

Wzrost gospodarczy a płace minimalne w Polsce

Beata Kulisa, Maria Sierpińska*

Streszczenie: Wynagrodzenia pracowników mogą być kształtowane w różny sposób stosownie do założonego celu. Ich poziom powinien motywować do pracy i wzrostu jej efektywności. W artykule zaprezentowano rozważania dotyczące zależności między poziomem i stopą bezrobocia oraz wzrostem PKB a kształtowaniem się płacy minimalnej w Polsce w latach 2000–2015. Szybszy wzrost minimalnych i średnich wynagrodzeń w gospodarce polskiej niż poziom inflacji przyczynił się do wzrostu płac realnych w całym badanym okresie. Wzrost PKB w Polsce stwarzał warunki do tworzenia nowych miejsc pracy i spadku bezrobocia. Wzrost płacy minimalnej i średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw nie generował dodatkowego bezrobocia. Szybszy wzrost płac minimalnych niż średnich płac w sektorze przedsiębiorstw zbliżał poziom płacy minimalnej do płacy godziwej. Jednak 42% udział płacy minimalnej w płacy średniej w 2015 roku znacznie jeszcze odbiega od przyjętego w literaturze poziomu płacy godziwej wynoszącej 60% wynagrodzenia średniego.

Słowa kluczowe: płaca minimalna, poziom bezrobocia, stopa bezrobocia, stopa wzrostu PKB

Wprowadzenie

Motywowanie pracowników do pracy, czyli ukierunkowanie ich na określone działania, wymaga zastosowania odpowiednich motywatorów. Zasadniczym z nich jest wynagrodzenie. Powinno ono być na tyle wysokie, aby pozwoliło zaspokoić co najmniej podstawowe potrzeby materialne pracowników. Stąd rządy ustalają poziom płac minimalnych zapewniających wyższy poziom zaspokojenia potrzeb niż minimum socjalne. Każdy wzrost płac powinien wynikać ze wzrostu produktywności czynnika ludzkiego, gdyż w dłuższym okresie przedsiębiorstwo straci konkurencyjność na rynku. Firmy muszą zatem tak kształtować systemy wynagrodzeń, aby przez odpowiedni dobór ich składowych, motywować pracowników do wydajniejszej pracy, do identyfikowania się z celami organizacji i osiągnięcia satysfakcji z ich realizacji. Jednym z istotnych problemów do rozstrzygnięcia w każdym kraju jest więc poziom płac minimalnych i zachowanie racjonalnych proporcji między płacami średnimi i minimalnymi. Zbyt niski poziom płac minimalnych obniży ich charakter motywacyjny, zaś zbyt wysoki może zmniejszyć konkurencyjność przedsiębiorstwa i ograniczyć jego rozwój. Może ponadto zwiększyć w gospodarce szarą strefę, zwłaszcza w rejonach wysokiego bezrobocia, i ograniczyć dochody budżetowe. W warunkach globalizacji

* dr Beata Kulisa, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Katedra Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstw, e-mail: kulisab@uek.krakow.pl; prof. dr hab. Maria Sierpińska, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, e-mail: msierpanska@o2.pl.

poziom aktywności gospodarczej przedsiębiorstw uwarunkowany jest nie tylko wysokością wynagrodzeń, ale również elastycznością kursów walutowych zapewniających opłacalność eksportu.

W artykule zaprezentowano wyniki badań dotyczące relacji między poziomem płac minimalnych i średnich a kształtowaniem się stopy bezrobocia, inflacji i stopy wzrostu PKB. Badania przeprowadzono na podstawie danych zaczerpniętych z roczników statystycznych za lata 2000–2015. We wnioskowaniu posłużono się założeniami, że wzrost PKB zmniejsza poziom stopy bezrobocia w Polsce, natomiast wzrost płac nie generuje dodatkowego bezrobocia, wręcz przeciwnie, gdy płaca minimalna rośnie, bezrobocie spada, gdyż rośnie siła motywacyjna tych płac.

1. Płace jako podstawowe narzędzie motywowania

Uzyskanie wyższej efektywności pracy ludzkiej wymaga zastosowania szeregu motywatorów. Motywacja do pracy określana jest najczęściej jako stan ukształtowany na skutek wewnętrznego procesu zachodzącego w psychice człowieka będącego efektem motywowania pracowników ze strony przełożonych (Zając 2007, s. 114). A. Poczrowski (2003, s. 233) motywację do pracy przedstawia jako proces, w skład którego wchodzi:

- potrzeby – gdy pracownik uświadamia sobie niezaspokojone potrzeby,
- możliwości zaspokojenia potrzeb – pracownik rozpoznaje warunki i możliwości zaspokojenia tych potrzeb,
- wybór zachowań celowych – podejmuje działania skierowane na osiągnięcie celów,
- działania i efekty – pracownik osiąga określony poziom wykonania powierzonych zadań, który jest oceniany,
- nagrody i kary – pracownik otrzymuje nagrody lub kary, które zaspokajają lub nie jego potrzeby,
- ocena zaspokojenia potrzeb – pracownik ocenia stopień zaspokojenia potrzeb, co powoduje rozbudzenie nowych lub modyfikację już istniejących potrzeb.

U podstaw motywacji do pracy leżą dwa podstawowe czynniki: potrzeba korzyści materialnych i potrzeba satysfakcji z pracy. Czynniki te wzajemnie się uzupełniają. Niewątpliwie podstawowym narzędziem uzyskiwania korzyści materialnych przez pracowników są wynagrodzenia. Odpowiednie do włożonego wysiłku płace i docenienie pracownika przez przełożonych powinny spowodować, że pracownik będzie czuł się w przedsiębiorstwie potrzebny. Jest to istotne dla zwiększenia zaangażowania pracowników w realizację powierzonych im zadań i poprawy efektywności pracy. Nie tylko płace motywują do pracy. A. Jachnis (2008, s. 66) podkreśla, że w procesie motywacji ważne jest, „aby zapewnić pracownikom zaspokojenie własnych potrzeb poprzez promowanie zdrowia, zaspokojenie bezpieczeństwa finansowego, zapewnienie bezpieczeństwa pracy, dostarczenie sposobów do socjalizacji (imprezy integracyjne, pikniki) oraz docenienie osiągnięć (zaspokojenie potrzeby szacunku) wykorzystując nagrody, prezenty, upominki, czy też finansowanie wyjazdów

wakacyjnych”. Odpowiednio dobrane motywatory powinny skłonić pracownika do rzetelnego wykonywania powierzonych mu zadań, uczestniczenia w życiu przedsiębiorstwa oraz do zachowań zaspokajających jego różnorodne potrzeby.

Zaprezentowane rozważania skłaniają do wniosku, że w praktyce przedsiębiorstwa powinny budować i wykorzystywać racjonalne systemy motywowania do pracy. „System motywowania jest zbiorem celowo dobranych i logicznie wzajemnie powiązanych motywatorów, tworzących spójną całość, służących realizacji misji i celów danej organizacji oraz uwzględniających potrzeby i oczekiwania pracowników” (Oleksyn 2006, s. 59). Jednym z najważniejszych motywatorów są świadczenia majątkowe ze stosunku pracy, jakie przedsiębiorstwo jest w stanie wypłacać pracownikom w zamian za wykonywaną przez niego pracę, czyli wynagrodzenia. Powinny być one stosowne do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy. Do głównych elementów wynagrodzeń zalicza się płacę zasadniczą, premie, prowizje, dodatek stażowy i dodatek funkcyjny. Wymienione podstawowe składniki nie wyczerpują wszystkich składowych wynagrodzeń. Są one bowiem zróżnicowane w poszczególnych zakładach pracy i wynikają z porozumień zbiorowych ze stroną społeczną bądź rozwiązań branżowych.

Wynagrodzenia pracowników mogą być kształtowane według różnorodnych form. W literaturze wymienia się najczęściej formę czasową, premiovą, premiovo-czasową, akordową, akordowo-premiową, dniówkowo-zadaniową, prowizyjną, pakietową oraz za kompetencje. Stosowane są one od kilkudziesięciu lat w gospodarce i należą do tradycyjnych sposobów wynagradzania pracowników. Popularną, zwłaszcza w handlu, jest forma prowizyjna. Coraz częściej w przedsiębiorstwach stosowana jest kafeteryjna forma wynagradzania (elastyczny systemu wynagradzania), w ramach której pracownikowi oferowane są różne przywileje, z których dokonuje on wyboru najbardziej dla siebie atrakcyjnych. Forma pakietowa jest z kolei podejściem do wynagradzania zupełnie innym od tradycyjnych form. Dobór składników wynagrodzeń dokonywany jest przy uwzględnieniu kompleksowego motywowania pracowników. Pakiet składników wynagrodzeń musi być spójny i wynikać z celów przedsiębiorstwa, które chce ono osiągnąć poprzez system motywowania. Do najważniejszych składników wynagrodzenia pakietowego należą: wynagrodzenia zasadnicze, premie i prowizje, składniki partycypacji finansowej (opcje na akcje, udziały w zysku, plany oszczędnościowe) bonusy (samochód służbowy, telefon, karty kredytowe, szkolenia, członkostwo w organizacjach zawodowych) pożyczki firmowe udzielane na korzystnych warunkach (na mieszkanie, na zakup samochodu) i inne benefity w postaci ubezpieczeń zdrowotnych, ubezpieczeń na życie, karty medyczne, dodatkowe urlopy itp. (Pocztowski 2003, s. 382). „Wynagrodzenia pakietowe mają wiele zalet. Pozwalają pozyskać i utrzymać pracowników najbardziej przydatnych w kreowaniu sukcesu firmy, wzmocnić motywację, zmniejszyć poczucie niepewności i ryzyka braku sukcesu czy utraty stanowiska poprzez bodźce odroczone takie jak akcje, dodatkowe systemy emerytalne oraz zachować właściwe relacje wynagrodzeń” (Borkowska 2012, s. 103–104). Zbliżoną do omówionej formą wynagradzania są wynagrodzenia bonusowe zawierające w swojej strukturze bonusy stanowiące

część płacy zmiennej uzależnioną od wyników. Są to głównie premie wliczane w ciężar kosztów.

Jedną z nowszych form są wynagrodzenia za kompetencje. Forma ta jest stosowana w firmach, w których wykorzystywane kwalifikacje mają wpływ na wyniki oraz gdzie istotnymi czynnikami kształtującymi je są elastyczność, różnorodność, kwalifikacje oraz praca zespołowa. Przykładem takiego sposobu wynagradzania mogą być płace zespołów badawczych. „W przypadku wynagrodzenia zależnego od kompetencji problemem staje się mierzenie poziomu kompetencji. Kompetencje lub zdolności określane są najczęściej w kategoriach wyników. Mierzenie kompetencji rozpoczyna się więc od przeglądu rezultatów w każdym obszarze umiejętności i w ten sposób ocenia się, jak skutecznie zostały wykorzystane kompetencje” (Armstrong 2011, s. 295).

2. Realny wzrost płac minimalnych na tle poziomu inflacji

Płacę minimalną stanowi ustawowo określona wysokość najmniejszego wynagrodzenia, jakie pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi za wykonaną pracę. Wynagrodzenie poniżej płacy minimalnej jest naruszeniem praw pracowniczych. Płaca minimalna, poniżej której nie można opłacać pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, jest jednolita dla całego kraju. Dane zamieszczone w tabeli 1 pozwalają na porównanie tempa zmian płacy minimalnej, średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w relacji do poziomu inflacji w latach 2000–2015. Do roku 2007 średnie wynagrodzenie brutto rosło szybciej niż płace minimalne. Jedynie w latach 2003 i 2006 wystąpiła relacja odwrotna. Płace minimalne wzrosły w 2003 roku w porównaniu do roku poprzedniego o 5,3%, zaś płace przeciętne o 2,8%. W 2006 roku wzrost płac minimalnych i płac średnich był zbliżony i wynosił ponad 5,0%. Zarówno płace minimalne, jak i średnie rosły w analizowanym okresie szybciej niż inflacja, co wskazuje na realny wzrost płac. Średnie płace realne w 2001 roku wzrosły o ponad 9 punktów procentowych (p.p.) zaś płace minimalne o 3,1 p.p.

Od 2008 do 2015 roku wzrost płacy minimalnej znacznie wyprzedzał wzrost przeciętnych wynagrodzeń brutto w sektorze przedsiębiorstw. Płace minimalne w 2008 roku wzrosły w relacji do roku poprzedniego aż o 20,4%, zaś płace średnie o 10,3% przy inflacji wynoszącej 4,2%. Duży wzrost płac minimalnych wystąpił również w kolejnym badanym roku. W całym tym okresie zarówno płace minimalne, jak i średnie wykazywały wzrost realny. W 2014 roku przy braku inflacji płace minimalne wzrosły w porównaniu do roku poprzedniego o 5,0%, a płace średnie o 3,7%. W ostatnim roku badanego okresu przy deflacji wynoszącej prawie 1,0% płace minimalne realnie wzrosły o ponad 5%.

Tabela 1

Tempo wzrostu płacy minimalnej, średnich miesięcznych wynagrodzeń oraz poziomu inflacji w Polsce w latach 2000–2015

Lata	Płaca minimalna (zł)	Zmiana do roku poprzedniego (%)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw (zł)	Zmiana do roku poprzedniego (%)	Inflacja (%)	Udział płacy minimalnej w płacy średniej
2000	700	–	1923	–	10,1	36,4
2001	760	8,6	2203	14,6	5,5	34,5
2002	760	0,0	2277	3,3	1,9	33,4
2003	800	5,3	2342	2,8	0,8	34,1
2004	824	3,0	2439	4,1	3,5	33,8
2005	849	3,0	2516	3,2	2,1	33,7
2006	899	5,9	2644	5,1	1,0	34,0
2007	935	4,0	2888	9,2	2,5	32,4
2008	1126	20,4	3186	10,3	4,2	35,3
2009	1276	13,3	3325	4,4	3,5	38,4
2010	1317	6,6	3435	3,3	2,6	38,3
2011	1386	5,2	3605	4,9	4,3	38,4
2012	1500	8,2	3728	3,4	3,7	40,2
2013	1600	6,7	3837	2,9	0,9	41,7
2014	1680	5,0	3980	3,7	0,0	42,2
2015	1750	4,2	4121	3,5	–0,9	42,4

Źródło opracowanie własne na podstawie www.wynagrodzenia.pl (20.01.2015) oraz danych GUS.

Szybszy przyrost płac minimalnych niż przeciętnych wynagrodzeń spowodował wzrost udziału płacy minimalnej w płacach średnich. O ile w 2007 roku wynosił on 32,4%, to w 2015 roku było to już 42,4%. Oznacza to w praktyce zbliżanie się płacy minimalnej do płacy godziwej, jednak rozpiętość między tymi wielkościami jest wciąż bardzo duża, dlatego w Polsce nie można utożsamiać wynagrodzenia minimalnego z płacą godziwą. Zdaniem ekspertów wynagrodzenie godziwe powinno kształtować się na poziomie 60% płacy przeciętnej w danym kraju; sytuuje się ono na styku wartości ekonomicznych, kulturowych i społecznych. Wiąże się to z przyjętą w Unii Europejskiej filozofią zarządzania, jak też z promowanymi w Unii wartościami oraz systemem społeczno-politycznym. Artykuł 13 polskiego kodeksu pracy (Kodeks 2016) dotyczący płacy godziwej jest jednak tak ogólnikowy, że do niczego firmy nie zobowiązuje, poza obowiązkiem respektowania minimalnego wynagrodzenia. Kodeksowe zobowiązanie do realizacji zasady płacy godziwej jest realizowane w Polsce tylko w odniesieniu do stanowisk o kluczowym znaczeniu – menedżerów, specjalistów. W przypadku pozostałych stanowisk jest to kwestia przyszłości (Herman, Oleksyn, Stańczyk 2016, s. 62).

3. Tempo wzrostu PKB a tempo wzrostu płacy minimalnej

Ustawowy mechanizm kształtowania płacy minimalnej oparty jest na wskaźnikach makroekonomicznych, m.in. wzroście PKB w danym roku, poziomie inflacji, stopie bezrobocia i sytuacji gospodarczej kraju. Zestawione w tabeli 2 zmiany liczby bezrobotnych, stopy bezrobocia i przyrostu PKB wskazują na rozbieżności między tymi wielkościami. Jedynie tempo zmian liczby zarejestrowanych bezrobotnych i stopy bezrobocia nie wykazuje większych rozbieżności (występują one tylko w niektórych analizowanych latach). Przykładowo, w 2002 roku przy 14,3% wzroście stopy bezrobocia liczba zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła tylko o 3,2%. Wynika to z systemu ewidencji osób bez pracy. W 2008 roku stopa bezrobocia spadła o 15,2%, zaś liczba zarejestrowanych bezrobotnych o prawie 18,0%.

Tabela 2

Tempo zmian liczby bezrobotnych, stopy bezrobocia i PKB w Polsce w latach 2000–2015

Lata	Liczba bezrobotnych na koniec grudnia (mln osób)	Zmiana do roku poprzedniego (%)	Stopa bezrobocia	Zmiana do roku poprzedniego (%)	Wzrost PKB do roku poprzedniego (%)
2000	2,70	–	15,1	–	4,6
2001	3,12	+15,6	17,5	+15,9	1,2
2002	3,22	+3,2	20,0	+14,3	2,0
2003	3,18	–1,3	20,0	0,0	3,6
2004	3,00	–5,3	19,0	–5,0	5,1
2005	2,77	–7,7	17,6	–7,4	3,5
2006	2,31	–16,6	14,8	–16,0	6,2
2007	1,79	–22,5	11,2	–24,3	7,2
2008	1,47	–17,9	9,5	–15,2	3,9
2009	1,89	+28,6	12,1	+27,4	2,6
2010	1,96	+3,7	12,4	+2,5	3,7
2011	1,98	+1,0	12,5	+0,8	5,0
2012	2,14	+8,1	13,4	+7,2	1,6
2013	2,16	+0,9	13,4	0,0	1,3
2014	1,83	–15,3	11,4	–14,9	3,3
2015	1,57	–14,2	9,9	–13,2	3,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (<http://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne>; 12.04.2016).

Analizując tempo wzrostu PKB w latach 2000–2015 można zauważyć, że wzrost gospodarczy prowadził do spadku zarówno liczby zarejestrowanych bezrobotnych, jak i stopy bezrobocia. W niektórych latach wystąpił jednak efekt opóźnienia. W 2003 roku przy 3,9% wzroście PKB stopa bezrobocia pozostała niezmienną w relacji do roku poprzedniego, a liczba zarejestrowanych bezrobotnych spadła nieznacznie. Wzrost PKB w kolejnych latach doprowadził do szybszego spadku bezrobocia w Polsce. Było to spowodowane tym, że przedsiębiorstwa zwiększały produkcję stosownie do wzrostu popytu w pierwszej

kolejności w oparciu o istniejące zdolności produkcyjne. Dopiero po ustabilizowaniu się trendu wzrostowego PKB podejmowały inwestycje tworząc nowe miejsca pracy i zatrudniając dodatkowych pracowników.

Stabilizacja tempa wzrostu gospodarczego w 2016 roku do 3,6%, czyli poziomu zbliżonego do roku 2015, nie spowoduje więc wzrostu miejsc pracy w gospodarce. Natomiast proponowane obniżenie wieku emerytalnego do 65 lat dla mężczyzn i 60 dla kobiet może przyczynić się do spadku bezrobocia. Odejście części pracowników na emerytury skłoni firmy do przyjęć nowych pracowników. Zauważyć jednak należy, że obciążenie ZUS wypłatami emerytur może wpłynąć na wzrost zadłużenia państwa, wzrost kosztów pozyskania kapitału i wypychanie firm z rynku długu. Ograniczy to im możliwości pozyskiwania środków na tworzenie nowych miejsc pracy w kolejnych latach.

Wzrost gospodarczy, a zatem i wzrost popytu na rynku krajowym i zagranicznym, przekłada się na coraz wyższe wykorzystanie mocy produkcyjnych, co powoduje konieczność zwiększenia zatrudnienia, zwłaszcza pracowników o najwyższych kwalifikacjach. Rośnie więc pozycja pracowników, słabnie zaś pozycja pracodawców. Ma to wpływ na poziom płacy minimalnej w gospodarce. Największe problemy ze znalezieniem pracowników mają duże podmioty gospodarcze, co skłania je do obniżania wymagań przy rekrutacji. Dzięki temu łatwiej znaleźć zatrudnienie osobom długotrwale bezrobotnym albo bez doświadczenia. Pracodawcy są też skłonni podnosić płace w najbardziej poszukiwanych zawodach. Wydaje się, że problem niedoboru pracowników w niektórych zawodach jest wynikiem strukturalnego niedopasowania, gdyż z jednej strony występuje bezrobocie, z drugiej zaś na rynku pracy brak jest pracowników niektórych zawodów (informatyków, elektroników, automatyków).

Dotychczas wzrost gospodarczy zapewniały Polsce niewątpliwie bardzo silne powiązania z gospodarką niemiecką. Firmy funkcjonujące w Polsce dostarczają bowiem przedsiębiorstwom niemieckim podzespoły do produkcji wyrobów będących przedmiotem eksportu. Stąd zagrożeniem dla polskiego eksportu będzie spadek popytu na rynkach wschodzących, m.in. w Chinach. Do nieprzerwanego wzrostu gospodarczego w Polsce (poza spowolnieniem w latach 2001, 2009, 2013) przyczyniły się ponadto takie czynniki, jak stabilny system bankowy oraz ostrożna polityka pieniężna NBP. W celu zwiększenia dynamiki rozwoju, ograniczenia bezrobocia i wzrostu płac należałoby zdynamizować eksport, wykorzystać elastyczny kurs walutowy i relatywnie elastyczny rynek pracy. Pozwoli to na realny wzrost zarówno płacy minimalnej, jak i średnich płac w gospodarce, co zwiększy siłę nabywczą na rynku i konsumpcję wewnętrzną. Równocześnie relatywnie niższe w Polsce niż w krajach wysokorozwiniętych płace pozwalają utrzymać konkurencyjność eksportu.

Do wzrostu gospodarczego w Polsce mogą przyczynić się także niskie stopy procentowe, niskie ceny ropy naftowej, zmniejszenie deficytu budżetowego oraz racjonalizacja wydatków budżetowych, aby w okresie kryzysu można je było zwiększyć i poprawić koniunkturę gospodarczą. Wzrost nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw na innowacje i w sferze budżetowej na infrastrukturę pozwoli stworzyć nowe miejsca pracy, przyczyni

się do wzrostu produktywności czynnika ludzkiego, co stanie się podstawą wzrostu wynagrodzeń. Zwiększenie dochodów, zwłaszcza najniżej zarabiających, i korzystne kursy walut oraz racjonalna polityka społeczna zwiększą zapotrzebowanie na produkty krajowe. Wzrost zamówień w przedsiębiorstwach krajowych będzie ograniczał bezrobocie i generował dochody do budżetu państwa w postaci podatków. Podobny efekt da polityka społeczna państwa dotycząca płacy minimalnej. Jej wzrost zwiększy siłę nabywczą osób o niskich dochodach. Wzrost konsumpcji osób o niskich dochodach w Polsce w dużo większym stopniu zwiększy aktywność gospodarczą niż oszczędności osób o wysokich wynagrodzeniach. W Polsce tylko kilkanaście procent zarabiających można zaliczyć do grona klasy średniej, a tylko niewiele ponad 3,0% do grona ludzi bogatych, których wynagrodzenia są obciążone najwyższą stopą podatkową wynoszącą 32%.

Tezy o konieczności utrzymania płac na niskim poziomie, aby zapewnić zatrudnienie jak największej liczbie osób, nie znajdują potwierdzenia w praktyce gospodarczej w Polsce. Wysokie płace zmniejszają wprawdzie zyski firm, ale nie mają często wpływu na poziom zatrudnienia. Firmy muszą bowiem zapewnić odsadę linii technologicznych stosownie do wymaganych norm. Jednak wysokie zarobki muszą być pochodną wzrostu wydajności pracy, gdyż inaczej firma straci konkurencyjność na rynku.

Dane zamieszczone w tabeli 2 wyraźnie wskazują, że wzrost płacy minimalnej oraz średnich wynagrodzeń nie generował dodatkowego bezrobocia. Od 2003 do 2008 roku stopa bezrobocia systematycznie spadała przy wzroście płacy minimalnej i płac średnich powyżej inflacji i wzroście płac realnych. W kolejnych latach stopa bezrobocia rosła aż do 2013 roku, rosły też płace minimalne i płace średnie. Spadek stopy bezrobocia poniżej 10% w roku 2015 przy wzroście płacy minimalnej i jej udziału w płacy średniej wskazuje na występowanie odwrotnej zależności między poziomem płacy minimalnej a stopą bezrobocia.

Wysokość płacy minimalnej może mieć wpływ na rynek pracy poprzez kształtowanie struktury zatrudnienia. Wysokie płace minimalne mogą ograniczać zapotrzebowanie na absolwentów szkół wyższych i ludzi młodych. Osoby te nie mają bowiem doświadczenia, co powoduje, że mają niższą wydajność pracy. Wydaje się, że poziom bezrobocia w Polsce w dużym stopniu zależy od wielu innych czynników niż poziom płac. Są to przede wszystkim koniunktura w krajach Unii Europejskiej, a zwłaszcza w Niemczech, od której zależy wielkość popytu, otwartość rynków zagranicznych i poziom eksportu. Popyt na produkty zarówno ze strony rynku wewnętrznego, jak i rynków zagranicznych wpływa na wielkość inwestycji i tworzenie miejsc pracy. Do czynników tych zaliczyć można ponadto elastyczność rynku pracy, poziom zasiłków dla bezrobotnych, wysokość podatków, stabilność prawa, sposoby aktywizacji osób bezrobotnych, a nawet siłę związków zawodowych i poziom uzwiązkowienia pracowników.

4. Uwagi końcowe

Reasumując rozważania podjęte w artykule, trzeba podkreślić, że zastosowanie racjonalnego systemu wynagradzania stosownie do realizowanej strategii i specyfiki branżowej może wpłynąć na poprawę efektywności podmiotu gospodarczego. Podstawowym narzędziem motywowania pracowników są niewątpliwie wynagrodzenia. W ostatnim okresie rozwijają się coraz to nowsze formy wynagradzania pracowników, takie jak wynagrodzenia za kompetencje czy też elastyczne pakietowe formy wynagradzania zawierające oprócz płacy zasadniczej szereg bonusów. Zróżnicowane formy wynagradzają mają w praktyce służyć wzrostowi motywacji do pracy, satysfakcji z pracy i identyfikowania się pracownika z celami realizowanymi przez przedsiębiorstwo.

Analizując zależności między stopą bezrobocia oraz wzrostem PKB a płacami minimalnymi, w Polsce można wyróżnić dwa podokresy:

- lata 2000–2007, w których bezrobocie spadało, płace średnie rosły szybciej niż płace minimalne (poza latami 2003 i 2006) przy znacznym wzroście PKB; jedynie w roku 2001 gospodarka była zagrożona recesją,
- lata 2008–2015, w których bezrobocie wzrosło z poziomu 9,5% w roku 2008 do 13,4% w roku 2013; w ostatnich dwóch latach badanego okresu bezrobocie spadło, płace minimalne rosły znacznie szybciej niż płace średnie, co spowodowało wzrost udziału płacy minimalnej w wynagrodzeniu średnim; wzrost PKB był niższy niż w poprzednim podokresie, a w latach 2009 i 2013 wystąpiły wyraźne symptomy spowolnienia gospodarczego, podobnie jak w gospodarce światowej.

W całym badanym okresie w gospodarce polskiej rosły płace realne, gdyż zarówno płace minimalne, jak i średnie wykazywały wyższe tempo wzrostu niż poziom inflacji. Wzrost płac nie generował dodatkowego bezrobocia. W gospodarce polskiej nie potwierdziła się więc zależność podkreślana w literaturze przedmiotu, że szybki wzrost płac pociąga za sobą zwolnienia i wzrost stopy bezrobocia. Na taką odwrotną zależność miały niewątpliwie wpływ takie czynniki, jak emigracja zarobkowa Polaków do wysokorozwiniętych krajów Unii Europejskiej oraz relatywnie niższy poziom wynagrodzeń w Polsce niż w tych krajach.

Literatura

- Amstrong M. (2011). *Zarządzanie ludźmi. Praktyczny przewodnik dla menedżerów liniowych*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Borkowska S. (2012). *Skuteczne strategie wynagrodzeń – tworzenie i zastosowanie*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Herman A., Oleksyn T., Stańczyk J. (red.) (2016). *Zarządzanie respektujące wartości. Raport z badań*. Warszawa: Difin.
- Jachnis A. (2008). *Psychologia organizacji*. Warszawa: Difin.
- Kodeks pracy (2016). Pobrano z: <http://kodeks-pracy.org/III-wynagrodzenie-za-prace-i-inne-swiadczenia/wynagrodzenie-za-prace> (15.03.2016).

Oleksyn T. (2006). Motywowanie do pracy. W: J. Piwowarczyk. *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.

Pocztowski A. (2003). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: PWE.

Zając C. (2007). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu.

ECONOMIC GROWTH AND MINIMUM WAGES IN POLAND

Abstract: Employees' wages maybe formed in a different manner according to the pursued objective. Their level should motivate to work and increase its effectiveness. The article presents reflections concerning the relationships between the level and rate of unemployment and the GDP growth and the formation of the minimum wage in Poland in 2000–2015. More rapid growth of minimum and average wages in the Polish economy than of the inflation level contributed to the growth of real wages within the entire period under examination. GDP growth in Poland created conditions for creating new jobs and for the decline of unemployment. Growth of the minimum and average wages in the business enterprise sector did not generate additional unemployment. More rapid growth of minimum wages than of average wages in the business enterprise sector moved the level of minimum wage closer to the decent wage. However, a 42% share of the minimum wage in the average wage in 2015 is still a long way from the level of decent wage amounting to 60% of the average wage accepted in literature.

Keywords: minimum wage, level of unemployment, unemployment rent, GDP growth

Cytowanie

Kulisa B., Sierpińska M. (2016). Wzrost gospodarczy a płace minimalne w Polsce. *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 4 (82/1), 759–768. DOI: 10.18276/frfu.2016.4.82/1-63.