



Business Centre Club

Warszawa, 27 sierpnia 2019 r.

STANOWISKO

dotyczy: projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2020 r.

Wysokie tempo wzrostu płacy minimalnej negatywnie wpływa na konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, po uprzednim zapoznaniu się z opiniami partnerów społecznych reprezentowanych w Radzie Dialogu Społecznego, 25 lipca br. przedstawiło do konsultacji projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2020 r.

Wysokości kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznego oraz minimalnej stawki godzinowej są analogiczne jak kwoty przedstawione Radzie Dialogu Społecznego do negocjacji w maju br. Ponieważ na forum RDS, w terminie ustawowym, nie doszło do uzgodnienia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki dla określonych umów cywilnoprawnych w 2020 r., MRPiPS proponuje w projekcie wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę na poziomie 2 450 zł oraz minimalnej stawki godzinowej w wysokości 16,00 zł.

Przedstawiona przez rząd wysokość minimalnej stawki miesięcznej jest aż o 104 złote 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 2345,60 zł miesięcznie oraz 15,30 zł za godzinę pracy.

Uzasadniając w maju br. tak duży wzrost minimalnego wynagrodzenia, minister pracy wskazała, że „będziemy mieli dalsze spadki stopy bezrobocia i jeśli chcemy znaleźć pracownika, to musimy mu zapłacić”. W powyższym stwierdzeniu przedstawicielka rządu wykazała niestety pozorną i mylącą „troskę” o pracodawców mierzących się na co dzień z poważną barierą braku rąk do pracy.

Business Centre Club, co do zasady, 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 pomiędzy poszczególnymi województwami i powiatami, sektorami działalności gospodarczej, a także zróżnicowaniem produktywności pomiędzy dużymi, dysponującymi nowoczesnym parkiem maszynowym przedsiębiorstwami przemysłowymi, a np.

sektorem usług hotelarsko-turystycznych lub rzemieślników – co silnie rzutuje na sytuację rynkową – a więc i możliwości płacowe określonych podmiotów gospodarczych.

Długookresowe podnoszenie wysokości minimalnego wynagrodzenia w tempie wyższym niż wzrost produktywności przedsiębiorstw może nie stanowić znaczącego problemu jedynie dla przedsiębiorstw wysokoproduktywnych, zwykle dużych. Negatywnie wpływa jednak na poziom konkurencyjności wielu mniejszych przedsiębiorstw, szczególnie tych działających w sektorze usług, 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. Zgodnie z propozycją rządu, zawartą w projekcie, wzrośnie w 2020 roku do 46,9 proc. Przeciętne tempo wzrostu wysokości płacy minimalnej w okresie od 2009 do 2020 będzie znacznie wyższe, niż przewiduje to minimum ustawowe oraz wynosi przeciętne tempo wzrostu produktywności, a także tempo wzrostu PKB.

Z punktu widzenia przedsiębiorcy:

Tak wysokie tempo wzrostu minimalnego wynagrodzenia ma negatywny wpływ na konkurencyjność olbrzymiej liczby małych i średnich przedsiębiorstw. Podmioty, na które oddziałuje projekt to przede wszystkim mali przedsiębiorcy i zleceniobiorcy – ok. 2,3 mln podmiotów gospodarczych, w tym ok. 2 mln mikropodmiotów.

Oddziaływanie wysokiego tempa wzrostu minimalnego wynagrodzenia proponowanego przez rząd 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.

Podwyższenie minimalnego wynagrodzenia za pracę może mieć negatywny wpływ na konkurencyjność tych podmiotów, które zatrudniają stosunkowo duży odsetek osób pobierających minimalne wynagrodzenia za pracę, w szczególności, jeśli wynagrodzenia tych osób stanowią istotną część całkowitych kosztów danego przedsiębiorstwa. Marże uzyskiwane przez te przedsiębiorstwa są obecnie bardzo niskie, a struktura kosztów nie pozwala na oszczędności w innym obszarze niż koszty pracy.

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, o ile zamawiający nie będą skłonni uwzględnić wzrostu tego typu niezawinionych kosztów i renegocjować zawartych na innych warunkach 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 (która po przyjęciu projektu rządowego wzrośnie do 36 750 złotych), 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 dotknąć obie strony – pracodawców i pracowników przede wszystkim na lokalnych, słabo rozwiniętych rynkach pracy lub w nisko produktywnych 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.

Polityka regulacyjna państwa, w szczególności w odniesieniu do płac osób nisko wykwalifikowanych 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, na co obecnie przeznaczane są zbyt małe fundusze.

Jeżeli jednak rząd nie planuje dokonania istotnej zmiany formuły minimalnego wynagrodzenia za pracę, to zwiększenie minimalnego wynagrodzenia w 2020 roku do sumy 2 387 złotych (odzwierciedlającej wspólne stanowisko strony pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego), tj. zwiększonej w stosunku do poprzedniego roku o 6,1 proc – zgodnie z wyliczonym przez Ministerstwo Finansów wskaźnikiem produktywności, stanowić będzie rozwiązanie, do którego ZP BCC nie będzie wnosić zastrzeżeń.

Kontakt do eksperta:

Witold Michałek

ekspert BCC ds. makroekonomii

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