

| | |
|---|--|
| <p>Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Aneta Przybysz tel. 661-15-27, e-mail: Aneta.Przybysz@mpips.gov.pl</p> | <p>Data sporządzenia 15 stycznia 2016 r.</p> <p>Źródło: Exposé Prezesa Rady Ministrów Nr w wykazie prac UA11</p> |
|---|--|

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1) Jaki problem jest rozwiązywany?

1. W praktyce dochodzi do sytuacji, w których osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ma ustaloną stawkę godzinową na poziomie znacznie niższym od minimalnego wynagrodzenia przysługującego za pracę w ramach stosunku pracy. Umowy cywilnoprawne często zastępują stosunek pracy stając się praktyką mającą na celu obniżenie kosztów zatrudnienia. Projekt ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy ma przede wszystkim na celu uzyskanie pozytywnej zmiany na rynku pracy poprzez przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie.
2. Nieuzasadnione jest również utrzymywanie możliwości ustalania wynagrodzenia pracownika w pierwszym roku jego pracy na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę; takie rozwiązanie jest oceniane jako dyskryminująca młode osoby na rynku pracy.
3. Obecna ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie reguluje kwestii sposobu zaokrąglania kwot wynikających z obliczeń stosowanych przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę; w dotychczasowej praktyce wystąpiły przypadki kwestionowania obliczonej wysokości minimalnego wynagrodzenia przez partnerów społecznych.

2) Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

1. Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej za pracę wykonywaną w ramach umowy zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 735 - 750 Kodeksu cywilnego);
2. nałożenie na Państwową Inspekcję Pracy zadań w zakresie kontroli przestrzegania obowiązku zapewnienia minimalnej stawki godzinowej ustalonej dla umowy zlecenia oraz umów o świadczenie usług, a także określenie sankcji w przypadku naruszenia ww. obowiązku przez podmiot, na rzecz którego realizowane jest zlecenie lub świadczona jest usługa;
3. rezygnacja z możliwości różnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę według stażu (tj. możliwości ustalania wynagrodzenia pracowników w okresie ich pierwszego roku pracy na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia);
4. doprecyzowanie sposobu obliczania wysokości minimalnego.

1. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Problematyka regulowana przez projekt ustawy nie jest objęta przepisami prawa Unii Europejskiej. W poszczególnych państwach funkcjonują zróżnicowane mechanizmy kształtowania minimalnego wynagrodzenia oraz różny jest zakres stosowania przepisów o wynagrodzeniu minimalnym.

3) Podmioty, na które oddziałuje projekt

| Grupa | Wielkość | Źródło danych | Oddziaływanie |
|---|--|--|---|
| Podmioty zatrudniające pracowników | 79 821 przedsiębiorstw o liczbie pracujących 10 osób i więcej, 1771500 mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 9 pracowników) | GUS, dane za 2014 r. (liczba przedsiębiorstw zatrudniających 10 osób i więcej) i 2013 r. (liczba przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników) | Prawdopodobne zwiększenie kosztów zatrudnienia wynikające z braku możliwości wynagradzania pracowników na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz ze zmiany sposobu współpracy w części przypadków (zatrudnienie na umowę o pracę zamiast współpracy na podstawie umowy o świadczenie usług lub umowy zlecenia lub podniesienie stawki godzinowej do poziomu 12 zł). |
| Osoby aktywne zawodowo | 16,4 mln osób | GUS, dane za 2014 r. na podstawie BAEL | Zmiana warunków współpracy w przypadku niektórych umów zlecenia lub umów o świadczenie usług ,w przypadku konieczności podwyższenia wynagrodzenia do poziomu co najmniej 12 zł za godzinę wykonanej pracy , a także w związku z obowiązkiem ewidencji liczby przepracowanych godzin |
| Państwowa Inspekcja Pracy | | | |
| Osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w okresie pierwszego roku pracy pobierające wynagrodzenie minimalne | 89,3 tys. | Szacunki MRPiPS na podstawie danych BAEL i GUS za 2014 r. | Zwiększenie dochodów netto osób, które w pierwszym roku pracy będą otrzymywały 100% kwoty minimalnego wynagrodzenia zamiast 80%, możliwe trudności z podjęciem pracy części osób o niskich kwalifikacjach rozpoczynających aktywność zawodową. |

4) Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) oraz zgodnie z § 52 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2013 r. poz. 979) projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt zostanie przesłany do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) do:
 - a) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
 - b) Forum Związków Zawodowych,
 - c) NSZZ „Solidarność”,

2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) do:

- a) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
- b) Konfederacji „Lewiatan”,
- c) Związku Rzemiosła Polskiego,
- d) Business Centre Club – Związku Pracodawców.

Ponadto, projekt zostanie skierowany do zaopiniowania przez Radę Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r. poz. 1240) oraz Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz.U. Nr 90, poz. 759).

Ponadto planuje się przeprowadzenie konsultacji publicznych i przesłanie projektu w szczególności do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiego Forum HR, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Mazowiecka Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości, Polska Fundacja Społeczeństwa Przedsiębiorczego, Polski Instytut Myśli Gospodarczej, Stowarzyszenie Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych, Centrum Analiz Społeczno – Ekonomicznych, Warszawski Instytut Studiów Ekonomicznych, Fundacja Rozwoju Ekonomii Społecznej.

5) Wpływ na sektor finansów publicznych

| (ceny stałe z 2016 r.) | Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł] | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|
| | 0 | 1 2016 | 2 2017 | 3 2018 | 4 2019 | 5 2020 | 6 2021 | 7 2022 | 8 2023 | 9 2024 | 10 2025 | Łącznie (0-10) |
| Dochody ogółem | - | - | 205 | 209 | 214 | 218 | 226 | 232 | 240 | 249 | 256 | 2049 |
| budżet państwa (w tym) | - | - | 187 | 191 | 195 | 199 | 206 | 212 | 219 | 227 | 234 | 1870 |
| Składki ub. społeczne | - | - | 128 | 130 | 133 | 136 | 141 | 145 | 150 | 155 | 160 | 1278 |
| NFZ | - | - | 31 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 38 | 39 | 309 |
| Fundusz Pracy | - | - | 9 | 10 | 10 | 10 | 10 | 11 | 11 | 11 | 12 | 94 |
| Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych | - | - | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 4 |
| Zaliczka dochodowy - państwo | - | - | 17 | 17 | 18 | 18 | 19 | 19 | 20 | 21 | 21 | 170 |
| JST | - | - | 18 | 18 | 19 | 19 | 20 | 20 | 21 | 22 | 22 | 179 |
| Wydatki ogółem | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| budżet państwa | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| JST | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Saldo ogółem | - | - | 205 | 209 | 214 | 218 | 226 | 232 | 240 | 249 | 256 | 2049 |
| budżet państwa | - | - | 187 | 191 | 195 | 199 | 206 | 212 | 219 | 227 | 234 | 1870 |
| JST | - | - | 18 | 18 | 19 | 19 | 20 | 20 | 21 | 22 | 22 | 179 |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Źródła finansowania | | | | | | | | | | | | |

| | |
|---|---|
| <p>Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń</p> | <p>Według badania BAEL liczba osób pracujących o stażu do 1 roku, wyniosła 687 tys. w 2014 r. Zakładając, że odsetek osób otrzymujących wynagrodzenie minimalne w tej grupie wynosił tyle samo, ile wśród ogółu pracujących, czyli 13%, wynagrodzenie minimalne mogło otrzymywać ok. 89,3 tys. osób. Założono, że wszystkie te osoby otrzymują wynagrodzenie minimalne obniżone do 80%. Ponadto założono również, że liczba takich osób nie zmieni się w okresie 10 lat.</p> <p>Konieczność podniesienia wynagrodzenia do pełnej kwoty minimalnego wynagrodzenia z 80% tej kwoty może spowodować różne reakcje pracodawców w związku ze wzrostem kosztów pracy określonych pracowników. Skala tych reakcji jest jednak trudna do oszacowania. Zakładając, że odsetek rezygnacji z zatrudniania pracownika będzie niewielki, zmiany wejdą w życie od stycznia 2017 r., a kwota wynagrodzenia minimalnego w stosunku do obowiązującej w 2016 r. będzie wzrastać co roku zgodnie z prognozą Ministerstwa Finansów dot. dynamiki realnych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej, szacunkowe skutki finansowe powiększą stronę dochodową sektora finansów publicznych o 205 mln zł w 2017 r. i odpowiednio więcej w kolejnych latach. Wraz ze wzrostem płac zwiększą się składki na ubezpieczenie społeczne (ZUS), Fundusz Pracy, FGŚP oraz wpływy z podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT).</p> <p>Dotychczasowa praktyka ustalania minimalnego wynagrodzenia w poszczególnych latach pokazuje bardzo zróżnicowane tempo wzrostu (od 103,0 do 120,3) i w latach 2004-2012 była na ogół wyższa niż dynamika przeciętnego wynagrodzenia (za wyjątkiem roku 2005 i 2007). Dynamika wzrostu wynagrodzenia minimalnego przewyższała również znacznie wzrost kosztów utrzymania mierzony wskaźnikiem inflacji konsumenckiej (CPI) - wyjątek – 2004 r. W związku z tym uznano, że poziom minimalnego wynagrodzenia będzie zwiększać się w kolejnych latach zgodnie z prognozowaną przez Ministerstwo Finansów dynamiką realnych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej.</p> <p>W wydatkach budżetu państwa nie są ujęte koszty związane z możliwym zwiększeniem wydatków na zakup usług, umowy zlecenia, zatrudnienie osób z minimalnym wynagrodzeniem za pracę (w tym na poziomie sub-minimum) przez instytucje państwowe. Zakłada się, że ewentualny wzrost kosztów z tytułu wprowadzanych zmian nie spowoduje zwiększenia budżetów poszczególnych instytucji.</p> <p>Skutki finansowe wprowadzenia stawki godzinowej w przypadku umów o świadczenie usług i umów zlecenia są trudne do oszacowania, ponieważ nie są dostępne pełne dane liczbowe o pracujących na podstawie tych umów oraz ich wynagrodzeniach, a ponadto trudno przewidzieć sposób postępowania uczestników takich umów po zmianie prawa. Nie są także dostępne dane statystyczne dotyczące liczby osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, w ramach których ustalany jest czas pracy usługodawcy. Ponieważ zmiany odnośnie minimalnej stawki godzinowej dotyczą zarówno umów zlecenia lub umów o świadczenie usług w przypadkach, gdy zleceniobiorca lub osoba świadcząca usługi osiąga przychody wyłącznie z umów cywilnoprawnych, jak i takich, gdy umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług jest podpisywana przez osoby pracujące na podstawie umowy o pracę - zmiana dotyczy wszystkich osób aktywnych zawodowo.</p> <p>Skutki finansowe wprowadzenia stawki godzinowej są trudne do oszacowania w związku z charakterem umów cywilnoprawnych, które odznaczają się dużą elastycznością, m.in. brakiem określenia pory i godzin wykonywania pracy oraz miejsca pracy. Pomimo tych zastrzeżeń, wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów o świadczenie usług i umów zlecenia będzie określało standardy, które będą przestrzegane przez większość podmiotów, będących stronami takich umów, co przyczyni się do pozytywnego efektu ogółem.</p> <p>Pożądanym efektem będzie również zwiększenie opłacalności umów o pracę, w stosunku do umów zlecenia i umów o świadczenie usług. W 2014 r. problem zawierania umów</p> |
|---|---|

cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy dotyczył prawie 15% umów cywilnoprawnych skontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP), i 19% kontrolowanych pracodawców i przedsiębiorców. Według PIP główną przyczyną łamania prawa w tym zakresie było dążenie do maksymalnego ograniczania kosztów. Wprowadzenie minimalnych wymogów odnośnie poziomu wynagrodzenia dla umów o świadczenie usług i umów zlecenia zlikwiduje dowolność w tym zakresie. Należy zaznaczyć, że szacunki kosztów wprowadzenia minimalnej godzinowej stawki dla umów cywilnoprawnych należy traktować ostrożnie, ze względu na brak dostępnych danych wysokiej jakości m.in. brakiem danych o rozkładzie wynagrodzeń osób wykonujących umowę zlecenie lub umowy o świadczenie usług, czy rozkładu czasu pracy, za który zleceniobiorcy lub osoby świadczące usługi otrzymują wynagrodzenie.

6) Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

| | | Skutki | | | | | | |
|--|--|---|---|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|
| Czas w latach od wejścia w życie zmian | | 0 | 1 | 2 2017 | 3 2018 | 5 2020 | 10 2025 | Łącznie (0-10) |
| W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2016 r.) | duże przedsiębiorstwa | | - | -151 | -154 | -161 | -189 | -1506 |
| | sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw | | - | -337 | -343 | -359 | -421 | -3365 |
| | rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe | | - | 282 | 288 | 294 | 353 | 2822 |
| | (dodaj/usuń) | | | | | | | |
| W ujęciu niepieniężnym | duże przedsiębiorstwa | W niektórych przedsiębiorstwach zmiana struktury zatrudnienia i/lub sposobu współpracy w przypadku umów o świadczenie usług i umów zlecenia | | | | | | |
| | sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw | W niektórych przedsiębiorstwach zmiana struktury zatrudnienia i/lub sposobu współpracy w przypadku umów o świadczenie usług i umów zlecenia | | | | | | |
| | rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe | Podniesienie wynagrodzenia minimalnego najbardziej wpływa na sytuację osób nisko zarabiających, których wynagrodzenie ulega zmianie wraz ze zmianą minimum ustawowego. Wzrost płacy minimalnej wpłynie pozytywnie na sytuację dochodową pracowników, jednak może także zwiększyć ryzyko utraty pracy. To, który z efektów będzie przeważał zależy od wielu czynników: dostosowanie zmian w poziomie tego wynagrodzenia do sytuacji przedsiębiorstw, sytuacja makroekonomiczna kraju, elastyczność rynku pracy, stopień ochrony pracowników przed zwolnieniami itp. Biorąc pod uwagę dobrą sytuację na rynku pracy oraz pozytywne prognozy (zarówno krajowe jak i międzynarodowe), oraz wyższy poziom kwalifikacji kolejnych roczników wchodzących na rynek pracy (większy odsetek osób z wykształceniem wyższym, znajomością języków obcych, etc.) w porównaniu do sytuacji w przeszłości, potencjalne negatywne efekty wprowadzenia rozwiązań nie powinny być znaczące. Jednocześnie gospodarstwa domowe, w których będą osoby otrzymujące wynagrodzenie minimalne w pełnej wysokości zamiast w wysokości 80%, będą miały większe dochody. | | | | | | |
| | (dodaj/usuń) | | | | | | | |
| Niemierzalne | (dodaj/usuń) | | | | | | | |
| | (dodaj/usuń) | | | | | | | |
| Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń | | Powyższe kwoty wynikają ze zmiany dot. wynagrodzenia minimalnego w postaci rezygnacji z możliwości ustalania wynagrodzenia pracownika w pierwszym roku jego pracy na poziomie 80% minimalnego wynagrodzenia. Zakładając, że odsetek rezygnacji z zatrudniania pracownika będzie niewielki, a zmiany wejdą w życie od stycznia 2017 r., wynikiem będzie: | | | | | | |

| | |
|--|---|
| | <p>1. wzrost wydatków pracodawców 487 mln zł w 2017 r.,</p> <p>2. wzrost dochodów netto osób, które bez zmiany zasad otrzymywałyby wynagrodzenie na poziomie 80% wynagrodzenia minimalnego w 2017 r. ogółem o 282 mln zł.</p> <p>Dla kolejnych lat przyjęto założenie, że poziom minimalnego wynagrodzenia będzie zwiększać się o wskaźniki prognozowane przez Ministerstwo Finansów w stosunku do dynamiki realnych wynagrodzeń brutto w gospodarce narodowej.</p> <p>Szacowane zwiększenie wydatków przedsiębiorstw podzielono na duże i mniejsze przedsiębiorstwa proporcjonalnie do ilości pracowników w tych grupach przedsiębiorstw (31% duże przedsiębiorstwa, 69% pozostałe). Wg danych GUS w dniu 31 XII 2014 r. w podmiotach małych (10 do 49 pracujących) pracowało 1 209 tys. osób, w firmach średnich (50 – 249 osób pracujących) – 1 521 tys. osób, w dużych (250 i więcej osób pracujących) – 2 763 tys. osób, natomiast w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników) w 2013 r. pracowało 3442 tys. osób.</p> <p>Przyjęto, że koszty dostosowawcze (koszty wprowadzenia ewidencji czasu pracy zleceniobiorców lub osób świadczących usługi, koszty administracyjne dokonania zmiany wynagrodzenia) są znikome i pomijalne.</p> |
|--|---|

7) Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

| | |
|--|--|
| X nie dotyczy | |
| Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności) | <input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy |
| <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: | <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: |
| Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji. | <input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy |

Komentarz: W przypadku wprowadzenia stawki godzinowej dla umów zlecenia lub umów o świadczenie usług nastąpi zwiększenie obciążeń regulacyjnych w postaci konieczności ewidencji liczby godzin przepracowanych przy realizacji zlecenia lub umowy o świadczenie usług.

8) Wpływ na rynek pracy

W wyniku podwyższenia wynagrodzenia minimalnego osób w pierwszym roku pracy, część z osób wchodzących na rynek pracy może doświadczyć trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Jednak należy mieć na uwadze, że na zatrudnienie wpływa szereg czynników, nie tylko poziom wynagrodzenia. W szczególności, działania podejmowane przez Rząd RP w celu zwiększenia zatrudnienia osób młodych (np. refundacja wynagrodzeń) będą przyczyniać się do zmniejszenia negatywnych efektów. Wzrost płacy minimalnej może zwiększyć ryzyko utraty pracy i przejścia do bezrobocia, z drugiej strony przekłada się pozytywnie na sytuację dochodową pracowników. To, który z efektów będzie przeważał zależy od wielu czynników: dostosowanie zmian w poziomie tego wynagrodzenia do sytuacji przedsiębiorstw, sytuacja makroekonomiczna kraju, elastyczność rynku pracy, stopień ochrony pracowników przed zwolnieniami itp. Nie ma badań, które w jednoznaczny sposób przedstawiłyby dokładny wpływ zmiany poziomu płacy minimalnej na rynek pracy. Jednakże istnieją przesłanki, że zbyt gwałtowne – niedostosowane m.in. do tempa wzrostu gospodarczego – podniesienie minimalnego wynagrodzenia, może niekorzystnie oddziaływać na gospodarkę przyczyniając się do powstania ryzyka wystąpienia inflacji, spadku zatrudnienia lub wzrostu bezrobocia, w szczególności wśród osób wykonujących pracę o niskiej produktywności. Obecna sytuacja ekonomiczna Polski pozwala na zrównoważone podniesienie płacy minimalnej, współmierne do dynamiki wzrostu gospodarczego i spadku bezrobocia. Proponowany poziom minimalnego wynagrodzenia nie powinien mieć negatywnego przełożenia na rynek pracy. Co więcej, może zachęcić obywateli do podejmowania zatrudnienia.

Wprowadzenie stawki godzinowej za pracę wykonywaną w ramach umów zlecenia i umów o świadczenie usług może spowodować zmniejszenie liczby osób, które wykonują pracę na podstawie takich umów, natomiast wzrost liczby osób pracujących na podstawie umowy o pracę, aczkolwiek nie można wykluczyć również niewielkiego wzrostu rozmiarów szarej strefy. Także obecnie zdarzają się przypadki, gdy umowa (umowa o pracę, umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług) podpisywana jest tylko dla niewielkiego zakresu wykonywanej pracy, natomiast część rozliczenia dokonywana jest nieoficjalnie, proponowane zmiany nie zlikwidują łamania prawa w ten sposób.

9) Wpływ na pozostałe obszary

| | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> środowisko naturalne | <input type="checkbox"/> demografia | <input type="checkbox"/> informatyzacja |
| <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny | <input type="checkbox"/> mienie państwowe | <input type="checkbox"/> zdrowie |
| <input type="checkbox"/> inne: | | |

| | |
|------------------|-------------|
| Omówienie wpływu | Nie dotyczy |
|------------------|-------------|

10) Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Przewidywany termin wejścia w życie przepisów ustawy – 1 lipca 2016 r., z wyjątkiem przepisów dotyczących rezygnacji z możliwości różnicowania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę według stażu pracy, które wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.

11) W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Nie dotyczy

12) Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Nie dotyczy.