

Warszawa, 25 sierpnia 2020 r.
KL/394/278/RL/2020

Pan
Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

w nawiązaniu do prowadzonych konsultacji *projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r.* (pismo z dnia 14 sierpnia 2020 r. znak: DPR-V.0210.1.3.2020.AP), przekazuję stanowisko Konfederacji Lewiatan.

Z poważaniem,



Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Załącznik:

Stanowisko Konfederacji Lewiatan w sprawie projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r.

**Stanowisko Konfederacji Lewiatan
w sprawie projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia
za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r.**

Konfederacja Lewiatan wyraża stanowisko, że wynagrodzenie minimalne w 2021 roku, w sytuacji kiedy nie ma możliwości zamrożenia mechanizmu wzrostu, powinno wynieść 2716 zł (ekwiwalentnie minimalna stawka godzinowa - 17,70 zł), przy uwzględnieniu właściwych wskaźników.

Za takim stanowiskiem przemawia szereg argumentów prezentowanych poniżej oraz obawy, perspektywy samych pracodawców zrzeszonych w Konfederacji Lewiatan.

- 1. Obecna sytuacja gospodarcza nie uzasadnia znaczącego wzrostu wynagrodzenia minimalnego.**

Jeżeli przy ustalaniu płacy minimalnej na 2020 rok rząd argumentował, że „biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy i utrzymując się dobrą koniunkturę gospodarczą rząd postanowił o ustaleniu płacy minimalnej na jeszcze wyższym poziomie, właśnie 2600 złotych”, to trudno znaleźć merytoryczne uzasadnienie dla podnoszenia jej o więcej niż kolejne 116 złotych w dobie recesji. Już rządowe założenia do budżetu na 2021 r. pozwalają stwierdzić, że w 2021 nie wrócimy do PKB z 2019 roku. Prognozy Narodowego Banku Polskiego są jeszcze bardziej pesymistyczne. Niepewność związana z rozwojem pandemii oraz jej konsekwencjami dla gospodarki globalnej, w szczególności kondycją polskich partnerów handlowych, jest czynnikiem, który będzie korygował prognozy dalej w dół. Jedynym wskaźnikiem makroekonomicznym, który uzasadnia podnoszenie nominalnej płacy, jest inflacja, która od listopada 2019 utrzymuje się systematycznie powyżej celu inflacyjnego, z czego w I kwartale 2020 oscylował wokół 4,5% r/r. U źródeł tej wysokiej inflacji znajdują się szybko rosnące ceny żywności, a jej udział w koszykach osób nisko zarabiających jest nadreprezentowany. Z uwagi na typowe dla recesji tendencje dezinflacyjne (których obecność potwierdza prognoza Ministerstwa Finansów) ten efekt będzie wygasał, co stanowi argument za ograniczaniem skali wzrostu płacy minimalnej.
- 2. Wzrost wynagrodzenia minimalnego przekłada się na znacząco wyższe koszty pracy w bardzo trudnym dla firm czasie.** Wzrost płacy minimalnej to odczuwalny wzrost kosztów pracy w bardzo trudnym czasie. Wiele firm jest teraz mocno zadłużonych w ZUS, w bankach, firmach leasingowych, u kontrahentów. Zaciągnęły długi, żeby ochronić miejsca pracy i nie zwalniać pracowników w sytuacji kryzysu. W przyszłym roku, kiedy będą musiały zacząć spłacać te długi, dodatkowy nieuzasadniony wzrost kosztów może doprowadzić do opóźnionej fali upadłości.

W świetle ostatnich doniesień Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej tylko do 21 lipca br. przedsiębiorcy wnioskowali o wsparcie dofinansowania wynagrodzeń dla niemal 3 mln pracowników. Dane Polskiego Funduszu Rozwoju mówią o wsparciu Tarczy Finansowej dla podmiotów zatrudniających ponad 3 mln pracowników. Warto jednak przypomnieć, że utrzymanie zatrudnienia w II i III kwartale 2020 roku odbyło się przede wszystkim dzięki nadzwyczajnym oszczędnościom pracodawców i uruchamianiu oszczędności z kapitału. Oczywiście instrumenty wsparcia odegrały swoją rolę, ale pamiętać należy, że w perspektywie kolejnego roku szanse na taki zakres pomocy są

małe, choćby dlatego, że interwencja 2020 roku pochłonęła całe oszczędności Funduszu Pracy na poziomie ponad 7 mld zł.

Już sama skala interwencji publicznej świadczy, że epidemia COVID-19 uderzyła w firmy ze znaczną mocą, wiele z nich stawiając na granicy upadłości. Forsowanie zbyt wysokiego wynagrodzenia minimalnego (do których należy dodać koszty pracy) oznacza uderzenie w nie, zanim jeszcze wrócą do stanu sprzed pandemii. Warto przypomnieć, że firmy wsparte tarczą finansową PFR są zobligowane do utrzymania zatrudnienia bez względu na wysokość płacy minimalnej. Niefrasobliwość w określaniu jej dynamiki może zatem doprowadzić do odroczonej fali upadłości.

3. **Zbyt wysoka płaca minimalna prowadzi do wyparcia z legalnego rynku pracy osób najmniej produktywnych.** Wzrost wynagrodzenia minimalnego brutto z 2600 do 2716 zł oznacza wzrost kosztów pracy z 3132,48 do 3312,98 zł, a jeśli przyjąć zaproponowany przez rząd poziom 2.800 zł będzie to 3 373,44 zł. Tak znaczny wzrost płacy minimalnej oznacza, że firmy mikro i małe, ale w warunkach kryzysowych także część większych firm, będą miały trudności z utrzymaniem zatrudnienia. Wyższe bezrobocie, czy wzrost szarej strefy, które będą konsekwencją tej decyzji, to z kolei mniejsze dochody z PIT i do FUS oraz większe koszty Funduszu Pracy.

Ponadto, nie można wykluczyć scenariusza, w którym wypieramy z rynku pracy niemal całe branże czy znaczną część lokalnej gospodarki. Alternatywą jest przeniesienie wyższych kosztów na konsumenta, co znajdzie ujście w wysokiej inflacji. Ostatecznie, nie można wykluczyć zwiększenia powszechności pracy w szarej strefie. Każde z tych rozwiązań przynosi dla rozwoju społeczno-gospodarczego znacznie większe straty niż ograniczenie skali wzrostu płacy minimalnej w roku wyjścia z recesji.

4. Przy obecnym rozkładzie wynagrodzeń w gospodarce **zbyt szybkie podnoszenie płacy minimalnej** (716 zł w ciągu 4 lat) **powoduje kompresję wynagrodzeń, zaburzając ich informacyjną funkcję.** Niewielka różnica między płacą pracownika wykonującego najprostsze prace w ramach umowy kodeksowej a urzędnika, czy pielęgniarka demotywuje do pracy w trudnych zawodach zwiększając ryzyko masowej emigracji i selekcji negatywnej. Podobnych skutków można oczekiwać na terenach słabiej rozwiniętych, a przez to oferujących systematycznie niższe wynagrodzenia.

W dyskusjach nad płacą minimalną pojawia się argument, że dążymy do relacji wynagrodzenia minimalnego względem średniego w gospodarce na poziomie 60%. Już proporcja 50% plasuje się bardzo wysoko w zestawieniach międzynarodowych. Co więcej, wysoki odsetek wcale automatycznie nie gwarantuje dobrostanu pracowników. Znacznie bardziej efektywna w długim okresie jest polityka na rzecz wzrostu produktywności w gospodarce - wówczas nawet niższa relacja wynagrodzenia minimalnego do średniej płacy przekładają się na wyższy poziom wynagrodzeń wśród najmniej zarabiających. Prawdopodobnie ta ma szczególne znaczenie w obecnych warunkach, gdy przyszłość rysuje się raczej pesymistycznie, a firmy będą przeżywać trudności związane z kryzysem COVID-19. W tych warunkach każdy wzrost kosztów pracy oznacza ryzyko dla poziomu zatrudnienia.



Na koniec, słowa krytyki kierujemy w stronę Oceny Skutków Regulacji do projektu rozporządzenia. Nawet jak na bieżące warunki, jakość OSR nie przystaje do powagi zagadnienia poddawanemu regulacji, zwłaszcza w zakresie oceny społeczno-gospodarczych skutków regulacji:

1. O ile sytuacja społeczno-gospodarcza może zaskakiwać, trudno o zaskoczenie w przypadku struktury OSR. Nie wiadomo, dlaczego dokument przygotowywany co roku zawiera tak mało informacji istotnych dla uzasadnienia wysokości płacy minimalnej. Jest to tym bardziej zastanawiające, że informacje zawarte w OSR powinny poprzedzać podjęcie przez stronę rządową decyzji, a dopiero później zostać przedstawione stronie społecznej.
2. Jeśli - tak jak piszą autorzy OSR - w istocie mamy do czynienia ze zróżnicowanymi mechanizmami kształtowania płacy minimalnej, nie ma powodu, by OSR nie zawierał syntezy tych mechanizmów. W szczególności zasadne byłoby podać, które spośród wskazanych mechanizmów mają działanie antycykliczne, oraz jak na tym tle plasuje się mechanizm stosowany w Polsce. Co bardzo znamienne, takie przeglądy już przygotowano i są publicznie dostępne (np. brytyjski). Dodatkowo, jeśli polski rząd decyduje się na istotny wzrost płacy minimalnej w dobie recesji, dobrze byłoby wiedzieć, z doświadczenia których krajów skorzystano przy podejmowaniu tej decyzji. Jeśli zaś argumentem za pominięciem takiego przeglądu jest unikatowość polskich warunków gospodarczych (co trudno obronić, biorąc pod uwagę powiązanie polskiej gospodarki z innymi krajami UE), badania dla Polski również istnieją i należałoby je przedstawić.
3. Już pobieżny przegląd badań pozwala stwierdzić, że podnoszenie płacy minimalnej ma najczęściej negatywny wpływ na kondycję przedsiębiorstw, negatywny dla zatrudnienia, i pozytywny efekt fiskalny dla budżetu państwa. Innymi słowy, beneficjentem wzrostu płacy minimalnej są nie tyle pracownicy (o ile nie dotknie ich bezrobocie), ale przede wszystkim państwo pobierające składki. OSR jednak nie pokazuje, jak bardzo te efekty oddziałują w przypadku istotnego podnoszenia płacy minimalnej powyżej minimum ustawowego w dobie recesji.
4. Skalę tych efektów można oszacować przy pomocy modeli ekonometrycznych i ekonomicznych, na przykład tych, którymi już dysponują instytucje publiczne (MF, NBP). W tym kontekście należy zadać pytanie, czy i przy pomocy jakiego narzędzia dokonano oszacowania skutków podnoszenia płacy minimalnej na zatrudnienie, strukturę zatrudnienia, poziom płac, dynamikę cen oraz ocenia efekty dystrybucyjne? Jeśli do oszacowań angażuje się modele ekonometryczne lub ekonomiczne, wówczas twierdzenie, że „nie jest możliwe dokładne oszacowanie wpływu (...), ponieważ na rynek pracy oddziałuje jednocześnie wiele czynników” jest nieuzasadnione, bo możliwość wyizolowania takiego wpływu istnieje.
5. Ponadto, stwierdzono, że „nie jest możliwe stworzenie modelu, który w sposób trafny byłby w stanie prognozować zmiany na rynku pracy”. Jeśli przy zastosowaniu modeli ilościowych nie da się podać prognozy punktowej, istnieje alternatywa w postaci prognozy wariantowej lub przedziałowej. Niezbędne wówczas jest podanie założeń.

