

5.07.2016

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

tel. 509 509 536

media@sedlak.pl

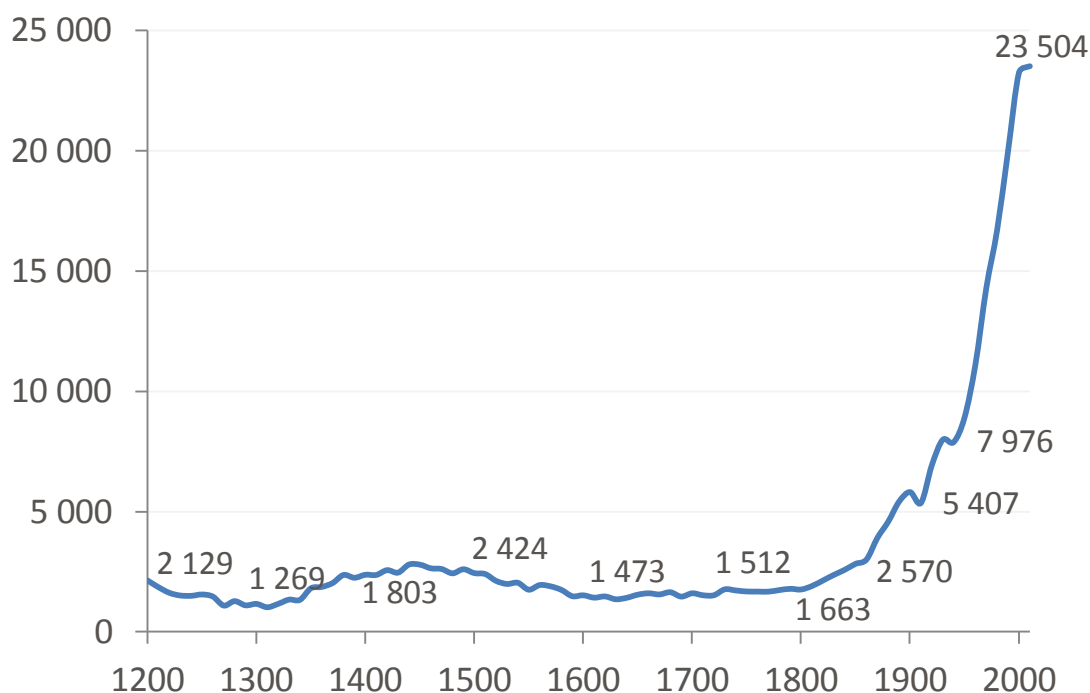
Krótką historia i przyszłość brytyjskich systemów wynagrodzeń

Brytyjczycy w referendum 23 czerwca zagłosowali za wyjściem z Unii Europejskiej. Brexit poza konsekwencjami politycznymi niesie ze sobą poważne konsekwencje w sferze wynagrodzeń. Przyjrzyjmy się zatem jakie były wynagrodzenia w Wielkiej Brytanii dawniej i jakie są prognozy na przyszłość.

Historia wynagrodzeń w Wielkiej Brytanii

Profesor ekonomii Gregory Clark podjął się ambitnego zadania wyliczenia zarobków na terenie Wielkiej Brytanii od roku 1209. Na poniższym wykresie widać jak wynagrodzenia znacząco wzrosły po rewolucji przemysłowej. Według kursu funta z 2010 roku w 1800 roku obywatel Zjednoczonego Królestwa zarabiał 1 753 GBP, a w 2010 roku 23 504 GBP. Ekspert z Międzynarodowej Organizacji Pracy wyliczyli, że przeciętne wynagrodzenie na świecie w roku 2009 wynosiło 11 291 GBP rocznie.

**Wykres 1. Roczna płaca realna
w Wielkiej Brytanii w latach 1209-2010 (brutto w GBP)**



Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie Average Earnings and Retail Prices, UK, 1209-2010; Gregory Clark, University of California, Davis

Między 1975 a 2013 rokiem przeciętne zarobki osób pracujących na pełen etat podwoiły się. Co spowodowało taki wzrost? Poza rozwojem technologii i idącym za nim wzrostem produktywności, mogło się do tego przyczynić kilka wydarzeń politycznych. W 1973 roku Wielka Brytania przystąpiła do Wspólnot Europejskich (późniejsza Unia Europejska). Lata 80. to okres liberalnych reform Margaret Thatcher i walka ze związkami zawodowymi górników. W latach 90. otworzono tunel pod kanałem La Manche ułatwiający wymianę handlową z kontynentem europejskim. Początek XXI wieku to rządy Tony’ego Blaira i rozwój londyńskiego City – światowego centrum finansów.

Historia prawa pracy

Za pierwszy angielski akt prawny dotyczący wynagrodzeń uznawany jest *Ordinance of Labourers* z 1349 roku, wydany w odpowiedzi na zmienione warunki rynku pracy po epidemii dżumy. Później wydawano rozmaite rozporządzenia dotyczące poddaństwa i niewolnictwa. Dopiero w XIX wieku, po rewolucji przemysłowej, prawo pracy zaczęło zbliżać się kształtem do obecnych regulacji. Uregulowano pracę

dzieci, kobiet i ograniczano liczbę godzin. Na początku XX wieku reformy brytyjskich Liberalnych Demokratów i Partii Pracy wprowadziły podstawowe elementy państwa opiekuńczego. Zainicjowany przez Winstona Churchilla *Trade Boards Act 1909* wprowadził płace minimalne dla niektórych nisko płatnych gałęzi przemysłu. Po drugiej wojnie światowej Wielką Brytanię dotknął poważny kryzys gospodarczy. W 1945 weszło w życie *Wages Councils Act* tworząc trójstronne rady negocjujące płace i warunki zatrudnienia (Deakin, Green, 2014). Rady zostały w większości zniesione przez reformy konserwatystów pod przywództwem Margaret Thatcher. W 1998 roku wprowadzono ogólnokrajową płacę minimalną z podziałem na wiek pracowników. Rosła ona znacznie szybciej niż przeciętne zarobki i inflacja. W 2015 roku otrzymywało ją 1,4 mln pracowników (połowa z nich pracowała w dużych firmach). Najważniejszym ciałem doradczym w sprawie płacy minimalnej w Wielkiej Brytanii jest Low Pay Commission. W kwietniu 2016 roku dla osób powyżej 25. roku życia wprowadzono National Living Wage wynoszącą 7,2 GBP za godzinę. NLW uwzględnia koszty życia i ma wrosnąć do 9 GBP do 2020 roku. Według analiz think tanku Resolution Foundation podniesie to zarobki 1,9 mln pracowników, a 2,6 mln skorzysta na tym pośrednio. Bank Anglii przewiduje, że nowe regulacje do 2020 roku bezpośrednio wpłyną na sytuację 3 mln pracowników.

Tabela 1. Płaca minimalna w Wielkiej Brytanii w kwietniu 2016 roku (brutto w GBP)

wiek pracownika	25+	21-24	18-20	16-18	praktykant
godzinna stawka	7,20	6,70	5,30	3,87	3,30

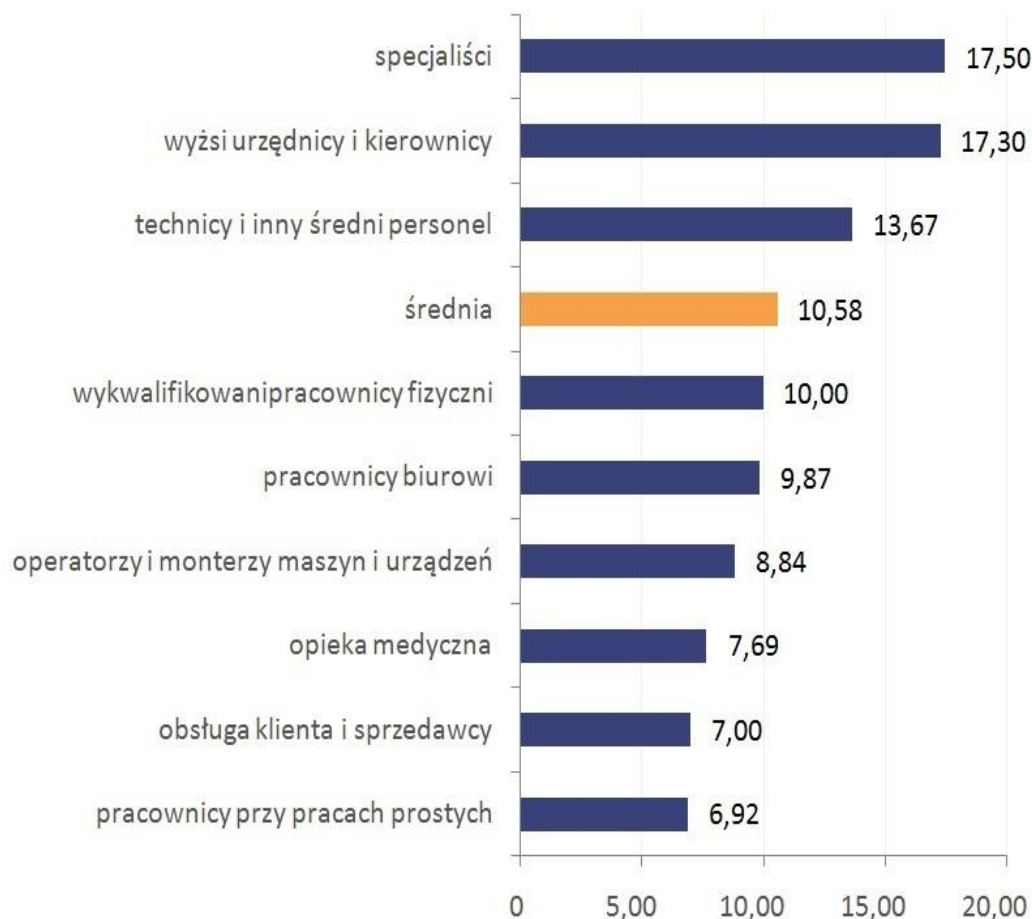
Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie gov.uk

Analiza obecnej sytuacji na brytyjskim rynku wynagrodzeń

W Wielkiej Brytanii pracuje obecnie około 31 mln osób. Z tego 23 mln na pełen etat, 8,5 mln na pół etatu. 1,7 mln osób jest bezrobotnych (szuka pracy i ma powyżej 16. roku życia), a blisko 9 mln nie pracuje i nie szuka pracy. W kwietniu 2016 roku średnie tygodniowe wynagrodzenie brutto wyniosło 472 GBP (lub 503 GBP z uwzględnieniem bonusów). W 2000 roku wynosiło 311 GBP, co oznacza wzrost o 61,4%. W tym czasie wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych wzrósł o 39,4%. W poziomie zarobków prym wiedzie Londyn (15,84 GBP za godzinę w porównaniu do średniej brytyjskiej 11,56 GBP). Najwyżej wynagradzane są branża finansowa oraz IT (PayScale, 2016). Najmniej zarabiają nauczyciele. Różnice w zarobkach odwzorowują światowe trendy i wynikają głównie z wielkości firmy i stażu pracy. W

2014 roku kobiety zarabiały o 19% mniej od mężczyzn (średnia unijna 16,1%). W 1994 roku luka płacowa wynosiła 27%, odnotowano więc spadek o 8 punktów procentowych w ciągu 20 lat. Brytyjski urząd Office for National Statistics podaje, że w 2015 roku dla mediany zarobków różnica między pracownikami różnych płci wyniosła 9,4%.

Wykres 2. Średnie stawki godzinowe w 2014 roku (brutto w GBP)



Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie ONS, Labour Force Survey datasets

Imigracja

Dnia 1 maja 2004 roku Wielka Brytania otworzyła swój rynek pracy dla imigrantów z nowych państw Unii Europejskiej (grupa A8) co znacząco zwiększyło napływ imigrantów (Devlin, 2014). Polacy stanowili 70% nowych imigrantów. Brytyjscy eurosceptycy twierdzą, że imigracja z tych krajów obniżyła pensje. Zjawisko to dotyka najmocniej słabo wykwalifikowanych pracowników (Nickell, Saleheen,

2015). Analiza Centre for European Reform ukazuje niewielki wpływ emigrantów z Europy Wschodniej na bezrobocie i wynagrodzenia Brytyjczyków. Niektóre badania wykazują wzrost zarobków Brytyjczyków w wyniku napływu imigrantów (Manacorda i inni, 2010). Tłumaczy się to zatrudnieniem imigrantów poniżej ich kwalifikacji, co zwiększa produktywność. Nowe fale imigrantów zauważalnie obniżały wynagrodzenia osób, które wyemigrowały wcześniej. Blisko co piąty pracownik w Wielkiej Brytanii w 2014 roku urodził się za granicą (Rienzo, 2015). Najlepiej zarabiali biali imigranci ze znajomością języka angielskiego. W zawodach wymagających wysokich kwalifikacji niekiedy zarabiają więcej od rodowitych Brytyjczyków. Takie zawody obsadzali zwykle imigranci z Europy Zachodniej (CER, 2014). Ich napływ przyczynił się do wzrostu produktywności Brytyjczyków. Co ciekawe, niezajomość angielskiego niosła mniej negatywnych konsekwencji dla wynagrodzeń kobiet (Miranda, Zhu, 2012). Nie ma dużej różnicy w wynagrodzeniach imigrantów z krajów Unii i spoza niej. Najwyższe bezrobocie występowało wśród imigrantów spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego, natomiast wśród imigrantów z EOG było mniejsze niż wśród Brytyjczyków. Od 6 kwietnia 2016 roku osoby spoza UE zarabiające poniżej 35 000 GBP rocznie mają być deportowane. Nowe prawo ma na celu pozbycie się najmniej wykwalifikowanych obcokrajowców. W zależności od rozwoju wydarzeń, Brexit może oznaczać dalsze deportacje.

Brexit

Do tej pory jedynie Grenlandia w 1984 roku oraz Algieria w 1962 roku opuściły Wspólnoty Europejskie. W referendum z 1982 roku Grenlandczycy zagłosowali za wyjściem, mając na uwadze dobro swojego rybołówstwa. Kwestia rybołówstwa była podnoszona także w przypadku Brexitu, ale poza nią trudno o analogie które pomogłyby nam w przewidywaniach (Grenlandia ma tylko 56 tys. mieszkańców). Wyjście Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej będzie miało ogromne konsekwencje dla brytyjskiej gospodarki. Na wieść o wynikach referendum gwałtownie spadł kurs funta. Przewiduje się spadek zagranicznych inwestycji, wartości nieruchomości, wzrost cen towarów, zagrożenie pozycji londyńskiego City oraz poważne utrudnienia w przepływie towarów i ludności. Tym ostatnim szczególnie zaniepokojeni mogą być emigranci z Polski (880 tys. osób). Początkowo szczególnie ucierpi turystyka i produkcja samochodów. Według analizy Her Majesty's Treasury (odpowiednik Ministerstwa Skarbu Państwa) w ciągu pierwszych dwóch lat pensje mają spaść od 2,8% do 4%. Na zmniejszenie się wynagrodzeń wpłynąć ma spadek produktywności wynikły z zamknięcia gospodarki i gorszego dopasowania umiejętności do stanowisk. Think tank The National Institute of Economic and Social

Research prognozuje spadek wynagrodzeń wynoszący od 3,1% do 3,8% w ciągu 15 lat. Niepowodzenia w negocjacjach umów o wolnym handlu mogą obniżyć wynagrodzenia o 6% do 2030 roku. Federacja związków zawodowych Trades Union Congress przewiduje, że do 2030 roku Brexit obniży tygodniową pensję o 38 GBP. Brexit może skutkować zwolnieniem pół miliona pracowników sektora publicznego. Według Confederation of British Industry Brexit grozi utratą miliona miejsc pracy, co będzie kosztować brytyjską gospodarkę 100 miliardów GBP. Są też głosy pozytywnie oceniające wyjście z Unii Europejskiej. Polityk Duncan Smith twierdzi, że łatwość emigracji obniżyła pensje Brytyjczyków o 10%. Ograniczenie migracji może podwyższyć pensję najniżej wykwalifikowanych. Według zwolenników opcji „out” odzyskanie kontroli nad częścią prawa podatkowego umożliwi obniżenie podatków, a to pozwoli zwiększyć pensje i obniżyć ceny energii.

Prognozy na przyszłość

Nie uwzględniając Brexitu Bank Anglii na początku tego roku przewidywał wzrost wynagrodzeń w 2016 o 3,75%, by po kilku miesiącach obniżyć przewidywania do 3%. Dopiero w 2018 roku wzrost wynagrodzeń ma powrócić do poziomów sprzed kryzysu finansowego w 2008 roku. Od 2008 roku nominalne płace rosną średnio o 2% rocznie, płace realne (uwzględniające inflację) spadły o 10% (Machin, 2015). Wzrosły nierówności i spadła produktywność. Portal tradingeconomics.com przewiduje wzrost przeciętnego tygodniowego wynagrodzenia do 543 GBP w 2020 roku (obecnie 503 GBP). Chartered Institute of Personnel and Development co kwartał bada pracowników. Opracowany na tej podstawie *Labour Market Report* z maja 2016 obniża oczekiwania co do wzrostu wynagrodzeń w 2016 roku z 2% do 1,7%. Według raportu negatywnie na wzrost płac ma wpływać polityka rządu zwiększająca nakłady na ubezpieczenia i fundusze emerytalne. National Minimum Wage ma wprowadzić wymusić wzrost płac najniżej zarabiających, ale może spowolnić wzrost płac pracowników wyższego szczebla. Powyższe prognozy nie napawają wielkim optymizmem, a były przygotowywane przed referendum w sprawie wyjścia z Unii Europejskiej.

**Tabela 2. Tempo wzrostu
tygodniowych wynagrodzeń w Wielkiej Brytanii**

średnia z lat 1998 - 2007	2015	2016	2017	2018
4,25%	1,75%	3%	3,75%	4,25%
	(2,5%)*	(3,75%)	(4%)	(4,25%)

Opracowanie własne Sedlak & Sedlak na podstawie The Current 2% UK Wage Growth Norm

**(w nawiasach poprzednie przewidywania*

Monetary Policy Committee – ciała doradczego Banku Anglii)

Bartłomiej Kwapisz
Sedlak & Sedlak

[Ile powinieneś zarabiać? Weź udział w Ogólnopolskim Badaniu Wynagrodzeń i porównaj swoje zarobki z innymi.](#)

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.