|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uwagi do projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (UC62)** | | | | |
| **Lp**. | **Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/**  **pkt Uzasadnienia/**  **pkt OSR** | **Podmiot zgłaszający** | **Uwaga** | **Propozycja zmiany przepisu** |
|  | Art. 2 proj. ust.  2) długoterminowych krajowych poziomach produktywności i ich zmianach – należy przez to rozumieć okresowe zmiany produktu krajowego brutto w cenach bieżących | ZP BCC | Jest to błędna definicja produktywności. | Przy założeniu, że chodzi o produktywność pracowników, definicja powinna być zbliżona do następującej – „wartość produkcji wytworzonej w danym okresie przez jednego pracującego”. |
|  | Art. 2  5) ogólnym poziomie wynagrodzeń i ich rozkładzie – należy przez to rozumieć okresowe wysokości przeciętnego wynagrodzenia | ZP BCC | Jest to niepełna definicja. | Definicję słownikową należy uzupełnić o odniesienie do rozkładu przeciętnych wynagrodzeń wg. regionów (województwa oraz powiaty) w danym okresie. |
|  | **Uzasadnienie.** ad Art. 2 p. 25) dot. wprowadzenia pojęcia wynagrodzenia zasadniczego – „Proponowana nowelizacja ustawy wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym. Na potrzebę ustalenia wynagrodzenia zasadniczego na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę wskazują liczne wystąpienia kierowane przez obywateli, przedstawicieli związków zawodowych oraz parlamentarzystów. | ZP BCC | Ta część uzasadnienia jest niepełna i wprowadza w błąd, ponieważ nie odnosi się ani do stanowiska strony pracodawców ani do opinii tych licznych obywateli oraz parlamentarzystów, którzy są przeciwni ustaleniu wynagrodzenia zasadniczego na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. | Ten fragment należy usunąć z Uzasadnienia lub stosownie uzupełnić. |
|  | Art. 4. 1. Wyznacza się Radę Dialogu Społecznego jako organ doradczy.  2. Organ, o którym mowa w ust. 1, doradza Radzie Ministrów w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, w szczególności z jego ustalaniem i aktualizacją. | ZP BCC | Wyznaczenie przez Projektodawcę roli RDS jako organu doradczego Rady Ministrów w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę jest nieporozumieniem i wyraźnym odejściem od idei ustawowego powołania Rady Dialogu Społecznego, gdzie definiuje się Radę jako forum trójstronnej współpracy strony związków zawodowych, strony pracodawców oraz strony rządowej. Każda z tych stron jest równoprawna w przedkładaniu różnych inicjatyw, a strona społeczna reprezentuje odrębnie interesy pracowników i pracodawców. Nie ma więc tu mowy o podporządkowaniu, jakie domyślnie wynika z przypisania RDS roli „doradcy”, ani o obiektywizmie w prezentowaniu stanowisk, jaki powinien charakteryzować organ doradczy. | Konieczna jest zmiana definicji RDS i jej relacji z rządem RP. |
|  | Art. 7. 1. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o której mowa w art. 6, jest ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w  danym roku wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen, z zastrzeżeniem ust. 4–5. | ZP BCC | Taki zapis dopuszcza sytuację, w której potencjalnie, w czasie złej koniunktury gospodarczej, kiedy wynagrodzenia nominalne nie wzrastają lub nawet spadają, to płaca minimalna wzrasta równo z inflacją (być może bardzo wysoką), w sposób znaczny zaburzając proporcję pł. min. do wartości referencyjnej – opartej o wysokość przeciętnego wynagrodzenia w całym kraju (a w szczególności w niektórych regionach) oraz drastycznie spłaszczając drabinki wynagrodzeń w sektorze prywatnym i instytucjach publicznych. | Należy wprowadzić dodatkowe zastrzeżenie, że wzrost minimalnego wynagrodzenia nie może przekroczyć wartości referencyjnej, chyba, że wszystkie 3 strony Dialogu się na to zgodzą. |
|  | Art. 9. 1. Orientacyjną wartość referencyjną ustala się na poziomie 55% prognozowanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, przyjętej do opracowania projektu ustawy budżetowej. | ZP BCC | Nie wiadomo, dlaczego i w oparciu o jakie kryteria Projektodawca wprowadził wysokość 55 proc. jako wartość referencyjną. Nie wynika ona w żaden sposób z historycznego kompromisu pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Ten wynosi 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Natomiast z punktu widzenia polityki gospodarczej jest to szkodliwa wysokość odniesienia, w drastyczny sposób pogarszająca warunki prowadzenia działalności gospodarczej w regionach oraz sektorach gospodarki słabiej rozwiniętych, gdzie proporcja narzuconej przez rząd wysokości płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia w regionie już obecnie przekracza 62-64 procent. Przyczynia się to do znacznego wzrostu bezrobocia w regionie oraz do wyludniania tych regionów i migracji ludności do wielkich ośrodków miejskich, gdzie wysokość płacy minimalnej nie jest problemem dla zatrudniających firm i instytucji publicznych. | Należy wyznaczyć wielkość 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia jako wartość referencyjną. |
|  | OSR  Dz. 9 - Przyjęty w ustawie mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę, stosowany dotychczas, nie będzie miał wypływu na pracowników ani na pracodawców (…)  Proponowana regulacja, w zakresie ustalenia wynagrodzenia zasadniczego na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, będzie miała pozytywny wpływ na rynek pracy. Dla zatrudnionych w podmiotach, gdzie mechanizm stosowania wynagrodzenia zasadniczego na poziomie niższym niż minimalne wynagrodzenie za pracę był powszechny, będzie to istotna zmiana zwiększająca motywację do pracy (…)  Zmiana zapewni bardziej sprawiedliwy, zrozumiały i przejrzysty kształt minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także zwiększy ochronę osób najniżej zarabiających (…) | ZP BCC | W sposób oczywisty teza zawarta w OSR nie jest prawdziwa. Przyjęty mechanizm, w szczególności zaproponowana w Projekcie wartość referencyjna, zdaniem BCC, będzie miał znaczny, przede wszystkim – negatywny, wpływ na pracowników i pracodawców. Uzasadnienie jak w p.6.  Ponadto należy usunąć sprzeczność pomiędzy przytoczonymi zapisami oraz innym zapisem w OSR – *„wyłączenie z minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatków do wynagrodzenia oraz premii i nagród może dla niektórych pracodawców podnieść koszty pracy na tyle, że mogą zdecydować się na ograniczenia zatrudnienia, co może dotknąć przede wszystkim osoby o niskich kwalifikacjach, osoby mniej produktywne”,* - który rzetelniej wskazuje na potencjalne skutki wdrożenia ustawy. | Należy bardzie szczegółowo i rzetelniej przestawić wyniki oceny skutków tej regulacji. |
|  | Dział IV. Przepisy zmieniające | ZP BCC | Przepisy Działu IV dotyczące kar za naruszenie prawa, zawarte w kodeksie karnym (art. 26), kodeksie cywilnym (art. 24) nie odnoszące się bezpośrednio do przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia nie powinny znajdować się w przedmiotowej ustawie. Zmiana zapisów kodeksu karnego i kodeksu cywilnego powinna zostać poddana propozycji zmiany w odrębnej nowelizacji i skonsultowana w odrębnym trybie przez stosowne, kompetentne grona specjalistów prawa karnego i cywilnego, tak, aby zmiany te były spójne z całym systemem norm zawartych w obu kodeksach. |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |