

Wykład:

MECHANIZMY FUNKCJONOWANIA

RYNKU PRACY

Podaż pracy

Podaż pracy jest określona przez decyzje poszczególnych pracowników dotyczące ilości czasu, który chcą przeznaczyć na pracę.

Płaca realna jest miarą bodźców do pracy.

Płaca realna – iloraz płacy nominalnej i poziomu cen, informuje o ilości dóbr, które można nabyć za daną płacę nominalną.

Przy wyższych płacach ci, którzy są już zatrudnieni, będą chcieli pracować więcej.



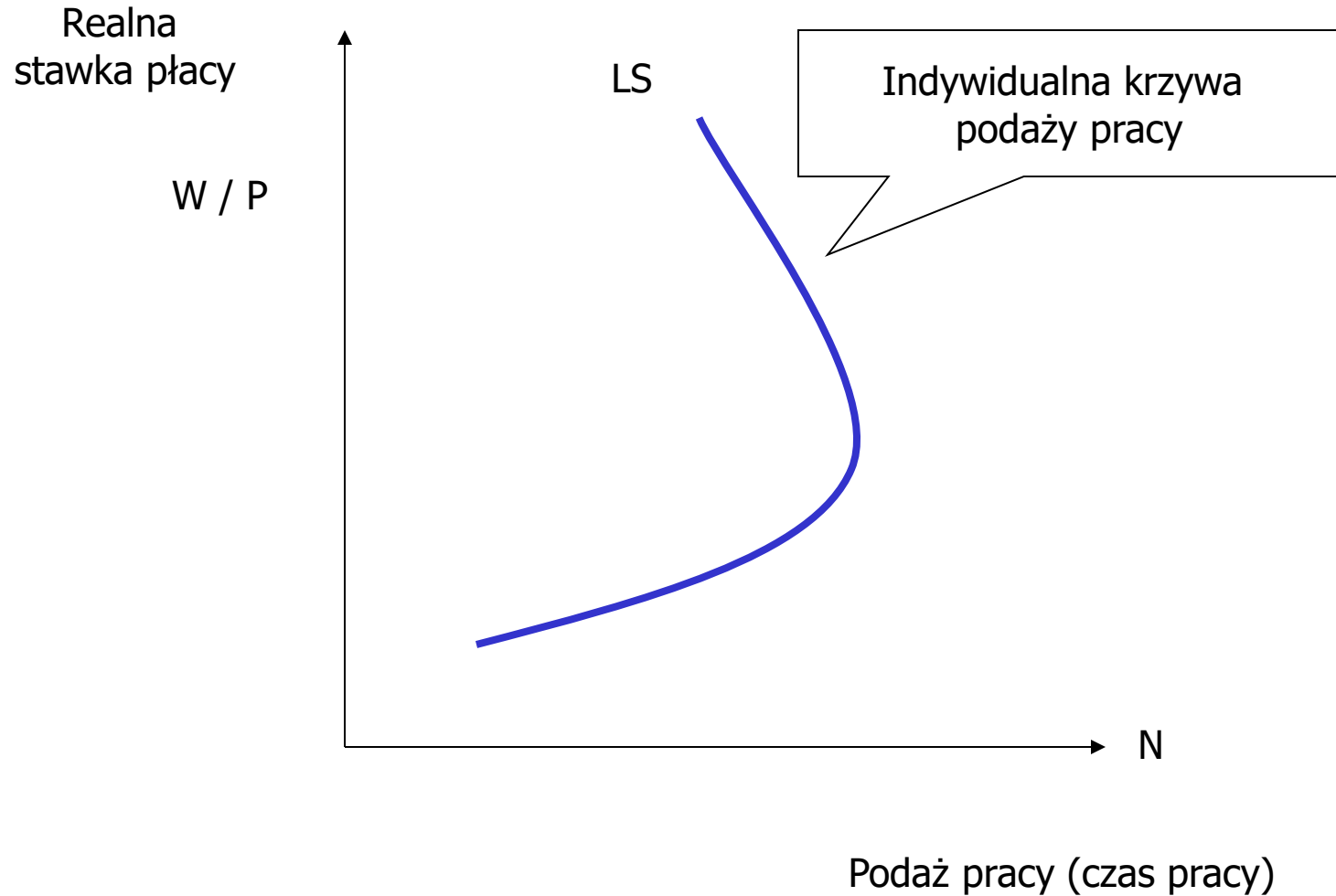
Efekt substytucyjny i dochodowy

Efekt substytucyjny – oznacza, że w miarę wzrostu stawek płac występują silniejsze bodźce do pracy – cena czasu, który nie jest związany z pracą (alternatywny koszt pracy) jest wyższa.

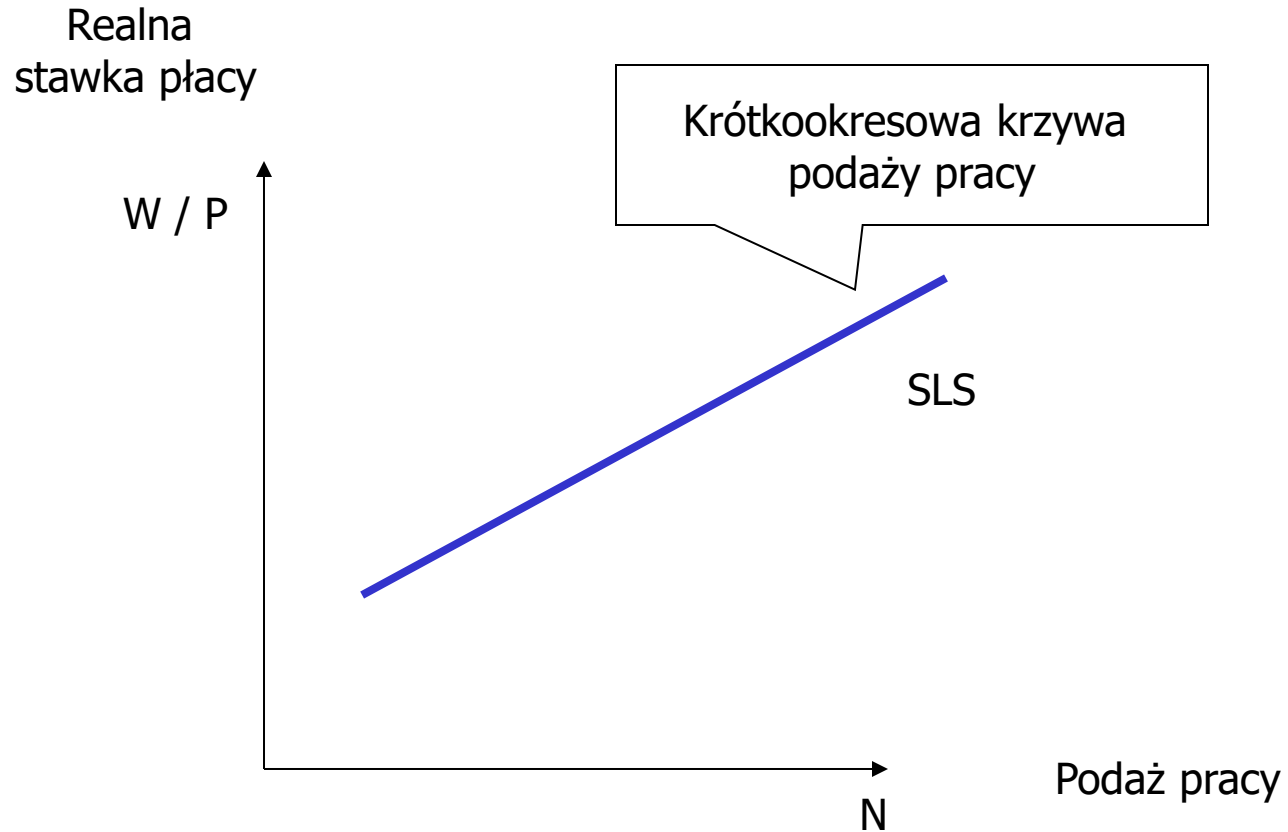
Efekt dochodowy (na rynku pracy) – wzrost płac realnych poprawia położenie pracownika i zwiększa jego konsumpcję różnych dóbr w tym “wypoczynku”.



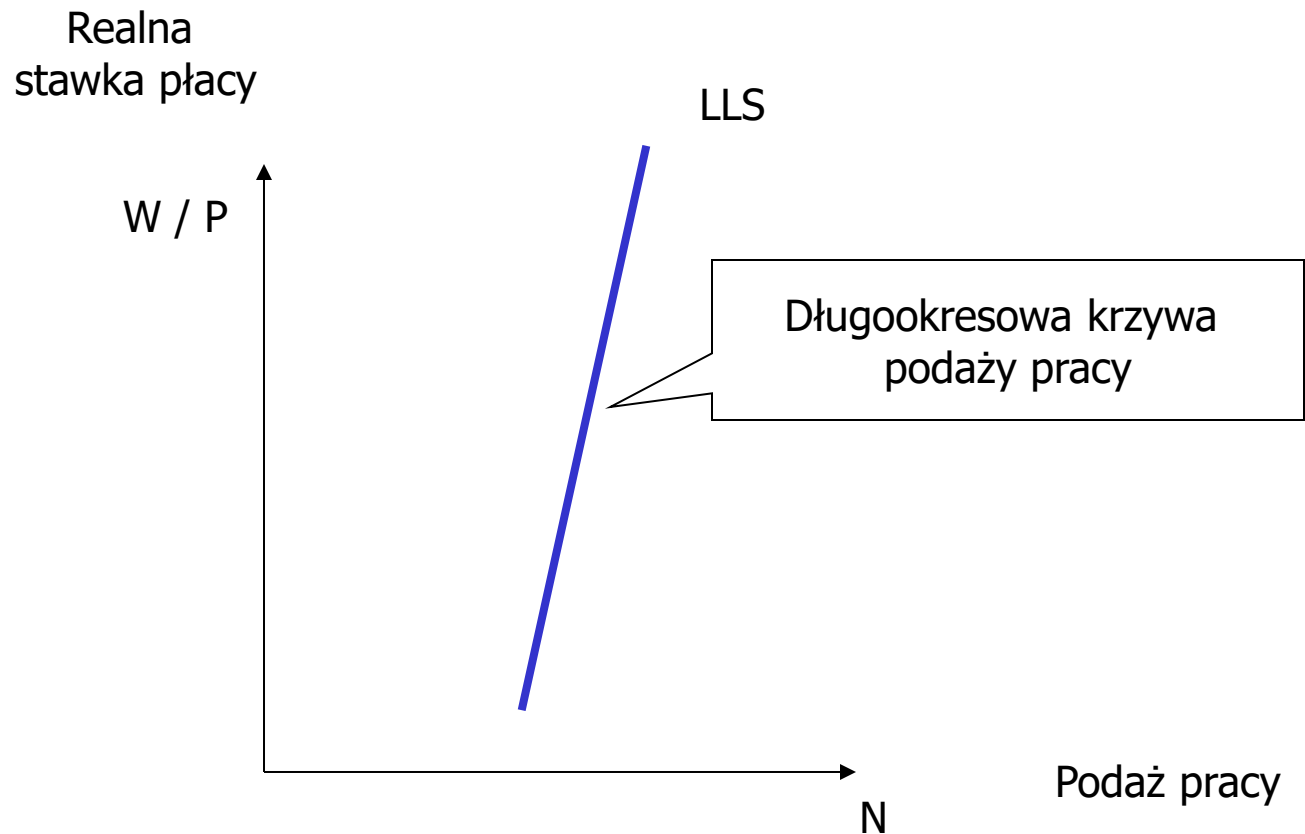
Indywidualna krzywa podaży pracy



Krótkookresowa krzywa podaży pracy



Długookresowa krzywa podaży pracy



Ogólna liczba godzin pracy w roku i średnie płace w latach 1870 - 1987

Kraj	1870	1913	1938	1987
<i>Liczba godzin pracy w roku na jednego pracownika</i>				
Francja	2945	2588	1848	1543
Niemcy	2941	2584	2316	1620
Wielka Brytania	2984	2624	2267	1557
USA	2964	2605	2062	1608
Szwecja	2945	2588	2204	1466
<i>Płace realne (1870 = 100)</i>				
Francja	100	205	335	1388
Niemcy	100	185	285	1227
Wielka Brytania	100	157	256	589
USA	100	189	325	643
Szwecja	100	270	521	1439

Liczba godzin pracy (w ciągu roku), 2017-2024

Country	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Greece	1 947	1 961	1 918	1 732	1 854	1 886	1 897	1 898
Korea	2 018	1 993	1 967	1 908	1 910	1 901	1 872	1 865
Poland	1 812	1 787	1 783	1 769	1 828	1 815	1 803	1 785
United States	1 820	1 826	1 817	1 789	1 813	1 804	1 799	1 796
Czech Republic	1 776	1 785	1 786	1 677	1 722	1 774	1 766	1 771
New Zealand	1 756	1 759	1 783	1 739	1 730	1 748	1 751	1 741
Italy	1 719	1 719	1 710	1 543	1 686	1 726	1 734	1 709
Australia	1 662	1 654	1 651	1 613	1 622	1 628	1 651	1 627
Ireland	1 727	1 742	1 742	1 620	1 627	1 657	1 633	1 622
Spain	1 692	1 698	1 678	1 558	1 633	1 652	1 632	1 634
Slovak Republic	1 714	1 704	1 692	1 572	1 583	1 622	1 631	1 624
Japan	1 709	1 680	1 644	1 597	1 607	1 607	1 611	1 617
Switzerland	1 559	1 551	1 549	1 499	1 531	1 529	1 530	1 532
United Kingdom	1 536	1 536	1 537	1 364	1 498	1 531	1 524	1 512
France	1 508	1 514	1 518	1 400	1 475	1 501	1 500	1 491
Finland	1 549	1 547	1 537	1 530	1 528	1 514	1 499	1 509
Sweden	1 466	1 465	1 453	1 426	1 447	1 440	1 437	1 431
Austria	1 498	1 502	1 510	1 400	1 437	1 435	1 435	1 432
Norway	1 419	1 419	1 419	1 410	1 426	1 425	1 418	1 407
Netherlands	1 450	1 449	1 451	1 404	1 412	1 415	1 413	1 445
Denmark	1 404	1 381	1 371	1 341	1 390	1 394	1 380	1 379
Germany	1 389	1 381	1 373	1 316	1 348	1 347	1 343	1 331

Źródło: OECD, Employment Outlook 2025.

Popyt na pracę

Popyt na pracę reprezentują firmy. Popyt na pracę jest popytem pochodnym popytu na dobra i usługi (produkty pracy). Zależy od płacy i wydajności pracowników.

Krańcowy produkt pracy jest równy przyrostowi produkcji wynikającemu z zatrudnienia dodatkowego pracownika przy danym zasobie kapitału rzeczowego. Jeżeli wartość krańcowego produktu pracy jest wyższa od płacy realnej, to przedsiębiorstwa zwiększają zyski przez wzrost zatrudnienia.

Funkcja popytu na pracę jest **ujemną funkcją płacy realnej**, ponieważ krańcowy produkt pracy zmniejsza się wraz ze zwiększaniem nakładu pracy.



Determinanty popytu na pracę

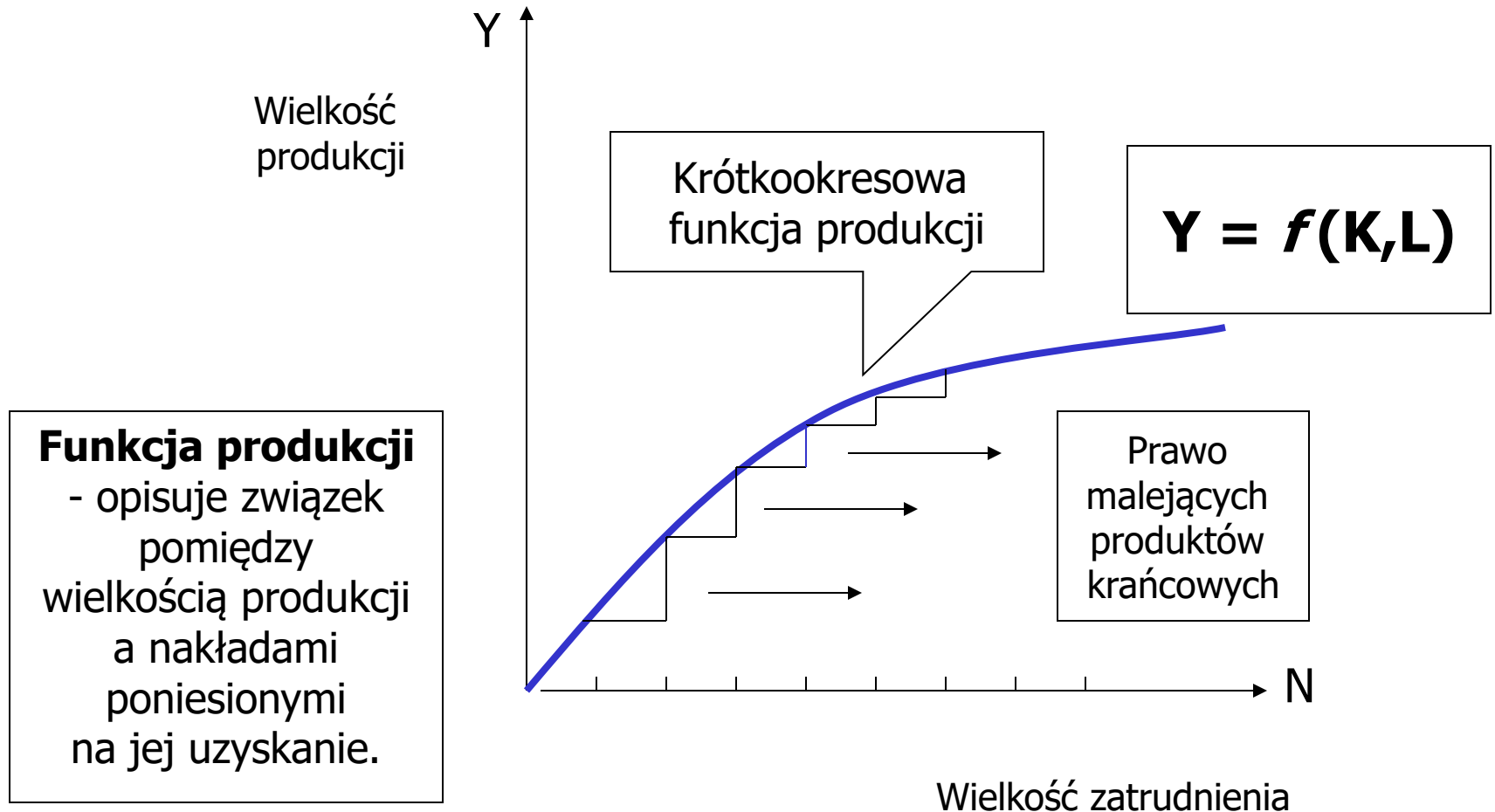
Przedsiębiorstwo decyduje się na stworzenie nowego miejsca pracy, **gdy oczekiwana korzyść z tej decyzji jest wyższa niż koszt.**

Korzyść to przychód ze sprzedaży dóbr/usług wygenerowanych dzięki nowemu pracownikowi w czasie jego zatrudnienia w tej firmie.

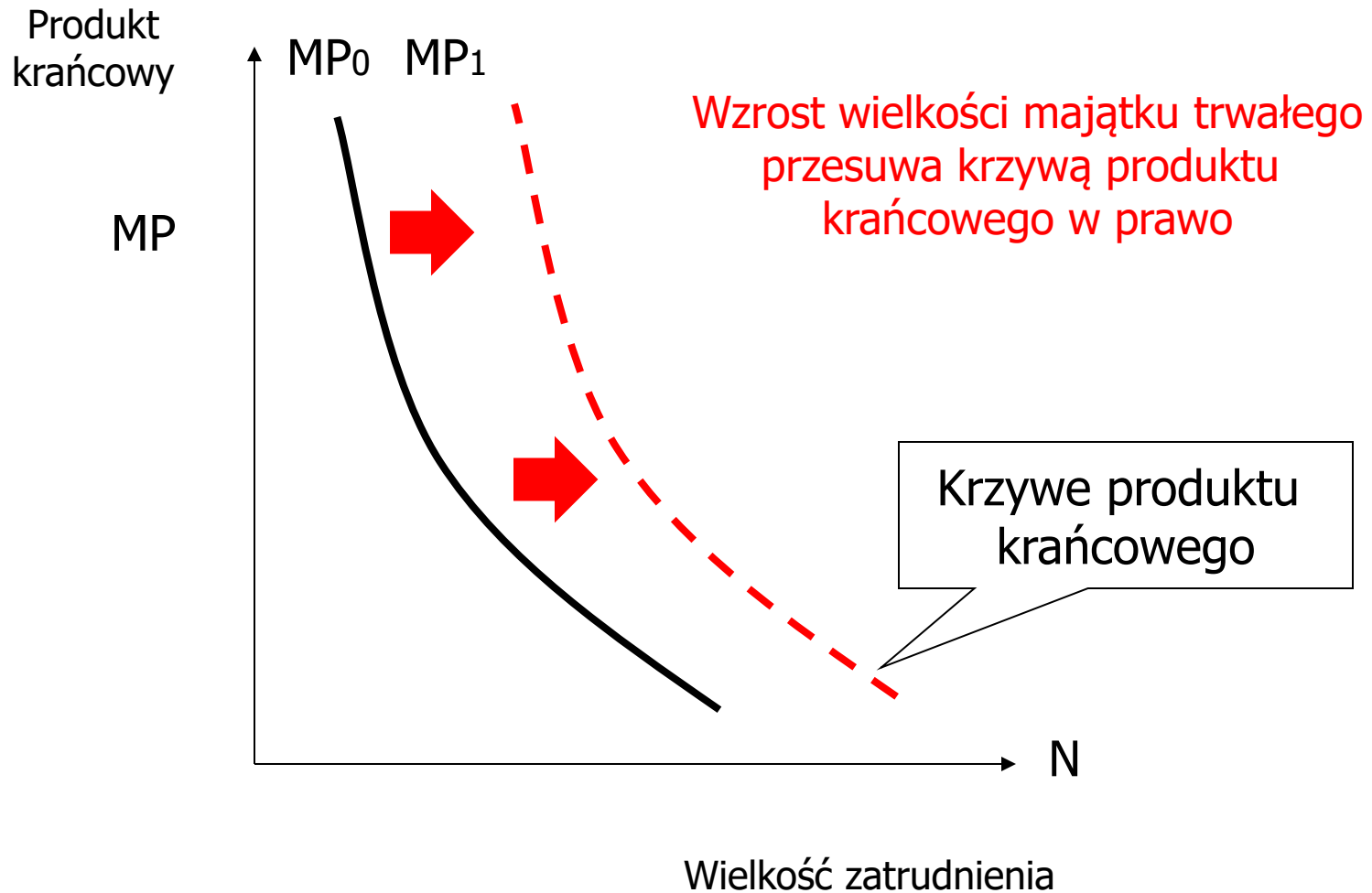
Kosztem jest wynagrodzenie pracownika (wraz z pochodnymi) w czasie jego zatrudnienia w firmie, wyposażenie jego stanowiska pracy, a także koszt związany ze znalezieniem osoby odpowiedniej do danego stanowiska.

Popyt na pracę rośnie, gdy rośnie popyt na produkty / usługi danej firmy. Jeśli jednak równocześnie rośnie produktywność już zatrudnionych pracowników (np. dzięki lepszemu wyposażeniu stanowisk pracy), firmy mogą nie decydować się na zwiększanie zatrudnienia.

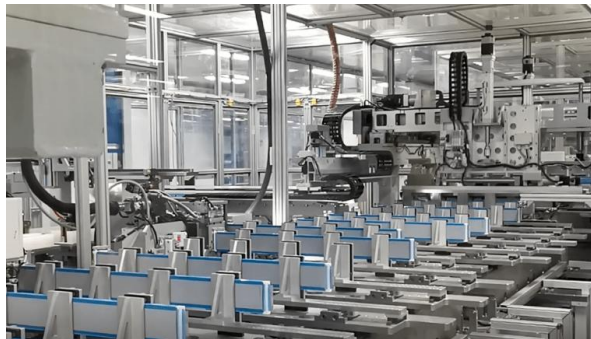
Krótkookresowa funkcja produkcji



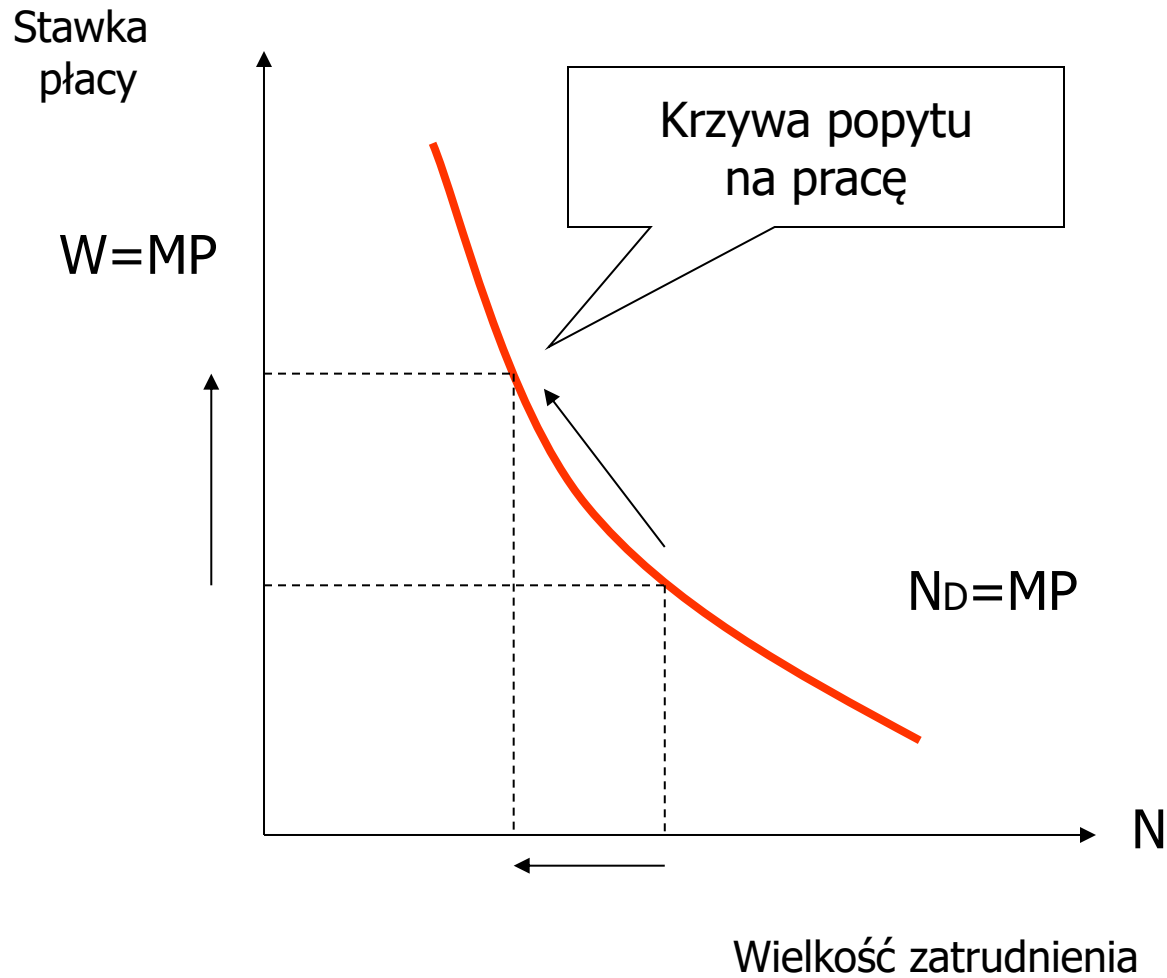
Krzywa produktu krańcowego a inwestycje w majątek trwały



Automatyzacja procesów gospodarczych



Krzywa popytu na pracę



PANDORA - zakłady produkcyjne w Tajlandii



Wages:

Denmark 44546 DKK/Month [**27618 PLN**]

Thailand 15412 THB/Month [**1875 PLN**]

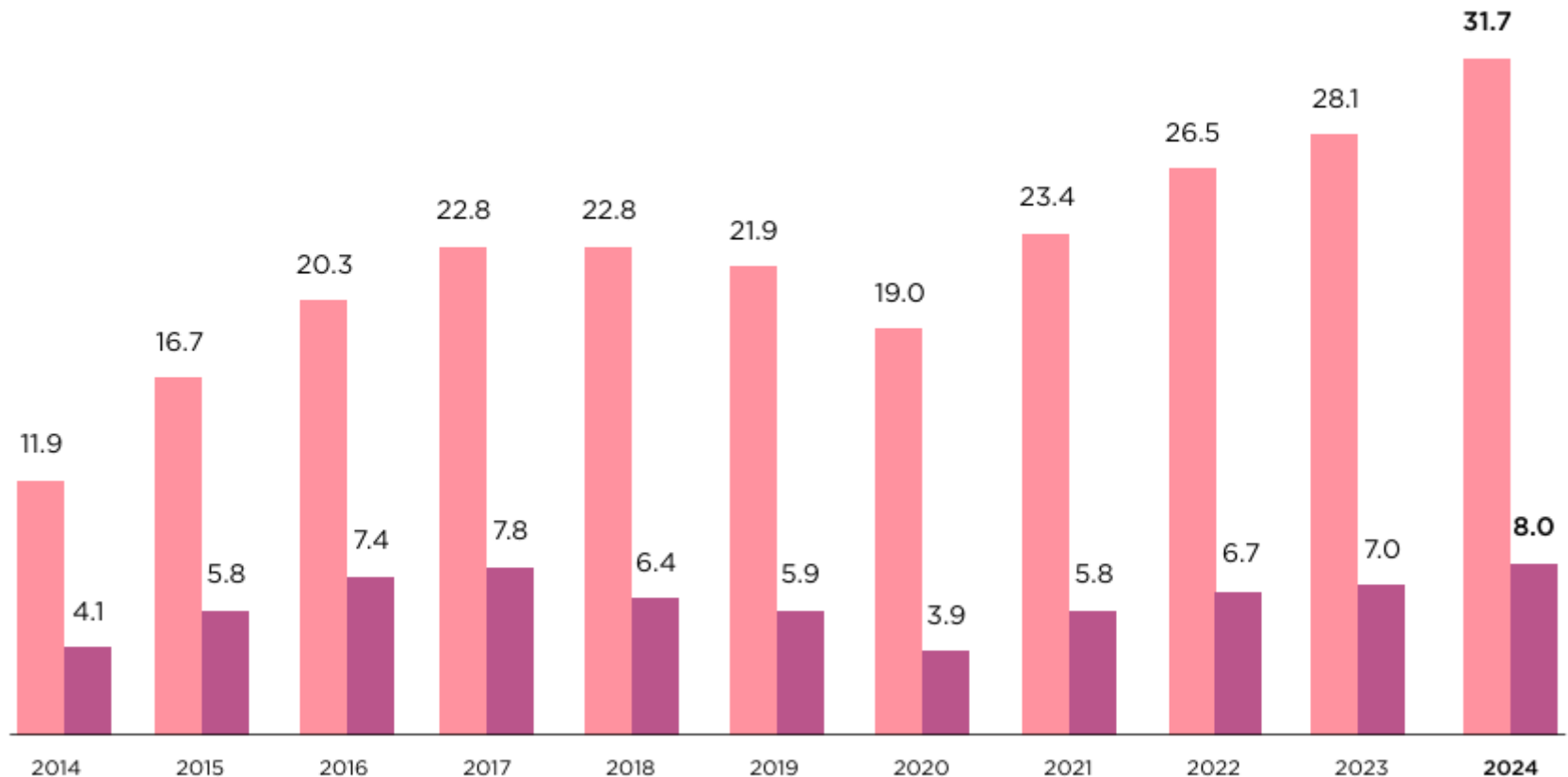


Wyniki finansowe firmy Pandora

● Revenue
● EBIT²

USD/DKK
= 6,85

PLN/DKK
= 1,78



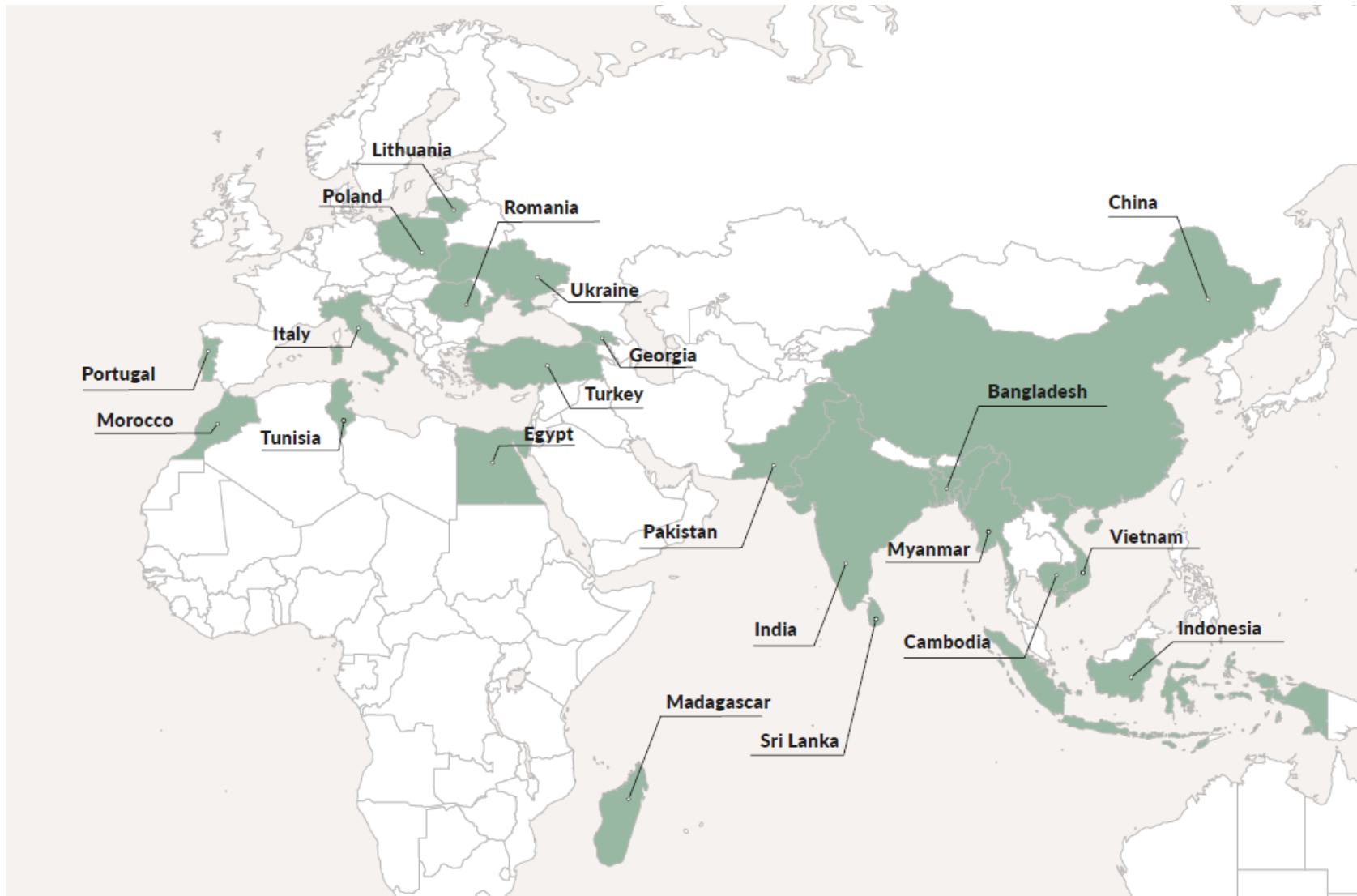
¹ Presented on the basis of the applicable accounting standards at the time.

² 2019 and 2020 figures exclude Programme NOW restructuring costs.

EBIT (ang. earnings before deducting interest and taxes)
– zysk operacyjny, czyli zysk przed odliczeniem podatków i odsetek.

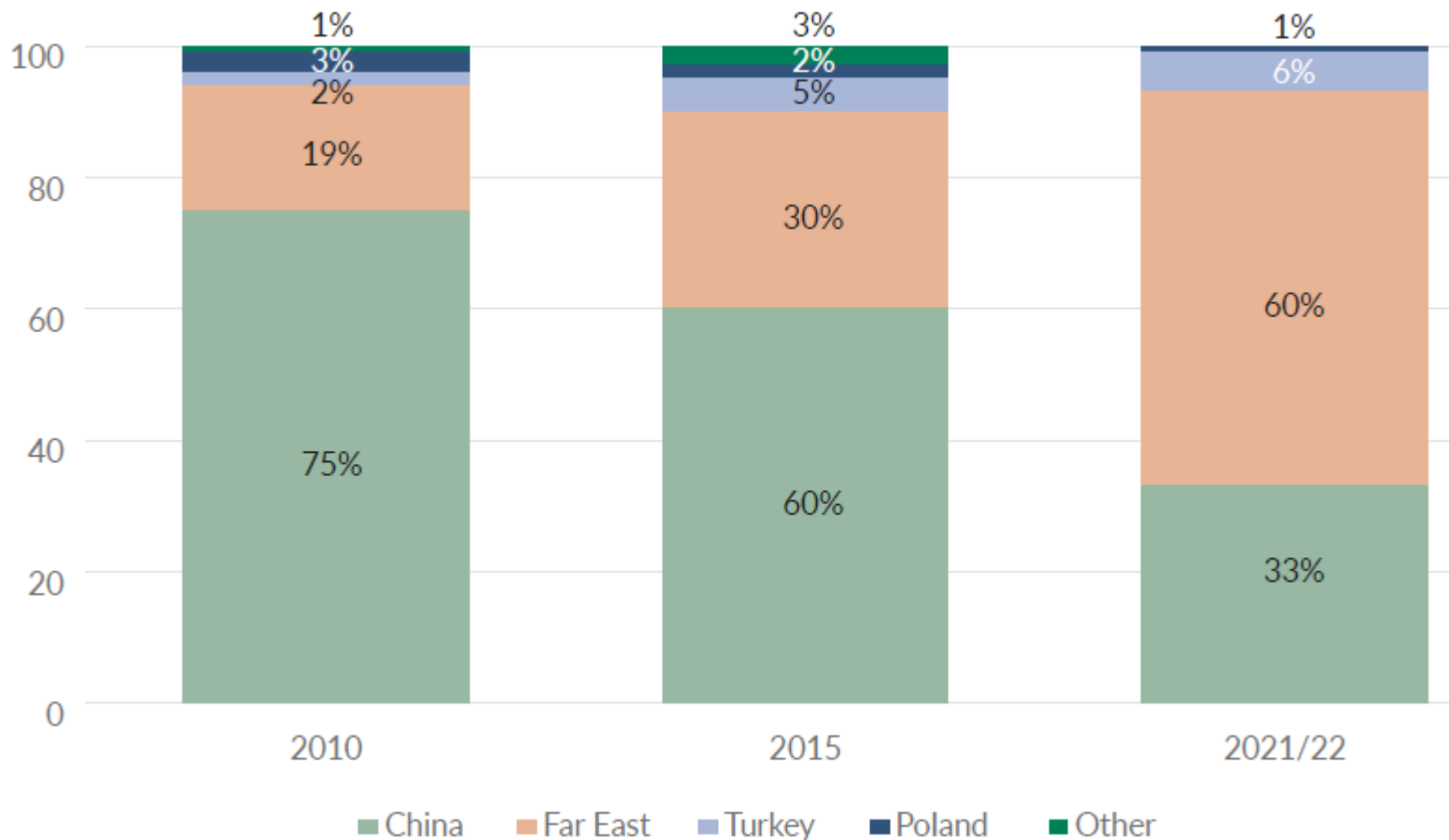
Źródło: investor.pandoragroup.com.

LPP - kraje zaopatrzenia



LPP - zmiany w podziale produkcji

Bangladesz stanowi 39,5% dostaw, Chiny 33,4%, kraje Dalekiego Wschodu (Kambodża, Birma, Pakistan, Indie) 20%. 6,0% produkcji pochodzi z Turcji.



Średnie roczne wynagrodzenie w Bangladeszu (2023): **2945 USD**
Średnie roczne wynagrodzenie w Chinach (2023): **15620 USD**

Źródło: www.lppsa.com



Podsumowanie

Podstawowe dane

Akcjonariat

Władze i zatrudnienie

Wyniki finansowe

Komunikaty

Forum

Kapitalizacja

33 341 063 850 zł



LPP - notowania spółki

Kurs odniesienia: 48,0000 zł (01-05-16)

Data początkowa: 2001-05-16

Data końcowa: 2025-10-28

Zmiana: 36191,67%

Zmiana: 17 372,0000 zł

Minimum: 44,5000 zł (01-05-16)

Maksimum: 19 040,0000 zł
(22-01-12)

Średni: 5 680,3223 zł

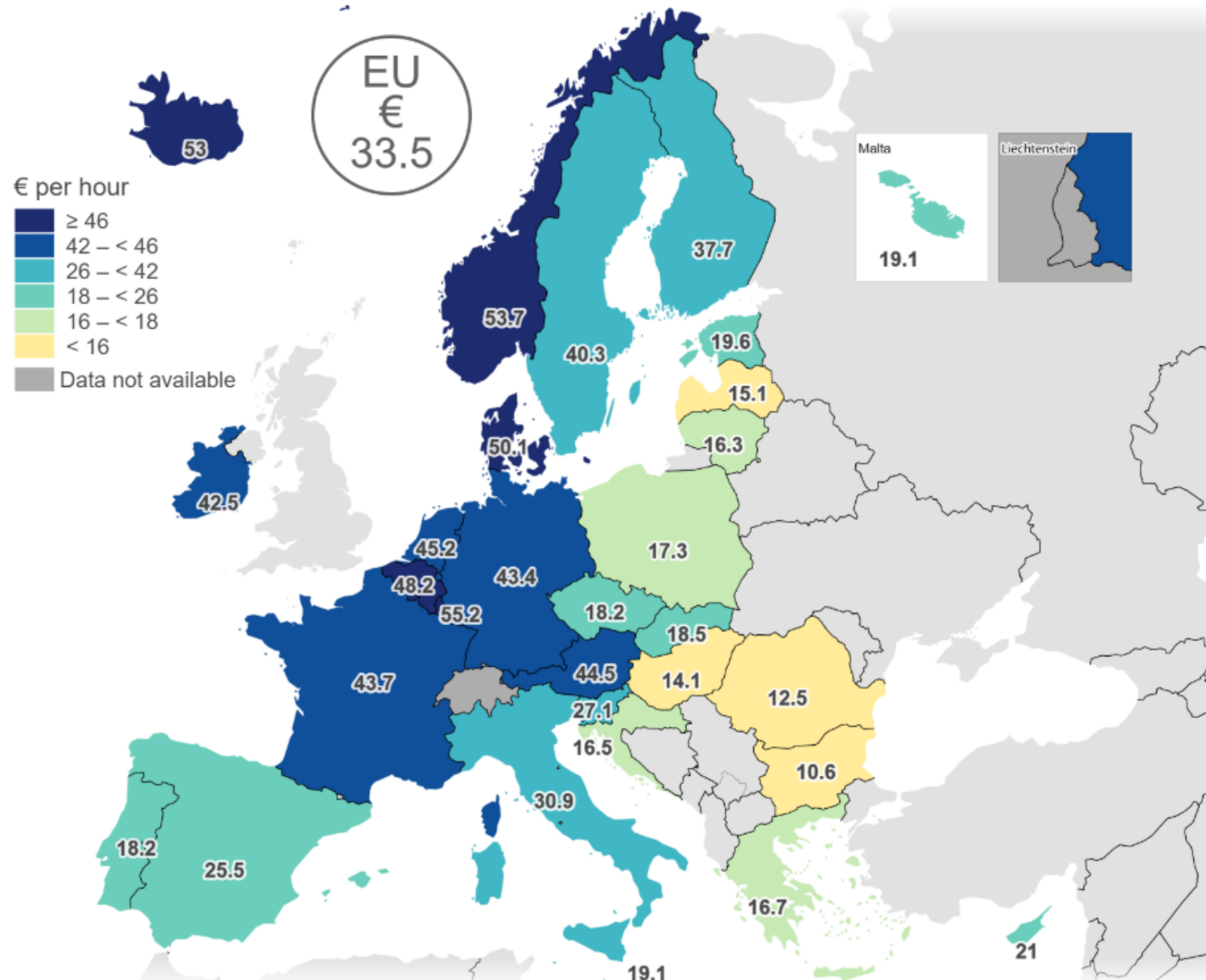
Skonsolidowane raporty roczne

	2021	2022	2023	2024
Waluta	PLN	PLN	PLN	PLN
<u>Przychody netto ze sprzedaży (tys.)</u>	7 848 079	11 338 788	15 926 500	17 406 200
<u>Zysk (strata) z dział. oper. (tys.)</u>	153 024	1 403 370	1 184 400	2 283 500
Zysk (strata) brutto (tys.)	-116 514	1 213 046	1 087 500	2 047 200
Zysk (strata) netto (tys.)*	-190 130	1 561 989	486 700	1 607 100
Amortyzacja (tys.)	1 073 045	943 427	1 129 200	1 382 500
EBITDA (tys.)	1 226 069	2 346 797	2 313 600	3 666 000

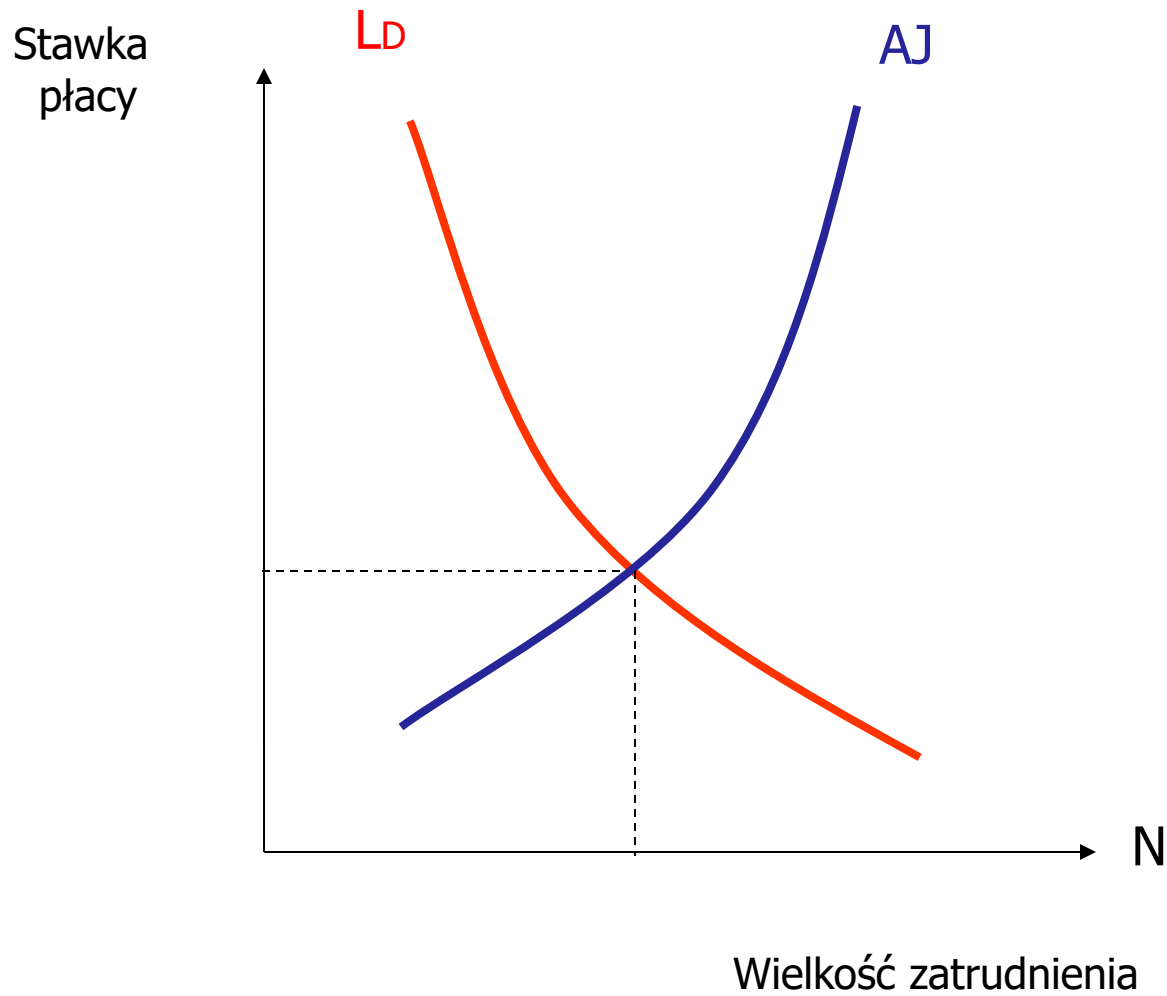
Koszty pracy w krajach UE, 2024

Hourly labour costs, 2024

(in €, whole economy*, enterprises with 10 or more employees)



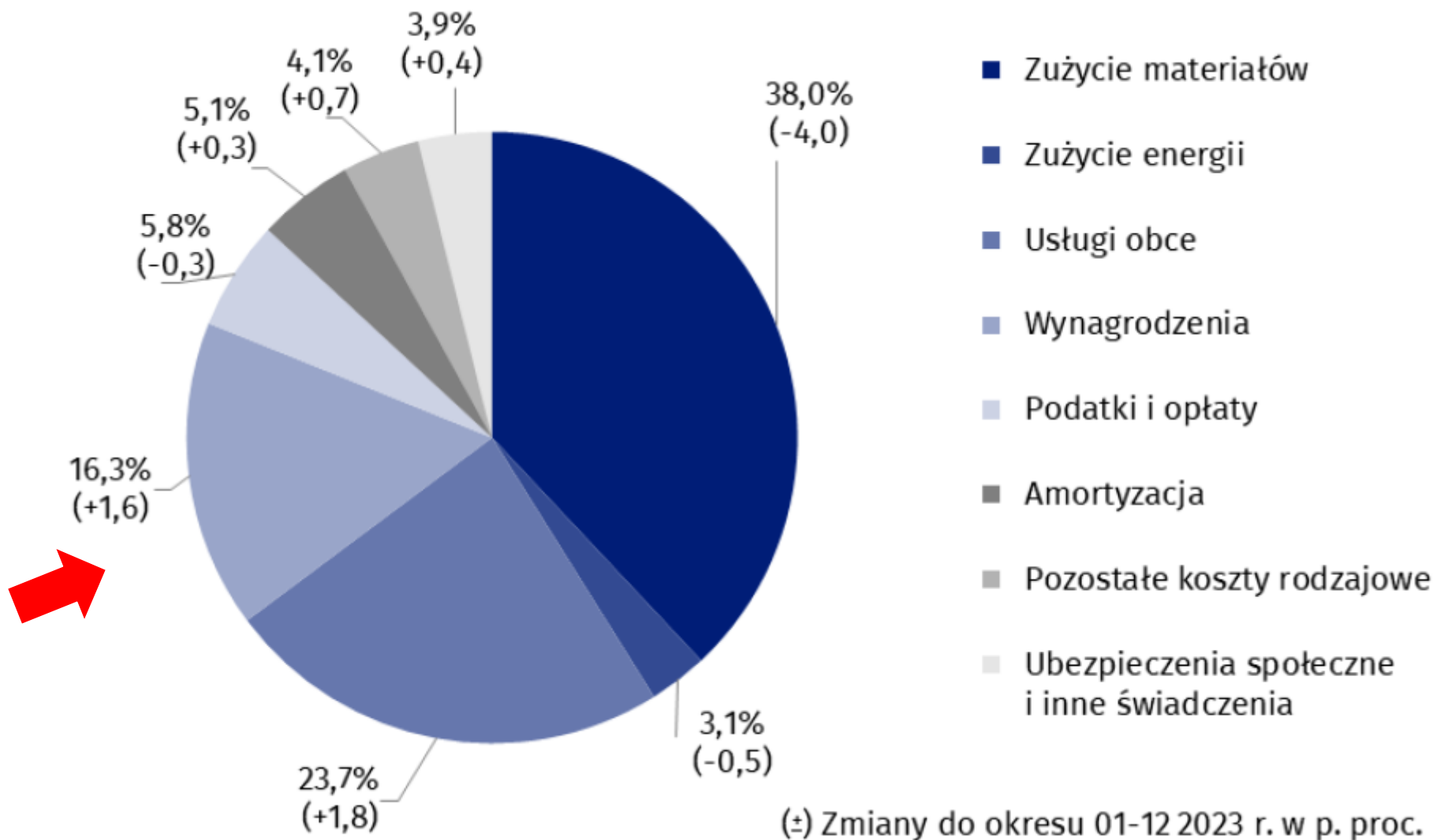
Równowaga na rynku pracy



Modele płacy wydajnościowej

Nazwa	Autorzy	Opis
Model negatywnej selekcji	Weiss	Jeżeli zdolności robotnika są ściśle związane z zastrzeżoną płacą, to oferty wyższych płac przyciągną najbardziej wydajnych kandydatów , a każdy kandydat deklarujący gotowość pracy za płacę niższą od płacy wydajnościowej będzie uważany za potencjalnego „fajera”.
Model rotacji siły roboczej	Salop	Chęć porzucenia pracy przez robotnika można wydawnie zmniejszyć, płacąc mu więcej, niż wynosi aktualna płaca ; porzucanie pracy jest malejącą funkcją płacy realnej; gdy wzrasta bezrobocie, dodatkowa płaca konieczna do ograniczenia rotacji kadr zmniejsza się.
Model bumelanta	Shapiro i Stiglitz	Wynagradzanie płacą wydajnościową działa jako antybody do bumelowania ; zarabiając więcej, niż wynosi normalna płaca, robotnicy stają wobec groźby realnej kary, gdy zostaną przyłapani na bumelowaniu.
Model uczciwości	Akerlof	Odczucia sprawiedliwości i uczciwości odgrywają rolę czynników odstraszających przedsiębiorstwa od oferowania zbyt niskich płac na rynku siły roboczej. Wysilek robotników jest dodatnią funkcją ich morale, a najważniejszy wpływ na to morale wywiera wynagrodzenie.

Struktura kosztów rodzajowych, 2024



Płaca netto, płaca brutto i koszty pracodawcy (2025)

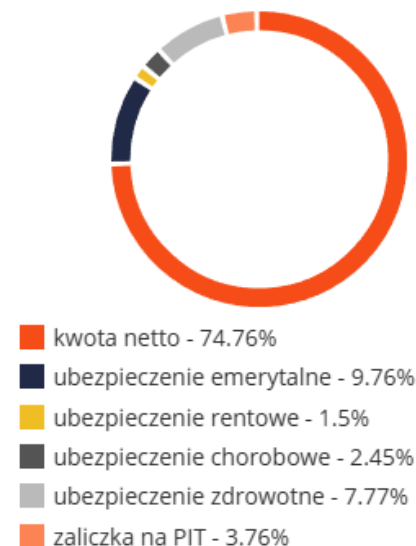
Koszty pracownika dla miesięcznego wynagrodzenia 5 000,00 PLN brutto

kwota netto	3 738,19 PLN
ubezpieczenie emerytalne	488,00 PLN
ubezpieczenie rentowe	75,00 PLN
ubezpieczenie chorobowe	122,50 PLN
ubezpieczenie zdrowotne	388,31 PLN
zaliczka na PIT	188,00 PLN

kwota brutto	5 000,00 PLN
---------------------	---------------------

[pokaż rozliczenie roczne](#)

Wykres rozkładu kosztów pracownika



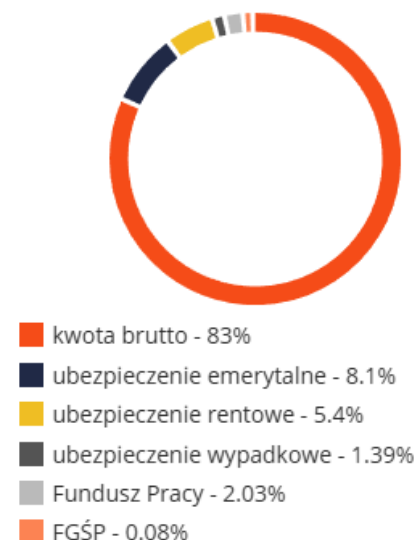
Koszty pracodawcy dla miesięcznego wynagrodzenia 5 000,00 PLN brutto

kwota brutto	5 000,00 PLN
ubezpieczenie emerytalne	488,00 PLN
ubezpieczenie rentowe	325,00 PLN
ubezpieczenie wypadkowe	83,50 PLN
Fundusz Pracy	122,50 PLN
FGŚP	5,00 PLN

koszty pracodawcy	6 024,00 PLN
--------------------------	---------------------

[pokaż rozliczenie roczne](#)

Wykres rozkładu kosztów pracodawcy



Miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł), III.2025

Sekcja	WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
		w zł		
	OGÓŁEM	9102	9368	8828
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7394	7476	7183
B	Górnictwo i wydobywanie	10991	11192	9223
C	Przetwórstwo przemysłowe	8174	8579	7392
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	12867	13062	12211
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	7570	7503	7782
F	Budownictwo	7162	6971	8441
G	Handel; naprawa pojazdów samochodowych	7800	8644	7101
H	Transport i gospodarka magazynowa	7648	7695	7502
I	Zakwaterowanie i gastronomia	6107	6452	5918
J	Informacja i komunikacja	16964	18736	14380
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	15462	20200	12806
L	Obsługa rynku nieruchomości	8860	9162	8615
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	12415	14265	11222
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	9300	9355	9248
P	Edukacja	10288	10989	10114
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	9572	11074	9308
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	7719	8042	7517
S	Pozostała działalność usługowa	7174	7805	6941

Źródło: GUS, Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w marcu 2025 roku.

Miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) wg płci i grup wiekowych, III 2025

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
	w zł		
OGÓŁEM	9102	9368	8828
24 lata i mniej	6249	6372	6074
25-34	8379	8619	8106
35-44	9559	10054	9065
45-54	9694	10190	9264
55-64	9014	8868	9178
65 lat i więcej	9440	9610	9211

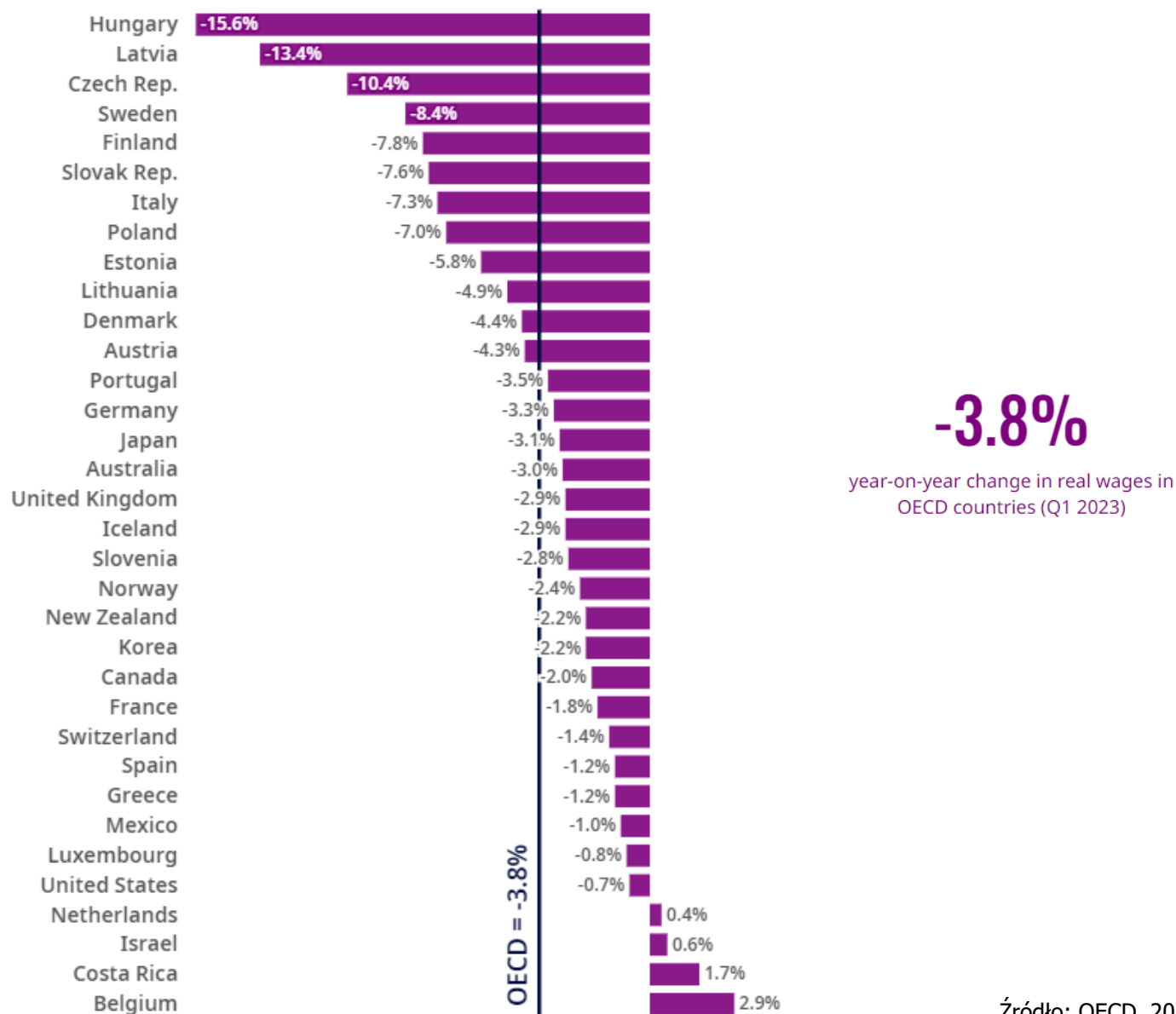
Źródło: GUS, Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w marcu 2025 roku.

Miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) wg grup przedsiębiorstw, III.2025

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
	w zł		
OGÓŁEM	9102	9368	8828
5 pracujących i mniej	5761	5694	5847
6-9	6215	6089	6384
10-49	7722	7476	7960
50-249	9411	9596	9247
250-999	10406	10965	9785
1000 pracujących i więcej	10528	11372	9630

Źródło: GUS, Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej w marca 2025 roku.

Zmiana płac realnych w krajach OECD, I kw. 2022 vs. I kw. 2023

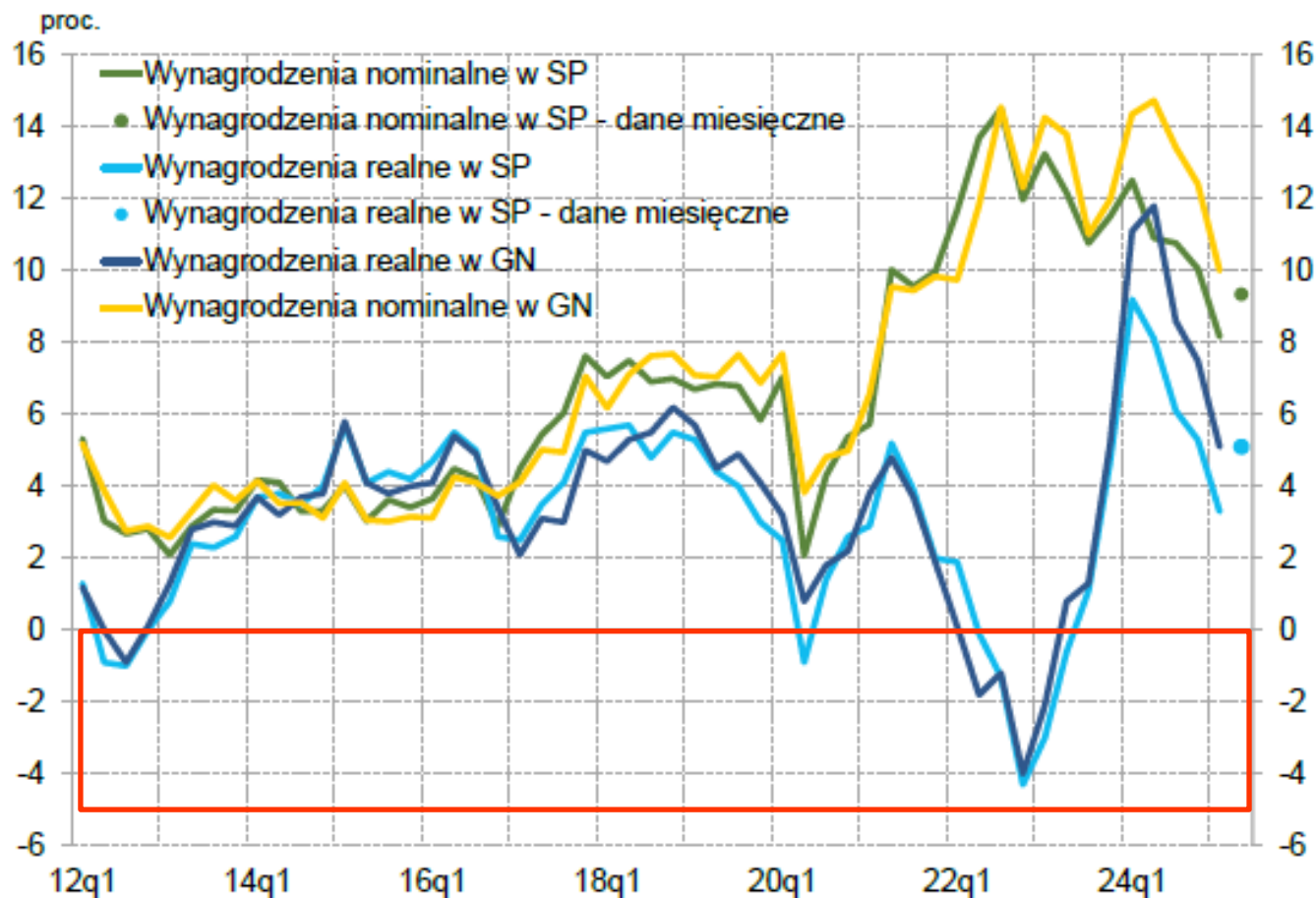


Średnia roczna płaca (USD PPP)

Country	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Luxembourg	78 542	78 703	78 977	82 862	82 581	85 526	94 447
Switzerland	76 276	77 724	76 117	78 631	79 926	79 204	87 468
United States	72 132	73 430	77 890	79 233	77 001	77 226	82 933
Belgium	68 655	69 331	67 224	69 348	67 907	69 874	76 109
Austria	67 392	67 948	68 136	69 189	67 595	67 431	75 767
Netherlands	69 618	69 127	70 641	69 835	67 128	65 640	75 370
Norway	65 278	66 453	66 640	68 436	67 958	67 210	74 864
Denmark	65 734	66 205	67 149	67 562	65 326	65 612	74 022
Australia	63 452	64 058	65 335	66 053	64 564	63 926	70 736
Germany	63 345	64 404	63 886	64 040	62 570	62 473	69 433
Canada	60 827	61 196	63 712	64 013	63 259	63 398	69 417
United Kingdom	54 925	55 560	54 852	55 866	54 891	55 173	63 691
New Zealand	51 271	52 815	54 196	56 518	55 871	55 974	62 437
Slovenia	47 935	49 282	50 741	52 909	50 928	53 296	61 776
France	56 515	57 061	54 247	56 385	56 622	55 680	60 608
Ireland	55 764	56 641	57 512	56 990	54 913	53 384	60 431
Sweden	55 350	55 936	56 645	57 995	56 449	55 041	60 415
Finland	54 536	55 324	55 624	57 560	55 680	55 048	59 597
Spain	46 579	47 119	46 911	48 552	47 328	47 772	54 564
Lithuania	41 147	43 917	46 146	49 143	46 167	46 818	52 898
Italy	48 529	48 770	46 443	48 538	47 294	45 987	51 019
Korea	46 873	48 483	49 599	49 705	48 056	47 715	50 947
Japan	42 797	43 346	43 079	43 689	43 228	42 118	49 446
Poland	37 275	39 567	40 269	40 058	38 317	39 300	44 211
Portugal	32 987	34 268	34 518	35 208	34 782	35 677	40 002
Estonia	32 335	33 942	35 718	37 720	34 935	34 525	38 975
Czechia	36 900	38 433	37 879	38 644	36 153	35 576	38 489
Slovak Republic	29 504	30 468	30 863	31 561	29 909	29 838	36 105
Hungary	27 290	28 200	28 691	29 443	30 476	30 216	34 996
Greece	28 938	28 986	29 071	29 356	28 599	28 727	32 257

Źródło: OECD (2025).

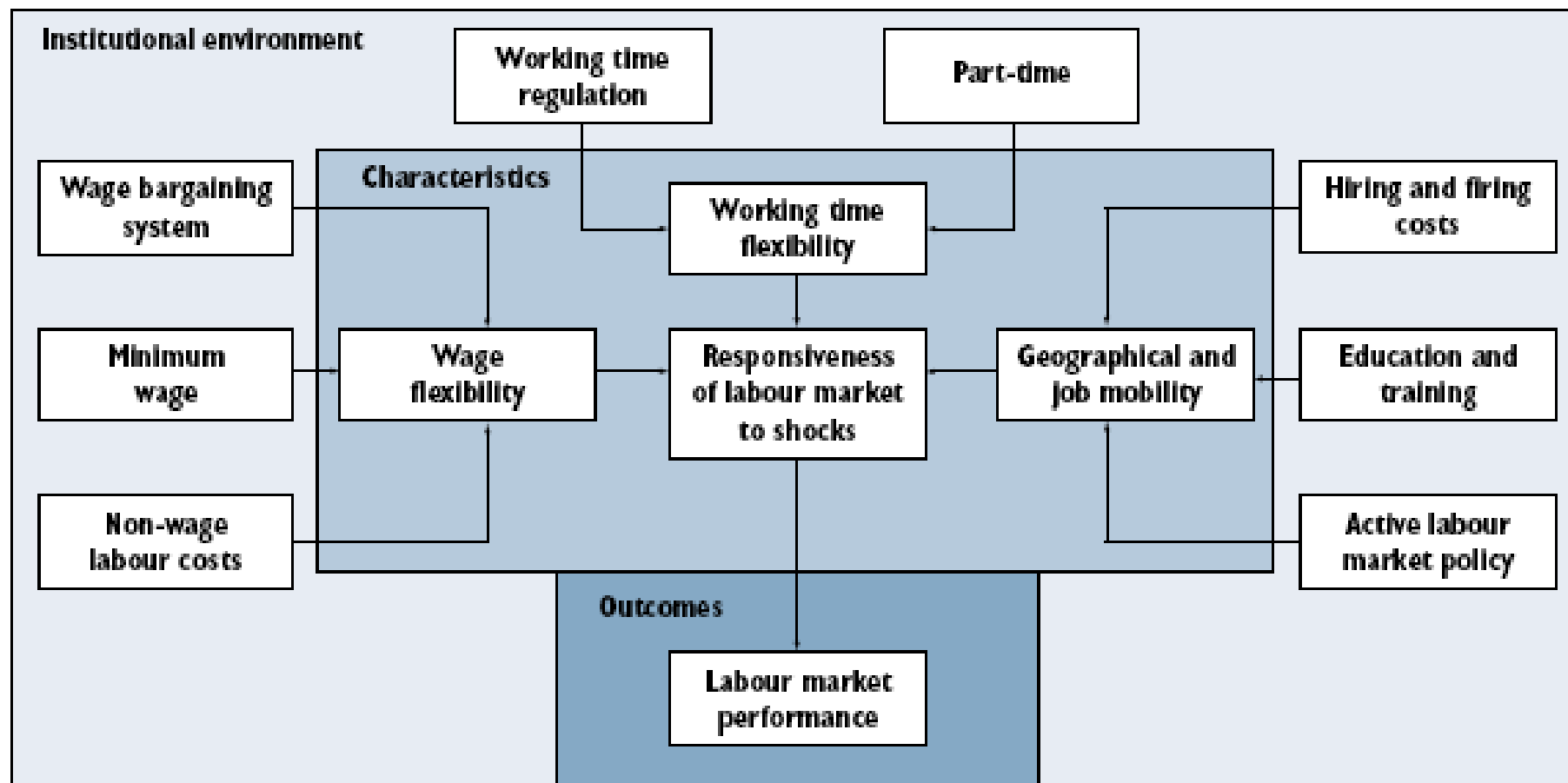
Dynamika (r/r) przeciętnych wynagrodzeń nominalnych i realnych w gospodarce narodowej (GN) oraz w sektorze przedsiębiorstw (SP)



Wynagrodzenia w SP dotyczą podmiotów prowadzących działalność zaklasyfikowaną według wybranych sekcji PKD o liczbie pracujących powyżej 9 osób. Dane o wynagrodzeniach w GN dotyczą pełnej zbiorowości, tj. bez względu na liczbę pracujących, oraz obejmują wszystkie sekcje PKD. Wykres przedstawia dane kwartalne (linie) oraz dane miesięczne za kwiecień 2025 r. (kropki).

Źródło: NBP,
Raport o inflacji,
lipiec 2025.

Czynniki decydujące o elastyczności rynku pracy



Source: Based on Saltwedel et al., 1999.

Praca w niepełnym wymiarze godzinowym (*part-time*)

Category	Total	Male	Female
Netherlands	34	18	51
Switzerland	24	10	39
Australia	23	15	32
Japan	22	11	35
Germany	21	9	35
Austria	21	9	35
United Kingdom	20	11	31
Ireland	19	9	29
Norway	19	13	25
Denmark	18	14	24
New Zealand	18	10	27
Belgium	18	9	27
Canada	17	11	23
Italy	16	6	28
Finland	14	11	18
Korea	14	9	20
France	13	7	19
Luxembourg	12	6	19
Spain	12	6	19
Sweden	10	7	12
Estonia	10	6	13
Greece	7	4	12
Slovenia	7	4	9
Czechia	6	3	9
Portugal	5	2	7
Poland	4	2	7
Lithuania	4	3	5
Hungary	4	2	5
Slovak Rep.	3	2	5

Kontrakty terminowe w wybranych krajach OECD

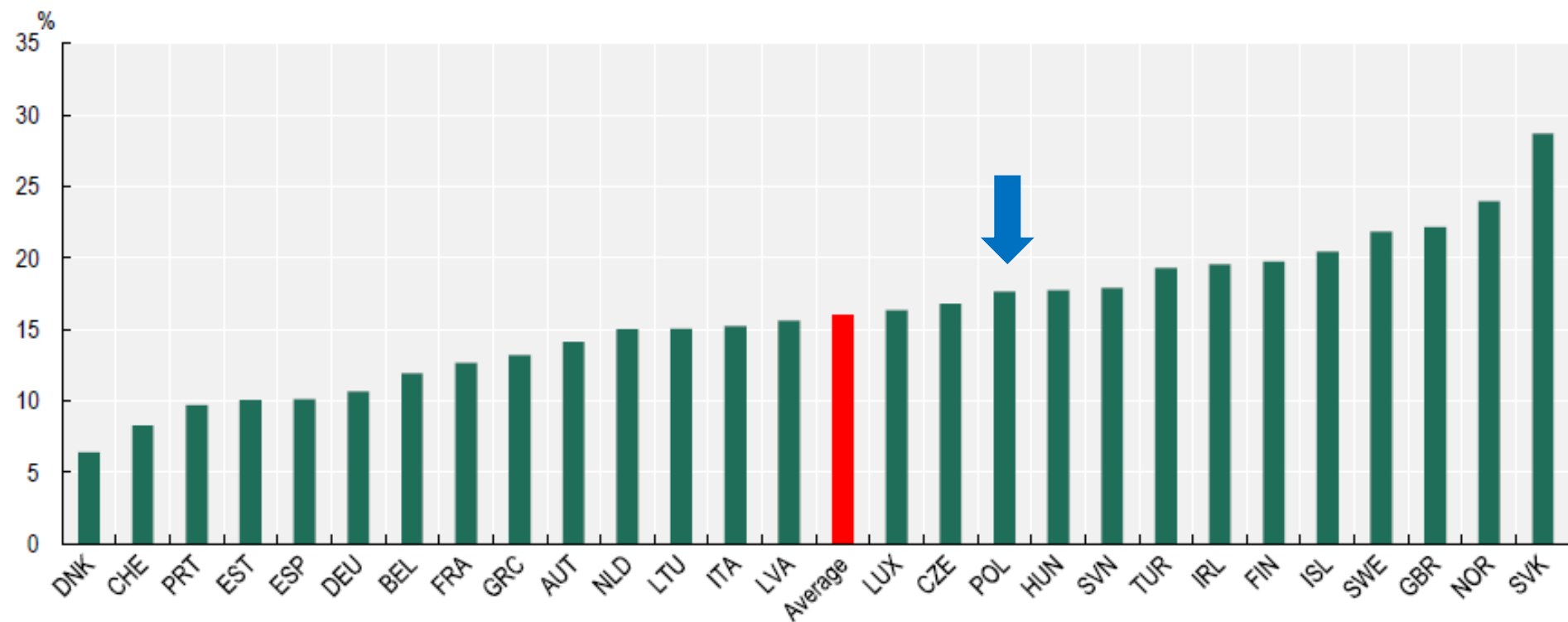
Country	2015	2020	2024
Netherlands	20,2	18,0	26,4
Finland	15,4	14,9	16,2
Portugal	21,9	17,8	15,9
Spain	25,1	24,1	15,9
France	16,1	15,4	15,4
Poland	28,0	18,7	15,1
Italy	14,0	15,0	14,7
Sweden	17,2	15,4	13,5
Switzerland	13,7	12,9	13,0
Denmark	8,2	10,8	12,5
Germany	13,1	10,9	11,4
Slovenia	17,9	10,9	11,0
Belgium	9,0	10,2	10,0
Greece	12,0	10,1	9,6
Croatia	20,1	15,3	9,3
Norway	8,1	7,8	8,7
Austria	9,1	8,2	8,4
Czechia	10,5	7,4	8,2
Ireland	9,5	8,7	7,1
Hungary	11,4	5,9	4,8
United Kingdom	6,2	5,4	4,7
Slovak Republic	10,6	6,8	4,2
Bulgaria	4,4	3,6	3,0
Romania	1,4	1,2	1,8
Lithuania	2,1	1,2	1,7

Źródło:
OECD 2025.

Samozatrudnienie (udział w zatrudnieniu ogółem), 2024

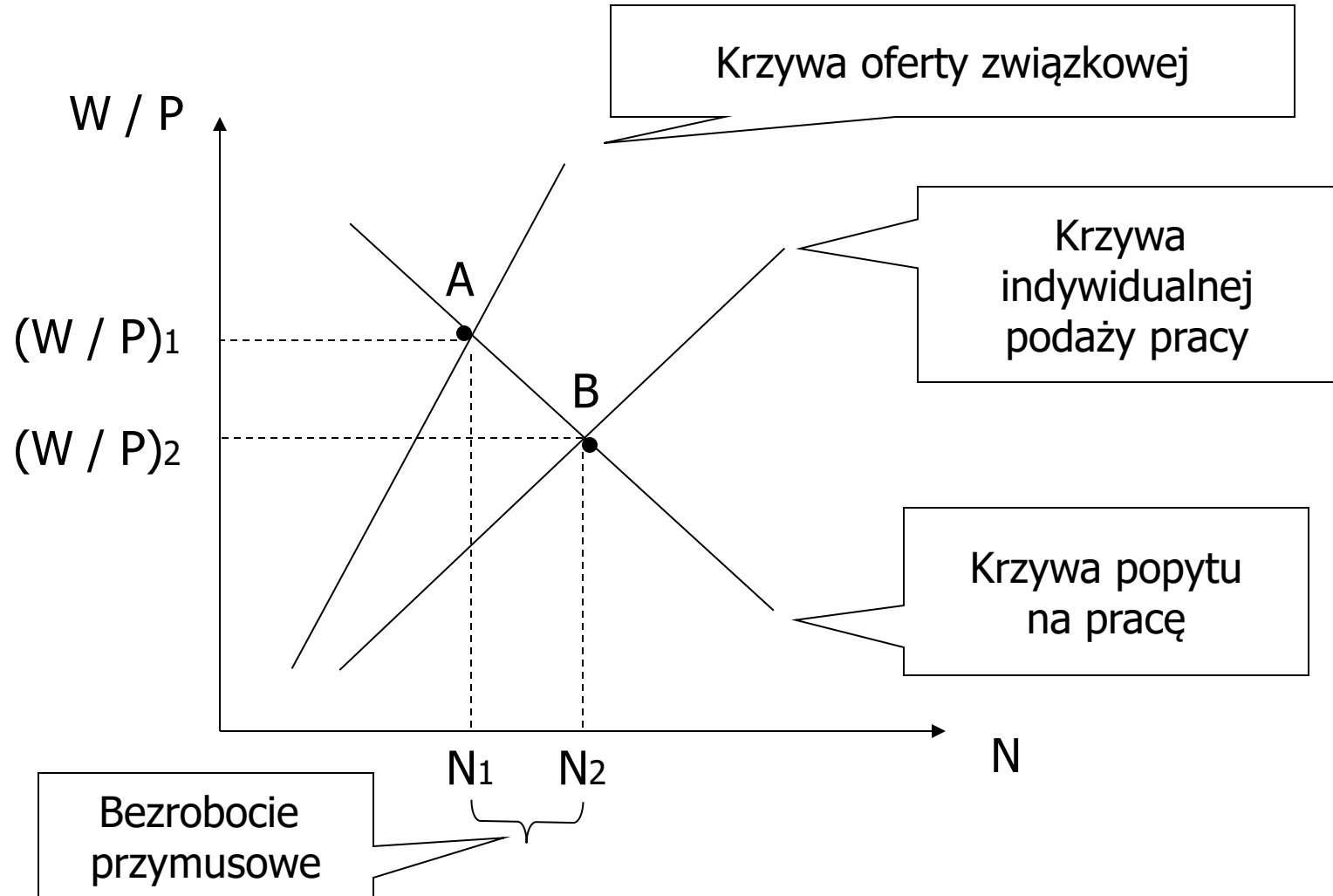
Country	% of employment
Greece	30,3
Italy	21,5
Poland	19,6
Netherlands	16,4
Switzerland	16,1
Czechia	16,0
Spain	15,4
Portugal	15,2
Belgium	15,1
Ireland	14,0
Slovenia	14,0
Finland	13,9
Latvia	13,4
France	13,1
Hungary	12,7
Austria	12,2
Lithuania	12,2
Sweden	10,5
Germany	8,9
Denmark	8,6
United States	6,3

Odsetek samozatrudnionych, którzy mają jednego dominującego klienta

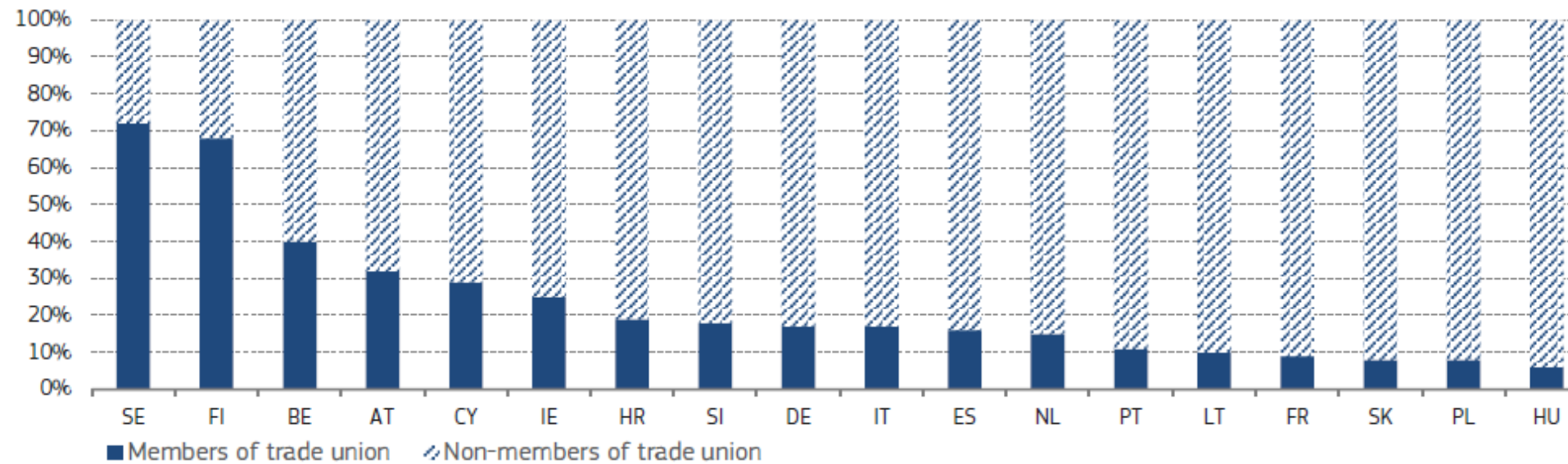


Źródło: OECD, Employment Outlook 2021.

Rynek pracy z uwzględnieniem związków zawodowych

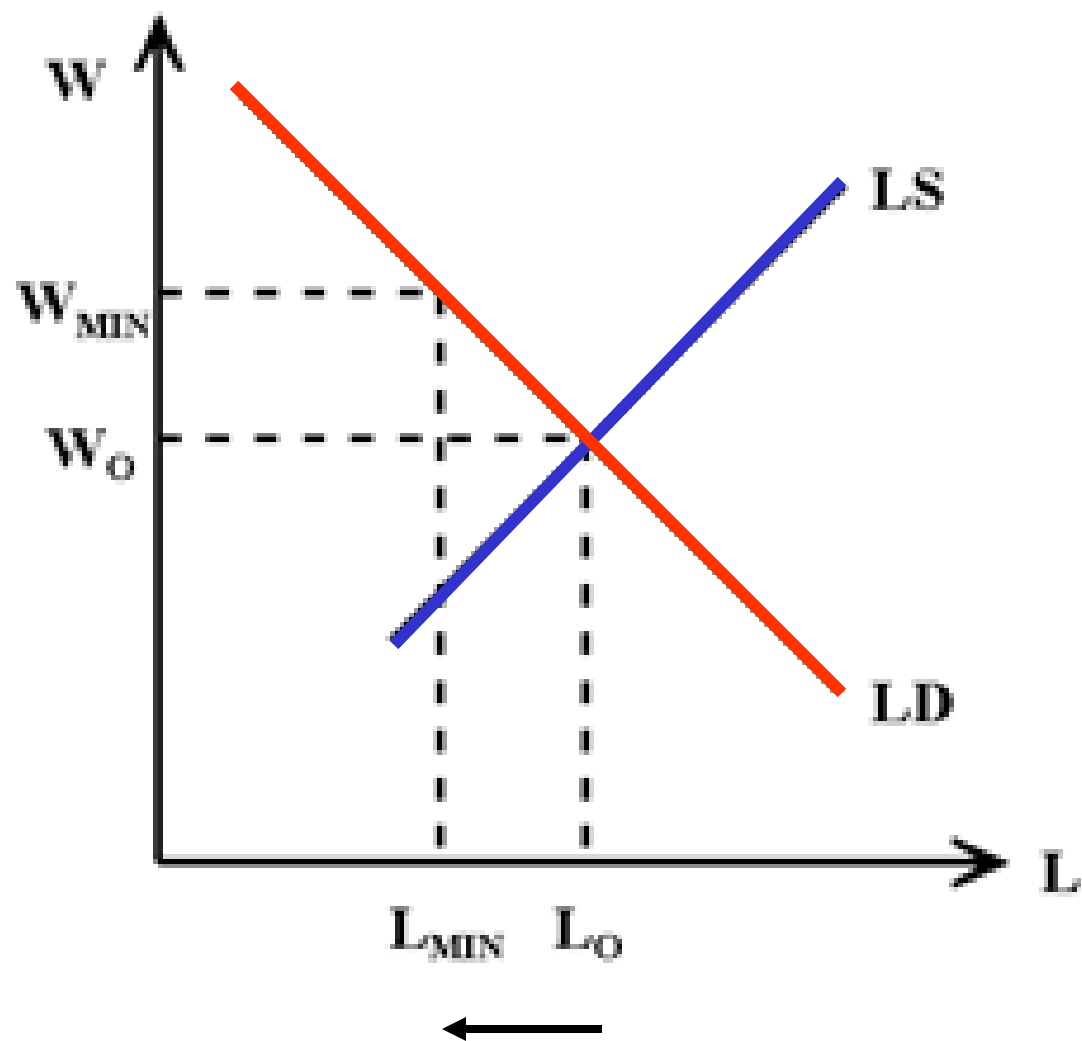


Stopa uzwiązkowania w UE, 2023



Źródło: European Commission, *Employment and Social Developments in Europe 2025*.

Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie



Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie

Study	Number of studies covered	Country coverage	Impact on employment	Impact on youth employment
Doucoulagos and Stanley (2008)	64	United States	Little or no impact	Negative, but small
Boockmann (2010)	55	15 industrial countries	Negative, but varies across countries	
Nataraj et al. (2014)	17	15 low-income countries	Ambiguous	
Leonard, Stanley and Doucouliagos (2014)	16	United Kingdom	No impact	
Belman and Wolfson (2014)	23	Mostly United States	Small negative impact	
Chletsos and Giotis (2015)	77	18 developed and developing countries	No impact	More negative, but not always significant
Broecke, Forti and Vandeweyer (forthcoming)	74	Ten major emerging economies	Little or no impact	More negative, but still very small

Źródło: OECD, Employment Outlook 2015.

Wnioski z badań

Brak konsensusu, ale **większość nowszych badań wskazuje na niewielki lub zerowy wpływ płacy minimalnej na ogólne zatrudnienie.**

Najbardziej narażone na negatywne efekty są: osoby młode (<25 lat), pracownicy niskowyzkwalifikowani, małe firmy z niskimi marżami.

Firmy często reagują inaczej niż przez redukcję zatrudnienia: podwyższają ceny, zwiększają produktywność pracy, ograniczają rotację pracowników, automatyzują najprostsze stanowiska.

Argumenty za zniesieniem / obniżeniem płacy minimalnej

- ✓ Wyższe bezrobocie – pracę tracą osoby o niskiej wydajności, może to prowadzić do pogorszenia sytuacji najbiedniejszych
- ✓ Niższe zatrudnienie – problemy ze znalezieniem pracy mają osoby młode i te o niskich kwalifikacjach
- ✓ Wyższa inflacja w wyniku wzrostu popytu
- ✓ Efekt domina – podwyżek płac oczekują także pracownicy zarabiający powyżej płacy minimalnej
- ✓ Wyższe koszty pracy i zmniejszenie konkurencyjności przedsiębiorstw
- ✓ Upadek przedsiębiorstw
- ✓ Zwiększenie rozmiarów szarej strefy
- ✓ Sztuczne (poza rynkiem) ustalanie ceny pracy

Adam Smith o płacy robotników

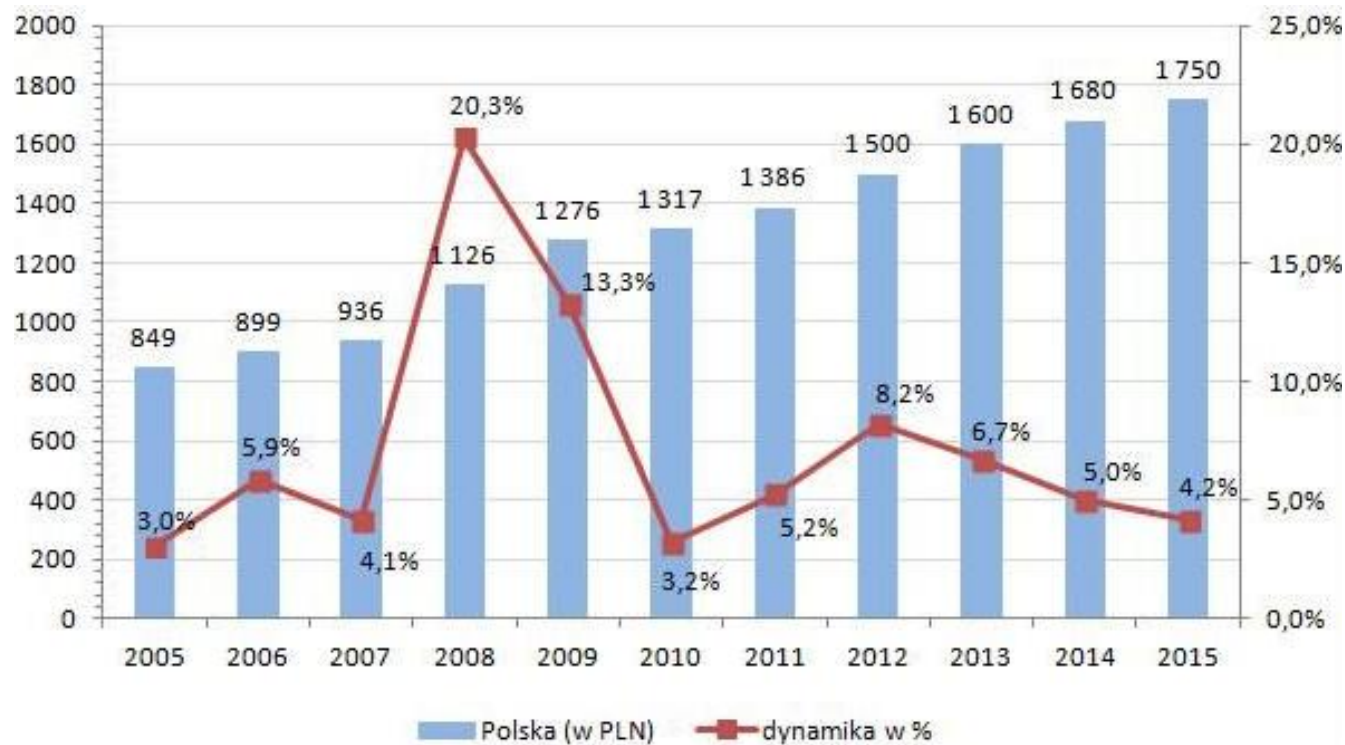
„Człowiek musi zawsze żyć ze swojej pracy; jego płaca robocza musi mu co najmniej wystarczać na utrzymanie. W większości wypadków musi ona być nawet nieco wyższa w przeciwnym razie nie mógłby on stworzyć rodziny, a ród tych robotników wymarłby w pierwszym pokoleniu”.



Argumenty za wprowadzeniem / podwyższeniem płacy minimalnej

- ✓ Wyższy dochód dla najmniej zarabiających pracowników - zmniejszenie skali ubóstwa
- ✓ Zmniejszenie rozwarstwienia społecznego (niższe wskaźniki Giniego)
- ✓ Ograniczenie wyzysku
- ✓ Wyższe świadczenia emerytalne w przyszłości (wyższe wpłaty do ZUS już teraz)
- ✓ Wzrost wydajności pracy (większa motywacja do pracy, mniejsza rotacja pracowników)
- ✓ Wyższe wydatki na konsumpcje – wyższy wzrost gospodarczy
- ✓ Wzrost wpływów państwa z podatków

Płaca minimalna w Polsce (w PLN brutto) i jej dynamika (w %)



Źródło:
Sedlak & Sedlak,
wynagrodzenia.pl, GUS.

Płaca minimalna w 2016 r.: 1850 zł (+5,7%), w 2017 r.: 2000 zł (+8,1%); w 2018 r.: 2100 zł (+5,0%); w 2019 r.: 2250 zł (+7,1%); w 2020 r.: 2600 zł (+15,6%); w 2021 r.: 2800 zł (+7,7%); w 2022 r.: 3010 zł (+7,5%), w 2023 r. od VII: 3600 zł (+19,6%), w 2024 r. od I: 4242 zł, od VII: 4300 zł (+10,0%), w 2025 r.: 4666 zł (+10,0%), w 2026 r.: 4806 zł (+3,0%) [Źródło: gofin.pl].

W 2024 r. liczba osób objętych podwyższeniem minimalnego wynagrodzenia za pracę wyniosła ok. 3,6 mln, w 2025 r. 3,1 mln, a w 2026 r. 3,0 mln.

Płaca minimalna w wybranych krajach UE i w USA (w EUR / miesięcznie)

Country	2020-S2	2021-S2	2022-S2	2023-S2	2024-S2	2025-S2
Luxembourg	2 142	2 202	2 313	2 508	2 571	2 704
Ireland	1 707	1 724	1 775	1 910	2 146	2 282
Netherlands	1 680	1 701	1 756	1 995	2 134	2 246
Belgium	1 626	1 626	1 842	1 955	2 070	2 112
Germany	1 544	1 602	1 739	1 997	2 054	2 161
France	1 539	1 555	1 646	1 747	1 767	1 802
Spain	1 108	1 108	1 167	1 260	1 323	1 381
Slovenia	941	1 024	1 074	1 203	1 254	1 278
Poland	583	619	642	811	998	1 100
Greece	758	758	832	910	968	1 027
Portugal	741	776	823	887	957	1 015
Lithuania	607	642	730	840	924	1 038
Croatia	546	567	622	700	840	970
Estonia	584	584	654	725	820	886
Czechia	546	596	655	729	755	841
Slovakia	580	623	646	700	750	816
Romania	461	467	516	604	743	797
Latvia	430	500	500	620	700	740
Hungary	452	476	504	624	675	727
Bulgaria	312	332	363	399	477	551
United States	1 122	1 057	1 210	1 157	1 174	1 072