



Warszawa, 12 września 2024 r.

L.DZ.FZZ/191/12/09/2024

*Szanowna Pani
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny
Pracy i Polityki Społecznej*

Ocena Forum Związków Zawodowych ws. projektu nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Forum Związków Zawodowych uznaje, iż implementacja dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 275 z 25.10.2022, str. 33) stanowi element naturalnego procesu budowania wysokich, spójnych standardów zatrudnienia i przybliża polski system gospodarczy do kręgu kultury wynagradzania panującego w Europie Zachodniej.

Z punktu widzenia FZZ należy jednak odnieść się do następujących treści zawartych w Ocenie Skutków Regulacji (OSR):

1. Kwestia referencyjności.

Ustawodawca wprost sugeruje potrzebę długofalowego planowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, w oparciu o istnienie wskaźników i prognoz makroekonomicznych, sugerując jednocześnie wprowadzenie mechanizmów planistycznych jako pożądanych. FZZ przychyliła się do opisanego w OSR mechanizmu standaryzującego proces kształtowania minimalnego wynagrodzenia, wskazując na brak analogicznego podejścia do kształtowania wysokości średniorocznego wskaźnika wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. O ile przedmiotowy projekt nie odnosi się wprost do sposobu kształtowania tempa wzrostu płac w państwowej sferze budżetowej to ostatecznie tempo wzrostu minimalnego wynagrodzenia jest czynnikiem determinującym wprost tempo wzrostu wskaźnika płac w państwowej sferze budżetowej. FZZ wskazuje tym samym na potrzebę analogicznego planowania, na poziomie kształtowania prognozy wskaźników makroekonomicznych wprowadzenie określonego, procentowego poziomu referencyjności w odniesieniu do wysokości tempa wzrostu wskaźnika wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, między innymi po to, aby zapobiec wypłaszczeniu siatek płac w państwowej sferze budżetowej, dla których dominantą pozostaje minimalne wynagrodzenie. Taka sytuacja ma miejsce np. w korpusie służby cywilnej. FZZ wielokrotnie sygnalizowało, że w procesie kształtowania prognoz wskaźników makroekonomicznych, a następnie założeń do projektu ustawy budżetowej, w której to Ministerstwo Finansów powołuje się bezpośrednio na wieloletnie prognozy tempa wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, wzrostu cen, inwestycji etc. należy obrazować prognozowane tempo wzrostu wskaźnika płac w państwowej sferze budżetowej. Niezrozumiałym jest stan obecny, w którym wskaźnik ten jest kształtowany w oparciu o zmienne wynikające z czynników





politycznych, np. kampanii wyborczej do Sejmu i Senatu, a nie w oparciu o zagregowaną korelację pomiędzy skumulowanym tempem wzrostu przeciętnego wynagrodzenia, inflacji, w odniesieniu do oczekiwanej przez FZZ wieloletniej prognozy tempa wzrostu płac w psb. Przywołując ustawodawcę - *przeciętne wynagrodzenie jest również prognozowane w ustawie budżetowej. To umożliwia zarówno bieżącą ocenę takiej relacji, jak i jej ocenę w dłuższym okresie.*

2. Kwestia wpływu implementacji dyrektywy na sytuację pracownic i pracowników określonych przez ustawodawcę jako osób o niskich kwalifikacjach, mniej produktywnych oraz wpływ implementacji dyrektywy rozumiany jako zachęta do automatyzacji i robotyzacji procesów związanych z produkcją oraz działalnością operacyjną przedsiębiorstw.

FZZ kategorycznie nie zgadza się z twierdzeniem, iż implementacja dyrektywy będzie podstawą do ograniczenia zatrudnienia, a tym samym, zastępowania zasobów ludzkich inwestycjami w automatyzację lub robotyzację procesów związanych z produkcją oraz działalnością operacyjną przedsiębiorstw. To twierdzenie jest oparte na fałszywych tezach i nieznaności relacji popytowo - podażowych zachodzących na polskim rynku pracy. Po pierwsze - poziom minimalnego wynagrodzenia nie jest wprost powiązany, ani z tempem wzrostu produktywności, ani z tempem wzrostu wydajności. Nie jest to w żadnym stopniu zarzut wobec decyzji, które podejmowały rządy Zjednoczonej Prawicy oraz obecna strona rządowa w zakresie wzrostu minimalnego wynagrodzenia. Płaca minimalna jest instrumentem wykraczającym poza naturę praw czysto ekonomicznych. Na jej wysokość wpływają również aspekty społeczne i godnościowe. Jej wysokość jest w końcu odzwierciedleniem wrażliwości na sytuację osób najsłabiej zarabiających. Tym samym FZZ uznaje zwielokrotnienie odsetka osób pracujących w oparciu o minimalne wynagrodzenie za moment przejściowy, chociażby w kontekście utrzymującego się tempa wzrostu inflacji w ostatnich latach i wynikającą z niego presję płacową. Po drugie - nie ma żadnych wątpliwości, iż tempo wzrostu płacy minimalnej, wykraczające ponad tempo wzrostu produktywności ma, w określonym kontekście, uzasadnienie makroekonomiczne, chociażby ze względu na wzrost popytu, który to z kolei stanowi jeden z filarów wzrostu gospodarczego i ostatecznie - dochodów z tytułu [m.in.](#) podatku VAT.

Po trzecie - podczas lektury OSR do prezentowanej noweli można przypuszczać, iż ustawodawca stawia w jednym szeregu osoby o niskich kwalifikacjach i mniej produktywnych. Po stronie FZZ rodzi się oczywiste pytanie - kim są osoby mniej kwalifikowane? Mniej wykwalifikowane od kogo? Od osób posiadających wyższe wykształcenie, czy od osób posiadających wykształcenie na poziomie średnim? Czy ustawodawca miał na myśli osoby posiadające wykształcenie ogólne czy absolwentki i absolwentów szkół zawodowych? Wątpliwości natury merytorycznej rodzą się również w odniesieniu do definicji osób „mniej produktywnych”. Jaka grupa zatrudnionych stanowi punkt odniesienia? Po czwarte - powstaje pytanie o rozumienie przez ustawodawcę definicji produktywności, odpowiedzialności za budowanie produktywności, wpływu inwestycji na produktywność polskich przedsiębiorstw i w końcu - znajomości wyników ogólnodostępnych badań produktywności. Po piąte - przykład wynagrodzeń pracowników cywilnych poszczególnych formacji służb mundurowych dobitnie pokazuje, że zarobki na minimalnym poziomie kompletnie nie oznaczają niższych kwalifikacji czy mniejszej produktywności.

Produktywność jest pojęciem tyżącym się warunków, jakie stwarza pracodawca. Potwierdzenie, na łamach Ogólnych Skutków Regulacji do przedmiotowej noweli, niekorespondujących z ogólnie dostępnymi danymi też będących zarazem przedmiotem debaty publicznej na temat rzekomych barier rozwojowych dla sektora przedsiębiorstw prywatnych i wielokrotnie podczas tych debat obalanych





stanowi sygnał, że ustawodawca nie wyraża oczekiwanego przez FZZ zrozumienia co do istoty tej zmiany w łańdźie społeczno - gospodarczym, jakkolwiek mowa przecież o zmianie godnej poparcia. Zgodnie z badaniami OECD średnia produktywności w Polsce w latach 2016-2023 wyniosła 3,3%, zaś dla Niemiec tylko 0,1%. Dlaczego to jest ważne? Dlatego, że w latach 2016 - 2023 wysokość płacy minimalnej wzrosła z 1850 złotych brutto do 3600 złotych brutto, a więc o niespełna 95%. Co więcej, zgodnie z analizą banku PEKAO SA, tempo wzrostu produktywności w Polsce, pomimo kryzysu związanego z pandemią COVID - 19 nie doznało załamania, co zdarzyło się w krajach Europy Zachodniej. Tempo wzrostu minimalnego wynagrodzenia, a więc i średnich, godzinowych kosztów pracy po wielokroć stanowiło przedmiot sprzeciwu środowisk pracodawców. A jednak, średni spadek produktywności dla UE w 2020 roku wynosił 5,1%, a w Polsce 3,6%. Już w 2021 roku, zgodnie z danymi Eurostatu, Polska gospodarka wypełniała **66,3 proc. średniej unijnej** w zakresie produktywności. Dane dla **Niemiec to 122,4 proc. średniej unijnej**. To oznacza, że w 2021 roku wypracowywaliśmy 54,1 procent niemieckiej normy. Czy to oznacza, że w uśrednionym ujęciu polski pracodawca płaci za godzinę 54,1% stawki pracownika niemieckiego? Z pomocą ponownie przychodzi Eurostat, który wskazuje, że w 2023 roku, w przedsiębiorstwach zatrudniających 9 lub więcej pracowników średni, godzinowy koszt pracy w Polsce wynosił 14,5 euro, a w Niemczech 41,3 euro. Mowa tu o 35% procentach tego, co zarabia się za Odrą. Można jedynie mniemać, że przedstawione przez Eurostat dane są jeszcze bardziej niekorzystne z punktu widzenia korelacji uśrednionych kosztów godzinowych za pracę, albowiem nie jest tajemnicą, że pracownicy w firmach zatrudniających mniej niż 9 pracowników zarabiają po prostu mniej, wykonując tą samą pracę.

Podsumowując, Forum Związków Zawodowych wyraża pozytywną ocenę procesu implementacji dyrektywy, wskazując zarazem na potrzebę rozszerzenia mechanizmu długookresowego planowania wzrostu płac w odniesieniu do średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz wyrażając sprzeciw wobec przyjętej przez ustawodawcę prognozy wpływu implementacji na stan zatrudnienia.

Z poważaniem,

Dorota Gardias

PRZEWODNICZĄCA
FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

