

Warszawa, 16 sierpnia 2017 r.

Pani
Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Dot. pisma DPR.V.02101.4.6.2017.AP

Szanowna Pani Minister,

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, cztery reprezentatywne organizacje pracodawców – Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacja Lewiatan, Związek Rzemiosła Polskiego oraz Związek Pracodawców Business Centre Club przedstawiają wspólną opinię do Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. **Utrzymujemy wspólne stanowisko Organizacji Pracodawców z maja 2017 r. dotyczące wzrostu minimalnego wynagrodzenia w 2018 r. Uważamy, że minimalne wynagrodzenie powinno wynosić w 2018 r. 2050 zł, a minimalna stawka godzinowa – 13,30 zł.**

Uwagi ogólne

W maju 2017 r. strona Pracodawców przedstawiła Radzie Dialogu Społecznego oraz Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wspólną propozycję wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2018 r.

W swojej decyzji Organizacje Pracodawców będące członkami RDS bazowały na art. 5 ustawy ust. 1-4 z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2017 r. poz. 847), czyli na zapisach prezentujących zasady wzrostu wynagrodzeń minimalnych:

- *Wysokość minimalnego wynagrodzenia (...) jest ustalana w taki sposób, aby przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia w danym roku wzrastała w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wskaźnik cen.*

- *Jeżeli w roku poprzednim prognozowany wskaźnik cen różni się od wskaźnika cen, przy ustalaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym uwzględnia się wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku poprzedzającym rok, na który jest ustalane minimalne wynagrodzenie, skorygowaną wskaźnikiem weryfikacyjnym, o którym mowa w ust. 3.*
- *Wskaźnik weryfikacyjny otrzymuje się przez podzielenie wskaźnika cen w roku poprzednim przez prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim, w oparciu, o który została określona propozycja wysokości minimalnego wynagrodzenia, o której mowa w art. 2 ust. 2 pkt 1.*
- *Jeżeli w roku, w którym odbywają się negocjacje, wysokość minimalnego wynagrodzenia będzie niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 4, stopień wzrostu, o którym mowa w ust. 1, zwiększa się dodatkowo o 2/3 wskaźnika prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto.*

Zgodnie z tymi zasadami, uwzględniając przekazany przez rząd opis bieżącej sytuacji gospodarczej oraz prognozę wielkości makroekonomicznych na 2018 r., które zostały zawarte w przekazanym RDS w maju br. Wieloletnim Planie Finansowym Państwa na lata 2017-2019 (wzrost realny PKB w 2018 r. - 3,8%, CPI – 2,3%), Organizacje Pracodawców zaproponowały, aby minimalne wynagrodzenie wyniosło w 2018 r. 2050 zł, czyli aby wzrosło o 2,5% r/r. Propozycję tę podtrzymujemy.

Organizacje Pracodawców uważały i uważają, że zbyt duże są zróżnicowania przeciętnego wynagrodzenia w różnych sektorach gospodarki, a także między regionami i wewnątrz regionów oraz między firmami o różnej wielkości, aby odnosić poziom minimalnego wynagrodzenia do średniego wynagrodzenia w całej gospodarce.

Uwagi do Rozporządzenia i dokumentów mu towarzyszących

- (a) W Ocenie Skutków Regulacji (OSR) przygotowanej przez MRPiPS do Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. Autorzy szacują, że wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2018 r. do 2100 zł zwiększy dochody pracowników netto o 1.128, 3 mln zł, a dochody sektora finansów publicznych o 1.032,1 mln zł. Oznacza to, że u pracodawców koszty pracy w wyniku wzrostu minimalnego wynagrodzenia wzrosną o 2,16 mld zł, ale tylko 52% tej kwoty trafi do ich pracowników. Tym samym

beneficjentem proponowanego przez rząd wzrostu minimalnego wynagrodzenia w 2018 r. będą w porównywalnym stopniu pracownicy i finanse publiczne. Pracodawcy uważają, że rząd znalazł nowy sposób na zasilanie budżetu państwa, budżetów JST, NFZ, FUS, FP oraz FGŚP i nie widzą uzasadnienia dla kolejnych danin na nich nakładanych w sposób niemający uzasadnienia we wzroście produktywności.

(b) W OSR, w pkt. 9 (*Wpływ na rynek pracy*) czytamy:

- (i) *„(...) wzrost kwoty minimalnego wynagrodzenia do kwoty 2100 zł nie powinien mieć negatywnego wpływu na rynek pracy w Polsce, w szczególności na poziom zatrudnienia oraz liczbę osób bezrobotnych”,*
- (ii) *„(...) podwyższenie minimalnego wynagrodzenia może mieć wpływ na konkurencyjność tych podmiotów, które zatrudniają stosunkowo dużo osób pobierających minimalne wynagrodzenie 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”,*
- (iii) *„Jednak część osób, które wcześniej nie pracowały może doświadczyć trudności ze znalezieniem zatrudnienia, natomiast w stosunku do osób pracujących może wystąpić trudność w utrzymaniu tego zatrudnienia”.*

Strona Pracodawców w RDS zwraca uwagę na tę niespójność w rządowej ocenie wpływu na rynek pracy wzrostu minimalnego wynagrodzenia w 2018 r. do poziomu 2100 zł. W pełni zgadzamy się ze stwierdzeniami (ii) i (iii). Jak wynika z OSR strona rządowa się także z nimi zgadza. Jak zatem jednocześnie może twierdzić, że *wzrost minimalnego wynagrodzenia do kwoty 2100 zł nie powinien mieć negatywnego wpływu na rynek pracy.*

Organizacje Pracodawców oczekują wyjaśnienia tych niespójności.

(c) W OSR nie ma oceny wpływu wzrostu minimalnego wynagrodzenia w 2018 r. do poziomu 2100 zł na umowy zawarte i realizowane przez przedsiębiorstwa w trybie zamówień publicznych. Tymczasem zmieniający się w wyniku decyzji rządu poziom minimalnych wynagrodzeń zwiększa często koszty realizacji tych umów. Jednocześnie

strona publiczna nie chce aneksować umów, mimo że to decyzje rządu (wzrost minimalnego wynagrodzenia) doprowadzają do wzrostu kosztów u przedsiębiorców. Może to doprowadzić wiele firm, szczególnie mniejszych, które realizują takie umowy, do utraty zdolności do realizacji podjętych zobowiązań, a także wręcz do utraty zdolności do dalszej działalności gospodarczej. Rząd musi mieć tego świadomość i jeśli podejmuje decyzje mające wpływ na koszty, powinien jednocześnie trwale rozwiązać problem przez wprowadzenie automatycznego, obowiązkowego aneksowania umów.

Organizacje Pracodawców wnioskuje o przedstawienie w OSR skutków dla przedsiębiorstw realizujących umowy w trybie zamówień publicznych proponowanego wzrostu minimalnego wynagrodzenia. Apelujemy także o trwałe rozwiązanie opisanego problemu.

Z poważaniem,



(Business Centre Club)



(Konfederacja Lewiatan)



(Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej)



(Związek Rzemiosła Polskiego)