

Minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce i wybranych krajach świata

Wstęp

Wynagrodzenie minimalne jest z jednej strony podstawową gwarancją ochrony pracownika przed wyzyskiem ze strony pracodawcy, z drugiej jednak strony stanowi istotną przeszkodę w zwalczaniu bezrobocia. Płaca minimalna stanowi wynagrodzenie, jakie może otrzymać pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, wykonujący prace najprostsze w kraju lub w grupie społeczno-zawodowej, dla której jest ono ustalone¹.

Płaca minimalna powinna być ustalona na poziomie pozwalającym na „godziwe” zaspokajanie potrzeb podstawowych. Próbę określenia poziomu płacy godziwej podjął Komitet Niezależnych Ekspertów Rady Europy. Komitet ten uznał, że punktem wyjścia do określenia poziomu tej płacy powinna być płaca przeciętna. Zdaniem ekspertów, wynagrodzenie godziwe powinno kształtować się na poziomie 68% płacy przeciętnej w danym kraju. Polska ratyfikowała artykuł 4 Europejskiej Karty Społecznej z pominięciem ustępu 1, dotyczącego właśnie prawa do wynagrodzenia godziwego – gwarancje polskiego ustawodawstwa skupiają się na określeniu wynagrodzenia minimalnego, co nie oznacza godziwego. Kategoria płacy minimalnej nie przyczynia się do ograniczenia ubóstwa (w odróżnieniu od kategorii płacy godziwej). Badania wskazują, że duża część wzrostu płacy minimalnej nie jest trafnie adresowana, gdyż przynosi raczej korzyści gospodarstwom o dochodach średnich i wysokich. Dzieje się tak dlatego, że jest punktem odniesienia systemów płacowych w firmach, określa wiele składników wynagrodzeń i świadczeń społecznych. Stąd wzrost płacy minimalnej pociąga za sobą ogólny wzrost płac w firmach. Z kolei poziom płacy minimalnej jest na tyle niski, że nie daje ona możliwości godziwego życia.

Artykuł ma na celu charakterystykę wynagrodzenia minimalnego w Polsce oraz w wybranych krajach europejskich i USA. W pierwszej części opracowania przedstawiono historię minimalnego wynagrodzenia w Polsce. Następnie przeanalizowano zmiany w jego wysokości oraz jego relację do wynagrodzenia przeciętnego.

¹Na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Historia minimalnego wynagrodzenia za pracę w Polsce

Poziom najniższego wynagrodzenia ustalany jest w Polsce od 1956 r. Jego rola w systemie płac oraz przyznawaniu innych świadczeń w ciągu lat ulegała licznym zmianom. Zawsze jednak była to kategoria określająca minimalny gwarantowany przez państwo poziom całości lub części wynagrodzenia za pracę.

Do 1977 r. najniższe wynagrodzenie stanowiło gwarantowany wszystkim pracownikom poziom łącznego wynagrodzenia w pełnym wymiarze czasu pracy. W latach 1977–1981 poziom minimalnego wynagrodzenia służył głównie do budowy tabel stawek wynagrodzenia i był ustalany jako minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszeregowania. W latach 1982–1986 ustalano zarówno poziom najniższego wynagrodzenia, jak i wysokość najniższej stawki wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszeregowania.

Od lipca 1986 r. do sierpnia 1990 r. wysokość najniższego wynagrodzenia stanowiła jednocześnie najniższą stawkę wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszeregowania. Przyjęcie takiego założenia powodowało, że przy każdorazowym podnoszeniu minimalnej pensji rosły również wynagrodzenia pracowników lepiej zarabiających².

Od 1 września 1990 r. przyjęto nową zasadę ustalania najniższego wynagrodzenia, jako kwoty pełnego wynagrodzenia gwarantowanego pracownikom za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, niezależnie od posiadanych przez nich kwalifikacji i zaszeregowień osobistych, a także niezależnie od liczby i rodzaju stosowanych w zakładach pracy składników wynagrodzenia.

Do 1990 r. wysokość najniższego wynagrodzenia ustalała Rada Ministrów w drodze uchwały. Od 1990 r. o jego wysokości stanowiły zarządzenia ministra pracy i polityki socjalnej. Od 1998 r. do końca 2002 r. poziom najniższego wynagrodzenia określany był w rozporządzeniach ministra pracy.

Wejście w życie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę zakończyło okres określania najniższego wynagrodzenia za pracę przez ministra pracy i polityki społecznej na podstawie art. 77 kodeksu pracy.

Należy zaznaczyć, że w prawie pracy funkcjonują nadal dwa pojęcia: wynagrodzenie minimalne i wynagrodzenie najniższe. W potocznym języku pojęcia te

²Działo się tak dlatego, ponieważ najniższa stawka służyła do budowy tabeli stawek wynagrodzenia dla wszystkich pracowników. Skutki takich regulacji musiały być pokrywane z zakładowego funduszu wynagrodzeń, co praktycznie uniemożliwiało prowadzenie przez przedsiębiorstwa własnej polityki płacowej.

używane są zamiennie na określenie wynagrodzenia minimalnego. Jednakże na gruncie prawa pojęcia te nie są jednoznaczne i różne też jest ich stosowanie.

Jak już wspomniano powyżej, ustawa o wynagrodzeniu minimalnym w przepisach przejściowych dokonała zmiany pojęcia wynagrodzenia najniższego na wynagrodzenie minimalne. Jednakże zastosowane ujednoczenie nie miało charakteru generalnego, pozostawiono bowiem wiele wyjątków.

W ustawie tej w art. 25 wskazano, że ilekroć w przepisach prawa jest mowa o najniższym wynagrodzeniu za pracę pracowników przez odwołanie się do odrębnych przepisów lub do kodeksu pracy albo przez wskazanie ministra pracy i polityki socjalnej, ministra pracy i polityki społecznej lub ministra właściwego do spraw pracy jako zobowiązanego do ustalania takiego wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów lub kodeksu pracy, oznacza to kwotę 760 zł.

Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w Polsce

Od 1 stycznia 2003 r. weszła w życie ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę³. Tym samym został zrealizowany przepis art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, zgodnie z którym „wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa”.

Ustawa gwarantuje coroczny wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem. Jednocześnie, jeśli w pierwszym kwartale roku, w którym odbywają się negocjacje, wysokość minimalnego wynagrodzenia jest niższa od połowy wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, to gwarancja ta jest zwiększana dodatkowo o 2/3 prognozowanego wskaźnika realnego przyrostu PKB⁴.

Ustawa określa terminy podwyższania wysokości minimalnego wynagrodzenia, a mianowicie:

- od 1 stycznia, jeśli prognozowany na dany rok wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych jest niższy niż 5%,
- od 1 stycznia i 1 lipca, gdy prognozowany wzrost cen na dany rok wynosi 5% więcej.

Komisja Trójstronna ma czas na uzgodnienie wysokości minimalnego wynagrodzenia do 15 lipca. Uzgodniona wysokość minimalnego wynagrodzenia na

³DzU Nr 200, poz. 1679.

⁴Gdy rzeczywisty wzrost cen różni się od prognozowanego, ustawa przewiduje zastosowanie mechanizmu korygującego.

rok następny podlega ogłoszeniu w Monitorze Polskim, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, do 15 września⁵.

Ustawa gwarantuje pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy wysokość wynagrodzenia w każdym miesiącu nie niższą od wysokości minimalnego wynagrodzenia określonej ustawą. Do ustalenia wysokości wynagrodzenia przyjmowane są wypłacane w danym miesiącu przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z wyłączeniem: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzeń lub rozkład czasu pracy wynagrodzenie pracownika będzie niższe od obowiązującej wysokości minimalnego wynagrodzenia, to pracownikowi przysługuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania. Wypłata wyrównania następuje co miesiąc razem z wynagrodzeniem.

Ustawa dopuszcza ustalenie przez pracodawcę wynagrodzenia pracownika w wysokości niższej od ustalonej wysokości minimalnego wynagrodzenia. Wynagrodzenie to nie może być w pierwszym roku niższe niż 80% wysokości minimalnego wynagrodzenia. Do końca 2005 r. ustawa dopuszczała możliwość ustalenia wynagrodzenia pracownikowi w drugim roku pracy w wysokości nie niższej niż 90% minimalnego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie minimalne ma zmienną wysokość (tab. 1). Od 1 stycznia 2007 r. wysokość tego wynagrodzenia to 936 zł. Zostało ono ustalone zgodnie z art. 2 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, czyli przez Radę Ministrów, i ogłoszone w rozporządzeniu w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2007 r. Wynagrodzenie najniższe ma stałą wysokość (nie podlega zmianie) i wynosi 760 zł⁶.

Istotne znaczenie w ocenie wysokości minimalnego wynagrodzenia może mieć również analiza jego relacji do przeciętnego wynagrodzenia czy do kategorii minimum socjalnego.

⁵Gdy Komisja Trójstronna nie uzgodni do 15 lipca wysokości minimalnego wynagrodzenia, wówczas decyzję o wysokości tego wynagrodzenia podejmuje Rada Ministrów i ogłasza, w drodze rozporządzenia, w Dzienniku Ustaw – w terminie do 15 września danego roku. Ustalona przez Radę Ministrów wysokość minimalnego wynagrodzenia nie może być niższa od wysokości, którą Rada Ministrów zaproponowała Komisji Trójstronnej do negocjacji.

⁶Ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.). Rozporządzenie Rady Ministrów z 12 września 2006 r. (DzU Nr 171, poz. 1227) w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2007 r.

Tabela 1

Najniższe i minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce w latach 1999–2007

Data obowiązywania	Wysokość w zł
Najniższe wynagrodzenie	
Od 1 listopada 1999 r.	670
Od 1 marca 2000 r.	700
Od 1 stycznia 2001 r.	760
Minimalne wynagrodzenie	
Od 1 stycznia 2003 r.	800
Od 1 stycznia 2004 r.	824
Od 1 stycznia 2005 r.	849
Od 1 stycznia 2006 r.	899,10
Od 1 stycznia 2007 r.	936

Źródło: Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Z analizy danych wynika, że w latach objętych badaniem płaca minimalna stanowiła średnio 36% (w 1999 r. 39%) wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce. Minimum socjalne w analizowanym okresie przewyższało płacę minimalną o ponad 30%⁷.

Minimalne wynagrodzenie w różnych krajach świata

W osiemnastu krajach członkowskich Unii Europejskiej (Belgii, Hiszpanii, Estonii, Grecji, Francji, Węgrzech, Irlandii, Łotwie, Litwie, Luksemburgu, Malcie, Holandii, Polsce, Portugalii, Słowacji, Słowenii, Republice Czeskiej i Wlk. Brytanii), w dwóch krajach akcesyjnych (Bułgarii, Rumunii) i w jednym kraju kandydującym (Turcji), negocjacje zbiorowe podlegają ustawowym krajowym wynagrodzeniom minimalnym (tab. 2)⁸. Pozostałe państwa członkowskie (Austria, Dania, Finlandia, Niemcy, Szwecja oraz Włochy) nie regulują płac minimalnych.

⁷W dyskusjach o sposobie kształtowania wysokości płacy minimalnej istnieje koncepcja, aby za punkt odniesienia najniższego wynagrodzenia uczynić poziom minimum socjalnego. Jeżeli wysokość najniższego wynagrodzenia kształtowałaby się na wyższym poziomie, jakim jest wartość minimum socjalnego, to skutki tego mogłyby okazać się społecznie negatywne. W warunkach słabnącego i dość niskiego wzrostu gospodarczego podwyższenie płacy minimalnej może zrodzić niepożądany efekt – wzmocnienie inflacji, a nawet jeśli chwilowo wzrosną dochody obecnie pracujących, to negatywnie wpłynie to na szanse zatrudniania osób młodych, wchodzących na rynek pracy, ponieważ pracodawcy ograniczą zatrudnienie.

⁸Dane na 1 stycznia 2006 r.

Poziom płacy minimalnej jest ustalany w krajach Unii Europejskiej i w krajach kandydujących w różny sposób: najczęściej przez rządy po konsultacjach z partnerami społecznymi, rzadziej przez sam rząd lub w drodze negocjacji trójstronnych.

Płaca minimalna jest w Europie (w tym w Polsce) określana miesięcznie (poza kilkoma wyjątkami, gdy ustala się także minimalną stawkę godzinową).

Tabela 2

Synteza płacy minimalnej w Unii Europejskiej oraz w USA (stan na 1 stycznia 2006 r.)

Kraj	Rok wprowadzenia	Zakres podmiotowy	Metoda ustalania metoda waloryzacji	Rodzaj stawki
1	2	3	4	5
KRAJE UE				
Belgia	1975	Pracownicy sektora prywatnego w wieku powyżej 21 lat	Negocjacje partnerów społecznych	Miesięczna
Czechy	1991	Wszyscy pracownicy	Ustanawiana przez rząd po negocjacji partnerów społecznych	Miesięczna i godzinowa
Estonia	1991	Wszyscy pracownicy	Ustanawiana przez rząd	Miesięczna i godzinowa
Grecja	1991	Wszyscy pracownicy w wieku powyżej 19 lat (niefizyczni) lub powyżej 18 lat (fizyczni)	Coroczne negocjacje partnerów społecznych	Miesięczna (pracownicy niefizyczni) i dzienna (pracownicy fizyczni)
Hiszpania	1980	Wszyscy pracownicy	Ustanawiana przez rząd	Miesięczna i dzienna
Francja	1970	Wszyscy pracownicy powyżej 18 lat	Ustanawiana przez rząd	Godzinowa
Irlandia	2000	Dorośli doświadczeni pracownicy	Ustanawiana przez rząd na podstawie rekomendacji partnerów społecznych lub sądu pracy	Godzinowa
Litwa	1991	Wszyscy pracownicy	Ustanawiana przez rząd	Miesięczna i godzinowa
Łotwa	1991	Wszyscy pracownicy	Ustanawiana przez rząd na podstawie rekomendacji partnerów społecznych	Miesięczna i godzinowa

Tabela 2 cd.

1	2	3	4	5
Luksemburg	1973	Wszyscy pracownicy w wieku powyżej 18 lat	Ustanawiana przez rząd	Miesięczna
Węgry	1988	Wszyscy pracownicy	Ustanawiana przez rząd na podstawie rekomendacji partnerów społecznych	Miesięczna
Malta	1974	Wszyscy pracownicy	Ustanawiana przez rząd	Tygodniowa
Holandia	1969	Wszyscy pracownicy w wieku powyżej 23 lat	Ustanawiana przez rząd	Miesięczna
Polska	1990	Wszyscy pracownicy	Ustanawiana przez rząd na podstawie rekomendacji partnerów społecznych	Miesięczna
Portugalia	1974	Wszyscy pracownicy	Ustanawiana przez rząd	Miesięczna
Słowenia	1995	Wszyscy pracownicy	Ustanawiana przez rząd na podstawie rekomendacji partnerów społecznych	Miesięczna
Słowacja	1991	Wszyscy pracownicy w wieku powyżej 16 lat	Ustanawiana przez rząd na podstawie rekomendacji partnerów społecznych	Miesięczna lub godzinowa
Wielka Brytania	1999	Wszyscy pracownicy w wieku powyżej 16 lat	Ustanawiana przez rząd na podstawie rekomendacji partnerów społecznych	Godzinowa
KRAJE AKCESYJNE				
Bułgaria	1990	Wszyscy pracownicy	Ustanawiana przez rząd na podstawie rekomendacji partnerów społecznych biorąc pod uwagę ograniczenia budżetowe kraju	Miesięczna lub godzinowa
Rumunia	1990	Wszyscy pracownicy	Ustanawiana przez rząd na podstawie rekomendacji partnerów społecznych	Miesięczna

Tabela 2 cd.

Kraj	Rok wprowadzenia	Zakres podmiotowy	Metoda ustalania metoda waloryzacji	Rodzaj stawki
KRAJ KANDYDUJĄCY				
Turcja	1936	Wszyscy pracownicy w wieku powyżej 16 lat	Ustalana przez komitet ds. płacy minimalnej składający się z przedstawicieli rządu, pracowników i pracodawców	Miesięczna
INNE KRAJE				
USA	1938	Pracownicy sektora prywatnego w przedsiębiorstwach o obrotach > 500 000 USD rocznie lub w mniejszych firmach zaangażowanych w handel międzystanowy lub w samorządzie federalnym, stanowym lub lokalnym	Ustanawiana przez rząd	Godzinowa

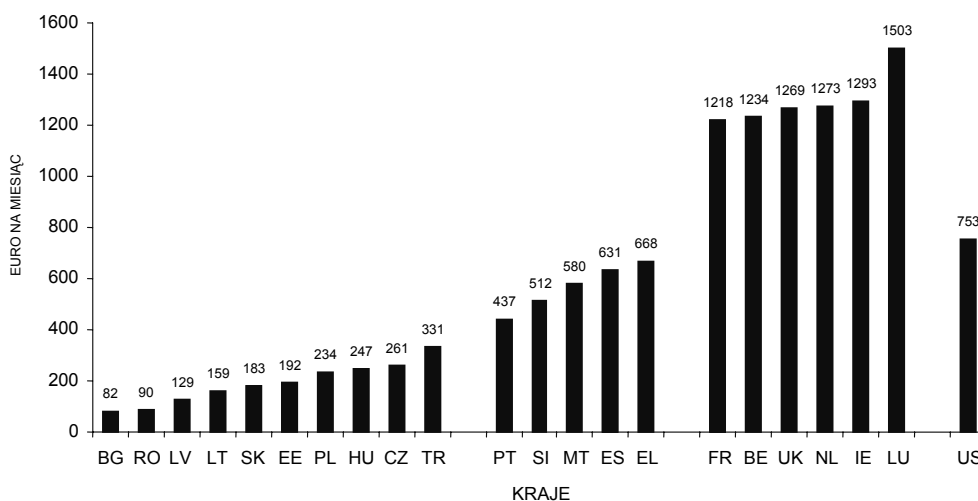
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Eurostat – Statistics in focus, Theme 3 – 9/2006.

Kraje europejskie można podzielić na trzy grupy oparte na poziomie płacy minimalnej. Pierwszą grupę stanowią Bułgaria, Rumunia i Turcja oraz 7 z 18 krajów członkowskich (Łotwa, Litwa, Słowacja, Estonia, Polska, Węgry, Republika Czeska). Płaca minimalna w tej grupie wyniosła między 82 i 331 EUR w styczniu 2006 r. Druga grupa obejmuje pięć krajów członkowskich (Portugalia, Słowenia, Malta, Hiszpania, Grecja) z płacą minimalną od 437 do 668 EUR. Trzecia grupa obejmuje 6 krajów członkowskich (Francja, Belgia, Wlk. Brytania, Holandia, Irlandia i Luksemburg), gdzie płaca minimalna wyniosła ponad 1200 EUR. Oznacza to, że poziom płacy minimalnej w Bułgarii jest 25-krotnie niższy niż w Luksemburgu. W USA federalna płaca minimalna wynosi 753 EUR.

Odniesienie do parytetów siły nabywczej dzieli na pół różnice w poziomach płacy minimalnej pomiędzy krajami członkowskimi.

Wykres 2 porównuje płace minimalne po zniwelowaniu efektu różnicy w poziomie cen przez odniesienie parytetów siły nabywczej (PPS⁹) do krańcowych wydatków konsumpcyjnych gospodarstw domowych.

⁹PPS (purchasing power standard) – „sztuczna waluta uwzględniająca różnice w poziomie cen, które nie są brane pod uwagę w kursach wymiany walut poszczególnych państw.



BG – Bułgaria, RO – Rumunia, LV – Łotwa, LT – Litwa, SK – Słowacja, EE – Estonia, PL – Polska, HU – Węgry, CZ – Rep. Czeska, TR – Turcja, PT – Portugalia, SI – Słowenia, MT – Malta, ES – Hiszpania, EL – Grecja, FR – Francja, BE – Belgia, UK – Wlk. Brytania, NL – Holandia, IE – Irlandia, LU – Luksemburg, US – USA

Wykres 1

Wysokość płacy minimalnej w wybranych krajach członkowskich Unii Europejskiej, krajach kandydujących oraz USA w styczniu 2006 r. (w euro)

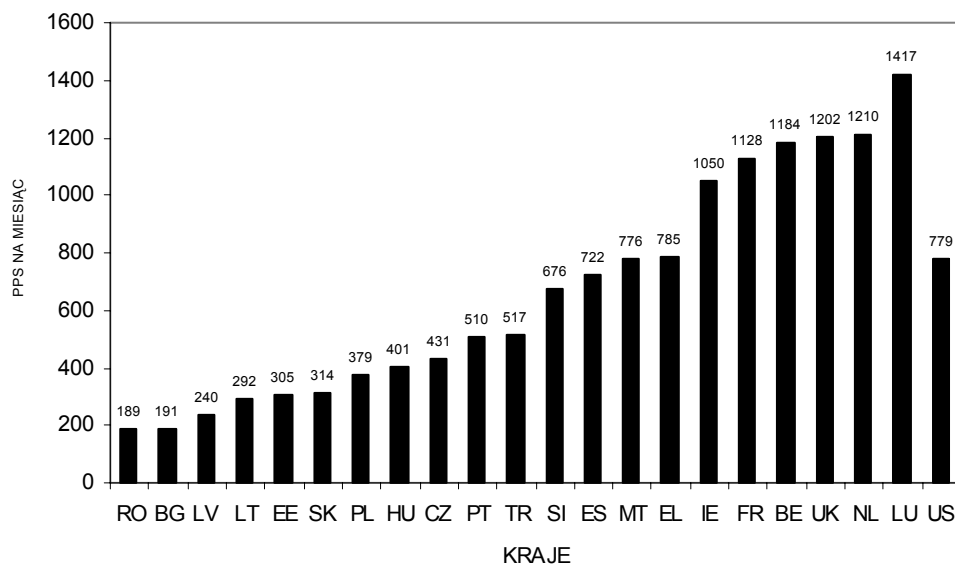
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Eurostat – Statistics in focus, Theme 3–9/2006.

Różnice w poziomach miesięcznej płacy minimalnej pomiędzy poszczególnymi krajami są znacznie mniejsze, kiedy wyrazimy je w PPS, a nie w euro. Zniwelowanie różnicy w poziomie cen w poszczególnych krajach pokazuje w szczególności zwiększenie siły nabywczej płacy minimalnej we wszystkich krajach członkowskich poza tymi z grupy 3. (wysoka płaca minimalna). W krajach członkowskich płaca minimalna w euro (wykres 1) sięgała od 129 do 1503 euro, co prezentuje wskaźnik około 1:12. W odróżnieniu od tego, płaca minimalna wyrażona w PPS (wykres 2) sięgała od 240 do 1417, a współczynnik 1:6.

Podsumowując, ranking krajów pozostaje niezmienny, wyłączając Irlandię, która spada o 4 miejsca w grupie wysokich płac (3. grupa).

W latach 2003–2006 średni roczny wzrost płacy minimalnej w euro wynosił od 1 do 12% w krajach członkowskich¹⁰. Na podstawie danych w euro roczny wzrost minimalnej płacy sięga od 1% w Holandii do 12% w Estonii. Na podstawie danych w PPS roczny wzrost minimalnej płacy sięga od 3% w Portugalii do 6% w Hiszpanii i w Wlk. Brytanii. Dla wszystkich krajów, z wyjątkiem Luksemburga (wzrost oparty na euro 2%, wzrost oparty na PPS 5%), Wlk. Brytanii

¹⁰Eurostat – Statistics in focus, Theme 3 – 9/2006.



BG – Bułgaria, RO – Rumunia, LV – Łotwa, LT – Litwa, SK – Słowacja, EE – Estonia, PL – Polska, HU – Węgry, CZ – Rep. Czeska, TR – Turcja, PT – Portugalia, SI – Słowenia, MT – Malta, ES – Hiszpania, EL – Grecja, FR – Francja, BE – Belgia, UK – Wlk. Brytania, NL – Holandia, IE – Irlandia, LU – Luksemburg, US – USA

Wykres 2

Wysokość płacy minimalnej w wybranych krajach członkowskich Unii Europejskiej, krajach kandydujących oraz USA w styczniu 2006 r. (w PPS)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Eurostat – Statistics in focus, Theme 3–9/2006.

(wzrost w euro 5%, wzrost w PPS 6%) oraz USA (wzrost w euro 5%, wzrost w PPS 1%), roczny wzrost oparty na euro jest wyższy niż oparty na PPS.

Udział pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze jest znacząco zróżnicowany w poszczególnych krajach i jest wyższy wśród kobiet. W Hiszpanii, Wlk. Brytanii, na Malcie, Słowacji, w Rep. Czeskiej, Słowenii i w Holandii odsetek ten wynosił poniżej 3%. W Irlandii, Polsce, Portugalii, Estonii i na Węgrzech odsetek ten wynosił między 3 i 8%. W Rumunii, na Litwie, we Francji i w Luksemburgu odsetek ten wynosił powyżej 12%. W USA odsetek pracowników otrzymujących płacę minimalną wyniósł 1,4%. Odsetek ten rósł pomiędzy 2003 i 2004 rokiem w 6 krajach: Hiszpanii (+0,13%), Słowenii (+0,7%), Holandii (+0,13%), Estonii (+0,68%), na Węgrzech (+0,1%) i w Rumunii (+0,2%). W innych krajach pozostał niezmienny (Rep. Czeska, Irlandia, USA) lub spadł (Wlk. Brytania, Malta, Słowacja, Litwa, Francja, Luksemburg). Odsetek kobiet otrzymujących płacę minimalną jest większy

w porównaniu do odsetka mężczyzn we wszystkich krajach, z wyjątkiem dwóch: Malty i Węgier.

W większości krajów miesięczna płaca minimalna wynosi mniej niż 50% średniej płacy brutto. Jedynymi wyjątkami są Luksemburg i Irlandia, gdzie miesięczna płaca minimalna wynosi 50% średnich zarobków brutto. Tutaj także kraje można podzielić na trzy grupy: Słowacja, Rumunia, Estonia i Polska tworzą pierwszą grupę, gdzie miesięczna płaca minimalna wynosi poniżej 35% średnich zarobków brutto. Druga grupa składa się z Hiszpanii, Wlk. Brytanii, Litwy, Rep. Czeskiej, Łotwy, Portugalii i Węgier, gdzie płaca minimalna wynosi pomiędzy 38 a 41% średniej miesięcznej płacy brutto. Trzecia grupa składa się z Bułgarii, Słowenii, Holandii, Malty, Luksemburga i Irlandii, gdzie płaca minimalna jest powyżej 43% średniej miesięcznej płacy brutto.

Zarówno w Unii Europejskiej, jak i w Polsce istnieją pewne inwarianty w strukturze płac: więcej zarabia się w przemyśle wydobywczym czy w chemii, mniej w przemyśle lekkim (przemysł spożywczy, włókienniczy). Są jednak także znaczące różnice. W Unii Europejskiej więcej zarabia się w budownictwie niż w przemyśle przetwórczym, w Polsce odwrotnie. Mimo generalnie dużych rozpiętości płac między zawodami w Unii, w kilku przypadkach są one jednak zbliżone i zarazem odmienne niż w Polsce. Dla przykładu płaca inżyniera górnika w Austrii stanowi 290,2% płacy robotnika niewykwalifikowanego w przemyśle włókienniczym, w Niemczech 251,1%, podczas gdy w Polsce 384,4%. Rzeźnik zarabia w Austrii 135%, w Belgii 141%, w Niemczech 132%, a w Polsce 98% płacy niewykwalifikowanego robotnika.

Wnioski

1. Ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wprowadziła zasadnicze zmiany w przepisach odwołujących się do najniższego wynagrodzenia za pracę. Zmiany te można podzielić na trzy grupy:

- I grupa – obejmuje ustawy, w których dotychczasowe najniższe wynagrodzenie za pracę zastąpiono minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Są to następujące ustawy: kodeks pracy, o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, o systemie ubezpieczeń społecznych, kodeks karny wykonawczy;
- II grupa – obejmuje ustawy, w których dotychczasowe najniższe wynagrodzenie za pracę zastąpiono minimalnym wynagrodzeniem za pracę z grudnia roku poprzedniego. Są to ustawy: o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, o uposażeniu żołnierzy, o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, o systemie ubezpieczeń społecznych;

- III grupa – obejmuje ustawy, w których dotychczasowe najniższe wynagrodzenie za pracę zastąpiono kwotą waloryzowaną corocznie od 2004 r. wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych. Są to ustawy: o postępowaniu egzekucyjnym, o podatku dochodowym od osób fizycznych, o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych, udzielaniu premii gwarancyjnych oraz refundacji bankom wypłaconych premii gwarancyjnych, o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne.

2. Poziom wynagrodzenia minimalnego w Polsce dalece odbiega od założeń Rady Europy, wynagrodzenie to stanowi bowiem jedynie około 39% płacy przeciętnej.

3. Pod względem poziomu minimalnego wynagrodzenia kraje należące do Unii Europejskiej można podzielić na trzy grupy:

- w grupie pierwszej poziom wynagrodzeń przekracza 331 euro,
- w drugiej grupie minimalne zarobki wahają się w granicach od 437 do 668 euro,
- w grupie trzeciej mieszczą się kraje o poziomie płacy minimalnej powyżej 1200 euro.

4. Zróżnicowanie wynagrodzeń jest naturalną konsekwencją różnic w poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego, których syntetycznym wskaźnikiem jest wielkość PKB na jednego mieszkańca.

Literatura

Eurostat – Statistics in focus, Theme 3 – 9/2006.

Komunikat Kancelarii Prezesa Rady Ministrów – 12 września 2006 r.

RAKOWSKA-BOROŃ I., 2006: Minimalna płaca – 936 zł – www.gazetaprawna.pl, 13 września 2006 r.

RACZKOWSKA M., 2006: Minimum socjalne i minimum egzystencji – wzorce warunków bytu ludności żyjącej w sferze ubóstwa. [w:] Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie – Ekonomia i Organizacja Gospodarki Żywnościowej Nr 58(2006), Wydawnictwo SGGW, Warszawa,

Rozporządzenie Rady Ministrów z 12 września 2006 r. (DzU nr 171, poz. 1227) w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2007 r.

ZALEWSKI T., 2006: Rząd ustali minimum – www.gazetaprawna.pl, 31 lipca 2006 r.

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Minimal Salary in Poland and in Chosen World Countries

Abstract

The aim of the article is the characteristics of the minimal salary in Poland and in chosen European countries and in the United States of America. The first part presents history of the minimal salary in Poland. The rest of the article shows the analysis of changes in the minimal salary level in Poland and its relation to the average salary.