

Marianna Księżyk

**POZIOM WYNAGRODZEŃ W POLSCE  
A REALIZACJA ZRÓWNOWAŻONEGO WZROSTU  
GOSPODARCZEGO W LATACH 2007–2013**

**Wstęp**

W obecnych uwarunkowaniach, wynikających z nowej gospodarki i mającej mikro-ekonomiczny charakter globalizacji, istotnym problemem oczekującym rozwiązania w krajach gospodarki rynkowej jest: jak utrzymać popyt na poziomie gwarantującym wykorzystanie zdolności wytwórczych gospodarki i na poziomie odpowiednim do możliwości, jakie stwarza technika i technologia w zakresie produkcji dóbr.

Rozwiązanie tego problemu jest niezwykle trudne i wymaga systematycznego prowadzenia kompleksowych badań nad problematyką wzrostu efektywnego popytu na dobra i usługi w krajach gospodarki rynkowej, a więc i w Polsce, oraz przyjęcia – jako podstawy tych badań – następującej tezy: wzrost gospodarczy kraju zależy od wzrostu zagregowanego popytu na dobra i usługi, a ten z kolei od wzrostu wynagrodzeń pracowników, w tym wzrostu płac minimalnych.

W związku z powyższym w opracowaniu przedstawiono wyniki analiz dotyczące poziomu wynagrodzeń, kosztów pracy i wydajności pracy w Polsce w relacji do ich poziomów w krajach gospodarki rynkowej, w tym przede wszystkim w krajach UE. Ponadto wykazano, że niskie – nieuzasadnione poziomem kosztów pracy i wydajności pracy – wynagrodzenia w Polsce, w relacji do innych krajów, tworząc barierę popytu, stanowią główny czynnik ograniczający rozwój przedsiębiorczości w Polsce oraz zagrażający realizacji koncepcji zrównoważonego wzrostu gospodarczego.

Tego rodzaju badania są w Polsce uzasadnione, gdyż polityka zatrudnienia i czynniki ją kształtujące stanowią, od początku transformacji ustrojowej, przedmiot kontrowersyjnych dyskusji. Dotyczą one m.in. tak istotnych problemów, jak: kształ-

towanie relacji między poziomem wynagrodzeń a poziomem życia, wydajnością pracy, kosztami pracy i czasem pracy.

### 1. Przeciętne wynagrodzenia a wydajność pracy w Polsce na tle krajów UE

Analizując wnioski wypływające z dyskusji dotyczących kształtowania wynagrodzeń, zauważa się, że występuje w Polsce stosunkowo liczna grupa zwolenników poglądu, zgodnie z którym w Polsce barierą wzrostu wynagrodzeń i popytu na pracę stanowią wysokie koszty pracy, ponoszone przez pracodawców oraz relatywnie niska, w stosunku do krajów UE, wydajność pracy.

Pogląd ten, jak to wynika z danych empirycznych, należy uznać za niesłuszny.

Tabela 1. Przeciętna wydajność pracy w Polsce na jednego zatrudnionego na tle wybranych krajów UE, w cenach stałych za roku 2004

Kraj	W procentach w stosunku do średniej wydajności pracy 15 krajów UE	Różnica (Polska – kraj UE)
Francja	115,1	-61,0
Wielka Brytania	96,1	-42,0
Niemcy	95,6	-41,5
Polska	54,1	

Źródło: obliczenia własne na podstawie *Rocznika statystycznego GUS 2005*.

Podana w tabeli wydajność pracy w Polsce obejmuje przeciętną wydajność w skali kraju, czyli wraz z rolnictwem. Ponieważ wydajność pracy polskiego rolnictwa stanowi tylko 20% wydajności rolnictwa 15 krajów tzw. starej UE, podana w tabeli przeciętna wydajność pracy w Polsce nie może być wykorzystywana do uzasadniania, jak to na ogół bywa, niskich wynagrodzeń pracowników najemnych w Polsce. Także i dynamika wydajności pracy nie uzasadnia utrzymywania w Polsce płac na niskim, relatywnie do krajów UE, poziomie. Rozbieżności między dynamiką wydajności pracy a dynamiką płac są szczególnie widoczne w ostatnich latach, jak to pokazują dane w tabeli 2.

Zamieszczone w tabeli 2 dane pokazują, że w Polsce wzrost wydajności pracy nie przekłada się na wzrost wynagrodzeń. Występują duże dysproporcje między dynamiką wydajności pracy i wynagrodzeń, a mianowicie wydajność pracy rośnie znacznie szybciej niż płace pracowników. Znaczący wzrost wydajności pracy ma przede wszystkim miejsce w dużych koncernach międzynarodowych, które kosztem niskich płac zwiększają własne zyski.

Tabela 2. Przyrost wydajności pracy i przeciętnego wynagrodzenia realnego brutto w Polsce w latach 2003–2005 w cenach stałych

Rok	Procentowy przyrost (w stosunku do roku poprzedniego) wydajności pracy	Procentowy przyrost (w stosunku do roku poprzedniego) przeciętnego realnego wynagrodzenia brutto	Różnica (wydajność – wynagrodzenie)
2003	3,4	0,7	2,7
2004	4,3	3,4	0,9
2005	5,5	1,5	4,0

Źródło: Rocznik statystyczny GUS 2006.

Niskie wynagrodzenia pracowników w przemyśle i usługach w Polsce, na tle krajów UE, obrazują dane zawarte w tabeli 3.

Zamieszczone dane wyraźnie pokazują olbrzymie dysproporcje między przeciętnymi, bardzo niskimi, wynagrodzeniami w Polsce i wysokimi wynagrodzeniami w krajach tzw. starej UE. Wprawdzie przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w Polsce w roku 2006 wzrosło do poziomu 2477,23 zł, czyli wynosi około 630 euro, ale nadal pozostaje, w relacji do 15 krajów UE, na niskim poziomie. Tak niskich wynagrodzeń w przemyśle i usługach w Polsce nie uzasadnia ani poziom wydajności pracy, ani też jej dynamika. Podobnie duże dysproporcje zauważa się między płacami minimalnymi w Polsce i krajach UE.

Tabela 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w przemyśle i usługach w Polsce na tle wybranych krajów UE w 2004 roku (w euro)

Kraj	Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w przemyśle i usługach (w euro)	Różnica (Polska – kraj)
Austria	2162	-1573
Belgia	2441	-1852
Dania	2616	-2027
Finlandia	2297	-1708
Francja	2204	-1615
Hiszpania	1524	-935
Irlandia	2536	-1947
Niemcy	2616	-2027

Szwecja	2590	-2001
Wielka Brytania	3018	-2429
Włochy	1880	-1291
Holandia	2372	-1983
Luksemburg	2808	-2220
Norwegia	2650	-3061
Polska	589	

Źródło: portal internetowy Wynagrodzenia.pl.

## 2. Poziom płacy minimalnej w Polsce na tle krajów gospodarki rynkowej, ze szczególnym uwzględnieniem krajów UE

W krajach OECD nie obowiązują te same zasady ustalania płac minimalnych. W wielu krajach minimalne wynagrodzenia są ustalane przez rząd lub w wyniku rekomendacji trójstronnych komisji. W Belgii i Grecji stosowany jest system hybrydowy, w którym minimalne wynagrodzenie jest ustalane przez partnerów socjalnych, przy czym w Belgii obowiązuje ono we wszystkich sektorach gospodarki, a w Grecji tylko w prywatnym. W Kanadzie, Japonii, Meksyku i Stanach Zjednoczonych wynagrodzenie minimalne jest regionalnie zróżnicowane. Także w Niemczech nie ma ustawowo regulowanej jednakowej, w skali kraju, płacy minimalnej. Jej wysokość jest negocjowana, w porozumieniach branżowych, odrębnie dla każdego sektora gospodarki. Poza tym w niektórych krajach regulacjami, dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia, nie są objęci pracownicy służb publicznych. W Belgii, Francji i Luksemburgu występuje dodatkowo automatyczna indeksacja cenowa minimalnego wynagrodzenia. Ponadto we Francji, Grecji, Japonii, Portugalii i Hiszpanii podczas dorocznych przeglądów minimalnego wynagrodzenia ocenia się dynamikę wynagrodzeń, a podczas rocznych lub dwuletnich przeglądów wynagrodzeń w Luksemburgu, Nowej Zelandii, Portugalii i Hiszpanii brany jest również pod uwagę wpływ minimalnego wynagrodzenia na zatrudnienie i bezrobocie.

Poziom płacy minimalnej w krajach OECD, w tym w krajach UE, jak pokazano w tabeli 4, jest zróżnicowany.

Zawarte w tabeli dane pokazują miesięczne płace minimalne. Ich poziom ustalono, przeliczając na płacę miesięczną obowiązującą w wielu krajach stawki godzinowe oraz wyrównując wynagrodzenie do 12 miesięcy (w tych krajach, gdzie wynagrodzenie jest płacone przez dłuższy niż dwunastomiesięczny okres).

Tabela 4. Nominalne minimalne płace miesięczne brutto w euro według przeciętnego rocznego kursu walutowego w wybranych krajach gospodarki rynkowej w latach 2003–2005

Kraj \ Rok	2003	2004	2005	Różnica w 2005 (Polska – kraj)
Rumunia	73	69	72	133
Bułgaria	51	61	77	128
Litwa	116	121	116	89
Łotwa	125	125	145	60
Słowacja	133	148	167	38
Estonia	138	159	172	33
Polska	201	177	205	
Węgry	212	189	232	-27
Czechy	199	207	235	-30
Turcja	189	240	240	-35
Portugalia	416	426	437	-232
Słowenia	451	471	490	-285
Malta	534	542	557	-352
Hiszpania	526	537	599	-394
Grecja (pracownicy fizyczni)	605	605	668	-463
Irlandia	1073	1073	1183	-978
Francja	1154	1173	1197	-992
Wielka Brytania	1106	1083	1197	-992
Belgia	1163	1186	1210	-1005
Holandia	1249	1265	1265	-1060
Luksemburg	1369	1403	1467	-1262
USA (w stanie o najniższym wynagrodzeniu)	877	727	666	-461

Źródło: Statistics in focus, t. 7/2005, Eurostat.

Polska należy do krajów o najniższej minimalnej płacy miesięcznej brutto. Ponadto w Polsce, w przeciwieństwie do wielu krajów OECD, dochody objęte stawką zerową są wręcz symboliczne i płaca minimalna jest wysoko (bo stawką 19%) opodatkowana. Nawet na Węgrzech płaca minimalna jest nieopodatkowana. Płaca

minimalna miesięczna w Polsce, po odjęciu podatku oraz składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, wynosi około 600 zł. Nie ulega wątpliwości, że taka płaca nie wystarcza na utrzymanie nawet jednej osoby, gdyż, jak podaje S. Galata<sup>1</sup>, w Polsce miesięcznie minimum egzystencji dla rodziny czteroosobowej (z dwójką dzieci) wynosi 1018 zł, ustawowa granica ubóstwa 1264 zł, minimum socjalne 2439 zł, a dzienne minimum socjalne dla 1 osoby wynosi 20,33 zł. W Polsce „rodziny uprawnione do ubiegania się o świadczenia pieniężne z opieki społecznej posiadały w 2004 roku przeciętne dochody o 24% niższe od ustawowej granicy ubóstwa [...], w Polsce następuje zarówno wzrost liczby osób dotkniętych ubóstwem, jak i głębokość tego zjawiska. Osoby żyjące poniżej minimum egzystencji stanowiły: 5,6% ogółu społeczeństwa w 1998 roku, 11,1% w 2002 roku i 11,8% w 2004 roku [...]. Mimo że w 2004 roku PKB w Polsce wzrósł o 5,3%, większość wskaźników ubóstwa uległa pogorszeniu. Według GUS poniżej minimum socjalnego żyło prawie 60%”<sup>2</sup>, a obecnie już ponad 62%.

Problemem polskiej transformacji nie jest niski wzrost gospodarczy, chociaż i on mógłby być wyższy, ale nieprzekładanie się tego wzrostu na tworzenie miejsc pracy i wzrost poziomu życia pracowników najemnych.

Mimo że miesięczna płaca minimalna brutto wzrosła z 889 zł do 936 zł, pozostaje ona nadal na bardzo niskim poziomie i wynosi zaledwie 240 euro (według przeciętne go za I kwartał 2007 roku kursu walutowego).

Niekorzystnie kształtują się też w Polsce relacje między płacą minimalną a przeciętną w gospodarce narodowej.

Minimalne wynagrodzenie w Polsce, mimo wzrostu płacy minimalnej, nie stanowi nawet 40% wynagrodzenia przeciętne go w gospodarce narodowej. Niekorzystnym zjawiskiem jest też obniżająca się tendencja płacy minimalnej. Powinno to budzić zaniepokojenie, zwłaszcza w aspekcie postulatów Komitetu Ekspertów Rady Europy, twierdzących, iż minimalne wynagrodzenie powinno spełniać kryterium tak zwanej płacy godziwej, to znaczy stanowiącej około 68% przeciętne go wynagrodzenia za pracę. Jak bardzo odbiegamy od tej unijnej normy, pokazują dane zawarte w tabeli 5. W większości krajów UE płaca minimalna nie spada poniżej 50% płacy przeciętnej w gospodarce kraju.

Niskie płace minimalne i przeciętne w Polsce, w relacji do płac w krajach UE, przyczyniają się do rozszerzania ubóstwa, stanowią barierę wzrostu wewnętrznego efektywnego popytu gospodarstw domowych, wpływają negatywnie na rynek pracy i wzrost gospodarczy.

Kraje unijnej 15, jak to wykazują dane empiryczne, słusznie zarzucają Polsce stosowanie dumpingu płacowego, oznaczającego, że jesteśmy krajem świadomie konkurującym na europejskim rynku pracy niskimi wynagrodzeniami, nieuzasadnionymi wydajnością pracy.

<sup>1</sup> S. Galata, *Biznes w przestrzeni etycznej. Motywy – metody – konsekwencje*, Warszawa 2007, s. 143.

<sup>2</sup> *Ibidem*, s. 144.

Tabela 5. Relacje między przeciętną miesięczną płacą minimalną brutto w Polsce a przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto w gospodarce narodowej w zł w latach 1993–2006

Rok	Płaca minimalna	Płaca przeciętna w gospodarce polskiej	Stosunek minimalnej płacy do przeciętnej
1993	160,00	390,43	40,9
1994	215,00	525,02	40,9
1995	285,00	690,92	41,2
1996	347,50	874,30	39,7
1997	426,75	1065,76	40,0
1998	495,83	1232,69	40,2
1999	653,33	1697,12	38,5
2000	695,00	1923,81	36,1
2001	760,00	2061,85	36,8
2002	760,00	2097,83	36,2
2003	800,00	2185,02	36,6
2004	824,00	2289,57	35,9
2005	899,00	2450,00	36,7
2006	936,00	2477,23	37,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z portalu internetowego Wynagrodzenia.pl

Analizując poziom płac minimalnych w Polsce na tle innych krajów gospodarki rynkowej, w tym przede wszystkim krajów UE, należy porównywać nie poziomy płac brutto, ale netto, czyli po potrąceniu podatków od dochodów osób fizycznych. Takie porównania są konieczne z uwagi na to, że poziom obciążeń z tytułu podatków od dochodów osób fizycznych w krajach UE jest wysoce zróżnicowany. W wielu krajach UE, w przeciwieństwie do Polski, płace minimalne nie są opodatkowane i stosunkowo wysokie dochody osób fizycznych (bo przekraczające nawet 12 000 euro rocznie) są objęte zerową stawką podatku. Wspólną cechą systemów podatkowych krajów unijnej 15, a na tych krajach przede wszystkim powinniśmy się wzorować, jest występowanie stosunkowo dużej liczby progów podatkowych (np. w Luksemburgu 16), progresywne opodatkowanie dochodów, z rosnącymi stawkami dla wyższych dochodów (stopy podatkowe dla wysokich dochodów wynoszą nawet 47% i 52%) oraz bardzo niskimi (dla niskich dochodów, np. w Grecji stopa podatkowa %, w Danii 5,5%, we Francji 7,5%, w Luksemburgu %, w Wielkiej Brytanii 10%) i zerowymi, w przypadku osób o niskich dochodach i osób otrzymujących płace minimalne (nawet na Węgrzech płaca minimalna jest nieopodatkowana) lub też tych, którzy ukoń-

czyli 65 lat. W krajach UE wykorzystuje się też inne możliwości obniżania podatków od dochodów osób fizycznych. Na przykład m.in. we Włoszech występuje obniżka podatku o wydatki na składki na ubezpieczenia społeczne podatnika, ubezpieczenia na życie, natomiast w Irlandii – ulga w podatku dla osób, które pozostawały bez pracy przez co najmniej rok. Istnienie w krajach gospodarki rynkowej, w tym krajach UE, rozbudowanego systemu ulg i odliczeń podatkowych od dochodów osób fizycznych powoduje, że podatki płacone przez osoby o niskich dochodach są bardzo niskie lub osoby o bardzo niskich (otrzymujące płace minimalne) i niskich dochodach w ogóle tego podatku nie płacą.

W systemach podatkowych krajów UE, głównie 15 UE, dotyczących opodatkowania dochodów osób fizycznych zauważa się dbałość o utrzymanie odpowiedniego poziomu życia mieszkańców kraju i zachowanie ich bezpieczeństwa socjalnego.

Polski system podatkowy jest korzystny dla osób o bardzo wysokich dochodach i niekorzystny dla osób o niskich i średnich dochodach (na poziomie średniej krajowej), gdyż powoduje spychanie osób o niskich dochodach do poziomu ubóstwa. Bardzo niskich płac pracowników najemnych w Polsce nie uzasadniają także koszty pracy w Polsce na ich tle w krajach UE.

### 3. Koszty pracy w Polsce na tle wybranych krajów UE

Koszty pracy są czynnikiem kształtującym popyt na pracę. Porównując poziom kosztów pracy w Polsce i krajach UE, zauważa się, że Polska oraz nowe kraje UE mają ponad czterokrotnie niższe koszty pracy niż kraje tzw. 15 unijnej, na co wskazują dane zawarte w tabeli 6.

Z powyższych danych wynika, że koszty pracy w Polsce są prawie sześciokrotnie niższe od najwyższych kosztów pracy w wymienionych krajach UE oraz ponad trzykrotnie niższe niż w Hiszpanii, która posiada najniższe – z wymienionych krajów – koszty pracy.

Relatywnie niskie, w stosunku do wielu krajów UE, koszty pracy w Polsce i niskie wynagrodzenia, w tym utrzymywanie minimalnych płac realnych na poziomie poniżej minimum socjalnego, słusznie narażają Polskę na zarzut ze strony unijnej 15, stosowania dumpingu socjalnego.

Niekorzystną sytuację pracowników najemnych w Polsce, w porównaniu z krajami UE, pokazuje również czas pracy. Polacy pracują dłużej niż pracownicy krajów UE<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Z powyższych danych wynika, że dłużej od Polaków pracują jedynie Koreańczycy (2390 godzin). Nawet Japończycy pracują o 156 godzin w roku krócej niż Polacy.



Tabela 6. Roczne koszty zatrudnienia jednego pracownika w Polsce na tle wybranych krajów UE, posiadających relatywnie do Polski wysokie koszty pracy, w roku 2004 w euro według przeciętnego rocznego kursu

Kraj	Koszt zatrudnienia	Różnica (Polska – kraj)
Belgia	53577	-45320
Szwecja	52800	-44543
Niemcy	50445	-42188
Wielka Brytania	46541	-38284
Francja	45879	-37622
Włochy	32271	-24014
Hiszpania	29176	-20919
Polska	8257	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Mercer Human Resources Consulting, „Rynek Pracy” 2005, 6(150), dwumiesięcznik Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, s. 4.

Tabela 7. Czas pracy pracowników najemnych w Polsce na tle wybranych krajów UE w roku 2004

Kraj	Czas pracy w godzinach	Różnica (Polska – kraj)
Polska	1984	
Czechy	1882	102
Grecja	1811	173
Węgry	1777	207
Słowacja	1770	214
Wielka Brytania	1652	332
Portugalia	1645	339
Finlandia	1596	388
Irlandia	1541	443
Austria	1481	503
Francja	1393	591
Niemcy	1362	622
Holandia	1323	661

Źródło: opracowanie własne na podstawie, OECD, Employment Outlook 2005.

#### 4. Wnioski końcowe

Przeprowadzone badania upoważniają do sformułowania następujących wniosków:

1. W Polsce, w porównaniu z badanymi krajami UE, pracownicy najemni pracują najdłużej. Ponadto w Polsce występuje zbyt niska płaca minimalna (wynosi ona ok. 38% przeciętnego wynagrodzenia), niespełniająca kryterium tzw. płacy godziwej, tzn. stanowiącej około 68% przeciętnego wynagrodzenia za pracę (jak to określa Komitet Ekspertów Rady Europy); relatywnie niskie koszty pracy, najmniej korzystne relacje między płacą minimalną a wynagrodzeniem przeciętnym. Ponadto w Polsce wzrost wydajności pracy nie przekłada się na wzrost wynagrodzeń. Tak niskich wynagrodzeń w Polsce nie uzasadnia więc ani poziom kosztów pracy, ani wydajność pracy i czas pracy.
2. Ograniczanie w Polsce wzrostu wynagrodzeń pracowników najemnych, w tym znaczącego wzrostu płac minimalnych, jest nieuzasadnione. Dalsza liberalizacja rynku pracy, w zakresie swobodnego kształtowania wynagrodzeń, może jedynie pogłębić problemy rynku pracy i spowodować dalszy odpływ wykwalifikowanych pracowników do rozwiniętych krajów UE.
3. Polska polityka gospodarcza, w tym polityka dotycząca rynku pracy, powinna stawiać za cel ograniczanie wzrostu nierówności<sup>4</sup>, ubóstwa, a nie jego poszerzanie. Na te kwestie zwracał już uwagę A. Smith, wyjaśniając zasady rządzące podziałem bogactwa narodowego, stwierdzając: „Istnieje pewna stopa, poniżej której wydaje się niemożliwe obniżyć na jakiś dłuższy okres zwykłą płacę nawet najniższej kategorii pracy. Człowiek musi zawsze żyć ze swej pracy, jego płaca robocza musi mu co najmniej wystarczyć na utrzymanie. W większości wypadków musi ona być nieco wyższa, w przeciwnym razie nie mógłby on stworzyć rodziny, a ród tych robotników wymarłby w pierwszym pokoleniu. Z tego powodu nawet najniższa kategoria zwykłych robotników powinna zarabiać co najmniej dwa razy tyle, ile potrzebuje na swe własne utrzymanie, aby każdy był w stanie wychować dwoje dzieci”<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Na problem ograniczenia nierówności i ubóstwa zwracają uwagę m.in.: J. Stiglitz, *Szalone lata dziewięćdziesiąte*, Warszawa 2006, s. 37-38; J. Sachs, *Koniec z nędzą. Zadanie dla naszego pokolenia*, Warszawa 2006.

<sup>5</sup> A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, t. 1, Warszawa 1957, s. 695.

**Abstract****The Increase of the Employees Salaries in Poland as the Condition of the Realization of the Sustainable Development**

The programs of social – economic development for the years 2007 – 2013 assume the realization of the sustainable development. The realization of this conception is based on the growth of effective demand on goods and services, including internal demand and that is rely on the increase of the hired employees, including the growth of the minimal salaries.

Taking into consideration of this assumption, the article presents the results of the research concerning the level of salaries in Poland and the UE countries. It is justified that the low salaries of the hired employees in Poland, including the low minimal salaries could not be justified in the level efficiency and costs labour.