

<p><b>Nazwa projektu</b></p> <p>Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r.</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b></p> <p>Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b></p> <p>Marlena Małąg Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b></p> <p>Agnieszka Dylewska – Naczelnik Wydziału w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538117352, e-mail: <a href="mailto:Agnieszka.Dylewska@mrips.gov.pl">Agnieszka.Dylewska@mrips.gov.pl</a> Agnieszka Grochala-Stec – Główny Specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538117353, e-mail: <a href="mailto:Agnieszka.Grochala-Stec@mrips.gov.pl">Agnieszka.Grochala-Stec@mrips.gov.pl</a></p>	<p><b>Data sporządzenia</b></p> <p>01.08.2023 r.</p> <p><b>Źródło:</b></p> <p>Upoważnienie ustawowe</p> <p><b>Nr w wykazie prac</b></p> <p>RD740</p>
---	--

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projektowane rozporządzenie ustala wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej na 2024 r. Projekt stanowi realizację upoważnienia zawartego w art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207), zwanej dalej „ustawą”.

Stosownie do ww. przepisu, jeżeli Rada Dialogu Społecznego nie uzgodni w terminie 30 dni od dnia otrzymania propozycji wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych na rok następny – Rada Ministrów zobowiązana jest do ustalenia tych wysokości, w drodze rozporządzenia, w terminie do dnia 15 września. Ustalone przez Radę Ministrów wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej nie mogą być niższe od wysokości zaproponowanych Radzie Dialogu Społecznego do negocjacji.

Z uwagi na fakt, że w ustawowym terminie na forum Rady Dialogu Społecznego nie uzyskano porozumienia co do przyszłorocznych wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej, konieczne jest podjęcie prac nad ich ustaleniem w drodze rozporządzenia Rady Ministrów.

Należy mieć na uwadze, że w myśl art. 3 pkt 1 ustawy, jeżeli prognozowany na rok następny wskaźnik cen, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 3 ustawy (przyjęty do opracowania projektu ustawy budżetowej średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, tj. inflacja), wynosi 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.

Mechanizm ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę określają przepisy art. 5 ww. ustawy. Gwarantują one coroczny wzrost przeciętnej wysokości minimalnego wynagrodzenia w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem.

Jednocześnie, jeśli w roku, w którym odbywają się negocjacje wysokość minimalnego wynagrodzenia jest niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia w I kwartale tego roku, gwarancja ta jest zwiększana dodatkowo o 2/3 prognozowanego wskaźnika realnego przyrostu PKB.

W przypadku, gdy w roku poprzednim rzeczywisty wzrost cen różnił się od prognozowanego, ustawa przewiduje zastosowanie mechanizmu korygującego (zastosowanie wskaźnika weryfikacyjnego w odniesieniu do wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku z tytułu różnicy pomiędzy rzeczywistym a prognozowanym wzrostem cen w roku poprzednim).

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

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działanie pozalegisłacyjne. W świetle przepisów ustawy, w przypadku gdy wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej na rok następny nie zostaną uzgodnione

w ramach Rady Dialogu Społecznego, decyzję w tym zakresie podejmuje Rada Ministrów w drodze rozporządzenia.

W ustawowym terminie nie doszło do porozumienia na forum Rady Dialogu Społecznego zatem w przedmiotowym projekcie proponuje się ustalenie następujących wysokości:

- minimalnego wynagrodzenia za pracę:
  - od dnia 1 stycznia 2024 r. w kwocie 4242 zł,
  - od dnia 1 lipca 2024 r. w kwocie 4300 zł;
- minimalnej stawki godzinowej:
  - od dnia 1 stycznia 2024 r. w kwocie 27,70 zł,
  - od dnia 1 lipca 2024 r. w kwocie 28,10 zł.

W związku z tym, że przeciętne minimalne wynagrodzenie za pracę w 2024 r. nie powinno być niższe niż ustawowe minimum, tj. 4270,60 zł, w projekcie zaproponowano powyższe kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 4242 zł od dnia 1 stycznia 2024 r. oraz 4300 zł od dnia 1 lipca 2024 r. Biorąc pod uwagę proponowane kwoty, przeciętna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2024 r. wyniesie 4271 zł.

Przy ww. wysokościach minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. 4242 zł oraz 4300 zł) kwoty minimalnej stawki godzinowej w 2024 r., obliczone według reguł określonych w ustawie, powinny wynosić od dnia 1 stycznia 2024 r. – 27,70 zł, a od dnia 1 lipca 2024 r. – 28,10 zł.

Minimalna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę została ustalona w oparciu o warunki określone w art. 5 ustawy, tj.:

- zwiększenie kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na 2023 r. o prognozowany na 2024 r. wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w wysokości 106,6 %,.
- zastosowanie wskaźnika weryfikacyjnego z tytułu różnicy pomiędzy rzeczywistym (114,4%) a prognozowanym<sup>1</sup> (2,8 %) wzrostem cen w 2022 r.

Z uwagi na fakt, że wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę – 3600 zł, od której obliczana jest wysokość przeciętnego minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2024 r., jest wyższa niż połowa przeciętnego wynagrodzenia w I kwartale 2023 r. (7124,26 zł), przy obliczaniu minimum płacowego w 2024 r. nie uwzględnia się 2/3 PKB.

Należy zauważyć, że minimalne wynagrodzenie brane pod uwagę przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok następny powinno być jednolite. W przepisach ww. ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę mowa jest o minimalnym wynagrodzeniu obowiązującym w roku negocjacji, a nie o minimalnym wynagrodzeniu w I kwartale. Zatem zasadnym jest, aby zarówno kwota wynagrodzenia za pracę brana pod uwagę przy porównaniu z przeciętnym wynagrodzeniem w I kwartale, jak i kwota od której wyliczane jest minimalne wynagrodzenie za pracę na następny rok była tożsama - tj. w obecnym stanie prawnym jest to kwota 3600 zł.

Relacja proponowanego minimalnego wynagrodzenia za pracę do prognozowanego na 2024 r. przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (7794 zł) wynosi od 1 stycznia 2024 r. 54,4 %, a od 1 lipca 2024 r. – 55,2%.

Dzięki wzrostowi minimalnego wynagrodzenia za pracę zostanie zachowana siła nabywcza dochodów rodzin pracowników otrzymujących najniższe wynagrodzenia

### **3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?**

Regulacje dotyczące kwestii minimalnego wynagradzania za pracę przyjmują formę przepisów ustawowych (w 22 państwach członkowskich UE), jak również porozumień zbiorowych (w Austrii, Danii, Finlandii, Szwecji, Włoszech). W większości państw członkowskich UE ustalanie wysokości ustawowego wynagrodzenia minimalnego nie następuje w sposób automatyczny i odbywa się najczęściej po konsultacji z partnerami społecznymi lub po zasięgnięciu opinii organów eksperckich lub doradczych. W przypadku 6 państw członkowskich (Belgii, Francji, Holandii, Luksemburga, Malty, Słowenii) wysokość minimalnego wynagrodzenia jest ustalana z zastosowaniem mechanizmu automatycznej indeksacji, tj. dostosowanie wzrostu ustawowego wynagrodzenia minimalnego następuje automatycznie po spełnieniu określonych warunków (np. wzrost inflacji).

We Francji obowiązkowa coroczna waloryzacja minimalnego wynagrodzenia jest dokonywana od 1 stycznia każdego roku na podstawie dekretu wydawanego przez Radę Ministrów, po zaopiniowaniu przez Krajową Komisję ds. rokowań zbiorowych, zatrudnienia i kształcenia zawodowego (organu trójstronnego) oraz sprawozdania Grupy ekspertów. Minimalne wynagrodzenie jest dostosowywane za każdym razem, jeśli inflacja osiągnie poziom odpowiadający wzrostowi o co najmniej 2% w stosunku do wskaźnika inflacji zaobserwowanego w czasie poprzedniej rewaloryzacji. Ponadto, francuski system ustalania minimalnego wynagrodzenia przewiduje także tzw. element uznaniowy, dzięki któremu rząd

<sup>1</sup> Prognozowany wskaźnik cen w roku poprzednim, w oparciu o który została określona propozycja minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 5 ust. 3 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę).

może zwiększyć wartość procentową ostatecznego wzrostu minimalnego wynagrodzenia w oparciu o opinię Grupy ekspertów i porozumienie z partnerami społecznymi.

W Słowenii wynagrodzenie minimalne jest waloryzowane co najmniej raz w roku o poziom inflacji, ale brane są pod uwagę również inne kryteria (np. zatrudnienie, wynagrodzenia i dochody, wzrost gospodarczy, koszty życia). Nowe (zindeksowane) wynagrodzenie minimalne obowiązuje za wykonywaną pracę od 1 stycznia każdego roku. Wysokość minimalnego wynagrodzenia podlega ogłoszeniu przez ministra właściwego do spraw zatrudnienia najpóźniej do 31 stycznia, po konsultacji z partnerami społecznymi.

W Niemczech rząd federalny powołał stałą Komisję ds. wynagrodzenia minimalnego w celu dostosowania wysokości wynagrodzenia minimalnego. Przedmiotowa Komisja, wypracowując swoją propozycję (raz na dwa lata), dokonuje oceny jaka kwota wynagrodzenia minimalnego jest odpowiednia, aby przyczynić się do odpowiedniej ochrony pracowników, zapewnić warunki dla funkcjonowania uczciwej konkurencji oraz uniknąć zagrożenia dla zatrudnienia. W celu przygotowania rekomendacji odnośnie wysokości minimalnego wynagrodzenia Komisja bierze pod uwagę również zmiany w zakresie wynagrodzeń ustalanych w ramach układów zbiorowych. Rząd federalny może dokonać dostosowania minimalnego wynagrodzenia na podstawie propozycji ww. Komisji i w drodze aktu ustawowego uczynić je prawnie wiążącym dla wszystkich pracodawców i pracowników.

W większości państw członkowskich UE rekomendacje organu eksperckiego bądź doradczego lub samych partnerów społecznych nie mają charakteru wiążącego. Natomiast w Słowacji Trójstronna Rada ds. Gospodarczych i Społecznych wyraża wiążące stanowisko, ale możliwa jest jednostronna decyzja rządu w przypadku braku porozumienia z partnerami społecznymi - wtedy ma zastosowanie przewidziana prawem formuła automatyczna (w tym celu, w Dzienniku Ustaw wydawane jest rozporządzenie). Na Litwie wysokość minimalnej stawki godzinowej i miesięcznego wynagrodzenia minimalnego zatwierdza rząd w oparciu o stanowisko Rady Trójstronnej, uwzględniając wskaźniki i trendy rozwoju gospodarki krajowej. Rada Trójstronna przedstawia swoje wnioski rządowi corocznie do 15 czerwca lub w innym terminie wskazanym przez rząd, ale w przypadku braku porozumienia z partnerami społecznymi możliwa jest jednostronna decyzja rządu. Na Węgrzech wynagrodzenie minimalne jest ustalane przez rząd po konsultacji z partnerami społecznymi z sektora prywatnego w ramach Stałego Forum Konsultacyjnego Sektora Prywatnego i Rządu oraz po konsultacji z Krajową Radą Ekonomiczno-Społeczną (wielostronny krajowy organ dialogu obywatelskiego), przy czym ostateczna decyzja w sprawie wynagrodzenia minimalnego należy do rządu, biorąc pod uwagę wynik dyskusji w ramach ww. Rady.

Należy mieć na uwadze, że dotychczas obowiązujące regulacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia mogą ulec modyfikacji ze względu na konieczność wdrożenia przez państwa członkowskie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) UE/2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz. U. UE L 275/33).

#### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracownicy otrzymujący wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę	ok. 3,6 mln	Dane z Ministerstwa Finansów dotyczące liczby osób świadczących pracę w oparciu o umowę o pracę pobierających wynagrodzenie pomiędzy obecnym a projektowanym minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Dane dotyczą 2022 r.	Wzrost wysokości dochodów rozporządzalnych uzyskiwanych z pracy najemnej. Dodatkowo, podniesienie wysokości świadczeń z ZUS w wyniku wzrostu wysokości składek odprowadzanych na ubezpieczenie emerytalne oraz chorobowe.
Pracodawcy (podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON, deklarujące prowadzenie działalności (z wyłączeniem liczby mikroprzedsiębiorstw do 1 osoby pracującej)	ok. 2,5 mln	Dane REGON (za I kwartał 2023 r.) oraz dane GUS z publikacji Działalność przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2021 r.	Zwiększone całkowite koszty pracy ponoszone z tytułu wypłaty wynagrodzeń pracownikom otrzymującym wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę.
Osoby duchowne objęte składką na ubezpieczenie społeczne	23,2 tys.	Informacja z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji	Podniesienie wysokości świadczeń z ZUS w wyniku wzrostu wysokości składek odprowadzanych na ubezpieczenie społeczne.
Strażacy Państwowej Straży Pożarnej w służbie	738	Informacja z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji	Podniesienie wysokości składek odprowadzanych na

kandydackiej objęte składką na ubezpieczenie zdrowotne			ubezpieczenie zdrowotne.
Funkcjonariusze Służby Więziennej w służbie kandydackiej objęci składką na ubezpieczenie zdrowotne	324	Informacja z Ministerstwa Sprawiedliwości	Podniesienie wysokości składek odprowadzanych na ubezpieczenie zdrowotne.
Skazani	3 800	Informacja z Ministerstwa Sprawiedliwości	Podniesienie wysokości dochodów rozporządzalnych uzyskiwanych z pracy skazanych. Dodatkowo, podniesienie wysokości świadczeń z ZUS w wyniku wzrostu wysokości składek odprowadzanych na ubezpieczenie społeczne. A także wzrost wpływów ze składek zasilających Fundusz Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej oraz Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieszennych Zakładów Pracy.
Osoby wykonujące pracę na podstawie umowy uaktywniającej objęte składkami na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne	4700	Informacja z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej	Podniesienie wysokości świadczeń z ZUS w wyniku wzrostu wysokości składek odprowadzanych na ubezpieczenie społeczne.
Osoby pobierające świadczenia pielęgnacyjne	227,8 tys.	Informacja z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej	Podniesienie wysokości dochodów rozporządzalnych uzyskiwanych ze świadczeń pielęgnacyjnych. Ponadto, podniesienie wysokości świadczeń z ZUS w wyniku wzrostu wysokości składek odprowadzanych na ubezpieczenie społeczne.
Osoby na urloпах wychowawczych	6,8 tys.	Informacja z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	Podniesienie wysokości świadczeń z ZUS w wyniku wzrostu wysokości składek odprowadzanych na ubezpieczenie społeczne.
Osoby sprawujące osobistą opiekę nad dzieckiem podlegające wyłącznie ubezpieczeniu emerytalnemu	2,0 tys.	Informacja z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	Podniesienie wysokości świadczenia emerytalnego z ZUS w wyniku wzrostu wysokości składki odprowadzanej na ubezpieczenie emerytalne.
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych PFRON	1	Dane administracyjne	Podniesienie wysokości środków (4% kwoty najniższego wynagrodzenia) przekazywanych na wniosek dysponenta zakładowego funduszu aktywności albo funduszu rehabilitacji może spowodować przekroczenie dotacji z budżetu państwa w wysokości 150 mln. W takim przypadku nadwyżkę pokrywa PFRON ze środków własnych.
Osoby niepełnosprawne zatrudnione w zakładach	32 tys.	Informacja z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób	Podniesienie wysokości środków (4% kwoty najniższego



Zakładów Pracy												
<b>Wydatki ogółem</b>	<b>0,0</b>	<b>6689,1</b>	<b>6902,9</b>	<b>6902,9</b>	<b>6902,9</b>	<b>6902,9</b>	<b>6902,9</b>	<b>6902,9</b>	<b>6902,9</b>	<b>6902,9</b>	<b>6902,9</b>	<b>68815,1</b>
Budżet państwa	0,0	3100,3	3159,1	3159,1	3159,1	3159,1	3159,1	3159,1	3159,1	3159,1	3159,1	31532,1
JST	0,0	3588,8	3743,8	3743,8	3743,8	3743,8	3743,8	3743,8	3743,8	3743,8	3743,8	37283,0
<b>Saldo ogółem</b>	<b>0,0</b>	<b>9168,2</b>	<b>9614,3</b>	<b>9614,3</b>	<b>9614,3</b>	<b>9614,3</b>	<b>9614,3</b>	<b>9614,3</b>	<b>9614,3</b>	<b>9614,3</b>	<b>9614,3</b>	<b>95697,1</b>
Budżet państwa	0,0	-1592,2	-1586,0	-1586,0	-1586,0	-1586,0	-1586,0	-1586,0	-1586,0	-1586,0	-1586,0	-15866,3
JST	0,0	-2012,0	-2101,4	-2101,4	-2101,4	-2101,4	-2101,4	-2101,4	-2101,4	-2101,4	-2101,4	-20924,2
NFZ	0,0	2358,3	2456,3	2456,3	2456,3	2456,3	2456,3	2456,3	2456,3	2456,3	2456,3	24465,5
FUS	0,0	9652,7	10051,8	10051,8	10051,8	10051,8	10051,8	10051,8	10051,8	10051,8	10051,8	100118,8
FP	0,0	292,7	305,3	305,3	305,3	305,3	305,3	305,3	305,3	305,3	305,3	3040,8
FS	0,0	424,4	442,7	442,7	442,7	442,7	442,7	442,7	442,7	442,7	442,7	4409,1
FGŚP	0,0	25,4	26,5	26,5	26,5	26,5	26,5	26,5	26,5	26,5	26,5	264,1
Fundusz Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej (Fundusz Sprawiedliwości)	0,0	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	25,5
Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywziętych Zakładów Pracy	0,0	16,4	16,4	16,4	16,4	16,4	16,4	16,4	16,4	16,4	16,4	163,9
Źródła finansowania	Wydatki związane z podwyższeniem minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w państwowych i samorządowych jednostkach budżetowych zostaną sfinansowane w ramach środków na wynagrodzenia pozostających w dyspozycji pracodawców, bez konieczności ich dodatkowego zwiększania.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>W tabeli wskazano skutki finansowe podniesienia wysokości wynagrodzenia minimalnego, tj. wzrost dochodów jednostek sektora finansów publicznych z tytułu wzrostu wysokości odprowadzanych przez pracodawców i pracowników obowiązkowych danin (podatków i składek) oraz – po stronie wydatkowej – wzrost wydatków pracodawców z sektora publicznego zatrudniających pracowników otrzymujących wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę.</p> <p>W kwocie rocznych dochodów uwzględnione są dochody wynikające ze zwiększenia wydatków budżetu państwa z tytułu finansowania niektórych wynagrodzeń i składek, których wysokość relacjonowana jest do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, w kwocie ok. 564 mln zł. Dodatkowo kwota dochodów uwzględnia również dochody wynikające z konieczności podniesienia wynagrodzenia minimalnego dla osób zatrudnionych w sektorze publicznym. Roczny dochód ogółem z tego tytułu to ok. 1991 mln zł.</p> <p>Ponadto, w tabeli uwzględniono skutki finansowe wzrostu kwoty świadczeń oraz składek finansowanych z budżetu państwa ustalonych w oparciu o minimalne wynagrodzenie za pracę. Wskazano także wzrost dochodów budżetu państwa z tytułu wzrostu wysokości składek odprowadzanych na Fundusz Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej i Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywziętych Zakładów Pracy.</p> <p>Szacuje się, że podwyższenie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do kwoty 4242 zł w I półroczu 2024 r. i 4300 zł w II półroczu 2024 r. spowoduje wzrost wydatków budżetu państwa w 2024 r. o ok. 2 025,0 mln zł w skali roku, z tytułu finansowania niektórych wynagrodzeń, składek i świadczeń, których wysokość relacjonowana jest do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, z tego:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• składki na ubezpieczenia społeczne osób duchownych (ok. 36,6 mln zł),</li> <li>• składki na ubezpieczenie emerytalne osób sprawujących osobistą opiekę nad dzieckiem (ok. 2,4 mln zł),</li> <li>• składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób przebywających na urloпах wychowawczych (ok. 11,2 mln. zł),</li> </ul>											

- wynagrodzenia za pracę skazanych (ok. 43,7 mln zł),
- składki na ubezpieczenie zdrowotne za strażaków Państwowej Straży Pożarnej w służbie kandydackiej (ok. 0,5 mln zł),
- składki na ubezpieczenie zdrowotne za funkcjonariuszy Służby Więziennej w służbie kandydackiej (ok. 0,2 mln zł),
- składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umowy uaktywniającej (ok. 6,2 mln zł),
- świadczenia pielęgnacyjne wraz ze składkami emerytalno-rentowymi, zdrowotnymi oraz kosztami obsługi (ok. 1924,1 mln zł).

Powyższe skutki finansowe zostały określone na podstawie informacji przekazanych przez właściwych ministrów oraz Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Skutki finansowe związane z podwyższeniem w 2024 r. minimalnego wynagrodzenia uzupełniono o skutki wynikające z art. 33b ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zgodnie z ww. przepisem na wniosek dysponenta Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i Zakładowego Funduszu Aktywności, PFRON przekazuje, miesięczne środki w wysokości równej iloczynowi stanu zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych dysponenta oraz 4% kwoty najniższego wynagrodzenia. Zgodnie z definicją, określoną ww. ustawie, najniższe wynagrodzenie – oznacza minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu roku poprzedniego. Od 2023 r. PFRON na realizację ww. zadania będzie otrzymywał dotację z budżetu państwa w wysokości nie większej niż 150 mln zł. Zgodnie z informacją przekazaną przez PFRON rozwiązaniem zostanie objętych 32 tys. pracowników. Kwota podwyższenia (15,0 mln zł) została uwzględniona po stronie Wydatków w OSR w zakresie wpływu na sektor finansów publicznych (Budżet Państwa) w 2025 r.

W oszacowaniu skutków finansowych wykorzystano najbardziej aktualne dostępne prognozy wskaźników makroekonomicznych Ministra Finansów, w zakresie wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce narodowej oraz wskaźnika inflacji, zawarte w Założeniach projektu budżetu państwa na rok 2024 (wg stanu na dzień 13.06.2023) wraz z uzasadnieniem, a także informacje zawarte w opracowaniach Głównego Urzędu Statystycznego oraz dane pozyskane z Ministerstwa Finansów.

Podział składki między Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy – przyjęto zgodnie z art. 26 i 27 ustawy budżetowej na 2023 r., tj. odpowiednio 1,0% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe na Fundusz Pracy oraz 1,45% na Fundusz Solidarnościowy.

Skutki finansowe dla Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oszacowane zostały wyłącznie dla jednostek sektora prywatnego (zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy).

W obliczeniach skutków finansowych dla jednostek sektora finansów publicznych (JSFP) przyjęto, że udział gmin, a w efekcie udział jednostek samorządu terytorialnego (JST) w dochodach z PIT, w 2024 r. i kolejnych latach pozostanie na stałym poziomie 50,25%.

Ponadto, w danych dotyczących dochodów JST uwzględniono wpływy do budżetu z tytułu kosztów obsługi świadczenia pielęgnacyjnego (relacjonowanego do minimalnego wynagrodzenia).

Szacunki kosztów pracodawców w podziale według sektora własności (podział na sektor publiczny i prywatny) dokonano w oparciu o dane z 2022 r. pozyskane z Ministerstwa Finansów dotyczące liczby osób świadczących pracę w oparciu o umowę o pracę pobierających wynagrodzenie pomiędzy obecnym a projektowanym minimalnym wynagrodzeniem za pracę w podziale na jednostki sektora finansów publicznych oraz jednostki nieależące do sektora finansów publicznych. Koszty dla poszczególnych kategorii podmiotów obliczono proporcjonalnie do struktury zatrudnienia w tych jednostkach osób objętych regulacją.

Skutki finansowe oszacowano przy minimalnym wynagrodzeniu w 2024 r. na poziomie średniej, tj. 4271 zł (średnia z 4242 zł i 4300 zł), a w kolejnych latach na poziomie 4300 zł.

W odniesieniu do proponowanych wysokości minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych (od dnia 1 stycznia 2024 r. w kwocie 27,70 zł i od dnia 1 lipca 2024 r. w kwocie 28,10 zł), nie jest możliwe oszacowanie skutków finansowych wynikających z podwyższenia tej stawki w 2024 r., z uwagi na brak danych.

Przedstawione w tabeli dane za poszczególne lata zostały zaokrąglone i dlatego ich liczby łącznie mogą nieznacznie różnić się od sumy wynikającej z dodania poszczególnych składowych.

rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe								
Skutki								
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2022 r.)	duże przedsiębiorstwa	0	-6 776,0	-7 068,8	-7 068,8	-7 068,8	-7 068,8	-70 395,0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	-23 966,7	-25 002,1	-25 002,1	-25 002,1	-25 002,1	-248 985,9
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	21 511,7	22 378,9	22 378,9	22 378,9	22 378,9	222 921,5
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wprowadzenie projektowanej zmiany zwiększy dochody z pracy osób otrzymujących wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, co przyczyni się również do poprawy sytuacji finansowej gospodarstw domowych tych osób. Dotyczy to także osób starszych i niepełnosprawnych.						
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Oszacowania kosztów pracodawców z sektora prywatnego w podziale według wielkości (duże przedsiębiorstwa oraz sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw) dokonano w oparciu o dane pozyskane z Ministerstwa Finansów, dotyczące liczby osób świadczących pracę w oparciu o umowę o pracę pobierających wynagrodzenie pomiędzy obecnym a projektowanym minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Koszty dla poszczególnych kategorii podmiotów obliczono proporcjonalnie do struktury zatrudnienia w tych jednostkach osób, których dotyczy podwyższenie minimalnego wynagrodzenia.</p> <p>Ponadto, wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę oznacza wzrost wysokości składek na ubezpieczenie społeczne odprowadzanych przez przedsiębiorców korzystających z tzw. „preferencyjnego ZUS”, dla których podstawa wymiaru składek nie może być niższa niż 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Według stanu na 31 marca 2023 r. do ZUS zgłoszonych było 312,5 tys. osób prowadzących działalność gospodarczą i objętych tzw. „preferencyjnym ZUS”.</p> <p>Zgodnie z informacjami przekazanymi przez ZUS liczba ubezpieczonych, dla których podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne uzależniona jest od dochodu, czyli tzw. „mała działalność gospodarcza plus” według stanu na 31 marca 2023 r. wyniosła 180,4 tys. osób.</p> <p>Wpływ na budżety gospodarstw domowych obliczono jako różnicę między całkowitymi kosztami ponoszonymi przez pracodawców z tytułu podniesienia wysokości wynagrodzenia minimalnego a wzrostem dochodów jednostek sektora finansów publicznych z tytułu wzrostu wysokości przekazywanych danin (podatki i składki). W efekcie, w tabeli wskazano szacowany wzrost dochodów gospodarstw domowych.</p> <p>W skutkach finansowych podniesienia kwoty minimalnego wynagrodzenia dla gospodarstw domowych uwzględniono także wpływy z tytułu świadczeń pielęgnacyjnych, wynagrodzenia za pracę dla skazanego oraz wpłat podstawowych pracownika (2% wynagrodzenia brutto) i pracodawcy (1,5% wynagrodzenia brutto) do Pracowniczych Planów Kapitałowych (przy założeniu że dotyczą one 28,8% wszystkich pracowników). W szacunkach dot. udziału pracowników w PPK w 2024 r. uwzględniony został wzrost liczby uczestników w związku z autozapisem wynikającym z ustawy o PPK.</p>							
<b>8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu</b>								
<input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy								
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).				<input 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 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 type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:

Projekt co do zasady nie wprowadza obciążeń regulacyjnych.

## 9. Wpływ na rynek pracy

Polska oraz świat znalazły się na ścieżce spowolnienia gospodarczego. Mimo tego w Polsce rynek pracy pozostaje w dobrej kondycji, a stopa bezrobocia utrzymuje się na niskim poziomie. Prognozy przewidują jedynie jej nieznaczny wzrost. Odradzające się po pandemii Covid-19 światowe gospodarki musiały radzić sobie z rosnącą, a później utrzymującą się na wysokim poziomie, inflacją. Przyczyną tego były wciąż nieodbudowane łańcuchy dostaw, oraz szoki podażowe (głównie na rynkach surowców energetycznych i żywnościowych). Dodatkowy kryzys spowodowała, wciąż trwająca, wojna na Ukrainie, rozpoczęta rosyjską inwazją w lutym 2022 r., która spotęgowała (szczególnie w naszym regionie) tendencje proinflacyjne. Natomiast inflacja stopniowo wyhamowuje, i ten trend ma być utrzymany w 2024 r.

Podwyżka minimalnego wynagrodzenia, pozwoli najmniej zarabiającym utrzymać siłę nabywczą swoich dochodów. Ma to szczególne znaczenie w okresie podwyższonej inflacji, która w największym stopniu dotyka osoby o najniższych dochodach. Ustawowa płaca minimalna gwarantuje każdemu pracownikowi godne zarobki. Adekwatne podnoszenie stawki wynagrodzenia minimalnego stanowi ważny instrument przeciwdziałaniu ryzyku popadnięcia w ubóstwo przez pracowników najniżej opłacanych.

Podwyższenie minimalnego wynagrodzenia może prowadzić do spłaszczenia struktury wynagrodzeń. Spłaszczenie wynagrodzeń oznacza zmniejszenie różnic pomiędzy wynagrodzeniami różnych grup pracowników, zwłaszcza tych znajdujących się na niższych i średnich poziomach płac. Pracownicy o niskich zarobkach otrzymają wyższe płace, co skutkuje zmniejszeniem różnic w zarobkach pomiędzy nimi a pracownikami o wyższych kwalifikacjach czy doświadczeniu. Natomiast różnice w wynagrodzeniach powinny odzwierciedlać różnice w umiejętnościach, wiedzy i odpowiedzialności. Może to niekorzystnie wpływać na poziom motywacji i zaangażowanie pracowników o wyższych kwalifikacjach.

Podwyżka minimalnego wynagrodzenia może przyczynić się do wzrostu popytu wewnętrznego. Będzie to miało korzystny wpływ na polską gospodarkę w momencie kiedy cała Europa mierzy się z wielowymiarowymi skutkami rosyjskiej agresji na Ukrainę. Jednak wzrost kosztów pracy może negatywnie wpływać na zyski przedsiębiorstw, co może ograniczać ich zdolność do inwestowania i tworzenia nowych miejsc pracy.

Podniesienie minimalnego wynagrodzenia za pracę, może podnieść koszty pracy na tyle, że niektórzy pracodawcy mogą zdecydować się na ograniczenia zatrudnienia, co może dotknąć przede wszystkim osoby o niskich kwalifikacjach. Z drugiej strony wysokie koszty pracy mogą być bodźcem dla przedsiębiorców do inwestowania w automatyzację i innowacyjne rozwiązania, co przyczyni się do wzrostu produktywności.

Oдноśnie funkcjonowania przedsiębiorstw i ich konkurencyjności, podwyższenie minimalnego wynagrodzenia za pracę może mieć wpływ na konkurencyjność firm, w tym konkurencyjność międzynarodową, w branżach pracochłonnych, zatrudniających nisko opłacanych pracowników. W tym przypadku podniesienie wynagrodzenia minimalnego może mieć wpływ na wzrost kosztów i spadek rentowności przedsiębiorstw.

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 minimalnym poziomie.

**10. Wpływ na pozostałe obszary**

środowisko naturalne  
 sytuacja i rozwój regionalny  
 sądy powszechne, administracyjne  
lub wojskowe

demografia  
 mienie państwowe  
 inne:

informatyzacja  
 zdrowie

Omówienie wpływu

Projektowane regulacje nie mają wpływu na ww. obszary.

**11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego**

Wraz z wejściem w życie rozporządzenia Rady Ministrów, tj. od dnia 1 stycznia 2024 r. oraz od dnia 1 lipca 2024 r.

**12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?**

Brak potrzeby ewaluacji efektów regulacji.

**13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)**