

Raport z konsultacji publicznych oraz opiniowania projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979), projekt rozporządzenia został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

W trybie art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa żaden z podmiotów nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem rozporządzenia.

Projekt rozporządzenia został przekazany do zaopiniowania w trybie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167, z późn. zm.), ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.) do następujących podmiotów:

- 1) Konfederacji Lewiatan,
- 2) Związku Pracodawców Business Centre Club (BCC),
- 3) Związku Rzemiosła Polskiego (ZRP),
- 4) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej (PRP),
- 5) Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” (NSZZ Solidarność),
- 6) Forum Związków Zawodowych (FZZ),
- 7) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ).

Uwagi do projektu rozporządzenia zgłosiło OPZZ, NSZZ Solidarność, BCC oraz ZRP

Według stanowiska OPZZ:

- proponowany w rozporządzeniu wzrost płacy minimalnej jest niewystarczający i wymaga zmiany;
- minimalne wynagrodzenie w 2016 r. powinno wzrosnąć co najmniej o 7,4 % i wynosić nie mniej niż 1 880 zł; sytuacja społeczna w kraju oraz stan gospodarki w pełni uzasadniają ustalenie minimalnego wynagrodzenia w ww. wysokości;
- dotychczas nie zostały zrealizowane zobowiązania strony rządowej wynikające z zawartego w 2009 r. Pakietu Działań Antykryzysowych.

Według stanowiska NSZZ Solidarność:

- minimalne wynagrodzenie w 2016 r. powinno wzrosnąć co najmniej o 7,4 %, tj. do wysokości 1 880 zł;
- zaproponowana wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2016 r. jest niedostateczna. Wydajność pracy pracowników rośnie szybciej niż ich wynagrodzenia. Wg raportu „OECD Economic Surveys Poland, March 2014”, luka między wzrostem wydajności pracy a wzrostem płac realnych w latach 2002 – 2012 wyniosła 20%;

- aktualne pozostają uwagi zgłoszone we wspólnym stanowisku reprezentatywnych organizacji związków zawodowych w sprawie założeń do projektu budżetu państwa na rok 2016 z dnia 20 lipca br., dotyczące płac, w szczególności:
 - negatywnego wpływu emigracji zarobkowej Polaków na tempo wzrostu PKB oraz wysokie koszty społeczno – gospodarcze z tym związane,
 - potrzebę podjęcia inwestycji ukierunkowanych na przekształcenie gospodarki w bardziej zaawansowaną technologicznie, konkurencyjną na rynkach światowych,
 - negatywnych skutków prowadzonej w Polsce polityki niskich kosztów pracy (pracownicy w Polsce są wynagradzani nieproporcjonalnie do wzrostu wydajności pracy; polityka niskich płac nie sprzyja rozwojowi państwa innowacyjnego i stanowi zagrożenie dla możliwości przesunięcia się Polski w górę łańcucha wartości dodanej).

Według stanowiska BCC:

- wprowadzenie jednolitej w całym kraju stawki minimalnej jest niewłaściwe i kreuje ryzyko zwalniania niskowyzkwalifikowanych pracowników w regionach słabo rozwiniętych gospodarczo, gdzie poziom przeciętnego wynagrodzenia jest niewiele wyższy od płacy minimalnej;
- w przypadku braku wprowadzenia regionalnego zróżnicowania płacy minimalnej w 2016 r., wzrost płacy minimalnej nie powinien przekraczać ustawowego minimum.

Według stanowiska ZRP:

- urzędowo ustalany poziom wynagrodzenia minimalnego generuje koszty pracownicze ponoszone przez przedsiębiorców oraz zniechęca pracodawców do zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę;
- wpływa również na wysokość składek na ubezpieczenie społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i innych składek, odszkodowań przewidzianych w Kodeksie Pracy oraz odpraw przy zwolnieniach grupowych; stanowi też wartość referencyjną występująca w wielu przepisach w oparciu o którą ustala się szereg świadczeń pracowniczych;
- poza płacowe koszty pracy są jednym z głównych wydatków ponoszonych przez przedsiębiorców, co wpływa na zainteresowanie inwestorów;
- wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. powinna wynosić 1 800 zł; wyższy poziom tego wynagrodzenia (tj. do 1850 zł) oznacza ryzyko redukcji zatrudnienia pracowników o niskich kwalifikacjach, w małych firmach zlokalizowanych w biedniejszych regionach kraju oraz ograniczenie możliwości szkolenia młodocianych pracowników; najbardziej zagrożone branże to gastronomia, hotelarstwo, handel i usługi sprzątanania;
- zamiast częstego podnoszenia płacy minimalnej w skali całego kraju lepszym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie różnicowania geograficznego płac;
- wzrost płacy minimalnej spowoduje podwyższenie pozostałych wynagrodzeń w przedsiębiorstwach;

- podniesienie przez rząd kosztów pracy w małych firmach powinno być zrekompensovane zmniejszeniem obciążeń administracyjnych dla tych podmiotów.

Propozycje zgłoszone przez ww. organizacje nie zostały uwzględnione.

W opinii Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r., stosownie do art.5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.) wynosi co najmniej 1 782 zł. Jednakże uwzględniając sytuację na rynku pracy, optymistyczne prognozy wzrostu gospodarczego oraz niską inflację, a także dążąc do utrzymania wzrostowej tendencji kształtowania relacji minimalnego wynagrodzenia w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej - Rada Ministrów przyjęła i zaproponowała do negocjacji Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno - Gospodarczych wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2016 r. na poziomie 1 850 zł. Zapewni to wzrost tego wynagrodzenia w stosunku do kwoty obowiązującej w roku bieżącym (1750 zł) o 5,7% oraz relację do prognozowanego na 2016 r. przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na poziomie 45,6 %. Określona w projekcie rozporządzenia wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. w kwocie 1 850 zł, jest analogiczna jak zaproponowana Trójstronnej Komisji do negocjacji.

Postulowany przez organizacje związkowe (OPZZ i NSZZ Solidarność) wyższy wzrost minimalnego wynagrodzenia w 2016 r. nie jest wskazany ze względu na potencjalne zagrożenie redukcji zatrudnienia pracowników o niższym poziomie produktywności niż nowy poziom wynagrodzenia minimalnego. Z drugiej strony należy pamiętać, że wysokość wynagrodzenia minimalnego wpływa jedynie w niewielkim stopniu na redukcję ubóstwa pracujących. Jak argumentują ekonomiści w Polsce („Zatrudnienie w Polsce 2011 – Ubóstwo a praca”) kluczowe znaczenie dla redukcji ubóstwa pracujących ma intensywność pracy w gospodarstwie domowym. Z tego względu Ministerstwo Pracy Polityki Społecznej wprowadza szereg nowych działań mających za zadanie zachęcenie do podejmowania zatrudnienia, m.in. tzw. zasadę „złotówka za złotówkę”. Ponadto nadmierne podwyższenie minimalnego wynagrodzenia za pracę, mogłoby spowodować pogłębienie skali wykonywania pracy w formie nierejestrowanej lub zwiększenie liczby pracujących w niepełnym wymiarze czasu, a przez to wypłacanie tzw. „kopertowych wynagrodzeń”. Dodatkowo trzeba mieć na uwadze wysokie zróżnicowanie regionalne poziomu średnich wynagrodzeń w Polsce. Zbyt wysoki wzrost wynagrodzenia minimalnego może powodować pogłębienie nierówności w rozwoju regionów („OECD Economic Surveys Poland, March 2014”). Powodować to może również niekorzystne zjawiska przemieszczania się ludności z obszarów o relatywnie gorszej sytuacji na rynku pracy do tych, w których rynek pracy jest w lepszej kondycji.

Należy również zauważyć, że dodatkowe regulacje prawne dla przedsiębiorców, wprowadzane na poziomie regionalnym, mogłyby spowodować nadmierne obciążenia administracyjne, a tym samym zniechęcać do rozpoczynania i prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, nie tylko na obszarach, gdzie płace minimalne byłyby zwiększone. Dla działalności gospodarczej istotne są m.in. stabilność i przewidywalność prawa, które prawdopodobnie pogorszyłyby się, gdyby województwa mogły wprowadzać regulacje na poziomie lokalnym. W sytuacji, gdy ewentualne korzyści z nowych regulacji wiązałyby się z dodatkowymi obciążeniami dla przedsiębiorców, ich wprowadzenie budzi wątpliwości.

Jednocześnie, mając na uwadze, że problematyka kształtowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę jest przedmiotem prac partnerów społecznych, wspólnie z nimi powinna być również rozpatrywana kwestia zasadności ewentualnego regionalnego zróżnicowania wysokości tego wynagrodzenia. Ponadto, ważną rolę w ustalaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę pełnią układy zbiorowe pracy, a także porozumienia branżowe.

Pozostałe z wymienionych podmiotów nie zgłosiły uwag.

Opinii do projektu nie przekazała również Komisja Wspólna Rządu i Samorządu Terytorialnego (KWRiST), do której przedmiotowy projekt został skierowany w ramach konsultacji. Projekt przedmiotowego rozporządzenia pozytywnie zaopiniował Zespół do Spraw Zdrowia i Polityki Społecznej KWRiST, na posiedzeniu w dniu 13 sierpnia br.