



Business Centre Club

Warszawa, 24.09.2024r.

Uwagi ZP BCC do projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

z dnia 22 sierpnia 2024 roku.

Projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 22.08.2024 roku, jak wskazuje Projektodawca, ma na celu przede wszystkim wdrożenie do polskiego porządku prawnego regulacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Jednym z celów dyrektywy jest poprawa warunków życia i pracy w Unii Europejskiej poprzez ustanowienie ram dotyczących adekwatności wynagrodzeń minimalnych pracowników.

Państwa członkowskie, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne, są zobowiązane do ustanowienia niezbędnych procedur ustalania i aktualizowania tych wynagrodzeń. Zgodnie z dyrektywą podstawą ustalania lub aktualizowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych są cztery obligatoryjne elementy kryteriów: siła nabywcza ustawowych wynagrodzeń minimalnych z uwzględnieniem kosztów utrzymania, ogólny poziom wynagrodzeń i ich rozkład, stopa wzrostu wynagrodzeń oraz długoterminowe krajowe poziomy produktywności i ich zmiany).

Większość zapisów projektu ustawy stanowi przeniesienie obecnie obowiązujących w Polsce procedur ustalania minimalnego wynagrodzenia. Wprawdzie należy zgodzić się z założeniem Projektodawcy, że nie stoją one w sprzeczności z zapisami Dyrektywy UE, jednak strona pracodawców, w tym ZP BCC, oczekuje wprowadzenia szeregu dodatkowych rozwiązań, usprawniających cykliczny proces dochodzenia do racjonalnego poziomu minimalnego wynagrodzenia.

1. Oprócz szczegółowych uwag zawartych w załączonej tabeli, bardzo ważne jest, aby ograniczyć dyskrejonalność rządu przy podwyższaniu minimalnego wynagrodzenia ponad wysokość uzgodnioną pomiędzy stroną pracodawców i związków zawodowych lub ponad wartość wynikającą z ustawowego algorytmu, jeśli takiego uzgodnienia nie będzie. W latach poprzednich decyduje o tempie

i wysokości podwyżek płacy minimalnej podejmowane przez aktualny rząd często wynikały nie z racjonalnych wyliczeń ukierunkowanych na długookresowy wzrost gospodarczy przy zachowaniu dobrostanu najniżej zarabiających pracowników, ale z pobudek czysto politycznych. Doprowadzało to do sytuacji, kiedy w rządowym rozporządzeniu podwyżka płacy minimalnej była większa, niż wynikało to z propozycji zarówno pracodawców jak i związków zawodowych.

2. Zdaniem organizacji pracodawców, w tym ZP BCC, wartością referencyjną powinno być odniesienie do 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Ponieważ już obecnie ta wartość jest znacząco wyższa – ponad 54 proc. w skali ogólnokrajowej (co stanowi istotną barierę dla długookresowego gospodarczego, społecznego i przestrzennego rozwoju kraju), ZP BCC postuluje wprowadzenie kilkuletniego okresu przejściowego, w którym nastąpi powrót do wartości referencyjnej 50 proc. W okresie tym wzrost płacy minimalnej następowałby w wartościach nominalnych, ale wolniej niż tempo wzrostu przeciętnego wynagrodzenia, aż do ustabilizowania na poziomie 50 proc.

3. Jeżeli zostanie przyjęty postulat rządu, aby wysokość płacy minimalnej wyliczać na poziomie wynagrodzenia zasadniczego, z pominięciem premii, nagród, wypłat okolicznościowych, etc., to konsekwentnie powinna nastąpić zmiana metodologii wyliczania przeciętnego wynagrodzenia, gdzie również powinno się je wyliczać z pominięciem ww. elementów składowych wynagrodzenia.

4. 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”. Kierunek zmian w nowej ustawie powinien być przeciwny – to strona rządowa powinna zostać w istotny sposób ograniczona w swoich uprawnieniach, w szczególności dotyczących dyskrecjonalnego wyznaczania wysokości minimalnego wynagrodzenia. Uprawnienia te powinny ograniczać się do właściwego wyliczenia i zastosowania opisanego w ustawie algorytmu.

PREZES ZARZĄDU

Łukasz Bernatowicz