# Płaca minimalna: ewolucja, funkcje i dylematy transformacji


**AUTOR**

Fundacja Dobre Państwo



## STRESZCZENIE / ABSTRACT

Artykuł stanowi kompleksową analizę ewolucji płacy minimalnej, koncentrując się na jej wielowymiarowych funkcjach w kontekście transformacji ustrojowej. Autorzy wskazują na rolę płacy minimalnej jako kluczowej sieci bezpieczeństwa, chroniącej najniżej uposażonych przed skutkami szoków gospodarczych. W tekście szczegółowo omówiono wskaźnik Kaitza jako narzędzie porównawcze oraz jego wpływ na dynamikę rynku pracy i konkurencyjność gospodarki. Analiza porusza również dylematy związane z produktywnością krańcową, barierami wejścia dla młodych pracowników oraz ryzykiem rozszerzania się szarej strefy. Ważnym elementem jest przedstawienie mechanizmów regulacyjnych, takich jak tripartyzm oraz koncepcja pracy przejściowej, które mają na celu integrację społeczną i zawodową. Całość dopełnia spojrzenie na wpływ automatyzacji usług na strukturę wynagrodzeń oraz wyzwania, jakie przed polityką dochodową stawia współczesna inflacja i dążenie do adekwatności płac w standardach europejskich.

This article provides a comprehensive analysis of the evolution of the minimum wage, focusing on its multidimensional functions in the context of political transformation. The authors highlight the role of the minimum wage as a key safety net, protecting the lowest-paid from the effects of economic shocks. The text provides a detailed discussion of the Kaitz index as a comparative tool and its impact on labor market dynamics and economic competitiveness. The analysis also addresses dilemmas related to marginal productivity, entry barriers for young workers, and the risk of an expanding informal economy. A key element is the presentation of regulatory mechanisms, such as tripartism and the concept of transitional work, which aim to promote social and professional integration. The article is complemented by a look at the impact of service automation on the wage structure and the challenges posed to income policy by contemporary inflation and the pursuit of wage adequacy within European standards.

Artykuł analizuje rolę płacy minimalnej w kontekście transformacji gospodarczej i współczesnych wyzwań europejskich, dekonstruując powszechne przekonania o jej jednoznacznie pozytywnym lub negatywnym wpływie. Autor dowodzi, że płaca minimalna, pełniąc funkcje ochronne, polityki dochodowej, stabilizacyjne i regulacyjne, jest narzędziem kształtującym model gospodarczy, a nie jedynie parametrem rynku pracy. Kluczowym argumentem jest teza, że skuteczność płacy minimalnej zależy od jej powiązania z produktywnością, egzekucją prawa oraz dialogiem społecznym w ramach tripartyzmu. W kontekście europejskich regulacji, takich jak dyrektywa o adekwatnych płacach minimalnych, artykuł podkreśla potrzebę wzmocnienia rokowań zbiorowych i odejścia od arbitralnych decyzji politycznych na rzecz procedur opartych na danych i argumentach. Ostatecznie, autor wzywa do traktowania płacy minimalnej jako elementu trwałej procedury, w której składnik inflacyjny chroni siłę nabywczą, składnik produktywnościowy zabezpiecza miejsca pracy, a negocjacje zbiorowe pozwalają uwzględnić specyfikę poszczególnych sektorów.

**SŁOWA KLUCZOWE**

płaca minimalna | wskaźnik Kaitza | transformacja ustrojowa | sieć bezpieczeństwa | polityka dochodowa | spirala płacowo-cenowa | produktywność krańcowa | szara strefa | automatyzacja usług | tripartyzm | praca przejściowa | adekwatność wynagrodzeń | inflacja | bariera wejścia | rynek pracy

## Cztery funkcje płacy: od ochrony po motywację

Pierwsza funkcja płacy minimalnej, przedstawiana w dyskursie publicznym jako oczywistość, miała charakter ochronny – była siecią bezpieczeństwa. W brutalnych realiach szoku transformacyjnego miała ona powstrzymać spadek dochodów najniżej wynagradzanych poniżej progu biologicznej i społecznej reprodukcji. Nie jest to bynajmniej formuła moralizatorska, lecz instytucjonalna. Społeczeństwo, które wchodzi w gospodarkę rynkową bez minimalnych gwarancji, nie otrzymuje czystej konkurencji, lecz konkurencję w warunkach rozpadu norm i głębokiej asymetrii sił, gdzie słabszą stroną jest nie tylko pracownik, ale i państwo, które dopiero uczy się egzekwować własne prawo. W tym sensie płaca minimalna była czymś więcej niż stawką; była próbą utrzymania elementarnej słuszności w świecie, w którym roszczenia do ekonomicznej prawdy i społecznej

sprawiedliwości straciły wspólny rytm. To jest moment, w którym kulturoznawca nie musi udawać ekonomisty – wystarczy, że zauważy, iż wczesny kapitalizm był przejściem do nowej semantyki uznania, w której człowiek pracy miał być jednocześnie kosztem i obywatelem.

Druga funkcja, mniej widowiskowa, lecz w praktyce często ważniejsza, dotyczyła polityki dochodowej. Płaca minimalna bywała bowiem powiązana z innymi świadczeniami i parametrami systemu socjalnego, co czyniło z niej potężną dźwignię wydatków publicznych. W tym miejscu prawnik musi powiedzieć rzecz banalną, lecz rozstrzygającą: norma płacowa nie istnieje w próżni. Jeżeli ustawodawca, w imię prostoty lub tradycji, uczyni z płacy minimalnej kotwicę dla zasiłków i emerytur, wówczas każda jej korekta staje się jednocześnie korektą całej architektury transferów społecznych. Płaca minimalna przestaje być wyłącznie regułą rynku pracy, a staje się regułą budżetu – a budżet w czasach transformacji jest zazwyczaj budżetem w stanie oblężenia. To tłumaczy, dlaczego rządy, nawet te o deklarowanej wrażliwości społecznej, miały trwałą skłonność do zaniżania realnej wartości minimum, zwłaszcza gdy inflacja zamieniała waloryzację w wyścig z góry skazany na spóźnienie.

Trzecia funkcja miała charakter stabilizacyjny, co w teorii i praktyce jawi się jako paradoks. W warunkach wysokiej inflacji płaca minimalna staje się „ruchomym celem". Jeżeli nie rośnie, realnie maleje, stając się symbolem, który nie chroni. Jeżeli rośnie zbyt szybko, ryzykuje wpadnięcie w spiralę płacowo-cenową, szczególnie w sektorach, gdzie przedsiębiorstwa łatwo przerzucają koszty na konsumentów. Obawa ta, kluczowa dla myślenia stabilizacyjnego, nie jest jedynie monetarystycznym dogmatem, jak chcieliby krytycy. Jest to fundamentalna troska o to, czy społeczeństwo przetrwa fazę przejściową bez rozpadu pieniądza jako wspólnej miary wartości. W krajach, które doświadczyły hiperinflacji, problem nie polegał na tym, że ludzie nie rozumieli ekonomii. Problem polegał na tym, że ekonomia wdzierała się do ich kuchni i rozsadzała rytm codziennego życia. Inflacja jest bowiem przemocą abstrakcyjną – nie bije pałką, lecz zmienia sens obietnic, a zatem niszczy samą możliwość planowania. W takim otoczeniu płaca minimalna była jak woda dolewana do wiadra z dziurą: zbyt wolno nie gasiła pożaru ubóstwa, zbyt szybko groziła, że wiadro pęknie.

Czwarta funkcja to rola regulatora rynku pracy, czyli próba wyznaczenia dolnej granicy ceny pracy w sytuacji, gdy rynek ten dopiero się tworzył, porzucając logikę administracyjnego przydziału. Wątek ten wybrzmiewa w czterech sprzężonych ze sobą kanałach ryzyka. Pierwszym jest wzrost bezrobocia, zwłaszcza gdy płaca minimalna przewyższa produktywność krańcową najsłabszych pracowników. Drugim – bariera wejścia dla grup wrażliwych, którym system w praktyce mówi: aby dostać pracę, musisz już mieć wydajność, którą zdobywa się dopiero w pracy. Trzecim jest rozrost szarej strefy, która przy słabej egzekucji prawa staje się nie tyle patologią, ile równoległym

porządkiem. Czwartym wreszcie jest relacja płacy do produktywności, czyli dylemat tempa wzrostu minimum płacowego względem wzrostu wydajności. To cztery oblicza tej samej aporii. Państwo chce ustanowić normę ochronną. Rynek odpowiada, że normy bez produktywności są deklaracją bez pokrycia. Społeczeństwo ripostuje, że produktywność bez norm jest przemocą silniejszego. Traktat zaczyna się tam, gdzie przestaje się udawać, że można mieć trzy odpowiedzi naraz bez żadnego kosztu.

## Wskaźnik Kaitza: miernik adekwatności płacy minimalnej

Dyskusja o płacy minimalnej bez wskaźnika Kaitza przypomina kłótnię o temperaturę bez termometru – jest pełna emocji, lecz pozbawiona miary. Wskaźnik ten jest bowiem niczym innym, jak relacją płacy minimalnej do pewnego punktu odniesienia w rozkładzie zarobków, najczęściej mediany lub średniej. W języku instytucji jest to miara tego, jak wysoko w ogólnej hierarchii płac ustawiono próg minimalny. W języku polityki staje się on testem, czy płaca minimalna jest realną siecią bezpieczeństwa, czy jedynie symbolicznym gestem. W języku biznesu zaś mierzy presję kosztową w tych segmentach gospodarki, gdzie udział pracowników zarabiających najmniej jest znaczący. W czasach transformacji wskaźnik ten był prawdziwym polem bitwy, gdyż od jego poziomu zależało, czy płaca minimalna okaże się tarczą chroniącą pracownika, czy raczej barierą dla zatrudnienia.

Instruktywnym, niemal skrajnym przykładem jest Rosja wczesnych lat dziewięćdziesiątych, gdzie płaca minimalna w relacji do przeciętnego wynagrodzenia spadła do poziomu niemal wyłącznie symbolicznego. Doświadczenie to uczy, że płaca minimalna może formalnie istnieć, a jednocześnie zostać materialnie zniszczona – zarówno przez inflację, która jest bowiem przemocą abstrakcyjną, jak i przez polityczną decyzję o zamrożeniu powiązanych z nią świadczeń. Gdy wskaźnik Kaitza spada do kilku lub kilkunastu procent, państwo wysyła sygnał, że praca przestała być uznawana za źródło godziwego utrzymania. Wtedy płaca minimalna nie jest „minimalna”. Staje się umowna, a umowność ta nie jest wyrazem wolności kontraktu, lecz świadectwem słabości reguły.

Z drugiej strony, kraje takie jak Polska czy Węgry starały się utrzymywać tę relację na znacznie wyższym poziomie, rzędu kilkudziesięciu procent, co nieustannie rodziło obawy o los miejsc pracy w sektorach o niskiej produktywności. To fundamentalne napięcie przetrwało do dziś, choć ubrało się w nowy język. Dziś w debacie o „adekwatności” płacy minimalnej w Unii Europejskiej powracają te same dylematy, ujęte w nowe wartości referencyjne: 60 procent mediany wynagrodzeń oraz 50 procent płacy średniej. Komisja Europejska wprost wskazuje te progi jako użyteczne punkty

orientacyjne. Współczesna recepcja tej idei pozostaje jednak ambiwalentna. Jedni, głównie środowiska naukowe i związkowe, odczytują te progi jako minimalny standard cywilizacyjny. Drudzy, zwłaszcza przedstawiciele biznesu, widzą w nich ryzyko mechanicznego podnoszenia kosztów tam, gdzie produktywność rośnie wolniej niż społeczne aspiracje. Warto przy tym zauważyć, że według danych Eurostatu wiele krajów Unii mieści się w tym przedziale, a Polska lokuje się w nim wysoko. To sprawia, że dyskusja o wskaźniku Kaitza nie jest w naszym kraju akademicką spekulacją, lecz debatą o realnym kształcie polityki gospodarczej.

## Inflacja redukuje realną wartość najniższych płac

Powrót do makroekonomii jest tu koniecznością, albowiem dyskusja o płacy minimalnej bez niej przypomina debatę o sztuce żeglowania przy całkowitym pominięciu wiatru. Inflacja czasów transformacji nie była bowiem prostym wzrostem cen, lecz fundamentalnym rozstrojeniem tkanki kontraktowej społeczeństwa, gdyż każda umowa o pracę jest w istocie umową o przyszłą, niepewną siłę nabywczą wynagrodzenia. W warunkach wysokiej inflacji konieczność częstych korekt płacy minimalnej uruchamiała nieustanną mobilizację polityczną, rodząc napięcia w negocjacjach i potęgując ryzyko błędów decyzyjnych, które wynikały z nieuchronnie opóźnionej informacji. Toteż w krajach, gdzie liberalizacja cen i dezintegracja starych łańcuchów dostaw wywoływały gwałtowne skoki inflacyjne, płaca minimalna stawała się instrumentem, który nie tyle stabilizował system, ile brutalnie obnażał jego niestabilność.

Współczesna Europa, mimo iż funkcjonuje w odmiennych realiach, powraca do tego samego dylematu w okresach szoków cenowych, czego dowiodły niedawne fale inflacji. Analizy OECD, prowadzone w okresach wzmożonej presji inflacyjnej, wskazują na zróżnicowanie wskaźnika Kaitza, czyli relacji płacy minimalnej do mediany wynagrodzeń, podkreślając jednocześnie, jak kluczowe jest tempo waloryzacji dla ochrony realnej siły nabywczej – ale i dla kosztów w sektorach najbardziej wrażliwych. Równolegle raporty Międzynarodowej Organizacji Pracy dowodzą, że w wielu państwach realne płace minimalne nie nadążały za wzrostem cen, co oznaczało faktyczny demontaż ochrony dla pracowników o najniższych dochodach. Oto współczesne echo tamtej fundamentalnej intuicji: płaca minimalna jest ruchomym celem. Jeśli polityka gospodarcza traktuje ją jako wartość stałą, jedyną stałą okaże się nieuchronny spadek jej realnego znaczenia.

# Zbyt wysoka płaca minimalna generuje bezrobocie

Należy wkroczyć w obszar, którego zwykle unika się z nerwowym śmiechem lub moralnym oburzeniem, a mianowicie w problem wejścia na rynek pracy. Wejścia w warunkach rosnącej płacy minimalnej, postępującej automatyzacji i coraz twardszych standardów formalnych. To właśnie tutaj, na tym progu, spotykają się wszystkie linie napięć, które wcześniej analizowano osobno. Płaca minimalna działa jak próg do pokonania. Produktywność staje się warunkiem przetrwania. Inflacja niszczy jakąkolwiek stabilną miarę wartości. Tripartyzm, czyli negocjacje między rządem, pracodawcami i związkami, jawi się jako skomplikowana procedura. Biznes pozostaje rachunkiem ryzyka, a państwo – egzekutorem reguł. Młodzi zaś są w tym układzie zmienną, której system nie potrafi nazwać inaczej niż problemem.

Źródłowy materiał podchodził do tej kwestii z wyjątkową trzeźwością. Wskazywał, że wysoki próg minimalnego wynagrodzenia w relacji do produktywności krańcowej działa jak bariera wejścia dla młodzieży oraz pracowników o niskich kwalifikacjach. Dziś takie zdanie bywa traktowane jak relikt neoliberalnej ortodoksji, lecz tylko przez tych, którzy nie pamiętają, że bariera wejścia nie musi objawiać się w postaci jawnego bezrobocia. Może przybrać formę braku pierwszej pracy, braku doświadczenia, braku legalnego punktu startu, który umożliwia naukę przez praktykę. Transformacja w Europie Środkowej i Wschodniej była dramatycznym dowodem na to, że rynek pracy bez realnych mechanizmów wejścia produkuje całe kohorty ludzi, którzy formalnie są wolni, a faktycznie – zbędni.

Współcześnie problem ten powraca w nowej odsłonie, gdyż zamiast likwidacji przemysłu państwowego mamy przyspieszoną automatyzację usług, platformizację pracy i algorytmizację zarządzania. W tym świecie płaca minimalna działa jak filtr, który nie tylko odsiewa niską produktywność, lecz także przyspiesza decyzje inwestycyjne w technologię eliminującą proste zadania. To jest fakt, nie opinia. I właśnie dlatego uczciwa polityka płacy minimalnej nie może kończyć się na ustaleniu samej stawki. Musi obejmować instytucje wejścia, które nie są furtką do wyzysku, lecz mechanizmem systematycznego budowania produktywności.

W tym miejscu trzeba sięgnąć po pojęcie, które bywa nadużywane, lecz oczyszczone z ideologii pozostaje użyteczne. Chodzi o pracę przejściową, rozumianą nie jako tanie zajęcie bez praw, lecz jako formę zatrudnienia o obniżonym koszcie początkowym, nierozerwalnie sprzężoną z obowiązkiem szkoleniowym, z limitem czasowym oraz z gwarancją realnego przejścia na standardowe warunki. Doświadczenie transformacji uczy, że tania praca bez ochrony prowadzi do trwałej segmentacji rynku i szarej strefy. Współczesna nauka o rynku pracy dodaje, że praca przejściowa bez jasnej ścieżki wyjścia prowadzi do pułapki niskiej produktywności. Wnioskiem nie

jest więc porzucenie progu minimalnego, lecz jego uzupełnienie o instytucje, które umożliwiają legalne obniżenie kosztu wejścia bez obniżania normy społecznego uznania.

Pojawia się tu pole do myślenia radykalnego, ale nie nihilistycznego. Jeśli płaca minimalna ma rosnąć wraz z naszymi ambicjami cywilizacyjnymi, to jedyną racjonalną odpowiedzią nie jest jej hamowanie, lecz stworzenie równoległych kanałów wejścia, które są jawne, monitorowane i czasowo ograniczone. W przeciwnym razie system będzie wytwarzał to, co już wytwarzał w latach dziewięćdziesiątych, tyle że pod inną nazwą: nieformalność, przerzucenie ryzyka, segmentację. Źródło mówiło o gospodarce nieformalnej jako o ucieczce przed zbyt wysokim kosztem formalności. Dziś ucieczka ta może przybierać bardziej wyrafinowane formy, ale jej mechanika pozostaje niezmienna.

Nie wolno tu jednak popełnić błędu symetrycznego, który polegałby na gloryfikacji elastyczności jako wartości samej w sobie. Elastyczność, jeśli nie jest osadzona w procedurach uzasadniania i egzekucji, staje się po prostu innym imieniem arbitralności. Dlatego instytucje wejścia muszą być częścią dialogu trójstronnego, a nie wyjątkiem od niego. Oznacza to, że ich warunki muszą być negocjowane, monitorowane i poddawane rewizji, a nie narzucane jednostronnie przez państwo lub biznes. W tym sensie tripartyzm nie jest przeszkodą, lecz jedyną możliwą formą kontroli nad ryzykiem systemowym.

Teraz trzeba powiedzieć coś, co dla wielu profesjonalistów brzmi jak bluźnierstwo wobec czystej teorii. Płaca minimalna, jeśli ma być skuteczna, musi być powiązana nie tylko z inflacją i produktywnością, lecz także z egzekucją prawa. Bez egzekucji prawo jest bowiem tylko sugestią. Transformacja pokazała to w sposób brutalny. Wysokie minimum przy słabej egzekucji nie chroni. Niskie minimum przy słabej egzekucji również nie chroni. Różnica polega tylko na tym, czy ochrona znika w świetle dnia, czy w cieniu. Współczesna Europa, w przeciwieństwie do tej z lat dziewięćdziesiątych, posiada aparat egzekucyjny o nieporównywalnie większym potencjale. I właśnie dlatego podnoszenie płacy minimalnej bez równoległego wzmocnienia kontroli, inspekcji i sankcji jest nie tyle błędem technicznym, ile błędem epistemicznym. Zakłada bowiem, że normy działają niezależnie od praktyk.

W tym miejscu można domknąć jeden z kluczowych wątków źródła: szarą strefę. Nie jest ona wyłącznie patologią moralną, lecz wskaźnikiem niedopasowania instytucjonalnego. Gdy formalny porządek jest zbyt kosztowny lub zbyt nierealistyczny, ludzie tworzą porządek równoległy. Transformacja była szkołą tej prawdy, a współczesność potwierdza ją w bardziej subtelnej formie. Dlatego każda odpowiedzialna refleksja o płacy minimalnej musi obejmować nie tylko poziom stawki, lecz także koszt formalności, prostotę prawa pracy oraz zdolność państwa do egzekwowania

norm w sposób przewidywalny i niearbitralny. Dla biznesu nie jest to kwestia etyki. To jest kwestia przewidywalności kosztów i ryzyka.

## Card-Krueger vs. Neumark-Wascher: spór o zatrudnienie

Zacznijmy od polemicznej dygresji; jest ona bowiem niezbędna. Zbyt często spór o płacę minimalną staje się jałowym starciem dwóch sloganów, które jedynie udają teorię ekonomiczną. Pierwszy dogmat głosi, że płaca minimalna zawsze niszczy miejsca pracy. Drugi zaś twierdzi, że nigdy nie szkodzi zatrudnieniu. Oba są logicznie podejrzane, ponieważ roszczą sobie prawo do bycia regułą absolutną, działającą bez względu na warunki. W świecie badań empirycznych spór jest dalece subtelniejszy, a przez to intelektualnie niewygodny dla wyznawców prostych prawd. Dla jednych, wychowanych na klasycznym modelu konkurencyjnego rynku, każda płaca minimalna powyżej punktu równowagi musi prowadzić do spadku zatrudnienia. Dla innych, opierających się na modelu monopsonu, w którym pracodawca ma siłę dyktowania stawek, podwyżka płac jest możliwa bez negatywnych skutków, a czasem może nawet zwiększyć zatrudnienie. Rzeczywistość rzadko jest tak czysta – oba mechanizmy mogą współistnieć w różnych segmentach gospodarki, a polska transformacja była właśnie takim przykładem, w którym segmentacja rynku była normą.

Warto tu przywołać badanie, które stało się kamieniem milowym empirycznego sporu, choć samo w sobie niczego ostatecznie nie rozstrzygnęło. David Card i Alan Krueger, analizując skutki podwyżki płacy minimalnej w barach szybkiej obsługi w New Jersey na tle sąsiedniej Pensylwanii, opisali przypadek, w którym wzrost minimum nie przełożył się na spadek zatrudnienia. Ich praca, będąca opisem faktów, a nie ideologiczną tezą, przesunęła światową debatę z poziomu czystej dedukcji na grunt sporu o konkretne warunki i mechanizmy. Oponenci tej linii badań, jak David Neumark i William Wascher, odpowiedzieli obszerną krytyką, podkreślając, że wyniki są niejednoznaczne i że w wielu przypadkach, zwłaszcza w odniesieniu do osób młodych i nisko wykwalifikowanych, negatywne efekty zatrudnieniowe jednak występują. Uczciwa nauka nie mówi więc „tak” albo „nie”. Mówi: „to zależy”. Zależy od wskaźnika Kaitza, czyli relacji płacy minimalnej do mediany wynagrodzeń, od fazy cyklu koniunkturalnego, od struktury rynku, od siły szarej strefy i od tego, czy koszty da się przerzucić na ceny. To „zależy” nie jest ucieczką. To rzetelna forma prawdy, której nie znoszą agitatorzy, bo prawda rzadko mieści się na transparencie.

## Tripartyzm: dialog społeczny stabilizuje rynek

Na scenę wkracza element, który w epoce transformacji ledwie raczkował, a dziś staje się osią sporu. Mowa o tripartyzmie, czyli trójstronnym modelu ustalania płacy minimalnej, w którym rząd, pracodawcy i związki zawodowe poszukują poziomu możliwego do obrony w kategoriach ekonomicznej racjonalności, społecznej słuszności i autentycznej reprezentacji interesów. W latach dziewięćdziesiątych tripartyzm był instytucją młodą, o nierównych siłach, często pełniącą rolę dekoracji legitymizującej decyzje, a nie realnego mechanizmu współdecydowania. Źródła trafnie odnotowują dominację państwa i słabość organizacyjną jego partnerów. Dziś jednak, w ramach Unii Europejskiej, tripartyzm powraca jako projekt instytucjonalny wzmocniony prawem, bowiem dyrektywa o adekwatnych płacach minimalnych nie narzuca jednej stawki, lecz naciska na wzmocnienie rokowań zbiorowych. Ustanawia przy tym próg 80% objęcia pracowników negocjacjami jako punkt, poniżej którego państwo ma obowiązek stworzyć plan działania na rzecz ich rozwoju.

To moment, w którym historia i współczesność spotykają się w sposób niemal podręcznikowy. Źródła z epoki transformacji wskazują, że dialog trójstronny miał minimalizować negatywne skutki zmian i szukać „złotego środka” w warunkach niestabilności. Współczesna polityka europejska mówi zaś, że bez wzmocnienia rokowań zbiorowych nie da się osiągnąć adekwatności płac w sposób, który nie byłby wyłącznie administracyjnym dekretowaniem kosztów. Międzynarodowa Organizacja Pracy formułuje tę zasadę wprost: ustalanie i dostosowywanie płac powinno dokonywać się poprzez rokowania zbiorowe lub ustawowe minimum oparte na dialogu. Nie jest to zatem estetyczny dodatek do systemu. To próba przeniesienia sporu z ulicy i medialnego zgiełku do procedur, w których obowiązuje bezprzymusowy przymus lepszego argumentu, choć ten ideał jest, rzecz jasna, stale podważany przez asymetrie władzy i logikę cyklu wyborczego.

## Dyrektywa 2022/2041: nowe ramy ustalania wynagrodzeń

Nie da się dziś uczciwie mówić o płacy minimalnej w Europie bez przyjęcia na wstępie jednego rozróżnienia, które jest równie proste, co destrukcyjne dla wygodnych uproszczeń. Płaca minimalna ma bowiem dwie nierozłączne twarze. Z jednej strony jest normą prawa pracy, a więc formą instytucjonalnego uznania godności. Z drugiej jest ceną czynnika produkcji, a więc informacją kosztową, która uruchamia w przedsiębiorstwach cały łańcuch adaptacji. Kto próbuje zredukować ją do jednego z tych wymiarów, ten nie upraszcza, lecz fałszuje, bo usuwa z pola

widzenia sprzężenia zwrotne, w których kryje się jej realna skuteczność albo realna szkodliwość. Transformacja w Europie Środkowej i Wschodniej była brutalnym laboratorium tej sprzeczności, w którym w jednym czasie działały inflacja niszcząca miarę wartości, restrukturyzacja niszcząca miejsca pracy i budowa państwa prawa spóźniona wobec rynkowej praktyki.

Współczesna Europa próbuje tę wrodzoną sprzeczność oswoić, przenosząc spór z poziomu samej stawki na poziom procedur i relacji. Dyrektywa 2022/2041 jest tu dokumentem emblematycznym. Jej ambicją nie jest bowiem ustanowienie jednego sztywnego europejskiego minimum, lecz stworzenie europejskiej gramatyki adekwatności. W jej ramach państwa członkowskie mają oceniać swoje ustawowe minimum w świetle obiektywnych kryteriów, a przede wszystkim mają obowiązek wzmacniać rokowania zbiorowe. Dyrektywa wprowadza pojęcie zasięgu rokowań zbiorowych, rozumianego jako odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi, i ustanawia próg osiemdziesięciu procent. Poniżej tej granicy państwo musi stworzyć ramy prawne sprzyjające negocjacjom oraz przygotować konkretny plan działań na rzecz ich upowszechnienia.

To przesunięcie ciężaru z dekretu władzy ku negocjacjom jest zarazem najbardziej realistyczną próbą ożywienia idei tripartyzmu, czyli trójstronnego modelu dialogu między rządem, organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi. W epoce transformacji model ten, choć formalnie obecny, bywał realnie asymetryczny. Dziś dyrektywa próbuje go wzmocnić przez instytucjonalną presję, jednak natrafia na twardą granicę traktatową, którą odsłonił wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-19/23. Trybunał utrzymał dyrektywę w mocy, lecz unieważnił te jej fragmenty, które uznał za zbyt bezpośrednią ingerencję Unii w ustalanie płac, co leży poza jej kompetencjami.

Ta decyzja nie zamyka sporu, lecz go oczyszcza. Pokazuje, że Europa może twardo normować procedury i warunki instytucjonalne, ale nie może wprost przejąć sterowania samą stawką. Musi polegać na wskaźnikach, kulturze uzasadniania i sile rokowań. Dla biznesu konsekwencja jest prosta, choć jej implikacje sięgają daleko. Skoro polityka płac minimalnych będzie coraz mniej polem arbitralnej decyzji rządu, a coraz bardziej polem proceduralnej presji na dialog, rośnie znaczenie umiejętności negocjacyjnych, analitycznych i twardych danych. W świecie, w którym konflikt staje się procedurą, przewagę ma ten, kto potrafi przełożyć swoje interesy na język argumentów, a nie tylko na język żądań.

W tym miejscu trzeba przywołać wskaźnik Kaitza, bo bez niego łatwo mówić o adekwatności jak o cnocie, która nie potrzebuje miary. Wskaźnik ten, w swojej najbardziej użytecznej wersji, jest relacją płacy minimalnej do mediany płac, a więc do wynagrodzenia środkowego w całym rozkładzie. To miara progu. Im wyższy próg,

## Wysokie progi płacowe zasilają szarą strefę

W czasach transformacji kluczową rolę odgrywał kanał, który w stabilnych gospodarkach bywa niedoceniany: kanał nieformalności. Gdy bowiem egzekucja prawa jest słaba, a wysokie obciążenia podatkami i składkami zniechęcają do legalności, płaca minimalna może stać się nie tyle standardem ochronnym, ile punktem odniesienia dla fikcyjnej sprawozdawczości. Oficjalnie wykazuje się minimum, a resztę wypłaca „pod stołem". W takim układzie państwo traci dochody, pracownik traci ochronę, a rynek traci przejrzystość. Źródło trafnie nazywa to zjawisko „bramą do szarej strefy", przy czym nie jest to moralna nagana, lecz opis instytucjonalnej adaptacji do warunków, w których formalny porządek jest zbyt kosztowny lub niewiarygodny, by stać się wspólnym gruntem.

Wróćmy jednak do makroekonomii, bo bez niej cała debata jest jak rozmowa o żaglach bez rozmowy o wietrze. Inflacja w okresie transformacji nie była zwykłym wzrostem cen. Była fundamentalnym rozstrojeniem relacji kontraktowych, ponieważ umowa o pracę jest zawsze umową o przyszłą siłę nabywczą. Kiedy inflacja galopuje, płaca minimalna wymaga częstych korekt, co prowadzi do nieustannej mobilizacji politycznej, napięć w negocjacjach i ryzyka błędów wynikających z opóźnionej informacji. W krajach, gdzie liberalizacja cen i rozpad starych łańcuchów dostaw wywoływały inflacyjne szoki, płaca minimalna nie tyle stabilizowała system, ile brutalnie ujawniała jego niestabilność.

Współczesna Europa, choć funkcjonuje w odmiennych warunkach, wraca do analogicznego problemu w okresach szoków cenowych, co pokazały ostatnie fale inflacji. OECD, analizując płace minimalne w tym czasie, podkreśla, że wskaźnik Kaitza, czyli relacja płacy minimalnej do mediany wynagrodzeń, jest bardzo zróżnicowany, a tempo waloryzacji ma kluczowe znaczenie dla ochrony realnej siły nabywczej, ale też dla kosztów w sektorach wrażliwych. Jednocześnie Międzynarodowa Organizacja Pracy w swoich raportach wskazuje, że w wielu krajach realne płace minimalne nie nadążały za inflacją, co oznaczało faktyczny spadek ochrony dla najniżej zarabiających. To jest właśnie współczesna odsłona intuicji ze źródła: minimum płacowe jest ruchomym celem. Jeśli polityka udaje, że jest ono stałe, to stały będzie tylko spadek jego realnego znaczenia.

Dochodzi do tego element, który w transformacji był dopiero w zalążku, a dziś staje się osią sporu: tripartyzm. Ten trójstronny model, w którym rząd, pracodawcy i związki zawodowe próbują ustalić poziom płacy minimalnej, ma godzić ekonomiczną prawdę, normatywną słuszność i autentyczną reprezentację interesów. W epoce transformacji tripartyzm był instytucją młodą, o nierównych siłach, czasem bardziej dekoracją legitymizującą decyzje władzy niż mechanizmem współdecydowania. Źródło trafnie odnotowuje dominację państwa i słabość organizacyjną

partnerów społecznych. Dziś w Unii Europejskiej tripartyzm wraca jako projekt wzmocniony prawem. Dyrektywa o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych nie narzuca jednej stawki, lecz naciska na wzmocnienie rokowań zbiorowych, ustanawiając próg 80-procentowego objęcia nimi pracowników jako punkt, poniżej którego państwo ma obowiązek stworzyć plan działania na rzecz ich rozwoju.

To moment, w którym źródła i współczesność stykają się w sposób niemal podręcznikowy. Źródło mówi, że tripartyzm miał minimalizować negatywne skutki i szukać „złotego środka" w warunkach niestabilności. Wsp

## Monopson: rynkowa przewaga pracodawcy zaniża płace

Aby zrozumieć, dlaczego płaca minimalna uderza w biznes mocniej, niż sugeruje prosta księgowość, musimy sięgnąć po kluczowe pojęcie. Chodzi o monopson na rynku pracy, czyli sytuację, w której pracodawca zyskuje swoistą władzę płacową. Dzieje się tak z racji ograniczonej mobilności pracowników, koncentracji zatrudnienia w rękach nielicznych graczy albo barier informacyjnych, co pozwala utrzymywać pensje poniżej poziomu, jaki narzuciłaby czysta konkurencja. W takich warunkach umiarkowany wzrost płacy minimalnej może nie redukować zatrudnienia, a nawet je stabilizować, ponieważ ogranicza monopsonową presję na zaniżanie płac i zmniejsza kosztowną rotację. Dla nauki jest to jeden z kluczy do zrozumienia heterogeniczności wyników badań. Dla biznesu – do pojęcia, że płaca minimalna bywa instrumentem porządkującym rynek, nie tylko obciążającym go kosztowo. To nie jest pochwała regulacji. To jest opis możliwego mechanizmu.

## Wzrost kosztów pracy przyspiesza robotyzację

Istnieje jednak trzeci kierunek myślenia, mniej komfortowy, lecz właśnie przez to wart wyartykułowania. Wzrost płacy minimalnej w realiach hamującej produktywności, którą OECD słusznie wiąże z trendami demograficznymi, nieuchronnie wzmocni bodźce do automatyzacji. Technologia zacznie zastępować pracę ludzką, zwłaszcza w prostych usługach. W epoce transformacji proces ten był ograniczony oczywistym brakiem kapitału, lecz w przyszłości, naznaczonej tanią automatyzacją i algorytmizacją zarządzania, bariera ta kruszeje. W takich warunkach płaca minimalna staje się czymś więcej niż tylko progiem ochronnym; przeistacza się w sygnał przyspieszający głęboką restrukturyzację. W języku moralności można to zjawisko określić mianem brutalności. W języku ekonomii jest to zaledwie dynamiczna odpowiedź na zmianę ceny

jednego z czynników produkcji. Traktat nie opowiada się po żadnej ze stron. Jego jedynym żądaniem jest, by oba te języki potrafiły się wzajemnie kontrolować.

## Przewidywalność płac stabilizuje warunki biznesowe

Należy wypowiedzieć otwartą polemikę z tezą, która w świecie biznesu krąży jako wygodne usprawiedliwienie bierności. Głosi ona, że płaca minimalna jest domeną państwa, a przedsiębiorcom pozostaje jedynie rola biernego wykonawcy regulacji. Jest to teza z gruntu fałszywa w sensie instytucjonalnym, ponieważ biznes nigdy nie jest zewnętrzny wobec systemu płacowego. Przeciwnie, jest jednym z jego kluczowych współautorów, choć jego wpływ manifestuje się nie wprost, lecz poprzez strukturę cen, poziom produktywności, wybór technologii i organizację pracy. To właśnie biznes, poprzez swoje decyzje o modelach zatrudnienia, skłonność do przerzucania kosztów, inwestycje w automatyzację czy strategie outsourcingu, współtworzy realne pole, w którym minimum płacowe działa albo jako tarcza ochronna, albo jako bariera rozwoju. Pytanie o płacę minimalną nie jest zatem pytaniem o jedną liczbę, lecz o cały model gospodarczy.

Tu właśnie otwiera się przestrzeń profetyczna, gdyż przyszłość minimum płacowego będzie w dużej mierze zależeć od tego, jak globalny biznes zacznie postrzegać i wyceniać ryzyko. Najnowsze diagnozy rynku pracy OECD wskazują na megatrendy, takie jak starzenie się społeczeństw i rosnąca presja na wzrost produktywności, które zdeterminują możliwości podnoszenia płac bez wywołania destabilizacji inflacyjnej. W tym horyzoncie globalny biznes zdaje się obierać kilka kierunków, które można uznać za najbardziej prawdopodobne, choć niekoniecznie pożądane dla wszystkich uczestników rynku.

Pierwszym z nich jest przesunięcie sporu z poziomu nominalnej stawki na poziom jej relacyjnej adekwatności, mierzonej wskaźnikiem Kaitza oraz odniesieniem do mediany wynagrodzeń. Tę zmianę wzmacniają europejskie ramy dyskusji, które operują progami 60 procent mediany i 50 procent średniej krajowej. Biznes uczy się, że nie wystarczy stwierdzić: „podniesiono nam płacę". Należy precyzyjnie określić, w które segmenty rozkładu płac uderza podwyżka, jak dużą ekspozycję na stawkę minimalną mają poszczególne ogniwa łańcucha wartości i czy wzrost wynagrodzeń jest skorelowany z inwestycjami w produktywność. W języku finansisty pytanie brzmi: czy wzrost minimum jest kosztem bieżącym, czy raczej bodźcem do inwestycji (CAPEX), które podniosą wydajność i w efekcie obniżą jednostkowy koszt pracy.

Drugim kierunkiem jest powrót do politycznej rangi negocjacji zbiorowych. Dyrektywa europejska czyni bowiem z pokrycia układami zbiorowymi nie symboliczną dekorację, lecz twardy wskaźnik instytucjonalnej dojrzałości gospodarki. W praktyce oznacza to, że globalne korporacje, zwłaszcza

te o wysokiej wrażliwości na reputację i standardy ESG, będą coraz częściej traktować relacje z partnerami społecznymi jako kluczowy element zarządzania ryzykiem, a nie problem działu prawnego. To całkowicie zmienia dynamikę dialogu trójstronnego, ponieważ do stołu negocjacyjnego wchodzi nie tylko państwo i lokalni partnerzy, lecz także cały łańcuch dostaw, audyty standardów pracy, polityki compliance i presja ze strony klientów końcowych.

## Powiązanie płacy z socjalem deformuje system wsparcia

Druga funkcja, mniej widowiskowa, lecz w praktyce często donioślejsza, dotyczyła polityki dochodowej. Płaca minimalna bywała bowiem powiązana z całym systemem innych świadczeń i parametrów socjalnych, co czyniło z niej potężną dźwignię wydatków publicznych. W tym miejscu prawnik musi wypowiedzieć prawdę banalną, lecz rozstrzygającą: żadna norma prawna nie istnieje w próżni. Jeżeli ustawodawca, w imię uproszczenia lub siłą tradycji, uczyni z płacy minimalnej punkt odniesienia dla zasiłków i emerytur, wówczas każda jej korekta staje się jednocześnie korektą całej architektury transferów społecznych. Minimum płacowe przestaje być wyłącznie regułą rynku pracy, a staje się także regułą budżetu – a budżet w epoce transformacji jest zazwyczaj budżetem w stanie oblężenia. To tłumaczy, dlaczego rządy, nawet te o deklarowanej wrażliwości społecznej, przejawiały trwałą skłonność do zaniżania realnej wartości minimum płacowego, zwłaszcza gdy inflacja zamieniała każdą waloryzację w wyścig z góry skazany na spóźnienie.

## Wyrok TSUE: unijna kompetencja w sferze płac

Tu jednak trzeba wprowadzić drugi fakt, bo bez niego łatwo popaść w naiwną wiarę w moc prawnego zaklęcia. W listopadzie 2024 roku Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej rozstrzygnął skargę Danii, która żądała unieważnienia dyrektywy w całości, a ewentualnie – jej kluczowych przepisów. Trybunał nie unieważnił dyrektywy. Utrzymał w mocy jej trzon, w tym przepisy dotyczące rokowań zbiorowych, dokonując jednocześnie precyzyjnego cięcia: unieważnił te elementy artykułu piątego, które uznał za zbyt bezpośrednią ingerencję w kształtowanie płac. W praktyce oznacza to, że europejska wola porządkowania minimum płacowego ma granicę wyznaczoną przez traktatową suwerenność państw w dziedzinie wynagrodzeń. A zatem to, co może być twarde – procedury i rokowania – pozostanie twarde. Natomiast to, co dotyczy samej techniki wyznaczania poziomu, musi pozostać bardziej miękkie, bardziej wskaźnikowe, bardziej negocjacyjne. Dla biznesu to wiadomość o charakterze strategicznym. Europa nie wycofuje się z

idei, że płaca minimalna ma być adekwatna; uczy się tylko, że adekwatność musi być osiągana metodą, która nie narusza granic kompetencji. To zaś oznacza wzrost znaczenia rokowań, a nie spadek.

W tym miejscu należy wykonać ruch polemiczny wobec dwóch dominujących złudzeń, które dziś krążą po salach zarządów i po katedrach. Pierwsze złudzenie mówi, że skoro część dyrektywy została unieważniona, to temat się skończył. To złudzenie jest wygodne, ale fałszywe. Trybunał utrzymał w mocy sedno presji na wzmacnianie rokowań zbiorowych, a więc utrzymał mechanizm, który ma zmieniać instytucjonalny krajobraz wyznaczania płac. Drugie złudzenie mówi, że skoro istnieją progi orientacyjne typu 60% mediany, to wystarczy je osiągnąć, a reszta się domknie. To złudzenie jest równie wygodne, lecz również fałszywe, ponieważ transformacja uczy, że wskaźnik relacji nie jest substytutem dla produktywności, egzekucji prawa i stopnia formalizacji. Wskaźnik Kaitza, czyli właśnie relacja płacy minimalnej do mediany wynagrodzeń, może być termometrem, ale termometr nie leczy gorączki.

## Płaca minimalna eliminuje model taniej siły roboczej

Pozwólmy sobie na prowokację – lecz prowokację racjonalną, nie emocjonalną. Jeśli mamy traktować płacę minimalną poważnie, musimy porzucić fikcję, w której jest ona jedynie tarczą dla najuboższych. Płaca minimalna jest dziś i będzie jutro narzędziem wyboru modelu gospodarczego. Utrzymanie niskiego minimum w imię konkurencyjności to wybór ścieżki opartej na taniej pracy, która w długim okresie niemal zawsze przegrywa z gospodarkami zdolnymi do inwestycji w produktywność. Przegrywa także w kategoriach rentowności, bo marża budowana na niskim koszcie jest marżą kruchą. Z kolei podnoszenie minimum bez inwestycji w wydajność i bez sprawnego państwa to wybór modelu pozornego, w którym rozrasta się szara strefa i fikcja zatrudnienia. Pomiędzy tymi dwiema skrajnościami istnieje tylko jedna, niewdzięczna droga, wymagająca żelaznej dyscypliny instytucjonalnej. Należy sprzęgnąć waloryzację płacy minimalnej z produktywnością, redukować bodźce do pracy na czarno poprzez racjonalizację obciążeń dla najniższych pensji, tworzyć legalne ścieżki wejścia na rynek dla młodych i wreszcie – uczynić z dialogu trójstronnego realny warsztat oparty na danych, a nie rytuał wzajemnych oskarżeń.

W tym sensie profetyczna propozycja, zgodna z duchem źródeł, lecz ubrana w język współczesności, brzmi następująco. Płacę minimalną należy wyjąć z kalendarza politycznej przepychanki i wpisać w trwałą procedurę, w której składnik inflacyjny chroni realną siłę nabywczą pensji, składnik produktywnościowy zabezpiecza miejsca pracy, a negocjacje zbiorowe pozwalają różnicować to, czego nie da się uczciwie uśrednić dla całego kraju. Po niedawnym wyroku Trybunału

Sprawiedliwości UE rola takiego mechanizmu tylko rośnie. Europa będzie bowiem skłaniać się ku promowaniu ram i negocjacji, a nie narzucaniu odgórnie twardych wskaźników.

## Brak ochrony płac generuje koszty instytucjonalne

Skoro zarysowaliśmy już elementarną mapę sporu, czas na ruch trudniejszy, bo mniej wygodny dla obu stron. Trzeba bowiem pokazać, że płaca minimalna nie jest zewnętrznym „parametrem" dodanym do rynku pracy, lecz jednym z jego warunków założycielskich – instytucją, która zarazem opisuje i wytwarza pewien porządek. Oznacza to, że kto mówi o płacy minimalnej, ten w istocie decyduje, jak chce rozumieć zależność między przymusem ekonomicznym a normatywnym, między logiką kosztów a logiką uznania, wreszcie między państwem jako strażnikiem reguł a państwem jako uczestnikiem gry o własną stabilność fiskalną.

Wyobraźmy sobie zatem drugą przypowieść, tym razem o prawie i pieniądzu. Mamy sąd, w którym sędzia ma rozstrzygać spory, lecz każda ze stron przynosi własną wagę i własną miarę. Jeden waży dowody w gramach, drugi w funtach, a trzeci w garściach. Sędzia może być najuczciwszy, ale bez wspólnej miary nie ma wspólnego świata odniesienia, a więc nie ma sprawiedliwości. Inflacja w czasach transformacji była właśnie takim rozsadzeniem wspólnej miary. Gdy pieniądz tracił funkcję stabilnego miernika wartości, kontrakt o pracę, nawet legalny, nie miał pewnej treści ekonomicznej. Jego realna siła nabywcza ulegała erozji szybciej, niż mogły ją naprawić jakiekolwiek mechanizmy waloryzacyjne. W tym sensie płaca minimalna była próbą ustanowienia minimalnego standardu uznania w świecie, w którym sama możliwość uzasadnienia roszczeń – czy to do ekonomicznej prawdy, czy do normatywnej słuszności – została wstrząśnięta przez rozpad miary.

I to jest pierwszy moment, w którym historia z okresu transformacji staje się zaskakująco aktualna. W latach dziewięćdziesiątych „ruchomy cel" miał na imię inflacja i hiperinflacja. Dzisiaj, w epoce szoków podażowych, napięć geopolitycznych i wahań cen energii, powraca to samo pytanie: czy mechanizmy waloryzacji płacy minimalnej chronią realną siłę nabywczą, nie produkując jednocześnie mechanicznej spirali kosztowej? OECD posługuje się wskaźnikiem Kaitza, czyli relacją płacy minimalnej do mediany wynagrodzeń, i podkreśla, że choć jego poziomy różnią się między krajami, to w ostatnich dekadach w wielu państwach obserwowano jego wzrost, szczególnie w Europie Środkowej i Wschodniej. Dla biznesu to kluczowa informacja: minimum płacowe nie jest lokalnym kaprysem polityków, lecz globalnym trendem instytucjonalnym, który tworzy nową normalność kosztową.

Co więcej, w debacie europejskiej wskaźnik Kaitza został wciągnięty do dyskursu o „adekwatności" w sposób, który wykracza poza czystą retorykę. W dokumentach towarzyszących dyrektywie o

adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych stale powracają wartości orientacyjne: 60 procent mediany płac oraz 50 procent średniej płacy jako punkty odniesienia. Eurofound, czyli Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, explicite notuje, że dyrektywa wskazuje te progi jako powszechnie używane miary. Eurostat pokazuje z kolei, że w 2022 roku Polska należała do grupy krajów z relacją płacy minimalnej do mediany zbliżoną do 59 procent. W konsekwencji płaca minimalna przestaje być jedynie tarczą chroniącą najuboższych. Staje się potężnym narzędziem kształtowania całej struktury płac, a więc mechanizmem o głębokich skutkach alokacyjnych, politycznych i inwestycyjnych.

> Płaca minimalna, niczym twarz Janusa, spogląda w przeszłość transformacji i przyszłość automatyzacji. Czy zdołamy odnaleźć złoty środek między ochroną pracownika a bodźcem do innowacji, zanim rynek pracy przekształci się w labirynt nie do przejścia? A może, paradoksalnie, to właśnie w tym nieustannym napięciu tkwi szansa na stworzenie bardziej sprawiedliwego i efektywnego modelu gospodarczego?

## Inspiracje

**[1]** **"Minimum wages in Central and Eastern Europe"** Guy Standing

*1995 | Amsterdam University Press*

Brytyjski ekonomista pracy, profesor i adiunkt w SOAS na Uniwersytecie Londyńskim. Znany z prac nad ekonomią pracy, dochodem podstawowym i prekariatem, terminem, który sam ukuł. Współzałożyciel Basic Income Earth Network (BIEN).

*British labour economist, Professorial Research Associate at SOAS, University of London. Known for work on labour economics, basic income, and the precariat, a term he coined. Co-founder of the Basic Income Earth Network (BIEN).*

*School of Oriental and African Studies, University of London*

## Literatura uzupełniająca

### Książki

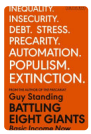
#### Autorzy przywoływani w artykule:




**[1]** **"The Blue Commons: Rescuing the Economy of the Sea"**

Guy Standing

2022 | Penguin UK | ISBN: 9780241475904




**[2]** **"Battling Eight Giants: Basic Income Now"**

Guy Standing

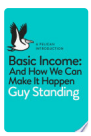
2020 | ISBN: 9780755600663




**[3]** **"Plunder of the Commons: A Manifesto for Sharing Public Wealth"**

Guy Standing

2019 | Penguin UK | ISBN: 9780241396339

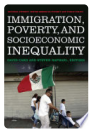



**[4]** **"Basic Income: And How We Can Make It Happen"**

Guy Standing

2017 | Penguin UK | ISBN: 9780141985497

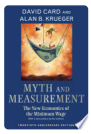
### Literatura pokrewna (Google Scholar):




**[5] "Immigration, Poverty, and Socioeconomic Inequality"**

David Card, Steven Raphael

2013 | Russell Sage Foundation | ISBN: 9781610448048




**[6] "Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage"**

David Card, Alan B. Krueger

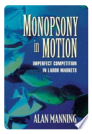
2015 | Princeton University Press | ISBN: 9780691169125




**[7] "Inequality in America: What Role for Human Capital Policies?"**

James Heckman, Alan B. Krueger

2003 | MIT Press (MA) | ISBN: 9780262083287




**[8] "Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets"**

Alan Manning

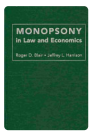
2003 | Princeton University Press | ISBN: 9780691113128




**[9] "Handbook on the Shadow Economy"**

Friedrich Schneider

2011 | Edward Elgar Publishing | ISBN: 9781848443358




**[10] "Monopsony in Law and Economics"**

Roger D. Blair, Jeffrey L. Harrison

2010 | Cambridge University Press | ISBN: 9780521762304




**[11] "The Minimum Wage: A Reference Handbook"**

Oren M. Levin-Waldman

2015 | Bloomsbury Publishing USA | ISBN: 9798216118091

## Artykuły naukowe

### Autorzy przywoływani:

**[1] "Estimating the Return to College Selectivity over the Career Using Administrative Earnings Data"**

Stacy Dale, Alan B. Krueger

2011 | NBER Working Paper

Google Scholar

[2] **"Monopsony Power in the Labor Market: From Theory to Policy"**

José Azar, Ioana Marinescu

2024

Google Scholar

[3] **"The impact of minimum wage increases on unemployment in the V4 countries: Assessing the recommendations of the European Commission"**

Katarzyna Growiec, Piotr Maszczyk

2024 | Journal of International Studies

Google Scholar

[4] **"Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania"**

David Card, Alan B. Krueger

1994 | American Economic Review

Google Scholar

[5] **"Immigration Economics: A Review"**

David Card, Giovanni Peri

2016 | American Economic Association

[6] **"Monopsony in the US Labor Market"**

Chen Yeh, Claudia Macaluso, Brad Hershbein

2022 | American Economic Review

Google Scholar

[7] **"Myth or measurement: What does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the United States?"**

David Neumark, Peter Shirley

2022 | Industrial Relations: A Journal of Economy and Society

[8] **"Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research"**

David Neumark, William Wascher

2007 | Foundations and Trends in Microeconomics

**[9] "Minimum Wages in the 21st Century"**

Arindrajit Dube, Attila S. Lindner

NBER Working Paper Series

Google Scholar

**[10] "More on Recent Evidence on the Effects of Minimum Wages in the United States"**

William Wascher, Ian Salas, David Neumark

2014 | IZA Journal of Labor Policy

**[11] "Minimum Wage Effects and Monopsony Expectations"**

Carl McPherson, Michael Reich, Denis Sosinskiy, Patrick Wiltshire

2024

## Artykuły pokrewne (Google Scholar):

**[12] "Basic Income as a Right: The Case for the Twenty-First Century"**

Guy Standing

2013 | Perspectives on Global Development and Technology

**[13] "The precariat: why it needs deliberative agency"**

Guy Standing

2011 | International Labour Review

**[14] "Behavioural economics, the precariat and basic income: a reply to commentators"**

Guy Standing

2017 | Journal of Australian Political Economy

Tekst opracowany z udziałem sztucznej inteligencji.
Redakcja i kontrola merytoryczna: Fundacja Dobre Państwo.

APA ONE Publishing System

Fundacja Dobre Państwo © 2026

Article ID: 7f510ac9-5755-4f49-9293-7c7c35f282be