

Rząd pracuje nad zmianą ustalania płacy minimalnej

22 października 2024

Przez ostatnie trzy lata wynagrodzenie minimalne rosło w Polsce dwucyfrowo. Podwyżka, która wejdzie w życie od stycznia 2025 roku, jest skromniejsza, jednak ponownie przełoży się na większe obciążenia dla pracodawców. Bezrobocie w obliczu zapaści demograficznej nie jest zagrożeniem, jednak firmy mogą mniej chętnie zatrudniać osoby podejmujące pierwszą pracę. Jednocześnie rząd wdraża unijną dyrektywę o minimalnym wynagrodzeniu, która ma uregulować jego relację do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.



„Obawiamy się, że wzrosty płacy minimalnej są zbyt dynamiczne. Właściwie drugi rok płaca minimalna rośnie w tempie 20 proc. – to znacznie więcej aniżeli średnie wzrosty w gospodarce. Zwłaszcza sektor mikro- i małych przedsiębiorstw z trudem sobie z tym radzi. Nie wiemy dokładnie jak, bo dane z mikrofirm są zbierane w stopniu ograniczonym, ale wydaje się, że może to wpływać na spadek zatrudnienia i wzrost szarej strefy” – mówi agencji informacyjnej Newseria prof. dr hab. Jacek Męcina, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan.

„Powinniśmy wyhamować te dynamiczne wzrosty płacy minimalnej, zwłaszcza że stosunek płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia jest już bardzo wysoki”.

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 12 września 2024 roku w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 roku od 1 stycznia przyszłego roku minimalne wynagrodzenie zostanie podniesione do kwoty 4666 zł brutto. To o 8,5 proc. więcej niż obecnie. Wzrasta również minimalna stawka godzinowa – od 1 stycznia 2025 roku będzie to kwota 30,50 zł brutto. W przyszłym roku podwyżka nastąpi tylko raz. W 2024 roku podwyżki płacy minimalnej miały miejsce dwukrotnie, od 1 stycznia najniższa pensja wynosiła 4242 zł, a od 1 lipca – 4300 zł. Oznaczało to wzrost minimalnego wynagrodzenia o odpowiednio 21,5 proc. oraz 19,4 proc. w stosunku do kwoty sprzed 12 miesięcy. Podobnie w 2023 roku płaca minimalna wzrosła dwa razy, od stycznia o 15,9 proc., a od lipca o 19,6 proc. rok do roku.

„Zbyt dynamiczny wzrost płacy minimalnej może się oczywiście odbijać negatywnie na rynku pracy. Nie grozi nam może bezrobocie, ponieważ jesteśmy w głębokiej zapaści demograficznej i raczej jesteśmy gospodarką uzależnioną od zasobów migracyjnych, ale na pewno może to oznaczać pewne perturbacje dla młodzieży, która może mieć większe trudności z wchodzeniem na rynek pracy” – wyjaśnia prof. Jacek Męcina.

Przeciętne wynagrodzenie w firmach zatrudniających 10 i więcej osób wzrosło w sierpniu o 11,1 proc., a między styczniem a sierpniem – o 11,6 proc., jak wynika z danych Głównego Urzędu Statystycznego. Z kolei mediana wynagrodzeń w gospodarce narodowej wyniosła w kwietniu 2024 roku (ostatnie dostępne dane) 6500,00 zł i była niższa od średniego wynagrodzenia (8323,00 zł) o 21,9 proc. Oznacza to, że pół roku temu minimalne wynagrodzenie stanowiło 65 proc. pensji wypłacanej większości Polaków.

„Dziś dyskutujemy o tym, w jaki sposób zmienić regulacje dotyczące płacy minimalnej. Kontekstem jest dyrektywa Unii Europejskiej o adekwatnych wynagrodzeniach i wiemy już, że ten mechanizm powinien zmienić sposób liczenia płacy minimalnej” – wskazuje doradca zarządu Lewiatana. „Algorytm jest zbyt skomplikowany i zbyt mocno wpływa na wzrosty płacy minimalnej, dlatego lepszym rozwiązaniem byłoby proste odniesienie wzrostu płacy minimalnej do realnych wielkości, a więc o poziom inflacji, ewentualnie z zakotwiczeniem jej jeszcze na poziomie 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia”.

Rząd pracuje nad nową ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, która zacznie funkcjonować od 1 stycznia 2026 roku. Wynika ona z konieczności implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z 19 października 2022 roku w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Dyrektywa zakłada m.in., że podstawą ustalania lub aktualizacji 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). Do oceny adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych państwa członkowskie mają wykorzystać orientacyjne wartości referencyjne, np. 60 proc. mediany wynagrodzeń brutto lub 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia brutto. Projekt ustawy reguluje zasady i tryb ustalania oraz aktualizacji minimalnego wynagrodzenia za pracę, wskazuje organ doradczy właściwy w sprawach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, reguluje kwestie związane ze sprawozdawczością w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także określa zasady i tryb ustalania oraz wypłacania minimalnej stawki godzinowej.

W projekcie ustawy podkreśla się także rolę Rady Dialogu Społecznego jako organu doradczego w kwestiach związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, w szczególności z jego ustalaniem i aktualizacją. Zdaniem eksperta Konfederacji

Lewiatan w ostatnich latach efektywność porozumienia w ramach komisji trójstronnej spadała.

„Przyczyny spadku dynamiki dialogu społecznego i jego efektywności są różne. Na pewno potrzebne jest większe zaangażowanie strony rządowej, aby ten dialog się rozwijał, ale to jest też kwestia reprezentacji. Mamy problem z reprezentacją po stronie pracodawców” – ocenia prof. Jacek Męcina. „Przy stole pracodawców siedzi już siedem organizacji i bardzo często ten dialog polega na tym, że to organizacje pracodawców muszą najpierw między sobą uzgodnić stanowisko, żeby podjąć negocjacje ze stroną związkową i stroną rządową. Więc pierwszym zadaniem jest zmiana kryteriów reprezentatywności, aby dialog był prowadzony przez rząd, trzy centrale związkowe i trzy największe organizacje pracodawców”.

Rozmowa z prof. Jackiem Męciną odbyła się podczas XIII Europejskiego Forum Nowych Idei (EFNI), które miało miejsce w Sopocie 16–18 października, a którego organizatorem jest Konfederacja Lewiatan. W trakcie EFNI rozmawiano m.in., jak odbudować i pobudzić dialog społeczny jako nowoczesną formułę zarządzania publicznego oraz o umiejętnościach, które będą potrzebne w przyszłości wobec ciągłej ewolucji warunków na rynku pracy i zestawu niezbędnych kompetencji. Ciągłe podnoszenie kwalifikacji i nabywanie nowych umiejętności jest nieuniknione, by nadążyć za zmieniającym się jak w kalejdoskopie światem automatyzacji, robotyzacji, transformacji cyfrowej i sztucznej inteligencji.

„Przyszłość rynku pracy jest ściśle związana z nowymi procesami, które się dzieją w gospodarce. Transformacja technologiczna, robotyzacja, automatyzacja, wykorzystanie sztucznej inteligencji – to głównie wpłynie na zmianę struktury zatrudnienia. Myślę, że nie dzisiaj, nie jutro, ale w ciągu dekady będzie to mocniej oddziaływać na rynek pracy. To oznacza, że wielu pracowników produkcyjnych może stracić pracę, ewentualnie będą musieli podnieść swoje kwalifikacje” – przewiduje ekspert rynku pracy. „Po drugiej stronie będzie

wzrost znaczenia usług zarówno tych osobistych: lekarze, pielęgniarki, opiekunowie, fizjoterapia, medycyna, kosmetyka, ale także tych dla biznesu związanych z marketingiem czy doradztwem, więc zmieni nam się struktura zatrudnienia, a dzisiejsi pracownicy muszą być przygotowani na zmianę kwalifikacji. Oczywiście w tym wszystkim będzie cały czas duże znaczenie wiedzy cyfrowej i kompetencji IT”.

Źródło: [Newseria.pl](https://www.newseria.pl)