



Warszawa, dnia 7 października 2013 r.

RZECZPOSPOLITA POLSKA  
MINISTER FINANSÓW

FS4/0310/939/RWQ/13/RD-103150/2013

Pani  
**Małgorzata Hirszel**  
Sekretarz  
Komitetu Rady Ministrów

Do przekazanego przy piśmie z dnia 1 października 2013 r., znak: KRM-10-82-13 *projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw* – zgłaszam następujące uwagi:

1. Wejście w życie projektowanych przepisów art. 1 pkt 76 oraz art. 21 pkt 2 należałoby wprowadzić dopiero po zniesieniu procedury nadmiernego deficytu (art. 112c ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych). Należy przy tym zauważyć, że omawiany projekt ustawy przewiduje szereg nowych instrumentów skierowanych do osób do 30 roku życia.
2. W uzasadnieniu do projektu ustawy, Ocenę Skutków Regulacji (OSR) należy uzupełnić o stwierdzenie, że skutki przedstawionych zadań nie mają charakteru automatycznego, a ich wielkość będzie kształtowana w planie finansowym Funduszu na dany rok. Brak takiego stwierdzenia wymagać będzie określenia w treści projektu ustawy maksymalnego limitu tych wydatków wyrażonego kwotowo, na okres 10 lat budżetowych wykonywania ustawy, oddzielnie dla każdego roku, poczynając od pierwszego roku planowanego wejścia w życie ustawy, w podziale na: budżet państwa, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, pozostałe jednostki sektora finansów publicznych, zgodnie z art. 50 ust. 1a ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.
3. Na str. 71, przedstawiona w OSR analiza wpływu regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego nie daje wprost jednoznacznej odpowiedzi na pytanie czy proponowane rozwiązania będą miały negatywny czy pozytywny skutek finansowy dla sektora finansów publicznych. W tym samym kontekście używa się dwóch przeciwstawnych sformułowań tj. koszty i wpływy. Ponadto, stwierdza się: *„Należy również podkreślić, że pozostałe działania nie powodują zwiększenia wydatków Funduszu Pracy z tytułu wprowadzonych zmian.”* Nie wskazano jednak, które działania powodują zwiększenie wydatków Funduszu Pracy, a które nie. Pragnę przy tym zauważyć, iż na str. 76 uzasadnienia do projektu stwierdza się, że realizacja nowych zadań nie spowoduje wzrostu wydatków Funduszu Pracy.
4. Na str. 72-73 w Tabeli 1 prezentowane są „Skutki finansowe dla budżetu państwa (...)” wiersze SUMA w prezentowanych instrumentach nie są sumą wartości prezentowanych w latach 2014-2023. Pragnę również zauważyć, że przy szacowaniu wpływu projektowanej ustawy na sektor finansów publicznych w latach 2017-2023, utrzymano prognozę wskaźników z 2016 r. zamiast przyjąć prognozę wskaźników makroekonomicznych na te lata przedstawioną przez Ministerstwo Finansów (MF) w *Wytycznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników*

*makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw – maj 2013.*

5. Na str. 74 w Tabeli 2 prezentowane jest porównanie wydatków Funduszu Pracy bez zmian i z wprowadzeniem zmian do ustawy. Należy zauważyć, że skierowany do Sejmu RP w dniu 30 września 2013 r. przez Prezesa Rady Ministrów projekt planu finansowego Funduszu Pracy na 2014 r. stanowiący załącznik do projektu ustawy budżetowej na 2014 r. zawiera inne wartości.
6. Na str. 109 w Tabeli 13 oraz na str. 121 w Tabeli 21, liczbę aktywnych zawodowo na koniec okresu oraz liczbę pracujących na koniec okresu nie należy prezentować jako prognozę MF, gdyż są to szacunki Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przygotowane na podstawie prognoz MF (stopy bezrobocia i liczby bezrobotnych) przedstawionych w *Wytycznych (...)*, nie są to bezpośrednio prognozy MF.
7. Na str. 119 w Tabeli 19, do oszacowania skutków wprowadzenia refundacji składek na ubezpieczenia społeczne dla pracodawców należy przyjąć prognozowaną wysokość płacy minimalnej zgodnie z ustawowym minimum, a nie zgodnie z wariantem umiarkowanym.

Jednocześnie proponuję wprowadzenie zmiany w przepisach ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.) polegającej na wprowadzeniu progresywnie rosnącego minimalnego wynagrodzenia dla:

- 1) osób bezrobotnych (długotrwale bezrobotnych) powyżej 12 miesięcy, które nie będzie mogło być niższe niż:
  - 70% wysokości minimalnego wynagrodzenia przez pierwsze 12 miesięcy,
  - 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia przez kolejne 12 miesięcy,
- 2) osób bezrobotnych do 12 miesięcy i osób rozpoczynających aktywność zawodową, które nie będzie mogło być niższe niż:
  - 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia przez pierwsze 12 miesięcy,
  - 90% wysokości minimalnego wynagrodzenia przez kolejne 12 miesięcy.

Ww. propozycja daje możliwość określenia przez pracodawcę minimalnego wynagrodzenia w obniżonej wysokości przez maksymalnie 24 miesiące.

Wysokie, w ostatnich latach, wynagrodzenie minimalne stanowi istotną barierę w zatrudnianiu osób bez doświadczenia zawodowego i osób bezrobotnych. Obecnie obowiązujące przepisy dopuszczają odstępstwo w stosunku do osób rozpoczynających aktywność zawodową. Wydaje się zatem, że w podobny sposób traktować można osoby bezrobotne. Dotyczyć to powinno przede wszystkim osób długotrwale bezrobotnych. Im dłużej osoba bezrobotna pozostaje bez pracy, tym trudniej jej wrócić na rynek pracy. Dewaluacji uległy bowiem jej umiejętności. Sytuacja osoby bezrobotnej z pewnością nie jest lepsza niż absolwenta szkoły średniej czy wyższej uczelni.

Stosownie do art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę - wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia, z wyjątkiem wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy, które nie może być niższe niż 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

A zatem wysokość minimalnego wynagrodzenia, ustalana na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, określa dolną granicę wynagrodzenia jakie powinien otrzymywać każdy pracownik zatrudniony w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, niezależnie od posiadanych kwalifikacji, zaszeregowania osobistego, składników wynagrodzenia, systemu i rozkładu czasu pracy stosowanych u danego pracodawcy.

W świetle powyższego pracodawcy, zawsze mogą określić wynagrodzenia pracownikom na wyższym poziomie niż minimum ustawowe.

W związku z powyższym proponuję wprowadzenie do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia (...) następującego rozwiązania:

„„Art. X

W ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 157, poz.1314) w art. 6 wprowadza się następujące zmiany:

1) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i 4, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a.

2. Wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszych dwóch lat pracy oraz pracownika pozostającego bez pracy przez okres do 12 miesięcy, nie może być niższa niż:

- 1) 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę - w pierwszym roku pracy;
- 2) 90% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę – w drugim roku pracy.”;

2) po ust. 2 dodaje się ust. 2 a w brzmieniu:

„2a. Wysokość wynagrodzenia pracownika, pozostającego bez pracy przez okres powyżej 12 miesięcy, nie może być niższa niż:

- 1) 70% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę - w pierwszym roku pracy;
- 2) 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę – w drugim roku pracy.”;

3) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Do okresu, o którym mowa w ust. 2 i 2a, wlicza się wszystkie okresy, za które była opłacana składka na ubezpieczenie społeczne lub zaopatrzenie emerytalne, z wyłączeniem okresów zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.””.

Z upoważnienia Ministra Finansów  
SEKRETARZ STANU  
  
Janusz Cichoń

