

Alen Golec

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

ORCID 0000-0002-9260-9010

Koszt polskiej płacy minimalnej i propozycja dochodu podstawowego

Wstęp

Można odnieść wrażenie, że kwestia minimalnego wynagrodzenia jest w Polsce traktowana jak temat tabu – niewiele się o nim mówi do czasu, kiedy rząd nie zaproponuje jego kolejnej podwyżki. Z jednej strony akcentuje się wtedy zalety minimalnego wynagrodzenia (wyrównywanie szans, gwarancja godziwego wynagrodzenia dla każdego pracującego, kwestia sprawiedliwości społecznej – czyli główne motywy podnoszone przez przedstawicieli lewicy). Z drugiej jednak strony ekonomiści liberałowie twierdzą, że tak zwana „niewidzialna ręka wolnego rynku” sama wszystko wyreguluje, a wprowadzanie czy podnoszenie płacy minimalnej zniechęca przedsiębiorców do zatrudniania pracowników. Liberałowie upodobili sobie również argument, że praca jest warta tyle, ile ktoś (czyli pracodawca) jest w stanie za nią zapłacić. Przedstawiciel tzw. szkoły austriackiej, M.N. Rothbard twierdzi na przykład, że stosowanie minimalnego wynagrodzenia jest „wymuszaniem” istnienia bezrobocia w grupie osób, których nie będzie opłacało się zatrudnić właśnie ze względu na fakt, że pracodawca nie zechce zapłacić im tyle, by pokryć owe minimum (Rothbard 2006: 133–136).

Wśród ciekawych argumentów przeciw i za utrzymaniem PM¹, Anna Krajewska (2005: 303–316) wymienia:

- argumenty przeciw: możliwy wzrost bezrobocia; obniżenie konkurencyjności gospodarki; wzrost szarej strefy; wzrost inflacji;
- argumenty za: głównym powodem wzrostu bezrobocia jest spadek koniunktury, a nie wzrost PM; statystyki nie potwierdzają istnienia korelacji wzrostu PM i wzrostu inflacji (co Krajewska udowadnia); rentowność gospodarki jest w Polsce na tyle wysoka, że podnoszenie PM jest usprawiedliwione.

Pomyśleć by można, że obie strony mają swoje racje – wszak przytaczane argumenty wydają się być rozsądne. Trudno jednak rozważać te kwestie bez przytaczania

1 W tym artykule będę używał akronimów na oznaczenie płacy minimalnej (PM) i dochodu podstawowego (DP).

konkretnych danych. Na ich podstawie postaram się pokazać, że podwyżki płacy minimalnej są uzasadnione, a koszt podwyżek jest relatywnie niewielki dla danych branż². Postaram się też wykazać, że dotychczasowe podwyżki minimalnego wynagrodzenia były dość zachowawcze. Moim głównym celem jest natomiast pokazanie dyskusji na temat płacy minimalnej, toczącej się w Polsce początku XXI wieku, oraz dowiedzenie tezy, że akceptacja płacy minimalnej i dyskusja nad nią stanowi jedynie wstęp do dyskusji nad dużo ważniejszą dla rozwiniętego kapitalizmu kwestią, jaką jest koncepcja dochodu podstawowego.

Perspektywa branż

W Polsce w 2020 roku doszło do znacznego wzrostu minimalnego wynagrodzenia – do kwoty 2600 złotych brutto. Prezes Rady Ministrów Mateusz Morawiecki ogłosił ten fakt na uroczystym spotkaniu z pracownikami zakładu Agros Nova w Łowiczu, o czym informuje oficjalna strona premiera (Premier... 2019). Jest to ten sam zakład, w którym – mniej więcej w tym samym czasie, co wizyta premiera – zakończył się spór zbiorowy pracowników z pracodawcą. Pracownicy wywalczyli wtedy podwyżki nieprzekraczające ok. 400 złotych netto (Klepczarek 2019). Co więcej, na spotkaniu w Łowiczu premier zadeklarował, że w 2021 roku płaca minimalna będzie wynosiła równe trzy tysiące złotych brutto. To spore wzrosty – idąc takim tempem (nieco ponad 15% rocznie), w 2023 roku płaca minimalna wynosiłaby już cztery tysiące złotych. Jest to jednak perspektywa mało realna (o ile nie zakładamy znacznego przyspieszenia inflacji). Warto zastanowić się, co z tych podwyżek wynika – i przede wszystkim – dla kogo znaczą one najwięcej.

Zanalizuję dane na podstawie podwyżki Płacy Minimalnej (PM), której dokonano w roku 2019³ – podniesiono ją wówczas o 150 zł brutto (Podwyżka płacy minimalnej... 2019).

Tab. 1. Koszt podwyżki PM w poszczególnych branżach.

Branża	Liczba osób zarabiających nie więcej niż PM	Podwyżka PM w roku 2019 w złotych (150), doliczone orientacyjne koszty pracodawcy	Podwyżka PM – łączny koszt miesięczny dla danej branży (w milionach)
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	404 000	180	72,72
Przetwórstwo przemysłowe	302 000	180	54,36
Budownictwo	220 000	180	39,60
Transport i gospodarka magazynowa	107 000	180	19,26
Administrowanie i działalność wspierająca	100 000	180	18,00

2 Na podstawie podwyżki PM z 2019 roku.

3 Cofam się do tej podwyżki ze względu na dostępność danych.

Inne branże	376 000	180	67,68
Razem	1 500 000	180	270,00

Źródło: GUS (Wybrane zagadnienia rynku pracy... 2019)⁴.

Z powyższych danych jednoznacznie wynika, że podwyżka minimalnego wynagrodzenia w 2019 roku kosztowała w sumie 3240 milionów złotych, wliczając w to dodatkowe koszty pracodawców. Takie dane należy zestawić z innymi wskaźnikami gospodarczymi. Pierwszy z nich, do dziś podstawowy wskaźnik ekonomiczny, to Produkt Krajowy Brutto. Ponieważ wartość bezwzględna PKB jest gigantyczna, wzorem GUS posłużę się wskaźnikami procentowymi. Na koniec stycznia zeszłego roku GUS wskazał, że w 2018 roku wartość polskiej gospodarki wzrosła o 5,1% w porównaniu do roku 2017 (Produkt krajowy brutto w 2018 roku... 2019). Uznać można, że płaca minimalna „pójdzie śladem PKB” i wzrośnie również o podobną wartość z kolejnym roku. Tak też się stało, wzrost stanowił ok. 7,41% (z 2100 do 2250 złotych brutto – pomijam tu dodatkowy koszt pracodawcy). Podwyżka PM poszła więc w stronę redystrybucji – najmniej zarabiający zyskali realnie nieco więcej niż przeciętnie zyskali wszyscy uczestnicy gospodarki.

GUS w tym samym komunikacie podaje szacunkowe informacje na temat wzrostu w poszczególnych branżach. I tak w handlu i naprawach wzrost wyniósł 4,8%; w przetwórstwie przemysłowym wzrost wyniósł 5,5%; w budownictwie 17%, a w transporcie i magazynowaniu 9,2% (Wybrane zagadnienia rynku pracy... 2019)⁵. Wzrost w dwóch ostatnich wymienionych tu branżach był dużo wyższy niż wyniosła podwyżka PM (a tylko w tych dwóch sektorach za nie więcej niż „minimalną” pracowało ponad trzysta tysięcy osób). Pracownicy, których w tych dwóch branżach dotyczyła podwyżka PM, nie skorzystali więc ze wzrostu, jakie odnotowały ich branże – zawiodła zarówno „niewidzialna ręka rynku” (bo gdyby zadziałała, nie zarabialiby oni płacy minimalnej), nie zadziałała również idea PM (bo wzrosty są niższe niż wzrost gospodarczy). Uprzedzę jeszcze możliwy argument, który mógłby się teraz pojawić – w branży, która odnotowuje wzrost ok. 5%, wzrost PM wynosi ponad 7%, co stanowi o samoregulacji rynku. Taki argument tylko z pozoru byłby słuszny; należy pamiętać, że PM dotyczy pracowników najślabiej opłacanych – nie dziwi więc raczej, że korzystają oni trochę bardziej na wzroście gospodarczym – wartości bezwzględne i tak są tutaj niewielkie (150 zł brutto miesięcznie więcej to zaledwie 130 złotych netto dla pracownika). W duchu sprawiedliwej redystrybucji taka różnica jest znikoma. Co więcej, biorąc pod uwagę wzrost w czterech największych branżach można wywnioskować, że żadnej redystrybucji nie ma, a najślabiej zarabiający pracownicy tak naprawdę nie korzystają ze wzrostu gospodarczego, który sami tworzą. Średnia wzrostu z owych czterech branż to 9,125% – wyraźnie więcej niż 7,41% wyższej płacy minimalnej. Wprowadzie podwyżki PM z 2020 i 2021 roku mogą okazać się bardziej optymistyczne, ale z powodu braku obszerniejszych danych oraz przy uwzględnieniu postępującej dziś inflacji – na razie trudno to ocenić.

4 W tabeli uwzględniono osoby zatrudnione na umowę o pracę w grudniu 2018 roku.

5 W przytoczonej informacji GUS brakuje „administrowania”.

Kolejny ważny wskaźnik – współczynnik Giniego dotyczący dochodu – wynosił w Polsce 27,8 (w 2018 roku). W 2019 wzrósł do 28,5 (Gini coefficient of equivalised disposable income... 2020). Ponieważ dane te dotyczą dochodu do dyspozycji obywatela, warto podkreślić, że wskaźnik ten wzrósł pomimo podniesienia PM i wprowadzania różnych nowych rozwiązań socjalnych. Nierówności zwiększa między innymi postępująca inflacja – wskaźnik „rok do roku” w stosunku grudzień 2018 – grudzień 2019 to wzrost inflacji o 2,3 punktu procentowego – z 1,1% do 3,4%. To sprawiło, że rzeczywisty wzrost PM był niższy (Inflacja r/r [Polska] 2020).

Perspektywa pracowników

Jak wynika z powyższych danych, z perspektywy branż podwyżka PM jest nie tylko uzasadniona, ale i zbyt mała (zwłaszcza w budownictwie). Można teraz zastanowić się, jak omawiane podwyżki wpłynęły na nastroje półtora miliona pracowników. Brakuje niestety badań prowadzonych z udziałem osób, które zarabiają nie więcej niż poziom PM, ale ponieważ jej podwyżka potencjalnie wpływa na wszystkich uczestników gospodarki, wydaje się, że brak zawężenia grupy respondentów nie przeszkodzi w prowadzonej analizie.

Wezmę pod uwagę dwa analogiczne badania CBOS-u – jedno opublikowane w styczniu 2019, drugie rok później. Oba dotyczą zadowolenia Polaków z życia (bada się między innymi zadowolenie z sytuacji materialnej). Drugie badanie prawdopodobnie będzie więc odzwierciedlać zmianę nastroju spowodowaną właśnie bezpośrednimi lub pośrednimi skutkami wprowadzenia nowej, wyższej płacy minimalnej. Na podstawie badań zaprezentuję wyłącznie te dane, które są interesujące z perspektywy zadowolenia z kwestii związanych z pracą i pensją – są to dwa wskaźniki zadowolenia „z przebiegu pracy zawodowej” oraz „ze swoich dochodów i sytuacji finansowej”.

Tab. 2. Zadowolenie z przebiegu pracy zawodowej

Rok badania/odpowiedź	Zadowolony, zadowolona	Średnio zadowolony, średnio zadowolona	Niezadowolony, niezadowolona
2019	52%	15%	5%
2020	52%	18%	3%

Źródło: CBOS (Zadowolenie z życia 2019; Zadowolenie z życia 2020).

Tab. 3. Zadowolenie z dochodów i sytuacji finansowej

Rok badania/odpowiedź	Zadowolony, zadowolona	Średnio zadowolony, średnio zadowolona	Niezadowolony, niezadowolona
2019	34%	36%	25%
2020	36%	41%	22%

Źródło: CBOS (Zadowolenie z życia 2019; Zadowolenie z życia 2020)⁶.

6 Osoby, które nie udzieliły wyraźnej odpowiedzi, zostały pominięte w tab. 2 i 3.

Wzrost zadowolenia Polaków z pracy zawodowej potwierdza też badanie projektu Monitor Rynku Pracy (Te liczby pokazują... 2019).

Nie ma niestety dostępnych wyników aktualnych badań związanych z zadowoleniem z PM. Pojawia się pole do przeprowadzenia takich badań – z uwzględnieniem zadowolenia i oczekiwań pracowników zarabiających nie więcej niż poziom PM. W takich badaniach warto było by zwrócić uwagę nie tylko na wiek czy doświadczenie zawodowe badanych, ale również na historię ich zatrudnienia – spodziewaną korelacją byłoby mniejsze zadowolenie pracowników, którzy dawniej zarabiali więcej niż poziom PM.

Chociaż koszty PM są relatywnie niewielkie, przekładają się one na konkretne, choć być może trudne do policzenia, zyski społeczne. Otrzymywanie stałej, zagwarantowanej przez prawo PM, daje poczucie stabilności. Jarosław Urbański przytacza dane mówiące o samobójstwach pracowników spowodowanych złymi warunkami pracy – podaje przykłady kilkudziesięciu pracowników w Azji (zakłady Foxconn produkujące podzespoły elektroniczne dla znanych światowych marek), kolejnych kilkudziesięciu Francuzów (France Telekom). Urbański twierdzi nawet, że w ostatnim czasie wyraźny wzrost samobójstw w Polsce odnotowano zwłaszcza w dwóch okresach – po transformacji gospodarczej w 1989 i w czasie kryzysu finansowego w latach 2008–2009 (Urbański 2014: 57–59). Nie można oczywiście podawać problemów związanych z pracą jako jedynej przyczyny czyjegokolwiek samobójstwa, ale przytoczone tendencje pokazują, że wzrost pewności związanej z pracą przekłada się na jednostkowe poczucie własnego bezpieczeństwa. Płaca minimalna jest przykładem na to, jak wartości ekonomiczne bezpośrednio przekładają się na wartości społeczne.

Tania praca i dochód podstawowy

Powyższe dane pokazują dwie rzeczy: po pierwsze, za pracę polskich pracowników płaci się mniej niż wynika to ze wzrostu gospodarczego, który jest przez nich wypracowywany; po drugie, wyższa płaca minimalna to większe zadowolenie z pracy.

Ową destrukcyjną „taniość” polskiej pracy Rafał Woś w swojej *Dziecięcej chorobie liberalizmu* wymienia na pierwszym miejscu związanych z pracą bolączek polskiej gospodarki. Nie powtarzając już za Wosiem konkretnych danych przytoczę, pisze on:

1) polskie płace roły (w dekadzie 2001–2011) wolniej niż w innych krajach Europy Środkowej;

2) najmniej zarabiający Polacy są w stanie za swoją pensję zaspokoić jedynie podstawowe życiowe potrzeby (w przeciwieństwie do pracowników w Europie Zachodniej);

3) podstawowym błędem konkurencyjności polskiej gospodarki jest stawianie na tanią pracę;

4) w związku z taną pracą pojawia się tzw. „bariera popytu” – polskich pracowników często nie stać na w miarę swobodną konsumpcję, co utrudnia nowym biznesom pozyskiwanie klientów (Woś 2014: 115–119).

Ostatni wniosek jest bardzo ważny z perspektywy rozważań o płacy minimalnej. Wskaźnik ten nie dotyczy bowiem „tylko” półtora miliona osób, które w Polsce nie zarabiają więcej, ale przekłada się pośrednio na wszystkich uczestników życia gospodarczego. Rozsądna i regularna podwyżka PM pociąga za sobą wzrost płac w ogólności, stymuluje poziom konsumpcji, co pozwala na pojawianie się różnych nowych dóbr i usług w gospodarce, a także – co może najważniejsze – przeciwdziała prekaryjnemu poczuciu niepewności. Politolog Ryszard Szarfenberg sugeruje jednak, że nauka nie ma w zasadzie niczego do powiedzenia w temacie słuszności istnienia PM; według Szarfenberga można przytoczyć takie badania, które potwierdzą słuszność utrzymywania i podnoszenia PM, jak i takie, które dowiodą, że jest ona zupełnie niepotrzebna (Szarfenberg 2010). Wszystko sprowadza się jedynie do „rozprawy w sądzie”, na której rację ma ten, który przekona sędziego.

Socjolog Klaus Dörre wysuwa ważny argument w tej „rozprawie”. Na przykładzie niemieckim zwraca uwagę na „ekskluzywność” solidarności. Chodzi o to, że chociaż łatwo jest się zsolidaryzować z ludźmi podobnymi do siebie (np. pracownikami własnego zakładu pracy), to trudniej już to poczucie solidarności przenieść na przykład na ludzi, którym powiodło się nieco gorzej – choćby osoby pobierające zasiłki (Dörre 2017).

Ekonomiczny liberał Leszek Balcerowicz pisze, że podnoszenie płac za pomocą ustawy jest przejawem „magicznego myślenia” i porównuje takie rozwiązanie do wprowadzenia ustawy, która nakazywałaby ludziom bycie szczęśliwymi (Balcerowicz 2006: 92). Jest to argument łatwy do obalenia – po pierwsze, wskaźniki ekonomiczne są zupełnie innej natury niż ludzka emocjonalność, po drugie, o ile w żadnym kraju nie obowiązuje nakaz bycia szczęśliwym, tak w bardzo wielu sprawdziła się (i wciąż sprawdza) idea utrzymania i podnoszenia PM.

* * *

Jeśli istnieje jakakolwiek grupa, dla której płaca minimalna może wydawać się atrakcyjną ofertą, jest nią tak zwany prekariat. Standingowski prekariat to przede wszystkim „miliony ludzi na całym świecie, pozbawieni stabilnego punktu zaczepienia” (Standing 2014: 33). Płaca minimalna może, rzecz jasna, stanowić jeden z takich punktów. Prekariuszki i prekariusze to zbiór osób o różnej sytuacji zatrudnienia – od bezrobotnych, poprzez pracujących na umowy śmieciowe i pracowników tymczasowych, skończywszy na imigrantach pracujących na gorszych stanowiskach, niż pozwalają im na to kwalifikacje. Istnienie takiej grupy pracowników sprawia, że w dyskursie dotyczącym płacy minimalnej warto zrobić jeszcze jeden „krok w tył” i popatrzeć na nią oczami prekariatu. Okazać się wtedy może, że choć płaca taka jest niska, to jest też stała, związana z bezpieczeństwem oferowanym przez umowę

o pracę i – bądź co bądź – z roku na rok PM jest coraz wyższa. Być może to właśnie z tego powodu Standing robi „dwa kroki naprzód” i zamiast proponowania zmian z zakresie istniejącej płacy minimalnej, proponuje wprowadzenie tzw. dochodu podstawowego, czyli świadczenia wypłacanego w gotówce, które otrzymywałyby każdy legalny obywatel danego kraju i które nie wiązałyby się z żadnymi dodatkowymi kryteriami – czy to dochodowymi, czy związanymi ze statusem danej osoby (Standing 2014: 334–338). Publicysta Rafał Woś twierdzi nawet, że to właśnie Polska jest najbliżej wprowadzenia dochodu podstawowego – przez pojawienie się programu „Rodzina 500 plus” (Woś 2019: 254–256). Dochód podstawowy to wciąż jednak kwestia przyszłości – 500 plus nie jest ani bezwarunkowe, ani niezmiennie. Jest za to paternalistyczne.

W dyskusji na temat wprowadzenia dochodu podstawowego nie należy bagatelizować kwestii płacy minimalnej. Można zastanowić się, czy ewentualne wprowadzenie DP jako jednego z podstawowych praw obywatela danego kraju, mogłoby wpływać na prawo do otrzymywania minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pojawia się bowiem możliwość ewentualnej chęci redukcji płac przez niektórych pracodawców, na przykład właśnie o wysokość DP. Warto wziąć pod uwagę fakt, że wynagrodzenie, choćby minimalne, należne jest za wykonaną pracę, a dochód podstawowy ma charakter niezwiązany z jakimkolwiek działaniem osoby je otrzymującej. Ponadto utrzymywanie PM na relatywnie wysokim poziomie ma swoje uzasadnienie w dynamicznym rozwoju gospodarek wielu krajów – wprowadzenie instytucji dochodu podstawowego mogłoby być tu więc niezależne i zdecydowanie komplementarne, a nie substytucyjne w stosunku do minimalnego wynagrodzenia.

Może też pojawić się pytanie dotyczące kosztów takiego programu. Mariusz Baranowski i Bartosz Mika (2017: 42) przytaczają szacunki oscylujące pomiędzy 360 a 460 mld zł. Są to jednak szacunki nieuwzględniające na przykład zmian podatkowych czy oszczędności na innych programach socjalnych, które – zdaniem autorów – staną się niepotrzebne (Baranowski, Mika: 51). Co więcej, ograniczenie bezdomności czy ilości przestępstw mogłoby spowodować wyraźne oszczędności w dziedzinie administracji państwowej. Stosunkowo niski koszt DP jest dowodem na to, że pomysł ten tylko na pierwszy rzut oka wydaje się „utopijny”.

Ważnym elementem w dyskusji jest kwestia umów cywilnoprawnych jako regulujących stosunki pracy. Wprowadzenie w 2017 roku minimalnej stawki godzinowej (wtedy 13 złotych brutto, w 2020 roku 17 złotych) stanowiło pewnego rodzaju próbę ucywilizowania „śmieciówek”. Należy jednak zastanowić się, czy Polska poradziła sobie z takimi umowami. Jeśli bowiem można mówić o polepszeniu się płac, to na pewno nie może być mowy o jakiegokolwiek walce z prekaryzacją Polaków. Brak zagwarantowanego płatnego urlopu, brak zagwarantowanego płatnego zwolnienia lekarskiego, brak ochrony wynikającej z przepisów kodeksu pracy – przy tym wszystkim minimalna stawka godzinowa może wyglądać raczej na „pu-drowanie trupa” niż na realną reformę rynku pracy. Z powodu tak absurdałnego stanu prawnego nie ma nawet sensu zastanawiać się nad zaletami minimalnej płacy

godzinowej, ponieważ ilość wad, jaką mają umowy cywilnoprawne w regulacji stosunków pracownika z pracodawcą, nie pozwala mówić o jakiegokolwiek stabilizacji.

O tym, jak tania jest praca w Polsce, może też powiedzieć porównanie polskiej PM z analogicznymi wskaźnikami innych państw członkowskich Unii Europejskiej. Według danych Eurostatu na dzień 1 stycznia 2019 roku (*Disparities in minimum wages...* 2019), 22 z 28 ówczesnych krajów członkowskich Unii posiadało w swoim prawodawstwie instytucję PM. W tych danych wyraźnie wyodrębniły się dwie dominujące grupy: krajów Wschodu, w których PM nie przekroczyła 600 euro, oraz „elity Północy i Zachodu”, gdzie „minimalna” wynosiła przynajmniej 1400 euro. Wśród owych 22 krajów, Polska uplasowała się na 15. miejscu. Polacy mają wprowadzić zapewnioną PM około 2 razy wyższą niż Bułgarzy, ale za to 4 razy niższą niż obywatele Luksemburga (którzy zajmują pierwsze miejsce w rankingu z płacą minimalną w wysokości 2071 euro brutto). Zanim jednak Polska będzie próbowała „dośćgnąć” Zachód czy Północ, warto zastanowić się, dlaczego koszt polskiej pracy nie wybija się nawet na tle regionu Europy Środkowej. Minimalna pensja Polaka jest prawie identyczna jak pensja Chorwata, Czecha, Słowaka, Estończyka czy Litwina.

Całkiem niedawno pojawił się pomysł na wprowadzenie czegoś na kształt PM obliczanej jednakowo w całej Unii. Piotr Wójcik (2020) postuluje wprowadzenie PM na terenie UE w wysokości 55–60% mediany zarobków w danym kraju. Autor zauważa jednak, że polskiego pracownika takie rozwiązanie i tak nie dotknęłoby tak bardzo, ponieważ poziom polskiej PM jest już na relatywnie wysokim poziomie. Wójcik sprzeciwia się jednocześnie ustalaniu poziomu bezwzględnej kwoty minimalnego wynagrodzenia, które obowiązywałoby w całej Unii. Uważam, że przekonanie o konieczności takiej relatywizacji PM w poszczególnych krajach członkowskich nie ma sensu na dłuższą metę. W Polsce, jak sam autor przyznaje, niewiele to zmieni. Co więcej, ugruntuje tylko pozycję krajów „nowej Unii” jako zaplecza taniej siły roboczej i tanich towarów. Dopiero ustalenie pewnego konkretnego minimum kwotowego (oczywiście w granicach realnych możliwości), pozwoli myśleć o spójnej europejskiej gospodarce, która może być konkurencyjna względem reszty świata. Skoro istnieje wspólna waluta, jest to wręcz zastanawiające, że wciąż brakuje właśnie konkretnej – kwotowej – europejskiej płacy minimalnej. Nie zrówna ona oczywiście pozycji polskiego i niemieckiego pracownika, ale przynajmniej otworzy pewne perspektywy z tym związane. O takiej możliwości pisze Beata Woźniak-Jęchorek; wskazuje jednak na istniejącą „niechęć polityczną” wobec wprowadzenia jednolitego wynagrodzenia minimalnego na terenie całej Unii (Woźniak-Jęchorek 2016).

Kolejną interesującą propozycję przedstawia Marcin Gerwin (2016) na łamach *Krytyki Politycznej*. Proponuje on wprowadzenie „płacy maksymalnej”, która mogłaby stanowić określoną wielokrotność płacy minimalnej. Sprzężona z wysokością tej drugiej, mogłaby być na przykład siedem razy wyższa. W ten sposób, argumentuje autor, więcej pieniędzy trafiałoby do mniej zarabiających, a co więcej – bogaci postulując o podwyższenie płacy maksymalnej, powodowałiby jednocześnie wzrost wynagrodzenia minimalnego. Koncepcja maksymalnego dochodu, po pierwszym

zdziwieniu może wydawać się całkiem sensowna. Pojawia się jednak kilka wątpliwości. Po pierwsze, akumulacja kapitału następuje niezależnie od tego, kto go akumuluje – jeśli przyjąć, że dochód maksymalny polegałby na stuprocentowym opodatkowaniu dochodów powyżej tego maksimum, to rodzi się pytanie, co działyby się z tą nadwyżką. Musiałaby ona być tak zarządzana przez państwo, aby taki pomysł zyskał społeczną aprobatę. To jednak jest wyobraźalne – rząd mógłby zainwestować chociażby w pokrzywdzonych ekonomicznie pracowników czy ekologię. Niepokojące jest jednak, że posługując się tym systemem, autor artykułu chciałby sprawić, żeby to osobom bogatym zależało na podnoszeniu płacy maksymalnej, a przez to płacy minimalnej. Być może nie tędy droga – pozostawienie inicjatywy w rękach bogatych to wciąż przejaw przywiązania do dyskursu neoliberalnego.

To prowadzi do bardzo ważnego pytania – kto mógłby decydować o takich wskaźnikach jak płaca minimalna, dochód podstawowy czy choćby i płaca maksymalna? Jeśli miałyby to być rząd, można by przypuszczać, że kwestie te staną się jedną z kart przetargowych w czasie przedwyborczych kampanii. Dlatego równoległe z pytaniem o korzystniejszą płacę minimalną, pojawia się kwestia tego, kto tę płacę ustala – mógłby to być na przykład państwowy, niezwiązany z rządem organ, w skład którego wchodziłoby eksperci z różnych dziedzin nauki – ekonomii, politologii, prawa, filozofii, a także przedstawiciele związków zawodowych i „zwykli” pracownicy – również tacy, którzy koszty polskiej płacy minimalnej ponoszą na co dzień.

Podsumowanie i wnioski

Dyskusja nad płacą minimalną jest skomplikowana i wielowątkowa – i taka też jest odpowiedź na pytanie o nią samą i jej koszt. Z perspektywy wzrostu gospodarki podwyżka PM jest uzasadniona, ponieważ to właśnie szeregowi pracownicy w znacznym stopniu składają się na sukces finansowy swoich pracodawców. Pomimo zapewnień myślicieli liberalnych nie wygląda na to, aby rynek był w stanie regulować tę kwestię bez żadnej zewnętrznej kontroli. Podwyżka wynagrodzeń wpływa na samopoczucie pracowników – nie tylko są bardziej zadowoleni, ale też – w skrajnych wypadkach – stabilność pracy może przeciwdziałać samobójstwom. Wyższy poziom konsumpcji to nie tylko możliwość zaspokojenia większej liczby potrzeb, ale przede wszystkim szansa na rozwój wielu biznesów, które – dzięki wyższym płacom – będą łatwiej pozyskiwać klientów. Podwyżki PM – w połączeniu z walką z umowami śmieciowymi i pracą „na czarno” – to z kolei metoda na skuteczne uszczuplenie szeregów prekariuszek i prekariuszy. Kolejnym zyskiem z wyższej PM jest efektywniejsza redystrybucja bogactwa, która miałaby być może jeszcze lepszy efekt, gdyby połączyć ją z proponowanym dochodem maksymalnym. W czasach, kiedy tak wiele mówi się o tym, ile posiada symboliczny „jeden procent” najbogatszych, nietrudno przypuszczać, że kwestia podwyżek PM oraz wprowadzenia DP będzie stawać się w najbliższej przyszłości coraz bardziej palącą kwestią debaty

społecznej. I w końcu, dążenie do ujednoczenia płacy minimalnej na terenie całej Unii Europejskiej to sposób na bardziej dogłębną integrację, a jej pozytywne skutki mogą być długofalowe – mniej wewnętrznych konfliktów, silniejsza pozycja UE jako jedności, redukcja skutków gospodarczych istnienia żelaznej kurtyny i wzrost subiektywnego poczucia szczęścia obywateli. Jednolita płaca minimalna na terenie Unii mogłaby otworzyć furtkę do wprowadzenia na jej terenie - również jednolitego – dochodu podstawowego.

Bibliografia

- Balcerowicz Leszek. 2006. Prawo a ekonomia. *Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny*: R. 68, zeszyt 2. Dostęp: 29 marca 2020 roku. <https://repozytorium.amu.edu.pl/handle/10593/6352>.
- Baranowski Mariusz, Mika Bartosz. 2017. Wielokryterialna ocena projektu bezwarunkowego dochodu podstawowego i gwarantowanego zatrudnienia. *Praktyka teoretyczna* 2(24). Dostęp: 2 czerwca 2020. <https://pressto.amu.edu.pl/index.php/prt/article/view/8897/8676>.
- Disparities in minimum wages across the EU. *Eurostat*. 31 stycznia 2019. Dostęp: 18 lutego 2020. <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190131-2>.
- Dörre Klaus. 2017. Pracownicza kraina czarów. *Krytyka Polityczna*. 25 października 2017. Dostęp: 19 maja 2020. <https://krytykapolityczna.pl/gospodarka/klaus-dorre-pracownicza-kraina-czarow/>.
- Gerwin Marcin. 2016. Czas na płacę maksymalną. *Krytyka Polityczna*. 21 lipca 2016. Dostęp: 24 lutego 2020. <https://krytykapolityczna.pl/gospodarka/czas-na-place-maksymalna/>.
- Gini coefficient of equivalised disposable income – EU-SILC survey. *Eurostat*. 25 marca 2020. Dostęp: 28 marca 2020 roku. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?wa_i=true&dataset=ilc_di12.
- Inflacja r/r (Polska). 2020. *Bankier.pl*. Dostęp: 22 maja 2020 roku. <https://www.bankier.pl/gospodarka/wskazniki-makroekonomiczne/inflacja-rdr-pol>.
- Klepczarek Rafał. 2019. Pracownicy ZPOW Agros Nova w Łowiczu wywalczyli podwyżki. *Naszemiasto.pl*. 19 listopada 2019. Dostęp: 6 lutego 2020 roku. <https://lowicz.naszemiasto.pl/pracownicy-zpow-agros-nova-w-lowiczu-wywalczyli-podwyzki/ar/c1-7433232>.
- Krajewska Anna. 2015. „Refleksje o płacy minimalnej”. *Studia prawno-ekonomiczne*. T. 94: 303–316. Dostęp: 14 maja 2020. http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-2a949c65-494d-41b5-8d8a-631ffd20c12a/c/17_Krajewska.pdf.
- Podwyżka płacy minimalnej w 2019 r. *Pracuj.pl*. 16 stycznia 2019. Dostęp: 6 lutego 2020 roku. <https://zarobki.pracuj.pl/raporty-i-trendy-placowe/podwyzka-placy-minimalnej-w-2019-r/>.
- Premier: od 2020 r. płaca minimalna wyniesie 2600 zł. *KPRM*. 10 września 2019. Dostęp 6 lutego 2020 roku. <https://www.premier.gov.pl/wydarzenia/aktualnosci/premier-od-2020-r-placa-minimalna-wyniesie-2600-zl.html>.
- Produkt krajowy brutto w 2018 roku – szacunek wstępny. *Główny Urząd Statystyczny*. 31 stycznia 2019. Dostęp: 8 lutego 2020 roku. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rachunki-narodowe/roczne-rachunki-narodowe/produkt-krajowy-brutto-w-2018-roku-szacunek-wstepny,2,8.html>.

- Rothbard Murray N. 2006. *Making Economic Sense 2nd edition*. Auburn: Ludwig von Mises Institute.
- Standing Guy. 2014. *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: PWN.
- Szarfenberg Ryszard. C. 2010. *Kontrowersje wokół podniesienia płacy minimalnej*. Dostęp: 29 marca 2020. <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/placmin.pdf>.
- Te liczby pokazują, że Polakom jest w pracy coraz lepiej. *Business Insider (PAP)*. 9 kwietnia 2019. Dostęp: 19 maja 2020 roku. <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/zadowolenie-z-pracy-w-polsce-czas-poszukiwania-pracy-raport-2019/xhq7pst>.
- Urbański Jarosław. 2014. *Prekariat i nowa walka klas*. Warszawa: Książka i Prasa.
- Woś Rafał. 2014. *Dziecięca choroba liberalizmu*. Warszawa: Studio Emka.
- Woś Rafał. 2019. *Lewicę racz nam zwrócić, Panie!*. Katowice: Post Factum.
- Woźniak-Jęchorek Beata. 2016. Polityka płacy minimalnej w dobie kryzysu – debata wokół koordynacji polityki płacowej w Europie. *Studia Oeconomica Posnaniensia*. T. 4, nr 9. Dostęp: 19 maja 2020 roku. https://www.researchgate.net/profile/Beata_Wozniak-Jechorek/publication/311866168_Polityka_placy_minimalnej_w_dobie_kryzysu_-_debata_wokol_koordynacji_polityki_placowej_w_Europie/links/5ce6b7d8299bf14d95b42367/Polityka-placy-minimalnej-w-dobie-kryzysu-debata-wokol-koordynacji-polityki-placowej-w-Europie.pdf.
- Wójcik Piotr. 2020. Stawka większa niż przeżycie. *Krytyka Polityczna*. 18 stycznia 2020. Dostęp: 27 lutego 2020. <https://krytykapolityczna.pl/gospodarka/piotr-wojcik-europejska-placa-minimalna/>.
- Wybrane zagadnienia rynku pracy (liczba osób z minimalnym wynagrodzeniem, „samoza-trudnieni”, umowy zlecenia, umowy o dzieło). Dane dla 2018 r. *Główny Urząd Statystyczny*. 30 grudnia 2019. Dostęp: 6 lutego 2020 roku. https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/9/7/1/wybrane_zagadnienia_rynk_u_pracy_dane_dla_2018_roku.pdf.
- Zadowolenie z życia. *CBOS*: nr 6/2019. Dostęp 9 lutego 2020 roku. https://www.cbos.pl/SPI-SKOM.POL/2019/K_006_19.PDF.
- Zadowolenie z życia. *CBOS*: nr 2/2020. Dostęp: 9 lutego 2020 roku. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_006_19.PDF.

The Cost of Polish Minimum Pay and a Proposal for Basic Income

Abstract

The increase of the Polish minimum pay can be considered in different contexts. From the perspective of various industries it is quite cheap. From the perspective of the employees concerned, it turns into a sense of security and greater satisfaction with the payment received. From the perspective of the precariat, the minimum pay is an opportunity to get rid of uncertainty. What is more, the minimum pay is also associated with other ideas, such as basic income, maximum pay or unification of the minimum pay across the European Union. Appropriate combination and introduction of these ideas may lead to a decrease in the number of precariates and to increased satisfaction with the work amongst Poles. These considerations may be the beginning of a discussion on introducing the basic income.

Key words: work, minimum pay, minimum remuneration, basic income, precariat