



Business Centre Club

Warszawa, 13 września 2018 r.

BCC PROPONUJE

Centrum Informacyjne Rządu poinformowało 11 września o decyzji rządu, że minimalne wynagrodzenie za pracę w 2019 r. będzie wynosić 2 250 zł, co oznacza wzrost o 7,1 proc. wobec 2018 r. (2 100 zł) i stanowi 47,2 proc. prognozowanego, przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na 2019 r. Minimalna stawka godzinowa w 2019 r. została ustalona na poziomie 14,7 zł (13,7 zł w 2018 r.).

Decyzję o podniesieniu minimalnego wynagrodzenia w 2019 roku do 2250 złotych, czyli o ponad 30 złotych ponad poziom podwyżki wynikający z zapisów ustawowych, rząd uzasadnia stwierdzeniem, iż obecna sytuacja ekonomiczna Polski pozwala na zrównoważone podnoszenie płacy minimalnej, współmierne do dynamiki wzrostu gospodarczego i wzrostu produktywności pracy oraz spadku bezrobocia. Rząd twierdzi również, że poziom minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości 2 250 zł będzie miał pozytywny wpływ na sytuację gospodarstw domowych (przez wzrost dochodów pracowników).

Business Centre Club krytycznie odnosi się do faktu, że rząd, bez podjęcia rzeczywistej próby wypracowania porozumienia na forum Rady Dialogu Społecznego, jednostronnie podjął decyzję o podniesieniu minimalnego wynagrodzenia o kwotę znacząco przewyższającą ewentualny wzrost płacy minimalnej wynikający z ustawy.

Niestety, uzasadnienie wysokości podwyżki minimalnego wynagrodzenia w 2019 roku do 2250 złotych, wskazujące na to, iż jest ono współmierne do dynamiki wzrostu gospodarczego i wzrostu produktywności pracy nie ma pokrycia w faktach.

Wg danych, jakimi dysponuje Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, w okresie po wejściu Polski do Unii Europejskiej, relacja minimalnego wynagrodzenia za pracę do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, w 2005 roku wynosiła 35,7 proc. i wzrosła w 2019 roku do 47,2 proc.

W latach 2005-2017, przeciętne tempo (liczone w cenach bieżących) wzrostu produktywności, wysokie w porównaniu z innymi państwami UE, wynosiło ok. 4 proc. Przeciętne tempo wzrostu średniego wynagrodzenia było nieco wyższe i wyniosło nominalnie ok. 6 proc. Natomiast przeciętne tempo podwyższania minimalnego wynagrodzenia w tym samym okresie przewyższało 10 proc.!

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.

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.

Również eksperci 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 odnośnie funkcjonowania przedsiębiorstw i ich konkurencyjności, 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, Business Centre Club podtrzymuje swoje stanowisko, iż negatywne efekty podwyższania poziomu wynagrodzenia minimalnego mogą ujawnić się przede wszystkim na lokalnych, słabo rozwiniętych rynkach pracy lub sektorach gospodarki.

Co do zasady, podtrzymujemy 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.

Już obecnie, w co najmniej 8 województwach, tj. połowie ogólnej liczby, ustalone przez rząd minimalne wynagrodzenie będzie wyższe niż 50 proc. przeciętnego, miesięcznego wynagrodzenia w tych województwach (wielkopolskie, zachodniopomorskie, pomorskie, kujawsko-pomorskie, świętokrzyskie, lubelskie, podkarpackie, podlaskie), a w woj. łódzkim wyniesie 49,8 proc. (wg danych GUS za I kw. 2018 roku).

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 jak i poszukujących pracy.

Kontakt do eksperta:

Witold Michałek

ekspert BCC ds. makroekonomii

minister ds. procesu stanowienia prawa w Gospodarczym Gabinecie Cieni BCC

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 Golliszewski.

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>