

Mariusz Nyk
Katedra Ekonomii
Spółeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania
ul. Sienkiewicza 9, 90-113 Łódź
MNyk@interia.pl

WPLYW PŁACY MINIMALNEJ NA POZIOM ZATRUDNIENIA W POLSCE

Abstrakt

Niniejsze opracowanie podejmuje próbę wyjaśnienia wpływu minimalnego wynagrodzenia na jedną z najważniejszych makroekonomicznych wielkości, świadczących o kondycji gospodarki, jaką jest poziom zatrudnienia. Celem pracy jest również zbadanie związku między dynamiką przeciętnego wynagrodzenia, płacą minimalną oraz zatrudnienia w Polsce w latach 1999 – 2005.

Modelowe ujęcie pracy pozwala autorowi na przedstawienie pewnego związku korelacyjnego oraz siły wpływu wynagrodzenia minimalnego na dynamikę zatrudnienia. Opracowanie ma charakter teoretyczno-empiryczny. W pierwszej części zwraca się uwagę na istotę i funkcje płacy minimalnej w Polsce oraz dokonana jest analiza porównawcza tej płacy w wybranych krajach Unii Europejskiej. W kolejnej części pracy zostaną wyciągnięte wnioski płynące z analizy statystyczno-ekonomicznej oraz prognoza krótkookresowa na podstawie danych empirycznych.

Słowa kluczowe: płaca minimalna, zatrudnienie, dynamika płacy minimalnej, związek między płacą minimalną a poziomem zatrudnienia w Polsce

Wprowadzenie

Instytucje rynku pracy w Polsce istnieją już szesnaście lat. W okresie tym trwały dyskusje wśród polityków, naukowców oraz ekspertów, dotyczących czynników stymulujących poziom zatrudnienia w Polsce. Jednym z podnoszonych problemów była ocena wpływu ustawodawstwa płacy minimalnej na kształtowanie się liczby osób pracujących w gospodarce. Od lat nie milkną spory, wśród ekonomistów, na temat sensu istnienia instytucji płacy minimalnej. Kategoria ta jest przedmiotem zainteresowań wielu środowisk, gdyż ma ona duże znaczenie w polityce społeczno-gospodarczej wielu krajów. Zwolennicy minimalnego wynagrodzenia przekonują o jej wpływie na zapobieganie w nadmiernej eksploatacji pracowników. Przeciwnicy ustawy o płacy minimalnej podkreślają jej negatywny wpływ na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy oraz na pogorszenie statusu pracodawcy (wzrost kosztów pracy).

Niniejsze opracowanie podejmuje próbę wyjaśnienia wpływu minimalnego wynagrodzenia na jedną z najważniejszych makroekonomicznych wielkości, świadczących o kondycji gospodarki, jaką jest poziom zatrudnienia. Celem pracy jest również zbadanie związku między dynamiką przeciętnego wynagrodzenia, płacą minimalną oraz zatrudnienia w Polsce w latach 1999 – 2005.

Modelowe ujęcie pracy pozwala autorowi na przedstawienie pewnego związku korelacyjnego oraz siły wpływu wynagrodzenia minimalnego na dynamikę zatrudnienia. Opracowanie ma charakter teoretyczno-empiryczny. W pierwszej części zwraca się uwagę na istotę i funkcje płacy minimalnej w Polsce oraz dokonana jest analiza porównawcza tej płacy w wy-

branych krajach Unii Europejskiej. W kolejnej części pracy zostaną wyciągnięte wnioski płynące z analizy statystyczno-ekonomicznej oraz prognoza krótkookresowa na podstawie danych empirycznych.

Istota i funkcje płacy minimalnej oraz sposoby jej ustalania

Płaca minimalna to najniższe wynagrodzenie jakie można zapłacić pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy¹. Wynagrodzenie to ustalone jest najczęściej w drodze prawnej przez dane państwo. Wykładnia tej definicji pozwala nam twierdzić, iż chodzi tu o kwotę ustaloną legislacyjnie, do której pracownik ma roszczenia prawne w przypadku jej nieprzestrzegania. Kwota ta w Polsce jest ustalana jednakowa dla całego kraju przez przedstawicieli rządu, związków zawodowych oraz konfederacji pracodawców (tzw. Komisja Trójstronna). Płaca ta przysługuje za pracę prostą, nieuciążliwą, wykonywaną w normalnych warunkach. Warto zwrócić uwagę, iż metody ustalania płacy minimalnej w różnych krajach są odmienne. Również zakres jej stosowania jest niejednakowy. Różnice dotyczą tu zwłaszcza wieku pracowników obejmowanych kategorią płacy minimalnej. 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).

Jednym z podstawowych zagadnień dotyczących wynagrodzenia minimalnego jest pytanie o zadania, jakie ma do spełnienia ta kategoria. Przedmiotem wielu dyskusji jest rola płacy; ekonomiczna czy społeczna? Zadaniem płacy minimalnej jest:

- walka z pauperyzacją społeczeństwa
- zapewnienie odpowiedniego poziomu życia
- dążenie do likwidacji nadmiernej eksploatacji pracowników
- zapobieganie konfliktom w pracy
- eliminowanie pewnych form nieuczciwej konkurencji
- propagowanie rozwoju ekonomicznego, cywilizacyjnego oraz stabilności ekonomicznej.

Jak wynika z zadań, jakie ma do spełnienia płaca minimalna, uwidacznia się wzajemne powiązanie aspektu ekonomicznego i społecznego tej kategorii. Przyjmuje się założenie, że najniższe wynagrodzenie ma zapewnić poziom życia, który pozwoli na uczestnictwo w życiu danej zbiorowości, nie będzie czynnikiem izolacji i postępującego ubóstwa najniżej zarabiających. Określenie poziomu najniższej płacy powinno być dokonywane według możliwości i warunków ekonomicznych danego kraju z uwzględnieniem³:

- potrzeb robotników i ich rodzin odpowiednio do ogólnego poziomu płac w danym kraju, kosztów utrzymania, świadczeń socjalnych i poziomu życia porównywalnych grup społecznych
- czynników ekonomicznych zawierających wymagania rozwoju ekonomicznego, wydajności oraz wykorzystania osiągniętych korzyści do podwyższania poziomu życia.

Obecnie do wyliczenia najniższego wynagrodzenia stosuje się formułę wprowadzoną w życie w 1991 roku⁴:

¹ Ustawa o płacy minimalnej z dnia 1 lipca 2005r..

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

³ Konwencja nr 131 dotycząca ustalania płacy minimalnej (1970), art3., MOP.

⁴ J. Pióro, Regulamin wynagradzania, Warszawa 2000, s.32.

$$W_m = W_n * a * f$$

gdzie:

W_m -płaca minimalna

W_n -przeciętne miesięczne wydatki na osobę w I grupie kwintylowej gospodarstw pracowniczych

a – przeciętna liczba osób przypadająca na jedną osobę czynną zawodowo w I grupie kwintylowej gospodarstw pracowniczych (w 2004 roku ta liczba wynosiła 3,57)

f – udział wynagrodzeń osobowych w przeciętnych wydatkach miesięcznych (przyjęto, że współczynnik ten wynosi 0,5; czyli wynagrodzenia pokrywają połowę wydatków najuboższych gospodarstw domowych)

Argumenty przeciwko stosowaniu najniższego wynagrodzenia dotyczą podporządkowaniu tej kategorii celom ekonomicznym i rozwojowym. Należą do nich przede wszystkim pewne zagrożenia, jakie wynikają z istnienia tej kategorii, m.in.: zachwianie zdolności płatniczej firmy, nasilenie bezrobocia, spadek poziomu zatrudnienia, zjawiska inflacyjne (spirala inflacyjna), zachwianie równowagi na rynku pracy.

Dość szeroko stosowanym kryterium przy wyznaczaniu płacy minimalnej jest określenie jej na poziomie 50%⁵ przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce. Przyjęcie do ustalenia płacy minimalnej miernika kosztów utrzymania pełni przede wszystkim funkcje społecznej. Natomiast porównywanie najniższego wynagrodzenia do średniej płacy realizuje funkcje ekonomiczną – wiąże się z opłacalnością pracy.

Poziom i dynamika płacy minimalnej w Polsce

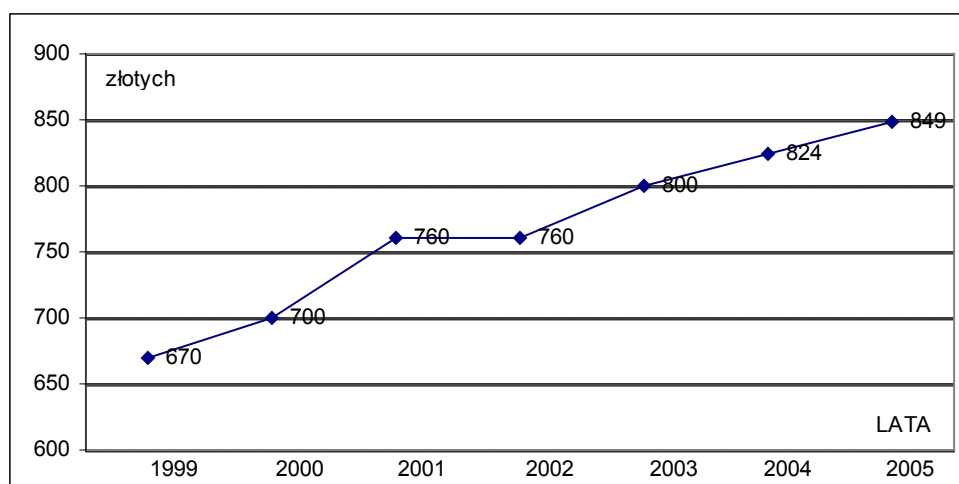
Poniższy wykres przedstawia kształtowanie się wynagrodzenia minimalnego w Polsce w latach 1999-2005. Z diagramu wynika, iż mamy do czynienia z tendencją wzrostową tej płacy. Warto zwrócić uwagę, iż kategoria przedstawiona jest w wartościach nominalnych. Wyciągnięcie prawidłowych wniosków jest możliwe bez weryfikacji tej wielkości o wskaźnik wzrostu cen, ponieważ inflacja jest determinantą płacy minimalnej. W dużej mierze jednak wzrost badanej wielkości, w obserwowanym okresie, zawdzięcza się znacznej roli Komisji Trójstronnej, a w szczególności przedstawicielom związków zawodowych. Powszechna jest opinia, iż płaca minimalna jest środkiem łagodzenia konfliktów społecznych i oddziałuje na rozwarstwienie wynagrodzeń.

Z wykresu wynika, że dynamika wzrostu wynagrodzenia minimalnego w badanym okresie była dość stabilna i wahała się w przedziale 3% - 5%⁶. Ostatnie badane lata charakteryzowały się niższym wzrostem nominalnym płacy (3% dla roku 2004 i 2005). Jest to poniekąd zasługa wchodzenia gospodarki na ścieżkę stabilnego wzrostu. Wówczas wymagania związków zawodowych są mniejsze, gdyż powstają nowe miejsca pracy. W 2001 roku dynamika badanej wielkości była najwyższa i wynosiła 5,7%. Domniemywa się, iż strony Komisji Trójstronnej podjęły decyzję o wyższym, jednorazowym wzroście płacy minimalnej w 2001 roku, w zamian za pozostawienie nowego poziomu wynagrodzenia przez dwa kolejne lata (zob. tabela 1).

⁵ Miernik rekomendowany przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP).

⁶ Obliczenia własne.

Wykres 1. Kształtowanie się płacy minimalnej brutto w Polsce w latach 1999-2005. (w zł)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Statistic in Focus 7/2005, Eurostat
Biuletyn Informacyjny Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, nr .149, Gdańsk, styczeń 2005, s.17

Tabela 1. Relacja najniższego wynagrodzenia do przeciętnej płacy w Polsce w latach 1999 – 2005.

Wyszczególnienie	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Płaca minimalna (w zł)	670	700	760	760	800	824	849
Przeciętne wynagrodzenie* (w zł)	1598,52	1868,65	2043,55	2155,54	2228,68	2332,17	2415,45
Relacja płacy minimalnej do średniego wynagrodzenia (w %)	41,9	37,5	37,2	35,2	35,9	35,3	35,1

*wynagrodzenie przeciętne stanowi wartość brutto obliczoną na koniec I kwartału danego roku. (płaca minimalna jest z zasady zmieniana w pierwszym kwartale)

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych zawartych w „Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej”. Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa

Powyższe obliczenia pozwalają na zaobserwowanie dużych odchyleń pomiędzy sugestiami MOP – dotyczącymi relacji płacy minimalnej do przeciętneho wynagrodzenia – a rzeczywistością na polskim rynku pracy. Początkowo MOP rekomendowała ten współczynnik na poziomie 50%. Obecnie toczą się dyskusje nad podniesieniem tego wskaźnika do poziomu 65%-70%. Dane w tabeli uwidaczniają w badanym okresie, iż współczynnik ten dla Polski jest niski, a zarazem dość stabilny – wynosi około 36%. Jest to efekt m.in. zbliżonej dynamiki przeciętneho wynagrodzenia w Polsce (kształtowanego przez „niewidzialną rękę” rynku) do dynamiki płacy minimalnej (ustalanej administracyjnie). Oznacza to, że płaca minimalna jest funkcją przeciętneho wynagrodzenia. Współczynnik determinacji dla zmiennych wynosi 0,95. Oznacza to, że w 95% płaca minimalna jest objaśniana przez przeciętne wynagrodzenie brutto. Rok 1999 wyróżnia się wysokością współczynnika - płaca najniższa do wynagrodzenie

przeciętnego - wynosiła on wówczas 41,9%. Mogło to być następstwem dysproporcji w dynamice badanych wielkości.

Płaca minimalna jest również determinantą przeciętnego poziomu zatrudnienia. Poniższa tabela 2, przedstawia poziom najniższego wynagrodzenia oraz zatrudnienie. Jednakże poziom zatrudnienia został celowo wybrany w badanym okresie dla drugiego kwartału, ponieważ płaca minimalna z reguły jest ustalana w pierwszym kwartale danego roku (w większości był to styczeń). Wielkości makroekonomiczne, m.in. zatrudnienie, reagują na zmiany z pewnym opóźnieniem. Dla potrzeb powyższej analizy, zakłada się, że przeciętny poziom zatrudnienia w drugim kwartale jest wynikiem zmian w zapisie ustawy o płacy minimalnej.

Tabela 2. Poziom zatrudnienia a płaca minimalna w Polsce w latach 1999-2005r.

Wyszczególnienie	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Poziom zatrud. w II kw. (w tys os.)	8717,4	8106,5	7851,6	7535,3	7617,7	7284,5	7386,1
Dynamika zatrud. (rok pop.=100)	99,7	99,6	99,4	99,3	100,1	100,4	100,8
Płaca minim. w zł	670	700	760	760	800	824	849
Dynamika płacy (rok pop.=100)	135,1	104,5	108,6	100,0	105,3	103,0	103,0

Źródło: Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa. Obliczenia własne.

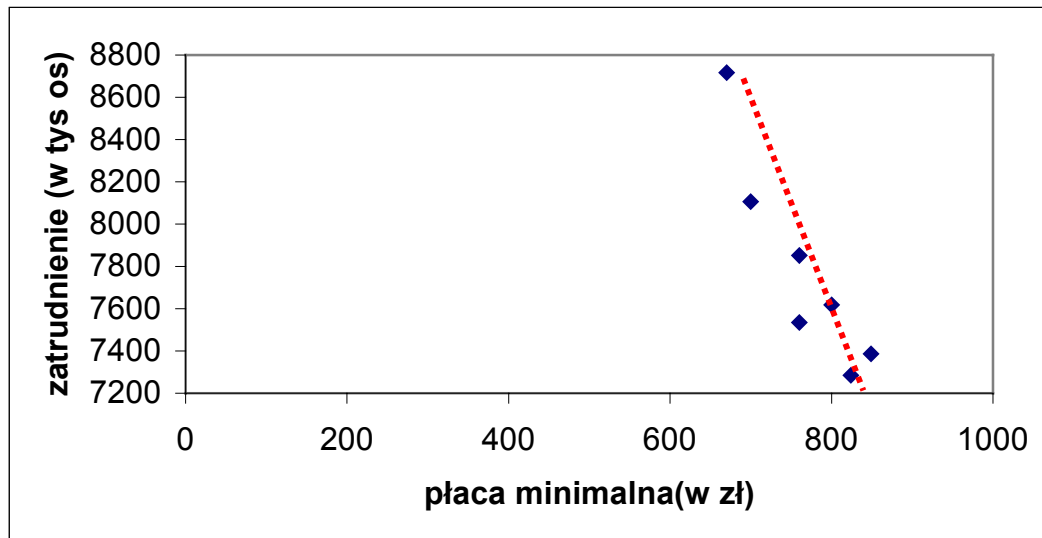
Badany okres można podzielić na dwa etapy. Pierwszy to lata 1999-2002, wówczas charakterystyczna była ujemna stopa wzrostu poziomu zatrudnienia, oraz wysoka (najwyższa w 1999 roku 35,1%), dodatnia stopa wzrostu poziomu płacy minimalnej. Te zjawiska potwierdzają tezę, o dużym znaczeniu roli związków zawodowych. Najniższe wynagrodzenie rokrocznie zwiększało się w znacznym stopniu (w większości tempo zmian było większe od stopy inflacji) kosztem zmniejszania się poziomu zatrudnienia (przeciętnie o 3,5%).

Drugi etap to lata 2003-2005. Zaobserwowano wówczas tendencję wzrostu poziomu przeciętnego zatrudnienia w drugim kwartale, oraz niższe, przeciętne tempo wzrostu płacy minimalnej. Programy przedakcesyjne i akcesyjne, dotyczące rynku pracy, miały swoje efekty w tworzeniu nowych miejsc pracy. Natomiast osłabła rola związków zawodowych – zauważono, iż ustawa o związkach zawodowych stała się parasolem ochronnym dla pracujących a nie dla bezrobotnych

Związek między płacą minimalną a zatrudnieniem

Obserwując dane statystyczne w badanych latach można zauważyć pewien trend dla korelacji badanych wielkości, tj. płacy minimalnej oraz zatrudnienia (zob. wykres 2).

Wykres 2. Graficzne ujęcie korelacji płacy minimalnej oraz przeciętnego poziomu zatrudnienia.



Źródło: Kreator wykresów na podstawie danych w tabeli 2.

Z powyższego wykresu wynika, że zachodzi pewien związek liniowy pomiędzy badanymi zmiennymi o ujemnym nachyleniu. oznacza to, że w długim okresie czasu wzrost płacy minimalnej przyczynia się do spadku zatrudnienia w Polsce. Zakładając, że zatrudnienie (Z) jest funkcją tylko najniższego wynagrodzenia (W_m), to algebraiczna postać funkcji wygląda następująco:

$$Z(W_m) = -W_m + b$$

gdzie:

$$W_m \neq 0$$

b - to wyraz wolny funkcji, decydujący o zmianie położenia funkcji (przesunięcie o wektor)

natomiast uwzględniając dane statystyczne dla powyższych zmiennych, otrzymujemy:

$$Z(W_m) = -7,0833W_m + 13212$$

Z powyższego wynika, iż znak parametru jest logiczny. Gdyby płaca minimalna zmniejszyła się o 1,00 złotych, wówczas zatrudnienie wzrosłoby o ponad siedem osób (7,08 osoby). Współczynnik (R^2) mierzący dopasowanie oszacowanego równania do danych empirycznych wynosi 0,851. Oznacza to, że funkcja wyjaśnia w 85,1% zmianę zatrudnienia w wyniku zmiany poziomu płacy minimalnej. Z ekonometrycznego punktu widzenia nie jest to wysoki stopień dopasowania. Ale jednocześnie można stwierdzić, że na poziom zatrudnienia w 14,9% (100%-85,1%) miały wpływ inne czynniki, które nie zostały uwzględnione w badaniu.

Jednakże samo dopasowanie nie jest wystarczającą informacją. Należy policzyć odchylenie standardowe składnika losowego oraz współczynnik zmienności (V).

$$V = \frac{s}{Y} \times 100\%$$

gdzie:

s-odchylenie standardowe (7,0833)

$$Y = \frac{\sum Z}{n}, \text{ gdzie } n - \text{liczba obserwacji, więc } Y = \frac{54499,1}{7} = 7785,58$$

$V = \frac{7,0833}{7785,58} \times 100\% = 0,09\%$, ponieważ $V < 10\%$, można powiedzieć, że zmienność modelu jest niewielka.

Gdyby spełnić oczekiwania lobbystów ze związków zawodowych i ustalić płacę minimalną na poziomie 1000 złotych brutto, wówczas

$$Z(W_m) = -7,0833 \times 1000 + 13212$$

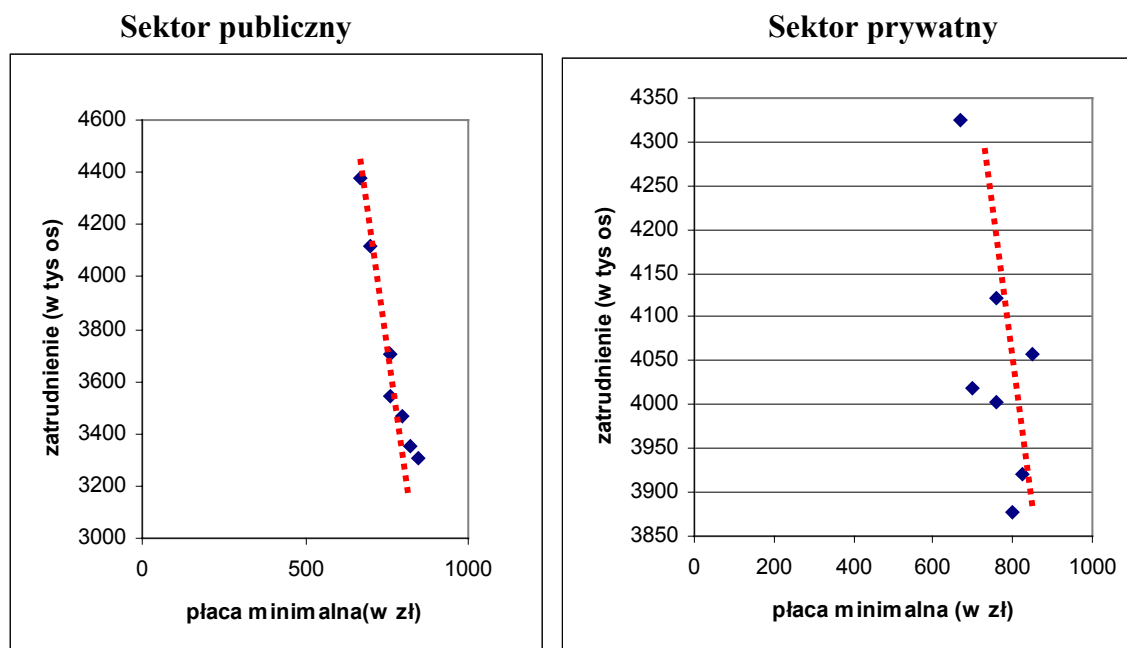
$$Z(W_m) = -7083,3 + 13212$$

$$Z(W_m) = 6128,7$$

Oznacza to, że należałoby się spodziewać przeciętnego poziomu zatrudnienia wynoszącego 6128,7 tysięcy osób.

Analizując w strukturę przeciętnego zatrudnienia w Polsce w badanych latach można zbadać, czy w takim samym stopniu poziom płacy minimalnej determinuje zatrudnienie w sektorze prywatnych, jak i w sektorze państwowym.

Wykres 3. Sektorowe ujęcie przeciętnego zatrudnienia w relacji do najniższego wynagrodzenia.



Źródło: Kreator wykresów na podstawie Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa

Sektorowe ujęcie przeciętnego zatrudnienia ukazuje niższą elastyczność funkcji (linie trendu są bardziej strome). Oznacza to, że zatrudnienie w poszczególnych sektorach w mniej-

szym stopniu reaguje na zmianę poziomu płacy minimalnej. Ponadto w sektorze publicznym najniższe wynagrodzenie wyjaśnia przeciętny poziom zatrudnienia w 93,71% , a w sektorze prywatnym – 42,37%⁷. Wskazuje to na fakt, iż w prywatnym sektorze w gospodarce polskiej zatrudnienie nie jest jedynie wynikiem ustawy o płacy minimalnej.

Sektor publiczny : $Z(W_m) = -6,1008W_m + 8370$

Sektor prywatny: $Z(W_m) = -1,485W_m + 5183,5$

Duża rozbieżność przy współczynnikach kierunkowych w powyższych funkcjach może świadczyć o istnieniu szarej strefy w sektorze prywatnym.

Problemem, który dość często jest dyskutowany, okazuje się brak zróżnicowania poziomu płacy minimalnej w poszczególnych województwach. Przeciwnicy twierdzą, że dochodziłoby do zjawisk patologicznych, np. "sztuczne" zatrudnianie osób na terenie województwa o niższej płacy minimalnej. Warto spojrzeć jak problematykę kształtowania płacy jest rozwiązywana w pozostałych krajach Unii Europejskiej. Nie oznacza to, że są to lepsze rozwiązania ale w wybranych poniżej krajach, rozwiązania te są stosowane od lat, a rola związków zawodowych jest ograniczona w stosunku do polskich rozwiązań.

W Wielkiej Brytanii ustalenie wynagrodzenia jest pozostawione stronom umowy. Prawo gwarantuje większości pracownikom wynagrodzenie przynajmniej w wysokości krajowej płacy minimalnej. Stawka godzinowa dla osób w wieku 18-21 lat wynosi 4,10 funtów a dla pracowników powyżej 22 roku życia 4,85 funtów⁸. Z wynagrodzenia, oprócz podatków i składek na ubezpieczenia społeczne potrącane mogą być opłaty za zakwaterowanie i transport

Dla Szwedów obywatele państw należących do Unii Europejskiej (UE) lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EEA)⁹ oraz ich rodziny mogą swobodnie przebywać na terytorium do 3 miesięcy poszukując pracy. Dłuższy pobyt wymaga uzyskania pozwolenia. Pracownik zatrudniany jest na czas określony lub na czas nieokreślony. Zatrudnienie na czas określony jest dozwolone w przypadku zastępstw lub projektów doraźnych. Prawo nie określa wysokości płacy minimalnej. Warunki zatrudnienia regulują przede wszystkim umowy zbiorowe między związkami zawodowymi a organizacjami reprezentującymi pracodawców.

Wyjazd na Cypr następuje na podstawie ważnego paszportu lub dowodu osobistego¹⁰. Przy wjeździe nie musi być dodatkowo rejestrowany pobyt. Bezwzględny warunkiem podjęcia pracy – zgodnie z prawem cypryjskim jest podpisanie umowy o pracę, w której zawarte są podstawowe prawa i obowiązki stron. Ustalenie warunków zatrudnienia jest pozostawione stronom umowy. Prawo gwarantuje pracownikom (obcokrajowcom), że warunki pracy nie mogą mieć charakteru dyskryminacyjnego i różnić się od warunków oferowanych obywatelom cypryjskim. Na zbiorowych porozumieniach podpisanych pomiędzy pracodawcami i branżowymi związkami zawodowymi (np. w hotelarstwie, gastronomii) opierają się warunki umowy o pracę – kraj nie ma ustawowej płacy minimalnej.

Najniższe dopuszczalne wynagrodzenie w Irlandii ustala Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (The National Minimum Wage Act) z 2000 roku¹¹. Od 1 października 2004r. wynosi ono 7 euro za godzinę. Stawka ta dotyczy doświadczonego dorosłego pracownika, a więc osoby, która ukończyła 18 lat i przepracowała minimum 2 lata od momentu pierwszego zatrudnienia, licząc od ukończenia osiemnastego roku życia. Minimalne wy-

⁷ Obliczenia własne.

⁸ Poziom płacy minimalnej w wybranych krajach Unii Europejskiej, www.mps.gov.pl (wg stanu na dzień 01.09.2006r).

⁹ Op. cit.

¹⁰ Op. cit.

¹¹ Op. cit.

grodenie za pracę osoby poniżej 18 roku życia wynosi obecnie 4,90 Euro za godzinę, pracownika w okresie pierwszego roku zatrudnienia podjętego po ukończeniu 18 lat 5,60 Euro, a takiego samego pracownika w okresie drugiego roku pracy od momentu podjęcia pierwszego zatrudnienia po uzyskaniu pełnoletności – 6,30 Euro za godzinę. W niektórych sektorach przemysłu płacę minimalną mogą normować odrębne przepisy.

Podsumowanie

Powyższe opracowanie pozwala na sformułowanie kilku tez dotyczących badanego problemu. Po pierwsze, płaca minimalna nie jest znaczącym czynnikiem określającym kształtowanie się przeciętnego poziomu zatrudnienia w Polsce. W obserwowanych latach dostrzega się początkowo (do 2001 roku) wysoką dynamikę płacy minimalnej. Kolejne obserwowane lata to niższe tempo wzrostu badanej wielkości, co świadczy o słabnącej roli związków zawodowych w tworzeniu się systemu płac w Polsce.

Istnieje w Polsce duża rozbieżność pomiędzy najniższym a przeciętnym wynagrodzeniem. Znaczna część pracodawców postrzega płacę minimalną jako czynnik podwyższający koszty pracy (skłonność do pojawienia się szarej strefy, koszty pozapłacowe).

W ostatnim okresie ustalanie płacy minimalnej nie jest priorytetem dla działań Komisji Trójstronnej, gdyż mamy do czynienia ze zwiększonym tempem tworzenia się nowych miejsc pracy. Istota i sposób ustalania minimalnego wynagrodzenia różnie są postrzegane. Odbiega się od sztywnego systemu ustalania płacy minimalnej obligatoryjnej dla wszystkich. Coraz większe znaczenie przywiązuje się do wieku, stażu pracy, jakości kapitału ludzkiego, statutu czy też branży w jakiej dany pracownik wykonuje swoją pracę.

Z Kodeksu Pracy wynika możliwość ustalania przez pracodawców zróżnicowania stawki płacy minimalnej dla młodych pracowników. Jest to przejawem pewnego uelastyczenia rynku pracy. W pierwszy roku pracy płaca minimalna może być ustalona na poziomie 80% ustawowego najniższego wynagrodzenia oraz 90% w drugim roku pracy.

BIBLIOGRAFIA:

1. Borkowska S., Juchnowicz M., (1999) Efektywne systemy wynagrodzeń, IPiSS, Warszawa.
2. Borkowska S., (2000) Pakietowe systemy wynagrodzeń, IPiSS, Warszawa.
3. Jacukowicz Z., (2000) Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA, IPiSS, Warszawa.
4. Kabaj M., (2003) Partycypacyjne systemy wynagrodzeń, IPiSS, Warszawa.
5. Pióro J., (2000) Regulamin wynagradzania, Warszawa.