

BCC PROONUJE

dotyczy: projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2019 r.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, po uprzednim wysłuchaniu opinii partnerów społecznych reprezentowanych w Radzie Dialogu Społecznego, przedstawiło do konsultacji projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. Resort proponuje w projekcie wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę na poziomie 2 220 zł oraz minimalnej stawki godzinowej na poziomie 14,50 zł.

Przedstawiona przez rząd wysokość minimalnej stawki miesięcznej jest nieco wyższa niż ta, która wynikałaby z obliczeń zgodnych z zasadami określonymi w art. 5 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tj. co najmniej 2216,70 zł miesięcznie. Minimalna stawka godzinowa – 14,50 zł nie ulega zmianie.

Business Centre Club podtrzymuje swoje krytyczne stanowisko wobec formuły ustalania jednolitej wysokości płacy minimalnej we wszystkich regionach kraju, we wszystkich sektorach gospodarki oraz niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, pomimo bardzo dużego zróżnicowania wysokości płac i sytuacji rynkowej podmiotów gospodarczych.

Z punktu widzenia przedsiębiorcy:

Coroczne podnoszenie wysokości minimalnego wynagrodzenia w tempie wyższym niż wzrost produktywności przedsiębiorstw lub w tempie wyższym niż wzrost przeciętnego wynagrodzenia nie jest znaczącym problemem jedynie dla przedsiębiorstw wysokowydajnych, zwykle dużych. Jednak negatywnie wpływa na poziom konkurencyjności wielu mniejszych przedsiębiorstw, szczególnie tych działających w regionach gospodarczo słabiej rozwiniętych.

Wg danych, jakimi dysponuje MRPiPS, relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, w 2009 roku, wynosiła 41,1 proc i (jeżeli wdrożona zostanie propozycja rządu zamieszczona w przedmiotowym projekcie ustawy) wzrośnie w 2019 roku do 46,6 proc. Przeciętne tempo wzrostu wysokości płacy minimalnej w okresie od 2009 do 2019 będzie wynosiło aż 5,7 proc., tzn. będzie znacznie wyższe, niż przewiduje to ustawa oraz wynosi przeciętne tempo wzrostu realnej przeciętnej płacy, a także tempo wzrostu PKB.

Takie tempo wzrostu minimalnego wynagrodzenia ma negatywny wpływ na konkurencyjność olbrzymiej liczby małych i średnich przedsiębiorstw. Podmioty, na które oddziałuje projekt to przede wszystkim przedsiębiorcy, w tym podmioty zatrudniające pracowników oraz zleceniobiorców, ok. 2,3 mln podmiotów gospodarczych, w tym ok. 2 mln mikropodmiotów.

Eksperti rządowi wskazują, że sposób oddziaływania rozwiązań zawartych w projekcie ustawy na ww. podmioty przejawia się w zwiększonych całkowitych kosztach pracy ponoszonych z tytułu wypłaty wynagrodzeń osobom zatrudnionym dotychczas za wynagrodzenia nieprzekraczające płacy minimalnej/minimalnej stawki godzinowej. BCC zgadza się z tym twierdzeniem.

Za równie prawdziwą należy uznać ocenę, iż podwyższenie minimalnego wynagrodzenia za pracę może mieć negatywny wpływ na konkurencyjność tych podmiotów, które zatrudniają stosunkowo dużo osób pobierających minimalne wynagrodzenia za pracę, w szczególności, jeśli wynagrodzenia tych osób stanowią istotną część kosztów danego przedsiębiorstwa. Marże uzyskiwane przez to przedsiębiorstwo są niskie, a struktura kosztów nie pozwala na oszczędności w innym obszarze niż koszty pracy.

A te nie są w Polsce niskie. Zatrudnienie pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy w 2018 roku, za minimalną stawką wynagrodzenia w kwocie 2100 zł brutto, to miesięczny koszt aż 2533 zł, przy uwzględnieniu składek ubezpieczeniowych (rentowej, emerytalnej i wypadkowej) oraz składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W stosunku do 2017 r. jest on wyższy o 121 zł miesięcznie, choć pracownik „do kieszeni” otrzyma jedynie 1530 zł.

Nadmierne podwyższenie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych może również mieć negatywny wpływ na rynek zamówień publicznych, w szczególności na koszty realizacji umów, które przewidują wynagrodzenie dla wykonawców na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej. Komplikuje to i pogarsza pozycję wielu

wykonawców, w szczególności zamówień publicznych, o ile zamawiający nie będą skłonni uwzględnić wzrostu tego typu niezawinionych kosztów i renegocjować umów.

Należy pamiętać, że wraz ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę rosną także inne świadczenia, takie jak: odprawa przy zwolnieniu grupowym, wynosząca maksymalnie piętnastokrotność płacy minimalnej, dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas przestoju czy podstawa wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

Uwzględniając powyższe dane i analizy, BCC podtrzymuje swoje stanowisko, iż negatywne efekty podwyższania poziomu wynagrodzenia minimalnego mogą ujawnić się przede wszystkim na lokalnych, słabo rozwiniętych rynkach pracy lub sektorach gospodarki.

BCC proponuje, aby rozwiązaniem docelowym, utrzymującym wprawdzie instytucję płacy minimalnej, ale redukującym znaczną część jej negatywnego wpływu na zatrudnienie i gospodarkę, było wprowadzenie zróżnicowania tej płacy w poszczególnych regionach (optymalnie w powiatach), proporcjonalnie do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w tych regionach (jednak nie wyżej niż 40% tego wynagrodzenia) oraz – aby przy wyliczaniu płacy przeciętnej – różnicować dodatkowo między mikroprzedsiębiorstwami i pozostałymi przedsiębiorstwami.

Podkreślamy, że polityka regulacyjna państwa, w szczególności w odniesieniu do płac osób niskowyzkwalifikowanych powinna koncentrować się nie na administracyjnym podwyższaniu minimalnego wynagrodzenia, bez względu na sytuację na lokalnych rynkach pracy, lecz na tworzeniu lepszych warunków dla rozwoju przedsiębiorstw (co zwiększy ich konkurencyjność) oraz na podwyższaniu kwalifikacji osób zatrudnionych i poszukujących pracy.

Jeżeli jednak rząd nie planuje dokonania istotnej zmiany formuły minimalnego wynagrodzenia za pracę, to zwiększenie minimalnego wynagrodzenia w 2019 roku do sumy 2216,60 zł, wynikające z algorytmu zawartego w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, stanowić będzie rozwiązanie, do którego BCC nie będzie wnosć zastrzeżeń.

Kontakt do eksperta:

Witold Michalek

ekspert BCC ds. makroekonomii i legislacji

członek Rady Dialogu Społecznego

tel. 605 426 959

e-mail: witold.michalek@bcc.org.pl

Kontakt dla mediów:

Emil Muciński
rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC
tel. 602 571 395, 22 58 26 113
e-mail: emil.mucinski@bcc.org.pl; instytut@bcc.org.pl

Business Centre Club istnieje od 1991 roku. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju, ustawową organizacją indywidualnych pracodawców. Grupa BCC składa się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC. Członkowie BCC zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych. Wśród członków BCC znajdują się największe korporacje krajowe i zagraniczne. Członkami Klubu są także uczelnie wyższe, wydawnictwa, szpitale, prawnicy, dziennikarze, naukowcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC prowadzi działania w blisko 250 miastach i 23 łóżach regionalnych na terenie całej Polski. Koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom. BCC jest członkiem Rady Dialogu Społecznego. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliszewski. Kontakty prasowe: <http://www.bcc.org.pl/Eksperci.244.0.html>
Więcej: <http://www.bcc.org.pl> oraz: <http://www.facebook.com/pages/Business-Centre-Club/301754142096>