



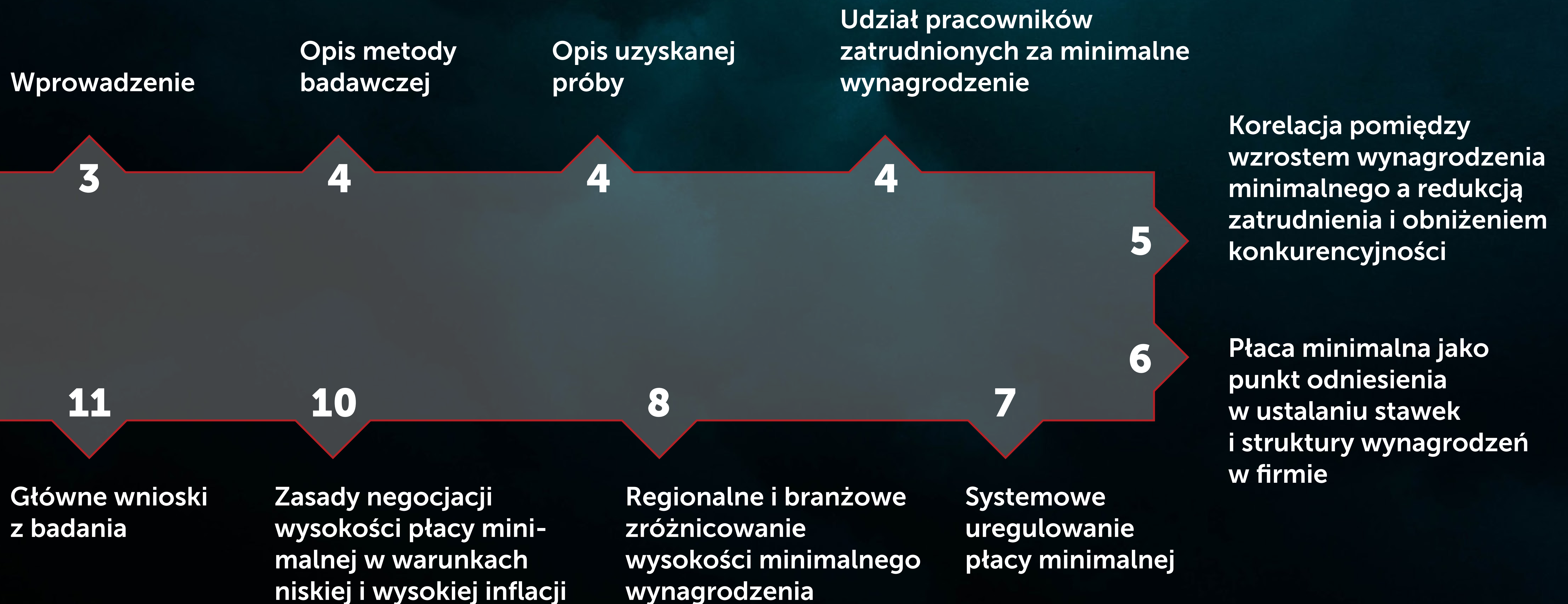
Business Centre  
**Club**



## RAPORT **2**

# Minimalne wynagrodzenie w ocenie pracodawców

Badanie problemów  
**ryнку pracy**





## Wprowadzenie

Płaca minimalna pełni jednocześnie funkcje społeczną i ekonomiczną. Ze względu na tę dwoistość, instytucja ta narażona jest na zróżnicowane oczekiwania poszczególnych interesariuszy, w zależności od postrzegania jej roli w rozwoju gospodarczym, wzroście poziomu życia czy w odniesieniu do samego sposobu jej stanowienia.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego. Rząd ma obowiązek przedstawić propozycję jej wysokości na rok następny. Fiasko negocjacji oznacza przyjęcie propozycji rządowej.

Jednak przyjęty długookresowy cel, czyli wysokość płacy minimalnej na poziomie co najmniej 50 proc. średniej płacy w gospodarce, został już osiągnięty, a mimo to płaca minimalna, zdaniem nie tylko rządu, ale przede wszystkim związków zawodowych, powinna nadal rosnąć szybciej niż średnie wynagrodzenie w gospodarce. Szacuje się, że już w obecnym roku przekroczy 53 proc.

Większość pracodawców akceptuje fakt, że płaca minimalna powinna być na tyle wysoka, aby osoba, która ją otrzymuje była w stanie się utrzymać i funkcjonować wraz z rodziną na poziomie co najmniej minimum socjalnego. Jednak szereg przedsiębiorców i ekspertów wskazuje obecnie, że konieczne jest rozważenie bardziej efektyw-

nych rozwiązań, np. regionalizacji płacy minimalnej, ponieważ w niektórych, gorzej gospodarczo rozwiniętych regionach kraju jest ona za wysoka w porównaniu do kosztów życia i w porównaniu do osiąganego w regionie przeciętnej produktywności w firmach. Może to powodować ograniczenie zatrudniania i aktywności lokalnych firm, zwiększając bezrobocie.

Wysuwany jest też inny postulat, zgłaszany przez przedsiębiorców reprezentujących różne branże gospodarki - wprowadzenia możliwości różnicowania wysokości płacy minimalnej w poszczególnych branżach, albo w oparciu o nowy algorytm albo w drodze porozumienia central związkowych z pracodawcami.

Dyskusje prowadzone od wielu już lat, czy to na forum Rady Dialogu Społecznego czy w mediach, oparte są często nie na konkretnych danych, lecz na pracach teoretycznych lub wyobrażeniach poszczególnych interesariuszy. Aby to zmienić i wprowadzić do dyskusji więcej racjonalności, należy przeprowadzić badania wśród przedstawicieli reprezentujących obie grupy – pracodawców i pracowników. Zebrane dane powinny stanowić ważną część argumentacji w przyszłych dyskusjach publicznych na temat roli wynagrodzenia minimalnego w gospodarce i życiu społecznym w Polsce.

## Opis metody badawczej

Ze względu na obszar tematyczny stawianych pytań, wymagający wiedzy o sytuacji przedsiębiorstwa, badanie skierowane było do pracowników działów personalnych, menedżerów średniego i wyższego szczebla oraz właścicieli przedsiębiorstw, którzy mogli reprezentować stanowisko firmy.

Badanie realizowano na losowo wybranej próbie 102 przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Zastosowano dobór losowy prosty, bez zwracania. Jako operat losowania wybrano bazę Bisnode.

Dane zbierano pomiędzy 17 czerwca a 5 lipca drogą telefoniczną. Skontaktowano się z 827 firmami. W 12% przypadków udało się dotrzeć do osoby posiadającej odpowiednią wiedzę, która zgodziła się na udział w badaniu.

## Opis uzyskanej próby

W badanej próbie 65% firm zatrudniało pomiędzy 50 a 249 pracowników, 19% pomiędzy 250 a 500 pracowników, natomiast 17% badanych firm zatrudniało powyżej 500 osób.

20% badanych firm jako dominującą formę działalności wskazało handel, 25% produkcję, a 56% usługi.

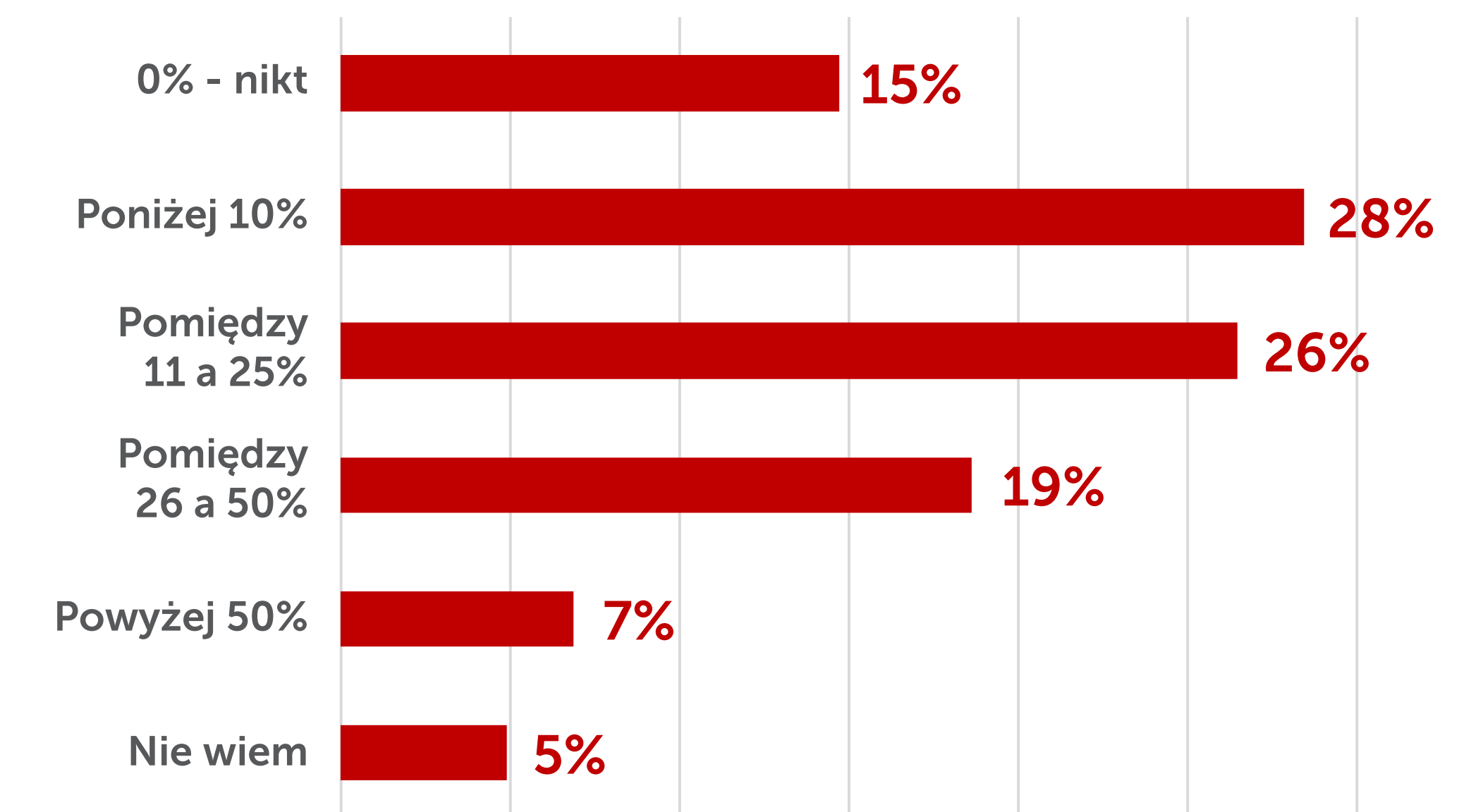
Badanie miało charakter ogólnopolskich. W próbie najliczniej reprezentowane województwa to Mazowieckie (14%), Małopolskie (12%), Śląskie (11%) oraz Wielkopolskie (10%).

## Udział pracowników zatrudnionych za minimalne wynagrodzenie

W 43 proc. badanych firm albo nie było w ogóle, albo odsetek pracowników zatrudnionych za minimalne wynagrodzenie nie przekraczał 10 procent. Może to oznaczać, że dla prawie połowy badanych pracodawców, podnoszona w dyskusjach kwestia wysokości płacy minimalnej oraz tempa jej wzrostu, narzucanego corocznie przede wszystkim przez decyzje rządu – może nie stanowić aż tak dużego problemu, jak wynikałoby to z publicznych i politycznych dyskusji. Należy odnotować, że badani pracodawcy reprezentują głównie średnie i duże firmy, zatrudniające nie mniej niż 50 pracowników. Zwykle są to już silniejsze rynkowo przedsiębiorstwa, które nie muszą bezpośrednio konkurować na rynku najniższymi kosztami pracy. Dla części z nich może być jednak problemem presja ze strony lepiej zarabiających pracowników oczekujących tempa podwyżki

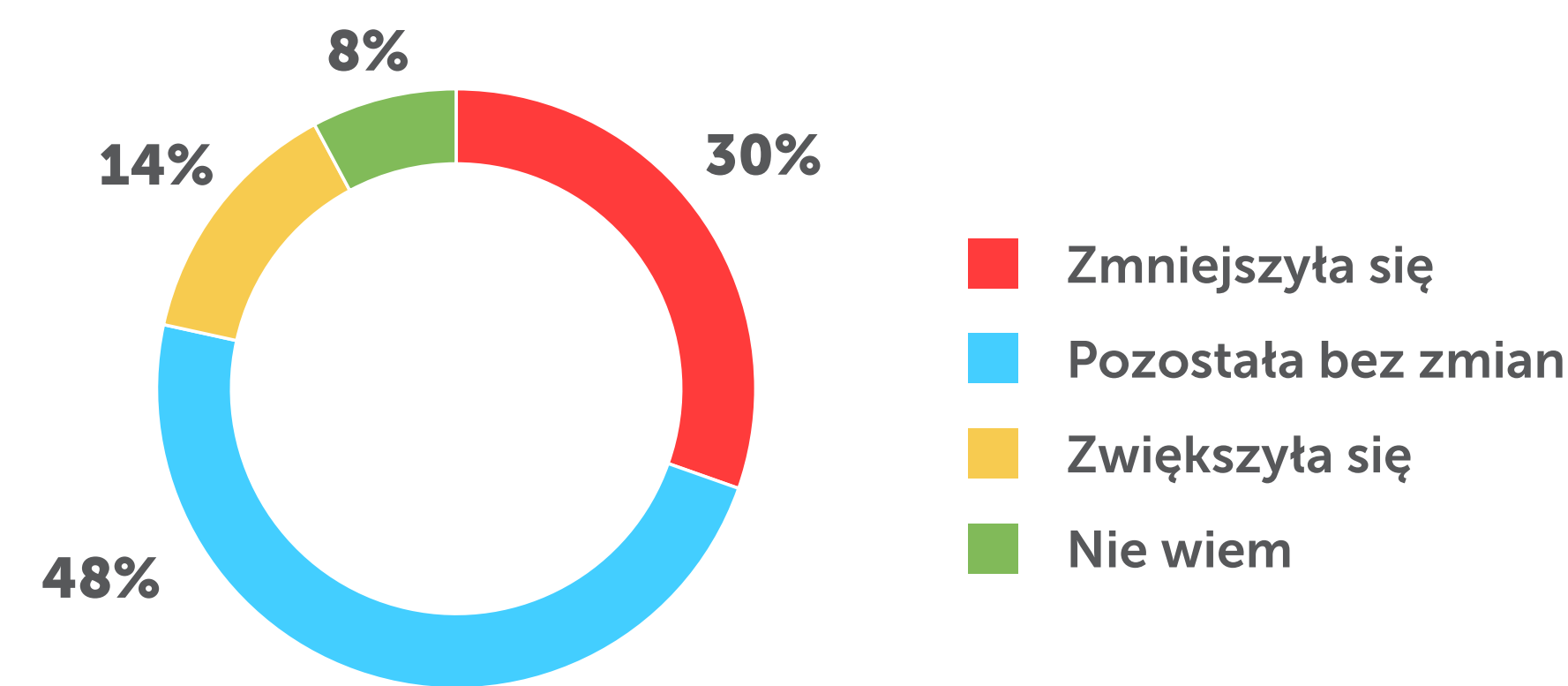
zarobków na co najmniej podobnym poziomie jak to, wynikające z urzędowego wzrostu płacy minimalnej.

### Jaki odsetek pracowników w Pana/i firmie zatrudnionych jest za wynagrodzenie minimalne?



Problem płacy minimalnej w wielu firmach wydaje się dość stabilny, ponieważ aż 48 proc. badanych pracodawców wskazało, że w ciągu ostatnich 3 lat liczba osób pracujących za minimalne wynagrodzenie pozostaje u nich bez zmian. Co więcej, w 31 proc. innych firm ta liczba uległa zmniejszeniu. Powinny zwrócić na to uwagę przede wszystkim związki zawodowe, które często używają argumentu o pogarszającej się sytuacji płacowej pracowników.

W ciągu ostatnich 3 lat w Pana/i firmie liczba osób pracujących za wynagrodzenie minimalne



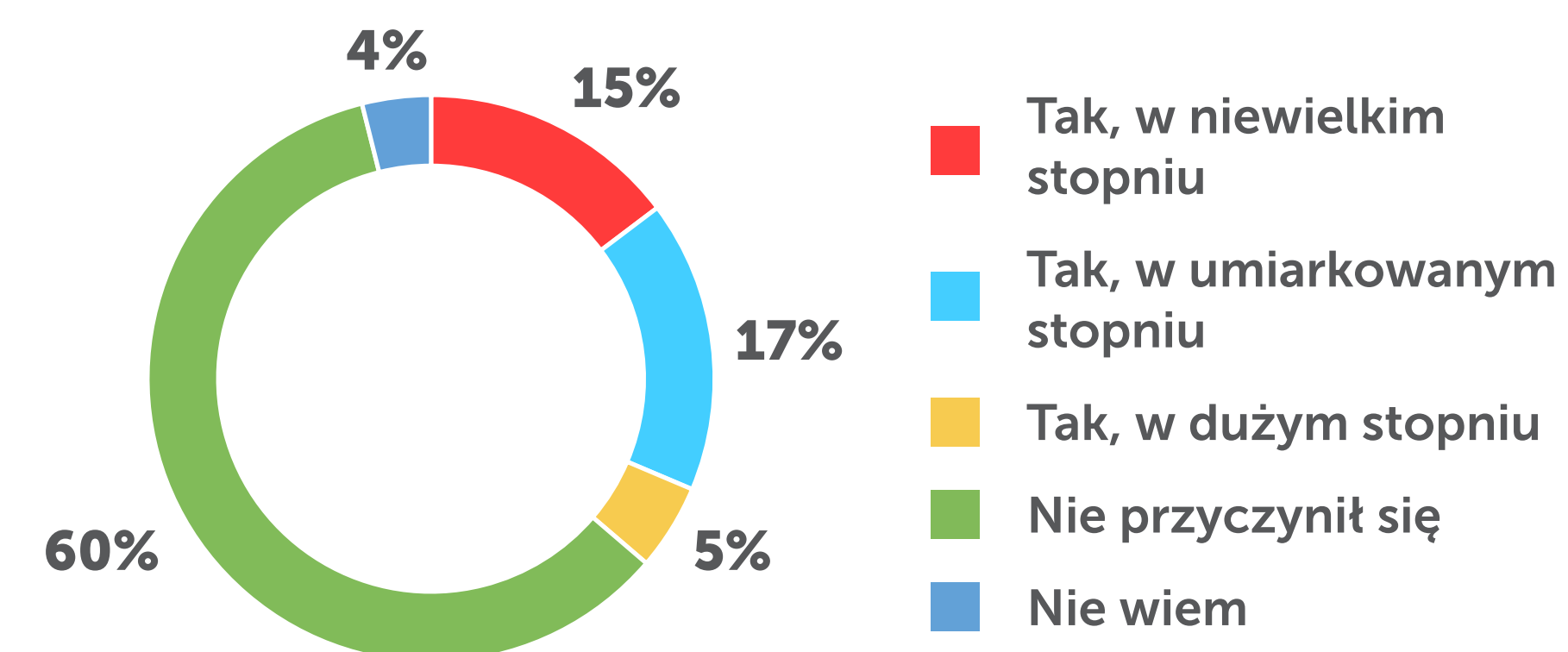
## Korelacja pomiędzy wzrostem wynagrodzenia minimalnego a redukcją zatrudnienia i obniżeniem konkurencyjności

Interesująca jest odpowiedź na pytanie o wpływ wzrostu minimalnego wynagrodzenia w ciągu ostatnich 3 lat na redukcję zatrudnienia. Zdecydowana większość (60 proc.) pracodawców odpowiedziała, że takiego wpływu nie było, a jedynie w 5 proc. firm był on duży. Można to interpretować dwojako – prawdopodobnie w jednych firmach obciążenie kosztowe wynikające z szybko rosnącej płacy minimalnej, ze względu



na niewielki odsetek zatrudnionych za taką płacę nie jest na tyle duże, aby prowadziło do drastycznego kroku jakim jest redukcja pracowników. W innych firmach presja wynikająca z niedostatku pracowników na rynku wymusza na pracodawcach utrzymanie zatrudnienia pomimo silnie rosnących kosztów.

Czy w ciągu ostatnich 3 lat wzrost wynagrodzenia minimalnego przyczynił się do redukcji zatrudnienia w Pan/i firmie?



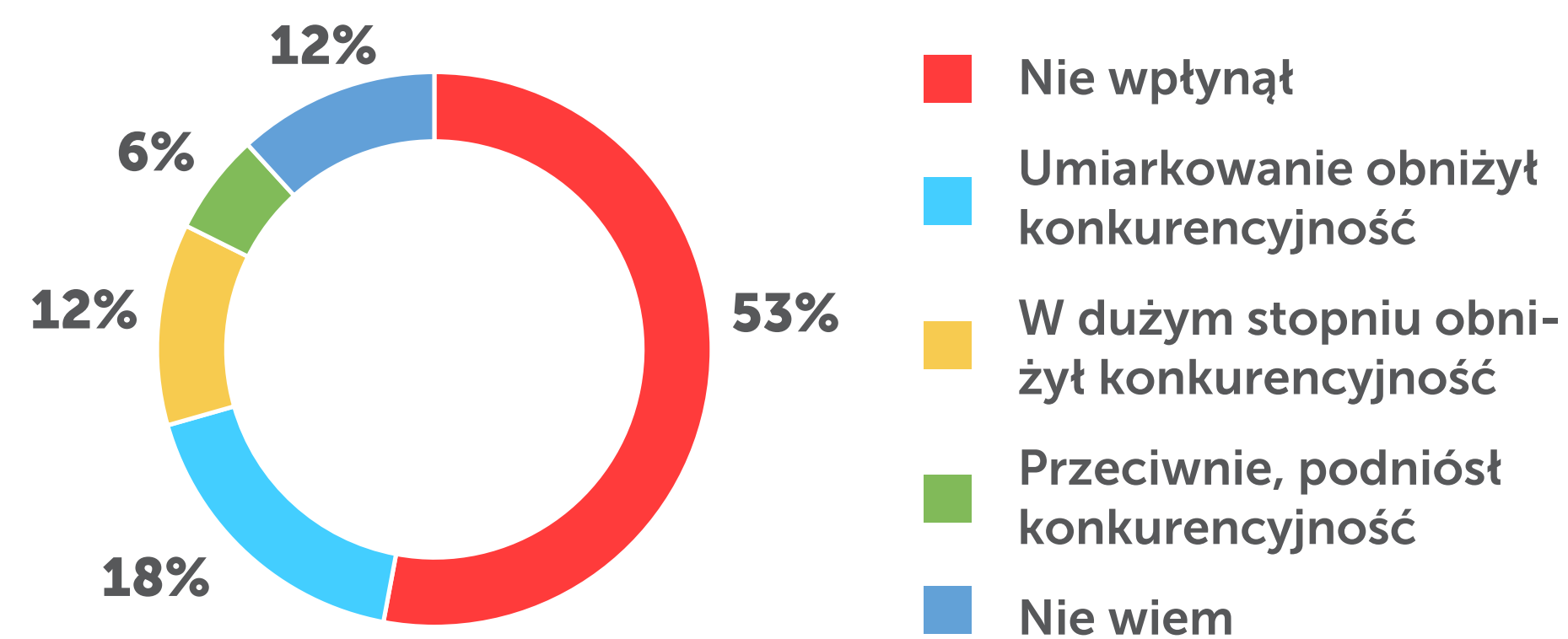
Z badań wynika, że wzrost wynagrodzenia minimalnego nie przyczynił się do obniżenia kon-

kurencyjności większości badanych firm. Tak wskazało 53 proc. pracodawców. Co ciekawe, 6 proc. wskazało, że wzrost minimalnego wynagrodzenia przyniósł efekt wręcz przeciwny i nawet podniósł ich konkurencyjność. Możliwe, że chodzi o wzrost konkurencyjności tych firm na rynku pracy w sytuacji, kiedy bardziej zasobne firmy stać na pozyskanie brakujących pracowników spośród tych, którzy podlegli redukcji zatrudnienia w firmach nie wytrzymujących podwyższenia kosztów pracy szybszych niż wzrost produktywności. A jest ich niemało, ponieważ 30 procent respondentów zaznaczyło, iż wzrost płacy minimalnej przyczynił się do obniżenia ich konkurencyjności w stopniu umiarkowanym lub dużym.

Ryzyko obniżenia konkurencyjności zauważa rządowy Projektodawca rozporządzenia ustalającego wysokość minimalnego wynagrodzenia na 2023 rok. W towarzyszącym rozporządzeniu OSR wskazuje, że „odnośnie do funkcjonowania przedsiębiorstw i ich konkurencyjności podwyższenie minimalnego wynagrodzenia za pracę może mieć wpływ na konkurencyjność firm, w tym konkurencyjność międzynarodową, zwłaszcza jeśli firmy te oparty swój model biznesowy na niskim poziomie kosztów siły roboczej. W tym przypadku podniesienie wynagrodzenia minimalnego może mieć wpływ na wzrost kosztów i spadek rentowności przedsiębiorstw”.



## Czy wzrost wynagrodzenia minimalnego wpłynął na obniżenie konkurencyjności Państwa firmy?



Omawiane obniżenie konkurencyjności firm może przejawiać się także przy zabieganiu o zamówienia publiczne. Projektodawca ww. rozporządzenia dostrzega takie ryzyko wskazując, że „podwyższenie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych może mieć wpływ na rynek zamówień publicznych, w szczególności na koszty realizacji umów, które przewidują wynagrodzenie dla wykonawców na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej”. Jednak rząd pokazuje niekonsekwencję podnosząc z roku na rok, pomimo świadomości tych ryzyk, płacę minimalną w tempie znacznie przekraczającym przeciętny wzrost produktywności.

## Płaca minimalna jako punkt odniesienia w ustalaniu stawek i struktury wynagrodzeń w firmie

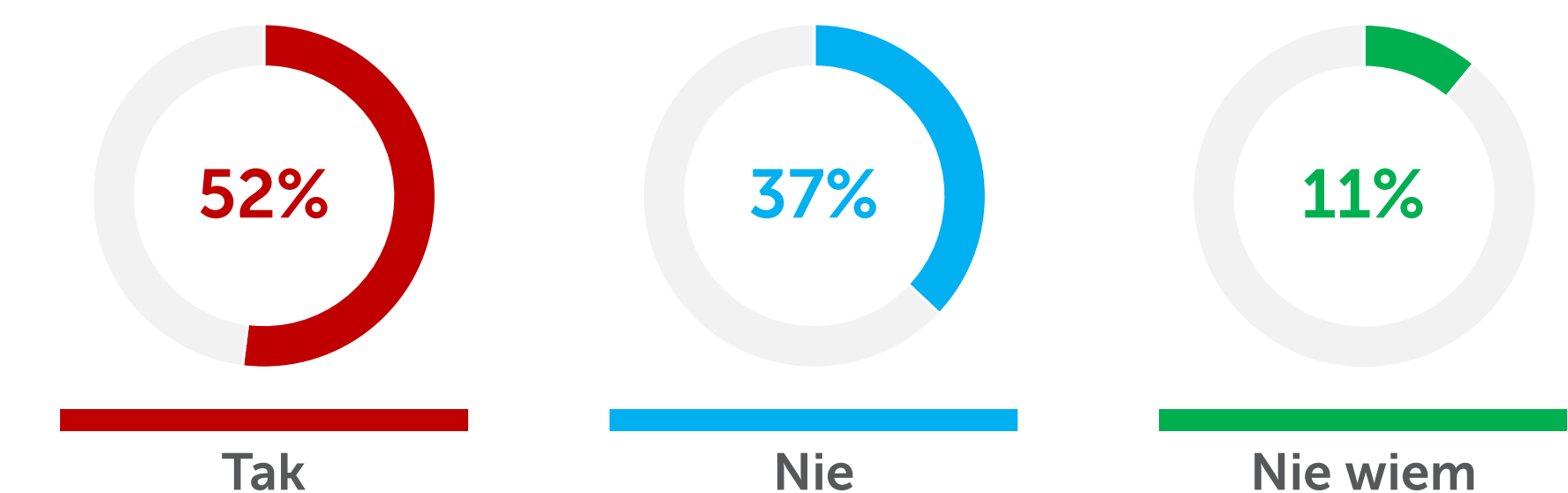
Pośrednie znaczenie płacy minimalnej jako źródła wzrostu płac w firmie (a więc i kosztów pracy) można badać poprzez analizę, czy stanowi ona punkt odniesienia w ustalaniu stawek i struktury pozostałych wynagrodzeń. Ponad połowa badanych pracodawców (52 proc.) odpowiedziała – że jest, co w istotny sposób zwiększa jej realny wpływ na koszty funkcjonowania firm.

Wydaje się, że znaczenie tego czynnika jest niedoceniane w publicznej dyskusji nt. płacy minimalnej. W większości firm (jak pokazuje wynik



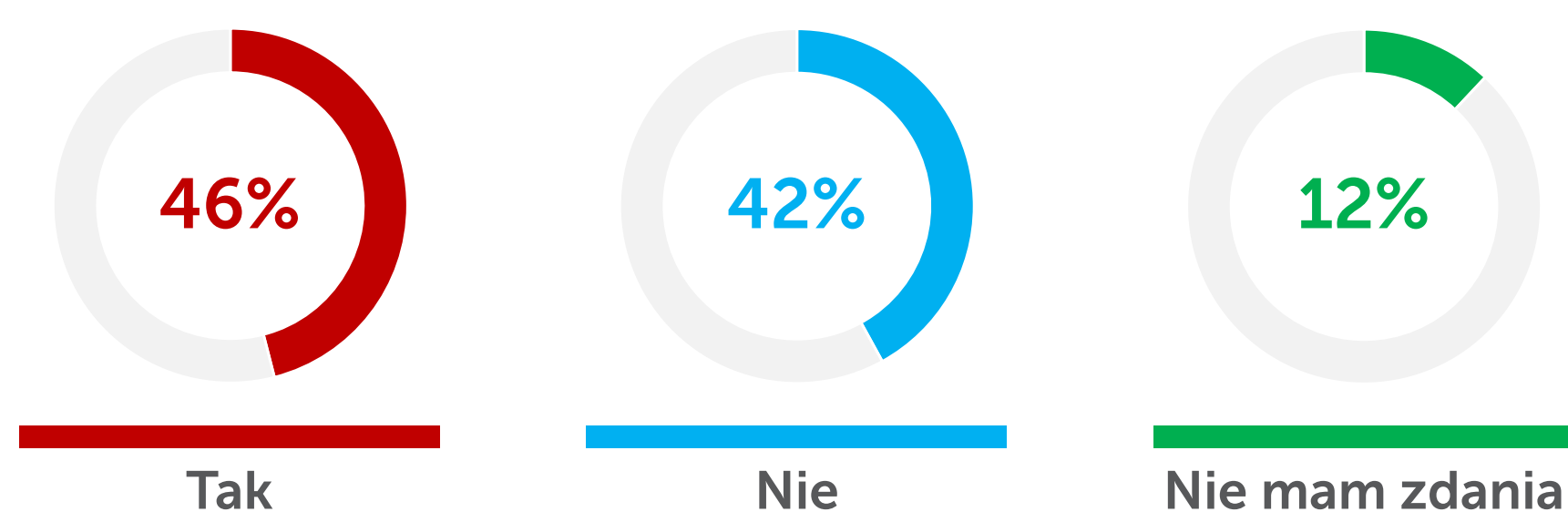
badania) skomplikowana drabinka wynagrodzeń konstruowana jest w oparciu o wyjściową wysokość minimalnego wynagrodzenia, przy wykorzystaniu różnych mnożników. Nadmierne podwyższenie płacy minimalnej narzucone przez rząd prowadzi do zaburzenia tych delikatnych proporcji i może powodować niezadowolenie a nawet protesty pracowników wyżej uposażonych, w których mniemaniu wartość ich pracy zostaje w ten sposób zdeprecjonowana. Z kolei, w niektórych firmach automatyczne niejako podniesienie wysokości innych płac w całym systemie może stać się nadmiernie kosztowne i pracodawca staje przed dylematem – czy wejść w konflikt z pracownikami i skorygować (w praktyce – spłaszczyć) ustalone wcześniej proporcje pomiędzy różnymi kategoriami wynagrodzeń, czy rozpocząć redukcję zatrudnienia.

## Czy płaca minimalna jest punktem odniesienia w ustalaniu stawek i struktury wynagrodzeń w Pana/i firmie?



Czy zatem płaca minimalna powinna być punktem odniesienia w ustalaniu stawek i struktury wynagrodzeń w firmie? Tutaj pracodawcy są ostrożniejsi i bardziej podzieleni w opiniach – 46 proc. odpowiedziało twierdząco, a tylko nieco mniej, bo 42 proc. uznało, że płaca minimalna nie powinna być takim punktem odniesienia. Należy pamiętać, że wysokość minimalnego wynagrodzenia praktycznie każdego roku narzucana jest arbitralną, politycznie motywowaną decyzją rządu.

### Czy płaca minimalna powinna być punktem odniesienia w ustalaniu stawek i struktury wynagrodzeń w Pana/i firmie?



## Systemowe uregulowanie płacy minimalnej

Ważną kwestią, wielokrotnie od lat dyskutowaną pomiędzy rządem i pracodawcami (a także przedstawicielami związków zawodowych) jest pytanie, czy płaca minimalna w ogóle powinna

być prawnie uregulowana. W innych państwach Unii Europejskiej jest to różnie rozwiązane, jednak większość przyjęła jednolite dla całego kraju, prawne uregulowanie. W pozostałych państwach kwestie związane z minimalnym wynagrodzeniem ustalone są głównie za pośrednictwem układów zbiorowych pracy. W Polsce takich układów zbiorowych na dużą skalę nie ma zbyt wiele, co przypisuje się niekorzystnym, z p. widzenia pracodawców, zapisom w kodeksie pracy. Zatem nie należy się dziwić, że zdecydowana większość (85 proc.) badanych pracodawców potwierdza zasadność prawnego uregulowania. Przeciwnego zdania jest zaledwie 9 proc.

### Czy płaca minimalna powinna być uregulowana prawnie?



Akceptacja przez większość pracodawców ogólnej potrzeby prawnej regulacji minimalnego wynagrodzenia otwiera drogę do bardziej szczegółowego zbadania - w oparciu o jakie kryteria powinno być ono ustalane. Opinie pracodawców

nie są tu jednoznaczne. Wprawdzie największa grupa badanych (35 proc.) uważa, że wynagrodzenie minimalne powinno być ustalane jako jakaś część średniego wynagrodzenia, to stosunkowo silne i dość wyrównane są też inne propozycje. Ustalanie płacy minimalnej w wyniku negocjacji pomiędzy reprezentantami pracodawców i pracowników proponuje 19 proc. badanych, proporcjonalnie do tempa wzrostu PKB – 16 proc., proporcjonalnie do tempa wzrostu produktywności – 15 proc., a jako jakiś odsetek wysokości minimum socjalnego – 14 proc. badanych pracodawców.

Wskazane propozycje kryteriów, w szczególności związanie tempa podnoszenia płacy minimalnej z tempem wzrostu produktywności należy potraktować poważnie. Nawet rządowy Projektodawca rozporządzenia ustalającego wysokość minimalnego wynagrodzenia na 2023 rok, w OSR wskazuje, że „zbyt gwałtowne – przede wszystkim niedostosowane do tempa wzrostu produktywności – podniesienie minimalnego wynagrodzenia za pracę może niekorzystnie oddziaływać na gospodarkę, przyczyniając się do powstania ryzyka wzrostu inflacji, spadku zatrudnienia lub wzrostu bezrobocia, w szczególności wśród osób o niskich kwalifikacjach”. Zatem racjonalnym rozwiązaniem byłoby uwzględnienie w corocznych negocjacjach pomiędzy przedstawicielami pracodaw-

ców i związków zawodowych obu kryteriów – po pierwsze odniesienia do przewidywanej wysokości przeciętnego wynagrodzenia, ale uwzględniając jednocześnie tempo wzrostu produktywności.

### Jak powinno ustalać się wynagrodzenie minimalne (pytanie jednokrotnego wyboru)

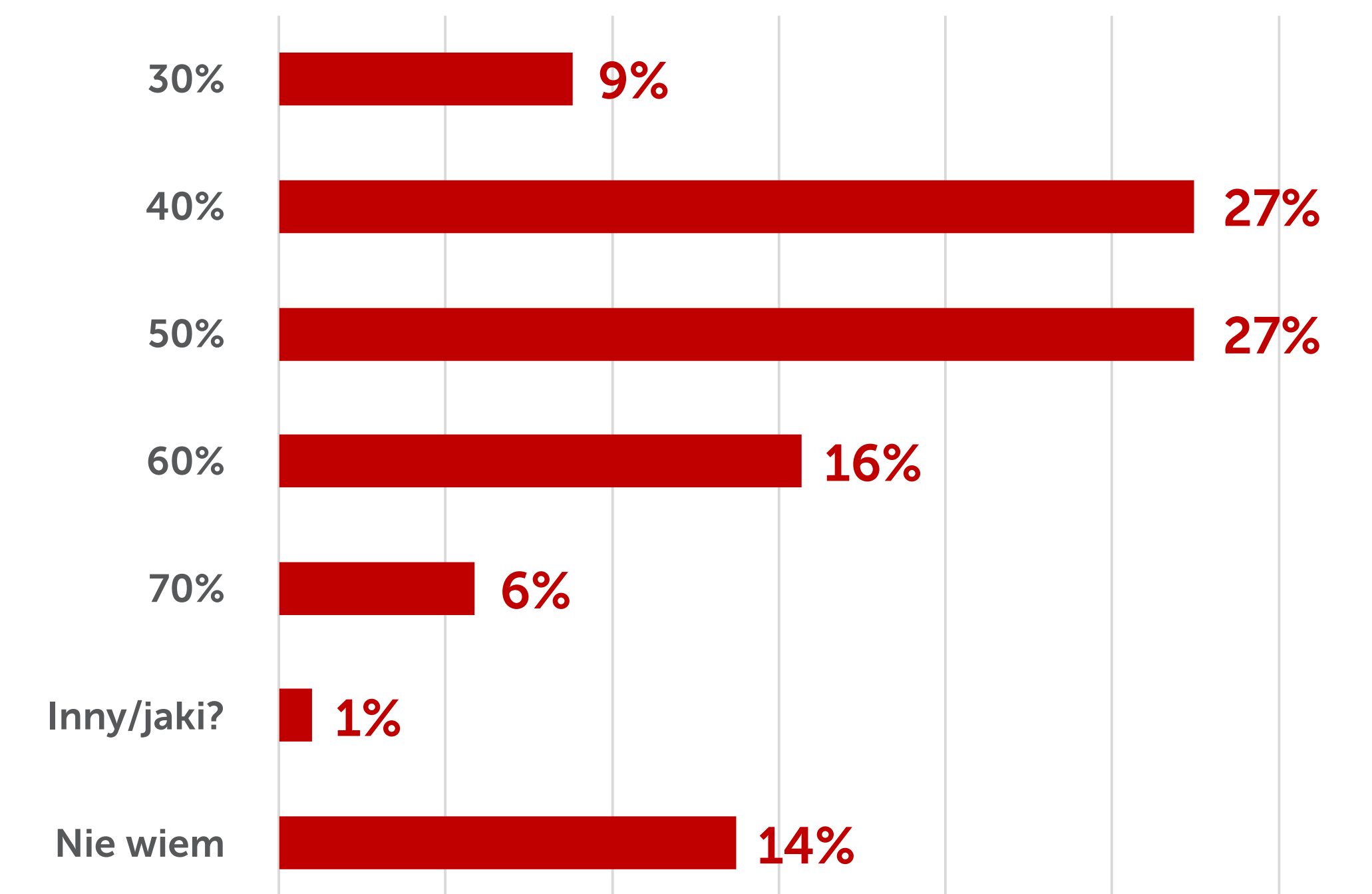


Badani pracodawcy przedstawili także swoje opinie na temat tego, jaki stosunek minimalnego do przeciętnego wynagrodzenia byłby ich zdaniem „sprawiedliwy”, tj. możliwie najlepiej uwzględnił jednocześnie interes firmy i pracowników. Opinie były dość podobne. Większość, tj. 54 proc. pracodawców uważa za potencjalnie „sprawiedliwą”



proporcję wynagrodzenia minimalnego do średniej płacy w granicach 40-50 proc. Jest to opinia wynikająca z ich doświadczeń w prowadzeniu firmy, ale jest ona także zgodna z wynikami wcześniejszych, teoretycznych badań na ten temat. Ponadto przez wiele lat obowiązywało porozumienie pomiędzy stroną pracodawców i związkami zawodowymi, że należy dążyć do tego, aby proporcja pomiędzy wymienionymi zmiennymi ustabilizowała się na poziomie ok. 50 proc. Jednak ostatnie podwyżki, narzucone przez stronę rządową doprowadziły do sytuacji, kiedy 50 proc. stosunek płacy minimalnej do średniej został już przekroczony.

### Jaki stosunek minimalnego do przeciętnego wynagrodzenia byłby „sprawiedliwy” (tj. możliwie najlepiej uwzględnił jednocześnie interes firmy i pracowników)



## Regionalne i branżowe różnicowanie wysokości minimalnego wynagrodzenia

Potrzeba regionalizacji wysokości płacy minimalnej podnoszona jest w publicznej dyskusji od dłuższego czasu. Należy przypomnieć, że ustawowo regulowana wysokość minimalnego wy-





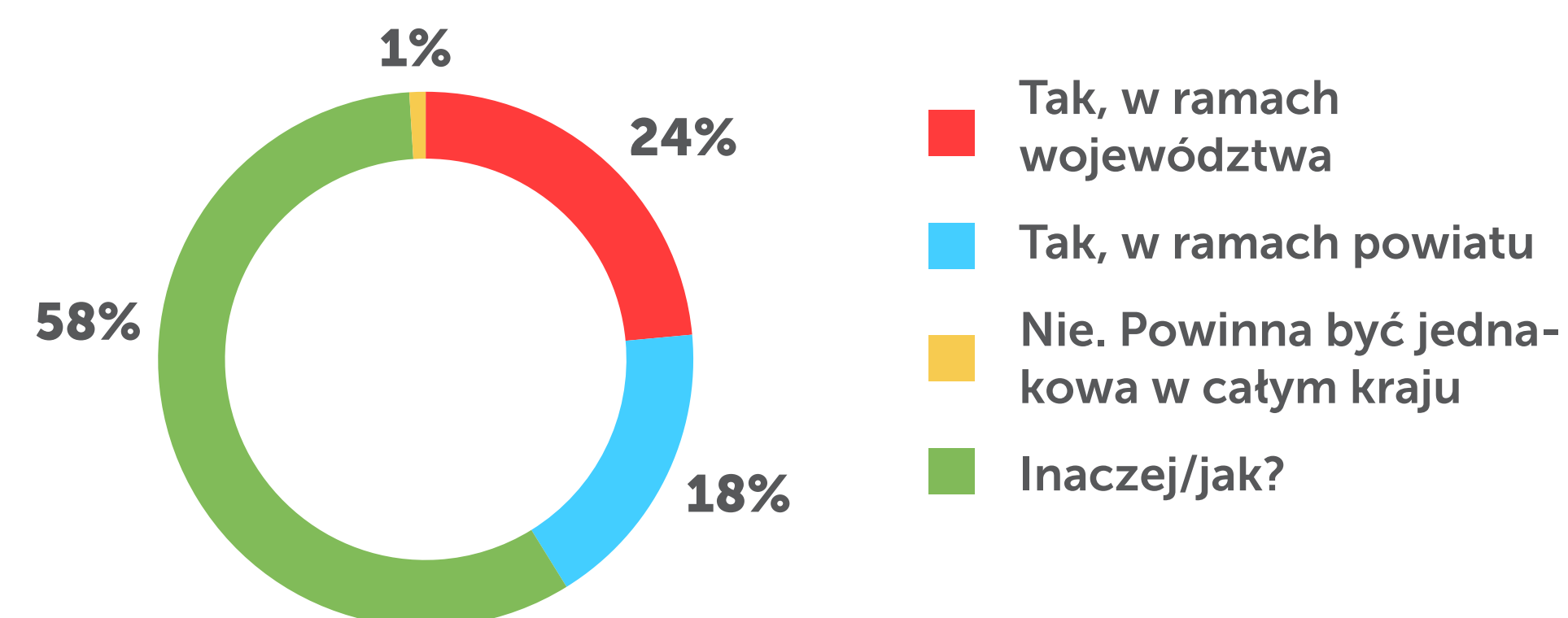
grodzienia obowiązuje na terenie całego kraju, niezależnie od regionu. A dane statystyczne pokazują, że są takie regiony, czy to województwa, czy powiaty, gdzie proporcja płacy minimalnej do średniej jest zdecydowanie wyższa od przeciętnej i może wynosić 60-70 proc. Powoduje to wyraźne zachwianie struktury płac w danym regionie oraz obniżenie konkurencyjności niektórych przedsiębiorstw, zwłaszcza tych funkcjonujących w regionach słabiej gospodarczo rozwiniętych, gdzie średnie płace są niskie, i w których, aby utrzymać się na rynku, liczą się niskie koszty pracy. Należy domniemywać, że w sytuacji zbyt wysokiej proporcji płacy minimalnej do średniej część z tych przedsiębiorstw będzie zmuszonych znacząco zredukować aktywność lub wręcz upadnie.

Większość badanych pracodawców (58 proc.) nie wspiera jednak koncepcji regionalizacji płacy minimalnej, a pozostali (w sumie 42 proc.) widzą taką potrzebę zarówno na poziomie województw (24 proc.) jak i powiatów (18 proc.). Stanowisko większości można interpretować jako swego rodzaju „przyzwyczajenie” pracodawców do ist-



niejącego status quo oraz niechęć do kolejnej biurokratycznej zmiany, która może nieść za sobą chaos i dodatkowe koszty administracyjne dla przedsiębiorstw w sytuacji, kiedy dla wielu z nich wysokość płacy minimalnej nie jest obecnie wielkim problemem.

### Czy wysokość minimalnego wynagrodzenia powinna być różnicowana regionalnie?



Jednak temat regionalizacji nie jest jeszcze zamknięty. W połowie 2021 roku temat został podjęty przez Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorstw, który opublikował raport – „Regionalizacja płacy minimalnej w Polsce – rozważania”, zawierający m.in. następujące rekomendacje:

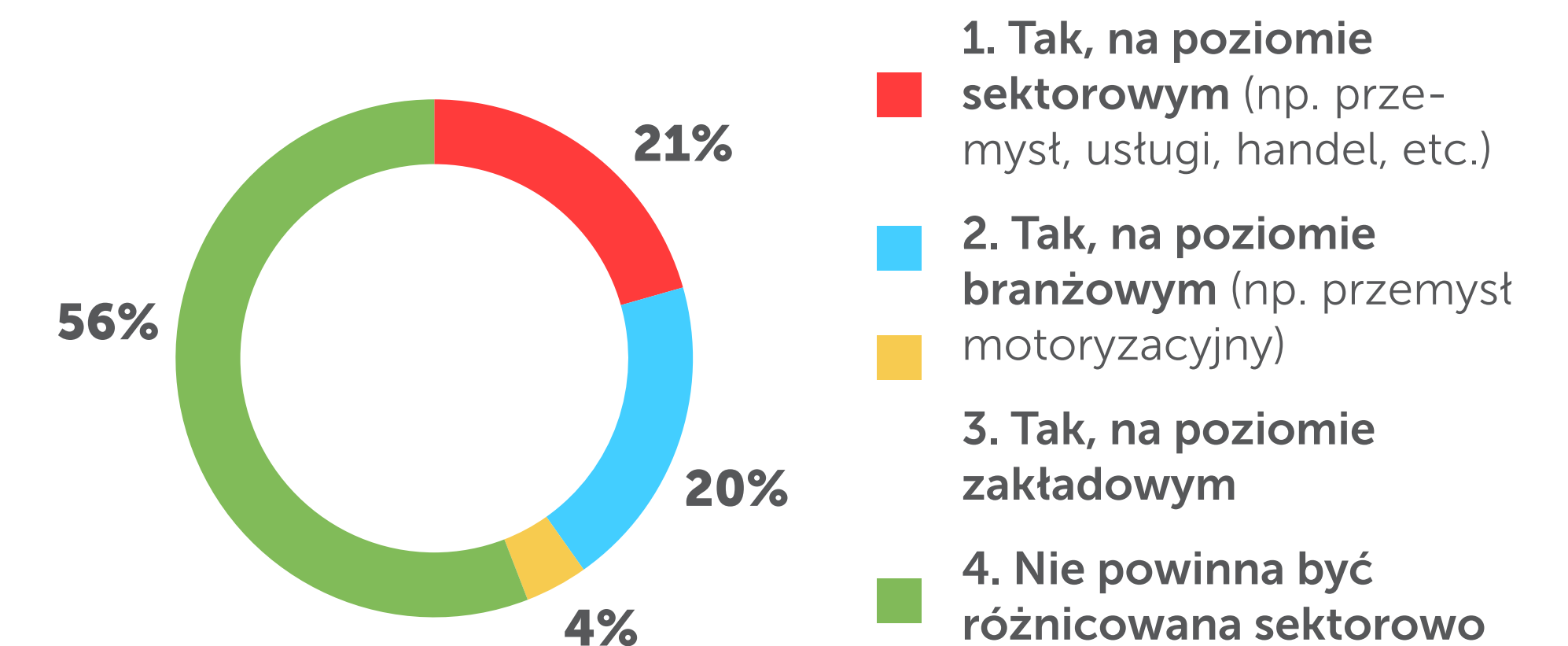
1. Podjęcie działań na rzecz wprowadzenia regionalizacji płacy minimalnej.
2. Uznanie powiatu za punkt odniesienia regionalizacji w Polsce, ze względu na duże różni-

cowania występujące w kosztach utrzymania oraz wysokości wynagrodzenia wewnątrz województw.

3. Ustalenie konkretnych wyłączeń branżowych jak oświata, służby medyczne oraz mundurowe.
4. Podjęcie dialogu z organizacjami pracowników oraz pracodawców oraz przeprowadzenie szeroko zakrojonej kampanii społecznej.

Nieco podobnie sytuacja wygląda, jeśli chodzi o skłonność do akceptacji przez pracodawców zróżnicowania płacy minimalnej na poziomie sektorowym (np. przemysł, usługi, handel) lub branżowym (np. branża motoryzacyjna, etc.). Za takimi rozwiązaniami opowiedziała się mniejszość – w sumie 41 proc. badanych, a przeciw zróżnicowaniu sektorowemu – 56 proc.

### Czy wysokość minimalnego wynagrodzenia powinna być różnicowana sektorowo?

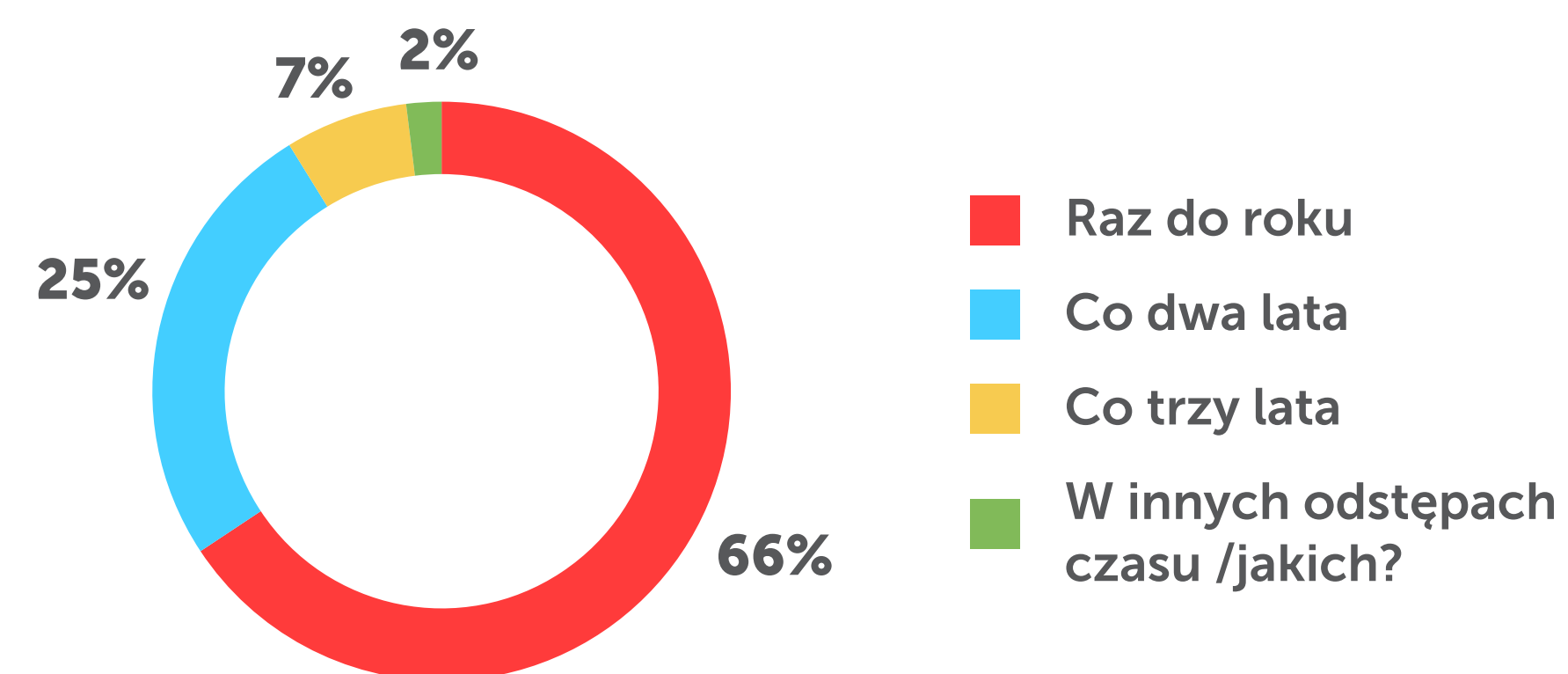


## Zasady negocjacji wysokości płacy minimalnej w warunkach niskiej i wysokiej inflacji

Niski poziom inflacji (a nawet panująca kilkuletnia deflacja) stanowił w ubiegłych latach korzystny klimat dla dyskusji na temat częstotliwość ustalania/negocjowania kolejnej podwyżki minimalnego wynagrodzenia pomiędzy stroną pracodawców a związkami zawodowymi i rządem. Przedsiębiorcom co do zasady zależy na stabilizacji przepisów dotyczących zasad prowadzenia działalności gospodarczej, zatem odstęp czasu pomiędzy kolejnymi negocjacjami dot. wysokości płacy minimalnej powinien być możliwie długi. Badani pracodawcy jednak aż w 66 proc. opowiedzieli się za dotychczasowym modelem corocznych negocjacji. Wydaje się, że w tym wypadku w postawie większości pracodawców przeważa racjonalność systemowa. Ponieważ wiele istotnych wskaźników gospodarczych zmienia się i podlega corocznej analizie, więc jest to właściwy okres, aby ocenić także potrzebę korekty wysokość minimalnego wynagrodzenia.

Istotnym problemem, jaki w bieżącym roku nagle z całą siłą ujawnił się w procesie ustalania/negocjowania minimalnego wynagrodzenia na kolejny rok jest wysoka inflacja.

W jakich odstępach czasu powinny odbywać się negocjacje wysokości płacy minimalnej przy niskiej inflacji (do 5% rocznie)



Art. 3 Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę stanowi – „Jeżeli prognozowany na rok następny wskaźnik cen, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 3, wynosi:

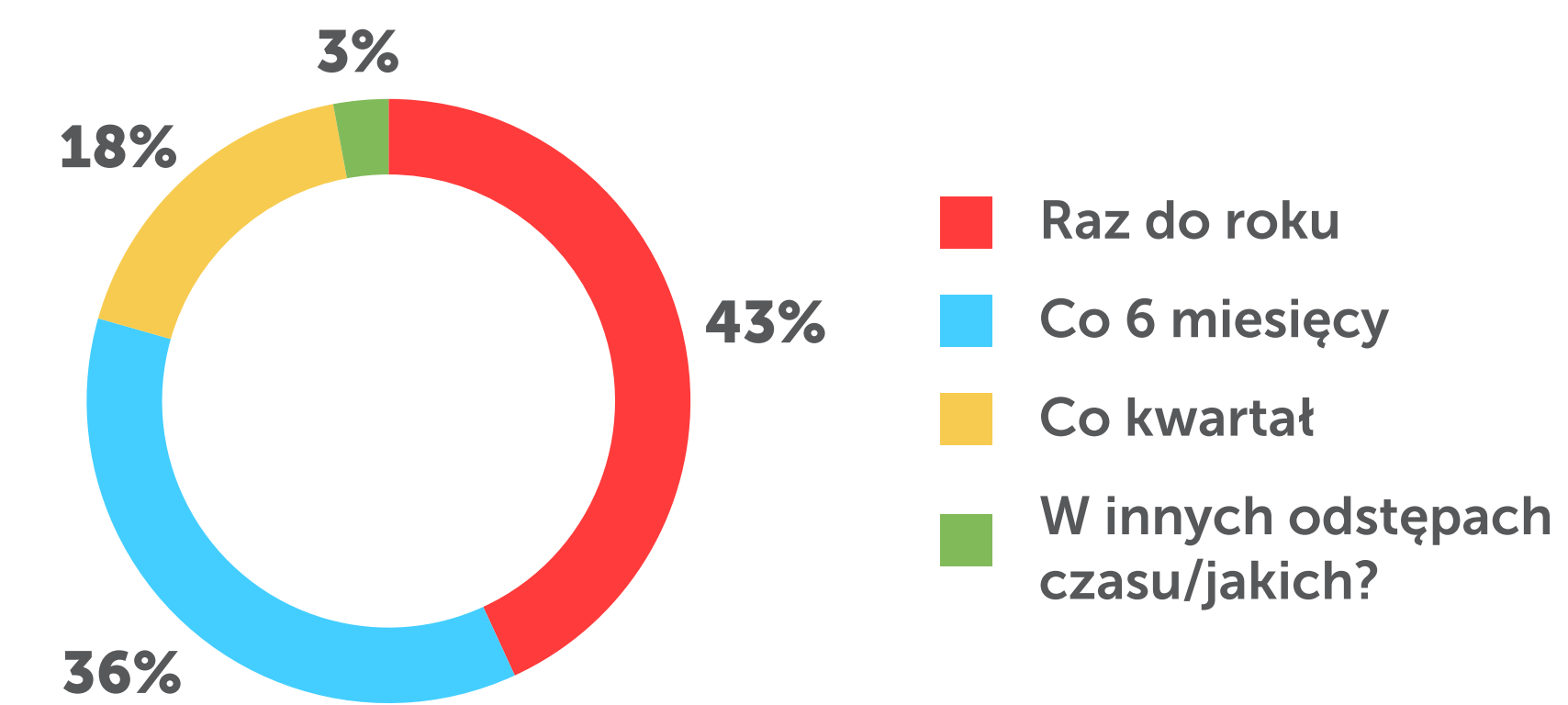
- 1) co najmniej 105% – ustala się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca;
- 2) mniej niż 105% – ustala się jeden termin zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia”.

Prognozowana przez rząd inflacja (prognozowany wskaźnik cen) na przyszły rok (oraz prawdopodobnie na kolejne lata) wynosi zdecydowanie powyżej 105 proc., zatem zastosowanie ma cytowany Art.3, ust.1. Jednak został on sformułowany

na tyle ogólnikowo i niejednoznacznie, że jego pierwsze zastosowanie pod wielu latach funkcjonowania ustawy wymagało przygotowania i zaprezentowania negocjującym stronom specjalnej ekspertyzy i interpretacji ze strony Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Z punktu widzenia pracodawców zwiększenie częstotliwości negocjacji płacy minimalnej w sytuacji wysokiej inflacji powinno stanowić dodatkową komplikację i prawdopodobieństwo zwiększonych kosztów. Pytani w badaniu, nie opowiedzieli się jednoznacznie. Chociaż największa grupa pracodawców (43 proc.) jako najkorzystniejszą wskazała powrót do rocznego odstępu czasu, to nieco mniejsze grupy dopuszczalyby negocjacje albo co 6 miesięcy (36 proc.) albo nawet co kwartał (18 proc.).

W jakich odstępach czasu powinny odbywać się negocjacje wysokości płacy minimalnej przy wysokiej inflacji (powyżej 5% rocznie)



## Główne wnioski z badania

# 1

W około połowie badanych średnich i dużych firm odsetek pracowników objętych minimalnym wynagrodzeniem jest bardzo niewielki lub nie ma ich w ogóle. Odsetek ten w ostatnich latach albo nie uległ zmianie albo się zmniejsza.

# 2

Wbrew dość powszechnym opiniom, szybkie tempo wzrostu minimalnego wynagrodzenia nie przyczyniło się znacząco ani do redukcji zatrudnienia ani do spadku konkurencyjności większości przedsiębiorstw, choć zjawiska te są obserwowane w ok. 1/3 badanych firm.

# 3

Rola płacy minimalnej jest w firmach znacząco większa, niż wynikałoby to z odsetka zatrudnionych, ponieważ w większości badanych przedsiębiorstw drabinki i mnożniki płacowe są skorelowane z płacą minimalną.

# 4

Przytłaczająca większość badanych pracodawców opowiada się za prawnym uregulowaniem płacy minimalnej, co przeczy tezie, wielokrotnie prezentowanej w publicznej dyskusji o „drapieżnej naturze” pracodawców i przedsiębiorców, dążących jakoby do wycisku „siły roboczej” za wszelką cenę.

5

Pracodawcy nie mają jednoznacznego poglądu, w oparciu o jakie kryteria zwiększenie płacy minimalnej powinno być ustalane w sytuacji, kiedy negocjacje pomiędzy stroną pracodawców i związkami zawodowymi się nie powiedą. Największa badana grupa optuje za aktualnie stosowanym odniesieniem do płacy średniej. Jednak znaczące są także propozycje uzależnienia od tempa wzrostu produktywności lub od tempa wzrostu PKB.

6

Za „sprawiedliwą” proporcję płacy minimalnej do płacy średniej pracodawcy uważają przedział pomiędzy 40-50 proc., czyli większość badanych nie proponuje dokonania zasadniczych zmian w obecnie istniejących proporcjach ani w całym systemie ustalania/uzgadniania minimalnego wynagrodzenia. Jednak oznacza to, że polscy pracodawcy mogą mieć problem i niechętnie odnieść się do najnowszych pomysłów głównych instytucji UE, tj. KE, Parlamentu i Rady UE, gdzie pracuje się nad dyrektywą zawierającą wymóg dla krajów członkowskich, aby wzmocniły sektorowe i międzybranżowe negocjacje zbiorowe jako podstawowy czynnik ochrony pracowników poprzez zapewnienie im płacy minimalnej. Państwa członkowskie, w których mniej niż 80 proc. siły roboczej jest chronione układem zbiorowym, będą musiały opracować plan działania w celu stopniowego zwiększenia tego zakresu.

7

Temat istotnej korekty instytucji płacy minimalnej w Polsce jest dla pracodawców otwarty, choć ponad połowa badanych nie widzi szczególnie korzystnego rozwiązania ani w regionalnym ani w branżowym różnicowaniu minimalnego wynagrodzenia.

8

Nawet w warunkach wysokiej inflacji pracodawcy preferują, aby negocjacje nt. wysokości płacy minimalnej odbywały się raz do roku, a nie częściej, jak stanowi to obecna ustawa.

## RAPORT 2

**Witold Michałek**

605 426 959

witold.michalek@bcc.org.pl

**Business Centre Club**

Warszawa, 2022.

wykonawca badań **Sedlak&Sedlak**

Badanie realizowane w ramach projektu:

**Badanie dotyczące rynku pracy - wsparcie działalności Związku Pracodawców Business Centre Club w dialogu społecznym**