



Business Centre  
**Club**



# RAPORT **3**

Badanie problemów  
**rynku pracy**

# Minimalne wynagrodzenie w ocenie pracowników

Wprowadzenie

3

Opis metody  
badawczej

4

Opis uzyskanej  
próby

5

Systemowe uregulowanie  
płacy minimalnej

5

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

6

Korelacja pomiędzy  
wzrostem  
wynagrodzenia  
minimalnego  
a obniżeniem  
konkurencyjności  
i redukcją zatrudnienia

8

13

Główne wnioski  
z badania

10

Zasady negocjacji wysokości  
płacy minimalnej w warunkach  
niskiej i wysokiej inflacji

9

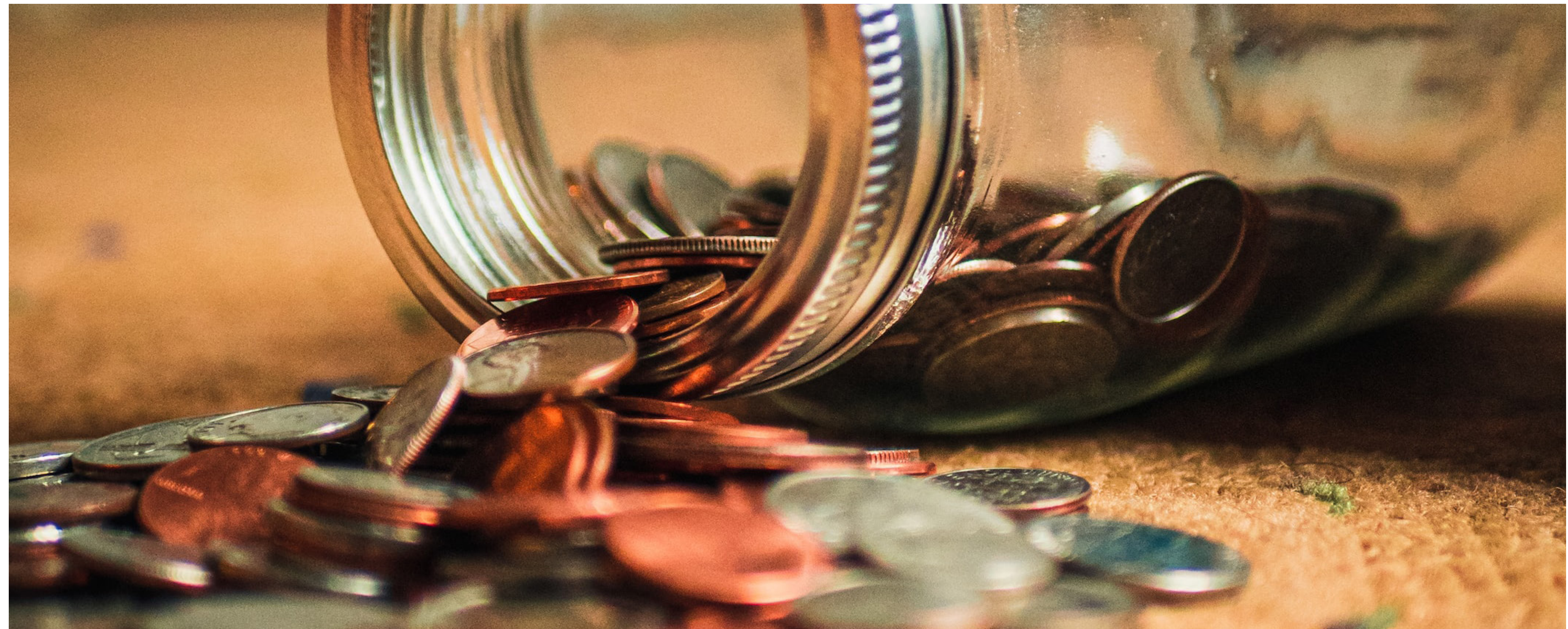
Regionalne i branżowe  
zróżnicowanie wysokości  
minimalnego wynagrodzenia

## Wprowadzenie

Według informacji opartych na danych GUS płacę minimalną otrzymuje około 2,2 mln Polaków. Pełni ona jednocześnie funkcje społeczną i ekonomiczną. Ze względu na tę dwoistość, instytucja ta narażona jest na zróżnicowane oczekiwania poszczególnych interesariuszy. Dotyczy to postrzegania jej roli w odniesieniu do poziomu zarobków, rozwoju przedsiębiorstw, wzrostu gospodarczego, poziomu bezpieczeństwa społecznego, a także samego sposobu jej stanowienia.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego pomiędzy reprezentantami pracodawców i związków zawodowych. Rząd ma obowiązek przedstawić propozycję jej wysokości na następny rok kalendarzowy. 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 efektywnych rozwiązań, np. regionalizacji płacy minimalnej, ponieważ w niektórych, gorzej gospodarczo rozwiniętych regionach kraju jest ona za wysoka w porównaniu w porównaniu do osiągniętej w regionie przeciętnej produktywności w firmach.

Może to powodować ograniczenie zatrudniania i aktywności lokalnych firm, zwiększając bezrobocie i wyraźne dysproporcje w gospodarczym rozwoju pomiędzy regionami.

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.

Dodatkowo główne instytucje Unii Europejskiej planują w najbliższym czasie zmianę reguł obowiązujących w wielu krajach członkowskich, w tym w Polsce, poprzez zwiększenie roli układów zbiorowych w stosunkach pracy, co w znacznym stopniu wpłynie na rozwiązania prawne dotyczące płacy minimalnej. Zgodnie z porozumieniem zawartym pomiędzy negocjatorami Rady UE i Parlamentu Europejskiego w sprawie dyrektywy zaproponowanej przez Komisję Europejską, państwa członkowskie będą również musiały wprowadzić szczegółowe ramy dotyczące ustalania i aktualizacji płacy minimalnej. W tym m.in.:

- jasne kryteria ustalania płacy minimalnej (m.in.: siłę nabywczą z uwzględnieniem kosztów utrzymania; poziom, rozkład i stopę wzrostu wynagrodzeń oraz wydajność pracy);
- stosowanie orientacyjnych wartości referencyjnych w celu ukierunkowania oceny adekwatności wynagrodzeń minimalnych, przy czym w dyrektywie zawarto wskazówki dotyczące możliwych wartości do wykorzystania;
- regularne i terminowe aktualizacje płac minimalnych;
- ustanowienie organów doradczych otwartych dla partnerów społecznych;
- zapewnienie, aby różnicowanie i odliczenia od ustawowych wynagrodzeń minimalnych były zgodne z zasadami niedyskryminacji

i proporcjonalności, w tym z dążeniem do osiągnięcia uzasadnionego celu;

- skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych w ustalanie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych.

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 systematycznie prowadzić 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 oraz niezbędnych dostosowań instytucjonalnych i prawnych w tym obszarze.

## Opis metody badawczej

Badanie kierowano do osób aktywnych zawodowo zajmujących stanowiska pracowników fizycznych, specjalistyczne i menedżerskie. Aby zapewnić respondentom anonimowość do badania wykorzystano kwestionariusz ankiety elek-

tronicznej (CAWI), który umieszczono na dedykowanej stronie badaniahr.pl.

Zaproszenie skierowano poprzez email do 44322 osób, które były zarejestrowane w bazie firmy Sedlak & Sedlak, spełniały założenia badania oraz wyraziły zgodę na otrzymywanie drogą mailową tego typu zaproszeń.

Badanie prowadzono pomiędzy 25 lipca a 3 sierpnia 2022 roku. Uzyskano 1188 wypełnień ankiety. Procedura badawcza zakładała czyszczenie danych. W procesie tym zweryfikowano czas wypełnienia ankiety oraz powtarzające się te same odpowiedzi. Usunięto 2 rekordy, co do których zaszło podejrzenie nie-

**Instytucje Unii Europejskiej planują w najbliższym czasie zmianę reguł obowiązujących w wielu krajach członkowskich, w tym w Polsce, poprzez zwiększenie roli układów zbiorowych w stosunkach pracy, co w znacznym stopniu wpłynie na rozwiązania prawne dotyczące płacy minimalnej.**

rzetelności ze strony respondentów. Do obliczeń wykorzystano 1186 ankiet.

Ze względu na nieprobabilistyczny dobór próby, wyników nie można z wykorzystaniem rachunku prawdopodobieństwa przełożyć na całą populację pracowników w Polsce. Wyniki przedstawionego badania mogą być jednak podstawą do wyciągnięcia wniosków jakościowych oraz poszukiwania prawidłowości, które ze względu na dużą wielkość próby z prawdopodobnie będą reprezentatywne dla całej populacji.

## Opis uzyskanej próby

W badanej próbie znalazło się 31,5% kobiet i 68,5% mężczyzn. Jedna osoba określiła swoją płeć jako inną. Osoby w wieku 20-30 lat stanowiły 8% badanych, kolejną kategorię wiekową - 31 do 40 lat reprezentowało 44% badanych, osoby w wieku 41 do 50 lat stanowiły blisko jedną trzecią próby tj. 31%. W próbie znalazło się też 12% osób w wieku 51 do 60, 4% osób w wieku 61 do 70 oraz 1% powyżej 70 roku życia.

53% respondentów określiło swoją pracę jako pracownik umysłowy (szeregowy lub specjalista), 4% jako pracownik fizyczny, 43% jako kierownik/manager.



Badani deklarowali również swój staż pracy w aktualnej firmie. Najliczniej występującą kategorią był staż pomiędzy 5 a 10 lat. Najmniej, bo 4% respondentów zadeklarowało staż poniżej 3 miesięcy. Pozostałe kategorie stażowe wynosiły od 6 do 16%.

## Systemowe uregulowanie płacy minimalnej

Przez wiele lat, począwszy od transformacji ustrojowej w Polsce, kwestia prawnego uregulowania płacy minimalnej wielokrotnie była tematem dyskusji i sporu, w szczególności pomiędzy związkami zawodowymi i przedstawicielami pracodawców. Z dzisiejszej perspektywy może się

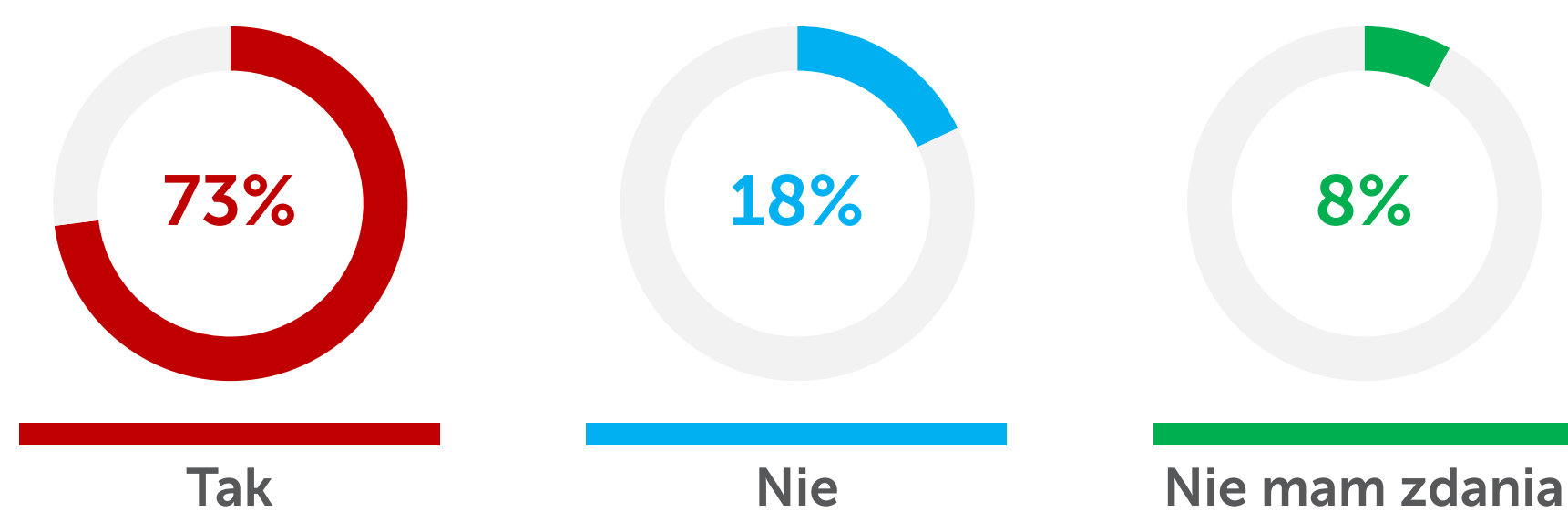
to wydawać trudne do przyjęcia, ale w początkowym okresie funkcjonowania gospodarki rynkowej wiele firm z prywatnego sektora nie mogłoby zaistnieć, gdyby wówczas zmuszone były rozpocząć swoją działalność gospodarczą, obciążone prawnym wymogiem wynagradzania pracowników o najniższych kwalifikacjach płacą minimalną, której wysokość narzucana byłaby przez rządową administrację. Ustawowo gwarantowane wynagrodzenie minimalne obowiązuje w Polsce od 2002 roku.

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 ustalane są głównie za pośrednictwem układów zbiorowych pracy. W Polsce takich układów zbiorowych na dużą skalę nie ma zbyt wiele, co przypisuje się zapisom w kodeksie pracy, zgodnie z którymi warunki pracy i płacy wynegocjowane pomiędzy stroną pracodawców i pracowników w układach zbiorowych nie mogą być dla strony pracowniczej gorsze, niż zapisy zawarte w kodeksie pracy. W tej sytuacji pracodawcy w większości optują za prawnym uregulowaniem płacy minimalnej, ale pewnym zaskoczeniem jest, że w przeprowadzonym badaniu aż 73 proc. pracowników również popiera takie rozwiązanie, a jedynie 18 proc. uważa,



że płaca minimalna nie powinna być prawnie uregulowana. Z jednej strony należy to interpretować jako opowiedzenie się za regułami, które gwarantują bezpieczeństwo socjalne pracowników o niskich kwalifikacjach. Z drugiej strony, taką postawę należałoby przypisać niedostatecznej świadomości pracowników odnośnie szans, jakie wiązałyby się z wynegocjowaniem dobrego układu zbiorowego, gdzie stawki minimalnego wynagrodzenia byłyby wyższe niż te, wynikające z ustawowego algorytmu.

### Czy płaca minimalna powinna być uregulowana prawnie?



Wskazanie przez większość pracowników ogólnej potrzeby prawnej regulacji minimalnego wynagrodzenia skłania do bardziej szczegółowego zbadania - w oparciu o jakie kryteria powinno być ono ustalane. Opinie pracowników są bardzo zróżnicowane. Jedynie 24 proc. badanych uważa, że wynagrodzenie minimalne powinno być ustalane jako pewna część średniego wynagro-

dzenia. Jednocześnie dość popularna (20 proc.) jest propozycja uzależnienia płacy minimalnej od wysokości ustawowego minimum socjalnego – co wydaje się odzwierciedlać sposób postrzegania przez pracowników płacy minimalnej jako swoistego elementu systemu bezpieczeństwa socjalnego. Ustalanie płacy minimalnej w wyniku negocjacji pomiędzy reprezentantami pracodawców i pracowników proponuje zaledwie 14 proc. badanych pracowników.

### Jak powinno ustalać się wynagrodzenie minimalne

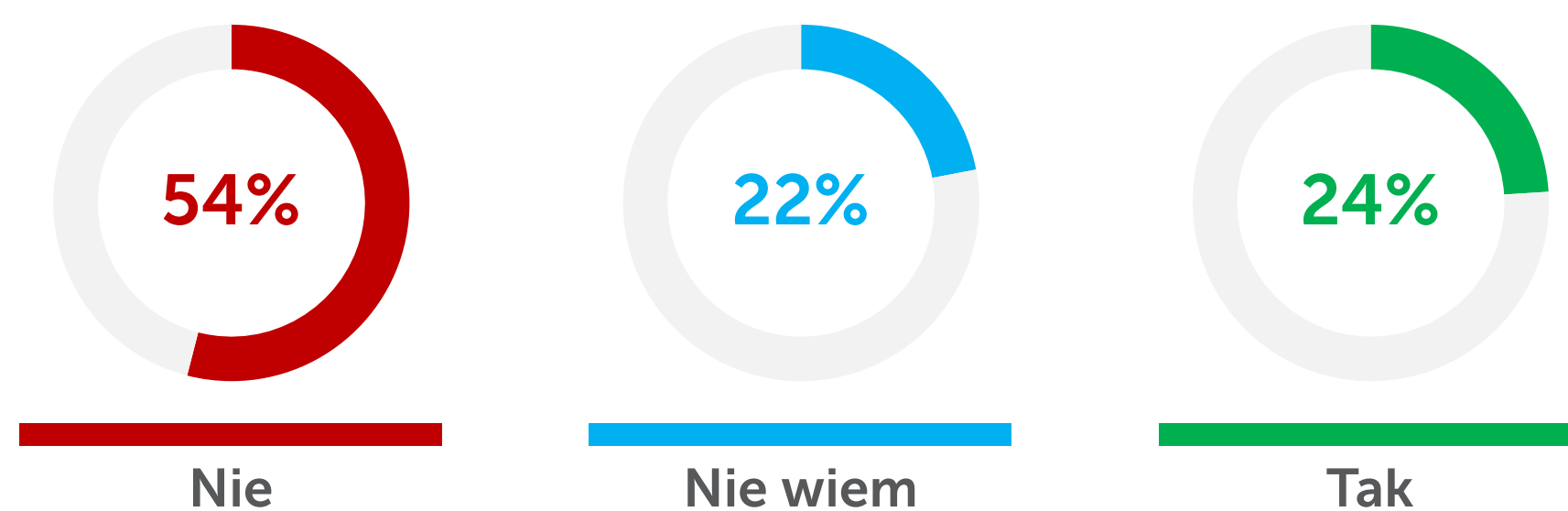


## Płaca minimalna jako punkt odniesienia w ustalaniu stawek i struktury wynagrodzeń w firmie

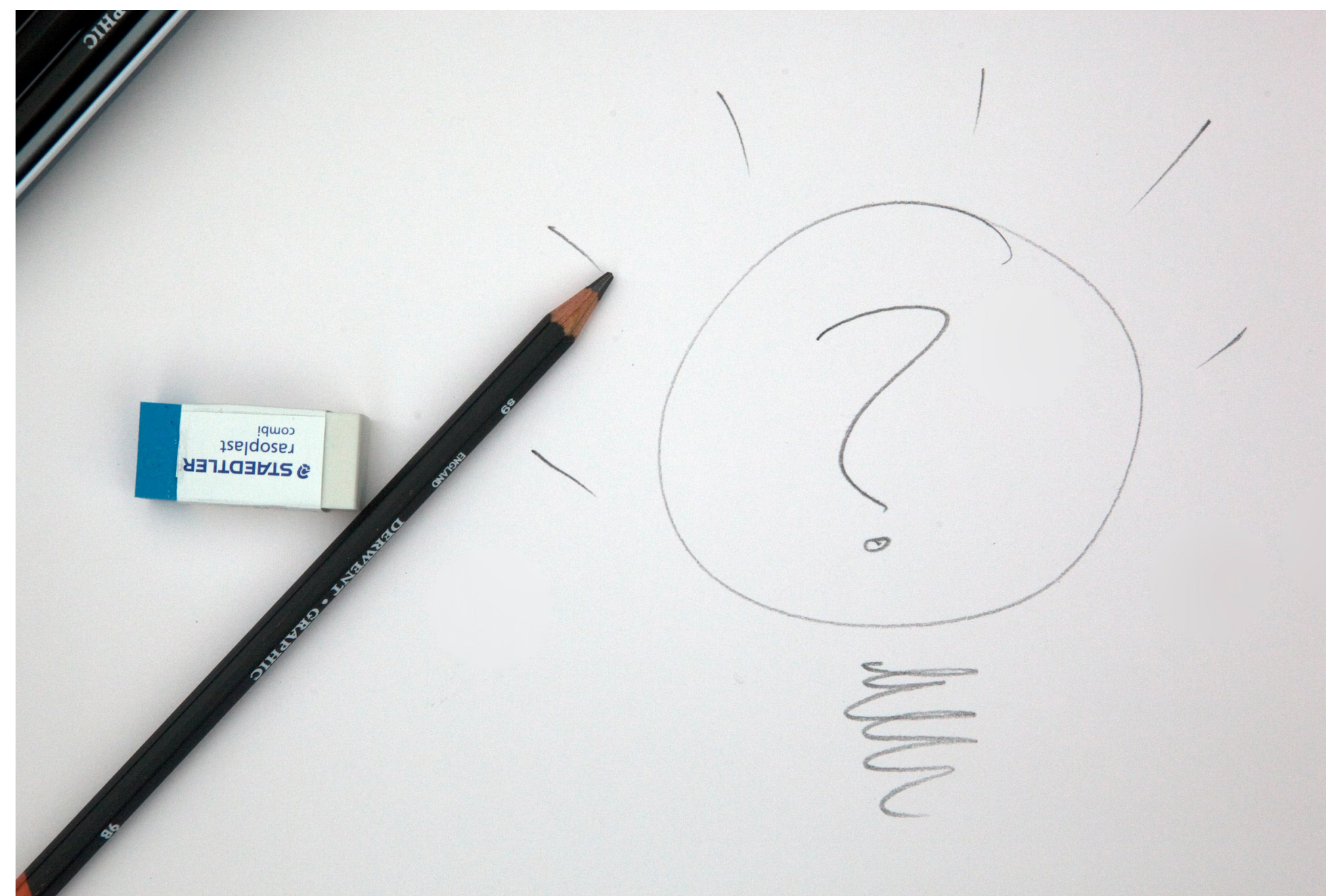
Znaczenie płacy minimalnej jako pośredniego czynnika wzrostu wynagrodzeń w firmie wydaje się niedoceniane. Kwestię tę można zbadać poprzez przeprowadzenie analizy, czy stanowi ona punkt odniesienia w ustalaniu stawek i struktury pozostałych wynagrodzeń. W odpowiedzi ponad połowa badanych pracowników (54 proc.) odpowiedziała – że nie jest, a jedynie 24 proc. wskazało, że w ich firmie zachodzi taka zależność. Jest to bardzo ciekawe, ponieważ w podobnym badaniu pracodawców proporcje są prawie dokładnie odwrotne – aż 52 proc. potwierdza uzależnienie ustalania stawek i struktury wynagrodzeń w ich firmie od wysokości płacy minimalnej. Powyższą rozbieżność raczej należy interpretować jako słabą znajomość systemu ustalania stawek wynagrodzeń wśród pracowników, ponieważ trudno podejrzewać pracodawców o nieznaną strukturę zarobków w ich własnych firmach. Teoretycznie mogłoby to prowadzić do wniosku, że sami pracodawcy powinni zadbać o to, aby ich pracownicy lepiej znali omawiane zależności mię-

czy stawkami wynagrodzeń, co pracodawcom pomogłoby znaleźć wśród zatrudnionych sojuszników silniejszej kontroli tempa podwyższania płacy minimalnej przez rząd.

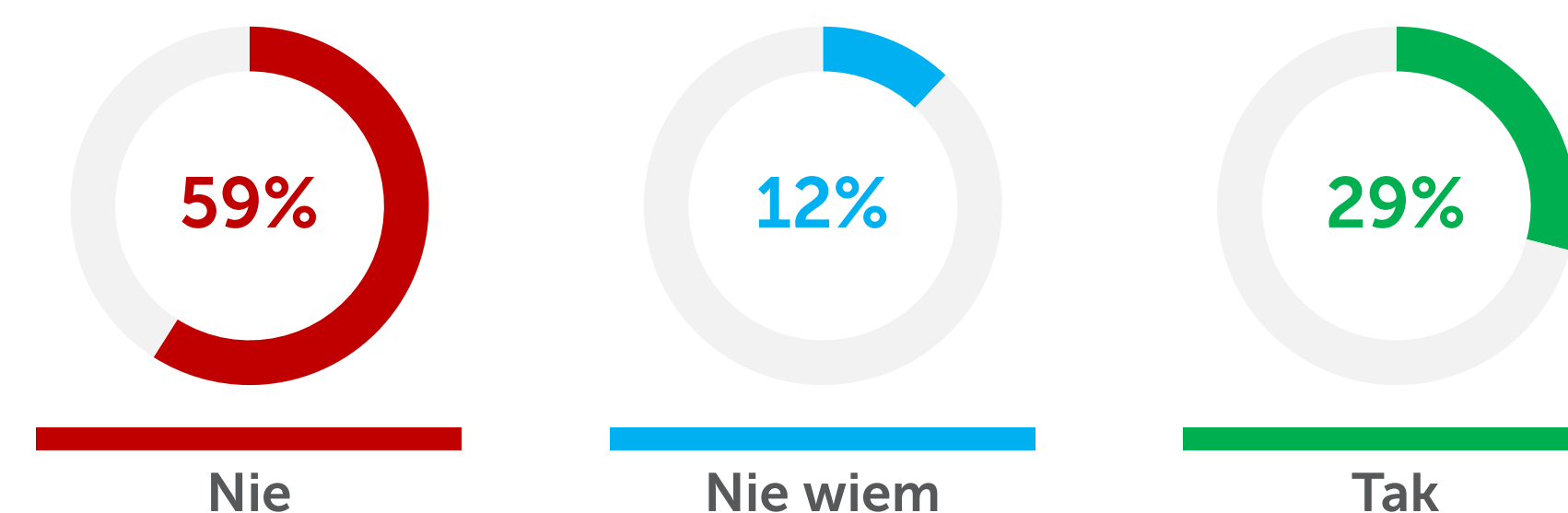
### Czy płaca minimalna jest punktem odniesienia w ustalaniu stawek i struktury wynagrodzeń w Pani/Pana firmie?



Jednak rzeczywistość jest bardziej złożona. Pracownicy, w większości (59 proc.), opowiedzieli się przeciwko temu, żeby płaca minimalna stała się co do zasady punktem odniesienia przy ustalaniu stawek i struktury wynagrodzeń w ich firmie. Można to z kolei wytłumaczyć obawą przed odebraniem im w ten sposób upodmiotowienia oraz swobody w indywidualnych negocjacjach dotyczących wynagrodzenia, w których spodziewają się podwyżki procentowo większej niż oficjalne tempo wzrostu minimalnego wynagrodzenia.



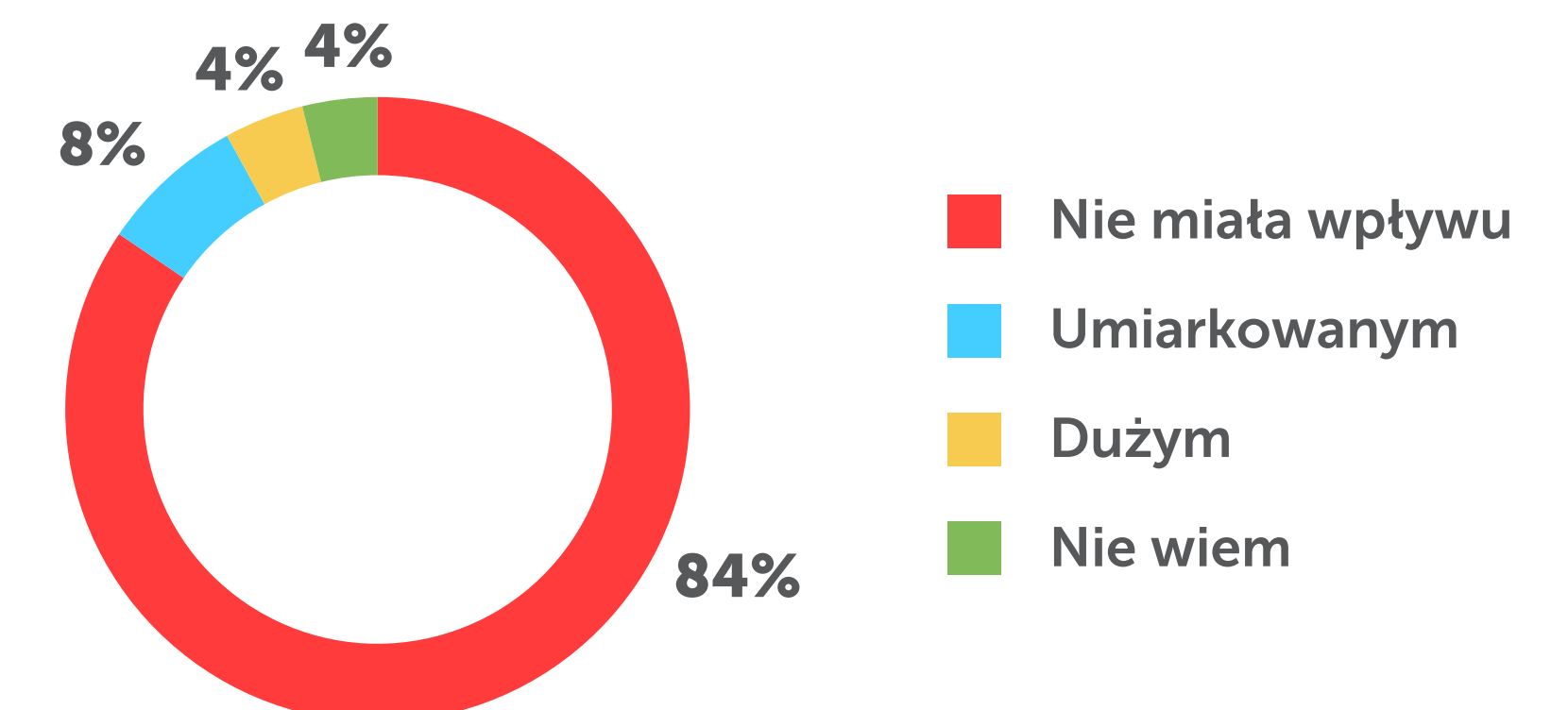
### Czy płaca minimalna powinna być punktem odniesienia w ustalaniu stawek i struktury wynagrodzeń w Pani/Pana firmie?



Taką interpretację zdaje się potwierdzać wynik odpowiedzi na pytanie - w jakim stopniu wysokość minimalnego wynagrodzenia stanowiła

czynnik wpływający na decyzje o zatrudnieniu w obecnej firmie? Aż 84 proc. badanych pracowników odpowiedziało, że nie widzi takiego wpływu. Czy zależności rzeczywiście nie było – bardzo trudno ustalić, ponieważ jeżeli w procesie negocjowania z pracownikiem stawki wynagrodzenia pracodawca nie odniósł się bezpośrednio do tej kategorii – pracownik mógł nie mieć świadomości, że jednak jest ona istotna i brana pod uwagę przez zatrudniającego.

### W jakim stopniu wysokość minimalnego wynagrodzenia stanowiła czynnik wpływający na decyzję o zatrudnieniu się Pani/Pana w obecnej firmie?



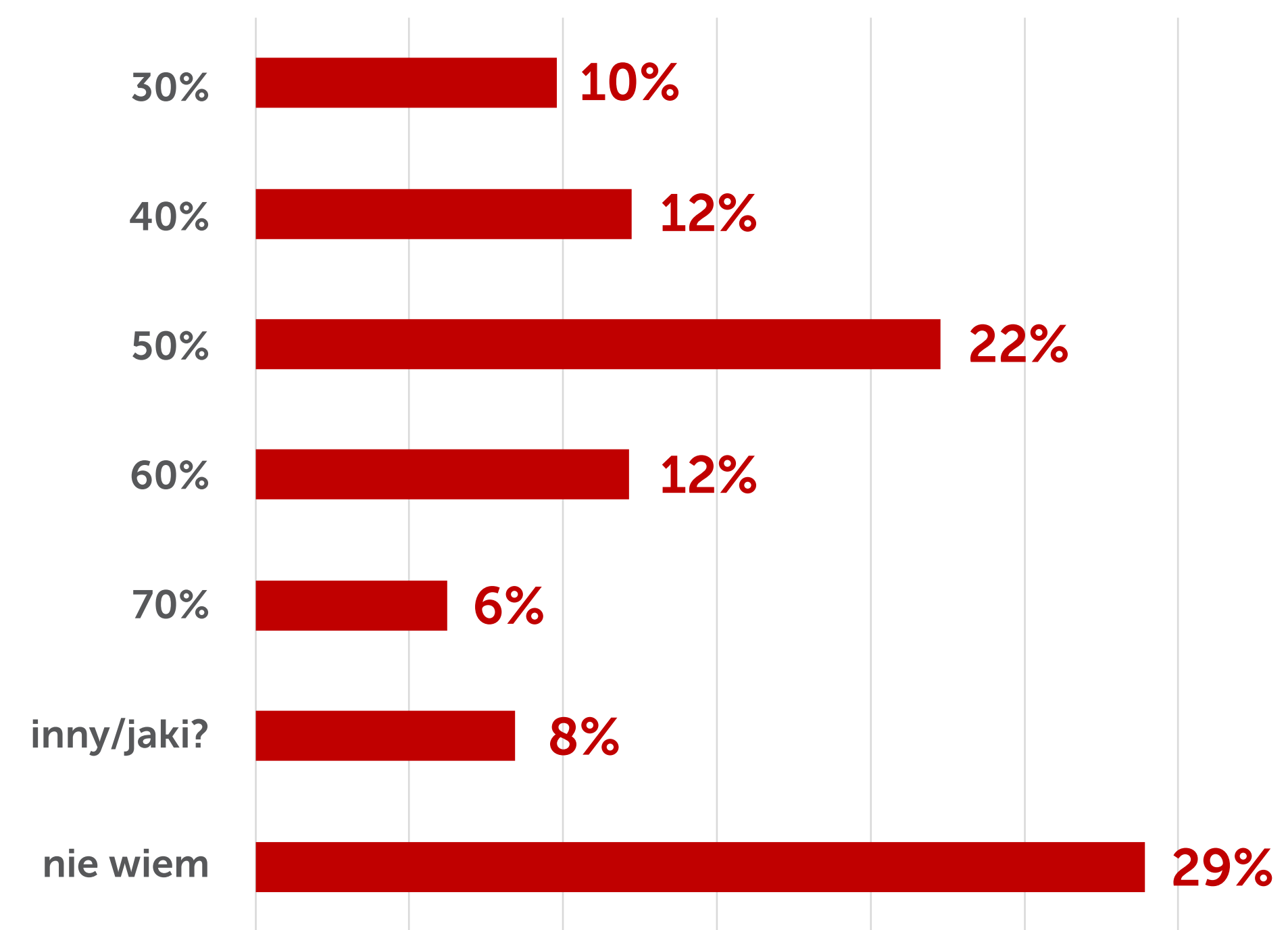
Wydaje się, że niska świadomość wpływu minimalnej płacy na własne wynagrodzenie przyczyniła się do zdystansowanego spojrzenia pracowników na kwestię – jaki stosunek mini-



malnego do przeciętnego wynagrodzenia byłby ich zdaniem „sprawiedliwy”, tj. możliwie najlepiej uwzględnił jednocześnie interes firmy i pracowników. Najwięcej z badanych pracowników (29 proc.) wskazało, że po prostu tego nie wie, czyli że zapewne nigdy się nad tym nie zastanawiali, ponieważ nie postrzegali relacji pomiędzy płacą minimalną i przeciętną jako czynnik istotny dla ich własnych zarobków i interesów. 22 proc. uznało, że właściwa proporcja to ok. 50 proc. (czyli taka, jaka do niedawna stanowiła cel negocjacji pomiędzy reprezentacją związków zawodowych i pracodawców na forum Rady Dialogu Społecznego), a pozostałe wskazania, tj. 30, 40 lub 60 proc. minimalnego wynagrodzenia zostały dość podobnie rozłożone pomiędzy odpowiednio - 10, 12 i 12 proc. badanych pracowników. Odpowiedzi pracodawców w tej kwestii były bardziej konkretne i ogniskowały się głównie w przedziale 40-50 proc. minimalnego wynagrodzenia. Pracodawców niemających opinii w tej sprawie było 14 proc. - ponad dwukrotnie mniej niż pracowników. Może to oznaczać, że uporczywa i często konfrontacyjna postawa przedstawicieli związków

zawodowych, dążących do jak najszybszego podniesienia proporcji pomiędzy płacą minimalną a średnią do poziomu znacznie powyżej 50 proc. – może nie uzyskać wystarczającego wsparcia ze strony własnej bazy członkowskiej, nie wykazującej w większości zbytniego zainteresowania tą kwestią.

#### Jak powinno ustalać się wynagrodzenie minimalne



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

Odrębnym problemem jest zauważalna różnica pomiędzy pracownikami a pracodawcami w postrzeganiu, czy wzrost minimalnego wynagrodzenia wpływa na obniżenie konkurencyjności firmy. W badaniu pracowników 59 proc. odpowiedziało, że wzrost płacy minimalnej nie przyczynił się do obniżenia konkurencyjności firmy. Taki związek w stopniu umiarkowanym lub dużym zauważa ok. 20 proc. pracowników. Nieco inne zdanie na ten temat ma stosunkowo duża grupa badanych pracodawców. Wprawdzie niewiele ponad połowa z nich (53 proc.) również odpowiedziało, że nie zauważa takiej korelacji, to jednak 30 proc. badanych wskazuje, że wzrost minimalnego wynagrodzenia przyczynił się w stopniu dużym lub umiarkowanym do obniżenia konkurencyjności ich firmy. Ta dysproporcja w postrzeganiu istotnego dla firmy faktu może być niepokojąca. Może oznaczać, że reprezentacje pracownicze w niektórych firmach nie dostrzegają realnych zagrożeń, mogących w średnim lub dłuższym okresie wpływać na sytuację rynkową





i przychody firmy, a w konsekwencji na decyzje o koniecznym, ewentualnym obniżeniu wynagrodzeń lub nawet zwolnieniach.

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



Należy dodać, że według opracowań samych związkowców (OPZZ), płaca minimalna w Polsce, po uwzględnieniu parytetu siły nabywczej (pokazującego, ile towarów i usług można nabyć za obowiązującą płacę minimalną) wyniosła w 2020 roku 1008 euro i była zbliżona do przeciętnej dla całej Unii Europejskiej (1016 euro). Była wyższa niż w Grecji, Portugalii oraz wszystkich nowych państwach członkowskich, za wyjątkiem Słowenii. Oznacza to, że wysokość płacy minimalnej może również stanowić istotny element międzynarodowej konkurencyjności, a jej nadmierna

wysokość może wpływać na obniżenie konkurencyjności danego kraju – a więc i indywidualnych przedsiębiorstw.

## Regionalne i branżowe zróżnicowanie wysokości minimalnego wynagrodzenia

Ustawowo regulowana wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązuje na terenie całego kraju, niezależnie od regionu. Jednak dość często w publicznych dyskusjach podnoszona jest potrzeba regionalizacji wysokości płacy minimalnej. Dane statystyczne pokazują, że są takie regiony - 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, przede wszyst-

kim ze względu na niską produktywność i brak rozwiniętej sieci sprzedaży są niskie i w których, aby utrzymać się na rynku, liczą się niskie koszty pracy. Należy domniemywać, że w sytuacji narzuconej przez prawo zbyt wysokiej proporcji płacy minimalnej do średniej wiele z tych przedsiębiorstw będzie zmuszonych znacząco zredukować aktywność i zatrudnienie lub wręcz upadnie.

Jednak nieco ponad połowa badanych pracowników (55 proc.) nie wspiera koncepcji regionalizacji płacy minimalnej, a inni (w sumie 38 proc.) widzą potrzebę zróżnicowania zarówno na poziomie województw (22 proc.)

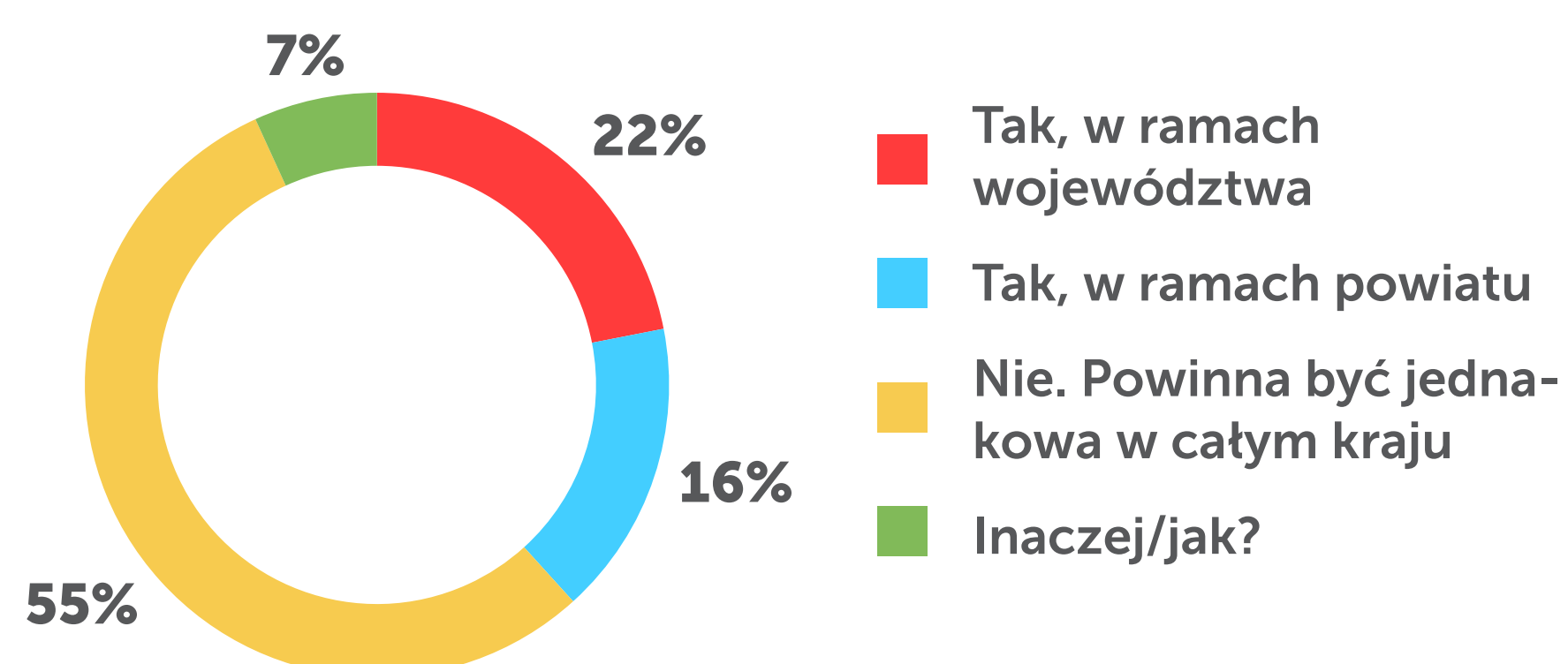
jak i powiatów (16 proc.). Dość podobne jest stanowisko badanych pracodawców w tym zakresie. Opinie większości obu badanych grup można interpretować jako swego rodzaju „przyzwyczajenie” do istniejącego status quo, w którym zróżnicowanie regionalne płacy minimalnej nie występuje. Ale o ile w przypadku pracodawców jest to dodatkowo uzasadnio-

ne niechęcią do kolejnej biurokratycznej zmiany mogącej nieść za sobą chaos i nadmierne koszty administracyjne dla przedsiębiorstw w sytuacji,

”  
**W publicznych dyskusjach podnoszona jest potrzeba regionalizacji wysokości płacy minimalnej.**  
 ”

kiedy dla wielu z nich wysokość płacy minimalnej nie jest obecnie wielkim problemem, to w odniesieniu do pracowników można tę postawę uzupełnić obawą, że zróżnicowanie pomiędzy regionami będzie summa summarum prowadzić do obniżenia minimalnego wynagrodzenia w większości regionów.

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



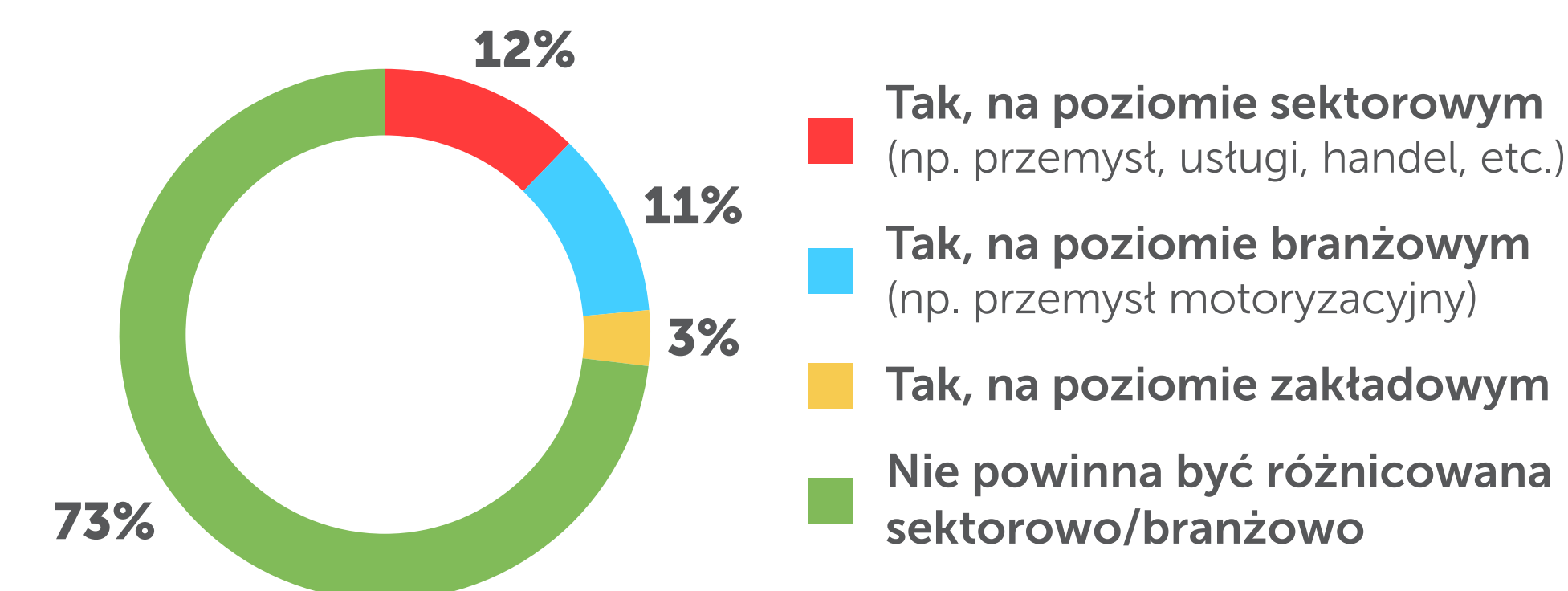
Sytuacja wygląda dość podobnie, jeśli chodzi o skłonność do akceptacji przez pracowników zróżnicowania płacy minimalnej na poziomie sektorowym (np. przemysł, usługi, handel) lub branżowym (np. branża motoryzacyjna, etc.). Za takimi rozwiązaniami opowiedziała się zdecydowana mniejszość - w sumie 25 proc. badanych, a przeciw zróżnicowaniu sektorowemu - aż 76 proc. badanych pracowników. Zastanawiające jest takie silne, krytyczne podejście pracowni-



ków do propozycji sektorowego zróżnicowania. Stanowisko grupy pracodawców (choć większość z nich także nie chce sektorowego zróżnicowania) - nie jest takie jednoznaczne, bo tylko nieco ponad połowa - 56 proc. nie akceptuje takiego rozwiązania. Co zapewne istotniejsze, to fakt, że zróżnicowanie sektorowe powstaje przede wszystkim w sytuacji wdrożenia układów zbiorowych pracy, gdzie poszczególne sektory gospodarki a jeszcze częściej branże, mogłyby dość swobodnie kształtować wysokość wynagrodzeń, w tym minimalnego, w drodze negocjacji pracodawców ze związkami danego sektora lub branży. A takie właśnie oczekiwania od wielu lat zgłaszają

związki zawodowe. Być może zatem rozmiągają się z postawami i oczekiwaniami swoich członków oraz populacji pracowników niezrzeszonych, do których reprezentowania również pretendują?

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



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

Wysoki od ponad roku poziom inflacji w Polsce spowodował m.in. powrót do dyskusji na temat częstotliwość ustalania/negocjowania kolejnej podwyżki minimalnego wynagrodzenia pomiędzy stroną pracodawców a związkami zawodowymi i rządem. Związki zawodowe sygnalizują, że w interesie pracowników jest to, aby wzrost



minimalnego wynagrodzenia „nadążał za inflacją”, co w praktyce oznaczałoby zwiększenie częstotliwości negocjacji i podejmowania decyzji dot. płacy minimalnej. Dotychczasowa praktyka wynikała z zapisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 2002 roku, gdzie zgodnie z art. 3 – „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 zmia-

ny wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej: od dnia 1 stycznia”.

Ponieważ od wielu lat tempo wzrostu cen konsumpcyjnych nie przekraczało 5 proc., to częstotliwość ustalania zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia była stała – jeden raz w roku. Jednak zarówno w roku obecnym (2022) jak i w prognozach na przyszły (2023) rok inflacja jest i będzie wyższa niż 5-procentowa. To oznacza uruchomienie punktu 1) art. 3 ustawy – czyli powinno ustalać się dwa terminy zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia i minimalnej stawki godzinowej. W praktyce okazało się, że taki zapis nie jest wystarczająco precyzyjny, ponieważ zaistniała różnica interpretacji – czy „ustalenie” dwóch terminów zmiany wysokości płacy minimalnej oznacza, że dwa razy w roku tę wysokość negocjuje się „od początku”, czy wysokość jest ustalana tylko jeden raz w roku, ale w dwóch, różnych wartościach.

Rozstrzygnięcie tego dylematu nastąpiło poprzez przygotowanie ekspertyzy prawnej na zlecenie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, która odpowiadała na dwa pytania:

1. Czy proces ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę, w tym negocjacje z Radą Dialogu Społecznego odbywa się raz do roku i uwzględnia dwie zmiany, czy też prowadzony



jest dwukrotnie – odrębnie dla każdego terminu zmiany? Rada Dialogu Społecznego stoi na stanowisku, że negocjacje powinny odbywać się dwukrotnie, uzasadniając to względami celowości.

2. Czy w przypadku dwóch terminów zmiany minimalnego wynagrodzenia za pracę jego wysokość musi już od pierwszego stycznia spełniać wymóg art. 5 ust. 2 i 3 ustawy, czy też wymóg ten spełniać musi jedynie średnia tych wynagrodzeń?

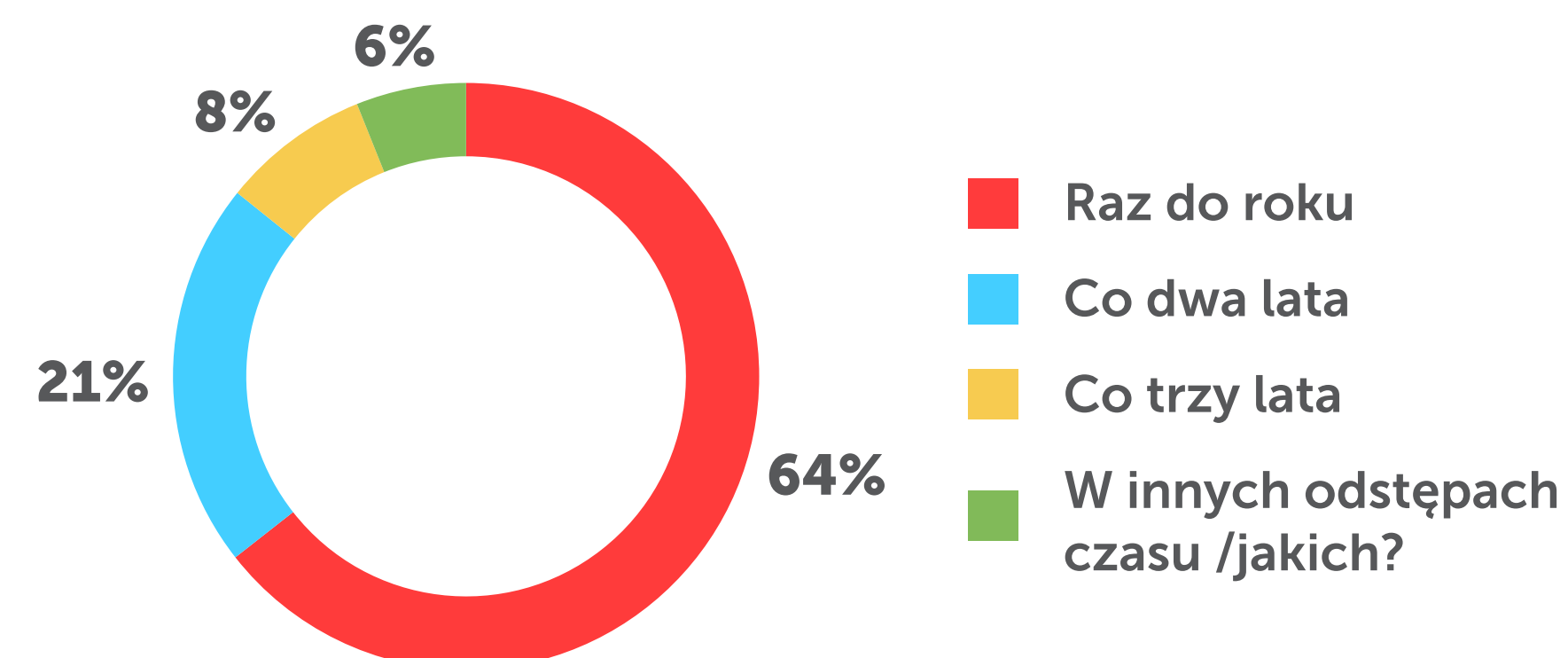
W konkluzji ekspertyzy wykazano, że „ustawa nie przewiduje dodatkowych negocjacji w Radzie Dialogu Społecznego oraz dodatkowych terminów wydania obwieszczenia/rozporządzenia określającego wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, w przypadku ustalania minimalnego wynagrodzenia w dwóch terminach. (...)”

W związku z powyższym, zasadnym jest jednocześnie negocjowanie i ustalenie kwot minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązujących od dnia 1 stycznia i od dnia 1 lipca.” Tu jednak pojawia się nowy, nie rozwiązany na razie dylemat - jak wyliczać obie stawki. Rozwiązania należy oczekiwać w przyszłych negocjacjach pomiędzy zainteresowanymi stronami.

W przypadku niskiej inflacji (poniżej 5 proc.) z oczywistych względów badani pracownicy

w 64 proc. (podobnie jak pracodawcy – 66 proc.) opowiedzieli się za dotychczasowym modelem corocznych negocjacji. Co ciekawe, prawie 30 proc. badanych wskazało nawet dłuższe, 2 i 3-letnie interwały pomiędzy negocjacjami jako właściwe.

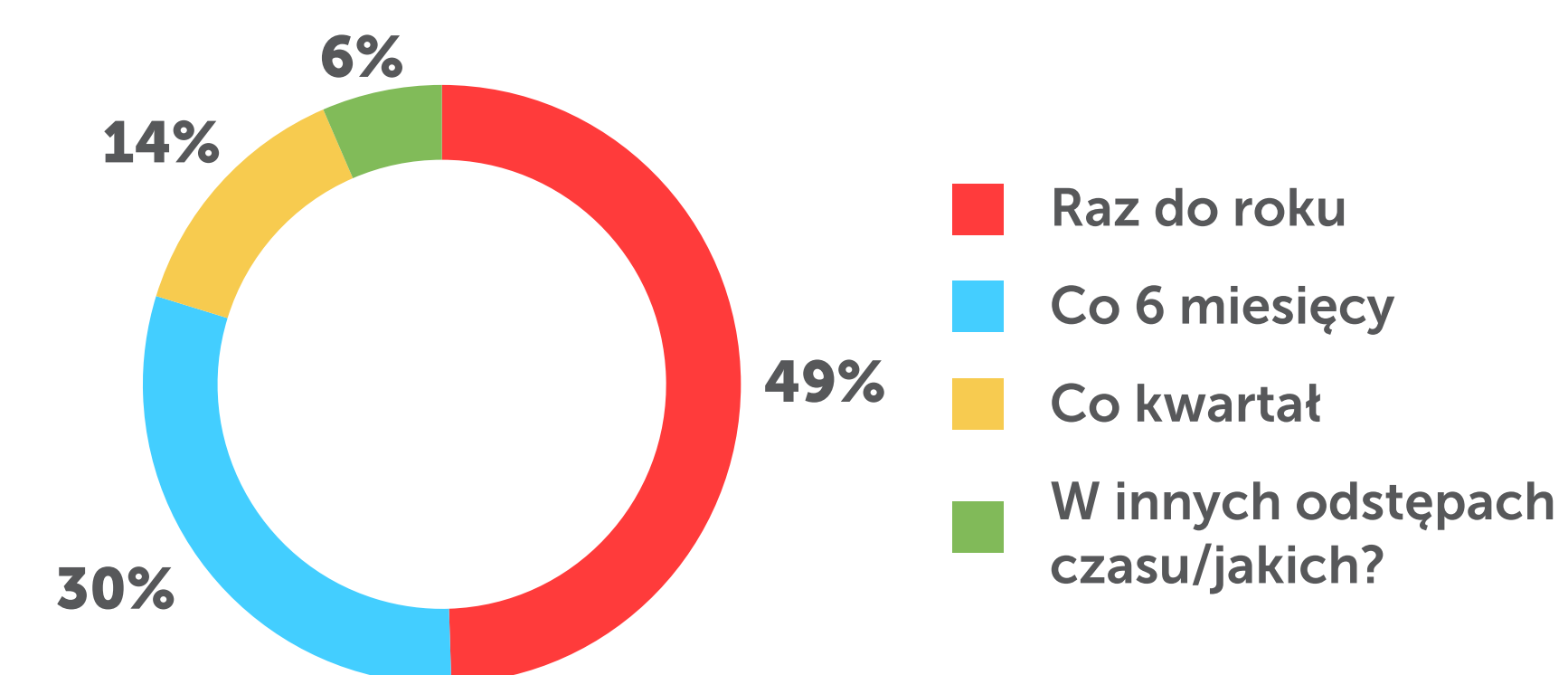
#### W jakich odstępach czasu powinny odbywać się negocjacje wysokości płacy minimalnej przy niskiej inflacji (do 5% rocznie)?



W odniesieniu do sytuacji, kiedy przewidywana inflacja przekracza 5 proc. rocznie zdania były dość równo podzielone. Prawie połowa (49 proc.) badanych pracowników wskazała odstęp roczny pomiędzy negocjacjami, a 44 proc. chciałoby, aby negocjacje odbywały się częściej – co 6 a nawet co 3 miesiące. Wydaje się, że w opinii większości badanych pracowników (podobnie jak w grupie pracodawców) przeważała racjonalność systemowa. Ponieważ wiele istotnych wskaźników gospo-

darczych zmienia się i podlega dorocznej analizie, więc jest to ich zdaniem właściwy okres, aby ocenić także potrzebę korekty wysokości minimalnego wynagrodzenia.

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



Powyższe wyniki badania pracowników pokazują ciekawe zjawisko „inwersji” poglądów na temat potrzeby częstotliwości negocjowania wysokości płacy minimalnej w warunkach wysokiej inflacji, ponieważ procentowo więcej pracodawców wskazało potrzebę zwiększenia częstotliwości negocjacji do 6 lub 3 miesięcy (w sumie 54 proc.) niż pracowników (44 proc.), choć realne interesy pracowników powinny skłaniać ich do zwiększenia częstotliwości negocjacji, aby płace minimalne „nadążały” za zmieniającą się z miesiąca na miesiąc inflacją.

## Główne wnioski z badania

# 1

Poparcie przez zdecydowaną większość pracowników zasady prawnego uregulowania wysokości płacy minimalnej może wynikać z niedostatecznej świadomości potencjalnych korzyści, jakie alternatywnie wiązałyby się z wynegocjowaniem dobrego układu zbiorowego, gdzie stawki minimalnego wynagrodzenia byłyby wyższe niż te, które wynikają z ustawowego algorytmu.

# 2

Jedynie 1/4 badanych pracowników uważa, że wynagrodzenie minimalne powinno być ustalane jako pewna część średniego wynagrodzenia. Jednocześnie istnieje dość silne poparcie dla uzależnienia płacy minimalnej od wysokości ustawowego minimum socjalnego – co wydaje się odzwierciedlać sposób postrzegania przez pracowników płacy minimalnej jako elementu systemu bezpieczeństwa socjalnego.

# 3

Wynikająca z porównania badań zatrudnionych i pracodawców słaba wśród pracowników znajomość systemu ustalania stawek wynagrodzeń i istotnej roli płacy minimalnej jako punktu odniesienia, może prowadzić do wniosku, że to sami pracodawcy powinni zadbać, aby ich pracownicy lepiej poznali omawiane zależności, co pomogłoby im znaleźć wśród zatrudnionych sojuszników silniejszej kontroli tempa podwyższania płacy minimalnej przez rząd.

# 4

Zdecydowana większość badanych pracowników nie zauważa wpływu wysokości minimalnego wynagrodzenia na decyzje o zatrudnieniu w firmie. Jednocześnie opowiadają się przeciwko temu, żeby płaca minimalna stała się punktem odniesienia przy ustalaniu stawek i struktury wynagrodzeń. Można to tłumaczyć obawą przed odebraniem im w ten sposób upodmiotowienia w indywidualnych negocjacjach dot. wynagrodzenia, w których spodziewają się podwyżki, procentowo większej niż oficjalne tempo wzrostu minimalnego wynagrodzenia.

## 5

Niska świadomość wpływu minimalnej płacy na własne wynagrodzenie w dużym stopniu przyczynia się do zdystansowanego spojrzenia pracowników na kwestię – jaki stosunek minimalnego do przeciętnego wynagrodzenia byłby „sprawiedliwy”, tj. możliwie najlepiej uwzględnił jednocześnie interes firmy i pracowników. Może to oznaczać, że uporczywa i często konfrontacyjna postawa przedstawicieli związków zawodowych, dążących do jak najszybszego podniesienia proporcji pomiędzy płacą minimalną a średnią do poziomu znacznie powyżej 50 proc. – może nie uzyskać wystarczającego wsparcia ze strony własnej bazy członkowskiej, nie wykazującej w większości zbytniego zainteresowania tą kwestią.

## 6

W badaniu większość pracowników uważa, że szybkie tempo wzrostu płacy minimalnej nie przyczyniło się do obniżenia konkurencyjności firmy, choć pracodawcy taką zależność dostrzegają w znacznie większym stopniu. Może to oznaczać, że przedstawiciele organizacji związkowych w niektórych firmach nie widzą realnych zagrożeń, mogących w średnim lub dłuższym okresie wpłynąć na sytuację rynkową i przychody firmy, a w konsekwencji na potencjalne decyzje o koniecznym obniżeniu wynagrodzeń lub nawet zwolnieniach.

## 7

W analizie wyników badania zauważalne jest „przyzwyczajenie” większości badanych pracowników do istniejącego status quo, wyrażone poprzez niechęć do regionalizacji lub ubranżowienia płacy minimalnej, uzupełnione prawdopodobną obawą, że zróżnicowanie pomiędzy regionami będzie prowadzić do obniżenia minimalnego wynagrodzenia w ich regionie.

## 8

Wyniki badania pracowników pokazują ciekawe zjawisko „inwersji” poglądów na temat potrzeby częstotliwości negocjowania wysokości płacy minimalnej w warunkach wysokiej inflacji, ponieważ procentowo więcej pracodawców wskazało potrzebę zwiększenia częstotliwości negocjacji do 6 lub 3 miesięcy (w sumie 54 proc.) niż pracowników (44 proc.), choć realne interesy pracowników powinny skłaniać ich do zwiększenia częstotliwości negocjacji, aby płace minimalne „nadażały” za zmieniającą się z miesiąca na miesiąc inflacją.

## RAPORT 3

**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**