

RAPORT PŁACOWY

POLSKA I ŚWIAT



Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

www.zpp.net.pl

WARSZAWA, GRUDZIEŃ 2017

SPIS TREŚCI

Synteza	3
Rekomendacje	4
1. Wprowadzenie – wynagrodzenia a gospodarka. Czynniki kształtujące wysokość wynagrodzeń.	5
2. Wynagrodzenia na świecie	10
3. Płaca minimalna – znaczenie i wysokość w Polsce, w kontekście państw Unii Europejskiej	13
4. Wynagrodzenia w Polskiej gospodarce	16
5. Podsumowanie	21

SYNTEZA

Kwestia wynagrodzeń jest jednym z tych zagadnień gospodarczych, które są szczególnie żywo dyskutowane publicznie. Dzieje się tak m.in. dlatego, że nie stanowi ona jakiegoś abstrakcyjnego miernika, zrozumiałego tylko dla ekonomistów, ale jest konkretną wartością, z którą styczność co miesiąc ma każdy pracownik.

Wzrost wynagrodzeń jest oczywiście pożądanym, natomiast musi on wynikać zarówno z realiów rynkowych, tj. stosunku podaży pracy do popytu na nią, jak i z wydajności pracy. Odgórne regulacje i administracyjne ustalanie sztywnej wysokości wynagrodzeń, albo przynajmniej jakichś nieprzekraczalnych pułapów, takich jak np. wynagrodzenie minimalne, wydaje się być mało efektywnym narzędziem prowadzenia polityki społecznej.

W 2015 roku wynagrodzenia na świecie zwiększyły się, jednak tempo tego wzrostu istotnie spadło w porównaniu do sytuacji z roku 2013. Jeszcze gorzej jest gdy przestaniemy brać pod uwagę wzrost wynagrodzeń w Chinach. Wówczas okaże się, że w 2015 roku realne średnie wynagrodzenia wzrosły na świecie (z wykluczeniem Chin) o mniej niż 1 proc.

W Polsce tymczasem mamy do czynienia z dynamicznym wzrostem wysokości wynagrodzeń. Jest to efekt zarówno rozwoju gospodarczego, jak i – niestety – fatalnej sytuacji demograficznej, przekładającej się na niewystarczającą podaż pracy na rynku. W październiku 2017 roku przeciętne wynagrodzenie miesięczne wyniosło w naszym kraju 4 574 złote, czyli o ponad 500 złotych więcej niż wynosiło w roku 2016. Trzeba pamiętać o tym, że w większości sektorów wysokość przeciętnych wynagrodzeń wciąż windowana jest przez płace w podmiotach publicznych. Wysokość wynagrodzeń jest również zróżnicowana w zależności od wielkości firmy (im większa, tym większe mediany płac) czy też województwa – największe wynagrodzenia wypłacane są w województwie mazowieckim.

Można zatem stwierdzić, że w Polsce pensje rosną, a Polacy mogą cieszyć się stosunkowo coraz wyższą jakością życia. Trzeba jednak zaznaczyć, że aby wzrost wynagrodzeń był realnie odczuwalny dla przeciętnego pracownika, konieczne jest przeprowadzenie reform mających na celu podatkowe odciążenie płac. Klin podatkowy w Polsce jest bardzo zbliżony do średniego dla OECD, jednak zdecydowanie za wysoki jak na nasz poziom rozwoju gospodarczego, natomiast pod względem wydatków na system ubezpieczeń społecznych jesteśmy jednym z liderów Organizacji.

REKOMENDACJE

- Aby wzrost wysokości wynagrodzeń w Polsce był bardziej odczuwalny dla pracowników należy zmniejszyć podatkowe i składkowe obciążenie płac. W tym celu trzeba całkowicie przemodelować system podatkowy – gotową propozycję przedstawiła już koalicja Podatki-Płaca+.
- Wysokość minimalnego wynagrodzenia powinna być kształtowana bardzo ostrożnie. Trzeba pamiętać o tym, że zbyt wysokie podwyżki tego wskaźnika mogą odnieść efekt odwrotny do zamierzonego i uderzyć w najsłabszych uczestników rynku pracy. Należy zwrócić uwagę na to szczególnie dzisiaj, gdy cieszymy się najniższym bezrobociem od 1989 roku.
- Wzrost płac musi być powiązany ze wzrostem produktywności, dlatego Polska powinna mieć politykę gospodarczą rozumianą jako strategię wspierania określonych sektorów gospodarki, cechujących się generowaniem wysokiej wartości dodanej oraz innowacyjnością. W ten sposób wzrost płac będzie naturalnym efektem wzrostu wydajności pracy w skali całego kraju.

1. WPROWADZENIE. WYNAGRODZENIA A GOSPODARKA, CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ

Spośród wszystkich tematów o charakterze ekonomicznym to właśnie wynagrodzenia i ich wysokość stanowią jeden z tych, które wzbudzają największe emocje opinii publicznej. Nic w tym dziwnego, ponieważ o ile można założyć, że wartości takie jak PKB, wielkość eksportu czy nawet inflacja mogą być dla przeciętnego, średnio zainteresowanego gospodarza obywatela pewnego rodzaju abstrakcyjnymi i odległymi od jego rzeczywistości konstruktami, o tyle wysokość wynagrodzeń dotyczy go bezpośrednio. Co miesiąc dostaje bowiem przelew z wypłatą, tak samo jak wszyscy wokół niego, i to od wartości, która wpływa na jego konto zależy w ogromnej mierze poziom jego życia. Temat wynagrodzeń jest zatem bliski społeczeństwu, a zarazem ważny, więc warty opisanie.

Na samym początku należałoby spróbować zdefiniować pojęcie wynagrodzenia. W kodeksie pracy¹ nie znajdziemy prawnej definicji – w poszczególnych przepisach zaznaczone są jedynie cechy wynagrodzenia, takie jak obowiązkowość (art. 94), wzajemność (art. 22) czy też periodyczność (art. 85)².

Art. 94

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

(...)

5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie; (...)

Art. 22

§1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Art. 85

§1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

¹ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141>

² <http://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/PIP/article/download/PIP.2016.012/12115>

WPROWADZENIE. WYNAGRODZENIA A GOSPODARKA, CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ

Z uchwały Sądu Najwyższego z 30 grudnia 1986 roku (III PZP 42/86)³ wynika, że wynagrodzeniem za pracę jest świadczenie konieczne o charakterze przysparzająco-majątkowym, które pracodawca jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi, w zamian za wykonaną przezeń pracę, świadczoną na skutek wiążącego go z pracodawcą stosunku pracy odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy.

Pojęcie wynagrodzenia używane jest również w kodeksie cywilnym⁴, w odniesieniu do umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia.

Art. 735

§1. Jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie.

Trzeba zaznaczyć, że wynagrodzenie z tytułu umów cywilnoprawnych nie jest wynagrodzeniem w rozumieniu kodeksu pracy, z tego choćby powodu, że nie dotyczą go takie same zasady, przykładem jest np. periodiczność (w przypadku umowy o dzieło wykonujący otrzymuje jednorazowo wynagrodzenie za wykonanie dzieła). Wynagrodzenie nie jest z kolei wymaganym elementem umowy zlecenia (możliwa jest umowa nieodpłatna – trzeba pamiętać z kolei, że w przypadku umowy o dzieło wynagrodzenie jest konieczne).

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy, „płaca” (można przyjąć, że to wyraz równoznaczny z wynagrodzeniem) jest, bez względu na nazwę lub sposób obliczania, wynagrodzeniem lub zarobkami, dającymi się wyrazić w gotówce i ustalonymi przez umowę lub ustawodawstwo krajowe, które na mocy pisemnej lub ustnej umowy najmu usług należą się od pracodawcy pracownikowi bądź za pracę wykonaną lub tę, która ma być wykonana, bądź za usługi świadczone lub te, które mają być świadczone⁵.

Z kolei według definicji ekonomicznych, wynagrodzeniem jest płaca proporcjonalna do czasu lub zadania, która została przyznana pracownikowi związanemu z pracodawcą wyraźnie sformułowaną lub wynikającą ze związku podporządkowania lub zależności ekonomicznej, umową o najem usług⁶. Patrząc na zagadnienie jeszcze mniej legalistycznie, można stwierdzić, że wynagrodzeniem jest również każde świadczenie pieniężne, które jedna strona przekazuje drugiej w zamian za dokonanie albo dokonywanie pewnych czynności faktycznych lub prawnych. Gotówka wypłacana pracownikom zatrudnianym „na czarno”, w szarej strefie, również stanowi wynagrodzenie, mimo że nie mieści się w zakresie żadnej z powyższych definicji.

³ <https://www.pip.gov.pl/pwp/pdf/wynagrodzenia.pdf>.

⁴ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640160093>.

⁵ <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k095.html>.

⁶ http://www.gierusz.com.pl/_upload/file/accountica/nev/Accountica14pl.pdf.

WPROWADZENIE. WYNAGRODZENIA A GOSPODARKA, CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ

Wynagrodzenia są bardzo istotne z punktu widzenia nie tylko obywateli i zasobności ich portfeli, ale również dla całej gospodarki. Im wyższe są płace, tym większa jest konsumpcja, a ta jest przecież jednym z czterech podstawowych składników PKB⁷. Zamożność ludzi wpływa również na przedsiębiorców, którzy w ramach bogatych społeczeństw nie są zmuszeni do konkutowania wyłącznie ceną. Istotnymi przewagami konkurencyjnymi stają się wówczas jakość produktów lub usług oraz poziom ich dopasowania do preferencji i oczekiwań klienta. Dzięki temu szybciej generowane są innowacje, a firmy chętniej inwestują. Wzrost wynagrodzeń w pewnych warunkach może nieść za sobą również mniej korzystne dla gospodarki konsekwencje – jeśli przewyższa on wzrost wydajności pracy (może wynikać to choćby z nacisków związków zawodowych na pracodawców), może doprowadzić do powstania inflacji płacowej⁸, stanowiącej rodzaj inflacji kosztowej, tj. spowodowanej wzrostem kosztów produkcji⁹. Inflacja kosztowa jest wyjątkowo trudna do powstrzymania, ponieważ ma charakter kumulacyjny – szybki wzrost cen powoduje jeszcze większą presję na wzrost wynagrodzeń, który z kolei powoduje dalsze podwyżki cen w gospodarce.

Wysokość wynagrodzeń jest determinowana przez szereg czynników, zarówno na poziomie całej gospodarki, jak i poszczególnych przedsiębiorstw. Zgodnie z teorią Davida Ricardo, wysokość wynagrodzenia zależna jest od minimalnych kosztów utrzymania, przez które rozumie się ceny żywności i innych środków potrzebnych do życia. Owe koszty nie są w jakiś sztywny sposób ustalone, zależą od poziomu rozwoju danego społeczeństwa¹⁰. Ciekawe jest, że Ricardo dzielił płace na naturalne i rynkowe: przez pierwsze rozumiał te, które utrzymują liczbę ludności, natomiast drugie pozwalają na wzrost liczby ludności wtedy, gdy przewyższą płace naturalne. Związanie wysokości wynagrodzeń z kosztami utrzymania wiąże się jedynie z płacami naturalnymi, podczas gdy płace rynkowe wynikają ze stosunku podaży pracy do popytu na nią¹¹. Podział ten zaczerpnięty został zresztą od samego Adama Smitha.

Według innej teorii, zakładającej, że rynek jest platformą umożliwiającą najbardziej efektywne rozlokowanie zasobów, dzięki mechanizmom równoważenia podaży i popytu, przyjmuje się że wysokość wynagrodzeń pracowników zależy od ich produktywności krańcowej¹². Z tą teorią w pewien sposób powiązana jest również teoria płacy efektywnej, zakładająca dodatnią zależność pomiędzy wysokością wynagrodzeń a wydajnością pracowników¹³. Dzięki tej zależności, pracodawcy oferują płace wyższe od poziomu niezbędnego do pozyskania potrzebnej liczby osób do pracy, czyli de facto wyższe, niż wynikałoby to z prostej zależności między podażą pracy a popytem na nią.

Inna teoria zakłada podział na insiderów (zatrudnionych) i outsiderów (niezatrudnionych), spośród których tylko ci pierwsi mają wpływ na wysokość wynagrodzeń¹⁴. Badany jest zatem bezpośredni wpływ pracowników na wysokość wynagrodzeń – żeby był on jakkolwiek,

⁷ <http://coin.wne.uw.edu.pl/ggrotkowska/MSG2015/wyklad8.pdf>.

⁸ <https://www.nbportal.pl/slownik/pozycje-slownika/inflacja-placowa>.

⁹ <https://www.nbportal.pl/slownik/pozycje-slownika/inflacja-kosztowa>.

¹⁰ https://www.nbportal.pl/wiedza/artykuly/historia-mysli-ekonomicznej/historia_ekonomii_9.

¹¹ http://www.wbc.poznan.pl/Content/150272/Antoszak_Pawel-rozprawa_doktorska.pdf.

¹² http://www.analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/raport_badanie_struktury.pdf.

¹³ http://jmf.wzr.pl/pim/2012_2_1_10.pdf.

¹⁴ Patrz przypis nr 12.

WPROWADZENIE. WYNAGRODZENIA A GOSPODARKA, CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ

potrzebne są narzędzia, z których ci pracownicy mogą skorzystać. W ramach tej teorii założono, że istotne są m.in. siła związków zawodowych i negocjacje płacowe.

Poza wyżej wymienionymi, wśród czynników kształtujących wynagrodzenia wyróżnia się m.in. wysokość zasiłków dla bezrobotnych, intensywność poszukiwań pracy, koszty poszukiwań pracy czy też ustawodawstwo chroniące pracowników¹⁵.

Zanim przeanalizowane zostaną wynagrodzenia w Polsce, w porównaniu do tych na świecie, warto wziąć pod uwagę wymienione wyżej czynniki, żeby później móc stwierdzić, czy faktyczne powiązanie między nimi a wysokością wynagrodzeń rzeczywiście istnieje. W zakresie kosztów życia, pewnego materiału analitycznego dostarcza witryna internetowa www.numbeo.com, na której zagregowane dane dotyczące kosztów życia, zbierane na podstawie zarówno wpisów użytkowników, jak i informacji zasięganym bezpośrednio z obiektywnych źródeł, ujmowane są ostatecznie w formie Indeksu Kosztów Życia, stanowiącego relację przeciętnych kosztów życia w danym państwie do kosztów życia (w ich zakres wchodzi ceny produktów spożywczych, jedzenia w restauracjach czy też koszty transportu) w Nowym Jorku. Oznacza to, że dla Nowego Jorku indeks wynosi dokładnie 100, a w państwie, którego indeks wynosi np. 120, koszty życia są o dokładnie 20 proc. wyższe. Indeks Kosztów Życia dla Polski, z uwzględnieniem wysokości czynszu, wyniósł w 2016 roku 26,52¹⁶, co oznacza, że koszty życia w Polsce stanowią niecałe 27 proc. kosztów życia w Nowym Jorku. Według bazy danych, niższe koszty życia są m.in. na Węgrzech, w Rumunii, czy Brazylii, natomiast wyższe m.in. w Uzbekistanie, Etiopii czy Zambii. Jeśli zatem przyjmiemy, że wskaźnik ten jest wiarygodny (a pochodzi on z bodaj jedynej dostępnej w Internecie bazy danych dedykowanej kosztom życia w państwach), możemy nawet intuicyjnie stwierdzić, że wyższe koszty życia nie równają się wyższym wynagrodzeniom.

Dużo bardziej miarodajnym wskaźnikiem korelującym z wysokością wynagrodzeń jest produktywność, wydajność pracy. W ramach metodologii OECD, liczona jest ona jako PKB wypracowane w czasie godziny pracy pracownika. W rankingu produktywności¹⁷ Polska znajduje się na szóstym miejscu od końca (sklasyfikowanych zostało 38 państw), wyprzedzając jedynie takie państwa jak Kostaryka, Chile czy Łotwa. Eksperti OECD wyliczyli, że godzina pracy polskiego pracownika oznacza 29,1 dolarów zaliczonych do produktu krajowego brutto. Bardziej wydajni są nie tylko pracownicy niemieccy (59,8 dolara) czy irlandzcy (83,2 dolara), ale także na przykład czescy (34,7 dolara). Należy zaznaczyć, że ranking wydajności nie jest w żadnym wypadku rankingiem „pracowitości” narodów, jako że ostatecznie produktywność pracy zależy nie tylko od nakładu wysiłku pracownika, ale również od dostępnych technologii, maszyn czy odpowiedniej organizacji pracy. Dane dotyczące wydajności polskich pracowników nie są oczywiście dobre, natomiast pozytywnym sygnałem jest fakt, że znajdujemy się w czołówce sklasyfikowanych państw o największym wzroście produktywności od 2010 roku – wzrosła u nas aż o 14 proc.

¹⁵ <http://ur.edu.pl/pliki/Zeszyt10/38.pdf>.

¹⁶ https://www.numbeo.com/cost-of-living/rankings_by_country.jsp?title=2016.

¹⁷ <https://data.oecd.org/lprdy/gdp-per-hour-worked.htm>.

WPROWADZENIE. WYNAGRODZENIA A GOSPODARKA, CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ

Ponadto, w Polsce mamy do czynienia ze słabym poziomem uzwiązkowienia (w 2014 roku 11 proc. przy średniej dla UE 23 proc.¹⁸), co nie odzwierciedla jednak realnej siły politycznej, a zatem i przetargowej (przynajmniej w ramach niektórych branż) związków zawodowych.

Niezależnie od powyższych, trzeba zwrócić uwagę na rekordowo niskie bezrobocie – według metodologii Eurostatu, stopa bezrobocia w październiku 2017 wyniosła w Polsce zaledwie 4,6 proc. (siódma najniższa w całej UE)¹⁹. Bardzo niskie bezrobocie stanowi istotny impuls generujący presję na podwyższanie wynagrodzeń, zwłaszcza, że mamy do czynienia z dużymi problemami demograficznymi i na rynku zaczyna po prostu brakować pracowników.

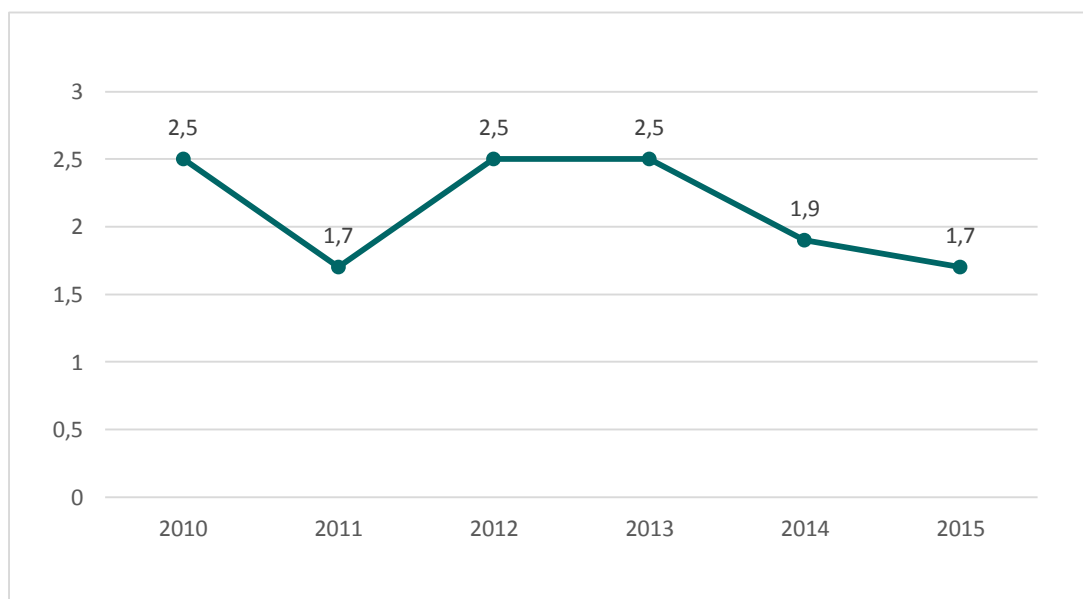
¹⁸ <https://www.forbes.pl/wiadomosci/związki-zawodowe-w-polsce-sa-niesprawne-skad-ta-slabosc/zdfezds>.

¹⁹ [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rates,_seasonally_adjusted,_October_2017_\(%25\)_F2.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rates,_seasonally_adjusted,_October_2017_(%25)_F2.png).

2. WYNAGRODZENIA NA ŚWIECIE

Jak wynika z opracowania Międzynarodowej Organizacji Pracy, w okresie od 2013 do 2015 roku, wzrost realnych rocznych płac na świecie znacząco zwolnił – w ostatnim roku objętym pomiarem, czyli właśnie 2015, wzrost osiągnął najniższy poziom od 2011 roku i wyniósł 1,7 proc.²⁰.

Wykres1. Wzrost realnych średnich wynagrodzeń na świecie (rdr)



Źródło: opracowanie MOP.

Trzeba zauważyć, że dynamikę wzrostu średnich realnych wynagrodzeń na świecie zawdzięczamy przede wszystkim Chinom. Patrząc na statystyki globalne z wykluczeniem Chin, wzrost wynagrodzeń w 2015 roku wyniósł zaledwie 0,9 proc. Wysoki udział Chin powtarzał się również w latach poprzednich – pensje na świecie, z wyłączeniem Chin, w 2014 roku wzrosły tylko o 1,3 proc., a w latach 2012-2013 1,6 proc.

Wzrost wynagrodzeń na świecie w 2015 roku był porównywalny, jeśli chodzi o jego wysokość, do lat kryzysu ekonomicznego, tj. 2008 i 2009, gdy wyniósł on odpowiednio 1,5 proc. oraz 1,7 proc.

Danych dotyczących wysokości wynagrodzeń w poszczególnych państwach dostarcza OECD. Zgodnie z ich statystykami, najwięcej zarabia się w Luksemburgu, Stanach Zjednoczonych, Szwajcarii, Islandii, Norwegii, Holandii, Danii, Australii, Irlandii i Belgii.

²⁰ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537846.pdf#%5B%7B%22num%22%3A166%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22Fit%22%7D%5D.

WYNAGRODZENIA NA ŚWIECIE

Tabela 1. Państwa, w których średnie roczne wynagrodzenia są najwyższe (2016 rok, ceny stałe, w dolarach amerykańskich z uwzględnieniem parytetu siły nabywczej)

PAŃSTWO	ŚREDNIE ROCZNE WYNAGRODZENIE
LUKSEMBURG	62 636
STANY ZJEDNOCZONE	60 154
SZWAJCARIA	60 124
ISLANDIA	55 984
NORWEGIA	53 643
HOLANDIA	52 833
DANIA	52 580
AUSTRALIA	52 063
IRLANDIA	51 681
BELGIA	49 587

Tabela 2. Państwa, w których średnie roczne wynagrodzenia są najniższe (2016 rok, ceny stałe, w dolarach amerykańskich z uwzględnieniem parytetu siły nabywczej)

PAŃSTWO	ŚREDNIE ROCZNE WYNAGRODZENIE
MEKSYK	15 311
WĘGRY	21 711
ŁOTWA	22 389
LITWA	22 949
SŁOWACJA	23 5081
ESTONIA	23 621
CZECHY	23 722
PORTUGALIA	24 529
GRECJA	25 124
POLSKA	25 921

Ze statystyk wynika zatem, że Polacy zarabiają średnio ok. dwukrotnie mniej niż Irlandczycy, ale o ponad połowę więcej niż Meksykanie.

WYNAGRODZENIA NA ŚWIECIE

Ciekawy jest fakt, że wysokość wynagrodzeń przekłada się w pewien sposób na udział płac w PKB, tj. możemy zaobserwować taką zależność, że państwa z najwyższymi wynagrodzeniami mają jednocześnie najwyższy ich udział w produkcji krajowym brutto i odwrotnie, choć nie jest to reguła obowiązująca bezwzględnie. Według danych Międzynarodowej Organizacji Pracy²¹, najwyższym udziałem płac w PKB (w roku 2016) pochwalić może się Szwajcaria (65,5 proc.), czyli trzecie państwo w OECD pod względem wysokości wynagrodzeń. Jednocześnie w Luksemburgu (tam wynagrodzenia są najwyższe), płace stanowią już 50,6 proc. PKB, podczas gdy w Estonii (jedno z państw OECD o najniższych wynagrodzeniach) jest to 54,3 proc. Nie można zatem stwierdzić, że im wyższy jest udział wynagrodzeń w PKB, tym wyższe są płace w danym państwie, ale łatwo jest jednocześnie zauważyć, że wśród państw cechujących się wysokimi wynagrodzeniami, udział płac w PKB jest co do zasady wyższy niż w państwach o niskich wynagrodzeniach. Średni udział płac w PKB dla pięciu państw o najwyższych wynagrodzeniach wynosi ok. 57,4 proc., podczas gdy dla pięciu państw o najniższych płacach, jest to 47,7 proc. (w obliczeniach, z uwagi na brak danych, pominięty został Meksyk, zamiast niego uwzględniono wskaźnik dla Estonii). Udział płac w PKB Polski wyniósł w 2016 roku 47,5 proc. (a zatem poniżej średniej dla pięciu państw o najniższych płacach) i w ciągu dekady zmalał o 1 pp. Według prognoz Komisji Europejskiej, ma on jednak w ciągu najbliższych lat rosnąć – do 48,3 proc. w roku 2018, a następnie do 48,9 proc. w roku 2019²².

²¹ http://ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EAR&indicator=LAP_DGVA_NOC_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=110527196941497&_afWindowMode=0&_afWindowId=2swfrzxfd_1#!%40%40%3Findicator%3DLAP_DGVA_NOC_RT%26_afWindowId%3D2swfrzxfd_1%26subject%3DEAR%26_afLoop%3D110527196941497%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D2swfrzxfd_87.

²² <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/udzial-plac-w-pkb-w-polsce-w-2017-r-pensje-polakow-najnizsze-w-ue/grsr901>.

3. PŁACA MINIMALNA – ZNACZENIE I WYSOKOŚĆ W POLSCE, W KONTEKŚCIE PAŃSTW UNII EUROPEJSKIEJ

Płaca minimalna jest to najniższa dopuszczalna przepisami prawa wysokość wynagrodzenia pieniężnego za pracę w danym państwie. W założeniu, ma ona przeciwdziałać ubóstwu i ustanawiać pewien minimalny próg zarobków dla każdego pracownika, niezależnie od wykonywanego przez niego zawodu. Wynagrodzenie minimalne ma być pewnym instrumentem ochronnym dla pracowników, gwarantującym im, że nawet wykonując najprostsze prace niewymagające szczególnych kwalifikacji, będą zarabiać przynajmniej tę ustanowioną w ustawie kwotę.

Z punktu widzenia ekonomicznego, ustanawianie płacy minimalnej stanowi pewne zniekształcenie, ponieważ jest efektem bezpośredniej ingerencji władz w procesy gospodarcze, których istotą są negocjacje między pracodawcami i pracownikami. Rezultaty tych negocjacji są z reguły uzależnione nie tylko od indywidualnego położenia konkretnego pracownika i jego predyspozycji, ale również ogólnych tendencji, takich jak np. stosunek podaży pracy do popytu na nią.

W rzeczywistości jednak badania potwierdzają, że zbyt wysoka płaca minimalna jest niekorzystna dla najmłodszych pracowników²³. Są oni grupą szczególną, ponieważ - ze względu na brak doświadczenia - wartość przez nich wypracowana niejednokrotnie ledwo przekracza koszt ich zatrudnienia. Z tego też powodu, zbyt wysoka płaca minimalna, która przecież nie uwzględnia ani stawek rynkowych, ani jakości i wydajności pracy, doprowadza do zmniejszenia zatrudnienia, a przez to zwiększenia poziomu bezrobocia młodych ludzi. Jednocześnie, płaca minimalna cechuje się stosunkowo niską efektywnością w odniesieniu do takich celów, jak np. walka z ubóstwem pracowników²⁴.

W Polsce regulacjami dotyczącymi płacy minimalnej w skali miesięcznej objęte jest zatrudnienie tylko na podstawie umowy o pracę. Tryb ustalania wysokości płacy minimalnej opisany jest w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 10 października 2002 roku²⁵.

W 2017 roku płaca minimalna w Polsce wynosi dokładnie 2 000 złotych brutto. W ciągu kilkunastu lat jej wysokość wzrosła prawie trzykrotnie.

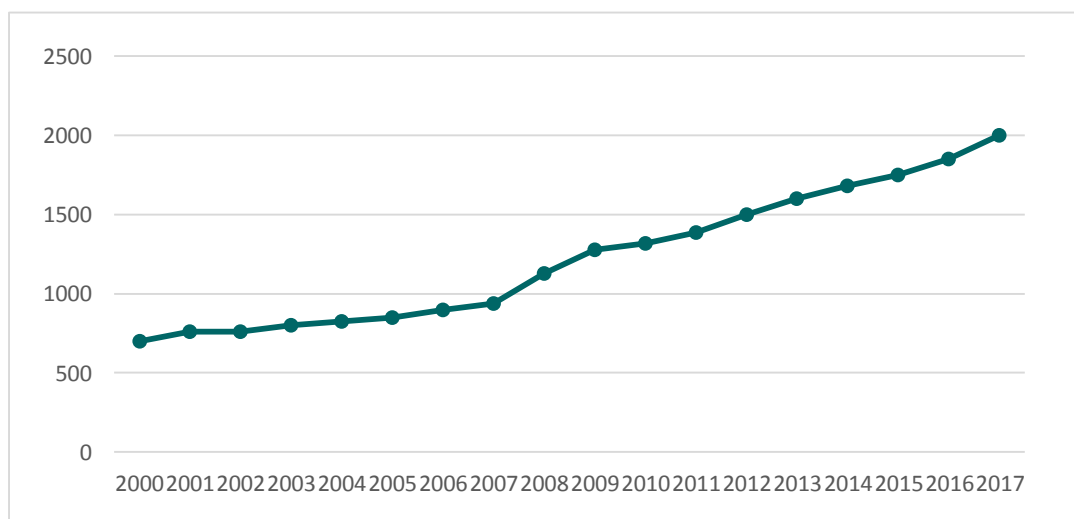
²³ https://www.lazarski.pl/fileadmin/user_upload/dokumenty/czasopisma/mysl-ekonomiczna-polityczna/2014/MEiP_2_4_2014_Stolarczyk.pdf.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Prawo%20pracy/akty%20prawne/2017/ustawa%20z%20dnia%2010%20paздziernika%202002%20r.%20o%20minimalnym%20wynagrodzeniu%20za%20prace.pdf.

PŁACA MINIMALNA – ZNACZENIE I WYSOKOŚĆ W POLSCE, W KONTEKŚCIE PAŃSTW UNII EUROPEJSKIEJ

Wykres 2. Płaca minimalna w Polsce (zł)²⁶



Od 2017 roku w Polsce istnieje również minimalna stawka godzinowa, obejmująca określone umowy cywilnoprawne. Jej wysokość jest powiązana z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę i w 2017 roku wyniosła 13 złotych za godzinę.

Jeśli spojrzymy na dane dotyczące wysokości państw Unii Europejskiej, okaże się że Polska znajduje się w grupie państw o stosunkowo niskiej płacy minimalnej, chociaż znajduje się na drugim miejscu wśród nich – zaraz za Estonią – **Tabela 3**²⁷.

PAŃSTWO	MINIMALNE WYNAGRODZENIE (W EURO)
BUŁGARIA	235
RUMUNIA	275
LITWA	380
ŁOTWA	380
CZECHY	407
WĘGRY	412
CHORWACJA	433
SŁOWACJA	435
POLSKA	453
ESTONIA	470
PORTUGALIA	650

²⁶ <https://www.nbportal.pl/sloownik/pozycje-sloownika/placa-minimalna2>

²⁷ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/2/23/Minimum_wage_statistics_YB2017_1.xlsx.

PŁACA MINIMALNA – ZNACZENIE I WYSOKOŚĆ W POLSCE, W KONTEKŚCIE PAŃSTW UNII EUROPEJSKIEJ

PAŃSTWO CD.	MINIMALNE WYNAGRODZENIE (W EURO)
GRECJA	684
MALTA	736
SŁOWENIA	805
HISZPANIA	826
WIELKA BRYTANIA	1397
GRANCJA	1480
NIEMCY	1498
BELGIA	1532
HOLANDIA	1552
IRLANDIA	1563
LUKSEMBURG	1999

Sytuacja zmienia się, jeżeli uwzględnimy parytet siły nabywczej. Wówczas okaże się, że wynagrodzenie minimalne w Polsce jest wyższe niż w Grecji czy Portugalii i plasuje się mniej więcej w połowie europejskiej stawki²⁸. Płaca minimalna stanowi w Polsce też większy ułamek mediany wynagrodzenia miesięcznego niż np. w Wielkiej Brytanii (u nas jest to 51,9 proc., podczas gdy w Wielkiej Brytanii 48,6 proc.). Wziąwszy pod uwagę wszystkie wymienione czynniki, można stwierdzić, że minimalne wynagrodzenie kształtuje się w Polsce na średnim – w kontekście Unii Europejskiej – poziomie.

Warto zaznaczyć, że podejście do ustawowego regulowania minimalnego wynagrodzenia różni się w poszczególnych państwach. Na przykład w Szwecji płaca minimalna nie jest w ogóle określona ustawowo, a stanowi przedmiot negocjacji pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi – podobnie jest w Austrii²⁹.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ <https://www.nbportal.pl/slownik/pozycje-slownika/placa-minimalna2>.

4. WYNAGRODZENIA W POLSKIEJ GOSPODARCE

Wysokość wynagrodzeń w skali całej gospodarki można opisać za pomocą kilku podstawowych parametrów, wśród których najistotniejsze wydają się być: średnie wynagrodzenie, mediana oraz dominanta, która dostarcza najpełniejszej wiedzy dotyczącej realnej wysokości wynagrodzeń w państwie.

Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto – stosunek sumy wynagrodzeń osobowych brutto i honorariów wypłacanych za prace wynikające z umowy o pracę, wypłat z tytułu udziału w zysku do podziału lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej do przeciętnej liczby zatrudnionych w danym okresie. Przy obliczaniu przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego brutto, GUS bierze pod uwagę wyłącznie zakłady zatrudniające nie mniej niż 9 osób.

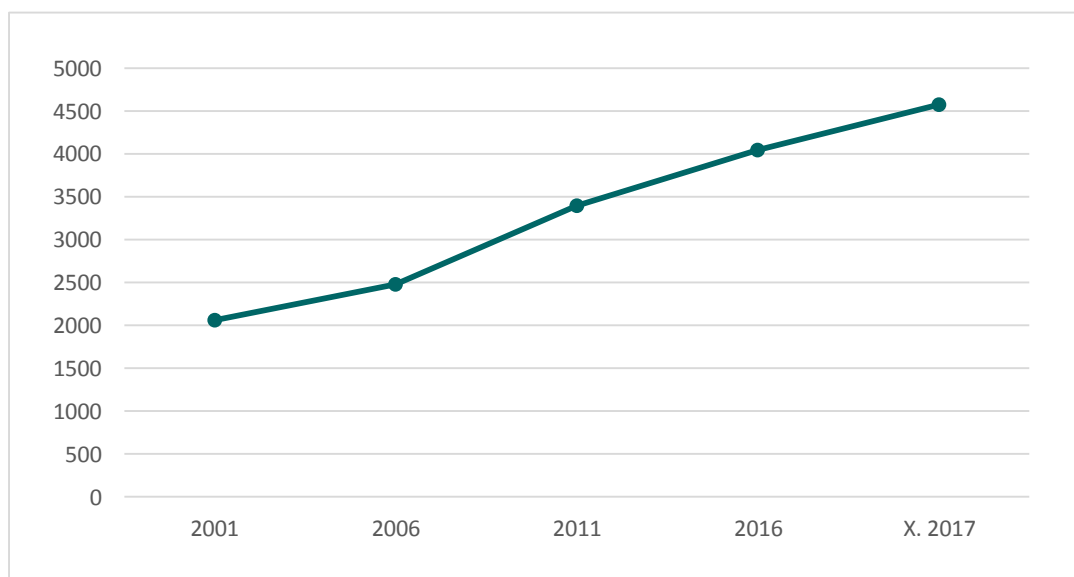
Mediana – wartość, która wyznacza taki punkt w rozkładzie wynagrodzeń, powyżej i poniżej którego zarabia dokładnie po 50 proc. pracujących. Jeśli mediana wynagrodzeń wynosiłaby 10 tysięcy złotych, połowa osób pracujących pobierałaby niższe wynagrodzenia, a połowa wyższe.

Dominanta – najczęściej występująca w gospodarce wysokość wynagrodzenia.

Przeciętne wynagrodzenie w Polsce rośnie regularnie już od wielu lat, jednak w ostatnim czasie, z uwagi na kłopoty demograficzne i deficyt rąk do pracy, wzrost nabrał wyjątkowej dynamiki. Dość powiedzieć, że o ile w roku 2016 przeciętne wynagrodzenie wynosiło 4 047 złotych³⁰, o tyle w październiku 2017 roku są to już 4 574 złote³¹.

³⁰ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-miesieczne-wynagrodzenie-w-gospodarce-narodowej-w-latach-1950-2016,2,1.html>.

³¹ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-zatrudnienie-i-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiębiorstw-w-pazdzierniku-2017-roku,3,71.html>.

Wykres 3. Przeciętne wynagrodzenia w gospodarce narodowej 2001 - X 2017

W analizowanym okresie, tj. w ciągu szesnastu lat, przeciętne wynagrodzenie urosło ponad dwukrotnie. W tym samym czasie, ceny towarów i usług konsumpcyjnych wzrosły o ok. 27 proc.³². Nie sposób zatem zaprzeczyć, że Polacy w ciągu tych kilkunastu lat realnie znacznie się wzbogacili. Trzeba pamiętać jednak o metodologii obliczania przeciętnego wynagrodzenia – brane są w jego ramach pod uwagę tylko firmy zatrudniające powyżej 9 osób. Oznacza to, że z badania wykluczone są mikrofirmy, w których przeciętnie zarabia się znacznie mniej – w roku 2016 miesięczne wynagrodzenie brutto na 1 zatrudnionego kształtowało się w nich na poziomie 2 577 złotych (wzrost o ponad 100 złotych w stosunku do roku 2015)³³.

Jeśli chodzi o pozostałe wskaźniki, to w październiku 2016 roku mediana wynagrodzeń w Polsce osiągnęła pułap 3 510,67 zł brutto, a dominantą było 2 074 zł i 3 grosze brutto³⁴. Dla porównania, w miesiącu tym przeciętne wynagrodzenie wyniosło 4 346,76 zł. O ile zatem mediana stanowiła ok. 80 proc. przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce, o tyle najczęstsze wynagrodzenie wynosiło mniej niż połowę przeciętnego wynagrodzenia i było bardzo zbliżone do minimalnego wynagrodzenia w roku 2017. Można byłoby zatem pochopnie stwierdzić, że jest to rezultat dużego rozwarstwienia wynagrodzeń i ogromnych nierówności płacowych. Byłaby to jednak teza fałszywa. Zgodnie z danymi CIA, współczynnik Giniego dla Polski jest jednym z niższych (!) na świecie³⁵. Spośród 150 sklasyfikowanych państw, gdzie im niższe miejsce tym niższy współczynnik, a tym samym niższy poziom

³² <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych-pot-inflacja-/wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych-od-1999-r-1998100/>.

³³ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/dzialalnosc-gospodarcza-przedsiębiorstw-o-liczbie-pracujacych-do-9-osob-w-2016-roku,1,11.html>.

³⁴ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2016-r-,5,5.html>.

³⁵ <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2172rank.html>.

nierówności społecznych, Polska zajęła 122 miejsce. Państwem o najniższym rozwarstwieniu okazała się być Finlandia (współczynnik 21,5). W Polsce współczynnik wynosi 30,8 i jest nieco niższy niż średnia dla Unii Europejskiej (31). Wziąwszy zatem pod uwagę fakt, że pewien poziom nierówności jest immanentną cechą gospodarki rynkowej (nie wszyscy pracują tak samo wydajnie, nie wszyscy dysponują takimi samymi kwalifikacjami, na nie każde stanowisko jest tyle samo wakatów – wszystko to są czynniki kształtujące wynagrodzenia w gospodarce rynkowej i zróżnicowanie danych w tym zakresie, musi powodować zróżnicowanie pensji), a nawet jest dla gospodarki wskazany, jako stymulujący wzrost i mobilizujący ludzi do aktywności i zwiększania swoich kompetencji³⁶. Wydaje się zatem, że nie można stwierdzić, by w Polsce poziom rozwarstwienia społecznego i różnic w zarobkach osiągnął alarmujący poziom.

Dane dotyczące mediany i dominanty są bardzo interesujące, jednak już nieco nieaktualne – pochodzą w końcu z ubiegłego roku. Jeśli chodzi o najświeższe dostępne informacje, wykraczające poza proste stwierdzenie wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce, dysponujemy danymi za I półrocze roku 2017³⁷. Przeciętne wynagrodzenie wyniosło w nim 4 285,84 zł, co stanowiło wzrost o 4,6 proc. w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego. Warto zaznaczyć, że wysokość przeciętnego wynagrodzenia wywindowały pensje w sektorze publicznym – przeciętnie płacono w nim ponad 4 770 złotych, podczas gdy w sektorze prywatnym przeciętnie pensje nie przekraczały 4 100 złotych. Spośród wszystkich sektorów gospodarki, najwyższe wynagrodzenia osiągnęli pracownicy zatrudnieni w firmach prowadzących działalność w zakresie informacji i komunikacji (przeciętne wynagrodzenie na poziomie 7 871,60 zł, przy czym pensje w sektorze są wyraźnie wyższe w sektorze prywatnym niż publicznym – różnica ponad 1 000 zł miesięcznie) oraz finansów i ubezpieczeń (przeciętne wynagrodzenie na poziomie 7 648,64 zł, w tej branży wynagrodzenia w sektorze publicznym są wyższe niż w sektorze prywatnym, ale nie ma aż tak wyraźnej różnicy, jak w przypadku informacji i komunikacji – 8 047 złotych w stosunku do 7 562 złotych). Poza wspomnianym przypadkiem, pensje w sektorze prywatnym były wyższe, niż w sektorze publicznym, jedynie w dwóch branżach – górnictwie i wydobywaniu (6 511,20 zł vs. 6 458,22 zł) oraz wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (7 067,77 zł vs. 6 665,77 zł).

Jeśli chodzi o podział regionalny, w pierwszym półroczu 2017 roku najwięcej zarabiali pracownicy w województwie mazowieckim – przeciętne wynagrodzenie brutto osiągnęło tam wysokość 5 530,32 zł. Drugie w kolejności jest województwo dolnośląskie, gdzie przeciętne wynagrodzenie osiągnęło pułap 4 652,90 zł, a trzecie województwo pomorskie, gdzie w omawianym okresie zarabiano się przeciętnie 4 599,41 zł. Województwa, w których wynagrodzenia były najniższe, to: warmińsko-mazurskie (3 876,63 zł), podkarpackie (3 895,38 zł) oraz świętokrzyskie (3 963,43 zł).

³⁶ http://problemy polityki społecznej.pl/images/czasopisma/9/9_82-96.pdf.

³⁷ Opracowane na podstawie: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-i-polroczu-2017-r-,1,27.html>.

WYNAGRODZENIA W POLSKIEJ GOSPODARCE

Interesujących danych dostarcza Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń³⁸. Główna wartość dodana tego opracowania polega na dzieleniu pracowników i pracodawców na grupy, według kryteriów niestosowanych przez GUS, czyli np. nie tylko terytorialnie, ale również według wykształcenia czy zajmowanego stanowiska, a także wg np. pochodzenia kapitału firmy. I tak, z edycji badania za rok 2016 wynika, że przeciętne wynagrodzenia w Polsce rosną wraz z każdym kolejnym skończonym etapem edukacji. Osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym osiągają wg danych przedstawionych przez firmę Sedlak & Sedlak medianę wynagrodzeń na poziomie 2 600 zł. Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym mediana jest już o sto złotych wyższa, a po zdanej maturze sięga 3 000 złotych. Wśród osób z wykształceniem wyższym magisterskim mediana płac wynosi 4 250 zł, a w przypadku wyższego magisterskiego inżynierskiego jest to już 5 300 zł. Z badania wynika, że wynagrodzenia są wyższe w firmach z przewagą kapitału zagranicznego (powyżej 50 proc. kapitału spoza Polski) – mediana wynagrodzeń wynosi w nich 5 000 złotych, podczas gdy w przypadku firm z przewagą kapitału polskiego jest to 3 500 zł. Podobnie istotna jest wielkość firmy, gdzie – zgodnie zresztą z danymi gusowskimi – można postawić tezę, że im większa firma tym wyższe wynagrodzenia. O ile bowiem w mikroprzedsiębiorstwach mediana płac wynosi 2 915 zł, o tyle w małych firmach jest to 3 500 zł, a w średnich przedsiębiorstwach już 4 000 zł. Jeśli chodzi o wpływ piastowanych stanowisk na wysokość mediany wynagrodzeń, rozpiętość jest już znacznie większa i obrazuje ją poniższa **tabela 4**.

STANOWISKO	MEDIANA WYNAGRODZEŃ (ZŁ)
PRACOWNIK SZEREGOWY	2 650
MŁODSZY SPECJALISTA	3 200
SPECJALISTA	4 000
STARSZY SPECJALISTA	5 350
KIEROWNIK MAŁEGO ZESPOŁU	5 771
KIEROWNIK ZESPOŁU	6 000
DYREKTOR	12 000
ZARZĄD	12 700

Źródło: opracowanie własne ZPP na podstawie OBW Sedlak & Sedlak 2016.

Jak można łatwo zauważyć, od poziomu młodszego specjalisty do kierownika zespołu, różnice w wynagrodzeniach nie są szczególnie duże. Mediana wynagrodzeń kierowników zespołów jest jedynie o niecałe 300 zł wyższa niż mediana wynagrodzeń dla kierowników małego zespołu, a dla nich z kolei o niewiele ponad 400 zł wyższa niż dla starszych specjalistów. Realny przeskok pojawia się na etapie dyrektorskim, gdzie mediana wynosi 12 tysięcy złotych i jest dwukrotnie wyższa od mediany dla kierowników zespołów.

³⁸ <https://wynagrodzenia.pl/artukul/podsumowanie-ogolnopolskiego-badania-wynagrodzen-w-2016-roku-obw1>

Oczywiście wszystkie wartości podawane w ramach poniższego raportu są wartościami brutto. Nie równają się wobec tego z wynagrodzeniem, które trafia na konto pracownika każdego miesiąca – są powiększone o składki na ubezpieczenia społeczne, w części płaconej przez pracownika oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Ponadto można mówić o płacach „brutto – brutto”, tj. powiększonych m.in. o kontrybucję pracodawcy do składek na ubezpieczenia społeczne pracownika i tożsamy z faktycznym kosztem zatrudnienia. Według danych GUS, miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego w 2016 roku, wyniósł w Polsce przeciętnie 5 489,14 zł.³⁹ Przypomnieć należy, że przeciętne wynagrodzenie brutto wynosiło wówczas ok. 4 047 zł, a pracownik otrzymywał „na rękę” jeszcze mniej. Problem pozostaje aktualny w 2017 roku i niestety prawdopodobnie również w latach kolejnych – pracownicy w ograniczony sposób mogą korzystać ze wzrostu gospodarczego i zwiększonych funduszy płac, ponieważ pozapłacowe koszty ich zatrudnienia są niewspółmierne do poziomu rozwoju polskiej gospodarki. Klin podatkowy w Polsce wynosi wg OECD ok. 35,78 proc. i jest niemal tożsamy ze średnią dla całej organizacji⁴⁰. Niższym klinem mogą pochwalić się m.in. Wielka Brytania (30,77 proc.) czy Irlandia (27,09 proc.). Jednym z głównych obciążeń dla pracowników (ale również dla przedsiębiorców) są wysokie składki na ubezpieczenia społeczne. Dość powiedzieć, że w 2016 roku w Polsce aż 12,8 proc. PKB przeznaczane było na system ubezpieczeń społecznych – jest to jeden z wyższych wyników w OECD⁴¹. Większymi kontrybucjami do systemu ubezpieczeń społecznych mogą „pochwalić się” państwa wysoko zaawansowane, takie jak Niemcy, Francja czy Austria, ale również część państw regionu, takich jak choćby Czechy czy Słowacja. Wydaje się, że aby polscy pracownicy mogli w pełni skorzystać ze zwiększonych budżetów przeznaczonych na wynagrodzenia (co wydaje się być dla firm koniecznością w bieżących realiach rynku pracy), konieczne będzie przeprowadzenie reform podatkowych służących odciążeniu wynagrodzeń i przekazaniu większej części kosztów zatrudnienia wprost do kieszeni pracowników.

³⁹ <http://stat.gov.pl/infografiki-widzety/infografiki/infografika-koszty-pracy-w-polsce,20,2.html>.

⁴⁰ <https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm>.

⁴¹ <https://data.oecd.org/tax/social-security-contributions.htm#indicator-chart>.

5. PODSUMOWANIE

Polska, mimo ogromnego gospodarczego postępu poczynionego od 1989 roku, wciąż jest państwem, w którym zarabia się relatywnie niewiele. W ciągu ostatnich miesięcy wzrost wysokości wynagrodzeń ma charakter dosyć dynamiczny, jednak powiązane jest to m.in. z fatalną sytuacją demograficzną i kłopotami kadrowymi, które dotknęły wiele firm. Należy pamiętać o tym, że wzrost wynagrodzeń ma służyć nie tylko gospodarce jako takiej, ale również samym pracownikom, jako jednostkom, i ich rodzinom. Aby oba te cele móc jak najefektywniej wypełniać, możliwie największa część kosztów zatrudnienia powinna trafiać do kieszeni pracowników. Pozostaje mieć nadzieję, że w najbliższym czasie problematyka ta zostanie odpowiednio zaadresowana przez decydentów politycznych.

WWW.ZPP.NET.PL