

**STANOWISKO NR 1/2016
STAŁEGO ZESPOŁU ROBOCZEGO
DS. RYNKU PRACY, ZATRUDNIENIA, WYNAGRODZEŃ
I ŚWIADCZEN SOCJALNYCH
WOJEWÓDZKIEJ RADY DIALOGU SPOŁECZNEGO
WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO**

z dnia 8 grudnia 2016 r.

**w sprawie łagodzenia konsekwencji ustalenia nowych wysokości
minimalnych wynagrodzeń.**

Decyzje Prezesa Rady Ministrów z 09.09.2016 r (Dz.U. z 13.09.2016 r., poz. 1456) i 21.09.2016 r. (Monitor Polski z 27.09.2016 r., poz. 934) wyznaczyły minimalne wynagrodzenie za pracę na poziomie 2 000,00 zł brutto, stawkę godzinową na poziomie 13,00 zł brutto, które obowiązywać będą od 01.01.2017 r. Członkowie Zespołu Roboczego przyjmują stanowisko wynikające z rozeznania konsekwencji wzrostu minimalnych wynagrodzeń (w przypadku pracy etatowej o ponad 8% w stosunku do kwoty obowiązującej od 01.01.2016 r., tj. 1 850,00 zł).

Przyjmując stanowisko mamy na uwadze stosunkowo słabszy rozwój gospodarczy województwa lubelskiego, jego niskie uprzemysłowienie, strukturę firm zdominowaną przez mikroprzedsiębiorstwa, firmy rodzinne, jak i ograniczone możliwości lokalnych rynków pracy oraz niską siłę nabywczą klientów firm – mieszkańców województwa. Jesteśmy zdania, że należy opracować programy wsparcia, wraz z zabezpieczeniem środków, na przekwalifikowania oraz wdrożenie odpowiedniej pomocy rekompensującej nowe koszty pracodawcom i minimalizującej ryzyko powiększania się szarej strefy.

Minimalne wynagrodzenie 2 000,00 zł podwyższa koszty prowadzenia działalności pracodawców. W województwie lubelskim ponad 96% pracodawców – firm stanowią mikro i małe przedsiębiorstwa. Podnosi to ryzyko zwiększania się obszaru nielegalnego zatrudnienia oraz jeszcze większy napływ kandydatów do pracy z wschodniej granicy. W ciągu ostatnich lat trzykrotnie wzrosła liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi na terenie województwa. Są to głównie pracownicy wykonujące prace za najniższe stawki, także w szarej strefie.

Zmiana jednocześnie ma pozytywny aspekt dla pracowników podejmujących zatrudnienie oraz pracujących obecnie na podstawie umowy o pracę z minimalnym wynagrodzeniem 1850,00 zł. Może być z kolei demotywujące dla pracowników, którzy wykonują pracę na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem na poziomie

wyższym niż 2000,00 zł. Zwiększą się ich oczekiwania płacowe, a brak ich realizacji wzmocni motywację emigracji do bardziej rozwiniętych gospodarczo województw lub za granicę.

Z kolei stawka godzinowa 13,00 zł/h jest pozornie korzystna dla podejmujących pracę na podstawie umowy zlecenia. Umowa zlecenie, w odróżnieniu od umowy o pracę, nie wymaga określenia godzinowego wymiaru czasu pracy. Musi regulować jedynie czas trwania zlecenia. W przypadku gdy w dotychczasowych umowach pracodawca decydował się podawać stawkę godzinową, to w nowych warunkach, aby zbilansować koszty pracy, może bardziej obciążać zadaniem nowych, jak i dotychczasowych pracowników. Może to spowodować powstanie w skali regionu znacznej grupy pracowników (głównie osób młodych) rozważających zakończenie zatrudnienia, emigrację lub pracę w szarej strefie, należy szukać rozwiązań minimalizujących takie zjawiska.

PRZEWODNICZĄCA
Stałego Zespołu Roboczego ds. Rynku Pracy, Zatrudnienia,
Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych
WRDS

Małgorzata Sokół