

MINIMALNE WYNAGRODZENIE: OPINIE PRZEDSIĘBIORCÓW

Zofia Jacukowicz
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

CEL BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Przedstawione opinie pochodzą z kompleksowego badania minimalnego wynagrodzenia zleconego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zrealizowanego w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych*.

Zgodnie z powszechną opinią, minimalne wynagrodzenie powinno być utrzymywane na jak najniższym poziomie, ponieważ pracodawców, zwłaszcza małych firm, nie stać na jego podwyższenie. Opinię taką wyrażają na ogół działacze polityczni i gospodarczy oraz publicyści i jest ona tak rozpowszechniona, że miała wpływ na ustawodawstwo w tym zakresie. Ta obrona pracodawców przed podwyżką płacy minimalnej wydaje się dyskusyjna i wymagająca zbadania, co na ten temat mówią właściciele mniejszych i biedniejszych zakładów pracy, dla których podwyżki te miałyby znaczący wpływ na wzrost kosztów wytwarzania. Powątpiewając w trafność obiegowych poglądów, badania na temat minimalnego wynagrodzenia rozszerzone zostały o szeroko zakrojone własne badania przeprowadzone w formie wywiadów.

Analiza obejmuje różne aspekty funkcjonowania tej kategorii ekonomicznej i ma do spełnienia dwa zadania:

- po pierwsze – zbadanie oraz przedstawienie zakresu i funkcjonowania minimalnego wynagrodzenia na szczeblu firmy oraz jego ocenę przez pracodawców i pracowników;
- po drugie – dostarczenie materiału badawczego oraz wniosków dla rządu i organu ustawodawczego do decyzji dotyczącej kształtowania minimalnego wynagrodzenia i jego poziomu oraz roli w systemie wynagrodzeń.

Minimalne wynagrodzenie jest tak niskie, że w wielu zakładach pracy w ogóle nie jest stosowane. Z tego względu badanie przeprowadzone zostało głównie w firmach małych, o niskich przeciętnych wynagrodzeniach, w których udział pracowników opłacanych na poziomie minimalnego wynagrodzenia jest znaczący. Zbadano zawody, których płaca ta dotyczy, sytuację finansową tych firm i ich zamierzenia rozwojowe, tak aby wynagrodzenie minimalne widzieć w świetle sytuacji gospodarczej zakładu pracy.

Biorąc pod uwagę, że analiza ma służyć do podejmowania decyzji w dziedzinie kształtowania płacy

minimalnej, przyjęto, że powinna ona zawierać nie tylko aktualne dane, ale również dotyczyć bieżąco wyrażanych poglądów, wysuwanych projektów i dyskusji toczącej się przy każdorazowej podwyżce tej kategorii ekonomicznej. Celem badań było zatem zbadanie, jakie poglądy w tej kwestii mają pracodawcy i właściciele firm.

Do zbadania i weryfikacji przyjęto poglądy, najbardziej rozpowszechnione. Zostały one zebrane w formie pytań badawczych dotyczących następujących zagadnień, a mianowicie:

1. Na ile potwierdza się opinia, że pracodawcy, zwłaszcza właściciele małych firm, sprzeciwiają się legislacyjnej podwyżce minimalnego wynagrodzenia. W odpowiedzi na ten pogląd zebrano opinie pracodawców o obecnym poziomie minimalnego wynagrodzenia, o potrzebie jego podwyższenia lub utrzymania bez zmian, możliwości podwyższenia oraz kwoty, do jakiej są gotowi je podwyższyć. W okresie prowadzenia badań (maj 2005 r.) minimalne wynagrodzenie wynosiło 849 zł. Ocena poziomu płacy minimalnej dokonywana była zarówno przez pracodawców, jak i pracowników pobierających to wynagrodzenie.

2. Do jakiej kwoty można podwyższyć wynagrodzenie bez negatywnych skutków dla zatrudnienia? Jakie skutki finansowe dla firm spowodowałoby podwyższenie kwoty minimalnego wynagrodzenia do kwot: 1000 zł lub 1200 zł, a także jakie warunki sprzyjałyby rozszerzeniu zatrudnienia? Postulaty podwyżek minimalnego wynagrodzenia napotykały argumenty, że pracodawcy nie są w stanie podwyższyć płac, grozi im plajta finansowa, że będą zwalniać pracowników itp.

3. Czy stosowanie obniżonego wynagrodzenia minimalnego stanowi zachętę do zatrudniania absolwentów? Według różnorodnych opinii pracodawcy nie chcą zatrudniać pracowników bez doświadczenia nawet za płacę minimalną, co hamuje zatrudnienie absolwentów szkół. Pogląd ten jest na tyle dominujący, że w ramach programu aktywizacji zawodowej wprowadzono w Ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę** zróżnicowanie płacy minimalnej dla pracowników podejmujących pierwszą pracę. Argumentowano, że pracodawcy będą chętniej zatrudniali młodych ludzi, jeżeli będą mogli im mniej zapłacić, a to z kolei przyczyni się do zmniejszenia bezrobocia.

* Zofia Jacukowicz, *Analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę*, IPISS, Warszawa (w druku).

** DzU z 10 października 2002 r., nr 200, poz. 1679.

4. Jak oceniane są łączne koszty pracy? Czy potwierdza się często spotykana opinia o potrzebie obniżenia pozapłacowych obciążeń wynagrodzeń i co jest bardziej uciążliwe dla firm – składki na ubezpieczenia czy opodatkowanie?

5. Czy występuje szara strefa wynagrodzeń i jaki jest jej zakres i formy? Czy w przypadku znacznego podwyższenia minimalnego wynagrodzenia występuje zagrożenie rozszerzeniem szarej strefy płac?

6. Czy płacę minimalną otrzymują pracownicy nowo zatrudnieni, czy ma ona szersze zastosowanie? Czy płacę minimalną pobierają tylko pracownicy wykonujący pracę prostą? Jakiego zawodu, staż pracy i kwalifikacje mają pracownicy otrzymujący to wynagrodzenie?

7. Jak środowisko o wysokiej stopie bezrobocia wpływa na wysokość płac? Czy na terenach o różnicowanym wskaźniku bezrobocia odpowiednio zróżnicowana jest również płaca i udział pracowników pobierających wynagrodzenie minimalne? Podjęto próbę określenia, czy na terenach szczególnego nasilenia bezrobociem osoby długotrwale pozostające bez zatrudnienia gotowe są podjąć pracę nawet bardzo nisko opłacaną, a także czy pracownicy akceptują obecny poziom płacy minimalnej.

8. Czy wyższe płace są alternatywą dla wzrostu zatrudnienia? Na ile słuszna jest opinia, że wzrost płac, a zwłaszcza wzrost płacy minimalnej, ogranicza zatrudnienie pracowników, w tym nabór pracowników młodych?

Zakres problemów badawczych był duży, a ich omówienie przekracza ramy jednego artykułu, dlatego w niniejszym materiale omawiać będziemy głównie opinie pracodawców o potrzebie i możliwościach podwyższenia minimalnego wynagrodzenia. Pełne analiza zebranych opinii znajduje się w cytowanej książce.

Oprócz minimalnego wynagrodzenia, wywiady dotyczyły niskich płac, do których zaliczono wynagrodzenia do 1000 zł i 1200 zł. Wprowadzono do badań tę kategorię wynagrodzeń, ponieważ kolejne podwyżki płacy minimalnej przybliżają jej poziom do 1000 zł. Wiadomo także z innych badań, że znacząca liczba pracowników otrzymuje płace nie wiele przekraczające minimalne wynagrodzenie, które jednak nie są zaliczane do tej kategorii.

Pytano również o podwyżkę płacy minimalnej do 1200 zł. Tak wysoka kwota minimalnego wynagrodzenia nie jest obecnie brana pod uwagę, ale jest ona interesująca z badawczego punktu widzenia. W świetle sporów, czy można podnieść kwotę płacy minimalnej np. o 50 zł, zadano nieco prowokacyjne pytanie o radykalne podwyższenie tej kategorii ekonomicznej do poziomu zbliżonego do 50% płacy przeciętnej, a więc relacji płac występującej w krajach Unii Europejskiej.

METODA I ZAKRES BADAŃ

Badania przeprowadzone zostały przez wyszkolonych ankieterów Biura Badań Społecznych w formie wywiadów na zlecenie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w maju 2005 r. Przedsiębiorstwa zostały dobrane do badań w sposób celowy – poszukiwano firm, w których wynagrodzenia są niskie. Wytypowano 180 zakładów pracy w ośmiu województwach, zróżnicowanych pod względem sytuacji na rynku pracy, w których przeprowadzono wywiady odrębnie z pracodawcami i odrębnie z pracownikami. Uzyskane materiały źródłowe powoływane będą pod tabelami jako badania IPISS.

FIRMY I PRACOWNICY OBJĘCI BADANIEM

W analizowanych firmach zatrudnionych było łącznie 26 338 pracowników. Pracodawcy wypowiedzieli się na temat płac wszystkich zatrudnionych, natomiast wśród zatrudnionych zebrano ankiety od 980 pracowników. Pytania zadawane były w trakcie wywiadu z prośbą o uzasadnienie lub komentarz, np., do jakiej kwoty pracodawca może podwyższyć minimalne wynagrodzenie bez uszczerbku dla funkcjonowania firmy. Dane, o których mowa, prezentuje tab. 1.

Tabela 1. *Pracownicy według wysokości wynagrodzenia brutto*

Pracownicy otrzymujący płacę	Liczba osób	Udział w %
Minimalną do 849 zł*	3 004	11,4
Niską – od 850 do 1000 zł	3 396	12,9
Niską – od 1001 do 1200 zł	6 792	25,8
Powyżej 1200 zł	13 146	49,9
Razem	26 338	100,0

* Kwota płacy minimalnej obowiązująca w badanym okresie.

Źródło: Badania IPISS.

Oceniając całość danych przedstawionych w tab. 1, zwraca uwagę duży udział w badanych firmach pracowników nisko zarabiających.

Płacę minimalną do 849 zł pobierało 11,4% badanych. W porównaniu z przeciętnymi danymi ogólnokrajowymi jest to przeszło trzykrotnie więcej. Biorąc pod uwagę, że badanie ukierunkowane było na firmy o niskich płacach, należało oczekiwać takiego lub wyższego wskaźnika.

Płacę niską do 1000 zł otrzymuje łącznie 24,3% badanych. Ta kwota wynagrodzeń, jak pokaże dalsza analiza, jest uznawana przez dużą część pracodawców jako właściwy poziom płacy minimalnej i stanowi oczekiwaną pracowników w tej mierze. Łącznie płacę niską do 1200 zł otrzymuje 50,1%, a więc połowa zatrudnionych w analizowanych firmach.

Wśród pracowników pobierających najniższe wynagrodzenie znajdują się nie tylko robotnicy pomocniczy, jak: sprzątaczką, pomoc kuchenna, pakowacz, portier, ale pracownicy wszystkich zawodów właściwych dla badanej branży. Są to: pracownicy określani ogólnie jako robotnik produkcyjny lub pracownik fizyczny bądź robotnik, szwaczka, krawcowa, magazynier, sprzedawcy, a także pracownicy wykonujący prace ciężkie w budownictwie, jak: robotnik budowlany, kopacz, murarz, stolarz, oraz pracownicy na stanowiskach nierobotniczych, jak: laborant, sekretarka, pracownik bhp, handlowiec.

Można stwierdzić, że na poziomie płacy minimalnej opłacane są nie tylko prace proste i lekkie, jakie przypisywane są tej kategorii wynagradzania, ale także wiele prac ciężkich, wymagających doświadczenia i umiejętności.

Znaczący wpływ na zakres stosowania minimalnego wynagrodzenia ma również branża przemysłu. W Polsce, podobnie jak w innych krajach, największy odsetek pobierających minimalne wynagrodzenie występuje w przemyśle odzieżowym oraz w produkcji skór. Z kolei w przemyśle wytwarzania koksu, produktów rafinacji ropy naftowej i paliw jądrowych płaca w 2006 r. zaczynała się od 1800 zł, a więc dwukrotnie wyżej od obowiązującego w tym czasie najniższego wynagrodzenia.

OCENA OBECNEJ WYSOKOŚCI MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

Opinie pracodawców

Zapytano pracodawców, czy obecnie obowiązująca kwota płacy minimalnej jest zbyt wysoka? Nie spodziewano się odpowiedzi twierdzącej, jednak powszechnie pracodawcy odpowiadali, że jest zbyt niska – ze 180 ankietowanych uważało tak 158 pracodawców (78%); za zbyt wysoką oceniono ją 6 pracodawców, a 16 uznało, że poziom ten jest prawidłowy.

Nawet ci pracodawcy, którzy powiedzieli, że jest to kwota właściwa, podkreślali, że z punktu widzenia kosztów utrzymania jest ona za niska, natomiast wysokie koszty produkcji sprawiają, że nie postulują jej podwyższenia.

Ponieważ odpowiedzi były prowadzone w formie wywiadów, pracodawcy uzasadniali swoje opinie, najczęściej twierdząc:

- *To są za małe pieniądze dla pracownika.*
- *Nie starcza na utrzymanie.* Jedni formułowali tę opinię ogólnie, inni stwierdzali, że z tego nie można żywić rodziny, a jeszcze inni, że nie starcza nawet na jedną osobę.
- *Nie pozwala na godne życie.*
- *Nie pozwala na godziwe życie w latach aktywności zawodowej i nie pomaga w uzbieraniu tzw. kapitału emerytalnego i człowiek do końca życia jest skazany na biedę. W jesieni życia jest to bardzo przykry obrazek.*
- *Za niskie zwłaszcza w porównaniu z zarobkami w Unii Europejskiej.*
- *Taka niska płaca nie stwarza motywacji, pracownicy są zestresowani i pracują mało wydajnie.*

Drugi nurt opinii o poziomie płacy minimalnej związany był z kosztami pracy. Oceniano ją następująco:

- *Płaca jest za niska, ale koszty pracy są za wysokie.*
- *Za niska dla pracowników, ale ze względu na wysokie koszty pracy dobra dla pracodawców.*
- *Nie mogą podwyższyć kosztów pracy.*

Jedna z firm odzieżowych uzasadniała swoją opinię następująco: *Mój zakład zatrudniał kiedyś 600 osób, teraz – 20. Rynek zbytu dyktuje, ile ludzie zarabiają, bo pracują na akord. Bardzo często nie wyrabiają normy i muszą dopłacać do wysokości minimalnego wynagrodzenia.*

Częstą wypowiedzią były propozycje zmniejszenia składki na ZUS i opodatkowania. Zgłaszano następujące postulaty:

- *Płace powinny być podwyższone, a podatki i składki na ZUS obniżone.*
- *Za duże narzuty na wynagrodzenia.*
- *Wyłączyć z opodatkowania premie i dodatki za prace w godzinach nadliczbowych i w dni wolne od pracy.*

Trzeba dodać, że nawet ci pracodawcy, którzy ocenili, że koszty pracy nie pozwalają im na podwyżki stwierdzali, że minimalne wynagrodzenie jest zbyt niskie.

Opinie pracowników

Pytanie o właściwy poziom płac zadano również pracownikom. Ogólnie biorąc, większość z nich – 651 osób, a więc blisko 67% udzielających odpowiedzi, uważa swoje wynagrodzenie za zbyt niskie, ale 323 osoby, tj. 33%, zgodziły się z ich poziomem.

Zwraca uwagę, że odsetek pracowników akceptujących poziom wynagrodzenia minimalnego jest wyższy od odsetka pracodawców, którzy uznali go za właściwy. Jest możliwe, że różnica ta wynika nie tyle z odmiennych poglądów, ile z pewnego, nierejestrowanego podwyższania wynagrodzeń oficjalnie ustalanych na minimalnym poziomie. Dotyczy to np. robotników opłacanych akordowo. Pracownicy interesują się kwotą otrzymywaną na rękę, pracodawca zaś ma na uwadze oficjalną kwotę minimalnego wynagrodzenia.

Pracownicy negatywnie oceniali obecny poziom minimalnego wynagrodzenia jako niewystarczający na utrzymanie, również ze względu na wartość wykonywanej przez nich pracy. Uważali na ogół, że ich kwalifikacje zasługują na relatywnie wyższe wynagrodzenie niż płaca minimalna.

POGLĄDY PRACODAWCÓW NA WŁAŚCIWY POZIOM MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

Do odpowiedzi na to pytanie przywiązujemy szczególną wagę, ponieważ opinie w tej mierze są sporne, a przeciwnicy podwyższenia minimalnego wynagrodzenia w dyskusjach stale powołują się na brak zgody pracodawców na jego podwyższenie. Badania nie potwierdzają tej opinii.

Pytania nie ograniczały odpowiedzi dotyczących stawek podwyższenia minimalnego wynagrodzenia, ale wyodrębniono kwotę 1000 zł, ponieważ stanowi znaczącą podwyżkę płacy minimalnej, oraz kwotę 1200 zł, która przybliży ją do 50% przeciętnego wynagrodzenia w Polsce. Spodziewano się, że 1000 zł może być dla wielu firm kwotą trudną do przyjęcia, a 1200 zł spotka się ze sprzeciwem.

Wbrew oczekiwaniom większość pracodawców akceptowała kwotę 1000 zł, niektórzy nawet 1200 zł, inni zaś uważali ten poziom za zbyt wysoki, a nawet mogący stanowić zagrożenie dla funkcjonowania firmy. Taką opinię w odniesieniu do kwoty minimalnego wynagrodzenia 1200 zł wyraziło kilku pracodawców.

Charakterystyczną cechą odpowiedzi na to pytanie była większa liczba osób uznających płacę minimalną za zbyt niską od liczby postulujących jej podwyższenie. Może to wynikać z częściowego powstrzymywania się pracodawców od wyrażenia opinii w tej sprawie.

Za utrzymaniem obecnego poziomu płac najczęściej opowiadali się pracodawcy z branży odzieżowej oraz różnorodne firmy spółdzielcze.

Rozkład odpowiedzi dotyczący wynagrodzenia brutto przedstawia tab. 2.

Tabela 2. *Właściwy poziom minimalnego wynagrodzenia – odpowiedzi pracodawców*

Postulowane wynagrodzenie minimalne w zł	Liczba odpowiedzi	w %
Poniżej 849	4	3,6
849	22	20,0
900	7	6,4
1 000	47	42,7
1 100	3	2,7
1 200	16	14,6
1 350	2	1,8
1 500	8	7,3
2 000	1	0,9
Razem	110	100,0

Źródło: Badania IPiSS.

Mimo że badaniami objęto na ogół małe i biedniejsze firmy, pracodawcy często postulowali znaczne podwyżki płacy minimalnej.

Uzyskane odpowiedzi nie zawsze pokrywały się z oceną minimalnego wynagrodzenia omówioną wcześniej. Pracodawcy niechętnie odpowiadali na to pytanie – nie udzieliło odpowiedzi aż 39% badanych, mimo że wyrazili oni opinię na temat obecnego poziomu płacy minimalnej. Były wśród nich osoby odpowiadające: „nie wiem”, „dużo więcej”, „powinno być dużo więcej, ale to będzie możliwe dopiero za kilka lat”, jednak większość z tych, którzy pominęli to pytanie, nie komentowała go.

Wśród uzyskanych odpowiedzi dominuje kwota 1000 zł; stanowi ona blisko 43% odpowiedzi liczonych do 110 opinii pracodawców zebranych na ten temat. Znaczący jest udział firm postulujących kwotę 1200 zł (15% odpowiedzi), a nawet 1500 zł (7,3% odpowiedzi), ale liczący się jest również udział pracodawców, którzy chcą utrzymania obecnego poziomu minimalnego wynagrodzenia – stanowi on 20%. Kilka osób proponowało obniżenie minimalnego wynagrodzenia.

MOŻLIWOŚCI I KONSEKWENCJE PODWYŻSZENIA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA DO 1000 ZŁ I 1200 ZŁ

Oponenci podwyższenia minimalnego wynagrodzenia najczęściej wysuwają argument, że zwiększyłoby ono koszty pracy i spowodowało redukcję zatrudnienia, powiększając bezrobocie. Wiele osób, w tym część polityków, przeciwstawia poziom płac liczbie zatrudnionych, tak jakby fundusz płac był niezmienną kwotą, którą można podzielić przez większą lub mniejszą liczbę pracowników.

W celu weryfikacji opinii o celowości podwyższenia minimalnego wynagrodzenia, zadano pracodawcom kolejne pytania o finansowe możliwości w tej kwestii i ewentualne negatywne konsekwencje tego posunięcia. Pytania dotyczyły podwyższenia minimalnego wynagrodzenia do 1000 zł i do 1200 zł.

Zadając pytanie o podwyższenie minimalnego wynagrodzenia do 1200 zł, chodziło o rozwiązania perspektywiczne i zebranie opinii na temat takiej relacji płacy minimalnej do płacy przeciętnej, jaka w przybliżeniu występuje w krajach Unii Europejskiej. Podwyżka taka musiałaby również spowodować pewne spłaszczenie wynagrodzeń, interesujący jest więc pogląd pracodawców na ten kierunek zmian. Rozkład uzyskanych odpowiedzi przedstawiony jest w tab. 3.

Tabela 3. *Konsekwencje dla firm podwyższenia minimalnego wynagrodzenia*

Skutki podwyższenia płacy minimalnej	Do 1000 zł		Do 1200 zł	
	liczba firm	%	liczba firm	%
Bez ujemnych skutków	82	45,8	41	22,8
Zmniejszenie zatrudnienia	66	36,9	90	50,0
Przejście w szarą strefę	12	6,7	24	13,3
Inne	19	10,6	25	13,9
Razem	179	100,0	180	100,0

Źródło: Badania IPISS.

Odpowiedź na pytanie pierwsze, stwierdzające brak negatywnych następstw przy podwyższeniu płacy minimalnej do 1000 zł, wymieniło 82 pracodawców,

tj. 45% (jedna firma nie udzieliła odpowiedzi), a 41 z nich mogłoby bez ujemnych skutków podwyższyć płacę minimalną do 1200 zł.

Jest to w przybliżeniu zgodne z liczbą osób opowiadających się za podwyżką do 1000 zł lub 1200 zł, z tym że liczba wymieniających pożądaną kwotę podwyżek wynosiła tylko 107 badanych, a na pytanie zawarte w tab. 3 odpowiedziało 179 pracodawców. Po doprowadzeniu tych wypowiedzi do porównywalności rozkład odpowiedzi był następujący:

a) wariant 1000 zł postulowało 46 osób, tj. 43%, brak negatywnych skutków stwierdzały 82 osoby, tj. 45,8%;

b) wariant 1200 zł postulowało 27 osób, tj. 25,2%, brak negatywnych skutków stwierdzało 41 osób, tj. 22,8%.

Ta zbieżność odpowiedzi jest wystarczająco duża, aby uznać, że stanowią one rzeczywiste poglądy pracodawców. Ci, którzy uznają, że minimalne wynagrodzenie jest za niskie i powinno wynosić 1000 zł lub 1200 zł, deklarują na ogół możliwości finansowe jego podwyższenia w tych granicach. Liczba firm, które mogłyby ponieść koszt wzrostu minimalnego wynagrodzenia do 1200 zł, jest o połowę mniejsza niż tych, które podniosłyby tę kategorię do 1000 zł.

Pomiędzy wariantem podwyższenia minimalnego wynagrodzenia do 1000 zł lub 1200 zł jest jeszcze kwota 1100 zł, którą wymieniło 3 pracodawców. Biorąc pod uwagę, że ankieta skierowana była do zakładów pracy mniejszych i biedniejszych od przeciętnej sytuacji w kraju, wynik ten wydaje się lepszy od oczekiwanego.

Są nawet wypowiedzi, że w przypadkach obydwu podwyżek nie miałyby to żadnego znaczenia dla finansów firmy. O ile jednak w odniesieniu do podwyżki do poziomu 1000 zł konieczność zmniejszenia zatrudnienia wskazało 65 przedsiębiorstw, to możliwość sprostania podwyżce minimalnego wynagrodzenia do 1200 zł wymieniło aż 90 firm. Zatem połowa badanych bierze pod uwagę zmniejszenie stanu zatrudnienia, jakkolwiek obawy o funkcjonowanie, utrzymanie się na rynku i rozwój wyraziło tylko kilku respondentów.

Wydaje się jednak, że nie byłoby to daleko idąca redukcja zatrudnienia, ponieważ musiałaby się wiązać z ograniczeniem działalności danej firmy, której pracodawcy na ogół nie przewidują. Potwierdzają to inne wypowiedzi deklarujące częściowe przejście w szarą strefę. W przypadku podwyższenia płacy minimalnej do 1000 zł wymieniło je 12 firm i dwukrotnie więcej w przypadku podwyższenia jej do 1200 zł. Biorąc pod uwagę, że już obecnie 22 firmy przyznały, że stosują tę formę oszczędzania kosztów pracy, udział zakładów pracy nieujawniający części wynagrodzenia według odpowiedzi zwiększyłby się do 19%.

Wśród odpowiedzi dotyczących konsekwencji podwyższenia minimalnego wynagrodzenia wymienia ono również następujące rozwiązania:

- zatrudniałbym na pół etatu,
- musiałbym wprowadzić oszczędności na inwestycjach,
- prawdopodobnie musiałbym zamknąć firmę.

(Warto dodać, że ten sam pracodawca uznaje potrzebę podwyższenia płacy minimalnej ze względu na koszty utrzymania).

Jako skutek podwyższenia płacy minimalnej wymieniano również wprowadzenie umów zlecenia oraz przekazywanie zadań wykonywanych przez własnych pracowników do wyspecjalizowanych firm zewnętrz-

nych. Taka opinia wystąpiła parę razy. Stwierdzano, że w niektórych sytuacjach bardziej opłaca się zatrudnić firmy zewnętrzne albo wykonywanie prac porządkowo-ochronnych zleciłby firmom zewnętrznym.

Jeden z pracodawców szeroko omówił swoją sytuację finansową: *Podwyżek nie było od 7 lat, wzrost płacy minimalnej do 1000 zł nie miałby drastycznych skutków, gdyż uregulowalibyśmy to za pomocą wynagrodzenia w porze nocnej. Natomiast podwyższenie płacy minimalnej do 1200 zł stworzyłoby sytuację niemożliwą do pokonania. Obecnie poza kierownikami i brygadzystami, płace kształtują się nieco powyżej 1000 zł, a więc nasze zyski pochłonęłyby płace.*

Były też takie odpowiedzi pracodawców, że z podwyżką do 1000 zł poradzą sobie, ale nie brano pod uwagę podwyżki do 1200 zł. Jeżeli taka kwota została by wprowadzona, rozważone zostaną również niezbędne środki postępowania. Jedna z firm odpowiedziała, że wprowadzić stać by ich było na podwyżkę minimalnego wynagrodzenia nawet do 1200 zł, ale spowodowałoby to spłaszczenie wynagrodzeń i nie byłoby dobre z punktu widzenia relacji płac między stanowiskami pracy.

MINIMALNE WYNAGRODZENIE A RYNEK PRACY

W badaniach rozważano także związek minimalnego wynagrodzenia z bezrobociem w skali mikro. Szczegółowo przeanalizowano częstotliwość stosowania minimalnego wynagrodzenia ze wskaźnikiem bezrobocia. Relacja ta nie wykazała żadnej zależności. Co więcej, na tym samym terenie i w przedsiębiorstwach tej samej branży odsetek zatrudnionych pobierających minimalne wynagrodzenie był bardzo różnicowany.

SUMMARY

The results of our study on how the minimum wage functions are presented. The level of the minimum wage and its role in the remuneration system at the individual firm level, and its value from the perspectives of employees and employers are discussed. The research is presented in the form of interviews. One hundred eighty businesses, employing over 26 thousand people in total, were interviewed. Many of the questions concerned the issue of raising the minimum wage and the resulting consequences to the employers. The results of the research showed that a large variety of employers with many different salary structures, contrary to the common belief, are ready to raise the minimum wage.

Usiłowano dociec, czy pracownicy zatrudnieni za minimalne wynagrodzenie szukali bądź poszukują innej, lepiej płatnej pracy, jak długo szukali pracy i czy do zatrudnienia za taką płacę zmusiła ich sytuacja materialna rodziny. Sytuacja w tej mierze nie była jednakowa, bowiem zróżnicowana jest sytuacja materialna rodzin otrzymujących minimalne wynagrodzenie. Na ogół osoby takie szybko podejmowały nowe zatrudnienie o wyższej płacy. Natomiast znaczny odsetek pobierających minimalne wynagrodzenie myśli o zmianie pracy bądź stara się o awans u obecnego pracodawcy.

PODSUMOWANIE BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Wynagrodzenia traktowane są w firmach jako ściśle poufne i z trudem można uzyskać odpowiedzi na ten temat. Ponadto badana problematyka jest skomplikowana ze względu na różnorodne składniki, jak: praca w godzinach nadliczbowych, w niedziele i inne sytuacje, które podwyższają uzyskiwane wynagrodzenie, ale często wypłacane są poza oficjalnym księgowaniem, w ramach tzw. szarej strefy.

Należy podkreślić, że mimo oceny kosztów pracy jako wysokich, większość przedsiębiorców wyrażała gotowość do podwyższenia minimalnego wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę, że pytania w tej kwestii były zadawane w 2005 r., można ocenić, że obecnie wzrosło poparcie dla jego podwyższenia.

Charakterystycznym zjawiskiem jest opłacanie na poziomie minimalnego wynagrodzenia nie tylko pracowników podejmujących pracę i nieposiadających kwalifikacji, ale również pracowników z długoletnim stażem pracy oraz z wykształceniem średnim, a nawet w kilku przypadkach z wyższym.

badania wpływu legislacji dotyczącej płacy minimalnej na rynek pracy w różnych krajach. W części drugiej podjęto próbę empirycznej analizy związków między zatrudnieniem a wynagrodzeniem minimalnym w Polsce. Artykuł kończy podsumowanie.

BADANIA ZWIĄZKU PŁACY MINIMALNEJ Z BEZROBOCIEM W RÓŻNYCH KRAJACH

Podwyższenie wynagrodzenia minimalnego oznacza podniesienie wynagrodzenia wszystkim pracownikom zarabiającym na tym poziomie poprzednio, a także części z tych, którzy zarabiali niewiele ponad minimum. Pytaniem istotnym z punktu widzenia ekonomii i polityki społecznej jest kwestia, czy efektem takiej zmiany jest spadek zatrudnienia, czego można oczekiwać na podstawie klasycznych modeli popytu na pracę: jeśli pracownicy opłacani są na poziomie swojej produktywności krańcowej, narzucony wzrost realnych wynagrodzeń bez wzrostu produktywności powoduje zwolnienie pracowników, których produktywność jest poniżej nowego, wyższego poziomu płacy minimalnej.

Jednak niektóre nieklasyczne modele rynku pracy, np. uwzględniające teorie płacy efektywnej, poszukiwań (*search models*) czy monopsonu nie przewidują spadku zatrudnienia, a przy pewnych warunkach nawet jego wzrost (Card, Krueger 1995; Brown 1999; Dickens i in. 1999). Także w przypadku przewagi pracodawców na rynku pracy (kiedy pracownicy opłacani są poniżej swojej produktywności krańcowej), wzrost wynagrodzenia minimalnego nie powinien mieć negatywnego wpływu na poziom zatrudnienia.

W latach 80. w empirycznej literaturze ekonomicznej panowała zgoda co do niewielkiego, negatywnego wpływu wzrostu minimalnego wynagrodzenia na zatrudnienie (zob. np. Brown i in. 1992). Później przetrwała się ona w gorącą debatę popieraną wynikami badań o różnych wnioskach na temat prawdziwego kierunku i sile tego wpływu.

Card i Krueger (1995) stwierdzili, że podniesienie płacy minimalnej nie powoduje zwolnienia wszystkich, którzy mają produktywność poniżej nowego poziomu, ale większa odsetek osób zatrudnionych za płacę minimalną. Nie zmienia się zatem poziom zatrudnienia, a jedynie rozkład zarobków. Można też zaobserwować pozytywny wpływ na płace pracowników wysoko wykwalifikowanych, wynikający z presji na utrzymanie relacji ich wynagrodzeń do poziomu płacy minimalnej.

Do podobnych wniosków doszedł De Fraja (1999), sugerując przy tym, że jeśli firmy mogą swobodnie zmieniać warunki pracy już zatrudnionych pracowników, ich odpowiedzią na egzogeniczną zmianę poziomu płacy minimalnej może nie być obniżenie zatrudnienia, tylko zmiana warunków pracy: godzin pracy, obciążenia pracowników itp.

Burkhauser i inni (2000) wyjaśniali różnice między wnioskami wyciąganymi przez wcześniejszych badaczy amerykańskiego rynku pracy stosowaniem różnych metod kontroli zmiennych i informacji makroekonomicznych. Wpływ płacy minimalnej okazywał się nieistotny jedynie w modelach, w których wprowadzano zmienne jakościowe dla określonych lat w specyfikacji modelu (np. dla tych, w których zmieniła się skokowo poziom realnej płacy minimalnej z powodu zmian legislacji).

Burkhauser, Couch i Wittenburg zastosowali odmienne metody kontroli zmian poziomu federalnej płacy minimalnej (m.in. pozwalając na dostosowanie poziomu zatrudnienia z pewnym opóźnieniem) i otrzymali wynik pokazujący niewielki, ale istotny, negatywny wpływ zmian płacy minimalnej na zatrudnienie, silniejszy dla młodych pracowników.

W swoim opracowaniu empirycznym Sara Lemos (2004) oceniła związek między omawianymi wielkościami z wykorzystaniem kilku zmiennych odzwierciedlających politykę rynku pracy w Brazylii w latach 1982–2000 – które nie były poprzednio brane pod uwagę w literaturze – pozwalających na kontrolę endogeniczności zmiennej płacy minimalnej. Otrzymane rezultaty pokazały, że wzrost płacy minimalnej w badanym okresie miał niewielki, negatywny wpływ na zatrudnienie.

Neumark i Nizalowa (2004) badali wpływ zatrudnienia za płacę minimalną w USA na indywidualne kariery zawodowe w dłuższym okresie. Analizy dla osób w wieku 16–29 lat wskazywały, że w tej grupie w długim okresie można było zauważyć negatywny wpływ pracy za minimalne wynagrodzenie w pierwszych latach zatrudnienia na późniejszą karierę zawodową. Osoby takie również w późniejszych latach kariery zarabiały tym mniej i tym częściej były bez pracy, im dłużej zarabiały minimum.

Taki wynik może być częściowo wyjaśniony przez wpływ płacy minimalnej na podaż pracy i akumulację kapitału ludzkiego (dokładnie: niższą podaż oraz gorsze możliwości szkoleń).

Podsumowując, dotychczasowe badania nad wpływem wynagrodzenia minimalnego na zatrudnienie i bezrobocie nie przynoszą jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o jego siłę i kierunek. Większość analiz empirycznych sugeruje, że płaca minimalna i jej wzrost może mieć negatywny wpływ na zatrudnienie pracowników o niskiej produktywności i dopiero wchodzących na rynek pracy. Według podręcznikowej analizy elastycznego rynku pracy przyjmuje się, że zmiany w poziomie zatrudnienia niewykwalifikowanych pracowników (czyli tych, którzy zarabiają płacę minimalną) równe będą (*ceteris paribus*) iloczynowi elastyczności popytu na pracę niewykwalifikowaną i proporcjonalnego wzrostu tej płacy.

W rzeczywistości ważne są cechy zatrudnienia w konkretnym sektorze, to jak działają instytucje rynku pracy, jaka forma kontraktów z pracownikami przeważa, jak łatwo można zwolnić pracowników.

WYNAGRODZENIE MINIMALNE A RYNEK PRACY W POLSCE

Również w Polsce podwyżkom płacy minimalnej towarzyszy zawsze dyskusja nad celowością ingerencji w sferę wynagrodzeń oraz nad skutkami takich działań dla rynku pracy. Pojawiają się opinie, że płaca minimalna szkodzi tworzeniu miejsc pracy (np. Jankowiak 2001; MPiPS 2005). Z drugiej strony uchodzi ona za niską w porównaniu z kosztami utrzymania („Gazeta Wyborcza” 2006).

Analiza danych o stopie bezrobocia i o przeciętnym wynagrodzeniu brutto w latach 2002–2005 pokazuje, że regionom o wysokim bezrobociu towarzyszył niski poziom płac, co daje się wytłumaczyć na gruncie modelu negocjacji płacowych. Ponieważ wysoka stopa bezrobocia utrudnia pracownikom znalezienie ewentualnego zatrudnienia w innej fir-