

Raport z Badania

Rozpoznanie barier dla prowadzenia działalności dotyczących skutków, jakie mikro firmy mogą odczuwać w wyniku podnoszenia wysokości oficjalnego minimalnego wynagrodzenia w 2017 roku.

Analiza wyników badania

W 2017 r Akademia Liderów Innowacji i Przedsiębiorczości przeprowadziła wśród użytkowników serwisu mikroPorady.pl ankietę na temat barier jakie mikro przedsiębiorcy mogą odczuwać w wyniku podnoszenia wysokości oficjalnego minimalnego wynagrodzenia.

Badanie zostało przeprowadzone w okresie od 28 maja do 2 lipca 2017 roku przy użyciu i za pomocą strony internetowej mikroPorady.pl.

Respondenci mieli do wyboru jedną odpowiedź, ale mogli dokonać drugiego wyboru ponownie wysyłając odpowiedź.

Minimalne wynagrodzenie w okresie od 2010 do 2017 roku wzrosło o 51,9 procent (z 1317 zł do 2000 zł), podczas gdy średnie wynagrodzenie w sektorze mikrofirm o 28 proc. Statystyki GUS pokazują, że wysokość minimalnego wynagrodzenia jest coraz bliższa średniemu wynagrodzeniu płaconemu pracownikom zatrudnionych

w mikroprzedsiębiorstwach, szczególnie w województwach o mniejszym potencjale gospodarczym.

W 2015 roku średnie krajowe wynagrodzenie brutto w sektorze mikroprzedsiębiorstw wynoszące 2397 zł było wyższe o 37 procent od minimalnego wynagrodzenia wynoszącego 1750 zł.

Zróżnicowania wojewódzkie i sektorowe średnich wynagrodzeń w mikrofirmach były znaczące. W województwie mazowieckim średnie wynagrodzenie w mikrofirmach (2874 zł) było wyższe od minimalnego o 64 proc., zaś w województwie świętokrzyskim (2012 zł) zaledwie o 14 proc.

Z kolei najwyżej opłacani pracownicy mikrofirm z sektora informatycznego (3517 zł) zarabiali dwukrotność minimalnego wynagrodzenia, a ich koledzy z hoteli i gastronomii (1982 zł) tylko 13 proc. ponad minimalną płacę.

Akademia Liderów Innowacji i Przedsiębiorczości Fundacja dr Bogusława Federa rozpoczynając pilotażowe sondy, w zakresie oddziaływania nowych regulacji i barier w działalności dla lepszego sygnalizowania problemów może prowadzić do narastania problemów wynagradzaniem pracowników, wobec czego zdecydowaliśmy się na przeprowadzenie rozpoznawania w zakresie.

W badaniu wzięło udział 269 przedsiębiorców.

Rezultaty badania wraz z niniejszym podsumowaniem zostaną przedstawione rządowi i podane do publicznej wiadomości.

Tablica: Wyniki badania ankietowego

Jak wzrost minimalnego wynagrodzenia wpływa na działalność mikrofirm zatrudniających pracowników?	Liczba odpowiedzi	Liczba odpowiedzi
Wzrost minimalnego wynagrodzenia nie stanowi problemu	46	17,1%
Wzrost minimalnego wynagrodzenia stanowi problem, z tego:	223	82,9%
Problemy z zatrudnianiem pracowników	164	61,0%
Nieemożność zatrudnienia nowych pracowników	69	25,7%
Wymuszanie zwalniania pracowników	50	18,6%
Utrudnianie zatrudniania kwalifikowanych pracowników	45	16,7%
Sposoby obejścia problemu	59	21,9%
Stosowanie inne rozwiązania	36	13,4%
Stosowanie outsourcingu	23	8,6%
Ogółem	269	100,0%

Źródło: Ankieta przeprowadzona przez Akademię Liderów

Najważniejszym ustaleniem z badania jest to, że aż dla 82,9 proc. mikro przedsiębiorców, którzy odpowiedzieli na naszą ankietę, wzrost i wysokość minimalnego wynagrodzenia stanowi problem, podczas gdy tylko 17,1 proc. respondentów jest przeciwnego zdania.

W przypadku zetknięcia się z problemem wzrostu minimalnego wynagrodzenia najpoważniejszą trudnością okazała się niemożność zatrudnienia nowych pracowników, o czym informuje co czwarty respondent. Kwestia ta stanowi niewątpliwie istotną barierę rozwoju mikrofirm, a w wielu przypadkach może prowadzić do stagnacji lub nawet ograniczania rozmiarów działalności.

Jeszcze bardziej niepokojąca jest druga co do liczby udzielonych odpowiedzi informacja (18,6 proc.), że wzrost minimalnego wynagrodzenia prowadzi wprost do zwalniania pracowników.

Nieemożność zatrudniania wykwalifikowanych pracowników jest kolejną istotną barierą rozwojową zgłaszaną przez 16,7 proc. mikrofirm.

Przy próbach obejścia trudności, jakie sprawia mikrofirmom wzrost minimalnego wynagrodzenia stosowane są różne sposoby. Ponad jedna piąta respondentów deklaruje stosowanie różnych form obejścia problemu, z czego 65 % deklaruje tzw. inne formy, a 35 % outsourcing.

Badania przeprowadzane m.in. przez GUS oraz informacje uzyskiwane od mikro przedsiębiorców przy innych okazjach pokazują, że najczęściej stosowaną praktyką jest zatrudnianie pracowników poza systemem ubezpieczeń społecznych, często w odniesieniu do części wynagrodzeń (tzw. płacenie pod stołem).

W takich sytuacjach pracownik otrzymuje wynagrodzenie w dwóch częściach, pierwszej wysokości minimalnego wynagrodzenia i drugiej, poza systemem ubezpieczeń społecznych. Taka niezdrowa sytuacja wymusza na pracodawcach uzyskiwanie dochodów z tzw. szarej strefy gospodarczej. W większości przypadków dochody takie są wynikiem zaniżania obrotów.

Określonym sposobem „obejścia” kwestii wzrostu minimalnego wynagrodzenia, stosowanym przez 8,6 proc. mikrofirm, jest korzystanie z outsourcingu, czyli powierzanie dotychczasowych lub nowych zadań produkcyjnych wyspecjalizowanym firmom zamiast swoim pracownikom.

Podjęcie to ma taką silną stronę, że racjonalizuje zatrudnienie i koszty działalności mikroprzedsiębiorstw powierzając wykonywanie pewnych czynności wyspecjalizowanym przedsiębiorcom w zakresie absolutnie niezbędnym dla ich funkcjonowania.

Podsumowując należy stwierdzić, że wzrost minimalnego wynagrodzenia jest poważnym problemem dla mikrofirm zatrudniających pracowników i dla wielu z nich stanowi istotną barierę rozwojową.