

Warszawa, 25 stycznia 2016 roku

**STANOWISKO ZWIĄZKU PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW DOTYCZĄCE PROJEKTU USTAWY
O ZMIANIE USTAWY O MINIMALNYM WYNAGRODZENIU ZA PRACĘ ORAZ USTAWY O PAŃSTWOWEJ
INSPEKCJI PRACY Z DNIA 15 STYCZNIA 2016 ROKU**

Najistotniejszym postulatem uwzględnionym w projekcie jest pomysł ustanowienia jednolitej minimalnej stawki godzinowej dla umów zleceń i umów o świadczenie usług. Zgodnie z uzasadnieniem projektu, ma on w zamiarze ustawodawcy przeciwdziałać nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzać ochronę osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie. Wydaje się jednak, że ustawodawca, chcąc rozwiązać pewien problem, podejmuje działania, których skutkiem oczywiście będzie jedynie poszerzenie skali niepożądanego zjawiska. Należy bowiem zwrócić uwagę na to, kogo w szczególności dotyczyć miałyby proponowana zmiana. Z całą pewnością nie będą to przecież ani mieszkańcy wielkich miast, ponieważ ich wynagrodzenia – na ogół – znacznie przekraczają wysokość płacy minimalnej (mediana płac w Warszawie to ok. 6 tys. zł), ani wysoko wykwalifikowani specjaliści. Z ich punktu widzenia, postulat godzinowej stawki minimalnej obejmującej umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług jest zasadniczo neutralny, ponieważ w żaden sposób nie zmienia ich pozycji. Oczywiście wydaje się zatem, że projektowana regulacja w największym stopniu wpłynie na sytuację najstańszych grup na rynku pracy, czyli osób młodych, niedoświadczonych, niewykwalifikowanych, mieszkańców małych miast i wsi o wysokich stopach bezrobocia. Ustawodawca ma wyraźną intencję podjęcia działania w ich interesie, nie zauważa tylko jednej, wyjątkowo istotnej rzeczy – wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej spowoduje automatyczne wypchnięcie dużej części tych ludzi do szarej strefy.

Swoboda kontraktowania i elastyczne normy prawa pracy to czynniki działające na korzyść, a nie na szkodę najstańszych uczestników rynku pracy. Pozwalają one bowiem na nabycie niezbędnych kwalifikacji i doświadczenia, co niekiedy – oczywiście – idzie w parze z niskim wynagrodzeniem na samym początku kariery, jednak w konsekwencji umożliwia rozwój zawodowy, a więc i osiągnięcie w przyszłości wyższych zarobków. Wprowadzając minimalną stawkę godzinową dla umów zleceń i umów o świadczenie usług, ustawodawca pozbawia tych możliwości osoby najniżej wynagradzane. Jeśli bowiem ich pracodawcy nie będą w stanie zapłacić im przynajmniej 12 złotych za godzinę, pozostaną dwie możliwości – albo zostaną zwolnione, a więc nie będą pracować w ogóle, albo zostaną zatrudnione „na czarno”, czyli bez żadnej umowy. Oznacza to, że na skutek wejścia w życie projektowanej regulacji, najstańsze grupy na rynku pracy znajdą się w sytuacji gorszej, niż aktualnie – mimo dobrych chęci ustawodawcy, skutek jego działań będzie zatem dokładnie odwrotny od zamierzonego.

Negatywny efekt wprowadzenia w życie regulacji omówionej w poprzednim akapicie zostanie jedynie wzmocniony poprzez zakładane w projekcie usunięcie ustawowego bezpiecznika, w postaci ustanowienia minimalnej płacy dla osób rozpoczynających karierę zawodową (w ciągu pierwszego roku

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Zarząd: Cezary Kaźmierczak – prezes, wiceprezisi: Tomasz Pruszczyński, Dorota Wolicka, Marcin Nowacki

pracy) na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Rozwiązanie to ma swój oczywisty sens, ponieważ ogranicza potencjalne negatywne skutki oddziaływania płacy minimalnej na rynek pracy (wypychanie najbardziej niedoświadczonych pracowników do szarej strefy). Uchylenie tego przepisu, a zatem ustanowienie jednolitego poziomu minimalnego wynagrodzenia, jednakowego również dla pracowników w pierwszym roku ich pracy jest więc, jak się wydaje, błędną koncepcją.

Osobną grupą, dla której wejście w życie projektowanych regulacji oznacza znaczne pogorszenie sytuacji są osoby pracujące dorywczo, w tym np. studenci podejmujący pracę w okresie wakacyjnym. W proponowanym stanie prawnym nie będzie możliwe legalne zatrudnienie ich za stawkę niższą, niż 12 złotych za godzinę pracy, co oznaczać musi albo gwałtowny spadek liczby wakatów w obrębie prac sezonowych i dorywczych, albo nagły wzrost liczby pracowników sezonowych zatrudnianych bez umowy.

Zgodnie z wypowiedzią Pani Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbiety Rafalskiej, jednym z celów projektowanej regulacji jest „likwidacja nadużywania stosowania kilkunastozłotowych stawek np. w przypadku zatrudniania pracowników firm ochroniarskich czy sprzątających”. Należy zauważyć jednakże, że osoby o niskich wynagrodzeniach są głównymi ofiarami wysokich pozapłacowych kosztów pracy, ponieważ w ich sytuacji kilkaset złotych stanowi bardzo dużą część domowego budżetu. Wyobrazić można sobie hipotetyczną sytuację, w której osoba przez 160 godzin miesięcznie wykonuje swoje obowiązki z tytułu umowy zlecenia, polegające choćby na sprzątnięciu hali produkcyjnej, za co otrzymuje 7 złotych brutto za godzinę. Miesięczny dochód netto takiej osoby wynosi niewiele ponad 810 złotych, podczas gdy całkowity koszt jej zatrudnienia to ponad 1300 złotych. Zgodnie z propozycją ustawodawcy, od momentu wejścia w życie projektowanej ustawy, stawka godzinowa tej osoby powinna wynosić przynajmniej 12 złotych brutto za godzinę. Oznacza to, że całkowity koszt jej zatrudnienia wyniósłby ponad 2200 złotych, a więc wzrósłby o niemal 1000 złotych. Pracodawca, dysponując konkretną kwotą możliwą do przeznaczenia na wynagrodzenie takiej osoby (wynoszącą 1300 złotych), stanąłby zatem przed wyborem – mógłby albo tę osobę zwolnić, albo zatrudnić bez umowy, nielegalnie. Żadna z tych opcji oczywiście nie stanowi wyjścia z problemu, który chce rozwiązać ustawodawca. Wydaje się, że o wiele bardziej trafioną koncepcją byłoby po prostu zmniejszenie obciążenia pozapłacowymi kosztami pracy w taki sposób (np. do poziomu 25%), by umożliwić realny wzrost wszystkich pensji, w tym osób najniżej uposażonych.

Reasumując powyższe rozważania, należy sformułować następujący wniosek – rozwiązaniem problemu niskich płac nigdy nie będzie odgórne, sztywne ustalenie ich minimalnej wysokości. Wzrost pensji może być osiągnięty jedynie za pomocą redukcji obciążenia pracowników i pracodawców pozapłacowymi kosztami pracy – dopiero wówczas bowiem, realna i racjonalna kalkulacja ekonomiczna umożliwi podniesienie wynagrodzeń. Tym samym, przedstawiony projekt ocenić trzeba negatywnie.

Cezary Kaźmierczak

Prezes ZPP

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Zarząd: Cezary Kaźmierczak – prezes, wiceprezisi: Tomasz Pruszczyński, Dorota Wolicka, Marcin Nowacki