



Grzegorz Markowski

MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ A KOSZTY ŻYCIA JAKO PRZEJAW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Streszczenie (abstrakt): Wynagrodzenie za pracę stanowi nieodzowny element życia każdego pracownika. Służy do zaspokajania podstawowych potrzeb bytowych. Natomiast jego wysokość wyznacza trend dla poprawy jakości życia oraz ilości zakupionych towarów i usług. Omówiono zależność pomiędzy kwotą minimalnego wynagrodzenia, a kosztami życia, na przykładzie Polski oraz krajów europejskich. Przeanalizowano uwarunkowania prawne oraz dane statystyczne wraz z propozycją zmian odnośnie do ustalenia minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Słowa kluczowe: wynagrodzenie za pracę, koszty życia, prawo pracy, budżet domowy

MINIMAL SALARY A COSTS OF LIVING AS A SIGN OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Abstract: Salary is an indispensable element of every employee's life. It serves to meet basic living needs. On the other hand, its amount sets a trend for improving the quality of life and the quantity of purchased goods and services. The relationship between the amount of the minimal salary and the cost of living was discussed, based on the example of Poland and European countries. The legal conditions and statistical data were analyzed, together with a proposal for changes regarding the determination of the minimal salary.

Keywords: salary, cost of living, labor law, home budget

Wstęp

Kodeks pracy stanowi, iż każdy pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, którą wykonał. Zasada ta jest realizowana za pomocą ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹, która gwarantuje pracownikowi wynagrodzenie nie niższe niż pensja minimalna ustalona na dany rok kalendarzowy, kiedy jest zatrudniony na pełen etat. Ustawodawca corocznie podwyższa kwotę minimalnego wynagrodzenia. Jednakże czy jest to wartość pozwalająca na zaspokojenie potrzeb bytowo – gospodarczych pracowników oraz czy tempo jej wzrostu jest wprost proporcjonalne do wzrostu cen towarów i usług.

¹ Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

Kwoty minimalnego wynagrodzenia jak również ceny towarów i usług są bardzo zróżnicowane w krajach europejskich. Dlatego istotna jest szczegółowa analiza tych dwóch danych w celu dokładnego określenia pozycji Polski na tle innych krajów oraz udzielenia odpowiedzi na bardzo istotne pytania: Czy pracownik w Polsce otrzymuje niskie wynagrodzenie za wykonaną pracę oraz czy zawsze wysokie zarobki są przesłanką wysokich kosztów życia?

Minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce i krajach Europy

Pierwsze uregulowania prawne dotyczące wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę związane są z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 stycznia 1998 r. w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników². Ustaliło ono jego wysokość w kwocie 500,00 zł. Kluczowe okazało się jednak uchwalenie w 2002 roku ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę³. Ustaliła zasadę, zgodnie z którą wysokość minimalnego wynagrodzenia jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego. Zapisy ustawy praktycznie zakładają coroczny wzrost minimalnego wynagrodzenia w Polsce, które proponuje Rada Ministrów.

W latach 1998-2021 kwota minimalnego wynagrodzenia wzrosła w Polsce ponad pięciokrotnie. W 2021 roku zostało ustalone na poziomie 2 800,00 zł⁴.

Tabela 1. Minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce w latach 1998-2021.

<i>Rok</i>	<i>Minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce [zł]</i>	<i>Rok</i>	<i>Minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce [zł]</i>
1998	500,00	2010	1 317,00
1999	528,00 (od 01.11.1999r. – 670,00)	2011	1 386,00
2000	700,00	2012	1 500,00
2001	760,00	2013	1 600,00
2002	760,00	2014	1 680,00
2003	800,00	2015	1 750,00
2004	824,00	2016	1 850,00
2005	849,00	2017	2 000,00
2006	899,10	2018	2 100,00
2007	936,00	2019	2 250,00
2008	1 126,00	2020	2 600,00
2009	1 276,00	2021	2 800,00

² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 stycznia 1998 r. w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników (Dz.U. z 1998 r. nr 16 poz. 74).

³ Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1596).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 stycznia 1998 r. w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników, Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 grudnia 1998 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników, Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 października 1999 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników, Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 lutego 2000 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników, Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2000 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników, Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 września 2003 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2004 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2004 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2005 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 2005 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2006 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 września 2006 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2007 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2007 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2008 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 października 2010 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r., Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r.

Jak na tle krajów Europy przedstawia się kwota minimalnego wynagrodzenia w Polsce? Do analizy wzięto pod uwagę 35 krajów objętych badaniami statystycznymi prowadzonymi przez Eurostat⁵. Analiza nie objęła Danii, Włoch, Cypru, Austrii, Finlandii, Szwecji, Islandii, Norwegii, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii i Macedonii Północnej, gdyż nie mają ustalonych minimalnych stawek. Najniższa kwota minimalnego wynagrodzenia w 2021 roku wystąpiła w Albanii i wyniosła 242,52 € a najwyższa w Luksemburgu – 2 201,93 €. Polska znalazła się na 13 miejscu, a kwota minimalnego wynagrodzenia była ponad trzy razy mniejsza niż w Luksemburgu. Jednakże wśród krajów tzw. bloku wschodniego⁶ najwyższe wynagrodzenie jest na Litwie a następnie w Polsce. Można z tego wyciągnąć wniosek, iż w Polsce jest jedna z najwyższych płac minimalnych w byłych europejskich krajach komunistycznych.

⁵ Eurostat to Urząd Statystyczny Unii Europejskiej odpowiedzialny za publikacje europejskich statystyk i wskaźników, które umożliwiają porównywanie krajów i regionów.

⁶ Blok wschodni – potoczne określenie grupy komunistycznych państw Europy Środkowej i Wschodniej pod dominacją Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich w okresie zimnej wojny (1947-1991).

Tabela 2. Minimalne wynagrodzenie za pracę w krajach Europy w 2021 r.

lp.	Kraj	Minimalne wynagrodzenie za pracę	
		[Euro] ⁷	[zł]
1	Albania	242,52	1 114,16
2	Czarnogóra	331,33	1 522,16
3	Bułgaria	332,34	1 526,80
4	Serbia	366,04	1 681,62
5	Turcja	392,57	1 803,51
6	Węgry	442,44	2 032,61
7	Rumunia	458,07	2 104,42
8	Łotwa	500,00	2 297,05
9	Chorwacja	562,77	2 585,42
10	Czechy	579,22	2 660,99
11	Estonia	584,00	2 682,95
12	Słowacja	623,00	2 862,12
13	Polska	627,04	2 880,70
14	Litwa	642,00	2 949,41
15	Grecja	758,33	3 483,84
16	Portugalia	775,83	3 564,24
17	Malta	784,68	3 604,90
18	Słowenia	1 024,24	4 705,46
19	Hiszpania	1 108,33	5 091,78
20	Francja	1 554,58	7 141,90
21	Niemcy	1 614,00	7 414,88
22	Belgia	1 625,72	7 468,72
23	Holandia	1 684,80	7 740,14
24	Irlandia	1 723,80	7 919,31
25	Luksemburg	2 201,93	10 115,89

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Eurostat – Monthly minimum wages – bi-annual data https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_MW_CUR__custom_1022168/default/table?lang=en.

⁷ NBP – Kursy średnie Tabela z dnia 08.12.2021r. – <https://www.nbp.pl/home.aspx?f=/statystyka/kursy.html> [dostęp: 08.12.2021].

Koszty życia w Polsce i krajach Europy

Minimalne wynagrodzenie to kwota, która ma zapewnić potrzeby życiowe, tj. pokryć koszty życia. Pensja minimalna powinna być taka, aby ktoś, kto za nią pracuje, był w stanie się utrzymać. Trzeba więc określić wydatki na potrzeby bytowe pracownika. W tym celu określone zostały główne składowe kosztów życia w skali miesiąca. Składają się na nie:

1. średni miesięczny koszt wynajmu mieszkania,
2. bilet na komunikację miejską – 30 dni,
3. wyżywienie.

Na podstawie wyliczeń okazało się, że w 2021 r. najwyższe średnie koszty życia były Luksemburgu – 7 033,18 zł, natomiast najniższe w Turcji – 1 082,47 zł. W Polsce wyniosły one 2 371,04 zł. Ważna jest też analiza zależności pomiędzy średnimi miesięcznymi kosztami życia a kwotą minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wskazane jest, aby koszty stanowiły maksymalnie 75% wynagrodzenia. Analiza pokazała też jaką część swojego wynagrodzenia pracownicy są w stanie przeznaczyć inne potrzeby jak zakup towarów i usług lub wykonywanie zobowiązań np. spłata kredytów i pożyczek, zakup sprzętu RTV lub AGD, realizacja hobby. W przypadku trzech analizowanych krajów: Albania, Czarnogóra i Malta kwota minimalnego wynagrodzenia nie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb bytowych ale również zmusza pracowników do ograniczenia bieżących wydatków lub znalezienie nowego źródła dochodu. Ze względu na wysokie koszty nie ma również możliwości oszczędzania pieniędzy.

Na drugim biegunie znajdują się Niemcy, Francja, Belgia i Słowenia, gdzie zaledwie ok. 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę jest przeznaczone na koszty życia. Czynniki ten wskazuje też na wzrost zamożności pracowników w tych krajach.

W przypadku Polski w 2021 roku 82,31% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę było wydawane na koszty życia. Kiedy porównamy to z byłymi europejskimi krajami komunistycznymi, to wyżej znajdują się: Litwa (67,49%), Rumunia (71,12%), Serbia (80,37%), Estonia (81,08%) i Łotwa (81,98%). Wynika z tego, iż w Polsce koszty życia są wysokie w stosunku do kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Tabela 3. Procentowy udział średnich miesięcznych kosztów życia w kwocie minimalnego wynagrodzenia w krajach Europy za pracę w 2021 r.

Ip.	Kraj	Minimalne wynagrodzenia za pracę		Średnie miesięczne koszty życia	Udział minimalnego wynagrodzenia w kosztach życia
		[Euro]	[zł]	[zł]	[%]
1	Albania	242,52	1 114,16	1 173,97	105,37
2	Czarnogóra	331,33	1 522,16	1 638,24	107,63
3	Bułgaria	332,34	1 526,80	1 493,82	97,84
4	Serbia	366,04	1 681,62	1 351,44	80,37
5	Turcja	392,57	1 803,51	1 082,47	60,02
6	Węgry	442,44	2 032,61	1 791,55	88,14
7	Rumunia	458,07	2 104,42	1 496,64	71,12
8	Łotwa	500,00	2 297,05	1 883,05	81,98
9	Chorwacja	562,77	2 585,42	2 369,88	91,66
10	Czechy	579,22	2 660,99	2 594,08	97,49
11	Estonia	584,00	2 682,95	2 175,38	81,08
12	Słowacja	623,00	2 862,12	2 473,65	86,43
13	Polska	627,04	2 880,70	2 371,04	82,31
14	Litwa	642,00	2 949,41	1 990,54	67,49
15	Grecja	758,33	3 483,84	2 105,07	60,42
16	Portugalia	775,83	3 564,24	2 812,99	78,92
17	Malta	784,68	3 604,90	4 169,41	115,66
18	Słowenia	1 024,24	4 705,46	2 582,36	54,88
19	Hiszpania	1 108,33	5 091,78	3 159,67	62,05
20	Francja	1 554,58	7 141,90	3 717,42	52,05
21	Niemcy	1 614,00	7 414,88	3 602,85	48,59
22	Belgia	1 625,72	7 468,72	3 981,58	53,31
23	Holandia	1 684,80	7 740,14	5 267,54	68,05
24	Irlandia	1 723,80	7 919,31	5 817,38	73,46
25	Luksemburg	2 201,93	10 115,89	7 033,18	69,53

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Eurostat – Monthly minimum wages – bi-annual data https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_MW_CUR_custom_1022168/default/table?lang=en, Numbeo – Cost of living <https://www.numbeo.com/cost-of-living/>.

Wnioski

Wysokość płacy minimalnej w Polsce powinno być ustalane z zachowaniem zasady zrównoważonego rozwoju, gdyż ma ona zapewnić potrzeby życiowe. Od kilku lat algorytm obliczania minimalnego wynagrodzenia, opierający się na wskaźnikach ekonomicznych, zawartych w art. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁸, nie jest stosowany. Można korygować tylko prognozowany poziom inflacji, o którą ma być zwiększone wyna-

⁸ Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

grodzienie minimalne w następnym roku. Natomiast korygować nie można drugiego czynnika związanego z sytuacją gospodarczą, tj. prognozowanego wzrostu produktu krajowego brutto. Wskaźnikiem makroekonomicznym, który uzasadniałby podnoszenie minimalnej płacy, jest inflacja. W ostatnich latach systematycznie ona wzrasta. Wynika to z rosnących cen żywności i większego ich udziału w kosztach życia u pracowników nisko zarabiających. Pod tym kątem wskazane jest więc, aby płaca wzrastała wprost proporcjonalnie do wzrostu cen towarów i usług.

Jednakże zbyt wysoka płaca minimalna będzie prowadziła też do wyparcia z rynku pracy osoby najniżej produktywne. Wzrost wynagrodzenia oznacza wzrost kosztów pracy po stronie pracodawcy. Oznacza to problemy z utrzymaniem zatrudnienia. Konsekwencją będzie więc wzrost bezrobocia lub tzw. szarej strefy, a to z kolei przyniesie mniejsze dochody z podatku dochodowego od osób fizycznych i do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz większe koszty Funduszu Pracy. Pokazuje to brak możliwości korelacji pomiędzy wysokością minimalnego wynagrodzenia, kosztami życia, a obciążeniem finansowym pracodawcy. Niestety nie jest możliwe rozwiązanie, które byłoby zadowalające dla każdej ze stron – pracownika i pracodawcy. Dla pracownika korzystny jest wzrost płacy, natomiast dla pracodawcy utrzymanie jej na stałym poziomie lub zmniejszenie.

Ustawa⁹ przyjęła cel, który zakłada poziom płacy minimalnej na poziomie 50% średniej płacy w gospodarce. Mimo iż został osiągnięty, płaca minimalna rośnie dalej. W 2021 roku wyniosło 51,3 proc. przy kwocie 2 800,00 zł (przeciętne wynagrodzenie w czwartym kwartale 2020 r. wyniosło 5 457,98 zł¹⁰). Tendencja pokazuje, iż dążymy do relacji na poziomie 60%. Warto podkreślić, że wysoki odsetek wcale nie gwarantuje dobrostanu pracowników. Znacznie bardziej efektywny jest wzrost produktywności w gospodarce – niższe odsetki przekładają się na wyższe wynagrodzenia wśród najmniej zarabiających.

Szybkie podnoszenie płacy minimalnej (800 zł w latach 2017-2021) zaburza jej funkcję informacyjną. Niewielka różnica między płacą pracownika wykonującego najprostsze prace, a np. pracownika administracji publicznej z wieloletnim stażem, demotywuje do pracy w zawodach wymagających specjalnych kwalifikacji. Zwiększa to ryzyko emigracji i selekcji negatywnej. Płaca minimalna pełni jednocześnie funkcje społeczną i ekonomiczną. Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 131 o ustalaniu płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się¹¹, wyraźnie wskazuje, że poziom płacy minimalnej powinien spełniać jednocześnie dwa warunki: uwzględniać potrzeby pracownika i jego rodziny w relacji do ogólnego poziomu płac w kraju, kosztów utrzymania, świadczeń socjalnych i poziomu życia innych grup społecznych oraz uwzględniać wymagania rozwoju gospodarczego, tj. wydajność pracy, poziom i tempo wzrostu dochodu narodowego, dążenie do osiągnięcia i utrzymania wysokiego poziomu

⁹ Tamże.

¹⁰ Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2021 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2020 r.

¹¹ Konwencja Nr 131 MOP dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, przyjęta 29 kwietnia 1972 r. (nieratyfikowana przez RP).

zatrudnienia. Takie szerokie ujęcie płacy minimalnej zawiera w sobie niejako dwie sprzeczności, z których jedna oznacza ograniczanie zbyt wysokiego ustalania płac minimalnych a druga przeciwdziałanie zbyt niskiemu poziomowi płac.

Bardzo wysoka relacja płacy minimalnej w stosunku do przeciętnej zakłóca rynek pracy poprzez wzrost bezrobocia i spadek aktywności zawodowej. Przy wzroście bezrobocia osoby z najniższymi kwalifikacjami, dotąd pracujące za płacę minimalną, pracy nie znajdują. Nastąpi też ucieczka do „szarej strefy”, w której osoby być może otrzymają pieniądze w kwocie porównywalnej z pensją minimalną, ale bez ubezpieczenia społecznego i bez opłaconych podatków. Związki zawodowe dążą do ciągłego wzrostu płacy minimalnej, argumentując to tym, iż odgrywa ona istotną rolę w stymulowaniu gospodarki w walce z kryzysem. Powstaje więc dylemat z podjęciem decyzji, czy dążymy do wzrostu płacy minimalnej czy też do ochrony zatrudnienia? Oba te dwa zagadnienia wzajemnie się nie wykluczają tylko przy spełnieniu podczas ich realizacji zasady zrównoważonego rozwoju.

Podsumowanie

Warto się zastanowić, czy zasadne byłoby, aby wysokość minimalnego wynagrodzenia była ustalona na podstawie wartości procentowej średnich kosztów życia. Zacząć trzeba by było od określenia, jakie jest minimum potrzebne do godnego życia. Określenie tej kwoty nie byłoby trudne, gdyż sądy powszechne określają na potrzeby ustalenia wysokości świadczenia alimentacyjnego owo minimum potrzebne dziecku. Również banki ustalają ww. minimum w celu określenia zdolności kredytowej klienta. Jednakże wysokość minimalnych kosztów życia trzeba będzie ustalać indywidualnie lub tylko dla danego regionu. Dlatego byłoby konieczne wprowadzenie szczegółowej metodyki obliczeń w stosownym rozporządzeniu.

Czynniki, jakie powinno się uwzględnić w odniesieniu do warunków ekonomicznych przy analizie minimalnego wynagrodzenia, to: ceny zakupu i najmu mieszkań, mediów (energii elektrycznej, gazu ziemnego, ciepła sieciowego, wody, ścieków, innych paliw kopalnych¹² i paliw transportowych¹³) i żywności. Wysokość płacy minimalnej określać powinien minister ds. pracy, ale zasadniczą rolę powinna odgrywać Komisja ds. ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia. Byłby to organ doradczy, niezależny od Rady Ministrów, który przygotowywałby rekomendacje co do wysokości płacy minimalnej. W jej skład wchodziłoby 9 osób: 3 przedstawicieli pracowników, 3 przedstawicieli pracodawców i 3 przedstawicieli nauki. Ze swojego grona wybraliby przewodniczącego, który prowadziłby posiedzenia Komisji. Członkowie musieliby posiadać wykształcenie wyższe prawnicze oraz stosowną wiedzę z dziedziny prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych potwierdzoną dyplomami i publikacjami naukowymi. Komisja prowadziłaby intensywne badania i analizę danych statystycznych, monitorowała pracodawców, konsultowała swoje pomysły i zalecenia z organizacjami pracowników i pracodawców.

¹² Węgiel kamienny, węgiel brunatny.

¹³ Benzyna, olej napędowy, LPG.

Minimalne wynagrodzenie byłoby ustalane od dnia 1 stycznia każdego roku a do 30 września danego roku Komisja przedstawiałaby swoje rekomendacje na następny rok. Minister ds. pracy mógłby przyjąć wszystkie rekomendacje Komisji lub ich część, mógłby też je odrzucić. W przypadku nieuwzględnienia rekomendacji, minister zobowiązany jest przedstawić uzasadnienie przed Sejmem i Senatem oraz zaproponować nową wysokość płacy minimalnej, który mogłaby być niższa lub wyższa o 10% od rekomendowanej przez Komisję.

Bibliografia

1. Eurostat – Monthly minimum wages – bi-annual data https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_MW_CUR_custom_1022168/default/table?lang=en [dostęp: 08.12.2021].
2. Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2021 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2020 r.
3. Konwencja Nr 131 MOP dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, przyjęta 29 kwietnia 1972 r.
4. NBP – Kursy średnie Tabela z dnia 08.12.2021r. <https://www.nbp.pl/home.aspx?f=/statystyka/kursy.html> [dostęp: 08.12.2021].
5. Numbeo – Cost of living <https://www.numbeo.com/cost-of-living/> [dostęp: 08.12.2021].
6. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 stycznia 1998 r. w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników (Dz.U. z 1998 r. nr 16 poz. 74).
7. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 grudnia 1998 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników (Dz.U. z 1998 r. nr 164 poz. 1189).
8. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 października 1999 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników (Dz.U. z 1999 r. nr 91 poz. 1037).
9. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 lutego 2000 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników (Dz.U. z 2000 r. nr 13 poz. 174).
10. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2000 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników (Dz.U. z 2000 r. nr 121 poz. 1308).
11. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2003 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2004 r. (Dz.U. z 2003 r. nr 167 poz. 1623).
12. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2004 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2005 r. (Dz.U. z 2004 r. nr 201 poz. 2062).
13. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2005 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2006 r. (Dz.U. z 2005 r. nr 177 poz. 1469).
14. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2006 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2007 r. (Dz.U. z 2006 r. nr 171 poz. 1227).
15. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2007 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2008 r. (Dz.U. z 2007 r. nr 171 poz. 1209).

16. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 października 2010 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011 r. (Dz.U. z 2010 r. nr 194 poz. 1288).
17. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r. (Dz.U. z 2011 r. nr 192 poz. 1141).
18. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 1026).
19. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 1074).
20. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 1220).
21. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1385).
22. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1456).
23. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1747).
24. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. (Dz.U. 2018 poz. 1794).
25. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1778).
26. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1596).
27. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

Grzegorz Markowski

Grzegorz Markowski, g.markowski@poczta.onet.pl