

# PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

# RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 347

**Ekonomia**

Redaktorzy naukowi

Jerzy Sokołowski

Magdalena Rękas

Grażyna Węgrzyn



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu  
Wrocław 2014

Redaktor Wydawnictwa: Aleksandra Śliwka  
Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz  
Korektor: Barbara Cibis  
Łamanie: Małgorzata Czupryńska  
Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:  
[www.ibuk.pl](http://www.ibuk.pl), [www.ebscohost.com](http://www.ebscohost.com),  
w Dolnośląskiej Bibliotece Cyfrowej [www.dbc.wroc.pl](http://www.dbc.wroc.pl),  
The Central and Eastern European Online Library [www.ceeol.com](http://www.ceeol.com),  
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon  
[http://kangur.uek.krakow.pl/bazy\\_ae/bazekon/nowy/index.php](http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php)

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się  
na stronie internetowej Wydawnictwa  
[www.wydawnictwo.ue.wroc.pl](http://www.wydawnictwo.ue.wroc.pl)

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie  
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
Wrocław 2014

**ISSN 1899-3192**  
**ISBN 978-83-7695-418-9**

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk i oprawa:  
EXPOL, P. Rybiński, J. Dąbek, sp.j.  
ul. Brzeska 4, 87-800 Włocławek

## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	11
<b>Łukasz Abramczuk, Konrad Jabłoński, Aldona Skarzyńska:</b> Projekcja opłacalności zbóż i rzepaku w zależności od kosztów uprawy i wyników produkcyjnych .....	13
<b>Irena Augustyńska-Grzymek:</b> Bezrobocie a emigracja ludności wiejskiej na przykładzie regionu Pomorze i Mazury .....	22
<b>Ryszard Barczyk:</b> Znaczenie przemian banków komercyjnych w kształtowaniu morfologii cykli kredytowych w Polsce w latach 1998-2013 .....	32
<b>Nicoletta Baskiewicz:</b> The role of the process owner in the successive stages of the process management .....	45
<b>Aneta Bernatowicz:</b> Zarządzanie zasobami ludzkimi w procesie budowania kapitału pracy przedsiębiorstwa budowlanego .....	56
<b>Agnieszka Bretyn:</b> Konsumpcja gospodarstw domowych w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej .....	65
<b>Kazimierz Cyran, Sławomir Dybka:</b> Dystrybucja produktów na tle pozostałych obszarów wykorzystania Internetu w przedsiębiorstwach sektora żywnościowego (np. woj. podkarpackiego) .....	75
<b>Sławomir Czetwertyński:</b> Wirtualizacja dóbr informacyjnych na przykładzie usługi „wideo na życzenie” .....	86
<b>Magdalena Czulowska, Marcin Żekało:</b> Koszty żywienia krów w gospodarstwach specjalizujących się w produkcji mleka .....	97
<b>Małgorzata Deszczka-Tarnowska:</b> Rynek mikrokredytów – analiza porównawcza na przykładzie Polski i Niemiec .....	105
<b>Grzegorz Dybowski:</b> Relacje ekonomiczne w polskim łańcuchu drobiarskim.....	115
<b>Mateusz Folwarski:</b> Analiza zależności wpływu wybranych zmiennych na poziom wynagrodzeń kadr zarządzających w bankach w wybranych krajach .....	125
<b>Artur Grabowski:</b> Znaczenie ekonomiczne zimowych igrzysk olimpijskich – implikacje dla Polski .....	134
<b>Aleksander Grzelak, Angelika Dziubak:</b> The selected problems of economic development of Mexico at the beginning of the twenty-first century....	144
<b>Marcin Halicki, Bogusław Ślusarczyk:</b> Analysis of the impact of economies' internationalization in the portfolio management process .....	155
<b>Anna Horodecka:</b> „Homo oeconomicus” jako podstawa ekonomii – krytyka i alternatywy .....	166

<b>Żaklina Jabłońska, Piotr Jabłoński:</b> Franczyza w małych i średnich sklepach spożywczych działających w Polsce.....	184
<b>Tomasz Jasiński, Agnieszka Ścianowska:</b> Modelowanie rynku energii przy użyciu nowoczesnych metod prognostycznych.....	195
<b>Michał Jurek:</b> Model biznesowy banków spółdzielczych w Polsce – ryzyko i wyzwania.....	205
<b>Grażyna Karmowska, Mirosława Marciniak:</b> Wielowymiarowa analiza porównawcza rozwoju regionalnego Polski Wschodniej i Zachodniej.....	215
<b>Janusz Kot, Ewa Kraska:</b> Współpraca jako element działalności przedsiębiorstw zlokalizowanych w klastrach (na przykładzie regionu świętokrzyskiego).....	228
<b>Andrzej Kowalczyk:</b> Konkurencyjność przedsiębiorstw – wybrane zagadnienia.....	239
<b>Anna Kozłowska, Agnieszka Szczepkowska-Flis:</b> Alternatywne podejście do analizy efektów BIZ w obszarze produktywności.....	251
<b>Anna Kozłowska, Agnieszka Szczepkowska-Flis:</b> Rola integracji gospodarczej w kształtowaniu procesów rozwojowych – analiza w kontekście kreatywnej destrukcji.....	262
<b>Hanna Kruk:</b> Hipoteza rajów dla zanieczyszczeń – ujęcie teoretyczne.....	272
<b>Anna Krzysztofek:</b> Nowa formuła Respect Index.....	282
<b>Justyna Kujawska:</b> DEA jako metoda oceny niemedycechnych determinantów zdrowia.....	293
<b>Paweł Kulpaka:</b> Model konsumpcji permanentnej M. Friedmana a keynesowskie funkcje konsumpcji – empiryczna weryfikacja wybranych teorii na przykładzie Polski.....	303
<b>Wojciech Leoński:</b> Korzyści i koszty związane ze stosowaniem koncepcji CSR w przedsiębiorstwie.....	314
<b>Józef Łobocki:</b> Rola zakorzenienia lokalnego w warunkach gospodarki globalnej.....	323
<b>Agnieszka Łopatka:</b> Rozwój społeczny z rozróżnieniem płci w aspekcie wskaźnika HDI w Polsce.....	331
<b>Aleksandra Majda:</b> Internal determinants of competitive advantage in Polish and Italian family businesses in the time of knowledge-based economy-comparative analysis.....	341
<b>Antoni Mickiewicz, Bartosz Mickiewicz:</b> Analiza przebiegu i realizacji działań zawartych w IV osi „Leader” PROW 2007-2013.....	353
<b>Anna Nowak, Agnieszka Kamińska, Monika Różańska-Boczula:</b> Przemiarne zróżnicowanie potencjału produkcyjnego rolnictwa w Polsce.....	363
<b>Artur Ostromęcki, Dariusz Zając, Andrzej Mantaj:</b> Znaczenie zasobów ziemi w działalności rolniczej rolników prowadzących dodatkowo pozarolniczą działalność gospodarczą.....	373
<b>Magdalena Ratalewska:</b> Przedsiębiorczość w sektorach kreatywnych.....	382

<b>Jerzy Rembeza, Grzegorz Przekota:</b> Sezonowość bezrobocia w krajach Unii Europejskiej.....	391
<b>Agnieszka Skoczyła-Tworek:</b> System kontroli wewnętrznej jako strategiczna linia obrony przed ryzykiem korporacyjnym.....	400
<b>Feliks Marek Stawarczyk:</b> Płaca minimalna a zatrudnienie – teoria i praktyka	409
<b>Stanisław Swadźba:</b> 10 lat w Unii Europejskiej. Gospodarka Polski na tle pozostałych gospodarek nowych krajów członkowskich.....	419
<b>Piotr Szajner:</b> System regulacji rynku cukru w UE a funkcjonowanie oligopolu cukrowego w Polsce.....	431
<b>Jarosław Szostak:</b> Przyczynek do rozważań wokół społecznej gospodarki rynkowej.....	441
<b>Monika Szyda:</b> Ekonomiczne uwarunkowania rozwoju handlu internetowego w Polsce.....	454
<b>Piotr Urbanek:</b> Programy partycypacji we własności jako narzędzie kreacji czy destrukcji wartości dla akcjonariuszy.....	464
<b>Zuzanna Urbanowicz:</b> Wpływ polityki pieniężnej Europejskiego Banku Centralnego na stabilność cen w strefie euro.....	473
<b>Małgorzata Wachowska:</b> Rola bliskości geograficznej w pozyskiwaniu wiedzy. Badanie cytowań patentowych.....	483
<b>Tatiana Wiśniewska:</b> Funkcjonowanie placówek medycznych w kontekście wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w świetle badań własnych.....	492
<b>Danuta Witzak-Roszkowska:</b> Przestrzenne zróżnicowanie kapitału ludzkiego w Polsce.....	503
<b>Renata Wojciechowska:</b> Schemat wiedzy naukowej w ekonomii.....	514
<b>Agnieszka Wojewódzka-Wiewiórska:</b> Strukturalny wymiar kapitału społecznego w Polsce.....	522
<b>Grażyna Wolska:</b> CSR jako współczesna koncepcja prowadzenia działalności gospodarczej. Zaangażowanie w ideę CSR przedsiębiorstw w Polsce.	533
<b>Anna Zielińska-Chmielewska:</b> Ocena realizacji strategii finansowych wybranych giełdowych spółek mięsnych w latach 2005-2011.....	543
<b>Mariusz Zieliński:</b> Koncepcja CSR z perspektywy państwa i przedsiębiorstwa.....	552
<b>Krzysztof Zmarzłowski:</b> Czynniki różnicujące spożycie piwa w polskich gospodarstwach domowych w latach 1999-2008.....	561

## Summaries

<b>Łukasz Abramczuk, Konrad Jabłoński, Aldona Skarżyńska:</b> The projection of profitability of cereals and oil rapeseed depending on the level of costs of cultivation and production results.....	21
<b>Irena Augustyńska-Grzymek:</b> Unemployment vs. emigration of rural population on the example of Pomorze and Mazury region.....	31

<b>Ryszard Barczyk:</b> Significance of transformation of commercial banks for shaping the morphology of credit cycles in Poland in the years 1998-2013 .....	44
<b>Nicoletta Baskiewicz:</b> Zadania właściciela procesu w kolejnych etapach zarządzania procesami.....	55
<b>Aneta Bernatowicz:</b> Human resource management in the process of building a construction company's human capital.....	64
<b>Agnieszka Bretyn:</b> Household consumption in Poland in comparison to selected European Union countries.....	74
<b>Kazimierz Cyran, Sławomir Dybka:</b> Distribution of products against the background of other areas of using Internet in the food sector enterprises (eg. Podkarpackie Voivodeship).....	85
<b>Sławomir Czetwertyński:</b> The virtualization of information goods on the example of video on demand.....	96
<b>Magdalena Czulowska, Marcin Żekało:</b> Costs of feeding cows in farms specializing in milk production .....	104
<b>Małgorzata Deszczka-Tarnowska:</b> Microcredit market. Polish and German framework.....	114
<b>Grzegorz Dybowski:</b> Economic relationships in Polish poultry meat chain ..	124
<b>Mateusz Folwarski:</b> Analysis of dependencies of influence of selected variables on the level of remuneration of senior management in banks in chosen countries.....	133
<b>Artur Grabowski:</b> The economic impact of the Winter Olympic Games. Recommendation for Poland.....	143
<b>Aleksander Grzelak, Angelika Dziubak:</b> Wybrane problemy rozwoju gospodarczego Meksyku na początku XXI wieku .....	154
<b>Marcin Halicki, Bogusław Ślusarczyk:</b> Analiza wpływu internacjonalizacji gospodarek na proces zarządzania portfelem .....	164
<b>Anna Horodecka:</b> Homo oeconomicus, as the basis of economics. Criticism and alternatives .....	183
<b>Żaklina Jabłońska, Piotr Jabłoński:</b> The franchise business model in small and medium-sized food stores operating in Poland.....	194
<b>Tomasz Jasiński, Agnieszka Ścianowska:</b> Modeling the energy market using modern forecasting methods.....	204
<b>Michał Jurek:</b> Business model of cooperative banks in Poland. Risks and challenges .....	214
<b>Grażyna Karmowska, Mirosława Marciniak:</b> Multidimensional comparative analysis of regional development of western and eastern Poland.....	227
<b>Janusz Kot, Ewa Kraska:</b> Cooperation as part of the activities of companies located in clusters (on the example of Świętokrzyskie region).....	238
<b>Andrzej Kowalczyk:</b> Competitiveness of enterprises. Selected issues.....	250

<b>Anna Kozłowska, Agnieszka Szczepkowska-Flis:</b> FDI effects on productivity. An alternative approach .....	261
<b>Anna Kozłowska, Agnieszka Szczepkowska-Flis:</b> The role of international integration in economic development. Analysis in the context of creative destruction.....	271
<b>Hanna Kruk:</b> Pollution heaven hypothesis. Theoretical approach .....	281
<b>Anna Krzysztofek:</b> New formula of Respect Index.....	292
<b>Justyna Kujawska:</b> DEA as a method for evaluating of non-medical health determinants.....	302
<b>Paweł Kulpaka:</b> M. Friedman permanent consumption model and Keynesian consumption functions. Empirical verification of the selected theories on the example of Poland .....	313
<b>Wojciech Leoński:</b> Benefits and costs connected with CSR in enterprises.....	322
<b>Józef Łobocki:</b> The role of local embeddedness under conditions of global economy.....	330
<b>Agnieszka Łopatka:</b> Analysis of social development, including sex indicator by Human Development Index in Poland.....	340
<b>Aleksandra Majda:</b> Źródła przewagi konkurencyjnej firm rodzinnych w Polsce i we Włoszech w czasach gospodarki opartej na wiedzy – analiza porównawcza .....	352
<b>Antoni Mickiewicz, Bartosz Mickiewicz:</b> Analysis of process and realization of activities implemented in IV axis “Leader” of RADP 2007-2013 ..	362
<b>Anna Nowak, Agnieszka Kamińska, Monika Różańska-Boczula:</b> Spatial differentiation of agriculture productive potential in Poland.....	372
<b>Artur Ostromęcki, Dariusz Zajac, Andrzej Mantaj:</b> The importance of land resources in non-agricultural business of farmers running additional non-agricultural business activity .....	381
<b>Magdalena Ratalewska:</b> Entrepreneurship in creative sectors.....	390
<b>Jerzy Rembeza, Grzegorz Przekota:</b> Seasonality of unemployment in EU countries.....	399
<b>Agnieszka Skoczylas-Tworek:</b> The internal control system as a strategic line of defence against corporate risk .....	408
<b>Feliks Marek Stawarczyk:</b> Minimum wages and employment. Theory and practice.....	418
<b>Stanisław Swadźba:</b> 10 years in the European Union. Polish economy against the background of the new member states.....	430
<b>Piotr Szajner:</b> Sugar market regime in the EU vs. oligopoly in Polish sugar .	440
<b>Jarosław Szostak:</b> Socio-economic growth as a rationale for the social market economy model.....	453
<b>Monika Szyda:</b> Economic determinants of e-commerce development in Poland .....	463

---

<b>Piotr Urbanek:</b> Long term incentives programs in the process of creation or destruction of shareholder value .....	472
<b>Zuzanna Urbanowicz:</b> Impact of monetary policy of the European Central Bank on price stability in the eurozone .....	482
<b>Małgorzata Wachowska:</b> The role of geographic proximity in knowledge acquisition. A study of patent citations .....	491
<b>Tatiana Wiśniewska:</b> Functioning of medical facilities in the context of Information and Communication Technology in the light of own research ..	502
<b>Danuta Wiczak-Roszkowska:</b> Spatial diversity of human capital in Poland	513
<b>Renata Wojciechowska:</b> Scientific knowledge scheme in economics .....	521
<b>Agnieszka Wojewódzka-Wiewiórska:</b> Structural dimension of social capital in Poland .....	532
<b>Grażyna Wolska:</b> CSR as a modern concept of economic activity. CSR awareness in Poland .....	542
<b>Anna Zielińska-Chmielewska:</b> Assessment of financial strategies implementation of chosen stock meat enterprises in the period 2005-2011 .....	551
<b>Mariusz Zieliński:</b> The concept of the CSR from the state and the company perspective .....	560
<b>Krzysztof Zmarzłowski:</b> Factors differentiating beer consumption in Polish households in the years 1999-2008.....	570



## Feliks Marek Stawarczyk

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie

e-mail: Feliks.Stawarczyk@zut.edu.pl

---

# PLACA MINIMALNA A ZATRUDNIENIE – TEORIA I PRAKTYKA

---

**Streszczenie:** Artykuł ma na celu ukazanie płacy minimalnej w relacji do poziomu zatrudnienia oraz stopnia i sposobu ich wzajemnego oddziaływania na kanwie efektów badań naukowych, zarówno empirycznych, jak i teoretycznych. Płaca minimalna – zdaniem liberalnych ekonomistów – powoduje, że realna cena pracy odbiega od tzw. ceny równowagi, którą wyznacza rynek pracy. Społeczny cel, który realizuje płaca minimalna, czyli zapewnienie godnych warunków życia jednostki, powoduje, że staje się ona coraz bardziej powszechnym narzędziem polityki gospodarczej państwa. Istotne są jednakże różnice poziomu płacy minimalnej w poszczególnych krajach oraz procedury jej ustalania. Przedstawienie niewątpliwych walorów płacy minimalnej wyrażających się w realizacji przytoczonego wyżej celu społecznego, ale i wskazanie na różnorodność sposobów jej regulacji, ustalania poziomu, jak również faktycznego braku negatywnego wpływu na poziom zatrudnienia stanowi treść artykułu.

**Słowa kluczowe:** płaca minimalna, zatrudnienie, rynek pracy.

DOI: 10.15611/pn.2014.347.39

## 1. Wstęp

Płaca minimalna i zatrudnienie – relacje obu tych czynników i ich wzajemne powiązania to przedmiot dyskusji i debat prowadzonych od lat przez ekonomistów w obszarze zarówno teorii, jak i praktyki.

Płaca minimalna to ustawowo określona kwota wynagrodzenia, jednolita dla całego kraju, poniżej której płaca pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być ustalana.

Idea płacy minimalnej posiada zarówno swoich zwolenników, jak i przeciwników. Niewątpliwie wprowadzenie płacy minimalnej stanowi ingerencję w sposób funkcjonowania rynku pracy. W związku z tym istotne jest ustalenie skutków takiego interwencjonizmu państwa.

Od dawna dominował teoretyczny paradygmat neoklasycznego modelu rynku pracy, który zakładał negatywne dla państwa efekty w postaci wzrostu bezrobocia

w przypadku ustalenia poziomu płacy minimalnej przekraczającego poziom równowagi popytu i podaży. Wyniki wcześniej prowadzonych badań empirycznych potwierdzały to założenie. Jednakże nowa generacja badań, prowadzonych głównie w Stanach Zjednoczonych Ameryki i Wielkiej Brytanii, wykorzystująca coraz lepsze metody gromadzenia danych i ich analizy, doprowadziła w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku do zmiany tego paradygmatu. Wyniki tych badań bowiem wskazały, że płaca minimalna nie implikuje wzrostu bezrobocia i jej oddziaływanie na zatrudnienie ma charakter neutralny (ani pozytywny, ani negatywny).

Celem artykułu jest ukazanie pozornego paradoksu braku powiązań płacy minimalnej i zatrudnienia, ale i wskazanie na różnice w ustalaniu i poziomie płacy minimalnej w krajach Unii Europejskiej i wybranych państwach świata.

## 2. Płaca minimalna w teorii ekonomii

### 2.1. Neoklasyczny model rynku pracy

Punktem wyjścia teorii neoklasycznej jest założenie, że rynek pracy funkcjonuje w taki sam sposób jak inne rynki. Siła robocza, podobnie jak wszystkie towary, jest przedmiotem transakcji handlowych. Zapotrzebowanie na pracę zależy od jej ceny. Cena rynkowa, inaczej zwana ceną równowagi, jest wyznaczana przez siły podaży i popytu. Im wyższa jest płaca, tym wyższa jest podaż pracy ze strony pracowników. Z kolei im większe wydatki na płace firma musi ponieść, tym mniejszy zgłasza popyt ma siłę roboczą. Pracownicy sprzedają swoją zdolność do pracy. Zwykle im wyższe wynagrodzenia uzyskują pracownicy, tym więcej pracy powinni dostarczyć (taka zależność niekoniecznie musi wystąpić, ponieważ uzyskujący wysokie dochody pracownicy wolą nie ograniczać swego czasu wolnego). W wyniku gry rynkowej kształtuje się cena pracy, przy której nie ma bezrobocia, a pracodawcy mogą obsadzić wszystkie stanowiska pracy.

Wprowadzenie ustawowej płacy minimalnej może przynieść w konsekwencji dwa rodzaje efektów [Begg, Fischer, Dornbush 1993, s. 319].

W pierwszym przypadku jeśli płaca minimalna zostanie ustalona poniżej poziomu równowagi, zasadniczo nie zmienia to sytuacji na rynku pracy. W drugim, jeśli płaca minimalna będzie wyższa niż punkt zetknięcia się popytu na pracę z jej podażą, dojdzie do zmniejszenia zatrudnienia przez pracodawców. Wielu z potencjalnych pracowników pragnęłoby podjąć pracę przy tym pułapie wynagrodzenia, jednakże musi pozostać przymusowo bezrobotnymi z powodu braku zapotrzebowania na pracę ze strony firm. Przedsiębiorcy są gotowi zatrudnić dodatkowych pracowników, gdy spodziewają się uzyskać korzyści rekompensujące co najmniej koszt wynagrodzeń dla nowego personelu. Oznacza to, że płaca minimalna w sposób negatywny odbija się na nisko wykwalifikowanych oraz rozpoczynających karierę zawodową kandydatach do pracy. Pracodawcy, oferując wynagrodzenie poniżej poziomu minimalnego, mogą zareagować na wzrost kosztów pracy w dwojaki sposób: poprzez

automatyzację pracy (co wymaga nakładów finansowych) bądź umiejscowienie działalności za granicą. W drugim przypadku nie jest to możliwe dla firm związanych z konkretnym miejscem (na przykład w rolnictwie, turystyce itp.). Wówczas ustanowienie płacy minimalnej może przyczynić się do zwiększenia zatrudnienia „na czarno” [Dreher, Schneider 2006].

Pracodawcy zmuszeni płacić wyższą płacę minimalną mogą próbować zastępować mniej znaczących pracowników bardziej wykwalifikowanymi lub tymi, którzy posiadają wyższą motywację i liczą na wyższe niż dotychczas wynagrodzenie. W rezultacie układ sił na rynku pracy powoduje, że utrzymywanie płacy minimalnej nie zapewnia pracy dla wszystkich. Neoklasyczne opisanie rynku pracy jest uproszczone. Zgodnie z założeniami tego modelu:

- rynek pracy charakteryzuje się konkurencją doskonałą, co oznacza, że nie jest ona niczym ograniczona ani nie występują bariery wejścia i wyjścia podmiotów na rynek i z rynku,
- oferujący swoją pracę są homogenicznymi podmiotami nieróżniącymi się w podejściu do pracy i osiągającymi taką samą wydajność,
- nie istnieją koszty transakcyjne,
- rynek jest transparentny; sytuacja obecna i przyszła rynku pracy jest znana,
- płace reagują na zmienne warunki niezwłocznie, ponieważ są doskonale elastyczne,
- ekonomiczne działania podmiotów na rynku są wynikiem dążenia pracodawców do maksymalizacji zysku, a pracowników do maksymalizacji korzyści.

W przytoczonych wyżej założeniach nieuwzględnione zostały reakcje przedsiębiorstw na zmiany technologii, lepszą organizację pracy i podwyższanie kwalifikacji pracowników. Przedsiębiorcy i pracownicy są traktowani jako dostosowujący się do ekstremalnych warunków, a nie jako aktywni i w miarę możliwości innowacyjni aktorzy na rynku pracy.

Zwolennicy wprowadzenia ustawowej płacy minimalnej twierdzą, że opisany w modelu neoklasycznym mechanizm funkcjonowania rynku pracy w rzeczywistości gospodarczej nie istnieje. Już w latach trzydziestych ubiegłego wieku uważano, że rynek pracy zdominowany jest przez stronę popytową, czyli przez pracodawców. Dla przedsiębiorstw dzięki ich sile przetargowej na rynku korzystne jest utrzymywanie płac na niskim poziomie. Przedsiębiorca o cechach monopsonu, tzn. gdy istnieje tylko jedno przedsiębiorstwo, które zgłasza popyt na pracę, nie musi godzić się na ustalenie płacy rynkowej, lecz może ją sam ustalać. Taką sytuację można sobie wyobrazić, kiedy w małej, oddalonej wsi lub regionie nie ma innych pracodawców, a siła robocza w regionie nie jest mobilna, względnie tzw. koszty mobilności przewyższają korzyści z pracy (lokalny lub regionalny monopson). Również może być tak, że grupa wysoko wykwalifikowanych pracowników jest potrzebna tylko jednemu przedsiębiorstwu (kwalifikowany monopson) lub kilka przedsiębiorstw łączy się jako kartel popytowy na pracę (kartelowy monopson). Oferta pracy w przypadku monopsonu w zasadzie podlega tej samej logice co w modelu konkurencji doskonałej. Rynek pracy jest w dalszym ciągu traktowany jako homogeniczny.

## 2.2. Keynesowski model rynku pracy

Doświadczenia wynikające z kryzysu światowego w latach 30. ubiegłego wieku wpłynęły na poszukiwanie nowych teorii, które mogłyby wyjaśnić rzeczywistość, zwłaszcza w kwestii masowego bezrobocia, które boleśnie dotknęło rzesze społeczeństw.

W 1936 r. ukazało się dzieło J.M. Keynesa *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza* [Keynes 2003], w której przedstawione analizy kontrastowały z dotychczasową klasyczną teorią. Keynes odrzucał sposób postrzegania gospodarki przez klasyków ekonomii zakładających, że wolny rynek w sposób samoczynny dąży do ogólnogospodarczej równowagi. Uważał, że rolą państwa jest poprzez odpowiednią i ingerencję troszczyć się o pełne zatrudnienie w gospodarce. Inaczej niż w teorii neoklasycznej Keynes nie dostrzegał bezpośredniego związku pomiędzy płacami a zatrudnieniem.

Rynek pracy w teorii Keynesa rozpatrywać należało łącznie z rynkiem dóbr i usług. Popyt na siłę roboczą nie jest zdeterminowany poziomem płac, lecz popytem na towary i usługi, które z kolei wpływają na wielkość produkcji. W tej sytuacji niezależnie od wysokości wynagrodzeń za pracę spada potrzeba zatrudnienia pracowników, jeżeli obniży się poziom popytu na rynku towarowym. Likwidacja bądź obniżenie poziomu bezrobocia może nastąpić więc jedynie poprzez ożywienie ogólnego popytu w gospodarce.

Obniżanie wynagrodzeń w celu eliminacji bezrobocia nie przyniesie zatem efektów, ponieważ niskie płace przyczyniają się do spadku siły nabywczej konsumentów, co pogarsza koniunkturę w gospodarce.

Wprowadzenie ustawowej płacy minimalnej może przyczynić się do wzrostu zatrudnienia. Zasadniczym założeniem jest, że mało zarabiający pracownicy w relacji do będących w ich dyspozycji dochodów wydają relatywnie więcej na cele konsumpcyjne. Podwyższenie niskich dochodów dzięki ustanowieniu płacy minimalnej prowadzi więc do pojawienia się dodatkowego popytu na towary i usługi, a ten z kolei zwiększa popyt na pracę, gdyż przedsiębiorstwa mogą więcej produkować i sprzedawać.

Płaca minimalna może także przynieść pozytywne efekty w sytuacji zagrożenia gospodarki, niebezpieczeństwa pojawienia się deflacji w wyniku cięć płacowych, zwłaszcza w okresie wysokiego bezrobocia. Wprawdzie obniżka płac może niekiedy ratować przedsiębiorstwa przed bankructwem, jednak dla całej gospodarki jest ona niekorzystnym zjawiskiem. Płaca minimalna może stanowić zaporę przed zbyt wysokimi redukcjami wynagrodzeń pracowników.

## 3. Badania empiryczne dotyczące wpływu płacy minimalnej na zatrudnienie

Do początku lat 80. panowała wśród ekonomistów zgodność poglądów w zakresie negatywnego oddziaływania płacy minimalnej na zatrudnienie. W literaturze doty-

czącej płacy minimalnej najczęściej cytowanym artykułem jest publikacja wydana przez trzech autorów C. Browna, C. Gilroya, A. Cohena [1982].

W artykule zebrane zostały wyniki badań nad relacją płacy minimalnej i zatrudnienia przeprowadzonych przez komisję powołaną przez rząd Stanów Zjednoczonych. Na podstawie analizy obszernych empirycznych danych ustalono, że dla młodocianych pracowników w przedziale wieku od 16 do 19 lat podwyższenie płacy minimalnej o 10% spowoduje w następstwie spadek zatrudnienia od 1 do 3%. Dla zatrudnionych w wieku 20-24 lat to oddziaływanie zaklasyfikowano jako mniejsze, ale również jako negatywne. Ustalenia odnoszące się do skutków oddziaływania płacy minimalnej na zatrudnienie w przypadku pozostałych pracowników uznane zostały za niepewne (na podstawie danych, którymi dysponowano).

Argumentację, że płaca minimalna prowadzi do likwidacji miejsc pracy, jako pierwsi zakwestionowali swoimi badaniami w 1994 r. David Card z Uniwersytetu Kalifornijskiego i Alan Krueger z Princeton [Card, Krueger 1994].

Ich publikacja stała się kamieniem milowym dla nowej fali badań nad zależnością płacy minimalnej i zatrudnienia, przy zastosowaniu bardziej wyrafinowanych metod niż stosowane do tej pory [Herr, Kanzandziska, Mahnkopf-Paprotnik 2009]. D. Card i A.B. Krueger poddali krytyce stosowane w dotychczasowych badaniach założenia metodologiczne. Sprawdzali poprawność wcześniejszych badań na podstawie uaktualnionych danych. Jednakże sedno pracy stanowią przede wszystkim ich własne, empiryczne badania. Przeprowadzono je na początku lat dziewięćdziesiątych w 331 restauracjach typu fast food w stanie New Jersey oraz 79 położonych w sąsiedniej Pensylwanii. Badano reakcje na zmiany wynagrodzeń przed podwyżką i po podwyżce płacy minimalnej. W badanych restauracjach stanu New Jersey podwyższono poziom płacy minimalnej z 4,25 na 5,05 dolara za godzinę pracy. Natomiast restauracje w Pensylwanii potraktowano jako grupy kontrolne w celu dokonania porównań i płace pozostawiono bez zmian. Wniosek z badań był doniosły: w stanie New Jersey nie zwiększyło się bezrobocie, mimo wzrostu płacy minimalnej. Publikacja wyników badań przeprowadzonych przez D. Carda i A.B. Kruegera wzbudziła liczne kontrowersje. Najbardziej wnikliwi krytycy [Neumark, Wascher 2007] uważali, że przyjęto złą metodę analizy i dobór grupy kontrolnej. Wskazali również na nieporównywalność badań ze względu na różnice popytu na pracę w poszczególnych stanach, a także zbyt krótki odstęp czasu pomiędzy badaniami, tj. przed wprowadzeniem i po wprowadzeniu płacy minimalnej. Zakwestionowana została nadto rzetelność uzyskanych danych ze względu na sposób ich uzyskania – pochodziły one bowiem z wywiadu telefonicznego. Dostrzeżono również, że wyników studiów dotyczących danej branży nie można generalizować [Schmitt 2013].

Mając na względzie zastrzeżenia zgłaszane wobec dotychczas stosowanej metodologii badań, wprowadzono tzw. metaanalizę. Metoda ta łączy rezultaty możliwie dużej liczby studiów przypadków, aby na ich podstawie znaleźć dominujący efekt. Jedną z najbardziej znanych analiz w tym zakresie przeprowadzili [Doucouliagos, Stanley 2009]. Opierała się ona na 64 studiach przypadków zbadanych w okresie od 1972 do 2007 roku. Studia te pozwoliły na potwierdzenie wniosków wynikających

z badań D. Carda i A.B. Kruegera. Wynikało z nich, że jeśli istnieje jakiś ujemny wpływ na zatrudnienie ogółem, to wpływ ten jest niewielki.

W swoim studium przeglądowym D. Neumark i W. Wascher [Neumark, Wascher 2007] objęli porównaniem nie tylko dane z USA, lecz także z innych krajów. Spośród 103 przypadków jedna trzecia wykazywała negatywny wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie. Dziesięć procent pokazywało pozytywny efekt, pozostałe nie wykazały żadnego znaczącego związku.

W reakcji na studium D. Neumarka i W. Waschera, inni autorzy [Allegretto, Dube, Reich 2011; Dube, Lester, Reich 2010] opublikowali wyniki własnych badań, nie wykazując żadnego znaczącego związku pomiędzy płacą minimalną a zatrudnieniem w Stanach Zjednoczonych.

Przedsiębiorstwa, aby nie doprowadzić do zwolnień pracowników, próbują zrekompensować wzrost kosztów pracy wynikający z wprowadzenia lub podwyżki płacy minimalnej, stosując różnorakie strategie, a to może w nowym świetle postawić dotychczasowy opis relacji pomiędzy płacą minimalną a zatrudnieniem, wynikający z neoklasycznej teorii. Zaznaczyć jednak trzeba, że przedsięwzięte środki mają niekiedy długoterminowy zasięg, którego skutki w sposób empiryczny trudno ustalić. Związany z płacą minimalną wzrost kosztów działalności przedsiębiorcy próbują zniwelować ograniczeniem świadczeń dla pracowników, na przykład w zakresie szkoleń. Innym sposobem może być przeniesienie wyższych kosztów pracy w ceny wytwarzanych produktów. Sami pracownicy również mogą mieć wpływ na ograniczenie zwolnień z powodu wzrostu wynagrodzeń. Wyższe płace przynoszą większe zadowolenie z wykonywanej pracy, a w konsekwencji – silniejsze zaangażowanie personelu i wzrost wydajności pracy. Odpowiednia płaca minimalna implikuje zmniejszenie fluktuacji i migracji pracowników poszukujących wyższych apañaży.

#### **4. Płaca minimalna w Unii Europejskiej i w wybranych krajach świata**

Płaca minimalna ma długą tradycję. Pierwszą płacę minimalną wprowadzono w 1894 roku w Nowej Zelandii. Niedługo później w australijskim stanie Victoria (1896). W Stanach Zjednoczonych Ameryki instrument wprowadzono ustawą w 1937 roku [Phelps 2013, s. 173]. Jako pierwsze w Europie państwo płacę minimalną w 1944 roku wprowadziło księstwo Luksemburg. W 1950 roku zrobiła to Francja, następnie Hiszpania (1968), Belgia (1975) i na przełomie wieków Wielka Brytania (1999) i Irlandia (2000).

Po rozszerzeniu Unii Europejskiej na Wschód wzrosła liczba państw stosujących płacę minimalną, gdyż mechanizm ten był w krajach Europy Środkowej i Wschodniej powszechnie używany. W Polsce poziom najniższego wynagrodzenia ustalony jest od 1956 roku. W ostatnich latach ustawowa płaca minimalna staje się coraz popularniejszym instrumentem regulowania rynku pracy w Unii Europejskiej. Istnieją oczywiście kolosalne dysproporcje pomiędzy jej poziomem w poszczególnych krajach (tab. 1).

**Tabela 1.** Ustawowa płaca minimalna w Unii Europejskiej i wybranych krajach świata

Lp.	Kraj	Ustawowa wysokość płacy minimalnej za 1 godzinę pracy (w euro)	Data ostatniej zmiany płacy minimalnej	Zmiana od 2013 roku (dane w %)
1	Luksemburg	11,10	10.2013	0,8
2	Francja	9,53	01.2014	0,2
3	Holandia	9,11	01.2014	-1,4
4	Belgia	9,10	12.2012	-1,1
5	Irlandia	8,65	07.2011	-0,5
6	Wlk. Brytania	7,53	10.2013	-0,7
7	Słowenia	4,56	01.2014	-1,1
8	Malta	4,15	01.2014	0,8
9	Hiszpania	3,91	01.2013	-1,4
10	Grecja	3,35	03.2012	0,9
11	Portugalia	2,92	01.2011	-0,3
12	Polska	2,31	01.2014	4,0
13	Chorwacja	2,30	01.2014	4,9
14	Estonia	2,13	01.2014	9,3
15	Słowacja	2,02	01.2014	2,7
16	Węgry	1,97	01.2014	1,8
17	Czechy	1,95	08.2013	3,8
18	Łotwa	1,93	01.2014	12,9
19	Litwa	1,70	01.2013	-1,0
20	Rumunia	1,14	01.2014	17,4
21	Bułgaria	1,04	01.2014	8,8
22	Australia	11,88	02.2013	0,2
23	Holandia	8,48	04.2013	0,8
24	Kanada	2,44	01.2014	0,2
25	Japonia	6,89	01.2014	1,7
26	USA	5,40	07.2009	-1,5
27	Argentyna	2,48	01.2014	23,9
28	Turcja	2,17	01.2014	1,9
29	Brazylia	1,15	01.2014	0,5

Źródło: WSI – MindestlohnDatenbank 2014.

Poziom płacy minimalnej w Unii Europejskiej ukształtował się odmiennie. W tym zakresie można wyróżnić trzy grupy krajów [Schulten 2014a, s. 133]. Pierwsza grupa z relatywnie wysoką płacą minimalną obejmuje sześć krajów: Luksemburg z najwyższym poziomem 11,10 euro za godzinę, Francję (9,53), Holandię (9,11), Belgię (9,10), Irlandię (8,65) i Wlk. Brytania (7,53). W drugiej grupie z płacą minimalną w przedziale od 3 do 7 euro znajdują się cztery kraje: Słowenia (4,56), Malta (4,15), Hiszpania (3,91), Grecja (3,35). Trzecia grupa z płacą minimalną mieszczącą się poniżej 3 euro obejmuje poza Portugalią wyłącznie kraje z Europy Środkowej i Wschodniej. Polska (2,31) zajmuje w rankingu dwunaste miejsce. Rozpiętość minimalnych wynagrodzeń zawiera się w przedziale 11 euro (Luksemburg) i 1 euro (Bułgaria). Uwzględniając zróżnicowanie w kosztach utrzymania w Europie, różnice te mierzone za pomocą siły nabywczej, występują w relacji 6:1 [Schulten 2014a, s. 133].

Od 1 stycznia 2015 roku Niemcy wprowadzą płacę minimalną dla wszystkich pracowników, na poziomie 8,5 euro za godzinę pracy, stając się 22 krajem Unii Europejskiej regulującym ustawowo minimalne wynagrodzenia.

W 21 państwach spośród 28 należących do Unii Europejskiej występuje ustawowa płaca minimalna jednolita dla całego kraju. W pozostałych państwach (Austria, Dania, Finlandia, Niemcy, Włochy, Szwecja, Cypr) poziom płac określają układy zbiorowe dla poszczególnych branż gospodarki (tab. 2).

Wprowadzenie harmonijnych zasad minimalnego wynagrodzenia w całej Unii Europejskiej nie jest obecnie możliwe, gdyż nie pozwalają na to podpisane wcześniej traktaty. Istotne znaczenie ma również zróżnicowany poziom PKB przypadający na obywatela w krajach członkowskich.

**Tabela 2.** Uniwersalny i sektorowy system płacy minimalnej w Unii Europejskiej

Instrument regulacji /zasięg	Ustawa	Układ zbiorowy lub trójstronne uzgodnienia
<b>System uniwersalny</b> (jednolita krajowa płaca minimalna)	Francja, Luksemburg, Holandia, Irlandia, Wlk. Brytania, Grecja (od 2012 r.), Malta, Portugalia, Hiszpania, Chorwacja (od 2008 r.), Litwa, Łotwa, Rumunia (od 2011 r.), Słowenia, Czechy, Węgry (od 2011 r.)	Belgia, Niemcy (od 2015 r.), Grecja (do 2012 r.), Bułgaria, Estonia, Polska, Słowacja, Chorwacja (do 2008), Rumunia (do 2011 r.), Węgry (do 2011 r.)
<b>System sektorowy</b> (brak jednolitej dla kraju płacy minimalnej, osobne ustalenia dla branż i grup zawodowych)	Cypr	Dania, Finlandia, Szwecja, Niemcy (do 2015 r.), Austria, Włochy

Źródło: [Schulten 2014b, s. 4].



Wysokość wynagrodzenia minimalnego ustalana jest ustawowo lub w drodze negocjacji z partnerami społecznymi (tab. 3).

**Tabela 3.** Sposoby wyznaczania płacy minimalnej w krajach Unii Europejskiej

1. Indeksacja	2. Pertraktacje	3. Konsultacje	4. Jednostronne decyzje
Zmiana w zależności od wzrostu cen lub płac	Dwu- lub trójstronne uzgodnienia pomiędzy pracodawcami, związkami zawodowymi i państwem	Zinstytucjonalizowane konsultacje pracodawców i związków zawodowych	Jednostronne decyzje państwa
Belgia, Holandia, Luksemburg, Francja, Malta, Słowenia	Bułgaria, Estonia, Niemcy (od 2015 r.), Polska, Słowacja, Belgia	Wlk. Brytania, Portugalia, Hiszpania, Chorwacja, Litwa, Łotwa, Francja, Luksemburg, Holandia, Słowenia	Grecja, Irlandia, Rumunia, Czechy, Węgry

Źródło: [Schulten 2014b, s. 11].

## 5. Zakończenie

W abstrakcyjnym świecie modelu doskonałej konkurencji, w której każdy zatrudniony wynagradzany jest zależnie od jego wydajności, teza, że płaca minimalna wpływa w sposób negatywny na zatrudnienie, była przez długi czas bezsporna. Badania empiryczne przedstawione w artykule wskazują jednak, że jest ona nieaktualna. Poziom bezrobocia zależy przede wszystkim od koniunktury gospodarczej i kwalifikacji pracowników. Głównym argumentem zwolenników wprowadzenia ustawowej płacy minimalnej jest społeczno-polityczny postulat, by każdy człowiek mógł utrzymać się ze swojej pensji. Ustanawianie minimalnego wynagrodzenia staje się w Unii Europejskiej coraz powszechniejszym narzędziem regulacji rynku pracy. Różnice pomiędzy krajami dotyczą nie tylko wysokości płacy minimalnej, lecz także konkretnych procedur jej ustalenia. Zmniejszenie znaczenia płacy minimalnej nastąpiłoby jedynie w sytuacji silnego wzrostu gospodarczego generującego większy popyt na pracowników.

## Literatura

- Allegreto S., Dube A., Reich M., 2011, *Do minimum wages really reduce teen employment? Accounting for heterogeneity and selectivity in state panel*, Industrial Relations-Journal of Economy and Society, no. 2, s. 205-240.
- Begg D., Fischer S., Dornbusch R., 1993, *Ekonomia*, PWE, Warszawa.
- Brown C., Gilroy C., Cohen, 1982, *The effect of the minimum wage on employment and unemployment*, The Journal of Economic Literature, no. 2, s. 487-528.

- Card D., Krueger A.B., 1994, *Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania*, *American Economic Review*, no. 4, s. 772-793.
- Doucouliaigos H., Stanley T.D., 2009, *Publication Selection Bias in Minimum Wage research? A meta-regression analysis*, *British Journal of Industrial Relations*, no. 2, s. 406-428.
- Dreher A., Schneider F., 2006, *Corruption and the Shadow Economy: An Empirical Analysis*, KOF Working Paper Series, no. 123.
- Dube A., Lester T.W., Reich M., 2010, *Minimum wage effects across state borders: estimates using contiguous counties*, *Review of Economics and Statistics*, no. 4, s. 945-964.
- Herr H., Kanzandziska M., Mahnkopf-Paprotnik S., 2009, *The Theoretical Debate About Minimum Ages*, Global Labour University, Paper 6.
- Keynes J.M., 2003, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, WN PWN.
- Neumark D., Wascher W., 2007, *Minimum Wages and Employment*, Institute for the Study of Labour (IZA), Discussion Paper No. 2570, Bonn.
- Phelps E.S., 2013, *Płaca za pracę*, Kurhaus, Warszawa.
- Schmitt J., 2013, *Why Does the Minimum Wage Have no Discernible Effect on Employment?*, CEPR, Washington.
- Schulten T., 2014a, *WSI – Mindestlohnbericht 2014 – Stagnierende Mindestlöhne*, WSI Mitteilungen, no. 2, s. 132-139.
- Schulten T., 2014b, *Mindestlohnregime in Europa*, Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Februar.

## MINIMUM WAGES AND EMPLOYMENT. THEORY AND PRACTICE

**Summary:** The article is devoted to the studies of the impact of the minimum wage on employment, taking into account the conclusions of the theoretical and empirical studies. According to the liberal economists minimum wage pushes the real price of labor from the so-called equilibrium price, which is the intersection of the supply and demand curve. As a result, the employees lose their job who could continue it or find another one at a lower salary. An alternative to state regulation is the free market. In the light of recent research the minimum wage does not substantially effect employment. The neoclassical model of the labor market does not correctly reflect the reality.

**Keywords:** minimum wage, employment, labour market.