

Stanowisko ZPP w sprawie sposobów ustalania wynagrodzenia minimalnego w Polsce

- W 2024 r. czeka nas podwyżka płacy minimalnej sięgająca w skali roku aż 700 zł (prawie 20%).
- Podwyżka ta może w sposób bardzo istotny dotknąć najmniejsze przedsiębiorstwa, szczególnie te, które działają w mniejszych i mniej zamożnych miastach.
- W świetle powyższego rozważyć należałoby regionalizację minimalnych wynagrodzeń – w oparciu o obiektywne kryteria, takie jak np. poziom przeciętnego wynagrodzenia na danym obszarze.
- ZPP wskazuje także na konieczność zmian w sposobie wynagrodzenia pracowników w sektorze publicznym, przy jednoczesnej rewizji etatyzacji. Ich wynagrodzenia już dawno nie pokrywają się z warunkami rynkowymi. Dlatego proponujemy zmianę „mnożników kwoty bazowej”, w taki sposób, aby zapewnić pracownikom niższego i średniego szczebla rynkowe wynagrodzenie bez konieczności dokonywania znaczących zmian w samej kwocie bazowej.

Jak co roku, temat wynagrodzeń minimalnych w 2024 r. wywołał liczne kontrowersje. Propozycja rządowa oparta na algorytmach bazujących przede wszystkim na inflacji przewiduje, że od 1 stycznia minimalne wynagrodzenie ma wynosić 4242 zł, a od 1 lipca 2024 r. 4300 zł. Podejście takie, z uwagi na brak porozumienia w Radzie Dialogu Społecznego, zgodne jest z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Minimalne wynagrodzenie, a sytuacja polskiej gospodarki.

Powstaje pytanie, czy blisko 20% podwyżka minimalnego wynagrodzenia w skali roku nie wpłynie negatywnie na kondycję polskiej gospodarki? Od dnia dzisiejszego do lipca przyszłego roku wynagrodzenie minimalne wzroście bowiem aż o 700 zł. Pensja minimalna powinna być przecież wynikiem ważenia uzasadnionych potrzeb pracowników oraz możliwości pracodawców. Przyjrzyjmy się kilku liczbom. Prognozowane przeciętne wynagrodzenie w 2024 r. to 7794 zł, a zatem relacja minimalnego wynagrodzenia do przeciętnego wynosić będzie ponad 55%. Oczywiście prognozy są niepewne i faktyczne przeciętne wynagrodzenie może być wyższe, ale wahania nie będą raczej znaczące. Sprawdźmy kolejny wskaźnik – inflację, która w czerwcu 2023 r. wyniosła 11,5%. Zgodnie z prognozą NBP inflacja w 2023 r. powinna wynieść 11,9%, zaś w 2024 między 3,7% a 6,8% (prawdopodobnie około 5,2%)¹. Inflacja będzie zatem znacznie niższa niż podwyżka minimalnego wynagrodzenia. Kolejny wskaźnik, przeciętne wynagrodzenie, które w maju było wyższe o 12,2% niż w roku ubiegłym. Zatem przeciętne wynagrodzenie również rośnie wolniej niż zapowiadana podwyżka minimalnego wynagrodzenia. Kolejny wskaźnik – wzrost PKB, w tym przypadku prognozy na 2023 r. wskazują na wzrost na poziomie poniżej 1% (np. Komisja Europejska szacuje wzrost PKB Polski na poziomie 0,7%)²). Oznacza to, że wynagrodzenia rosną również szybciej, niż cała nasza gospodarka. Wreszcie, jak wynika z samych analiz rządowych podwyżka minimalnego wynagrodzenia to realny koszt dla przedsiębiorców wynoszący aż 35,5 miliardów złotych. Te pieniądze w dużej mierze zasilą państwo w postaci podatków i składek na ubezpieczenia społeczne.

Jak w praktyce wpłynie to na polskich przedsiębiorców? Dla wielu będzie to ciężar nie do udźwignięcia. Szczególnie dla tych, którzy funkcjonują w mniej zamożnych regionach kraju.

¹ <https://nbp.pl/projekcja-inflacji-i-pkb-lipiec-2023/> ; <https://www.money.pl/gospodarka/inflacja-w-polsce-czerwiec-2023-r-dane-gus-finalny-odczyt-6919448516893632a.html>

² <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1572360%2Cke-podwyzsza-prognozy-wzrostu-pkb-dla-polski-na-2023-rok.html>

Będzie to oznaczać konieczność zamknięcia działalności przez liczne przedsiębiorstwa z powodu wzrostu kosztów. Inni będą starali się przerzucić te koszty na ceny produktów i usług, co w konsekwencji odczujemy wszyscy w postaci inflacji. Wzrost kosztów prowadzenia działalności zmusić może wiele firm do działania sprzecznego z przepisami. Przedsiębiorcy mając w alternatywie zamknięcie swojej działalności mogą przechodzić do szarej strefy. Zaczną pojawiać się na naszym rynku sytuacje, gdzie większość pracowników będzie zarabiać najniższą krajową, a niektórzy z nich będą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie „pod stołem”. Może dochodzić także do prób odchodzenia od standardowych umów o pracę na rzecz innych form współpracy w celu uzyskania oszczędności.

Minimalne wynagrodzenie w przyszłości.

W związku z koniecznością wdrożenia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (zwanej dalej „Dyrektywą”) oraz z uwagi konieczność zapewnienia przewidywalności wynagrodzeń na polskim rynku, konieczne wydaje się pilne podjęcie prac legislacyjnych zmierzających do zmiany przepisów dotyczących ustalania minimalnego wynagrodzenia. Poniżej prezentujemy postulaty w tym zakresie.

Regionalizacja minimalnych wynagrodzeń.

Całkowicie inne realia gospodarcze są w Warszawie, a zupełnie inne w niewielkim mieście powiatowym. Dlatego należałoby rozważyć rozróżnienie wysokości minimalnego wynagrodzenia w zależności od regionu. W najbardziej zamożnych regionach państwa podwyżka minimalnego wynagrodzenia w przyszłym roku do 4300 zł dotknie najmniejszych przedsiębiorców działających na granicy zysku, doprowadzi do „spłaszczenia” krzywej wynagrodzeń i może stanowić czynnik zmniejszający motywację do podnoszenia kompetencji wśród pracowników, jednak mimo wszystko skutki gospodarcze w tym zakresie będą znacznie

mniejsze niż dla firm działających w małych miastach województwa podlaskiego, czy kujawsko-pomorskiego. Dla tych podmiotów tak skokowy wzrost kosztów działalności może być ciężarem nie do udźwignięcia. Również zupełnie inna jest sytuacja samych pracowników zarabiających najniższe wynagrodzenie w małej miejscowości, a inna w jednym z największych miast Polski, gdzie koszty życia są znacząco wyższe.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia powinna być oparta na obiektywnych przesłankach zgodnych z Dyrektywą.

Dyrektywa wskazuje wprost propozycje dotyczące standardów określania minimalnego wynagrodzenia. Dwie ze wskazanych metod dotyczą 50% przeciętnego wynagrodzenia oraz 60% mediany wynagrodzeń. Są to cele, do których należy zmierzać i z pewnością stanowią odpowiedź ze strony UE, w jakim kierunku można podążać ustalając kryteria. W związku z powyższym zasadnym wydaje się wykorzystanie metod wprost wskazanych w Dyrektywie. Każdego roku można obliczać zarówno 50% przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia w przyszłym roku, jak i 60% mediany wynagrodzeń. Wyższa z tych kwot powinna obowiązywać w regionach zamożniejszych, a niższa w pozostałej części kraju. Jednocześnie, jeśli wyliczone w ten sposób kwoty wskazywałyby na konieczność obniżenia wynagrodzenia minimalnego w kolejnym roku, minimalne wynagrodzenie powinno pozostać bez zmian.

Z pewnością problemem w tym zakresie może okazać się pozyskiwanie danych z rynku przez GUS. Konieczne byłoby wprowadzenie nowych rozwiązań dotyczących gromadzenia i publikowania danych równocześnie z wdrożeniem zmian prawnych dotyczących ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia. Problemem może być np. mediana wynagrodzeń, która obecnie jest publikowana przez GUS raz na dwa lata.

Wynagrodzenia w sektorze publicznym.

Obecna sytuacja gospodarcza w większości podmiotów działających w sektorze publicznym uniemożliwia zatrudnienie odpowiedniej ilości wykwalifikowanych kadr i zapewnienie im godnego wynagrodzenia. Od dawna płace w tych jednostkach oddalają się od warunków rynkowych. **Stwarza to ryzyko spadku jakości usług publicznych i powstania w niedalekiej przyszłości poważnych braków kadrowych zarówno w niewielkich urzędach gmin, jak i w ministerstwach.**

ZPP zauważa, że proponowana w 2023 r. podwyżka wynagrodzeń wiążąca się ze zmianą „kwoty bazowej” jest niewystarczająca. Jednocześnie zgadzamy się z argumentem podnoszonym przez Ministerstwo Finansów, że podwyżka kwoty bazowej skutkuje zwiększeniem różnic między najlepiej i najmniej zarabiającymi osobami w sektorze publicznym. **Dlatego uważamy, że konieczne jest podjęcie prac legislacyjnych polegających na dokonaniu zmian w szeregu ustaw tak zwanych „mnożników kwoty bazowej” dla poszczególnych stanowisk pracy, w ten sposób, aby pracownicy niższego i średniego szczebla mogli liczyć na wynagrodzenie konkurencyjne z rynkowym bez konieczności dokonywania znaczących zmian w samej „kwocie bazowej”.**

Obecnie funkcjonujące „mnożniki kwoty bazowej” powodują, że praca w sektorze publicznym przestała być atrakcyjna. Jeszcze do niedawna dodatkowym argumentem za jej podjęciem była „stabilność zatrudnienia”, ale obecnie, w sytuacji gdy bezrobocie w Polsce jest rekordowo niskie, a w większości firm brakuje „rąk do pracy”, argument ten przestaje mieć znaczenie. Dochodzi nawet do absurdów, gdy pracownikom którzy muszą spełnić liczne kryteria dotyczące wykształcenia, doświadczenia zawodowego czy znajomości języków, którzy muszą „wygrać” konkurs na stanowisko w urzędzie, oferuje się wynagrodzenie niższe niż przy wykonywaniu tak zwanych „prac prostych” w sektorze prywatnym.

Jednocześnie wskazujemy, że w ślad za dokonaniem zmian powinno iść odpowiednie zwiększenie finansowania poszczególnych jednostek sektora finansów publicznych (zarówno finansowanych z budżetu państwa, jak i z budżetów samorządowych).

Podsumowanie

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców wskazuje, że regionalizacja wynagrodzeń minimalnych pozwoli obniżyć ryzyko negatywnych zjawisk w polskiej gospodarce, takich jak zbyt wysoki wzrost kosztów działalności przedsiębiorstw w mniej zamożnych regionach kraju, czy rozszerzanie się szarej strefy. Pośrednio wpłynąć może także na lepszy rozwój gospodarczy słabszych ekonomicznie regionów kraju oraz zmniejszenie procesu migracji wewnętrznej spowodowanej brakiem perspektyw zatrudnienia w mniejszych miejscowościach.

Ponadto z całą pewnością coraz większym problemem są wynagrodzenia pracowników w sektorze publicznym, który stał się mało atrakcyjną ścieżką kariery zawodowej. Skutkuje to stale zmniejszającą się jakością usług publicznych, co dotyczy zarówno przedsiębiorców, jak i wszystkich innych obywateli. Dlatego też koniecznym wydaje się wprowadzenie zmian w tak zwanych „mnożnikach kwoty bazowej” co umożliwi zwiększenie wynagrodzeń pracowników niższego i średniego szczebla bez konieczności znaczącego podnoszenia wysokości samej kwoty bazowej.