de mutualisation qui permette la prise en charge des publics qui sont hors de l'entreprise :
 - Les retraités
 - Les jeunes
 - Les demandeurs d'emploi
- La mise en place d'une complémentaire santé pour les fonctionnaires

Le suivi, dans le cadre des groupes de protection sociale, des régimes d'assurance de complémentaire santé ainsi que la mise en place de politiques de prévention adaptées aux branches.

La CFDT demande la création des conditions et des outils pour une **croissance** de qualité, durable et inclusive. Il faut :

- Mettre en évidence les secteurs porteurs d'emplois, liés à la transition énergétique / Anticiper les transitions professionnelles nécessaires / Connaissances des secteurs, des métiers, des qualifications et des compétences impactées / Mettre en œuvre la Loi de transition énergétique
- Comprendre les transformations liées au numérique et aux nouvelles organisations du travail (formes atypiques d'emplois) ; adapter la protection sociale et sécuriser les parcours professionnels pour l'ensemble des salariés. Montée en qualification de tous les salariés. Lutter contre la précarité et la dualisation du marché du travail
- Articuler les besoins des branches professionnelles au système de formation
- Disposer de moyens d'observation et coordonnés / Aider les organisations syndicales à construire des diagnostics territoriaux et à mettre en œuvre de projets concrets (logique d'expérimentations) / Engager un dialogue économique et social de qualité dans les branches et dans les entreprises / Mieux articuler filières et territoires
- Dans le cadre du récent Comité de Suivi des Aides et Engagements, s'assurer des contreparties au Pacte de Responsabilité en matière d'emploi et d'investissement. Evaluer si les aides publiques contribuent à

un nouveau modèle de développement axé sur la qualité.

- Améliorer la gouvernance des entreprises pour un partage de la valeur ajoutée tourné vers l'innovation, la formation et des rémunérations équitables. Appropriation des outils mis en place (Base de données économiques et sociales). Faire de la RSE un thème de négociation.
- Réformer les règles du système fiscal international pour lutter contre la fraude et l'optimisation fiscale (au-delà de la mise en œuvre du BEPS)
- Développer l'investissement socialement responsable
- Identifier les leviers pour développer un commerce mondial inclusif (multilatéralisme), au service du développement durable et le développement de droits sociaux.

Le Projet de Loi de Finances (PLF) 2016 maintient le cap de la restauration des marges des entreprises (CICE, Pacte de responsabilité) avec pour objectif la reprise de l'investissement productif. Parallèlement à des mesures qui ont un effet sur le long terme (estimé à environ 4 années), il entend donner un coup de pouce immédiat à la consommation mais par une disposition de moindre ampleur : une nouvelle réduction d'impôt sur le revenu pour un montant de 2,1 Md€, ainsi que par. Le gouvernement attend de ces mesures un regain de croissance qui s'établirait à 1,5 % en 2016, insuffisant toutefois pour réduire le chômage. En outre, cette disposition va à l'encontre du projet de la CFDT pour une réhabilitation d'un impôt juste et donc progressif (ce qui passe par une réforme profonde de l'IR et la hausse de son poids dans l'ensemble des prélèvements obligatoires). Si cette disposition est appelée à soutenir la croissance à court terme en ciblant les ménages aux bas et moyens revenus qui ont une faible propension à épargner, ceci demeure théorique dans un contexte de très faible inflation (les ménages peuvent choisir de se désendetter).

Le PLF 2016 confirmait les engagements pris dans le programme de stabilité 2015-2018 transmis à la Commission UE d'une réduction du déficit public à moins de 3 % en 2017 en poursuivant la mise en œuvre de son plan de réduction des dépenses publiques (50 Md€ en 3 ans). Le déficit public devait se réduire conformément aux engagements pris et la dette publique se stabiliserait à 96,5 % du PIB, sans restaurer réellement la marge de manœuvre de l'action publique restreinte. Mais dans le contexte actuel français, les décisions récentes en matière de renforcement de la remet en cause la trajectoire annoncée (pas l'objectif). Cette mise en avant d'un Pacte de Sécurité supérieure à un Pacte de Stabilité est un changement de paradigme, même si cela n'a pas, pour l'heure, un impact très élevé sur le budget.

Les effectifs de la défense nationale, déjà premiers contributeurs aux réductions d'emploi (près de 15 000 au total en 2014 et 2015) étaient épargnés (+ 2 300) dans le PLF 2016 et seront même renforcés suite aux évènements à Paris (600 M€, soit 0,05 % du PIB). Hors défense, la baisse de l'emploi dans la fonction publique d'Etat sera d'environ 1 400 emplois nets. Compte tenu des modestes créations dans les secteurs prioritaires (Education, Justice, Intérieur), les autres ministères connaissent à nouveau de lourdes baisses (2 500 aux Finances et plus de 500 au ministère de l'Ecologie comme les deux années précédentes).

FRANCE: FO

Recommandation 6 adressée à la France 2015 sur la **réforme du droit du travail**

- faciliter les dérogations aux dispositions juridiques générales notamment en ce qui concerne l'organisation du temps de travail
- réformer la loi portant création des accords de maintien de l'emploi

Recommandation 4 sur les effets de seuil :

- d'ici à la fin de 2015, éliminer les obstacles réglementaires à la croissance des entreprises, notamment en révisant les critères de taille fixés dans la réglementation pour éviter les effets de seuil.

Parmi ses nombreuses dispositions, le texte « fourre-tout » de la loi Macron revient en profondeur sur un certain nombre de dispositions du droit du travail. En particulier, celles qui touchent aux **accords de maintien dans l'emploi**. Issus de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les accords de maintien dans l'emploi permettent aux entreprises, en cas de graves difficultés conjoncturelles et en contrepartie d'un engagement de maintien dans l'emploi, d'aménager le temps de travail et les rémunérations des salariés durant maximum deux ans. Devant le faible nombre d'accords de maintien dans l'emploi conclus depuis la loi de 2013 (une dizaine) et la pression du patronat pour assouplir le dispositif, la loi Macron porte la durée maximum de ces accords de deux à cinq ans. La loi prévoit par ailleurs un bilan de l'application de l'accord deux ans après sa mise en place. La loi précise les modalités de la possibilité de suspension de l'accord par le juge en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise, désormais cette possibilité de suspension pour une durée, au plus, égale à la durée restante à courir peut être prévue dans l'accord.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ou loi « Rebsamen », constitue, encore une fois, une loi fourre-tout, dont le contenu vise pour FO à détricoter davantage le droit du travail. Elle revient notamment sur les institutions représentatives du personnel (IRP), les élections professionnelles, les parcours professionnels et la négociation collective. Sur ce premier volet, la fusion possible des IRP, la « rationalisation » - comprendre la remise en cause - de leurs prérogatives et de leurs moyens, ou la fusion des négociations obligatoires, vont profondément modifier l'exercice des missions des représentants du personnel et des représentants syndicaux dans les entreprises.

La question des seuils a été traitée dans la loi par l'extension de la délégation unique du personnel (DUP) aux entreprises de 200 à 300 salariés. Outre les délégués du personnel et le comité d'entreprise, cette délégation unique peut intégrer le comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT). Au-delà de 300 salariés, un regroupement partiel ou total est possible par accord majoritaire. Les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE doivent faire l'objet d'une consultation et d'une expertise communes. Force Ouvrière s'est battue contre l'intégration du CHSCT au sein de la DUP en raison de la spécialisation du CHSCT qui exige compétence, attention, investigations et actions spécifiques.

FO a été extrêmement opposée à cette faculté de fusionner les IRP dans des entreprises d'au moins 300 salariés, qui disposent largement des moyens humains et financiers nécessaires au fonctionnement d'institutions représentatives du personnel distinctes.

Les lois Macron et Rebsamen à peine adoptées, le gouvernement a engagé une nouvelle révision du droit du travail avec l'annonce le 4 novembre d'une réforme du code du travail. Articulé en trois niveaux (droits fondamentaux garantis à tous, domaines ouverts à la négociation, règles applicables en l'absence d'accord), le futur code définira l'articulation entre la branche et l'entreprise pour les domaines ouverts à la négociation. La loi déterminera les domaines sur lesquels l'accord d'entreprise ne pourra déroger défavorablement à la

convention de branche.

Sans attendre, le gouvernement a décidé de réécrire immédiatement la partie essentielle du code du travail consacrée à la durée du travail, au repos et aux congés, en appliquant cette nouvelle architecture constituée en trois niveaux. Le principe des 35 heures serait classé dans le premier niveau mais en la matière, les dérogations sont déjà multiples. Le gouvernement affirme enfin que la hiérarchie des normes ne sera pas remise en cause, ce qui en soi est positif. Mais compte tenu des ambiguïtés à ce stade, rien n'est garanti.

Recommandation 3 adressée à la France 2015 :

Réformer le **système de formation des salaires** pour que ceux-ci évoluent au même rythme que la productivité, veiller à ce que les évolutions du salaire minimum soient compatibles avec les objectifs d'emploi et de compétitivité

FO a contesté une nouvelle fois l'intervention de la Commission européenne dans la question salariale. C'est un domaine dans lequel elle n'a pas de compétence qui est contraire au principe d'autonomie de la **négociation collective**. Les recommandations européennes soutiennent systématiquement une forte modération salariale, remettent en cause le SMIC et son mode de revalorisation, remettent en cause les modalités de fixation des salaires par la négociation collective.

Pour Force Ouvrière l'augmentation des salaires est une revendication prioritaire, tant pour des raisons sociales qu'économiques. Et elle doit être complétée par une réforme fiscale d'ensemble, à laquelle renoncent successivement tous les gouvernements. L'absence de coup de pouce au Smic pour l'ensemble des salariés confirme que l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires n'est pas la priorité gouvernementale. Ce qui constitue un des éléments d'une logique d'austérité, logique qui percute également tous les services publics, au détriment des usagers et des agents qui y travaillent. Dans la fonction publique, le gel du point d'indice qui dure depuis cinq ans accentue la baisse du pouvoir d'achat des salariés, compte tenu des augmentations de prélèvements.

Principales recommandations 2015 :

- a) « Maintenir les réductions du coût du travail découlant du CICE et du Pacte de responsabilité [...] »
- b) « Eliminer les obstacles réglementaires à la croissance des entreprises »

Mesures prises par le gouvernement en réponse aux recommandations et appréciation par Force Ouvrière :

Depuis 2013, la restauration de la **compétitivité-prix** des entreprises françaises est l'une des priorités économiques du gouvernement avec la mise en œuvre du CICE qui est un crédit d'impôt à destination des entreprises et celle du « Pacte de responsabilité » constituant un dispositif d'allégement de la fiscalité et de cotisations sociales patronales. Par son ampleur, c'est un « choc d'offre » inégalé depuis la seconde guerre mondiale selon l'Observatoire Français des Conjonctures Economiques. En effet, 108 mds d'euros d'allègement d'impôts et de cotisations patronales vont être accordés aux entreprises sur la période 2014-2017 !

Le projet de loi de finances 2016 amplifie cette politique de **baisse du coût du travail** à travers la mise en œuvre de modalités d'exonérations supplémentaires. Après avoir en effet bénéficié en 2015 de près de 24 mds d'allègements parmi lesquels 17,5 mds de CICE, les entreprises bénéficieront en 2016 de 33 mds de baisse de prélèvements obligatoires (impôts et cotisations sociales). En 2017, la baisse des prélèvements obligatoires pour les entreprises devraient s'élever à 41 mds.

	2014	2015	2016	2017	Total
Total des mesures d'allègement de prélèvements obligatoires au titre du CICE, du Pacte de Responsabilité, y compris également le plan investissement TPE / PME en faveur des entreprises mis en œuvre en 2016	10 mds	24 mds	33 mds	41 mds	108 mds

Source : PLF 2016, Exposé général des motifs, p 23.

Force Ouvrière est totalement opposée à cette politique visant à distribuer plusieurs dizaines de milliards d'euros par an, sans ciblage de leurs bénéficiaires, ni contreparties, ni suivi, ni contrôle¹. Force Ouvrière revendique de longue date un suivi des aides publiques : toute aide publique doit être ciblée, conditionnée, contractualisée, c'est-à-dire octroyée sur la base d'engagements du bénéficiaire, des engagements concrets en matière d'investissement productif, d'innovation et d'emploi, avec ex-post un contrôle public sur le respect de ces engagements et le cas échéant, la possibilité que des aides soient restituées.

Force Ouvrière est favorable à une vraie politique de relance par l'investissement public, et notamment à l'échelle européenne, la seule qui soit en capacité d'amorcer une dynamique forte, pérenne et créatrice d'emplois. S'associant à la revendication de la CES d'un plan d'investissement beaucoup plus ambitieux que le plan Juncker, Force Ouvrière défend, en matière industrielle, la mise en œuvre d'une politique publique à l'échelle européenne sous forme d'une coopération des actions publiques inter-Etats.

En France, Force Ouvrière soutient un pilotage de la Banque publique d'investissement en cohérence avec les autres politiques publiques de l'Etat, et notamment les stratégies de développement des filières industrielles en vue de construire une offre industrielle française d'avenir capable de s'exporter, de maintenir et de créer des emplois nouveaux.

Pour Force Ouvrière, la question de la restauration de la « compétitivité française » se trouve dans les problématiques liées à la recherche publique et privée, à l'innovation, au développement (Force Ouvrière demande par exemple que le crédit d'impôt recherche devienne un crédit d'impôt pour la recherche et pour la valorisation de la recherche en innovation²) ou encore à la présence de services publics (qui est un facteur d'attractivité des zones d'emplois potentiels). La restauration de la compétitivité française est encore liée au règlement des problèmes entre donneurs d'ordres et sous-traitants, à la capacité de l'Etat à « donner du sens », « des caps » et de la cohérence, par des grandes politiques publiques, par des grands projets.

Pour Force Ouvrière, les réponses à la perte de compétitivité de l'économie française sont donc sans rapport avec une approche idéologique et partisane obnubilée par l'allégement de la fiscalité, et notamment par celle affectant le « coût du travail ».

Principales recommandations adressées à la France en juillet 2015 en matière budgétaire³ :

- a) « Engager une action suivie d'effets au titre de la procédure de déficit excessif et assurer une correction durable du déficit excessif en 2017 au plus tard par un renforcement de la stratégie budgétaire [...] »
- b) « Recenser les possibilités d'économies [...] notamment au niveau de la sécurité sociale et des collectivités locales »
- c) « Prendre des mesures supplémentaires pour ramener le système de retraite à l'équilibre, et notamment rendre le système de retraite complémentaire viable à long terme »

Mesures prises par le gouvernement en réponse aux recommandations et appréciation par Force Ouvrière :

Dans le but de ramener le déficit sous le seuil des 3% en 2017, le gouvernement français a décidé la mise en œuvre d'un plan d'économies de 50 mds sur 2015-2017 ventilés comme suit : 19 mds d'économies devront être dégagés sur les dépenses de l'Etat, près de 11 mds sur les collectivités locales et 20,3 mds sur les dépenses des administrations de sécurité sociale, dont 10 mds sur les dépenses de santé.

¹ Le CICE et le Pacte de responsabilité ne constituent qu'une partie des aides publiques colossales dont bénéficient les entreprises en France. Selon un chiffrage gouvernemental rendu public dans le cadre du *Comité de suivi des aides publiques* auquel Force Ouvrière participe, 110 mds d'aides publiques sont consacrés chaque année au soutien des entreprises, un montant qui pourrait atteindre 140 mds au total à l'horizon 2017, CICE et Pacte de responsabilité compris (les ¾ de ce montant sont des exonérations ou dépenses fiscales et sociales, 10% des subventions).

² En 2016, le coût du crédit d'impôt recherche est évalué à 5,5 milliards d'euros, *Annexe au PLF 2016, Evaluation des voies et moyens, Dépenses fiscales, tome 2*.

³ Recommandations issues du *Rapport Economique, Social et Financier, Projet de loi de Finances, 2016*, p 155-161.

En 2016, la moitié des économies budgétaires prévues sur le champ du budget de l'Etat (2,7 mds sur 5,1 mds d'économies au total en 2016 pour l'Etat) devra être réalisé sur le périmètre des dépenses sociales de l'Etat, ce que condamne fermement Force Ouvrière. Faire des économies sur les minima sociaux dans un contexte social où la grande pauvreté s'accroît en France est inacceptable pour Force Ouvrière⁴. En matière de santé, en 2016, le gouvernement a fixé un objectif de croissance de ces dépenses à un niveau historiquement bas : 1,75% contre près de 3,6% de croissance spontanée pour les dépenses de santé⁵. S'agissant des collectivités locales, les dotations budgétaires devraient normalement baisser de 11 mds au total d'ici 2017, ce qui correspond à une baisse de près de 20% de leur dotation sur la période 2014-2017. C'est un montant considérable dénoncé par Force Ouvrière qui place de nombreuses collectivités, et notamment les départements, dans une situation d'asphyxie financière. La chute de l'investissement public local en particulier largement anticipé par Force Ouvrière est désormais confirmée : un rapport de la Cour des Comptes en a récemment donné l'ampleur préfigurant une aggravation de la situation de l'emploi⁶. Depuis l'été 2015, des départements, dans l'impossibilité de verser les allocations de solidarité dont elles ont en charge la gestion (en premier lieu le revenu de solidarité active) ont réclamé cet automne 2015 des mesures d'urgence.

Parallèlement, le PLF 2016 acte l'augmentation continue de la fiscalité sur la consommation qui est une fiscalité régressive et notamment celle de la fiscalité écologique plus lourde en 2016 et appelée à être encore renforcée dans un futur proche. Force Ouvrière n'a jamais cessé de dénoncer le caractère déséquilibré de la structure fiscale en France largement dominée par la fiscalité proportionnelle (fiscalité sur la consommation et CSG) au détriment de la fiscalité progressive.

Contrairement à ce que d'aucuns pensent en ce qui concerne la France, la politique budgétaire menée est bel et bien une politique de rigueur. La comparaison des taux de croissance annuels de la dépense publique en fournit la preuve la plus irréfutable : alors que le taux de croissance moyen avoisine les 3,2% sur 2007-2012, il s'est respectivement établi à 0,9% en 2014 (son plus bas niveau historique), à 1% en 2015 et devrait péniblement atteindre 1,3% en valeur en 2016⁷.

Il en résulte que les déficits se résorbent : le déficit de l'Etat est passé de - 148,8 mds en 2010 à - 73 mds en 2015 ; quant à celui de la Sécurité sociale, la fixation des dépenses de santé à des niveaux extrêmement contraints a conduit à une division par presque trois de ce dernier en seulement cinq ans (de 27,3 mds en 2010 à 9,7 mds en 2016).

⁴ Depuis 2008, le taux de pauvreté à 40% du niveau de vie médian augmente de façon continue.

⁵ Chiffrage issu du PLFSS 2016.

⁶ Cour des Comptes, octobre 2015, *Les finances publiques locales, Synthèse du rapport sur la situation financière et la gestion des collectivités territoriales et de leurs établissements publics*.

⁷ Il s'agit de taux de croissance en valeur. Chiffres issus du PLF 2016, *Exposé général des motifs*, p 12.

GERMANY: DGB

Bekämpfung atypischer Beschäftigung (hier: Minijobs) / Langzeitarbeitslosigkeit / Qualifizierung

Herausforderungen:

- Allgemein: Wirtschaftspolitische Empfehlungen (der EU) ohne ausgewogene sozialpolitischen Unterlegung
- Ausweitung atypischer Beschäftigung und Niedriglohnsektor
- Hohe verfestigte Arbeitslosigkeit (Langzeitarbeitslosigkeit)
- (De-)Qualifikation

Alle **Arbeitsverhältnisse**, also auch etwa Minijobs, sollten laut DGB in die soziale Sicherung einbezogen werden. Um die Belastung für die Beschäftigten bei sehr niedrigen Einkommen zu reduzieren, soll die vorhandene Gleitzone (die bisher von 450 bis 850 Euro Einkommen gilt) nach vorne ausgeweitet werden. Die Beiträge werden in dieser Zone also nicht paritätisch finanziert, sondern bei niedrigen Einkommen zahlen die Arbeitgeber einen höheren Anteil. Hieraus ergeben sich auch Anreize, die Arbeitszeit auszuweiten. Für Rentner und Studenten gibt es bereits Ausnahmen bei der sozialen Sicherung, so dass sie keine Minijobs benötigen. Im Steuerrecht soll es keine Privilegien geben, die Jobs sollen in das normale Besteuerungssystem eingegliedert werden. Alleinstehende mit niedrigen Einkommen zahlen ohnehin keine Steuern.

Die atypische Beschäftigung, zu der neben den Minijobs auch die Leiharbeit, die befristete Beschäftigung und die unfreiwillige Soloselbstständigkeit gehören, ist ein Treiber des **Niedriglohnsektors**. In diesen atypischen Arbeitsverhältnissen kommen mehrere Risiken zusammen, ein hohes Kündigungsrisiko, geringe Bezahlung, (in der Folge auch geringe Rente) gesundheitliche Risiken und die Gefahr der Dequalifikation. Dies wiederum verstärkt den Fachkräftemangel. Die **atypische Beschäftigung** sollte deswegen zurückgedrängt werden. Gleichzeitig müssen mehr Anstrengungen unternommen werden, um die Qualifikation der Beschäftigten zu erhöhen bzw. ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten.

Deutschland hat eine hohe verfestigte Arbeitslosigkeit. Die Arbeitsmarktreformen haben hieran nichts geändert. Den Druck auf Beschäftigte zu erhöhen, ist so lange wirkungslos, wie die Anforderungen des Arbeitsmarktes und der vorhandenen Qualifikationen nicht zueinander passen. Notwendig ist deswegen eine **Qualifizierungsoffensive** (Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen). Dies würde auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Die **Langzeitarbeitslosigkeit** stagniert auf hohem Niveau in Deutschland (ca. 1 Mio.). Die Zahl der langfristig auf Mindesteinkommen (Hartz IV) angewiesenen Menschen ist dreimal so hoch. Deshalb braucht es für dauerhaft oder immer wieder auf Hartz IV angewiesene Menschen zusätzliche Förderangebote. Neben Qualifizierung kommt hier vor allem ein Sozialer Arbeitsmarkt in Frage, wo Menschen mit schlechten Arbeitsmarktchancen auch dauerhaft öffentlich geförderte Beschäftigung ausüben können.

Siehe Grafik im Anhang

Tarifeinheit

Mit dem Tarifeinheitsgesetz soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert, der Schutz-, Verteilungs-, Befriedungs- und Ordnungsfunktion tariflicher Normen Rechnung getragen werden – mithin der Zersplitterung des Tarifvertragssystems entgegengewirkt werden.

Das Prinzip „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ ist politische Grundlage der DGB- Gewerkschaften in Deutschland für ihr Handeln im Betrieb, in der Branche und in der Gesellschaft. Tarifverträge sollen den unterbietenden

Konkurrenzkampf um den Arbeitsplatz, dem die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer untereinander dem Arbeitgeber gegenüber unterliegen, auflösen und gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen für alle schaffen.

Kommen in einem Betrieb mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften zur Anwendung, deren Geltungsbereiche sich überschneiden und die unterschiedliche Inhalte haben, so soll diese Tarifkollision ab dem Zeitpunkt der Überschreitung der beiden Tarifverträge aufgelöst werden: es sollen nur die Rechtsnormen des Tarifvertrages anwendbar sein, an den die meisten organisierten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Betriebes gebunden sind. Es kommt also auf die Mehrheit der Organisierten einer Gewerkschaft in diesem Betrieb an. Allein die Rechtsnormen des Tarifvertrages dieser Gewerkschaft sind anwendbar. Der Gewerkschaft mit einer Minderheit an Mitgliedern und eigenem Tarifvertrag verbleibt ein Nachzeichnungsrecht von diesen Rechtsnormen des Mehrheitstarifvertrages soweit sich diese mit den Rechtsnormen ihres Tarifvertrages überschneiden.

Bestehen mehrere konkurrierende Gewerkschaften, ist es das Ziel der DGB Gewerkschaften, den höchstmöglichen Grad an Geschlossenheit anzustreben. Sofern allerdings konkurrierende Tarifverträge, die sich im Betrieb überschneiden, bestehen, ist durch Anwendung des Mehrheitsprinzips bei der Auswahl des anwendbaren Tarifvertrages der notwendigen Geschlossenheit der Arbeitnehmerschaft Rechnung getragen.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Vorfeld der Tarifrunde 2015 waren vergleichsweise günstig, denn nach einer Abschwächung im zweiten Quartal 2014 nahmen die realen Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts im Jahresverlauf weiter zu. Für das Jahr 2015 prognostizierten die Institute mehrheitlich ein reales Wachstum zwischen 1,5 und 2,0 % und einen Anstieg der Verbraucherpreise überwiegend zwischen 0,5 und 1,5 %. Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt verlief verhalten positiv (BA 2015): Die Zahl der Erwerbstätigen stieg im Jahresverlauf um 400.000 (+1,0 %), bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fiel der Zuwachs mit 1,8 % stärker aus. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen ging 2014 um knapp 4,0 % zurück, die Arbeitslosenquote sank von 6,7 auf 6,2 %.

Anreize für späteren Renteneintritt, Übergänge ermöglichen, Bekämpfung Altersarmut/ Anhebung Mindesteinkommen (Hartz IV Regelsätze) / Geschlechtsspezifische Risiken von Frauen am Arbeitsmarkt

Es kann nicht nur darum gehen, Anreize für einen späteren Renteneintritt zu setzen, sondern es müssen auch Übergänge ermöglicht werden, die denjenigen helfen, die das hohe Renteneintrittsalter nicht erreichen.

Anreize zum höheren Renteneintritt hat Deutschland in den letzten Jahren geschaffen. So wird das Eintrittsalter schrittweise auf 67 Jahre erhöht und Möglichkeiten des vorzeitigen Rentenbezugs wurden stark eingeschränkt bzw. sind nur mit – zum Teil erheblichen – Abschlägen möglich. Gleichzeitig wurde das Rentenniveau abgesenkt. Ältere Beschäftigte fallen – trotz langjähriger Beschäftigung – oft in Altersarmut. Notwendig wären deswegen flexible Übergangsmöglichkeiten, die eine Erwerbsbeteiligung von älteren, gesundheitlich eingeschränkten Personen ermöglichen und die Probleme beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand nach den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten auffangen.

Existenzsichernde Regelsätze und anständige Löhne im Zusammenhang sehen

Die Festsetzung des Existenzminimums (Mindesteinkommen) ist eine Schlüsselfrage nicht nur zur Vermeidung von Armut. Es gibt einen engen Zusammenhang mit dem Lohnniveau und in Deutschland auch mit der Steuerfreistellung des Existenzminimums, von der alle Einkommensteuerpflichtigen profitieren. Das Existenzminimum ist aus Gewerkschaftssicht zu niedrig festgesetzt. Damit ist einerseits der notwendige Lebensunterhalt von Hartz-IV- und Sozialhilfeempfängern nicht sichergestellt. Die nicht armutsfesten Regelsätze begünstigen aber auch das Phänomen der arbeitenden Armen (Working Poor). Damit wird „Make work pay“ umgesetzt.

Geschlechtsspezifische Risiken von Frauen am Arbeitsmarkt

In Deutschland liegt nach EU-SILC in 2015 die Armutgefährdungsquote bei 16,7 Prozent (nach

Sozialleistungen). Dabei ist das Risiko von Armut betroffen zu sein, für Frauen höher als für Männer. Frauen arbeiten eher in schlechter entlohten Branchen als Männer und tragen in der Regel die Hauptlasten der Familienaufgaben zulasten ihres Arbeitsvolumens: 81 Prozent der Teilzeitbeschäftigte sind weiblich. Ein Drittel aller Frauen können mit ihrem Einkommen nicht ihren unmittelbaren Bedarf decken. Die Hälfte aller Frauen kann mit ihrem Einkommen nicht den unmittelbaren Bedarf für sich und ihr Kind decken. Zwei Drittel aller Frauen verdienen nicht genug, um mit ihrem Einkommen langfristig vorzusorgen (Arbeitslosigkeit und Rente).

Daher brauchen wir gleiche Chancen am Arbeitsmarkt bspw. durch bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und selbstbestimmte Arbeitszeiten in allen Lebensphasen.

Deshalb fordert der DGB, den im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerten Rechtsanspruch auf Teilzeit auch auf Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten auszuweiten, das Gesetz um einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit und auf Rückkehr aus Teilzeit zu ergänzen und den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit nach Bedarf bis hin zur Vollzeitbeschäftigung aufzustocken.

Auch wenn in der jüngsten Vergangenheit Verbesserungen zu verzeichnen sind: Deutschland weist sowohl im Langfrist-Vergleich mit anderen (EU-) Ländern, als auch im Vergleich zu früheren Perioden eine **schwache Investitionsentwicklung** auf: Trotz angebotsorientierter Reformen, deutlicher Senkung von Unternehmenssteuern etc. sank die private Investitionsquote seit Beginn der 2000er Jahre in Deutschland stark. Auch die öffentlichen Investitionen entwickelten sich extrem schlecht: Seit der Jahrtausendwende waren die jährlichen staatlichen Investitionen oft sogar geringer als die Abschreibungen, also der Wertverlust der öffentlichen Infrastruktur: Die Nettoinvestitionen waren negativ, der deutsche Staat zehrt von seiner Substanz. Der Mangel an Investitionen gilt auch als ein maßgeblicher Grund für die anhaltenden hohen Leistungsbilanzüberschüsse Deutschlands.

Dabei gäbe es durchaus hohe Investitionsbedarfe – nicht nur in Bildung und Wohnbauten (auch angesichts der momentanen Einwanderung von Kriegsflüchtlingen). Auch in Punkt Energiewende und energetischer Gebäudesanierung kann mehr unternommen werden.

Grundsätzlich bedarf es einer **Stärkung der Finanzierungsbasis des Staates**: Nominal befinden sich die Steuereinnahmen in Deutschland zwar auf einem historischen Höchststand. In Relation zur Wirtschaftsleistung liegen sie aber unter dem Niveau der 1990er Jahre. Entsprechend reichen die Steuereinnahmen nicht aus, um sowohl den Grad der Staatsverschuldung zu senken als auch dringend erforderliche Zukunftsinvestitionen hinreichend zu finanzieren. Nutznießer dieser Entwicklung waren in steuerlicher Hinsicht vor allem die Besitzer und Erben großer Vermögen, die Bezieher von Spitzeneinkommen sowie transnational agierende Großunternehmen.

Es braucht eine weitere Zurückdrängung des Niedriglohnsektors und eine Stärkung der Tarifbindung um höhere Masseneinkommen zu fördern. Eine solche Stärkung der privaten Endnachfrage würde auch private Investitionen anregen.

Die öffentlichen Investitionen müssen deutlich ausgeweitet werden. Der Staat hat sogar bei Einhaltung der Schuldenregeln Spielraum dafür. Projekte von Öffentlich-Privaten-Partnerschaften sind dazu die schlechtere Alternative.

Der DGB fordert einen **Marshallplan für Europa** – ähnlich dem „**New Path for Europe**“ des EGB. Ein solcher Plan hätte auch positive Auswirkungen auf deutsche Investitionen.

Der deutsche Staat braucht zudem ein **gerechteres Steuersystem**. Der Tarifverlauf der Einkommensteuer muss progressiver werden, indem die Belastung für niedrige und mittlere Einkommen gedämpft wird und der Spitzensteuersatz angehoben und erst bei deutlich höheren Einkommen als heute zum Tragen kommt. Einkünfte aus Kapitalvermögen müssen wieder zum persönlichen Einkommensteuersatz besteuert werden. Die Abgeltungsteuer ist abzuschaffen.

Das sogenannte Ehegattensplitting wirkt kontraproduktiv auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und verursacht hohe Steuerausfälle. Deshalb muss es schrittweise und zu Gunsten einer verbesserten Infrastruktur

zur Betreuung von Kindern und Jugendlichen abgebaut werden.

Die Verlagerung der Umsatzsteuerzahllast auf den zum Vorsteuerabzug berechtigten Unternehmer muss als durchgängiges Prinzip (Reverse Charge) etabliert werden um den Umsatzsteuerbetrug effektiv zu bekämpfen. Erforderlich ist eine höhere Besteuerung großer Erbschaften und die Wiedereinführung der Vermögensteuer als Sollertragsteuer.

Die Absenkung des Körperschaftsteuersatzes von 25 auf 15 Prozent ist rückgängig zu machen und die Steuerfreiheit auf die Veräußerung von Anteilen an Kapitalgesellschaften ist wieder aufzuheben.

Die Gewerbesteuer ist zu einer Gemeindewirtschaftsteuer fortzuentwickeln, die nicht mehr nur willkürlich auf gewerblich tätige Unternehmen begrenzt ist, sondern auch die wachsende Zahl von Freiberuflern einschließt. Die Bemessungsgrundlage ist stärker auf die gesamte Wertschöpfung zu beziehen.

Der Personalbestand in den Finanzverwaltungen ist endlich an den von den Finanzministerien selbst ermittelten Bedarf anzupassen. Die geplante Modernisierung des Besteuerungsverfahrens muss im Ergebnis zur Stabilisierung der Einnahmen führen. Frei werdendes Personal darf nicht eingespart, sondern muss unterbesetzten Bereichen zugeführt werden.

Zu Investitionen: http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_96_2014.pdf

https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Investbarometer/KfW-Investbarometer-Sep._2014.pdf

Zu Steuern: http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_108_2015.pdf

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.496882.de/15-7-1.pdf

Die deutsche Regierung übertreibt die Haushaltskonsolidierung. Sie peilt Überschüsse im Bundeshaushalt an, geht also weit über ihre Verpflichtung nach deutscher Schuldenbremse und EU-Stabilitäts- und Wachstumspakt, bzw. Fiskalpakt hinaus. Das ist problematisch, weil diese Politik auf Kosten dringend notwendiger öffentlicher Investitionen geht. Zudem weist auch der deutsche Privatsektor einen deutlich positiven Finanzierungssaldo auf, kann also die Überschüsse des Staates nicht absorbieren.

Außerdem steht der Bundeshaushalt vor der Herausforderung, dass der öffentliche Sektor durch Personal und Sachmittel gestärkt werden muss.

Die Bundesregierung sollte mindestens die Spielräume nutzen, die ihr die (vom DGB stets als zu eng kritisierten) Schuldenregeln lassen, und öffentliche Investitionen deutlich ausweiten. Die Staatsverschuldung muss durch ein „Herauswachsen“ reduziert werden, anstatt durch Schuldentilgung und Ausgabenkürzung Schrumpfungsprozesse auszulösen.

Weitere zu empfehlende Maßnahmen wären:

Einrichtung eines Altlastenfonds zur Entschuldung von Bundesländern und Kommunen; Übergang der Finanzierung steuerfinanzierter Sozialausgaben, die bundesgesetzlich geregelt sind, von den Kommunen auf den Bund; Fortführung des Solidaritätszuschlages über 2019 hinaus zur Förderung strukturschwacher Regionen; Vollständige Berücksichtigung der Finanzkraft der Kommunen beim Länderfinanzausgleich (Siehe auch Besteuerung unter Themenpunkt 4).

<http://www.dgb.de/themen/++co++37c294d0-7fb8-11e4-80d3-52540023ef1a>

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.517389.de/15-43-4.pdf

HUNGARY: ESZT

According to the description of Hungarian pension system of Direct and Indirect Gender Discrimination Old Age Pension Discrimination in 33 European Countries publication (166-173 pages) the **pension age became equal for men and women** (62 from 2013) as the result of earlier pension reforms. Increase of the pensionable age will be followed gradually to reach the uniform age of 65.

However there was a new low (from 2011) giving full benefit for women with 40 years of services. This age can be lower, than the actual general legal pensionable age.

From 2012 January1 the government introduced several new lows in the pension system. Prior to 2012 there were several possibilities for early retirement: the reduced early retirement pensions, the ill health retirement benefits, changed working ability cares, the miners' pensions and the service pensions (firemen, policemen, military servicemen) etc. From this time all these types of pensions and allowances cannot be granted.

In the same time the Act re-regulated the above mentioned earlier determined pensions. Depending on the date of birth, health condition and some other viewpoints the value of the earlier received pension had been reduced in many cases. The method was either the taxation of the pension or giving only social allowances instead of normal pension or withholding the previously granted pension.

The Hungarian Trade Unions claim from the government to give full benefit even for men with 40 years of services. Their arguments

- equal treatment men and women in matters of social security
- compensation of the above mentioned restrictions of pension system

Total number of old age pensioner: 2.024.149

- Women with 40 years of services: 128.847

Average pension/month: 118.831 HUF

- Women with 40 years of services: 117109 HUF

Data: 2015 September

Confederations which are representing the higher education sector are facing the problem of new calculation of service periods of pension.

In the pre-1998 era, periods not covered by social security contribution can also be credited in certain cases (e.g. period of university studies, mandatory military service), whereas from January 1, 1998 only periods worked in a relationship covered by social security law are credited if the contribution was paid or if the employer deducted it from the person's pay, but failed to transfer it to the public pension funds.

The period of university studies and PhD programs which sometimes takes 5-9 years is lost time from the point of view of the old-age pension.

Concerned confederations aim to achieve the returning to the earlier regulation.

Nowadays civic organizations (NGO) initiated some movement against the children's hunger. They elaborated a so called „national minimum program”, which was supported by the Hungarian trade unions too.

According to the Eurostat (2014) the percentage of children at risk of poverty is 41,4% and behind Hungary there are only Rumania and Bulgaria in EU.

The number of the hungry children is 36-54 000 and 200 000 who in some periods have not get sufficient food. The government aims to solve the problem by the development of the school feeding, but there are groups (under 3 years) and periods (holidays) which not covered.

This problem is related to the following Country Specific Recommendation :

„Increase the participation of disadvantaged groups in particular Roma in inclusive mainstream education, and

improve the support offered to these groups through targeted teacher training; strengthen measures to facilitate the transition between different stages of education and to the labour market, and improve the teaching of essential competence"

Reforms concerning social policy have not been the subject of discussion with social partners (including the trade unions), because the government closed down tripartite system in 2010. The new forum so called National Economic and Social Council is not suitable to make such kind of agreements which were undertaken in the previous system. In the past the expert committees of the Council for the Conciliation of Interests used to discuss about the bills. But according to the actual government such discussions and agreements are now superfluous.

HUNGARY: LIGA

One of the hottest problem in Hungary is a low **employment** and activity rate. It has to be remarked that unemployment services have been shortened and is characterised by a weak transition.

According to the National Bureau of Statistics the cleaned data without community employment are disastrous

Net of **minimum wage** does not reach the subsistence level. A drastic increase is absolutely necessary to close such a gap.

Source: National Bureau of Statistics.

Hungary is characterised by an uncertain investment environment and weak confidence due to recent government regulation. Liga suggests the nationalisation of energy service providers, and other infrastructural companies.

Low level of investment, below 20%, which does not cover the depreciation costs.

HUNGARY: MASZSZ

In Hungary the gender pay gap is increasing and it should be fought with specific measures in the hand of TUs. Gender pay gap in Hungary is higher than the EU average and is increasing (2008: 17,5%; 2013: 18,4%). It is particularly high in the public sector and the highest in EU (2013: 22,4)

Sources: Eurostat

We agree with the Council recommendation (4) and we add that the significant extension of public work scheme since 2011 is not only a labour market question but also the way to preserve poverty and marginalisation and widening social gap.

MASZSZ suggests to continuously decrease the role and weight of employment in the form of public works and replace it by offering other alternatives to the unemployed in the labour market mainly by the increase of their employability.

People at risk of poverty or social exclusion, % in population

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hungary	28,2	29,6	29,9	31	32,4	33,5	31,1
EU28	23,7 (EU27)	23,2 (EU27)	23,7	24,3	24,8	24,5	24,4

Source:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_50&language=en

Trade unions agree with the necessity affirmed in Council recommendation no.3 to continue to fight **tax evasion** but do not agree to include under taxation such miscellaneous and small scale activities which were not taxed before and which are the means to survive for the poorest strata like mushroom gathering. At the same time really significant tax evasions are neglected.

Trade unions agree also with the need “to reduce the high tax wedge for low income earners”. Further, trade unions add that reducing tax wedge is needed also for average wage earners as Hungarian net average wages can be considered low and near to minimum standards of living.

Further, the high tax wedge not only has a negative effect on net earnings and has hit low wage-earners particularly, but it also puts downward pressure on labour demand. Nickell (2003) reported that a 10 percentage point rise in the tax wedge reduces the labour input of the working age population by somewhere between 1 and 3 per cent. (See: Nickell, S. (2003), “Employment and Taxes.” CESifo Working Paper No. 1109).

Hungary has a very high and increasing tax wedge on labour costs, particularly in the case of low wage earners: in 2008 it was 46.7 per cent and in 2013 it was already 48 per cent and there is not an evidence that this rate would be decreased.

Tax rate on low wage earners: Tax wedge on labour costs, %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hungary	46,7	46,2	43,8	45,2	47,9	49,0
Czech Republic	40,1	38,7	38,9	39,6	39,4	39,3
Slovakia	36,0	34,4	34,7	36,0	36,9	38,4
European Union (27 countries)	39,4	39,2	39,3	39,6	39,9	:
Euro area (17 countries)	41,8	41,6	41,8	42,3	42,7	:

Source: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_nt_taxwedge&lang=en

IRELAND: ICTU

Unemployment has fallen from over 15% to 9.1% end of 2015. Falling slowly but in every quarter. There are serious problems with the quality of some jobs with some employers making increasing use of bogus self-employment. Legislation is awaited which will help to combat precarious employment by giving increased certainty of hours to part time workers. Large scale emigration, but it has slowed as employment picked up.

Annual increase in employment of 2.9% or 56,000 in the year to the third quarter of 2015, bringing total employment to 1,983,000. Grew by 1.5% in the year to Q3 2014. Rate down from over 15% to 9% or 203,000 persons.

Long term unemployment 54% of total or 5% Q3, 2015.

Sources:

<http://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/qnhs/quarterlynationalhouseholdsurveyquarter32015/>

<http://www.cso.ie/en/newsandevents/pressreleases/2015pressreleases/pressreleasequarterlynationalhouseholdsurveyquarter32015/>

Ireland needs a re-instating of **sectoral bargaining with erga omnes coverage** which was abolished by the supreme court in 2010. Recent amending laws have allowed for binding sectoral agreements to be concluded in security and contract cleaning. The construction employers have stated their willingness to support a similar agreement in construction. It is the hospitality sector, who benefit from a 3% reduction in VAT (despite state aid rules) who refuse to engage on this issue, despite widespread evidence of skill shortages and turnover levels of over 20%.

The government had proposed a plan for an **insurance-based universal health insurance**, then abandoned in Nov 2015 because it was assessed as too costly but without forwarding any other alternative.

Only a small increase in welfare payments is planned despite – as mentioned in previous CSR – Ireland is lacking in affordable childcare with a wage penalty of up to 100% applying to second earner returning to the labour market. Some progresses are recorded in the recent budget plan but overall progress is excruciatingly slow.

Fine Gael party is deeply conservative and if elected as sole party would dramatically cut taxes. As it is the current government plan to cut public expenditure from 38% of GDP in 2014 to just 28% in 2021 per Budget statement in 2016. (Note: GNP is better measure for Ireland than GDP ie about 17% lower than GDP, thus these %age figures rise). A coalition with Labour is possible. Other parties are less likely to cut taxes further.

http://www.tasc.ie/download/pdf/tasc_cherishing_all_equally_web.pdf

The new **investment** plan “Building on Recovery” proposes exchequer investment of €27bn over 2016-2021. This is too weak and will stifle the progress done so far, but with election, it may be revised upwards. Anyway Irish economy is over-dependent on foreign MNCs and the infrastructural plan remains very weak.

<http://www.budget.gov.ie/Budgets/2016/2016.aspx>

<http://www.per.gov.ie/en/building-on-recovery-infrastructure-and-capital-investment-2016-2021-statement-of-the-minister-for-public-expenditure-and-reform-mr-brendan-howlin-t-d-on-29-september-2015/>

Income tax and social charges have been cut in the budget plan. New **tax** breaks for corporates have been introduced to replace “Dutch Irish Sandwich” with a 6.25% max rate of corporation tax. A substantial easing of consolidation in recent Budget for 2016 is recorded. Due to the General Election in next Spring a further easing of fiscal consolidation is expected. The government has promised to reduce public services /expenditure as a percentage of GDP over the next 6 years.

Growth is strong at 6 percent and debt is falling but Ireland will be under Troika surveillance for many years even though successful completion of the bail out.

ITALY: CGIL – UIL

Italy must reduce North-South gap in terms of **employment, labour market** inclusion of young workers and creation of quality jobs.

The new system of external flexibility combined with the significant exemption from social contributions introduced by the so-called Stability Law for newly-hired people with open-ended contracts, is not proving to be the right way to increase employment and reduce the high unemployment rate.

The sharp reduction of labour costs for companies (the total and generalized exemption from social contributions, which will probably be confirmed in the next 2016 Stability Law, albeit at a reduced rate), with the addition of the "predictable" and "low" compensation in case of unfair dismissal, does not seem to be matched by a balanced "safety and security" system for workers.

Unfortunately, still today, the missing factor of yet another reform of the labour market is an effective and efficient system of ALM policies (including the reform of employment centres), capable of including and reintegrating into the labour market those who have not a job or have lost it.

Furthermore, the great opportunity that this reform was supposed to grasp, namely reducing and combating spurious forms and flexible types of employment, seems to have been missed. This is evidenced by the return to the old "co.co.co" activities and the ongoing extension of vouchers which, as a result of this reform, also witness an increase in the remuneration for workers, with the risk of potential forms of employment being "cannibalized".

In order for a real, long-term and stable recovery to take place in Italy the Government should prioritize actions aimed at:

- creating jobs in the sectors of common goods;
- realizing strategic public investments;
- supporting stable and new jobs, above all in Southern Italy.

In the first nine months of 2015, INPS (the national institute for social security) recorded 4.1 million of new employment contracts, of which only 1.3 million were open-ended (+ 34.4% compared to the same period of 2014). The increase of standard contracts was essentially due to the abovementioned incentive ("exemption from social contributions"). At the same time, the number of new apprenticeship contracts decreases (- 18.4%). It was inevitable considering the "generalization" of the incentive given by the 2015 Stability Law.

The Italian general employment rate is below the European rate, in particular the female rate and general one in the Southern regions. There are about 4 million of precarious workers on a total of about 23.

Furthermore, the CIG (redundancy payment) has increased for 6 of the first 9 months in 2015 (only during 3 months it decreased). This clearly demonstrates that recovery still lags behind despite the strong incentives that companies have been receiving.

Italy needs to increase real incomes – at least at the same level as real productivity – by relaunching national collective bargaining, and to reduce the tax burden.

The Italian Government wants to take action on the representation rules and to establish a **minimum wage** at the expense of national/sectoral **collective bargaining**. It should avoid this and, on the contrary, it should:

- renew the private sector (nutritionists, construction workers, etc.) and public sector (not renewed since 2009) contracts and, between the national and decentralized (company or territorial) levels, increase wages as much as productivity, thus laying the foundations for a new "collective bargaining model", more inclusive and conducive to the growth of the country:
 1. relaunching national bargaining is essential to promote fair distribution among workers and competition among companies, particularly with a view to increasing productivity;

2. renewing the decentralized bargaining is equally necessary to increase employment and investments.

- follow up the 2014 Consolidated Act on representation;
- reduce the tax burden on wages to increase net wages and encourage the spreading of decentralized bargaining;
- disseminate practices of participation and industrial democracy for sharing investment and employment strategies at company and regional levels, including corporate welfare strategies with the possibility of extending them at local level also in relation to public services.
-

On the contrary, in this regard, the Government seeks to promote corporate welfare in a complementary, but exclusively, mutualistic form. On the latter point, the government has extended the incentives (tax relief for productivity bonuses and corporate welfare), but without adequately supporting the processing of productivity targets in a structured way.

About the **gender pay gap**: the wage gap in Italy is below the European average, thanks to the role played by collective bargaining, but great disparities remain in terms of career progression and adequate wage policies. The female employment rate remains among the lowest in Europe (46.8% according to the latest data) and shows that women's work is scarcely appreciated and hindered in terms of career. Women are over-represented in precarious jobs and in the lowest-ranking jobs. They enter and leave the labour market for maternity or care activities and therefore they accrue lower social security contributions and have fewer opportunities to have access to training and retraining.

There is no law on shared parenting and mandatory adequate parental leave. There are no support measures and services at national level (for the care of children, elderly people, etc.), which are the responsibility of the individual municipalities.

Second-tier bargaining is still scarcely widespread and can play an important role to encourage contractual welfare and work-life conciliation. Even if in an additional and complementary framework to the national contract, so as to avoid creating disparities on the territory.

ISTAT data shows that the yearly actual gross and net wages during the crisis have lost purchasing power and have grown less than productivity and the cost of living. This has led to a reduction in the incidence of the labour share of national income. The causes are essentially attributable to recession, job losses, the decline of investments, the block of bargaining (already little widespread) for public workers. Despite the prospects of low inflation, the Italian government's program on macroeconomic framework envisages a further decrease in real wages and labour share.

Considering that the spending for **social protection** in Italy is lower than the EU-15 average and that we refer to two government acts, namely the 2015 DEF and the proposed 2016 Stability Law:

Poverty: It is positive to have finally envisaged permanent funding for the fight against Poverty (which did not exist in Italy). It amounts to 600 million euro in 2016 and 1 billion as from 2017. At the same time, the government has announced the revision of the current income-support measures (allowances for disabled people, income-support for pensions to reach a minimum decent level, etc.). Nevertheless the overall assessment of the plan to combat poverty is unsatisfactory, based on what the Alliance against Poverty - a subject of advocacy involving 35 national organizations – has produced and defined through REIS (7 billion over a period of four years), with specific reference to absolute poverty, with a universal trait and with the involvement of the local welfare infrastructure for supplying services and encouraging active inclusion. It would be positive to shift/convert spending from cash transfers to services but the "new" resources must actually be additional to current spending: the fight against poverty cannot be funded by reducing spending on cash transfers (possibly for the disabled people such as the specific allowances for them).

Health: in the 2016-2019 period a set of measures are envisaged for the health sector designed to make 20 billion cuts, thus confirming the reduction of the GDP share for health spending envisaged by the DEF (from 7% to 6.5%), which relegates Italy to the lowest ranking positions in Europe in terms of investment in health social protection. This jeopardizes the model of universal NHS which, so far, has enabled Italy to rank high in the world both in terms of spending and in care-giving.

Disabled and dependent people: the fund designed for these people is financed with 400 million euro. It is a positive sign, but it is still too weak to provide coverage to over 4 million disabled and dependent people. In fact a National Plan is needed to this end, with integrated benefits combining social and health measures to be implemented progressively across the country, which is still characterized by differences and disparities, considering that only one region, namely Emilia Romagna, allocates to this Fund the same amount as the one allocated at national level.

Entities for Individual Protection and the so-called "Patronati" and CAF: even the 2006 Stability Law has envisaged a cut to the Fund for the so called "Patronati" and CAF. These entities provide valuable and professional services to the citizens – services that the Italian State cannot supply, thus significantly contributing to the Public Administration's modernization. Furthermore, as all opinion polls show, the so-called CAF and "Patronati" enjoy over 95% of appreciation by the users who avail of their services. There is a strong and real concern that these cuts will negatively affect the rights and essential services for citizens, starting from the weakest walks of society.

Social Security: no measures are envisaged for flexible access to retirement and social security measures are only partial. By renouncing to take actions in this regard the government keeps on penalizing both workers and young people who cannot enter the labour market. The planned introduction of part-time in the years before retirement is a good opportunity for workers, but it provides no flexibility to the system. Furthermore it could not be sufficiently attractive to make it an effective measure. The partial equalization of the no tax area for pensioners and employees is an important step, but the scope of this measure is limited due to the fact it will be implemented only as from 2017. The government's extension of the block of indexation, as introduced by the former Letta's government is disconcerting. This measure contradicts what stipulated by the Constitutional Court which declared unconstitutional the previous indexation block introduced by the so called Fornero Law. The government keeps on cutting social security spending to find money to add to its coffers, thus penalizing millions of pensioners. The 2016 Stability Law has launched the seventh mechanism designed to protect workers who lost their job and were not entitled to a pension anymore due to the increase in retirement age imposed by the 2011 pension reform. A necessary measure to solve the problem of thousands of workers, but a significant share of them affected by the injustices created by the so-called Fornero law continues to be excluded from this mechanism. The so-called "women option" will not be activated until 2018, but only a one-year extension to have access to this mechanism is envisaged. And subject to the need to reach the necessary requirements by December 31, 2015.

Italy needs an increase in the quantity and quality of fixed **investments**, as well as the sustainability of productions and support for a balanced growth.

The Italian government does not provide for an industrial policy based on public investment, neither support for R&D, nor resources to increase human capital. It provides only generalized tax incentives to enterprises and privatization, as well as a regressive reduction of the tax burden on housing.

We need to increase investment and innovation in the whole country system and, particularly, in the South, through:

- an increase in public investment and state-owned enterprises;
- the use of public fund "Cassa Depositi e Prestiti" for innovation and long-term investment, especially in tangible and intangible infrastructure and equipment;
- additional resources for public and private research and innovation, especially in the green economy.

In order to be more effective, we should introduce a new "**green taxation**" which can act as a disincentive for the products which pollute more.

We must also redistribute labour and production taxes in a progressive way, as well as structurally reduce **tax evasion**.

ISTAT data shows that in Italy the decline of GDP (real, at constant prices) for the 2007-2014 period is equal to 9 percentage points (matched by a fall in industrial production by 25%, of consumption by 8% and of gross fixed investment by approximately around to 30%).

Many studies, including the IMF's, identify in capital productivity and in the total factor productivity the two factors leading to the competitive delay of our country compared to the major industrial countries.

The Bank of Italy's data on Italian household budgets shows that the total net wealth is 9 times higher than the GDP. The data describes a situation in which over 46% of net wealth is concentrated in 10% of the richest families, while 50% of the poorest families hold less than 10% of the total wealth.

According to ISTAT data, yearly tax evasion amounts to over 180 billion euro.

Italy needs to relaunch the **economic growth** for making public accounts sustainable (and not the other way round). The "flexibility" of austerity is not enough to overcome the crisis and redress public accounts. Even the "slowdown" of **fiscal consolidation** that the Italian government wants to achieve with the 2016 Stability Law (from the 1.8% forecast in April 2015 to the current 2.4% of net debt/GDP ratio) does not contribute to a real expansionary policy (the deficit/GDP ratio in 2015 is 2.6%) and is not enough to boost greater growth of the potential GDP which, by definition, would make the budgetary targets more certain.

An expansionary fiscal policy is needed, which can bring the deficit above 3% of GDP (as in other European countries, such as France).

Considering the mistakes made by the government in the growth forecast, every autumn since the beginning of the crisis over 14 points of GDP have been lost (from 2008 to 2014). As a result, with a view to recovering the planned targets of public finance in relation to GDP, we have always made greater consolidation efforts, which means more cuts in public spending and unfair revenue policies.

Even in the current government's public finance programming framework, the estimates of macroeconomic impact are very modest (+ 0.1% on a 0.9% of GDP variation in 2016) and confirm a policy relying only on markets and exogenous variables of national economy, based on a search for "external" competitiveness "external" based on cost reduction, through the devaluation of work and through tax policies, as well as the reduction of state-owned companies (0.5 points of GDP worth of privatizations are expected in 2016 alone).

ITALY: CISL

Gli sgravi contributivi introdotti dalla legge di stabilità 2015, insieme alle misure di contrasto al falso lavoro autonomo contenute nel Jobs Act, stanno accompagnando le aziende nel cogliere i primi segnali di ripresa, dando risultati positivi sia in termini di un effetto di sostituzione tra lavoro precario e lavoro stabile, sia in termini di leggera ripresa dell'occupazione. Si registra però anche una vera e propria esplosione nell'utilizzo dei voucher per il lavoro accessorio.

Resta in ogni caso molto elevato il tasso di disoccupazione giovanile, così come è cresciuto il numero dei lavoratori adulti espulsi o a rischio di espulsione dal ciclo produttivo. L'occupazione femminile è stata meno colpita dalla crisi ma l'Italia partiva da tassi di occupazione femminili tra i più bassi d'Europa. Resta critica la situazione nel Sud del Paese, dove la crisi ha accentuato il divario.

I decreti attuativi del Jobs Act relativi agli ammortizzatori sociali hanno reso, pur con alcune problematicità, il sistema di tutela molto più inclusivo, ma c'è l'esigenza di tutele a carico della fiscalità generale per coprire la fase transitoria, fino al luglio 2016. Inoltre sono rimaste scoperte le aziende sotto i 6 dipendenti. Soprattutto si prospetta lunga e problematica la transizione verso un nuovo sistema di politiche attive, a causa delle difficili condizioni di partenza della rete di centri pubblici per l'impiego, della distribuzione di competenze tra Stato e Regioni, in via di modifica tramite un disegno di legge costituzionale che sta svolgendo l'iter parlamentare, della scarsità di risorse finanziarie.

- **Incentivi all'occupazione.** Va prorogato anche per il 2016 l'incentivo alle assunzioni a tempo indeterminato, con lo stesso valore del 2015, senza riduzioni, almeno per le aree del Mezzogiorno. Oltre a ciò, va incentivata qualche forma di staffetta generazionale, con incentivi al lavoratore anziano che sceglie il part time nella fase finale della carriera lavorativa, ed incentivi all'assunzione di giovani da parte dell'azienda. Le recenti riforme pensionistiche hanno infatti contribuito a bloccare il ricambio tra giovani e anziani nei posti di lavoro.
- **Servizi per l'impiego.** Il Governo deve fare ogni sforzo per una rapida attuazione della riforma dei servizi per l'impiego, investendo risorse adeguate per migliorare lo stato dei centri pubblici per l'impiego, in attesa di chiarire definitivamente il riparto di competenze al livello istituzionale. Si tratta di una sfida troppo importante per poter offrire reali tutele di occupabilità ai lavoratori nel difficile momento della ricerca di un lavoro.
- **Ammortizzatori sociali.** Vanno rifinanziati in maniera adeguata per il 2016 i cosiddetti ammortizzatori sociali in deroga, in quanto il nuovo sistema di tutela delle sospensioni dal lavoro che coprirà anche le aziende da 6 a 15 dipendenti sarà a regime solo da luglio 2016. Vanno poi trovate soluzioni per le aziende con meno di 6 dipendenti, che sono rimaste escluse dalle tutele.
- **Voucher.** Vanno introdotti correttivi che ne contrastino l'abuso.
- **Tutela del lavoro autonomo.** Il Jobs Act ha contrastato il falso lavoro autonomo, ma ora va migliorato il sostegno per il lavoro autonomo genuino, con un allargamento ed un potenziamento delle tutele previste per gli iscritti alla Gestione separata Inps, a partire dalla messa a regime della Dis.Coll., l'indennità sperimentale di disoccupazione per i collaboratori che, senza interventi, terminerà nel 2015.

Diversi elementi di criticità che ostacolano il superamento reale del divario salariale anche nel nostro Paese: percorsi di carriera intermittenti, maternità, part-time obbligatorio, carenza dei servizi per il welfare e la conciliazione famiglia lavoro.

La soluzione auspicata passa attraverso un insieme di elementi:

sviluppo della contrattazione di secondo livello in concomitanza con le questioni inerenti le pari opportunità che debbono essere trasversali a tutte le politiche sociali e del lavoro. La conciliazione vita lavoro e gli aspetti ad essa connessi devono diventare materia di contrattazione per consentire l'affermarsi della cultura di genere

nel lavoro, nell'organizzazione delle aziende, nei percorsi di accesso alla carriera fino al raggiungimento di posizioni apicali all'interno delle società e delle organizzazioni.

In Europa il divario medio retributivo tra uomini e donne che hanno un impiego è del 16,4%. Stando ai dati europei (fonte Eurostat), in Italia i lavoratori guadagnano il 7,3% in più delle lavoratrici per ogni ora/lavoro. In apparenza la situazione italiana è migliore rispetto ad altri paesi europei. Un dato virtuoso, che perde la sua forza se messo in relazione con altri indicatori relativi alla presenza delle donne nello stesso Mercato del Lavoro, nonché quelli relativi alla differenza di ore di lavoro effettuate tra uomini e donne. Incrociando questi ulteriori dati infatti, la differenza salariale in relazione al genere si amplia fino al 44%,(media EU 41%) invertendo nettamente il dato positivo.

Necessità di una Governance nazionale di sistema che definisca obiettivi, priorità, livelli essenziali e risorse per poter migliorare efficienza ed efficacia del welfare (pubblico, integrativo e contrattuale) e svilupparlo uniformemente al livello locale

Sviluppo della partecipazione delle rappresentanze sociali, a tutti i livelli come elemento determinante e qualificante i processi di riforma a partire dai bisogni delle persone e delle famiglie.

Regolamentazione del terzo settore, la cui riforma è ancora in discussione in Parlamento e definizione puntuale dei criteri per accreditamento ed affidamenti dei servizi alle persone.

Misure di sostegno al welfare contrattuale, alle forme mutualistiche ed alla riorganizzazione di orari e modalità di espletamento del lavoro specie per sostenere lavoratori con carichi di educazione cura ed assistenza familiari
Definizione del piano nazionale e di uno strumento organico di contrasto alla povertà, previsto nella legge di stabilità ma con insufficienti risorse allocate. Lo strumento deve prevedere accanto ad un sostegno economico appositi percorsi di reinserimento socio-lavorativi per le famiglie beneficiarie.

Definizione di una norma quadro nazionale ed un piano nazionale integrato socio sanitario per la LTC (long term care) che definisca i livelli essenziali per la non autosufficienza.

Rifinanziamento del Piano per i servizi socio educativi per la prima infanzia, non previsto nella proposta di Legge di Stabilità, rispetto ai quali l'offerta è ancora fortemente disomogenea nel territorio per qualità e quantità.

Aumento della quota di popolazione costituita da anziani e grandi anziani, scarsa natalità, ampliamento famiglie senza figli o monocomposte incremento negli ultimi anni della povertà in particolare quella assoluta (severa depravazione materiale).

Scarsi investimenti pubblici nelle politiche sociali rispetto al Pil, eccessiva frammentazione della spesa, aumento della spesa privata per politiche sociali e sanitarie, insufficiente copertura dei servizi rispetto alla domanda potenziale e non soddisfacente integrazione socio sanitaria.

Tra le cause discriminanti al raggiungimento della **parità di genere** in tutti i settori, segnaliamo i principali: **scarsa partecipazione** delle donne al Mercato del lavoro (occupazione femminile al 47%, 30% al Sud) e con **prevalenza di contratti atipici; difficoltà di accesso delle donne nelle posizioni apicali; carenza di infrastrutture e servizi di sostegno alla genitorialità;** flessione negativa del **tasso di natalità** che in Italia raggiunge livelli di allarme. Preoccupante anche il livello di **violenza contro le donne** e delle conseguenze che la stessa ha sulla vita lavorativa della vittima. Il fenomeno della povertà è un ulteriore elemento su cui porre attenzione, in particolare delle famiglie monoredito, composte da madre sole con figli.

Il Sindacato può fornire un importante contributo, principalmente attraverso:

la contrattazione decentrata per dare nuovo slancio al Mercato del lavoro e con esso all'economia, ma anche alla crescita professionale delle donne, nonché alle politiche family friendly, con riflessi positivi sulla natalità. Vanno valorizzate le politiche di pari opportunità e con esse il mainstreaming unitamente alle politiche di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne i cui effetti sono lesivi per la persona, ma anche per lo stesso mercato del lavoro e per la società.

Stando a statistiche recenti (Fonte Istat) "il tasso di inattività tra i 15 e i 64 anni è del 26,7% tra i maschi, quasi raddoppia, arrivando al 46,1%, tra le donne. Ciò significa che a fronte di 5 milioni di inattivi maschi, in Italia ci sono quasi 10 milioni di femmine che non sono impegnate in alcuna attività, e che hanno anche smesso di

cercarla. Inoltre il numero di donne ai posti di comando, in Italia riflette una flessione negativa (28%) rispetto alla media europea del 33% di funzionarie donne, con picchi del 44% in Lettonia o il 38% della Polonia.

In Italia solo il 18% dei bambini trova posto negli asili nido pubblici, rendendo difficile coniugare lavoro e famiglia e, secondo una statistica Eurostat, dopo il primo figlio, in Italia la metà delle donne non lavora più. La carenza di servizi è confermata anche da una recente indagine condotta da "Cittadinanzattiva" secondo cui poco meno del 12% dei bimbi tra 0 e 2 anni fruisce del servizio comunale, un bambino su cinque resta in attesa e gli altri ricorrono al nido privato. Fanalino di coda il Sud con il 51% di strutture non pubbliche.

La CISL ritiene di grande importanza il ripristino di **modalità di accesso al pensionamento più flessibili**.

La Cisl considera deludenti gli interventi nel campo della previdenza, soprattutto per l'assenza di misure correttive alla Legge Fornero e per il mancato ripristino di forme di flessibilità nell'accesso al pensionamento.

Gli incentivi fiscali e contributivi previsti dal disegno di legge sulla stabilità per il 2016 in caso di ricorso al part time da parte dei lavoratori anziani, in accordo con il datore di lavoro, rispondono all'esigenza di ridurre il tempo pieno lavorato fino a tre anni dalla maturazione dei requisiti pensionistici. Si tratta di una misura positiva ma che andrebbe accompagnata con altri interventi mirati all'introduzione, nel nostro ordinamento, della cosiddetta "staffetta generazionale", collegando cioè il passaggio da tempo pieno a tempo parziale, all'assunzione di un giovane ed inserendo quest'ultimo all'interno di un progetto di tutoraggio che coinvolga i lavoratori più anziani.

La Cisl considera una maggiore adattabilità nell'accesso alla pensione un elemento indispensabile e non rinviabile di riforma, volto a tutelare le esigenze delle lavoratrici madri e che svolgono lavori di cura familiare, i lavoratori che perdono il lavoro ad età avanzata e quelli sottoposti a lavori pesanti ed usuranti; il ripristino della flessibilità consentirebbe, infatti, di favorire il turnover nelle imprese a vantaggio dei giovani, liberando nuovi posti di lavoro, e di rispondere ad esigenze personali e familiari dei lavoratori.

Le condizioni di merito per una riforma delle pensioni ci sono tutte e si può utilmente partire dalle proposte di legge assunte dalle Commissioni Lavoro della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica che costituiscono, a giudizio della Cisl, una base di confronto e di discussione importante, fermo restando l'assunzione di due criteri per noi irrinunciabili: l'adeguatezza dei trattamenti pensionistici corrisposti e l'equità che le soluzioni di ripristino della flessibilità nel pensionamento devono garantire.

Politiche d'investimento

La CISL denota una **politica economica sbilanciata a favore dell'offerta, anziché della domanda**

La domanda di consumo risente negativamente dell'alto tasso di disoccupazione, del blocco dei contratti nel pubblico impiego, dei limitati aumenti salariali dovuti ai ritardi dei rinnovi contrattuali nel settore privato.

Ci preoccupa la debolezza degli investimenti pubblici, ridottisi a prezzi costanti nel 2014 del 32% rispetto al 2007. La grande contrazione della spesa pubblica in conto capitale è stata la conseguenza della difficoltà a ridurre la spesa corrente, con gravi effetti sul processo di accumulazione, sul benessere e la sicurezza dei cittadini. Nessuna traccia, infatti, di un Piano strutturale per l'assetto idrogeologico nazionale, vitale per il Paese, straordinario moltiplicatore di investimenti e fonte di enormi risparmi nel lungo periodo perché abbatterebbe la frequenza e la dimensione delle catastrofi con i relativi costi.

Nel quadro degli incentivi e dei vantaggi fiscali per le imprese spicca negativamente l'assenza di provvedimenti specifici per il Sud.

Per questo la politica economica del Governo appare, da un lato, poco coraggiosa nel trovare risorse per finanziare ulteriori riduzioni di imposte e, dall'altro, troppo sbilanciata a favore dell'offerta, anziché della domanda.

L'impatto aggiuntivo della manovra di finanza pubblica per il 2016 è di soli 11 miliardi di euro, in gran parte destinati a misure di stimolo all'offerta, visto che i restanti 16 miliardi sono destinati dalla manovra correttiva a neutralizzare (evitandoli per il 2016) gli aumenti delle aliquote Iva e delle Accise, che avrebbero comportato effetti depressivi sulla domanda per consumi.

Una diversa scelta delle misure adottate nella legge di stabilità potrebbe rivelarsi più efficace per conseguire il duplice obiettivo di realizzare un maggiore consolidamento della crescita, nell'orizzonte previsionale triennale nel quale si sviluppa il Documento di economia e finanza, e trovare un equilibrio più accettabile in termini di

equità, a partire con la legge di stabilità.

Due sono gli aspetti da tenere in considerazione. Il primo: rileviamo che l'Italia, nella comparazione internazionale, è il Paese che ha subito il tracollo più grave degli investimenti (-7,1% del Pil pari a oltre 123 miliardi di euro) e manifesta il recupero previsionale più lento (nel 2020 mancheranno ancora 5,9 punti percentuali equivalenti di Pil, pari a oltre 94 miliardi di euro, per tornare al livello del 2007).

Il secondo: Nel 2015 il rafforzamento della spesa per consumi ha riguardato tutti i settori, con in testa i beni non alimentari e i servizi che hanno mostrato una maggiore dinamicità, ma una volta esaurito l'impatto della politica fiscale la crescita dei consumi secondo le previsioni tornerà a decelerare. Nel 2016 il livello procapite della spesa sarà ancora inferiore dell'8,5% rispetto al periodo pre crisi, cioè al 2007.

Tassazione

La CISL sottolinea la necessità di **ridurre il carico fiscale che grava sul mondo dei lavoratori dipendenti e dei pensionati** e di riequilibrare l'equità della politica fiscale , privilegiando la riduzione delle imposte sul reddito delle persone fisiche, rispetto a quelle che gravano sul reddito societario, che andrebbero ridotte in modo più selettivo.

Dei 27 miliardi di euro messi in campo con la legge di stabilità per il 2016, 16 vengono utilizzati per sterilizzare le clausole di salvaguardia su iva ed accise, evitando un aumento che avrebbero costituito un forte freno per l'economia italiana. Un risultato che apprezziamo anche se riteniamo necessario disinnescare il rischio di futuri aumenti dell'Iva e delle Accise anche nei prossimi anni.

Accogliamo con favore **l'eliminazione dell'imposizione della Tasi**, sia sui possessori che sugli utilizzatori degli immobili destinati ad abitazione principale, così come l'aver collegato a questa misura la sospensione nell'anno in corso per le Regioni e i Comuni del potere di aumentare le addizionali Irpef e gli altri tributi.

Il ripristino della **detassazione dei premi di produttività**, tramite la contrattazione collettiva aziendale o territoriale, è una misura utile e positiva, anche se è sbagliato escluderne l'applicabilità ai comparti pubblici. Infine, sono sicuramente apprezzabili la conferma delle detrazioni per gli interventi di ristrutturazione edilizia e l'ecobonus, così come la speciale misura prevista per il finanziamento dell'acquisto dei mobili rivolto soprattutto alle giovani coppie.

Tuttavia, questo rischia di non essere sufficiente, ecco perché è a nostro avviso importante invertire la priorità d'azione in materia di politica fiscale, prevedendo una **riduzione significativa dell'Irpef** nell'orizzonte triennale di riferimento della manovra di finanza pubblica e della Legge di Stabilità, a cominciare con la riduzione delle imposte per i pensionati, per i lavoratori dipendenti collocati al di sopra del tetto dei 26.000 euro di reddito lordo e per le famiglie che non hanno beneficiato degli 80 euro.

La Cisl non è contraria ad una diminuzione delle imposte sul reddito societario ma siamo convinti che con una riduzione più selettiva e mirata delle imposte sul reddito societario si potrebbero recuperare risorse utili a migliorare l'equità fiscale della manovra.

L'occasione per dare un primo segnale di disponibilità importante si presenta con la possibilità di anticipare al 2016 l'avvio del percorso di equiparazione della "no tax area" fra pensionati e dipendenti, anziché dal 1° gennaio 2017.

Con la legge di stabilità per il 2016 viene data priorità a un taglio dell'Ires, a partire dal 2016 o dal 2017 a seconda dell'approvazione o meno da parte della Commissione UE della clausola migranti. Rileviamo e giudichiamo in modo fortemente negativo come non vi sia traccia di una riduzione dell'Irpef né nella Nota di aggiornamento al Def, né nell'orizzonte triennale della Legge di Stabilità.

Spending review e spesa pubblica

L'azione del Governo è connotata dall'**eccesso di tagli lineari e scarsa capacità di intervento selettivo**.

I risparmi indicati nel disegno di legge di stabilità per il 2016, provenienti dal processo di razionalizzazione della finanza pubblica (spending review) sono molto limitati. Da un lato l'allineamento della spesa ai fabbisogni standard in tutti i settori della spesa pubblica sarà graduale e produrrà i risultati auspicati nel medio termine, dall'altro nella revisione della spesa pubblica si segue ancora troppo il metodo dei tagli lineari.

All'interno del capitolo "Spending review" un posto importante occupa il sistema delle cosiddette "tax expenditures", ovvero il sistema di agevolazione e favore fiscale.

Dall'analisi dei regimi di agevolazione e riduzione del prelievo fiscale (tax expenditures) emergono due dati incontrovertibili: a) un elevatissimo numero di detrazioni, crediti e riduzioni d'imposta caratterizzate da una bassissima frequenza del numero dei beneficiari finali; b) una sovrapposizione di benefici fiscali che appare troppo frammentario complesso ed iniquo (sia sul piano dell'equità verticale che orizzontale), e che dà voce a diversi gruppi di pressione ed interessi desiderosi di accaparrarsi vantaggi particolari.

A nostro giudizio è possibile **aggredire il sistema delle tax expenditures per individuare risorse importanti che potrebbero consentire una distribuzione più equa del carico fiscale**, per favorire la riduzione delle imposte sui redditi da lavoro e da pensione ed una fiscalità di vantaggio più selettiva a beneficio delle imprese che migliorano quantitativamente la base occupazionale, che adottano comportamenti socialmente responsabili, che investono in ricerca ed innovazione, anche per rafforzare la specializzazione del nostro sistema produttivo. Per questi motivi una revisione del sistema delle tax expenditures non determinerebbe necessariamente effetti restrittivi. Un taglio a tax expenditure di natura clientelare e fruite da ristretti numeri di imprese e/o contribuenti a favore di una diminuzione generale dell'Irpef avrebbe certamente effetti positivi sulla domanda di consumo.

E', invece, necessario **stanziare risorse adeguate per il rinnovo della contrattazione nel pubblico impiego**, bloccata da 6 anni, perché i 300 milioni previsti equivalgono ad aumenti lordi mensili largamente inferiori al tasso di inflazione. Questo in un quadro in cui il turnover nella Pubblica Amministrazione subirà ulteriori restrizioni (nel prossimo triennio la spesa per nuove assunzioni non potrà superare il 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente).

LATVIA: LBAS

Latvia is affected by a high tax burden on labour (income tax for workers) and non competitiveness of wages. Moreover wages are not responding to the cost of living. The situation is further worsened by the high inequality and high unofficial economy.

LBAS proposal for the budget 2016 within the discussion at the National Tripartite Cooperation Council:

- reduction of individual income tax by 1% and increase of the non taxable amount to improve situation of low-income earners
- increase of income tax on capital and dividends at least for 1-2 % to shift the tax burden from labour tax and low income earners
- increase of the national minimum wage to at least 380 EUR

Latvia has highest labour tax in the Baltic states (employee tax burden) which negatively impacts quality of its labour force. The amount of non-taxable income in 2015 for low income earners in Latvia – 75 EUR, Lithuania – 164 EUR, Estonia – 156 EUR. Net minimum wage in Latvia – 265,34 EUR, Lithuania – 273,60 EUR, Estonia – 300,99 EUR. With Latvian cost of living not being lower than in other Baltic states, Lithuanian worker receives 99,12 EUR more of net minimum wage per year than Latvian worker, Estonian worker – 427,80 EUR.

At the same time economic research made by the Economical prognosis centre (EPC Ltd) established that wages, welfare and price levels relative to the EU average show that Latvian wages do not meet the cost of living and cannot provide quality living conditions (Competitiveness of wages and social guarantees of the Baltic region; available in Latvian:

http://www.lbasis.lv/upload/stuff/201408/darba_samaksas_un_sociai_garantiju_konkurentspeja_baltijas_regiona.pdf

Furthermore according to Eurobarometer Latvia occupies first place regarding “envelope wages” and shadow economy is almost 23,5% of the GDP (2014).

At last in the Country specific recommendations to Latvia 2015 (Council Recommendation of 14 July 2015 on the 2015 National Reform Programme of Latvia and delivering a Council opinion on the 2015 Stability Programme of Latvia) social expenditure has little impact on poverty reduction and around 32,7% of Latvia's population were at risk of poverty or social exclusion and income inequality in 2014 which remains among the highest in the Union. The high tax wedge for low-income earners remains a disincentive for formal employment and reduces demand for low-skilled workers (point 12). The recommendation to Latvia included reduction of the high tax wedge for low-income earners by shifting the tax burden to other sources less detrimental to growth (point 3 of the recommendations).

Low public spending on health care system, low stagnating wages for public sector employees

LBAS proposals for the budget 2016 foresaw:

- An increase of wages in the education and healthcare system (by 10% at least)
- An increase of public spending for the health care system

According to the Country specific recommendations to Latvia 2015 Latvia has low public healthcare financing and high out-of-pocket payments inadequate focus on performance incentives and efficiency and lack of care coordination result in reduced access for a large proportion of the population to the healthcare system. The budgetary costs of the health sector reform amount to 0,2 % of GDP (points 8 and 12).

The public spending for health care amounts to 3% only in 2014 which makes it among the lowest in the EU.

The recommendation to Latvia 2015 included taking action to improve the accessibility, cost-effectiveness and quality of the healthcare system and link hospital financing to performance mechanisms (point 3 of the recommendations).

La principale revendication syndicale est la lutte contre le chômage en renforçant la protection de l'emploi et les indemnités de chômage.

Il faudrait de renforcer la protection de l'emploi en révisant une série de textes législatifs :

- Révision de la législation portant sur le licenciement économique abusif ;
- Révision de la législation sur les plans de maintien dans l'emploi ;
- Révision de la législation sur les plans sociaux ;
- Révision de la législation sur les faillites.

Concernant les salariés âgés, il faudrait prévoir des mesures spécifiques en vue de sauvegarder et de protéger leur conditions de travail et d'emploi dans les entreprises, en particulier :

- Mise en place d'un plan d'action en faveur des salariés âgés ;
- Nouvelles dispositions législatives visant une retraite partielle cumulée à un travail de temps partiel à partir de 57 ans ;
- Opposition à l'abolition de la préretraite-solidarité sans compensations et renforcement des dispositions relatives à la préretraite progressive et à la préretraite de travail postée.

Concernant les jeunes : Mise en place des mesures luttant contre l'augmentation du chômage des jeunes et des situations d'emplois précaires (CDD, stages non-rémunérés, contrats d'intérimaires).

Il ne s'agit pas de simplement réduire le nombre de chômeurs à court terme, mais de lutter également contre les situations d'emplois précaires chez les jeunes, surtout lors de la période de transition vers la vie active. Il faut augmenter les moyens mis dans la formation et l'accompagnement social, mais lutter également contre toute dégradation des conditions légales d'embauche ou par une nouvelle extension des contrats à durée déterminée. L'accès des jeunes aux contrats à durée indéterminée (CDI) doit rester la norme.

Les syndicats s'opposent au projet de règlement portant sur les critères de l'emploi approprié : Par ce projet de règlement, un demandeur d'emploi se trouve forcé d'accepter quasiment n'importe quel emploi et à n'importe quel prix. Ce projet de règlement est inacceptable et ne mènera qu'à davantage de précarité pour les travailleurs.

Les principales revendications syndicales sur les thèmes de la négociation collective et des salaires sont :

- Mener une politique incitant à élargir la négociation de conventions collectives de travail.
- Augmenter le salaire social minimum.
- Indexation des salaires : Opposition syndicale à l'abolition, au plafonnement et à toute détérioration du système de l'indexation automatique des salaires.

Concernant le thème de la protection sociale, la position syndicale est de maintenir le niveau de prestations, qui ne cesse de se réduire : depuis 2006 contexte de réduction des allocations familiales, de l'allocation de rentrée scolaire, de l'indemnité de congé parental, de l'allocation d'éducation, des allocation de naissance, de l'allocation de maternité et du forfait d'éducation en raison de leur indexation.

Les syndicats demandent d'améliorer la transition vie privée- vie professionnelle avec la mise en place de mesures en faveur d'un meilleur accord entre la vie professionnelle et la vie privée :

- Réduction progressive du temps de travail sans perte de salaire ;
- Introduction de la 6e semaine de congé légal.
- Introduction d'un congé social généralisé et extension des droits de congé pour les besoins de formation continue, familiaux, ou culturels des salariés.

- Introduction de droits légaux à un travail à temps partiel volontaire de durée déterminée, pour l'éducation des enfants par exemple, avec droit de retour à un temps plein à la fin de la période (sans permettre de dégrader les mesures de protection légales existantes au niveau du travail à temps partiel).
- Réforme du congé parental offrant au salarié plus de liberté pour organiser sa vie privée et revalorisation des indemnités de congé parental.

En outre, sur les thèmes suivants, nous demandons :

Assurance dépendance :

- Maintien du système solidaire de l'assurance dépendance avec une prise en charge de qualité de toute personne dépendante, sans distinction (et maintien du système des plans de prise en charge individualisé).
- Opposition syndicale à toute participation supplémentaire des personnes dépendantes à leur prise en charge.
- Rejet de toute réforme de l'assurance-dépendance qui viserait à réaliser des économies en dégradant les prestations, et refus de tout système de financement forfaitaire des prestations ainsi qu'à l'introduction de classes de dépendance.
- Opposition aux mesures budgétaires risquant de diminuer la qualité des prestations ou ayant des conséquences sur les prestataires.

Mesures contre la pauvreté : Contexte du risque de pauvreté qui est en hausse continue au Luxembourg. Pour lutter contre cette hausse, les principales revendications syndicales sont les suivantes :

- Le Revenu minimum garanti doit être indexé et renforcé.
- Rejet du projet de loi gouvernemental portant sur les prestations familiales : il s'agit d'un projet de démantèlement des allocations familiales. Ce projet de règlement aura des conséquences néfastes en particulier pour les familles monoparentales et les familles nombreuses. Demande syndicale d'augmenter les prestations familiales et de mettre en place un mécanisme d'adaptation périodique des montants des prestations familiales à l'évolution générale des prix et des salaires. Mise en garde syndicale contre certaines dispositions du projet qui visent directement les travailleurs frontaliers.
- Travail à temps partiel et précarité: Le travail à temps partiel involontaire est en hausse, et touche surtout les femmes. Des mesures spécifiques doivent être prises pour lutter contre cette tendance.

L'équité fiscale est en chute libre au Luxembourg, qui connaît depuis la fin des années 1990 une énorme redistribution de la charge fiscale, qui s'est faite au détriment des ménages à petits et moyens revenus. Les entreprises et les hauts à très hauts revenus ont quant à eux été les grands privilégiés de cette politique fiscale. Avec la politique d'austérité et la hausse des charges fiscales, la situation s'est aggravée depuis 2009.

Les syndicats luxembourgeois demandent une réforme fiscale créant de la justice fiscale et sociale. C'est à dire une réforme capable d'équilibrer l'imposition du travail et l'imposition du capital. En particulier :

- Un allègement de la charge fiscale sur les revenus moyens et modestes, parallèlement à une imposition plus forte des revenus sur le patrimoine et sur les capitaux, largement sous-imposés.
- Etendre la progressivité de l'impôt par des tranches d'imposition supplémentaires.
- Adapter la grille d'imposition à l'évolution du coût de la vie, en instaurant un mécanisme adaptant périodiquement le barème d'imposition au coût de la vie.
- Exemption d'impôts directs pour les personnes percevant le salaire social minimum.
- Modification de certaines dispositions relatives à la classe d'impôt 1A qui crée actuellement certaines situations paradoxales en matière d'imposition.

Le « paquet pour l'avenir » du Gouvernement s'agit d'un paquet de 258 mesures d'économies pour rééquilibrer à terme les finances publiques.

Les syndicats s'opposent à cette politique erronée et demandent de changer de cap. Ni la situation économique, ni celles des finances publiques ne justifient la poursuite d'une politique d'austérité et d'économies au Luxembourg. Les finances publiques luxembourgeoises demeurent saines et les dépenses courantes de l'État ne constituent en rien un danger pour l'avenir du Luxembourg, confirmant ainsi le caractère superflu du paquet de mesures d'économies.

MALTA: GWU

While measures have been put in place in public procurement to tackle **precarious employment**, however the problem still exists in the private sector. For example private carers engaged in government contracts are paid more than their counter parts engaged within private contracts.

Several measures are to be taken in order to increase **employment** rate: free childcare, increase in maternity leave, Youth Guarantee. Unemployment with a 5.4% rate is at its lowest levels in the last years. A substantial increase in **female participation** in the labour market is recorded.

Sources: OPM 124/2013; OPM Circular No. 12/2013; NSO Labour Force Survey Q2/2015

Several measures have been taken to curb abuses in social assistance and benefits. Such measures were aimed also at reducing **poverty** whereby **social benefits** are provided to those who are truly in need of them. In this regard minimum pensions were increased once again. Carers of pensioners are subsidised by government to the amount of minimum wage as part of their wages.

Source: National Budget 2016

National Budget 2016 contemplates various measures to keep the economy going strong. Consumption is on the increase whereby consolidating job opportunities coupled with less taxation for low-income groups. Malta Enterprise is giving priorities to new sectors – e.g. digital gaming; investment in public health via public-private partnerships; policy start-ups through Life Sciences Park.

Source: National Budget 2016

Deficit estimated to go under 1.6% of GDP. Also, National Debt is under control and decreasing year after year as against GDP.

Source: National Budget 2016

NETHERLANDS - FNV

The government has to restrict the **unemployment** (600.000 people), in particular of population aged 45 years and older (which are the most part of long-term unemployed) by putting in place specific measures.

Source: CBS(13/11/15): 145.000 long- term unemployed people aged 45+

Concerning the **Life-Long Learning** we have to improve admission to public funded post-initial education (customised projects, recognition of prior learning and working on learning outcomes). The right to education for employed persons and job seekers needs to be enforced by individual training budgets as well as paying special attention for flexible workers, the low-skilled and senior citizens.

Data: Social and Cultural Planning Board

The Netherlands should effectively tackle the companies' **tax evasion** allowed by eliminating the special tax arrangements and treaties. This means that better tax laws on national and European level are needed as well as a minimum corporate tax rate of 25% and a common tax base on European level (CCCTB).

Data from different sources: Eurostat; CBS; FNV; LuxLeaks

POLAND – FZZ

Over the past years, the Polish economy has benefited from low labour costs. However, the path towards an innovation-driven economy presents challenges for improving quality of human capital. The most important challenges are a **low labour market participation** by certain groups, persistent labour market **segmentation** and low geographic and occupational **mobility**. Poland also faces a number of challenges in **education**, especially regarding insufficient labour market relevance, its quality and life-long learning. At the same time, ensuring social cohesion is also an important challenge.

Moreover, labour market participation of older workers remains low, although a gradual increase in the employment rate in the age group 55-64 is visible.

Unions are for:

- Liquidation of the atypical forms of employment and putting on top the standard labour contracts
- Systematic increasing of the minimum wage according to the agreement of social partners
- Mentoring of young employees and fighting youth unemployment
- Mentoring and guidance services improvements
- Fighting the unemployment also by the age management
- Labour market reform, which will be more open for the labour market needs
- Stimulation of labour migration. Today very low from the cultural reasons and because of the low salaries and high housing prices

Data:

- 1,5mln of employees are self-employed
- 1.3mln of employees have civil contracts for work, which put them in to the worse working conditions
- The unemployment rate is systematically going down, but still is higher than expected. Especially youth unemployment rate is high 27.3% and the share of NEETs increased till 12.2% (2013-2014)

Poland is currently affected by a lack of **collective agreements** due to the fact of lack the employers representative organizations in several branches – the challenge is to put in place the new law on the employers' organizations representativeness.

Increasing of the **minimum wage**, at least, till 50% of the average is necessary as well as raising up of the **salaries** for women and increasing their **participation** in the labour market. Women, who lost their job around age of 54 years have almost zero chances to get a new job.

47% young works till the age of 30 has the temporary contracts.

Data:

15% of employees earn minimum wage in Poland

Only 9% mangers are women

More social care for kids and older seniors will help to reconcile the work and family life

Concerning the pension reform:

Unions are for:

- A pension reform, which will guarantee more financial contribution to the system. Polish unions support lowering of the retirement age, keeping the security period before the retirement age;
- Maintaining the special pension system for farmers;
- Fighting the poverty (6mln Poles live below the poverty line).

Concerning the industrial policy to support growth, Unions are for:

- Reindustrialization
- Further support of export

Regarding the tax policy, Unions are for:

- Increasing of the free tax rate
- More tax gradation
- Lowering of the VAT tax to 22% (today 23%)

POLAND – OPZZ

Segmentacja rynku pracy na ten lepszy i gorszy rynek pracy. Niestabilność zatrudnienia. Patologiczna skala zatrudnienia terminowego. Ubóstwo wśród pracujących. Patologiczne zatrudnienie w Agencjach Pracy Tymczasowej. Rosnąca skala zatrudnienia na umowach cywilno-prawnych. Zmuszanie do samozatrudnienia. Wykorzystywanie staży jako nieopłacanej siły roboczej. Rozwarstwienie dochodowe. Szara strefa w zatrudnieniu. Płace nie nadają się za wydajnością. Fatalny stan przestrzegania przepisów prawa pracy.

W zaleceniach dla Polski ujęto podjęcie działań w celu ograniczenia nadmiernego wykorzystywania umów na czas określony i umów cywilnoprawnych na rynku pracy. Zdaniem OPZZ problemy na polskim rynku pracy są znacznie szersze, dlatego należy pilnie dokonać identyfikacji głównych barier tworzenia nowych miejsc pracy i je stopniowo eliminować. Należy stopniowo uruchamiać rezerwy Funduszu Pracy w celu zwiększenia liczby aktywizowanych bezrobotnych oraz opracować i wdrożyć system koordynacji kształcenia zawodowego z popytem na pracę. Należy przywrócić możliwość przeprowadzania kontroli Państwowej Inspekcji Pracy bez zapowiedzi - jesteśmy jedynym krajem w Europie, gdzie kontrola Inspekcji Pracy musi być zapowiedziana. Postulaty OPZZ w zakresie zwiększenia uprawnień kontrolnych tej instytucji oraz stopnia dotkliwości kar za naruszenia praw pracowniczych sygnalizowane w opinii do Krajowego Programu Reform w poprzednim roku są nadal aktualne. Należy przekształcać umowy cywilno-prawne w umowy o pracę wszędzie tam, gdzie praca zarobkowa odpowiada cechom stosunku pracy.

OPZZ nie zgadza się z oceną obowiązującego prawa pracy mówiącą, że prawo pracy jest sztywne a koszty pracy wysokie. Stanowisko OPZZ w tym zakresie potwierdzają porównania międzynarodowe korzystne dla Polski w tym zakresie, m.in. dotyczące liczby rodzajów umów jakie można zawrzeć z pracownikiem zgodnie z kodeksem pracy w zależności od potrzeby elastyczności, całkowitych kosztów zatrudnienia pracownika, stawki za godzinę pracy i rosnącej wydajności pracy. W celu likwidacji nadmiernego wykorzystania umów śmieciowych OPZZ postuluje m.in.: ustanowienie godzinowej stawki wynagrodzenia za pracę niezależnie od formy zatrudnienia na poziomie ok. 15 zł oraz prowadzenie przez rząd polityki promującej powstawanie dobrej jakości miejsc pracy - z umową o pracę i wynagrodzeniem na poziomie co najmniej minimalnej pracy. Narzędziem działania rządu w tym zakresie, poza wspomnianym wyżej wzmacnieniem instytucjonalno-prawnym Państwowej Inspekcji Pracy jest wykorzystanie systemu zamówień publicznych, gdzie państwo wybierając oferentów powinno stosować klauzule społeczne i premiować tych, którzy jako pracodawcy zatrudniają na umowę o pracę z godziwą płacą oraz gwarantują bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Taka postawa rządu przy wydatkowaniu środków publicznych powinna wyznaczyć standardy dla prywatnego rynku i w rezultacie wywierać presję na zmniejszenie wykorzystania umów śmieciowych na krajowym rynku pracy. OPZZ przyczynił się do zmian w prawie zamówień publicznych, dzięki którym obowiązują przepisy regulujące stosowanie klauzul społecznych. Obecnie OPZZ działa na rzecz monitorowania stosowania przepisów i jak najszybszego wdrożenia dyrektyw unijnych dotyczących zamówień publicznych.

- W Polsce utrzymuje się segmentacja rynku pracy. Stosowanie umów cywilnoprawnych na rynku pracy pogarsza jakość zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku młodych osób. Odsetek osób zatrudnionych na czas określony jest najwyższy w UE, odsetek osób przechodzących od zatrudnienia na czas określony do stałego zatrudnienia jest niski (20%), a różnica między średnim wynagrodzeniem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony a pracowników z umową na czas określony jest najwyższa w UE (36,8 % w 2010 r.).
- Aż 66,8 % pracowników zatrudnionych na czas określony nie może znaleźć stałej pracy.
- Zgodnie z danymi GUS za 2013 r. na 1,1 mln szacowano liczbę osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, które na koniec 2013 r. nie zatrudniały pracowników na podstawie stosunku pracy (tzw. „samozatrudnieni”) natomiast na 1,4 mln liczbę osób, z którymi w 2013 r. została zawarta umowa zlecenie lub umowa o dzieło, a które nie są nigdzie zatrudnione na

podstawie stosunku pracy oraz bez osób, które pobierają emeryturę lub rentę

- Analiza przepisów Kodeksu pracy pozwala stwierdzić, że zawiera on szereg elastycznych rozwiązań i rodzajów umów wychodzących naprzeciw potrzebom przedsiębiorców. Jedną z miar określającą stopień elastyczności prawnej ochrony zatrudnienia jest indeks EPL (Employment Protection Index) opracowany przez OECD. Wartości indeksu z 2013 r. wskazuje, że Polska charakteryzuje relatywnie elastycznymi regulacjami dotyczącymi umów czasowych - stopień ochrony przed zwolnieniem pracowników na umowach na czas określony jest niemal dwukrotnie niższy od średniej dla krajów OECD.
- W 2012 r. kancelaria prawnia Deloitte Legal przedstawiła wyniki badania „International Dismissal Survey” przeprowadzonego w 25 krajach Europy z którego wynika, że polski pracodawca ponosi dużo niższe koszty związane ze zwolnieniem pracownika niż przedsiębiorcy z innych badanych państw. Z tego badania wynika, że krajach tzw. starej Unii wypowiedzenie umowy o pracę kosztuje pracodawcę ponad dwa razy więcej niż w Europie Środkowej i Wschodniej.

Niski poziom wynagrodzeń; dysproporcje w płacach kobiet i mężczyzn; trudności w łączeniu ról zawodowych i społecznych.

Obecnie poziom płac nie pozwala na godne życie, 13% zatrudnionych otrzymuje minimalne wynagrodzenie za pracę a ponad 60% zatrudnionych otrzymuje płacę poniżej płacy przeciętnej w gospodarce narodowej. Poziom płacy minimalnej jest za niski, by pracownik mógł utrzymać siebie i rodzinę. To sprawia, że w Polsce występuje zjawisko biednych pracujących, praca nie chroni przed biedą. Dlatego OPZZ wnioskuje o szybszy wzrost wynagrodzeń, w tym minimalnego wynagrodzenia za pracę – docelowo do 50% płacy przeciętnej. Wzrost płac jest niezbędny i uzasadniony nie tylko ze względu na rosnącą wydajność pracowników, poziom kosztów utrzymania i skala ubóstwa w kraju, w tym ubóstwa pracujących, ale także ze względu na potrzebę uniknięcia tak zwanej pułapki średniego wzrostu na co zwraca Polsce uwagę Komisja Europejska. Tak długo jak płace będą niskie nie będzie motywacji do inwestycji w zaawansowane technologie produkcji i zarządzania a przechodzenie z gospodarki konkurencyjnej niskimi kosztami pracy w kierunku gospodarki innowacyjnej będzie utrudnione. OPZZ w ocenie Sprawozdań krajowych zwraca uwagę, że w celu realizacji wszystkich celów Strategii Europa 2020 konieczna jest poprawa warunków życia pracujących poprzez zwiększenie ich wynagrodzeń - mowa tu zwłaszcza o krajowych celach w zakresie stabilnych finansów publicznych, ubóstwa, polityki klimatycznej i innowacyjności gospodarki.

OPZZ w opiniach do Krajowych Programów Reform i innych dokumentach związanych z realizacją Strategii Europa 2020 apeluje o prowadzenie przez rząd polityki ułatwiającej pracownikom łączenie aktywności zawodowej i pełnienie ról rodzinnych i społecznych, co jest ważne dla pozycji kobiet dla rynku pracy i ich aktywności zawodowej. Domagamy się równej płacy za tą samą pracę. Sygnalizujemy potrzebę zwiększenia nakładów na funkcjonowanie żłobków i przedszkoli, nakładów na edukację oraz wysokości świadczeń na rzecz rodziny.

- Zmniejsza się udział kosztów związanych z zatrudnieniem w PKB, według danych Komisji Europejskiej udział ich w PKB wynosi w Polsce 46 proc., średnia dla UE to 58 proc.** Według Eurostatu, koszt pracy pracownika w Polsce wyrażony w euro na godzinę kształtuje się na poziomie niższym niż średnia unijna i stawia kraj pod tym względem na 23 miejscu wśród państw członkowskich Unii Europejskiej. W 2013 r. godzina pracy kosztowała w Polsce 7,6 euro przy średniej unijnej wynoszącej 23,7 euro.
- Płace rosną wolniej niż wydajność pracy, w latach 2001-2012 wydajność pracujących zwiększyła się o 55,3% podczas gdy wynagrodzenia rosyły dwukrotnie wolniej (29,6%).
- Iuka między wzrostem wydajności pracy a wzrostem płac realnych w latach 2002- 2012 wyniosła 20%.
- Dysproporcje płacowe należą do najwyższych w Unii Europejskiej a liczba tzw. biednych pracujących

jest niepokojąca.

- Eurostat wskazuje, że pozapłacowe koszty zatrudnienia w Polsce stanowią 18,7 proc. wynagrodzenia przy średniej unijnej 24,2 proc., (w Unii Europejskiej pozapłacowe koszty pracy wahają się od 6,9 proc. na Malcie do 33,1 proc. we Francji). Z powyższego wynika, że nie mamy w Polsce problemu niedopasowania wzrostu wynagrodzeń do poziomu wydajności, który obserwowany jest przez Komisję w innych państwach członkowskich.
- Jest przestrzeń do wzrostu płac. Ten i powyższe wnioski potwierdza informacja o zgromadzonych na kontach przedsiębiorstw oszczędnościach przedsiębiorstw (ok. 233 mld zł) i osiągane przez nie zyski (przychody firm niefinansowych wzrosły w 2014 r. o 2,1 proc., a ich zysk netto wyniósł 90,2 mld zł). Problem sytuacji na rynku pracy leży więc nie w barierach prawnych czy kosztowych ale w braku kultury poszanowania wartości pracy, potrzeby jej godziwego wynagradzania oraz chęć ponadprzeciętnych zysków przy jednoczesnym działaniu na rzecz ograniczeniu możliwości ich powstawania i działania związków zawodowych.

Zalecenie Rady UE dotyczące rozpoczęcia procesu dostosowania systemów emerytalnych dla rolników i górników do systemów emerytalnych przeznaczonych dla innych grup zawodowych

Brak uwzględnienia w Zaleceniach Rady przesłanki specjalnego charakteru pracy w górnictwie i szczególnych warunków w jakich jest ona wykonywana, które wpływają na stan zdrowia pracujących w górnictwie, szybszej eksploatacji ich zdrowia i zdolności do aktywności zawodowej.

Zdaniem OPZZ należy najpierw dokonać rzetelnego przeglądu systemu emerytalnego, a następnie proponować rozwiązania do przedyskutowania z partnerami społecznymi. Trzeba pamiętać, że ostatnia reforma systemu emerytalnego doprowadziła do znacznego obniżenia emerytur w Polsce. W zakresie zalecenia Komisji dotyczącego kontynuowania przez Polskę działań służących reformowaniu systemu emerytalnego, OPZZ opowiada się za wzrostem najniższych emerytur i rent, uzależnieniem możliwości przechodzenia na emeryturę nie tylko od wieku ale także od okresu ubezpieczenia oraz pozostawieniem odrębności systemu emerytalnego dla pracujących w szczególnych warunkach i w szczególnym charakterze (górników).

Coroczne raporty Wyższego Urzędu Górniczego na temat stanu: bezpieczeństwa pracy, ratownictwa górniczego oraz bezpieczeństwa powszechnego w związku z działalnością górniczo-geologiczną oraz dane Centralnego Instytutu Ochrony Pracy wskazują na zagrożenia utraty zdrowia związane z pracą górnictwie m.in. w pyle i zwiększym poziomie hałasu, chorób układu kostno-mięśniowego. Powyższa statystyka oraz dane dotyczące długości trwania życia w zdrowiu powinna być uwzględnione przy analizie kształtu systemu emerytalnego górników.

Polityka rządu w zakresie kształtowania wzrostu gospodarczego.

- Niewystarczające: nakłady państwa na inwestycje publiczne i system zachęt dla podmiotów prywatnych by inwestowały środki własne, także na cele proinnowacyjne.
- Niesprawiedliwy społecznie system podatkowy; wyzwanie ograniczenia skali oszustw podatkowych.
- Potrzeba polityki rządu zwiększającej popyt konsumpcyjny.
- Polityka klimatyczna UE tworząca wyzwania i zagrożenia dla polskiej gospodarki i społeczeństwa.

OPZZ, m.in. w trakcie konsultacji dotyczących projektów Krajowych Programów Reform przedstawia ocenę polityki rządu i propozycje rozwiązań w wymienionych wyżej obszarach tematycznych.

- OPZZ ocenia jako wystarczające działania rządu na rzecz wzrostu popytu wewnętrznego, których rezultatem byłby m.in. wzrost dochodów do dyspozycji gospodarstw domowych. Rząd nie uwzględnił

np. propozycji strony związkowej w zakresie wzrostu wynagrodzeń w gospodarce narodowej, płacy minimalnej, w sferze budżetowej oraz emerytur i rent (w maju 2015 r. przedstawiliśmy rządowi stanowisko w tej sprawie). Taka polityka rządu ograniczająca wzrost płac w powiązaniu z polityką podatkową państwa i sytuacją na rynku pracy negatywnie wpływa na popyt a co za tym idzie na wzrost gospodarczy kraju powodując utrzymywanie się emigracji zarobkowej, niskiej dzietności i ubóstwa, w tym zatrudnionych; trudności w zakupie mieszkania.

- Postulujemy zwiększenia inwestycji publicznych - w tym na politykę mieszkaniową i wykorzystania środków unijnych w sposób umożliwiający przekształcenie gospodarki w opartą na innowacjach. Środki unijne i własne powinny zostać wykorzystane nie tylko na infrastrukturę trwałą, czy technologię produkcji ale przede wszystkim w kapitał ludzki i społeczny przez inwestycję w wiedzę i umiejętności. W związku z tym, wobec niekonkretnych zapisów Krajowego Programu Reform na lata 2015/2016 dotyczących wsparcia współpracy nauki i biznesu oczekiwaliśmy uzupełnienia dokumentu o konkretne działania. Przy tym, negatywnie oceniliśmy poziom nakładów na badania i rozwój wskazując na potrzebę ich zwiększenia, konieczność poprawy warunków współpracy nauki i biznesu oraz warunków kształcenia i pracy pracowników nauki.
- W obszarze systemu podatkowego OPZZ wskazuje na brak w Krajowych Programach Reform działań, które mogłyby wpłynąć na poprawę spójności społecznej będącej celem realizacji Strategii „Europa 2020”. W Polsce obowiązują podwyższone stawki podatku VAT, co najmocniej obciąża osoby najmniej zarabiające przeznaczające na wydatki związane z utrzymaniem gospodarstwa domowego największą część swojego budżetu i więcej niż gospodarstwa europejskie. OPZZ postuluje przywrócenie stawek podatku VAT 22% i 7% przy jednoczesnym zwiększeniu intensywności działań uszczelniających system podatkowy przed nadużyciami, których wartość wzrasta. OPZZ wskazuje rządowi, że dla zmniejszenia notowanego w Polsce rozwarstwienia dochodowego wskazane są zmiany w przepisach regulujących podatek dochodowy od osób fizycznych. Rząd od 2009 r. utrzymuje zamrożenie progów i stawek podatkowych a także kwoty wolnej, co praktyce prowadzi do wzrostu opodatkowania obywateli, czemu sprzeciwia się OPZZ. OECD wskazuje, że właściwa redystrybucja dochodów poprzez system podatkowy jest skutecznym sposobem zmniejszenia nierówności społecznych. Mając powyższe na uwadze i kierując się potrzebą stworzenia sprawiedliwego systemu podatkowego, uwzględniającego aspekt społeczny postulujemy m.in. obok obecnie istniejących stawek podatkowych wprowadzenie niższej stawki podatku dla osób najmniej zarabiających oraz wyższej stawki podatku dla osób najlepiej zarabiających.
- OPZZ uważa, że polityka podatkowa państwa wobec osób o najwyższych dochodach i przedsiębiorstw, w tym firm międzynarodowych powinna generować wyższe wpływy podatkowe i być nastawiona na skuteczne przeciwdziałanie unikania płatienia podatków. Dodatkowo, OPZZ postuluje zwiększenie wysokości kwoty wolnej w podatku dochodowym od osób fizycznych – obecnie jednej z najniższych spośród państw stosujących tą kategorię oraz podwyższenie wysokości pracowniczych kosztów uzyskania przychodu. Postulujemy także wprowadzenie podatku od transakcji finansowych.
- W obszarze celów energetycznych Strategii Europa 2020 i związanych z tym celów klimatycznych kluczowe jest przygotowanie spójnej polityki energetycznej państwa opartej rodzimych źródłach energii, uwzględniającej sytuację na rynku energii oraz - równie istotne - aspekty społeczne wyzwań związanych z wzmacnianiem wydolności i konkurencyjności sektora energetycznego oraz inwestycji wynikających z celów pro-środowiskowych. Polska swoje bezpieczeństwo energetyczne zawdzięcza surowcom mineralnym, które nadal powinny być podstawą bezpieczeństwa energetycznego kraju. To kluczowe założenie polityki energetycznej, które rząd powinien uwzględnić dla utrzymania miejsc pracy w przemyśle i w innych sektorach gospodarki a co za tym idzie dla wzrostu gospodarczego kraju w kolejnych latach. Wymaga to inwestycji w infrastrukturę energetyczną, wypracowania porozumienia i solidarności pomiędzy państwami członkowskimi oraz wysokich standardów zrównoważonego rozwoju uwzględniających zarówno potrzeby środowiska jak i ochronę zatrudnienia. OPZZ oczekuje podjęcia przez rząd na forum międzynarodowym działań w celu ochrony polskiego sektora surowcowo-

energetycznego i na rzecz włączenia w porozumienia zobowiązujące do działań na rzecz klimatu jak największej liczby państw.

Jest przestrzeń do zmian w systemie podatkowych tak, by w mniejszym stopniu obciążał osoby najuboższe - obciążenia podatkowe w Polsce są na niskim poziomie - średni udział w PKB obciążen podatkowych w latach 2010-2013 był niższy o 6,4 pkt. proc. w porównaniu ze średnią dla krajów Unii Europejskiej, w Polsce wyniósł w 2013 r. – 31,8 proc., a w Unii – 39 proc.

Efektywne obciążenie podatników podatkiem PIT wzrosło z 8,0 proc. w 2007 do 8,24 proc. w 2013 r., podczas gdy w podatku CIT zmalało z 17,7 proc. w 2007 r. do 17,0 proc. w 2013 r.

Zaległości z podatku VAT za I półrocze br. wyniosły 35 mld zł, z czego 73% stanowiły zaległości z lat ubiegłych. Problemem jest ponadto tzw. luka w podatku VAT, która wynosiła w 2013 r. 26,7 % przy łącznej luce unijnej na poziomie 15,2 %.

Według Międzynarodowego Funduszu Walutowego wydajność w zakresie poboru podatków w Polsce pogorszyła się istotnie i nie uległa w ostatnim czasie poprawie. Pomimo wzrostu stawek podatku VAT w 2011 r. wpływów netto z tego podatku znacząco spadły od 2007 r.

Udział wydatków na użytkowanie mieszkania lub domu i nośniki energii w latach 2000-2011 miał tendencję wzrostową. Stanowił około 20-21% wydatków ogółem.

Zgodnie z danymi Eurostat wydatki na badania i rozwój (B+R) w Polsce w 2013 roku wyniosły 0,87% PKB, tylko 28% polskich firm można uznać za innowacyjne przy średniej unijnej 52%.

Blisko 45% urzędzeń wytwarzających energię elektryczną ma ponad 30 lat, około 77% - ponad 20 lat; 89 % gazowej infrastruktury przesyłowej w kraju jest starsza niż 15 lat.

Dynamika wzrostu wydobycia węgla kamiennego w 2012 i 2000 r. (mln ton) wskazuje, że Polska zmniejszyła wydobycie węgla natomiast wiele krajów na świecie drastycznie ją zwiększyła (Chiny, Indie, Indonezja).

W okresie 1998 r. do 2012 r. Polska obniżyła emisję CO₂ prawie o 33% - kraje UE o 14%. Mimo, że Polska nie jest największym emitentem dwutlenku węgla na świecie i zmniejszyła w ciągu ostatnich lat jego emisję podczas, gdy inne kraje ją zwiększały poniesie w przypadku realizacji zobowiązań klimatycznych proporcjonalnie większe koszty

Zalecenie Rady: Po dokonaniu korekty nadmiernego deficytu –uzyskanie korekty budżetowej na poziomie 0,5 % PKB zarówno w 2015 r., jak i w 2016 r., przybliżającej osiągnięcie średniookresowego celu budżetowego. Poszerzenie bazy podatkowej, w szczególności poprzez ograniczenie stosowania rozbudowanego systemu obniżonych stawek podatku VAT.

Zrównoważenie potrzeb inwestycyjnych państwa i finansowania prospołecznych celów z wpływami podatkowymi. Utrzymanie wzrostu gospodarczego na poziomie pozwalającym na wzrost dobrobytu i osiągnięcie poziomu rozwoju kraju porównywalnego z państwami wysokorozwiniętymi.

- OPZZ sprzeciwia się zadłużaniu państwa mając świadomość, że koszty równoważenia finansów publicznych ponoszą następnie obywatele. Polityka zarządzania finansami publicznymi w ostatnich latach nie była nakierowana na wzrost dobrobytu obywateli, charakteryzowała się niedopasowaniem do potrzeb i niespójnością (system świadczeń socjalnych i podatkowy) co prowadziło do nierównowag w finansach i nieskuteczności w wielu obszarach polityki państwa. Jednocześnie w czasie spowolnienia gospodarczego wywołanego światowym kryzysem finansowym OPZZ negatywnie oceniał politykę: zamrożenia i cięć świadczeń socjalnych, płacić w sferze budżetowej, niekorzystnych zmian w systemie podatkowym jako hamującą popyt. Za niekorzystne dla wzrostu gospodarczego uznaliśmy też cięcia w inwestycjach publicznych.
- Potrzeba przekształcenia gospodarki z konkurującej niskimi kosztami pracy w opartą na innowacjach wymaga odpowiednich inwestycji oraz polityki społecznej ukierunkowanej na wyrównywanie szans i wzmacnianie potencjału społecznego. Służyć temu powinna przemyślana polityka pozyskiwania i redystrybucji środków budżetowych na pozytycznie społecznie cele, sprawiedliwy system podatkowy i minimalizowanie skali nadużyć podatkowych, dbałość o wpływy ze składek. Zalecamy ostrożność

rządowi w zmianach dotyczących systemu VAT, gdyż obniżone stawki stosowane są często na produkty pierwszej potrzeby których podwyższenie wpłynie negatywnie na warunki życia ludności, opowiadamy się za to za zmniejszeniem skali oszustw podatkowych.

- OPZZ opowiada się za prowadzeniem przez rząd polityki zwiększającej popyt wewnętrzny, których celem jest wzrost dochodów do dyspozycji obywateli, co przełoży się na poziom dochodów budżetowych i wzrost gospodarczy. OPZZ przedstawił rządowi propozycje związane z kształtem systemu zabezpieczenia społecznego i wysokość świadczeń społecznych, zmian systemu podatkowego i przede wszystkim uporządkowania rynku pracy wraz z propozycją opodatkowania wszystkich dochodów z pracy. Postulaty OPZZ są uzasadnione przekonaniem, że godziwe warunki zatrudnienia są kluczowe zarówno dla wzrostu liczby aktywnych zawodowo i wzrostu ich płac jak i wpływów podatkowych oraz w następstwie stabilnych finansów publicznych w dłuższym horyzoncie czasu. Zatrudnienie dobrej jakości przekłada się na zmniejszenie poziomu finansowania transferów socjalnych i wydatków na ochronę zdrowia oraz z tytułu emerytur i rent, co pozwala na równoważenie finansów publicznych i skierowanie wydatków na cele prorozwojowe.

W zakresie zarządzania finansami publicznymi państwa i szerzej polityką społeczno-gospodarczą OPZZ domaga się od rządu prowadzenia rzeczywistego dialogu społecznego prowadzącego do porozumień między stronami dialogu i efektywnych (niepozornych) konsultacji społecznych.

- Budżety państwa z lat 2009-2015 r. potwierdzające zamrożenie progów i stawek podatkowych, zwiększenie stawek VAT, kwoty wolnej od podatku, funduszu wynagrodzeń sfery budżetowej, zbyt niskie w stosunku do potrzeb waloryzację świadczeń bądź ich brak;
- Zgodnie z projektem budżetu na 2016 r. rząd zakłada wzrost dochodów z podatku VAT o 6,1 proc. w stosunku do prognozowanego wykonania z 2015 r. Relacja tych dochodów do PKB wyniesie w 2016 r. 6,8 proc. i zwiększy się w porównaniu do 2015 r. o 0,1 pkt. proc.; Aktualnie prognozowane wpływy z podatku VAT są niższe od założonych w ustawie budżetowej na rok 2015 o około 14 mld zł., co pokazuje prawidłowość ocen OPZZ prognoz rządowych oraz wpływ podniesienia stawek VAT na dochody budżetowe.

W projekcie budżetu państwa na 2016 r. nie przewidziano środków na podniesienie najniższych świadczeń emerytalno-rentowych; świadczenia minimalne w stosunku do przeciętnych ciągle maleją; minimalne świadczenie rentowe netto jest prawie równe z minimum egzystencji;

POLAND - SOLIDARNOSC

Utrzymuje się wysoki poziom bezrobocia, szczególnie wśród osób młodych, ale także bezrobocia długotrwałego;

Wskaźnik zatrudnienia, czyli odsetek osób pracujących (pracowników najemnych, pracujących na własny rachunek i pomagających bezpłatnie członków rodzin) w grupie wszystkich osób w wieku 15 lat i więcej, to jeden z kluczowych wskaźników rynku pracy.. Wartość tego wskaźnika dla Polski należy do najwyższych w Europie i wynosi niewiele powyżej 50%, co oznacza, że zaledwie połowa Polaków w wieku 15 lat i więcej to osoby pracujące ,a pozostały to bierni zawodowo (np. niepracujący emeryci, studenci) lub bezrobotni.

Blisko co siódmy pracownik odczuwa stres, ponieważ obawia się utraty pracy. Odsetek narażonych na taki stres jest nieznacznie wyższy wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

Powszechna jest krytyka sposobu profilowania bezrobotnych, ponieważ **utrwała pewne schematy społeczne i stereotypy .Solidarność wskazywała na ten aspekt w trakcie przygotowywania zmian do ustawy**. Zdaniem Panoptikon reforma pośredniaków, jak i profilowanie miały przyczynić się do tego, że pomoc udzielana bezrobotnym będzie miała zindywidualizowany charakter. Tymczasem sama procedura opiera się na standaryzacji i przypisywaniu osób do konkretnych kategorii, które nie uwzględniają ich różnych sytuacji życiowych. **Oczekujemy oceny funkcjonowania tych rozwiązań w celu dokonania zmian w podniesieniu efektywności funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia. . Zdaniem NSZZ „S” aktualny proces profilowania powinien zostać zmodernizowany.**

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia nie wprowadziła istotnych zmian w zasadach aktywizacji osób bezrobotnych. Jakość i trwałość zatrudnienia powinna być jak najwyższa, dlatego pomiar efektywności powinien nie tylko dotyczyć faktu zatrudnienia ale jego formy (np. umowa o prace na czas nieokreślony) oraz długości zatrudnienia (np nie krócej niż . 12 miesięcy)

W 2013 roku co piąty pracownik posiadał umowę na czas określony Ta forma zatrudnienia wyraźnie częściej dotyczy osób w wieku 15–24 lata (blisko 60% tej grupy). Skutecznie złożona Skarga do KE przez NSZZ „Solidarność” stała się powodem przygotowania przez stronę rządową zmian dotyczących umów na czas określony w kodeksie pracy. Ustawa wejdzie w życie w lutym 2016 r.

Wzrostająca ilość umów cywilnoprawnych doprowadziła do segmentacji rynku pracy. Jednym z powodów rozpowszechniania tego typu zatrudnienia szczególnie w sytuacjach gdy powinna zostać zawarta umowa o pracę spowodowana jest m.inn brakiem oskładkowania umowy zlecenia oraz wynagrodzeń z tytułu zasiadania w radach nadzorczych. Dlatego Związek postulował zmiany ustawowe i przygotował projekt ustawy. Aktualnie oskładkowaniu podlegają wynagrodzenia z tytułu zasiadania w radach nadzorczych , natomiast od stycznia 2016 r obowiązek ten obejmie umowy zlecenia . Istotne jest także uświadamianie opinii publicznej , rządzącym jakie sa skutki rozpowszechnienia umów smieciowych dla systemu emerytalnego, zmian demograficznych (dzietności).

Patrz – punkt wyżej

Załączniki

Układy zbiorowe i płace

W Polsce spada wciąż ranga układów zbiorowych. Dotyczy to przede wszystkich negocjacji sektorowych. Od kilku lat zauważalne jest także wycofywanie się pracodawców z zawierania układów zbiorowych na poziomie przedsiębiorstw, co potwierdzają coroczne raporty Głównej Inspekcji Pracy. Na istniejące układy zbiorowe

wywierana jest przez pracodawców presja na obniżenie zapisanych w nich regulacji korzystnych dla pracowników.

Słabnący system rokowań zbiorowych, nie potrafi doprowadzić do godziwej równowagi między dochodami pracowników a zyskami przedsiębiorstw. Według OECD skumulowana wartość luki między wzrostem wydajności pracy i wzrostem płac realnych wyniosła 20%. (OECD Economic Surveys Poland, March 2014). Do słabej dynamiki płac przyczynia się też rosnąca niestabilność miejsc pracy (poprzez rozwój umów na czas określony) oraz zastępowanie umów o pracę przez umowy cywilno-prawne. Według badań CBOS z listopada 2015 r. różnica w wynagrodzeniach w obu tych grupach w porównaniu z umowami na czas nieokreślony wynosiła ok. 30% in minus.

Negatywne konsekwencje braku wzrostu płac zostały pośrednio wskazane w Raporcie Krajowym (Country Report) dla Polski opublikowanym przez Komisję w lutym 2015. Jest tam trafnie opisany mechanizm pułapki niskich kosztów pracy. Komisja zwróciła uwagę, że oparcie strategii rozwoju na konkurencyjnych kosztach pracy stanowi zagrożenie dla zdolności przesunięcia się Polski w górę łańcucha wartości dodanej. Wskazała także na znaczące, postępujące od kilkunastu lat, spadki realnych kosztów pracy. Zauważono także długofalowy, postępujący spadek oszczędności gospodarstw domowych będący skutkiem zasysania dodatkowych oszczędności - dzięki powstrzymaniu wzrostu kosztów pracy - przez sektor przedsiębiorstw, który z kolei nie widzi potrzeby większego inwestowania ze względu na dominujący w Polsce pracochłonny charakter produkcji i usług.

W zaleceniach (CSR) na 2016 r. zabrakło odniesienia się do przyczyn sytuacji opisanej w raporcie. Konieczne jest wyraźne wskazanie, że jednym z warunków transformacji z obecnej – nisko kosztowej i pracochłonnej gospodarki opartej głównie na przewadze komparatywnej w obszarach wymagających niskich kwalifikacji, jest zapewnienie wsparcia władz publicznych dla rozwoju negocjacji płacowych na wszystkich odpowiednich poziomach, co umożliwi w sposób naturalny nadążanie wzrostu płac za wzrostem produktywności.

Różnice w płacach kobiet i mężczyzn

Nierówności w traktowaniu kobiet na rynku pracy uwidaczniają się między innymi w wysokości płac. Mimo że Polki są lepiej wykształcione, wciąż zarabiają mniej.

Kobiety są w większości zatrudnione w takich sektorach jak: opieka zdrowotna, pomoc społeczna, edukacja, zakwaterowanie i gastronomia. Pracując w tych sektorach, mniej się zarabia.

Znaczące zróżnicowanie płac w grupach porównywalnych stanowisk spowodowane jest również zakresem powierzonych obowiązków oraz większym udziałem mężczyzn w grupie stanowisk kierowniczych.

Wymóg utajnienia zarobków uniemożliwia negocjonowanie układów zbiorowych na poziomie zakładu pracy w sposób, który umożliwiałby wyrównywanie zarobków kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą pracę.

Stereotypizacja ról płciowych w istotnym stopniu wpływa na mniejszą konkurencyjność kobiet na rynku pracy. Promowanie równego traktowania w polityce, biznesie i życiu społecznym wpłynie pozytywnie nie tylko na równość postrzegania, ale także na równość traktowania. Więcej kobiet w polityce czy biznesie to także lepsze zrozumienie ich potrzeb, a także lepsza jakość prawa i proponowanych rozwiązań, ponieważ w większym stopniu reprezentowane jest spojrzenie obu płci.

Pracodawcy mając świadomość, że w przypadku kobiet w wieku rozrodczym istnieje duże prawdopodobieństwo, że zajdą one w ciążę i na jakiś czas będą miały przerwę w zatrudnieniu, preferują zatrudnianie mężczyzn lub pomijają kobiety przy planowaniu awansu. Mężczyźni są postrzegani przez pracodawców jako pracownicy uniwersalni, gdy tymczasem kobiety – jako pracownicy tzw. podwyższonego ryzyka.

Wspieranie i egzekwowanie poszanowania pełnego prawa do prowadzenia rokowań zbiorowych w sektorze prywatnym i publicznym jako niezastąpionego narzędzia mającego na celu unormowanie stosunków pracy, walkę z dyskryminacją płacową i promowanie równości;

Zniesienie wymogu utajnienia zaröbków i wzmacnianie negocjacji zbiorowych ws płac na poziomie krajowym, sektorowym i zakładowym. Badania wykazują bowiem, że różnice płacowe są mniejsze w krajach, w których firmy związane są układami zbiorowymi.

Załącznik wynagrodzenia.pl

Bieda, państwo opiekuńcze

Z badania budżetów gospodarstw domowych wynika, że w 2014 w stosunku do roku 2013 nastąpiła poprawa przeciętnej sytuacji materialnej gospodarstw domowych. Jednocześnie nie odnotowano istotnych zmian w zasięgu ubóstwa, ze względu na ubóstwo ekonomiczne stanowiące istotny problem społeczny. Stopy ubóstwa skrajnego i relatywnego pozostały na tym samym poziomie (7,4% w przypadku ubóstwa skrajnego i 16,2% relatywnego). Co może świadczyć o utrwaleniu tego negatywnego zjawiska. Podobnie na zbliżonym poziomie do roku poprzedniego pozostał zasięg ubóstwa ustawowego (12, 2%). Oznacza to, że w 2014 w gospodarstwach domowych o wydatkach poniżej granicy ubóstwa skrajnego żyło 2,8 mln ludzi natomiast w gospodarstwach domowych poniżej granicy ubóstwa relatywnego 6,2 mln osób. Liczbę osób żyjących poniżej progu interwencji socjalnej szacuje się na 4,6 mln osób. Na podstawie GUS ubóstwo ekonomiczne w Polsce w 2014 . Pomimo tego, w rekomendacjach dla Polski na rok 2015 nie znalazła się kwestia poprawy systemu wsparcia dla najsłabszych grup społecznych. Na ubóstwo narażone są przede wszystkim rodziny z dziećmi w tym wielodzietne oraz rodziny z osobami niepełnosprawnymi na utrzymaniu.

NSZZ „Solidarność” oczekuje wdrożenia stałych rozwiązań gwarantujących wsparcie dla grup obywateli najsłabszych ekonomicznie. System jest głęboko niedofinansowany, jednocześnie niewydolny organizacyjnie. Pojawiają się nowe wyzwania, tj, np. opieka nad osobami niesamodzielnymi. Aktualnie opieką nad tymi osobami przede wszystkim obarczani są pozostałe członkowie rodziny,(najczęściej kobiety w wieku produkcyjnym – co nie sprzyja wzrostowi wskaźnika ich zatrudnienia). W tym celu potrzebna jest reforma systemu pomocy społecznej, która pomimo rozpoczęcia nad nią prac została dwukrotnie zablokowana przez Ministerstwo Finansów w latach poprzednich.

Pozostałe problemy związane z płcią

Na polskim rynku pracy istnieją istotne różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn, na które wpływają takie czynniki, jak: niższy współczynnik aktywności zawodowej kobiet, niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet, wyższy poziom bezrobocia wśród kobiet, brak równości w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, niska obecność kobiet na wyższych stanowiskach i w zarządzach firm.

Współczesna gospodarka, także polska, ewoluje w kierunku gospodarki opartej na wiedzy. Przemianie ulega też charakter pracy, a tradycyjne sektory gospodarki ustępują miejsca usługom oraz nowoczesnym technologiom. Wymaga to ogromnego zaangażowania w aktualnianie kwalifikacji zawodowych, co w przypadku kobiet posiadających małe dzieci, z uwagi na brak czasu lub problem z zapewnieniem im opieki, bywa utrudnione.

Na strukturę oraz poziom zatrudnienia w znaczący sposób wpłyneły przekształcenia gospodarcze, głównie pojawienie się i rozwój sektora prywatnego, któremu towarzyszył spadek poziomu zatrudnienia w sektorze publicznym, w którym zwyczajowo dominowały kobiety.

Kobiety są w większości zatrudnione w takich sektorach jak: opieka zdrowotna, pomoc społeczna, edukacja, zakwaterowanie i gastronomia. Pracując w tych sektorach, mniej się zarabia (źródło: GUS). Mimo że w niektórych przypadkach wykonywane prace wymagają wysokich kwalifikacji, np. w zawodzie pielęgniarki, są to w Polsce wciąż sektory o niskim społecznym prestiżu, a zarazem dające mniejsze możliwości awansu. Zatrudnione w nich kobiety zajmują szeregowe stanowiska.

Różnice są też istotne, jeżeli weźmiemy pod uwagę status zatrudnienia, który informuje, w jakim charakterze kobiety występują na rynku pracy. Kobiety w przeważającej większości są pracownikami najemnymi; rzadziej zajmują stanowiska kierownicze. Kobiety przeważają wśród osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze.

Istotne jest też nierówne traktowanie pracowników najemnych i osób pracujących na własny rachunek w obszarze uprawnień rodzicielskich wynikających z tytułu posiadania dziecka (np. brak prawa do urlopu wychowawczego dla kobiet-przedsiębiorczyń)

Jednym z powodów nierównej pozycji kobiet na rynku pracy jest nierówny podział obowiązków w rodzinie

Feminizacja biedy jest rezultatem kilku czynników, takich jak przerwy w karierze zawodowej kobiet, zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, luka emerytalna, nierówności w przebiegu kariery zawodowej między kobietami i mężczyznami, fakt częstego zatrudniania kobiet na podstawie niestandardowych umów o pracę (wymuszony niepełny wymiar czasu pracy, praca tymczasowa, nieokreślony godzinowo wymiar czasu pracy) oraz bieda w gospodarstwach domowych prowadzonych przez samotne matki.

Stereotypizacja ról płciowych w istotnym stopniu wpływa na mniejszą konkurencyjność kobiet na rynku pracy. Promowanie równego traktowania w polityce, biznesie i życiu społecznym wpłynie pozytywnie nie tylko na równość postrzegania, ale także na równość traktowania. Więcej kobiet w polityce czy biznesie to także lepsze zrozumienie ich potrzeb, a także lepsza jakość prawa i proponowanych rozwiązań, ponieważ w większym stopniu reprezentowane jest spojrzenie obu płci.

Pracodawcy mając świadomość, że w przypadku kobiet w wieku rozrodczym istnieje duże prawdopodobieństwo, że zajdą one w ciążę i na jakiś czas będą miały przerwę w zatrudnieniu, preferują zatrudnianie mężczyzn lub pomijają kobiety przy planowaniu awansu. Mężczyźni są postrzegani przez pracodawców jako pracownicy uniwersalni, gdy tymczasem kobiety – jako pracownicy tzw. podwyższonego ryzyka.

Część kobiet jako trudny określa moment powrotu do pracy po okresie związanym z macierzyństwem. Problem ten dotyczy w szczególności kobiet z niższym wykształceniem, wracających do pracy po długim okresie absencji. Wiąże się to po części z utratą kwalifikacji zawodowych lub utrudnieniami w dostępie do edukacji ustawicznej. Długi okres bez pracy często skutkuje wycofaniem się z rynku pracy

W sferze instytucjonalnej na różny sposób traktowania kobiet i mężczyzn wpływa wspomniana wcześniej słabo rozwinięta sieć żłobków i przedszkoli.

Skutecznym bodźcem do zmian prowadzących w tym kierunku może być promocja większej aktywności rodzinnej mężczyzn. Dłuższy urlop „zarezerwowany” tylko dla ojców, który niewykorzystany przepada.

Kolejnym niezwykle istotnym postulatem powinny być zmiany w systemie finansowania opieki nad osobami najstarszymi, w tym opieki długoterminowej. W Polsce obowiązek ten realizują dziś głównie kobiety.

Poziom ubóstwa można zredukować dzięki strategiom walki z ubóstwem oraz z dyskryminacją, które u swych podstaw uwzględniają aspekt płci i koncentrują się przede wszystkim na kobietach znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, i wspieranych przez działania ukierunkowane na walkę z ubóstwem kobiet, oraz dzięki poprawie warunków pracy w niskopłatnych sektorach, w których kobiety są nadreprezentowane.

Załącznik GUS 2

System podatkowy

W chwili obecnej wyzwaniem dla polskiego systemu podatkowego jest brak właściwej progresywności podatkowej. NSZZ „Solidarność” w konsultacjach projektów aktów prawnych dotyczących systemu podatkowego wskazuje każdorazowo, że należy wprowadzić większą progresywność systemu podatkowego, w szczególności w zakresie podatku PIT, gdzie stawka 18% dotyczy 97,3% płatników (dane Ministerstwa Finansów za rok 2014). „Solidarność” przychyla się również do planów podwyższenia kwoty wolnej od podatku w Polsce, ponieważ kwota obecna – 3091 zł – jest zdecydowanie za niska, co spotkało się również z krytyką Trybunału Konstytucyjnego. Jednocześnie mamy świadomość, że jej zbyt szybkie podwyższenie mogłoby negatywnie wpływać w krótkim okresie na dochody budżetowe oraz kondycję Narodowego Funduszu Zdrowia.

Proponujemy zatem wprowadzenie niższej stawki podatkowej dla najmniej zarabiających, np. do wysokości wynagrodzenia minimalnego oraz dodatkowego, wyższego progu podatkowego dla osób najlepiej zarabiających. Uważamy że warto rozważyć wprowadzenie w Polsce również degresywnej kwoty wolnej, a więc kwoty, która maleje wraz ze wzrastającymi dochodami podatnika. Oba rozwiązania złagodziłyby koszty związane z reformą systemu w krótkim okresie.

Co raz bardziej powszechnie wśród ekspertów podatkowych jest przekonanie, że polski system podatkowy nie jest sprawiedliwy. Jak wskazano wyżej, ponad 97% podatników płaci 18-procentowy podatek PIT. W praktyce oznacza to, że podatek PIT ma charakter liniowy. Ponadto istnieje istotna luka, często wykorzystywana przez osoby znajdujące się w wyższym progu podatkowym, czyli przechodzenie na działalność gospodarczą, gdzie podatek wynosi 19%. Zdaniem NSZZ „Solidarność” należy uszczelnić system podatkowy i wprowadzić jego większą progresywność.

Wzrost gospodarczy

Choć wzrost gospodarczy w Polsce jest stosunkowo wysoki to jednak poziom zamożności Polaków nadal jest niższy niż w zdecydowanej większości państw europejskich.

Polska jest krajem, który konkuuuje globalnie w oparciu o niskie koszty pracy. Ponadto gospodarka nastawiona jest na eksport. Efektem tego jest niska produktywność pracowników, co przekłada się na niskie wynagrodzenia, co w konsekwencji prowadzi do powolnego rozwoju rynku krajowego. Obawiamy się, że bez zmian tego stanu Polska wpadnie (to zdaniem wielu ekonomistów już się dzieje) w pułapkę średniego wzrostu. Potrzebny jest nam silny bodziec innowacyjności i wzrostu płac.

Nasze postulaty potwierdzają dane Eurostat:

3. Wartość produkcji na godzinę wyrażona w Euro w Polsce wyniosła 10,6 w roku 2013. Jedynie Łotwa, Rumunia i Bułgaria wykazują niższy wskaźnik
4. PKB per capita wyrażone w Euro wynosi w Polsce 10 700. Jedynie 4 inne kraje wykazują niższy wskaźnik
5. Wydatki na B&R w Polsce w 2014 roku wyniosły 0,94% PKB. Dla porównania, w Niemczech ta wartość wynosi 2,84%
6. Udział płac w PKB Polski w 2014 roku wynosił 37,4%. Jedynie w Rumunii i Grecji ten wskaźnik jest niższy

To jedynie kilka ze wskaźników obrazujących nakreślona wyżej sytuację. Niestety, Komisja Europejska nie dostrzega tego problemu skupiając się jedynie na wartości wzrostu PKB oraz poziomu deficytu i dłużu publicznego.

Działania rządu na rzecz konsolidacji finansów publicznych

Propozycja wprowadzenia jednolitej stawki VAT oraz utrzymujące się podwyższone stawki VAT 23% oraz 8%.

W związku z kryzysem finansowym polski rząd szukając dodatkowych wpływów budżetowych wprowadził

wyższe stawki VAT 23% i 8%. Początkowo było to rozwiązanie planowane jako tymczasowe, jednak okazało się, że każdego roku odsuwa się w przyszłość przywrócenie niższych stawek VAT 22% i 7%. Koszt wprowadzenia wyższych stawek ponoszą konsumenti, niezależnie od dochodu, dlatego też podwyższenie, lub obniżenie tych stawek ma bezpośrednie przełożenie na możliwości finansowe gospodarstw domowych.

Ponadto, w swoich zaleceniach, Rada stwierdza, że polski system, w którym istnieje kilka stawek VAT, jest skomplikowany. Rada proponuje w tej sytuacji wprowadzenie jednolitej stawki VAT. Propozycja ta w początkowej fazie debaty spotkała się z aprobatą rządu. Proponowano wtedy stawkę w wysokości 15/16%. W wyniku kampanii wyborczej dyskusja na ten temat ustała, jednak wydaje się, że propozycja Rady nadal pozostaje aktualna (powtarza się drugi rok z rzędu). Mając to na uwadze, zwracamy uwagę, że potencjalne wprowadzenie jednolitej stawki VAT uderzyłoby przede wszystkim w najmniej zamożne gospodarstwa domowe, ponieważ niższe stawki VAT w wysokości 8% i 5% obejmują m.in. żywność, która w najmniej zamożnych gospodarstwach domowych stanowi znaczną część wydatków.

Wiążemy istotne nadzieję na poluzowanie polityki budżetowej, co już ma miejsce.

Według raportu Cenea (ośrodek analityczno-badawczy) z dnia 26 lutego 2015 roku funkcjonowanie podwyższonych stawek VAT oznacza uszczuplenie budżetów gospodarstw domowych o 4,4 mld zł rocznie. Jednocześnie „obciążenie podatkiem VAT jest wyższe wśród gospodarstw najuboższych – najbiedniejsze 10% populacji płaci przeciętnie 16,3% swojego dochodu, i spada

wraz ze wzrostem dochodu. Wśród najbogatszych 10% populacji obciążenie VAT-em wynosi przeciętnie 6,8% dochodu”.

PORTUGAL – CGTP-IN

Due to policies of previous government, **employment** fell by 354 thousand workers between 2010 and 2015 (average of the first three quarters) and the employment rate fell from 70.3% in 2010 to 67.6% in 2014.

In the first three quarters of 2015 there were over 59,5 thousand of unemployed than in 2010, and the **unemployment** rate was 12.5% compared to 10.8% that year. Long-term unemployment rose from 54% in 2010 to 64% in the first three quarters of this year. In this period there was a strong increase in discouragement, underemployment and migration, and their weight in the labour force increased.

There was a setback in protecting unemployed people. Less than half of the unemployed receive unemployment benefits, and this is especially dramatic among young people (only 10% under 25 years). The average value of benefits payed decreased from 499 euros in 2011 to 451 euros in the first half of 2015.

The **precariousness** of employment increased in the 3rd Quarter of 2015, reaching more than 832 000 workers, (22% of employees, but among young people reaches scandalous proportions: 70% up to 25 years and 34% of 25 to 34 years). About 1 million and 200 thousand workers have a net salary of less than 600 euros, which corresponds to 1/3 of the total employees.

It is necessary to change the economic and social policy of the country. Some of the measures proposed in the agreements between the PS, PCP, BE and PEV for the formation of a PS government need to be implemented quickly, to make the economy grow, notably by increasing the purchasing power of workers and pensioners and of domestic demand, and combat job insecurity.

As far as the Country Specific Recommendation (CSR), it is necessary to address the problem of young people but also to take measures aimed at the remaining unemployed, who are the majority and are increasingly falling into long-term unemployment: not only measures to support employment but also vocational training both for the unemployed and employed.

The content of various employment measures have to be changed and improved. It is not acceptable that public funds pay for non-permanent jobs, nor that the public employment service accepts precarious job offers without checking whether they are real temporary jobs, or accept low wages that do not respect the principle of equal pay for equal work or of equal value. Other measures such as internships and insertion contracts must also be inspected by the IEFP and the Authority for Working Conditions (Labour Inspection) as there are many situations of replacement jobs in the private sector and in public administration by unemployed persons. Public employment services must have sufficient human resources to fulfil the tasks for which they have responsibility.

As for the activation of benefit recipients, given the lack of jobs both in quantity as in quality, it is worrying that there are threats to cut benefits if the unemployed does not accept the proposed measures, even if they are of poor quality and a threat to their rights (for instance Insertion Contracts, precarious jobs or low wages). The CGTP-IN advocates the end of 10% reduction of unemployment benefits after 6 months of enrolment and the increase of unemployment benefits coverage, in particular the award of unemployment assistance to all unemployed without unemployment benefits.

Table 1: Labour market indicators

	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
Employment (1000)	4 898,4	4 740,1	4 546,9	4 429,4	4499,5	4544,4
Unemployment (1000)	591,2	688,2	835,7	855,2	726	650,7
Unemployment rate (%)	10,8	12,7	15,5	16,2	13,9	12,5
Discouragement * (% active population)	1,3	3,1	4,3	5,2	5,2	5,1
Underemployment (% active population)	1,8	3,9	4,7	4,9	4,7	4,6
Insertion contracts and traineeships ** (% active population)	Nd	0,5	0,6	0,8	1,4	1,3
Long term unemployment (% total unemployment)	54,1	53,2	54,2	62,1	65,5	64,3
Emigration (% active population)	Na	1,9	2,3	2,4	2,6	Na

Sources: INE, except Insertion contracts and traineeships (IEFP - Public Employment Service). 2015: mean of 1st, 2nd, 3rd quarters. 2011: break of INE's data. Discouragement = inactive people which is available but not seeking jobs.

Concerning **collective bargaining**, the CSR pursues the troika measures aiming to fully dismantle our system of collective negotiation. The CSR states that: "This includes effective use of existing provisions for firms to derogate from sectoral collective agreements under specific circumstances". We stress that European Authorities have no right to interfere with collective bargaining and wage setting mechanisms. This breaches the Treaties and EU fundamental labour rights. On the contrary, European Authorities must promote social dialogue.

Table 2: Indicators about collective bargaining (private sector)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
Collective agreements (total), including:	230	170	85	97	161	119
Branch agreements	166	115	46	45	72	
Company agreements	64	55	40	49	80	
Extension of collective agreements	116	17	12	9	13	22
Workers covered (1000)	1295	1203	306	186	247	349
Salaried workers (1000)	3766	3719	3543	3457	3611	

Source: DGERT; INE for salaried workers which includes Public Administration (656 thousand workers in 31.12.14);

* 2015: January- September

The CSR states the "alignment of wages and productivity" ignoring inflation. The fact is that from 2010 on the increases in wages are below productivity. This is different in 2014 (the same is expected for 2015) concerning productivity. The fall in productivity indicates the creation of bad/precarious employment. The alignment of wages with productivity (that is, slashing wages) will not solve, rather aggravates, our problems: among other consequences, there will be more workers ready to emigrate.

Table 3: Wages and productivity

	GDP	Productivity	Wages
2010	1,9	3,0	1,5
2011	-1,8	1,4	-3,8
2012	-4	2,2	-7,7
2013	-1,6	1,3	1,0
2014	0,9	-1,1	0,4

Source: INE, National Accounts

The CSR reiterates as before critics on **minimum wage**. It seems implicit that European Commission wants to keep the freeze of our minimum wage, as during the troika period.

In the meantime, the Socialist Party made agreements with the left parties with the aim to form and support a Socialist Party government. There is a commitment concerning the development of the minimum wage in order to reach € 600 in 2019.

The following table shows the expected evolution in the case of the perspective of a socialist government materialises. We compare this with economic forecasted European Union indicators - but these one were made assuming the continuation of the former policies. We believe that the increase in disposable income will support economic growth. Therefore, we expect a stronger economic growth.

Table 4: Minimum wage developments

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Minimum wage (€)	505	505	530	557	580	600
Variation (%)		0,0	5,0	5,1	4,1	3,4
GDP (%)		1,7	1,7	1,8		
GDP deflator (%)		1,3	1,4	1,5		
Employment (%)		1,1	0,8	0,7		

*Source: Government programme of Socialist Party (draft) for the minimum wage;
European Commission (Autumn 2015 forecast) for other indicators*

Concerning the need for a pension reform Commission affirmed: "there has been limited progress in developing new comprehensive measures as part of the ongoing pension reform".

We know this is related with a permanent cut on pensions as previewed in the Stability Programme submitted by the government (April 2015). This means that the European Authorities are replacing the troika through the Country Specific Recommendations.

CSR include an "adequate coverage of minimum income". Actually there is a strong decrease in the coverage after 2010 due to troika measures from 528 thousands of beneficiaries in 2010 to 321 thousands in 2014. European Commission, as a troika member, has therefore heavy responsibilities in this evolution.

The policies of the previous government implemented since 2011 following the Troika program, resulted in three years of recession, in a real fall of 6% in GDP between 2010 and 2014, and in a growth of less than 1% in

2015.

Economic growth is key to solve our more urgent problems. Nevertheless, for CSR the focus is the correction of the excessive deficit (2.7% of GDP in 2015; 0,6% in 2018). This is counterproductive taking into account the level of the total debt – not just public one – and the social problems we face.

This is why we consider that we need to put an end on the austerity policies. We highlight that the Socialist Party put forward a Government Programme with measures agreed with left parties (PCP, BE and PEV) that increase the domestic demand (in the fields of wages, pensions, social benefits, income taxes and others) thus helping to support economic growth. We underline that this economic strategy is coherent with the Commission Autumn Forecasts in which growth relies on domestic demand.

Table 6: Annual percentage change

	2015	2016	2017
GDP	1,7	1,7	1,8
Contribution to GDP growth: domestic demand	2,6	1,8	2,1
inventories	-0,3	0,3	0,3
net exports	-0,5	-0,1	-0,3

Source: EC, Autumn 2015 Forecast

There are however some great constraints. The first is the evolution of **investment**: there is some recuperation in 2015 but after years of strong fall. High public debt, together with government liberal options, had sharp negative consequences in terms of public investment. We recall that the payment of interests represents near 5% of GDD (see Table 5), much higher than in the euro area (2.4% in 2015). CSR ignores this issue.

The second one is private investment. CSR put a clear focus on the high firm's debt and recognises that the ratio of non-performing corporate loans remains high and it's a burden on banks' balance sheets. It's more than a burden: it's a threat for the Portuguese economy – a threat due to the austerity policy implemented in our country. Indeed, the ratio of non-performing corporate loans is very high (above 21% in the second quarter of 2015) and the level of firm's indebtedness is decreasing slowly. If this problem is not addressed there is the risk of absorption of private corporate debts by the public sector as has been occurred.

Table 7: Investment, non-performing loans and indebtedness

	2010	2011	2012	2013	2014	2T15
Gross fixed capital formation (% change)	-0,5	-12,1	-17,8	-5,8	2,3	5,0 (2015)*
Non-performing corporate loans (% of total)	5,9	9,9	13,8	16,1	19,0	21,1
Indebtedness – entreprises (% GDP)**	153,2	155,7	165,6	159,8	152,6	148,8
Indebtedness – private sector (% GDP)**	246,8	248,8	260,4	250,9	237,7	231,4

Sources and notes: INE and Banco de Portugal

*2015 = second quarter; * average January to September*

*** = 31 December, except 2015; private sector = enterprises + particulars*

For the CSR it is necessary: "Take measures to reduce the corporate debt overhang, to address the corporate non-performing loans ratio in banks and to reduce the debt bias for corporates under tax provisions"; and "improve the efficiency of debt restructuring tools for viable companies by introducing incentives for banks and

debtors to engage in restructuring processes at an early stage".

In our view, economic growth is the unique way to solve this problem. But the fiscal policy required by the European Authorities is a heavy constraint, a constraint on which they close the eyes.

There is a strong pressure for reducing the deficit in order to reach 2.7% of GDP in 2015: "a timely and durable correction of the excessive deficit by 2015 is not yet ensured, but within reach"; "the fiscal effort is below what is recommended by the Council"; etc. The conclusion is: "there appears to be a risk of significant deviation from the required adjustment towards the medium term objective in 2016 and further structural measures will be needed". In the CGTP's view, this is a threat of still more austerity ("structural measures").

After, there are several measures including the need to pension reform: "there has been limited progress in developing new comprehensive measures as part of the ongoing pension reform". We know this is related with a permanent cut on pensions as previewed in the Stability Programme submitted by the government (April 2015). This means that the European Authorities are replacing the troika through the Country Specific Recommendations.

As we see in the table, Portugal is in a very difficult situation in terms of public finances even if our economy is now growing:

- The government headline deficit was affected in 2014 by the capitalisation of the Novo Banco (the deficit jumped to 7,2%); we add that European Central Bank's stress tests indicates the need to make another capitalisation of the Novo Banco (1,4 € billion, which accounts for 0,8% of GDP);
- The austerity policy led to a strong increase in our public debt (130,6% in September) with consequences in terms of economic and social expenses: investment public has declined and the expenditure of State interest payments related with public debt exceeds the expenditure with the National Health Service.

Table 5: Public finances indicators (% GDP)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Government deficit	-11,2	-7,4	-5,7	-4,8	-7,2	-2,7
Public debt	96,2	111,4	126,2	129,0	130,2	123,7
Interests	2,9	4,3	4,9	4,8	4,9	5,0
Public investment	5,3	3,5	2,5	2,2	2,0	2,5
NHS (transfer from the State budget)	4,8	4,7	4,6	4,6	4,5	4,4

Sources: INE and, concerning NHS, State Budget;

NHS = National Health Service; 2015 = previsions

This is an unbearable situation. We need a **growth-oriented policy** which requires the increasing of the internal demand (see issue 4). This is even more important in times of deteriorating external demand prospects.

We can't accept the logic of obtaining high primary surplus with the aim of reducing the burden of public debt, because this means, under the European dominant thinking, to weaken our social system. This is the logic behind the CSR, namely the ones concerning pensions. In our view the sustainability of the social security requires a change of policies aiming at increasing wages and employment (level and employment rate).

In this issue we make three additional remarks. First, we think that the increase in the internal demand, in the

case that an alternative economic policy materialises, will ease “fiscal consolidation”.

Second, the present situation is unfair: some countries, including countries with stronger economies than Portugal, have more time than others to correct the excessive deficits. Beware: the CGTP does not claim against those countries but against the austerities policies.

Third, we add also that it is totally unacceptable that the European Commission (Moscovici and Dombrovskis’ regrettable statements) continues to require the presentation of the Portugal draft budgetary plan for 2016, ignoring the present political situation.

PORTUGAL – UGT-P

The Portuguese **labour market** has to face several challenges.

- A Reduction of the high level of unemployment - particularly of long-term unemployed and youth unemployment – is necessary.
Portugal needs macro-economies policies oriented to economic growth and job creation as well as focused ALMP.
- Portugal needs to promote job quality in order to meet the challenges of globalisation. Well-skilled workers are essential; therefore quality education, lifelong learning, skills and training are priorities.
- Reversing the compression of individual and collective rights which have been reduced by the MoU and Government policies. In particular we need a new impulse to social dialogue at all levels, open to re-discuss and reach balanced compromises regarding labour law and collective bargaining (working time, wages and payments, dismissal law, short-term contracts, respect of the autonomy of social partners and results of collective bargaining)
- Promoting inclusive labour market practices and legislation. In particular we need to:
 - Reduce legal precariousness (motives), fight abusive precariousness (vg. false independents and the general use of short-term contracts as trial periods – new legal mechanisms) and reinforce social protection of some groups of workers out of the normal scope of the labour relation.
 - Improve the fiscal incentives for long-term contracts
 - Labour inspection reinforcement
 - Promote a proximity policy of PES and measures focused on their effectiveness (better management, no human and material resources depletion, cooperation – not privatisation – with the private sector)
 - Guarantee apprenticeship/internship/training options for young people entering the labour market
 - Ensure quality standards, appropriate working conditions and protection for apprentices and young people involved in work-based learning
- Identification and activation of the NEETs. To this end it should be built up a network among several organisations of the private and social sector and governmental institutions to signalize and reorient the NEET's.
- Ensure a fair mobility of workers through the following actions:
 - Social protection rights (unemployment benefit, pensions and sick leave) should be portable
 - Education qualifications should be recognized all over Europe
 - Promote active labour policies to retain high qualified and educated people (avoiding brain drain)

Portugal needs measures aiming at re-boosting a strong **collective bargaining** as well as at promoting the autonomy of social partners. The government should then recognize the need for a robust increase in real wages.

This goals can be achieved by revoking criteria for publishing the administrative extensions of Collective agreements and reinforcing the State support by defining deadlines for the publications of these extensions. Without extensions there are no sector agreements, and so there is no springboard for Enterprise Agreements articulations.

The autonomy of the social partners should be defended and promoted by eliminating mandatory legislation that crippled it.

The government should then stop Public enterprises privatization and allow collective bargaining to work in this sector as well as publish mainland Public Administration Collective Agreements as in the Autonomous Regions, and facilitate the process of publication.

In Portugal an increase in the **Minimum Wage** and a reduction of taxes on wages is needed in order to allow an improvement of purchasing power. Likewise an Increase of wages is necessary between 2,5% and 3,5%.

Collective bargaining is also a tool which can help achieve better working conditions as well as to reduce gender inequalities and discriminations. Moreover in order to reduce the **gender pay gap**, the transparency on wages should be increased to allow tracking the differences. In particular, it would be helpful to impose an obligation of to publish wages and salaries on companies or within the branches of industry. This could facilitate to check the pay gap to collective agreements and can lead the governments to take decisions on equal pay.

Even policy to promote career developments are likewise necessary.

Finally, salary differences based on gender may be promoted as a permanent issue on the agenda of social dialogue.

Since 2008 the collective agreements publish by year decreased substantially (especially sector agreements), see UGT-P Annual Reports. Much legislation was enforced by the government which affected the autonomy of the social partners for example: the Council of Ministers Resolution (90/2012) on the collective agreements extension mechanism. In 2014 the Council of Ministers reduced the pressure, although not enough (43/2014). The decrease of overtime pay and compensation rest, termination of the bonus vacation days (law 23/2012). Few public enterprises collective agreements have been publish, negotiations are nonexistent.

Minimum wage frozen. The 2006 tripartite agreement to increase progressively the Minimum wage to 500€ by 2011 was not fulfilled (<http://www.ces.pt/download/203/FixEvoIRMMG2006.pdf>). Only in 2014 the Minimum wage came above the 500€ threshold (http://www.ces.pt/download/1687/2014_Acordo_Atualizacao_RMG.pdf)

For more info see Eurostat Data and the Portuguese MoU

In the field of **social protection** Portugal needs to preserve the public and universal welfare, refusing a vision of a welfare state of minimums and a charitable approach; to reintroduce normality in the social benefits system as well as to ensure accessible and quality public services and services of general interest.

With regards to the **Welfare state**, the long term stability of the contributory scheme has to be reinforced, through a participated social and political debate

Moreover, Portugal needs to put in place several measures concerning the social benefits. In particular:

- It should be assured that social benefits are in fact adequate to the pre-established goals and not determined by mere budgetary reasons. Changes determined by the MoU (cuts in the access or/and amounts of social benefits, namely minimum income, unemployment benefits, pensions) need to be corrected.
- A fixed age of retirement should be reintroduced
- The policy of reducing and freezing pensions should be reversed, in the framework of a broader income policy
- The articulation between the activation of beneficiaries and some social benefits should be reinforced but without losing sight that must not be transformed in an absolute sine qua non condition to keep

access (at least) to a minimum income (especially when public services are unable to fully perform their role)

- Adequate access to social protections should be guaranteeing also to youngsters in training and/or internships
- Quality and accessibility public services should be improved
- The closing of many proximity services (courts, health services, schools) as well as the privatisation of many services (vg. Transports, energy, water supplies) should be re-evaluated
- The respect for mandatory social clauses should be guaranteed in public procurement contracts

Unilateral decisions by the government regarding benefits cuts, no increase and cuts in retirement pensions, suspension of the possibility of anticipation of retirements, introduction of a flexible and uncertain statutory retirement age, additional constraints in the access to benefits (vg. Means test)

Poverty increase from 17.9% in 2009 to 25.9% in 2013 (income revenues anchored in 2009). Poverty affects especially children (under 18yo) – 31.4%.

Beneficiaries of minimum income dropped from 525.900 to 320.700 (2010-2014).

Beneficiaries of child allowance dropped from 1,85M to 1.28M (2010-2014).

Measures to increase the **private and public investment** level are needed. In particular, the government should promote a public investment plan (concerning energy, innovation, training and qualification) and support a sustainable and inclusive recovery along with the implementation of an investment plan for jobs which is a necessary pre-condition for improving the situation of young people in the labour market.

Portugal needs also a more jobs-and-growth-friendly **taxation** system as well as to increase households' revenue.

In short a reduction of labour taxation (tax reduction, reinforce the progressivity and equity in the system) and the promotion of a more balanced taxation system (vg. capital taxation vs personal income revenue) are necessary. In addition the government should draw particular attention on the strong reduction of informal economy and tax evasion.

Sources:

Investment dropped 35% between 2009-2014

Capital taxation was significantly reduced (25% to 21% in just 2 years) while taxation on personal income was increased (less progressivity, increase of taxes and application of supplementary taxes to wages above the minimum wage)

Portugal needs to stop a **fiscal consolidation** model solely based on cuts hitting wages, pensions and the welfare state and so reversing a large number of measures with a recessive economic impact and severe social impacts. In other words UGT-P demands for putting an end to the austerity measures and promote a growth-and-employment-friendly fiscal consolidation.

SPAIN – CC.OO.

La lucha contra el paro masivo y su enquistamiento debe ser la prioridad de la política económica. La persistencia de una elevada precariedad del empleo constituye uno de los rasgos más característicos del mercado de trabajo en España, agravado tras cinco años de aplicación de las políticas de austeridad y reformas estructurales. Ello se refleja en indicadores como el nivel de empleo asalariado temporal (26,15% en el tercer trimestre de 2015) y de empleo a tiempo parcial (16,25%). Se trata de un fenómeno que afecta con mayor intensidad a las mujeres y a determinados colectivos —como jóvenes, o personas de menor cualificación, contribuyendo así a profundizar la segmentación laboral y social. Las causas de la precariedad laboral no se encuentran del lado de la oferta de la fuerza de trabajo sino de la demanda, más concretamente en la combinación de diversos factores relacionados entre sí: los desequilibrios estructurales del modelo productivo; las sucesivas reformas jurídicas orientadas a una progresiva flexibilización de las instituciones laborales; unas políticas de gestión empresarial mayoritariamente basadas en la competencia vía reducción de costes y precios, que se complementan y refuerzan con el significativo uso fraudulento de las posibilidades legales de contratación temporal y de la flexibilidad interna.

Desde CCOO proponemos una política presupuestaria que, a corto plazo, tenga un mayor efecto sobre el crecimiento y la **creación de empleo**. Pero sin dejar de ser compatible con un cambio de modelo productivo a medio plazo, mediante el aumento de la inversión y la productividad. La rehabilitación o mejora de viviendas, el desarrollo de un mercado de alquiler de vivienda social amplio y profundo, el mantenimiento de infraestructuras, el desarrollo del sector de atención a las personas mayores y dependientes españolas o comunitarias, son actividades intensivas en mano de obra cuyo impulso es compatible con la construcción de un modelo de crecimiento de más valor añadido. Esto significa abandonar las rebajas de impuestos indiscriminadas y la congelación del gasto público, y exige aumentar partidas y programas con repercusión sobre la demanda a corto, pero también con efecto sostenido en el tiempo.

Desde CCOO proponemos un nuevo y adicional Plan de Choque contra el desempleo que, al tiempo aumente la protección, mejore el nivel de empleabilidad de los parados más vulnerables (desempleados de larga duración, mayores de 45 años, con poca cualificación) a través del desarrollo de itinerarios profesionales bien definidos, monitorizados, evaluados y dirigidos hacia ocupaciones con salida profesional .Para lograrlo es necesario mejorar la capacidad de dirigir y coordinar del Servicio Público Estatal de Empleo, la conexión entre la evolución de la demanda de empleo, la oferta formativa, la contratación de orientadores profesionales estables, el reforzamiento de la coordinación y cooperación entre los distintos servicios públicos de empleo, y la reordenación de las bonificaciones a la contratación. Además la reforma laboral de 2012 ha facilitado también el despido de trabajadores indefinidos .Por ello proponemos eliminar que empresas con beneficios puedan justificar despidos con una caída de las ventas, debiendo tener las causas de extinción entidad y alcance suficiente; suprimir las nuevas formas de contratación creadas por la reforma laboral; recuperar la centralidad de la contratación indefinida, aumentando la penalización de los contratos temporales hechos en fraude de ley y en el encadenamiento de contratos; reforzar las garantías para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores de contratas y subcontratas; redefinir adecuadamente el contrato a tiempo parcial y los contratos para la formación; y fomentar el ajuste negociado dentro de la empresa cuando cae la actividad, como alternativa a los despidos, revirtiendo la unilateralidad empresarial sobre las condiciones de trabajo, favorecida por las últimas reformas laborales. Ello requiere, además de una estrategia de largo recorrido para

la creación de empleos de calidad, cuyo desarrollo debe combinarse con medidas urgentes para la recomposición de la relación de empleo estándar y de los equilibrios de fuerzas entre capital y trabajo, a partir del respeto estricto a los marcos normativos internacionales relativos a los principios del trabajo decente y estabilidad en el empleo.

Además del alto desempleo, la precariedad laboral es otra lacra de nuestro mercado de trabajo. Con la excusa de crear más empleo, las relaciones laborales se desregulan. Esto incrementa la desigualdad entre los trabajadores, los accidentes de trabajo y la pobreza laboral; dificulta la formación y la mejora de la productividad; y anima la subcontratación, aumentando la indefensión de los trabajadores. El exceso de flexibilidad laboral no se ha traducido en una mayor capacidad de adaptación a los cambios, sino en la aparición de negocios volátiles, un mercado de trabajo cada vez más segmentado y la extensión de la precariedad a puestos de trabajo permanentes. Lejos de generar empleo, la extensión de la precariedad laboral conduce sistemáticamente a una reducción en la calidad de los trabajos y representa un camino abonado hacia la exclusión social, además de una vía para la continuidad de un modelo económico de baja calidad. El fomento de la calidad del empleo debe situarse por tanto como un objetivo prioritario, ligado al impulso de una transición justa a un modelo productivo más sostenible.

Recuperación y mejora del poder de compra de los salarios

Durante los años de crisis económica, se ha producido una progresiva disminución de los **salarios** reales y de los salarios pactados en negociación colectiva, sobre todo a raíz de la reforma laboral de 2012 que impuso cambios profundos en el marco legal de la negociación colectiva y puso en manos de las empresas diversos instrumentos para favorecer la devaluación salarial y la reducción de costes laborales.

En 2014 CCOO y UGT presentaron ante la OIT una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el incumplimiento del Gobierno de España del Convenio internacional 131 sobre fijación de salarios mínimos, reclamación que el Consejo de Administración de la OIT consideró que era admisible y designó para su examen a un Comité tripartito. En el presente ejercicio 2015, el Gobierno de España.

El **SMI** para 2016 debe situarse en los 800 euros mensuales para cumplir con el objetivo establecido en la Carta Social Europea. Cualquier cantidad inferior debe incluir un compromiso legislativo de un aumento progresivo y suficiente, durante la próxima legislatura, y garantizando una cláusula de actualización anual frente a posibles pérdidas de poder adquisitivo o por la mejora del salario medio general. La lucha contra la pobreza hay que iniciarla con un aumento significativo del SMI.

Los salarios base establecidos en los convenios colectivos sectoriales, no podrá ser objeto de minoración por convenios colectivos de ámbito inferior, por lo que deberá abordarse una reforma legislativa del Art. 84.2 del ET que revierta la prioridad aplicativa otorgada al convenio de empresa en esta y otras materias.

Los acuerdos de inaplicación del convenio, deberán ser objeto de registro, control de legalidad y publicación en boletín oficial, para evitar que la falta de control de legalidad y de conocimiento público de los mismos, impidan detectar incumplimientos de los requisitos legales establecidos, y que sean utilizados como instrumentos de devaluación salarial injustificada y competencia desleal, por lo que deberá ser reformada la actual regulación del Art. 82.3 del ET. Los objetivos del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017 (III AENC) frente a la devaluación salarial, además de vincular a las organizaciones firmantes, debería ser apoyado por las instituciones públicas, en particular por el Gobierno de la Nación. Recuperación del poder de compra de los empleados públicos, con la devolución total de la paga extra de forma inmediata; compensación paulatina de la pérdida de poder adquisitivo producida en los años de congelación salarial y 5% recortado, y compromiso de aplicar en las AAPP los criterios del III AENC en materia salarial. Revisión de los criterios y procedimientos aplicados por el sector público en la concesión de complementos y parte variable del salario para evitar que puedan producirse efectos discriminatorios.

La cuantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España no garantiza las condiciones mínimas de subsistencia de los trabajadores y sus familias. El SMI tanto en 2013 como en 2014 se mantuvo congelado en 9.034 euros brutos anuales. El mínimo incremento producido en 2015, de un 0,5% sobre el valor de 2014, no cambia en nada esta situación. El SMI en España se encuentra muy por debajo de lo que marcan los objetivos

de la Carta Social Europea (60% del salario medio) y muy por debajo del promedio de los principales países de la Unión Europea.

Fortalecimiento de la negociación colectiva

Las reformas laborales realizadas entre 2012 y 2014 han tenido un grave impacto en la negociación colectiva: La inaplicación de los convenios colectivos, la preferencia aplicativa del de empresa sobre el sectorial y la pérdida de la ultra-actividad tienen como objetivo básico debilitar el poder de los sindicatos e individualizar las relaciones laborales. Es necesario un nuevo marco regulador de la negociación colectiva que recupere y garantice el poder colectivo de los trabajadores a través de sus representantes, los sindicatos, frente al poder unilateral de los empresarios. Y es preciso también recuperar y reponer los ámbitos de negociación colectiva real en el ámbito de las administraciones y empresas públicas.

Garantizar la capacidad real de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, para establecer, mediante acuerdos interprofesionales, convenios o acuerdos colectivos sectoriales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia y complementariedad entre convenios de distinto ámbito, incluidos los de empresa.

Garantizar de forma real y efectiva la fuerza vinculante de los convenios colectivos. La inaplicación de determinadas condiciones de un convenio colectivo debe estar prevista en el propio convenio o mediante acuerdos interprofesionales en dicha materia. El Convenio o Acuerdo interprofesional debe establecer cuáles son las condiciones que por su mayor afectación a la flexibilidad interna podrían ser inaplicadas; las causas justificativas; el periodo de inaplicación y su recuperación, la exigencia de acuerdo de la representación de los trabajadores; la documentación a entregar; el contenido del acuerdo; y la intervención, en su caso, de los Sistemas Autónomos de Solución de Conflictos.

Los convenios de empresa deben desempeñar un papel de complementariedad con los convenios de sector, adaptando a su ámbito, entre otras materias, la regulación de la jornada, funciones y salarios.

Los convenios colectivos, es el instrumento básico reconocido constitucionalmente de regulación de las relaciones de trabajo, por lo que no puede perder su vigencia si no es sustituido por otro o por un laudo arbitral libremente acordado en el propio convenio o a través de los Sistemas Autónomos de Solución. Para una mejor administración de los convenios colectivos y solución de los conflictos en el ámbito sectorial y de empresa, es necesario fortalecer y ampliar las funciones de las Comisiones Paritarias, dotándoles de medios y procedimientos que den garantías y eficacia a sus resoluciones.

El fortalecimiento de los instrumentos de solución autónoma de los conflictos laborales como medio más eficaz para dar respuesta a los conflictos laborales, exige que los poderes públicos les den el máximo apoyo, promocionando el contexto institucional y financiero adecuado para ello, y a tal efecto debieran garantizar su carácter estrictamente bilateral, sin intervención alguna de las Administraciones, pese al carácter público de su financiación.

Es necesario que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos recupere las funciones que les son propias para garantizar información real sobre la situación de la negociación colectiva, excluyendo otras que deben residir exclusivamente en el ámbito de sus protagonistas, como es la inaplicación de los convenios colectivos. Asimismo, es preciso poner en marcha un sistema integrado de información a los negociadores, con los datos que sobre el ámbito de negociación colectiva correspondiente, están en poder de las distintas administraciones públicas (Hacienda, Seguridad Social, Servicio Público de Empleo,...) para facilitar un conocimiento común de la situación real del ámbito de negociación correspondiente.

Se debe potenciar y garantizar la fuerza vinculante de la negociación colectiva en el sector público y en todas las administraciones, de cualquier tipo y naturaleza, que lo componen.

Se debe configurar los grupos de empresa, incluidos los de carácter trasnacional, como ámbito en el que se ejercen los derechos colectivos de representación sindical, y la plena efectividad de los derechos de información, consulta y participación. Se debe atajar la utilización de las empresas multiservicios que pretenden alterar las condiciones laborales y salariales, debilitar la negociación colectiva y alterar incluso las reglas de competencia.

Desde la entrada en vigor del RDL 3/2012, se ha triplicado el número de nuevos convenios de empresa, la mayoría de ellos en pymes y microempresas; se han producido más de 6.000 descuelgues de convenios colectivos y han decaído por finalización efectiva del periodo de ultra-actividad importantes convenios sectoriales. Además, proliferan las empresas multiservicios que utilizan el nuevo marco normativo para debilitar la negociación colectiva y devaluar las condiciones de empleo. Y el daño podría haber sido aún mayor sin la interpretación, bajo la óptica constitucional, realizada por la Jurisdicción Social en relación con la reforma del capítulo III del ET.

Diferencia salarial por razón de género

Entre 2008 y 2013 la brecha salarial entre sexos ha aumentado de 5.292 a 6.160 euros y ha subido de 28 a 32 puntos porcentuales, con la crisis está aumentando la desigualdad salarial media entre ambos性. Para erradicar la brecha salarial es necesario intervenir en las condiciones laborales con las que las mujeres se incorporan al mercado laboral (jornada parcial, contratos temporales, segregación sectorial y ocupacional...),

Disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres, priorizando la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres o la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial y estableciendo incrementos adicionales para compensar las desigualdades producidas por prácticas discriminatorias. Aumento de la actividad inspectora y endurecimiento de las sanciones por el incumplimiento en la obligación de adoptar medidas de igualdad o de negociación e implementación del Plan de Igualdad así como por prácticas empresariales discriminatorias en la contratación, el encuadramiento profesional, la promoción, la retribución, la extinción de contratos, vulneración de derechos de maternidad y por acoso sexual o por razón de género. Implantación de sistemas de clasificación profesional que, contemplando la equivalencia de cualificación y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones y prevea cauces para el acceso a la formación. Establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género. Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional de categorías, funciones, tareas...

La brecha salarial de género es reflejo de la desigualdad y discriminación laboral que sigue afectando a la mayoría de las mujeres. La principal medida de desigualdad salarial que lastra el salario medio de las mujeres es el trabajo a tiempo parcial, un tipo de jornada claramente feminizada (el 80% son mujeres) y que tiene mucho peso en el empleo femenino mientras que es muy poco relevante entre los hombres. Cerca de la mitad de la brecha salarial anual entre hombres y mujeres se explica por la desigual jornada laboral que soportan (el tiempo parcial es una jornada laboral no deseada e impuesta ante la amenaza del desempleo). El otro factor muy relevante para explicar la brecha salarial en la nómina lo constituyen los complementos salariales, que representan una parte menor de la retribución, en comparación con el salario base, pero que sin embargo explica la mitad de la brecha salarial entre hombres y mujeres. La crisis no ha frenado la incorporación de mujeres a la actividad laboral, de hecho ha crecido mejorando su participación en el mercado de trabajo, pero este avance no ha ido acompañado de una mejora de las condiciones laborales ni una reducción de la brecha que las separa de los hombres.

Protección social y estado de bienestar

- Garantizar rentas suficientes para personas en desempleo de larga duración que no perciben prestaciones públicas, por haberlas agotado o por no haber cotizado el tiempo suficiente previamente.
- Establecimiento de un plan integral de inclusión social que de un tratamiento integral al fenómeno de la pobreza, abandonando un tratamiento parcelado del fenómeno (pobreza infantil, pobreza energética,...).
- Garantizar a corto y largo plazo la sostenibilidad del sistema público de pensiones preservando el nivel de protección que ofrece actualmente (70-80% del último salario) mediante el modelo de reparto.

Soluciones:

- Puesta en marcha de una Renta Mínima estatal, promovida por los sindicatos CCOO y UGT en forma de

Iniciativa Legislativa Popular (propuesta de ley avalada por 500.000 firmas de ciudadanos) para que el Parlamento la tramite en la legislatura que comienza tras las Elecciones Generales de 20 de diciembre de 2015. Garantizaría

- Puesta en marcha de un Plan de Inclusión que mediante una acción coordinada de los Servicios sociales y los Servicios públicos de Empleo, sea capaz de ayudar al establecimiento de programas de garantía de renta suficientes y los conecte con programas efectivos de formación, recualificación e inserción laboral.
- Restablecimiento del proceso de Diálogo Social (Gobierno, sindicatos y empresarios) que en España se enmarca en el “Pacto de Toledo”, para hacer un seguimiento y evaluación del sistema de pensiones, así como las iniciativas de reforma, siempre sobre la base previa del diálogo y los acuerdos sociales y políticos amplios.
- El sostenimiento de los sistemas de protección social (pensiones, Estado de Bienestar, etc.) basados en derechos sociales garantistas, precisa de políticas económicas que fomenten los modelos productivos basados en la calidad y el valor añadido de los bienes y servicios, capaces de generar empleos dignos y salarios suficientes, que mediante políticas fiscales progresivas y suficientes hacen sostenibles tales sistemas de protección social y bienestar.

En lo que va de crisis, la tasa de cobertura de las prestaciones de desempleo se ha reducido en más de 26 puntos porcentuales han pasado del 80,9% (2010) al 54,5% (2015). El número de hogares en los que todos sus miembros no perciben ningún tipo de renta salarial (salario, desempleo, pensiones, etc.) se ha duplicado en la crisis y actualmente supera los 721.000 hogares. El riesgo de pobreza ha crecido en la crisis (22,2%); siendo especialmente alto en el caso de hogares monoparentales con hijos a cargo (42%). El riesgo de pobreza se ha desplazado a hogares afectados por el desempleo. Según el Instituto Nacional de Estadística, el número de personas en búsqueda de empleo, que carecen de prestaciones públicas y que viven en hogares con ingresos per cápita inferiores al 75% del Salario Mínimo es de unos 2,1 millones de personas. España mantiene una tasa de desempleo de las más altas de Europa (más del 21%). Del total de parados, aproximadamente el 60% son desempleados de larga duración (llevan buscando empleo más de 1 año) Desde 2010 el sistema público de desempleo protege a más personas mediante prestaciones asistenciales (cuantías de subsistencia) que mediante prestaciones contributivas (cuantías en relación al salario que se percibía en activo).

Sólo con que la tasa de desempleo española se situase en la media de la UE, el sistema de Seguridad Social volvería a presentar superávit, tal y como mantenía de forma ininterrumpida desde 1996.

Ampliación y mejora del tejido productivo.

Incrementar el peso de la industria y de las actividades de mayor valor añadido.

Sin buenas empresas ubicadas en actividades de alto valor añadido y alta demanda, no es posible generar suficiente empleo de calidad y sostener el Estado de Bienestar. Por ello, necesitamos que los poderes públicos se impliquen en la responsabilidad de fomentar un tejido empresarial de calidad y lo desarrollen en torno a la solución de los retos y carencias a los que se enfrenta España (sequía y desertización, escasez de energía y materia primas, envejecimiento de la población, etc.), mediante -entre otras- una política de compras públicas inteligente, como se hizo con los trenes de alta velocidad. Esta estrategia de país debe, asimismo, apostar por las tecnologías de la información y comunicación, la biotecnología, el transporte sostenible y la digitalización.

La industria española ha pasado del 18,7% del PIB (año 2000), al 16,1% (año 2013), alejándose del objetivo del 20% en 2020, lo que ha supuesto que el empleo industrial bajara del 18,4% al 12,5% en ese período. Debido al proceso de desindustrialización que viene sufriendo nuestro país desde hace décadas, ante la inacción de los sucesivos gobiernos que no han sabido o querido poner en marcha una auténtica política industrial que hiciera frente a ese declive.

Reorientar la inversión en nuevas infraestructuras y construcción hacia el mantenimiento y mejora de las existentes

La falta de armonización en la política de inversiones, produce un crecimiento desigual además de una

organización deficiente de los recursos. La prioridad debe ser optimizar la utilización y gestión de las ya existentes, sin perjuicio de que es necesario mejorar la infraestructura de transporte de mercancías por ferrocarril. Por eso, proponemos reorientar la inversión hacia su mantenimiento, mejora integral y hacia el desarrollo de un tejido empresarial de calidad. Es necesario desarrollar un proyecto integrado de las distintas infraestructuras (carreteras, puertos, aeropuertos, ferrocarriles) que permitan optimizar las inversiones realizadas y potenciar un transporte sostenible y de calidad que sean uno de los motores que favorezcan el crecimiento económico.

En el ámbito de las inversiones públicas, España ha realizado un ingente esfuerzo de inversión en infraestructuras y equipos de transporte, pasando del tradicional atraso en este campo a disponer de una de las redes más amplias y modernas, con claros excesos y proyectos faraónicos e infraestructuras redundantes y con algunos déficit y atrasos clamorosos (transporte de mercancías por ferrocarril), a los que se suma una inversión insuficiente en mantenimiento de las infraestructuras existentes (carreteras).

Avanzar en el autoabastecimiento, sostenibilidad y eficiencia del modelo energético sin excluir a nadie del acceso a la energía

Abrir un debate público con todos los agentes implicados, que ayude a avanzar hacia una economía baja en carbono, a través del fomento del ahorro energético y la eco innovación en la producción y el transporte. Abordar una reforma, en profundidad, del sector energético, con el fin de recuperar el protagonismo de los intereses generales sobre los de las grandes empresas del sector, garantizar el suministro universal de gas y electricidad a todos los hogares (mediante un auténtico bono social que acabe con la pobreza energética), remunerar la energía en función de sus costes reales, activar un mercado competitivo de suministro a largo plazo para las industrias de alto consumo energético, y fomentar las energías renovables (principalmente solar y biomasa), la generación distribuida y el autoconsumo.

El sistema energético español se caracteriza por el predominio del petróleo y del gas, lo que determina un alto grado de dependencia del exterior (del 71,2%), con un importante impacto negativo en la balanza de pagos y un nivel de emisiones que hay que recortar sustancialmente para cumplir los compromisos contra el cambio climático. En cuanto al Mercado Eléctrico, arrastra una serie de problemas estructurales que no se han afrontado en la reforma eléctrica de esta legislatura, al haberse orientado esta reforma casi exclusivamente a la reducción del déficit de tarifa.

Aumentar el esfuerzo público y sobre todo privado en I+D+i y su vinculación con las necesidades sociales y económicas del país.

Aumentar la inversión pública en I+D+i, incentivar la inversión privada y fomentar la cooperación entre ambas. El sector público necesita, además, poner en marcha una Agencia Estatal de Investigación, implementar la coordinación de objetivos, racionalizar infraestructuras, modernizar la gestión y mejorar la carrera profesional del personal investigador. La investigación pública debe desarrollarse en organismos ligados a la Administración y las universidades y sobre ámbitos prioritarios (salud, energía,...). La innovación debe fomentarse apoyando proyectos de alto valor añadido con capital riesgo ligado a universidades, viveros de empresas, etc.

El gasto total en I+D+i ha bajado hasta el 1,3% del PIB en 2013, evolución que nos separa aún más de la media de la U.E., y hace inviable el modesto objetivo del Gobierno de llegar en 2020 al 2%. Esa caída es aún más notable si se tiene en cuenta que el sector privado ha reducido su aportación, agravando el crónico desequilibrio entre la financiación pública y privada.

Fortalecer el tejido empresarial para favorecer la consolidación de unidades productivas de mayor dimensión y economías de escalas

Desincentivar la atomización de los proyectos empresariales para evitar el cumplimiento de requisitos fiscales o administrativos que aportan transparencia y reducen el fraude fiscal y a la Seguridad Social. Incentivar la fusión o asociación de PYMES para acometer proyectos de envergadura, así como la generación de clúster

empresariales de interés para atender las necesidades y carencias del país.

Apoyar la internacionalización y apertura de nuevos mercados mediante el desarrollo de servicios públicos comunes, la coordinación entre Cámaras de Comercio e Institutos Autonómicos, y la colaboración de organizaciones empresariales y sindicales del sector.

El tamaño medio de las empresas españolas es más pequeño que el correspondiente a los grandes países de la UE, con mayor número de pymes en nuestro país. Esto impide aprovechar las economías de escala derivadas del tamaño, determina un bajo nivel de innovación e internacionalización y dificulta y encarece su financiación. A lo que contribuyen medidas fiscales, laborales y subvenciones públicas, que desincentivan superar determinados umbrales de tamaño, como el contrato de emprendedores con un período de prueba de un año y diseñado para empresas de menos de 50 trabajadores. Las exportaciones españolas se caracterizan por concentrarse en pocos sectores y tener una baja diversificación geográfica al estar concentradas en la UE e Iberoamérica. Con poco peso de las actividades de valor añadido, pero con empresas que se caracterizan, frente a las no exportadoras, por un empleo cualificado y mayor productividad e intensidad de capital e innovación tecnológica.

Por un sistema fiscal suficiente, justo y eficiente

Objetivo central es alcanzar unos ingresos públicos sobre PIB iguales a la media de la eurozona y hacerlo aumentando la aportación de las rentas más altas, ampliando la base fiscal, disminuyendo el fraude y la elusión fiscal, con un objetivo que se cuantifica en 93.000 millones de euros, una cifra que resolvería los problemas de déficit actual y permitiría aplicar otra política económica y social.

- a) El IRPF tiene que dejar de ser un impuesto sobre los rendimientos salariales y convertirse, de verdad, en un impuesto sobre todas las rentas de todos los ciudadanos. El aumento de los ingresos se tiene que conseguir aumentando las bases imponibles, actuando sobre los beneficios fiscales, sobre las reducciones en la base y las deducciones en la cuota del impuesto que recortan su recaudación. Pero hacerlo, sobre todo, actuando sobre las rentas diferentes a salarios y pensiones, es decir, sobre el fraude y la elusión fiscal. Para lograrlo, proponemos aumentar la tributación de las rentas de capital, revisar los incentivos al ahorro a medio y largo plazo, eliminar el método de estimación objetiva por módulos y revisar y limitar la extensa lista de beneficios y deducciones que recortan la recaudación del IRPF.
- b) El Impuesto de Sociedades es el principal responsable cuantitativo en la caída de los ingresos fiscales que se viene dando en España desde 2006, pasando de aportar el 23% de los impuestos devengados en 2006 a tan solo el 9% en 2012. Una cifra cuantifica este expolio fiscal: en 2011, el tipo efectivo sobre resultado contable declarado que pagaron las grandes empresas españolas que consolidan cuentas fue del 3,5%, casi diez veces menos que el tipo nominal del impuesto que para ellas está en el 30%. Por eso proponemos limitar la compensación de pérdidas, reducir al mínimo las deducciones, corregir los efectos de la consolidación en los grandes grupos, eliminar toda posibilidad de tributación por este impuesto de las personas físicas y eliminar figuras como las SICAV para recuperar la recaudación perdida por este impuesto.
- c) Hay que recuperar los impuestos que gravan a los que más tienen, como fórmula de avanzar en la suficiencia y en la equidad del sistema. Nuestra propuesta es recuperar, mejorar y potenciar el impuesto sobre el patrimonio (IP) y el impuesto sobre sucesiones y donaciones (ISD).
- d) Queremos un IVA menos regresivo y ayudar desde la fiscalidad a abaratizar el precio de los bienes y servicios básicos y para ello deberían gravarse menos los productos con más peso en el gasto de las personas con menos recursos. En concreto, proponemos que la alimentación esté en el grupo super-reducido del 4% y pasar la electricidad, el gas y la calefacción al 10 %.
- e) Proponemos el desarrollo de nuevas figuras tributarias que se adapten a los cambios en la estructura

productiva y, de forma especial, al peso creciente de las actividades financieras. Para ello, hay que avanzar en dos líneas: los impuestos medioambientales y los impuestos que gravan la industria financiera (impuesto sobre transacciones financieras-ITF, un impuesto específico sobre la actividad financiera, entre otras opciones).

- f) El fraude fiscal y la economía sumergida afectan gravemente tanto a la suficiencia como a la equidad del sistema: son miles de millones de euros los que se defraudan cada año y ese fraude se concentra, en lo fundamental, en el IVA y en el impuesto de sociedades. Para combatirlo hay que aumentar los recursos destinados al control y la inspección, pero sobre todo concentrarlos donde se produce el fraude y dar el máximo respaldo a la actuación de la inspección. De igual forma, es necesario una simplificación en el impuesto de sociedades, eliminando exenciones y deducciones, endurecer las sanciones, modificar el régimen de responsabilidades tributarias o reformar la figura del delito fiscal.

España no tiene un problema de exceso en el gasto público si no de falta de ingresos. Nuestro gasto público está 5,4 puntos de PIB por debajo de la media de la eurozona. El déficit público actual, en torno al 5% del PIB, y las carencias en nuestro estado del bienestar —pensiones, prestaciones por desempleo, dependencia, sanidad, educación...— obligan a un aumento sensible de los ingresos públicos, que es, por lo tanto, un objetivo explícito de la propuesta de CC.OO. Los objetivos centrales de la reforma tienen que ser aumentar la suficiencia y la equidad del sistema, esto es, incrementar los ingresos fiscales y repartir la carga tributaria de una forma más equilibrada que la actual. Los ingresos públicos en España equivalen al 37,8% del PIB frente a una media del 46,6% en la Unión Europea, con datos de 2014. El objetivo cuantitativo de la reforma fiscal debería fijarse en alcanzar una recaudación igual a la media de la UE. Dado que nuestro PIB es de 1,06 billones de euros, alcanzar ese objetivo requiere recaudar 93.000 millones de euros más cada año.

Este aumento de la recaudación efectiva ha de venir de la ampliación de las bases imponibles de los impuestos, esto es, de actuar contra la enorme cantidad de deducciones, exenciones y beneficios fiscales que reducen de forma inaceptable la capacidad recaudadora de nuestro sistema fiscal y de una lucha eficaz contra el fraude fiscal y la economía sumergida.

Mejora de la eficiencia del gasto público

España debe aproximarse a los niveles de gasto público europeo, al mismo tiempo que mejora la eficiencia y uso que hace de unos recursos que son limitados.

Recuperar en la próxima legislatura el nivel de gasto público previo a la crisis, más de 50.000 millones, que deben ser gestionados de forma eficiente, con planes estratégicos de medio y largo plazo, que coordinen y corresponibilicen al conjunto de las administraciones, con transparencia, evaluación y supervisión que permita mejorar la calidad de los servicios públicos, la protección social y la capitalización física y tecnológica del país.

El gasto público, excluido el pago de intereses de la deuda, se ha reducido en 50.000 millones de 2009 a 2013, con caídas en términos reales del 23% en la sanidad, del 24% en la educación, del 35% en medio ambiente o del 75% en vivienda. Por otro lado, las retribuciones de los empleados públicos y sobre todo la inversión, son los capítulos de gasto que más sufrieron los recortes, que han afectado a la calidad de los servicios públicos y la protección social y ha afectado negativamente a la capacidad competitiva de España. El cambio de ciclo económico y el aumento de los ingresos deben permitir reponer los recursos perdidos. Pero no se trata de gastar más sino de gastar mejor, priorizando el gasto, racionalizando la inversión destinándola a objetivos sociales y económicos realmente necesarios, utilizando análisis de coste beneficio y organismos de supervisión para garantizar que el gasto público se gestiona de forma eficiente en beneficio de todos y no en el interés de lobbies de presión.

SPAIN – UGT

Para los **jóvenes** que tienen un empleo, las condiciones laborales han empeorado mucho. Las dos últimas reformas laborales no han servido para crear empleo, sino para aumentar la temporalidad y la precariedad, con unos salarios cada vez más bajos. Es fundamental que la juventud tenga garantizado un trabajo y un salario digno. Para favorecer la creación de dichos empleos de calidad, se debería derogar la Reforma Laboral, pues ha configurado un injusto marco de relaciones laborales, cuyos resultados han sido el abaratamiento del despido y la ruptura del sistema de negociación colectiva.

La contratación temporal discrimina a la juventud en materia sindical, ya que la mayoría de la juventud trabajadora ante la **temporalidad y precariedad** de su contratación, no pueden aspirar a ser delegados/as de personal o miembros del comité de su empresa. También, muchos jóvenes se ven obligados a aceptar malas condiciones laborales, ante la presión de la renovación de contratos, por lo que en ocasiones realizan trabajos mal remunerados y de categoría inferior a la que poseen.

Esas pésimas condiciones de empleo de la juventud actual, junto con las medidas puestas en marcha por nuestro Gobierno han empeorado el empleo ofertado a la juventud. Por ello, se necesitan medidas efectivas para luchar contra el desempleo y la precariedad.

Hay que ofrecer empleo a los jóvenes y crear nuevos puestos de trabajo, así como cambiar el modelo productivo y crear más empleo en I+D+i.

Propuestas de UGT Juventud

Desde UGT-Juventud proponemos medidas urgentes que pongan fin a los problemas laborales que sufren los y las jóvenes. Estas son:

- Proponer un plan de choque del empleo juvenil, que permita disminuir la tasa de paro y potenciar la creación de empleo en I+D+i, así como en aquellos empleos verdes con potencial en un futuro próximo.
- Incluir en este plan de choque, medidas dirigidas a la juventud excluida por falta de formación y experiencia, así como a aquellos jóvenes en riesgo de exclusión social.
- Mejorar la Garantía Juvenil con un buen seguimiento e itinerarios de los jóvenes, a través del SEPE, para que la Garantía Juvenil sea efectiva.
- Terminar con las diferencias salariales que caracterizan al joven empleado respecto al resto de sus compañeros.
- Adecuar el puesto de trabajo a la titulación de cada trabajador y mejorar el sistema educativo, vinculándolo al sistema productivo.
- Conseguir la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, reclamando la puesta en marcha de medidas que faciliten la emancipación y puestos de trabajo de calidad que nos igualem al resto de Europa.
- Subir el SMI ya que el actual no da una visión real del nivel de vida existente en nuestro país.
- Reforzar los recursos de los Servicios Públicos de empleo, para que mejoren la empleabilidad, además de facilitar la inserción de los desempleados jóvenes.

En definitiva, el acceso al empleo nunca debe ser por la vía de la precariedad.

Fuentes:

Inestabilidad en el empleo

La tasa de paro para los jóvenes de 16 a 29 años esta es del 35,87%, 2,74 puntos menos que hace un año. Sin embargo, si visualizáramos la tasa de paro cinco años atrás (que era un 19,51%), observaremos que se ha producido un notable aumento. Así, pese a la ligera recuperación que ha tenido el empleo; observamos con preocupación cómo los jóvenes continúan siendo un colectivo con un importante volumen de personas en situación de desempleo, dado que la población joven desempleada representa más del 40%.

Más temporalidad

El incremento de la contratación temporal añadió 182.200 nuevos empleos para todas las edades en nuestra economía durante el tercer trimestre, como consecuencia de la temporada veraniega. Sin embargo, esa mejora ensombrece el empleo creado debido a la disminución de empleos indefinidos (en 18.900 para todas las edades).

Concretamente, la tasa de temporalidad juvenil en el tercer trimestre de 2015 ha aumentado un 9,5% en 5 años, elevándose al 56,67. Pero además, esta tasa se dispara para el tramo de edad de 16 a 19 años (92,76%) lo que significa que una persona menor de 20 años sólo puede aspirar a un contrato temporal. Y para los jóvenes de entre 25 y 29 años, la mitad trabaja con contratos temporales.

La elevada tasa de temporalidad facilita que muchos trabajadores se queden sin empleo, especialmente los menos cualificados, de ahí la importancia de la formación para el empleo. Sin embargo, en la actualidad nos encontramos con muchos jóvenes, que pese a estar formados y preparados, tampoco obtienen el empleo deseado o ni tan siquiera un empleo por largo espacio de tiempo.

SWEDEN – LO, TCO, SACO

Swedish trade unions support the social partners' right to **independent collective bargaining** and oppose any recommendations on wage levels.

During 2016 there will be collective bargaining rounds for almost all of the Swedish labour market sectors. Negotiations are done independently. LO, TCO and Saco are convinced that the social partners are responsible for the **pricing of labour**, but also for assessment of how much wages could increase. The price of labour is not to be a political decision. Therefore the Swedish trade unions find it utterly important that there are no recommendations about wage setting mechanisms.

According to statistics the **gender pay gap** in Sweden of 13,4 percent. Taking into account factors such as age, education, sector, occupation and working hours, there is still a pay gap of 5,8 percent. Worst figures are among salaried employees, professionals, in the private sector where the gender pay gap is around 9 percent, unjustified. TCO therefore welcomes the reinforcement of yearly wage audits, or wage mappings. This is a very important tool to, not only find, but also correct unjustified wage difference between men and women.

In the Swedish **labour market** the lack of information about opportunities for **newly arrived migrants** is one of the most important problem. Saco supports several of the government budget initiatives, e.g. increased resources to the National Board of Health and Welfare to speed up the process for validation of professional qualifications for doctors, nurses and others. Saco also appreciates that higher education institutions will work to examine immigrants' actual competence.

The Government also announces an investment in additional training for individuals with a foreign academic education. Saco is happy about this, but it is also necessary to improve information about these courses, so that those arriving to Sweden are made aware of these courses upon arrival to Sweden and not several years later.

The large number of refugees and other migrants need for integration in quality jobs. There is need for a solidarity-based sharing of responsibility among all EU member states regarding refugees. People from third countries must be entitled to decent working conditions and protection from exploitation.

The high level of **youth unemployment** is a failure for the Swedish educational system. Saco welcomes the more ambitious Swedish EU2020 objective about education. However, it warns against increasing the number of students educated at universities at the expense of the quality of education. We lack a real commitment in the budget to improve the quality of the country's universities and colleges.

The more ambitious educational goal also requires efforts to increase the number of qualified teachers. Saco does not find that the proposed efforts are sufficient to cover the shortages, especially not among science teachers. Saco has proposed a specific financial contribution for scientists who are willing to retrain to become teachers.

Moreover, some young people lack upper secondary school level of education and the education provided lacks linkage to the labour market. LO finds that low wages is not the solution for young unemployed people, but access to relevant upper secondary school with connection to the labour market. Lowering of social contributions regarding young workers has not given rise to lower youth unemployment.

TCO welcomes that the Government's policy to reduce **unemployment** has a strong focus on education. Education is the main key to get a job but also to change job. However, it is important to not only direct the policies to the young people and long term unemployed, but also people in work, in order to increase the **productivity** in the labour market and opportunities to **life-long learning**. It is also positive with the increased

focus on investment in housing and infrastructure, although TCO thinks it needs to speed up. The huge problems with housing in large cities like Stockholm, Gothenburg, Malmö, Lund and Uppsala has a great impact on the labour market especially when it comes to labour mobility.

TCO believes that it's wise that the reduced employer payroll for employing young is abolished. It has been a very costly reform and haven't contributed to any jobs for young people. Young people are a heterogeneous group with different experiences and opportunities to get a job. Different youth have different difficulties in the labour market. Therefore, we need many different tools - education, training, subsidized employment and counselling. TCO has been critical of many of the measures implemented in recent years, for young people. TCO believes in more targeted measures for young who face unemployment, and would particularly highlight the need for investment in education and training. There is a general problem that the education as a measure for entering the labour market, is a lower priority, and that resources for this has, for many years, has suffered from cutbacks. But it is particularly important for young people to get the opportunity to complete upper secondary competence, also later on, to be well equipped for the labour market.

Saco supports the proposed third month of fathers' **parental leave**.

TCO firmly believes that a well-functioning **unemployment insurance** is one of the keys for people to take risks and test new jobs. We therefore welcome the proposal of increased level (ceiling) of the unemployment benefits.

The increased ceiling in the unemployment insurance fund will improve the transition into the labour market and increase income security even for those who earn little more. But there are still other measures to take for a better functioning unemployment insurance; to ease the entry requirements so that more unemployed receive compensation and that people with short-term employment, self-employed and those who combine employment and their own business easier to get unemployment benefits.

Unfortunately, the **gender equality bonus**, a bonus that awarded to parents who share equal, disappear from 2017. TCO regrets that the government takes away a tool that has the potential to contribute to a more equal use of parental leave.

Saco opposes the increased rate of marginal **tax**. Work should be taxed less than today, and Saco proposes a major overhaul of the Swedish taxation system.

In the area of taxation, TCO regrets that more people have higher marginal tax rates which may reduce the desire to continue their education or take on more responsibility at work.

There is a lack of housing and households have a large private debt. Sweden would need to increase public **investment in infrastructure** to promote new construction and better economic conditions for municipalities with more new construction projects.

Saco thinks that the present **budget** surplus policy should be replaced by a budgetary balance policy.

UNITED KINGDOM - TUC

Youth employment remains almost 4 percentage points below the early 2008 level, whilst all other age groups have gained net increases. Youth unemployment was rising even before the recession; the UK economy risks letting a generation of young people fall behind.

Employee jobs have increased by three per cent since the recession, (and full-time employee jobs two per cent), compared to 16 per cent in self-employment and 44 per cent in part-time self-employment.

Precariousness is increased, in particular:

The number of workers on **zero-hours contracts** increased by 19 per cent from April to June 2014 and April to June 2015, from 624,000 to 744,000. Average weekly earnings for zero-hours workers are just £188, compared to £479 for permanent workers. 39 per cent of zero-hours workers earn less than £111 a week.

There are around 1.5 million contracts that do not guarantee a minimum number of hours (NGHCs). The latest estimate of total NGHCs, where work was done in a given reference period, has grown by 91,000 since January 2014.

Involuntary temporary work remains 60 per cent higher than 2008 and involuntary part-time work 80 per cent higher than 2008.

While the level of underemployment has fallen over the year, this is still almost 900,000 higher than before the recession.

The **labour market** recovery has not been shared out evenly across the regions. For example by early 2012 (the point when the labour market recovery became established), London was still ahead with a net growth in employment of 5.3 per cent. Since 2012 433,000 net jobs have been created in London compared to 311,000 when combining the North East, North West and Yorkshire and Humber.

The TUC is discussing with the government with the aim to:

1. Establish an industrial strategy that supports more better-paid jobs by improving skills and investing in modern infrastructure
2. Follow OECD advice: use the opportunity provided by historically low interest rates to borrow and invest in infrastructure, public sector services, and homes.
3. Establish targeted employment support programmes, such as a job guarantee for any young person out of work for at least six months. Establish bodies in each industrial sector so that government, unions and employers could work together to identify skills gaps, promote decent workplace standards and fair pay.

Sources:

ONS LFS, October 2015: <http://bit.ly/1LqmH4g>

ONS, February 2015: <http://bit.ly/1kKwQnu>

Over the 12 months to April 2015 the full-time median **gender pay gap** had fallen by just 0.2 percentage points to 9.4 percent. At this pace, it could take 50 years for pay parity between men and women to be established.

At the top of the labour market, the gap in salaries between men and women earning at the 90th percentile level has hit 45.9 per cent. At the 95th percentile, the gap has reached 54.9 per cent.

While there has been a revival in **earnings** (helped considerably by low inflation), there is still a long way to go before real earnings even return to pre-crisis levels let alone to the steady year-by-year increase that is normally associated with economic growth. The private sector is experiencing annual **pay** rises of 3 per cent,

but public sector increases are capped at 1 per cent. 7.5 per cent of employees experienced zero per cent nominal pay growth in 2014-15.

Between April 2008 and April 2010, the proportion of jobs that **paid less** than the living wage in London was stable at around 13 per cent, but it had risen to 19 per cent by April 2014. For the rest of the UK, where only three years of estimates are available, the proportion of employee jobs paid less than the living wage rose from 21 per cent in April 2012 to 23 per cent in April 2014.

6 million workers in the UK still earn less than the Living Wage.

Government has announced a new 'living wage premium' that will be added to the **national minimum wage** (NMW), but this will only apply to workers aged over 25.

The TUC is lobbying the government to establish an industrial strategy that supports more better-paid jobs by improving skills and investing in modern infrastructure. The TUC has given evidence to the Low Pay Commission (the government's official advisory body on pay issues) setting out the case for better enforcement of the NMW, naming and shaming of employers who fail to pay the statutory rate.

Sources:

ONS ASHE November 2015

ONS ASHE November 2014

ONS LFS, <http://bit.ly/1LqmH4g> and ONS ASHE November 2015

ONS ASHE November 2014

The government has announced it will make £12bn savings by cutting **welfare** spending. Tax credits are set to take a significant hit from this spending consolidation, and will hit the UK's poorest regions hardest.

91% of working tax credit households in the UK will be worse off as a result of the government's cuts. In Northern Ireland, where average income per head is the lowest in the UK, the average loss to working tax credit claimants will be £1,480 – the highest of any UK nation and region. By contrast, the average loss for a losing household in London will be £1,110. This is despite the fact that London has the highest average income per head in the UK. Working tax credit households in every UK region and nation will suffer larger average losses than London despite having lower incomes. In total the TUC estimates that over £4.5bn will be lost from working recipients of tax credits across the UK as a result of the cuts.

The TUC has called on the government to invest in low-income areas, rather than take tax credits away.

Sources:

www.tuc.org.uk/economic-issues/tax-credit-cuts-will-hit-poorest-uk-regions-hardest-tuc-research-reveals

Since its election in May 2015, the government has not yet announced an industrial policy.

On 25 November it will announce its Comprehensive **Spending Review**, which is set to cut £ bns from non-protected departments including Business, Innovation and Skills and the Department for Energy and Climate Change. The latter will lose 200 of its 1600 employees.

The government has announced 11 **green policy** reversals including withdrawal of its subsidies for solar and on-shore wind energy developments in the UK. The reversals are likely to lead to job losses in manufacturing industries, and show signs of reducing green investor confidence.

It has also announced that coal power generation will generate zero per cent of the UK's energy mix by 2027. It currently provides 29 per cent of the UK's energy. The UK's energy intensive industries face 2 key issues: Energy costs, which are 50% higher than major EU economies; and research and development: in order to fulfil

the recommendations of the low carbon industrial roadmaps authored by the Coalition government, significant funding is required – not least in up to two Carbon Capture and Storage facilities.

Underlying UK economic **growth** remains weaker in 2015 than in 2014. According to the ‘preliminary estimate’, growth in the third quarter of this year was 0.5 per cent, down from 0.7 per cent in the second quarter. As is widely recognised, growth is reliant on the service sector, with manufacturing still in recession. Demand is led by the consumer, with credit expanding at its fastest pace since the economic crisis. Monthly CPI inflation remains negative.

The TUC is working with unions, industrial employers and associations to lobby the government to increase the value and scope of its energy compensation packages for energy intensive industries.

The TUC is working with local government, unions and employers on the Carbon Capture and Storage project based in Yorkshire to ensure that (a) industrial clustering and (b) a just transition for workers takes place should the project receive government investment.

The TUC is lobbying the government to establish an industrial strategy that supports more better-paid jobs by improving skills and investing in modern infrastructure.

Sources:

www.independent.co.uk/news/uk/politics/department-of-energy-and-climate-change-to-lose-200-jobs-a6734736.html

www.tuc.org.uk/industrial-issues/manufacturing/energy/social-issues/damaging-low-carbon-investment-tuc-response

www.ft.com/cms/s/0/53b7439a-8e0b-11e5-8be4-3506bf20cc2b.html#axzz3s2o6RPYi

<http://touchstoneblog.org.uk/2015/11/greenprint-for-a-low-carbon-industrial-strategy/>

ONS GDP preliminary estimate, October 2015

At the half-way point of the **financial** year (April to September 2015), the government has borrowed £36.4bn – 18.9 per cent improvement on the previous year. This is not greatly out of line with expected outcomes for the year as a whole, with the OBR forecasting borrowing of £69.5bn in 2015/16, a reduction of 22 per cent compared with last year’s £89.2bn.

In their newly issued Forecast evaluation report the OBR adjusted the original June 2010 profile for public sector net borrowing onto a consistent basis to reflect changes in the way the public sector finances are measured over the past five years. As a share of GDP these show borrowing in 2015/16 is now expected to be 3.8 per cent of GDP, more than four times (4.6) higher than the June 2010 prediction of 0.8 per cent (on the consistent basis).

The Comprehensive Spending Review will be announced on 25 November, which is set to identify government **savings** that would eliminate the deficit by 2019/20.

The TUC has called on the government to tackle the deficit through a demand-stimulus approach, delivering secure opportunities for working families. Investment in industry, manufacturing and public infrastructure is key to delivering sustainable, equitable growth. The TUC is campaigning for properly funded public services, from childcare to adult social care and new social housing, to meet people’s needs.

Sources:

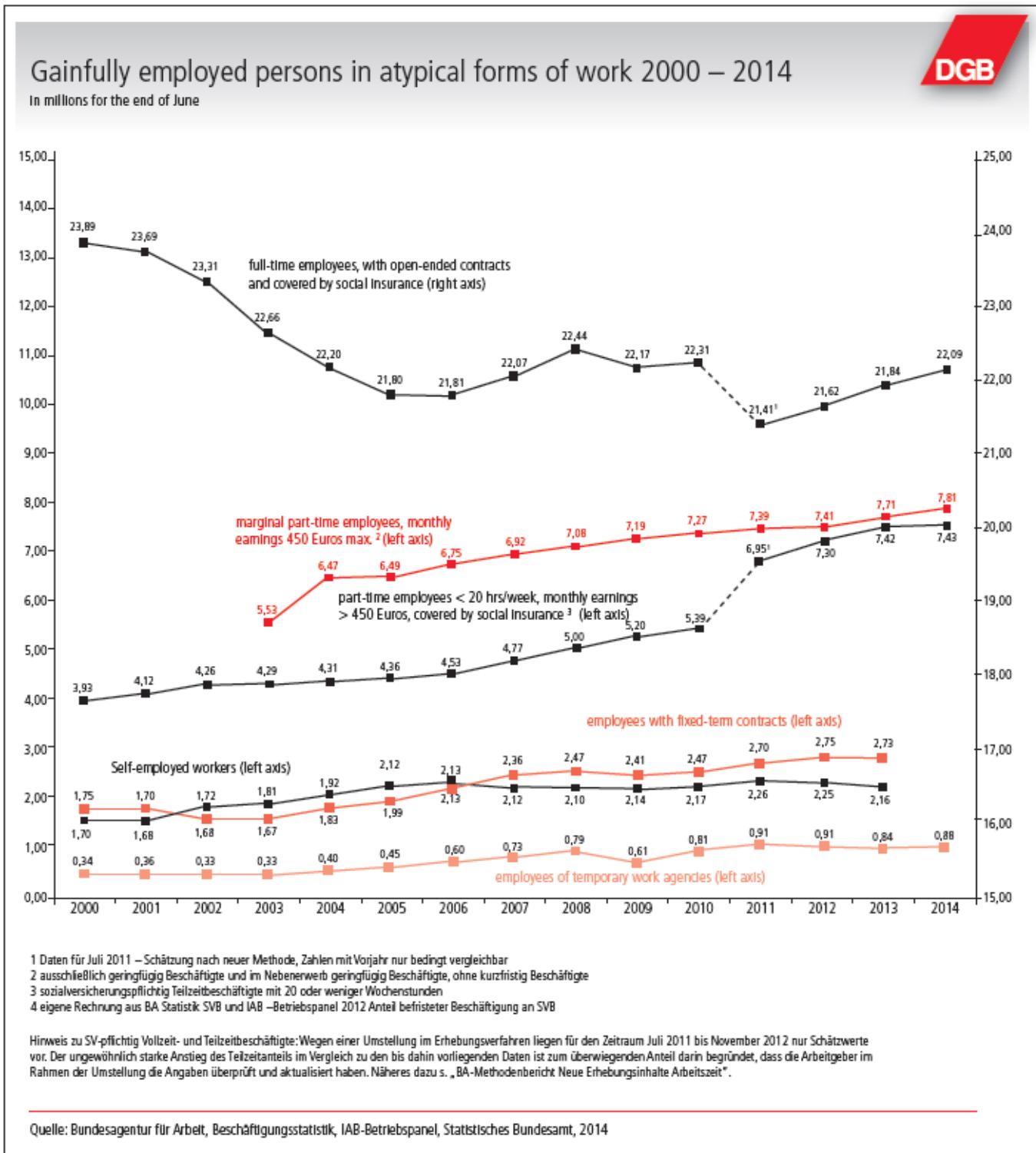
ONS Public Sector Finances, October 2015

<http://bit.ly/218m5vX>

ANNEXES

Please find hereunder the annexes containing the evidences which ETUC member organisations of Germany and Poland have made reference to in their inputs.

ANNEX 1 – DGB (Germany)



Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2014 roku

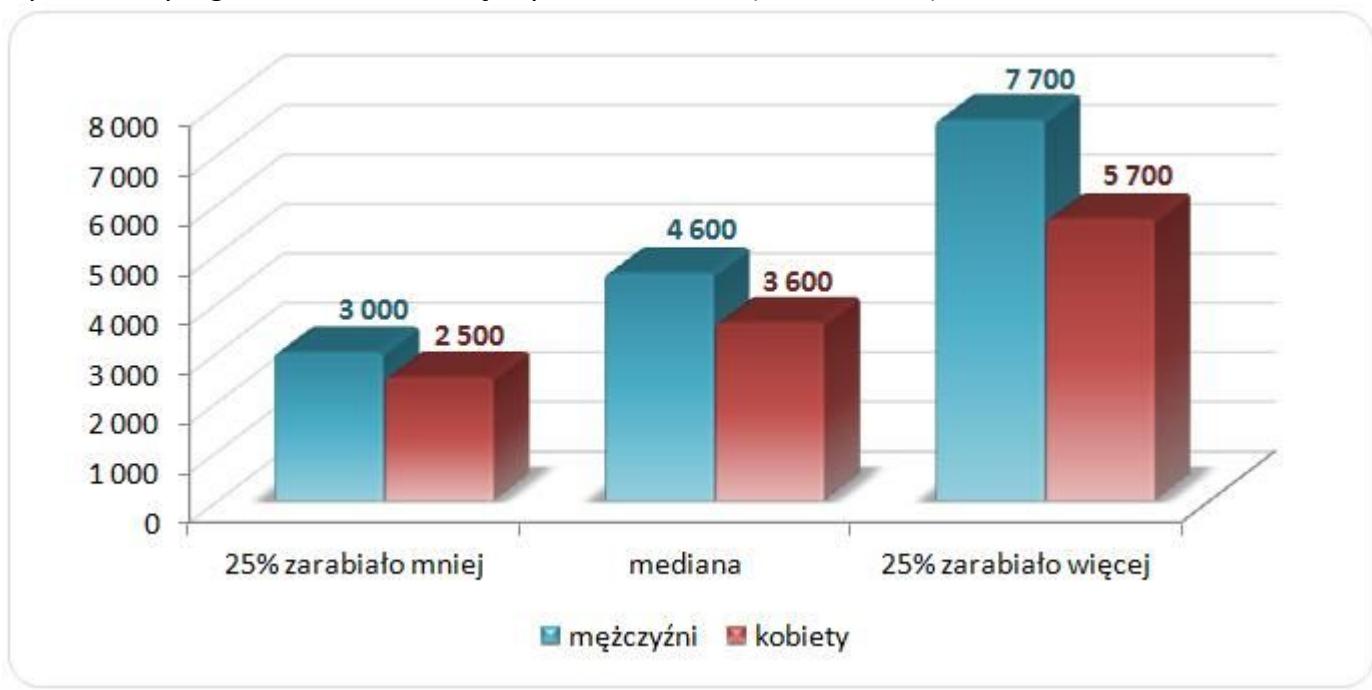
Informacje o badaniu: 125 624 uczestników, 62,3% osób ma nie więcej niż 35 lat, 67% mieszka w miastach powyżej 100 000 mieszkańców, 72,2% ma wykształcenie wyższe, 69,4% zajmuje stanowiska specjalistyczne lub kierownicze, 45,1% pracuje w wielkich lub dużych przedsiębiorstwach.

Partnerzy badania: interia.pl, regiopraca.pl, wp.pl, gazeta.pl

Dane ogólne

W ubiegłym roku mężczyźni przeciętnie zarabiali 4 600 PLN, a kobiety 3 600 PLN — wynika z [Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń](#) przeprowadzonego przez Sedlak & Sedlak. Co czwarty zatrudniony zarabiał 7 700 PLN i więcej, a co czwarta zatrudniona 5 700 PLN i więcej. Więcej danych dotyczących wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na różnych stanowiskach znajdą Państwo w aplikacji [Moja Płaca](#).

Wykres 1. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w 2014 roku (brutto w PLN)



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2014 roku

[Odbierz indywidualny raport o zarobkach. Sprawdź, ile zarabiają inni na podobnych stanowiskach.](#)

Wynagrodzenie na różnych szczeblach

Mężczyźni na stanowiskach dyrektorów otrzymywali miesięcznie wynagrodzenie 13 800 PLN brutto, czyli o prawie 4 tys. PLN więcej niż kobiety. Mniejsza różnica występowała na szczeblu kierowniczym,

na którym mężczyźni zarabiali 6 600 PLN, a kobiety 5 700 PLN. Natomiast panie zatrudnione jako specjaliści były wynagradzane kwotą 3 800 PLN, a panowie 4 600 PLN. Pracownicy szeregowi zarabiali 2 800 PLN, a pracownice 2 500 PLN.

szczebel zatrudnienia	pleć	wielkość próby	25% zarabiało poniżej	mediana	25% zarabiało powyżej
dyrektor	mężczyźni	4 351	8 500	13 800	22 000
	kobiety	1 939	6 000	10 000	17 600
kierownik	mężczyźni	13 675	4 500	6 600	10 020
	kobiety	8 154	3 900	5 700	8 800
specjalista	mężczyźni	31 498	3 257	4 600	7 000
	kobiety	23 790	2 800	3 800	5 475
pracownik szeregowy	mężczyźni	14 895	2 150	2 800	3 800
	kobiety	12 739	2 000	2 500	3 300

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2014 roku

Wynagrodzenie w branżach

Panowie zatrudnieni w branży IT zarabiali przeciętnie 6 200 PLN, a panie 5 200 PLN. Kobiety pracujące w usługach dla biznesu zarabiały mniej od mężczyzn o 1 300 PLN. Pracownicy z branży handlowej zarabiali 4 150 PLN, natomiast pracownice 3 400 PLN. Mała różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wystąpiła w usługach dla ludności – 208 PLN brutto. Dokładne dane dotyczące wynagrodzeń na stanowiskach w poszczególnych branżach można znaleźć w aplikacji [Moja Płaca](#).

Tabela 2. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w wybranych branżach w 2014 roku (brutto w PLN)

branża	pleć	wielkość próby	25% zarabiało poniżej	mediana	25% zarabiało powyżej
IT	mężczyźni	8 983	4 000	6 200	9 600
	kobiety	2 633	3 600	5 200	8 000
usługi dla biznesu	mężczyźni	2 791	3 485	5 300	9 000
	kobiety	3 879	2 800	4 000	6 150
handel	mężczyźni	6 508	2 700	4 150	7 175
	kobiety	6 058	2 219	3 400	5 500
usługi dla ludności	mężczyźni	3 401	2 275	3 200	5 000

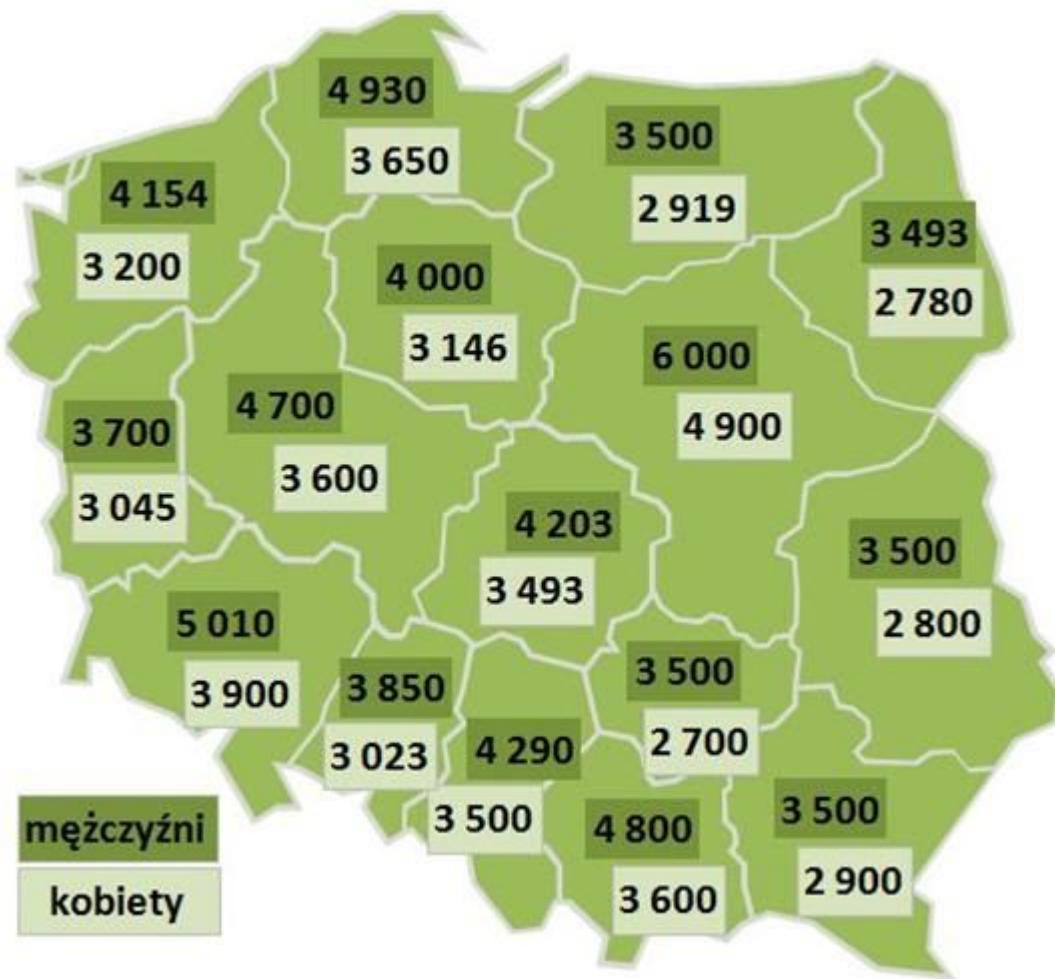
	kobiety	3 587	2 100	2 992	4 370
--	---------	-------	-------	-------	-------

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2014 roku

Zarobki w województwach

Najmniejsze różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wystąpiły w województwie warmińsko-mazurskim – 581 PLN oraz podkarpackim – 600 PLN. Małe różnice wystąpiły też w lubuskim (655 PLN), lubelskim (700 PLN), łódzki (710 PLN) i podlaskim (713 PLN). Natomiast największe różnice w zarobkach odnotowano w województwie pomorskim – 1 280 PLN i małopolskim – 1 200 PLN. Duża rozpiętość wystąpiła też w dolnośląskim, mazowieckim oraz wielkopolskim - o około 1 100 PLN brutto.

Schemat 1. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w województwach w 2014 roku (brutto w PLN)



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2014 roku

Wynagrodzenia osób z różnym wykształceniem

Zarówno kobiety jak i mężczyźni posiadający wykształcenie wyższe, byli lepiej wynagradzani. Mężczyźni zarabiali więcej od kobiet o 28% i otrzymywali przeciętnie 5 500 PLN, a panie 4 000 PLN. Wśród osób z wykształceniem średnim ta różnica była mniejsza i wynosiła 17%. Najmniejsza różnica była wśród osób z wykształceniem podstawowym. Pracownicy z takim wykształceniem byli przeciętnie wynagradzani kwotą 2 500 PLN, a pracownice – 2 200 PLN.

Tabela 3. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn z różnym wykształceniem w 2014 roku (brutto w PLN)

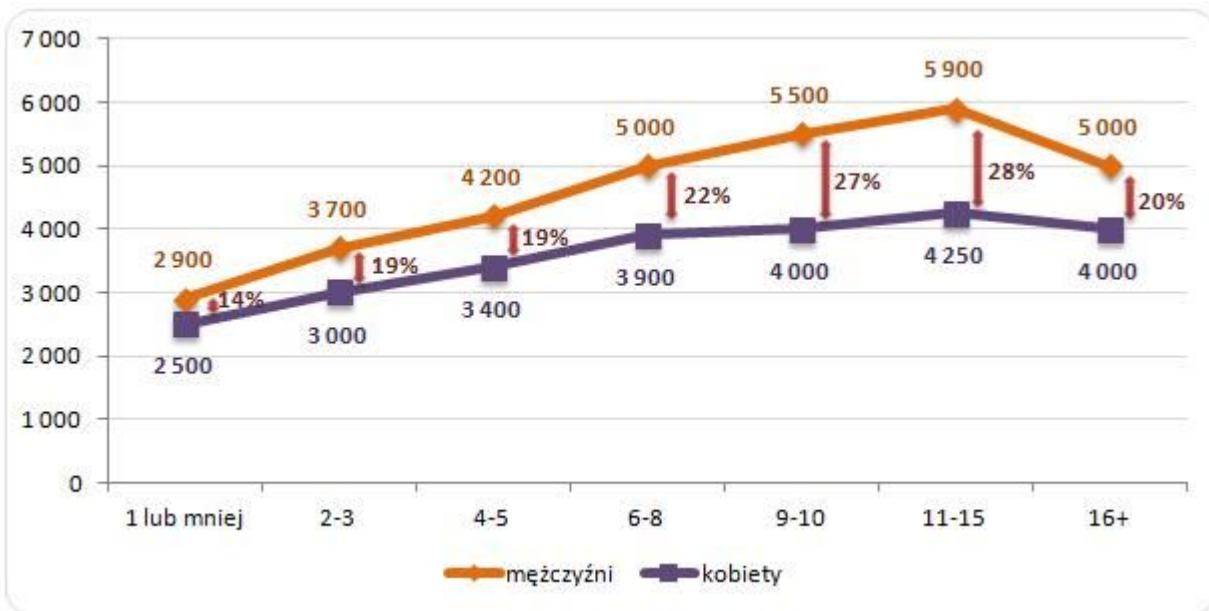
wykształcenie	pleć	wielkość próby	25% zarabiało poniżej	medianą	25% zarabiało powyżej
wyższe	mężczyźni	43 865	3 516	5 500	8 960
	kobiety	36 278	2 775	4 000	6 100
średnie	mężczyźni	20 075	2 418	3 350	5 000
	kobiety	10 139	2 056	2 790	4 000
podstawowe i gimnazjalne	mężczyźni	479	1 900	2 500	4 100
	kobiety	205	1 733	2 200	3 700

Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2014 roku

Staż pracy

W pierwszym roku pracy, różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn nie były aż tak wielkie (wyniosły 14%). W kolejnych latach ta różnica powiększa się (od 19% w przypadku pracowników ze stażem od 2 do 3 lat, aż do 28% dla stażu pracy 11 – 15 lat). Natomiast dla pań i panów z doświadczeniem zawodowym powyżej 16 lat, różnica spadła do 20%.

Wykres 2. [Medianę](#) wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w poszczególnych przedziałach stażowych w 2014 roku (brutto w PLN)



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2014 roku

Mateusz Rachucki

wynagrodzenia.pl

Wyjaśnienie terminów użytych w artykule:

wynagrodzenie całkowite - miesięczne wynagrodzenie brutto przysługujące pracownikowi z uwzględnieniem wszystkich ruchomych dodatków pieniężnych, takich jak: premie, nagrody i inne.

mediana - wartość dzieląca wszystkie dane na pół. Poniżej i powyżej mediany znajduje się dokładnie po 50% danych. Innymi słowy, jeżeli mediana wynosi 2 000 PLN, to znaczy, że wynagrodzenie na danym stanowisku jest w połowie zakładów niższe, a w połowie wyższe od 2 000 PLN. Mediana jest miarą statystyczną, która lepiej niż średnia oddaje tendencję centralną wyników, ponieważ średnia może być zaburzona przez wyniki skrajne.

górny kwartyl - wartość, powyżej której mieści się 25% danych. Innymi słowy, jeżeli górny kwartyl wynosi 4 500 PLN, to 75% osób zatrudnionych na danym stanowisku zarabia poniżej, a 25% powyżej 4 500 PLN

dolny kwartyl - wartość, poniżej której mieści się 25% danych. Innymi słowy, jeżeli dolny kwartyl wynosi 2 000 PLN, to 25% osób zatrudnionych na danym stanowisku zarabia poniżej, a 75% powyżej 2 000 PLN.



ETUC
European Trade Union Confederation
Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 Brussels
Tel +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@jetuc.org
www.etuc.org