

Mariusz NYK*

PŁACA MINIMALNA WOBEC OCZEKIWAŃ PODAŻOWEJ STRONY RYNKU PRACY

(Streszczenie)

Opracowanie ma charakter diagnozy i jest głosem w dyskusji nad efektywnością płacy minimalnej wobec wysokości zasiłku dla bezrobotnych, przez co tezą jest stwierdzenie, iż poziom i dynamika ustawowego, minimalnego wynagrodzenia nie zachęca do wykonywania pracy. Opracowanie ma na celu wskazać zmiany, jakie zachodzą w obszarze płacy minimalnej oraz zasiłku dla bezrobotnych. Wynagrodzenia, a szczególnie płaca minimalna, od jakiegoś czasu są w mediach tematem pierwszego, drugiego i trzeciego obiegu. Ilu komentatorów, tyle opinii. Niektórzy nich twierdzą, że wzrost płacy minimalnej niejako zmusza pracodawców do lepszego wynagradzania pracowników. Warto podkreślić, że duży rozdźwięk pomiędzy oczekiwaniami podażowej a popytowej strony rynku pracy może przełożyć się na spadek nastrojów społecznych w dalszych okresach. Brak podwyżek może też spowodować obniżenie motywacji wśród pracowników i mniejszą efektywność pracy. Stąd wniosek, że wzrost płacy minimalnej powinien być niższy lub co najwyżej równy wzrostowi wydajności pracy.

Słowa kluczowe: płaca minimalna; zasiłek dla bezrobotnych; rynek pracy; motywacja

1. Wstęp

Płaca minimalna stanowi przedmiot sporu i dyskusji wśród wielu ekonomistów, polityków, ekspertów. Wątpliwości budzi nie tylko sama istota ustawodawstwa najniższego wynagrodzenia, ale również jej poziom, dynamika i ujednoczenie na obszarze całego kraju, wszystkich branż i zawodów.

* Dr, Katedra Polityki Ekonomicznej, Instytut Gospodarki Przestrzennej, Uniwersytet Łódzki;
e-mail: mnyk@interia.pl

Warto zaznaczyć, iż kwestią, która również stanowi dylemat (głównie podażowej strony rynku pracy) jest relatywizowanie zasiłku dla bezrobotnych wobec najniższego wynagrodzenia, określane często mianem pułapki bezrobocia lub też stopą kompensacji. Stosunkowo duża stopa kompensacji nie zachęca do podjęcia pracy, głównie pracowników o niskich kwalifikacjach, stąd powstaje pytanie jaka wysokość najniższego wynagrodzenia motywuje do podjęcia pracy?

Opracowanie ma charakter diagnozy i jest głosem w dyskusji nad efektywnością płacy minimalnej wobec wysokości zasiłku dla bezrobotnych, przez co teza jest stwierdzenie, iż poziom i dynamika ustawowego, minimalnego wynagrodzenia nie zachęca do wykonywania pracy. Opracowanie ma na celu wskazać zmiany, jakie zachodzą w obszarze płacy minimalnej oraz zasiłku dla bezrobotnych.

2. Refleksje nad płacą minimalną

Płaca minimalna to najniższe wynagrodzenie, jakie można zapłacić pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy¹. Wynagrodzenie to ustalane jest najczęściej na drodze prawnej przez dane państwo. Wykładnia tej definicji pozwala twierdzić, iż chodzi tu o kwotę ustaloną legislacyjnie, do której pracownik ma roszczenia prawne w przypadku jej nieprzestrzegania. Kwota ta w Polsce jest ustalana na określonym jednym poziomie dla całego kraju przez tzw. Komisję Trójstronną – przedstawiciele rządu, związków zawodowych oraz konfederacji pracodawców. Płaca ta przysługuje za prace proste, nieuciążliwe, wykonywane w normalnych warunkach. Warto zwrócić uwagę, iż metody ustalania płacy minimalnej w poszczególnych krajach są odmienne, a także zakres jej stosowania jest niejednakowy. Różnice dotyczą wieku pracowników objętych kategorią płacy minimalnej, przynależności do grupy zawodowej i miejsca wykonywania pracy. Mimo pewnych odrębności w stosowaniu instytucji płacy minimalnej, metod jej podwyższania i kontroli, kategoria ta wykazuje wiele wspólnych cech w różnych krajach świata². Wynika to z szerokiego zakresu i skuteczności działań Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

Pierwsza decyzja w zakresie ustalania poziomu płacy minimalnej została podjęta w Nowej Zelandii w 1894 roku, w celu rozwiązania sporu dotyczącego podwyżki wynagrodzeń. Początkowo postanowienie to dotyczyło pracowników należących tylko do związków zawodowych. Jednak już w 1899 roku objęto nim

¹ *Ustawa o płacy minimalnej z dnia 1 lipca 2005 r., z późn. zm. (Dz.U., nr 171, poz. 1209).*

² **Z. Jacukowicz**, *Zróżnicowanie plac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*, IPISS, Warszawa 2000.

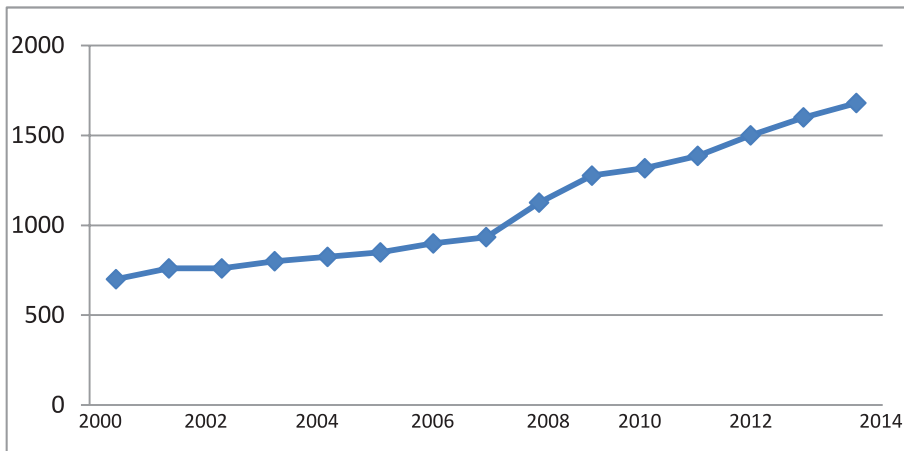
również niezrzeszonych pracowników. W ślad za rozwiązaniem przyjętym w Nowej Zelandii, najniższe wynagrodzenie wprowadzono również w kilku stanach Australii. W 1896 roku powołano system rad do spraw płac, które wprowadziły tę kategorię ekonomiczną w formie regulacji prawnych.

Nadrzędnym celem stosowania płacy minimalnej jest zapobieganie nadmiernemu wykorzystywaniu pracowników z tytułu wykonywanej pracy. Po raz pierwszy zastosowano płacę minimalną w Wielkiej Brytanii w 1909 roku, początkowo – w czterech gałęziach produkcji. W miarę upływu czasu ustawodawstwo o najniższym wynagrodzeniu zaczęło obejmować pozostałe sektory oraz dziedziny gospodarki.

W Polsce kategorię płacy usankcjonowano w 1956 roku, by zagwarantować, że nikt w pełnym wymiarze czasu pracy nie będzie zarabiał mniej. Lata doświadczeń wskazują, że łatwiej było ją egzekwować, gdy niemal wszystkie podmioty gospodarcze były państwowe. Znacznie trudniej, gdy dominuje sektor prywatny, rozwija się szara strefa, a sytuacja na rynku pracy jest niekorzystna (relatywnie wysokie bezrobocie, niskie tempo wzrostu liczby pracujących). W praktyce gospodarczej okazuje się, że przedsiębiorcy są wrogami płacy gwarantowanej, uważając ją tym samym za uciążliwy przymus. Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych twierdzi, że ustawowe, najniższe wynagrodzenie doprowadza do sytuacji, w której to wynagrodzenie, jako zbyt wysokie, nie pełni należycie roli motywacyjnej. Pracownicy o niskich kwalifikacjach i niskiej produktywności, zadowolając się tym wynagrodzeniem, nie są motywowani do większej dbałości o efekty pracy.

Problem wprowadzenia i ustalenia płacy minimalnej budzi wiele kontrowersji. Zwolennicy podkreślają jej znaczenie w kontekście nisko wynagradzanych pracowników, zaś przeciwnicy zwracają uwagę na jej negatywny wpływ na rynek pracy. Wzrost najniższego wynagrodzenia nie jest korzystny dla budżetu państwa. Bowiem okazuje się, że istnieje zależność – wzrost płacy minimalnej o jedną złotówkę zwiększa wydatki budżetowe o ponad milion złotych. Z najniższym wynagrodzeniem powiązane są ulgi podatkowe, poziom kwoty wolnej od podatku, diety i zwrot kosztów dla osób pełniących obowiązki społeczne, zapomogi wypłacane w przypadku klęsk żywiołowych itp.

WYKRES 1: Płaca minimalna w Polsce w latach 2000–2014



Źródło: oprac. własne na podst. *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości płacy minimalnej*, Monitor Rządowy 2000–2014.

Płaca minimalna jest istotnym elementem kształtowania polityki makroekonomicznej państwa. O jej wprowadzeniu, wysokości i sposobach regulacji decydują rządy poszczególnych krajów za pomocą odpowiednich rozwiązań legislacyjnych. Informacje wykorzystywane przy jej ustalaniu wskazują, że jej wysokość zależy od oceny sytuacji gospodarczej kraju, przy czym do analizy przyjmuje się różne wskaźniki. Trudno wskazać, czy poziom płacy minimalnej w różnych krajach jest wysoki czy nie. Nadmierne podwyższanie najniższego wynagrodzenia wiązałyby się ze spłaszczeniem wynagrodzeń, które oznaczałyby pewną poprawę proporcji płac w odniesieniu do wartości pracy³.

Nominalny poziom płacy minimalnej wzrasta rokrocznie (wyjątek: 2002 rok). Rząd ma obowiązek opublikować w Monitorze Rządowym do 15 września wysokość tej płacy na kolejny rok. Tendencja wzrostowa płacy minimalnej jest efektem metodologii obliczania najniższego wynagrodzenia. Obecnie wysokość tej płacy jest efektem wzrostu przeciętnego wynagrodzenia, poziomu inflacji oraz wzrostu gospodarczego. Dynamika najniższego wynagrodzenia jest bardzo zróżnicowana. Najniższe tempo wzrostu odnotowano w latach 2004 oraz 2005 – wynosiło 3%, najwyższe zaś w 2001 roku – 8,5% oraz w 2003 – 5,2%. Wyjątkowo wysokie

³ W. Golnau, *Płaca minimalna w krajach Unii Europejskiej i w Polsce w latach 1990–1999*, *Gospodarka w praktyce i teorii* 2001/1.

tempo wzrostu poziomu płacy minimalnej wystąpiło w 2008 roku – o 20%⁴. Występuje pewna zależność pomiędzy wielkościami świadczącymi o kondycji gospodarki a najniższym wynagrodzeniem. Należy zauważyć, że w 66% tempo wzrostu najniższego wynagrodzenia jest zasługą wzrostu gospodarczego. Dlatego obserwujemy wyższe tempo wzrostu płacy minimalnej w latach, gdy wzrost PKB również był relatywnie wysoki. Ostatnie lata obserwacji wskazują na nieco niższe tempo zmian badanej kategorii. W 2012 roku jej wzrost wyniósł 8,2%, w 2013 – 6,6%, podczas gdy rok 2014 charakteryzuje się wzrostem wobec poprzedniego jedynie o 5%.

Instytucja płacy minimalnej ma swoich przeciwników i zwolenników. Przeciwnicy twierdzą, że mechanizm płacy minimalnej niekorzystnie oddziałuje na sytuację na krajowym rynku pracy. W przypadku bowiem wzrostu płacy minimalnej można oczekiwać, że pracodawcy będą zmniejszać zatrudnienie i ograniczać tworzenie nowych miejsc pracy, co w efekcie ograniczy dostęp do rynku pracy osób w szczególnej sytuacji, np. osób młodych, kobiet, długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych. Ponadto podniesienie najniższego wynagrodzenia spowoduje wzrost kosztów pracy, a więc ograniczy międzynarodową konkurencyjność krajowych towarów i usług⁵.

Zwolennicy płacy minimalnej uważają, że wzrost tej płacy może spowodować poprawę jej relacji do płacy przeciętnej i będzie ona bardziej zbliżona do standardów międzynarodowych (Międzynarodowa Organizacja Pracy, Rada Europy). Tendencja wzrostowa tegoż wynagrodzenia umożliwi również podniesienie świadczeń społecznych, w związku z czym cały system zabezpieczenia społecznego będzie skuteczniejszy w ochronie przed ubóstwem. Stosowanie płacy minimalnej motywuje do podejmowania pracy, która może stać się atrakcyjna dla osób o niskich kwalifikacjach. Nie będą one wówczas poszukiwały innego sposobu uzyskiwania dochodów, np. łącząc pobieranie zasiłków z pracą w szarej strefie.

Warto też przytoczyć wypowiedź O.M. Levin-Waldmana: „płaca minimalna jest przede wszystkim sprawą polityczną, a koncentrowanie uwagi na modelach ekonomicznych, jakby to one miały kierować procesem politycznym, jest całkowicie chybione”⁶.

⁴ Obliczenia własne na podst. danych z wykresu 1.

⁵ **W. Golnau**, *Znaczenie płacy minimalnej dla funkcjonowania rynku pracy*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2007.

⁶ O.M. Levin-Waldman jest profesorem w Public Administration in the School of Management at Metropolitan College of New York.

3. Motywacyjna rola płacy minimalnej – mit czy rzeczywistość?

Motywacyjna rola wynagrodzenia przejawia się m.in. w wydajności pracy. Efekty pracy stanowią drugi czynnik, obok wymagań (trudności) pracy, określający wartość rzeczywiście świadczonej pracy i wymagający opłacenia. Rezultaty pracy zależą od sposobu świadczenia pracy przez pracowników. W tych samych warunkach organizacyjno-technicznych pojawiają się lepsze lub gorsze efekty odpowiednio do kwalifikacji i wysiłku pracownika, jego motywacji i zaangażowania w realizację stawianych zadań⁷. W literaturze występuje pogląd, że motywowanie do zwiększenia wysiłku i starań pracownika jest skuteczne wówczas, gdy pracownicy są przekonani, że różne poziomy wykonania pracy są proporcjonalnie wynagradzane⁸. W związku z tym trudno określić płacę minimalną jako wynagrodzenie motywujące do lepszej, wydajniejszej pracy. Poziom płacy minimalnej odnosi się raczej do przetargów o znamionach politycznych i stanowi tym samym mocny argument dla zdobycia elektoratu.

Przejawem motywowania do pracy jest premiowanie, a tym samym odpowiedni system wynagradzania. W praktyce w sektorze przedsiębiorstw występują dwa modele motywowania (premiowania) do pracy. Model pierwszy polega na premiowaniu zadań, które objęte są taryfikatorem kwalifikacyjnym i opłacane wynagrodzeniem zasadniczym. Ten model polega na ocenie jakości wykonania podstawowych zadań na stanowisku pracy i premiowaniu dobrych wyników. W przypadku polskich uwarunkowań pracownicy otrzymujący płacę minimalną mają świadomość, że otrzymywane przez nich wynagrodzenie zawiera wszelkie elementy motywacji i stanowi tym samym płacę zasadniczą.

Drugi model polega na premiowaniu zadań, których nie ujmuje się w taryfikatorze kwalifikacyjnym i nie są opłacane płacą zasadniczą, ale stanowią odrębne zadania (np. oszczędność zużycia materiałów). W tym modelu premiowanie stanowi opłacanie wyodrębnionych zadań i motywację do osiągania konkretnych efektów określanych przez przedsiębiorstwo zależnie od jego bieżących potrzeb. Taki system wynagrodzeń dotyczy stanowisk produkcyjnych oraz handlowych.

Jednym z wielu argumentów przemawiających przeciwko instytucji płacy minimalnej jest jej niszczący wpływ na rynek pracy. Szkodzi grupie osób pracujących najmniej zarabiających. Istnieje bowiem ryzyko, że pracodawca, który wynagradza swoich pracowników wyższymi stawkami, niż sugeruje wolny rynek, będzie dążył do redukcji zatrudnienia. Warto jednak nadmienić, że w krajach,

⁷ Z. Jacukowicz, *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, ODDK, Gdańsk 2001, s. 91.

⁸ A. Kozdrój, *Pomiary i ocena efektów pracy*, ZNZ, Warszawa 1990, s. 33.

gdzie zostało swego czasu wprowadzone ustawowe najniższe wynagrodzenie zmniejszyła się absencja i rotacja wśród pracowników⁹. Zdecydowaną korzyścią wprowadzenia płacy minimalnej jest wzrost motywacji do pracy nisko wykwalifikowanych pracowników, szczególnie w branżach, w których z uwagi na słabą konkurencję międzynarodową, płace rosną w wolniejszym tempie. Zatem wynagrodzenie to jest szansą na wyższe płace wśród najniżej zarabiających pracowników, co przyczynia się do walki z ubóstwem. Jednakże problemem najuboższych często nie jest poziom wynagrodzeń, ale całkowity brak pracy, a więc w tym przypadku płaca minimalna nie jest narzędziem doskonałym.

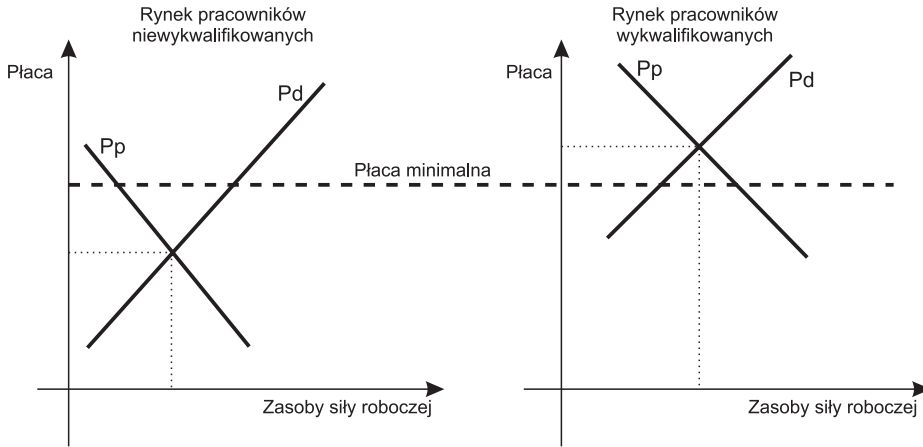
Jednym z modeli doskonale opisujących zjawisko bezrobocia oraz wpływ płac na jego kształtowanie jest model Shapiro–Stiglitz’a¹⁰. Założeniem jest, że wszyscy zatrudnieni otrzymują rynkowe wynagrodzenie i nie występuje bezrobocie. W tej sytuacji najgorsze, co może się zdarzyć, to wyrzucenie z pracy i natychmiastowe zatrudnienie w innym miejscu. Według założeń modelu nie występuje kara za brak wysiłku (bumelowanie). Aby skłonić pracowników do wysiłku, przedsiębiorstwa płacą wyższe wynagrodzenia, wówczas utrata dobrze płatnej pracy jest bolesna. Jeśli jednej firmie opłaca się płacić więcej, to wszystkim innym również. W tej sytuacji bodźce do wysiłku zanikają, ale pojawia się bezrobocie, gdyż płace rosną powyżej poziomu czyszczącego rynek. Bezrobocie staje się karą za bumelowanie. Reasumując, z modelu wynika, że ustalenie płacy minimalnej na wyższym od rynkowego poziomie zwiększa motywację do pracy, bo ewentualne bezrobocie ma charakter przymusowy.

Liberałowie słusznie krytykują nieskuteczność, nieefektywność i demoralizujący wpływ wielu różnych mechanizmów polityki społecznej. Do najczęściej wymienianych elementów wymagających reformy należą: płaca minimalna oraz problem motywacji bezrobotnych do podejmowania nisko płatnej pracy, powiązany z kwestią zależności od państwowych transferów socjalnych. Te trzy elementy stanowią w istocie jeden problem, obejmujący z jednej strony sferę polityki rynku pracy, z drugiej zaś – temat właściwego adresowania środków pomocowych.

⁹ Wniosek z badań przeprowadzonych w Wielkiej Brytanii, gdzie wprowadzono płacę minimalną w 1999 r., za: Alan Manning – ekonomista i dziennikarz z CNN.

¹⁰ C. Shapiro, J.E. Stiglitz, *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, American Economic Review 1984/74/3.

RYSUNEK 1: Wpływ płacy minimalnej na płacę równowagi na rynku pracy



Źródło: oprac. własne na podst.: E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2006.

Chcąc szczegółowo analizować wpływ ustalenia płacy minimalnej na rynek pracy, należy wyróżnić dwa rynki, tj. rynek pracowników niewykwalifikowanych oraz rynek pracowników wykwalifikowanych.

Wprowadzenie najniższego, ustawowego wynagrodzenia na rynku pracowników o niskich kwalifikacjach będzie oznaczało wzrost wynagrodzeń, gdyż na tym rynku cechą charakterystyczną jest osiąganie stosunkowo niskich zarobków. W rezultacie spowoduje to, że pracownicy będą otrzymywać wyższe wynagrodzenia, jednakże można spodziewać się również spadku popytu na pracę (Pp) oraz wzrostu podaży pracy (Pd) reprezentowanej przez zasoby siły roboczej.

Natomiast wprowadzenie płacy minimalnej na rynku pracowników o relatywnie wysokich kwalifikacjach nie spowoduje żadnych zmian, gdyż przed jej wprowadzeniem płaca równowagi rynkowej (punkt przecięcia krzywej popytu na pracę z krzywą podaży pracy) była wyższa od wynagrodzenia minimalnego.

Ustawowa płaca minimalna zamyka wielu osobom drogę na legalny rynek pracy. W każdym przypadku ustanowienie płacy minimalnej jest bezzasadne. Jeśli jej poziom kształtuje się poniżej rynkowej wartości pracy, nie ma żadnego sensu (a może nawet stanowić impuls do płacowego dumpingu). W większości przypadków płaca minimalna kształtuje się powyżej rynkowej wartości pracy, prowadzi do faktycznej likwidacji miejsc pracy dla pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy są albo zmuszeni do przejścia do szarej strefy, albo do trwałego przejścia na utrzymanie państwa (np. w przypadku outsourcingu miejsc pracy do tańszych

lokalizacji). Zwolennicy utrzymania i zwiększania pułapu płacy minimalnej posiadają jeden dosyć mocny argument na jej rzecz. Pomijają oni problem ludzi skazanych na bezrobocie przez płacę minimalną jako niewygodny i wskazują, iż ustalenie płacy minimalnej może stanowić gwarancję tego, że osoba pracująca na pełen etat uzyska dochód umożliwiający określony poziom egzystencji, uznany za minimalny akceptowany społecznie. Argument ten traci jednak całą swoją siłę, jeśli ideę płacy minimalnej zastąpi się ideą dochodu minimalnego, a problem poziomu płac powiąże z kwestią wysokości zasiłków transferowanych przez państwo. Co istotne, inaczej niż w przypadku płacy minimalnej, beneficjentem zabezpieczenia oferowanego w systemie dochodu minimalnego jest każdy obywatel, także bezrobotny¹¹. Zniesienie płacy minimalnej oraz odpowiednia konstrukcja systemu transferów gwarantujących dochód minimalny składają się dodatkowo na mocny impuls zachęcający do podejmowania pracy, także słabo płatnej, a więc osłabiają uzależnienie od transferów socjalnych, pomagając przechodzić stopniowo do finansowej niezależności.

Według L. Balcerowicza interwencjonizm socjalny wpędza ludzi w uzależnienie od zasiłków i zniechęca do pracy. Istotą takich działań jest patologia bodźców, która eliminuje najważniejszy motor nowoczesnej gospodarki – przedsiębiorczość¹².

TABELA 1: *Relacja zasiłku dla bezrobotnych wobec płacy minimalnej w Polsce w latach 2011–2014 (w %)*

Wysokość zasiłku*	2011		2012		2013		2014	
	A	B	A	B	A	B	A	B
80%	43,9	34,5	43,9	34,5	39,7	31,2	39,2	30,7
100%	43,1	54,9	54,9	43,1	49,6	38,9	49	38,5
120%	65,9	51,8	65,9	51,7	59,6	46,7	58,8	46,2

Objaśnienia: * – 80% dla bezrobotnych legitymujących się stażem pracy do 5 lat; 100% dla bezrobotnych legitymujących się stażem pracy od 5 do 20 lat; 120% dla bezrobotnych legitymujących się stażem pracy powyżej 20 lat; **A** – w okresie pierwszych trzech miesięcy pobierania zasiłku; **B** – w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku.

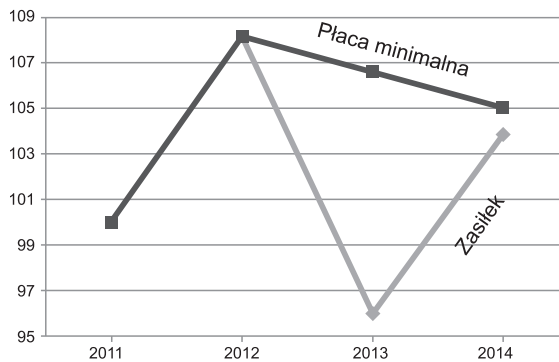
Źródło: oprac. własne na podst.: Obwieszczeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych dla lat 2011, 2012, 2013, 2014.

¹¹ **W. Jarmolowicz**, *Rynek a płace. Problemy i dylematy teorii i polityki płac*, IPiSS, Studia i Materiały, Warszawa 1994.

¹² **L. Balcerowicz**, *Balcerowicz wprost – Pułapki bodźców*, Wprost 2004/29.

Pracownicy, podejmując pracę za ustawowo najniższą płacę, często uzależniają swoją decyzję od tego, jaka jest relacja wynagrodzenia wobec zasiłku dla bezrobotnych. Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych wskazuje, że jego wysokość jest podyktowana stażem pracy (większy staż pracy to wyższy zasiłek) bezrobotnego oraz okresem pobierania zasiłku (kolejne miesiące charakteryzują się niższym poziomem zasiłku). Obserwacja relacji zasiłku wobec płacy minimalnej w ostatnich kilku latach pozwala na sformułowanie wniosku. W 2014 roku badana relacja wynosiła dla 80%, 100% oraz 120% wysokości zasiłku odpowiednio: 30,7%, 38,5% oraz 46,2%. Zadawalającym jest fakt, iż w ostatnich kilku latach stosunek ten charakteryzował się tendencją spadkową, co pozwala utwierdzić się w przekonaniu o rosnącej motywacyjnej roli instytucji płacy minimalnej.

WYKRES 2: *Dynamika płacy minimalnej oraz zasiłku dla bezrobotnego w Polsce w latach 2011–2014*



Źródło: obliczenia własne.

Dane uzyskane z lat poddanych obserwacji nie pozwalają na ustalenie trendu w obszarze dynamiki płacy minimalnej i zasiłku dla bezrobotnych. Niemniej jednak można sformułować pogląd dotyczący odmienności w badaniu tempa zmian wybranych kategorii społeczno-ekonomicznych. Warto zwrócić uwagę, iż zbyt wysoki poziom zasiłku wobec poziomowi najniższego wynagrodzenia nie jest motywatorem nie tylko dla lepszego wykonywania pracy, ale również dla jej podjęcia.

Wielu pracowników – szczególnie w okresie wychodzenia z kryzysu gospodarczego – jest przekonanych, iż powinni otrzymywać wynagrodzenie, które pozwoli im żyć na godnym poziomie. Przekonanie to przekłada się na dążenie do zwiększania płacy minimalnej, co z kolei rodzi niechęć przedsiębiorców i ekono-

mistów, obawiających się negatywnych konsekwencji dla rynku pracy. Pozostaje jedynie pytanie, na ile rozwiązania zaproponowane dla rozbudowy „państwa dobrobytu” (m.in. zróżnicowanie płacy minimalnej regionalnie, ustalenie minimalnej stawki godzinowej, odmiennosc płacy minimalnej dla poszczególnych grup zawodowych itp.), z wielką liczbą – relatywnie hojnych i kosztownych – świadczeń miałyby zastosowanie w polskich uwarunkowaniach. Jednakże wraz z rozwojem polskiej gospodarki i w związku z udziałem w europejskim peletonie warto o tego rodzaju modelach pamiętać. Pozwolą one uniknąć skopiowania cudzych błędów i zapobiegną powstaniu w Polsce podobnego gąszczy nieczytelnych przepisów w zakresie polityki społecznej. Rynek bowiem wymaga rozwiązań prostych. Reglamentacje i wszelkie odgórne narzucenia zawsze źle odbijają się na gospodarce. To pokazuje, że ludzie tak naprawdę mogą tylko sobie sami pomóc, a więc działaniem dla ich dobra nie jest ustalanie norm, standardów, minimów, tylko praca bezpośrednio z nimi tak, aby to oni sami zechcieli poprawić swój status.

4. Podsumowanie

Kluczową cechą współczesnego rynku pracy jest to, że jego podstawowe kategorie – w tym płace – nie są określane swobodnie między uczestnikami transakcji na nim zachodzących, czyli pracodawcami a pracownikami, a są negocjowane zazwyczaj w ramach złożonych przepisów¹³. Wynagrodzenia, a szczególnie płaca minimalna, od jakiegoś czasu są w mediach tematem pierwszego, drugiego i trzeciego obiegu. Ilu komentatorów, tyle opinii. Niektórzy z nich twierdzą, że wzrost płacy minimalnej niejako zmusza pracodawców do lepszego wynagradzania pracowników. Warto podkreślić, że duży rozdźwięk pomiędzy oczekiwaniami podażowej a popytowej strony rynku pracy może przełożyć się na spadek nastrojów społecznych w dalszych okresach. Brak podwyżek może też spowodować obniżenie motywacji wśród pracowników i mniejszą efektywność pracy. Stąd wniosek, że wzrost płacy minimalnej powinien być niższy lub co najwyżej równy wzrostowi wydajności pracy i tym samym uzupełniany na bieżąco podnoszeniem jakości kapitału ludzkiego (ciągłe zdobywanie nowej wiedzy i nowych umiejętności adekwatnych do aktualnych wymagań rynku), uelastycznianiem norm opisujących funkcjonowanie rynku pracy oraz ograniczaniem biurokratyzacji przebiegu procesów gospodarczych.

¹³ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 192.

Bibliografia

Akty prawne:

Ustawa o płacy minimalnej z dnia 1 lipca 2005 r., z późn. zm., (Dz.U. z 2005 r., nr 171, poz. 1209).
Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych dla lat 2011–2014.

Opracowania:

Balcerowicz L., *Balcerowicz wprost – Pułapki bodźców*, Wprost 2004/29, <http://www.wprost.pl/ar/63126/Balcerowicz-wprost-Pulapki-bodzcow/>; stan na dzień 20.05.2015 r.

Golnau W., *Płaca minimalna w krajach Unii Europejskiej i w Polsce w latach 1990–1999*, Gospodarka w praktyce i teorii 2001/1, s. 51–60.

Golnau W., *Znaczenie płacy minimalnej dla funkcjonowania rynku pracy*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2007.

Jacukowicz Z., *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, ODDK, Gdańsk 2001.

Jarmołowicz W., *Rynek a płace. Problemy i dylematy teorii i polityki płac*, IPISS, Studia i Materiały, Warszawa 1994.

Karaszewska H., *Ewolucja wynagrodzeń w Polsce w okresie zmian systemu ekonomicznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2003.

Kozdrój A., *Pomiary i ocena efektów pracy*, ZNZ, Warszawa 1990.

Kryńska E., **Kwiatkowski E.**, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.

Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2006.

Shapiro C., **Stiglitz J.E.**, *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, American Economic Review 1984/74/3, s. 433–444.

Mariusz NYK

EXPECTATIONS TO MINIMUM WAGE JOB MARKET

(Summary)

Development is a diagnosis and a voice in the debate over the effectiveness of the minimum wage to unemployment benefits. An increase in the minimum wage forces employers to better remuneration. No increases may also result in loss of motivation among employees and lower efficiency. An increase in the minimum wage should be lower, or at most equal to the growth of labor productivity, and thus constantly replenished on improving the quality of human capital.

Employees taking a job, a statutory minimum wage, often addicted its decision on what is the relation of wages to unemployment benefits. Analysis to determine the impact of minimum wages on the labor market indicates that there are two markets – the market for unskilled and skilled labor market. Statutory minimum wage is close to many people the way to the regular labor market. In any case, the establishment of a minimum wage is unfounded.

Keywords: minimum wage; unemployment benefits; labor market; motivation