

**Piotr Stolarczyk**

## WPLYW PŁACY MINIMALNEJ NA FUNKCJONOWANIE RYNKU PRACY

### WPROWADZENIE

Pierwsze regulacje dotyczące płacy minimalnej zaczęto wprowadzać na świecie już pod koniec XIX wieku<sup>1</sup>. Przyświecały im takie cele, jak ochrona pracowników przed wyzyskiem, zapewnienie pracującym i ich rodzinom dochodu zapewniającego odpowiedni poziom życia i zmniejszenie dysproporcji płacowych. Choć dzisiejszy świat różni się znacząco od tego sprzed ponad 100 lat, większość problemów, którym próbowano zaradzić za pomocą płacy minimalnej, pozostała. Wprawdzie zmniejszyła się niewątpliwie skala wyzysku, ale nadal mamy do czynienia z dużym zróżnicowaniem zarobków, a co ważniejsze, problem biedy wśród szerokich grup społecznych jest wciąż obecny. Nasuwa się więc pytanie, czy ustawowe płace minimalne w krajach, w których obowiązują, efektywnie pomagają realizować stawiane przed nimi cele? Odpowiedź na to pytanie jest istotna, ponieważ temat płacy minimalnej

---

<sup>1</sup> Pierwsze regulacje dotyczące płacy minimalnej przyjęto w Nowej Zelandii w 1894 roku (New Zealand Industrial Conciliation and Arbitration Act). Na mocy przepisów sąd arbitrażowy został wyposażony w prawo wydawania decyzji ustanawiających płacę minimalną dla wszystkich pracowników zatrudnionych w danym dziale gospodarki, w okręgu administracyjnym, na terenie którego toczył się spór. W Europie pierwszym krajem, który podjął próbę regulacji najniższych wynagrodzeń, była Wielka Brytania w 1891 roku. Przepisy *Fair Wages Resolutions* wprowadzono w celu wyeliminowania nieuczciwej konkurencji w ubieganiu się o publiczne kontrakty, zaniżając wynagrodzenia. Zobowiązywały one do wypłacania pracownikom wynagrodzeń według stawki wynikającej z porozumień zbiorowych. Większe znaczenie w historii płacy minimalnej w Wielkiej Brytanii miały jednak przepisy uchwalone w 1909 roku z inicjatywy Winstona Churchilla, na mocy których powstawały rady do spraw wynagrodzeń. Miały one prawo określać płace minimalne w danych gałęziach gospodarek.

jest przedmiotem ożywionej debaty publicznej w Polsce i pozostałych krajach UE. Po kilkudziesięciu latach postulat podnoszenia płacy minimalnej stał się ponownie ulubionym hasłem przedstawicieli wielu sił politycznych. Twierdzi się, że podwyżka ma na celu poprawę sytuacji materialnej najmniej zarabiających. Oczywiście postulat wspierania najuboższych jest godny poparcia, ale trzeba też pamiętać, że podwyżka płacy minimalnej podnosi koszty pracy i może spowodować spadek zatrudnienia, działając w ten sposób na szkodę najuboższych. Warto więc zawsze sporządzić bilans korzyści i strat z prowadzenia takiej polityki.

Teza: Polityka podnoszenia ustawowej płacy minimalnej jest nieskuteczna i szkodzi zwiększaniu zatrudnienia. Chcąc podnieść dochód netto najmniej zarabiających, a zarazem poprawić efektywność rynku pracy, należy niski poziom wynagrodzenia minimalnego uzupełnić systemem subsydiowania niskopłatnych miejsc pracy.

## 1. OPIS POJĘCIA PŁACY MINIMALNEJ

Płaca minimalna rozumiana tu jest jako najniższy poziom wynagrodzenia, określony w legislacjach narodowych poszczególnych krajów dla przyjętej jednostki czasu<sup>2</sup>. Prawo do pobierania wynagrodzenia minimalnego przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy. Oznacza to, że osobom zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło prawo do otrzymywania płacy minimalnej nie przysługuje. Obecnie różnego rodzaju regulacje dotyczące płacy minimalnej funkcjonują w większości krajów na całym świecie. Dane Banku Światowego i Międzynarodowej Organizacji Pracy wskazują na przeszło 120 krajów stosujących minimalne wynagrodzenie<sup>3</sup>.

W krajach Unii Europejskiej ustawowe stawki wynagrodzenia minimalnego stosuje się w 20 z 27 krajów członkowskich<sup>4</sup> (są to: Belgia, Czechy, Estonia, Grecja, Francja, Irlandia, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Węgry, Malta, Holandia, Polska, Portugalia, Słowenia, Słowacja, Hiszpania, Wielka Brytania Bułgaria, Rumunia). Stawki wynagrodzenia minimalnego w większości krajów mają zastosowanie do wszystkich zatrudnionych. Szczególny charakter mają regulacje obowiązujące w Grecji i Belgii, gdzie wynagrodzenie minimalne

<sup>2</sup> Płaca minimalna najczęściej jest wyrażona w kwocie przysługującej na np. godzinę czasu pracy, bądź miesiąc, stosowane są również stawki dzienne lub tygodniowe.

<sup>3</sup> World Development Indicators 2006, Bank Światowy 2006, Minimum Wage Fixing: A Summary of Selected Issues. ILO 1998.

<sup>4</sup> Płaca minimalna ustalana jest w tych krajach w sposób ustawowy – stan na 2012 rok.

jest ustalane w ramach ogólnonarodowych układów zbiorowych. W Belgii postanowienia te dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym, natomiast w Grecji odnoszą się do całej gospodarki<sup>5</sup>. W Austrii, Finlandii, Niemczech, Szwecji, Danii, we Włoszech i na Cyprze<sup>6</sup> nie istnieje pojęcie ustawowego wynagrodzenia minimalnego, a płace ustalane są na podstawie negocjacji między pracodawcami a pracownikami w porozumieniach sektorowych<sup>7</sup>. Rozwiązania stosowane w tych krajach różnią się zakresem pracowników objętych porozumieniami dotyczącymi płacy minimalnej.

Zapis dotyczący prawa pracowników do otrzymywania płacy minimalnej znalazł wyraz w dokumentach o zasięgu ogólnoświatowym i europejskim. Do dokumentów o zasięgu światowym należą: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka oraz Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych przyjętych przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych<sup>8</sup>. Ponadto prawne uregulowania dotyczące płacy minimalnej ujęto w dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy: Konstytucji tej organizacji oraz dołączonej do niej Deklaracji Filadelfijskiej<sup>9</sup>, trzech Konwencjach. Kon-

<sup>5</sup> W. Golnau, *Znaczenie płacy minimalnej dla funkcjonowania rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2007.

<sup>6</sup> Na Cyprze rząd ustala ogólnonarodową stawkę płacy minimalnej, ale zakres jej obowiązywania ogranicza się do 6 zawodów. Większe znaczenie dla ustalania najniższych wynagrodzeń mają układy zbiorowe.

<sup>7</sup> Ustawowa płaca minimalna stosowana jest w takich krajach OECD, jak: Stany Zjednoczone, Nowa Zelandia, Meksyk, Korea Południowa, Kanada, Japonia oraz Australia.

<sup>8</sup> Dokumenty ONZ odnoszą się do płacy minimalnej w sposób ogólny. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 roku mówi: *Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnionej w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej* (Artykuł 23 ustęp 3 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, [www.unic.un.org.pl](http://www.unic.un.org.pl)) Deklaracja nie ma charakteru prawnie wiążącego. Charakter prawnie wiążący ma z kolei Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, będący częścią Paktów Praw Człowieka przyjętego przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1966 roku (na Pakty Praw Człowieka składają się: Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych) mówi o korzystnych i sprawiedliwych warunkach życia obejmujących wynagrodzenie jako minimum, które ma zapewnić godziwy zarobek i zadowalające warunki życia dla danej osoby i jej rodziny (Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

<sup>9</sup> We wstępie Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy powstałej w 1919 roku stwierdza się, że: *powszechny i trwały pokój może być zbudowany jedynie na zasadach sprawiedliwości społecznej*, natomiast warunki pracy, aby były sprawiedliwe, muszą między innymi gwarantować zarobek zapewniający warunki przyzwoitego utrzymania. Deklaracja Filadelfijska, która została dodana do Konstytucji MOP w 1944 roku w III rozdziale mówi o popieraniu przez kraje *polityki dotyczącej płacy i zarobków*,

wencja Nr 26<sup>10</sup> (oraz Zalecenie Nr 30) dotyczy ustanowienia metod ustalania płac minimalnych, Konwencja Nr 99 dotyczy metod ustalania płac minimalnych w rolnictwie, Konwencja Nr 122 dotyczy polityki zatrudnienia oraz Konwencja Nr 131<sup>11</sup> dotyczy płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się. Problematyka kształtowania wynagrodzenia minimalnego pozostaje poza kompetencjami wspólnotowymi. Artykuł 118 (137) TWE<sup>12</sup> mówi o wyłączeniu problematyki kształtowania wynagrodzeń z zakresu kompetencji legislacyjnych Unii Europejskiej<sup>13</sup>.

## 2. PŁACA MINIMALNA – UJĘCIE TEORETYCZNE

Płaca minimalna zapobiega spadkowi wynagrodzeń poniżej pewnego poziomu (powoduje usztywnienie płac od dołu). Zgodnie z teorią ekonomii zbyt wysoki poziom płacy, przewyższający płacę „oczyszczającą” rynek, prowadzi do negatywnych efektów w postaci bezrobocia przymusowego w modelu doskonałej konkurencji, bądź nieefektywnej alokacji zasobów pracy i utraty

---

*godzin pracy i innych warunków pracy obliczonych na zapewnienie sprawiedliwego podziału owoców postępu dla wszystkich oraz minimalnego wynagrodzenia dla wszystkich zatrudnionych oraz gdy konieczne będzie takie zabezpieczenie. W V rozdziale Deklaracji konferencja stwierdza, że sposób zastosowania się do tekstu powinien być określony stosownie do stanu rozwoju społecznego i gospodarczego osiągniętego przez dany kraj.*

<sup>10</sup> Konwencja Nr 26 MOP z 1930 roku, dotycząca ustanowienia metod ustalania płac minimalnych, wymaga od krajów, które ją ratyfikowały, wprowadzenia dowolnej metody określania płac minimalnych w przemyśle przetwórczym oraz handlu, gdzie nie istnieje system ustalania płac w drodze zbiorowych układów pracy, lub gdzie płace są wyjątkowo niskie. Podobny charakter ma Konwencja Nr 99 z 1951 roku, która ma zastosowanie do osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych i zajęciach pokrewnych.

<sup>11</sup> Konwencja Nr 131 MOP dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, z 1972 roku w Artykule 3 wymienia elementy, jakie kraje powinny wziąć pod uwagę określając poziom minimalnego wynagrodzenia: *Elementy, które mają być brane pod uwagę przy określaniu poziomu płac minimalnych, jeżeli to jest możliwe i właściwe ze względu na praktykę i warunki krajowe, będą obejmowały: a) potrzeby pracowników i ich rodzin, przy uwzględnieniu ogólnego poziomu płac w kraju, kosztów utrzymania, świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych i poziomu stopy życiowej innych grup społecznych; b) czynniki natury gospodarczej, łącznie z wymaganiami rozwoju gospodarczego, poziomem wydajności pracy, dążeniem do osiągnięcia i utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia.*

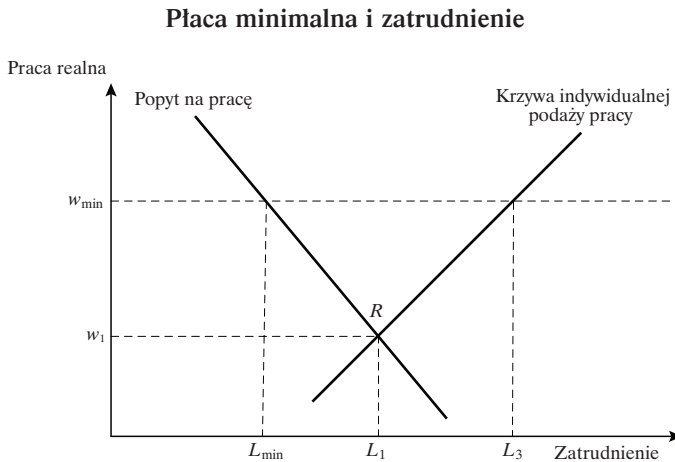
<sup>12</sup> Dodany na mocy artykułu 2 Traktatu z Amsterdamu w 1997 roku.

<sup>13</sup> Consolidated Version of the Treaty Establishing the European Community.

produkcji w modelu, w którym nie jest spełnione założenie homogenicznego rynku pracy.

Modelowe ujęcie wpływu wprowadzenia wynagrodzenia minimalnego na rynek pracy pokazuje rysunek 1. Płaca minimalna usztywnia wynagrodzenie od dołu utrudniając procesy dostosowawcze na rynku pracy. Zmniejszając popyt na pracę do poziomu niższego niż ten, który wynikałby z przecięcia krzywej popytu z krzywą indywidualnej podaży pracy i będącej punktem równowagi wolnorynkowej, prowadzi do bezrobocia przymusowego. Dotyczy to osób z niskim wykształceniem (o niższych potencjalnych zarobkach), gdyż wynagrodzenie minimalne uniemożliwia dopasowanie poziomu płac do produktywności pracy. Krótko mówiąc, pracodawca nie zatrudni osób, których krańcowa produktywność pracy znalazła się poniżej ustawowo określonej płacy minimalnej, a którzy byliby skłonni podjąć pracę za niższe wynagrodzenie.

Rysunek 1



Źródło: opracowanie własne.

Płaca minimalna  $w_{\min}$  jest ustalona na poziomie wyższym niż poziom płacy  $w_1$  zapewniającej równowagę w warunkach wolnej konkurencji, który wynika z przecięcia krzywej popytu na pracę z krzywą indywidualnej podaży pracy w punkcie  $R$ . Wprowadzenie płacy minimalnej prowadzi do tego, że poziom zatrudnienia będzie uzależniony jedynie od popytu na pracę. W wyniku tego wielkość zatrudnienia przy płacy minimalnej ( $L_{\min}$ ) będzie niższa od poziomu zatrudnienia, wynikającego z indywidualnej podaży pracy. Wystąpi nadwyżka

podażą pracy w wysokości  $L_3 - L_{\min}$ , której ostateczna wielkość będzie zależeć od stopnia w jakim płaca minimalna przewyższa rynkową stawkę wynagrodzeń oraz od elastyczności popytu i podaży na pracę. Spadek zatrudnienia zwiększa się wraz ze wzrostem poziomu minimalnego wynagrodzenia oraz elastyczności popytu i podaży pracy. Nadwyżka  $L_3 - L_{\min}$  oznacza bezrobocie przymusowe, na które składają się wszyscy pracownicy, którzy pozostają bez pracy, pomimo że chcieliby oni podjąć zatrudnienie, ale nie mogą go znaleźć. Należy zwrócić uwagę na to, że płaca minimalna ustalona na przykład na poziomie  $w_2$  niższym niż rynkowy poziom  $w_1$  nie wywołuje żadnych skutków na rynku pracy.

### 3. PŁACA MINIMALNA W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ I USA. ANALIZA PORÓWNAWCZA

Występują znaczne różnice w obowiązujących systemach dotyczących ustawowej płacy minimalnej w poszczególnych krajach. Dotyczą one wysokości płacy minimalnej analizowanej zarówno w wartościach bezwzględnych, jak i w odniesieniu do średniej płacy (bądź mediany), rodzaju ustalanych stawek płacy minimalnej<sup>14</sup>, zakresu pracowników do jakiego stosowna stawka minimalnego wynagrodzenia ma zastosowanie<sup>15</sup>, czy też liczby beneficjentów

<sup>14</sup> Kraje stosujące przepisy dotyczące płacy minimalnej różnią się co do sposobu ustalania stawek płacy minimalnej. W Polsce, Rumunii, Belgii, Luksemburgu, Słowenii i Portugalii stosuje się płacę minimalną określoną w wymiarze miesięcznym. Godzinowa stawka minimalnego wynagrodzenia obowiązuje w Stanach Zjednoczonych, Francji, Irlandii, Wielkiej Brytanii. Na Malcie przyjęto tygodniowy wymiar płacy minimalnej. W pozostałych krajach wyznacza się stawkę płacy jednocześnie w wymiarze miesięcznym i dziennym, w Holandii w trzech wymiarach – dziennym, tygodniowym i miesięcznym. Na Węgrzech dochodzi jeszcze jeden wymiar – stawka godzinowa.

<sup>15</sup> Udział zatrudnionych objętych płacą minimalną waha się od około 1–3% w takich krajach, jak Słowacja, Hiszpania, Malta, Wielka Brytania, Czechy, Holandia, Irlandia, Słowenia, aż do ponad 14% we Francji, 15% na Łotwie oraz w Luksemburgu (Dane dotyczące Francji, Luksemburga i Hiszpanii dotyczą odsetka osób zatrudnionych zarówno w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy. Odsetek pracowników pełnoetatowych pobierających najmniejsze wynagrodzenie byłby prawdopodobnie niższy. Dla przykładu, w 2002 roku w Stanach Zjednoczonych 1,5% pracowników pełnoetatowych pobierało najniższe wynagrodzenie i 3% osób zatrudnionych w pełnym i niepełnym czasie pracy). Dla porównania, w USA jest to ok. 1,5% (Eurostat 2003). W pozostałych krajach liczba pracowników pełnoetatowych objętych płacą minimalną wynosi odpowiednio: w Estonii 6,9%, na Węgrzech 11,4%, na Litwie 8,8%.

objętych ustawową stawką płacy minimalnej<sup>16</sup>. Należy zwrócić również uwagę na to, że liczna grupa krajów wprowadza elementy prowadzące do uelastycznienia regulacji dotyczącej płacy minimalnej poprzez politykę wyłączenia pewnych grup pracowników, bądź też stosowania obniżonej stawki wynagrodzenia minimalnego w szczególności w stosunku do tych, którzy mogą stać się najbardziej dotknięci negatywnymi efektami związanymi ze zbyt wysoką stawką minimalnego wynagrodzenia. Podstawowym kryterium różnicowania stawek jest wiek zatrudnionej osoby, bądź wiek i staż pracy<sup>17</sup>. W czterech krajach UE (Belgii, Luksemburgu, Grecji i na Węgrzech) ustawodawca przewidział również możliwość stosowania podwyższonej stawki minimalnego wynagrodzenia.

Występuje ogromne zróżnicowanie w krajach Unii Europejskiej ze względu na wysokość stosowanych stawek płacy minimalnej. Dotyczy to zarówno przeciętnej wartości brutto wynagrodzenia minimalnego wyrażonego w walucie euro, wysokości płacy minimalnej po uwzględnieniu parytetu siły nabywczej, a także udziału wartości płacy minimalnej w stosunku do średniego wynagrodzenia lub mediany zarobków. Poniższa analiza została poświęcona omówieniu wspomnianych różnic.

Biorąc pod uwagę wysokości nominalnych wynagrodzeń w krajach UE27 występuje ponad 13-krotna różnica pomiędzy najniższą i najwyższą stosowaną płacą minimalną. Dwie skrajne wartości to, z jednej strony ponad 1600 EUR w Luksemburgu, a z drugiej 120 EUR w Bułgarii (zob. rysunek 2). Najniższe wynagrodzenie minimalne obowiązuje w nowych państwach członkowskich. Najwyższa płaca minimalna, przekraczająca 1000 EUR, jest stosowana w: Wielkiej Brytanii, Francji, Holandii, Belgii, Irlandii oraz Luksemburgu. W pozostałych krajach wynagrodzenie minimalne zawiera się w przedziale od 500 EUR do 1000 EUR.

---

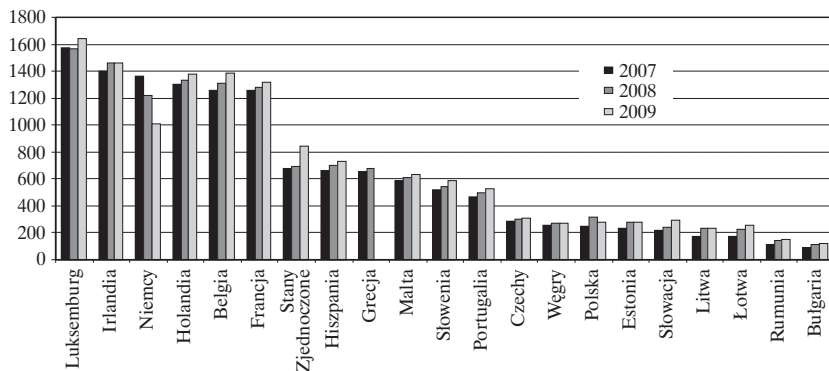
We wszystkich krajach, z wyjątkiem Węgier, odsetek kobiet pobierających wynagrodzenie minimalne jest wyższy niż mężczyzn.

<sup>16</sup> Różnice występują również ze względu na sposób rewizji stawki płacy minimalnej i organu, który za nią odpowiada. Najczęściej rząd w porozumieniu z przedstawicielami pracodawców i pracowników podejmuje decyzję o rewizji płacy minimalnej raz lub dwa razy w roku. Kieruje się najczęściej takimi kryteriami, jak: wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych, wysokość średniego wynagrodzenia, wskaźnik zmiany PKB, wskaźnik zmiany wydajności pracy (więcej zob. W. Golnau, *Znaczenie...*, *op. cit.*).

<sup>17</sup> W żadnym kraju, oprócz Polski, stawka płacy minimalnej nie jest uzależniona wyłączenie od stażu pracy.

Rysunek 2

## Płaca minimalna w latach 2007–2009 (EUR)\*



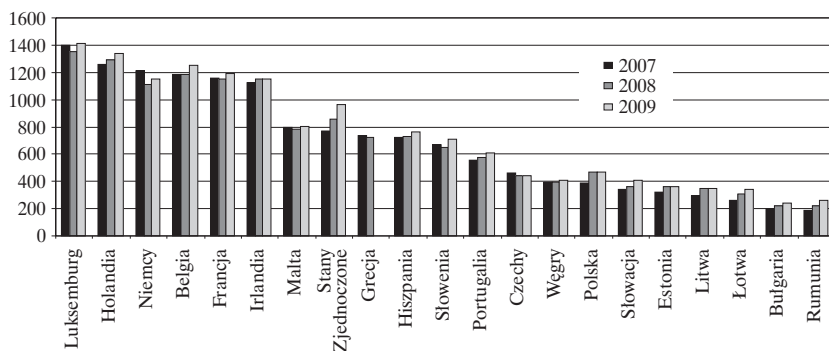
\* Autor ograniczył się do analizy danych z 2009 r. ze względu na dostępność danych dotyczących wysokości płacy minimalnej względem parytetu siły nabywczej – które wykorzystane są do porównania.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Dysproporcje płacy minimalnej ulegają spłaszczeniu po uwzględnieniu wskaźnika parytetu siły nabywczej (PPP). Stosunek stawek wynagrodzenia minimalnego po uwzględnieniu PPP zmniejsza się z 1:13 do 1:6, ale kolejność krajów co do wysokości płacy minimalnej w większości przypadków pozostaje bez zmian. Również skład grupy państw o najniższej, średniej i najwyższej płacy minimalnej się nie zmienia.

Rysunek 3

## Płaca minimalna w UE (względem parytetu siły nabywczej)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

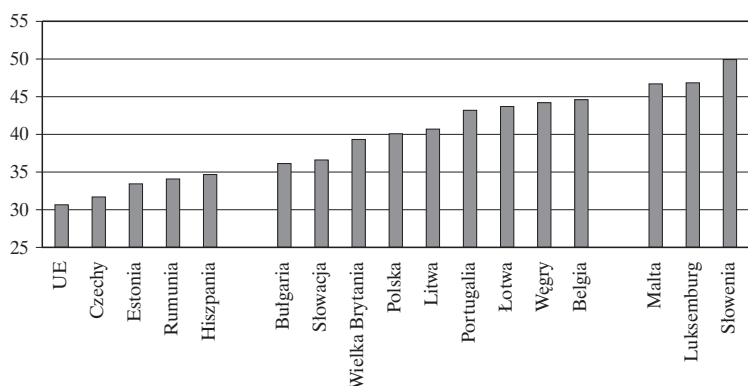


Istotne zróżnicowanie w krajach UE występuje pod względem stosunku płacy minimalnej do średniego wynagrodzenia (tzw. wskaźnik Kaitz). Biorąc pod uwagę wartość tego wskaźnika w sektorze przemysłu i usług, można wyróżnić trzy grupy krajów:

- 1) kraje, w których wartość wskaźnika jest niska i wynosi poniżej 35% – Czechy, Estonia, Rumunia i Hiszpania;
- 2) kraje, w których wartość wskaźnika jest średnia i wynosi 36–45% – Bułgaria, Słowacja, Wlk. Brytania, Polska, Litwa, Portugalia, Łotwa, Węgry i Belgia;
- 3) kraje, w których wartość wskaźnika jest wysoka i przekracza 46% – Malta, Luksemburg, Słowenia.

Rysunek 4

Płaca minimalna w UE (wskaźnik Kaitz) w 2012 r.



Belgia – 2010 rok.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

W analizowanych krajach obserwowana jest różna dynamika zmian wysokości najniższego dozwolonego wynagrodzenia wyrażonego w wartościach nominalnych, PPP oraz wskaźnika Kaitz. Nominalna wartość płacy minimalnej brutto rosła najszybciej w latach 1999–2009 w nowych krajach członkowskich<sup>18</sup>. Nie obserwuje się znaczących zmian w poziomach płacy minimalnej w Wielkiej Brytanii oraz Stanach Zjednoczonych<sup>19</sup>. Duży wzrost wartości wskaźnika Kaitz obserwowano w Słowacji oraz Hiszpanii. Płaca minimal-

<sup>18</sup> Jest to wartość nominalna, która nie uwzględnia inflacji w tych krajach.

<sup>19</sup> W latach 1999–2005 odnotowano spadek wartości nominalnej płacy minimalnej brutto.

na rosła tam znacznie szybciej niż średnia płaca. Na zbliżonym poziomie pozostała w Wielkiej Brytanii, Litwie i Luksemburgu. W pozostałych krajach minimalne wynagrodzenie rosło wolniej niż przeciętna płaca.

Tabela 1

## Dynamika płacy minimalnej w wybranych krajach w latach 1999–2009

Kraj	Płaca minimalna brutto wyrażona w EUR	Płaca minimalna wyrażona w PPS	Wskaźnik–Płaca minimalna jako udział w przeciętnym wynagrodzeniu 2002–2008	Wskaźnik–Płaca minimalna jako udział w przeciętnym wynagrodzeniu 1999–2004
Polska	1,77	1,58	0,98 <sup>d</sup>	0,94
Belgia	1,29	1,25	b.d.	0,93
Francja	1,28	1,25	b.d.	1,03
Grecja	1,35 <sup>c</sup>	1,21 <sup>c</sup>	b.d.	b.d.
Hiszpania	1,75	1,57	b.d.	b.d.
Holandia	1,30	1,29	b.d.	0,99
Irlandia	1,55 <sup>b</sup>	1,40 <sup>b</sup>	0,84	0,94
Luksemburg	1,41	1,25	1,00	1,06
Portugalia	1,47	1,41	0,93	0,92
Wielka Brytania	1,17	1,44	1,10	1,02
USA	1,14	1,21	0,98	0,86
Czechy	3,31	2,33	0,99	1,42
Estonia	2,35 <sup>a</sup>	1,86 <sup>a</sup>	1,00 <sup>d</sup>	1,21
Litwa	2,53	1,61	1,00	0,97
Łotwa	3,40	2,24	0,98	1,07
Malta	1,36	1,18	0,96	0,90
Słowacja	2,59 <sup>a</sup>	1,65 <sup>a</sup>	1,44 <sup>d</sup>	1,09
Słowenia	1,62	1,50	0,96	1,06
Węgry	3,05	2,16	0,84	1,25

<sup>a</sup> 2002–2009; <sup>b</sup> 2000–2009; <sup>c</sup> 1999–2008; <sup>d</sup> 2002–2007.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EIRO, Eurostat, OECD.

## 4. WPLYW PŁACY MINIMALNEJ NA RYNEK PRACY

### 4.1. Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie i bezrobocie

Badanie wpływu płacy minimalnej na rynek pracy zostało przeprowadzone z punktu widzenia wpływu tego instrumentu na podstawowe wielkości rynku pracy, tj. poziom zatrudniania oraz bezrobocia, a także wpływu na zróżnicowanie zarobków w gospodarce.

Dotychczasowe badania empiryczne, analizujące wpływ zmiany wysokości płacy minimalnej na poziom zatrudnienia ogółem (Dolado, 1996; Steward, 2001; Koutsogeorgopoulou, 1994 i inni)<sup>20</sup>, nie dostarczają jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o kierunek i siłę zjawiska. Należy jednak mieć na uwadze liczne utrudnienia związane z próbą podjęcia badań z tej tematyki. Przede wszystkim płaca minimalna nie jest jedynym elementem, który może wpływać na sytuację na rynku pracy. Ponadto badanie zależności między najniższą możliwą płacą a zatrudnieniem jest ograniczone do grupy pracowników, których wynagrodzenie jest kształtowane pod wpływem zmian płacy minimalnej. Kolejnym czynnikiem jest wpływ płacy minimalnej na stronę ekstensywną i intensywną podaży i popytu pracy. Pracodawca może obniżyć czas pracy swoich pracowników w wyniku wzrostu płacy minimalnej, nie zmieniając poziomu zatrudnienia<sup>21</sup>. Ograniczenie prowadzenia badań wynika również z rzadkich zmian poziomów minimalnego wynagrodzenia, bądź ich małej skali.

Na podstawie licznych badań przyjmuje się jednak za słuszne twierdzenie o niekorzystnym wpływie wzrostu minimalnego wynagrodzenia na zatrudnienie najmłodszych pracowników (Ch. Brown, C. Gilroy, A. Kohen, 1982; Neumark i Wascher, 1992, 1994, 2000; Deere, 1995; Formby, Bishop, Kim, 2005; Deere, Murphy i Welch, 1995 i inni). Młodzież i osoby wkraczające na rynek pracy to często grupa pracowników nie mająca doświadczenia, których krańcowy produkt pracy w wyniku niskiej wydajności pracy nieznacznie przekracza krańcowy koszt pracy. Podwyżka płacy minimalnej w przypadku tych osób może ukształtować nowy poziom krańcowego kosztu pracy powyżej krańcowego przychodu z pracy, prowadząc do zwolnień tych pracowników. Po pierwsze, rozmiar negatywnych konsekwencji w wyniku wzrostu najniższego wynagrodzenia zależy od skali jego podwyżki (OECD, 2002; Machin i Man-

<sup>20</sup> Dolado wykazał brak istotnego wpływu zmian płacy nominalnej na poziom zatrudnienia w latach 80. we Francji. Za przyczynę wzrostu bezrobocia w tym okresie uznano recesję gospodarczą, a nie zmiany w płacy minimalnej.

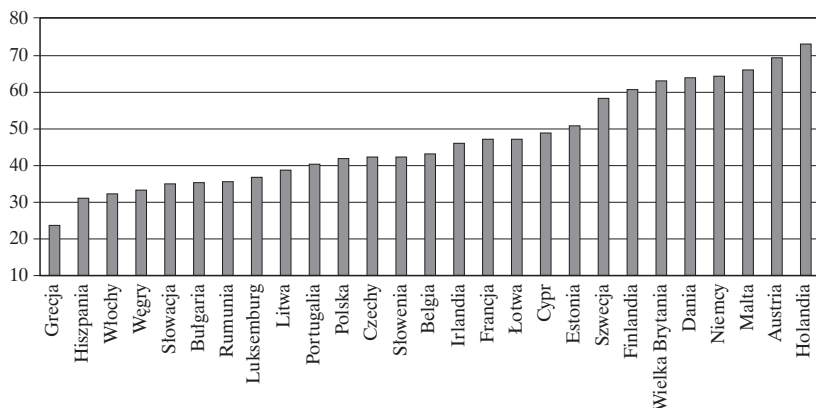
<sup>21</sup> Couch, Wittenburg (2001).

ning, 1998). Gdy wzrost ten jest umiarkowany, wówczas nie musi się przyczynić to do spadku zatrudnienia. Jednak w sytuacji ustanowienia poziomu płacy minimalnej na zbyt wysokim poziomie w stosunku do rynkowych stawek wynagrodzeń, i w oderwaniu od wydajności pracy (Abowd, 1997), wystąpią negatywne skutki w postaci spadku zatrudnienia i wzrostu bezrobocia wśród najmłodszych pracowników. Po drugie, wpływ ten zależy od cech osobowych, jak: wiek, płeć, zawód (Kosters, Welch, 1972; Ragan, 1977), a także sektorów własności, dziedzin działalności i przekroju regionalnego oraz sposobu ustanowienia płacy minimalnej. W przypadku odgórnego ustanowienia poziomu płacy minimalnej w sposób ustawy negatywne skutki są większe (Kamerschen, McKenzie, Nardinelli, 1991).

Szczególne znaczenie ma wiek pracowników. Z danych przedstawionych na rysunku 5 wynika, że najlepiej z aktywizacją zawodową najmłodszych radzą sobie kraje skandynawskie i anglosaskie, a najgorzej kraje południowe oraz nowe państwa członkowskie. Tylko w siedmiu krajach stopa zatrudnienia w analizowanej grupie wiekowej przekroczyła poziom 60% (Finlandia, Wlk. Brytania, Dania, Niemcy, Malta, Austria, Holandia). Udział osób młodych na rynku pracy w tych krajach jest ponad dwukrotnie wyższy niż w krajach odnotowujących najgorsze wyniki (Estonia, Hiszpania, Włochy, Węgry)<sup>22</sup>.

Rysunek 5

Stopa zatrudnienia wśród osób młodych (20–24 lata)  
w wybranych krajach europejskich (% , 2012)



Źródło: Eurostat.

<sup>22</sup> Oczywiście różnice dotyczące poziomów aktywizacji zawodowej osób młodych wynikają także z innych czynników, a nie jedynie ze stosowanych płac minimalnych.

Negatywny wpływ płacy minimalnej na poziom zatrudnienia najmłodszych może być ograniczony przez zastosowanie oddzielnych, niższych stawek płacy minimalnej w poszczególnych grupach wiekowych (Neumark, Wascher, 1999). Praktykowane jest również wyłączenie poszczególnych grup pracowników z regulacji dotyczącej płacy minimalnej. Innym rozwiązaniem zmierzającym do złagodzenia negatywnych skutków wysokiego wynagrodzenia minimalnego jest jego dywersyfikacja ze względu na region danego kraju, zwłaszcza w warunkach niskiej mobilności siły roboczej. Zróżnicowanie regionalne stawek jest uzasadnione w sytuacji nierównomiernego rozwoju gospodarczego danego kraju.

Do zbadania zależności między poziomem płacy minimalnej a poziomem bezrobocia/zatrudnienia uwzględniono osoby w wieku 20–24 lat nie kontynuujące edukacji. Przyjęto, że wpływ płacy minimalnej na osoby młode i nie kontynuujące kształcenia, a więc o najniższych kwalifikacjach, może być najbardziej widoczny. Za wskaźnik wysokości płacy minimalnej przyjęto stosunek wynagrodzenia minimalnego do mediany zarobków. W pierwszym przypadku zbadano związek między wynagrodzeniem minimalnym a bezrobociem wśród najmłodszych pracowników. Wartość współczynnika R-kwadrat dla badanych zmiennych wyniósł w przybliżeniu 0,2, co sugeruje występowanie słabej, dodatniej zależności między zjawiskami. Oczywiście ze względu na uproszczony charakter badania należy zachować ostrożność w wyciąganiu wiążących wniosków na temat siły i kierunku analizowanego zjawiska. Jednak wyniki analizy, przedstawione na rysunkach 6 i 7 dostarczają pewnych informacji potwierdzających słuszność wcześniejszych badań. Ze względu na ograniczoną dostępność danych do badania wykorzystano tylko 10 krajów<sup>23</sup>. Siła zależności rośnie, gdy analizuje się związek między wartością współczynnika Kaitza, a stosunkiem stopy bezrobocia w grupie wiekowej powyżej 25 lat. W tym przypadku współczynnik R-kwadrat wynosi około 0,28<sup>24</sup>.

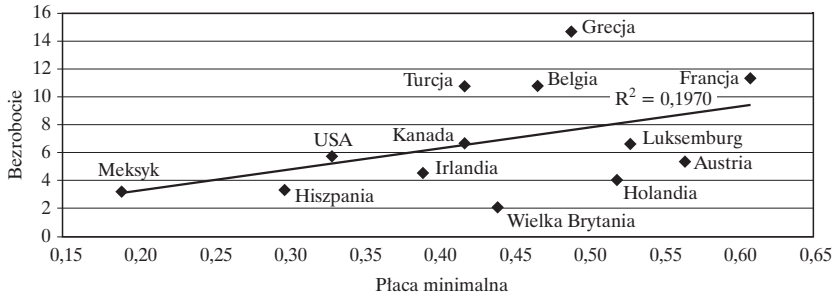
W przypadku badania zależności między wysokością płacy minimalnej a zatrudnieniem wśród grupy wiekowej 20–24 lata otrzymujemy ujemną, słabą zależność między zmiennymi (R-kwadrat wynosi 0,15, zob. rysunek 8).

<sup>23</sup> Celowo nie uwzględniono 3 nowych krajów członkowskich: Węgier, Czech i Polski. Wysokie bezrobocie w tych krajach może prowadzić do zniekształcenia wyników badania (wskaźnik R-kwadrat po uwzględnieniu tych krajów wynosi 0,07).

<sup>24</sup> Celowo nie uwzględniono nowych krajów członkowskich: Węgier, Czech i Polski. Wysokie bezrobocie w tych krajach może prowadzić do zniekształcenia wyników badania (wskaźnik R-kwadrat po uwzględnieniu tych krajów wynosi 0,02).

Rysunek 6

## Zależność bezrobocia od płacy minimalnej w grupie wiekowej 20–24 lata

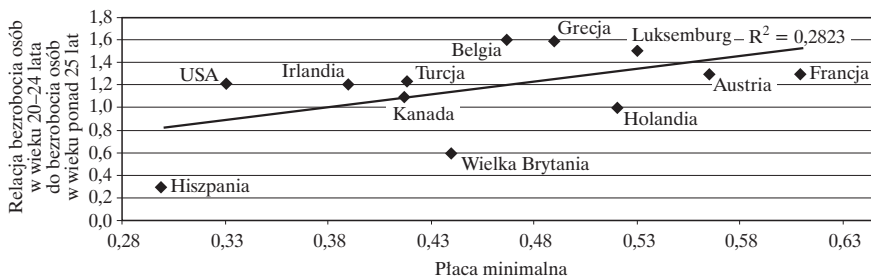


$$R^2 = 0,1970; y = 14,728x + 0,3975$$

Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 7

## Zależność bezrobocia od płacy minimalnej w grupie wiekowej 20–24 lata



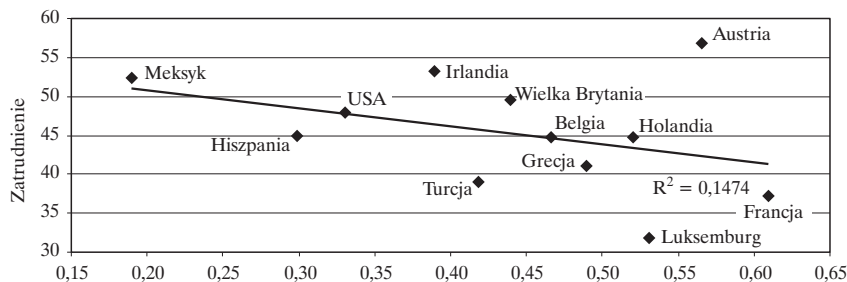
$$R^2 = 0,2823; y = 2,2108x + 0,149$$

Uwaga: Do określenia wysokości płacy minimalnej przyjęto udział płacy minimalnej w stosunku do mediany wynagrodzenia. Relacja bezrobocia w grupie wiekowej 20–24 lata poza edukacją do bezrobocia w grupie wiekowej powyżej 25 lat.

Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 8

**Zależność zatrudnienia w grupie wiekowej 20–24 lata  
od płacy minimalnej w krajach OECD**



$$R^2 = 0,1474; y = -22,911x + 55,301$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD i Eurostat. Dane średnie w okresie 2000–2004.

#### 4.2. Wpływ płacy minimalnej na dysproporcję zarobków i dochody gospodarstwa domowego

Warto przypomnieć, że wśród powodów stosowania płacy minimalnej wymienia się m.in. zmniejszenie dysproporcji płac między najslabiej zarabiającymi a klasą średnią oraz zapewnienie pracującym i ich rodzinom niezbędnego dochodu do osiągnięcia odpowiedniego poziomu życia.

Badania empiryczne potwierdzają, że ustawowe zagwarantowanie minimalnego poziomu wynagrodzenia prowadzi do zmniejszenia indywidualnych dysproporcji płac pomiędzy najslabiej zarabiającymi a klasą średnią. Zgodnie z neoklasycznym modelem konkurencyjnego rynku pracy, podwyższenie płacy minimalnej powoduje wzrost dochodu najslabiej zarabiających, chociaż tylko tych, którzy utrzymują się na rynku pracy. Z kolei pracownicy, których krańcowy produkt pracy jest niższy niż nowy poziom płacy minimalnej, utracą swoją pracę. Wśród badań empirycznych zajmujących się analizą wpływu wynagrodzenia minimalnego na dysproporcję płac można wymienić: Dickens (1994), Machin i Manning (1994), Card i Krueger (1995), DiNardo (1996), Horrigan i Mincy (1993), Michel, Bernstein i Russell (1995)<sup>25</sup>. Z rysunku 9 wynika, że kraje, w których stosunek płacy minimalnej do mediany płacy jest

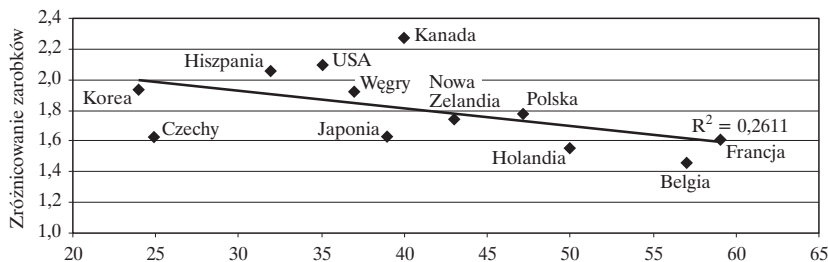
<sup>25</sup> Szerzej, patrz: OECD, 1998.

wyższy, charakteryzują się niższym zróżnicowaniem zarobków i mniejszym udziałem pracowników objętych najniższą płacą.

Analizę przeprowadzono w odniesieniu do lat 90. ubiegłego stulecia w następujących krajach: Belgii, Francji, Holandii, Japonii, Czechach, Polsce, Nowej Zelandii, Węgrzech, Korei, Hiszpanii, Stanach Zjednoczonych, Kanadzie.

Rysunek 9

### Płaca minimalna i zróżnicowanie zarobków w krajach OECD



$$R^2 = 0,2611; y = -0,0113x + 2,2663$$

Źródło: opracowanie własne.

Wpływ płacy minimalnej na zmniejszenie dysproporcji dochodów rodziny i ograniczenie zjawiska biedy wśród pracujących rodzin nie jest już tak oczywisty jak w przypadku wpływu na indywidualne zarobki pracujących. Wpływ ten zależy w głównej mierze od tego, po pierwsze, czy osoby najmniej zarabiające znajdują się w rodzinach o najniższych dochodach. Po drugie, czy efekt zwiększenia dochodów rodziny przewyższy efekt utraty pracy, bądź ograniczenia czasu pracy wskutek wprowadzenia płacy minimalnej. Po trzecie, od tego, jak będzie wyglądała pomoc socjalna kierowana do tych rodzin, których dochód wzrośnie, bądź które dotknie problem zwolnień wskutek wprowadzenia płacy minimalnej. Wśród badań podejmujących tę tematykę można wymienić: Addison i Blackburn (1996), którzy nie znajdują dowodu na ograniczenie biedy wśród rodzin, nawet w grupie najbardziej dotkniętych przez zmiany poziomów płacy minimalnej. Podobnie Horrigan i Miney (1993), Burkhauser, Couch i Wittenburg (1996) – stwierdzają, że występuje większe prawdopodobieństwo, iż pracownicy z biednych rodzin będą korzystali ze wzrostu płacy minimalnej niż przeciętni pracownicy. W przybliżeniu 1/5 korzyści wynikających z podniesienia płacy minimalnej w USA dotyczyło pracowników z biednych rodzin; Gosling (1996) oraz Sutherland (1995) twierdzą, że większość korzyści w wyniku wzrostu płacy minimalnej trafia do gospodarstw domowych



z dochodem średnim. Neumark i Wascher (1997) wykazują brak wpływu na proporcje rodzin biednych i bogatszych przez podniesienie płacy minimalnej, ale w analizowanym okresie wzrasta prawdopodobieństwo ucieczki z biedy wśród rodzin biednych i jednocześnie wzrasta prawdopodobieństwo, że rodziny, które wcześniej nie zaliczały się do kategorii biednych, utracą część dochodu<sup>26</sup>. Michel, Bernstein, Russell (1995) uważają, że korzyści z podniesienia płacy minimalnej w 60% trafiają do 40% rodzin o najniższych dochodach, a pozostałe 40% trafia do pozostałych rodzin.

Reasumując, płaca minimalna doprowadza do zniekształceń polegających na utrudnieniu procesów dostosowawczych na rynku pracy. Ustalona na zbyt wysokim poziomie wpływa negatywnie na zatrudnienie osób o najniższych kwalifikacjach i wkraczających na rynek pracy. Efektywność w osiągnięciu pozostałych celów, jak: ochrona przed wyzyskiem, wyrównanie zarobków czy też walka z ubóstwem jest relatywnie niska, gdy weźmie się pod uwagę inne, skuteczniejsze instrumenty. Dlatego trudno znaleźć usprawiedliwienie dla utrzymywania wysokiej płacy minimalnej w przyszłości. W celu zapewnienia minimalnego dochodu dla najuboższych należy raczej stosować bardziej efektywne instrumenty, jak subsydiowanie zatrudnienia (ang. *in-work benefits*)<sup>27</sup>. Instrument ten polega na subsydiowaniu dochodu dla najślabiej zarabiających. Celem jest ograniczanie biedy i poprawa finansowa najuboższych, ale pracujących, przy równoczesnym tworzeniu zachęt do podejmowania zatrudnienia. Może przyjąć formę zasiłku (transferu pieniężnego) lub kredytu podatkowego. Kredyt podatkowy obniża kwotę należną podatku dla pracowników o najniższych płacach w celu podwyższenia ich dochodu netto.

Płace minimalne i subsydiowanie zatrudnienia z założenia mają umożliwić osiągnięcie tych samych celów<sup>28</sup>. Oba instrumenty powinny zachęcać do podjęcia pracy, zwiększając dochód w stosunku do zasiłków dla bezrobotnych. Ustawowa płaca minimalna bezpośrednio doprowadza do podwyższenia wynagrodzenia, natomiast subsydiowanie zatrudnienia prowadzi do podwyższenia płacy wskutek udzielenia kredytu podatkowego, bądź w formie transferów do pracujących. Jednocześnie obie formy różnią się pod względem

<sup>26</sup> Szerzej, patrz: OECD, 1998.

<sup>27</sup> Atkinson (1994), Burkhauser (1997) na podstawie badań w Stanach Zjednoczonych dowodzi, że EITC (Earned Income Tax Credit) ma większą skuteczność w ograniczaniu ubóstwa niż płace minimalne.

<sup>28</sup> Badania na temat komplementarności lub substytucyjności były prowadzone między innymi przez Bluestone i Ghilarducci (1996). Badając sytuację Stanów Zjednoczonych dochodzą oni do wniosku, że jednoczesne stosowanie płacy minimalnej i EITC ma charakter uzupełniający.

obciążania sektora finansów publicznych, skuteczności w osiągnięciu celów i grupy beneficjentów. Płaca minimalna w największym stopniu dotyczy nisko wykwalifikowanych pracowników: młodych, nastolatków, kobiet, natomiast subsydiowanie zatrudnienia dotyczy samotnych rodziców (60% beneficjentów w USA i 44% beneficjentów w Wielkiej Brytanii) i rodzin, w których tylko jedno z rodziców pracuje (39% w Wielkiej Brytanii)<sup>29</sup>. Z obserwacji OECD (1998) wynika, że kraje z relatywnie niskim poziomem płac minimalnych uzupełniają system za pomocą subsydiowania zatrudnienia, natomiast kraje z wyższym poziomem płac minimalnych są bardziej skłonne do podnoszenia dochodów najuboższych za pomocą zwolnień z podatku. Zalety i wady obu instrumentów są wymienione w tabeli 2.

Tabela 2

Wady i zalety stosowania płacy minimalnej i subsydiowania zatrudnienia

Wyszczególnienie	Płaca minimalna	Subsydiowanie zatrudnienia
<b>Zalety</b>		
Redukcja biedy wśród pracujących	Ograniczony	Tak
Zwiększenie zachęty do pracy	Tak	Tak
<b>Wady</b>		
Redukcja zatrudnienia	Tak	Nie
Wpływ na bogatsze rodziny	Tak	Ograniczony
Zniechęca do podwyższania dochodów	Nie	Tak/Nie*
Zniechęca drugą osobę w rodzinie do pracy	Nie	Tak/Nie*
Obciążenie finansów publicznych	Tak (przez utratę miejsc pracy)	Tak
Możliwość nadużyć i błędów	Nie	Tak

\* zależy od konstrukcji systemu.

Źródło: OECD, Employment Outlook, 1998.

Jedną z ważniejszych zalet subsydiowania zatrudnienia jest to, że instrument jest skierowany do najuboższych pracowników (OECD, 1997; Whitehouse, 1996; Schulz, 1996). Spełnia on zakładany cel redukcji biedy wśród pracujących przez zwiększanie ich dochodu nie powodując jednocześnie takich zniekształceń na rynku pracy, które prowadzą do obniżenia zatrud-

<sup>29</sup> OECD, 1998.

nienia, jak w przypadku płacy minimalnej. Wśród wad wymienia się to, że subsydiowanie zatrudnienia może zniechęcać pracowników do podwyższania własnego dochodu ponad pewien poziom, po przekroczeniu którego nie przysługują korzyści płynące z systemu<sup>30</sup>. Należy zauważyć, że w odróżnieniu od wynagrodzenia minimalnego wypłacanego pracownikom indywidualnym prawo do korzystania z systemu subsydiowania zatrudnienia jest kalkulowane na podstawie dochodu pracownika lub rodziny. W podobny sposób może działać zniechęcająco (w zależności od konstrukcji systemu) na podejmowanie pracy przez współmałżonka czy zwiększania liczby przepracowanych godzin. Rozległy system subsydiowania zatrudnienia może prowadzić do zjawiska tzw. pokusy nadużycia (ang. *moral hazard*), polegającego na tym, że pracownicy mogą obniżyć płace pracowników, którzy są beneficjentami systemu. W zależności od konstrukcji systemu subsydiowania zatrudnienia obciąża on finanse publiczne, może powodować wysokie koszty administracyjne; płace minimalne obciążają pracodawcę.

Wpływ kredytu podatkowego na rynek zatrudnienia i efektywność tego instrumentu był przedmiotem licznych badań empirycznych (Gregg, Johnson, 1999; Blundell, Duncan, McCrea, Menhir, 1998; Paull, Walker, Zhu, 1999). Badania dotyczące systemu WFTC (ang. *Working Family Tax Credit*) w Wielkiej Brytanii potwierdzają pozytywny wpływ stosowanej ulgi podatkowej na podniesienie aktywności zawodowej grupy samotnych rodziców, a także rodzin, w których nie pracuje żadna osoba. Wykazano z kolei negatywny wpływ stosowanej ulgi podatkowej na aktywność zawodową kobiet i mężczyzn, których partner ma zatrudnienie. Ten negatywny efekt może równoważyć pozytywny, wynikający z podwyższenia poziomu zatrudnienia wśród samotnych rodziców i niepracujących rodzin, jednak ma to mniejsze znaczenie, jeśli przyjmiemy, że celem jest ograniczenie liczby rodzin nieaktywnych zawodowo. Badania empiryczne, analizujące wpływ EITC (ang. *Earned Income Tax Credit*) w USA, potwierdzają wyraźnie pozytywny wpływ

<sup>30</sup> Po pierwsze *in-work benefits* prowadzi do ograniczenia intensywności pracy po zapewnieniu określonego dochodu minimalnego, a zatem osiągnięcia stawianego przed tym instrumentem celu. Po drugie wpływ na intensywność pracy zależy od preferencji uczestników rynku (w postaci krzywych obojętności) oraz znaczenia efektu substytucyjnego i dochodowego. Należy pamiętać, że *in-work benefits* prowadzi natomiast do wzrostu ekstensywności pracy. Większość ekonomistów uważa, że decyzja o podjęciu pracy jest ważniejsza od decyzji o wydłużaniu czasu pracy [Stiglitz, 2004; Eissa i Liebman, 1996; Blundell i Macury, 1999; Meyer i Rosenbaum, 2001]. Wśród argumentów wymienia się: zwiększenie poczucia przynależności do społeczeństwa dzięki podjęciu pracy, możliwość zdobywania kwalifikacji czy też brak możliwości decydowania o czasie pracy.

kredytu podatkowego na zatrudnienie, zwłaszcza w grupie samotnych matek (Eissa i Liebman, 1996; Meyer, 2001; Meyer i Rosenbaum, 2001). Analizy nie przynoszą jednak jednoznacznej odpowiedzi na pytania dotyczące wpływu EITC na poziom intensywności pracy (Eissa i Liebman, 1996; Eissa i Hoynes, 1998; Meyer, 2002). Liczne badania wskazują z kolei na wysoką skuteczność EITC w podwyższaniu poziomu wynagrodzenia najbiedniejszych oraz znaczące ograniczenie biedy w USA (Hoffman i Seidman, 2003; Ziliak, 2004, Greenstein 2005).

## PODSUMOWANIE

Płaca minimalna ustalona na zbyt wysokim poziomie wpływa negatywnie na funkcjonowanie rynku pracy. Stanowi barierę w zatrudnianiu osób o najniższych kwalifikacjach i najmłodszych wkraczających na rynek pracy, czyli osób, których wysokie ryzyko rynku pracy dotyczy w największym stopniu. Efektywność w realizowaniu pozostałych celów (które mogą uzasadniać utrzymywanie płac minimalnych), jak: ochrona przed wyczerpaniem, wyrównanie zarobków czy też walka z ubóstwem staje się relatywnie niska, gdy weźmiemy pod uwagę inne skuteczniejsze instrumenty, np. subsydiowanie niskopłatnych miejsc pracy (które może przybrać formę transferu pieniężnego, bądź kredytu podatkowego). Należy przy tym pamiętać, że podstawową przyczyną ubóstwa jest brak pracy, a najlepszą polityką zwalczania ubóstwa i wykluczenia jest polityka promocji i zwiększania zatrudnienia, nie zaś tworzenie kolejnych barier wejścia na rynek pracy. Ponadto, wysiłki zmierzające do redukcji ubóstwa powinny mieć charakter trwały, a nie doraźny w postaci efektu konsumpcyjnego. W związku z tym polityka likwidacji ubóstwa powinna być powiązana z pracą, która zapewnia stały dochód. Biorąc powyższe pod uwagę, trudno jest znaleźć usprawiedliwienie dla utrzymywania wysokiej płacy minimalnej w przyszłości. W wielu krajach zalecane jest stosowanie odstępstw od stosowania płacy minimalnej na rzecz pewnych grup pracowników, najbardziej narażonych na negatywne konsekwencje wprowadzenia wysokich wynagrodzeń minimalnych. Jest to szczególnie istotne w krajach, gdzie poziom bezrobocia w tych grupach jest wysoki. Dywersyfikacja ze względu na region danego kraju, w szczególności w warunkach niskiej mobilności siły roboczej oraz nierównomiernego rozwoju gospodarczego danego kraju, może prowadzić do złagodzenia negatywnego wpływu płacy minimalnej na efektywność rynku pracy.

## BIBLIOGRAFIA

- Abowd J.M., Kramarz F., Lemieux T., Margolis D.N., *Minimum wages and Youth Employment in France and the United States*, National Moreau of Economic Research, Working Paper No. 6111, Cambridge 1997.
- Akerlof G.A., Yellen J.L., *The Fair wage – Effort Hypothesis and Unemployment*, „Quarterly Journal of Economics”, May 1990.
- Bertola G., *Social and Labor Market Policies in a Growing EU*, 2006.
- Blazen S., Skourias N., *Is there a Negative Effects of Minimum Wages on Youth Employment in France?*, „European Economic Review”, vol. 28, nr 2/1990.
- Blundell R., Duncan A., McCrae J., Meghir C., *The Labour Market Impact of the Working Families Tax Credits*, IFS Report to Bank of England Monetary Policy Committee, grudzień 1998.
- Borkowska S. (red.), *Wynagrodzenie godziwe*, IPISS, Warszawa 1999.
- Brown Ch., Girloy C., Kohen A., *The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment*, „Journal of Economic Literature”, vol. 20/1982.
- Brown Ch., Girloy C., Kohen A., *Time – Series Evidence of the Effect of Minimum Wage on Youth Employment and Unemployment*, „Journal of Human Resources”, vol. 18/1983.
- Burkhauser R.V., Couch K.A., Wittenburg D.C., *‘Who Gets What’ from Minimum Wage Hikes: A Re – Estimation of Card and Krueger’s Distributional Analysis in Myth and Measurement: The New Economic of the Minimum Wage*, „Industrial Labor and Labor Relations Review”, vol. 49, nr 3/1996.
- Card D., Katz L.F., Krueger A.B., *Comment on David Neumark and William Wascher ‘Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages’: Panel Data on State Minimum Wage Laws*, „Industrial and Labor Relations Review”, vol. 47, nr 3/1994.
- Deere D., Murphy K.M., Welch F., *Examining the Evidence on Minimum Wages and Employment*, [w:] M.H. Kostersa (red.), *The Effects of The Minimum Wage on Employment*, The AEI Press, Washington, D.C. 1996.
- Dickens R., Machin S., Manning A., *Minimum Wages and Employment. A Theoretical Framework with an Application to the UK Wages Councils*, „International Journal of Manpower”, vol. 5, nr 2/3/1994.
- Dolado J., Kramarz F., Machin S., Manning A., Margolis D. i Teulings C., *The economic impact of minimum wages In Europe*, „Economic Policy” 1996, 23.
- Dolado J.J., Felgueroso F., Jimeno J.F., *The Role of Minimum Wage in the Welfare State: An Appraisla, Documento De Trabajo, FEDEA*, April 2000.

- Golnau W., *Znaczenie płacy minimalnej dla funkcjonowania rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2007.
- ILO, convention: C 131 Minimum wage Fixing Convention, 1970; ILO, convention: C 099 minimum wage fixing machinery (agriculture) convention, 1951; ILO, convention: C 026 minimum wage-fixing machinery convention, 1928; ILO, working out of poverty report of the director-general, 2003.
- Immervoll Herwig, *Minimum Wages, Minimum Labour cost and the Tax Treatment of Low-Wage Employment*, styczeń 2007 r.
- Kertesi, G., Kollo J., *Fighting low equilibrium by doubling the minimum wage? Hungary's experiment*, IZA Discussion Paper, No. 970, Institute for the Study of Labor, Bonn 2003.
- Koutsogeorgopoulou V., *The Impact if Minimum Wages on Industrial Wages and Employment in Greece*, „International Journey of Manpower”, vol. 15, nr 2/3/1994.
- Neumark D., Washer W., *Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross – National Analysis*, „Industrial and Labor Relation Review”, vol. 57, nr 2/2004.
- Neumark D., Washer W., *Reconciling the Evidence of Employment Effects of Minimum Wage – A Review of Our Research Findings*, [w:] M.H. Kostresa (red.), *The Effect of the Minimum Wage on Employment*, The AEJ Press, Washington, D.C. 1996.
- Rosati D.K. i in., *Europejski Model Społeczny – doświadczenia i przyszłość*, (red. nauk. D.K. Rosati), PWE, Warszawa 2009.

## WPLYW PŁACY MINIMALNEJ NA FUNKCJONOWANIE RYNKU PRACY

### Streszczenie

Problematyka związana z funkcjonowaniem rynków pracy od dawna leży w centrum zainteresowań nie tylko teorii ekonomii, ale również praktyki prowadzenia polityki gospodarczej. Wysoka ranga tej tematyki wynika głównie z powszechnie występującego zjawiska bezrobocia oraz z jego ekonomicznego i społecznego wymiaru. Wraz z pojawieniem się zjawiska rosnącego bezrobocia na świecie zaczęto zwracać szczególną uwagę na instytucjonalne czynniki wpływające na funkcjonowanie rynku pracy, jak: ustawowa płaca minimalna czy też opodatkowanie pracy, regulacje dotyczące prawa pracy, model negocjacji płacowych. Kilkadziesiąt lat po wprowadzeniu pierwszych

regulacji dotyczących minimalnego wynagrodzenia postulat podnoszenia najniższej płacy ciągle jest popularnym tematem debaty publicznej w wielu krajach. Uczestniczenie w tej debacie wymaga jednak zrozumienia zależności i wpływu płacy minimalnej na funkcjonowanie rynku pracy. Celem opracowania jest przedstawienie pojęcia płacy minimalnej oraz wyjaśnienie podstawowych zależności i konsekwencji stosowania minimalnego wynagrodzenia. W poszczególnych częściach artykułu przedstawiono fakty i dane dotyczące płacy minimalnej w wybranych krajach, ujęcie teoretyczne najniższego wynagrodzenia oraz analizę wpływu płacy minimalnej na rynek pracy. Badanie wpływu płacy minimalnej na rynek pracy zostało przeprowadzone z punktu widzenia wpływu tego instrumentu na podstawowe wielkości rynku pracy, tj. poziom zatrudnienia oraz bezrobocia, a także na zróżnicowanie zarobków w gospodarce.

## INFLUENCE OF A MINIMUM WAGE ON A LABOUR MARKET

### Summary

The issue of labour markets has been of interest not only to the theory of economics but also the economic policy practice for years. The importance of this issue results mainly from a common phenomenon of unemployment and its economic and social dimensions. With the occurrence of rising unemployment in the world, special attention was paid to institutional factors influencing labour markets, such as a statutory minimum wage, labour-related tax, labour law regulations and a model of negotiating remuneration. Several years after the introduction of the first minimum wage regulations, a call for raising a minimum wage is still a popular topic of public debate in many countries. Participation in this debate, however, requires understanding of the dependencies and the influence of a minimum wage on a labour market. The article aims to present the dependencies and consequences of the use of a minimum wage. The successive parts of the article present facts and data regarding a minimum wage in particular countries, a theoretical description of a minimum wage and an analysis of the influence of a minimum wage on a labour market. The examination of the influence of a minimum wage on a labour market is conducted from the point of view of the influence of this instrument based on the size of a labour market, i.e. the level of employment and unemployment as well as the differentiation of remuneration in the economy.

## ВЛИЯНИЕ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

### Резюме

Проблематика статьи, касающаяся функционирования рынков труда, в течение длительного времени находится в центре внимания не только экономической теории, но также практического ведения экономической политики. Высокая значимость данной тематики связана в основном с распространённым явлением безработицы, а также его экономическими и социальными последствиями. Одновременно с появлением феномена растущей безработицы во всём мире обращается особое внимание на институциональные факторы влияния на функционирование рынка труда, такие, как: установленный законом минимальный размер оплаты труда, налогообложение труда, регуляции, касающиеся трудового права, модель переговоров о заработной плате. Через несколько десятков лет после введения первых регуляций, касающихся минимального размера оплаты труда, постулат повышения уровня минимальной заработной платы постоянно находится в сфере тематики дебатов государственного уровня во многих странах. Участие в такого рода дебатах требует, однако, понимания зависимости и влияния минимальной заработной платы на функционирование рынка труда. Целью исследования является определение понятия минимального размера оплаты труда, а также выяснение основных зависимостей и последствий применения минимальной заработной платы. В отдельных фрагментах представлены конкретные факты и данные, касающиеся минимальной заработной платы в выбранных государствах, теоретическое понятие минимальной заработной платы, а также анализ влияния минимальной заработной платы на рынок труда. Исследование влияния минимальной заработной платы на рынок труда было проведено с точки зрения влияния этого инструмента на основные параметры рынка труда, такие, как уровень занятости и безработицы, а также на дифференциацию заработной платы в экономике.