

dr hab. Zbigniew Krysiak,
prof. SGH
Szkoła Główna Handlowa
w Warszawie
Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie
Instytut Finansów Korporacji
i Inwestycji
e-mail: zkrysiak@sgh.waw.pl
ORCID: 0000-0002-5894-7075

dr Adrian Markiewicz
Społeczna Akademia Nauk
e-mail: amarkiewicz@san.edu.pl
ORCID: 0000-0002-9547-8458

Minimalne wynagrodzenie w zależności od wielkości przedsiębiorstwa

Minimum wage depending on the company size

Słowa kluczowe:

minimalne wynagrodzenie,
przeciętne wynagrodzenie,
produktywność,
PKB, zatrudnienie,
konkurencyjność gospodarki,
rynek pracy, sektorowa
teoria minimalnego
wynagrodzenia, teorie
minimalnego wynagrodzenia,
teoria dywersyfikacji płacy
minimalnej

Streszczenie: Prezentowane badanie dotyczy ustalania ustawowego minimalnego wynagrodzenia (MW) za pracę w zależności od wielkości przedsiębiorstwa mierzonej liczbą zatrudnionych pracowników. Porównano kształtowanie się produktywności, siły nabywczej, MW i przeciętnego wynagrodzenia (PW) w dwóch okresach: w latach 2008–2015 i 2016–2023. Wybór takich okresów był uzasadniony różnicą między stosowaną polityką gospodarczą, w tym polityką na rynku pracy. Ponadto w latach 2016–2023 szybciej zwiększano MW, tak że iloraz MW do PW osiągnął poziom bliski 50%. Taki poziom ma odzwierciedlenie w dyrektywie UE w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych. Stwierdzono, że korzystniejszy, w porównaniu z latami 2008–2015, poziom produktywności i siły nabywczej uzyskano w latach 2016–2023, kiedy iloraz MW do PW zbliżył się do poziomu 50%. Iloraz ten w 2015 r. wynosił ok. 30%, zaś w 2022 r. osiągnął poziom 45% i dalej rósł do poziomu 50% zbliżając się do poziomów, jakie są w Niemczech i Francji. Taki rozwój wydarzeń stał się przesłanką do prawdopodobnego wpływu MW na kondycję przedsiębiorstw i rozwój gospodarczy. Zaproponowano teorię dywersyfikacji MW, która może wypełniać luki w teorii sektorowej i teorii efektu zatrudnienia. Na podstawie analizy danych z GUS, OECD i innych wiarygodnych źródeł przedstawiono argumenty na rzecz teorii zdywersyfikowanego minimalnego wynagrodzenia oraz zasadności zróżnicowania MW. Na koniec przedstawiono wstępną charakterystykę i pierwsze wyniki rozpoczętych badań ankietowych dotyczących MW w Polsce w kontekście teorii dywersyfikacji, które to badania są kontynuowane, a ich zakończenie przewidywane jest w niedalekiej przyszłości.

Keywords:

minimum wage, average wage, productivity, GDP, employment, economic competitiveness, labor market, sectoral theory of the minimum wage, theories of minimum wage, minimum wage diversification theory

JEL:

E44, F21, G11, G15, G23, G32

Abstract: The present study examines the setting of statutory minimum wages (MW) depending on enterprise size, measured by the number of employees. Productivity, purchasing power, MW, and average wages (PW) were compared in two periods: 2008–2015 and 2016–2023. The choice of these periods was justified by the differences in the economic policies applied, including labor market policies. Furthermore, MW increased more rapidly in the 2016–2023 period, so that the MW-to-PW ratio reached a level close to 50%. This level is reflected in the EU Directive on adequate minimum wages. It was found that a more favorable level of productivity and purchasing power, compared to the 2008–2015 period, was achieved in the 2016–2023 period, during which the MW-to-PW ratio approached 50%. In 2015, this ratio was approximately 30%, reaching 45% in 2022 and subsequently increasing to 50%, approaching the levels observed in Germany and France. This development provided a basis for the likely impact of MW on the condition of enterprises and economic development. A theory of private sector diversification was proposed, which, in particular, may address gaps in sectoral and employment effect theories. Based on the analysis of data from the Central Statistical Office, the OECD, and other reliable sources, arguments were presented in favor of the theory of a diversified minimum wage and the justification for private sector diversification. Finally, a preliminary description and initial results of the initiated survey research on private sector employment in Poland in the context of diversification theory were presented. This research is ongoing and expected to be completed in the near future.

Wprowadzenie

Problematyka badawcza, cel i hipoteza

Ocena roli i znaczenia MW na ogół jest bardzo rozbieżna z perspektywy czterech środowisk: pracodawców, pracowników, rynku pracy i gospodarki. Wydaje się, że podmioty reprezentujące wymienione środowiska pomijają znaczenie MW w tworzeniu kompromisu w zakresie odnoszonych korzyści. Przyjęcie takiego podejścia wskazuje na potrzebę określenia kwoty MW na takim poziomie, który minimalizuje dysproporcje w zakresie odnoszonych korzyści. Dotychczasowy system ustalania MW jest oparty na regulacjach, które niezależnie od różnych charakterystyk podmiotów co do profilu zawodowego pracowników i rodzajów przedsiębiorstw stosują jednakową kwotę dla wszystkich. Wydaje się, że takie podejście prowadzi do pogłębiania asymetrii odnoszonych korzyści zainteresowanych stron. W Niemczech stosuje się system MW wg grup

zawodowych – system ten ma poważne wady. Inżynier elektronik w małej firmie wcale nie musi posiadać tych samych kompetencji jak w dużej firmie, co będzie się przekładać na różną produktywność. W tym kontekście jednakowe MW, jak stosują Niemcy, obciążające małą i dużą firmę będzie prowadzić do pogłębiania asymetrii korzyści. Poza tym system ustalania MW ze względu na rodzaj branży lub rodzaj wykonywanego zawodu byłby bardzo skomplikowany i kosztowny, a przy tym jak to wskazano w przypadku Niemiec nie ma on silnego ekonomicznego uzasadnienia.

Potencjał ekonomiczny dużych przedsiębiorstw jest znacznie wyższy niż małych przedsiębiorstw, co przy jednakowym MW prowadzi do większego obciążenia małego przedsiębiorcy w stosunku do dużego. Potrzebne kwalifikacje zawodowe na podobnie brzmiących nazwach stanowisk pracy w obu rodzajach przedsiębiorstw będą bardzo różne, co w sposób naturalny staje się podstawą do różnicowania MW. W takiej sytuacji silne ekonomicznie duże przedsiębiorstwo będzie nadużywało swoją pozycję oferując pracownikowi MW za większą wartość dodaną niż tworzy pracownik na podobnym stanowisku w małym przedsiębiorstwie i uzyskujący takie samo MW. Z drugiej strony jednakowe MW dla wszystkich przedsiębiorstw będzie prowadzić do nadmiernego obciążenia małego przedsiębiorstwa, które w krańcowej sytuacji nie udźwignie takich kosztów i będzie zmuszone do zwalniania pracowników. Jednakowe MW dla wszystkich podmiotów o różnych charakterystykach, co do potencjału ekonomicznego i kwalifikacjach pracowników na podobnych stanowiskach może być mniej korzystne niż zróżnicowane MW, dlatego zagadnienie to tworzy duże wyzwanie dla badań naukowych w tym obszarze.

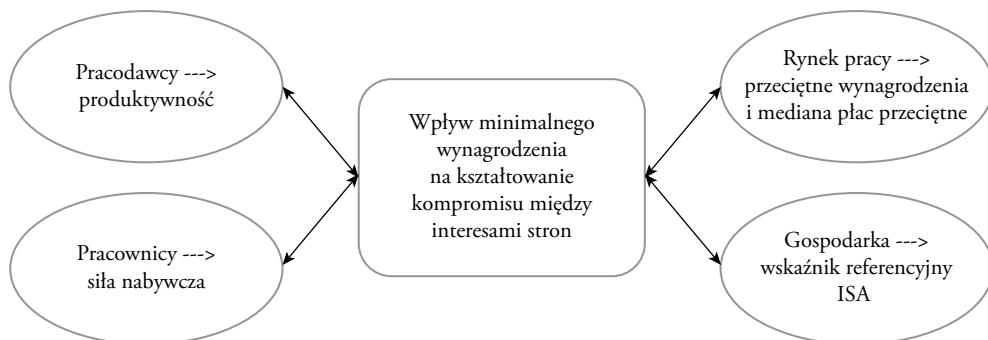
Narodowy rynek pracy próbując się ratować przed deficytem „rąk do pracy”, a przedsiębiorcy kierując się pokusą niższych kosztów płac, będą prowadzić do zatrudniania migrantów o niskich kwalifikacjach, co w długim terminie odniesie niekorzystny wpływ dla wszystkich stron. Powyższa analiza zmusza do rozważenia tego, w jaki sposób poziom MW powinien być zróżnicowany w zależności od wielkości podmiotu gospodarczego lub organizacji mierzonych liczbą zatrudnionych pracowników. Ze względu na liczbę zatrudnionych polskie prawo dzieli podmioty na mikro (MIP), małe (MAP), średnie (ŚRP), duże (DUP) i bardzo duże (BDP).

Na rysunku 1 przedstawiono ideę, jaką MW może pełnić w kształtowaniu kompromisu między interesami stron, jakimi są pracodawcy, pracownicy, rynek pracy i cała gospodarka. Podejmowany problem badawczy posiada istotne znaczenie dla rozwoju gospodarczego poprzez redukcję bezrobocia, a także stanowi istotne wyzwanie teoretyczne ukierunkowane na rozwijanie ważnych dla praktyki metod ustalania MW za pracę.

Celem artykułu jest przedstawienie aktualnych trendów w teorii i praktyce dotyczących kształtowania MW. W związku z tym pokazane zostaną zmiany MW w Polsce i UE w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia, aby wskaźnik ten był na poziomie ok. 50%, co sugerowane jest w dyrektywie UE [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego

i Rady UE, 2022]. Ponadto celem artykułu jest przedstawienie wpływu MW na kształtowanie kompromisu pomiędzy interesami zainteresowanych stron, a także przedstawienie argumentów na rzecz wprowadzenia zróżnicowanego MW dla przedsiębiorstw o różnej wielkości. W tym kontekście przeprowadzona zostanie analiza dotychczasowych teorii MW, aby wskazać na potrzebę sformułowania teorii zdywersyfikowanego MW.

Rysunek 1. MW w kształtowaniu kompromisu między interesami stron



Źródło: opracowanie własne.

Celem badania jest zaprezentowanie pośredniego wpływu MW na produktywność, siłę nabywczą, przeciętne wynagrodzenie, wskaźnik (iloraz minimalnego wynagrodzenia do przeciętne wynagrodzenia) konkurencyjność polskiego rynku pracy na tle państw UE oraz pośrednio na wzrost PKB, a także dostarczenie argumentacji na rzecz teorii zdywersyfikowanej płacy minimalnej.

W procesie realizacji celu postawiono następującą hipotezę: **kształtowanie minimalnego wynagrodzenia w Polsce na poziomie ok. 50% w stosunku do przeciętne wynagrodzenia w zależności od wielkości przedsiębiorstwa może pośrednio prowadzić do zwiększenia produktywności i wzrostu PKB oraz redukcji odpływu pracowników za granicę.**

Badanie przeprowadzono w latach 2007–2022. Badany okres podzielono na dwa podokresy, czyli lata 2008–2015 i 2016–2022. Wybór takich okresów był uzasadniony różnicą między stosowaną polityką gospodarczą, w tym polityką na rynku pracy. Ponadto w latach 2016–2023 szybciej zwiększano MW, tak że iloraz MW do PW osiągnął poziom bliski 50%. Taki poziom ma odzwierciedlenie w dyrektywie UE w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych. Stwierdzono, że korzystniejszy, w porównaniu z latami 2008–2015, poziom produktywności i siły nabywczej uzyskano w latach 2016–2023, kiedy iloraz MW do PW zbliżył się do poziomu 50%. Iloraz ten w 2015 r. wynosił ok. 30%, zaś w 2022 r. osiągnął poziom 45% i dalej rósł do poziomu 50% zbliżając się do poziomów, jakie są w Niemczech i Francji. Taki rozwój wydarzeń stał

się przesłanką do prawdopodobnego wpływu MW na kondycję przedsiębiorstw i rozwój gospodarczy.

Proces analizy przedmiotowego zagadnienia został dokonany na tle państw UE. Istotnym elementem badania jest prowadzenie rozważań, aby z dokonanych obserwacji wyciągnąć wnioski dotyczące zmian w aktualnie obowiązującym w Polsce mechanizmie ustalania minimalnego wynagrodzenia za pracę zawartego w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2020, poz. 2207, z późn. zm.). Celem takich zmian miałyby być poprawa warunków ekonomicznych na rynku pracy, w poszczególnych sektorach w całej polskiej gospodarce oraz jej konkurencyjności w układzie międzynarodowym, ze szczególnym uwzględnieniem siły nabywczej ustawowych minimalnych wynagrodzeń, kosztów utrzymania, ogólnego poziomu wynagrodzeń i ich rozkładów, stopy wzrostu wynagrodzeń, długoterminowych krajowych poziomów produktywności, sytuacji gospodarstw domowych i przedsiębiorstw, a zwłaszcza mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorców. Wsparciem przy weryfikacji hipotezy jest postawienie następujących pytań badawczych:

- Czy i dlaczego sugerowany w dyrektywie UE stosunek MW do PW jest dobrą referencją?
- Czy można wnioskować o pośrednim wpływie MW na wzrost produktywności?
- Czy i jak MW wpływa na zatrudnienie?
- W jakim stopniu pośredni wpływ MW na produktywność przekłada się na wzrost PKB?

Do weryfikacji hipotezy wykorzystano następujące metody badawcze: studia literaturowe, analizę statystyczną, komparatystykę, analizę przypadków, opinie eksperckie, badanie ankietowe.

Przegląd literatury

W literaturze występuje deficyt badań dotyczących wpływu zróżnicowanego MW na konkurencyjność, potencjał rozwojowy, bezrobocie, produktywność, PKB, motywacje pracowników do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, strukturalnego niedopasowania w relacjach podaży-popytu na rynku pracy i odpływu rodzimych pracowników za granicę. Występują badania, które w jakimś sensie nawiązują do tego problemu. Badania przeprowadzone w latach 2014–2018 wykazały, że w większości analizowanych sektorów wzrost płacy minimalnej zmniejszył nierówności płacowe [Strawiński, Majchrowska, 2025], ale w tym okresie wzrosty MW w Polsce były bardzo umiarkowane i znacznie odbiegały od MW w innych krajach europejskich. W latach 2016–2023 MW w Polsce rosło bardzo dynamicznie, co doprowadziło do wyrównania względnych poziomów MW i zbliżenia ich do poziomu w czołowych krajach europejskich. Bez

obowiązkowych podwyżek płac wśród pracowników nisko opłacanych różnice między pracownikami nisko opłacanymi a wysoko opłacanymi byłyby większe [Redmond i in., 2021]. W niektórych badaniach ustalono, że zmienne dotyczące stosunków gospodarczych i przemysłowych – takie jak niższy wzrost gospodarczy, wyższa inflacja oraz spadek liczby związków zawodowych i zasięgu układów zbiorowych pracy – w głównej mierze wyjaśniają przesunięcie w stronę większej swobody decyzyjnej rządu, a więc możliwości ustalania zróżnicowanych MW [Cova, 2025]. Na rynku litewskim znaleziono dowody sugerujące, że wzrost płac dominował nad spadkiem zatrudnienia [Garcia-Louzao, Tarasonis, 2022]. Odkrycia te odrzucają hipotezę, że istnieje proporcjonalny wpływ podwyżek płacy minimalnej na spadek zatrudnienia. Dowody na wpływ płacy minimalnej na bezrobocie są kwestionowane, ale istnieją badania, które nie wykazują wpływu na zatrudnienie – zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w innych krajach. Jednak duża część dowodów wskazuje, że płace minimalne zmniejszają zatrudnienie pracowników najmniej wykwalifikowanych [Neumarkt, 2019]. Niektóre badania sugerują, że MW może prowadzić do spadku zatrudnienia, zwłaszcza w sektorach o niskich marżach zysku i dużej konkurencji cenowej. Do tej teorii odnosi się mechanizm MW na konkurencyjnym rynku pracy [Baskaya, Rubinstein, 2012; Stawarczyk, 2014].

W literaturze przedmiotu omawiane są różne teorie MW, będące przedmiotem analiz ekonomicznych i dotyczą wpływu ustawowego MW na rynek pracy. Jednak w zbyt małym stopniu w literaturze przedmiotu odnosi się to zagadnienie do jednoczesnego wpływu MW na pracodawcę, pracownika, rynek pracy i gospodarkę. Deficytem w badaniach jest także teoria zdywersyfikowanego MW. W związku z tym niniejsze badanie ma na celu wypełnienie tej luki. Wprowadzenie MW ma na celu podniesienie dochodów najmniej zarabiających pracowników, ale może również posiadać inne pozytywne lub negatywne efekty w zależności od jej sposobu ustalania, kontekstu gospodarczego oraz sytuacji narodowego i międzynarodowego rynku pracy. Istnieje wiele teorii MW, a wśród nich są takie, które różnią się tylko z nazwy, zaś w treści są bardzo podobne. Spośród wielu teorii MW różniących się co do akcentowania wybranych aspektów poniżej przedstawiono charakterystyki następujących podejść:

- **teoria neoklasyczna i teoria popytu na pracę** zakładają, że podwyżka płacy minimalnej prowadzi do spadku popytu na pracę, zwłaszcza wśród pracowników o niższych kwalifikacjach, których wynagrodzenia wzrosły. Firmy mogą zredukować zatrudnienie lub zastępować tańszych pracowników droższymi, bardziej wydajnymi pracownikami albo zastępować ich technologią [Włodarczyk, 2018; Begg i in., 2007; Cahuc i in., 2014; Haanwinckel, 2020];
- **teoria kosztów pracy** skupia się na wpływie płacy minimalnej na koszty prowadzenia działalności. Podwyżka płacy minimalnej zwiększa koszty pracy, co może prowadzić do spadku konkurencyjności firm, zwłaszcza tych, które konkurują ceną [Krajewska, 2015];

- **teoria efektu cen** – podwyżka płacy minimalnej może prowadzić do wzrostu cen, ponieważ firmy przenoszą koszty wzrostu wynagrodzeń na konsumentów [Sobel, 1999];
- **teoria sektorowej płacy minimalnej** zakłada, że wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie może być różny w zależności od sektora gospodarki. Niektóre sektory mogą być bardziej wrażliwe na podwyżki MW niż inne, co może prowadzić do różnych konsekwencji, takich jak zmiany w zatrudnieniu, produktywności czy cenach. Teoria sektorowego MW odnosi się do faktu, że skutki wprowadzenia lub podwyższenia MW nie są jednorodne w całej gospodarce. Wpływ ten może się różnić w zależności od charakterystyki sektora, poziomu MW, elastyczności popytu i podaży pracy oraz konkurencji [Neumark, 2018; Thielen, Weinschenk, 2024].

Każda z wymienionych teorii MW skupia się na wąskiej grupie, choć racjonalnie ważnych, wybranych aspektach, dlatego trudno znaleźć taką, która w sposób holistyczny próbuje podejść do roli MW jako czynnika, który może ograniczać dysproporcje między interesami różnych stron, w tym zwłaszcza pracodawców i pracowników. Ochrona najsłabszych, zmniejszenie ubóstwa, poprawa warunków życia pracowników, stymulacja popytu konsumpcyjnego są niezwykle ważnymi sprawami, jednak nie można ich realizować bez kontekstu ryzyka spadku zatrudnienia, wzrostu cen, spadku konkurencyjności przedsiębiorstw, utrudnienia w rozwoju gospodarczym. Polityka ustalania MW powinna dbać między innymi o ochronę najsłabszych, ale jednocześnie z uwzględnieniem ryzyka spadku zatrudnienia, gdyż spadek zatrudnienia dotykałby także najsłabszych. Jak wynika z tego przykładu oba elementy, czyli ochrona najsłabszych i ryzyko spadku zatrudnienia powinny być traktowane komplementarnie.

Z analizy przedstawionych teorii nasuwa się wniosek, że uwzględnianie wymienionych w nich aspektów powinno odbywać się z perspektywy pewnego kompromisu, tak aby nie redukować wzrostu gospodarczego i korzyści podmiotów zaangażowanych w życie gospodarcze i społeczne. Wydaje się, że koncepcja solidaryzmu społeczno-gospodarczego głoszonego przez Leopolda Caro i nauki społecznej kościoła, które niesłusznie zsunięto na margines, mogą mieć niezwykle ważne w tym kontekście zastosowanie. W Polsce MW jest regulowane ustawowo jako jedna stawka dla wszystkich podmiotów i podlega negocjacom w ramach Rady Dialogu Społecznego. W 2025 r. MW w Polsce wynosi 4666 zł brutto.

Kontekst prowadzonego badania jest bliski teorii sektorowej MW, która w pewnym sensie stara się uzasadnić, że stosowanie jednej stawki MW nie prowadzi do optymalnego kształtowania poziomu zatrudnienia i produktywności w słabszych kapitałowo podmiotach niezależnie od sektora. Teoria sektorowa nie tylko nie proponuje dywersyfikacji stawek MW, ale pomija kryterium wielkości przedsiębiorstwa, co silnie wiąże się z potencjałem ekonomicznym podmiotów gospodarczych. Dotychczasowe teorie nie rekomendują uzależnienia stawek MW od wielkości zatrudnienia w podziale na takie

grupy jak mikro, małe, średnie, duże i bardzo duże przedsiębiorstwa. Wobec tego autorzy proponują wypełnienie istniejącej luki, co prowadziłoby do ujęcia takiego rozwiązania w ramach teorii zdywersyfikowanego MW według kryterium wielkości przedsiębiorstwa.

Argumenty na rzecz teorii zdywersyfikowanego minimalnego wynagrodzenia

Pod pojęciem zdywersyfikowanego MW należy rozumieć ustalanie stawek MW w zależności od wielkości podmiotu lub organizacji, mierzonych liczbą zatrudnionych pracowników. Podmioty mikro zatrudniają do 9 pracowników, małe zatrudniają od 10 do 49 osób, w średnich pracuje od 50 do 249 osób, w dużych od 250 do 1000, zaś w bardzo dużych powyżej 1000.

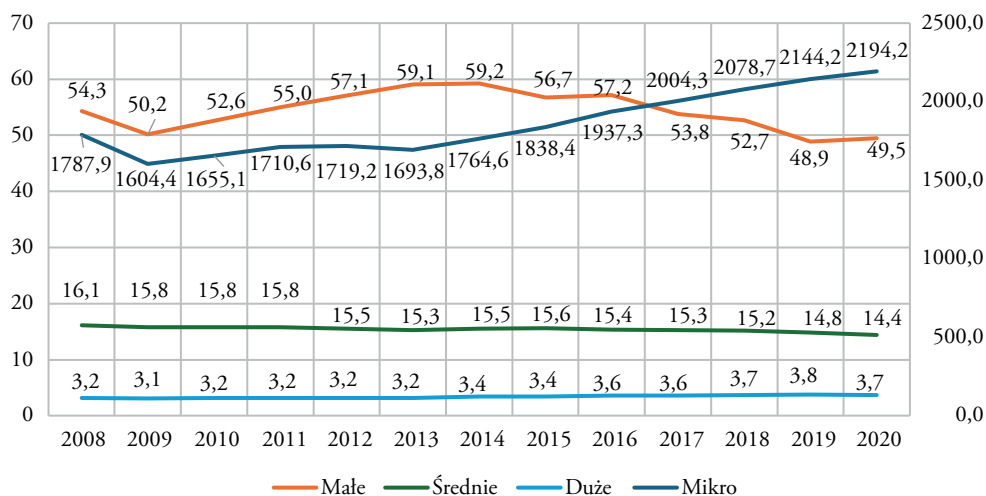
Pośród ok. 17 mln osób zatrudnionych w 2023 r. w polskiej gospodarce, za MW pracuje ok. 3 mln osób, co oznacza bardzo istotną część, bo ok. 18% wszystkich pracowników. W dalekiej przeszłości osoby, którym płacono MW traktowane były jako słabo wykwalifikowane, co nie było w zdecydowanej większości prawdziwe. W Polsce obserwujemy od kilku lat istotny postęp w zakresie wzrostu kwalifikacji zawodowych, co dotyczy także osób pracujących za MW. W związku z powyższym nie wolno traktować takich osób jako generujące wyższe koszty dla pracodawcy, gdyż ich efektywność pracy przyczynia się do wzrostu produktywności, która jest ilorazem wartości wytworzonych dóbr do nakładów określonych czynników wytwórczych, jakie zostały wykorzystane do produkcji tych dóbr. Ważnym czynnikiem wytwórczym jest praca człowieka, której efektywność jest tym wyższa im wyższe są kwalifikacje zawodowe oraz wiedza i umiejętności w zakresie wykorzystywania narzędzi i maszyn, oraz stosowania metod i procedur w procesie produkcji dóbr i usług.

Na rysunku 2 przedstawiono kształtowanie się liczby przedsiębiorstw wyrażonych w tysiącach w Polsce w latach 2008–2023 ze względu na wielkość przedsiębiorstwa mierzoną liczbą zatrudnionych osób. Liczba mikroprzedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 9 osób do 2016 r. była w przybliżeniu na stałym poziomie ok. 1,8 mln, zaś od 2016 r. obserwujemy silny wzrost do poziomu ok. 2,36 mln w 2021 r. (patrz GUS [2022, s. 16]), co oznacza, że po 2016 r. przybyło ponad 0,5 mln mikroprzedsiębiorstw. Fakt tak silnego wzrostu liczby przedsiębiorstw od 2016 r. ma swoje konkretne przyczyny w przyjętym przez Rząd RP modelu gospodarczym, w których można wymienić między innymi obniżenie stopy podatku CIT do 9% oraz obniżenie podatku PIT do 12%, a także silny wzrost PKB i liczne inwestycje infrastrukturalne, które zwiększyły obrót gospodarczy obniżając koszty działalności biznesowej.

W polskich przedsiębiorstwach pracuje w sumie ok. 10 mln osób, podczas gdy w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) jest zatrudnionych ok. 6,8 mln pracowni-

ków, z czego 4,19 mln ma zatrudnienie w mikroprzedsiębiorstwach, 1,05 mln w małych przedsiębiorstwach, 1,54 mln w średnich przedsiębiorstwach, zaś 3,22 mln w dużych przedsiębiorstwach (patrz PARP [2022, s. 6]). Zróznicowany poziom płac w zależności od wielkości przedsiębiorstwa jest bardzo ważnym czynnikiem i przesłanką do sformułowania modelu sektorowego (MS).

Rysunek 2. Liczba przedsiębiorstw w Polsce według wielkości w latach 2008–2020 (w tys.)



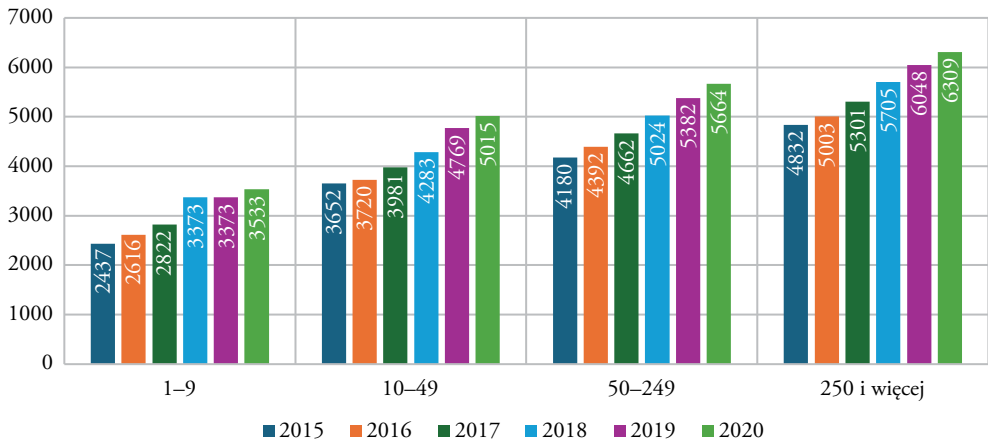
Źródło: PARP [2022, s. 14].

Obciążanie mikro i małych przedsiębiorstw takim samym MW może być dla nich zbyt uciążliwe. W konsekwencji nadmierne obciążenie MW mikroprzedsiębiorstw może prowadzić do zwolnień pracowników a także zamykania ich działalności. Szczególna troska o kondycję i rozwój mikroprzedsiębiorstw jest konieczna z dwóch powodów, po pierwsze, że od 2016 r. przybyło ich aż ponad 0,5 mln, a po drugie, że mikroprzedsiębiorstwa w Polsce zatrudniają obecnie aż 4,19 mln osób, co w ostatnich latach istotnie przyczyniło się do spadku bezrobocia w Polsce. Dlatego w procesie dalszego zwiększania ustawowego MW należy wziąć pod uwagę dużą liczbę mikroprzedsiębiorstw, których kondycja do finansowania MW jest znacznie mniejsza niż małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Sprawa ta ma istotne znaczenie z perspektywy zwiększenia ryzyka zamykania działalności przez mikroprzedsiębiorstwa w przypadku, gdyby zbyt wysoki poziom płac minimalnych stawał się dla nich bardzo uciążliwy. Ten fakt może prowadzić do wniosku, że być może dla tej grupy przedsiębiorstw poziom MW powinien być niższy niż dla małych, średnich i dużych przedsiębiorstw.

Na rysunku 3 przedstawiono wynagrodzenie miesięczne w przedsiębiorstwach w zależności od ich wielkości w latach 2015–2020. Wynagrodzenie w grupie mikro

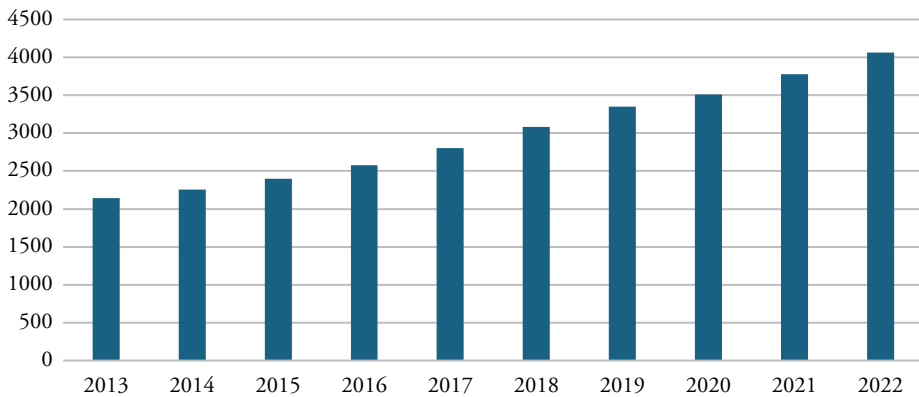
i małych przedsiębiorstw jest istotnie niższe niż w pozostałych, co jest faktem przemawiającym za koniecznością ostrożnego podejścia przy zwiększaniu MW dla pracowników w tego typu przedsiębiorstwach.

Rysunek 3. Wynagrodzenie w przedsiębiorstwach w zależności od wielkości w latach 2015–2020 (w zł)



Źródło: PARP [2022, s. 23].

Rysunek 4. Przeciętne wynagrodzenie w mikroprzedsiębiorstwach w latach 2013–2022 (w zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Na rysunku 4 przedstawiono PW w mikroprzedsiębiorstwach w latach 2013–2022, które było istotnie niższe od innych przedsiębiorstw zatrudniających więcej niż 9 pracowników. Ta informacja wymaga uwzględnienia w procesie ustalania MW dla mikro-

przedsiębiorstw, gdyż jak się wydaje nie stać tej grupy przedsiębiorstw na takie obciążenia, jakie wynikają z poziomu obecnie ustalanego MW dla wszystkich grup przedsiębiorstw. Ten wniosek może być uwzględniony w ramach teorii zdywersyfikowanego MW.

Istotną przesłanką dla potrzeby wdrożenia zdywersyfikowanego modelu są duże różnice przeciętnych wynagrodzeń pomiędzy mikro i małymi przedsiębiorstwami a grupą średnich-dużych-wielkich przedsiębiorstw. W tabeli 1 zilustrowano przedmiotowe różnice wynagrodzeń.

Tabela 1. Zróżnicowanie PW w zależności od wielkości przedsiębiorstwa w latach 2013–2022 (w zł)

	Różnice w przeciętnym wynagrodzeniu pomiędzy przedsiębiorstwami o różnej wielkości					
	małe-mikro	średnie-mikro	(duże i wielkie) -mikro	średnie-małe	(duże i wielkie) -małe	(duże i wielkie) -średnie
2013	1100	2190	2570	1090	1470	380
2014	1066	2212	2579	1145	1513	368
2014	1010	2203	2546	1193	1536	343
2016	913	2154	2472	1241	1559	317
2017	942	2280	2634	1338	1691	353
2018	916	2350	2740	1435	1824	389
2019	980	2476	2885	1496	1905	408
2020	1152	2711	3138	1558	1985	427
2021	1384	3105	3565	1721	2182	460
2022	1603	3487	3981	1884	2378	494
Średnia różnica PW	1107	2517	2911	1410	1804	394

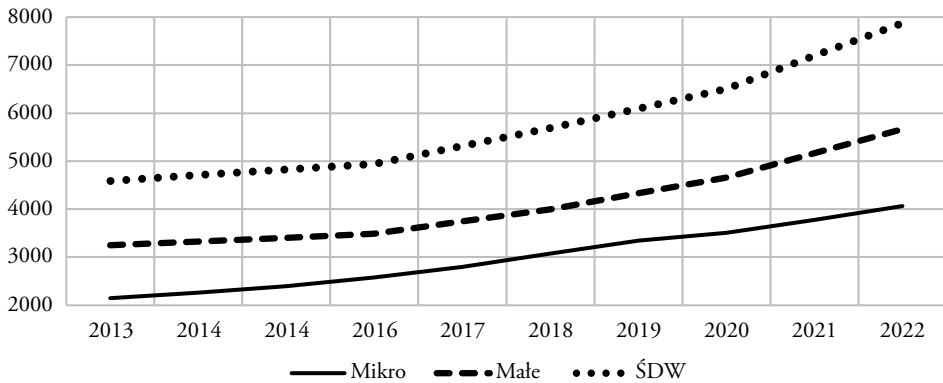
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

Średnio w małych przedsiębiorstwach pracownicy zarabiają więcej o 1107 zł niż w mikroprzedsiębiorstwach, w średnich przedsiębiorstwach pracownicy zarabiają więcej o 2517 zł niż w mikroprzedsiębiorstwach, w dużych i wielkich przedsiębiorstwach pracownicy zarabiają więcej o 2911 zł niż w mikroprzedsiębiorstwach, a w średnich przedsiębiorstwach pracownicy zarabiają więcej o 1410 zł niż w małych przedsiębiorstwach, natomiast w dużych i wielkich przedsiębiorstwach pracownicy zarabiają o 1804 zł więcej niż w małych przedsiębiorstwach. Na rysunku 5 przedstawiono PW dla mikro i małych przedsiębiorstw oraz ŚDW przedsiębiorstw w latach 2013–2022. PW dla ŚDW jest średnią z wartości PW dla średnich, dużych i wielkich przedsiębiorstw.

W związku z istotnymi różnicami PW pomiędzy przedsiębiorstwami różnej wielkości nasuwa się konieczność wprowadzenia różnych stawek MW w mikro, małych

i ŚDW, tak aby iloraz MW do PW w danej grupie przedsiębiorstw był zbliżony do ilorazu MW i PW w pozostałych grupach. Szacowanie wymienionych ilorazów opierałoby się zatem każdorazowo na MW i PW, które dotyczą danej grupy przedsiębiorstw wg kryterium wielkości zatrudnienia.

Rysunek 5. PW dla mikro i małych przedsiębiorstw oraz ŚDW przedsiębiorstw w latach 2013–2022 (w zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

MW jako determinanta produktywności, PW i wzrostu PKB

Ważnym zagadnieniem w procesie wyznaczania poziomu MW jest ocena jego jakościowego i ilościowego wpływu na produktywność, PW i wzrost PKB. Wydaje się, że obserwacje i analizy poczynione w przedmiotowym badaniu wskazują na występowanie takiego wpływu, a jego siła jak się wydaje jest zależna od poziomu MW w relacji do PW. W celu oceny wpływu minimalnego wynagrodzenia na produktywność, siłę nabywczą i wzrost PKB przeprowadzono badanie, które ma na celu porównanie tych efektów pomiędzy dwoma okresami. Pierwszy okres obejmuje lata 2008–2015, zaś drugi okres dotyczy lat 2016–2023. W obu przedziałach czasowych występują istotne różnice, co do dynamiki zmian MW i przeciętnego wynagrodzenia, a także wartości ilorazu MW do PW. W przedmiotowym badaniu wykorzystane zostaną wskaźniki, które świadczą o atrakcyjności płacy minimalnej i jej wielkości w relacji do PW. W związku z tym zostanie wprowadzona definicja wskaźnika, który jest także miarą wykorzystywaną do celów porównawczych w ocenie konkurencyjności rynków pracy w państwach w Europie. Wskaźnik ISA jest ilorazem MW do przeciętnego wynagrodzenia (PW), który został zaprezentowany we wzorze (1).

$$ISA = \frac{MW}{PW}, \quad (1)$$

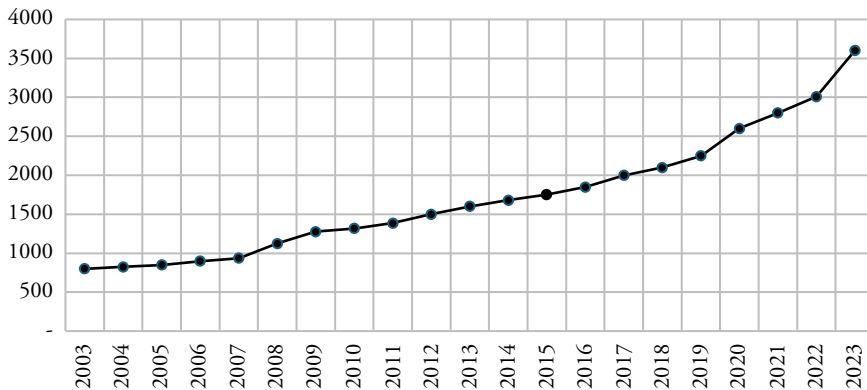
gdzie:

MW – minimalne wynagrodzenie,

PW – przeciętne wynagrodzenie.

Lata 2008–2015 charakteryzują się niską dynamiką wzrostu MW i PW, co jednocześnie wiąże się z bardzo niskim ilorazem MW do PW, a także niskim wzrostem produktywności i PKB. W latach 2016–2023 występuje z kolei wysoka dynamika wzrostu MW i PW, co jednocześnie wiąże się z bardzo wysokim ilorazem MW do PW, a także wysokim wzrostem produktywności i PKB. Na rysunku 6 przedstawiono wzrost MW w Polsce w latach 2003–2023, z czego wynika, że w latach 2008–2015 dynamika wzrostu MW jest znacznie niższa od dynamiki w latach 2016–2023. Wydaje się, że silny wzrost MW w latach 2016–2023 przyczynił się bardzo do spadku stopy bezrobocia z ok. 14% w latach 2008–2015 do ok. 5%.

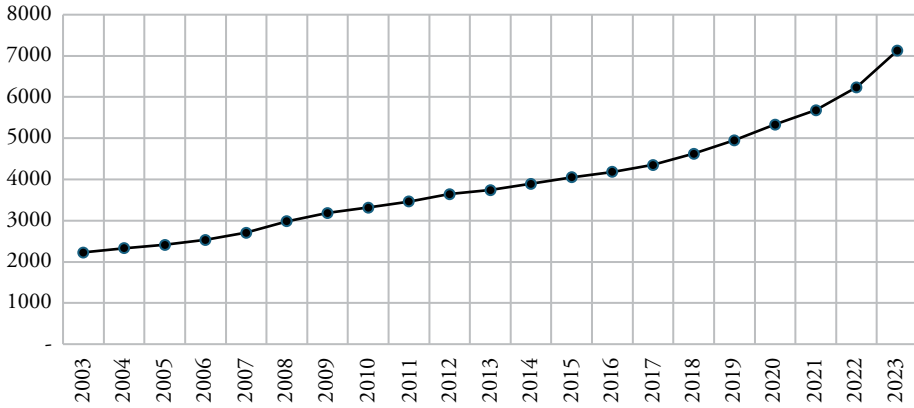
Rysunek 6. Wzrost minimalnego wynagrodzenia w Polsce w latach 2003–2023 (w zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

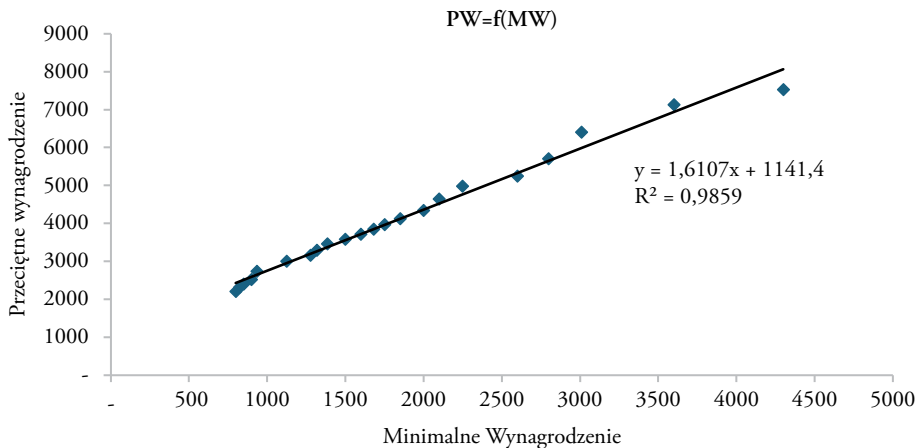
Szybko rosnące MW przyczyniało się do dbałości pracodawcy do należytego i efektywnego wykorzystania pracownika, tak aby jego wartość dodana i produktywność w dużo większym stopniu pokrywała rosnące koszty MW. Mechanizm ten powodował także większe umiejętności oceny wartości wkładu pracy przez grupy pracowników zarabiających więcej niż MW, co wytwarzało pozytywną między innymi presję na wzrost PW, a jednocześnie dystans pomiędzy MW i PW malał. Na rysunku 7 zilustrowano wzrost przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w latach 2003–2023, którego dynamika była w latach 2016–2023 znacznie wyższa niż w latach 2008–2023, co także wiązało się z silnie rosnącą siłą nabywczą w postaci np. ilości paliwa, którą można było nabyć za jednostkę pieniężną.

Rysunek 7. Wzrost przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w latach 2003–2023 (w zł)



Źródło: na podstawie danych z Eurostatu.

Rysunek 8. Wzrost przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w latach 2003–2023



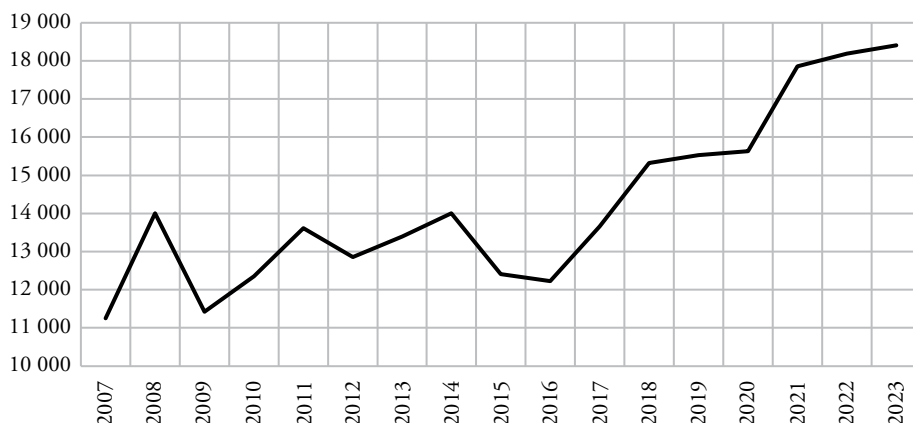
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

Na rysunku 8 przedstawiono zależność PW od MW, z której wynika, że zmiany PW są objaśniane wpływem MW na poziomie $R^2=0,98$. Prowadzi to do wniosku, że im wyższa jest dynamika wzrostu MW tym wyższy jest też wzrost PW. Oczywiście są pewne granice takiej zależności i należy pamiętać, że są też inne czynniki determinujące zarówno MW i PW. Z drugiej strony tę silną statystycznie zależność można potraktować jako dość sztywny mechanizm kształtowania płac, co może wskazywać na potrzebę uelastyczniania obecnego modelu regulującego MW w kierunku wprowadzenia trzech różnych stawek oddzielnie dla grup podmiotów o różnej wielkości i w odniesieniu do

występujących w każdej grupie innej wartości PW, tak aby wskaźnik ISA w każdej grupie był zbliżony.

Rosnący potencjał zarobkowy Polaków w latach 2016–2023 przełożył się na silny wzrost bogactwa gospodarstw domowych wyrażony PKB per capita, co można zobiektywizować przez pomiar tego parametru wyrażony w dolarach, który przedstawia niejako siłę nabywczą PKB/capita w układzie międzynarodowym. PKB per capita przedstawiony na rysunku 9 wskazuje, że w latach 2008–2015 tak mierzone PKB per capita było na stałym poziomie, zaś w latach 2016–2023 obserwuje się silny wzrost z poziomu ok. 12 tys. USD na koniec 2015 r. do 18,5 tys. USD na koniec 2023 r. Taki obraz zapewne ma swoje podłoże w kształtowaniu się MW i PW na poziomach, które przekładały się na różną dynamikę wzrostu gospodarczego.

Rysunek 9. Zmiany PKB per capita w Polsce w latach 2007–2023

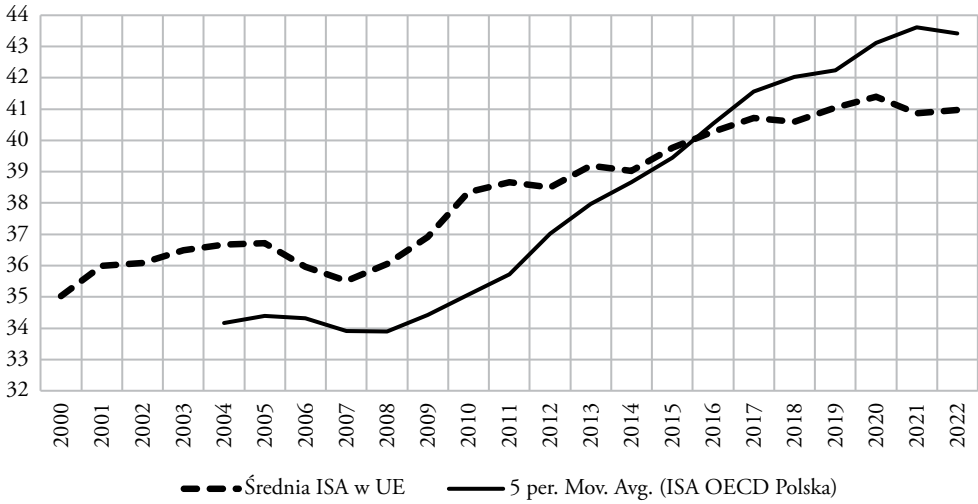


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Na rysunku 10 zobrazowano silny wzrost wskaźnika ISA od 2016 r., który przekroczył w szybkim tempie średnią wartość w UE, co jest jakby pewnym argumentem objaśniającym duży wzrost gospodarczy po 2016 r., który istotnie poprzez wzrost bogactwa gospodarstw domowych wyraził się we wzroście PKB per capita.

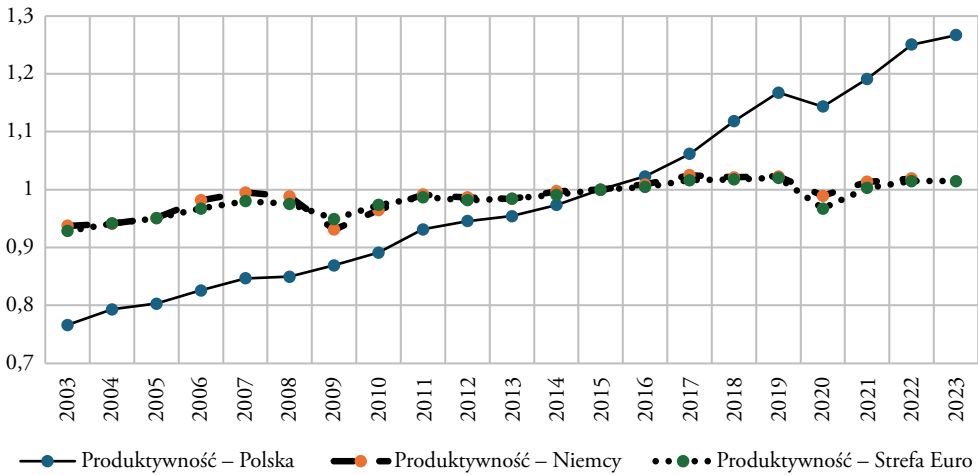
Ważnym sposobem weryfikacji przełożenia się wzrostu MW jest kształtowanie się produktywności, która stanowi swego rodzaju miarę zysków przedsiębiorstwa. W takim wypadku wzrost MW jako koszt musi być pokrywany przez wzrost produktywności, z której to przedsiębiorca, po pokryciu wzrostu MW, musi otrzymać wzrost dochodu. Na rysunku 11 przedstawiono jak silnie rosła w Polsce produktywność w porównaniu z Niemcami i strefą euro. Taki niezwykle dynamiczny oraz silny wzrost produktywności i przekraczający znacznie poziomy z Niemiec i strefy euro dokonuje się od 2016 r. i trwa do końca 2023 r.

Rysunek 10. Relacja pomiędzy średnią ISA w UE a ISA w Polsce w latach 2000–2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z OECD.

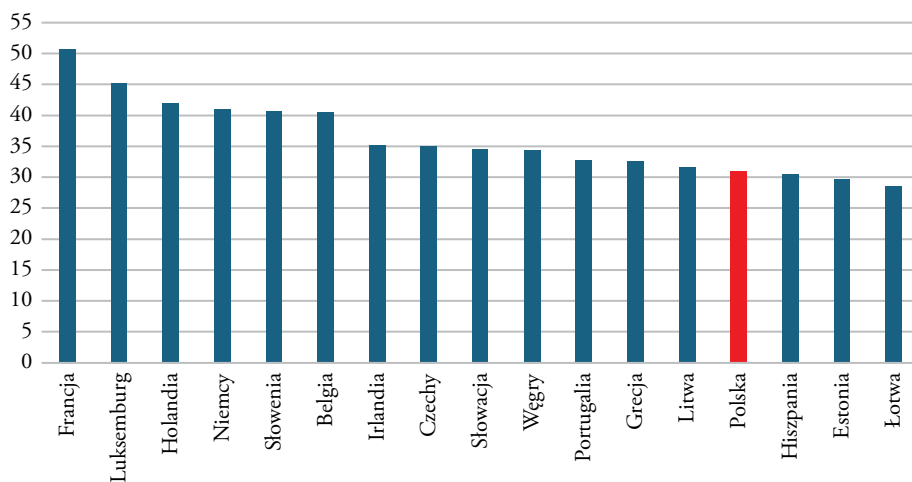
Rysunek 11. Porównanie zmian produktywności w Polsce na tle Niemiec i strefy euro



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z OECD.

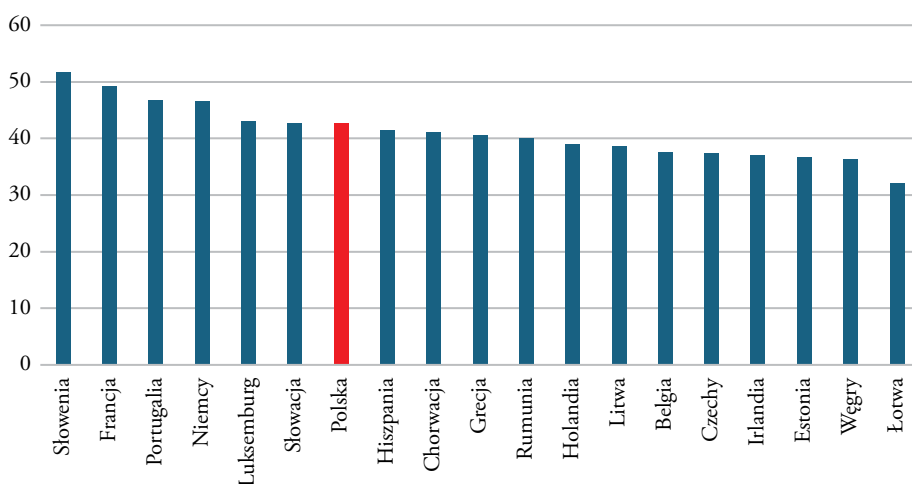
W efekcie takiego kształtowania się polskiego rynku pracy, Polska pod względem wskaźnika ISA w 2022 r. weszła do czołówki w UE, podczas gdy do 2015 r. wskaźnik ten plasował Polskę w końcu stawki, co przedstawiono na rysunkach 12 i 13.

Rysunek 12. Wartości wskaźnika ISA dla poszczególnych państw w UE w 2015 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z OECD.

Rysunek 13. Wartości wskaźnika ISA dla poszczególnych państw w UE w 2022 r.

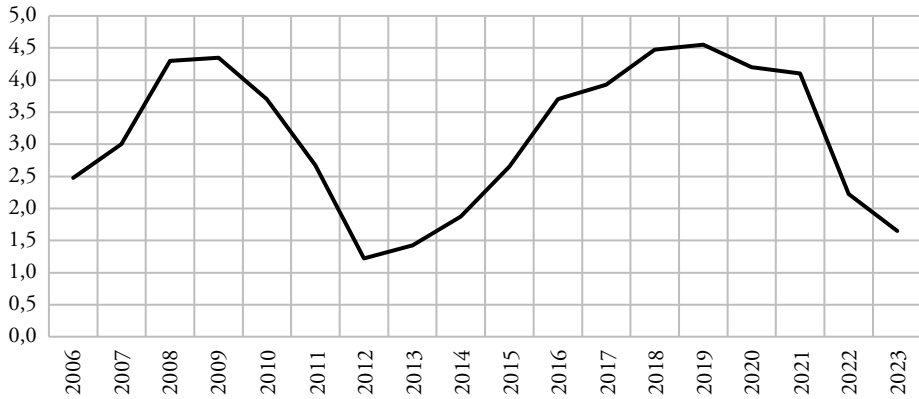


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z OECD.

Ważnym warunkiem, zwłaszcza dla pracodawcy, do zwiększania MW jest wzrost produktywności, jednak powiązany z tym wzrost siły nabywczej jest niemniej ważny, szczególnie dla pracownika. Wzrost produktywności z jednej strony tworzy zysk dla pracodawcy i fundusz do zwiększania wynagrodzeń, jednak z drugiej strony pracownik oczekuje za wytworzenie wartości dodanej swego rodzaju rekompensaty w postaci

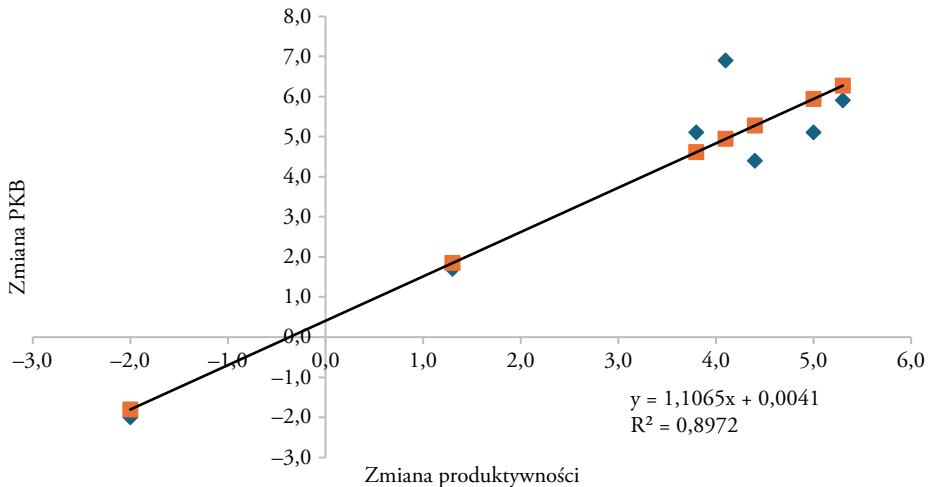
wzrostu wynagrodzenia, aby siła nabywca jego pensji rosła, co umożliwi mu nabywanie większej ilości dóbr i usług, a także powiększanie jego kapitału. Zastosowanie takiego mechanizmu umożliwia zrównoważony rozwój dla pracodawcy i pracownika oraz zachowanie odpowiedniej konkurencyjności na rynku pracy oraz w gospodarce narodowej i międzynarodowej. Silny wzrost siły nabywczej obserwuje się w latach 2015–2020, podczas gdy w latach 2008–2012 występuje silny spadek, co przedstawiono na rysunku 14.

Rysunek 14. Wskaźnik siły nabywczej w latach 2006–2023 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

Rysunek 15. Zależność zmian PKB od dynamiki produktywności r/r w latach 2016–2023 (w %)



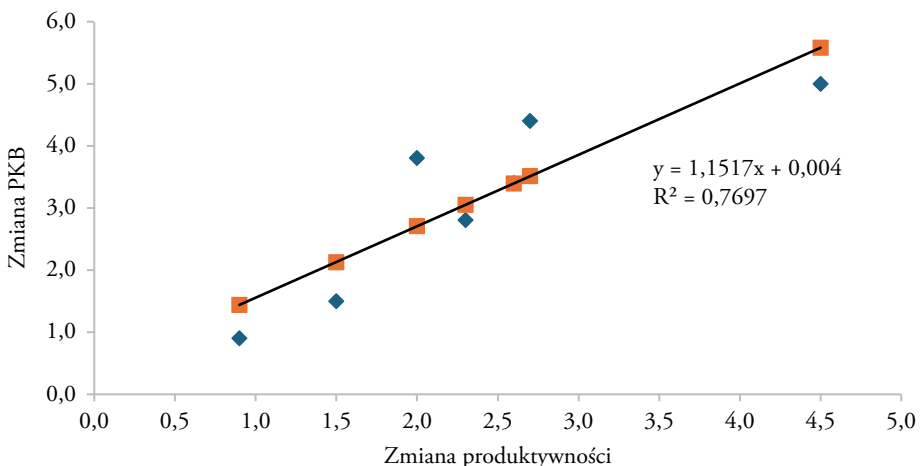
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z OECD i GUS.

Wzrost produktywności w Polsce był bardzo istotnym czynnikiem wzrostu PKB. Na rysunku 15 przedstawiono wpływ produktywności na tempo wzrostu gospodarczego w Polsce w latach 2016–2023. Zależność ta jest bardzo istotna statystycznie, gdyż osiąga wartość $p\text{Value} = 0,001$, a stopień objaśniania zmian PKB zmianami produktywności jest na bardzo wysokim poziomie i wynosi $R^2 = 0,90$. W latach 2016–2023 nastąpił silny wzrost MW, co zapewne przyczyniło się także do wzrostu produktywności i tym samym wzrostu PKB. W dalszej kolejności rosnąca produktywność tworzyła dla przedsiębiorstw większy fundusz na wzrost płac, w tym także MW.

W latach 2008–2015, kiedy MW było na niskim poziomie, produktywność była znacznie niższa niż w latach po 2016 r., co przekładało się na mniejszy wzrost PKB. Taka zależność została przedstawiona na rysunku 16. W tym okresie wpływ produktywności na zmiany PKB jest mniej istotny statystycznie niż w latach 2016–2023, co jest odzwierciedlone przez wartość $p\text{Value} = 0,009$, niemniej jednak ten poziom $p\text{Value}$ jest akceptowalny do stwierdzenia, że pomiędzy zmianą PKB i zmianą produktywności występuje zależność. W tym przypadku jednak stopień objaśniania zmiany PKB zmianą produktywności jest na dużo niższym poziomie niż w latach 2016–2023 i wynosi $R^2 = 0,77$. Z tego wynika, że tylko w 77% kształtowanie zmian PKB jest determinowane zmianami produktywności, zaś w 23% na zmiany PKB wpływają inne czynniki.

Wraz ze wzrostem produktywności i PKB w Polsce w latach 2016–2023 doszło do silnego wzrostu udziału wynagrodzeń w PKB, co należy uznać za pozytywne zjawisko, gdyż przekłada się to na wzrost zamożności gospodarstw domowych. Taka sytuacja umożliwia w znacznie większym stopniu zwiększanie kapitałów gospodarstw domowych.

Rysunek 16. Zależność zmian PKB od dynamiki produktywności r/r w latach 2008–2015 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z OECD i GUS.

Rezultaty przeprowadzonych badań wskazują, że MW i jego odpowiednia relacja do PW przekładają się na wzrost produktywności, siły nabywczej i PKB. Przeprowadzona analiza wskazuje na globalne efekty w gospodarce, które wynikają z efektów poszczególnych grup przedsiębiorstw o różnej wielkości. W tym kontekście należy dbać o maksymalną efektywność wszystkich sektorów wg kryterium wielkości zatrudnienia. Wykazany w badaniu wpływ MW na produktywność i PKB przy założeniu utrzymywania odpowiedniej relacji MW do PW, jednak nie prowadzi do maksymalizacji efektywności, produktywności i PKB, lecz dopiero taka sytuacja może nastąpić przy zróżnicowaniu MW zależnie od wielkości zatrudnienia.

Jednakowe ustalania MW dla wszystkich podmiotów, z jednej strony będzie dla dużych przedsiębiorstw zbyt zaniżone, co wpłynie na to, że podział korzyści, ze wzrostu produktywności, pomiędzy pracodawcę i pracownika będzie niekorzystny dla pracownika, zaś z drugiej strony tak ustalone MW będzie nadmiernie obciążało mikro i małe przedsiębiorstwa, co będzie skutkowało rosnącą nieopłacalnością dla pracodawcy, w wyniku czego będą zwolnienia pracowników lub zamykanie działalności gospodarczej. Z powyższego wynika wniosek, że jednakowe MW nie jest optymalne dla wszystkich podmiotów o różnej wielkości, gdyż nie umożliwia maksymalizacji korzyści jednocześnie dla pracodawców i pracowników w nich zaangażowanych.

W konkluzji końcowej należy stwierdzić, że wprowadzenie zdywersyfikowanego modelu ustalania minimalnego wynagrodzenia zależnie od wielkości zatrudnienia staje się niezwykle ważnym wyzwaniem nie tylko dla pracodawców i pracowników, ale także dla rządu, regulatora, instytucji odpowiedzialnych za politykę gospodarczą, związki zawodowe pracowników oraz organizacje zrzeszające pracodawców.

Charakterystyka badania ankietowego dotyczącego dywersyfikacji MW

W celu zebrania opinii pracowników i pracodawców na temat uzasadnienia potrzeby dywersyfikacji MW w zależności od wielkości przedsiębiorstwa rozpoczęto badania ankietowe w Polsce, które nie zostały jeszcze zakończone. Pierwszy etap tych badań ma na celu wstępne zdiagnozowanie, w jakim stopniu teoria dywersyfikacji płac minimalnych budzi zainteresowanie wśród pracowników i pracodawców, a także jakie są proponowane przez nich poziomy tych płac oraz jakie widzą z tego tytułu korzyści.

Ankieta została skierowana do respondentów działających w ramach mikro (zatrudniających od 0 do 9 pracowników), małych (zatrudniających od 10 do 49 pracowników), średnich (zatrudniających od 50 do 249 pracowników), dużych (zatrudniających od 250 do 1000 pracowników) i bardzo dużych (zatrudniających powyżej 1000 pracowników) przedsiębiorstw. Szczególną uwagę w ankiecie skupiono na takich branżach

jak: górnictwo, przemysł wydobywczy, przetwórstwo, rolnictwo i leśnictwo, energetyka, budownictwo, transport, telekomunikacja i informatyka, finanse, rynek nieruchomości i opieka zdrowotna.

Respondentami ankiety są pracownicy niskiego szczebla, pracownicy średniego szczebla kierowniczego, menedżerowie wysokiego szczebla i właściciele oraz inni. Respondentów zapytano o dwa zagadnienia. Pierwsze dotyczy opinii na temat, jaki powinien być stosunek (iloraz) minimalnego wynagrodzenia w przedsiębiorstwie respondenta do przeciętnego wynagrodzenia w grupie przedsiębiorstw o wielkości przedsiębiorstwa respondenta. Drugie zagadnienie odnosi się do korzyści, jakie przyniosłoby większe zróżnicowanie minimalnego wynagrodzenia w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Respondent miał odnieść się do następujących korzyści jakie może wynikać z dywersyfikacji MW w zależności od wielkości przedsiębiorstwa:

1. Zahamowanie odpływu pracowników z Polski, zwłaszcza tych o najwyższych kwalifikacjach.
2. Efektywniejsze rozlokowanie kapitału i pracowników na rynku pracy, zgodnie z aktualnymi trendami i z uwzględnieniem dynamiki zmian koniunkturalnych w różnych branżach gospodarki, co przełoży się na poprawę wyników polskiej gospodarki.
3. Możliwość dostarczenia pracownikom w wiodących branżach większej satysfakcji finansowej z pracy i ze wzrostu poczucia sprawiedliwego wynagrodzenia za osobiste przyczynianie się do poprawy pozycji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstwa oraz branży, w jakiej ono funkcjonuje.
4. Zmniejszenie negatywnego zjawiska, jakim jest zbyt wysoka fluktuacja kadr.
5. Zwiększenie wydajności pracy pracowników w przedsiębiorstwie ze względu na wzrost ich satysfakcji finansowej.
6. Zmniejszenie kosztów przedsiębiorstwa ze względu na wzrost stabilności zatrudnienia.

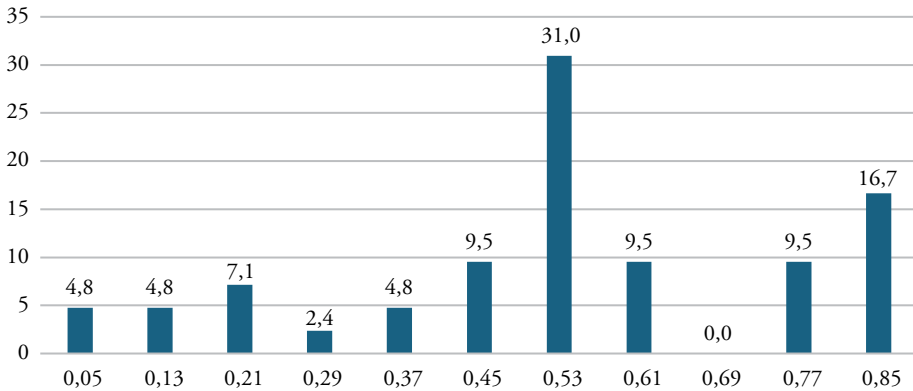
Wstępne wyniki pilotażowych badań ankietowych o charakterze fokusowym

Na wczesnym etapie badań ankietowych zebrano 51 odpowiedzi, wśród których 43,1% to osoby zaangażowane w mikro, 15,7% w małe, 9,8% w średnie, 9,8% w duże i 21,6% w bardzo duże przedsiębiorstwa. Ankietowani zajmują następujące pozycje w przedsiębiorstwie: 49% to menedżerowie wysokiego szczebla lub właściciele przedsiębiorstw, 11,8% stanowią pracownicy średniego szczebla kierowniczego, 15,7% pracownicy niskiego szczebla, zaś 25,5% pracuje na innych stanowiskach.

Te bardzo wstępne wyniki badań wskazują już na preferencje respondentów co do potrzeby dywersyfikacji MW w przedsiębiorstwach o różnej wielkości. Na rysunku 17 przedstawiono opinie respondentów na temat oczekiwanego ilorazu minimalnego

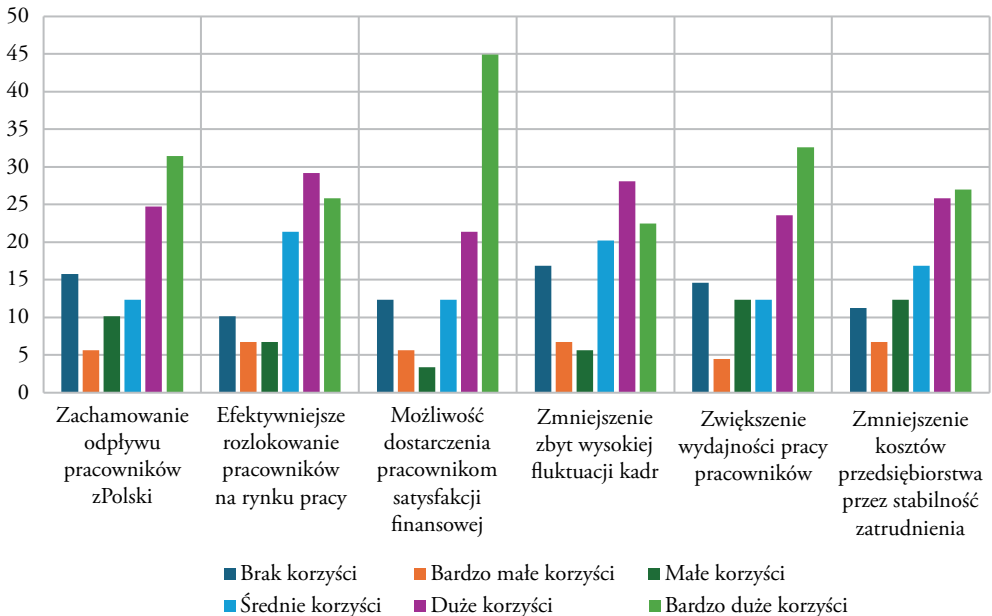
wynagrodzenia (MW), jakie powinno być w przedsiębiorstwie, w którym działa dany respondent do przeciętnego wynagrodzenia (PW) w grupie przedsiębiorstw o wielkości podmiotu respondenta.

Rysunek 17. Struktura opinii respondentów na temat ilorazu MW/PW w ich firmach (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Rysunek 18. Opinia respondentów na temat korzyści w wyniku dywersyfikacji MW (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Aż 31% respondentów wskazuje na zasadność ilorazu MW/PW na poziomie 0,53; po 9,5% sugeruje iloraz na poziomie 0,45 i 0,61 oraz 0,77; zaś 16,7% na poziomie 0,85. Arytmetyczna średnia ilorazu MW/PW wskazywana przez ankietowanych wynosi 0,45.

Spośród ocenianych korzyści (kolumna 0=brak korzyści; kolumna 5=najwyższa korzyść) zaprezentowanych na rysunku 18 respondenci najczęściej wskazywali, że odpowiednia dywersyfikacja MW w zależności od wielkości przedsiębiorstwa będzie miała wpływ na: zahamowanie odpływu pracowników z Polski, zwłaszcza tych o najwyższych kwalifikacjach oraz możliwość dostarczenia pracownikom w wiodących branżach większej satysfakcji finansowej z pracy i ze wzrostu poczucia sprawiedliwego wynagrodzenia za osobiste przyczynianie się do poprawy pozycji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstwa oraz branży w jakiej ono funkcjonuje. Pozostałe korzyści były także wysoko oceniane, co oznacza, że ustalona lista sześciu korzyści w ankiecie miała dla respondentów kluczowe znaczenie.

Wydaje się, że te bardzo wstępne wyniki badań ankietowych sugerują, że teoria dywersyfikacji minimalnego wynagrodzenia w zależności od wielkości przedsiębiorstwa będzie miała uzasadnienie. Zaprezentowane badania ankietowe będą miały kontynuację, bo zebranie dużo większej liczby odpowiedzi pozwoli na postawienie bardziej prawdopodobnej tezy na temat zasadności dywersyfikacji MW, zwłaszcza jego poziomów w stosunku do PW w poszczególnych grupach przedsiębiorstw.

Podsumowanie i wnioski

W niniejszym badaniu analizowane jest podejście do ustalania minimalnego wynagrodzenia z perspektywy zaproponowanej przez autorów teorii dywersyfikacji. Teoria ta, przez ustalanie określonego minimalnego wynagrodzenia, rozważa korzyści jednocześnie dla wszystkich stron, czyli pracodawców, pracowników, rynku pracy i gospodarki, próbując kształtować kompromis między interesami stron. Wydaje się, że minimalne wynagrodzenie ma szanse kształtowania takiego kompromisu.

Cele artykułu zarysowane w pierwszej części opracowania zostały osiągnięte, zwłaszcza zaś można uznać, że przedstawiony szeroki zakres argumentów na rzecz potrzeby wprowadzenia teorii zdywersyfikowanego MW daje silne podstawy do wdrożenia zróżnicowanego MW w zależności od wielkości przedsiębiorstwa.

Dotychczasowe teorie nie odnoszą stawek minimalnego wynagrodzenia do wielkości przedsiębiorstwa. Autorzy proponują wypełnienie istniejącej luki poprzez wprowadzenie koncepcji ustalania stawek minimalnego wynagrodzenia wg kryterium wielkości przedsiębiorstwa.

Przeprowadzone badania pozytywnie weryfikują hipotezę, że kształtowanie minimalnego wynagrodzenia w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia na średnim poziomie

ok. 50% w zależności od wielkości przedsiębiorstw budzi największe zainteresowanie wśród respondentów i tworzy największe korzyści.

Szereg analiz zaprezentowanych w przedmiotowym badaniu dostarcza liczne i silne argumenty, które przemawiają za dużą wartością dodaną zastosowania w praktyce teorii zdywersyfikowanego minimalnego wynagrodzenia.

Analiza danych zaprezentowanych w badaniu wskazuje na pośredni wpływ minimalnego wynagrodzenia na produktywność i w dalszej kolejności na PKB, a minimalne wynagrodzenie stanowi także pewien stymulator w kształtowaniu poziomu przeciętnych wynagrodzeń.

Opinie zebrane od respondentów na podstawie pilotażowych badań ankietowych dowiodły, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy poprzez dywersyfikację MW osiągają wiele wzajemnych korzyści, takich jak: zahamowanie odpływu pracowników z Polski, zwłaszcza tych o najwyższych kwalifikacjach; bardziej efektywna alokacja kapitału i pracowników na rynku pracy, zgodna z obecnymi trendami i uwzględniająca dynamikę zmian ekonomicznych w różnych sektorach gospodarki, co przełoży się na poprawę wyników polskiej gospodarki; możliwość zapewnienia pracownikom w wiodących branżach większej satysfakcji finansowej z pracy i większego poczucia sprawiedliwego wynagrodzenia za ich osobisty wkład w poprawę sytuacji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstwa i branży, w której działa; ograniczenie negatywnego zjawiska nadmiernej rotacji pracowników; zwiększenie produktywności pracowników w przedsiębiorstwie dzięki zwiększonej satysfakcji finansowej; obniżenie kosztów przedsiębiorstwa dzięki zwiększonej stabilności zatrudnienia. Wszystkie te wymienione korzyści tworzą wartość dodaną dla rynku pracy i całej gospodarki.

Wstępne wyniki badania sugerują, że teoria dywersyfikacji minimalnego wynagrodzenia znajduje swoje uzasadnienie. Prezentowane badania ankietowe będą kontynuowane, ponieważ zebranie znacznie większej liczby odpowiedzi pozwoli na postawienie bardziej wiarygodnej tezy dotyczącej zasadności dywersyfikacji minimalnego wynagrodzenia, zwłaszcza jej poziomów w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia dla każdej grupy przedsiębiorstw o tej samej wielkości.

Bibliografia

- Baskaya Y.S., Rubinstein Y. [2012], *Using federal minimum wages to identify the impact of minimum wages on employment and earnings across the US states*, <https://ssl.nbp.pl/badania/seminaria/14vi2016.pdf> (dostęp: 3.08.2025).
- Begg D., Fischer S., Dornbusch R. [2007], *Ekonomia. Makroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, <https://docer.pl/doc/nvee5vsf> (dostęp: 28.07.2025).

- Cahuc P., Carcillo S., Zylberberg A. [2014], *Labor economics*, Cambridge Mass MIT press, Cambridge 2014, <https://lib.ugent.be/catalog/rug01:002177192> (dostęp: 3.08.2025).
- Cova J. [2025], *State intervention in low-wage work: Politics, social actors, and increased governmental control in the setting of the minimum wage*, "European Journal of Industrial Relations", vol. 31(3), s. 345–368, 10.1177/09596801241311850, <https://ideas.repec.org/a/sae/eurjou/v31y2025i3p345-368.html> (dostęp: 11.11.2025).
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041> (dostęp: 30.06.2025).
- Garcia-Louzao J., Tarasonis L. [2022], *Wage and employment impact of minimum wage: evidence from Lithuania*, Foundation of Admirers and Mavens of Economics Group for Research in Applied Economics, https://grape.org.pl/WP/75_Garcia-LouzaoTarasonis_website.pdf (dostęp: 11.11.2025).
- GUS [2022], *Działalności przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2021 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Haanwinckel D. [2020], *Supply, demand, institutions, and firms: A theory of labor market sorting and the wage distribution*, National Bureau of Economic Research, Inc., NBER Working Papers 31318, Cambridge, <https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/31318.html> (dostęp: 15.07.2025).
- Krajewska A. [2015], *Refleksje o płacy minimalnej*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. 94, s. 303–316, <https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=414512> (dostęp: 3.08.2025).
- Neumark D. [2018], *The econometrics and economics of the employment effects of minimum wages: Getting from known unknowns to known knowns*, Munich Society for the Promotion of Economic Research – CESifo GmbH, Monachium, <https://www.ifo.de/en/cesifo/publications/2018/working-paper/econometrics-and-economics-employment-effects-minimum-wages-getting> (dostęp: 3.08.2025).
- Neumarkt D. [2019], *The econometrics and economics of the employment effects of minimum wages: Getting from known unknowns to known knowns*, "German Economic Review", vol. 20(19), <https://ideas.repec.org/a/bjg/germec/v20y2019i3p293-329.html> (dostęp: 11.11.2025).
- PARP [2022], *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Redmond P., Doorley K., McGuinness S. [2021], *The impact of a minimum wage change on the distribution of wages and household income*, "Oxford Economic Papers", vol. 73(3), s. 1034–1056, <https://doi.org/10.1093/oeq/gpaa048>.
- Sobel R. [1999], *Theory and evidence on the political economy of the minimum wage*, "Journal of Political Economy", vol. 107(4), University of Chicago Press, Chicago, s. 761–785, https://econpapers.repec.org/article/ucpjpolec/v_3a107_3ay_3a1999_3ai_3a4_3ap_3a761-785.htm (dostęp: 3.08.2025).
- Stawarczyk F. [2014], *Płaca minimalna a zatrudnienie – teoria i praktyka*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 347, s. 409–418, <https://www.ceeol.com/search/article-,detail?id=289682> (dostęp: 3.08.2025).
- Strawiński P., Majchrowska A. [2025], *Effects of minimum wage changes on the wage distribution in low-wage and high-wage sector*, "Argumenta Oeconomica", vol. 54(1), s. 170–186, DOI:10.15611/aoe.2025.1.11, <https://dbc.wroc.pl/publication/172848> (dostęp: 11.11.2025).

- Thielen C., Weinschenk Ph. [2024], *Analyzing the effects of minimum wages: a microeconomic approach*, "Economic Theory", vol. 79(3), s. 945–991, 10.1007/s00199-024-01607-3, <https://link.springer.com/article/10.1007/s00199-024-01607-3> (dostęp: 11.11.2025).
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2020, poz. 2207, z późn. zm), <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20022001679/U/D20021679Lj.pdf> (dostęp: 15.06.2025).
- Włodarczyk P. [2018], *Rynek pracy w modelu nowej syntezy neoklasycznej ze sztywnościami płac nominalnych*, „Gospodarka Narodowa”, r. LXXXVIII/XXIX, s. 51–92, <https://gnpje.sgh.waw.pl/Rynek-pracy-w-modelu-nowej-syntezy-neoklasycznej-ze-sztywnosciami-plac-nominalnych,102224,0,1.html> (dostęp: 5.07.2025).