

STUDIA



BIURA ANALIZ SEJMOWYCH
KANCELARII SEJMU

ISSN 2082-0658

4(36) 2013



Praca Polaków



„Studia BAS” znajdują się w wykazie czasopism naukowych prowadzonym przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla potrzeb oceny jednostek naukowych z przyznaną liczbą 7 punktów.



CEJSH



„Studia BAS” są dostępne w bazach danych BazEkon, C.E.E.O.L., CEJSH, EBSCO Business Source Complete, EBSCO Business Source Corporate Plus oraz w serwisie informacyjnym EMIS.

„Studia BAS” są indeksowane w międzynarodowej bazie Index Copernicus Journals Master List ze wskaźnikiem ICV na poziomie 3,9 pkt.

POLECAMY RÓWNIEŻ POPRZEDNIE NUMERY KWARTALNIKA „Studia BAS”

Nauka i szkolnictwo wyższe
pod redakcją D. Dziewulaka

Repatrianci i polityka repatriacyjna
pod redakcją P. Huta i Ł. Żołądka

Budżet zadaniowy
pod redakcją K. Marchewki-Bartkowiak i Z. Szpringer

Infrastruktura – uwarunkowania rozwoju
pod redakcją M. Gwiazdowicza i J. Krzaka

Finanse Unii Europejskiej
pod redakcją G. Gołębiowskiego

Starzenie się społeczeństwa polskiego
pod redakcją G. Ciury i W. Zgliczyńskiego

Polityka klimatyczna
pod redakcją M. Sobolewskiego

Zadłużenie Polski
pod redakcją G. Gołębiowskiego i Z. Szpringer

Wybrane problemy systemów wyborczych
pod redakcją D. Dziewulaka

Wskazówki dla autorów artykułów, plan wydawniczy oraz procedura recenzowania znajdują się na stronie czasopisma www.bas.sejm.gov.pl.

Wersja papierowa niniejszego kwartalnika jest wersją pierwotną (referencyjną).

Studia BAS

Nr 4(36) 2013

Praca Polaków

pod redakcją
Bożeny Kłós i Adriana Grycuka

Biuro Analiz Sejmowych
Kancelarii Sejmu

Rada programowa: dr hab. Grzegorz Gołębiowski, prof. WSFiZ – przewodniczący •
prof. Joel I. Deichmann • dr hab. Henryk Dzwonkowski, prof. UŁ •
dr hab. Kamilla Marchewka-Bartkowiak, prof. UEP • dr Dorota Stankiewicz •
dr Zofia Szpringer • dr Piotr Wiśniewski

Kolegium redakcyjne: dr Piotr Russel (redaktor naczelny) • dr Dobromir Dziewulak •
Adrian Grycuk • Mirosław Gwiazdowicz • Bożena Kłos • Monika Korolewska •
Gabryjela Zielińska (sekretarz redakcji)

Redakcja: Teresa Muś

Skład: Janusz Świnarski

© Copyright by Kancelaria Sejmu
Warszawa 2013

Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu
00-441 Warszawa, ul. Zagórna 3
tel. (22) 694 17 53
faks (22) 694 18 65
e-mail: wydawnictwo_BAS@sejm.gov.pl

Wszystkie zamieszczone artykuły są recenzowane.

Wszelkie prawa zastrzeżone. Żadna część ani całość opracowania nie może być bez zgody wydawcy – Kancelarii Sejmu – reprodukowana, użyta do innej publikacji oraz przechowywana w jakiegokolwiek bazie danych.

ISSN 2082-0658



Wydawnictwo Sejmowe Kancelarii Sejmu
Druk i oprawa: Wrocławska Drukarnia Naukowa PAN

Spis treści

<i>Wprowadzenie</i>	5
Adrian Grycuk <i>Najważniejsze tendencje na rynkach pracy w krajach rozwiniętych</i>	9
Monika Pasternak-Malicka <i>Zatrudnienie nierejestrowane w kontekście problematyki bezrobocia w Polsce</i>	27
Bożena Kłos <i>Czas pracy w Polsce na tle innych państw członkowskich Unii Europejskiej</i>	57
Wojciech Stefan Zgliczyński <i>Wynagrodzenia w Polsce w latach 2004–2012</i>	97
Paulina Broniatowska, Aleksandra Majchrowska, Zbigniew Żółkiewski <i>Wynagrodzenie minimalne w Polsce. Czy powinno być zróżnicowane regionalnie?</i>	125
Monika Wójcik-Żołądek <i>Bieda pracujących. Zjawisko working poor w Polsce</i>	159

Contents

<i>Introduction</i>	5
Adrian Grycuk <i>Major labour market trends in the developed countries</i>	9
Monika Pasternak-Malicka <i>Unregistered employment in the context of unemployment in Poland</i>	27
Bożena Kłos <i>Working time in Poland and other EU member states</i>	57
Wojciech Stefan Zgliczyński <i>Salaries and wages in Poland between 2004 and 2012</i>	97
Paulina Broniatowska, Aleksandra Majchrowska, Zbigniew Żółkiewski <i>Should minimum wage in Poland vary depending on the region?</i>	125
Monika Wójcik-Żołądek <i>Working poor in Poland. Its origins, scope and socio-economic impact</i>	159

Wprowadzenie

Sytuacja na rynku pracy znajduje się w centrum zainteresowania opinii publicznej w Polsce. Spośród trzech kategorii zjawisk występujących na rynku pracy, tj. bezrobocie, zatrudnienie i bierność zawodowa, szczególną uwagę przykuwa bezrobocie ze względu na jego dużą skalę i negatywne konsekwencje odczuwane przez wiele gospodarstw domowych. W warunkach utrzymywania się wysokiej stopy bezrobocia praca w Polsce jest dobrem rzadkim, często poszukiwanym poza granicami kraju. Zasadniczym wyzwaniem dla polityki gospodarczej i polityki rynku pracy jest niewątpliwie tworzenie nowych miejsc pracy i aktywizacja zawodowa bezrobotnych.

W niniejszym zeszycie „Studiów BAS” skupiliśmy uwagę na zatrudnieniu. Sfera ta podlega dynamicznym zmianom, kształtowanym w krótkich okresach przez cykle koniunkturalne, ale przede wszystkim przez czynniki strukturalne natury ekonomicznej (globalizacja gospodarki), społecznej (starzenie się społeczeństwa) i technologicznej. Zmiany odbywają się pod hasłami: elastycznego rynku pracy, *flexicurity*, zwiększania konkurencyjności, godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym, uczenia się przez całe życie. Hasła te wywołują dyskusje i spory, stanowią przedmiot żywego zainteresowania pracowników i pracodawców, stawiają decydentów przed koniecznością wyboru właściwych rozwiązań legislacyjnych. Obecnie jesteśmy również świadkami erozji powszechnie uznawanych dotąd aksjomatów, np. takich jak: wykształcenie wyższe zapewnia pracę; praca chroni przed ubóstwem. Według wielu ekonomistów tendencje zmian w gospodarce światowej i na globalnym rynku pracy, niezależnie od czynników koniunkturalnych, prowadzą do sytuacji, że praca staje się przywilejem.

Problematyka zatrudnienia ma bardzo szeroki kontekst, w którym we wzajemnej współzależności pozostają aspekty prawne, ekonomiczne i społeczne. W jej zakres wchodzi bardzo wiele zagadnień szczegółowych. W zeszycie poruszyliśmy tylko niektóre z nich. Naszym celem jest dostarczenie rzetelnych informacji o wybranych problemach dotyczących pracy, które mogą stanowić podstawę dla debaty publicznej i prac legislacyjnych.

W pierwszym artykule **Adrian Grycuk** omówił najważniejsze tendencje na rynkach pracy w krajach rozwiniętych. Autor przedstawił, jak globalizacja gospodarki, rozwój internetu i technologii komunikacyjnych wpływają na zatrudnienie, na charakter pracy i sposób jej wykonywania oraz na kształtowanie się globalnego rynku pracy. Ogólnie scharakteryzował sytuację w Polsce w obszarze zatrudniania w kontekście wskazanych trendów występujących w krajach rozwiniętych.

Monika Pasternak-Malicka zajęła się problematyką zatrudnienia nie rejestrowanego, tj. pracą najemną wykonywaną bez zawarcia formalnej umowy, także pracą, w której wynagrodzenie jest częściowo wypłacane poza ewidencją oraz nieewidencjonowaną pracą na własny rachunek. Autorka przedstawiła formy aktywności na nieformalnym rynku pracy oraz skalę i przyczyny tego zjawiska na podstawie badań różnych ośrodków badawczych oraz własnych badań przeprowadzonych w latach 2007–2013. W analizie zatrudnienia nierejestrowanego uwaga autorki skupia się na zależnościach między bezrobociem a skłonnością do podejmowania zatrudnienia nieformalnego.

W kolejnym artykule poruszone zostało zagadnienie czasu pracy. **Bożena Kłos** scharakteryzowała podstawowe normy czasu pracy w prawie Unii Europejskiej i w państwach członkowskich UE oraz tendencje w zakresie faktycznie przepracowanego czasu pracy w Polsce na tle innych państw członkowskich UE w latach 2004–2012. Przedmiotem opracowania jest długość czasu pracy oraz jego zróżnicowanie według takich zmiennych, jak: praca w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, płeć, status zatrudnienia i zawodów. Autorka wykorzystała bazę danych Eurostatu bogatą w informacje z zakresu czasu pracy, które rzadko są szczegółowo opracowywane i szerzej upowszechniane.

Wojciech Stefan Zgliczyński przedstawił na podstawie opracowań Głównego Urzędu Statystycznego, jak kształtowały się wynagrodzenia Polaków w latach 2004–2012. Poza zmianami przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w analizowanym okresie autor omówił strukturę wynagrodzeń według grup zawodów, poziomu wykształcenia, płci, wieku, wielkości zakładu pracy, sektorów własności, sekcji gospodarki oraz regionów. W swoim opracowaniu dokonał też porównania wynagrodzeń w Polsce z wynagrodzeniami w państwach członkowskich Unii Europejskiej i OECD.

Artykuł **Pauliny Broniatowskiej, Aleksandry Majchrowskiej i Zbigniewa Żółkiewskiego** także dotyczy problematyki wynagrodzeń. Autorzy poświęcili go kwestii minimalnego wynagrodzenia. W swojej analizie odwołują się do teorii ekonomii i dotychczasowych badań w zakresie wpływu

płacy minimalnej na zatrudnienie, dokonują porównania metod ustalania płacy minimalnej oraz jej wysokości w Polsce i w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Zasadniczym problemem rozważanym w artykule jest zróżnicowanie regionalne wynagrodzenia minimalnego w Polsce. Przeprowadzone analizy prowadzą autorów do wniosku o potrzebie takiego zróżnicowania.

Zeszyt zamyka opracowanie **Moniki Wójcik-Żołądek** na temat zjawiska *working poor* w Polsce, obserwowanego w krajach Europy od lat 90. XX wieku. Autorka dokonuje przeglądu problemów związanych z definiowaniem i pomiarem zjawiska biedy wśród pracujących. Charakteryzuje skalę tego zjawiska w Polsce i w Unii Europejskiej oraz jego przyczyny, wśród których wskazuje na elastyczne formy zatrudnienia.

*Bożena Kłos
Adrian Grycuk*

Adrian Grycuk*

Najważniejsze tendencje na rynkach pracy w krajach rozwiniętych

Major labour market trends in the developed countries: The article reviews the main trends which have been shaping work and working lives of employees in the developed world. It begins with describing economic, technological, demographical and social factors that influence modern labour market. Next, the author looks at the changes in the character of work and how it is performed. The final section surveys some recent labour market developments in Poland.

Słowa kluczowe: *praca czasowa, praca tymczasowa, Polska, rynek pracy, tendencje w zatrudnieniu, tendencje na rynku pracy*

Keywords: *part-time employment, temporary employment, Poland, labour market, employment trends, labour market trends*

* Specjalista ds. systemu gospodarczego w Biurze Analiz Sejmowych, doktorant w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie;
e-mail: adrian.grycuk@sejm.gov.pl

Wstęp

Globalizacja gospodarki, rozwój internetu i technologii komunikacyjnych, a także zachodzące w społeczeństwach wielu krajów zmiany kulturowe i demograficzne mają duży wpływ na zatrudnienie oraz to, gdzie i w jaki sposób świadczona jest ludzka praca. Celem niniejszego artykułu jest syntetyczne przedstawienie najważniejszych tendencji na rynkach pracy w krajach rozwiniętych. W jego pierwszej części scharakteryzowane zostały najważniejsze czynniki, które mają wpływ na współczesny rynek pracy. Następnie przedstawiono zmiany, które nastąpiły w ostatnich latach w charakterze i sposobie świadczenia pracy. W ostatniej części znalazły się najważniejsze dane mówiące o tym, czy i w jakim stopniu globalne tendencje dotyczące zatrudnienia znalazły odzwierciedlenie na rynku pracy w Polsce.

Czynniki mające wpływ na współczesny rynek pracy

Według szacunków Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) liczba zatrudnionych na świecie wynosiła w 2012 r. ok. 3,3 mld osób¹. Była ona zatem najwyższa w historii, co wynika przede wszystkim z rosnącej liczby ludności. Sytuacja na rynkach pracy różni się jednak, często w sposób bardzo znaczny, pomiędzy krajami. Wynika to z ich poziomu rozwoju gospodarczego, tradycji kulturowej, położenia geograficznego, a także z decyzji politycznych podejmowanych przez ich rządy. Można jednak wskazać czynniki, które mają wpływ na współczesny rynek pracy i które w dużym stopniu są wspólne dla większości krajów świata. Zwykle dzieli się je na trzy grupy:

- czynniki ekonomiczne, wynikające przede wszystkim ze zmian, jakie zachodzą w światowej gospodarce, a także powiązanych z nimi zmian w zarządzaniu przedsiębiorstwami,
- czynniki technologiczne, związane z szeroko rozumianym postępem technicznym,
- czynniki demograficzne i społeczne.

Zmiany w światowej gospodarce oraz w zarządzaniu przedsiębiorstwami

Jedną z najważniejszych zmian, jakie zaszły w ostatnich kilkadziesiąt latach w światowej gospodarce, był wzrost znaczenia sektora usług. Udział sektorów usługowych w PKB w krajach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) przekracza obecnie 70%. To zjawisko ma zasadnicze znaczenie dla struktury zatrudnienia, a także charakteru i sposobu wykonywania pracy. Wzrost znaczenia w gospodarce sektorów usługowych, gdzie organizacja pracy umożliwia znacznie większą elastyczność niż w przemyśle, sprzyja zjawisku świadczenia pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz umożliwia szersze stosowanie przez pracodawców alternatywnych do stałej umowy o pracę form zatrudnienia. To z kolei sprawia, że stosunek pracy w sektorze usług jest mniej stabilny niż w przemyśle czy w rolnictwie. Pojawiło się tutaj także wiele nowych zawodów, przede wszystkim w usługach finansowych, informatyce, ochronie zdrowia, edukacji i rozrywce.

Zmniejszanie barier celnych i inwestycyjnych, niskie koszty transportu morskiego oraz poprawa szybkości komunikowania się spowodowały w ostatnich latach zasadnicze zmiany na gospodarczej mapie świata. Na-

¹ *World of Work Report*, International Labour Organization, Genewa, czerwiec 2013 r., s. 8.

stąpił dynamiczny rozwój rozproszonych geograficznie łańcuchów dostaw (ang. *supply chains*), nazywanych również często globalnymi łańcuchami wartości dodanej (*global value chains*, GVC)². W dużym uproszczeniu są to wszystkie czynności i działania wykonywane przez przedsiębiorstwo i jego partnerów – przede wszystkim dostawców – dla wytworzenia i dostarczenia końcowemu klientowi produktu lub usługi. Przedsiębiorstwa z wielu sektorów w coraz większym stopniu tworzą wartość dla klienta dzięki sieciom współpracujących ze sobą podmiotów³.

Od lat 80. XX wieku nasilił się także trend polegający na tym, że wiele komponentów oraz czynności niezbędnych do wytworzenia finalnego produktu zaczęto wytwarzać w innych krajach, nieraz w bardzo odległych regionach świata. Jednym z najważniejszych powodów umiędzynarodowienia przez przedsiębiorstwa ich działalności, dokonywanego albo przez bezpośrednie inwestycje za granicą, albo też rozwijanie współpracy handlowej z zagranicznymi partnerami, jest chęć uzyskania przez nie kosztowej przewagi konkurencyjnej. Początkowo przenoszenie działalności z krajów rozwiniętych za granicę dotyczyło najprostszych, pracochłonnych prac w sektorach produkcyjnych, takich jak produkcja odzieży, obuwia, zabawek czy też montaż elektroniki. Do największych beneficjentów tego zjawiska historycznie należały Chiny. Jednak w wyniku wzrostu płac w tym kraju coraz częściej ten rodzaj produkcji trafia do Wietnamu, Bangladeszu, Kambodży i Indonezji⁴.

Od lat 90. za granicę zaczęły być przenoszone czynności o rosnącym stopniu złożoności i wymagające większej wiedzy, takie jak proste usługi prawnicze i analityczne, obsługa kart kredytowych, telefoniczna obsługa klienta czy też produkcja oprogramowania. Natomiast prace wymagające wysokich kwalifikacji, m.in. działalność badawczo-rozwojowa czy marketing, w dalszym ciągu są w większości wykonywane w Stanach Zjednoczonych, krajach Europy Zachodniej, Japonii czy Singapurze.

Wzrost zainteresowania przedsiębiorstw przenoszeniem swojej działalności za granicę wzmocniły także zmiany w zarządzaniu przedsiębiorstwami. W wyniku zaostrzającej się konkurencji firmy stale poszukują rozwiązań, które pozwolą im na obniżenie kosztów i zwiększenie wydajności pracy.

² *World Investment Report 2013. Global Value Chains: Investment and Trade for Development*, UNCTAD, Genewa 2013, s. 125.

³ Stąd też w literaturze zarządzania często spotyka się pogląd, że we współczesnej gospodarce coraz częściej na rynku konkurują nie pojedyncze przedsiębiorstwa, tylko całe łańcuchy dostaw.

⁴ *The boomerang effect*, „The Economist” z 21 kwietnia 2012 r., Special section, s. 8–11.

Zaczęły one analizować, jakie czynności i procesy powinny w dalszym ciągu być wykonywane przez nie same (te czynności definiowane są zwykle jako tzw. kluczowe kompetencje, *core competences*), a które – zwłaszcza, jeżeli mogą być one wykonane taniej – mogą być zlecone innym przedsiębiorstwom⁵. W wyniku tego w zarządzaniu pojawiły się dwa ważne zjawiska:

- **outsourcing**, czyli wydziałanie ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa niektórych realizowanych przez nie samodzielnie funkcji i przekazywanie ich do wykonania innym podmiotom⁶,
- **offshoring**, czyli częściowe lub całkowite przeniesienie działalności firmy za granicę – albo do jej istniejącej lub tworzonej tam filii, albo do innego przedsiębiorstwa (co w tym drugim wypadku określane jest zwykle pojęciem *offshore outsourcing*); proces ten dotyczy zarówno sektorów produkcyjnych, jak i usługowych⁷.

Dążenie do obniżania kosztów oraz decyzje firm o wydzieleniu i/lub przeniesieniu niektórych rodzajów działalności ma poważne konsekwencje dla rynków pracy wszystkich krajów, których ono dotyczy. W krótkim czasie ma to zwykle negatywne efekty dla kraju, z którego przenoszona jest działalność, natomiast w długim okresie często są one dla niego pozytywne. Zależy to jednak od wielu czynników⁸. Do najważniejszych bezpośrednich skutków *offshoringu* należy zmniejszanie się liczby miejsc pracy dla osób niżej wykwalifikowanych (zwłaszcza w przemyśle) w krajach rozwiniętych oraz ich zwiększanie się w krajach rozwijających się.

Te tendencje stwarzają nowe szanse, ale i zagrożenia krajów przyjmujących (*host countries*). Przede wszystkim lokowanie działalności za granicą zawsze niesie dla przedsiębiorstwa pewne ryzyko, związane m.in. z rosnącymi kosztami transportu, pracy i surowców, jakością wytwarzanych produktów lub świadczonych usług, przerwaniem dostaw w wyniku katastrof naturalnych, a także zagrożeniem kopiowania wzorów, patentów i technologii produkcji przez lokalnych poddostawców. We współczesnej gospodarce, której cechą są częste zmiany poziomu popytu, coraz bardziej liczy

⁵ J.H. Dunning, S.M. Lundan, *Multinational Enterprises and the Global Economy*, Edward Elgar, Cheltenham 2008, s. 196.

⁶ M. Trocki, *Outsourcing*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2001, s. 13.

⁷ *Offshoring and Employment. Trends and Impacts*, OECD Publishing, Paryż 2007, s. 15. Należy jednak pamiętać, że wiele rodzajów działalności nie podlega tym zjawiskom lub podlega im w bardzo niewielkim stopniu. Do najważniejszych z nich należą m.in. administracja publiczna, ochrona zdrowia, edukacja, a także wiele innych rodzajów usług, które wymagają osobistego kontaktu z klientem.

⁸ *Offshoring and Employment*, op. cit., s. 35.

się szybkość dostarczenia produktu na rynek. Wiele produktów staje się również tak bardzo zaawansowanych technologicznie, że konieczna jest fizyczna bliskość działalności badawczo-rozwojowej i produkcji. W wyniku automatyzacji procesów produkcyjnych koszty pracy stanowią o wiele mniejszy niż dawniej procent ogólnych kosztów wytwarzania. Dla przykładu, koszty pracy związane z produkcją IPada stanowiły w 2012 r. ok. 6,5% jego ceny detalicznej, natomiast koszty pracy związane z finalnym montażem w Chinach – jedynie ok. 1,5% ceny detalicznej⁹. To powoduje, że rośnie liczba przypadków ponownego przenoszenia działalności przez przedsiębiorstwa z krajów rozwijających się do krajów wysoko rozwiniętych (zjawisko określane angielskimi terminami *inshoring* lub *reshoring*¹⁰). Coraz częściej w krajach rozwiniętych w „tradycyjne” rodzaje działalności inwestują przedsiębiorstwa pochodzące z krajów rozwijających, czego jednym z najnowszych przykładów może być rozpoczęcie w 2013 r. w Stanach Zjednoczonych wytwarzania niektórych ze swoich najbardziej innowacyjnych produktów przez chiński koncern informatyczny Lenovo¹¹.

Zmiany technologiczne

Pojawienie się na początku lat 90. internetu rozpoczęło trwającą do dzisiaj rewolucję w obszarze technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Ma to wpływ na pracę oraz zatrudnienie na kilku różnych płaszczyznach.

- Rewolucja technologiczna spowodowała rozwój sektorów z dużym udziałem wiedzy, co stymuluje wzrost popytu na pracę wysoko wykwalifikowanych pracowników¹². Innowacje powodują także szybszą dezaktualizację posiadanych kwalifikacji, przez co konieczne jest poświęcanie przez pracowników większej niż dawniej ilości czasu na doksztalcanie się i rozwijanie swoich umiejętności przez cały czas trwania kariery zawodowej (koncepcja tzw. uczenia się przez całe życie, *lifelong learning*).
- Pojawienie się nowych technologii (zwłaszcza szerokopasmowego internetu), umożliwiających szybki i tani transfer głosu oraz danych, wzmocniło tendencje do przenoszenia i lokowania w krajach rozwi-

⁹ *The Third industrial revolution*, „The Economist” z 21 kwietnia 2012 r., Special section, s. 3–4.

¹⁰ *Coming home*, „The Economist” z 19 stycznia 2013 r., Special section, s. 6–9.

¹¹ *Lenovo Announces Official Opening of U.S. Computer Manufacturing Line in North Carolina*, <http://finance.yahoo.com/news/lenovo-announces-official-opening-u-150000849.html> [dostęp: 2 października 2013 r.].

¹² R. Dobb i in., *The world at work: jobs, pay and skills for 3.5 billion people*, McKinsey Global Institute, czerwiec 2012, s. 41.

jających się działalności usługowej analogicznie do trwającego już procesu umiędzynarodowienia działalności produkcyjnej. Umożliwiło to także powstanie globalnego sektora nowoczesnych usług biznesowych. Działają na nim m.in. przedsiębiorstwa świadczące usługi *outsourcingu* procesów biznesowych (*business process outsourcing*) oraz tzw. centra usług wspólnych (*share service centres*), w których wielooddziałowe przedsiębiorstwa konsolidują niektóre rodzaje działalności (m.in. księgowość, finanse, zakupy, IT i obsługa klienta) prowadzonej wcześniej w ich filiach; bardzo często takie centra są tworzone w krajach o niższych kosztach pracy, m.in. w Polsce¹³.

- Powszechna dostępność i niski koszt korzystania z telefonów komórkowych, smartfonów oraz innych urządzeń mobilnych sprawiły, że możliwe stało się zdalne świadczenie pracy poza miejscem zatrudnienia (biurem). Dało to pracodawcom większą swobodę w kształtowaniu stosunku zatrudnienia, a także dostęp do większej liczby potencjalnych pracowników, często w tańszych lokalizacjach¹⁴. Z kolei pracownicy zyskali możliwość świadczenia pracy dla odległych geograficznie pracodawców.
- Technologie są prawdopodobnie najważniejszym czynnikiem wpływającym na obserwowany w ostatnich latach w większości krajów świata systematyczny wzrost wydajności pracy¹⁵. Wydajność (produktywność) pracy jest z kolei jednym z najważniejszych czynników mających wpływ na rynek pracy¹⁶. Dzięki podnoszeniu wydajności pracy przedsiębiorstwa mogą m.in. obniżać ceny wytwarzanych dóbr i usług, co sprawia, że konsumenci są w stanie nabyć większą ich ilość lub też przeznaczyć zaoszczędzone środki na zakup innych dóbr, co z kolei powoduje wzrost popytu na pracę i wzrost wynagrodzeń.

¹³ Według szacunków Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych w Polsce (Association of Business Service Leaders in Poland, ABSL), organizacji branżowej zrzeszającej przedsiębiorstwa z tego sektora, w 2014 r. liczba zatrudnionych w zagranicznych centrach usług biznesowych w Polsce wyniesie ok. 125 tys. osób. Zob. *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2013*, ABSL, Warszawa 2013, s. 11.

¹⁴ J. Manyjka, S. Lund, B. Auguste, S. Ramaswamy, *Help wanted: the future of work in advanced economies*, McKinsey Global Institute, 2012, s. 3, 7.

¹⁵ P. Krugman, R. Wells, *Makroekonomia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 136.

¹⁶ „Wydajność” lub „produktywność” pracy to wartość produkcji wytworzonej w danym okresie przez jednego pracującego. Najczęściej jest ona definiowana jako realny PKB podzielony przez liczbę pracowników lub liczbę przepracowanych godzin pracy.

W praktyce można wskazać wiele przykładów, jak zachodzący postęp technologiczny, najczęściej w połączeniu z innymi trendami i zjawiskami opisanymi w niniejszym artykule, ma wpływ na ilość, jakość i lokalizację miejsc pracy. Interesującym przykładem może być technologia tzw. chmury obliczeniowej (*cloud computing*), polegająca na przechowywaniu, przetwarzaniu oraz udostępnianiu danych przez internet z dowolnego miejsca na świecie. Wykorzystywanie modelu chmury obliczeniowej umożliwia przedsiębiorstwom nie tylko obniżenie kosztów, ale również opracowywanie nowych innowacyjnych usług, które mogą być świadczone dla klientów na całym świecie z odległych, często wiejskich, regionów. Technologia chmury obliczeniowej stwarza również możliwości do świadczenia pracy zdalnej, a tym samym umożliwia tworzenie nowych miejsc pracy dla specjalistów IT w miejscu ich zamieszkania. Według szacunków z 2012 r. wykorzystanie chmury obliczeniowej może przyczynić się do powstania na świecie do 2015 r. 14 milionów nowych miejsc pracy¹⁷.

Brytyjski tygodnik „The Economist” w swoim ostatnim raporcie na temat tendencji na rynku pracy podaje jako przykład połączenia globalizacji i rewolucji w technologiach informacyjnych serwis oDesk, za pomocą którego można zlecić wykonanie usługi (np. tłumaczenia, zaprojektowania logo firmy, opracowania aplikacji internetowej, stworzenia strony www lub jej pozycjonowanie) osobom wykonującym wolne zawody¹⁸. Wiele z takich zleceń trafia do osób w krajach rozwijających się, m.in. Filipin i Indii. Wykonanie usługi za pomocą tego serwisu pozwala uzyskać oszczędności nawet do 90%. Jest to tylko jeden z wielu przykładów, w jaki sposób obserwowane od lat zjawisko przenoszenia produkcji za granicę do krajów o niższych kosztach pracy przestało być dłużej ograniczone do przemysłu – współcześnie dotyczy ono także prac wykonywanych przez pracowników umysłowych¹⁹.

Zmiany demograficzne i społeczne

Zjawiskiem, które ma ogromny wpływ na sytuację na rynku pracy, jest starzenie się społeczeństw. Dotyczy ono, chociaż w różnym stopniu, wszystkich krajów OECD²⁰. Istnieją dwa powody zwiększenia się liczby osób starszych na rynku pracy:

¹⁷ *Cloud Computing to Create 14 Million New Jobs by 2015*, <http://www.microsoft.com/en-us/news/features/2012/mar12/03-05cloudcomputingjobs.aspx> [dostęp: 1 października 2013 r.].

¹⁸ Adres strony internetowej: www.odesk.com.

¹⁹ *The great mismatch*, „The Economist” z 10 września 2011 r., Special section, s. 5.

²⁰ *Live longer, work longer*, OECD Publishing, Paryż 2006, s. 20.

- wydłużanie się średniej długości życia; według szacunków ONZ średnia długość życia w krajach rozwiniętych wzrośnie do 2050 r. z obecnych 77 lat do 83 lat²¹,
- malejąca liczba urodzeń, co sprawia, że zmniejsza się liczba młodych pracowników wchodzących na rynek pracy.

Starzenie się społeczeństw ma istotny wpływ zarówno na popyt, jak i na podaż pracy. W wielu krajach można zaobserwować wzrost liczby zatrudnionych w najstarszych grupach wiekowych i odsuwanie w czasie momentu przechodzenia na emeryturę. Duży wpływ na to mają wprowadzane rozwiązania prawne mające na celu wydłużenie okresu aktywności zawodowej, takie jak podniesienie wieku emerytalnego czy też ograniczanie możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Wydłużanie się długości życia ma również wpływ na rynek produktów i usług m.in. w farmacji, edukacji i turystyce. Wzrośnie również popyt na usługi związane z ochroną zdrowia i opieką nad osobami starszymi. Według amerykańskiego Biura Statystyki Pracy (U.S. Bureau of Labor Statistics) to właśnie w tych sektorach w latach 2010–2020 powstanie w Stanach Zjednoczonych największa liczba nowych miejsc pracy²².

Kolejnym ważnym zjawiskiem jest wzrost poziomu wykształcenia kobiet oraz ich rosnąca aktywność na rynku pracy. W krajach OECD liczba aktywnych zawodowo kobiet w grupie wiekowej 15–64 lata wzrosła z 58% w 1990 r. do 65% w roku 2011²³. Powodem są m.in. ich rosnące aspiracje zawodowe, chęć uzyskania finansowej niezależności oraz potrzeba sprawowania większej kontroli nad własnym życiem. Dla zwiększającej się liczby osób samotnie wychowujących dzieci, wśród których zdecydowanie dominują kobiety, praca stała się ekonomiczną koniecznością.

Kobiety częściej niż mężczyźni decydują się na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie zarabiają mniej niż mężczyźni, gdyż częściej niż oni podejmują gorzej płatne prace w edukacji, służbie zdrowia, opiece społecznej, hotelarstwie, gastronomii i handlu detalicznym²⁴.

²¹ *World Populations Prospects. The 2012 Revision*, United Nations, Nowy Jork 2013, s. 15.

²² *Employment projections – 2010–20*, Bureau of Labor Statistics, 1 lutego 2012 r., <http://www.bls.gov/news.release/pdf/ecopro.pdf> [dostęp: 4 listopada 2013 r.].

²³ *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing 2012, s. 150, 259.

²⁴ *Ibidem*, s. 151, 153.

Zmiany w charakterze i sposobie wykonywania pracy

Zmiany w światowej gospodarce, postęp techniczny oraz przemiany zachodzące w społeczeństwach wielu krajów mają wpływ na charakter oraz sposób świadczenia pracy. Można tutaj wskazać kilka charakterystycznych tendencji.

Mniejsza trwałość stosunku pracy. Przedsiębiorstwa i instytucje w większym stopniu niż dawniej polegają na pracy osób, z którymi pozostają w innym niż tradycyjny – długoterminowa umowa o pracę na pełnym etacie z jednym pracodawcą – stosunku pracy. W ostatnich latach nastąpił wzrost popularności alternatywnych, bardziej elastycznych form zatrudnienia, co pozwala pracodawcom m.in. obniżyć koszty pracy, a pracownikom pogodzić obowiązki zawodowe z życiem prywatnym. Częściowo związane jest to również ze zmieniającym się charakterem pracy, która m.in. częściej niż dawniej przybiera postać pracy projektowej.

Z ekonomicznego punktu widzenia większa elastyczność rynku pracy, pozwalająca na bardziej efektywną alokację zasobów pracy, jest zjawiskiem korzystnym. Niesie ona jednak ze sobą także negatywne skutki społeczne. Pojawienie się elastycznych form zatrudnienia, zwłaszcza jeżeli wiąże się to z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy (o czym szerzej w dalszej części artykułu), ma bowiem wpływ na wzrost liczby tzw. biednych pracujących (*working poor*) czy osób, których dochody z tytułu świadczonej pracy sytuują ich na granicy lub poniżej progu ubóstwa²⁵.

Praca tymczasowa. W wielu krajach mamy do czynienia ze znacznym wzrostem popularności jednej z najważniejszych alternatywnych form zatrudniania, jaką jest praca tymczasowa²⁶. Do najważniejszych przyczyn tego zjawiska należy konieczność zapewnienia przez przedsiębiorstwa elastyczności w celu dostosowywania się do częstych wahań popytu.

Wśród pracowników tymczasowych częściej reprezentowani są ludzie młodzi, kobiety oraz członkowie mniejszości etnicznych. Pracownicy tymczasowi są szczególnie narażeni na negatywne skutki zmian cyklu koniunkturalnego – jako pierwsi tracą pracę w sytuacji pogorszenia się sytuacji gospodarczej.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy. W ostatnich latach nastąpił wzrost pracy świadczonej w niepełnym wymiarze czasu pracy, co wynika tak

²⁵ W. Kozek, J. Kubisa, P. Ostrowski, *Bliżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana, nisko płatna praca w usługach w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 10, s. 2, oraz artykuł M. Wójcik-Żołądek, *Bieda pracujących. Zjawisko working poor w Polsce*, s. 159–180 tej publikacji.

²⁶ *World of Work Report*, op. cit., s. 10.

z potrzeb pracodawców, jak i indywidualnych potrzeb pracowników. Praca świadczona w niepełnym wymiarze czasu pracy przez pracowników, którzy chcieliby pracować dłużej, stanowi jeden z wymiarów negatywnego zjawiska na rynku pracy, jakim jest niepełne zatrudnienie (*underemployment*)²⁷.

Większa elastyczność co do czasu świadczenia pracy. Pracodawcy w krajach rozwiniętych zaczęli przywiązywać większą uwagę do zagadnień związanych z zapewnieniem ich pracownikom większej równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym (*work-life balance*), czyli kwestią bardziej harmonijnego godzenia obowiązków zawodowych z czasem wolnym (życie rodzinne, hobby, wolontariat). Jednym z przykładów tej tendencji jest wprowadzanie przez organizacje tzw. ruchomego czasu pracy (*flexi-time*), czyli umożliwienie pracownikom pewnej swobody co do godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Innymi przykładami są tzw. kumulacja godzin pracy (*compressed hours*), czyli przepracowanie pełnej wymaganej liczby godzin pracy w krótszym okresie (np. zamiast 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku przepracowanie 10 godzin dziennie od poniedziałku do czwartku), a także rozdzielanie godzin pracy pomiędzy dwóch pracowników, którzy wspólnie świadczą pracę jednej osoby zatrudnionej na pełen etat (*job sharing*).

Większa elastyczność co do miejsca świadczenia pracy. Coraz częściej praca to wynik realizowanych zadań, a nie konkretne miejsce, w którym jest ona wykonywana. Nowym sposobem świadczenia pracy stała się bowiem praca zdalna (telepraca), czyli świadczenie pracy poza jednostką organizacyjną pracodawcy (najczęściej w domu pracownika) z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Wzrost popularności tej formy zatrudnienia był możliwy przede wszystkim dzięki niskim kosztom i wysokiej jakości połączeń internetowych. Praca w domu oznacza obniżenie kosztów dla pracodawcy (m.in. mniejsze koszty powierzchni biurowej, energii elektrycznej, wody, wynajmu miejsc parkingowych). Dla pracownika ważne są m.in. oszczędności czasu związane z dojazdami do pracy, zmniejszenie ryzyka wypadków związanego z przemieszczaniem się, a także ograniczenie zanieczyszczenia środowiska. Popularyzacja telepracy ma również pozytywny wpływ na rozwój gospodarczy regionów, gdyż osoby świadczące pracę zdalną mogą mieszkać i pracować poza wielkimi miastami i aglomeracjami, w których często mają swoje siedziby atrakcyjni pracodawcy. Praca zdalna jest także wykorzystywana do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

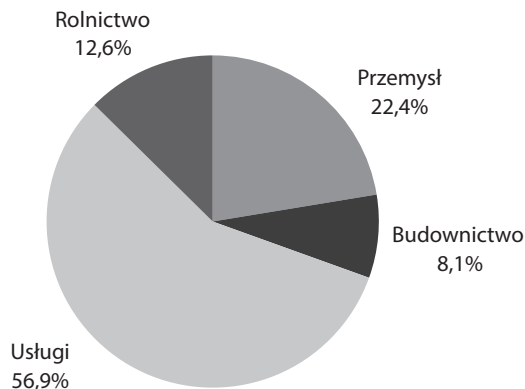
²⁷ A. Kiersztyn, *Underemployment: nowe zjawisko, czy nowy termin?*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 10, s. 19.

Częstsze zmiany wykonywanej pracy i większa liczba pracodawców. Ludzie częściej niż kiedyś zmieniają kierunki kariery, z czym wiąże się zmiana zakresu obowiązków i charakteru świadczonej pracy. Wykonują oni również bardziej zróżnicowane zadania dla większej liczby pracodawców.

Zmiany na rynku pracy w Polsce

Większość z przedstawionych w pierwszej części artykułu tendencji znalazła swoje odzwierciedlenie w Polsce. Od lat 90. XX wieku w naszym kraju systematycznie rosło zatrudnienie w sektorach usługowych, a malało w przemyśle. Według obliczeń Instytutu Ekonomicznego Narodowego Banku Polskiego dokonanych na podstawie danych GUS w 2012 r. w usługach było zatrudnionych 56,9% pracujących Polaków (według definicji BAEL²⁸), a w sektorach usługowych znajdowało się 62% etatów w gospodarce narodowej²⁹. Odsetek pracujących w poszczególnych sektorach polskiej gospodarki przedstawiono na wykresie 1.

Wykres 1. Średni odsetek pracujących w poszczególnych sektorach gospodarki w Polsce w 2012 r. (według BAEL)



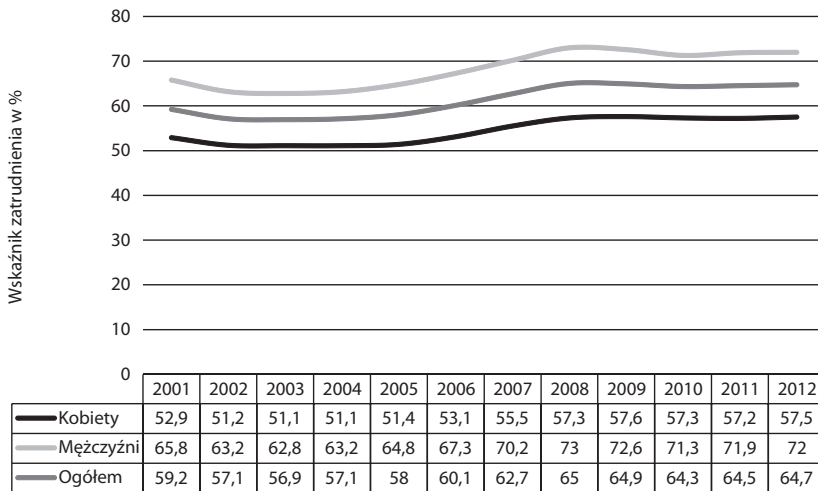
Źródło: na podstawie *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, J. Tyrowicz (red.), Instytut Ekonomiczny NBP, Warszawa 2013, s. 9.

²⁸ „Badanie aktywności ekonomicznej Polaków” cykliczne badania prowadzone od 1992 r. przez GUS, polegające na ankietowaniu ogólnopolskiej próby gospodarstwa domowych. Realizowane jest ono zgodnie z metodyką Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wyniki tego badania publikowane są w serii „Informacje i Opracowania Statystyczne GUS”.

²⁹ *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, J. Tyrowicz (red.), Instytut Ekonomiczny NBP, Warszawa 2013, s. 9.

Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce, podobnie jak w innych krajach rozwiniętych, jest niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn i w 2012 r. wyniósł 57,5% (wykres 2).

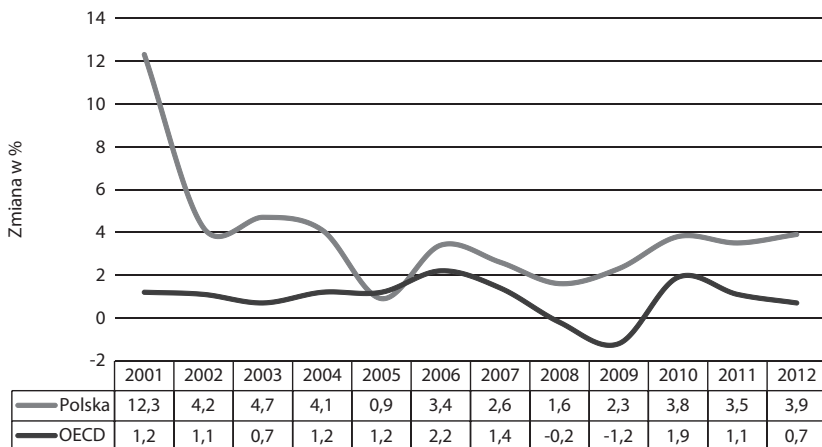
Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lat w Polsce w latach 2001–2012



Źródło: na podstawie Bank Danych Lokalnych GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne). Wskaźnik zatrudnienia według wieku i płci (NTS-2, 1995–2012)*, www.stat.gov.pl [dostęp: 6 października 2013 r.].

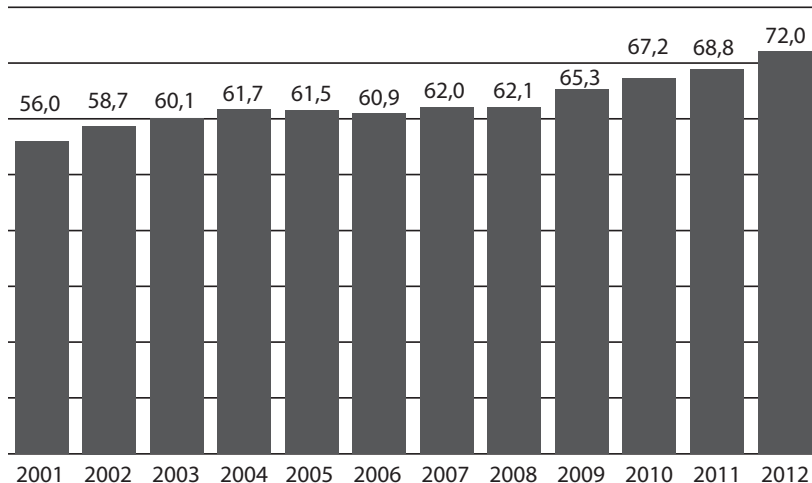
Pozytywnym zjawiskiem obserwowanym w Polsce w ostatnich latach jest wzrost wydajności pracy. Od 2001 r. produktywność pracy w Polsce rosła średnio o 3 pkt proc. szybciej niż średnia w krajach OECD. Poza jednym okresem (rok 2005) wzrost wydajności pracy w Polsce był zawsze wyższy niż średnia dla wszystkich państw OECD (wykres 3). Ten trend potwierdzają również dane Eurostatu dotyczące wydajności pracy na jednego zatrudnionego w krajach Unii Europejskiej (wykres 4).

Wykres 3. Zmiany w godzinowej wydajności pracy w Polsce oraz w krajach OECD w latach 2001–2012



Źródło: na podstawie *Dataset: Labour productivity growth*, OECD, <http://www.oecd-ilibrary.org/> [dostęp: 10 września 2013 r.].

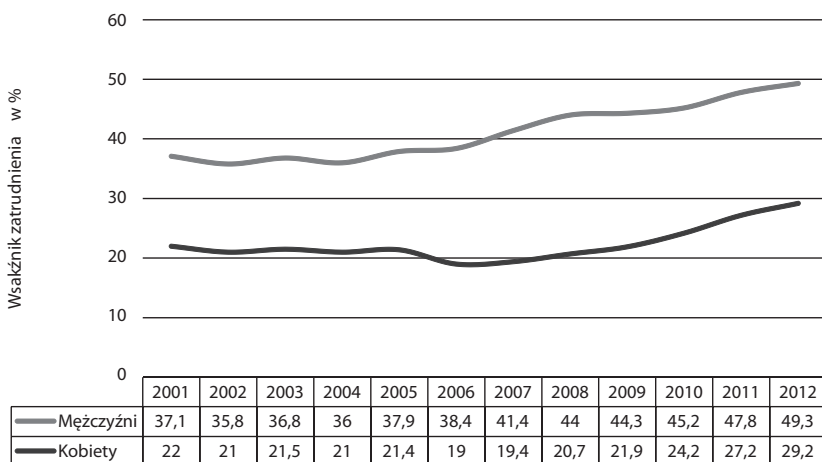
Wykres 4. Wydajność pracy w Polsce na jednego zatrudnionego na tle średniej państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27 = 100) w latach 2001–2012



Źródło: na podstawie *Labour productivity per person employed*, Eurostat 2013, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [dostęp: 10 września 2013 r.].

Kolejnym pozytywnym zjawiskiem na polskim rynku pracy w ostatnich latach był wzrost liczby zatrudnionych, tak kobiet jak i mężczyzn, w najstarszej grupie wiekowej (wykres 5).

Wykres 5. Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 55–64 lat w Polsce w latach 2001–2012

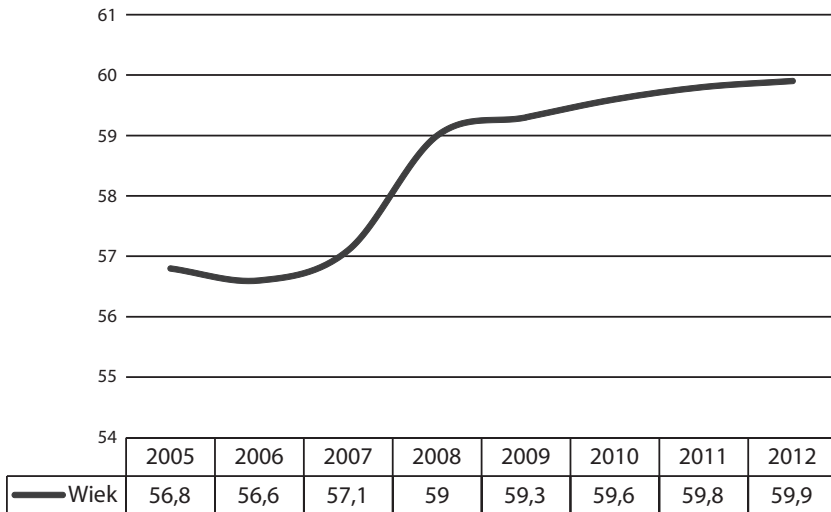


Źródło: na podstawie Bank Danych Lokalnych GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne). Wskaźnik zatrudnienia według wieku i płci (NTS-2, 1995–2012)*, www.stat.gov.pl [dostęp: 5 października 2013 r.].

Trend polegający na wydłużaniu się aktywności zawodowej i późniejszego opuszczania przez Polaków rynku pracy potwierdzają również dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). W 2005 r. średni wiek osób, którym przyznano emeryturę w ZUS, wynosił 56,8 lat, w 2012 r. było to już 59,9 lat (wykres 6)³⁰.

³⁰ ZUS wypłaca ok. 80% emerytur w Polsce. Pozostałym świadczeniobiorcom emerytury wypłacają: Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Ministerstwo Obrony Narodowej, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych oraz Ministerstwo Sprawiedliwości.

Wykres 6. Średni wiek osób, którym w latach 2005–2012 przyznano emeryturę w ZUS



Źródło: na podstawie seryjnej publikacji *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych*, (raporty z lat: 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 i 2012), ZUS, <http://www.zus.pl/default.asp?id=5&p=5> [dostęp: 1 października 2013 r.].

Polska należy do krajów o bardzo wysokim udziale elastycznych form zatrudnienia. Udział pracujących na podstawie umów o pracę na czas określony zwiększył się wyraźnie po 2003 r. Według NBP w Polsce ok. 27% pracujących jest zatrudnionych na podstawie tego rodzaju umów i jest to najwyższy wskaźnik w Unii Europejskiej³¹. Inną cechą wyróżniającą nasz kraj jest jednoczesne stosowanie z umowami o pracę tzw. zatrudnienia niepracowniczego (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia). To zjawisko dotyczy jednak tylko 0,4% pracujących i ok. 22% przedsiębiorstw³².

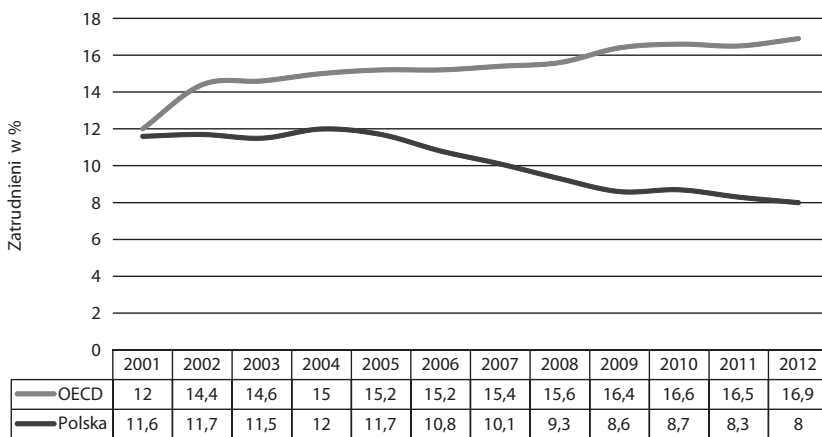
Z danych OECD wynika, że odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy od kilku lat spada i obecnie jest w naszym kraju dwukrotnie niższy niż średnia dla krajów rozwiniętych (wykres 7). W 2012 r. kobiety stanowiły 67,6% osób świadczących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce przy średniej dla wszystkich krajów OECD wynoszącej 69,3%³³.

³¹ *Badanie ankietowe, op. cit.*, s. 33.

³² *Ibidem*.

³³ *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, Paryż, sierpień 2013 r., s. 251.

Wykres 7. Średni procentowy udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce i w krajach OECD w latach 2001–2012



Źródło: na podstawie *Incidence of part-time employment*, OECD, <http://stats.oecd.org> [dostęp: 10 października 2013 r.].

Podsumowanie

Jak pokazują przytoczone wyżej dane, zjawiska kształtujące rynki pracy w krajach rozwiniętych, są także – chociaż z różnym natężeniem – obserwowane w Polsce. W naszym kraju rośnie liczba pracujących kobiet oraz pracujących kobiet i mężczyzn w najstarszej grupie wiekowej. Jednocześnie ponad ¼ pracowników jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony. Z kolei cechą, która odróżnia polski rynek pracy od rynków pracy większości krajów rozwiniętych, jest stosunkowo niski wskaźnik zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Znalezienie odpowiedzi na pytanie, jaka będzie „praca przyszłości”, nie jest łatwe. Zachodzące zmiany – ekonomiczne, technologiczne i demograficzne – stwarzają dla pracowników, pracodawców i rządów wiele nowych szans i możliwości, ale także nowe zagrożenia. Jednym ze skutków procesów globalizacyjnych w światowej gospodarce jest coraz wyraźniejsze łączenie się ze sobą narodowych rynków pracy. Niektórzy ekonomiści mówią wręcz o powstaniu globalnego rynku pracy, czemu sprzyjają m.in. integracja gospodarcza i polityczna, której najlepszym przykładem jest Unia Europejska i wspólny rynek wewnętrzny z zasadami swobodnego przepływu osób, towarów, usług oraz kapitału. Polityka gospodarcza i sytuacja makro-

ekonomiczna zawsze silnie oddziaływały na zatrudnienie, jednak obecnie w coraz większym stopniu to czynniki ponadnarodowe mają wpływ nie tylko na liczbę miejsc pracy w każdym kraju, ale również ich jakość, trwałość, a także poziom wynagrodzeń.

Bibliografia

- Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, J. Tyrowicz (red.), Instytut Ekonomiczny Narodowy Bank Polski, Warszawa 2013.
- The boomerang effect*, „The Economist” z 21 kwietnia 2012 r., Special section.
- Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris 2012.
- Coming home*, „The Economist” z 19 stycznia 2013 r., Special section.
- R. Dobb i in., *The world at work: jobs, pay and skills for 3.5 billion people*, McKinsey Global Institute, czerwiec 2012 r..
- J.H. Dunning, S.M. Lundan, *Multinational Enterprises and the Global Economy*, Edward Elgar, Cheltenham 2008.
- Global Employment Trends 2013*, International Labour Organization, Genewa, styczeń 2013 r..
- The great mismatch. The future of jobs (special report)*, „The Economist” z 10 września 2011 r., Special section.
- A. Kiersztyn, *Underemployment: nowe zjawisko, czy nowy termin?*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 10.
- W. Kozek, J. Kubisa, P. Ostrowski, *Blżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana, nisko płatna praca w usługach w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 10.
- P. Krugman, R. Wells, *Makroekonomia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- J. Manyjka, S. Lund, B. Auguste, S. Ramaswamy, *Help wanted: the future of work in advanced economies*, McKinsey Global Institute, 2012.
- OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, Paryż, sierpień 2013 r.
- Offshoring and Employment. Trends and Impacts*, OECD Publishing, Paryż 2007.
- Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2013*, ABSL, Warszawa 2013.
- The Third industrial revolution*, „The Economist” z 21 kwietnia 2012 r., Special section.
- M. Trocki, *Outsourcing*, PWE, Warszawa 2001.
- World Investment Report 2013. Global Value Chains: Investment and Trade for Development*, UNCTAD, Genewa 2013.
- World Populations Prospects. The 2012 Revision*, United Nations, Nowy Jork 2013.
- World of Work Report*, International Labour Organization, Genewa, czerwiec 2013 r.

Monika Pasternak-Malicka*

Zatrudnienie nierejestrowane w kontekście problematyki bezrobocia w Polsce

Unregistered employment in the context of unemployment in Poland: The article looks at the question of unregistered employment. Scope, types, dynamics and causes of this phenomenon are discussed. The author also evaluates the impact of unemployment on willingness to take the unregistered employment among households. The paper presents results of the research on undeclared work carried out by the research centers and conducted by the author herself between 2007 and 2013.

Słowa kluczowe: *bezrobocie, praca nierejestrowana, Polska, rynek pracy*
Keywords: *unemployment, unregistered work, Poland, labour market*

* Doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Finansów i Bankowości Wydziału Zarządzania Politechniki Rzeszowskiej, e-mail: malicka@prz.edu.pl

Wstęp

Zjawiska bezrobocia oraz pracy nierejestrowanej należą do ważniejszych problemów społeczno-gospodarczych we współczesnym świecie. W zależności od stopnia rozwoju danej gospodarki i uwarunkowań ekonomicznych występują one w różnej skali, ale dotyczą każdego kraju.

Wraz z okresem transformacji w polskiej gospodarce wzrosło znaczenie negatywnych zjawisk – spadek liczby osób pracujących oraz pojawienie się bezrobocia. Przyczynami tego było dostosowywanie się wielkości i struktury zatrudnienia do nowej gospodarki rynkowej, a także głęboka recesja gospodarcza. Wzrastające obecnie bezrobocie jest także skutkiem pogarszającej się sytuacji na rynku pracy, wywołanej m.in. spowolnieniem gospodarczym. Końcowym etapem procesu bierności zawodowej może być wykluczenie społeczne, przed którym bezrobotni bronią się, podejmując pracę w sektorze nieformalnym. Istnienie wysokiego bezrobocia i rozrasta-

jącej się gospodarki nieformalnej powoduje destabilizację funkcjonowania państwa, poszczególnych grup społecznych, a także gospodarstw domowych i podmiotów gospodarczych.

W artykule została opisana istota nierejestrowanego zatrudnienia, jego skala, rodzaje aktywności na nieformalnym rynku pracy oraz przyczyny badanego zjawiska. Celem artykułu jest próba oceny wpływu zjawiska bezrobocia na zakres i skłonność do podejmowania zatrudnienia nieformalnego. W publikacji przedstawiono wybrany dorobek polskiej i światowej nauki w zakresie pracy nierejestrowanej oraz zaprezentowano badania dotyczące pracy nierejestrowanej przeprowadzone przez polskie i zagraniczne ośrodki badawcze i badania własne autorki z lat 2007–2013.

Pojęcie pracy nierejestrowanej

W istniejącej rzeczywistości gospodarczej można wyszczególnić dwa dominujące sposoby uczestnictwa w nierejestrowanej działalności. W pierwszej kategorii mieści się nierejestrowana aktywność na rynku pracy (praca na czarno, praca nierejestrowana, nieformalna, potajemne zatrudnienie). Do drugiej można przyporządkować wszelkie formy unikania i uchylania się od obowiązku podatkowego¹. Przy czym obie te kategorie często są komplementarne.

Praca „na czarno” występowała w gospodarce centralnie planowanej, była jednak zjawiskiem marginalnym. Pierwsze lata transformacji systemowej radykalnie zmieniły warunki gospodarowania. W przedsiębiorstwach i gospodarstwach domowych zauważalne stało się twarde ograniczenie budżetowe. Ze strony przedsiębiorstw państwowych nastąpiło gwałtowne ograniczenie popytu na pracę, wskutek czego pojawiło się znaczne bezrobocie, a następnie drastyczny spadek dochodów realnych, co z kolei pogorszyło sytuację materialną i warunki życia gospodarstw domowych. Dlatego praca nierejestrowana stała się dla wielu osób podstawowym, wręcz jedynym, źródłem utrzymania².

Obecnie także rozwijającym się segmentem gospodarki nieoficjalnej jest nieformalne zatrudnienie, które pojawia się, gdy pracę najemną wykonuje się bez nawiązania stosunku pracy, czyli bez umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jakiegokolwiek innej pisemnej umowy pomię-

¹ B. Mróz, *Gospodarka nieoficjalna w systemie ekonomicznym*, SGH, Warszawa 2002, s. 33.

² B. Mróz, *Gospodarstwa domowe w szarej strefie*, materiały z konferencji KZiF SGH, nt. Analiza warunków umożliwiających rozwój gospodarki polskiej, cz. II, Kazimierz Dolny, 8–10 czerwca 1998 r., s. 274.

dzy pracodawcą a pracownikiem. Z tytułu wykonywania pracy na czarno pracownik nie uzyskuje ubezpieczenia społecznego. Pracą nierejestrowaną jest także praca na własny rachunek, jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa³.

Aktywność na rynku pracy może przyjmować postać pracy legalnej, nierejestrowanej lub nielegalnej. Wszystkie wymienione obszary aktywności są ze sobą powiązane i zmieniają się pod wpływem czynników społecznych i ekonomicznych⁴. Granica pomiędzy pracą nielegalną i nierejestrowaną jest bardzo subtelna. Przyjmuje się, że praca nierejestrowana odnosi się do łamania zasad administracyjnych, natomiast praca nielegalna utożsamiana jest z zachowaniem kryminalnym.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 13 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013 r. poz. 674) nielegalnym zatrudnieniem jest:

- zatrudnienie przez pracodawcę bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie warunków wykonywania pracy,
- niezgłoszenie osoby zatrudnionej do ubezpieczenia społecznego,
- podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia właściwego urzędu pracy,
- powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu zezwolenia na pracę, w przypadkach gdy jest ono wymagane lub powierzenie pracy na innych warunkach.

Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca oznacza wykonywanie pracy bez ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy (art. 2 ust. 1 pkt 14 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Potajemne zatrudnienie może być definiowane jako wykonywanie podstawowej lub dodatkowej pracy podejmowanej poza regulacjami prawa pracy lub podatkowymi. Takie określenie pozwala objąć terminem zarówno zatrudnienie nielegalne pomiędzy gospodarstwami domowymi, jak i pomiędzy nimi oraz podmiotami gospodarczymi (zarejestrowanymi bądź nie)⁵.

³ S. Kostrubiec, *Praca nierejestrowana w Polsce w 1998 roku*, „Gospodarka Narodowa” 1999 nr 5–6, s. 16; *Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 roku*, GUS, Warszawa 2005, s. 8.

⁴ R. Hussmanns, *Measuring the informal economy: from employment in the informal sector to informal employment*, Working Paper No. 53, International Labour Office, grudzień 2004, s. 15.

⁵ M. Grabowski, *Nielegalne zatrudnienie w MSP w Polsce [w:] Pracodawcy – pracownicy w sektorze prywatnym*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa

Komisja Europejska w 1998 r. w komunikacie w sprawie nielegalnego zatrudnienia za pracę nierejestrowaną uznała odpłatne wykonywanie czynności ze swej natury zgodnych z porządkiem prawnym, ale niezgłoszonych władzom publicznym⁶. W decyzji Rady Unii Europejskiej z 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich została zawarta następująca definicja pracy nierejestrowanej: *każda opłacana działalność, która jest zgodna z prawem w odniesieniu do swojego charakteru, ale niezgłoszona władzom publicznym*⁷. W komunikacie prasowym z 2013 r., w którym określa się pracę nierejestrowaną jako zjawisko narażające pracowników na ubóstwo i pozbawiające rządy dochodów z tytułu podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, podtrzymana została niemal tożsama definicja określająca pracę nierejestrowaną jako wszelką działalność zarobkową, zgodną z prawem pod względem swojej natury, lecz niezgłoszoną władzom publicznym, z uwzględnieniem różnic w systemach prawnych państw⁸. Z obszaru pracy nierejestrowanej została wyłączona działalność przestępcza (w tradycyjnym ujęciu), taka jak: przemyt, handel narkotykami, fałszowanie pieniędzy, włamania.

Wyłączenie działalności nielegalnej jest widoczne także w pracach F. Schneidera, B. Torglera, którzy nie obejmują w swoich szacunkach aktywności przestępczej⁹.

W badaniach modułowych Głównego Urzędu Statystycznego praca nierejestrowana została zdefiniowana jako praca wykonywana bez formalnego nawiązania stosunku pracy (czyli bez umowy o pracę) pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, bez względu na sektor własności (włączając także

1997, s. 95; M. Grabowski, *Informal labor market and informal economy during transition, The Informal Economy in the EU Accession Countries: Size, Scope, Trends and Challenges to the Process of EU Enlargement*, Sofia 2002, s. 10.

⁶ *Communication of the Commission on Undeclared Work*, European Commission, COM(98) 219.

⁷ Decyzja Rady UE z 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych polityki zatrudnienia państw członkowskich, s. 331. Podobne ujęcie definicyjne zastosowano w innych raportach Komisji Europejskiej. Por. European Commission, *Undeclared work In the European Union*, Special Eurobarometer 284, październik 2007 r., s. 8.

⁸ Komunikat prasowy dotyczący pracy nierejestrowanej oraz konsultacji ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracodawców, Komisja Europejska, 4 lipca 2013 r., *Biuletyn informacyjny Komisji Europejskiej na temat zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego*, 2013.

⁹ F. Schneider, *Shadow Economies and Corruption All Over the World: New Estimates for 145 Countries*; Johannes Kepler University of Linz, Austria, 24 lipiec 2007 r.; B. Torgler, F. Schneider, *Shadow Economy, Tax Morale, Governance and Institutional Quality: A panel Analysis*, IZA Discussion Paper Series 2007, s. 9–10.

osoby fizyczne i gospodarstwa rolne), która nie może być wykonywana na podstawie powołania, mianowania lub wyboru. Praca ta nie upoważnia do świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego. Pracodawcy nie płać podatków ani składek na ubezpieczenie społeczne czy Fundusz Pracy. Badaniami GUS objęto także pracę na własny rachunek, jeśli z tytułu prowadzonej działalności nie są realizowane zobowiązania finansowe wobec państwa (np. podatki)¹⁰.

Na potrzeby publikacji przyjęto, że pracą nierejestrowaną jest praca najemna wykonywana bez zawarcia formalnej umowy, a także praca wykonywana w podstawowym miejscu pracy, ale w ramach której wynagrodzenie jest częściowo wypłacane poza ewidencją, oraz nieewidencjonowana praca na własny rachunek.

Skala zjawiska w szacunkach polskich i światowych ośrodków badawczych

Szara strefa obejmująca pracę nierejestrowaną występowała od początku istnienia państw i systemów podatkowych, choć przedmiotem zainteresowania nauk ekonomicznych stała się dopiero w drugiej połowie XX wieku. Zainteresowanie gospodarką nieformalną pojawiło się w rozwiniętych krajach gospodarki rynkowej pod koniec lat 60. oraz na początku lat 70. i zaowocowało głównie publikacjami dotyczącymi nieprawidłowości na rynku pracy (Włochy, RFN, Stany Zjednoczone) oraz oszustw podatkowych (przede wszystkim w krajach anglosaskich i skandynawskich). Na szerszą skalę badania tej sfery życia gospodarczego rozwinęły się w drugiej połowie lat 80. XX wieku¹¹.

Jedną z pierwszym prób podjęcia tematyki osób ubogich, pracujących za niewielkie wynagrodzenie i nierejestrowanych przez państwo, była publikacja Międzynarodowej Organizacji Pracy z roku 1972¹². Pionierską publikacją w zakresie gospodarki nieformalnej był artykuł Petera Gutmanna opublikowany w 1977 r., w którym autor zwraca uwagę, że nierejestrowana aktywność ekonomiczna nie może być dłużej traktowana jako nieistotna, gdyż w jej wyniku w Stanach Zjednoczonych jest generowane ok. 10% dochodu narodowego¹³.

¹⁰ *Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011, s. 10.

¹¹ B. Mróz, *Pojęcie, zakres i przyczyny rozwoju gospodarki nieoficjalnej*, Instytut Funkcjonowania Gospodarki Narodowej SGPiS, Warszawa 1989.

¹² *Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya*, International Labour Office, Genewa 1972.

¹³ *Idem*, *The Subterranean Economy*, „Financial Analysts Journal” 1977, nr 33, s. 26–27.

Problem niedoszacowania zwrócił uwagę wielu ekonomistów także w Polsce, choć zainteresowanie tą tematyką pojawiło się dopiero w pierwszej połowie lat 80. Spowodowane to było kryzysem gospodarczym, nierównowagą rynkową i niewydolnością gospodarki oficjalnej, co w efekcie wpłynęło na rozwój szarej strefy, która zaspokajała znaczną część potrzeb konsumpcyjnych gospodarstw domowych i zaopatrzeniowych podmiotów gospodarczych¹⁴. Najwięcej badań nad gospodarką równoległą w Polsce przypadało na lata 1992–1993, kiedy temu zagadnieniu poświęcono najwięcej uwagi.

W 1993 r. uległo zmianie podejście do problematyki szarej strefy gospodarczej w rachunkach narodowych. Wprowadzono wtedy nowy system rachunków określany jako SNA 93. Zgodnie z zaleceniami tego systemu wszelka działalność gospodarcza powinna być traktowana jak przedmiot rachunków narodowych, niezależnie od tego, czy jest to działalność legalna, czy też nielegalna¹⁵.

W gospodarce światowej obowiązują obecnie dwie metody pomiaru efektów działalności gospodarczej: United Nations System of National Accounts – UNSNA, SNA (SNA 93) – obecna wersja pochodzi z 1993 r i jest zalecana przez ONZ oraz Europejski System Rachunków Narodowych i Regionalnych (ESA 95) preferowany przez Unię Europejską¹⁶.

W praktyce GUS zestawia rachunki produktu krajowego brutto zgodnie z systemem rachunków narodowych i regionalnych ESA 95. Z zasad systemu rachunków narodowych ESA 95, obowiązującego w krajach UE, wynika jednoznacznie konieczność uwzględnienia, obok produkcji bezpośrednio obserwowalnej, również aktywności nieobserwowalnej, w tym szarej strefy gospodarki. Szara gospodarka dotyczy zarówno produkcji ukrytej,

¹⁴ B. Mróz, *Gospodarka nieoficjalna w systemie ekonomicznym*, SGH, Warszawa 2002, s. 11–12.

¹⁵ Według obowiązujących do 1993 r. zasad rachunków narodowych Organizacji Narodów Zjednoczonych (*System of National Accounts – SNA*), zarówno kategoria PKB, jak i rachunki narodowe obejmowały tylko produkcję wytwarzaną przez tzw. jednostki społecznie zorganizowane, czyli funkcjonujące w ramach obowiązującego w danym kraju systemu rejestracji działalności gospodarczej. Po 1993 r. wszedł w życie zmodyfikowany system rachunków narodowych (SNA 93) jako narzędzie obliczania dochodu państwa. Por. Z. Rajewski, L. Zienkowski, *Szara gospodarka w systemie rachunków narodowych [w:] Szara gospodarka w Polsce. Rozmiary, przyczyny, konsekwencje*, GUS, PAN, z. 233, Warszawa 1996, s. 10.

¹⁶ Różnice pomiędzy nimi są niewielkie, np. ESA zawiera specyficzne klasyfikacje UE, pomija produkcję niektórych wyrobów jako nieistotną dla krajów UE, zawiera dodatkowe rozdziały poświęcone transakcjom dotyczącym produktów i transakcjom finansowym.

jak i nielegalnej. W obecnej praktyce¹⁷ kraje UE nie uwzględniają produkcji nielegalnej. W celu zapewnienia porównywalności szacunków polskie rachunki narodowe uwzględniają jedynie tę część gospodarki ukrytej, która jest legalna¹⁸.

Tabela 1. Szara strefa gospodarki w Polsce w latach 1994–2003 (w %)

Wyszczególnienie	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Szara gospodarka jako % PKB	17,2	16,6	15,9	15,2	15,3	14,5	17,0	16,3	15,3	15,4
• w jednostkach zarejestrowanych	12,1	11,9	11,3	11,0	11,0	10,4	11,7	11,1	10,1	10,3
• z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej	5,1	4,7	4,6	4,2	4,3	4,1	5,3	5,2	5,2	5,1

Źródło: na podstawie *Rachunki narodowe wg sektorów i podsektorów instytucjonalnych w latach 1995–2000*, GUS, Warszawa 2002; *Rachunki narodowe wg sektorów i podsektorów instytucjonalnych w latach 2000–2004*, seria „Studia i Analizy Statystyczne GUS”, Warszawa 2006, s. 470–471.

Tabela 2. Szara strefa gospodarki w Polsce w latach 2004–2011 (w %)

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Szara gospodarka jako % PKB*	14,4	13,7	13,7	12,8	11,8	13,1	12,8	12,6
• w jednostkach zarejestrowanych	9,5	9,5	9,7	9,2	8,3	9,6	9,5	9,4
• z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej	4,9	4,2	4,0	3,6	3,5	3,5	3,3	3,2

* Od 2005 r. PKB 100% (łącznie z szarą gospodarką).

Źródło: na podstawie *Rachunki narodowe wg sektorów i podsektorów instytucjonalnych w latach 2005–2008*, seria „Studia i Analizy Statystyczne GUS”, Warszawa 2010, s. 392–393; *Rachunki narodowe wg sektorów i podsektorów instytucjonalnych w latach 2007–2010*, seria „Studia i Analizy Statystyczne GUS”, Warszawa 2012, s. 392–393; *Rachunki narodowe wg sektorów i podsektorów instytucjonalnych w latach 2007–2011*, seria „Studia i Analizy Statystyczne GUS”, Warszawa 2013, s. 373–374.

Praca nieformalna stanowi istotny element polskiego rynku pracy. Tabele 1 i 2 przedstawiają udział szarej gospodarki, w tym pracy nierejestrowanej, w tworzeniu PKB w latach 1994–2011 według szacunków GUS. W la-

¹⁷ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady Europy nakazuje, aby najpóźniej do września 2014 r. kraje członkowskie uwzględniały także tzw. nielegalną szarą strefę, np. przemysł, prostytucja, handel narkotykami.

¹⁸ *Rachunki narodowe wg sektorów i podsektorów instytucjonalnych 2005–2008*, aneks 4: *Szara strefa w rachunkach narodowych*, Warszawa 2010, s. 387–392. W publikacji zmieniono sposób prezentacji szarej gospodarki, zamieszczając jej udział w PKB (PKB łącznie z szarą strefą = 100), przy zachowaniu dotychczasowej metody obliczeń. Natomiast we wcześniejszych wydaniach prezentowano udział szarej gospodarki w tworzeniu PKB brutto, przyjmując za 100% PKB bez szarej strefy.

tach 1994–2000 udział ten wynosił ok. 15–17%, natomiast od roku 2001 poziom gospodarki nieformalnej zaczął systematycznie spadać. W 2008 r. obniżył się do najniższego poziomu, szacowanego na 11,8% PKB. W kolejnych latach wraz ze spowolnieniem gospodarczym, będącym skutkiem kryzysu *subprime*, wskaźnik wzrósł o 1–2 pkt proc.

W analizowanych latach większy wpływ na rozmiary aktywności w strefie nieformalnej miała działalność gospodarcza prowadzona w zarejestrowanych podmiotach gospodarczych, która wynosiła ok. 8–12% PKB. Największy udział w szarej strefie miały podmioty prowadzące działalność handlową, budowlaną oraz obsługę rynku nieruchomości. W omawianym okresie udział sfery nieformalnej z tytułu pracy nierejestrowanej uległ obniżeniu z 5,1% w 1994 r. do 3,2% w 2011 r.

Tabela 3. Szara strefa gospodarki w Polsce w latach 2005–2011 w cenach bieżących (w mln zł)

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Produkt Krajowy Brutto (łącznie z szarą strefą)	983 302	1 060 031	1 176 737	1 275 508	1 344 505	1 416 585	1 528 127
Szara gospodarka	134 712	145 224	150 622	150 510	176 130	181 323	192 544
• w jednostkach zarejestrowanych*	93 414	102 823	108 260	105 867	129 072	134 576	143 644
• z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej**	41 299	42 401	42 363	44 643	47 058	46 747	48 900

* Szacunków dokonano dla zarejestrowanych podmiotów gospodarczych zatrudniających do 49 osób. Szacunki obejmują wielkość zaniżonej produkcji i dochodów oraz uchylanie się od płacenia podatków od towarów i usług.

** Szacunki dotyczą osób fizycznych z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej.

Źródło: na podstawie danych GUS.

Praca nierejestrowana jako jeden z obszarów gospodarki nieformalnej według badań GUS stanowi ok. 1/3 wartości szarej strefy. Dane zawarte w tabeli 3 przedstawiają, jak zmieniał się nominalnie poziom pracy nierejestrowanej¹⁹ w latach 2005–2011. Szacuje się, że wartość wytworzonych dóbr i usług z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej wynosiła od 41 299

¹⁹ W obliczeniach dokonanych na podstawie *Rachunków narodowych wg sektorów i podsektorów* pominięto szacunki pracy nierejestrowanej w jednostkach zarejestrowanych, gdyż dane GUS, prezentowane w tabeli 3 dotyczące tych jednostek, obejmują poziom zaniżonej produkcji i dochodów w informacjach przekazywanych do statystyki oraz zjawisko uchylania się od płacenia podatków od towarów i usług, stąd trudność z wyodrębnieniem pracy nierejestrowanej w ramach funkcjonowania podmiotów zarejestrowanych.

do 48 900 mln zł rocznie. Gdyby przyjąć utrzymującą się stopę szarej gospodarki z 2011 r. na poziomie 12,6%²⁰ w kolejnym roku, to dla PKB wynoszącego 1 595 263,9 mln zł praca nierejestrowana osiągnęłaby poziom 51 048,4 mln zł w 2012 r.

Stosunkowo najobszerniejszym źródłem informacji na temat pracy nierejestrowanej, a także cech społeczno-ekonomicznych osób ją wykonujących w Polsce są badania modułowe BAEL²¹. Dane pozyskiwane są głównie metodą bezpośrednią (ankiety i wywiady na reprezentatywnej grupie Polaków²²). Pozwalają one na wyznaczenie dolnej granicy szacunku pracy nierejestrowanej. Dotąd GUS przeprowadził pięciokrotnie badania w tym zakresie: w sierpniu 1995 r., sierpniu 1998 r., w IV kwartale 2004 r., w 2009 r. oraz 2010 r.

Wyniki szacunków GUS dokonywanych w ramach BAEL wskazują, że liczba przynajmniej częściowo zatrudnionych w szarej strefie ulega zmniejszeniu: w 1995 r. – 2199 tys. osób, 1998 r. – 1431 tys., 2004 r. – 1317 tys., 2009 r. – 785 tys., 2010 r. – 732 tys. osób, co stanowiło 4,6% ogółu pracujących²³. W tabeli 4 przedstawiono, że w latach 1995–2010 zmniejszał się zarówno odsetek wykonujących pracę nierejestrowaną w stosunku do ogólnej liczby pracujących (z 14,89% do 4,6%), jak i w odniesieniu do liczby ludności w wieku 15 lat i więcej (z 7,60% do 2,3%).

Kolejnym przeprowadzonym badaniem, pozwalającym na określenie dolnej granicy rozmiarów szarej strefy, było „Badanie budżetu czasu ludności” (BBCL). Zostało ono przeprowadzone przez GUS w okresie od czerwca 2003 r. do maja 2004 r. na próbie ponad 25 tys. osób. Wyniki BBCL wskazują, że w badanym okresie pracę najemną w szarej strefie wykonywało 764 tys. osób, co stanowiło 5,1% wszystkich zatrudnionych²⁴.

²⁰ W tym 3,2% stanowi udział w szarej strefie z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej.

²¹ „Badanie aktywności ekonomicznej Polaków” cykliczne badania prowadzone od 1992 r. przez GUS, polegające na ankietowaniu ogólnopolskiej próby gospodarstwa domowych. Realizowane jest ono zgodnie z metodyką Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wyniki tego badania publikowane są w serii „Informacje i Opracowania Statystyczne GUS”.

²² W 1995 i 1998 r. każdorazowo badaniem objęto ok. 11 tys. gospodarstw domowych, co stanowiło ponad 25 tys. osób. W 2004 r. ankiety przeprowadzono wśród 9,5 tys. gospodarstw domowych (23,7 tys. osób), w 2009 r. w badaniu wzięło udział 31,5 tys., a w 2010 r. – 31,7 tys. osób.

²³ *Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011, s. 15.

²⁴ M. Sarzalska, A. Szydłowski, *Praca w niejawnej gospodarce [w:] Zatrudnienie w Polsce 2006*, M. Bukowski (red.), seria „Analizy MIPS”, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPiPS, Warszawa 2007, s. 178.

Tabela 4. Liczba osób wykonujących pracę nierejestrowaną w Polsce w latach 1995–2010 wg BAEL

Wyszczególnienie	1995	1998	2004	2009	2010
Ogół osób wykonujących pracę nierejestrowaną (w tys.)	2 199	1 431	1 317	785	732
Liczba ludności w wieku 15 lat i więcej (w tys.)	29 106	30 061	31 123	31 461	31 741
Liczba ludności aktywnych zawodowo (w tys.)	17 004	17 162	17 025	17 297	17 660
Liczba pracujących (w tys.)	14 771	15 335	13 795	13 842	15 961
Osoby wykonujące pracę nierejestrowaną (% ogólnej liczby pracujących)	14,89	9,30	9,60	4,90	4,60
Osoby wykonujące pracę nierejestrowaną (% ludności w wieku 15 lat i więcej)	7,60	4,80	4,23	2,50	2,30
Liczba gospodarstw domowych (w tys.)	12 501	12 900	13 698	14 388	14 486,7
Procent ogółu gospodarstw	15,9	11,1	7,4	4,7	2,3
Liczba gospodarstw domowych korzystających z pracy nierejestrowanej (w tys.)	1 992	1 418	1 019	680	429
Stopa bezrobocia rejestrowanego (w %)	15,2	10,0	19,5	11,0	12,1

Źródło: na podstawie M. Kałuska, S. Kostrubiec, J. Witkowski, *Praca nierejestrowana w Polsce w 1995 r.*, GUS, Warszawa 1996, s. 102; *Praca nierejestrowana w Polsce w 1998 r.*, S. Kostrubiec (red.), GUS, Warszawa 1999, s. 132; M. Siedlecki, K. Szewc, A. Zgierska, *Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 r.*, GUS, Warszawa 2005, s. 34; *Praca nierejestrowana w 2009 r.*, GUS, materiał na konferencję prasową, 2009 r., s. 17; *Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011, s. 52; *Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym. Polska 2011*, Warszawa 2011, s. 18, 21.

Poza oficjalnymi statystykami publikowane są szacunki rozmiaru gospodarki nieformalnej, obejmującej nierejestrowane zatrudnienie w Polsce dokonane przy zastosowaniu odmiennych metod. Badania te wskazują, że rozmiar szarej strefy rynku pracy w Polsce jest znacznie większy niż wynika to z danych GUS.

Rezultaty otrzymane przez F. Schneidera sugerują, że rozmiar szarej strefy w Polsce niemal dwukrotnie przekracza oficjalne statystyki GUS. Według austriackiego badacza w 2010 r. szara strefa w Polsce osiągnęła wysokość 26,4%, w 2012 r. – 24,4% PKB. Jeżeli przyjąć poziom pracy nierejestrowanej na poziomie $\frac{1}{3}$ szarej strefy, to wynosiła ona odpowiednio: 8,8% w 2010 r. oraz 8,1% PKB w roku 2012²⁵.

²⁵ A. Buehn, F. Schneider, *Size and Development of Tax Evasion In the 38 OECD Countries: What do we (not) know?*, CESifo, Working Paper No. 4004, listopad 2012;

Szacunkami pracy nierejestrowanej zajmują się również polskie niezależne instytucje pozarządowe. W 2007 r. Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych (CASE), we współpracy z Millward-Brown SMG/KRC z Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) i Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS) na zlecenie Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przeprowadziło ocenę zjawiska pracy nieformalnej w Polsce. Badania empiryczne objęły identyfikację pracowników nierejestrowanych, gospodarstwa domowe jako pracodawców, zatrudnienie nierejestrowane w podmiotach gospodarczych oraz opinię pracowników służb publicznych.

Fakt wykonywania pracy nierejestrowanej zadeklarowało 432 osoby z ogólnej liczby 9038 respondentów w wieku powyżej 15 lat. (4,8% badanej zbiorowości). Spośród wylosowanych gospodarstw domowych jedynie 1,67% przyznało się do korzystania z pracy osób nierejestrowanych. Badania CASE wskazują, że ponad połowa osób nierejestrujących swej działalności pracuje w małych firmach, a ich udział w grupie wszystkich pracowników zatrudnionych w małych i średnich przedsiębiorstwach wynosi 15,7%. Przedstawiciele urzędów pracy zwracali uwagę na szczególnie istotny wymiar zatrudnienia nierejestrowanego wśród bezrobotnych, z których według nich znaczna część regularnie pracuje (od 1/5 do 1/3 zarejestrowanych bezrobotnych)²⁶. Biorąc pod uwagę, że metoda bezpośrednia pozwala określić dolną granicę pracy nierejestrowanej, szacuje się, że zatrudnienie w szarej strefie w Polsce wynosiło 10% wszystkich pracujących²⁷.

Z badań przeprowadzonych w 2012 r. przez PKPP Lewiatan wynika, że 33,2% firm zatrudnia pracowników nieformalnie (w 2011 r. – 28,9%). O powszechności zjawiska świadczą także wyniki badań CBOS przeprowadzone w 2013 r., w których 47% respondentów przyznało, że zna osoby zatrudnione nieformalnie, a co czwarta osoba ujawniła, że w jej otoczeniu są osoby, które bezpodstawnie pobierają zasiłki z pomocy społecznej. Natomiast w badaniu ankietowym przeprowadzonym przez portal praca.pl prawie 30% badanych przyznało, że pracuje na czarno.

F. Schneider, *Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2012*, Some New Facts, CESifo 2011, www.shadow-economy-size-percentage-gpd.xls.

²⁶ M. Bednarski, E. Kryńska, K. Pater, M. Walewski (red. nauk.), *Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce*, MPiPS, IPiSS, COBOS, CASE, MillwardBrown SMG/KRC, Warszawa 2008, s. 206, 210.

²⁷ *Przyczyny pracy nierejestrowanej. Jej skala, charakter i skutki społeczne. Wybrane informacje z badań*, MPiPS, IPiSS, COBOS, CASE, MillwardBrown SMG/KRC, Warszawa 2008, s. 6.

Skala i tempo, w jakim rozwija się nieformalny rynek pracy, zwłaszcza w państwach UE z południa Europy oraz nowych krajach członkowskich UE, budzi niepokój. Z badania przeprowadzonego w 2007 r. wśród mieszkańców 27 krajów UE wynika, że praca nierejestrowana jest zjawiskiem dość powszechnym. Szacuje się, że niemal co czwarta osoba ma związek z szarą strefą. Około 11% populacji zadeklarowało, że dokonywało zakupów towarów bądź usług w gospodarce nieformalnej, a 5% mieszkańców UE-27 przyznało, że wykonywało pracę nierejestrowaną w ciągu ostatnich 12 miesięcy²⁸.

Na świecie zakres pracy nierejestrowanej jest niezwykle zróżnicowany. Według raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP, International Labour Organisation) najwyższy udział pracujących w szarej strefie występuje w Azji, Afryce oraz Ameryce Środkowej i Południowej (np. w Nepalu – 73,3%, w Mali – 71%, w Tanzanii – 67%, w Indiach – 55,7%). W krajach wysoko rozwiniętych wskaźnik nierejestrowanego zatrudnienia waha się od 7,8% w Wielkiej Brytanii do 20% w Danii. W Polsce udział pracujących nieformalnie oszacowano na 8,2%²⁹.

W raporcie dla Banku Światowego, na podstawie modeli ekonometrycznych, obliczono, że średnia ważona udziału szarej strefy w PKB dla 162 badanych krajów świata w latach 1999–2007 wyniosła 17,2% (w południowej Afryce wielkość ta wynosiła 38,4%, w Europie i centralnej Azji – 36,5%, w wysoko rozwiniętych krajach OECD – 13,5%). W raporcie wskazuje się, że krajem, gdzie zatrudnieni nieformalnie wytworzyli najmniejszą część oficjalnego PKB, była Szwajcaria, a następnie Stany Zjednoczone, Luksemburg, Japonia, Nowa Zelandia, Holandia, Singapur i Australia, chociaż zwrot w kierunku pracy nierejestrowanej widoczny był niemal w każdej części świata³⁰. W 2012 r. w Europie największy udział szarej gospodarki, a zatem również pracy nierejestrowanej, odnotowuje się w Bułgarii (32,3%), Rumunii (29,5%) i Chorwacji (29,0%). Najmniejszy zakres nieformalnej aktywności zaobserwowano w Szwecji (7,8%), Austrii (7,9%) oraz w Luksemburgu (8,2% PKB)³¹.

²⁸ *Undeclared Work In the European*, op. cit. W 2007 r. na wniosek Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej Spraw Społecznych i Równości Szans przeprowadzono badanie bezpośrednie na próbie 26 755 mieszkańców Unii Europejskiej.

²⁹ *Decent work and the informal economy*, International Labour Organisation, Raport VI, Genewa 2002.

³⁰ W raporcie wielkość szarej strefy oszacowano metodą MIMIC (Multiple Indicators Multiple Causes). Por. F. Schneider, A. Bueth, C.E. Montenegro, *Shadow Economies All over the World. New Estimates for 162 Countries from 1999 to 2007*, Working Paper 5356, lipiec 2010, s. 4.

³¹ A. Buehn, F. Schneider, *Size and Development of Tax Evasion in 38 OECD Countries*, op. cit.; F. Schneider, *Size and Development of the Shadow Economy of 31 European*

Charakterystyka form i rodzajów aktywności na nieformalnym rynku pracy

W rzeczywistości gospodarczej mamy do czynienia z bogactwem form uchylania się od podatków oraz sposobów pracy nieformalnej, które ogranicza jedynie ludzka wyobraźnia, zatem próba usystematyzowania przejawów aktywności na nierejestrowanym rynku pracy jest niezwykle trudna.

Najpowszechniejszą i zarazem najstarszą formą pracy nieformalnej jest wytwarzanie dóbr i usług na własne potrzeby w gospodarstwach domowych (konsumpcja naturalna nie jest uwzględniana w szacunkach szarej strefy). Do tej kategorii zalicza się produkcję rolną na własne potrzeby w gospodarstwach wiejskich oraz inne formy aktywności, np. sprzątanie, opieka nad dziećmi, remonty wykonywane samodzielnie³².

Zarobkowa praca na czarno może przybierać różne formy. Pierwszą z nich jest zatrudnienie osób bez zawierania jakiegokolwiek umowy w formie pisemnej. Porozumienie pracownika z pracodawcą sprowadza się w tym wypadku do uzgodnienia warunków pracy tylko w ramach umowy ustnej. Praca taka może być wykonywana jako praca dorywcza, sezonowa. Wśród form nielegalnego zatrudnienia wyróżnia się też zatrudnianie cudzoziemców bez zezwolenia³³.

Inny rodzaj pracy na czarno to prowadzenie działalności bez rejestracji i płacenia podatków. Polega ona przede wszystkim na produkcji dóbr i świadczeniu usług przez pojedyncze osoby, rodziny lub małe firmy w różnych branżach, prowadzeniu prywatnego handlu zagranicznego, ulicznego, udzielaniu korepetycji, wydawaniu obiadów domowych itp.

Praca nierejestrowana może być też realizowana przez ukrycie części działalności w legalnej, zarejestrowanej firmie. Najczęściej jest to niezgłoszenie pełnego zatrudnienia czy wykonywanie świadczenia na rzecz pracodawcy na warunkach umowy o pracę i jednocześnie poza ustawowym czasem pracy.

Zespół CASE wyróżnił pięć głównych form pracy nierejestrowanej (tabela 5). Typy zatrudnienia można podzielić ze względu na charakter: na

and 5 other OECD Countries from 2003 to 2012, Some New Facts, www.ShadEcEurope31_december2011.doc.

³² Szacunki OECD pokazują, że dorośli członkowie gospodarstw domowych w państwach europejskich poświęcają średnio 2,5 godziny dziennie na wykonywanie prac domowych i opiekuńczych. Por. *Society at a Glance 2011 – OECD social indicators*, s.12, 22. OECD, www.oecd.org.

³³ H. Zarychta, *Szara strefa rynku pracy w Polsce*, cz. II, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 1994, nr 1, s. 14–15.

Tabela 5. Podstawowe typy nierejestrowanego zatrudnienia

	Praca w pełni nierejestrowana	Praca częściowo nierejestrowana
Pracownicy najemni	(1) Umowa ustna (bez umowy pisemnej)	(3) Umowa pisemna na kwotę niższą od rzeczywście wypłaconej
	(2) Umowa pisemna, ale bez odprowadzania należnych podatków i składek	
Samozatrudnieni	(4) Działalność w ogóle niezarejestrowana	(5) Działalność zarejestrowana, ale część przychodów niewykazywana organom podatkowym

Źródło: M. Bednarski, E. Kryńska, K. Pater, M. Walewski (red. nauk.), *Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce*, MPIPS, IPISS, COBOS, CASE, MillwardBrown SMG/KRC, Warszawa 2008, s. 21, 134.

zatrudnienie u kogoś lub samozatrudnienie; lub/i w zależności od stopnia (braku) formalizacji relacji pracodawca-pracownik, na pracę w pełni nierejestrowaną bądź częściowo nierejestrowaną.

Do powszechnie wykonywanych prac nierejestrowanych należą usługi budowlane i instalacyjne, remonty i naprawy budowlano-instalacyjne oraz handel. Relatywnie często wykonuje się także takie czynności, jak: prace ogrodniczo-rolne, opieka nad dzieckiem lub osobą starszą, usługi krawieckie, korepetycje i usługi transportowe. Tabela 6 prezentuje strukturę pracujących nieformalnie wg rodzaju ostatnio wykonywanej pracy w 2010. r.

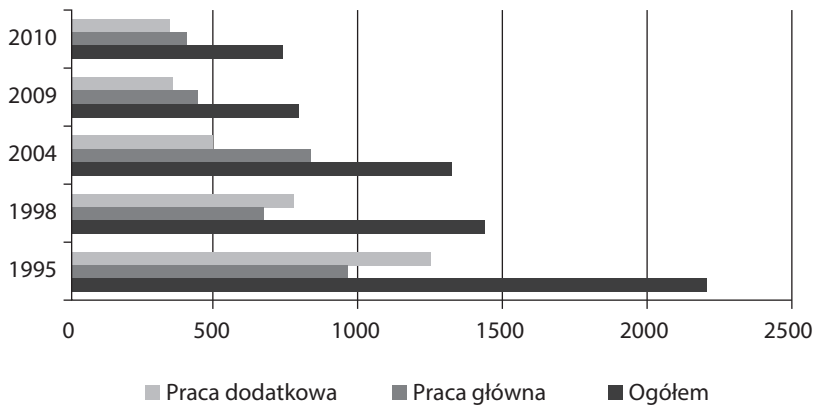
Tabela 6. Struktura pracujących w szarej strefie wg rodzaju ostatnio wykonywanej pracy

Wybrane rodzaje wykonywanej pracy	Ogółem (w tys.)	Praca główna		Praca dodatkowa	
		(w tys.)	(w %)	(w tys.)	(w %)
Handel	38	33,2	8,4	5,1	1,5
Usługi budowlane i instalacyjne	107	77,0	19,5	24,9	7,4
Remonty i naprawy budowlano-instalacyjne	130	49,0	12,4	73,1	21,7
Usługi lekarskie, pielęgnarskie	17	0	-	17,0	5,0
Usługi fryzjersko-kosmetyczne	30	2,0	0,5	23,9	7,1
Korepetycje	17	3,2	0,8	14,2	4,2
Prace ogrodniczo-rolne	160	72,0	18,2	80,9	24,0
Działalność produkcyjna	41	3,1	7,8	9,1	2,7
Ogółem	732*	395*	100	337*	100

* Liczba wszystkich pracujących w szarej strefie osób łącznie z pozostałymi rodzajami wykonywanych prac.

Źródło: na podstawie badań modułowych BAEL z 2010 r.

Wykres 1. Praca nierejestrowana w Polsce wg charakteru wykonywanej pracy w latach 1995–2010 (w tys.)



Źródło: *Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r.*, GUS, Departament Pracy, Warszawa 2011, s. 21.

Zdaniem ankietowanych pracowników służb zatrudnienia i kontroli rynku pracy nieformalne zatrudnienie jest wykonywane przede wszystkim w następujących sektorach: usługi budowlane (96,5% wskazań), opieka nad dzieckiem lub osobą starszą (54,3%), prace ogrodniczo-rolne (53,3%), handel (50,1%), usługi gastronomiczne (48,9%), prace domowe (46,9%)³⁴.

O znaczeniu pracy nierejestrowanej w kształtowaniu sytuacji na rynku pracy świadczy to, że obejmuje ona niemal wszystkie generacje i różnorodne grupy społeczne i zawodowe Polaków. Wśród osób podejmujących nieformalne zatrudnienie większość stanowią mężczyźni (66,9%). Natomiast z punktu widzenia miejsca zamieszkania nieznacznie większy odsetek stanowią mieszkańcy miast.

Do 1998 r. praca w szarej strefie dla większości biorących udział w badaniach BAEL była pracą dodatkową, umożliwiającą uzyskanie dodatkowych dochodów. Od 2004 r. praca nierejestrowana przybiera charakter pracy głównej (wykres 1). W 2010 r. praca „na czarno” była podstawowym źródłem dochodu z pracy dla 395 tys. osób, czyli dla ponad połowy osób pracujących nieformalnie³⁵.

³⁴ K. Pater, *Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne. Synteza raportu końcowego*, Warszawa 2007, s. 33.

³⁵ *Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011.

Rodzaje zajęć wykonywanych w ramach pracy nieformalnej są bardzo zróżnicowane, ale w większości krajów dominują takie rodzaje prac jak: budownictwo, prace ogrodnicze, usługi domowe. Wśród respondentów z Wielkiej Brytanii, którzy przyznali się do podejmowania nierejestrowanego zatrudnienia, 24% osób pracowało w rolnictwie, 17% w usługach naprawczych, 14% jako pomoc domowa. W Niemczech największy odsetek (17%) pracował w sektorze usług hotelarsko-gastronomicznych oraz domowych (19%)³⁶.

Przyczyny zatrudnienia nierejestrowanego

Wśród badaczy nie ma pełnej zgodności co do jednoznacznych przyczyn funkcjonowania gospodarki nieoficjalnej, w tym pracy nierejestrowanej. Rozmiary tego zjawiska zależą nie tylko od wielu czynników o charakterze finansowym, od elastyczności rynku pracy czy regulacji prawnych, ale także od społecznego przyzwolenia na pracę w szarej gospodarce.

Cechy społeczne wpływające na wielkość potajemnego zatrudnienia to: skłonność do ponoszenia ryzyka, moralność podatkowa, przyzwolenie społeczne na nieopłacanie podatków³⁷. B. Mróz zwraca uwagę, że w warunkach kryzysu gospodarczego gospodarstwa domowe przypisują relatywnie mniejsze znaczenie negatywnym stronom szarej strefy³⁸.

Szara strefa tradycyjnie oferuje dużą liczbę miejsc pracy dla osób o małych kwalifikacjach, ze stosunkowo niskim wynagrodzeniem. Jest to czynnik zachęcający pracodawców do podejmowania ryzyka zatrudnienia bez formalnej umowy o pracę. Z drugiej strony dla osób niewykwalifikowanych praca taka jest często jedyną szansą uzyskania dodatkowych dochodów³⁹.

W.E. Maloney podkreśla, że nieformalne zatrudnienie wybierane jest ze względu na korzyści, takie jak: niezależność, warunki pracy, elastyczność, wysokość płacy (często korzystniejszej z pominięciem podatków). Pracownicy nierejestrowani wybierają ryzyko związane z aktywnością w szarej

³⁶ *Undeclared Work In the European Union*, Report Directorate General Employment, Special Eurobarometer, październik 2007, Table QB20.

³⁷ *Szara strefa w transformacji gospodarki*, M. Grabowski (red.), Instytut Nadań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 1995, s. 5.

³⁸ *Idem, Rola szarej strefy w zaspokajaniu potrzeb polskich konsumentów w warunkach kryzysu gospodarczego [w:] Reakcje polskiego konsumenta na kryzys gospodarczy*, T. Słaby (red.), SGH, Warszawa 2009, s. 101.

³⁹ P. Kozłowski, *Gospodarka nieformalna w Polsce. Dynamika i funkcje instytucji*, Instytut Nauk Ekonomicznych PAN, Warszawa 2004, s. 76.

strefie w zamian za efekty wynikające z pominięcia nieefektywnego sektora instytucjonalnego⁴⁰.

P.M. Gutmann podaje cztery główne bodźce rozwoju gospodarki nieoficjalnej w społeczeństwie amerykańskim: wysokie podatki (zbyt wysokie – istotny jest tu czynnik psychologiczny, a nie wartość względna), nadmierna obecność państwa w gospodarce (zbyt duża liczba przepisów), rozbudowa instytucji kontrolujących oraz przepisy zabraniające pewnych obszarów działalności, np. handel narkotykami, oraz korzyści, jakie gwarantuje państwo, np. zasiłki dla bezrobotnych⁴¹.

F. Schneider, wspierając się wieloletnimi badaniami nad drugim obiegiem w krajach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), wyodrębnił jego cztery główne przyczyny: bezpośrednie obciążenia podatkowe, pośrednie obciążenia podatkowe, złożoność systemu podatkowego oraz intensywność regulacji⁴². Zwraca on także uwagę na uwarunkowania społeczne, czyli moralność podatkową oraz partycypację społeczną w procesach rządzenia⁴³. Wśród przyczyn F. Schneider wyróżnia dwie grupy czynników: obiektywne oraz subiektywne⁴⁴.

Klasyfikacji determinantów pracy nieformalnej podjęli się także m.in. P. Renooy, S. Ivarsson, O. Wusten-Gritsai, R. Meijer, dzieląc je na socjalno-ekonomiczne, instytucjonalne oraz społeczne⁴⁵. S. Mateman oraz P.H. Renomy zdefiniowali podobne trzy rodzaje czynników wpływających na funkcjonowanie w obszarze pracy nierejestrowanej: rynkowe, instytucjonalne oraz czynniki osobiste. Do pierwszej grupy należą koszty pracy, nieelastyczność, szczególnie istotna w przypadku prac o charakterze sezonowym,

⁴⁰ *Idem*, *Informal Self – Employment: Poverty, Trap or Decent Alternative?* [w:] *Pathways Out of Poverty: Private Firms and Economic Mobility in Developing Countries*, G.S. Fields, G. Pfeffermann (red.), 2003, s. 66.

⁴¹ *Idem*, *The Subterranean Economy*, „Financial Analysts Journal” 1977, Vol. 33.

⁴² *Idem*, A. Buehn, *Shadow Economies In Highly Developer OECD Countries: What Are the Driving Forces?*, Johannes Kepler University of Linz and Institute for the Study of Labor, Discussion Paper nr 6891, październik 2012, s. 4.

⁴³ B. Torgler, F. Schneider, *Shadow Economy, Tax Morale, Governance and Institutional Quality: A Panel Analysis*, Center for Economic Studies & Ifo Institute for Economic Research, Working Paper 2007, nr 1923.

⁴⁴ F. Schneider, B. Torgler, *The Impact of Tax Morale and Institutional Quality on the Shadow Economy*, Johannes Kepler University of Linz and Institute for the Study of Labor, Discussion Paper 2007, nr 2541, s. 3.

⁴⁵ P. Renooy, S. Ivarsson, O. Wusten-Gritsai, R. Meijer, *Undeclared Work In An Enlarged Union. An Analysis of Undeclared Work: An In-Depth Study of Specific Items*, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, May 2004, s. 159.

oraz dostęp do informacji. Czynniki instytucjonalne wynikają z relacji zachodzących pomiędzy społeczeństwem a państwem. Ostatnia grupa bazuje na cechach osobistych pracującego oraz wpływu otoczenia⁴⁶.

Z kolei G. Gołębiowski dzieli czynniki na ekonomiczne (niewystarczające dochody, brak legalnej pracy, obawa przed utratą świadczeń), instytucjonalne (związane z wysokimi podatkami, zasiłkami) oraz psychologiczne (moralność podatkowa)⁴⁷.

Granice pomiędzy poszczególnymi kategoriami czynników często zacierają się, co powoduje, że jednoznaczna przynależność konkretnej przyczyny do danej grupy może być kontrowersyjna.

Bezrobocie jako jedna z przyczyn zatrudnienia poza ewidencją

Zjawisko bezrobocia można określić jako powszechne zjawisko społeczne, które staje się coraz poważniejszym problemem współczesnej gospodarki. Cechą polskiego bezrobocia jest duże zróżnicowanie rozmiarów i natężenia na płaszczyźnie regionalnej. Ponadto trudniejsza sytuacja występuje na terenach wiejskich, gdzie problem ze znalezieniem pracy jest większy niż na obszarach zurbanizowanych. Grupą silniej dotkniętą bezrobociem są kobiety, np. 2011 r. bezrobocie wśród kobiet osiągnęło poziom 10,3%, a wśród mężczyzn – 8,9%⁴⁸, w I kwartale 2013 r. stopa bezrobocia wśród kobiet wynosiła 11,9%, wśród mężczyzn – 10,8%⁴⁹.

Tabela 7 prezentuje poziom stopy bezrobocia w Polsce w latach 2000–2013. Poziom bezrobocia rejestrowanego i według BAEL nie jest taki sam ze względu na różnice wynikające z przyjętej definicji i metodologii. Pierwsza wartość wynika ze statystyk rynku pracy prowadzonych w urzędach pracy, druga z badania metodą reprezentacyjną w ramach „Badania ekonomicznej aktywności ludności”.

Do przyczyn powstawania zjawiska bezrobocia zalicza się wprowadzanie nowych technologii zastępujących pracę ludzką, niedostosowanie kwalifikacji osób poszukujących pracy do tych technologii, bierność osób bezrobotnych czy niewłaściwie ukierunkowaną politykę państwa. Do naj-

⁴⁶ S. Mateman, P.H. Renomy, *Undeclared Labour in Europe: Towards an Integrated Approach of Combating Undeclared Labour*, Regioplan, Amsterdam 2001.

⁴⁷ *Idem*, *Zjawisko szarej strefy z uwzględnieniem gospodarki polskiej*, „Współczesna Ekonomia” 2007, nr 1, s. 19.

⁴⁸ *Raport o stanie gospodarki. Polska 2012*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2012, s. 101.

⁴⁹ *Kwartalna informacja o rynku pracy w I kwartale 2013 r.*, www.stat.gov.pl.

Tabela 7. Stopa bezrobocia rejestrowanego i wg BAEL w Polsce w latach 2000–2013

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Stopa bezrobocia rejestrowanego	15,1	17,5	20,0	20,0	19,0	17,6	14,8	11,2	9,5	12,1	12,4	12,3	12,5	14,3
Stopa bezrobocia wg BAEL	16,0	18,5	19,7	19,3	18,0	16,7	12,2	8,5	6,7	8,5	9,6	9,7	10,0	11,3

* I kwartał 2013 r.

Źródło: www.stat.gov.pl.

istotniejszych czynników koniunkturalnych, kształtujących sytuację na rynku pracy należy zaliczyć niepewną sytuację gospodarczą. Pomimo poprawy koniunktury gospodarczej od czasu jej załamania w 2009 r. przedsiębiorcy nadal wydają się realizować strategie oszczędnościowe i nie zwiększają zatrudnienia.

W literaturze wskazuje się, że bezrobocie może stanowić czynnik motywujący do aktywności w szarej strefie, w tym do podejmowania zatrudnienia nierejestrowanego. W badaniach bezpośrednich i pośrednich wskazuje się na podobne czynniki stanowiące motywację do uczestnictwa w sektorze pracy nieformalnej. Przy wyodrębnianiu czynników mających wpływ na pracę nierejestrowaną posługiwano się wynikami badań, ze szczególnym uwzględnieniem analiz GUS i IPiSS, oraz prezentując badania własne przeprowadzone w tym zakresie, mające na celu określić, czy status bezrobotnego może mieć wpływ na decyzję o podjęciu pracy nierejestrowanej.

Tabela 8. Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce w latach 1995–2010
(w %)

Przyczyny	1995	1998	2004	2009	2010
Niewystarczające dochody	35,2	34,1	26,5	34,7	44,7
Brak możliwości znalezienia pracy	21,8	23,6	36,0	39,3	53,1
Pracodawca proponuje wyższe wynagrodzenie bez rejestrowania umowy o pracę	9,1	10,7	10,3	17,7	24,0
Wynika to z sytuacji rodzinnej lub życiowej	4,9	4,5	3,2	4,9	6,4
Podatki zniechęcają do rejestrowania dochodów	13,5	11,1	7,5	12,6	14,8
Wysoka składka ubezpieczeniowa	9,0	9,6	12,0	15,3	17,5
Niechęć wiązania się na stałe z miejscem pracy	0,7	0,9	0,3	0,9	1,1
Możliwość utraty niektórych świadczeń	5,8	5,4	4,3	5,9	7,2

Źródło: na podstawie GUS, badania BAEL z lat 1995–2010.

W tabeli 8 przedstawiono przyczyny skłaniające do pracy nierejestrowanej podawane przed respondentów biorących udział w badaniach BAEL w latach 1995–2010. Ze struktury odpowiedzi wynika, że podstawowym czynnikiem jest motyw finansowy. Najczęściej wskazywanymi przyczynami pracy nierejestrowanej były: niewystarczające zarobki, brak możliwości znalezienia pracy, opodatkowanie dochodów oraz proponowanie przez pracodawcę wyższego wynagrodzenia bez rejestracji pracownika. Jako główny motyw zatrudnienia na czarno wskazywany od 2004 r. był brak możliwości znalezienia pracy w sektorze oficjalnym. Równocześnie wzrosła liczba osób, dla których praca nierejestrowana jest pracą główną. Wydaje się, że sytuacja na rynku pracy mogła sprawić, że osoby, które nie były w stanie znaleźć pracy oficjalnej, podejmowały zatrudnienie w szarej strefie.

K. Pater na podstawie regularnych szacunków pracy nierejestrowanej w „Roczniku Statystycznym” oraz na podstawie badań modułowych wskazuje, że w miarę wzrostu bezrobocia rośnie zatrudnienie w szarej strefie, a kiedy wzrasta zatrudnienie nierejestrowane i spada bezrobocie, zmniejsza się także zakres pracy nierejestrowanej⁵⁰.

Analiza empiryczna krajów członkowskich Unii Europejskiej, przeprowadzona przez zespół CASE, pozwoliła także wskazać zależność pomiędzy poziomem bezrobocia a szarą strefą. Potwierdzono tezę o pozytywnym wpływie niskiego bezrobocia na ograniczenie szarej strefy⁵¹.

Badania przeprowadzone przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych wśród pracowników wykonujących pracę nierejestrowaną wskazują, że pierwszoplanowym powodem zatrudnienia w szarej strefie są trudności w uzyskaniu pracy legalnej (53,2% respondentów udzieliło takiej odpowiedzi). Na drugim miejscu znalazły się niewystarczające dochody z zasiłków (27,4% wskazań), wyższe wynagrodzenie za pracę nierejestrowaną (21,5%) oraz wysokie podatki (11,5%) i składki na ubezpieczenie społeczne (9,9%)⁵².

Z perspektywy pracodawców przyczyną zatrudniania pracowników poza ewidencją jest chęć uniknięcia zobowiązań wobec ZUS, zarówno finansowych (wysokość płaconej składki), jak i administracyjnych (formalności związane z rejestracją pracownika, comiesięczne rozliczanie składki). Inne powody to koszt urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenie za dni zwolnienia lekarskiego czy konieczność płacenia wyższych stawek za nadgodziny lub za pracę w niedzielę⁵³.

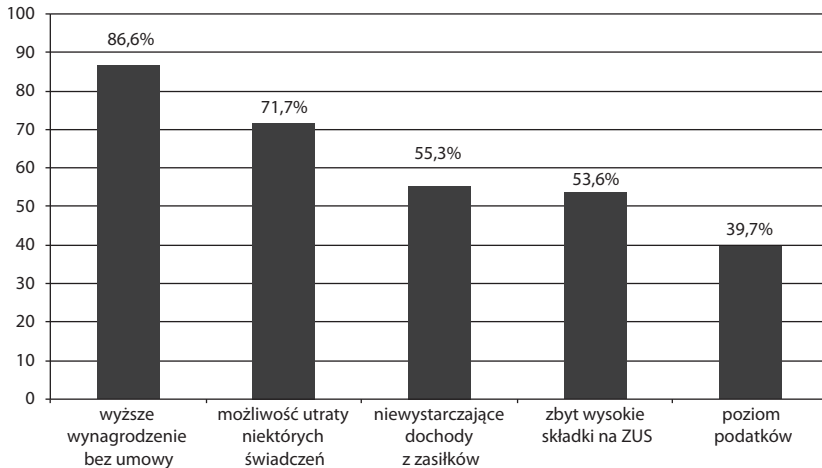
⁵⁰ K. Pater, *Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala*, *op. cit.*, s. 13.

⁵¹ M. Bednarski, E. Kryńska, K. Pater, M. Walewski (red. nauk.), *Przyczyny pracy nierejestrowanej*, *op. cit.*, s. 37–40.

⁵² *Ibidem*, s. 122.

⁵³ *Ibidem*, s. 166.

Wykres 2. Przyczyny pracy nierejestrowanej wg bezrobotnych pracujących na czarno



Źródło: M. Bednarski, E. Kryńska, K. Pater, M. Walewski (red. nauk.), *Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce*, MPiPS, IPISS, COBOS, CASE, MillwardBrown SMG/KRC, Warszawa 2008, s. 207.

Główne powody podejmowania przez bezrobotnych pracy nierejestrowanej zostały zilustrowane na wykresie 2. Najważniejsze znaczenie dla osób bezrobotnych ma to, że pracodawca proponuje wyższe wynagrodzenie za pracę bez umowy (86,6% odpowiedzi pozytywnych), a także możliwość utraty niektórych świadczeń przy podjęciu legalnego zatrudnienia (71,7%), natomiast na niewystarczające dochody z zasiłków zwróciło uwagę 55,3% respondentów.

Z badań S. Pedersena, prezentowanych w tabeli 9, wynika, że w Danii co piąta osoba pracuje nieformalnie (20,3%), przy czym udział bezrobotnych w szarej strefie rynku pracy wyniósł 9,9%. W Norwegii zakres pracy nierejestrowanej to 17,3% (21,7% stanowiły osoby bezrobotne), w Szwecji – 11,1% (co dziesiąty bezrobotny pracował nieformalnie), w Niemczech – 10,4% (20,7% to bezrobotni)⁵⁴.

⁵⁴ S. Pedersen, *The shadow economy in Germany, Great Britain and Scandinavia*, The Rockwoll Foundation Research Unit, Kopenhaga 2003.

Tabela 9. Zatrudnienie i udział bezrobotnych w szarej strefie (w %)

	Dania	Niemcy	Norwegia	Szwecja	Wielka Brytania
Udział pracujących w szarej strefie w ogólnej liczbie ludności w wieku 18–74	20,3	10,4	17,3	11,1	7,8
Udział bezrobotnych w szarej strefie	9,9	20,7	21,7	10,6	9,2

Źródło: S. Pedersen, *The shadow economy in Germany, Great Britain and Scandinavia*, The Rockwoll Foundation Research Unit, Kopenhaga 2003.

Wśród przyczyn najczęściej wymienianych przez respondentów w Niemczech, Wielkiej Brytanii oraz na Węgrzech znalazły się: zbyt niskie wynagrodzenie oficjalne, wysokie podatki i składki na ubezpieczenie społeczne, brak możliwości zatrudnienia rejestrowanego, brak kontroli ze strony państwa (tabela 10).

Tabela 10. Przyczyny podejmowania pracy nieformalnej w opinii respondentów w Niemczech, Wielkiej Brytanii, na Węgrzech i w Polsce w 2007 r.

(w %)

Przyczyny	Niemcy	Węgry	Wielka Brytania	Polska
Biurokracja	11	8	12	18
Brak kontroli	13	14	21	12
Zbyt niskie grzywny	9	16	23	6
W danym sektorze lub regionie nie ma innej alternatywy	14	17	8	20
Wynagrodzenia oficjalne są zbyt niskie	50	30	50	49
Brak możliwości zatrudnienia w sposób rejestrowany	35	22	13	28
Państwo nie robi nic dla obywateli, dlatego obywatele mają płacić podatki	9	13	8	13
Nikt by sobie nie mógł pozwolić na tego typu dobra i usługi w strefie rejestrowanej	11	6	4	2
Podatki i składki na ubezpieczenia społeczne są zbyt wysokie	36	57	24	37
Odmowa odpowiedzi	0	0	0	0
Inne	1	3	4	2
Bez wiedzy	3	5	11	5

Źródło: *Undeclared Work In the European Union*. Report Directorate General Employment, Special Eurobarometer, październik 2007, Table QB7T.

W latach 2007–2013 autorka przeprowadziła własne badania ankietowe dotyczące zjawiska szarej strefy⁵⁵. Forma metody bezpośredniej pozwala na jakościową analizę problemu. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że mimo wielu wad tej metody badania tego typu są najlepszym narzędziem, jakie w chwili obecnej można wykorzystać do analizy struktury nieformalnego rynku pracy, jego determinantów oraz identyfikacji przyczyn zjawiska⁵⁶.

Jednym z głównych powodów podejmowania pracy nierejestrowanej jest brak możliwości znalezienia legalnego zatrudnienia. W sprawozdaniu Państwowej Inspekcji Pracy podkreśla się, że osoby podejmujące nieewidencjonowane zatrudnienie usprawiedliwiają swoje postępowanie właśnie brakiem możliwości znalezienia pracy⁵⁷. Pozostawieniem bez zatrudnienia, poszukiwaniem i gotowością do pracy charakteryzują się osoby bezrobotne⁵⁸.

W tabeli 11 zaprezentowano strukturę odpowiedzi osób biorących udział w badaniu. Wśród głównych przyczyn podejmowania pracy nierejestrowanej respondenci wskazują, obok niewystarczających dochodów, brak możliwości znalezienia pracy w sektorze formalnym. Taki powód podało 35,5% ankietowanych w roku 2013, uznając go za pierwszoplanowy czynnik skłaniający do pracy na czarno.

Kolejne pytanie dotyczyło zakresu zjawiska pracy nierejestrowanej w odczuciu ankietowanych (tabela 12). Pytanie postawione niebezpośrednio miało skłonić respondentów do większej szczerości w udzielaniu odpowiedzi. Jedynie 12,3% osób w 2013 r. (16,0% w 2012 r.) twierdziło, że nie zna żadnej osoby pracującej na czarno. Według co piątej osoby (w 2013 r. – 20,5%, w 2012 r. – 18,5%) skala pracy nieformalnej w ich otoczeniu jest duża, gdyż w ich opinii co piąta osoba pracuje nieformalnie (20% mieszkańców).

Wśród przyczyn podejmowania pracy nierejestrowanej najczęściej wymieniane są przez gospodarstwa domowe trudności w uzyskaniu legalnego

⁵⁵ Badania własne przeprowadzono na niereprezentatywnej próbie 686 gospodarstw domowych (w maju 2007 r.), 750 gospodarstw domowych (w maju 2009 r.), 1084 gospodarstw domowych (w kwietniu i maju 2010 r.), 1201 gospodarstw domowych (w maju 2011 r.), 1230 gospodarstw domowych (w styczniu 2012 r.) oraz 1128 gospodarstw w styczniu 2013 r. W badaniach ankietowych przeprowadzonych w maju 2007 r. wzięły udział gospodarstwa domowe z terenu całej Polski, natomiast wywiady w latach 2009–2013 zostały przeprowadzone na terenie województwa podkarpackiego. Ankiety były skierowane do osób powyżej 20. roku życia o zróżnicowanym poziomie dochodów oraz standardzie życia.

⁵⁶ M. Bednarski, E. Kryńska, K. Pater, M. Walewski (red. nauk.), *Przyczyny pracy nierejestrowanej*, op. cit., s. 56.

⁵⁷ Państwowa Inspekcja Pracy, *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 roku*, Warszawa 2010, s. 94.

⁵⁸ E. Kwiatkowski, *Bezrobotnie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002, s. 16.

Tabela 11. Struktura odpowiedzi na pytanie: „Jakie są, Pana/i zdaniem, główne przyczyny podejmowania pracy na czarno?” (w %)

Przyczyny podejmowania pracy na czarno	Struktura procentowa					
	2007	2009	2010	2011	2012	2013
Niewystarczające dochody	39,2	51,3	30,5	35,3	38,1	35,4
Wyższe wynagrodzenie bez umowy	-	-	-	20,8	30,3	27,7
Wysokie podatki dochodowe	35,1	27,4	12,8	12,2	10,8	13,5
Wysoka składka ubezpieczeniowa	42,6	15,1	12,4	7,4	9,8	10,7
Sytuacja rodzinna lub życiowa	17,6	33,0	19,0	13,8	28,1	26,5
Brak możliwości znalezienia pracy	23,6	29,5	31,6	6,9	33,3	35,5
Mała wykrywalność i niskie kary	-	-	-	2,1	4,5	4,6
Możliwość utraty niektórych świadczeń	29,7	9,0	5,3	0,33	7,4	5,6
Inne przyczyny	1,5	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Razem	189,4*	168,2*	116,8*	100,0	100,0	160,2*
Brak odpowiedzi	0,1	2,7	5,1	0,9	0,2	0,7

* Suma wynosi ponad 100%, gdyż ankietowani mogli wskazać wiele wariantów odpowiedzi.

Źródło: na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych w latach 2007–2013.

Tabela 12. Struktura odpowiedzi na pytanie: „Czy w Pana/i miejscowości (otoczeniu) można spotkać osoby pracujące na czarno?”

Opinia	Liczba osób		Struktura procentowa	
	2012	2013	2012	2013
Tak, co piąta osoba pracuje na czarno	228	231	18,5	20,5
Tak, co dziesiąta	344	375	28,0	33,2
Tak, co trzeci	194	133	15,8	11,8
Nie, nie znam	198	139	16,0	12,3
Nie mam zdania	235	210	19,1	18,6
Inne	16	15	1,4	1,4
Razem	1230	1128	100,0	100,0
Brak odpowiedzi	15	25	1,2	2,2

Źródło: na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych w latach 2012–2013.

zatrudnienia. Trudne warunki na rynku pracy mogą skutkować tym, że w sytuacji braku miejsc pracy w sektorze oficjalnym osoby bezrobotne będą poszukiwać jej w szarej strefie. Utrata pracy i problemy z pozyskaniem jej w sektorze formalnym w opinii połowy respondentów (50,5%) skłania do podejmowania pracy nierejestrowanej (tabela 13). Jedynie 23,7% osób była zdania, że status bezrobotnego nie ma wpływu na skłonność do pracy w szarej strefie.

W tabeli 14 zaprezentowano strukturę odpowiedzi na pytanie, jak zachowaliby się sami uczestnicy badania, gdyby stracili pracę i nie mogli znaleźć

legalnego zatrudnienia. W 2013 r. 75,2% ankietowanych osób (w 2012 r. – 77%) przyznało, że podjęłoby się pracy na czarno, z czego 43,7% osób nie wahało się. W 2012 r. osób zdecydowanych na podjęcie pracy nieformalnej i niemających żadnych co do tego wątpliwości było 48,3%. Taka struktura odpowiedzi może świadczyć o dużym przyzwoleniu społecznym dla badanego zjawiska.

Tabela 13. Struktura odpowiedzi na pytanie: „Czy uważa Pan/Pani, że osoby bezrobotne chętniej pracują na czarno?”

Opinia	Liczba osób	Struktura procentowa
Tak	570	50,5
Nie	267	23,7
Nie mam zdania	254	22,5
Razem	1128	100,0
Brak odpowiedzi	37	3,3

Źródło: na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych w 2013 r.

Tabela 14. Struktura odpowiedzi na pytanie: „Czy gdyby Pan/ i stracił/a dziś pracę i nie mógł/mogła znaleźć pracy legalnej, podjąłby/podjęłaby się Pan/i pracy na czarno?”

Opinia	Liczba osób		Struktura procentowa	
	2012	2013	2012	2013
Tak	594	493	48,3	43,7
Raczej tak	353	355	28,7	31,5
Raczej nie	79	67	6,4	5,9
Nie	50	41	4,1	3,6
Nie wiem	131	159	10,7	14,1
Razem	1230	1128	100,0	100,0
Brak odpowiedzi	23	13	1,9	1,2

Źródło: na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych w latach 2012–2013.

Podsumowanie

Zatrudnienie nierejestrowane występuje we wszystkich współczesnych gospodarkach. W krajach słabiej rozwiniętych jest to dominująca lub bardzo znaczna część ogólnego zatrudnienia, a w państwach o wyższym poziomie rozwoju gospodarczego praca na czarno stanowi jedynie część marginalną, nieprzekraczającą 1/5 całkowitego zatrudnienia.

Praca nierejestrowana w Polsce dotyczy ponad 5–8% pracujących, chociaż w liczbach bezwzględnych ulega zmniejszeniu. Jest to zjawisko częste, ale raczej krótkotrwałe. Większemu bezrobociu i gorszej sytuacji materialnej gospodarstw domowych towarzyszy na ogół wyższy udział pracy na rynku nieoficjalnym.

Istnieje wiele powodów podejmowania pracy nierejestrowanej, jednak najczęściej podkreślane w badaniach są dwa. Pierwszym jest brak możliwości znalezienia legalnej pracy, wynikający z braku miejsc w sektorze oficjalnym, kiedy praca na czarno pozostaje jedyną alternatywą. Drugim argumentem jest zła sytuacja materialna wynikająca ze zbyt niskich dochodów. Należy podkreślić, że czynnikiem, który wpływa na wysokość płacy netto, są podatki dochodowe oraz składki na ubezpieczenie społeczne, również wymieniane przez gospodarstwa domowe jako przyczyny zatrudnienia nierejestrowanego. Jednocześnie wysokie koszty pracy ograniczają liczbę oferowanych przez pracodawców miejsc pracy w oficjalnej gospodarce, przyczyniając się do zwiększenia skali bezrobocia.

W artykule starano się wykazać, że status bezrobotnego może mieć wpływ na decyzję o podjęciu pracy nierejestrowanej. W świetle zaprezentowanych badań polskich i światowych ośrodków badawczych oraz badań własnych z lat 2007–2013 nie można jednoznacznie stwierdzić, że jedynie brak pracy motywuje do aktywności w sferze nieewidencjonowanej. Wydaje się jednak, że jest to jeden z ważniejszych czynników zachęcających do pracy nieformalnej. Przeważająca część badanych przyznawała, że skala zjawiska i przyzwolenie społeczne jest duże. Według połowy respondentów bezrobotni chętnie pracują na czarno. Obawę może budzić fakt, że większość ankietowanych podjęłaby pracę nierejestrowaną w sytuacji braku oficjalnego zatrudnienia.

Szara strefa tworzy głównie miejsca pracy dla osób o niskich kwalifikacjach zawodowych. Mimo że zwiększa ona w sposób znaczący liczbę miejsc pracy w polskiej gospodarce, to z pewnością nie stanowi motoru postępu społeczno-gospodarczego w naszym kraju. Jest to raczej sposób na przetrwanie dla części pracodawców i pracobiorców, będących bez szans na oficjalnym rynku pracy. Należy dążyć do ograniczenia nieformalnego zatrudnienia w polskiej gospodarce. Wydaje się, że najskuteczniejszą metodą ograniczenia szarej strefy zatrudnienia jest tworzenie legalnych miejsc pracy, a sprzyjać temu może ograniczenie kosztów pracy i uelastycznienie prawa pracy. Ograniczeniu motywacji do nieformalnego zatrudnienia może sprzyjać zwiększenie dochodów do dyspozycji. Cel ten można osiągnąć przez obniżenie podatków od dochodów, składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne bądź zwiększenie świadczeń z tytułu pomocy

społecznej. Zmiany systemu podatkowego powinny podążać w kierunku obniżenia stawek opodatkowania, przy równoczesnym poszerzeniu bazy podatkowej, uproszczeniu prawa podatkowego oraz likwidacji ulg wbudowanych w system podatkowy. Przeprowadzenie kampanii informacyjnych na temat zagrożeń wynikających z pracy nierejestrowanej powinno zwiększyć świadomość społeczeństwa na temat konsekwencji wynikającej z tej formy aktywności na rynku pracy i przyczynić się do zmniejszenia zainteresowania nią.

W komunikacie prasowym Komisji Europejskiej z lipca 2013 r. zwraca się szczególną uwagę na potrzebę lepszej współpracy między państwami członkowskimi w odniesieniu do pracy nierejestrowanej i nawołuje się do ustanowienia na poziomie UE platformy dla inspektorów pracy i innych organów egzekwowania prawa w celu zwalczania pracy nieformalnej. W komunikacie podkreśla się także, że przekształcenie pracy nierejestrowanej może przyczynić się do zmniejszenia poziomu bezrobocia.

Ze względu na złożoność i różnorodność omawianego zjawiska nie można znaleźć prostego sposobu na jego rozwiązanie. Praca nierejestrowana stanowi część gospodarki nieformalnej, której nie da się całkowicie wyeliminować, ale poprzez ograniczenie bodźców motywujących do jej podejmowania bądź też tworzenie nowych miejsc pracy można próbować ją skutecznie ograniczyć.

Bibliografia

- M. Bednarski, E. Kryńska, K. Pater, M. Walewski (red. nauk.), *Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce*, MPiPS, IPiSS, COBOS, CASE, MillwardBrown SMG/KRC, Warszawa 2008.
- Buehn A., Schneider F., *Size and Development of Tax Evasion In the 38 OECD Countries: What do we (not) know?*, CESifo, Working Paper No. 4004, listopad 2012.
- Communication of the Commission on Undeclared Work*, European Commission, COM(98) 219.
- Decent work and the informal economy*, International Labour Organisation, Raport VI, Genewa 2002.
- Decyzja Rady UE z 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych polityki zatrudnienia państw członkowskich, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32003D0578:PL:PDF>.
- Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya*, International Labour Office, Genewa 1972.
- European Commission, *Undeclared work In the European Union*, Special Eurobarometer 284, październik 2007.

- Gołębiowski G., *Zjawisko szarej strefy z uwzględnieniem gospodarki polskiej*, „Współczesna Ekonomia” 2007, nr 1.
- Grabowski M., *Informal labor market and informal economy during transition, The Informal Economy in the EU Accession Countries: Size, Scope, Trends and Challenges to the Process of EU Enlargement*, Sofia 2002.
- Grabowski M., *Nielegalne zatrudnienie w MSP w Polsce [w:] Pracodawcy – pracownicy w sektorze prywatnym*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 1997.
- Gutmann P., *The Subterranean Economy*, „Financial Analysts Journal” 1977, nr 33.
- Hussmanns R., *Measuring the informal economy: from employment in the informal sector to informal employment*, Working Paper No. 53, International Labour Office, grudzień 2004.
- Kałużka M., Kostrubiec S., Witkowski J., *Praca nierejestrowana w Polsce w 1995 r.*, GUS, Warszawa 1996.
- Komunikat prasowy dotyczący pracy nierejestrowanej oraz konsultacji ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracodawców, Komisja Europejska, 4 lipca 2013 r., „Biuletyn informacyjny Komisji Europejskiej na temat zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego”, 2013.
- Kostrubiec S., *Praca nierejestrowana w Polsce w 1998 roku*, „Gospodarka Narodowa” 1999, nr 5–6.
- Kozłowski P., *Gospodarka nieformalna w Polsce. Dynamika i funkcje instytucji*, Instytut Nauk Ekonomicznych Polska Akademia Nauk, Warszawa 2004.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002.
- Maloney W.E., *Informal Self – Employment: Poverty, Trap or Decent Alternative? [w:] Pathways Out of Poverty: Private Firms and Economic Mobility in Developing Countries*, G.S. Fields, G. Pfeffermann (red.), Springer 2003.
- Mateman S., Renomy P.H., *Undeclared Labour in Europe: Towards an Integrated Approach of Combating Undeclared Labour*, Regioplan, Amsterdam 2001.
- Mról B., *Gospodarka nieoficjalna w systemie ekonomicznym*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2002.
- Mról B., *Gospodarstwa domowe w szarej strefie*, konferencja KZiF SGH, nt. Analiza warunków umożliwiających rozwój gospodarki polskiej, cz. II, Kazimierz Dolny, 8–10 czerwca 1998.
- Mról B., *Pojęcie, zakres i przyczyny rozwoju gospodarki nieoficjalnej*, Instytut Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, SGPiS, Warszawa 1989.
- Mról B., *Rola szarej strefy w zaspokajaniu potrzeb polskich konsumentów w warunkach kryzysu gospodarczego [w:] Reakcje polskiego konsumenta na kryzys gospodarczy*, T. Słaby (red.), SGH, Warszawa 2009.
- Państwowa Inspekcja Pracy, *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 roku*, Warszawa 2010.

- Pater K., *Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne. Synteza raportu końcowego*, Warszawa 2007.
- Pedersen S., *The shadow economy in Germany, Great Britain and Scandinavia*, The Rockwool Foundation Research Unit, Kopenhaga 2003.
- Praca nierejestrowana w Polsce w 1998 r.*, Kostrubiec S. (red.), GUS, Warszawa 1999.
- Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011.
- Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 roku*, GUS, Warszawa 2005.
- Przyczyny pracy nierejestrowanej. Jej skala, charakter i skutki społeczne. Wybrane informacje z badań*, MPiPS, IPiSS, COBOS, CASE, MillwardBrown SMG/KRC, Warszawa 2008.
- Rachunki narodowe wg sektorów i podsektorów instytucjonalnych w latach 1995–2000*, GUS, Warszawa 2002.
- Rachunki narodowe wg sektorów i podsektorów instytucjonalnych w latach 2000–2004*, seria „Studia i Analizy Statystyczne GUS”, Warszawa 2006.
- Rachunki narodowe wg sektorów i podsektorów instytucjonalnych w latach 2005–2008*, seria „Studia i Analizy Statystyczne GUS”, Warszawa 2010.
- Rachunki narodowe wg sektorów i podsektorów instytucjonalnych w latach 2007–2011*, seria „Studia i Analizy Statystyczne GUS”, Warszawa 2013.
- Rajewski Z., Zienkowski L., *Szara gospodarka w systemie rachunków narodowych [w:] Szara gospodarka w Polsce. Rozmiary, przyczyny, konsekwencje*, GUS, PAN, z. 233, Warszawa 1996.
- Renooy P., Ivarsson S., Wusten-Gritsai O., Meijer R., *Undeclared Work In An Enlarged Union. An Analysis of Undeclared Work: An In-Depth Study of Specific Items*, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, maj 2004 r.
- Sarzalska M., Szydłowski A., *Praca w niejawnej gospodarce [w:] Zatrudnienie w Polsce 2006*, M. Bukowski (red.), seria „Analizy MIPS”, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPiPS, Warszawa 2007.
- Schneider F., Buehn A., *Shadow Economies In Highly Developer OECD Countries: What Are the Driving Forces?*, Johannes Kepler University of Linz and Institute for the Study of Labor, Discussion Paper nr 6891, październik 2012 r.
- Schneider F., *Shadow Economies and Corruption All Over the World: New Estimates for 145 Countries*; Johannes Kepler University of Linz, Austria, 24 lipiec 2007 r.
- Schneider F., *Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2012*, Some New Facts, www.ShadEcEurope31_december2011.doc.
- Schneider F., Torgler B., *The Impact of Tax Morale and Institutional Quality on the Shadow Economy*, Johannes Kepler University of Linz and Institute for the Study of Labor, Discussion Paper 2007, nr 2541.

- Szara strefa w transformacji gospodarki*, M. Grabowski (red.), Instytut Nadań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 1995.
- Torgler B., Schneider F., *Shadow Economy, Tax Morale, Governance and Institutional Quality: A Panel Analysis*, Center for Economic Studies & Ifo Institute for Economic Research, Working Paper 2007, nr 1923.
- Undeclared Work In the European Union*. Report Directorate General Employment, Special Eurobarometer, październik 2007 r.
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2013 r. poz. 13.
- Zarychta H., *Szara strefa rynku pracy w Polsce*, cz. II, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 1994 nr 1.

Bożena Klos*

Czas pracy w Polsce na tle innych państw członkowskich Unii Europejskiej

Working time in Poland and other EU member states: The article looks at various issues related to the length of working time across the European Union. First, the regulations concerning working time (daily, weekly, annually hours etc.) stipulated by labour law in Poland and other EU member states are covered. Next, the author discusses the data on average hours actually worked per person in employment. The figures are broken down by various demographic and occupational characteristics (sex, professional status, full-time work, part-time work etc.).

Słowa kluczowe: *czas pracy, Polska, rynek pracy, UE, zatrudnienie*
Keywords: *working time, Poland, labour market, EU, employment*

* Specjalista ds. społecznych w Biurze Analiz Sejmowych;
e-mail: bozena.klos@sejm.gov.pl

Wstęp

Czas pracy to pierwszy unormowany, zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym, element prawa pracy. W 1802 r. w Wielkiej Brytanii został przyjęty The Factory Health and Morale Act, a w 1919 r. uchwalono konwencję nr 1 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącą czasu pracy (w przemyśle). Regulacje te polegały na zmniejszeniu dopuszczalnego wymiaru czasu pracy: prawo angielskie wprowadziło ograniczenia w zatrudnianiu młodocianych, a konwencja MOP ustanowiła standard 8-godzinny dzień pracy i 48-godzinny tydzień pracy¹.

Współcześnie czas pracy jest przedmiotem rozbudowanych regulacji prawnych w poszczególnych krajach (przepisy ogólne i sektorowe zawarte

¹ *Czas pracy*, L. Florek (red.), Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 11.

w aktach prawa powszechnie obowiązującego i w układach zbiorowych) i na poziomie międzynarodowym (konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, ustawodawstwo Unii Europejskiej). Przepisy prawa międzynarodowego wyznaczają minimalne standardy wymiaru czasu pracy. Ich zasadniczym celem – tak jak ustawodawstw krajowych – pozostaje ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Regulacje prawne w wielu krajach stanowią tylko ramy dla kształtowania czasu pracy, bowiem obowiązujące normy czasu pracy są wynikiem negocjacji pracodawców ze związkami zawodowymi.

Poza funkcją ochronną przepisy prawne pełnią także funkcję organizacyjną, muszą zagwarantować pracodawcy możliwość efektywnej organizacji procesu pracy. Pracodawcy więc pozostawia się wybór systemu czasu pracy, w ramach którego zostanie wykorzystany fundusz czasu pracy pracownika wynikający z wymiaru zatrudnienia, prawo do ustalania rozkładu czasu pracy i w określonych przypadkach długości okresów rozliczeniowych².

Ostatnie dwie dekady były okresem zasadniczych zmian na europejskim rynku pracy, które wyraźnie wpłynęły na ogólną długość i rozkład czasu pracy. Nastąpił ogólny spadek łącznego czasu pracy oraz duże zróżnicowanie czasu pracy pomiędzy grupami pracowników w wyniku zwiększenia się odsetka pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, zmniejszenia liczby osób pracujących powyżej 48 godzin tygodniowo i spadku liczby godzin pracy ustalanych w układach zbiorowych. Inna zauważalna tendencja to stopniowe odchodzenie od standaryzacji indywidualnego wymiaru czasu pracy, który coraz bardziej jest zróżnicowany w ciągu roku lub w ciągu całego życia zawodowego pracownika i podlega coraz większej elastyczności³.

Zmiany w rzeczywistości przepracowanym czasie pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej odzwierciedlają zjawiska strukturalne w gospodarce i zatrudnieniu, takie jak: wzrost znaczenia usług kosztem produkcji, zwiększenie wydajności pracy w wyniku postępu technologicznego, rosnąca konkurencja między przedsiębiorstwami w warunkach globalizacji oraz wzrost zatrudnienia kobiet. Nie bez znaczenia jest też indywidualizacja stylu życia i związana z nim zmiana preferencji w zakresie relacji czasu pracy i czasu wolnego. Wskazane czynniki o charakterze strukturalnym i kulturowym uzupełniają czynniki koniunkturalne związane z cyklami gospodarczymi w gospodarce rynkowej. Skracanie czasu pracy jest jednym z narzędzi wykorzystywanych do ochrony miejsc pracy.

² A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2005, s. 30–39.

³ *Working time in the EU*, European Foundations of the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/45/en/1/EF1145EN.pdf> [dostęp: 10 sierpnia 2013 r.].

Czas pracy nieustannie stanowi newralgiczny problem stosunków pracy. Zarządzanie czasem pracy jest obecnie coraz ważniejszym elementem strategii konkurencyjnej przedsiębiorstw i jego uelastycznienie stanowi podstawowy postulat pracodawców. W polityce Unii Europejskiej zmiany w organizacji czasu pracy traktuje się również jako istotny element poprawy równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym, poprzez wprowadzanie takich rozwiązań uelastyczniających czas pracy, które zaspokajają potrzeby pracowników.

Problematyka czasu pracy zawiera wiele zagadnień, które mają szeroki kontekst prawny, ekonomiczny, społeczny i polityczny. Niniejszy artykuł ogranicza się tylko do wybranych kwestii. Celem jego jest charakterystyka standardów czasu pracy oraz tendencji w zakresie faktycznie przepracowanego czasu pracy w Polsce na tle innych państw członkowskich Unii Europejskiej w latach 2004–2012. Przedmiotem analizy jest długość czasu pracy i jego zróżnicowanie według takich zmiennych, jak: praca w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, płeć, status zatrudnienia i zawód. Taka analiza stanu faktycznego powinna być użyteczna dla debaty publicznej na temat czasu pracy w Polsce.

W pierwszej części artykułu przedstawiono podstawowe standardy w zakresie czasu pracy w prawie Unii Europejskiej oraz w państwach członkowskich UE na podstawie opracowań Europejskiego Obserwatorium Stosunków Przemysłowych (European Industrial Relations Observatory, EIRO). Obserwatorium koncentruje swoją uwagę przede wszystkim na efektach negocjacyjnego trybu ustalaniu wymiaru czasu pracy. Obliczany przez EIRO przeciętny wynegocjowany wymiar czasu w tygodniu skonfrontowano ze standardami określonymi w regulacjach prawnych.

Druga część artykułu poświęcona jest zagadnieniu przepracowanego czasu pracy na podstawie danych Eurostatu i Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD). Baza danych Eurostatu z wynikami „Europejskiego badania siły roboczej” (Labour Force Survey, LFS) zawiera bogate informacje na temat przepracowanej liczby godzin według różnych cech demograficznych i zawodowych pracujących oraz czasu pracy w niestandardowych godzinach pracy. Wyniki tych badań są rzadko szczegółowo opracowywane i szerzej upowszechniane, w publikacjach najczęściej przywołuje się najbardziej ogólne dane dla potrzeb porównań międzynarodowych. W artykule, ze względu na ograniczoną objętość publikacji, również nie wykorzystano wszystkich możliwości charakterystyki zróżnicowania czasu pracy, jakie daje baza danych Eurostatu.

Dane statystyki europejskiej mają istotną wadę – nie są obliczane przeciętne wartości dla nowych państw członkowskich (UE-12, obecnie

UE-13), tak jak dla starych państw członkowskich (UE-15). Z powyższych względów analiza porównawcza tendencji w kształtowaniu się faktycznie przepracowanego czasu pracy ograniczona jest do porównania danych dla Polski ze średnią dla całej Unii (UE-27) i dla starych państw członkowskich (UE-15). Aby bliżej scharakteryzować sytuację w Polsce, w tym także na tle krajów Europy Środkowo-Wschodniej ze względu na podobny poziom rozwoju społeczno-ekonomicznego i historię tego rozwoju, odniesiono się do szczegółowych danych statystycznych z 2012 r.

Podstawowe normy czasu pracy i odpoczynku w regulacjach Unii Europejskiej i państw członkowskich UE

Wymiar czasu pracy i odpoczynku w prawie Unii Europejskiej

Państwa członkowskie Unii Europejskiej w zakresie czasu pracy związane są zasadami wyrażonymi w art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej⁴ oraz postanowieniami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L 299 z 18 listopada 2003 r., s. 9). Podstawę prawną dyrektywy stanowi art. 153 ust. 1 lit. a Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) dotyczący polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Przepisy dyrektywy dosyć szczegółowo określają standardy dotyczące maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku, przerw w pracy, płatnego corocznego urlopu, a także pracy w porze nocnej i w systemie zmianowym oraz okresów rozliczeniowych do obliczania tygodniowego odpoczynku i maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

Czas pracy został zdefiniowany jako: *każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową.*

Według postanowień dyrektywy pracownik ma prawo do:

- maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nieprzekraczającego 48 godzin,

⁴ Art. 31. *Należyte i sprawiedliwe warunki pracy*

1. *Każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, jego bezpieczeństwo i godność.*

2. *Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.*

- minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin w ciągu 24 godzin,
- minimalnego tygodniowego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin w ciągu 7 dni oraz odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin (łącznie 35 godzin),
- przerwy na odpoczynek, w przypadku gdy dzień roboczy jest dłuższy niż 6 godzin,
- corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej 4 tygodni.

Tygodniowe normy czasu pracy i wypoczynku muszą być spełnione w ramach okresów rozliczeniowych, które wynoszą:

- 14 dni dla tygodniowego okresu wypoczynku,
- 4 miesiące dla maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

W drodze układów zbiorowych oraz porozumień między partnerami społecznymi możliwe są odstępstwa od wyżej wskazanych zasad obliczania tygodniowego wymiaru czasu pracy. Odstępstwa mogą być stosowane:

- jeżeli wymiar czasu pracy nie jest mierzony i/lub nieokreślony z góry oraz szczególnie w przypadku pracowników zarządzających lub innych osób posiadających autonomiczną właściwość do podejmowania decyzji, pracowników przedsiębiorstw rodzinnych oraz pracowników pełniących obowiązki podczas ceremonii w kościołach oraz wspólnot religijnych,
- gdy miejsce pracy pracownika oraz jego miejsce zamieszkania są odległe od siebie, włącznie z pracą na urządzeniach oddalonych od brzegu,
- w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru w celu ochrony mienia oraz osób,
- potrzeby zapewnienia ciągłości usług, takich jak usługi odnoszące się do leczenia w szpitalach, rolnictwa czy usług prasowych i informacyjnych,
- możliwych do przewidzenia działań szczególnie w zakresie rolnictwa, turystyki albo usług pocztowych oraz w przypadku osób wykonujących pracę w transporcie kolejowym.

Okresy rozliczeniowe czasu pracy nie mogą przekraczać 6 miesięcy lub w drodze układów zbiorowych – 12 miesięcy. Przepisy dyrektywy w ten sposób dostosowują regulacje do potrzeb przedsiębiorstw i gospodarki, ale jednocześnie wskazują, że muszą być należnie poszanowane ogólne zasady ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Warunkiem wydłużenia

okresu rozliczeniowego tygodniowego wymiaru czasu pracy jest przyznawanie wyrównawczego odpoczynku według zasad wskazanych w dyrektywie lub zasad ustalonych w drodze układów zbiorowych i porozumień między partnerami społecznymi.

Dyrektywa dopuszcza także możliwość zezwolenia pracodawcy na przekroczenie 48-godzinnego limitu tygodniowego czasu pracy, pod warunkiem że pracownik wyrazi na to zgodę, a w razie odmowy nie będzie „karany” przez pracodawcę.

W odrębny sposób została uregulowana praca w porze nocnej. Pora nocna oznacza każdy okres nie krótszy niż siedem godzin, określony w przepisach krajowych, który musi obejmować, w każdym przypadku, okres pomiędzy północą i godziną 5 rano. Praca nocna nie może przekraczać przeciętnie ośmiu godzin w okresie 24-godzinnym, a pracownicy objęci są szczególną ochroną (uprawnienie do bezpłatnego badania lekarskiego przed ich przydzieleniem do pracy w porze nocnej i po nim, w regularnych odstępach czasu; dostosowanie organizacji pracy do pracownika, w szczególności w celu złagodzenia monotonii pracy oraz pracy o określonym rytmie; obowiązek pracodawcy poinformowania o zatrudnieniu pracownika w porze nocnej odpowiednich organów służby zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy). Praca w porze nocnej związana ze szczególnym niebezpieczeństwem albo związana z obciążeniem fizycznym lub psychicznym co do zasady objęta jest przepisami krajowymi, praktyką krajową albo układami zbiorowymi.

Ponadto dyrektywa zawiera postanowienia szczególne dotyczące pracowników wykonujących pracę w trasie i pracę na urządzeniach oddalonych od brzegu, pracowników na pokładach morskich statków rybackich oraz lekarzy stażystów.

W przepisach dyrektywy zwraca uwagę mocno akcentowany aspekt ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a także nadanie układom zbiorowym oraz porozumieniom partnerów społecznych na różnych szczeblach dużej roli w kształtowaniu czasu pracy.

Tygodniowy i dzienny wymiar czasu pracy w państwach członkowskich UE

W roku 2012 wśród państw członkowskich UE przeważały państwa (19 państw), w których tygodniowy wymiar czasu pracy został określony ustawowo na poziomie 40 godzin z możliwością jego wydłużenia do 48 godzin. Wyjątek stanowiły: Łotwa (wydłużenie maksymalnie do 42 godzin), Austria (do 50 godzin), Szwecja (do 52 godzin) i Węgry (do 60 godzin).

Drugą grupę tworzyło 5 krajów, które zgodnie z dyrektywą przyjęły 48-godzinny tydzień pracy (Dania, Holandia, Irlandia, Malta i Wielka Bry-

tania). Odmienne uregulowania miały: Belgia (38 godzin), Francja (35 godzin) oraz Niemcy, w których regulowany jest raczej maksymalny dzienny wymiar czasu pracy. Tygodniowy czas pracy w Niemczech wynosi średnio 39 godzin (4 dni po 8 godzin i 7 godzin w piątek).

Pod względem dziennego wymiaru czasu pracy regulacje prawne były w 2012 r. bardziej zróżnicowane. W 16 krajach obowiązywał 8-godzinny dzień pracy, a w pozostałych wahał się od 7 godzin we Francji do 13 godzin w Danii, Irlandii, Włoszech, Wielkiej Brytanii i na Cyprze. Porównanie danych za 2012 r. z danymi za 2004 r.⁵ wskazuje, że w okresie tym przeważała tendencja do obniżenia dziennego wymiaru czasu pracy (grupa krajów z 8-godzinnym dniem powiększyła się o 5 krajów) niż zwiększania tego wymiaru (tylko jeden kraj).

W większości państw UE obowiązujący tygodniowy wymiar czasu pracy był określany w drodze układów zbiorowych lub porozumień pomiędzy przedstawicielami pracowników i pracodawców na szczeblu ogólnokrajowym lub sektorów gospodarki i grup pracowników. Tylko w sześciu krajach był ustalony wyłącznie przez regulacje prawne.

Negocjacje dotyczące czasu pracy pomiędzy przedstawicielami pracowników i pracodawców są prowadzone głównie w starych państwach członkowskich (UE-15). Wśród nowych państw członkowskich nie jest tak mocno ugruntowana tradycja uzgadniania wymiaru czasu pracy w drodze porozumień i układów zbiorowych. Generalnie wynegocjowany w 2012 r. przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy był krótszy niż ustawowe normy (z wyjątkiem Francji). W przypadku Grecji, Węgier i Malty wyniki negocjacji nie różniły się od ustawowo określonego tygodniowego wymiaru czasu pracy (40 godzin). Brak jest danych dla Bułgarii, w której negocjacje prowadzone były tylko w niektórych gałęziach gospodarki i kraj ten nie został uwzględniony w opracowaniu EIRO.

W tabeli 1 zaprezentowano obowiązujące w 2012 r. standardy czasu pracy w poszczególnych państwach członkowskich według kryterium liczby godzin pracy w tygodniu: od najniższej do najwyższej.

Według obliczeń EIRO wynegocjowany przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy w 2012 r. w starych państwach członkowskich Unii Europejskiej wyniósł średnio 37,6 godziny, natomiast w nowych państwach członkowskich 39,7 godziny. W latach 2004–2012 zwiększyło się zróżnicowanie pomiędzy obu grupami krajów ze względu na przeciwstawne tendencje: w krajach UE-15 przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy zmniejszył

⁵ Zob. *Working time developments – 2004*, www.eurofound.europa.eu/eiro/studies [dostęp: 10 sierpnia 2013 r.].

Tabela 1. Tygodniowy i dzienny wymiar czasu pracy w 2012 r. (godziny)

Kraj	Tygodniowy wymiar czasu pracy		Dzienny wymiar czasu pracy określony ustawowo
	ustalony w negocjacjach zbiorowych*	określony ustawowo	
Francja	35,6	35,0	7,0
Dania	37,0	48,0	13,0
Holandia	37,1	48,0	9,0
Szwecja	37,3	40,0	8,0
Finlandia	37,5	40,0	8,0
Wielka Brytania	37,6	48,0	13,0
Niemcy	37,7	39,0	8,0
Belgia	37,8	38,0	8,0
Cypr	38,0	40,0	13,0
Czechy	38,0	40,0	12,0
Włochy	38,0	40,0	13,0
Hiszpania	38,3	40,0	9,0
Austria	38,8	40,0	8,0
Portugalia	38,9	40,0	8,0
Słowacja	38,9	40,0	8,0
Irlandia	39,0	48,0	13,0
Grecja	40,0	40,0	8,0
Węgry	40,0	40,0	8,0
Malta	40,0	48,0	12,5
Rumunia	40,0	40,0	8,0
Bułgaria	bd.	40,0	8,0
Estonia	-	40,0	8,0
Łotwa	-	40,0	8,0
Litwa	-	40,0	8,0
Luksemburg	-	40,0	8,0
Polska	-	40,0	8,0
Słowenia	-	40,0	10,0

* Przeciętny wynegocjowany tygodniowy wymiar czasu pracy.

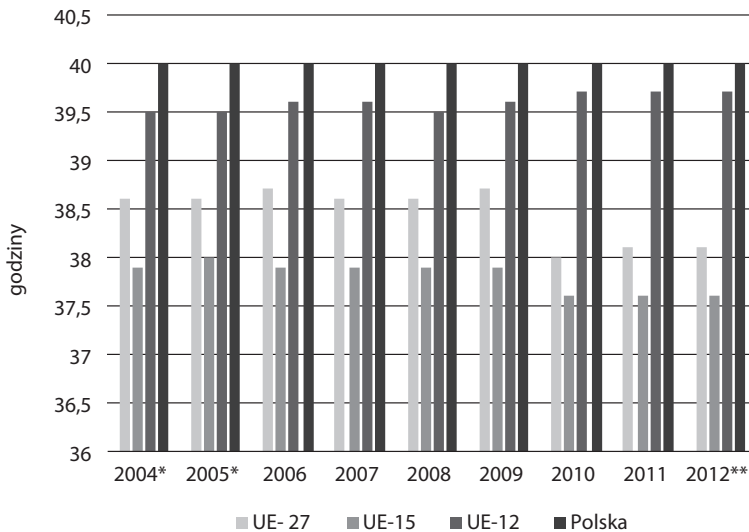
Źródło: na podstawie *Development in collectively agreed working time 2012*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1305017s/> [dostęp: 10 sierpnia 2013 r.].

się, a w krajach UE-12 wzrósł (wykres 1). Różnica zwiększyła się z 1,6 godziny do 2,1 godziny.

W Polsce czas pracy regulują przepisy Kodeksu pracy. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym co do zasady nieprzekraczającym 4 miesięcy⁶. Pracownikowi przy-

⁶ Od dnia 23 sierpnia 2013 r. obowiązują przepisy umożliwiające przedłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy na podstawie ustawy z 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. poz. 896).

Wykres 1. Wynegocjowany przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy w latach 2004–2012



* Dane dla UE-15 łącznie z Norwegią.

** Dane dla UE-28 i UE-13.

Źródło: na podstawie *Working time developments 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies> [dostęp: 10 sierpnia 2013 r.].

sługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (art. 129 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94, ze zm.). Na tle państw europejskich Polska pod względem podstawowych standardów czasu pracy nie wyróżnia się szczególnymi regulacjami. Biorąc pod uwagę wymiar tygodniowego czasu pracy ustalany w innych krajach UE w drodze negocjacji pomiędzy partnerami społecznymi, obowiązujący w Polsce na podstawie regulacji prawnych standard 40-godzinny tydzień pracy sytuuje nas wśród krajów o najwyższym wymiarze czasu pracy w tygodniu.

Roczny wymiar czasu pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej

Roczny wymiar czasu pracy – poza tygodniowym wymiarem, ustalonym w negocjacjach zbiorowych lub w regulacjach prawnych – kształtuje także długość urlopu wypoczynkowego wynegocjowanego w układach zbiorowych/ustalonego w regulacjach prawnych oraz liczba dni świątecznych w poszczegól-

Tabela 2. Przeciętny roczny wymiar czasu pracy ustalony w negocjacjach zbiorowych w 2012 r.

Wyszczególnienie	Roczny czas pracy brutto* (godziny)	Czas wolny od pracy			Roczny czas pracy netto** (godziny)
		Ogółem (godziny)	w tym		
			urlop wypoczynkowy (dni)	święta (dni)	
Estonia	2 080,0	224,00	20***	8	1 856,00
Węgry	2 080,0	232,00	20***	9	1 848,00
Litwa	2 080,0	232,00	20***	9	1 848,00
Polska	2 080,0	232,00	20***	9	1 848,00
Rumunia	2 080,0	232,00	21***	8	1 848,00
Łotwa	2 080,0	240,00	20***	10	1 840,00
Bułgaria	2 080,0	248,00	20***	11	1 832,00
Grecja	2 080,0	256,00	23***	9	1 824,00
Słowenia	2 080,0	256,00	20***	12	1 824,00
Luksemburg	2 080,0	272,00	25	9	1 808,00
Malta	2 080,0	296,00	24***	13	1 784,00
Irlandia	2 028,0	249,60	24	8	1 778,40
Portugalia	2 022,8	248,96	22***	10	1 773,84
Słowacja	2 022,8	264,52	20	14	1 758,28
Cypr	1 976,0	235,60	20***	11	1 740,40
Belgia	1 965,6	226,80	20***	10	1 738,80
Hiszpania	1 991,6	260,44	22***	12	1 731,16
Austria	2 017,6	287,12	25***	12	1 730,48
Czechy	1 976,0	266,00	25	10	1 710,00
Wielka Brytania	1 955,2	253,424	24,7	9	1 701,776
Holandia	1 929,2	230,02	25	6	1 699,18
Finlandia	1 950,0	262,50	25	10	1 687,50
Szwecja	1 939,6	253,54	25***	9	1 685,96
Włochy	1 976,0	296,40	28***	11	1 679,60
Niemcy	1 960,4	301,60	30	10	1 658,80
Dania	1 924,0	281,20	30	8	1 642,80
Francja	1 851,2	277,68	30***	9	1 573,52

* Tygodniowy wymiar czasu pracy x 52 tygodnie.

** Roczny wymiar czasu pracy po odliczeniu dni wolnych od pracy.

*** Ustawowy minimalny wymiar urlopu wypoczynkowego.

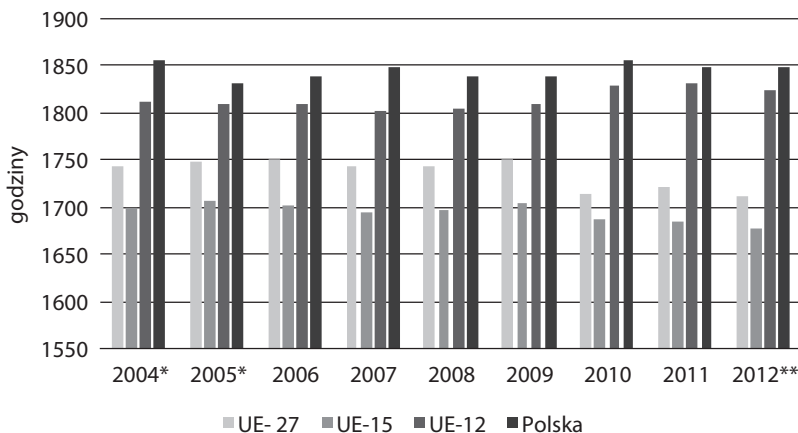
Źródło: *Development in collectively agreed working time 2012*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/t1305017s/> [dostęp: 10 sierpnia 2013 r.].

gólnych krajach. Wszystkie te czynniki powodują duże zróżnicowanie rocznego wymiaru czasu pracy na obszarze Unii Europejskiej: w 2012 r. w Estonii obowiązywało 1856 godzin, a we Francji – 1573,52 godziny. W przeliczeniu na standardowy 8-godzinny dzień pracy Estończyka obowiązywało 35 dni pracy więcej niż Francuza, a Polaka – 34 dni. Dokładne dane przedstawiono w tabeli 2, w której państwa członkowskie zostały uporządkowane według kryterium liczby godzin pracy: od najwyższej do najniższej.

Średni wymiar rocznego czasu pracy w starych państwach członkowskich (UE-15) wyniósł 1677,4 godziny, podczas gdy w nowych państwach (UE-13) wynosił około 1824 godziny. Przez cały okres 2004–2012 utrzymywał się zdecydowanie wyższy wymiar w nowych krajach UE (wykres 2).

W latach 2004–2009 wymiar rocznego czasu pracy nie podlegał dużym wahaniom na poziomie całej UE oraz w obu grupach państw członkowskich. Ale w 2010 r. wystąpiły inne tendencje w krajach UE-15 i UE-12: w nowych krajach średni wymiar czasu pracy wzrósł znacznie, a w starych znacznie spadł i do 2012 r. liczba godzin dalej systematycznie zmniejszała się. W rezultacie różnica w przeciętnym wymiarze rocznego czasu pracy pomiędzy starymi krajami członkowskimi a nowymi wzrosła z 111,8 godziny w 2004 r. do 146,1 godziny w 2012 r. i była najwyższa w analizowanym okresie.

Wykres 2. Przeciętny roczny wymiar czasu pracy (netto) ustalony w negocjacjach zbiorowych w latach 2004–2012



* Dane dla UE-15 łącznie z Norwegią.

** Dane dla UE-28 i UE-13.

Źródło: na podstawie *Working time developments 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies> [dostęp: 10 sierpnia 2013 r.]

Polska należy do krajów Unii Europejskiej o najwyższym wymiarze rocznego czasu pracy (2 miejsce w rankingu za 2012 r. wraz z Węgrami, Litwą i Rumunią i podobnie wysokie miejsca w całym analizowanym okresie od 2004 r.). Wyznaczony regulacjami prawnymi roczny czas pracy brutto wynosił niezmiennie 2080 godzin. Bez zmian pozostawał też minimalny wymiar urlopu wypoczynkowego (20 dni roboczych) i na niewielkie przesunięcia pozycji Polski wpływała tylko liczba dni świątecznych przypadających w danym roku kalendarzowym.

Faktyczny czas pracy

Dla analizy przepracowanego czasu pracy w tygodniu wykorzystano dane pochodzące z badania siły roboczej – LFS, prowadzonego kwartalnie we wszystkich państwach członkowskich UE⁷. Są to reprezentacyjne badania ankietowe gospodarstw domowych, których wyniki są uogólniane na populację generalną. Badania pokazują czas pracy respondentów w badanym tygodniu. Czas przepracowany obejmuje pracę w wymiarze obowiązującym daną grupę pracowników oraz w godzinach nadliczbowych niezależnie od tego, czy są to godziny płatne czy bezpłatne. Do liczby przepracowanych godzin nie wlicza się czasu dojazdu do pracy i przerwy na lunch⁸. W artykule analizą objęto średnioroczne dane dla całej populacji osób pracujących, tj. zgodnie z metodologią LFS dla wszystkich osób w wieku 15 lat i więcej⁹.

Analiza zróżnicowania czasu pracy według statusu oraz grup zawodowych została ograniczona do osób pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy, albowiem dane te są bardziej reprezentatywne dla struktury zatrudnienia w Polsce i dla oceny jednostkowego obciążenia czasem pracy.

Dane Eurostatu uzupełniają dane OECD o przeciętnej liczbie przepracowanych godzin w roku przez jedną osobę pracującą. Przeciętna liczba godzin obejmuje pracujących na pełny i niepełny etat. Dane te obliczane są według innej metodologii: przeciętną liczbę przepracowanych godzin

⁷ W Polsce jest to „Badanie aktywności ekonomicznej ludności” – BAEL wykonywane cyklicznie przez GUS od roku 1992.

⁸ Zob. *EU labour force survey – methodology* http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology [dostęp: 8 sierpnia 2013 r.].

⁹ Do pracujących zalicza się osoby, które w okresie badanego tygodnia wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód bądź miały pracę, ale jej nie wykonywały z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wypoczynkowego albo z innych powodów, gdy przerwa w pracy wynosiła do 3 miesięcy lub powyżej 3 miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% wynagrodzenia.

otrzymuje się przez podzielenie liczby przepracowanych godzin ogółem w roku w danym kraju przez przeciętną liczbę osób pracujących w tym kraju¹⁰. Dla celów niniejszego artykułu dane OECD wykorzystano jako dane uzupełniające dla analiz tendencji w czasie pracy w Polsce i pozycji Polski na tle innych państw.

Czas przepracowany w tygodniu ogółem i według pracy w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy

W Polsce przepracowany tygodniowy czas pracy w głównym miejscu pracy¹¹ w całym okresie 2004–2012 był wyższy niż przeciętne dla UE-27 i UE-15. Zarówno w Polsce, jak i na poziomie wszystkich państw członkowskich oraz starych państwach UE wystąpiła tendencja spadkowa liczby przepracowanych godzin. W 2012 r. w Polsce w ciągu tygodniu praca zajmowała średnio 39,4 godziny i czas pracy obniżył się w stosunku do 2004 r. o 1,2 godziny. Na poziomie UE-27 i UE-15 spadek był mniejszy i w rezultacie różnice pomiędzy przeciętnym przepracowanym czasem pracy w Polsce i w krajach UE uległy niewielkiemu zmniejszeniu, choć nadal pozostają duże: Polak w 2012 r. pracował przeciętnie o 3,4 godziny więcej niż osoba pracująca w Europie Zachodniej (wykres 3).

Generalnie faktyczny czas pracy w tygodniu jest wyższy w nowych państwach członkowskich, ale w starych krajach Unii, pomimo ogólnie niższej przeciętnej liczby godzin, występuje większe zróżnicowanie pomiędzy krajami, np. w 2012 r. Grecy przepracowali 40,9 godziny w tygodniu, a Holendrzy 31,5 godziny.

Polskę na tle państw Europy Środkowo-Wschodniej (UE-10) charakteryzowała w 2012 r. stosunkowo duża liczba godzin pracy, dłużej pracowali tylko Bułgarzy (40,1 godziny), Czesi (39,9 godziny) i Słowacy (39,5 godziny). Najkrótszy czas pracy odnotowano na Litwie (38,0 godzin).

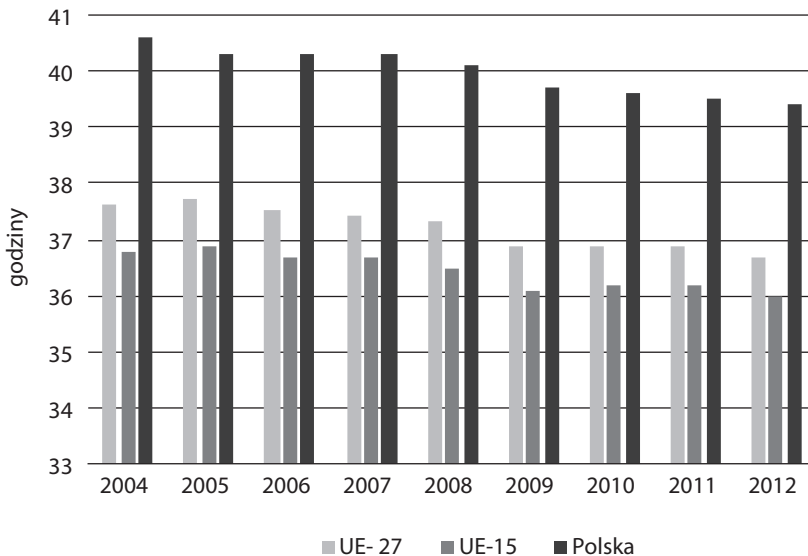
Wyżej omówione wyniki badań czasu pracy dotyczą ogółu osób pracujących, niezależnie od obowiązującego ich wymiaru czasu pracy. Struktura zatrudnienia według pracy w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy¹²

¹⁰ Zob. Online OECD Employment Database, <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm#workingtime>.

¹¹ Główne miejsce pracy ustalane jest na podstawie subiektywnej oceny respondenta. W przypadku wątpliwości za główną pracę uznaje się tę, która zajmuje więcej czasu, a jeżeli prace zajmują taką samą ilość czasu, za pracę główną przyjmuje się tę, która przynosi wyższy dochód.

¹² Populacja osób pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy i niepełnym wymiarze czasu pracy wyznaczana jest na podstawie deklaracji respondenta w odniesieniu do głównego miejsc pracy. *EU labour force survey-methodology*, <http://epp.eurostat>.

Wykres 3. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



Źródło: na podstawie danych Eurostatu *Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation (hours)*, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [dostęp: 21 września 2013 r.].

w poszczególnych krajach wpływa na ogólną przeciętną liczbę przepracowanych godzin. Praca na niepełnym etacie jest szczególnie rozpowszechniona w starych państwach członkowskich – w 2012 r. pracowało tak 23,1% ogółu pracujących, a w całej Unii Europejskiej – 20,0%. Absolutnym rekordzistą jest Holandia – 49,8%, a następnie Wielka Brytania, Niemcy i kraje skandynawskie z wskaźnikami pomiędzy 27,2–25,0%. Z kolei w nowych państwach członkowskich w niepełnym wymiarze czasu pracy w 2012 r. zatrudnionych było 10,1% pracujących.

Polska należy do krajów o jednym z najniższych wskaźników zatrudnienia na niepełnym etacie – 7,9%, mniejszy odsetek charakteryzuje tylko Bułgarię (2,4%), Słowację (4,1%), Czechy (5,8%) i Węgry (7,0%)¹³. Niewiel-

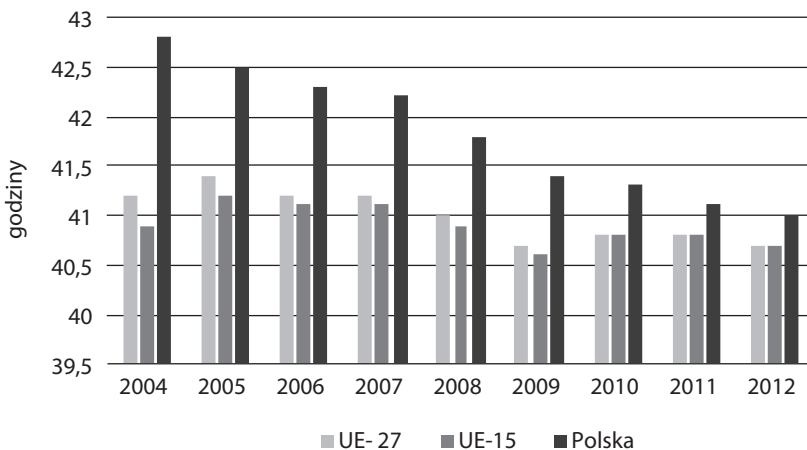
ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology [dostęp: 8 sierpnia 2013 r.].

¹³ *Part-time employment as percentage of total employment, by sex and age (%)*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en [dostęp: 15 września 2013 r.].

ki udział pracujących na niepełnym etacie w całkowitej liczbie pracujących wpływa więc w Polsce na podwyższenie przeciętnej liczby godzin pracy przypadającej na jedną osobę pracującą.

Analiza danych dla osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy pokazuje, że różnice między Polską a innymi krajami są znacznie mniejsze. W przypadku zatrudnienia na pełny etat w Polsce w latach 2004–2012 przeciętna liczba przepracowanych godzin była wyższa niż średnie dla UE-27 i UE-15. Ale w Polsce tendencja spadkowa była większa, co spowodowało istotne zbliżenie liczby godzin pracy do przeciętnych wielkości dla całej Unii Europejskiej i dla starych państw członkowskich. W 2012 r. Polak na cały etat przeciętnie pracował tylko o 0,3 godziny dłużej (wykres 4).

Wykres 4. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



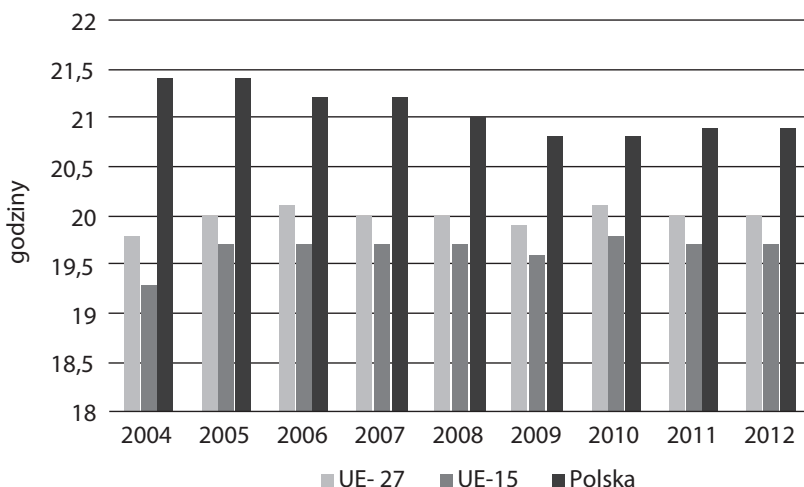
Źródło: jak pod wykresem 3.

Wśród krajów Europy Środkowo-Wschodniej w 2012 r. na cały etat dłużej niż Polacy pracowali jedynie Czesi (41,1 godziny). Tylko na Węgrzech i na Litwie przeciętna liczba godzin była poniżej 40 godzin (odpowiednio 39,6 i 39,8). W całej Unii najwięcej pracowali Grecy (42,6 godziny), a najmniej Finowie (38,7 godziny).

W przypadku pracy na niepełny etat różnica w liczbie przepracowanych godzin pomiędzy Polską a UE-27 i UE-15 również uległa istotnemu zmniejszeniu (wykres 5). W Polsce w analizowanym okresie odnotowano duży

spadek przeciętnej liczby przepracowanych godzin (1,5 godziny), podczas gdy przeciętne wielkości dla UE-27 i UE-15 niewiele wzrosły. W Polsce w 2012 r., podobnie jak w latach poprzednich, przeciętna liczba przepracowanych godzin na niepełny etat nadal była wyższa od średnich wartości dla całej UE i krajów Europy Zachodniej.

Wykres 5. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w niepełnym wymiarze czasu pracy (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012

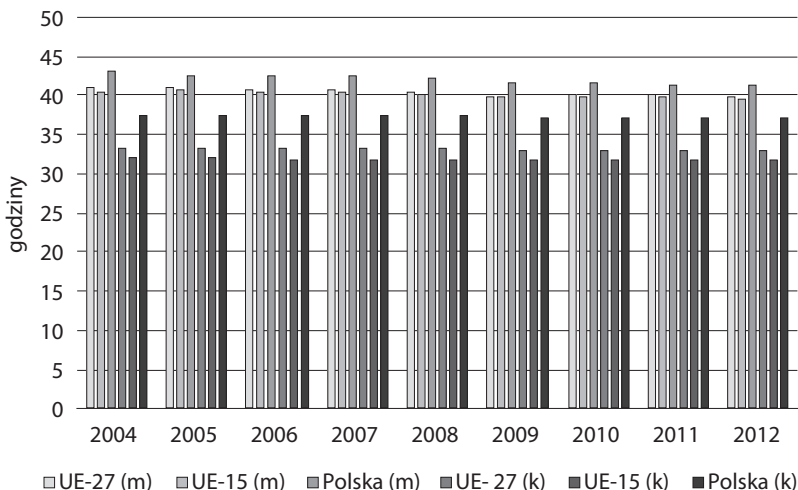


Źródło: jak pod wykresem 3.

Czas przepracowany w tygodniu według płci

Analizowane dane pokazują, że generalnie mężczyźni pracują więcej godzin niż kobiety i jest to bardzo silna prawidłowość występująca w latach 2004–2012 (wykres 6). Przeciętna liczba godzin przepracowanych w tygodniu przez kobiety i mężczyzn w latach 2004–2012 zmniejszyła się w Polsce oraz na poziomie średnich dla Unii Europejskiej. Pomimo że w każdym przypadku spadek był większy dla mężczyzn niż dla kobiet (np. dla mężczyzn w Polsce o 1,8 godziny, a dla kobiet o 0,4 godziny), to w 2012 r. utrzymało się duże zróżnicowanie ze względu na płeć, które w przypadku Polski wyniosło 4,1 godziny, a w krajach UE-15 aż 7,8 godziny. Zwraca uwagę też bardzo duża różnica pomiędzy średnią liczbą godzin pracy polskich kobiet i kobiet w Europie Zachodniej (5,4 godziny).

Wykres 6. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu (główne miejsce pracy) według płci w latach 2004–2012



* m – mężczyźni; k – kobiety.

Źródło: jak pod wykresem 3.

Zróznicowanie to łatwo wytłumaczyć bardzo dużym odsetkiem kobiet pracujących na niepełny etat w starych państwach członkowskich. W 2012 r. w państwach UE-27 pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonywało 32,6% kobiet i tylko 9,5% mężczyzn, natomiast dla UE-15 wielkości te wyniosły odpowiednio 38,2% i 10,4%. Na przykład w Holandii aż 77,0% kobiet pracowało na niepełnym etacie, podczas gdy odsetek mężczyzn wyniósł 25,4%. Więcej kobiet niż mężczyzn pracuje na niepełnym etacie także w nowych państwach członkowskich, ale różnice są znacznie mniejsze: w 2012 r. średnia dla kobiet w UE-12 wyniosła 11,7%, dla mężczyzn – 5,8%. W Polsce pracowało na niepełnym etacie 11,3% kobiet i 5,2% mężczyzn¹⁴.

Dane o przeciętnej liczbie przepracowanych godzin według pracy w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy pokazują, że różnice pomiędzy płciami są mniejsze, szczególnie w starych państwach członkowskich.

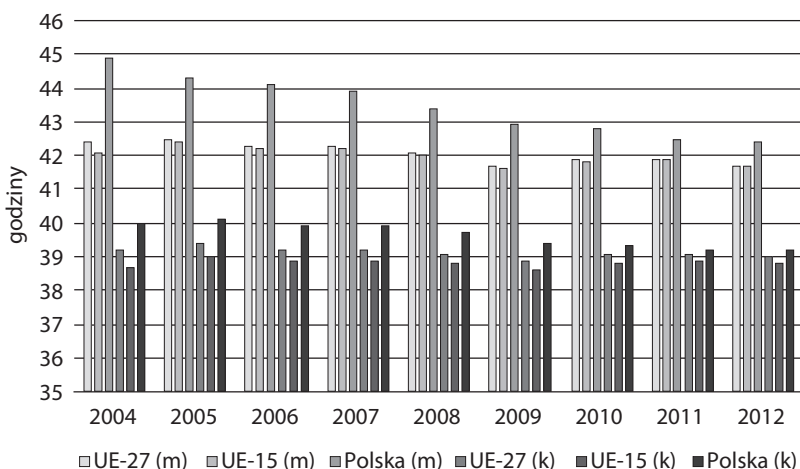
W Polsce, podobnie jak w całej UE, liczba godzin pracy w pełnym wymiarze czasu pracy ulegała w latach 2004–2012 zmniejszeniu dla obu płci,

¹⁴ *Part-time employment as percentage of total employment, by sex and age (%)*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en [dostęp: 15 września 2013 r.].

ale spadek był większy w przypadku mężczyzn niż kobiet (wykres 7). Pomimo to różnica na korzyść mężczyzn była w 2012 r. większa w Polsce (3,2 godziny) niż w krajach UE-15 (2,9 godziny), w których liczba godzin pracy mężczyzn zmniejszała się z pewnymi wahaniami, a godziny pracy kobiet nie ulegały istotnym zmianom.

Polskę na tle krajów Europy Środkowo-Wschodniej charakteryzowało w 2012 r. największe zróżnicowanie godzin pracy według płci (na Węgrzech było to 0,4 godziny, w Bułgarii 0,5 godziny i w pozostałych krajach poniżej 2 godzin, z wyjątkiem Czech z różnicą 2,8 godziny). W całej Unii Europejskiej różnica pomiędzy płciami była większa niż w Polsce tylko w Irlandii (5,1 godziny), Wielkiej Brytanii (3,7 godziny) i we Włoszech (3,4 godziny).

Wykres 7. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy (główne miejsce pracy) według płci w latach 2004–2012



* m – mężczyźni; k – kobiety.

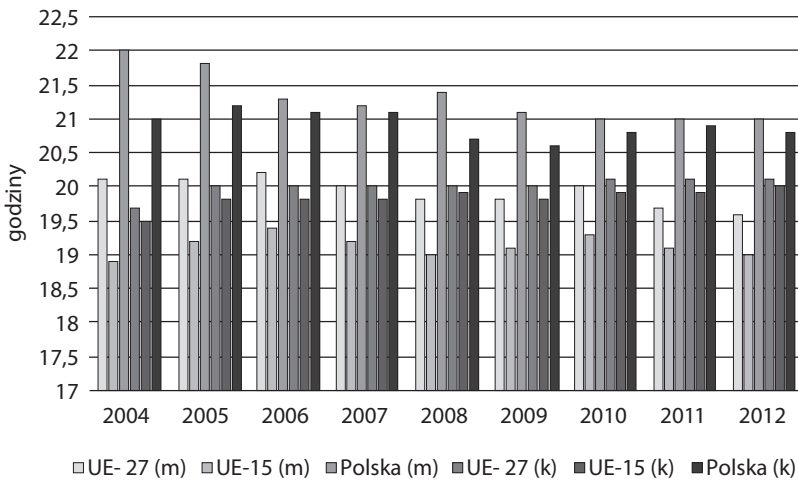
Źródło: jak pod wykresem 3.

W analizowanym okresie polscy mężczyźni i polskie kobiety pracowali więcej godzin na pełny etat niż mężczyźni i kobiety w całej UE i w starych państwach członkowskich, z tym że w przypadku kobiet różnica była mniejsza.

W Polsce praca w niepełnym wymiarze czasu była intensywniejsza dla obu płci niż w starych państwach UE i w całej Unii (wykres 8). W krajach

UE-15 czas pracy kobiet był dłuższy niż mężczyzn, zaś na obszarze Europy Środkowo-Wschodniej to mężczyźni często pracowali więcej godzin na niepełny etat niż kobiety (z wyjątkiem Czech i Słowenii). Takie zjawisko występowało też w Polsce: przez cały analizowany okres różnica na korzyść mężczyzn utrzymywała się, chociaż w 2012 r. była niewielka (mężczyźni – 21,0, kobiety – 20,8). Ale np. w Rumunii mężczyźni pracowali na niepełnym etacie o 3,8 godziny więcej niż kobiety.

Wykres 8. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w niepełnym wymiarze czasu pracy (główne miejsce pracy) według płci w latach 2004–2012



* m – mężczyźni; k – kobiety.

Źródło: jak pod wykresem 3.

Interesująca jest też różnica w trendach. W Polsce zmniejszała się liczba godzin pracy kobiet na niepełnym etacie, a na poziomie średnich dla UE-27 i UE-15 liczba godzin pracy kobiet zwiększała się.

W tabeli 3 zaprezentowano szczegółowe dane dla 2012 r. odnoszące się do omówionych zróżnicowań czasu pracy według pracy w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy oraz według płci (kraje zostały uporządkowane alfabetycznie).

Tabela 3. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w 2012 r. pracy w pełnym/niepełnym wymiarze czasu pracy i według płci (główne miejsce pracy)

Kraj	Pracujący na cały etat			Pracujący na niepełny etat		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
UE-27	40,7	41,7	39,0	20,0	19,6	20,1
UE-15	40,7	41,7	38,8	19,7	19,0	20,0
Austria	41,7	42,4	40,3	20,1	18,2	20,6
Belgia	41,1	42,1	39,1	23,2	23,2	23,2
Bułgaria	40,5	40,8	40,3	20,1	20,9	19,5
Cypr	40,9	41,7	39,9	19,4	19,2	19,6
Czechy	41,1	42,2	39,4	20,7	20,3	20,8
Dania	39,6	40,8	37,8	19,4	16,1	21,0
Estonia	40,3	40,9	39,6	20,5	20,5	20,5
Finlandia	38,7	40,2	36,9	20,0	19,4	20,3
Francja	39,6	40,7	37,9	22,5	21,5	22,7
Grecja	42,6	43,7	40,7	20,0	20,3	19,8
Hiszpania	40,6	41,5	39,2	18,1	18,0	18,2
Holandia	41,3	41,8	39,4	21,0	20,9	21,0
Irlandia	39,8	41,7	36,6	19,0	16,9	18,5
Litwa	39,8	40,2	39,3	21,8	22,2	21,5
Luksemburg	41,8	42,5	40,4	22,1	20,1	22,5
Łotwa	40,1	40,5	39,7	21,0	21,2	20,9
Malta	40,4	41,4	39,1	20,5	20,2	20,6
Niemcy	41,6	42,5	40,0	18,3	16,9	18,7
Polska	41,0	42,4	39,2	20,9	21,0	20,8
Portugalia	41,5	42,5	40,2	15,8	15,8	15,8
Rumunia	40,5	41,1	39,8	26,4	28,3	24,5
Słowacja	40,4	41,2	39,3	19,4	19,8	19,2
Słowenia	40,6	41,2	39,8	19,3	18,5	19,8
Szwecja	39,6	40,3	38,4	23,6	21,6	24,5
Węgry	39,6	40,3	38,9	22,9	23,3	22,6
Wielka Brytania	41,3	42,6	38,9	18,7	18,3	18,8
Włochy	39,5	40,7	37,3	21,0	21,0	21,0

Źródło: jak pod wykresem 3.

Czas przepracowany w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy według statusu zatrudnienia

Zgodnie z Międzynarodową Klasyfikacją Statusu Zatrudnienia (International Classification of Status in Employment, ICSE), stosowaną w badaniach siły roboczej – LFS, wyróżnia się następujące kategorie pracujących:

- **pracujący na własny rachunek**, tj. osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą, z rozróżnieniem na dwie podkategorie:

pracodawca – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i zatrudnia co najmniej jednego pracownika najemnego, oraz **pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników** – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i nie zatrudnia pracowników,

- **pracownik najemny**, tj. osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy w przedsiębiorstwie publicznym lub u pracodawcy prywatnego,
- **pomagający bezpłatnie członek rodziny**, tj. osoba, która bez umownego wynagrodzenia pomaga w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej.

W niniejszym artykule za podstawę analizy przyjęto wyżej wskazane kategorie pracujących, z tym że zrezygnowano z kategorii „pracujący na własny rachunek” na rzecz wyodrębnionych w bazie Eurostatu podkategorii „pracodawca” i „pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników”¹⁵. Ta ostatnia podkategoria w tabelach została nazwana „samozatrudnieni”.

Na wstępie warto zauważyć, że w Polsce struktura pracujących według statusu zatrudnienia istotnie różni się od struktury pracujących w starych państwach członkowskich UE (wykres 9). Tylko odsetek pracodawców w Polsce jest zbliżony do udziału pracodawców w strukturze pracujących krajów UE-15. W Polsce wyższy jest odsetek osób samozatrudnionych i znacznie niższy odsetek pracowników najemnych¹⁶. Zjawisko wypierania pracy najemnej przez samozatrudnienie występuje także w innych państwach Europy Środkowo-Wschodniej, ale w naszym kraju jego skala jest większa. Ponadto w krajach tego regionu, w tym i w Polsce, większy odsetek pracujących jest kwalifikowanych jako pomagający członkowie rodzin. W Polsce związani są oni przede wszystkim z pracą w rolnictwie¹⁷.

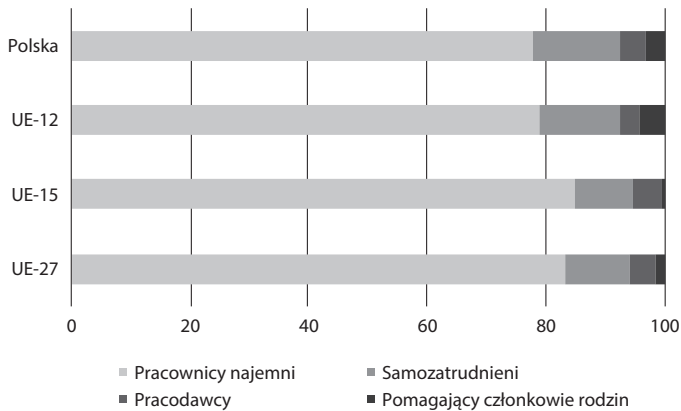
Analizując czas pracy według statusu zatrudnienia, należy też mieć na uwadze, że czas pracy pracowników najemnych jest regulowany prawnie,

¹⁵ W publikowanych przez GUS wynikach BAEL występuje też tylko zbiorcza kategoria „pracujący na własny rachunek”.

¹⁶ Według danych Eurostatu w 2012 r. w Polsce przeciętna liczba osób pracujących w wieku 15 lat i więcej wyniosła 15 590,7 tys., w tej liczbie było: 12 099,3 tys. pracowników najemnych; 2291,9 tys. samozatrudnionych; 650,1 tys. pracodawców i 549,4 tys. pomagających członków rodzin.

¹⁷ Według danych BAEL za IV kwartał 2012 r. ogólna liczba pomagających członków rodzin wynosiła 549 tys., w tym 454 tys. osób było zatrudnionych w sekcji „Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo”. Zob. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2012 r.*, GUS, Warszawa 2013, s. 204–205.

Wykres 9. Struktura pracujących według statusu zatrudnienia w 2012 r.
(%)



Źródło: na podstawie danych Eurostatu, *Employment by sex, age and professional status (1 000)*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egaps&lang=en [dostęp: 21 września 2013 r.].

natomiast pozostałe kategorie (pracodawcy, samozatrudnieni i pomagający członkowie rodzin) nie podlegają żadnym regulacjom, sami mogą decydować o długości czasu pracy.

Na poziomie całej Unii Europejskiej oraz UE-15 w latach 2004–2012 niezmiennie grupą deklarującą w badaniach największą liczbę przepracowanych w tygodniu godzin byli pracodawcy (wykres 11). Następne miejsca przypadają samozatrudnionym (wykres 12), pomagającym członkom rodziny (wykres 13) i na końcu pracownikom najemnym (wykres 10). W Polsce podobna kolejność występowała do 2009 r. Od roku 2010 pracownicy najemni wyprzedzili pomagających członków rodziny.

Na poziomie całej UE-27 w liczbie przepracowanych godzin wystąpiły tendencje spadkowe w przypadku osób samozatrudnionych, pomagających członków rodziny i pracodawców. Czas pracy pracowników najemnych zmieniał się w przedziale 41,1–39,5 godziny. Podobne tendencje pokazują dane dla państw UE-15, z tym że spadek w tych krajach był mniejszy, a godziny pracy pracowników najemnych wahały się od 39,2 do 39,8 godziny. Na średniej dla UE-27 zaważyły więc silniejsze trendy spadkowe w nowych państwach członkowskich.

W porównaniu ze średnimi dla UE-27 i UE-15 Polskę charakteryzuje znacznie wyraźniejsza tendencja spadkowa liczby godzin pracy samozatrud-

nionych, pracodawców i pomagających członków rodziny oraz zmniejszenie się liczby godzin pracy także w przypadku pracowników najemnych.

W analizowanym okresie w Polsce szczególnie duży spadek liczby godzin dotyczył samozatrudnionych i pracodawców. Liczba przepracowanych godzin obniżyła się odpowiednio o 5,2 godziny i 4,3 godziny. Jeśli jeszcze w latach 2004–2005 pracodawcy i samozatrudnieni pracowali nie mniej, a nawet więcej niż ich odpowiednicy w całej Unii i w krajach Europy Zachodniej, to od 2006 r. przeciętna liczba przepracowanych przez nich godzin wynosiła poniżej średnich dla tych krajów. Przez cały okres poniżej średnich wskaźników znajdowała się w Polsce liczba godzin przepracowanych przez pomagających członków rodziny. Zwiększył się dystans tej kategorii pracujących do ich odpowiedników w UE-15, ale zmniejszył się w stosunku do średniej dla UE-27. Przeciętna liczba przepracowanych godzin zmniejszyła się o 3,7 godziny.

Dla pracowników najemnych spadek liczby godzin pracy był znacznie niższy (1 godzina – licząc od najwyższych wartości z lat 2005–2006 i 0,8 godziny od 2004 r.). Była to jedyna kategoria wśród polskich pracujących, która przez okres 2004–2012 pracowała więcej godzin niż przeciętnie w całej Unii Europejskiej i w starych państwach członkowskich.

Wskazane wyżej trendy ukształtowały w 2012 r. następującą sytuację Polski na tle państw członkowskich Unii Europejskiej:

- pracownicy najemni pracowali o 0,7 godziny dłużej niż pracownicy w krajach UE-15 i o 0,5 godziny dłużej niż średnia dla UE-27,
- samozatrudnieni pracowali 1,3 godziny krócej niż w krajach UE-15 i o 0,6 krócej niż przeciętnie w UE-27,
- pracodawcy pracowali krócej o 2,9 godziny niż pracodawcy z krajów UE-15 i 2,1 godziny krócej w porównaniu z całą UE,
- pomagający członkowie rodzin pracowali krócej o 5,9 godziny niż ich odpowiednicy w krajach UE-15 i o 0,5 godziny krócej niż średnio w całej UE.

Zwraca szczególną uwagę zjawisko polegające na tym, że różnica w liczbie przepracowanych godzin przez pracodawców i pracowników najemnych w Polsce znacznie zmniejszyła się (w 2004 r. wynosiła 10,8 godziny, a w 2012 r. 7,3 godziny), podczas gdy w krajach UE-15, pomimo spadku liczby godzin pracy pracodawców, różnica pozostawała nadal duża (11,6 godziny w 2004 r. i 10,9 godziny w 2012 r.).

Mała liczba godzin pracy pracodawców i niewielka różnica w godzinach pracy pomiędzy nimi a pracownikami jest bardzo charakterystyczna dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej. W 2012 r. polscy pracodawcy pra-

cowali krócej tylko w porównaniu z czeskimi (48 godzin). Najmniej godzin pracy dla pracodawców w całej Unii Europejskiej odnotowano na Łotwie (40,6 godziny), a w pozostałych krajach Europy Środkowo-Wschodniej liczba godzin pracy też była niska (Litwa – 40,9; Węgry – 42,2; Estonia – 42,8; Bułgaria – 43,3; Rumunia – 44,6; Słowenia – 44,9 i Słowacja – 45,4). W rezultacie, szczególnie w krajach bałtyckich, liczba przepracowanych godzin przez pracodawców niewiele odbiegała od liczby godzin pracy pracowników najemnych.

Na poziomie całej UE w 2012 r. rekordzistami wśród pracodawców byli pracodawcy z Belgii – 58,7 godziny. Kolejne miejsca zajęli pracodawcy z Francji i Austrii – 52,9 godziny, a następnie z Niemiec – 52,2, Luksemburga – 51,7 i Danii – 51,2.

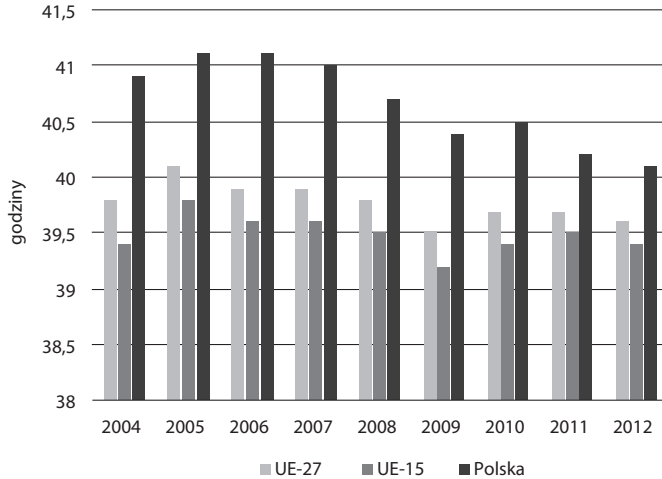
Wśród pracowników najemnych polscy pracownicy w 2012 r. mieścili się w pierwszej dziesiątce krajów o największej liczbie godzin pracy. Wyraźnie na czele były dwa kraje – Rumunia (41,2) i Luksemburg (41,1), które wyprzedziły Wielką Brytanię (40,8), Niemcy (40,5), Cypr (40,3) i Bułgarię (40,2). Najkrócej pracowali Finowie (37,6), Francuzi (37,9), Włosi (38,0), Belgowie (38,2) i Irlandczycy (38,3).

Liczba godzin pracy samozatrudnionych była w 2012 r. największa w Belgii (54,0), a następnie w Austrii (49,7), Francji (49,5), Portugalii (47,3), Grecji (46,8) oraz w Niemczech i Luksemburgu (46,7). Spośród państw Europy Środkowo-Wschodniej do czołówki należała tylko Słowenia (46,6). Polska sytuowała się na niskiej pozycji, ale szczególnie mała liczba godzin pracy samozatrudnionych charakteryzowała inne kraje Europy Środkowo-Wschodniej (Rumunia – 39,8; Węgry – 40,8; Litwa – 41,3; Łotwa 41,8; Estonia – 41,9), od których niewiele odbiegał Cypr (42,3) i Włochy (42,6).

Jeśli chodzi o liczbę godzin pracy pomagających członków rodzin, to wyniki badań nie są dostępne dla wszystkich krajów, a część wyników jest oznaczona przez Eurostat jako mało wiarygodna¹⁸. W 2012 r. najwięcej godzin ta kategoria przepracowała w Portugalii (53,1), Francji (51,6) i Belgii (51,5), a najmniej w Rumunii (36,0), Polsce (39,7), Wielkiej Brytanii (40,1) i na Węgrzech (40,5).

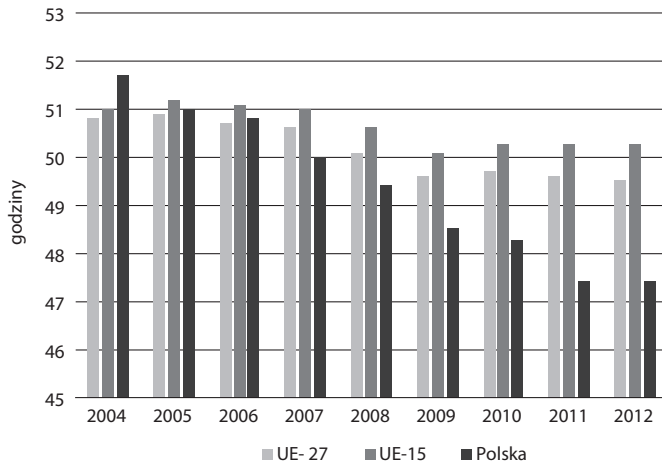
¹⁸ W 2012 r. Eurostat oznaczył jako mało wiarygodne wyniki dla Wielkiej Brytanii, Finlandii i Szwecji.

Wykres 10. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez pracowników najemnych (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



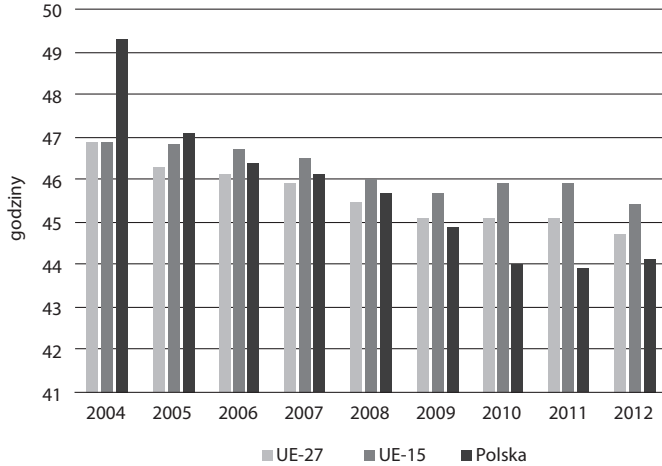
Źródło: na podstawie danych Eurostatu, *Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation (hours)*, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [dostęp: 21 września 2013 r.].

Wykres 11. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez pracodawców (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



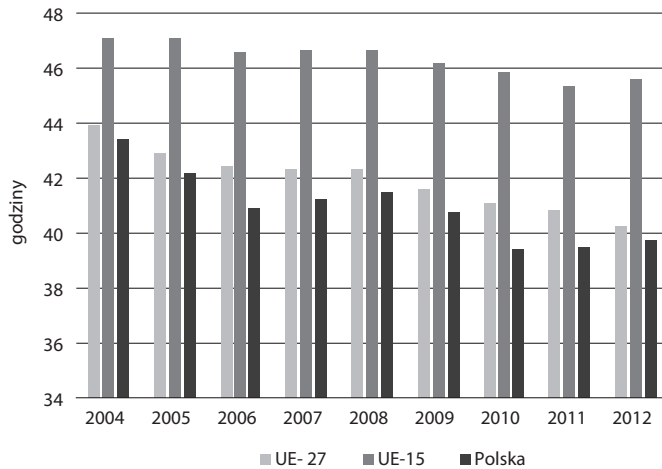
Źródło: jak pod wykresem 10.

Wykres 12. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez samozatrudnionych (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



Źródło: jak pod wykresem 10.

Wykres 13. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez pomagających członków rodzin (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



Źródło: jak pod wykresem 10.

Czas przepracowany w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy według wybranych grup zawodów

W badaniach LFS do 2010 r. stosowana była „Międzynarodowa Klasyfikacja Zawodów, ISCO-88” (International Standard Classification of Occupations, ISCO-88). Od 2011 r. stosowana jest bardziej szczegółowa klasyfikacja ISCO-08. Zmiana ta została zaznaczona w danych Eurostatu jako „przerwa w szeregach czasowych”.

W artykule uwzględniono wszystkie grupy zawodowe, dla których Eurostat zbiera dane z wyjątkiem grupy siły zbrojne, klasyfikującej żołnierzy zawodowych¹⁹.

Analizą objęto następujące grupy zawodowe:

- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (wykres 14),
- specjaliści (wykres 15),
- technicy i inny średni personel (wykres 16),
- pracownicy biurowi (wykres 17),
- pracownicy usług i sprzedawcy (wykres 18),
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (wykres 19),
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (wykres 20),
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (wykres 21),
- pracownicy przy pracach prostych (wykres 22).

Faktycznie przepracowany tygodniowy czas pracy w pełnym wymiarze czasu pracy kształtował się bardzo odmiennie w zależności od wykonywanego zawodu. Na poziomie całej Unii Europejskiej najwięcej godzin pracy deklarowali w całym okresie 2004–2012 przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (46,9–45,4 godziny) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (46,5–44,3), najmniej zaś pracownicy biurowi (38,5–38,2) i pracownicy przy pracach prostych (39,8–38,9). Podobnie wyglądała sytuacja w krajach UE-15, z tym że rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (48,5–48,3) wyprzedzili przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (47,3–46,1). Należy zauważyć, że grupa zawodowa przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy tym się odróżnia od innych grup zawodowych, że w przypadku zatrudnienia w charakterze pracowników najemnych czas pracy nie podlega ścisłej reglamentacji ze

¹⁹ Ogólną charakterystykę grup zawodowych jak i szczegółową klasyfikację zawiera załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 12 listopada 2012 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Dz.U. poz. 1268).

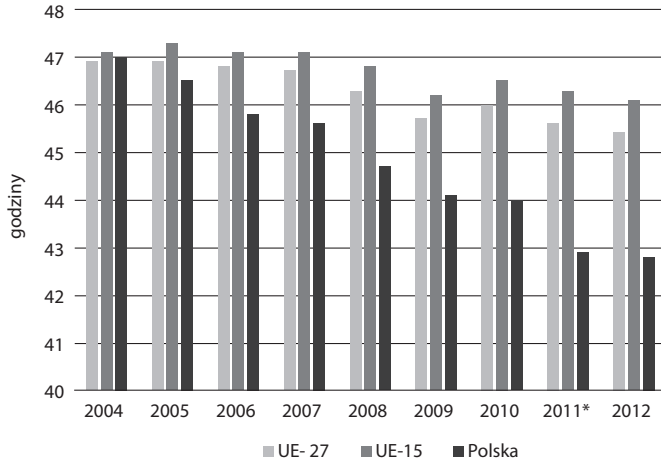
względu na rodzaj ciążących na nich obowiązków. Ich czas pracy zdeterminowany jest rodzajem i złożonością zadań, którym powinni z racji przyjętej funkcji podołać. Przepisy dyrektywy 2003/88/WE przewidziały dla tej grupy odstępstwa od zasad określonych w dyrektywie.

Na poziomie wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej zauważalna jest wyraźna tendencja spadkowa w liczbie przepracowanych godzin pracy tylko w następujących grupach zawodowych: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy; rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; pracownicy przy pracach prostych oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W starych państwach członkowskich zmniejszenie liczby przepracowanych godzin dotyczyło tych samych grup zawodowych oprócz rolników, ogrodników, leśników i rybaków. Dla pozostałych grup zawodowych przeciętna liczba godzin pracy na poziomie UE-27 i UE-15 ulegała wahaniom w niewielkich przedziałach, które nie układały się w jednoznaczne tendencje spadkowe, na co mogła oddziaływać koniunktura gospodarcza.

W Polsce w latach 2004–2012 w liczbie przepracowanych godzin również przodowali przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (47,0–42,8 godziny) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (48,3–42,7), natomiast grupą zawodową o najmniejszej liczbie przepracowanych godzin byli specjaliści (38,1–35,5) i, podobnie jak w UE-27 i UE-15, pracownicy biurowi (40,7–39,6).

Polskę w latach 2004–2012 charakteryzowały wyraźne trendy spadkowe liczby przepracowanych godzin dla wszystkich grup zawodowych z wyjątkiem specjalistów, których czas pracy wydłużył się o 2,6 godziny, ale z bardzo niskiego poziomu 35,5 godziny. Największy spadek odnotowali rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (5,6) oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (4,2). Znaczne zmniejszenie liczby godzin pracy dotyczyło też pracowników usług i sprzedawców (2,6) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (2,2). W pozostałych grupach spadek liczby przepracowanych godzin był mniejszy i wyniósł: 1,2 godziny dla pracowników przy pracach prostych; 1,1 godziny dla pracowników biurowych; 1 godzinę dla techników i innego średniego personelu oraz 0,7 godziny dla robotników przemysłowych i rzemieślników.

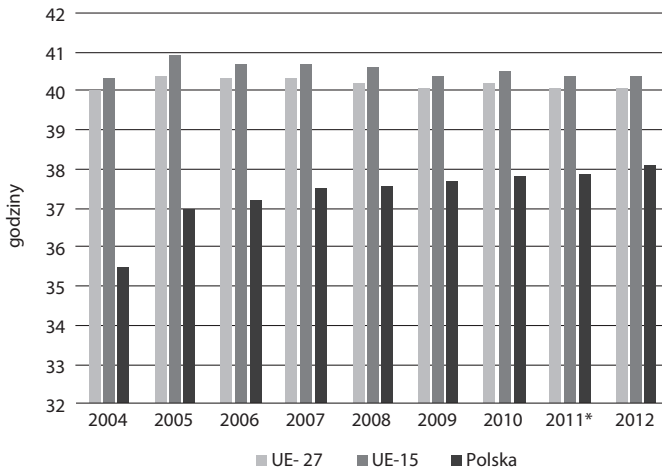
Wykres 14. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



* Przerwa w szeregach czasowych.

Źródło: jak pod wykresem 10.

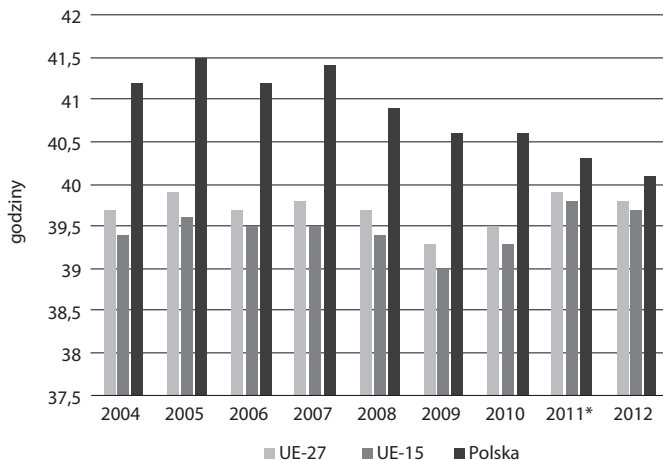
Wykres 15. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez specjalistów (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



* Przerwa w szeregach czasowych.

Źródło: jak pod wykresem 10.

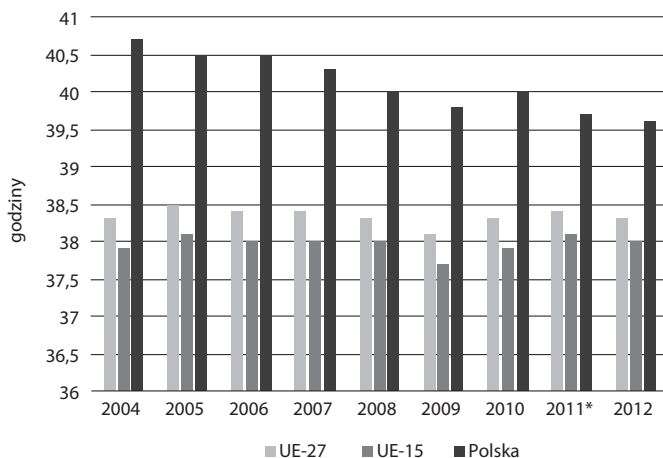
Wykres 16. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez techników i inny średni personel (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



* Przerwa w szeregach czasowych.

Źródło: jak pod wykresem 10.

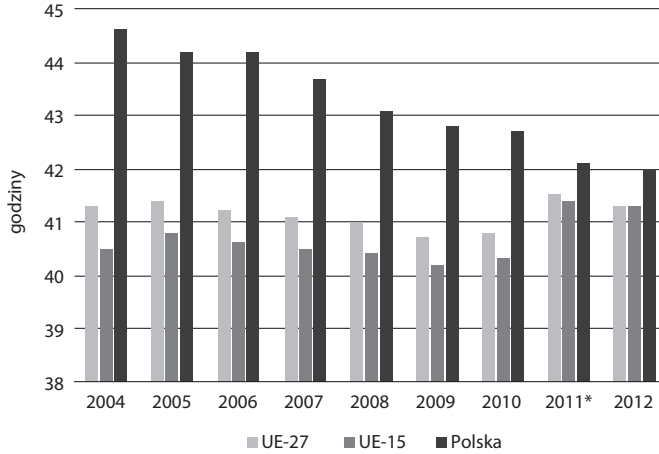
Wykres 17. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez pracowników biurowych (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



* Przerwa w szeregach czasowych.

Źródło: jak pod wykresem 10.

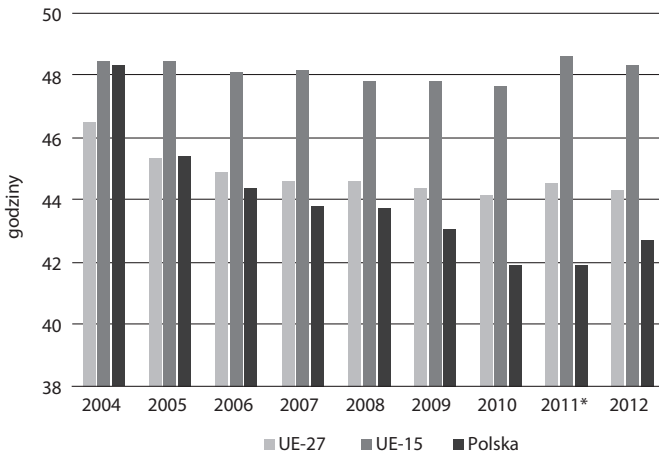
Wykres 18. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez pracowników usług i sprzedawców (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



* Przerwa w szeregach czasowych.

Źródło: jak pod wykresem 10.

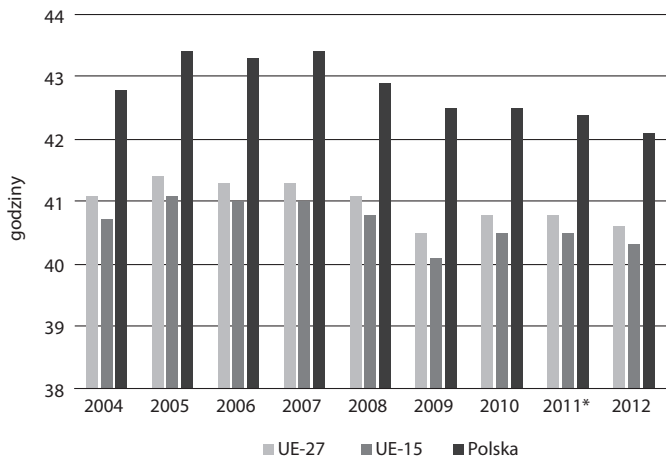
Wykres 19. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez rolników, ogrodników, leśników i rybaków (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



* Przerwa w szeregach czasowych.

Źródło: jak pod wykresem 10.

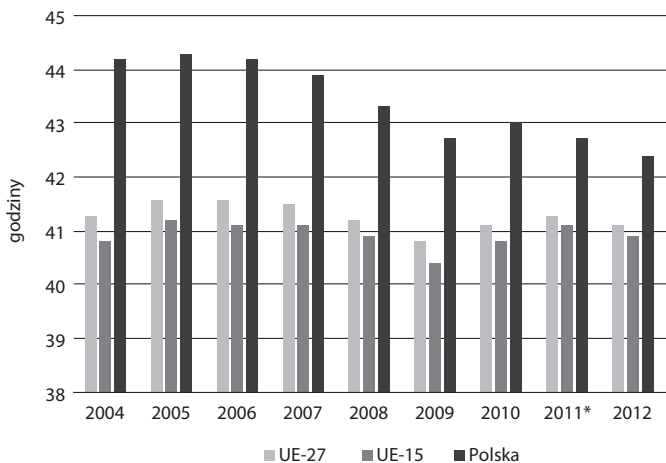
Wykres 20. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez robotników przemysłowych i rzemieślników (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



* Przerwa w szeregach czasowych.

Źródło: jak pod wykresem 10.

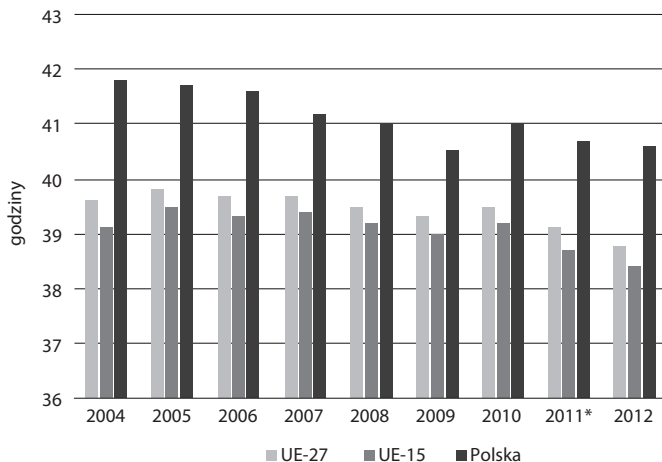
Wykres 21. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez operatorów i monterów maszyn i urządzeń (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



* Przerwa w szeregach czasowych.

Źródło: jak pod wykresem 10.

Wykres 22. Przeciętna liczba przepracowanych godzin w tygodniu w pełnym wymiarze czasu pracy przez pracowników przy pracach prostych (główne miejsce pracy) w latach 2004–2012



* Przerwa w szeregach czasowych.

Źródło: jak pod wykresem 10.

Liczba godzin pracy większości grup zawodowych w Polsce była wyższa niż średnie dla tych grup na poziomie UE-27 i UE-15 w całym analizowanym okresie, z wyjątkiem: specjalistów; przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków. W przypadku specjalistów liczba przepracowanych godzin, pomimo istotnego wzrostu, znajdowała się cały czas poniżej średnich. W 2012 r. różnica wynosiła odpowiednio 2,1 godziny i 2,4 godziny i sytuowała polskich specjalistów wśród krajów o najniższej liczbie godzin pracy za Włochami (35,4) i Finlandią (37,2).

Czas pracy przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków w 2004 r. znajdował się na bardzo zbliżonym poziomie do przeciętnych UE-27 i UE-15, ale w następnych latach szybki spadek liczby godzin uplasował te grupy wyraźnie poniżej średnich. W Polsce przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy pracowali w 2012 r. o 2,6 godziny krócej niż ich odpowiednicy w UE-27 i o 3,3 godziny mniej niż w UE-15. Dla rolników, ogrodników, leśników i rybaków liczba przepracowanych godzin była niższa odpowiednio o 1,6 godziny i 5,6 godziny. Obydwie grupy zawodowe na tle wszystkich państw członkowskich UE sytuowały się w 2012 r. na dalekich pozycjach.

Większa dynamika spadku liczby godzin pracy w Polsce niż na poziomie UE-27 i UE-15 spowodowała zmniejszenie dystansu w liczbie przepracowanych godzin pracy w przypadku trzech grup zawodowych (technicy i inny średni personel; pracownicy usług i sprzedawcy oraz operatorzy, monterzy maszyn i urządzeń). Jednak wymienione grupy zawodowe, szczególnie pracownicy usług i sprzedawcy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, nadal w 2012 r. plasowały Polskę w czołówce krajów UE o największej liczbie przepracowanych godzin pracy.

Na tle średnich dla UE-27 i UE-15 stosunkowo najmniej poprawiła się w Polsce sytuacja robotników i rzemieślników oraz pracowników przy pracach prostych. W 2012 r. wśród wszystkich krajów Unii Europejskiej polscy robotnicy i rzemieślnicy przepracowali największą liczbę godzin, a pracownicy przy pracach prostych nadal znajdowali się w ścisłej czołówce (za Grecją, Cyprzem i Słowenią). W przypadku pracowników biurowych różnice nie uległy zmniejszeniu i ta grupa zawodowa również w 2012 r. należała do grupy państw o największej liczbie godzin czasu pracy (za Rumunią, Łotwą, Bułgarią, Estonią i Luksemburgiem).

W analizowanym okresie w Polsce nastąpiło zmniejszenie zróżnicowania liczby godzin pracy pomiędzy grupami zawodowymi. W 2004 r. różnica pomiędzy grupą o najdłuższym czasie pracy (rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy) a grupą o najkrótszym czasie pracy (specjaliści) wynosiła 12,8 godziny. W 2012 r. grupą o największej liczbie przepracowanych godzin byli przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników i grupa ta pracowała tylko o 4,7 godziny więcej niż grupa specjalistów: w 2004 r. różnica pomiędzy tymi grupami wynosiła 11,5 godziny.

W krajach UE-15 natomiast utrzymywało się duże zróżnicowanie w liczbie przepracowanych godzin pomiędzy skrajnymi grupami zawodowymi: 11,1 godziny w 2004 r. i 10,9 godziny w 2012 r. pomiędzy czasem pracy rolników, ogrodników, leśników i rybaków a pracownikami biurowymi. Duże różnice (9,1 i 8,2 godziny) dzieliły też czas pracy przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników od pracowników biurowych. Wśród krajów Europy Zachodniej w latach 2004–2012 zwraca uwagę bardzo zbliżona liczba przepracowanych godzin przez specjalistów oraz przez robotników i rzemieślników. W Polsce, pomimo wzrostu liczby godzin pracy specjalistów, dystans pomiędzy tymi grupami pozostał bardzo duży (4,0 godziny).

Pod względem liczby godzin pracy i zróżnicowań czasu pracy pomiędzy grupami zawodowymi Polska sytuuje się bliżej krajów Europy Środkowo-Wschodniej niż krajów Europy Zachodniej. Znamienne w tych państwach jest bardzo mała liczba przepracowanych godzin przez przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników, z tym że w odróżnieniu

od Polski, przez cały analizowany okres liczba ich godzin pracy była niska i występował niewielki trend spadkowy. W 2012 r. tylko na Słowacji i w Czechach ta grupa zawodowa pracowała dłużej niż w Polsce (43,1 i 44,9 godziny)²⁰. W przypadku specjalistów czas pracy kształtował się również poniżej średniej dla całej UE, ale we wszystkich krajach Europy Środkowo-Wschodniej był wyższy niż w Polsce²¹. W pozostałych grupach zawodowych liczba przepracowanych godzin sytuowała Polskę na wysokich pozycjach wśród krajów tego regionu. W krajach tych odmiennie niż w Polsce najczęściej największą liczbę godzin pracowali rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, których czas pracy nie uległ tak dużemu zmniejszeniu jak w naszym kraju.

Czas przepracowany w skali roku

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju publikuje dane statystyczne o rocznej liczbie godzin pracy przepracowanych przez jedną osobę pracującą i przez jednego pracownika najemnego w jej 34 państwach członkowskich²² oraz w Rosji. Wyniki dla poszczególnych krajów opierają się na różnych źródłach danych (rachunki narodowe, szacunki na podstawie LFS), dlatego dane te nie są w pełni porównywalne w poszczególnych latach. Zbiór danych OECD o rocznie przepracowanych godzinach pracy pokazuje przede wszystkim tendencje w tym zakresie na poziomie poszczególnych państw członkowskich i przeciętnej dla OECD.

Analiza średnich dla OECD za lata 2004–2012 wskazuje na spadek liczby rocznie przepracowanych godzin w tym okresie, z tym że spadek ten nastąpił głównie w latach 2005–2009 (z 1804 godzin do 1761 godzin). W 2010 r. liczba godzin wzrosła do 1766 godzin i ustabilizowała się w latach 2011–2012 na poziomie 1765 godzin.

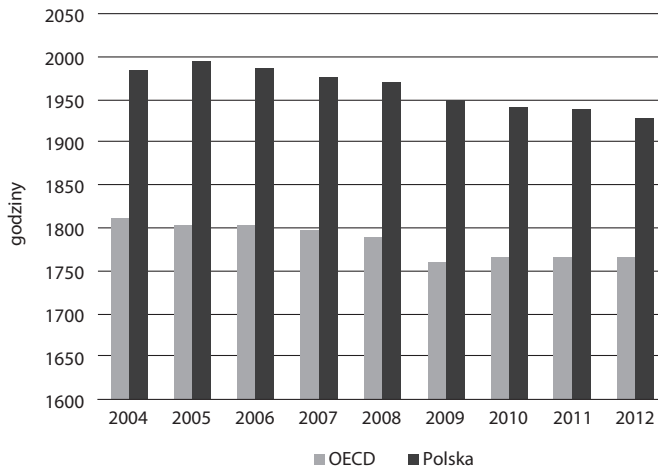
W Polsce w analizowanym okresie liczba godzin pracy znacznie przewyższała średnią dla OECD i poza wzrostem w 2005 r. systematycznie obniżała się: z 1994 godziny do 1929 godzin. Spadek liczby przepracowanych godzin w latach 2004–2012 był wyższy w Polsce (54 godziny) niż średnio dla wszystkich krajów członkowskich OECD (45 godzin).

²⁰ Łotwa – 39,8 godziny; Litwa – 39,9; Bułgaria – 40,3; Węgry – 40,6; Estonia – 40,6; Słowenia – 41,9; Rumunia – 42,8.

²¹ Litwa – 38,3 godz.; Estonia i Węgry – 38,7 godz.; Łotwa – 38,9 godz.; Bułgaria – 39,1godz.; Słowacja – 39,3 godz.; Słowenia – 39,5 godz.; Rumunia – 40,0 godz.; Czechy – 40,6 godz.;

²² Do OECD należy m.in. 21 państw członkowskich Unii Europejskiej (wszystkie kraje UE-15 i 6 nowych państw członkowskich) oraz Australia, Kanada, Chile, Islandia, Izrael, Japonia, Korea, Meksyk, Nowa Zelandia, Norwegia, Szwajcaria, Turcja i Stany Zjednoczone.

Wykres 23. Przeciętna roczna liczba godzin pracy przypadająca na jedną osobę w krajach OECD i Polsce w latach 2004–2012



Źródło: na podstawie *Average annual hours actually worked*, *OECD Employment and Labour Market Statistics (database)*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=USLHRS_ [dostęp: 21 września 2013 r.].

W każdym roku analizowanego okresu Polska należała do krajów o najwyższej liczbie przepracowanych godzin, podobnie jak wynikało to z wcześniej omówionych danych Eurostatu.

Dane OECD o liczbie godzin przepracowanych przez pracowników najemnych w poszczególnych krajach potwierdzają też prawidłowość o mniej intensywnej pracy tej kategorii zatrudnionych w porównaniu z osobami pracującymi na własny rachunek (pracodawcy i samozatrudnieni) i pomagającymi członkami rodzin, co wynika z niższej przeciętnej liczby godzin pracy pracowników w porównaniu z przeciętną liczbą dla wszystkich pracujących²³. W 2012 r. polski pracownik najemny przepracował 1893 godziny, tj. o 36 godzin mniej niż wyniosła przeciętna dla ogółu pracujących w Polsce. W 2004 r. różnica ta była mniejsza (26 godzin).

²³ OECD nie publikuje odrębnych danych dla całej kategorii osób pracujących na własny rachunek jak i dla wyodrębnionych podkategorii.

Podsumowanie

Przepisy Kodeksu pracy w Polsce implementują standardy czasu pracy ustalone w dyrektywie 2003/88/WE w taki sposób, że Polska należy do najliczniejszej grupy państw członkowskich UE, w których podstawową normą czasu pracy jest 40-godzinny tydzień pracy (przez pięć dni – od poniedziałku do piątku – po 8 godzin dziennie). Przegląd badań wykonany przez firmę Deloitte Centre for Strategy and Evaluation Services na zlecenie Komisji Europejskiej wskazuje, że z punktu widzenia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym takie normy czasu pracy są optymalne²⁴.

W większości krajów UE, szczególnie w starych państwach członkowskich, wymiar czasu pracy jest ustalany w negocjacjach pomiędzy partnerami społecznymi. Tak ustalone normy czasu pracy są z reguły niższe od określonych ustawowo i charakteryzuje je zmienność w czasie oraz zróżnicowanie pomiędzy sektorami gospodarki i grupami pracowników w obrębie kraju.

W Polsce nie ma tradycji regulowania podstawowych norm czasu pracy na mocy układów zbiorowych i porozumień pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Tygodniowy wymiar czasu pracy ustalony przepisami prawnymi jest sztywny i sytuuje Polskę wśród krajów o najwyższych normach czasu pracy w tygodniu i w skali roku. Jednakże faktyczny czas pracy pracowników najemnych w Polsce, podobnie jak w większości krajów UE, był wyższy niż standardy ustalone przepisami prawa lub układami i porozumieniami.

W latach 2004–2012 przeciętna liczba przepracowanych godzin przypadająca na jedną osobę pracującą w Polsce była wyższa niż średnie wartości dla całej Unii Europejskiej i starych państw członkowskich. Dane pochodzące z Eurostatu i OECD, obliczane według różnych metodologii i odnoszące się do różnych grup krajów, potwierdzają, że na poziomie przeciętnych tygodniowych i rocznych godzin pracy dla ogółu pracujących, Polacy należą do czołówki najwięcej pracujących.

Należy jednak mieć na uwadze, że przeciętne te mają charakter syntetycznych mierników, które odzwierciedlają przede wszystkim cechy strukturalne gospodarki i zatrudnienia. Na przeciętną liczbę przepracowanych

²⁴ Zob. *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization. Annex 1 – Study on health and safety aspects of working time*, Deloitte Centre for Strategy and Evaluation Services, 21 grudnia 2010 r., <http://www.ec.europa.eu>.

godzin bardzo silnie wpływa udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w całkowitej liczbie pracujących. W Polsce praca na niepełny etat jest mało rozpowszechniona m.in. z powodu niskiego poziomu wynagrodzeń. Niewielki udział tej grupy pracujących wpływa więc w Polsce na podwyższenie przeciętnej liczby godzin pracy przypadającej na jedną osobę pracującą, szczególnie w stosunku do krajów o dużym odsetku zatrudnienia na niepełny etat (tj. krajów Europy Zachodniej).

Inny czynnik związany ze strukturą osób pracujących, który w Polsce wpływa pozytywnie na liczbę przepracowanych godzin, to duży udział osób samozatrudnionych, pracujących więcej godzin niż wynosi przeciętna dla ogółu pracujących.

Ponadto w Polsce bardzo duży odsetek osób (7,0% w 2012 r.) pracuje w więcej niż w jednym miejscu pracy, czyli zwykle dłużej niż ustawowe 40 godzin tygodniowo. Jest to jeden z najwyższych wskaźników w Unii Europejskiej²⁵ i również sprzyja podwyższeniu przeciętnej liczby przepracowanych godzin, podobnie jak praca w godzinach nadliczbowych.

Dla oceny obciążenia godzinami pracy pojedynczej osoby bardziej miarodajne są dane rozróżniające pracę na pełny i niepełny etat.

W całym analizowanym okresie w Polsce wystąpiła tendencja zmniejszania się liczby przepracowanych godzin, podobnie jak na poziomie przeciętnych dla UE-27 i UE-15. Spadek liczby godzin pracy był w Polsce znacznie większy i w rezultacie przeciętny czas pracy osoby pracującej w pełnym wymiarze bardzo zbliżył się do średnich unijnych, niewiele je przekraczając.

W przypadku pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wystąpiły odmienne tendencje w Polsce (spadek liczby godzin pracy) i w Unii Europejskiej (wzrost liczby godzin), które w rezultacie również zmniejszyły przewagę Polski. Charakterystyczne jest, że praca na niepełny etat w Polsce, podobnie jak w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, nie jest mocno zdominowana przez kobiety, co jest typowym zjawiskiem w starych państwach członkowskich. Polskę od krajów UE-15 odróżniała też większa liczba godzin pracy mężczyzn niż kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Tendencja spadkowa widoczna była we wszystkich analizowanych przekrojach pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy (płeć, status zatrudnienia, grupy zawodowe). W 2012 r. w stosunku do 2004 r. faktyczny

²⁵ W 2012 r. większy niż w Polsce odsetek pracujących w więcej niż w jednym miejscu pracy był tylko w Szwecji (8,5%), w Danii (7,9%) i Holandii (7,3%). Najniższe wskaźniki odnotowano dla Słowacji (1,0%), Słowenii (1,3%), Irlandii i na Węgrzech (2,1%) oraz w Czechach (2,2%) – na podstawie danych Eurostatu, *Employed persons having a second job by sex and professional status (1 000)*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_e2ged&lang=en.

czas pracy był krótszy dla kobiet i mężczyzn, dla pracowników najemnych, pracodawców, samozatrudnionych i pomagających członków rodziny oraz dla wszystkich grup zawodów z wyjątkiem specjalistów. Jest to jedyna grupa zawodowa, której przeciętna liczba godzin pracy wzrosła, ale przez cały analizowany okres polscy specjaliści w pełnym wymiarze czasu pracy pracowali mniej niż wynosiły przeciętne wartości dla UE-27 i UE-15.

Spadek liczby przepracowanych godzin nie był równomierny. W przekroju płci bardziej uwidocznił się w przypadku mężczyzn niż kobiet. W latach 2004–2012 Polskę charakteryzowała jedna z największych różnic w godzinach pracy mężczyzn i kobiet w Unii Europejskiej.

Tendencja spadkowa liczby przepracowanych godzin wśród pracujących według statusu zatrudnienia szczególnie silna była dla samozatrudnionych, pracodawców oraz dla pomagających członków rodziny, która to kategoria jest w Polsce powiązana przede wszystkim z pracą w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Najmniejszy spadek liczby przepracowanych godzin dotyczył pracowników najemnych.

Wśród grup zawodowych spadek był największy dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz dla rolników, ogrodników, leśników i rybaków. W analizowanym okresie czas pracy najmniej skrócił się robotnikom i rzemieślnikom oraz pracownikom przy pracach prostych.

Znaczne tendencje spadkowe w przepracowanej liczbie godzin uplasowały w 2012 r. niektóre grupy pracujących w Polsce poniżej średnich dla całej Unii Europejskiej i dla starych państw członkowskich. Zjawisko to dotyczyło pracodawców i samozatrudnionych, a z grup zawodowych – przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków. Wymienione grupy jeszcze w 2004 r. pracowały nie mniej niż ich odpowiednicy w krajach Europy Zachodniej.

O ile spadek liczby godzin pracy grupy zawodów związanych z rolnictwem można wiązać ze zmianami w polskim rolnictwie i jego specyfiką (ukryte bezrobocie), o tyle w pozostałych przypadkach trudno o jednoznaczne interpretacje bez dalszych badań. Grupy te łączy jedna cecha – posiadają autonomię w zakresie czasu pracy. Na poziomie analizy danych statystycznych można jedynie wskazać w tym przypadku na zjawisko zbliżania się Polski do krajów Europy Środkowo-Wschodniej, w których różnice w czasie pracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami najemnymi oraz między przedstawicielami władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników a pozostałymi grupami zawodowymi przez cały analizowany okres były dużo mniejsze niż w krajach Europy Zachodniej.

Analiza danych statystycznych pokazuje, że faktyczny czas pracy Polaków zmniejszył się w latach 2004–2012. Jeżeli potraktować spadek liczby godzin pracy jako wskaźnik postępu w rozwoju społeczno-ekonomicznym, to taki postęp w Polsce nastąpił, chociaż rozkład korzystnych zmian jest mocno zróżnicowany dla poszczególnych grup pracujących.

Bibliografia

- Aktywność ekonomiczna Ludności Polski IV kwartał 2012 r.*, GUS, Warszawa 2013.
- Average annual hours actually worked*, *OECD Employment and Labour Market Statistics (database)*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=USLHRS_.
- Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and occupation (hours)*, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.
- Czas pracy*, L. Florek (red.), Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
- Development in collectively agreed working time 2012*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1305017s/>.
- Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L 299 z 18 listopada 2003 r., s. 9).
- EU labour force survey – methodology*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology.
- G. Jabłońska, *Ile pracują Europejczycy? Fakty i mity o czasie pracy w Europie*, <http://www.rynekpracy.pl>.
- Online OECD Employment Database, <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm#workingtime>.
- A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2005.
- Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization. Annex 1 – Study on health and safety aspects of working time*, Deloitte Centre for Strategy and Evaluation Services, 21 grudnia 2010 r., <http://www.ec.europa.eu>.
- Working time developments 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011*, eiro online, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies>.
- Working time in the EU*, European Foundations of the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/45/en/1/EF1145EN.pdf>.

Wojciech Stefan Zgliczyński*

Wynagrodzenia w Polsce w latach 2004–2012

Salaries and wages in Poland between 2004 and 2012: The paper looks at the issue of earnings in Poland between 2004 and 2012. First, the author discusses the level of average gross monthly earnings broken down by various demographic and occupational characteristics, such as occupation, region, sex, educational attainment and sector of economy. In the second section the data on earnings in Poland is compared with the data from other EU and OECD member countries.

Słowa kluczowe: *przeciętne wynagrodzenie miesięczne, Polska, rynek pracy, wynagrodzenie, UE*

Keywords: *average monthly gross wages and salaries, Poland, labour market, earnings, EU*

* Specjalista ds. społecznych w Biurze Analiz Sejmowych;
e-mail: wojciech.zgliczynski@sejm.gov.pl.

Wstęp

Wynagrodzenia stanowią podstawowe źródło dochodu większości gospodarstw domowych i w związku z tym są ważnym wyznacznikiem możliwości oraz czynnikiem warunkującym zaspokojenie potrzeb.

Wysokość wynagrodzeń ma istotne znaczenie dla wielkości krajowej konsumpcji, która stanowi bardzo istotny bodziec rozwoju gospodarczego. Wskazuje się również, że wysokość wynagrodzeń jako składnik kosztu pracy ma znaczenie dla pozycji konkurencyjnej danego kraju na arenie międzynarodowej.

Na ogólny poziom płac oddziałuje wiele czynników, m.in.: wydajność pracowników, poziom rozwoju gospodarczego, aktywność związków zawodowych, struktura gospodarcza. Wpływ na poziom płac ma również pań-

stwo jako największy pracodawca, a także w ograniczonym zakresie jako regulator płac – ustalający wysokość płacy minimalnej, czyli kwoty, poniżej której zgodnie z prawem nie można wynagradzać pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 40 godzin w tygodniu¹, oraz ustalający wysokość maksymalnych wynagrodzeń w podmiotach publicznych².

Zróźnicowanie wynagrodzeń ma istotny wpływ na wielkość występujących w społeczeństwie nierówności ekonomicznych, zarazem jest traktowane jako jeden z najważniejszych czynników motywujących do pracy i podnoszenia kwalifikacji.

Znaczenie wynagrodzeń dla jednostek i całych zbiorowości sprawia, że płace są przedmiotem wzmożonego zainteresowania. Wokół kwestii wynagradzania za pracę pojawia się jednak wiele uproszczeń, kontrowersji i błędnych interpretacji.

Celem artykułu jest przedstawienie kształtowania się wynagrodzeń w Polsce w latach 2004–2012, w tym występujących zróźnicowań, oraz porównanie wynagrodzeń w Polsce z innymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej (UE) i krajami członkowskimi Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD).

Artykuł składa się z trzech części. W pierwszej omówiono zmiany przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w latach 2004–2012. W części drugiej analizie poddano strukturę wynagrodzeń według grup zawodów, poziomu wykształcenia, wieku, wielkości zakładu pracy, płci, sektorów własności, sekcji gospodarki, regionów oraz zmiany tej struktury. Trzecią część poświęcono kwestii wysokości wynagrodzeń w Polsce na tle krajów członkowskich UE i OECD.

Podstawowym źródłem informacji na temat wynagrodzeń w Polsce są materiały Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). Do porównań międzynarodowych wykorzystano dane Eurostatu i OECD.

Analiza wynagrodzeń za pracę napotyka wiele ograniczeń. Przeszkodą są problemy wynikające z ograniczonej dostępności odpowiednich danych. Większość danych przedstawianych przez GUS dotyczy tylko części pracujących, tj. bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, rolnictwa indywidualnego, osób zatrudnionych poza granicami kraju

¹ Wysokość płacy minimalnej w danym roku jest ustalana na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2005 r. nr 157, poz. 1314). Wysokość minimalnego wynagrodzenia, podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów do 15 września każdego roku.

² Ustawa z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2013 r. poz. 254).

(z wyjątkiem liczby pracujących), zatrudnionych w organizacjach społecznych i politycznych, w związkach zawodowych i innych oraz zatrudnionych w działalności w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego. Ponadto badanie płac prowadzone przez GUS nie obejmuje osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, tj. umowy zlecenia, umowy o dzieło, oraz samozatrudniających się. Należy mieć na uwadze, że prace w takich formach wykonuje coraz więcej osób, zarówno wykonujących prace proste, np. osoby świadczące usługi sprzątania, ochrony mienia, jak również specjalistów, np. lekarze, prawnicy, menedżerowie, dziennikarze³. Co więcej, wiarygodność danych statystycznych dotyczących wynagrodzeń budzi zastrzeżenia ze względu na występowanie zjawiska szarej strefy⁴. Problemem jest nie tylko to, że wynagrodzenia niezarejestrowanych pracowników nie są objęte sprawozdawczością statystyczną, ale też sytuacja, w której ujawniana jest jedynie część wynagrodzenia zatrudnionych pracowników, czyli m.in. zaniżanie w treści umów o pracę wysokości wynagrodzenia i wypłacanie go w kwocie wyższej niż deklarowana; zawieranie umów na część etatu, gdy w rzeczywistości pracownik świadczy pracę w wyższym wymiarze; ukrywanie faktu świadczenia przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych czy też ukrywanie wypłaty niektórych składników wynagrodzenia⁵.

Przeciętne wynagrodzenia w gospodarce narodowej w latach 2004–2012

Najczęściej używanym przez GUS wskaźnikiem opisującym wynagrodzenia w Polsce jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto. Definiuje się je jako stosunek sumy wynagrodzeń osobowych brutto, honorariów wypłaco-

³ W pewnym stopniu zjawiska te przybliżyła *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r.* Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) objęła kontrolą w 2012 r. 22,5 tys. podmiotów, w których wykonywało pracę 771 tys. osób, w tym 178 tys. w ramach umów cywilnoprawnych i 6,7 tys. w ramach samozatrudnienia. Podczas kontroli legalności zatrudnienia inspektorzy PIP zbadali ponad 37,4 tys. umów cywilnoprawnych i stwierdzili, że 16% z nich zostało zawartych w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę.

⁴ Według Sedlak & Sedlak szara strefa obejmuje 25% PKB, http://wynagrodzenia.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.504/wpis.2370. Zjawisko szarej strefy według GUS w okresie pierwszych 9 miesięcy 2010 r. (od stycznia do września) dotyczyło 732 tys. osób, co stanowiło 4,6% ogółu pracujących. Przeciętny dochód miesięczny z pracy niezarejestrowanej wyniósł 703 zł, ale był bardzo silnie zróżnicowany ze względu na m.in. płeć, rodzaj wykonywanej pracy, miejsce zamieszkania, wykształcenie, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcrgus/pw_praca_nierejestrowana_w_2010.pdf.

⁵ *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r.*, http://www.pip.gov.pl/html/pl/sprawozd/12/spraw_12.htm [dostęp: 10 października 2013 r.].

nych niektórym grupom pracowników za prace wynikające z umowy o pracę, wypłat z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach oraz dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej do przeciętnej liczby zatrudnionych w danym okresie, po wyeliminowaniu osób wykonujących pracę nakładczą oraz zatrudnionych za granicą⁶. Wynagrodzenie brutto to płaca całkowita przed odliczeniem kwoty należnego podatku dochodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne. Przeciętne wynagrodzenie za pracę stanowi miarę ogólnego poziomu wynagrodzeń i jest punktem odniesienia w analizie relacji płac, pozwalającym na ocenę rozpiętości płac m.in. w sekcjach Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), województwach i powiatach, grupach zatrudnienia⁷.

Dane o wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto ogółem w gospodarce narodowej podawane są przez GUS co kwartał i dotyczą wszystkich podmiotów gospodarki narodowej, tzn. także jednostek o liczbie pracujących do 9 osób⁸.

W okresie od 2004 r. do 2012 r. przeciętne wynagrodzenie pracowników objętych badaniem wzrosło z 2289,57 zł do 3521,67, czyli o 54%. W analizowanych latach następował stały wzrost przeciętnego wynagrodzenia, jednak jego dynamika była mocno zróżnicowana. Wzrost wynagrodzeń w okresie od 2004 do 2006 nie przekraczał 5%. Następnie w latach 2007 i 2008 dynamika wzrostu wynagrodzeń zwiększyła się, a potem w latach 2009–2011 utrzymywała się na wyraźnie niższym poziomie, nieznacznie przekraczającym wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych. W 2012 r. wzrost wynagrodzeń był po raz pierwszy niższy niż wzrost inflacji. Tym samym siła nabywcza przeciętnego wynagrodzenia po raz pierwszy od lat była niższa niż w roku poprzednim (tabela 1).

Warto zwrócić uwagę, że wynagrodzenia w podmiotach najmniejszych, tj. o liczbie pracujących do 9 osób, były wyraźnie niższe niż w pozostałych. Zgodnie z danymi za 2012 r. w podmiotach gospodarczych zatrudniających nie więcej niż 9 osób, tj. mikroprzedsiębiorstwach, zatrudnionych było 3554,3 tys. osób, a przeciętne miesięczne wynagrodzenie wynosiło 2113,5 zł⁹, czyli stanowiło 60% wynagrodzenia przeciętnego ogółem.

⁶ *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, GUS, Warszawa 2008.

⁷ Z. Jacukowicz [w:] *Refleksje nad polityką wynagradzania w Polsce*, Z. Czajka (red.), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010, s. 58.

⁸ *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2012 r.*, GUS, 2013, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW_zatrudnienie_i_wynagrodzenia_2012.pdf.

⁹ *Działalność gospodarcza przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2012 r.*, GUS, 2013, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PGWF_dzial_gosp_przed_o_1_prac_9os_2012.pdf.

Tabela 1. Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej oraz wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych w latach 2004–2012

Lata	Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia	Dynamika wynagrodzeń analogiczny okres poprzedniego roku = 100	Wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych
2004	2289,57	104,8	103,5
2005	2380,29	104,7	102,1
2006	2477,23	104,9	101,0
2007	2691,03	108,7	102,5
2008	2943,88	110,2	104,2
2009	3102,96	105,5	103,5
2010	3224,98	104,0	102,6
2011	3399,52	105,4	104,3
2012	3521,67	103,5	103,7

Źródło: na podstawie danych GUS, <http://www.stat.gov.pl/gus>.

Wzrost wynagrodzeń w latach 2008–2012 był hamowany m.in. przez wzrost współczynnika aktywności zawodowej z 54,2% do 55,9%, który można przypisać zaostrzeniu zasad przyznawania wcześniejszych emerytur i wchodzeniem na rynek pracy osób urodzonych w okresie wyżu demograficznego lat 80. XX wieku. Znaczenie dla ograniczenia presji na wzrost wynagrodzeń miało również zamrożenie wynagrodzeń w podmiotach sektora finansów publicznych¹⁰. Nie można też wykluczyć wpływu stosunkowo wysokiego bezrobocia, które w tym okresie systematycznie rosło (wzrost stopy bezrobocia rejestrowanego z 9,5% w grudniu 2008 r. do 13,4% w grudniu 2012 r.). Z drugiej strony na wzrost wysokości przeciętnego wynagrodzenia pewien wpływ mogła mieć wysokość płacy minimalnej. W latach 2004–2012 płaca minimalna wzrosła z 824 zł do 1500 zł, czyli o 82%, a więc jej wzrost był wyraźnie wyższy niż wzrost przeciętnego wynagrodzenia (o 54%). W efekcie zwiększyła się relacja płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia (z 36% do 42,6%).

Warto zwrócić uwagę na relacje wynagrodzeń do wydajności pracy. Według ekspertów NBP tempo wzrostu produktywności w ostatnich latach było wyższe od dynamiki wzrostu wynagrodzeń. Wysoka dyscyplina płacowa wynikała według ekspertów ze strukturalnych cech polskiego rynku pracy, takich jak m.in. niski poziom uzwiązkowienia, rzadka indeksacja

¹⁰ *Oceny i rekomendacje OECD dla Polski*, fragment raportu (*OECD Economic Surveys POLAND, Overview, OECD 2012*), <http://www.mg.gov.pl/files/upload/15753/Oceny%20i%20rekomendacje%20OECD%20dla%20Polski.pdf> [dostęp 17 października 2013].

płac, wysoki udział umów na czas określony. W ich opinii, jeśli cechy te zostaną zachowane, należy oczekiwać, że presja płacowa pozostanie na niskim poziomie i będzie odpowiadać na zmiany koniunktury¹¹.

Zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń w okresie 2004–2010

Informacje o wynagrodzeniach, które pozwalają na analizę zróżnicowania poziomu wynagrodzeń przeciętnych i ich zróżnicowań według cech osób fizycznych, takich jak: wykonywany zawód, płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy oraz cech charakteryzujących zakłady pracy tych osób, pochodzą z badania przeprowadzonego co dwa lata przez GUS. Do analizy posłużono się danymi przedstawionymi w dwóch publikacjach: *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*¹² oraz *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004 r.*, wydanej przez GUS w 2008 r. Dane tam zamieszczone przedstawiają zmiany, jakie zaszły w okresie obejmującym intensywny wzrost po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej, a następnie czas spowolnienia gospodarczego wywołany kryzysem gospodarczym.

Dane na temat zróżnicowania wynagrodzeń dotyczą wyłącznie podmiotów gospodarki narodowej zatrudniających powyżej 9 osób i obejmują w zależności od roku przeprowadzenia badania odpowiednio 6213,8 tys. osób w 2004 r. oraz 7986,1 tys. osób w 2010 r.

Choć w analizie wykorzystywana jest płaca przeciętna, to nie jest to jedyny miernik stosowany przy prezentowaniu poziomów płac. Inne wykorzystywane mierniki to m.in. mediana i dominanta.

Mediana pokazuje wynagrodzenia środkowe, dzieląc zbiór danych na dwie równe części i tym samym w mniejszym stopniu reaguje na przesunięcia płac niskich oraz rozwarstwienie płac wysokich. Mediana jest stosowana w statystyce dotyczącej wynagrodzeń w wielu krajach Unii Europejskiej oraz w Stanach Zjednoczonych. Miara ta pozwala ustalić zróżnicowania płac. Według badań GUS w październiku 2010 r. połowa pracowników otrzymywała wynagrodzenie brutto do 2906,78 zł, co stanowiło 82% przeciętnego wynagrodzenia, które wynosiło 3543,50 zł.

¹¹ *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, Instytut Ekonomiczny Narodowy Bank Polski, 2013, http://www.nbp.pl/publikacje/arp/raport_2013.pdf [dostęp 17 października 2013 r.].

¹² *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.*, GUS, Warszawa 2012, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_struktura_wynagr_wg_zawodow_10_2010.pdf.

Istotną miarą jest dominanta, tj. kwota najczęstszego wynagrodzenia. W 2010 r. najczęstsze wynagrodzenie otrzymywane przez pracowników gospodarki narodowej wynosiło 2020,13 zł, czyli wynosiło 57% przeciętnego wynagrodzenia.

O ile do obliczenia średniej wynagrodzeń potrzebne są dane na temat wydatków na wynagrodzenia w przedsiębiorstwach i liczby zatrudnionych, o tyle, aby przedstawić medianę wynagrodzeń oraz dominantę, potrzebne są dane o wynagrodzeniu każdego pracownika. W efekcie to właśnie stosunkowo większa łatwość dostarczenia informacji na temat przeciętnego wynagrodzenia decyduje o popularności tego miernika.

Wynagrodzenia przeciętne według wielkich grup zawodów¹³

W 2010 r. przeciętne wynagrodzenia powyżej średniej krajowej (3543,5 zł) otrzymywały osoby zatrudnione w zawodach należących do trzech wielkich grup zawodów, tj. przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, specjaliści oraz technicy i inny średni personel (tabela 3).

Wśród wyróżnianych w badaniu grup pracowników najwyższe wynagrodzenia otrzymywali przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – przeciętne wynagrodzenie w tej grupie było o 107,3% wyższe niż przeciętne wynagrodzenie ogółu badanych. W tej grupie najlepiej wynagradzani byli dyrektorzy generalni i wykonawczy (325,2% przeciętnego wynagrodzenia ogółem), kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych (265,7%) oraz przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy (216,6%).

Drugą pod względem wysokości przeciętnego wynagrodzenia grupą pracowników byli specjaliści – ich wynagrodzenia były o 22,1% niż przeciętne wynagrodzenie ogółu. Wynagrodzenia w tej grupie były mocno zróżnicowane – najwyższe dochody uzyskiwali specjaliści z dziedziny prawa (201,7% przeciętnego wynagrodzenia ogółem), lekarze (188,0%), analitycy systemowi i programiści (180,2%), inżynierowie elektrotechnologii (161,4%) oraz nauczyciele akademicki (140,7%). Najniższe w tej grupie wynagrodzenia otrzymywali specjaliści ratownictwa medycznego (89,0%), pielęgniarki (89,9%), położne (93,2%) oraz bibliotekoznawcy, archiwiści i muzealnicy (97,6%).

Niewiele powyżej średniej dla ogółu wynagrodzenia uzyskiwały osoby zaliczane do grupy technicy i średni personel (o 3,1%). Podobnie jak w gru-

¹³ Zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności zawartą w załączniku do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2010 r. nr 82, poz. 537).

pie specjalistów i tu występowały duże różnice między zawodami. Największe wynagrodzenia otrzymywali pracownicy transportu morskiego, żegluga śródlądowej i lotnictwa (242,7% przeciętnego wynagrodzenia ogółem), technicy telekomunikacji i urzędzeń transmisyjnych (130,0%) oraz mistrzowie produkcji w górnictwie, przemyśle przetwórczym i budownictwie (126,9%). Najniższe wynagrodzenia w tej grupie uzyskiwali dietetycy i żywieniowcy (69,0%), średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i religii (73,8%), inny średni personel do spraw zdrowia (77,6%), średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej (78,8%) i technicy medyczni i farmaceuci (80,7%).

Wynagrodzenia pracowników pozostałych wielkich grup zawodów były niższe niż przeciętne wynagrodzenie brutto dla ogółu badanych. Najniższe wynagrodzenia otrzymywały osoby pracujące przy pracach prostych oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (odpowiednio 58,5% i 59,5% przeciętnego wynagrodzenia dla ogółu). W pierwszej z tych dwóch grup najlepiej wynagradzani byli robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie (76,2% przeciętnego wynagrodzenia ogółem) oraz robotnicy pomocniczy transportu i prac magazynowych (70,3%), a najgorzej pomoce i sprzątaczk domowe, biurowe i hotelowe (50,8%) i pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki (51,5%). Wśród pracowników usług osobistych i sprzedawców najwyżej wynagradzani byli stewardzi, konduktorzy i przewodnicy (97,3%), inni pracownicy sprzedaży i pokrewni (78,3%) oraz pozostali pracownicy usług osobistych (73,3%), a najniżej fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni (43,7%), opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli (53,5%) oraz pracownicy usług ochrony (53,7%).

W grupie rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy wysokość przeciętnego wynagrodzenia wynosiła 62,2% przeciętnego wynagrodzenia dla ogółu, w tym rolnicy produkcji towarowej (62,1%) i leśnicy i rybacy (62,5%).

Wyraźnie lepiej niż poprzednie grupy, choć poniżej średniej, zarabiali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (78,2%). W tej grupie najwyżej wynagradzani byli elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektromonterzy (103,3%) oraz mechanicy maszyn i urzędzeń (98,7%) i pozostali robotnicy przemysłowi, rzemieślnicy i pokrewni (95,7%), a najniżej robotnicy produkcji odzieży i pokrewni (55,7%), robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni (60,2%), robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni (61,3%).

W wielkiej grupie zawodów – pracownicy biurowi (84,1% ogółu przeciętnego wynagrodzenia) – najwyżej wynagradzani byli pracownicy obrotu pieniężnego (96,8%) oraz pracownicy do spraw finansowo-statystycznych (92,2%), a najniżej pracownicy do spraw informowania klientów (70,3%),

operatorzy urzędzeń biurowych (70,9%) i pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu (76,4%).

W grupie operatorzy i monterzy maszyn i urzędzeń (84,8% ogółu przeciętnego wynagrodzenia) najwyższe zarobki uzyskiwali operatorzy maszyn i urzędzeń górniczych i pokrewni (139,4%), marynarze i pokrewni (109,3%) oraz maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni (97,0%). W tej grupie najniżej wynagradzani byli operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych (56,9%), kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli (71,2%) oraz kierowcy ciężarówek i autobusów (75,7%).

Na przestrzeni lat hierarchia wielkich grup zawodów pod względem wysokości wynagrodzeń nie zmieniała się, ale wzrost wysokości wynagrodzeń pomiędzy grupami nie był równomierny. Na podstawie zgromadzonych pomiędzy rokiem 2004 a 2010 danych należy stwierdzić, że największy wzrost wynagrodzeń wystąpił w grupach: technicy i inny średni personel (55,9%) oraz w dwóch najniżej sytuowanych grupach zawodów, tj. pracownicy usług i sprzedawcy (54,8%) oraz pracownicy przy pracach prostych (53,3%). Nie jest wykluczone, że wzrost w tych dwóch grupach był efektem podnoszenia wysokości płacy minimalnej. W porównywanym okresie w najmniejszym stopniu wzrosły wynagrodzenia w dwóch najwyżej wynagradzanych grupach, tj. przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (34%) oraz specjaliści (36,1%). Częściowo za spadek wynagrodzeń w tej grupie może odpowiadać zamrożenie wynagrodzeń w sektorze publicznym oraz popularyzacja innych niż umowy o pracę form zatrudnienia. W efekcie zmniejszyła się rozpiętość wynagrodzeń pomiędzy wielkimi grupami zawodów.

Wynagrodzenia kobiet w Polsce są przeciętnie niższe niż wynagrodzenia mężczyzn. Według wyników badania GUS w 2004 r. przeciętne wynagrodzenie brutto mężczyzn było o 8,6% wyższe od średniego (2368,52 zł) w skali kraju (tj. wyższe o 203,12 zł), a kobiet niższe o ponad 9,2% (czyli o 218,08 zł), co w konsekwencji oznacza, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 19,6% (o 421,20 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet.

W ciągu 6 lat różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zmniejszyły się. W 2010 r. mężczyźni osiągnęli przeciętne wynagrodzenie brutto o 8,1% wyższe (288,23 zł) od średniego w skali kraju (3543,5 zł), a kobiety niższe o 8,8% (287,44 zł), w efekcie przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 17,7% (575,67 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet.

Różnice ze względu na płeć były również widoczne pod względem wysokości wynagrodzeń. Płace przekraczające 150% przeciętnego wynagrodzenia w październiku 2010 r. uzyskało 15,9% mężczyzn i zaledwie 9,5% kobiet.

Tabela 3. Przeciętne wynagrodzenia miesięczne ogółem brutto oraz relacje przeciętnych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn według wielkich grup zawodów w 2004 i 2010 r.

	2004	%	2010	%	2010:2004	2004 K:M	2010 K:M
Ogółem	2368,52	100,0	3543,50	100,0	149,6	83,6	85,0
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	5482,11	231,5	7344,00	207,3	134,0	70,9	72,2
Specjaliści	3180,32	134,3	4327,31	122,1	136,1	76,3	78,9
Technicy i inny średni personel	2342,55	98,9	3652,71	103,1	155,9	74,1	78,3
Pracownicy biurowi	2021,06	85,3	2978,82	84,1	147,4	100,4	97,9
Pracownicy usług i sprzedawcy	1361,39	57,5	2107,36	59,5	154,8	84,2	87,6
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1614,98	68,2	2203,32	62,2	136,4	88,3	77,7
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1845,31	77,9	2772,46	78,2	150,2	65,4	67,1
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2002,88	84,6	3006,33	84,8	150,1	80,3	76,0
Pracownicy przy pracach prostych	1352,79	57,1	2074,15	58,5	153,3	86,4	78,5

Źródło: na podstawie Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r., GUS, Warszawa 2012, oraz Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004 r., GUS, Warszawa 2008.

Największe różnice na niekorzyść kobiet występowały w grupach robotniczych oraz wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Płace kobiet były niewiele niższe niż mężczyzn w grupie pracowników biurowych.

Dane GUS z lat 2004 i 2010, mimo że wskazują na zmniejszanie się różnic w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn ogółem, to nie oznaczają występowania jednej tendencji. W niektórych grupach relacje płac kobiet do płac mężczyzn się pogorszyły, a w kilku poprawiły. Poprawa nastąpiła głównie na stanowiskach nierobotniczych, tj. technicy i średni personel, specjaliści, przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, pracownicy usług i sprzedawcy. Może to świadczyć, że coraz większy wpływ na wysokość wynagrodzeń kobiet ma charakter pracy, a nie płeć. W największym stopniu pogorszeniu uległy wynagrodzenia kobiet w odniesieniu do wynagrodzeń mężczyzn w grupie pracownicy przy pracach prostych, w grupie rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy oraz w grupie operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

Według danych Eurostatu z 2011 r. kobiety w Polsce zarabiały o 4,5% mniej od mężczyzn. Było to wyraźnie mniej niż średnia dla wszystkich krajów członkowskich UE, która wynosiła 16,2%.

Przeciętne wynagrodzenie za pracę samo w sobie nie oddaje zróżnicowania płac. W rzeczywistości odsetek osób pobierających co najwyżej przeciętne wynagrodzenie w 2004 r. i w 2010 r. wynosił ponad ⅓ pracowników (odpowiednio 65,4% oraz 64,7%).

W 2010 r. w porównaniu z rokiem 2004, choć w niewielkim stopniu (0,3 pkt proc.), to jednak zmniejszył się udział osób zarabiających mniej niż 50% przeciętne wynagrodzenia. Prawdopodobnie spadek ten był związany ze wzrostem wysokości płacy minimalnej. Z kolei odsetek pracowników otrzymujących wynagrodzenie miesięczne równe lub większe od dwukrotnego przeciętne wynagrodzenia w gospodarce narodowej wynosił odpowiednio 6,3% i 6,1%. W efekcie nastąpiło niewielkie zmniejszenie zróżnicowania płac.

W każdej z wielkich grup zawodów można zauważyć duże zróżnicowanie płac. W zawodach należących do grup wysokopłatnych występował niewielki odsetek pracowników w najniższych przedziałach zarobkowych. W grupach o niskich zarobkach sytuacja była odwrotna. Zmniejszenie wskaźnika udziału pracowników ogółem zarabiających poniżej przeciętne wynagrodzenia można interpretować jako zmniejszenie się zróżnicowania płac. W okresie między rokiem 2004 i 2010 wzrósł udział osób otrzymujących co najwyżej średnie wynagrodzenie, czyli pogorszył się status materialny w grupach: wyżsi urzędnicy i kierownicy (6,5 pkt proc.);

Tabela 4. Pracownicy pobierający wynagrodzenie według krotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2004 i 2010 r.

Grupa zawodowa	Lata	Placa przeciętna (w zł)	Odsetek pracowników pobierających wynagrodzenia liczone jako procent przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce					
			do 50%	50–100%	100–150%	150–200%	200–250% od 250%	
Ogółem	2004	2368,52	18,2	47,2	21,5	6,8	2,6	3,7
	2010	3543,50	17,9	46,8	22,4	6,8	2,7	3,4
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2004	5482,11	2,3	13,5	25,5	19,6	11,4	27,7
	2010	7344,00	4,1	18,3	25,3	19,0	10,6	22,7
Specjaliści	2004	3180,32	2,6	40,1	38,1	10,5	4,1	4,6
	2010	4327,31	2,7	34,3	36,7	13,2	5,9	7,2
Technicy i inny średni personel	2004	2342,55	8,5	54,9	24,5	7,6	2,5	2,0
	2010	3652,71	8,9	50,4	27,0	8,7	2,8	2,2
Pracownicy biurowi	2004	2021,06	14,8	58,4	21,1	4,2	0,9	0,6
	2010	2978,82	13,4	62,3	19,8	3,2	0,8	0,5
Pracownicy usług i sprzedawcy	2004	1361,39	50,2	43,7	4,6	0,9	0,3	0,3
	2010	2107,3	45,4	48,0	5,1	1	0,3	0,2
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2004	1614,98	27,7	61,5	9,9	0,8	0,0	0,1
	2010	2203,32	41,7	49,3	7,7	1	0,1	0,2
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2004	1845,31	25,2	52,7	16,8	4,1	0,9	0,3
	2010	2772,46	26,0	52,0	16,6	4,0	1,1	0,3
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2004	2002,88	16,2	56,2	22,5	3,9	0,9	0,3
	2010	3006,33	18,6	55,0	19,2	5,0	1,5	0,7
Pracownicy przy pracach prostych	2004	1352,79	43,7	51,8	3,9	0,5	0,1	0,0
	2010	2074,15	43,0	51,5	4,3	0,8	0,3	0,1

Źródło: jak pod tabelą 3.

specjaliści (5,7 pkt proc.); pracownicy biurowi (2,6 pkt proc.); rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (1,7 pkt proc.) oraz operatorzy maszyn i urządzeń (1,2 pkt proc.). Bez zmian pozostał udział osób otrzymujących co najwyżej przeciętne wynagrodzenia w grupie robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Płace zwiększyły się w grupie techników i średniego personelu (4,2 pkt proc.) i w niewielkim stopniu w grupie pracownicy przy pracach prostych (1 pkt proc.) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (0,5 pkt proc.), zob. tabela 4.

Wynagrodzenia przeciętne według poziomu wykształcenia

Dane GUS z 2010 r. wskazują na pozytywną zależność poziomu wykształcenia i zarobków (tabela 5). Osoby z wykształceniem wyższym ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym (drugi stopień) uzyskiwały wynagrodzenie przeciętne o ponad $\frac{1}{3}$ wyższe (39,9%) niż przeciętne wynagrodzenie ogółu. Zatrudnieni z wykształceniem wyższym z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym (pierwszy stopień) otrzymywali wynagrodzenia w wysokości o blisko $\frac{1}{4}$ wyższe (22,2%) niż wynagrodzenie przeciętne. Osoby nielegitymujące się wykształceniem wyższym otrzymywały wynagrodzenia poniżej wynagrodzenia przeciętnego, przy czym im niższe wykształcenie, tym niższe wynagrodzenie. Wyjątkiem są osoby z wykształceniem gimnazjalnym, które otrzymywały przeciętnie niższe wynagrodzenia niż osoby z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym, co mogło wynikać z niższego stażu pracy.

W 2010 r. w porównaniu z 2004 r. w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia ogółem w danym roku zmniejszyły się wynagrodzenia przeciętne we wszystkich grupach, poza osobami z wykształceniem średnim zawodowym, których sytuacja uległa niewielkiej poprawie (0,3 pkt proc.). Najbardziej wynagrodzenia względem płacy przeciętnej obniżyły się w grupie osób z wykształceniem wyższym co najmniej drugiego stopnia (14,2 pkt proc.) oraz wykształceniem wyższym pierwszego stopnia (15,6 pkt proc.). O blisko $\frac{1}{5}$ (21,3 pkt proc.) obniżyły się zarobki osób z wykształceniem formalnym na poziomie gimnazjalnym. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym zarabiały o 9,3 pkt proc. mniej w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia. W grupie osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym spadek nie przekroczył 3 pkt proc. Najmniejszy spadek relacji wynagrodzenia do przeciętnego wynagrodzenia ogółem nastąpił wśród osób z wykształceniem podstawowym (1,7 pkt proc.).

Zmiany mogą świadczyć o malejącym znaczeniu wykształcenia formalnego dla wysokości wynagrodzeń oraz popularyzacji wykształcenia

na poziomie wyższym. Nie jest jasne, czy mamy do czynienia ze zmniejszającym się zwrotem nakładów na edukację, tzn. wyższe wykształcenie pozwalało na mniejszy niż w poprzednich latach awans płacowy. Trudno jest to oszacować z tego względu, że obecnie duża część absolwentów jest dotknięta bezrobociem, a grupa, która pracuje, często pracę wykonuje w takich formach, które nie są uwzględnione w statystykach GUS. Nie można też wykluczyć, że relatywnie duży wzrost wynagrodzeń osób o najniższych poziomach wykształcenia w okresie między rokiem 2004 a 2010, obejmującym również lata spowolnienia gospodarczego, był wynikiem wzrostu płacy minimalnej.

Tabela 5. Przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników według poziomu wykształcenia w roku 2004 i 2010

	2004 (w zł)	%	2010 (w zł)	%	2010:2004
Ogółem	2368,52	100,0	3543,50	100,0	149,6
Wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	3649,08	154,1	4955,77	139,9	135,8
Wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym	3262,85	137,8	4330,16	122,2	132,7
Policealne	2145,36	90,6	3112,71	87,8	145,1
Średnie zawodowe	2144,06	90,5	3100,60	87,5	144,6
Średnie ogólnokształcące	2133,41	90,1	2861,97	80,8	134,2
Zasadnicze zawodowe	1708,41	72,1	2563,93	72,4	150,1
Gimnazjalne	1923,96	81,2	2123,01	59,9	110,3
Podstawowe i niepełne podstawowe	1638,32	69,2	2390,70	67,5	145,9

Źródło: jak pod tabelą 3.

Wynagrodzenie przeciętne według wieku

Dane GUS wskazują na występowanie pozytywnej zależności między wiekiem a wysokością przeciętnego wynagrodzenia (tabela 6). Wyraźne różnice w wynagrodzeniach osób w wieku do 24 lat oraz osób w wieku 25–34 lata wynikały zarówno z tego, że młodszy pracujący to w dużej części osoby bez wyższego wykształcenia, oraz z tego względu, że osoby w starszej grupie wiekowej mają już niezbędne z perspektywy pracodawców doświadczenie zawodowe. W grupach powyżej 34. roku życia wynagrodzenia stabilizują się, nie ulegając większym zmianom aż do wieku okołoemerytalnego. Tak stabilny profil wynagrodzeń sugeruje, że płacowe bodźce, by pozostać aktywnym na rynku pracy, są takie same pomiędzy 30. i 60. rokiem życia. Wynagrodzenia są mniej zróżnicowane wśród pracowni-

ków w wieku pomiędzy 50 i 60 lat. Może być to związane z tzw. selekcją pracowników – zostają na rynku pracy tylko konkretne typy pracowników. Po przekroczeniu 60. roku życia przeciętne wynagrodzenia wyraźnie rosną. W tych grupach wieku związane jest to raczej z silną polaryzacją na te osoby, które zostają ze względu na wysokie wynagrodzenie i satysfakcję z pracy, oraz te, które ze względu na sytuację materialną zmuszone są pracować¹⁴.

Między 2004 i 2010 rokiem rozpiętość wynagrodzeń według wieku zmniejszyła się z 111 pkt proc. do 82,6 pkt proc. głównie za sprawą wzrostu wysokości przeciętnego wynagrodzenia w grupie najmłodszej, które można tłumaczyć podniesieniem poziomu płacy minimalnej.

Tabela 6. Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych według wieku w roku 2004 i 2010 (przeciętne wynagrodzenie ogółem w danym roku = 100)

Wiek pracujących	2004 (w zł)	%	2010 (w zł)	%	2010:2004
	2368,52	100,0	3543,50	100,0	149,6
Do 24	1400,19	59,1	2305,32	65,1	164,6
25–34	2164,44	91,4	3339,80	94,3	154,3
35–44	2411,94	101,8	3871,60	109,2	160,5
45–54	2507,98	105,9	3571,60	100,8	142,4
55–59	3152,73	133,1	3721,71	105,0	118,0
60–64	3836,58	162,0	4452,36	125,6	116,1
65 lat i więcej	4029,11	170,1	5231,99	147,7	129,9

Źródło: jak pod tabelą 3.

Wynagrodzenia przeciętne według wielkości zakładu pracy

Wysokość wynagrodzeń różni się ze względu na wielkość przedsiębiorstwa. Zgodnie z badaniami GUS z 2010 r. im większe przedsiębiorstwo, tym wyższe przeciętne wynagrodzenia. Reguła ta nie obejmowała jednak przedsiębiorstw największych (tabela 7).

W latach 2004–2010 najmniejszy wzrost płac nastąpił w podmiotach najmniejszych, a największy w podmiotach zatrudniających od 500 do 999 osób. Różnica we wzroście płac między tymi podmiotami wynosiła 30,6 pkt proc. W analizowanych latach rozpiętości płac między podmiotami wyraźnie wzrosły.

¹⁴ *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013, op. cit., s. 22.*

Tabela 7. Przeciętne wynagrodzenie według wielkości zakładów pracy w październiku 2004 i 2008

Liczba pracujących	2004 (w zł)	2010 (w zł)	2010:2004 (w %)	Firmy do 19 osób = 100%	
				2004	2010
Do 19 osób	1883,48	2643,04	140,3	100,0	100,0
20–49	2081,89	3136,17	150,6	110,5	118,7
50–99	2332,81	3430,53	147,1	123,9	129,8
100–249	2403,44	3538,39	147,2	127,6	133,9
250–499	2473,67	3841,92	155,3	131,3	145,4
500–999	2314,86	3956,11	170,9	122,9	149,7
1000–1999	2692,91	4009,99	148,9	143,0	151,7
2000–4999	3266,56	4756,54	145,6	173,4	180,0
Powyżej 5000 osób	2623,70	4036,72	153,9	139,3	152,7

Źródło: jak pod tabelą 3.

Zróżnicowanie wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych zatrudniających powyżej 9 osób w latach 2004–2012

W opisie zróżnicowań ze względu na sekcję gospodarki i sektor własności wykorzystano dane z opracowań serii GUS „Zatrudnienie i Wynagrodzenia w Gospodarce Narodowej” (z lat 2004–2012) oraz *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r.* i *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004 r.*

Wynagrodzenia w sektorze publicznym i prywatnym

Wysokość przeciętnego wynagrodzenia różniła się ze względu na sektor własności. Generalnie w okresie między rokiem 2004 a 2012 wyższe wynagrodzenia otrzymywały osoby pracujące w sektorze publicznym¹⁵. Co więcej, w tym okresie nie można zauważyć tendencji do wyrównywania się przeciętnych wynagrodzeń w obu sektorach, mimo wyraźnego spadku udziału sektora publicznego w gospodarce. Obserwowany wzrost zróżnicowania

¹⁵ Do sektora publicznego zalicza się podmioty stanowiące własność państwową (Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), jednostek samorządu terytorialnego oraz „mieszana” z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora publicznego. Do sektora prywatnego zalicza się podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową (m.in. spółki, spółdzielnie, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, organizacje społeczne, stowarzyszenia, fundacje), zagraniczną (m.in. spółki z udziałem kapitału zagranicznego) oraz „własność mieszana” z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora prywatnego i brakiem przewagi sektorowej w kapitale (mieniu) podmiotu.

wania w okresie od 2008 do 2010 r., a potem nieznaczny spadek można tłumaczyć okresem spowolnienia gospodarczego, które mocniej doświadczył sektor prywatny, a przed którym pracownicy sektora publicznego są lepiej chronieni (tabela 8).

Tabela 8. Wysokość przeciętnego wynagrodzenia w sektorze publicznym i prywatnym w gospodarce narodowej w latach 2004–2012

Rok	Płaca przeciętna (w zł)		Wynagrodzenie w sektorze jako procent przeciętnego wynagrodzenia ogółem		Wynagrodzenie w sektorze publicznym jako procent wynagrodzenia w sektorze prywatnym	Zatrudnienie w sektorze publicznym jako procent zatrudnienia w gospodarce
	publiczny	prywatny	publiczny	prywatny		
2004	2555,43	2141,39	111,6	93,5	119,34	46,1
2005	2694,23	2220,76	113,2	93,3	121,32	44,8
2006	2821,89	2340,30	113,9	94,5	120,58	43,4
2007	3046,54	2564,63	113,2	95,3	118,79	41,8
2008	3411,33	2791,44	115,9	94,8	122,21	40,1
2009	3607,32	2922,01	116,3	94,2	123,45	40,0
2010	3771,32	3041,57	116,9	94,3	123,99	39,2
2011	3961,03	3217,95	116,5	94,7	123,09	37,6
2012	4107,25	3343,31	116,6	94,9	122,85	36,8

Źródło: jak pod tabelą 3.

Różnice w wysokości przeciętnych wynagrodzeń między sektorem publicznym i prywatnym występują również ze względu na grupy zawodów (tabela 9). Można zauważyć, że wynagrodzenia osób na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji, tj. specjaliści, kierownicy i technicy, są wyższe w sektorze prywatnym.

Z kolei prace niewymagające wysokich kwalifikacji są wyżej wynagradzane w sektorze publicznym. Być może wyższe zarobki w sektorze publicznym są efektem silniejszego uzwiązkowienia tego sektora i skuteczniejszej reprezentacji pracowników i tym samym silniejszej pozycji pracowników wobec pracodawcy. Badania prowadzone na Węgrzech wskazują, że silniejsza pozycja przetargowa pracobiorców, prowadząca do zmian wynagrodzeń w sprywatyzowanych firmach była słabsza niż w firmach państwowych, najsłabsza zaś w firmach prywatnych z większościowym udziałem kapitału zagranicznego¹⁶.

¹⁶ <http://www.mpips.gov.pl/userfiles/File/Analizy/Raport%20badanie%20struktury.pdf>, s. 9.

Tabela 9. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto zatrudnionych według wielkich grup zawodów w październiku 2004 i 2010 r.

	2004			2010		
	1	2	3	4	5	6
	publiczny	prywatny	1:2	publiczny	prywatny	4:5
Ogółem	2528	2244	112,7	3805	3368	113,0
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	4854	5889	82,4	6607	7706	85,7
Specjaliści	2993	3652	82,0	4101	4872	84,2
Technicy i inny średni personel	2222	2513	88,4	3602	3694	97,5
Pracownicy biurowi	2122	1935	109,7	3194	2821	113,2
Pracownicy usług i sprzedawcy	1684	1287	130,8	2430	2046	118,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1763	1522	115,8	2721	2009	135,4
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2385	1695	140,7	3658	2624	139,4
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2290	1884	121,5	3879	2781	139,5
Pracownicy przy pracach prostych	1386	1324	104,7	2074	2074	100,0

Źródło: jak pod tabelą 3.

Przeciętne wynagrodzenia według sekcji gospodarki narodowej

Informacje na temat przeciętnych wynagrodzeń w 2012 r. według 18 sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności¹⁷, dotyczą 8285,9 tys. pracujących, czyli ponad połowy osób pracujących według „Badania aktywności ekonomicznej ludności” (BAEL) w 2012 r. (15 591 tys. osób). Według tej klasyfikacji GUS prezentuje dane od 2009 r., w związku z tym wcześniejsze informacje podane według odmiennej klasyfikacji nie zostały uwzględnione w porównaniach (tabela 10).

Najwyższe przeciętne wynagrodzenia odnotowano w sekcji górnictwo i wydobywanie (188,7% wynagrodzenia przeciętnego ogółu badanych). W czterech sekcjach odnotowano wynagrodzenia niższe niż wynagrodzenie przeciętne, w tym najniższe w sekcjach administrowanie i działalność wspierająca (70,7% wynagrodzenia przeciętnego ogółem), zakwaterowanie i gastronomia (72,7%).

W 2012 r. w porównaniu z 2009 r. we wszystkich sekcjach nastąpił wzrost przeciętnego wynagrodzenia brutto. W sześciu sekcjach odnoto-

¹⁷ Rozporządzenie Rady Ministrów z 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (Dz.U. z 2009 r. nr 59, poz. 489).

Tabela 10. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według sekcji gospodarki narodowej w I–IV kwartale w latach 2009–2012 oraz udział sektora publicznego w 2012 r.

	2009 (w zł)	%	2012 (w zł)	%	2012:2009
Ogółem	3103,0	100	3521,7	100,0	113,5
Sektor przedsiębiorstw	3324,9	107,2	3728,4	105,9	112,1
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3290,9	106,1	4307,8	122,3	130,9
Przemysł	3309,7	106,7	3831,4	108,8	115,8
Górnictwo i wydobywanie	5717,5	184,3	6646,9	188,7	116,3
Przetwórstwo przemysłowe	2988,6	96,3	3466,0	98,4	116,0
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	4885,9	157,5	5894,7	167,4	120,6
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	3167,6	102,1	3594,3	102,1	113,5
Budownictwo	3464,0	111,6	3702,2	105,1	106,9
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	3050,5	98,3	3345,2	95,0	109,7
Transport i gospodarka magazynowa	3254,6	104,9	3533,5	100,3	108,6
Zakwaterowanie i gastronomia	2326,8	75,0	2561,5	72,7	110,1
Informacja i komunikacja	5934,9	191,3	6473,8	183,8	109,1
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5535,0	178,4	6248,6	177,4	112,9
Obsługa rynku nieruchomości	3421,4	110,3	3878,0	110,1	113,3
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5007,9	161,4	5242,6	148,9	104,7
Administrowanie i działalność wspierająca	2065,5	66,6	2489,0	70,7	120,5
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	4030,4	129,9	4395,5	124,8	109,1
Edukacja	3173,6	102,3	3770,3	107,1	118,8
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3113,8	100,3	3361,3	95,4	107,9

Źródło: jak pod tabelą 3.

wano wzrost przewyższający wzrost ogółem, który wyniósł w tym okresie 13,5%. Najwyższy wzrost odnotowano w sekcji rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (o 30,9%), a najniższy w sekcji działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (4,7%).

Utrzymujące się spowolnienie gospodarcze w latach 2009–2012 i stosunkowo wysoki poziom bezrobocia nie sprzyjały w tym okresie wzrostowi wynagrodzeń. Wzrost wynagrodzeń w przemyśle może wynikać ze stosunkowo dużego uzwiązkowienia tej sekcji. Niski wzrost w sekcji administracja publiczna zdominowanej przez sektor publiczny wynikał z polityki budżetowej prowadzonej w okresie spowolnienia gospodarczego przez rząd polegającej na zamrożeniu płac. Niewielki wzrost wynagrodzeń w budownictwie mógł być efektem kryzysu gospodarczego, który spowodował zmniejszenie popytu na mieszkania i inwestycje, a także wzrost szarej strefy.

Terytorialne zróżnicowanie wynagrodzeń

Wysokość wynagrodzeń w Polsce jest zróżnicowana terytorialnie (tabela 11), zarówno na poziomie województw, jak i na poziomie powiatów. Dane na temat wysokości wynagrodzeń według jednostek samorządu terytorialnego znajdują się w elektronicznej bazie danych prowadzonej przez GUS, pod nazwą Bank Danych Lokalnych¹⁸.

Zgodnie z danymi GUS najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2012 r. odnotowano w województwie mazowieckim (123,9% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej), a najniższe w województwie warmińsko-mazurskim (84,1%), podkarpackim (84,2%), kujawsko-pomorskim (85%) i lubuskim (85,5%). W województwie mazowieckim płace były wyraźnie wyższe niż w innych województwach. Pomiędzy województwem mazowieckim a drugim w kolejności województwem śląskim występuje różnica ponad 20 pkt proc., są to jednocześnie jedyne dwa województwa, w których odnotowano poziom przeciętnych wynagrodzeń powyżej średniej. W efekcie podmioty działające w województwach mazowieckim i śląskim zawiązują przeciętne wynagrodzenia ogółem.

Tabela 11. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska = 100) w województwach w roku 2004 i 2012

Województwo	2004	2012	Zmiana w pkt proc.
Mazowieckie	128,5	123,9	-4,6
Śląskie	103,3	103,0	-0,3
Pomorskie	98,5	98,7	0,2
Dolnośląskie	97,8	99,1	1,3
Małopolskie	92,0	92,3	0,3
Wielkopolskie	91,5	90,7	-0,8
Zachodniopomorskie	92,2	91,3	-0,9
Łódzkie	88,1	90,4	2,3
Lubelskie	87,0	90,3	3,3
Opolskie	90,6	89,7	-0,9
Podlaskie	87,5	88,4	0,9
Świętokrzyskie	87,9	86,8	-1,1
Kujawsko-pomorskie	86,6	85,0	-1,6
Lubuskie	85,8	85,5	-0,3
Podkarpackie	83,8	84,2	0,4
Warmińsko-mazurskie	85,1	84,1	-1

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

¹⁸ http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks.

Najwyższe wynagrodzenia odnotowywano w województwach, w których ulokowane są duże, dobrze rozwinięte ośrodki miejskie. Na wysoką pozycję województwa mazowieckiego ma wpływ głównie Warszawa (135,6% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej), która jako jeden z najbardziej rozwiniętych ośrodków miejskich regionu i stolica kraju przyciąga wiele inwestycji oraz jest siedzibą dużej liczby przedsiębiorstw, w tym przedstawicielstw firm międzynarodowych zatrudniających specjalistów. Ulokowane są tu również najważniejsze urzędy administracji państwowej.

Różnice w poziomie wynagrodzeń między województwami utrzymywały się. W ostatnich 8 latach w siedmiu województwach wynagrodzenia zbliżyły się do płacy przeciętnej, przy czym najbardziej w województwach lubelskim (o 3,3 pkt proc.), łódzkim (o 2,3 pkt proc.) i dolnośląskim (o 1,3 pkt proc.). W pozostałych województwach odnotowano spadek przeciętnego wynagrodzenia – największy wystąpił w województwie mazowieckim (o 4,6 pkt proc.) i województwach najbiedniejszych, tj. kujawsko-pomorskim (o 1,6 pkt proc.), świętokrzyskim (o 1,1 pkt proc.) i warmińsko-mazurskim (o 1,0 pkt proc.). Między 2004 i 2012 rokiem rozpiętość przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń między skrajnymi województwami zmniejszyła się (o 3,6 pkt proc.). Wynikało to jednak z wyraźnego obniżenia się przeciętnych wynagrodzeń w województwie mazowieckim. Zaobserwowane zmiany wskazują na pogarszającą się w tym okresie pozycję dwóch najzamożniejszych województw i większości najbiedniejszych, przy niewielkiej poprawie w pozostałych województwach.

Należy zwrócić uwagę, że między województwami występują też różnice w kosztach utrzymania, które w pewnym stopniu dyskontują różnice w przeciętnych wynagrodzeniach. Można też podejrzewać, że województwa różnią się także wielkością szarej strefy. Zagadnienia te nie są jednak przedmiotem tego artykułu.

Jeszcze większe zróżnicowanie występuje na poziomie powiatów. Najwyższe przeciętne wynagrodzenia występowały w powiatach o dużym udziale sektora górniczego, tj. w powiecie lubińskim (174,4% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej; wzrost w stosunku do 2004 r. o 12,9 pkt proc.), m. Jastrzębie-Zdroju (159,6%, wzrost w stosunku do 2004 r. o 18,1 pkt proc.), bełchatowskim (140,1%, wzrost w stosunku do 2004 r. o 3,5 pkt proc.), a także w m.st. Warszawa (135,6%, spadek w stosunku do 2004 r. o 8,2 pkt proc.). Najniższe wynagrodzenia odnotowano w powiecie kępińskim (62,7%, wzrost w stosunku do 2004 r. o 3,1 pkt proc.), brzezińskim (68,4%, spadek w stosunku do 2004 r. o 0,5 pkt proc.), jarocińskim (69,3%, wzrost w stosunku

do 2004 r. o 0,2 pkt proc.), wierszowskim (70,0%, spadek w stosunku do 2004 o 1,8 pkt proc.). Płace poniżej płacy przeciętnej w 2012 r. odnotowano aż w 351 powiatach na 379 obecnych w zestawieniu. Świadczy to o tym, że płaca przeciętna jest zawyżana przez niewielką liczbę powiatów.

Wynagrodzenia w Polsce na tle wynagrodzeń w państwach członkowskich UE i OECD

Wynagrodzenia w Polsce należą do najniższych wśród państw członkowskich UE i OECD.

Według OECD w 2011 r. roczne średnie wynagrodzenie wyniosło w Polsce 13,811 tys. dolarów USA. W zestawieniu obejmującym 29 z 34 krajów członkowskich OECD Polska zajęła ostatnie miejsce. Wysokość zarobków w Polsce była zbliżona do krajów naszego regionu, tj. Węgier, Estonii, Słowacji i Czech (odpowiednio 14,177 tys. dolarów; 14,955 tys. dolarów; 15,513 tys. dolarów i 16,922 tys. dolarów).

Pod względem siły nabywczej wynagrodzeń Polska w tym zestawieniu wypadła wyraźnie lepiej (20 069 tys. dolarów), wyprzedzając wszystkie wymienione wyżej kraje. Jednocześnie pod względem liczby przepracowanych godzin Polacy wyprzedzali swoich sąsiadów. Zarobki w Polsce były ponadtrzykrotnie niższe niż w Niemczech (46,984 tys. dolarów) i Wielkiej Brytanii (50,366 tys. dolarów) – krajów, które są częstym celem migracji zarobkowych Polaków. Biorąc pod uwagę parytet siły nabywczej wynagrodzeń, za przeciętną płacę Polak mógł kupić już tylko dwa razy mniej niż Niemiec (40,223 tys. dolarów) i Brytyjczyk (44,743 tys. dolarów), ale musiał pracować w przeliczeniu na godziny więcej o odpowiednio 38% i 16%. Ogólnie wartość nabywczą średnich zarobków w Polsce była przeciętnie dwa razy niższa niż w najwyżej rozwiniętych krajach (tabela 12).

W opinii ekspertów OECD tempo wzrostu płac nie idzie w parze ze wzrostem produktywności. W związku z tym wydaje się, że pracownicy nie w pełni skorzystali z rozwoju gospodarczego¹⁹.

Niski poziom wynagrodzeń w Polsce w porównaniu z innymi krajami tłumaczony jest zapóźnieniem gospodarczym. Według Małgorzaty Starczewskiej-Krzysztozek z Polskiej Konfederacji Pracodawców: *Mamy niską wydajność pracy i przedsiębiorstwa muszą ją podnosić, kupując nowe maszyny, urządzenia, linie technologiczne, wprowadzając zmiany w organizacji pracy itp. Nie mogą więc podzielić się z pracownikami całością zysków, muszą nadwyżki przeznaczać na inwestycje. Do tego mamy też niski*

¹⁹ *Oceny i rekomendacje OECD dla Polski, fragment raportu, op. cit., s. 22.*

Tabela 12. Wynagrodzenia w krajach OECD w 2011 r.

Lp.	Państwo	W dolarach według kursu walutowego	Lp.	W cenach stałych (wg siły nabywczej)	Przeciętna liczba godzin przepracowanych w ciągu roku
1	Polska	13 811	3	20 069	1929
2	Węgry	14 177	4	19 437	1888
3	Estonia	14 955	2	17 323	1889
4	Słowacja	15 513	5	19 068	1785
5	Czechy	16 922	1	19 630	1800
6	Portugalia	22 549	6	22 742	1691
7	Grecja	28 434	7	26 295	2034
8	Korea Południowa	29 053	10	35 406	bd.
9	Słowenia	30 676	9	32 480	1640
10	Izrael	35 872	12	28 804	1910
11	Hiszpania	37 583	11	34 387	1686
12	Włochy	39 112	16	33 517	1752
13	Niemcy	46 984	8	40 223	1397
14	Francja	47 704	18	38 128	1479
15	Wielka Brytania	50 366	20	44 743	1654
16	Japonia	51 613	14	35 143	1745
17	Austria	52 404	13	43 555	1699
18	Finlandia	53 069	21	36 676	1672
19	USA	54 450	17	54 450	1790
20	Szwecja	54 459	28	37 734	1621
21	Kanada	56 008	22	42 253	1710
22	Belgia	56 252	15	44 364	1574
23	Holandia	57 001	27	47 056	1381
24	Irlandia	66 882	25	50 764	1529
25	Dania	73 032	23	45 560	1546
26	Luksemburg	73 203	24	52 847	1609
27	Australia	74 512	26	44 983	1728
28	Norwegia	81 475	29	43 990	1420
29	Szwajcaria	93 235	19	50 242	brak danych

Źródło: OECD, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AV_AN_WAGE#.

poziom kompetencji pracowników. Pod względem średniego poziomu płac na tle innych niewiele się będzie zmieniać, dopóki nie staniemy się gospodarką opartą na wiedzy²⁰. Jak zwraca uwagę Witold Orłowski niskie płace pomagają utrzymać konkurencyjność, przede wszystkim eksporterów²¹.

²⁰ Cyt. [za:] A. Cieślak-Wróblewska, *Polskie zarobki najniższe w OECD*, „Rzeczpospolita” z dn. 18 lipca 2012 r.

²¹ *Ibidem*.

Według Janusza Jankowiaka niski poziom wynagrodzeń w czasie globalnego kryzysu pomaga Polsce w utrzymaniu w miarę stabilnego wzrostu gospodarczego²².

Taka sytuacja pozwala utrzymać konkurencyjność produkcji w fabrykach na zlecenia światowych koncernów²³. Kwestią otwartą pozostaje, jak długo Polska będzie mogła efektywnie korzystać z takiej sytuacji oraz do jakich skutków społecznych to prowadzi.

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju analizuje sytuację państw również pod względem wewnętrznych zróżnicowań zamożności. Wedle danych OECD rozwarstwienie dochodów w Polsce należy do najwyższych w Europie i na świecie²⁴. Współczynnik Giniego²⁵ dla Polski wynosił 0,372 (średnia OECD – 0,311), a różnica w dochodach 10% najbogatszych i 10% najbiedniejszych wynosiła 13,5% (średnia OECD – 8,9%), co uplasowało Polskę odpowiednio na 27. i 26. miejscu w rankingu obejmującym 30 państw OECD. Wzrost rozpiętości dochodów w Polsce od początku lat 90. XX wieku znajduje potwierdzenie w wielu różnych miarach nierówności, co potwierdziła analiza Michała Brzezińskiego i Krzysztofa Kostro²⁶. Wielkość nierówności mierzona współczynnikiem Giniego dla Polski znacznie odbiega nie tylko od Czech, Słowacji i Węgier, ale też od większości krajów UE. Podobnie różnica w zarobkach najlepiej i najniżej wynagradzanych należy do najwyższych.

Cechy wynagrodzeń w Polsce wskazane w opracowaniach OECD znajdują potwierdzenie w danych Eurostatu z 2006 i 2010 r. W tym okresie wynagrodzenia w Polsce wzrosły o 19,6% (średnia UE-27 wzrosła o 4,3%). Wzrost wynagrodzeń w Polsce był niższy niż w krajach naszego regionu, tj. na Słowacji (o 46,9%), w Czechach (o 24,9%), na Węgrzech (o 20,6%), w Litwie (o 20,6%). Wynagrodzenia w Polsce rosły jednak zdecydowanie szybciej niż w większości krajów zachodniej Europy, w tym m.in.: Niemczech (o 4%), Francji (o 3,8%); (tabela 13). Dane te wskazują na zmniejszające się różnice wysokości płac pomiędzy nowymi i starymi krajami UE.

²² *Ibidem*.

²³ P. Otto, *Polska drugimi Chinami: U nas też produkuje się tanio*, „Dziennik. Gazeta Prawna” z dn. 16 października 2012 r.

²⁴ *Growing Unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*, OECD 2008 <http://www.oecd.org/els/soc/41528555.pdf>.

²⁵ Współczynnik Giniego, którego wartość zawiera się w przedziale od 0 do 1, gdzie wyższa wartość współczynnika oznacza większą skalę nierówności, NBPortal, <http://www.nbportal.pl/pl/commonPages/EconomicsEntryDetails?entryId=184&pageId=608>.

²⁶ *Idem*, *Income and consumption inequality in Poland, 1998–2008*, „Bank i Kredyt” 2010, nr 41(4), s. 45–72.

Na ogólny poziom płac w danym kraju wpływ ma wiele czynników. W związku z tym różnice, jakie występują między krajami UE, są wyraźne i prawdopodobnie mimo zmian wydajności będą się dalej utrzymywały.

Tabela 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie krajach UE w 2006 i 2010 r.
(w euro)

Kraj	2006	2010	2010:2006
Ogółem UE-27	2222	2317	104,3
Bułgaria	197	343	174,1
Rumunia	334	457	136,8
Łotwa	465	628	135,1
Litwa	472	569	120,6
Słowacja	529	777	146,9
Estonia	627	819	130,6
Węgry	630	760	120,6
Polska	672	804	119,6
Czechy	726	907	124,9
Portugalia	1161	1278	110,1
Słowenia	1203	1477	122,8
Malta	1276	1474	115,5
Grecja	1651	1799	109,0
Hiszpania	1691	1923	113,7
Cypr	1830	2002	109,4
Włochy	2099	2286	108,9
Austria	2342	2549	108,8
Francja	2474	2567	103,8
Finlandia	2571	2989	116,3
Holandia	2573	2886	112,2
Niemcy	2770	2882	104,0
Belgia	2830	2965	104,8
Szwecja	2856	2877	100,7
Dania	3268	4264	130,5
Wielka Brytania	3284	2800	85,3
Luksemburg	3325	3709	111,5
Irlandia	3327	3466	104,2

Źródło: Eurostat, SES (earn_ses06_19), (earn_ses10_19) i obliczenia własne.

Podsumowanie

Dane na temat wynagrodzeń w Polsce dotyczą przede wszystkim pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W obliczu dynamicznie popularyzujących się umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia

w pracach wykonywanych do tej pory w ramach stosunku pracy oraz stale obecnej szarej strefy informacje gromadzone przez GUS w coraz mniejszym stopniu pokazują obraz całego rynku pracy. Wszystkie te ograniczenia każą z pewną rezerwą patrzeć na przedstawiane informacje, ale w żaden sposób ich nie unieważniają. Mimo że nie opisują sytuacji wszystkich pracujących, to pozwalają zaobserwować pewne tendencje.

Analizując dostępne dane, można stwierdzić, że wynagrodzenia w Polsce w ostatnich latach rosną w stosunkowo niewielkim stopniu, co można odczytywać jako efekt osłabionej koniunktury gospodarczej, ale też strukturalnych cech rynku pracy minimalizujących presję na podwyżki płac.

Analiza wynagrodzeń pozwala na stwierdzenie występowania dysproporcji płac, w tym: niższych płac kobiet w stosunku do płacy mężczyzn w tych samych grupach zawodów; wyższe płace w podmiotach należących do sektora publicznego oraz duże rozpiętości płac.

W analizowanym okresie zmniejszyło się zróżnicowanie wynagrodzeń. Stało się tak przez wzrost płacy minimalnej, który poprawił sytuację grup najniżej wynagradzanych i ograniczony wzrost wynagrodzeń w grupach wyżej wynagradzanych.

Zmniejszyły się rozpiętości wynagrodzeń w ramach wielkich grup zawodów oraz ze względu na wykształcenie. W tym drugim wypadku relatywny spadek wynagrodzeń osób z wykształceniem wyższym może świadczyć o malejącym znaczeniu wykształcenia formalnego. Zmniejszyły się różnice dochodów ze względu na płeć. Spadek rozpiętości wynagrodzeń w przekroju terytorialnym niepokoi, ponieważ nie wynika z poprawy sytuacji w regionach najbiedniejszych, ale z pogorszenia sytuacji w regionach najbardziej zamożnych.

Wynagrodzenia w Polsce należą do najniższych w Europie, jednak ich wzrost jest porównywalny z innymi krajami naszego regionu. Cechą wyróżniającą Polskę na tle innych państw UE jest duże rozwarstwienie dochodowe i duże zróżnicowanie wynagrodzeń.

Bibliografia

- Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, Instytut Ekonomiczny Narodowy Bank Polski, 2013.
- Działalność gospodarcza przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2012 r.*, GUS, Warszawa 2013.
- Growing Unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*, OECD 2008.

Oceny i rekomendacje OECD dla Polski, fragment raportu, OECD Economic Surveys POLAND, Overview, OECD 2012.

Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r., GUS, Warszawa 2011.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r., GUS, Warszawa 2012.

Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2012 r., seria GUS, Warszawa 2013.

Z. Jacukowicz [w:] *Refleksje nad polityką wynagradzania w Polsce*, Z. Czajka (red.), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010.

Paulina Broniatowska*, Aleksandra Majchrowska**,
Zbigniew Żółkiewski***

Wynagrodzenie minimalne w Polsce. Czy powinno być zróżnicowane regionalnie?¹

Should minimum wage in Poland vary depending on the region?: The paper looks at the issue of minimum wage in Poland and other EU member states. First, the definitions, measurement, dynamics and legislation related to the minimum wage are introduced. In the next section the authors discuss whether it is reasonable to regionally diversify the minimum wage in Poland, as the analysis shows that such economic indicators as the average wage, labour productivity and costs of living vary depending on the region. Authors claim that these factors speak in favor of regional diversification of the minimum wage.

Słowa kluczowe: *Polska, regionalne rynki pracy, rynek pracy, wynagrodzenie minimalne, zatrudnienie*

Keywords: *minimum wage, regional labour markets, labour market, minimum wage, employment*

* Szkoła Główna Handlowa w Warszawie; Narodowy Bank Polski;
e-mail: paulina.broniatowska@doktorant.sgh.waw.pl

** Doktor, Uniwersytet Łódzki; Narodowy Bank Polski; e-mail: arogut@uni.lodz.pl

*** Doktor, Narodowy Bank Polski; e-mail: zbigniew.zolkiewski@nbp.pl

Wstęp

Celem artykułu jest omówienie kształtowania się płac minimalnych w Polsce na tle pozostałych państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) oraz próba odpowiedzi na pytanie, czy wynagrodzenie minimalne w Polsce powinno być zróżnicowane w przekroju regionów.

¹ Przedstawione w opracowaniu opinie wyrażają osobiste przekonania autorów, a nie instytucji, w których pracują.

W ostatnich latach płaca minimalna w Polsce istotnie wzrosła. W rezultacie Polska stała się jednym z krajów o najwyższym poziomie wynagrodzenia minimalnego wśród nowych państw członkowskich UE. Funkcjonowanie płacy minimalnej jako środka zabezpieczającego przed nadmiernym wykorzystywaniem pozycji rynkowej przez pracodawców i tym samym przed ubóstwem osób pracujących nie budzi nadmiernych kontrowersji. Jednak dyskusja dotycząca optymalnego poziomu wynagrodzenia minimalnego oraz zróżnicowania jego stawek toczy się w Polsce od lat.

Związki zawodowe opowiadają się za podniesieniem płacy minimalnej i ustaleniem jej na poziomie wynoszącym połowę wynagrodzenia przeciętnego². Przedstawiciele pracodawców argumentują przeciwko zwiększaniu wynagrodzenia minimalnego, wskazując raczej na zasadność zróżnicowania jego stawek w przekroju regionów. Business Centre Club (BCC) w stanowisku z dn. 12 czerwca 2013 r. proponuje zróżnicowanie płacy minimalnej w przekroju powiatów proporcjonalnie do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w powiecie, nie przekraczając jednak 40% tej wielkości³. Za różnicowaniem regionalnym wypowiada się również prezes Związku Rzemiosła Polskiego⁴. Przeciwny różnicowaniu stawek płac minimalnych jest rząd⁵, choć jego stanowisko ulegało w tej kwestii zmianom (rozważano taką możliwość w 2006 r.⁶).

Po raz pierwszy płaca minimalna ustanowiona została w Nowej Zelandii w 1894 r. Spośród państw europejskich najwcześniej została wprowadzona w Wielkiej Brytanii w roku 1909⁷.

Ogólne zasady dotyczące stosowania płacy minimalnej na świecie wyznaczane są przez konwencje i zalecenia wydawane przez Międzynarodową

² http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/675879,dlaczego_minister_pracy_nie_chce_roznej_placy_minimalnej_w_regionach.html,2 [dostęp: 14 sierpnia 2013 r.].

³ https://www.bcc.org.pl/uploads/media/2013.06.12_Stanowisko_ZP_BCC_w_sprawie_wysokosci_minimalnego_wynagrodzenia_na_2014_r..pdf [dostęp: 14 sierpnia 2013 r.].

⁴ http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/675879,dlaczego_minister_pracy_nie_chce_roznej_placy_minimalnej_w_regionach.html,2 [dostęp: 14 sierpnia 2013 r.].

⁵ http://www.newseria.pl/news/minister_pracy_nie,p1104155187 [dostęp: 17 sierpnia 2013 r.].

⁶ http://konfederacjalewiatan.pl/upload/centrum_prasowe/pliki/Polska_Konfederacja_26_05_2006/Gazeta_Prawna_2006_03_02_Regionalna_placa_minimalna_1.pdf [dostęp: 17 sierpnia 2013 r.].

⁷ Był to system zróżnicowanych stawek minimalnego wynagrodzenia dla różnych gałęzi przemysłu. Jednolitą ogólnokrajową stawkę wynagrodzenia minimalnego wprowadzono w Wielkiej Brytanii dopiero w 1999 r.

Organizację Pracy (MOP, International Labour Organisation). Wśród nich kwestię minimalnego wynagrodzenia za pracę podejmują w szczególności:

- konwencja nr 26 dotycząca ustanowienia metod ustalania płac minimalnych (1928 r.),
- konwencja nr 99 dotycząca ustalania płac minimalnych w rolnictwie (1951 r.),
- konwencja nr 131 dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się (1970 r.),
- zalecenie nr 135 dotyczące ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się (1970 r.).

Wymienione akty prawne, chociaż nie regulują jednoznacznie kwestii wysokości i sposobu wyznaczania płacy minimalnej, wprowadzają ochronę wynagrodzeń pracowników. Według MOP głównym celem wprowadzenia płacy minimalnej jest walka z ubóstwem oraz pomoc w zapewnieniu pracownikom ochrony socjalnej, a także odpowiedniego poziomu życia.

Wśród czynników, które należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu płacy minimalnej, konwencja nr 131 wymienia: *potrzeby pracowników (...), przy uwzględnieniu ogólnego poziomu płac w kraju, kosztów utrzymania, świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych i poziomu stopy życiowej innych grup społecznych, a także czynniki natury gospodarczej, łącznie z wymaganiami rozwoju gospodarczego, poziomem wydajności pracy, dążeniem do osiągnięcia i utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia*⁸.

Zgodnie z zaleceniem MOP nr 135 płaca minimalna może być stosowana przez ustanowienie jednej powszechnie stosowanej wysokości minimalnego wynagrodzenia albo przez ustalenie różnych płac, stosowanych do odrębnych grup pracowników. Ponadto w sytuacji, gdy wprowadzona płaca minimalna obowiązuje wszystkich pracowników, MOP dopuszcza jej zróżnicowanie w regionach, o ile jest to uzasadnione różnicami w poziomie kosztów utrzymania⁹. Metody i zakres implementacji prawodawstwa w zakresie minimalnych wynagrodzeń pozostawiono w gestii poszczególnych krajów, rekomendując jednak, aby w procesie tym uczestniczyli reprezentanci zarówno pracodawców, jak i pracowników.

W poniższym artykule omówiony został wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie na gruncie teorii ekonomii oraz przegląd dotychczasowych wyników badań (część I), porównanie metod ustalania płacy minimalnej oraz jej wysokości w Polsce i w pozostałych państwach członkowskich UE

⁸ www.mop.pl [dostęp: 8 sierpnia 2013 r.].

⁹ <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z135.html> [dostęp: 8 sierpnia 2013 r.].

(część II), a także regionalne zróżnicowanie płac i czynników je determinujących (część III). Ostatnia część zawiera główne wnioski płynące z analiz.

Część I. Wpływ wynagrodzenia minimalnego na zatrudnienie – podejście teoretyczne i przegląd wyników badań

Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie – podejście teoretyczne

Teoria ekonomii nie wyjaśnia jednoznacznie wpływu wzrostu wynagrodzenia minimalnego na zatrudnienie. Ekonomści neoklasycyści (np. J.B. Clark, H.B. Lees-Smith czy F. Taussig) podkreślali konieczność dostosowywania poziomu wynagrodzeń do poziomu wydajności pracowników, gdyż zbyt wysokie wynagrodzenia mogą przekładać się na spadek popytu na pracę i zatrudnienie¹⁰. Ekonomści odrzucający paradygmat neoklasycystyczny (np. S. Webb, R. Seager i J. Commons) zwracali z kolei uwagę na aspekty społeczne płac minimalnych. Uważali, że wyższe płace minimalne mogą skłaniać niskowydajnych pracowników do zintensyfikowania wysiłku oraz będą przekładać się na wzrost siły nabywczej, konsumpcji, produkcji i zatrudnienia.

W modelach neoklasycystycznych zakłada się, że z jednej strony funkcjonuje duża liczba konkurujących między sobą firm, z drugiej zaś występuje jednorodna zbiorowość pracowników, na tyle liczna, że indywidualne decyzje potencjalnych pracowników nie mają wpływu na ich płace¹¹. W takim modelu płace ustalają się swobodnie na poziomie gwarantującym równowagę popytu i podaży pracowników¹². Przedsiębiorca zatrudnia pracowników do momentu, w którym koszt zatrudnienia pracownika nie przekracza jego produktywności. Bezrobocie, jeśli występuje, ma charakter dobrowolny i wynika z indywidualnych decyzji o niepodejmowaniu dostępnej pracy przy rynkowej płacy lub też dotyczy osób w trakcie jej poszukiwania. Ustalenie płacy minimalnej na zbyt wysokim poziomie przełoży się więc na spadek popytu na pracę tych osób, których produktywność jest niższa od tej stawki i spowoduje pojawienie się bezrobocia o charakterze przymusowym.

¹⁰ D. Neumark, J.M.I. Salas, W. Wascher, *Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater?*, National Bureau of Economic Research, Inc., NBER Working Papers 18681, 2013.

¹¹ T. Boeri, J. van Ours, *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton and Oxford, 2008.

¹² G. Rocheteau, M. Tasci, *The Minimum Wage and the Labor Market*, Federal Reserve Bank of Cleveland, Economic Commentary, 2007.

W bardzo uproszczonym modelu neoklasycznym praca ma charakter jednorodny¹³. W bardziej realistycznych modelach mamy do czynienia z wieloma rynkami pracy i wieloma rodzajami pracowników opłacanych według ich produktywności krańcowej. W takich modelach wpływ wzrostu płacy minimalnej na zatrudnienie nie jest jednoznaczny i zależy m.in. od stopnia zastępowalności pracowników na różnych stanowiskach pracy przy różnych poziomach wynagrodzeń¹⁴.

Gdy model teoretyczny jest komplikowany przez wprowadzanie kolejnych niedoskonałości rynkowych, efekty zastosowania wynagrodzenia minimalnego stają się coraz trudniejsze do przewidzenia *ex ante*. Przykładem jest model monopsonu, gdzie ze względu na swą dominującą pozycję przedsiębiorca opłaca pracowników poniżej poziomu ich produktywności. W punkcie równowagi poziom płacy i wielkość zatrudnienia będą więc niższe niż w modelu wolnokonkurencyjnym. W tej sytuacji wpływ wzrostu wynagrodzenia minimalnego na zatrudnienie zależec będzie od poziomu otrzymywanych przez pracowników wynagrodzeń. Gdy ustalone wynagrodzenie minimalne jest poniżej poziomu, jaki ustaliby się w warunkach równowagi konkurencyjnej, zatrudnienie wzrośnie, gdyż pracodawca będzie czerpał korzyść z zatrudnienia kolejnych pracowników, opłacając ich poniżej wydajności. Natomiast jeżeli wynagrodzenie minimalne ustalone zostanie powyżej poziomu wolnokonkurencyjnego, zatrudnienie spadnie, gdyż pracodawca zwolni tych pracowników, których wydajność jest niższa od nowego poziomu wynagrodzenia¹⁵.

Inne podejście prezentowane jest w modelach płac wydajnościowych, w których wydajność pracy jest dodatnią funkcją otrzymywanych wynagrodzeń. Wyższe płace kreują bodźce do podnoszenia wydajności przez pracobiorców, co prowadzi do wzrostu zatrudnienia w reakcji na podniesienie wynagrodzenia minimalnego¹⁶.

Dotychczasowe rozważania teoretyczne dotyczące wpływu wynagrodzenia minimalnego na zatrudnienie dalekie są od konsensusu. Ekonomści pozostają również sceptyczni w kwestii skuteczności zwalczania biedy czy wyrównywania nierówności płacowych za pomocą tego narzędzia¹⁷. Jeżeli

¹³ T. Boeri, J. van Ours, *The Economics of Imperfect Labor Markets*, *op. cit.*

¹⁴ D. Neumark, W. Wascher, *Minimum Wages and Employment*, IZA Discussion Paper 2007, No. 2570, Bonn.

¹⁵ Por. m.in. G. Rocheteau, M. Tasci, *The Minimum Wage and the Labor Market*, *op. cit.*

¹⁶ A. Manning, *How Do We Know that Real Wages Are too High?*, „The Quarterly Journal of Economics” 1995, nr 110, s. 1111–1125.

¹⁷ Podsumowanie argumentacji sceptyków w tym zakresie zawiera praca: W. Jarzyński, A. Rzońca, P. Stolarczyk, W. Wojciechowski, *Płaca minimalna zabija miejsca pracy*, „Analiza FOR” 2011, nr 2.

wynagrodzenie minimalne zostanie ustalone na poziomie przekraczającym wydajność pracy części pracowników, może spowodować spadek popytu na świadczoną przez nich pracę. W rezultacie rosnące wynagrodzenie minimalne nie tylko nie przyniesie pozytywnych skutków dla słabszych grup pracowników, ale może spowodować pogorszenie ich sytuacji materialnej przez ograniczenie możliwości zatrudnienia.

Oceniając dyskusję nad ekonomicznymi i społecznymi efektami wynagrodzeń minimalnych z perspektywy współczesnej, można dojść do wniosku, że zarówno podstawowe kontrowersje (sprawiedliwość społeczna vs efektywność ekonomiczna), jak i zależność ostatecznych konkluzji od szkoły ekonomicznej (neoklasycy vs ekonomiści nurtów przyznających większą rolę państwu, regulacjom i sterowaniu popytem) pozostają w mocy, pomimo postępu w teorii ekonomii oraz rozwoju metod analitycznych.

Wpływ wynagrodzenia minimalnego na zatrudnienie – przegląd wybranych wyników badań międzynarodowych

Większość badań potwierdza niekorzystny wpływ wynagrodzenia minimalnego na zatrudnienie¹⁸. Przegląd wyników ponad stu badań empirycznych dla USA i Kanady¹⁹ wskazuje, że większość z nich wskazuje na negatywne dla zatrudnienia skutki podnoszenia wynagrodzenia minimalnego, a jedynie w ośmiu przypadkach wpływ ten okazał się pozytywny. Niekorzystny wpływ na zatrudnienie dotyczył w szczególności osób młodych i słabo wykwalifikowanych.

Jeśli analizować kraje europejskie, to liczne badania potwierdzają negatywne skutki zbyt wysokich wynagrodzeń minimalnych, choć wyniki nie są jednoznaczne. Galán i Puente analizując hiszpański rynek pracy, stwierdzili negatywny wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie wszystkich grup pracowniczych²⁰. Efekt ten był większy w przypadku starszych pracowników, co autorzy tłumaczą większą zdolnością dostosowawczą osób młodszych do zmian regulacyjnych. Natomiast Blázquez, Llorente i Moral, badając wpływ wynagrodzeń minimalnych na zatrudnienie młodych pracowników w Hiszpanii, nie stwierdzili istotnych negatywnych skutków²¹.

¹⁸ Por. D. Neumark, W. Wascher, *Minimum Wages and Employment*, op. cit.; M. Gunderson, *Minimum Wages In Canada: Theory, Evidence And Policy*, Fair Labour Standards Review Commission, Ottawa 2005.

¹⁹ D. Neumark, W. Wascher, *Minimum Wages and Employment*, op. cit.

²⁰ S. Galán, S. Puente, *Minimum Wages: Do They Really Hurt Young People?*, Documentos de Trabajo No. 1237, Banco De España, 2012.

²¹ M. Blázquez, R. Llorente, J. Moral, *Minimum Wage and Youth Employment Rates in Spain: New Evidence for the Period 2000–2008*, Economic Analysis Working Paper Series, Universidad Autónoma de Madrid, 2009.

W Wielkiej Brytanii zdaje się przeważać pogląd, że wynagrodzenie minimalne nie wywiera znaczącego wpływu na zatrudnienie, natomiast istotnie oddziałuje na zmniejszenie nierówności płacowych²². Jeśli w badaniach empirycznych pojawiają się negatywne dla poziomu zatrudnienia efekty, to są one stosunkowo niewielkie i dotyczą szczególnych gałęzi gospodarki, ze znaczną koncentracją niskich wynagrodzeń²³. We Francji, charakteryzującej się dość wysokim absolutnym i relatywnym poziomem wynagrodzenia minimalnego na tle pozostałych krajów UE, niektóre badania wskazują na jednoznacznie negatywny i silny wpływ wynagrodzenia minimalnego na zatrudnienie²⁴, inne zaś nie potwierdzają istnienia tego wpływu²⁵.

Rozbieżność wyników badań dotyczących wpływu wynagrodzenia minimalnego na rynek pracy utrudnia wyciągnięcie wniosków m.in. dla polityki gospodarczej. Problemy mogą wynikać zarówno z różnych przedziałów czasowych wykorzystywanych w modelach, jak i z zastosowania różnych metod badawczych. Podkreśla się również, że wpływ wynagrodzenia minimalnego na rynek pracy powinien być oceniany łącznie z innymi zmiennymi instytucjonalnymi rynku pracy²⁶, które są silnie zróżnicowane pomiędzy krajami²⁷.

Badania dotyczące państw Europy Środkowo-Wschodniej zdają się w większości potwierdzać negatywny wpływ wynagrodzenia minimalnego na zatrudnienie. K. Fialova i M. Mysikova stwierdziły dla Czech statystycznie istotne niekorzystne oddziaływanie wynagrodzenia minimalnego na stopę zatrudnienia²⁸. Z kolei J. Gottvald, J. Hančlová, M. Pytlikova nie zna-

²² Por. T. Butcher, R. Dickens, A. Manning, *Minimum Wages and Wage Inequality: Some Theory and an Application to the UK*, CEP Discussion Paper No 1177, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, Londyn 2012.

²³ Np. S. Machin, A. Manning, L. Rahman, *Where the Minimum Wage Bites Hard: the Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low Wage Sector*, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, Londyn 2002.

²⁴ Np. J.M. Abowd, F. Kramarz, D.N. Margolis, T. Philippon, *Minimum Wages and Employment in France and the United States*, CREST, NBER, and IZA, 2006.

²⁵ C. Bruno, S. Cazes, *French youth unemployment: An overview*, Employment and Training Department, International Labour Office, Genewa 1998.

²⁶ Takimi jak: wysokość zasiłków dla bezrobotnych, stopień ochrony zatrudnienia itp.

²⁷ B. Boockmann, *The Combined Employment Effects of Minimum Wages and Labor Market Regulation: A Meta-Analysis*, IZA Discussion Paper 2010, No. 4983.

²⁸ K. Fialova, M. Mysikova, *Minimum Wage: Labour Market Consequences in the Czech Republic*, Charles University in Prague, „IES Working Paper” 2009, nr 6.

leżli istotnego związku między tymi zmiennymi, natomiast dowiedli dodatniego wpływu wynagrodzenia minimalnego na poziom wynagrodzeń²⁹. W przypadku Węgier, L. Halpern, M. Koren, G. Kőrösi, J. Vincze wykazali, że wzrost wynagrodzenia minimalnego znacznie ograniczył zatrudnienie³⁰, G. Kertesi, J. Köllő potwierdzili ten wynik dla sektora małych firm³¹. Niekorzystne oddziaływanie wynagrodzenia minimalnego na zatrudnienie stwierdzono również dla Estonii³² i Słowacji³³.

Wpływ wynagrodzenia minimalnego na zatrudnienie – dotychczasowe wyniki badań dla Polski

Podobnie jak w innych krajach większość badań prowadzonych w Polsce stwierdza negatywne oddziaływanie wynagrodzenia minimalnego na rynek pracy, choć niektórzy autorzy nie podzielają tego poglądu.

A.M. Melnyk ustalił silny niekorzystny wpływ wynagrodzenia minimalnego na stopy zatrudnienia i bezrobocia, stwierdzając jednocześnie występowanie znacznego zróżnicowania regionalnego elastyczności zatrudnienia względem płacy minimalnej³⁴. Również główne wnioski pracy B. Sucheckiego wskazują, że wynagrodzenie minimalne silnie wpływało na zatrudnienie i bezrobocie w przypadku pracowników młodych (15–24 lata), a wpływ ten był dużo słabszy dla innych uczestników rynku pracy³⁵.

²⁹ J. Gottvald, J. Hančlová, M. Pytlikova, *Minimum Wage and Its Impact on Wage Distribution, Unemployment and Hours Worked* [w:] *Determinants of individual pay and firms pay structures in the Czech and Slovak Republics*, J. Gottvald i in. (red.), Ostrava 2002.

³⁰ L. Halpern, M. Koren, G. Kőrösi, J. Vincze (2004), *A minimálbér költségvetési hatásai (Budgetary effects of the rise in the minimum wage)*, Közgazdasági Szemle, Series 51, s. 325–345, na podstawie: D. Benedyk, M. Rigó, Á. Scharle, P. Szabó, *Increases in The Minimum Wage in Hungary, 2001–06*, „Ministry of Finance Working Paper” 2006, No. 16.

³¹ G. Kertesi, J. Köllő (2004), *A 2001.évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei (Employment effects of the 2001 rise in the minimum wage)*, Közgazdasági Szemle, Series 51, s. 293–324, na podstawie: D. Benedyk, M. Rigó, Á. Scharle, P. Szabó, *Increases in The Minimum Wage in Hungary, 2001–06*, „Ministry of Finance Working Paper” 2006, No. 16.

³² M. Hinnosaar, T. Rõõm, *The impact of minimum wage on the labour market in Estonia: an empirical analysis*, „Bank of Estonia Working Papers” 2003, No. 2003-8.

³³ M. Brezová, L. Pániková, *Influence of minimum wage on labour market – case of Slovak Republic*, EcoMod Conference 2011, Ponta Delgada 2011.

³⁴ *Idem*, *The Minimum Wage and Unemployment in Poland: Lessons for Cuba's Transition*, Cuba in Transition, ASCE, 1996.

³⁵ *Idem*, *Narzędzia kształtowania dochodu godziwego w Polsce* [w:] *Wynagrodzenia godziwe. Koncepcja i pomiar*, S. Borkowska (red.), IPiSS, Warszawa 1999.

Natomiast według A. Ruzik mogło być ono czynnikiem ograniczającym zatrudnienie pracowników o najniższych kwalifikacjach³⁶.

Z drugiej strony główne wyniki badania ankietowego przeprowadzonego przez Z. Jacukowicz wskazują na brak wpływu wynagrodzenia minimalnego na bezrobocie oraz bezzasadność jego regionalnego różnicowania³⁷.

Autorzy pracy pod redakcją M. Bukowskiego rozpatrują wynagrodzenie minimalne jako jeden z czynników instytucjonalnych wpływających na przepływy z i do bezrobocia³⁸. Stwierdzają, że wzrost wynagrodzenia minimalnego w latach 2007–2009 mógł mieć niekorzystny wpływ na kierunek przepływów, tj. zwiększyć intensywność zwolnień i obniżyć skalę kreacji miejsc pracy. Natomiast w pracy M. Idczak podjęto próbę ustalenia „optymalnego” w warunkach polskich poziomu wynagrodzenia minimalnego (zapewniającego godziwą opłatę pracy i niepowodującego negatywnych skutków dla zatrudnienia)³⁹. Według obliczeń autorki poziom ten w Polsce w latach 1996–2007 wynosił 41% wynagrodzenia przeciętnego.

Niewiele badań podejmowało kwestię wpływu płacy minimalnej na kwestie zatrudnienia i bezrobocia w Polsce w przekroju regionalnym. A. Majchrowska i Z. Żółkiewski na podstawie danych panelowych dotyczących polskich województw uzyskali wyniki wskazujące, że wynagrodzenie minimalne wywierało niekorzystny wpływ na poziom zatrudnienia ogółem w latach 1999–2010⁴⁰. Ujemny wpływ na zatrudnienie był wyraźnie silniejszy dla grupy młodych pracowników (15–24 lata) oraz w okresie silnego wzrostu wynagrodzenia minimalnego (2005–2010), a jego negatywne oddziaływanie na zatrudnienie mogło być szczególnie odczuwalne w biedniejszych regionach.

Jak wynika z dokonanego przeglądu literatury, większość badań potwierdza niekorzystny wpływ wynagrodzenia minimalnego na zatrudnienie. Może on ujawnić się w sytuacjach, gdy poziom wynagrodzenia minimalnego w stosunku do przeciętnego jest już relatywnie wysoki i nadal rośnie, a wynagrodzenia w przekroju regionalnym są znacznie zróżnicowane. Wydaje się to odpowiadać tendencjom obserwowanym w ostatnich

³⁶ *Eadem*, *Minimalne wynagrodzenie – analiza wpływu na zatrudnienie w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 1.

³⁷ *Eadem*, *Analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę*, seria „Studia i Monografie”, IPiSS, Warszawa 2007.

³⁸ *Zatrudnienie w Polsce 2009*, M. Bukowski (red.), Instytut Badań Strukturalnych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010.

³⁹ *Eadem*, *Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie*, „Wiadomości Statystyczne” 2011, nr 11.

⁴⁰ *Idem*, *The impact of minimum wage on employment in Poland*, „Investigaciones Regionales” 2012, nr 24.

latach w Polsce. Prowadzone badania empiryczne pokazują, że negatywne skutki dotyczą pracowników o najniższej wydajności pracy (zwykle najmłodszych i o najniższych kwalifikacjach). Wynika stąd potrzeba takiego kształtowania wynagrodzeń minimalnych, by wraz z wszystkimi narzutami nie przekraczały one wydajności wrażliwych na ich zmiany grup pracowników. Taka zasada jest zgodna z rekomendacjami MOP⁴¹, która zaleca dostosowanie wysokości wynagrodzeń minimalnych do warunków danego kraju, wymieniając przy tym wydajność pracy jako istotny element determinujący wysokość wynagrodzenia minimalnego.

Część II. Płaca minimalna w Polsce na tle pozostałych państw członkowskich Unii Europejskiej

Zasady ustalania płacy minimalnej w krajach UE

Choć jedynie dziewięć z dwudziestu ośmiu państw członkowskich UE ratyfikowało konwencję MOP nr 131, płaca minimalna obowiązuje w dwudziestu jeden z nich⁴². W tej grupie w dziewiętnastu określona jest ustawowo, natomiast w dwóch kolejnych – Belgii i Grecji – ustalana jest w drodze krajowego porozumienia sektorowego. W tych krajach obowiązuje system hybrydowy – wysokość płacy minimalnej ustalana jest przez partnerów społecznych, ale stosuje się ją we wszystkich sektorach gospodarki (w przypadku Belgii chodzi tylko o sektor prywatny).

W pozostałych krajach UE⁴³ płaca minimalna nie jest ustawowo określona. Nie znaczy to jednak, że pracownicy nie mają zagwarantowanego minimalnego poziomu dochodów z pracy. Stawki płacy minimalnej ustalone są w układach zbiorowych pracy oddzielnie w poszczególnych branżach. W Niemczech obowiązują ponadto zróżnicowane regionalnie⁴⁴ minimalne stawki godzinowe brutto w ramach pracy tymczasowej, oferowanej przez agencje zatrudnienia.

Poszczególne kraje UE, stosujące płacę minimalną, kierują się różnymi zasadami przy obliczaniu jej wysokości. Wyróżnia się trzy kryteria pomocne przy ustalaniu poziomu minimalnego wynagrodzenia⁴⁵.

⁴¹ Konwencja nr 131 MOP dotycząca ustalania plac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, 1970, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k131.html>.

⁴² Spośród nich najpóźniej płacę minimalną wprowadziła Irlandia (w 2000 r.).

⁴³ Austria, Cypr, Dania, Finlandia, Niemcy, Szwecja i Włochy.

⁴⁴ Ustalono oddzielne stawki dla zachodnich i wschodnich landów.

⁴⁵ *Minimalne wynagrodzenie za pracę, druk sejmowy nr 28*, B. Kłos (red.), seria „Przed Pierwszym Czytaniem”, Warszawa 2012.

- Potrzeby pracownika – spośród krajów członkowskich UE to kryterium stosuje Francja. Płaca minimalna związana jest tam z wysokością kosztów utrzymania – obliczany jest typowy budżet wydatków na podstawie konkretnego koszyka dóbr. Zasady jej ustalenia reguluje kodeks pracy, zgodnie z którym płaca minimalna ma zapewnić pracownikom ją otrzymującym zachowanie siły nabywczej i umożliwić aktywny udział w życiu gospodarczym, a gwarantować ma to jej coroczna waloryzacja (wskaźnikiem wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych).
- Dochody porównywalne – oznacza to, że płaca minimalna obliczana jest na podstawie porównań wysokości wynagrodzeń, a także liczby pracowników je pobierających w różnych branżach i regionach,
- Odsetek płacy przeciętnej – zgodnie z którym płaca minimalna ustalana jest jako odsetek przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w gospodarce narodowej. To kryterium jest rekomendowane przez MOP. Kontrowersyjne jednak wydaje się użycie średnich zarobków jako punktu odniesienia⁴⁶.

Zasady ustalania płacy minimalnej w Polsce

Spośród dokumentów MOP dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę Polska ratyfikowała tylko konwencję nr 99 dotyczącą ustalania płac minimalnych w rolnictwie (1951 r.). Choć polski rząd nigdy nie ratyfikował konwencji MOP nr 131, to zgodnie z art. 65 Konstytucji RP wysokość płacy minimalnej w Polsce jest regulowana ustawowo, na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. nr 200, poz. 1679) oraz jej nowelizacji z 1 lipca 2005 r. (Dz.U. nr 157, poz. 1314).

Zgodnie z nimi gwarantowany jest coroczny wzrost płacy minimalnej, nie niższy niż prognozowany na dany rok wzrost poziomu cen. Ponadto w nowelizacji z 2005 r. wprowadzono gwarancję automatycznego, corocznego wzrostu minimalnego wynagrodzenia dodatkowo o ⅓ wskaźnika prognozowanego wzrostu PKB, dopóki wysokość płacy minimalnej nie przekroczy połowy przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Ustawa dopuszcza ponadto możliwość zatrudnienia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy za nie mniej niż 80% wysokości płacy minimalnej.

⁴⁶ OECD rekomenduje wykorzystanie mediany wynagrodzeń zamiast średniej; *Median rather than mean earnings provide a better basis for international comparisons as it accounts for differences in earnings dispersion across countries*, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=MIN2AVE> [dostęp: 2 września 2013 r.].

Wysokość wynagrodzenia minimalnego na kolejny rok kalendarzowy ustalana jest co roku w drodze negocjacji na forum Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych (pomiędzy rządem, przedstawicielami organizacji pracodawców oraz pracowników). Są one podstawą do ustalenia przez rząd poziomu minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w kolejnym roku kalendarzowym. Gdy Komisja Trójstronna nie uzgodni do 15 lipca danego roku wysokości minimalnego wynagrodzenia, to decyzję o wysokości tego wynagrodzenia podejmuje Rada Ministrów i ogłasza w drodze rozporządzenia w Dzienniku Ustaw⁴⁷.

Poziom płacy minimalnej w Polsce na tle państw członkowskich UE

Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest wyraźnie zróżnicowana pomiędzy państwami członkowskimi Unii Europejskiej. W 2013 r. wynosi od 158 euro miesięcznie w Bułgarii do 1874 euro w Luksemburgu (wykres 1A). Ze względu na wysokość płacy minimalnej państwa członkowskie można podzielić na trzy grupy.

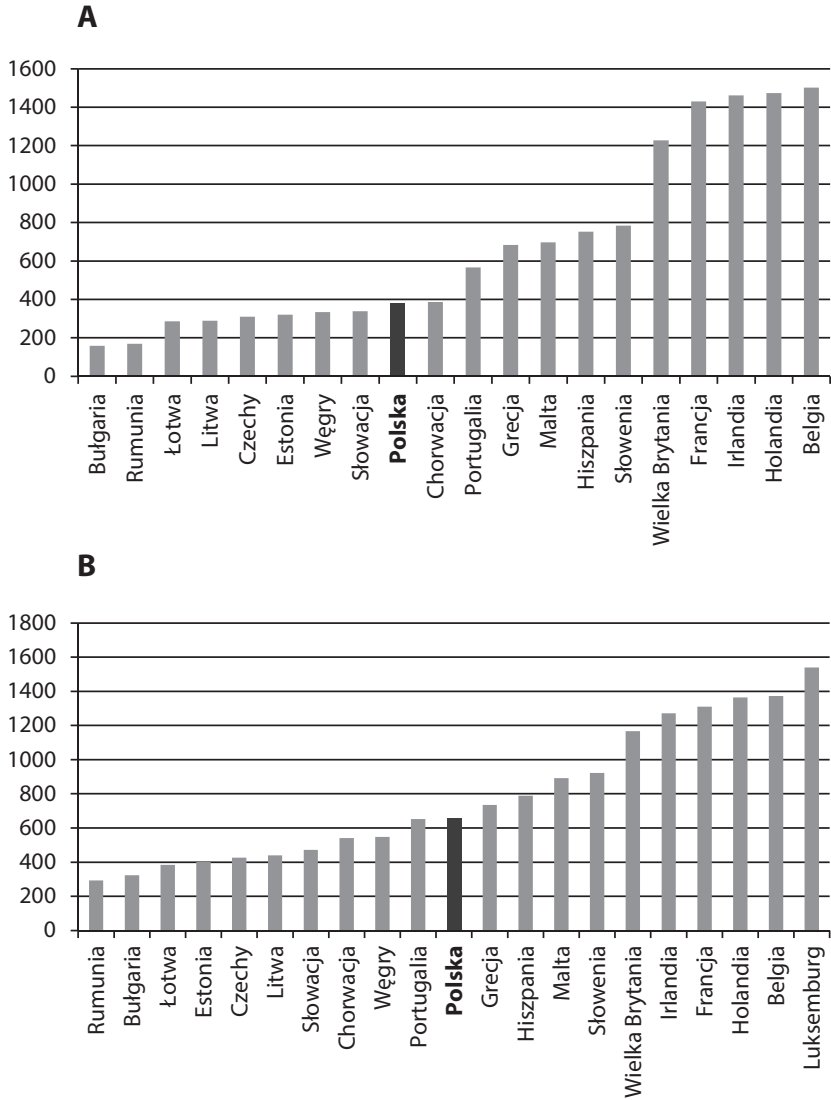
- Pierwszą tworzy dziesięć krajów, w których minimalne wynagrodzenie nie przekracza w 2013 r. 400 euro miesięcznie (w grupie tej są niemal wszystkie, oprócz Malty i Słowenii, nowe państwa członkowskie UE).
- Grupa druga składa się z pięciu państw, w których poziom płacy minimalnej wynosi pomiędzy 400 a 800 euro. W grupie tej znajdują się Portugalia, Grecja, Malta, Hiszpania i Słowenia.
- W pozostałych sześciu krajach poziom płacy minimalnej przekracza tysiąc euro miesięcznie.

Jeśli wziąć pod uwagę skorygowane wartości wyrażone w parytecie siły nabywczej (wykres 1B), rozpiętość zmniejsza się do 293 euro w Rumunii wobec 1528 euro w Luksemburgu, ale różnica w dalszym stopniu pozostaje znaczna. Kolejność krajów pozostaje jednak niemal ta sama, jak w przypadku wartości wyrażonych w euro.

Porównując wyrażoną w euro wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej, można zauważyć, że jest ona dość wysoka. Poza Maltą i Słowenią we wszystkich pozostałych nowych państwach członkowskich wynagrodzenie minimalne jest niższe niż w Polsce. Również realna (skorygowana parytetem siły nabywczej) wartość płacy minimalnej jest w Polsce dość wysoka. Potwierdza to przed-

⁴⁷ <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/> [dostęp: 8 sierpnia 2013 r.].

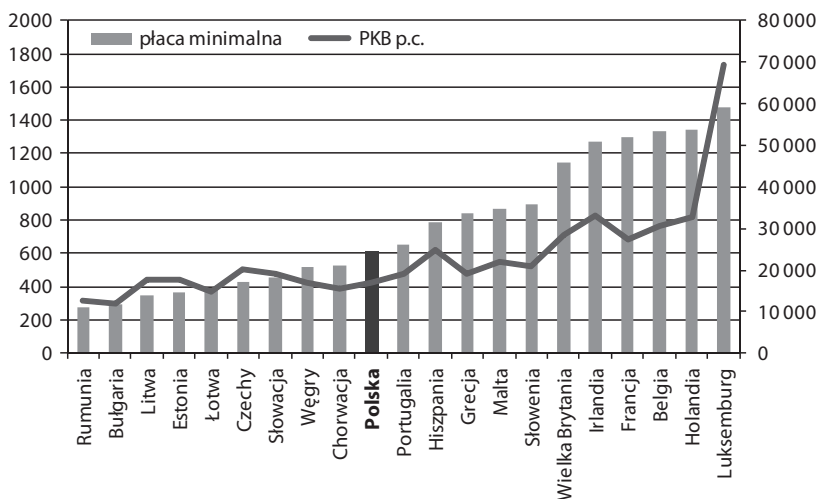
Wykres 1. Płaca minimalna w Polsce na tle pozostałych krajów UE w 2013 r.
(w euro – A, parytet siły nabywczej – B)



Źródło: na podstawie danych Eurostatu, <http://ec.europa.eu/eurostat>.

stawione na wykresie 2 porównanie poziomu płacy minimalnej i PKB *per capita* (wyrażonych w parycie siły nabywczej) w krajach członkowskich UE. Zarówno w przypadku państw najbogatszych, jak i najbiedniejszych, poziom płacy minimalnej wydaje się być adekwatny do rozwoju gospodarczego (mierzonego PKB *per capita*). Poziom płacy minimalnej w Polsce, której PKB *per capita* należy do najniższych w Unii Europejskiej, trzeba ocenić jako dość wysoki. Związane z tym relatywnie wysokie koszty pracy w Polsce mogą negatywnie przekładać się na jej konkurencyjność na arenie międzynarodowej.

Wykres 2. Płaca minimalna a poziom PKB *per capita* (PPP) w krajach UE w 2012 r.* (w euro)



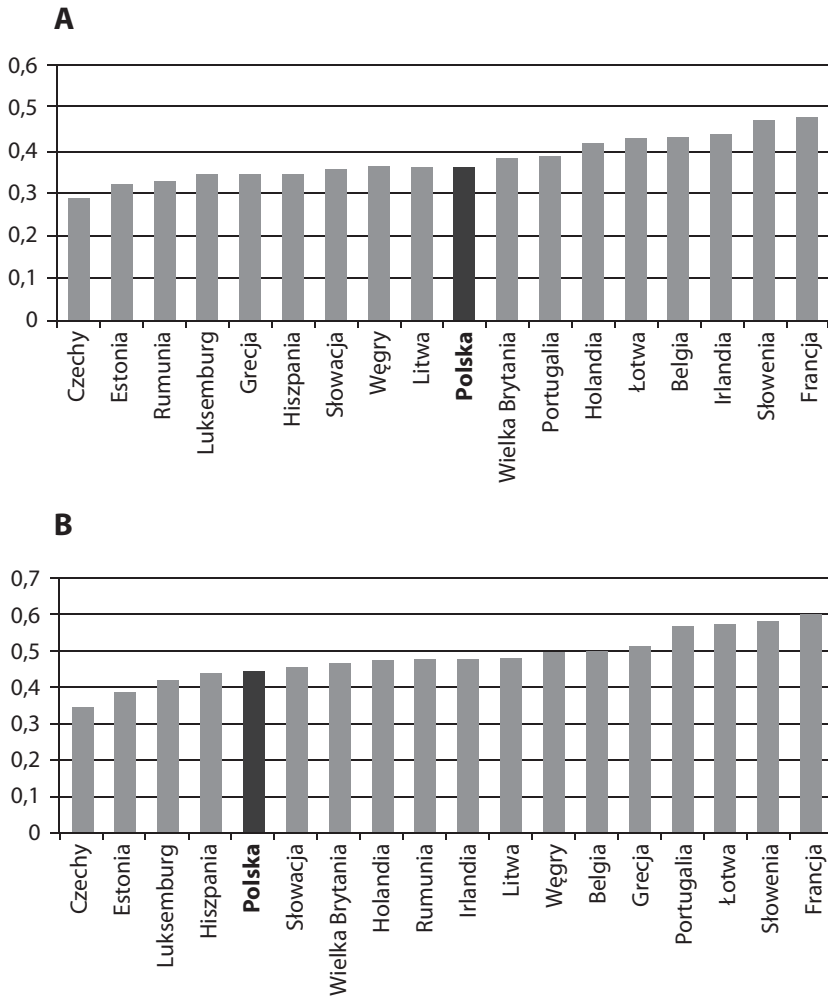
* Dla Łotwy dane dotyczące PKB *per capita* pochodzą z 2011 r. (na dzień 8 sierpnia 2013 r. brak nowszych danych).

Źródło: na podstawie danych Eurostatu, <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Poziom płac minimalnych w stosunku do miesięcznego wynagrodzenia brutto

Ze względu na różnice w poziomie rozwoju gospodarczego, wydajności pracy, a także poziomie przeciętnych wynagrodzeń poszczególnych krajów, właściwszym miernikiem niż sam poziom płacy minimalnej jest jego relacja do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce.

Wykres 3. Płaca minimalna jako odsetek średniego (w zł, A) oraz mediany miesięcznego wynagrodzenia brutto (w %,B) w wybranych państwach członkowskich UE w 2011 r.



Źródło: na podstawie danych OECD, www.oecd.org.

Porównanie wysokości płacy minimalnej do średniego wynagrodzenia nie jest jednak optymalną miarą do przeprowadzenia porównań międzynarodowych. Bardziej obiektywnym miernikiem płacy minimalnej zdaje się być jej relacja do mediany (wynagrodzenia środkowego). Na rzecz tego sposobu pomiaru przemawia to, że mediana w mniejszym stopniu reaguje na rozwarstwienie płac.

Zgodnie z danymi OECD⁴⁸ w 2011 r.⁴⁹ poziom płacy minimalnej w UE wahał się pomiędzy niemal 30% a 50% średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto (wykres 3A) oraz między 34,5% a 60% mediany wynagrodzeń (wykres 3B).

Porównując relację wynagrodzeń minimalnych do średniego wynagrodzenia oraz do mediany wynagrodzeń w poszczególnych państwach, można zauważyć istotne różnice. Przede wszystkim relacja płacy minimalnej do mediany jest we wszystkich państwach wyższa. W Polsce wynagrodzenie minimalne w 2011 r. stanowiło 36,3% średniego wynagrodzenia. Jeśli przyrównać płacę minimalną do mediany wynagrodzeń, stosunek ten zwiększa się i wynosi 44,5%.

Zmiany płacy minimalnej w Polsce w latach 1999–2012

Dość wysoki poziom płacy minimalnej w Polsce jest przede wszystkim wynikiem jej silnego wzrostu w ostatnich latach (wykres 4 i tabela 1). W okresie 1999–2012 płaca minimalna w Polsce wzrosła z 650 do 1500 zł, czyli ponaddwukrotnie. W tym samym okresie jej stosunek do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto⁵⁰ zwiększył się z 38,1% do 41,8%.

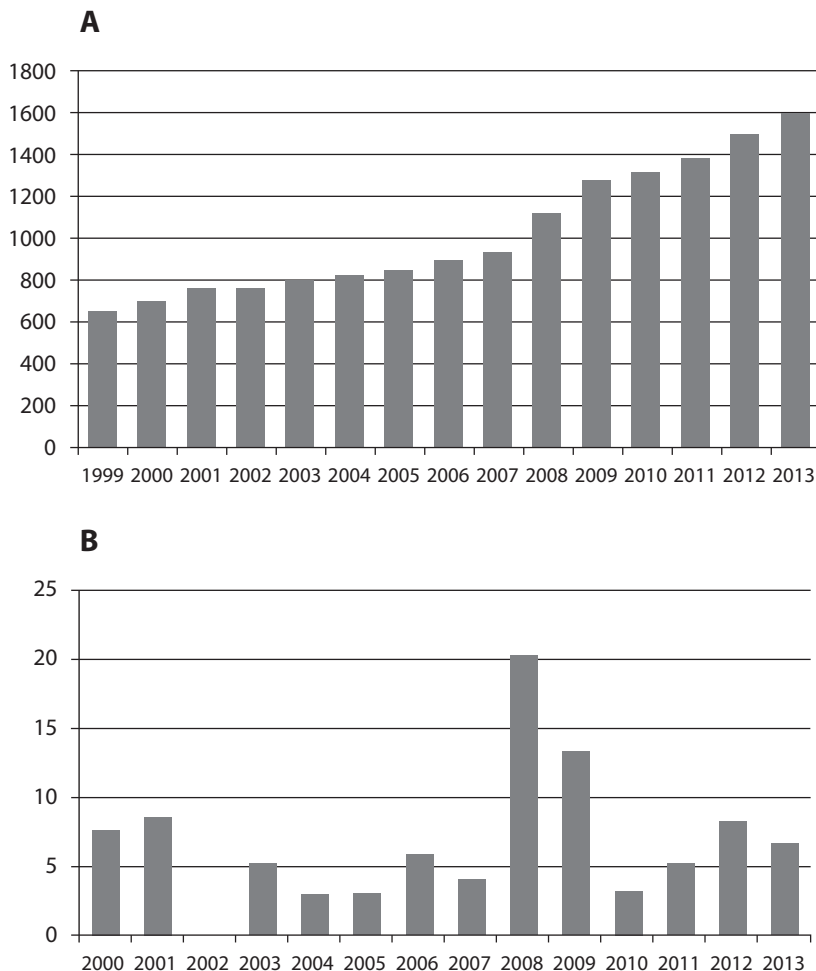
Dynamika wzrostu płacy minimalnej jest znacznie zróżnicowana. Do 2007 r. średnie tempo jej wzrostu było niższe niż przeciętne tempo wzrostu wynagrodzeń w gospodarce polskiej. Jednak silny wzrost płacy minimalnej w kolejnych latach przełożył się na zwiększenie stosunku płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto do ponad 40%.

⁴⁸ Ze względu na niedostępność danych dotyczących mediany płac w bazie danych Eurostat, fragment ten zilustrowano danymi OECD, co zapewnia lepszą porównywalność danych. Dane OECD nie są jednak dostępne dla wszystkich państw członkowskich UE, w których ustawowe płace minimalne obowiązują.

⁴⁹ Dla większości krajów najnowsze dostępne dane dotyczą 2011 r. W pozostałych przypadkach jest to rok 2010 (Belgia, Francja) lub 2012 (Wielka Brytania, Portugalia, Łotwa, Luksemburg, Słowenia, Malta).

⁵⁰ Przeciętny poziom wynagrodzeń dla Polski oraz poszczególnych województw liczony jest jako nieważona średnia z danych kwartalnych publikowanych przez GUS w serii „Zatrudnienie i Wynagrodzenia w Gospodarce Narodowej”. Obliczany jest na podstawie wynagrodzeń we wszystkich jednostkach, również tych zatrudniających poniżej 10 osób.

Wykres 4. Poziom wynagrodzenia minimalnego w Polsce (w zł, A) i jego tempo wzrostu w latach 1999–2013 (w %, B)



Źródło: na podstawie danych dostępnych na: www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia.

Najszybszy wzrost płacy minimalnej miał miejsce w latach 2008 i 2009 (odpowiednio o ponad 20% i 13% rocznie). Od 2007 r. dynamika wzrostu wynagrodzenia minimalnego przewyższała także na ogół zarówno tempo wzrostu przeciętnego wynagrodzenia, jak i wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych. W 2012 r. relacja płacy minimalnej do średniego wynagrodzenia wyniosła 41,8%.

Tabela 1. Płaca minimalna w Polsce w latach 2003–2012

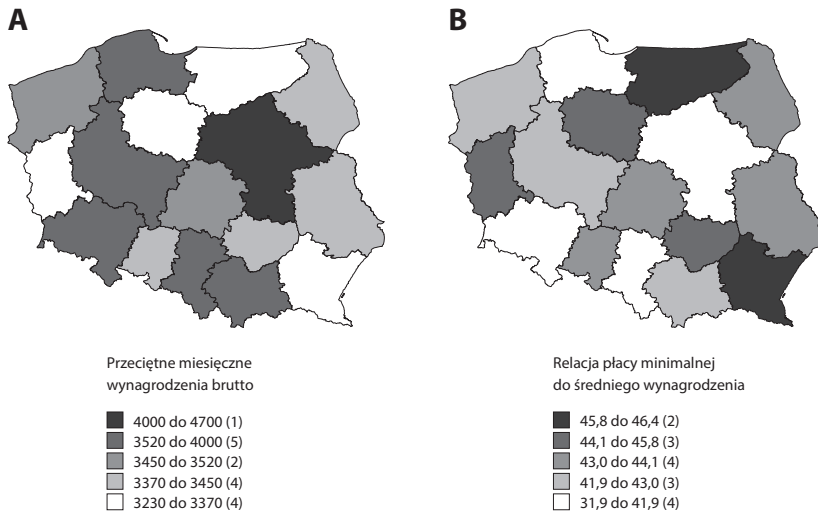
	Poziom płacy minimalnej (zł)	Stosunek płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia (%)	Tempo wzrostu płacy minimalnej	Tempo wzrostu wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych	Tempo wzrostu przeciętnego wynagrodzenia
2003	800	34,6	1,05	1,01	1,03
2004	824	34,2	1,03	1,04	1,04
2005	849	33,9	1,03	1,02	1,04
2006	899	34,1	1,06	1,01	1,05
2007	936	32,7	1,04	1,03	1,09
2008	1126	35,7	1,20	1,04	1,10
2009	1276	38,5	1,13	1,04	1,05
2010	1317	38,3	1,03	1,03	1,04
2011	1386	38,2	1,05	1,04	1,06
2012	1500	40,1	1,08	1,04	1,03

Źródło: na podstawie danych Eurostatu (<http://ec.europa.eu/eurostat>) oraz GUS (www.stat.gov.pl).

Część III. Wynagrodzenie minimalne w przekroju regionalnym

Wysokość przeciętnego wynagrodzenia jest istotnie zróżnicowana między poszczególnymi województwami (w 2012 r. najwyższe przeciętne płace notowane były w województwie mazowieckim, 4696 zł⁵¹, najniższe w warmińsko-mazurskim, 3233 zł; mapa 1A). Zróżnicowana jest zatem relacja płacy minimalnej do średniej (mapa 1B). W województwie mazowieckim przez większość analizowanego okresu (lata 1999–2012) relacja ta nie przekraczała 30%. Natomiast w regionach o niskich przeciętnych wynagrodzeniach (warmińsko-mazurskim, podkarpackim, lubuskim i kujawsko-pomorskim i świętokrzyskim) wyniosła w 2012 r. ponad 45%.

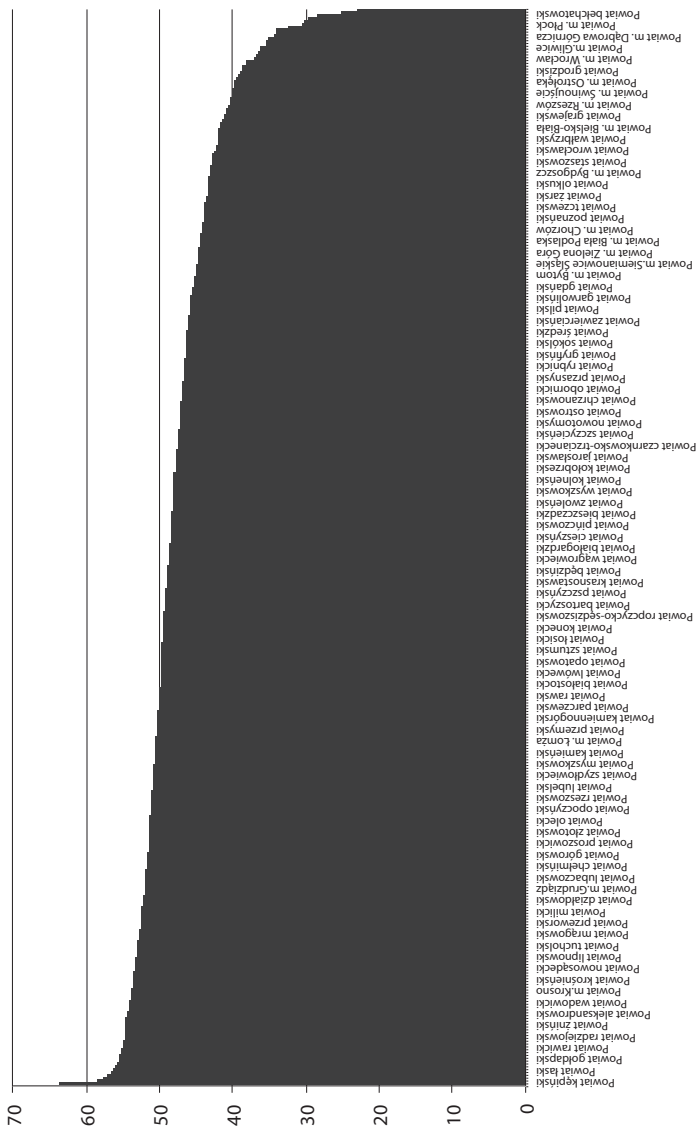
Mapa 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto (w zł, A) oraz relacja minimalnego do średniego wynagrodzenia (w %, B) w poszczególnych województwach w latach 1999–2012



Źródło: na podstawie serii GUS „Zatrudnienie i Wynagrodzenia w Gospodarce Narodowej”, http://stat.gov.pl/gus/5840_685_PLK_HTML.htm (z lat 1999–2013) oraz <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/>.

⁵¹ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w przekroju województw obliczone zostało jako nieważona średnia arytmetyczna z kwartalnych danych pochodzących z serijnej publikacji GUS „Zatrudnienie i Wynagrodzenia w Gospodarce Narodowej”. Dane te dotyczą wszystkich podmiotów gospodarki narodowej, tzn. także jednostek o liczbie pracujących do 9 osób.

Wykres 6. Relacja płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto* w przekroju powiatów w 2012 r.



* W jednostkach zatrudniających powyżej 9 pracowników.
 Źródło: na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS, <http://www.stat.gov.pl/bdl>.

Większe zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń w Polsce występuje na poziomie powiatów. Najniższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2012 r. notowane było w powiecie kępińskim w woj. wielkopolskim (2349 zł), najwyższe zaś notowane było w powiecie lubińskim⁵² w woj. dolnośląskim (6542 zł w 2012 r.). Silnie zróżnicowana jest zatem relacja płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia w przekroju powiatów. W 2012 r. kształtowała się ona od 23% do 64%, a w 117 powiatach (na 379) przekroczyła 50% (wykres 6).

Analizując rozkład płac w przekroju powiatów, można zauważyć jego silną asymetryczność (wykres 7). W 351 powiatach przeciętne wynagrodzenie w 2012 r. było niższe niż średnia krajowa (3744 zł⁵³ w 2012 r.). Średnia płaca w kraju jest zatem zawyżana przez kilkanaście powiatów o wysokich płacach. Relacja płacy minimalnej do średniej płacy w Polsce nie odzwierciedla więc w prawidłowy sposób sytuacji na większości powiatowych rynków pracy. Mediana przeciętnych wynagrodzeń w przekroju powiatów wynosiła w 2012 r. 3091 zł. Relacja płacy minimalnej do mediany kształtowała się w 2012 r. na poziomie 48,5%.

Należy pamiętać, że dane o wynagrodzeniach w przekroju powiatów publikowane przez GUS obejmują tylko jednostki zatrudniające powyżej 9 osób. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w mikroprzedsiębiorstwach⁵⁴ wynosiło w Polsce w 2011 r.⁵⁵ 2059 zł i było ponaddwukrotnie niższe niż przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwach dużych (4255 zł). Ponownie dysproporcje w poziomie płac są jeszcze większe w przekroju województw (mapa 2).

Ponadto w słabiej rozwiniętych regionach odsetek osób pracujących w mikro- i małych przedsiębiorstwach jest wyższy niż pozostałych. W woj. mazowieckim odsetek pracujących w mikroprzedsiębiorstwach wynosił w 2011 r. 30%, w większości województw tzw. ściany wschodniej⁵⁶ mikro-

⁵² Wysokie wynagrodzenia w tym powiecie wynikają z tego, iż w Lubinie siedzibę ma przedsiębiorstwo KGHM Polska Miedź. Trzy powiaty o najwyższych przeciętnych wynagrodzeniach (oprócz lubińskiego są to powiaty m. Jastrzębie-Zdrój oraz bełchatowski) to powiaty o wysokim odsetku osób pracujących w sektorze górniczym (górnictwo węgla kamiennego w powiecie lubińskim i m. Jastrzębie-Zdrój oraz brunatnego w powiecie bełchatowskim).

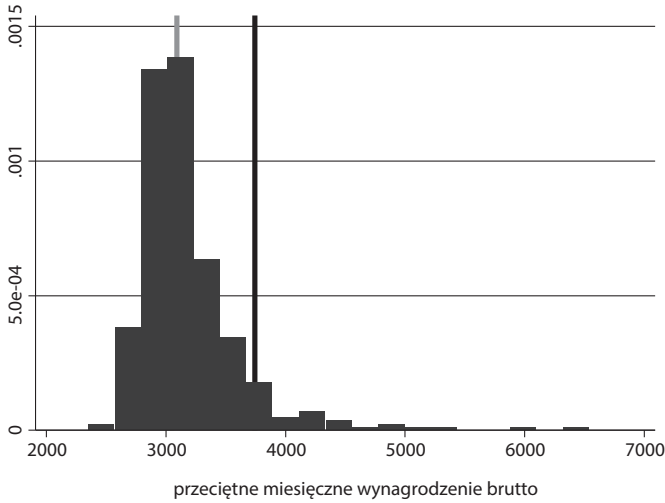
⁵³ W podmiotach zatrudniających co najmniej 10 osób.

⁵⁴ Jednostki, w których pracuje co najwyżej 9 osób. Przedsiębiorstwa małe to jednostki zatrudniające do 49 osób. Jednostki średnie to te zatrudniające 50–249 osób, duże – powyżej 249 osób, www.stat.gov.pl.

⁵⁵ Na dzień 2 września 2013 r. dane za 2012 r. nie były dostępne.

⁵⁶ Lubelskie, podlaskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie.

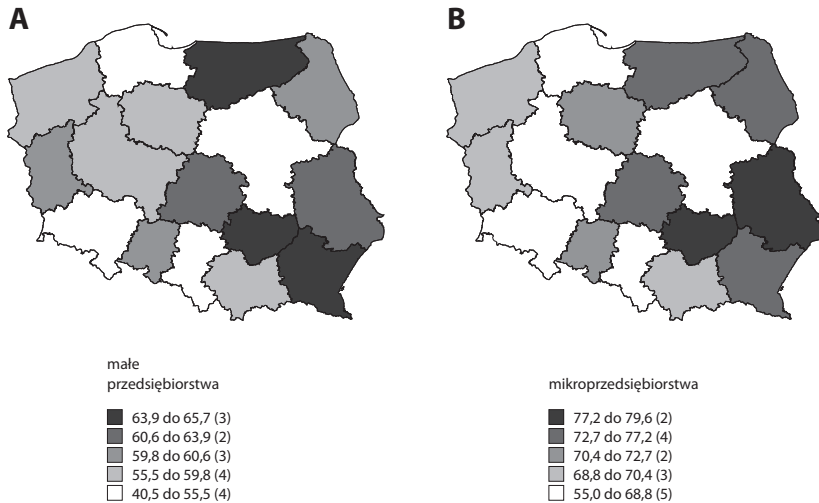
Wykres 7. Rozkład płac w przekroju powiatów w 2012 r.*



* Czarną linią na wykresie zaznaczone jest średnie miesięczne wynagrodzenie brutto, a szarą – mediana wynagrodzeń w przekroju powiatów.

Źródło: jak pod wykresem 6.

Mapa 2. Relacja minimalnego do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w małych (A) i mikroprzedsiębiorstwach (B) w przekroju województw w 2011 r. (w %)



Źródło: jak pod wykresem 6.

przedsiębiorstwa zatrudniają ok. 45% wszystkich pracujących⁵⁷. Oznacza to, że niemal połowa pracujących w biedniejszych województwach otrzymuje wynagrodzenie na poziomie niewiele wyższym od minimalnego. W tych regionach każde podnoszenie stawki płacy minimalnej ma zatem istotny wpływ na wzrost łącznych kosztów przedsiębiorstw.

Niskie wynagrodzenia w biedniejszych gospodarczo regionach są wynikiem niskiego poziomu wydajności pracy. Przeciętna wydajność pracy⁵⁸ w woj. lubelskim była w 2010 r.⁵⁹ prawie połowę niższa niż w mazowieckim, co wynika przede wszystkim z niższego potencjału produkcyjnego (poziomu kapitału rzeczowego, kapitału ludzkiego oraz technologii; mapa 3).

Wartość brutto środków trwałych przypadająca na mieszkańca w województwach Polski Wschodniej jest bardzo niska. Działa tam również niewiele jednostek prowadzących działalność badawczo-rozwojową. Niskiemu poziomowi kapitału rzeczowego towarzyszy niższy poziom kapitału ludzkiego. Odsetek osób w wieku produkcyjnym mających co najwyżej wykształcenie gimnazjalne jest w Polsce Wschodniej przeciętnie wyższy niż w pozostałych regionach kraju. Dodatkowym czynnikiem zniechęcającym potencjalnych inwestorów jest nisko rozwinięta infrastruktura.

Chociaż GUS nie publikuje danych dotyczących poziomu wydajności pracy w przekroju powiatów, to na podstawie zróżnicowania wartości brutto środków trwałych można przypuszczać, że jest ono znacznie większe niż w przekroju województw. Przykładowo wysoka na tle kraju wartość brutto środków trwałych w województwie mazowieckim wynika z bardzo wysokiego poziomu w trzech powiatach (m. Płock, m. Warszawa oraz w powiecie piaseczyńskim). W pozostałych jest ona znacznie niższa.

Zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń wynikające z różnej produktywności pracy w przekroju regionów jest jednym z czynników przemaszających za wprowadzeniem różnych stawek płacy minimalnej. Innymi czynnikami są różnice w kosztach utrzymania oraz różnice w sytuacji na rynku pracy i w poziomie rozwoju gospodarczego.

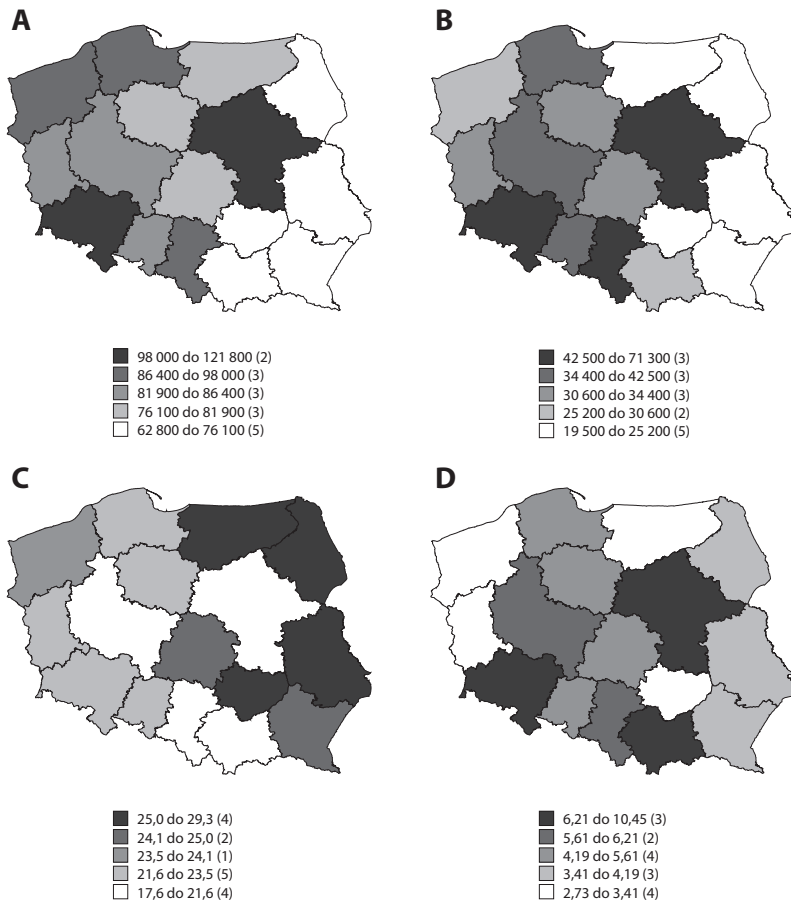
W zaleceniu MOP nr 135 wskazuje się na możliwość ustalenia: *zróżnicowanych stawek płac w różnych regionach lub strefach, uwzględniających różnice w poziomie kosztów utrzymania*. Przy istotnych różnicach w kosztach utrzymania jednolity w skali kraju poziom wynagrodzenia minimalnego przekłada się bowiem na wyższą siłę nabywczą w regionach o niższych

⁵⁷ Bank Danych Lokalnych GUS.

⁵⁸ Liczona jako wartość dodana brutto na pracującego.

⁵⁹ Na dzień 2 września 2013 r. brak nowszych danych dotyczących wartości dodanej brutto w przekroju regionów.

Mapa 3. Wydajność pracy (2010; w zł, A), kapitał rzeczowy (2011; w zł, B), kapitał ludzki (ludność w wieku produkcyjnym z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, 2012; w %, C) i jednostki badawczo-rozwojowe (na 100 tys. mieszkańców; 2011, D) w przekroju województw*



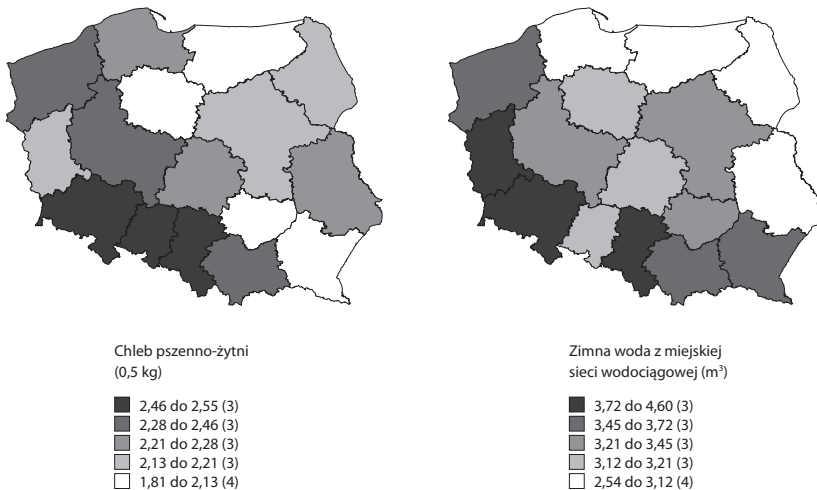
* Nowsze dane dotyczące prezentowanych zmiennych nie były dostępne na dzień 2 września 2013 r.

Źródło: jak pod wykresem 6.

kosztach utrzymania. Porównując ceny towarów konsumpcyjnych, usług oraz kosztów utrzymania mieszkania w Polsce w przekroju województw⁶⁰, łatwo zauważyć istotne różnice (mapa 4).

⁶⁰ GUS nie publikuje cen towarów i usług w przekroju powiatów.

Mapa 4. Ceny wybranych dóbr i usług w przekroju województw w 2012 r.
(zł)



Źródło: jak pod wykresem 6.

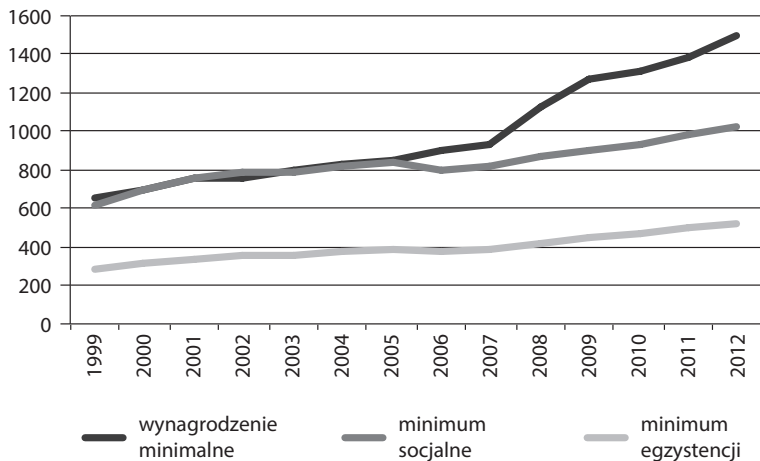
Zróźnicowanie kosztów utrzymania w przekroju województw potwierdzają badania prowadzone w Zakładzie Polityki Społecznej Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, gdzie systematycznie liczone są koszyki minimum socjalnego⁶¹ i minimum egzystencji. W 2012 r. minimum egzystencji dla jednoosobowego gospodarstwa pracowniczego wynosiło 521,11 zł miesięcznie, natomiast minimum socjalne 1026,94 zł. Minimalne wynagrodzenie netto w 2012 r. (1181,38 zł) było zatem ponad 150 zł wyższe niż koszyk dóbr pozwalający na zaspokajanie podstawowych potrzeb jednostki.

W 2010 r. opracowano również koszyki minimum socjalnego w przekroju województw, które potwierdzają występowanie znacznych różnic w kosztach utrzymania. W 2010 r. ten sam koszyk dóbr i usług był w woj. podkarpackim o ponad 120 zł tańszy niż w woj. zachodniopomorskim (880,91 zł wobec 1004,11 zł).

Argumentem przemawiającym za regionalnym zróźnicowaniem stawki płacy minimalnej są również utrzymujące się w czasie dysproporcje pomię-

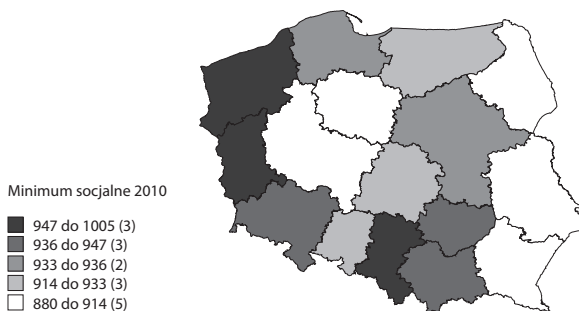
⁶¹ *Zakres i poziom zaspokajanych potrzeb na poziomie minimum socjalnego winny zapewnić takie warunki, aby umożliwić reprodukcję jego sił życiowych człowieka, wychowanie potomstwa oraz utrzymanie więzi społecznych w czasie pracy, nauki i wypoczynku, <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne>.*

Wykres 8. Poziom wynagrodzenia minimalnego (brutto), minimum socjalnego i minimum egzystencji (netto) dla jednoosobowego gospodarstwa pracowniczego w latach 1999–2012 (w zł)



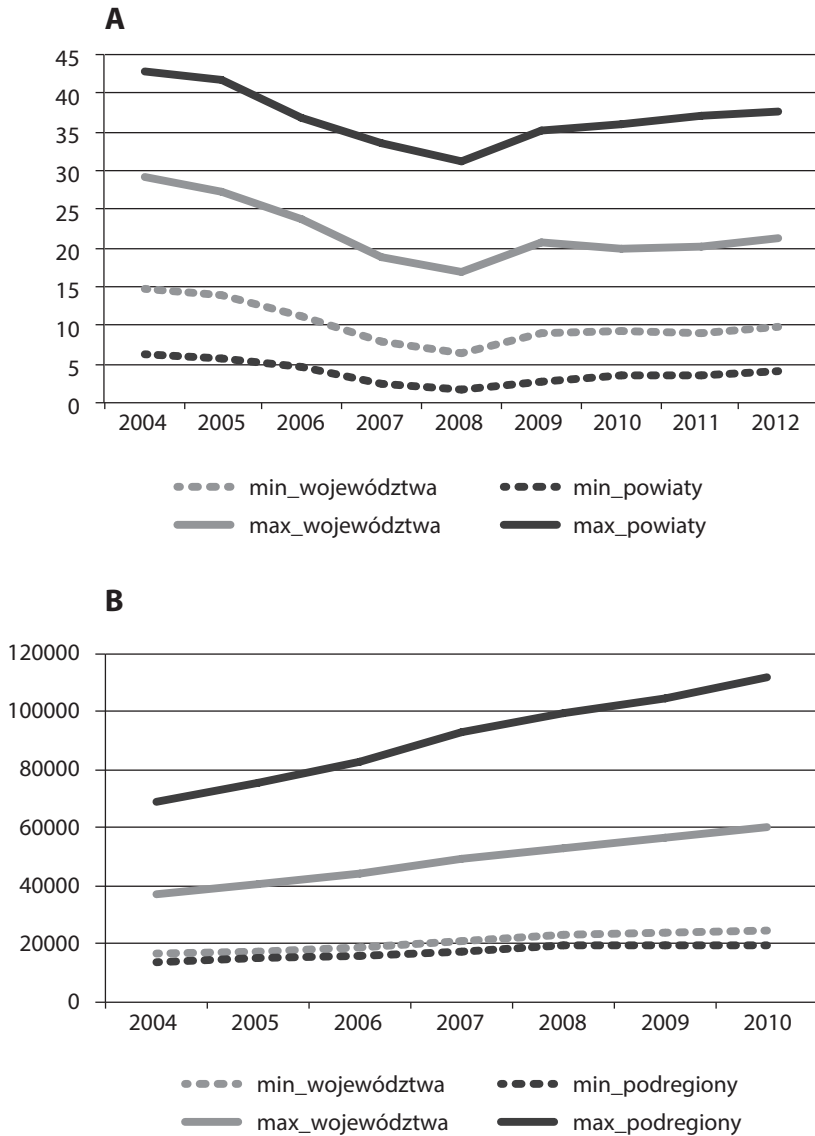
Źródło: na podstawie danych zawartych na stronach: <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/>; <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne>; <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-egzystencji-2>.

Mapa 5. Zróżnicowanie minimum socjalnego w przekroju województw w 2010 r. (w zł)



Źródło: na podstawie <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne>.

Wykres 9. Regionalne zróżnicowanie stóp bezrobocia rejestrowanego w latach 2004–2012 (w %, A), oraz PKB *per capita* w latach 2004–2010* (w zł, B)



* Dane za lata 2011–2012 dotyczące PKB *per capita* w przekroju regionów nie były na dzień 20 sierpnia 2013 r. dostępne.

Źródło: jak pod wykresem 6.

dzy lokalnymi rynkami pracy. Przy średniej stopie bezrobocia rejestrowanego w kraju na poziomie 13,4% różnice między województwami wynosiły w 2012 r. ponad 11 pkt proc.⁶². Jeszcze większą heterogeniczność wewnątrz województw potwierdzają dane w przekroju powiatów. W 2012 r. różnica pomiędzy najniższą stopą bezrobocia rejestrowanego (w powiecie m. Poznań – 4,2%) a najwyższą (w powiecie szydłowieckim woj. mazowieckie – 37,6%) wyniosła aż 33,4 pkt proc. (wykres 9 A).

Niski potencjał produkcyjny nie przekłada się na szybki rozwój biedniejszych województw i nie powoduje konwergencji poziomu rozwoju gospodarczego między nimi. Tempo wzrostu gospodarczego w biedniejszych województwach jest przeciętnie niższe niż w bardziej rozwiniętych, co przekłada się na wzrost dysproporcji w kraju. Również w tym wypadku zróżnicowanie poziomu rozwoju gospodarczego w przekroju podregionów⁶³ jest znacznie większe niż na szczeblu województw (wykres 9 B).

Część IV. Podsumowanie i wnioski

W debacie publicznej regularnie powraca kwestia zarówno właściwego poziomu, jak i możliwości regionalnego zróżnicowania stawki płacy minimalnej w Polsce. Powstrzymanie podwyżek minimalnego wynagrodzenia oraz regionalne zróżnicowanie jego stawek rekomenduje Polsce OECD⁶⁴. Regionalne zróżnicowanie stawki płacy minimalnej w Polsce zalecali również eksperci Banku Światowego⁶⁵.

Przedstawione w opracowaniu analizy teoretyczne wskazują, że zbyt wysokie stawki płacy minimalnej mogą wywrzeć negatywny wpływ na zatrudnienie. Dotyczy to zwłaszcza osób o niskich kwalifikacjach lub/i niskim doświadczeniu zawodowym, a więc o niskiej produktywności. Zbyt wysokie (w stosunku do poziomu wydajności pracy) wynagrodzenie będzie

⁶² Najniższa (9,9%) była notowana w województwie wielkopolskim, najwyższa (21,2%) w warmińsko-mazurskim.

⁶³ GUS nie publikuje danych dotyczących PKB *per capita* w przekroju powiatów.

⁶⁴ Por. *The minimum wage should not be increased relative to the average wage but be differentiated across regions, based on local labour-market conditions*, OECD Economic Surveys: Poland, Paris 2010 [za:] *Streszczenie raportu plus oceny i rekomendacje OECD*, <http://www.mg.gov.pl/node/10238>. s. 2; *End the 50% target for the ratio of the legal minimum to average wage and refrain from further increasing the ratio. Consider differentiating the minimum wage across regions depending on local labour-market conditions*, OECD Economic Surveys: Poland, Paris 2012, s. 33.

⁶⁵ J. Rutkowski, *The Minimum Wage: Curse or Cure?*, Human Development Economics, Europe and Central Asia Region, The World Bank, Washington D.C. 2003.

powodować, że zatrudnienie tych osób staje się nieopłacalne. Skutkiem opisanych zmian będzie spadek zatrudnienia lub/i przejście do szarej strefy.

Przeprowadzone w opracowaniu analizy wskazują, że chociaż płaca minimalna wyrażona w euro jest w Polsce na znacznie niższym poziomie niż w państwach tzw. starej Unii, to na tle nowych państw członkowskich UE jest relatywnie wysoka. Pod względem poziomu rozwoju gospodarczego Polska należy do najmniej rozwiniętych państw członkowskich UE, natomiast poziom wynagrodzenia minimalnego spośród NMS jest wyższy tylko na Malcie i w Słowenii.

Taka sytuacja jest efektem silnego wzrostu wynagrodzenia minimalnego w Polsce w ostatnim okresie. W latach 2007–2012 płaca minimalna wzrosła o ponad 70%. Tym samym jej relacja do przeciętnego wynagrodzenia w kraju wzrosła z 34 do 42%. Jednakże przy różnicach w przeciętnym poziomie wynagrodzeń w przekroju regionów relacja powyższa wynosiła w 2012 r. od 32% w województwie mazowieckim do ponad 46% w województwie warmińsko-mazurskim i podkarpackim. Jeszcze większe różnice w przeciętnych płacach i tym samym relacji płacy minimalnej do średniej występują na poziomie powiatów. W 2012 r. różnica ta wynosiła od 23% do 64%, a w 117 powiatach (na 379) przekroczyła 50%.

Można postawić zatem pytanie, czy jednolita w skali kraju płaca minimalna nie jest zbyt wysoka w regionach słabiej rozwiniętych (o niższym poziomie wydajności pracy). Relatywnie wysokie koszty pracy są wówczas czynnikiem zniechęcającym do prowadzenia działalności gospodarczej, co przekłada się na niskie tempo wzrostu gospodarczego, niską stopę zatrudnienia i wysokie bezrobocie. O tym, że taka sytuacja może mieć miejsce, świadczy utrzymywanie się znacznych różnic w poziomie rozwoju gospodarczego pomiędzy regionami Polski.

Jednolita stawka płacy minimalnej może być w szczególności problemem dla małych firm, których dużą część kosztów działalności stanowią koszty związane z zatrudnieniem pracowników. W ich przypadku nawet nieznaczne zwiększenie stawki płacy minimalnej prowadzić może do istotnego zwiększenia kosztów działalności. Skutkiem zbyt wysokiej płacy minimalnej może być zmniejszenie zatrudnienia na umowy o pracę i zawieranie umów cywilnoprawnych i/lub wzrost szarej strefy. W tej sytuacji negatywne skutki mogą być również odczuwalne dla budżetu państwa.

Ważnym argumentem przemawiającym za regionalnym zróżnicowaniem płac minimalnych zdają się być różnice w kosztach utrzymania. Dane statystyczne wskazują, że ceny dóbr i usług są wyraźnie zróżnicowane w przekroju regionów. Potwierdzają to także szacunki minimum socjalnego. Zróżnicowanie stawki płacy minimalnej w zależności od kosztów życia

i wydajności ma na celu zapewnienie równej płacy za równą pracę. Przy różnicach w kosztach utrzymania jest to jednak niemożliwe. Zróżnicowanie płacy minimalnej w zależności od lokalnego poziomu bezrobocia czy poziomu PKB *per capita* nie wydaje się właściwe, gdyż zmienne te są raczej wynikiową procesów gospodarczych zachodzących na lokalnych rynkach pracy, a nie ich przyczyną. Ponadto, biorąc pod uwagę silną heterogeniczność województw (zwłaszcza woj. mazowieckiego), warto rozważyć zróżnicowanie stawek płacy minimalnej na niższym poziomie – podregionów bądź nawet powiatów.

W opiniach przeciwników zróżnicowania stawek płacy minimalnej pojawia się argument dotyczący znacznego zwiększenia kosztów administracyjnych. Wydaje się, że można by ich uniknąć, konstruuując algorytm kosztów utrzymania oparty na koszyku dóbr konsumpcyjnych (analogicznego do tego, który jest podstawą do obliczenia wskaźnika cen dóbr i usług konsumenta), który wyznaczałby poziom płacy minimalnej pozwalający na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracownika. Jego roczna zmiana byłaby jednocześnie wskaźnikiem, o jaki należałoby podnieść płacę minimalną, tak aby jej realna wartość pozostała stała. Biorąc pod uwagę, że taki koszyk jest szacowany w IPiSS⁶⁶, jedynym dodatkowym kosztem byłoby obliczanie go nie tylko w skali kraju, ale dla poszczególnych powiatów⁶⁷.

Ustalenie jednego algorytmu opartego na kosztach utrzymania wydaje się również lepszym rozwiązaniem niż przekazanie tej sprawy wojewódzkim czy powiatowym komisjom. W tym ostatnim przypadku istniałoby bowiem zagrożenie, że pod naciskami lokalnych związków zawodowych minimalne wynagrodzenia byłyby ustalane na zbyt wysokim poziomie w stosunku do możliwości danego regionu. Ponadto powodowałyby to znaczny wzrost kosztów administracyjnych.

Wydaje się również, że nie powinien pojawić się problem ewentualnego przeniesienia działalności do powiatów o niższej płacy minimalnej. Koszty przeniesienia firmy, przeszkolenia nowych pracowników byłyby prawdopodobnie zbyt wysokie w stosunku do redukcji kosztów zatrudnienia. Jednak, jeżeli takie działania miałyby miejsce, należałoby patrzeć na nie raczej w kategorii sukcesu i zmniejszania dysproporcji regionalnych.

W dyskusji pojawiają się również inne propozycje dotyczące optymalnej wielkości płacy minimalnej. Interesujące jest stanowisko Business Centre

⁶⁶ Na podstawie uchwały Rady Ministrów nr 165 z 1981 r.

⁶⁷ Koszyk ten mógłby być również podstawą do ustalenia zróżnicowanych stawek zasiłku dla bezrobotnych oraz pomocy socjalnej w przekroju regionów. Zmiany te mogłyby iść w parze z większym uzależnieniem pomocy socjalnej dla osób podejmujących pracę. Działania powyższe zapobiegałyby ucieczce w bezrobocie lub bierność zawodową.

Club dotyczące ustalenia powiatowych stawek płacy minimalnej nieprzekraczających 40% średniego wynagrodzenia w powiecie. Jednakże lepsze wydaje się nam uzależnienie jej nie od średniego wynagrodzenia, a od faktycznych kosztów utrzymania. Przy obecnym zróżnicowaniu przeciętnych wynagrodzeń stawka płacy minimalnej w niektórych powiatach byłaby bardzo wysoka (40% przeciętnego wynagrodzenia w pow. lubińskim w 2012 r. to 2617 zł). Wydaje się zatem, że podstawą ustalania regionalnych stawek płacy minimalnej powinny być lokalne koszty utrzymania, a relacja płacy minimalnej do średniej w danym regionie powinna pełnić jedynie funkcję informacyjną.

Płaca minimalna w Polsce jest obecnie wyższa od minimum socjalnego, zapewniającego zaspokojenie podstawowych potrzeb pracownika. Dalsze podwyższanie jej poziomu może negatywnie przełożyć się na konkurencyjność i funkcjonowanie rynku pracy. Dążenie do ustalenia relacji jednolitej płacy minimalnej do średniej krajowej na poziomie 50% spowoduje, że przy obecnych różnicach w poziomie rozwoju gospodarczego regionów, w biedniejszych powiatach płaca minimalna będzie stanowić nawet 70% średniego wynagrodzenia.

Regionalne zróżnicowanie stawek płac, dostosowanie ich do lokalnych kosztów pracy oraz poziomu wydajności pracy może, przez obniżenie kosztów pracy, przełożyć się na wzrost zainteresowania inwestorów, napływ inwestycji, wzrost produkcji i zwiększenie liczby miejsc pracy w biedniejszych gospodarczo regionach. Większa opłacalność zatrudniania przełożyłaby się na spadek liczby pracujących w szarej strefie, co miałoby również pozytywne skutki dla budżetu państwa. Wynikiem może być zmniejszenie dysproporcji rozwojowych pomiędzy regionami. Aby to jednak nastąpiło, niezbędne są równoległe działania zmierzające do podwyższania kwalifikacji osób zamieszkałych w regionach biedniejszych gospodarczo, jak i poprawy istniejącej infrastruktury.

Bibliografia

- Abowd J.M., Kramarz F., Margolis D.N., Philippon T., *Minimum Wages and Employment in France and the United States*, CREST, NBER, and IZA, 2006.
- Blázquez M., Llorente R., Moral J., *Minimum Wage and Youth Employment Rates in Spain: New Evidence for the Period 2000–2008*, Economic Analysis Working Paper Series, Universidad Autónoma de Madrid, 2009.
- Boeri T., van Ours J., *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton and Oxford, 2008.
- Boockmann B., *The Combined Employment Effects of Minimum Wages and Labor Market Regulation: A Meta-Analysis*, „IZA Discussion Paper” 2010, No. 4983.

- Brezová M., Pániková L., *Influence of minimum wage on labour market – case of Slovak Republic*, EcoMod Conference 2011, Ponta Delgada.
- Bruno C., Cazes S., *French youth unemployment: An overview*, Employment and Training Department, International Labour Office, Geneva 1998.
- Butcher T., Dickens R., Manning A., *Minimum Wages and Wage Inequality: Some Theory and an Application to the UK*, CEP Discussion Paper No 1177, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, Houghton Street, London 2012.
- Eyraud F. i C. Saget, *The fundamentals of minimum wage fixing*, International Labour Organisation, Geneva 2005.
- Fialova K., Mysikova M., *Minimum Wage: Labour Market Consequences in the Czech Republic*, Charles University in Prague, „IES Working Paper” 2009, nr 6,
- Galán S., Puente S., *Minimum Wages: Do They Really Hurt Young People?*, Documentos de Trabajo Nr 1237, Banco De España, 2012.
- Gottvald J., Hančlová J., Pytlikova M., *Minimum Wage and Its Impact on Wage Distribution, Unemployment and Hours Worked [in:] Determinants of individual pay and firms pay structures in the Czech and Slovak Republics*, J. Gottvald i in. (red.), Ostrava 2002.
- Gunderson, M., *Minimum Wages In Canada: Theory, Evidence And Policy*, Fair Labour Standards Review Commission, Ottawa 2005.
- Halpern L., Koren M., Kőrösi G., Vincze J., *A minimálbér költségvetési hatásai (Budgetary effects of the rise in the minimum wage)*, Közgazdasági Szemle, Series 51, 2004, s. 325–345, na podstawie D. Benedyk, M. Rigó, Á. Scharle and Péter Szabó, *Increases in The Minimum Wage in Hungary, 2001–06*, „Ministry of Finance Working Paper” 2006, nr 16.
- Hinnosaar M., Rõõm T., *The impact of minimum wage on the labour market in Estonia: an empirical analysis*, „Bank of Estonia Working Papers” 2003, No. 2003-8.
- Idczak M., *Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie*, „Wiadomości Statystyczne” 2011, nr 11.
- Jacukowicz Z., *Analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę*, seria „Studia i Monografie”, IPiSS, Warszawa 2007.
- Jarzyński W., Rzońca A., Stolarczyk P., Wojciechowski W., *Płaca minimalna zabija miejsca pracy*, „Analiza FOR” 2011, nr 2.
- Kertesi G., Köllő J., *A 2001.évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei (Employment effects of the 2001 rise in the minimum wage)*, Közgazdasági Szemle, Series 51, 2004, s. 293–324, na podstawie: D. Benedyk, M. Rigó, Á. Scharle and Péter Szabó, *Increases in The Minimum Wage in Hungary, 2001–06*, Ministry of Finance Working Paper 2006, No. 16.
- Minimalne wynagrodzenie za pracę, druk sejmowy nr 28*, B. Kłos (red.), seria „Przed Pierwszym Czytaniem”, Warszawa 2012.

- Machin S., Manning A., Rahman L., *Where the Minimum Wage Bites Hard: the Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low Wage Sector*, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, Houghton Street, London 2002.
- Majchrowska A., Żółkiewski Z., *The impact of minimum wage on employment in Poland*, „Investigaciones Regionales” 2012, nr 24.
- Manning A., *How Do We Know that Real Wages Are too High?*, „The Quarterly Journal of Economics” 1995, nr 110.
- Melnik A.M., *The Minimum Wage and Unemployment in Poland: Lessons for Cuba's Transition*, Cuba in Transition, ASCE, 1996.
- Konwencja nr 131 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, 1970, <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k131.html>.
- Minimum Wages. Wage-fixing machinery, application and supervision*, Report III (Part 4 B), 15 International Labour Conference 79th Session, 1992.
- Neumark D., Wascher W., *Minimum Wages and Employment*, „IZA Discussion Paper” 2007, No. 2570.
- Neumark D., Salas J.M.I., Wascher W., *Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: Throwing Out the Baby with the Bathwater?*, National Bureau of Economic Research Inc., „NBER Working Papers” 2013 18681, .
- OECD Economic Surveys: Poland 2010*, Paris 2010 [za:] *Streszczenie raportu plus oceny i rekomendacje OECD*, <http://www.mg.gov.pl/node/10238>.
- OECD Economic Surveys: Poland 2012*, Paryż 2012.
- Lewiatan przeciwny szybkiemu podnoszeniu płacy minimalnej*, 2012, http://pkpplewiatan.pl/opinie/aktualnosci/2012/1/lewiatan_przeciwny_szybkiemu_podnoszeniu_placy_minimalnej.
- Rocheteau G., Tasci M., *The Minimum Wage and the Labor Market*, Federal Reserve Bank of Cleveland, Economic Commentary, 2007.
- Rutkowski J., *The Minimum Wage: Curse or Cure?*, *Human Development Economics, Europe and Central Asia Region*, The World Bank, Washington D.C. 2003.
- Ruzik A., *Minimalne wynagrodzenie – analiza wpływu na zatrudnienie w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 1.
- Suchecky B., *Narzędzia kształtowania dochodu godziwego w Polsce* [w:] *Wynagrodzenia godziwe. Koncepcja i pomiar*, S. Borkowska (red.), IPISS, Warszawa 1999.
- Zatrudnienie w Polsce 2009*, M. Bukowski (red.), Instytut Badań Strukturalnych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010.

Monika Wójcik-Żołądek*

Bieda pracujących. Zjawisko *working poor* w Polsce

Working poor in Poland. Its origins, scope and socio-economic impact: The article looks at the question of a social phenomenon known as working poor, i.e. a category of people who remain below poverty line despite income earned from work. In the first section the issues related to definitions, measurement and origins of this phenomenon are covered. Next, the author explores the situation in the Polish labour market in the context of in-work poverty and presents international comparisons. In conclusion, the relation between working poverty and flexibility of labor market is discussed.

Słowa kluczowe: *biedni pracujący, elastyczny rynek pracy, Polska, pracownicy, ubóstwo, working poor, zatrudnienie*

Keywords: *working poor, labour market flexibility, Poland, employees, poverty, employment*

* doktorantka w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego;
e-mail: wojmon@gmail.com.

Wstęp

Termin *working poor* (biedni pracujący) narodził się w latach 70. XX wieku w Stanach Zjednoczonych. W Europie problemem biedy i pracy zaczęto interesować się co najmniej dwie dekady później. W Polsce uwaga polityków, związków zawodowych i mediów skupiła się na tej nietypowej formie biedy dopiero w ostatnich latach. Chociaż zjawisko biedy pracujących (*in-work poverty*) oraz nisko płatnych pracowników (*low-wage workers*) jest komentowane na gruncie nauk społecznych, to wciąż brakuje wyczerpujących naukowych opracowań tego tematu, niewiele jest także badań empirycznych¹.

¹ W polskiej literaturze przedmiotu pozycje bibliograficzne opisujące zjawisko pracujących biednych mają charakter artykułów naukowych. Obszerniejszych opracowań

Przyczyn tego należy upatrywać przede wszystkim w skoncentrowaniu się badaczy na problemie ubóstwa wśród osób bezrobotnych oraz dużej skali tego zjawiska zapoczątkowanego przez transformację ustrojową. Bezrobocie oczywiście stanowi jeden z najważniejszych czynników wpływających na zasięg ubóstwa w Polsce, a wzrost liczby osób pozostających bez pracy skutkuje zwiększeniem odsetka zagrożonych biedą. Jednak w dobie kryzysu i spowolnienia gospodarczego coraz poważniejszym problemem stają się także wysokie wskaźniki ubóstwa wśród pracujących.

Niniejszy artykuł ma charakter przeglądowy. Jego celem jest przedstawienie problemów związanych z definiowaniem oraz pomiarem zjawiska biedy pracujących, naszkicowanie genezy i wybranych przyczyn *working poor* oraz opisanie skali problemu w Polsce. Analiza ma w założeniu stanowić inspirację do dyskusji na temat biedy wśród pracujących, może być także przyczynkiem do dalszych badań nad tą problematyką. Opracowanie oparte zostało na literaturze przedmiotu, ogólnodostępnych raportach GUS i CBOS oraz analizach danych statystycznych prezentowanych na stronach Eurostatu.

Próba zdefiniowania zjawiska *working poor*

Precyzyjne zdefiniowanie zjawiska *working poor* nie jest łatwym zadaniem. Wynika to przede wszystkim z faktu, że dwie składowe tego terminu – praca i bieda – są pojęciami nieostryimi, zakresy ich znaczeń nie zawsze da się precyzyjnie określić. Nie ma jednej definicji biedy, a próby skonstruowania wskaźników głębokości, zasięgu i trwałości ubóstwa wciąż napotykały liczne problemy. Także pojęcie pracy można różnie rozumieć. W pierwszej kolejności przedstawię kontrowersje związane z definiowaniem pojęć biedy i pracy oraz pomiarem tych zjawisk. Następnie przejdę do definicji zjawiska biedy pracujących, z którymi spotkać się można w pracach naukowych oraz opracowaniach empirycznych.

Badacze zajmujący się problemem *in-work poverty* muszą odpowiedzieć na dwa podstawowe pytania. Pierwsze z nich dotyczy tego, kogo uznać można za biednego. W definicjach występujących w literaturze naukowej bieda związana jest z brakiem wystarczających zasobów służących zaspokojeniu społecznie uznanych potrzeb. Na przestrzeni ostatnich dwustu lat znacze-

tego tematu wciąż brak. Zob. R. Muster, *Pracujący biedni na rynku pracy. Procesy uelastyczniania zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników*, „Studia Socjologiczne” 2012, nr 3; A. Stanaszek, *Bieda (z) pracy, czyli o biednych pracujących we współczesnym świecie*, „Kultura i Społeczeństwo” 2004, nr 2; W. Kozek, J. Kubisa, P. Ostrowski, *Bliżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana nisko płatna praca w usługach w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 10.

nie tego terminu na gruncie nauk społecznych ewaluowało. Początkowo termin ten wykorzystywany był do opisu deprywacji pieniężnej (takie ujęcie zapoczątkowali na przełomie XIX i XX wieku Benjamin Seebohm Rowntree i Charles Booth)², by z czasem stać się wielowymiarową kategorią uwzględniającą niemożność zaspokojenia podstawowych potrzeb w zakresie zapewnienia miejsca zamieszkania i pożywienia, a także ograniczenie uczestnictwa jednostki w życiu społecznym. Badacze najczęściej skupiają się jednak na ekonomicznym aspekcie zjawiska ubóstwa, tj. deprywacji w zakresie materialnych warunków życiowych. Tego wymiaru biedy dotyczyć będzie przede wszystkim niniejszy artykuł.

Należy pamiętać, że kategoria biedy³ ma kontekstualny charakter – jest zróżnicowana terytorialnie i zmienna w czasie, a wraz z rozwojem społeczeństw lista potrzeb uznawanych za podstawowe rozszerza się. Powyższe uwarunkowania wywołują problemy przy porównaniach międzynarodowych. Osoby, które w jednym państwie uznawane są za biedne, w innym mogą sytuować się powyżej przyjętej linii ubóstwa. Trudności metodologiczne wynikają także z tego, że zasięg i głębokość ubóstwa wyznaczone są na podstawie różnych wskaźników. Ubóstwo może być pojmowane w sposób absolutny lub względny (relatywny). Sytuacja jednostek lub gospodarstw domowych może być zatem analizowana niezależnie od poziomu życia innych członków społeczeństwa lub porównywana z poziomem zaspokojenia potrzeb przez inne jednostki lub gospodarstwa domowe. Biedę można także rozpatrywać jako zjawisko obiektywne bądź subiektywne. Ocena dotycząca zaspokojenia potrzeb w pierwszym przypadku jest niezależna od osobistych przekonań, najczęściej dokonywana jest przez ekspertów wyznaczających ilościowo i wartościowo koszyk dóbr i usług zaspokajających podstawowe potrzeby. W ujęciu subiektywnym jednostki same oceniają poziom zaspokojenia swoich potrzeb⁴. Z uwagi na różnorodność tego zjawiska nie jest możliwe posługiwanie się wyłącznie jedną linią ubóstwa. W większości państw wyznacza się przynajmniej dwie linie ubóstwa:

- wyższa – określa granicę biedy (niedostatku), czyli poziom dochodów umożliwiający przeżycie na bardzo niskim poziomie, który jednocześnie pozwala ludziom normalnie uczestniczyć w życiu społeczeństwa (w integracji z nim) i nie wpaść w ubóstwo; w Polsce taką

² [Za:] C. Ruggeri Laderchi, R. Saith, F. Stewart, *Does it matter that we don't agree on the definition of poverty? A comparison of four approaches*, „Oxford Development Studies” 2003, nr 31(3), s. 243–274.

³ Słowa „bieda” i „ubóstwo” używane są w tym artykule jako synonimy.

⁴ Zob. szerzej: M. Wójcik-Żołądek, *Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce*, „INFOS. Zagadnienia Społeczno-gospodarcze” 2012, nr 4(118).

miarę stanowi szacowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych minimum socjalne,

- niższa – określa granicę skrajnego ubóstwa, poniżej której można mówić o biologicznym zagrożeniu życia⁵; taką miarę w krajowych badaniach stanowi minimum egzystencji (biologiczne).

Drugie pytanie, na które należy odpowiedzieć, zajmując się zagadnieniem *working poverty*, dotyczy tego, kogo możemy uznać za pracującego. W szerokim ujęciu praca stanowi: *aspekt wszystkich społecznych stosunków, których podtrzymywanie jest możliwe tylko przez komunikowanie się*⁶. W wąskim znaczeniu – które przyjmuję na potrzeby dalszych analiz – praca to: *aktywność skutkująca wymiernymi społecznie korzyściami wycenianymi na rynku w postaci dochodu*⁷. Trudności nastrocza stworzenie operacyjnych definicji pracy na potrzeby badań empirycznych. Praca może oznaczać wykonywanie czynności zarobkowych, aktywne poszukiwanie zatrudnienia, posiadanie zajęcia kilka tygodni w roku lub codziennie. Dla przykładu urząd statystyczny Unii Europejskiej – Eurostat jako pracujące kwalifikuje te jednostki, które przepracowały co najmniej 7 miesięcy w roku, a precyzyjniej – zadeklarowały posiadanie zatrudnienia przez więcej niż połowę wszystkich miesięcy, do których odnoszą informacje o swoich dochodach i były zatrudnione w czasie gromadzenia danych⁸. Odmienne rozwiązania przyjmowane m.in. przez GUS utrudniają porównania międzynarodowe⁹.

⁵ M. Sulmicka, *Zarys metodologii badania ubóstwa*, „Polityka Gospodarcza” 2001–2002, nr 5–6, s. 327–328.

⁶ K. Konecki, *Praca w koncepcji socjologii interakcjonistycznej*, „Studia Socjologiczne” 1988, nr 1, s. 243.

⁷ W. Kozek, *Praca [w:] Encyklopedia socjologii*, t. IV, Oficyna Naukowa, Warszawa 2000, s. 174–175.

⁸ *In-work poverty in the EU*, Publications Office of the European Union, 2010, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-10-015/EN/KS-RA-10-015-EN.PDF [dostęp: 24 sierpnia 2013 r.].

⁹ GUS przyjmuje, że pracujący to osoby, które w okresie badanego tygodnia pracowały przez co najmniej jedną godzinę. Kategoria ta obejmuje zatrudnionych w charakterze pracownika najemnego, pracujących we własnym lub dzierżawionym gospodarstwie rolnym, prowadzących własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagających (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem, a także zatrudnionych przebywających na urloпах chorobowych, macierzyńskich lub wypoczynkowych oraz z innych powodów czasowo nie wykonujących pracy [za:] *Pojęcie stosowane w badaniach statystycznych sta-*

Przedstawione powyżej trudności związane z definiowaniem i pomiarem biedy oraz pracy nie wyczerpują tematu, a jedynie zarysowują złożoność problemu badawczego. Stanowią także tło dla zdefiniowania kategorii *working poor*. W literaturze przedmiotu przytaczane są najczęściej cztery definicje tego zjawiska. Po pierwsze, do kategorii *working poor* zaliczać można wszystkie pracujące osoby wchodzące w skład gospodarstw domowych uznanych zgodnie z przyjętą granicą ubóstwa za biedne. Po drugie, biednymi pracującymi można określać wszystkich członków biednego gospodarstwa domowego zatrudnionych na pełny etat. Po trzecie, *working poor* może dotyczyć wszystkich osób należących do gospodarstwa domowego, które uznane jest za biedne oraz w którym przynajmniej jedna osoba pracuje (*working poor household*). Natomiast ostatnia z definicji uznaje za biednych pracujących wszystkie osoby żyjące w biednych gospodarstwach domowych, w których co najmniej jeden członek zatrudniony jest na cały etat (*full-time working poor household*)¹⁰.

Oficjalna definicja *working poor* funkcjonuje tylko w Stanach Zjednoczonych. Bureau of Labour Statistics określa tym mianem osoby, które przez co najmniej sześć miesięcy (27 tygodni) w ciągu ostatniego roku były aktywne zawodowo (pracujące lub poszukujące pracy) oraz które żyją w gospodarstwie domowym uznawanym za ubogie¹¹. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że w amerykańskich badaniach podstawę wyliczeń stanowi granica ubóstwa absolutnego, podczas gdy w badaniach Eurostatu przyjmuje się granicę względną.

Eurostat ocenia i monitoruje skalę omawianego zjawiska przy użyciu wskaźnika *in-work poverty*. Do biednych pracujących zaliczane są osoby zatrudnione przez co najmniej siedem miesięcy, które niski dochód z pracy (poniżej 60% mediany rozporządzalnego dochodu gospodarstwa domowego *per capita*¹²) sytuuje w kategorii zagrożonych ubóstwem (*at risk of poverty*). CBOS w badaniach dotyczących biednych pracujących zrealizowanych w 2007 r. bazuje na definicji Eurostatu, nie uściślając jednak minimalnego okresu wykonywania pracy. Wiedzę na temat zasięgu biedy wśród pracujących w Polsce czerpać można także z danych GUS, a mianowicie

tystyki publicznej. *Pracujący według BAEL i NSP 2002*, http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1452.htm [dostęp: 24 sierpnia 2013 r.].

¹⁰ W. Strengmann-Kuhn, *Working Poor in Europe: A Partial Basic Income for Workers?*, 2002, <http://www.basicincome.org/bien/pdf/2002Strengmann-Kuhn.pdf> [dostęp: 24 sierpnia 2013 r.].

¹¹ Bureau of Labour Statistics, *A profile of Working Poor*, 2010, <http://www.bls.gov/cps/cpswp2010.pdf> [dostęp: 24 sierpnia 2013 r.].

¹² Dochód gospodarstwa domowego liczony jest od osoby i stanowi sumę dochodów wszystkich członków, dzieloną między nimi po uwzględnieniu liczebności i struktury gospodarstwa domowego.

badania budżetów gospodarstw domowych. GUS w swoich analizach stosuje podejście wydatkowe, określając próg ubóstwa na poziomie 50% średnich wydatków ekwiwalentnych gospodarstw domowych.

Warto zwrócić uwagę, że zjawisko *working poor* definiowane jest na poziomie gospodarstwa domowego a nie jednostki. Pozwala to na lepsze oszacowanie sytuacji materialnej jednostek, których status w dużej mierze zależy także od dochodów pozostałych domowników. Rzuca również światło na przyczyny biedy wśród pracujących. Ubóstwo niekoniecznie wynika z niskich zarobków członków gospodarstwa domowego, związane jest również z jego strukturą. Zdarza się, że pracownicy o niskich dochodach, często zmagający się z trudną sytuacją materialną, nie sytuują się poniżej określonej linii ubóstwa. W takich sytuacjach zarobki pozostałych członków gospodarstwa domowego czy pobierane świadczenia socjalne pozwalają gospodarstwu jako całości uniknąć biedy. Członkowie rodzin wielodzietnych częściej zagrożeni są biedą, a zależność ta dotyczy nie tylko osób zasilających kategorię *working poor*, ale także ogółu populacji.

Mając na uwadze wpływ struktury gospodarstwa domowego na koszty jego utrzymania i dążąc do zapewnienia porównywalności gospodarstw, w analizach bierze się pod uwagę zrównoważony i rozporządzalny dochód netto na osobę. Rozporządzalność oznacza uwzględnianie całości dochodu gospodarstwa domowego (wszystkich jego członków i ze wszystkich źródeł – nie tylko wynagrodzeń za pracę, ale także transferów socjalnych i innych form pomocy oraz dochodu kapitałowego każdego z członków). Z kolei dochód zrównoważony oznacza dochód gospodarstwa domowego dzielony nie przez liczbę jego członków, ale liczbę jednostek konsumpcyjnych w gospodarstwie, ustalaną na podstawie wag ekwiwalentności OECD¹³. W takim ujęciu dziesięcioletnie dziecko jest inną, mniej „kosztowną”, jednostką konsumpcyjną niż dorosły.

Geneza *working poor*

Chociaż *working poor* w debacie publicznej i literaturze naukowej w Europie dopiero w ostatnich latach poświęca się nieco więcej miejsca, nie jest to zjawisko nowe. Problem ten znany jest co najmniej od czasów rewolucji przemysłowej. Za pierwszych biednych pracujących uznaje się robotni-

¹³ OECD w przypadku szacowania dochodu zrównoważonego jednostkom konsumpcyjnym przypisuje następujące wagi: 1,0 dla jednej dorosłej osoby („głowy gospodarstwa domowego”), 0,5 dla każdej innej osoby powyżej 14. roku życia oraz 0,3 dla każdej osoby poniżej 14. roku życia [za:] E. Kuźmicz, J. Stasiowski, *Pracujący biedni*, op. cit., s. 3.

ków z tego właśnie okresu¹⁴. Przejście do produkcji przemysłowej na dużą skalę i jej stopniowa mechanizacja wytworzyły zapotrzebowanie na tanią siłę roboczą. Zatrudnieni w wielkich fabrykach w okresie kształtowania się kapitalistycznego systemu produkcji pomimo aktywności zawodowej znajdowali się w trudnej sytuacji materialnej. Ponieważ właśnie z tej grupy społecznej rekrutował się największy odsetek populacji ubogich, nie dziwi, że do połowy XIX wieku słowo biedny było synonimem robotnika przemysłowego¹⁵. C. Booth i B.S. Rowntree, wspomniani wcześniej pionierzy badań nad ubóstwem, swoje dzieła poświęcili warunkom życia członków klasy pracujących w fabrykach w wielkich miastach brytyjskich¹⁶.

Niskie wynagrodzenia za pracę były następstwem obowiązującego w XIX wieku tzw. żelaznego prawa płacy sformułowanego przez Davida Ricardo. Zgodnie z teorią brytyjskiego ekonomisty gratyfikacje finansowe za pracę powinny być określane wyłącznie przez popyt i podaż, państwo zaś nie powinno prowadzić polityki nakierowanej na zmniejszanie nierówności społecznych i zwalczanie ubóstwa. Zdaniem Ricardo wszelka pomoc dla najuboższych robotników skutkowałą pogorszeniem ich sytuacji, prowadziła bowiem do zwiększenia przyrostu naturalnego, a w konsekwencji – liczby osób poszukujących pracy. To z kolei skutkowało wzrostem podaży i obniżeniem rynkowej stawki płac¹⁷. Wynagrodzenie miało umożliwić robotnikom wyłącznie biologiczną egzystencję – pracujący dzięki pracy mieli nie wzbogacić się, lecz przeżyć. Dominowało również przekonanie o istnieniu tzw. naturalnej ceny pracy, która stanowiła zaledwie równowartość dóbr i usług niezbędnych do regeneracji zdolności do pracy¹⁸.

Z czasem sytuacja robotników zaczęła się poprawiać. Na znaczeniu zyskiwały teorie, zgodnie z którymi pracownicy najemni mogą kierować się nie tylko instynktem samozachowawczym, ale również motywacjami ekonomicznymi. W takim ujęciu wynagrodzenia pozwalające robotnikom i ich rodzinom nie tylko na przeżycie, ale także na godziwe życie prowadzić mogą do zwiększania produktywności pracy i zysków właścicieli fabryk. Stopniowo zwiększyła się także rola związków zawodowych oraz świado-

¹⁴ A. Stanaszek, *Bieda (z) pracy*, op. cit., s.149.

¹⁵ B. Geremek, *Litość i szubienica. Dzieje nędzy i miłosierdzia*, Czytelnik, Warszawa 1989, s. 280.

¹⁶ Szerzej na ten temat H. Domański, *Ubóstwo w społeczeństwach postkomunistycznych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002, s. 7.

¹⁷ K. Głębicka, *Prekursorzy socjalnego wymiaru Europy*, Politechnika Radomska, Radom 2010, s. 7.

¹⁸ J. Daszkowski, *Obrazy wynagrodzeń i kosztów pracy w latach 1992–1999 w Polsce*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2002, s. 17.

mość praw przysługującym robotnikom. To jednak nie wystarczyło do zniwelowania nierówności społecznych. W Stanach Zjednoczonych rosły one od początku XIX wieku aż do wybuchu II wojny światowej. Dopiero powojenny *boom* gospodarczy spłaszczył skalę rozpiętości dochodów¹⁹. Co ważne, przyniósł też wyraźną poprawę sytuacji niezamożnych gospodarstw domowych, których budżety zasilają wynagrodzenia osób o niskich kwalifikacjach oraz coraz częściej aktywnych zawodowo kobiet²⁰. Ekonomiczna *prosperity*, która poprawiła warunki życia klasy robotniczej, trwała trzy dekady. Od lat 70. XX wieku znów notuje się niemal powszechną tendencję wzrostu nierówności dochodów²¹, a ubóstwo pracujących staje się przedmiotem zainteresowania polityków oraz badaczy.

Zapoczątkowana przez kryzys paliwowy stagnacja gospodarcza skłoniła przedsiębiorstwa do poszukiwania oszczędności. Dążąc do zmniejszenia kosztów, firmy dokonywały demontażu fordowskiego modelu rynku pracy. Długookresowe, stabilne umowy o pracę zastępowano coraz częściej elastycznymi formami zatrudnienia, nierzadko pozbawionymi dostępu do zabezpieczeń społecznych. Obniżenie wynagrodzeń oraz ograniczenie świadczeń socjalnych skutkowało zubożeniem gospodarstw domowych. Dalsze negatywne zmiany na rynku pracy i pogarszanie się sytuacji materialnej pracujących przyniósł największy od lat 70. XX wieku kryzys finansowy i gospodarczy zapoczątkowany w Stanach Zjednoczonych w 2008 r.

Bieda postrzegana jest często przez opinię społeczną jako zjawisko, które pojawiało się w Polsce wraz z przemianami społeczno-politycznymi z początku lat 90. XX wieku. Postrzeganie ubóstwa jako pochodnej transformacji wynika w dużej mierze z tego, że jest ono ściśle związane z bezrobociem. Pauperyzacja gospodarstw domowych, których budżet zasilany jest przez pracę zarobkową, pozostawała do niedawna praktycznie niezauważana przez opinię publiczną czy media. Warto jednak pamiętać, że polska bieda ma głębsze korzenie, chociaż – jak pisze Elżbieta Tarkowska – skala, zakres, widoczność i dramatyzm obecnej biedy, a także związane z nią bezrobocie – sprzyjają postrzeganiu ubóstwa jako czegoś zupełnie nowego.

¹⁹ C. Goldin, M.A. Robert, *The Great Compression: The Wage Structure in the United States at Mid-Century*, „The Quarterly Journal of Economics” 1992, Vol. 107, No. 1, s. 1–34.

²⁰ R. Muster, *Pracujący biedni na współczesnym rynku pracy – problemy definicyjne i próba analiza zjawiska*, „Humanizacja Pracy” 2011, nr 5, s. 72.

²¹ G.A. Cornia, T. Addison, S. Kiiski, *Income Distribution Changes and Their Impact in the Post-Second World War Period* [w:] *Inequality, Growth, and Poverty in an Era of Liberalization and Globalization*, A. Giovanni (red.), Oxford University Press, Oxford 2004.

Bieda pracujących obecna była także w PRL, choć polityka pełnego zatrudnienia, egalitaryzująca polityka płacowa, rozmaite dopłaty (do żywności, energii, czynszu itp.) łagodziły ówczesne ubóstwo i sprawiały, że było mniej widoczne²².

Skala zjawiska *working poor* w Polsce

Zgodnie z danymi z raportu CBOS z 2008 r.²³ w Polsce do kategorii *working poor* zaliczyć można było 6,6% populacji dorosłych, czyli ok. 2 mln 10 tys. osób. W tym samym okresie w całej populacji odsetek biednych wynosił 18,4%. Osoby aktywne zawodowo stanowiły zatem ponad 1/3 wszystkich ubogich w Polsce. Rozporządzalny, zrównoważony dochód na osobę w gospodarstwach domowych, których członków zakwalifikować można do biednych pracujących, nie przekraczał 640 zł miesięcznie²⁴.

Przyglądając się charakterystyce społeczno-demograficznej tej grupy, należy odnotować, że zjawisko *working poor* dotyczyło częściej mężczyzn (53,5% ogółu pracujących biednych) niż kobiet (46,5%)²⁵.

Z problemem pracy i biedy borykały się przede wszystkim osoby w wieku średnim – ponad połowę pracujących biednych (55,1%) stanowiły osoby mające co najmniej 40 lat. Aż 47,7% pracujących biednych to osoby w przedziale wiekowym 40–54 lata. Osoby młode, należące do kategorii wiekowej 18–24 lata, stanowiły 12,9% żyjących poniżej granicy ubóstwa pomimo dochodów osiąganych z pracy.

Ubdzy pracujący najczęściej mieszkają na wsi oraz w miejscowościach do 20 tys. mieszkańców. Takie osoby stanowią 70,2% ogółu populacji pracujących biednych w Polsce. Warto zauważyć, że koncentracja biedy na wsi i w małych miasteczkach jest typową cechą nie tylko biedy wśród zatrudnionych, ale polskiej biedy w ogóle. Z perspektywy regionalnej udział

²² Zrozumieć biednego. O dawnej i obecnej biedzie w Polsce, E. Tarkowska (red.), Typografia, Warszawa 2000, s. 11–12.

²³ Przywołane w tej części artykułu dane pochodzą z sondażu Centrum Badań Opinii Społecznej „Warunki życia społeczeństwa polskiego - problemy i strategię” przeprowadzonego w 2007 r. na reprezentatywnej próbie losowo-adresowej dorosłych mieszkańców Polski. Powstały na podstawie wyników tego badania raport „Pracujący biedni” z 2008 r. pozostaje wciąż najświeższym empirycznym opracowaniem zjawiska biedy wśród pracujących, por. E. Kuźmicz, J. Stasiowski, *Pracujący biedni, op. cit.*, s. 4.

²⁴ Kwota ta stanowi 60% mediany dochodu w całej populacji po ważeniu dochodu zgodnie ze wskaźnikami przyjętymi przez OECD.

²⁵ Wątek dotyczący odsetka mężczyzn i kobiet wśród biednych pracujących zostanie umówiony szerzej w dalszej części artykułu.

pracujących biednych w całej populacji największy jest w województwach lubelskim (11,4%) i podkarpackim (10,2%). W najmniejszym stopniu zjawisko to występuje w województwach zachodniopomorskim (3,9%) i śląskim (4,5%). W województwie mazowieckim odsetek *working poor* wyniósł 5,7%. W województwach z dużym odsetkiem pracujących biednych wysokie są również wskaźniki ubóstwa w całej populacji.

Badanie pokazuje, że zbiorowość pracujących zagrożonych biedą jest zróżnicowana pod względem poziomu wykształcenia. Zdecydowana większość biednych pracujących (aż 63,1%) legitymuje się co najwyżej wykształceniem zasadniczym zawodowym, podczas gdy 28,2% ma wykształcenie średnie. Zaskakująco wysoki jest jednak odsetek osób z wykształceniem wyższym – wśród polskich *working poor* wyniósł on 8,7% (z czego 4,5% to osoby z wykształceniem wyższym magisterskim)²⁶. Bieda wśród pracujących, którzy ukończyli szkoły wyższe, może wynikać ze struktury ich gospodarstw domowych oraz z tego, że wykonują niskopłatne prace, często poniżej swoich kwalifikacji.

Pod względem przynależności do struktury społeczno-zawodowej największą część spośród biednych pracujących stanowią robotnicy (42,3%), rolnicy (19,1%), pracownicy fizyczno-umysłowi (18,8%) oraz w mniejszym stopniu – pracownicy umysłowi niższego szczebla (11,2%). Większość pracujących biednych (88,7%) zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy.

Badania CBOS wykazały silną korelację pomiędzy liczebnością gospodarstw domowych a zagrożeniem znalezienia się w zbiorowości ubogich pracujących. Gospodarstwa domowe pracujących biednych liczą średnio 4,2 osoby, podczas gdy w skład gospodarstw domowych pracujących sytuujących się powyżej granicy ubóstwa wchodzi średnio 3,2 osoby, gospodarstw niepracujących biednych – 2,6, a gospodarstw niebiednych niepracujących – 1,7 osoby. Prawie 40% gospodarstw domowych biednych pracujących stanowiły gospodarstwa pięcioosobowe lub większe. Obserwacje te pokrywają się z obrazem polskiej biedy w ogóle – ubóstwo w Polsce dotyka głównie rodziny wielodzietne.

Danych na temat skali zjawiska *working poor* w Polsce dostarczają także badania Głównego Urzędu Statystycznego. Do pracujących biednych, zgodnie z definicją pracy przyjętą na potrzeby badania budżetów gospodarstw domowych, zaliczyć można pracowników najemnych, samozatrud-

²⁶ CBOS podaje wyniki dla dwóch kategorii – wykształcenia wyższego oraz wykształcenia wyższego bez magisterium, [za:] E. Kuźmicz, J. Stasiowski, *Pracujący biedni*, *op. cit.*, s. 8.

nionych oraz rolników żyjących w ubogich gospodarstwach domowych²⁷. Informacje dotyczące zasięgu ubóstwa materialnego w Polsce GUS podaje z uwzględnieniem różnych granic ubóstwa. W tabeli 1 przedstawiono wartości granic ubóstwa skrajnego, relatywnego i ustawowego dla dwóch wybranych typów gospodarstw domowych – gospodarstwa 4-osobowego złożonego z dwóch osób dorosłych i dwojga dzieci w wieku poniżej 14 lat oraz dla gospodarstwa 1-osobowego.

Tabela 1. Granice ubóstwa dla wybranych typów gospodarstw domowych w latach 2010–2012

Granica ubóstwa	Gospodarstwa 1-osobowe			Gospodarstwa 4-osobowe (2 dorosłych i 2 dzieci w wieku poniżej 14 lat)		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
	(w zł)					
Skrajne (minimum egzystencji)	466	495	519	1256	1336	1401
Relatywne	665	690	691	1795	1863	1866
Ustawowe	477	477	542	1404	1404	1824

Źródło: *Ubóstwo w Polsce w 2012 r. (na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych)*, GUS, 2012, s. 13, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2012.pdf.

Badania GUS, podobnie jak przedstawione wcześniej wyniki analiz CBOS, dowodzą, że pauperyzacji sprzyja wykonywanie niskopłatnej pracy. Do kategorii biednych pracujących zaliczają się przede wszystkim osoby o niskim poziomie wykształcenia oraz pracujący na stanowiskach robotniczych. Stopa ubóstwa skrajnego w gospodarstwach utrzymujących się głównie z dochodów pochodzących z pracy najemnej na stanowisku robotniczym wynosiła w 2011 r. niecałe 9%, a w 2012 r. – 9,5%. Lepszą gwarancją na znalezienie się poza sferą ubóstwa skrajnego stanowiły dochody czerpane z pracy najemnej na stanowiskach nierobotniczych – poniżej minimum egzystencji w 2012 r. znajdowało się ok. 2%, a w 2011 r. nieco ponad 1,5% osób z takich gospodarstw domowych²⁸.

²⁷ Dla porównania – Eurostat w badaniu EU-SILC nie uwzględnia wśród ubogich pracujących rolników.

²⁸ GUS, *Ubóstwo w Polsce w 2011 r. (na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych)*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2011.pdf, oraz: GUS, *Ubóstwo w Polsce w 2012 r. (na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych)*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2012.pdf [dostęp: 24 sierpnia 2013 r.].

W tabeli 2 zaprezentowane zostały dane dotyczące stopy ubóstwa w podziale na grupy społeczno-ekonomiczne gospodarstw domowych w latach 2010–2012. Dane te przedstawiają zasięg zjawiska *working poor* na tle całego społeczeństwa. Szarym kolorem zaznaczono kategorie pracujących: pracowników najemnych, samozatrudnionych oraz rolników.

Tabela 2. Wskaźniki zagrożenia ubóstwem według grup społeczno-ekonomicznych gospodarstw domowych w latach 2010–2012

	Odsetek osób w gospodarstwach domowych o wydatkach poniżej								
	granicy ubóstwa skrajnego (minimum egzystencji)			relatywnej granicy ubóstwa			ustawowej granicy ubóstwa		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Ogółem	5,7	6,7	6,7	17,1	16,7	16,0	7,3	6,5	7,0
Grupy społeczno-ekonomiczne gospodarstw domowych									
Pracowników	5,1	5,7	6,0	16,3	15,4	14,9	6,9	5,8	6,7
Samozatrudnionych	2,2	3,4	2,5	9,3	9,9	7,7	3,3	3,4	2,5
Rolników	8,9	13,1	10,9	25,9	28,7	25,7	12,1	13,4	12,0
Emerytów	3,9	4,6	4,3	13,3	12,6	12,0	4,1	3,7	3,7
Rencistów	9,6	13,0	12,1	25,4	26,4	25,8	10,1	10,7	10,7
Utrzymujących się z innych niezarobkowych źródeł	22,4	21,9	22,5	41,9	41,0	41,4	27,0	23,2	24,9

Źródło: *Ubóstwo w Polsce w 2012 r. (na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych)*, GUS, 2012, s. 13, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2012.pdf, oraz *Ubóstwo w Polsce w 2011 r. (na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych)*, GUS, 2011, s. 7, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2011.pdf.

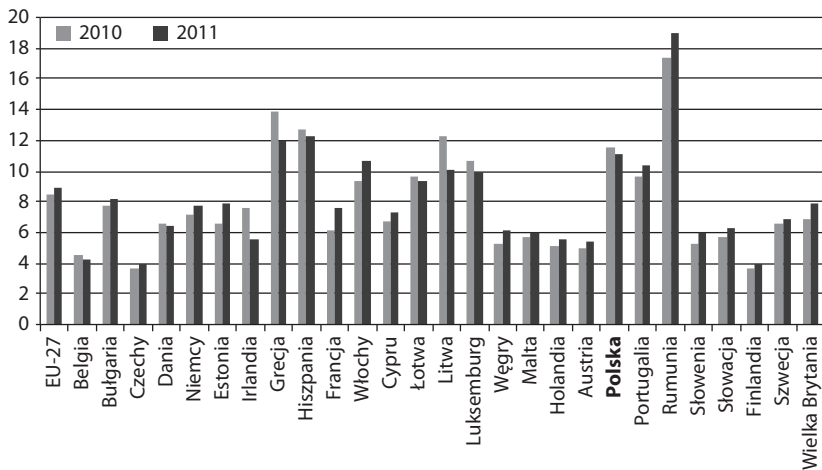
Working poor w Unii Europejskiej

Sytuacja osób pracujących w Polsce na tle większości państw Unii Europejskiej przedstawia się niekorzystnie. W populacji osób pracujących w przedziale wiekowym 18–64 lata wskaźnik zagrożenia ubóstwem (*in-work at-risk-of-poverty rate*) dla wszystkich 27 państw członkowskich w 2011 r. wynosił 8,9%²⁹. Dla Polski wskaźnik ten oszacowano na poziomie

²⁹ Dane dotyczące zasięgu *working poor* w Unii Europejskiej przedstawione w tej części artykułu zostały opracowane na podstawie wyników badań EU-SILC – dostępnych w bazie danych na stronie Eurostatu, *Income and living conditions*, http://epp.eu-rostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database [dostęp: 29 sierpnia 2013 r.].

11,1%. Wyższe wartości tego wskaźnika odnotowano jedynie dla Rumunii (19,0%), Grecji (11,9%) i Hiszpanii (12,3%). Najniższymi wartościami wskaźnika *working poverty* mogą pochwalić się Finlandia (3,9%), Czechy (4,0%) i Belgia (4,2%). W tym samym okresie wskaźniki zagrożenia ubóstwem (*at risk of poverty rate*) w całej populacji UE wyniósł 16,9%. Polska, z odsetkiem zagrożonych biedą na poziomie 17,7%, zajmowała dziewiąte miejsce pod względem wysokości stopy ubóstwa w całej populacji w UE.

Wykres 1. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem wśród pracujących w UE (*In-work at-risk-of-poverty rate*)



Źródło: na podstawie EU-SILC, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database [dostęp: 29 sierpnia 2013 r.].

Pod względem większego odsetka mężczyzn wśród pracujących biednych Polska przypomina większość państw UE. W Polsce odsetek biednych pracujących wśród mężczyzn wynosi 12,3%, w przypadku kobiet jest to 9,6%, a dla 27 państw UE wartości te wynoszą odpowiednio 9,4% i 8,3%. Z danych EU-SILC wynika, że mężczyźni są średnio bardziej zagrożeni *in-work poverty* niż kobiety, mimo że to właśnie one częściej osiągają dochody z niskopłatnych, niestabilnych prac i częściej niż mężczyźni zatrudnione są na niepełny etat. Przyczyn takiego stanu upatrywać można w tym, że zarobki kobiet częściej stanowią drugie źródło utrzymania gospodarstwa domowego. Oznacza to, że nawet jeśli kobieta uzyskuje niewielkie gratyfikacje finansowe za pracę, to mając partnera, którego dochody są odpowiednio

wysokie, nie sytuuje się w sferze zagrożonych ubóstwem. Natomiast w sytuacji, w której liczne gospodarstwo domowe utrzymywane jest wyłącznie z pensji mężczyzny, nawet jeśli jego zarobki są stosunkowo wysokie, cała rodzina może sytuować się poniżej granicy biedy.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę, że niższy poziom wynagrodzeń kobiet przekłada się na większe zagrożenie niskopłatnością³⁰. Zarobki osiągnięte przez 25% kobiet są niższe niż granica niskopłatności, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten wynosi 15%. Różnicy tej nie można wyjaśnić dorywczym charakterem pracy wykonywanej przez kobiety, ponieważ odsetek kobiet i mężczyzn zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy o niskim dochodzie jest zbliżony i wynosi ok. 30%. Badania pokazują jednak, że kobiety pracują częściej w firmach, sektorach i zawodach, w których praca jest gorzej wynagradzana, ale nawet w przypadku wykonywania podobnych zawodów oraz pracy w tych samych miejscach kobiety są bardziej zagrożone niskimi płacami niż mężczyźni³¹.

Working poor a elastyczny rynek pracy

Obok niskich wynagrodzeń oraz struktury gospodarstw domowych osób zagrożonych ubóstwem mimo aktywności zawodowej, istotną przyczyną rozszerzania się zasięgu biedy wśród pracujących są niekorzystne podstawy prawne zatrudnienia³². Nasilaniu się problemu pracujących biednych sprzyja nadużywanie elastycznych form zatrudnienia – szczególnie tych związanych z ograniczaniem czasu pracy³³.

Elastyczne formy zatrudnienia na szerszą skalę zaczęły obowiązywać od końca lat 60. XX wieku, początkowo w Stanach Zjednoczonych, a później również na innych rynkach pracy³⁴. Jednym z zasadniczych powodów

³⁰ Przez niskopłatne prace rozumie się takie, w których osiągnięcie zarobki wynoszą mniej niż 2/3 mediany wynagrodzeń w danym kraju. Zob. więcej: M. Bukowski, I. Magda, *Zatrudnienie w Polsce. Ubóstwo a praca*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013 s. 118–131.

³¹ *Ibidem*, s. 122.

³² R. Pena-Casas, M. Latta, *Working Poor in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg 2004; M. Abucewicz, *Rekonstrukcja demokracji jako warunek ograniczenia wyzysku — próba teoretycznego ujęcia*, „Normy, Dewiacje i Kontrola Społeczna” 2012, nr 13, s. 80–104.

³³ R. Muster, *Pracujący biedni na rynku pracy*, *op. cit.*, s. 39.

³⁴ R. Muster, *Elastyczne formy pracy w opiniach pracowników nieetatowych*, „Opuscula Sociologica” 2012, nr 1, s. 19.

odchodzenia od tradycyjnych form świadczenia pracy (rozumianych jako umowa o pracę w pełnym wymiarze godzin) było dążenie do obniżania kosztów siły roboczej ponoszonych przez przedsiębiorców. Niestandardowe formy zatrudnienia zaczęto traktować jako metodę walki z regularnie pojawiającymi się okresami dekonstrukcji³⁵. W ostatnich latach również na polskim rynku pracy obserwować można rosnącą liczbę niestandardowych form zatrudnienia. Wyróżnia się wśród nich m.in. zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na zastępstwo, zatrudnienie na podstawie umów cywilno-prawnych (umowy zlecenia, umowy o dzieło), zatrudnienie pod warunkiem wcześniejszego samozatrudnienia, pracę na wezwanie. Tworzenie lub utrzymywanie już istniejących miejsc pracy w ten sposób często przedstawia się jako metodę walki z bezrobociem w dobie kryzysu gospodarczego. Należy przyznać, że tego typu praktyki mogą być niekiedy satysfakcjonujące dla obu stron. Z jednej strony przedsiębiorstwa, obniżając koszty pracy (głównie kosztem zabezpieczeń socjalnych pracowników), redukują koszty produkcji, przez co zwiększają swoją konkurencyjność. Z drugiej strony pracownicy zatrudnieni w ramach niestandardowych kontraktów mają możliwość wyboru dogodnego miejsca, czasu czy rodzaju pracy. Niestety, najczęściej pracodawcy nie dają możliwości wyboru formy prawnej zatrudnienia, stawiając pracownika przed wyborem pomiędzy zgodą na zatrudnienie w ramach elastycznej formy a brakiem pracy (ze względu na nieprzyjęcie do pracy lub zwolnienie z pracy w danym zakładzie)³⁶.

Chociaż elastyczne formy zatrudnienia mają wiele zalet, do których można zaliczyć m.in. wzrost liczby ofert pracy i większą mobilność siły roboczej, w literaturze przedmiotu wymienia się ich wiele niekorzystnych właściwości. Do podstawowych wad uelastyczniania form wykonywania pracy zalicza się brak stabilności i ciągłości w zatrudnieniu, obniżenie bezpieczeństwa socjalnego pracowników³⁷, negatywne efekty związane z brakiem ubezpieczenia zdrowotnego i prawa do emerytury, brak urlopu wypoczynkowego, urlopu macierzyńskiego, nieprzestrzeganie zasad BHP, a także niższe zarobki oraz brak identyfikacji pracownika z firmą³⁸. W przypadku młodych ludzi wchodzących na rynek pracy, w tym absolwentów szkół wyższych, nadużywanie przez pracodawców niestabilnych form za-

³⁵ J. Gazon, *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*, tłum. K. Malaga, Wydawnictwa Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 84.

³⁶ R. Muster, *Pracujący biedni na rynku pracy*, op. cit., s. 42–43.

³⁷ R. Muster, *Elastyczne formy pracy*, op. cit., s. 18.

³⁸ E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPSiS, Warszawa 2001, s. 113.

trudnienia prowadzi do niemożności usamodzielnienia się, odkładania decyzji o założeniu rodziny bądź sprzyja decyzji do emigracji zarobkowej.

Dane Eurostatu dowodzą, że osoby wykonujące pracę na podstawie tymczasowych form zatrudnienia są zagrożone biedą ponad dwa razy częściej niż osoby zatrudnione na umowę o pracę na pełen etat. W Polsce odsetek ubogich wśród zatrudnionych na etat wynosił w 2011 r. 5,5% (średnia dla UE-27 to 5,4%), natomiast wskaźnik zagrożenia biedą wśród osób pracujących na podstawie umowy tymczasowej to 11,8% (średnia unijna – 13,2%). W tym kontekście niepokoić może, że najwyższy w Unii Europejskiej odsetek zatrudnionych na umowy czasowe odnotowano właśnie w Polsce – w czwartym kwartale 2011 r. wskaźnik ten wynosił 27,2%, podczas gdy w UE wynosił 14,1%.

Na malejącą pewność zatrudnienia jako jedną z najważniejszych zmian obserwowanych w ostatnich latach na krajowym rynku pracy wskazuje większość badaczy³⁹. W przeszłości elastyczne formy zatrudnienia obejmowały głównie osoby o niskich kwalifikacjach, sytuujące się na obrzeżach systemu gospodarczego⁴⁰. Z upływem czasu niestandardowe formy zatrudnienia upowszechniły się, a pracę na podstawie takich kontraktów zaczęły podejmować również osoby wysoko wykwalifikowane. Prowadzi to często do sytuacji, w której w jednej firmie pracownicy wykonują te same zadania, pracując na podstawie różnych form zatrudnienia, otrzymując zróżnicowane wynagrodzenie i mając odmienny dostęp do świadczeń społecznych oraz różne perspektywy kariery. Należy przy tym pamiętać, że osoby zatrudnione na umowy tymczasowe są bardziej zagrożone skutkami kryzysu niż kadra zatrudniona na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony – w przypadku mniejszego popytu na towary i usługi oraz trudności finansowych przedsiębiorstwa redukcja zatrudniania w pierwszej kolejności dotyczy pracujących na podstawie elastycznych form.

Francuski ekonomista Jules Gazon uważa, że niestandardowe formy zatrudnienia z jednej strony mogą ułatwiać wejście na rynek pracy osobom młodym, nieposiadającym doświadczenia zawodowego lub pozostającym przez dłuższy czas poza rynkiem pracy. W tym kontekście można je postrzegać jako etap przejściowy na drodze do stałego zatrudnienia. Z drugiej strony istnieje zagrożenie, że nadużywanie nietypowych form zatrudniania

³⁹ H. Domański, *Struktura społeczna*, Scholar, Warszawa 2007, s. 85.; K. Frieske, *Społeczna marginalność jako koszt systemowy* [w:] *Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny*. M. Jarosz (red.), ISP PAN, Warszawa 2008, s. 19–41.

⁴⁰ W. Kozek, *Rynek pracy w Polsce w perspektywie instytucjonalnej* [w:] *Ku integracji rozwoju człowieka i społeczeństwa*, A. Barska, T. Michalczyk, M.S. Szczepański (red.), seria „Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego”, Katowice–Opole 2001, s. 55.

doprowadzi do powstania rynku pracy o dwóch prędkościach⁴¹. Obserwowaną od jakiegoś czasu tendencją jest zmniejszanie się liczby pracowników „rdzeniowych”, „wtajemniczonych”, pozostających pod ochroną związków zawodowych, korzystających ze świadczeń społecznych i możliwości rozwoju kariery oraz rozszerzanie się kategorii zatrudnionych na podstawie niepewnych umów pracowników „peryferyjnych”, „niewtajemniczonych”, których szybko można zatrudnić i równie szybko zwolnić⁴².

W tym kontekście interesujące wydaje się, że – zgodnie z wynikami przytaczanych już wcześniej badań CBOS – niemal co drugi pracujący biedny w Polsce (48,6%) doświadczył w przeszłości bezrobocia. Długotrwale bezrobotnych było znacznie więcej wśród pracujących biednych (21%) niż niebiednych (12,5%). Badania brytyjskich socjologów⁴³ pokazują, że takie osoby często wpadają w spiralę *low-pay no-pay* – czas wykonywania niskopłatnej pracy przeplatany jest okresami bezrobocia. Okazuje się, że wykonywanie *junk job*⁴⁴ – pracy słabo wynagradzanej, niewymagającej kwalifikacji i niedającej możliwości awansu, a przede wszystkim niestabilnej – z perspektywy badanych jest nieopłacalne w porównaniu z pozostawaniem na zasiłku dla bezrobotnych. Osoby takie nie mogą bowiem korzystać z przywilejów przysługujących bezrobotnym, a jednocześnie ich dochody są niewystarczające do prowadzenia godnego życia. Po odjęciu kosztów dojazdu do miejsca pracy, pokrycia ewentualnych kosztów opieki nad dzieckiem w godzinach pracy oraz utracie dodatkowych subsydiów przysługujących bezrobotnym, dochód rozporządzalny gospodarstwa domowego osoby podejmującej nisko płaćną pracę okazywał się niższy niż w przypadku pozostawania na bezrobociu.

Zakończenie

Polska znajduje się w czołówce państw Unii Europejskiej o największym udziale osób zagrożonych ubóstwem wśród pracujących. Jednocześnie odsetek osób biednych w całej populacji tylko nieznacznie przekracza unijną średnią. Oznacza to, że w Polsce relatywnie częściej niż w innych państwach UE podjęcie pracy nie prowadzi do wyrwania się z biedy. Zjawisko

⁴¹ J. Gazon, *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna*, *op. cit.*, s. 68.

⁴² A. Stanaszek, *Bieda (z) pracy*, *op. cit.*, s. 151–152.

⁴³ T. Shildrick i in., *Poverty and insecurity. Life in low-pay, no-pay Britain*, Policy Press, Bristol 2012, s. 166–191.

⁴⁴ W literaturze przedmiotu obok terminu *junk job* pojawia się także określenie *Mc job*, oznacza ono pracę śmieciową w sektorze usług, zob. W. Kozek, J. Kubisa, P. Ostrowski, *Blżej junk job niż working poor*, *op. cit.*, s. 10.

ubóstwa wśród aktywnych zawodowo podważa pogląd, zgodnie z którym zatrudnienie zapobiega ubóstwu. Narusza także podstawy, na których budowany jest europejski model polityki społecznej, tj. przekonanie, że polityka pełnego zatrudnienia jest najlepszym sposobem radzenia sobie z biedą i wykluczeniem społecznym⁴⁵.

Perspektywy niestety nie są optymistyczne. Wysoka stopa bezrobocia i dalsze procesy uelastyczniania rynku pracy mogą przyczyniać się do narastania problemu związanego z pauperyzacją osób aktywnych zawodowo. Eksperti analizujący dynamikę rynku pracy przewidują, że niebezpieczeństwo pogłębiania się omawianego zjawiska dotyczyć będzie przede wszystkim osób niewykwalifikowanych oraz absolwentów wchodzących na rynek pracy. To właśnie z nich rekrutuje się wyłaniająca się kategoria ludzi doświadczających niepewności i braku szans na stabilizację życiową i zawodową, którą amerykański ekonomista Guy Standing określił mianem prekariatu⁴⁶.

Niewątpliwie priorytetem w ograniczaniu ubóstwa zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej powinno być tworzenie nowych miejsc pracy. W obliczu rosnącej skali zjawiska *working poor* należy jednak pamiętać, że aby realnie przyczynić się do ograniczania biedy, powinny one gwarantować zatrudnionym dochody pozwalające na zaspokojenie nie tylko biologicznych potrzeb, ale przyczyniać się do stabilizacji życiowej i poczucia bezpieczeństwa. W tym kontekście istotna jest także skuteczna polityka redystrybucyjna państwa skierowana do grup najbardziej zagrożonych, m.in. rodzin wielodzietnych.

Bibliografia

- Abucewicz M., *Rekonstrukcja demokracji jako warunek ograniczenia wyzysku — próba teoretycznego ujęcia*, „Normy, Dewiacje i Kontrola Społeczna” 2012, nr 13.
- Bukowski M., Magda I., *Zatrudnienie w Polsce. Ubóstwo a praca*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013.
- Bureau of Labor Statistics, *A profile of Working Poor, 2010*, <http://www.bls.gov/cps/cpswp2010.pdf>.
- Cornia G.A., Addison T., Kiiski S., *Income Distribution Changes and Their Impact in the Post-Second World War Period [w:] Inequality, Growth, and Poverty in an Era of Liberalization and Globalization*, A. Giovanni (red.), Oxford University Press, Oxford 2004.

⁴⁵ R. Pena-Casas, M. Latta, *Working Poor in the European Union*, *op. cit.*

⁴⁶ *Idem*, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London 2011.

- Daszkowski J., *Obrazy wynagrodzeń i kosztów pracy w latach 1992–1999 w Polsce*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2002.
- Domański H., *Struktura społeczna*, Scholar, Warszawa 2007.
- Domański H., *Ubóstwo w społeczeństwach postkomunistycznych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002.
- Domecka M., Mrozowski A., *Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce*, „Przegląd Socjologii Jakościowej” 2008, t. IV, nr 1, http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/archive_pl.php.
- Eurostat, *Income and living conditions*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.
- Frieske K., *Społeczna marginalność jako koszt systemowy [w:] Wykluczeni. Wymiar społeczny, materialny i etniczny*, M. Jarosz (red.), ISP PAN, Warszawa 2008.
- Gazon J., *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*, tłum. K. Malaga, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
- Geremek B., *Litość i szubienica. Dzieje nędzy i miłosierdzia*, Czytelnik, Warszawa 1989.
- Głąbicka K., *Prekursorzy socjalnego wymiaru Europy*, Politechnika Radomska, Radom 2010.
- Goldin C., Robert M.A., *The Great Compression: The Wage Structure in the United States at Mid-Century*, „The Quarterly Journal of Economics” 1992, Vol. 107, No. 1.
- In-work poverty in the EU*, Publications Office of the European Union, Luksemburg 2010, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-10-015/EN/KS-RA-10-015-EN.PDF.
- Konecki K., *Praca w koncepcji socjologii interakcjonistycznej*, „Studia Socjologiczne” 1988, nr 1.
- Kozek W., *Praca [w:] Encyklopedia socjologii*, t. 3, Oficyna Naukowa, Warszawa 2000.
- Kozek W., *Rynek pracy w Polsce w perspektywie instytucjonalnej [w:] Ku integracji rozwoju człowieka i społeczeństwa*, A. Barska, T. Michalczyk, M.S. Szczepański (red.), seria „Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego”, Katowice–Opole 2001.
- Kozek W., Kubisa J., Ostrowski P., *Bliżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana niskopłatna praca w usługach w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 10.
- Kryńska E., *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPISS, Warszawa 2001.
- Kuźmicz E., Stasiowski J., *Pracujący biedni. Komunikat z badań*, CBOS, 2008, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2008/K_182_08.PDF.
- Kuźmicz E., *Bieda pracujących, czyli working poor po polsku [w:] Oblicza biedy we współczesnej Polsce*, Popow M. i in. (red.), Doktoranckie Koło Naukowe „Na Styku”, Gdańsk 2011.

- Muster R., *Elastyczne formy pracy w opiniach pracowników nieetatowych*, „Opuscula Sociologica” 2012, nr 1.
- Muster R., *Pracujący biedni na rynku pracy. Procesy uelastyczniania zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników*, „Studia Socjologiczne” 2012, nr 3.
- Muster R., *Pracujący biedni na współczesnym rynku pracy – problemy definicyjne i próba analiza zjawiska*, „Humanizacja Pracy” 2011, nr 5.
- Pena-Casas R., Latta M., *Working Poor in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Office for Official Publications of the European Communities, Luksemburg 2004.
- Pojęcie stosowane w badaniach statystycznych statystyki publicznej. *Pracujący według BAEL i NSP 2002*, GUS, http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1452.htm.
- Ruggeri Laderchi C., Saith R., Stewart F., *Does it matter that we don't agree on the definition of poverty? A comparison of four approaches*, „Oxford Development Studies” 2003, No. 31(3).
- Shildrick T. i in., *Poverty and insecurity. Life in low-pay, no-pay Britain*, Policy Press, Bristol 2012.
- Strauss A., *Continual Permutations of Action*, Aldine de Gruyter, Nowy Jork 1993.
- Stanaszek A., *Bieda (z) pracy, czyli o biednych pracujących we współczesnym świecie*, „Kultura i Społeczeństwo” 2004, nr 2.
- Standing G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, Londyn 2011.
- Strengmann-Kuhn W., *Working Poor in Europe: A Partial Basic Income for Workers?* 2002, <http://www.basicincome.org/bien/pdf/2002Strengmann-Kuhn.pdf>.
- Sulmicka M., *Zarys metodologii badania ubóstwa*, „Polityka Gospodarcza” 2001–2002, nr 5–6.
- Ubóstwo w Polsce w 2012 r. (na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych)*, GUS, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2012.pdf.
- Ubóstwo w Polsce w 2011 r. (na podstawie badań budżetów gospodarstw domowych)*, GUS, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ubostwo_w_polsce_2011.pdf.
- Wójcik-Żołądek M., *Ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce*, „INFOS. Zagadnienia Społeczno-gospodarcze” 2012, nr 4 (118).
- Zrozumieć biednego. O dawnej i obecnej biedzie w Polsce*, Tarkowska E. (red.), Typografia, Warszawa 2000.

**Lista recenzentów artykułów
opublikowanych w „Studiach BAS” w 2013 r.**

dr hab. Iwona Kowalska, prof. SGGW

dr Anna Moździerz

dr inż. Stanisław Urbański

dr Marcin Wiśniewski

dr Kazimierz Polarczyk

dr hab. Małgorzata Słodowa-Hełpa, prof. UEP

dr hab. Andrzej Wierzbicki, prof. UW

dr Barbara Woźniak

dr hab. Piotr Załęski

