

CZYNNIKI HAMUJĄCE PODNIESIENIE MINIMUM PŁACOWEGO

Adam Zych

WSTĘP

Dość powszechnie akceptowana jest teza, że podstawowym czynnikiem hamującym zwiększenie minimalnej płacy do społecznie akceptowanego poziomu są słabe ekonomicznie podmioty gospodarcze, którym w przypadku podjęcia przez organy państwowe takiej właśnie decyzji grozi dalsze pogorszenie sytuacji finansowej, nie wyłączając bankructwa. Okazuje się jednak, że pogląd ten nie znajduje potwierdzenia w faktach.

W 2005 r. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych przeprowadził badania ankietowe w tym zakresie wśród dobranej losowo próby pracodawców, którzy w zdecydowanej większości opowiedzieli się za zwiększeniem najniższej płacy do 1000 zł, a w nieco mniejszym stopniu – nawet do 1200 zł, a więc mniej więcej do równowartości 50% średniego wynagrodzenia w 2005 r. Szczegółowe wyniki tego badania przedstawione zostały w artykule prof. Zofii Jacukowicz pt. *Minimalne wynagrodzenie: opinie przedsiębiorców* (PS nr 1/2007).

Nie ukrywam, że lektura tego tekstu stanowiła dla mnie ogromną satysfakcję. Jako praktyk i obserwator procesów gospodarczych, starający się wyciągać z tych obserwacji określone wnioski o charakterze ogólnym, nigdy nie miałem bowiem wątpliwości, że to nie owe słabe ekonomicznie firmy stanowią główną barierę zwiększenia minimalnej płacy. Lektura powyższego artykułu umocniła mnie niejako teoretycznie w tym przekonaniu. A skoro tak, to należy postawić pytanie, gdzie tkwią bariery i hamulce utrudniające czy wręcz uniemożliwiające podniesienie minimum płacowego do społecznie akceptowanego poziomu, tj. do wysokości 50% wynagrodzenia przeciętnego (obecnie około 1300–1400 zł). Wydaje się, że „Polityka Społeczna” jest najbardziej odpowiednim forum do podjęcia i przeprowadzenia odpowiedniej dyskusji w tym zakresie.

KLUCZOWA ROLA PAŃSTWA

Nie ulega wątpliwości, że głównym czynnikiem wpływającym na poziom wynagrodzeń jest sytuacja gospodarcza kraju i związane z nią w bardzo silnym stopniu rozmiary bezrobocia. Jest sprawą oczywistą, że szybki rozwój gospodarki, pociągający za sobą niemal w każdym przypadku spadek bezrobocia, nie tylko sprzyja, ale wręcz wymusza wzrost ogólnego poziomu wynagrodzeń. Gdy na rynku zaczyna brakować pracowników, to przedsiębiorcy, chcąc sprostać zwiększonym zdaniom gospodarczym, muszą siłą rzeczy zwiększać wynagrodzenia. W rozpatrywanym tu kontekście istotne jest jednak to, że ten wzrost wynagrodzeń nie jest na ogół równomierny z punktu widzenia poszczególnych grup pracowników. Niemal wyłącznie, a przynajmniej w zbyt dużym stopniu dotyczy on bowiem pracowników o wysokich kwalifikacjach zawodowych, w tym zwłaszcza pracowników nowo przyjmowanych, ze szkodą dla pracowników już zatrudnionych w przedsiębiorstwie, szczególnie tych o relatywnie niskich kwalifikacjach.

I z taką właśnie sytuacją mamy w chwili obecnej do czynienia w naszej gospodarce. Znaczący spadek

bezrobocia spowodowany z jednej strony trwającym od kilku lat wzrostem gospodarczym, z drugiej zaś – być może w większym nawet stopniu – ogromną falą emigracji zarobkowej do państw „starej” Unii, wymusił na pracodawcach odczuwalny wzrost wynagrodzeń.

Jak wynika z danych statystycznych GUS, przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku za maj 2007 r. wyniosło 2773,93 zł, co w stosunku do roku poprzedniego oznacza wzrost o prawie 9%. Nie ulega wątpliwości, że jest to wzrost znaczący i wszystko wskazuje na to, że w kolejnych miesiącach, a nawet latach, może on być jeszcze wyższy. Wystarczy tu choćby uwzględnić ogromny wpływ na rozwój gospodarczy kraju wydatków finansowych niezbędnych do poniesienia w związku z organizacją EURO 2012.

W rozpatrywanym tu kontekście negatywnie należy jednak ocenić fakt, że zdecydowanie wolniejszy był wzrost płac minimalnych Zgodnie ze stosownymi rozporządzeniami w 2006 r. wyniosły one 899,10 zł, a w 2007 r. – 936 zł (wzrost o 4,1%). Biorąc pod uwagę wspomniane wcześniej pomyślne prognozy dotyczące wzrostu gospodarczego, można zatem stwierdzić, że dysproporcja między tempem wzrostu płacy przeciętnej a minimum płacowym będzie w kolejnych okresach ulegać dalszemu pogłębieniu. Jeśli przyjąć, że wzrost przeciętnego wynagrodzenia jest w dużym stopniu wypadkową rozwoju gospodarczego, natomiast wzrost płacy najniższej (ustawowej) – wynikiem odpowiednich decyzji organów państwa, to obrazowo można stwierdzić, że mechanizmy rynkowe zdały egzamin, państwo – najwyraźniej nie.

Wprowadzie od wielu miesięcy trwają ożywione dyskusje nad potrzebą podniesienia minimum płacowego (najczęściej postuluje się wprowadzenie indeksacji minimalnej płacy do wspomnianego wcześniej poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej), jednak jak na razie z dyskusji tych niewiele wynika. Wszystko wskazuje bowiem na to, że organy państwowe decydujące o poziomie minimum płacowego uwzględniają przede wszystkim argumenty przeciwników znaczącego wzrostu tego minimum.

ZACHŁANNY ŚWIAT BIZNESU

Jak wykazała w swoim tekście prof. Jacukowicz, znacząca część pracodawców, w tym i małe oraz średnie podmioty gospodarcze, nie jest w zasadzie przeciwna podniesieniu minimalnej płacy do 1000 zł, a nawet 1200 zł. Problem polega jednak na tym, że określona część przedsiębiorców opowiada się zdecydowanie przeciwko temu postulatowi. Z moich osobistych doświadczeń i obserwacji wynika, że w grupie tej – być może nielicznej, ale za to bardzo wpływowej – znajdują się firmy, których właściciele nastawieni są na maksymalizację za wszelką cenę poziomu generowanych zysków. A stosunkowo najłatwiej cel ten można osiągnąć właśnie poprzez zaniżanie płac.

Z oczywistych względów państwo nie powinno uwzględniać zgłaszanych przez tą grupę firm zastrzeżeń co do ewentualnego podniesienia minimalnej płacy. W końcu, jeśli w wyniku takiej decyzji ulegną obniżeniu zyski (dywidendy) właścicieli tych pod-

miotów gospodarczych, to nie pociągnie to za sobą jakichkolwiek negatywnych skutków zarówno z ekonomicznego, jak i tym bardziej społecznego punktu widzenia.

Podkreślić tutaj należy, że ta grupa godnych społecznego napiętnowania przedsiębiorców maksymalizuje poziom zysku nie tylko poprzez ustalanie dla znacznej części zatrudnionych pracowników wynagrodzeń w kwocie równej lub niewiele wyższej od obowiązującego minimum.

Cel ten osiągnąć jest również poprzez naruszanie wielu podstawowych praw pracowniczych. Nagminnie są więc tutaj przypadki niewypłacania wynagrodzeń za godziny nadliczbowe, nieprzestrzegania obowiązujących norm bhp, odmowy świadczeń socjalnych, mobbingu itd. W tym kontekście pozytywnie należy ocenić fakt, że z dniem 1 lipca 2007 r. weszła w życie znowelizowana Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, która przewiduje znaczne zaostrzenie kar za tego typu uchybienia, jak również znaczne nasilenie kontroli pracodawców w tym zakresie. O ile inspektorzy PIP będą działać zgodnie z przepisami i duchem tej ustawy, to w krótkim czasie działania te powinny przynieść efekt w postaci odczuwalnej poprawy warunków pracy w wielu jednostkach gospodarczych.

DYSPROPORCJE PŁACOWE

Istotnym czynnikiem hamującym wzrost wynagrodzeń pracowników otrzymujących płace na poziomie obowiązującego minimum są również zbyt duże dysproporcje płacowe między poszczególnymi grupami zatrudnionych. Chodzi tu zwłaszcza o dysproporcje pomiędzy kadrą kierowniczą, a tzw. szeregowymi pracownikami przedsiębiorstwa. Dość typowa jest tu sytuacja, że członkowie zarządu spółki otrzymują wynagrodzenie w wysokości kilkudziesięciu tysięcy złotych miesięcznie, podczas gdy płace znacznej części załogi ustalone są na poziomie obowiązującego minimum, albo niewiele wyższym. Dotyczy to – jak się zdaje – stosunkowo dużej liczbie podmiotów gospodarczych, w tym i powyższej grupy firm zdominowanych przez nadzór właścicielski, stawiający sobie za cel maksymalizację zysku.

Teoretycznie biorąc, wynagrodzenia pracowników można by tu stosunkowo łatwo podnieść poprzez niewielkie choćby złagodzenie istniejących dysproporcji płacowych. Istotnym czynnikiem przemawiającym za podjęciem odpowiednich działań w tym zakresie jest fakt, że – jak wynika z różnego rodzaju badań porównawczych – istniejące w naszym kraju dysproporcje płacowe są znacznie większe w porównaniu z państwami o relatywnie wyższym poziomie rozwoju gospodarczego. Zaryzykowałbym w związku z tym tezę, że pełna integracja z państwami UE-15 wymaga między innymi daleko idących zmian w zakresie struktury wynagrodzeń według ich wysokości.

Z pewnością nie ma tu co liczyć na jakiegokolwiek dobrowolne samoograniczenia ze strony kadr menedżerskich spółek, które najczęściej nie wykazują żadnych zahamowań w podnoszeniu własnych wynagrodzeń, i to nierzadko bez względu na osiągnięte przez firmę wyniki. Jedynym skutecznym sposobem skłaniającym czy wręcz zmuszającym podmioty gospodarcze do złagodzenia istniejących dysproporcji płacowych jest więc podniesienie przez państwo obowiązującego minimalnego wynagrodzenia. Wtedy bowiem menedżerowie spółek, chcą uzyskać

odpowiedni poziom ich rentowności, będą wręcz zmuszeni – przynajmniej w niektórych przypadkach – ograniczyć nieco własne apetyty płacowe, co z rozpatrywanego tu punktu widzenia należy ocenić zdecydowanie pozytywnie.

Niezależnie od tego można podejmować inne kroki, zmierzające do osiągnięcia tego celu. Między innymi należałoby zwiększyć jawność poziomu wynagrodzeń otrzymywanych przez członków zarządów spółek (nie tylko giełdowych). Menedżerowie ci w wielu przypadkach zdają sobie sprawę, że uzyskiwane przez nich wynagrodzenia są jawnym zaprzeczeniem elementarnych zasad sprawiedliwości społecznej, stąd też tak bardzo zależy im na ich utajeniu. Gdyby więc wynagrodzenia były jawne, co byłoby w pełni zgodne z zasadami państwa prawa, to być może skłoniłoby to przynajmniej niektórych menedżerów do zachowania większej przyzwoitości w zakresie żądań płacowych.

PROBLEM „BUDŻETÓWKI”

Trudności ze sfinansowaniem ewentualnego wzrostu najniższych wynagrodzeń występują nie tylko w podmiotach gospodarczych, ale i – być może nawet w większym stopniu – w sferze budżetowej. Tutaj bowiem wszelki wzrost wydatków, nie tylko płacowych, wymaga najczęściej odpowiedniego wzrostu podatków, co już w fazie wstępnych propozycji czy zapowiedzi spotyka się ze zdecydowanym oporem ze strony świata biznesu.

Nie ulega wątpliwości, że w warunkach gospodarki rynkowej organy państwowe nie mogą ignorować postulatów i sugestii pracodawców czy menedżerów. Nie oznacza to jednak, że świat biznesu, kierujący się przecież zgodnie ze swoją naturą własnymi, egoistycznymi interesami, ma zawsze rację. A z taką niejednoznaczną sytuacją mamy do czynienia właśnie w przypadku podatków.

Sama idea relatywnie niskich podatków jest bez wątplenia słuszna i uzasadniona, nie można jednak zapominać o istotnej funkcji systemu podatkowego, jaką jest łagodzenie istniejących dysproporcji płacowych czy majątkowych. Niskie dochody powinny więc być opodatkowane według możliwie najniższych stawek, natomiast te wysokie i najwyższe – niekoniecznie. I właśnie znaczący wzrost opodatkowania najwyższych dochodów (a może i majątków) powinien być źródłem finansowania wzrostu najniższych płac w sferze budżetowej.

Tymczasem nasz fiskus szuka wzrostu dochodów budżetowych w sposób niekiedy wręcz kuriozalny. Oto, dla przykładu, z dniem 1 stycznia 2007 r. wszedł w życie przepis, zgodnie z którym wszelkie wydatki reprezentacyjne nie stanowią kosztu uzyskania przychodu. Jeśli więc firma poczęstuje kontrahenta kawą czy herbata, czy też zaprosi go na lunch do najskromniejszej choćby restauracji, to wydatek taki nie stanowi kosztu podatkowego, co oznacza, że musi być on sfinansowany z zysku netto przedsiębiorstwa. Można więc stwierdzić, że w świetle prawa podatkowego wszelkie poczęstunki kontrahentów firmy są traktowane – do pewnego przynajmniej stopnia – jako czyn naganny.

Nad kwestią tą można by przejść do porządku dziennego, gdyby nie to, że z drugiej strony fiskus traktuje jako koszt uzyskania wynagrodzenia menedżerów firm wynoszące nawet kilkaset tysięcy zło-

tych miesięcznie, kilkumilionowe niekiedy odprawy i ekwiwalenty dla tychże menedżerów itd. Mógłbym tu oczywiście przytoczyć znacznie więcej tego typu paradoksów naszego prawa podatkowego, kwestia ta jednak stanowi odrębne zagadnienie i wykracza poza ramy tematyczne niniejszego tekstu.

ZAKOŃCZENIE

Sumując, można zatem stwierdzić, że w chwili obecnej (połowa 2007 r.) istnieją wręcz idealne warunki do podniesienia płacy minimalnej do wysokości co najmniej 50% płacy przeciętnej. Przemawia za tym stosunkowo dobra sytuacja gospodarcza kraju, szybko malejące bezrobocie, niedobór kadr o wysokich kwalifikacjach fachowych wymuszający

wzrost wynagrodzeń tej grupy pracowników itd. Nie ulega wątpliwości, że podjęcie takiej decyzji nie jest sprawą łatwą. W końcu organy państwowe nie działają w próżni i znajdują się pod ciągłą presją świata biznesu (a ściślej mówiąc – wielkiego biznesu), który dość ostro występuje przeciwko takiej decyzji, a nie odosobnione są głosy, że kategoria minimalnego wynagrodzenia powinna być całkowicie zlikwidowana.

Państwo powinno jednak spojrzeć na tą kwestię z szerszej, ogólnospołecznej perspektywy. Faktem jest, że pod względem poziomu wynagrodzeń kraj nasz znajduje się daleko w tyle za krajami UE-15, co bez wątpienia utrudnia pełną i równoprawną integrację gospodarczą z tymi państwami. Z tego punktu widzenia podniesienie najniższego wynagrodzenia jest więc absolutną koniecznością.

SUMMARY

The author discusses the issue of wage minimum from the perspective of his own professional experience, and clearly supports significant increase of the lowest wages currently in force. Interesting – although undoubtedly debatable – thesis is presented, according to which market economy is, generally speaking, not conducive to spontaneous growth of wages, the lowest in particular. Hard competition among economic entities that forces to constant lowering of costs, characteristic for that economy, is a special threat in that respect. Hence, according to the author, the state should intervene in the sphere of remunerations in the conditions of market economy.