

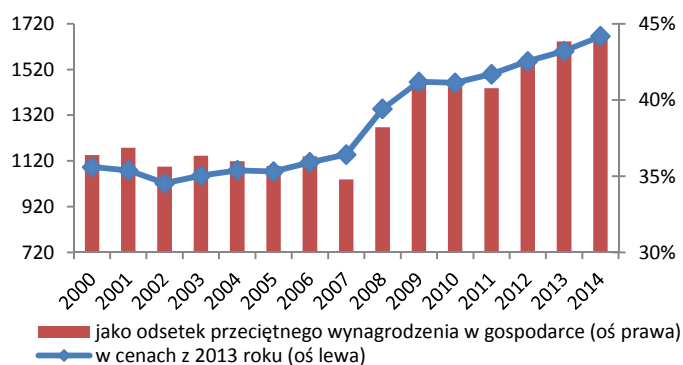
Wpływ płacy minimalnej na rynek pracy o znacznym odsetku zatrudnienia czasowego

Agnieszka Kamińska, Piotr Lewandowski

W latach 2002-2013 Polska doświadczyła dwóch okresów zupełnie różnej polityki ustalania płacy minimalnej. W latach 2002-2007 płaca minimalna w Polsce pozostawała na dość stabilnym poziomie, zarówno jeśli chodzi o wartości w kategoriach realnych, jak i relatywne względem przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce. Od 2008 roku następuje zaś stosunkowo szybki wzrost płacy minimalnej. Pomiędzy 2007 a 2013 rokiem płaca minimalna w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia wzrosła z 35% do 44% (porównaj wykres 1). W 2012 roku płaca minimalna, ustalona na poziomie równym 38% średniego wynagrodzenia w gospodarce, plasowała Polskę po środku zestawienia krajów OECD, na poziomie zbliżonym do Holandii, Wielkiej Brytanii, Słowacji.

Decyzje o wysokości płacy minimalnej są uzgadniane w Komisji Trójstronnej, w oparciu o propozycję przedłożoną przez rząd. Gdy Komisja nie może dojść do porozumienia, rząd podejmuje decyzję samodzielnie. Począwszy od 2003 roku płaca minimalna nie może być niższa niż płaca z roku poprzedniego powiększona o prognozowany wzrost cen konsumpcyjnych (CPI). Od 2006 roku, jeśli płaca minimalna jest niższa niż 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce, w roku następnym powinna zostać podniesiona o co najmniej 2/3 prognozowanego tempa nominalnego wzrostu PKB. Przyjęcie takiego rozwiązania spowodowało obserwowane przyspieszenie wzrostu płacy minimalnej.

Wykres 1. Płaca minimalna w Polsce w kategoriach realnych (ceny z 2013) oraz jako odsetek przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce, 2002-2014.



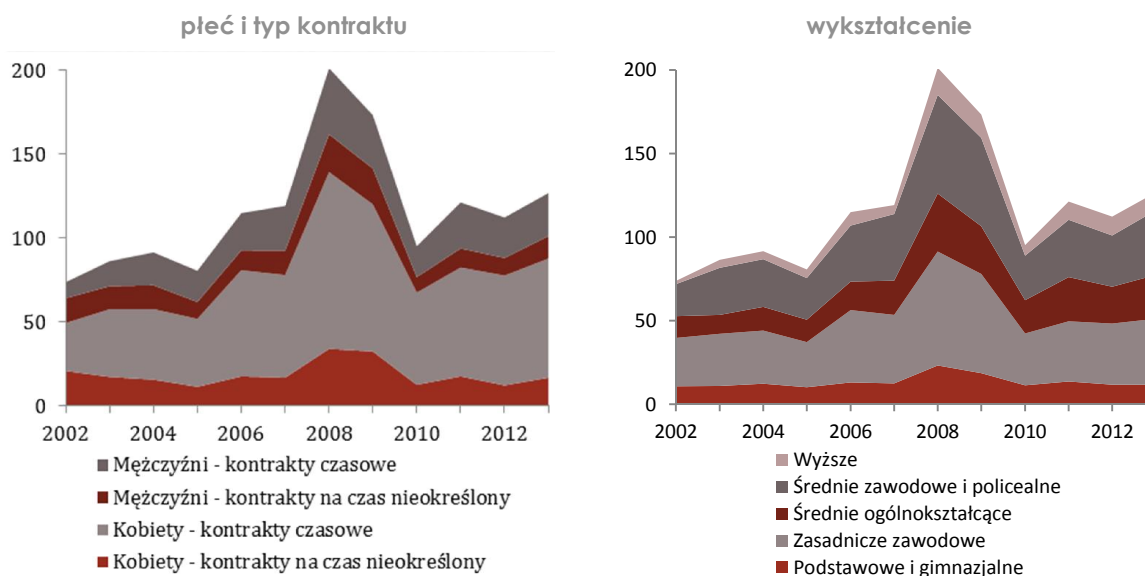
Źródło: Kamińska i Lewandowski (2015).

Obniżona płaca minimalna, w wysokości 80% podstawowej wartości, ma zastosowanie do osób dopiero wchodzących na rynek pracy o stażu zawodowym mniejszym niż rok. Niemniej, płaca minimalna nie obowiązuje osób samozatrudnionych oraz pracujących na umowy cywilnoprawne, które nie podlegają uregulowaniom Kodeksu Pracy.

Wraz ze wzrostem płacy minimalnej od 2008 roku, zwiększył się odsetek pracowników zarabiających poniżej płacy minimalnej. W okresie 2002-2007 wynosił on przeciętnie 10,3% (BAEL), zaś w latach 2008-2013 – 11,9%. Dane wskazują, że za mniej niż płacę minimalną około trzykrotnie częściej pracują osoby zatrudnione w oparciu o umowy czasowe niż na czas nieokreślony. W 2013 roku osoby pracujące na umowy czasowe stanowiły 58% zarabiających poniżej płacy minimalnej. Stosunkowo wysoki odsetek pracujących za mniej niż minimalne wynagrodzenie był wśród osób poniżej 25 roku życia (27,9%) oraz powyżej 65. (20,4%), przy średniej dla całej populacji pracujących wynoszącej w 2013 roku 12,1%. Ponadto za mniej niż płacę minimalną bardzo często pracują pracownicy jedynie o podstawowych kwalifikacjach.

Wyniki analizy ekonometrycznej wskazują, że wzrost płacy minimalnej miał statystycznie istotny, negatywny wpływ na odsetek pracowników pozostających w zatrudnieniu. Innymi słowy, podnoszenie płacy minimalnej nasilało odpływy z zatrudnienia. W okresie 2002-2013 przeciętnie 317 tys. osób w wieku od 15 do 54 lat traciło rocznie zatrudnienie. Z tego 37% przypadków utraty pracy można przypisać wpływowi płacy minimalnej, co daje 116 tys. osób rocznie. Ponadto podnoszenie płacy zmniejszało odsetek osób pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy oraz zmniejszyło przeciętny czas pracy. Najsilniejszy wpływ płacy minimalnej na liczbę osób, które utraciły pracę miał miejsce w 2008 i 2009 roku. Niemniej, pracownicy bezpośrednio dotknięci zmianami płacy minimalnej, o ile nie utracili zatrudnienia, mogli liczyć na szybszy wzrost realnych wynagrodzeń.

Wykres 2. Dekompozycja odpływów z zatrudnienia spowodowanych podniesieniem wysokości płacy minimalnej, 2002-2013 (w tysiącach osób)



Źródło: Kamińska i Lewandowski (2015).

Wpływ wzrostu płacy minimalnej różni się między pracownikami na umowach czasowych i na czas nieokreślony. Znacznie silniejszym spadkiem wskaźników zatrudnienia reagowała grupa pracowników czasowych. Spośród wskazanych 116 tys. osób, tracących pracę na skutek zmian płacy minimalnej, 71% stanowili pracownicy czasowi (83 tys. osób rocznie).

Ponadto, wzrost płacy minimalnej sprzyjał rozwojowi mniej pewnych umów o pracę. Podwyższanie płacy minimalnej powodowało, że pracownicy do tej pory pracujący na stałe, częściej przepływali do pracy w oparciu o umowę czasową. Przeciętnie oznaczało to 10 tys. przepływów rocznie więcej w tym kierunku. Jednocześnie skutkiem była istotna redukcja odpływów z pracy czasowej do pracy na stałe, która w okresie 2002-2007 wynosiła 21 tys. rocznie.

Na zmiany płacy minimalnej bardziej wrażliwe jest zatrudnienie kobiet niż mężczyzn. Szczególnie negatywnie dotknięte zmianami są kobiety pracujące na umowy czasowe (por. wykres 2a). Kolejną grupą silnie dotkniętą zmianami płacy minimalnej są osoby młode. Przeciętnie 39% osób w wieku do 29 lat utraciło pracę na skutek podwyższenia minimalnego wynagrodzenia. Ponadto większość osób dotkniętych zmianami wysokości płacy minimalnej stanowiły osoby o niskich i średnich kwalifikacjach (por. wykres 2b). Obserwacje te są zgodne z wynikami badań dla innych krajów, które to badania pokazują, że w następstwie wzrostu płacy minimalnej utratą pracy są zagrożeni przede wszystkim pracownicy młodzi oraz pracownicy niskokwalifikowani.

Ekonomiści Instytutu Badań Strukturalnych postulują, by w miejsce kolejnych dużych podwyżek płacy minimalnej, dochody osób niskozarabiających zwiększyć poprzez podniesienie kwoty wolnej lub kosztu uzyskania przychodu w podatku PIT, które prowadziłoby do porównywalnego wzrostu dochodów netto osób niskozarabiających jak podwyżka płacy minimalnej, a nie tworzyłyby impulsu do zwolnień.

Pełna wersja artykułu dostępna na stronie IBS:

Kamińska A., Lewandowski P., (2015), „The effects of minimum wage on a labour market with high temporary employment”, IBS Working Paper 07/2015

http://ibs.org.pl/files/publikacje/wp/wp2015/IBS_Working_Paper_07_2015.pdf