

12. PŁACA MINIMALNA JAKO INSTYTUCJA RYNKU PRACY

<https://doi.org/10.18559/978-83-8211-237-5/12>

Minimum wage as an institution of the labour market

Abstract: The aim of the chapter is to present the essence of the minimum wage understood as an institution of the labour market. The concept of minimum wage and its understanding in the development of economic thought were presented in the first part. Next, current and contemporary aspects of the minimum wage in Poland and chosen other EU countries were stated. Thereafter, arguments for and against the functioning and increase of the minimum wage were presented. Subsequently, the discussion on the doubts raised by minimum wages functioning in the economy was covered. The methods used in the chapter are critical literature analysis, logical analysis and simple methods of descriptive statistics. The conclusions of the presented analyses are included in the end. They are open-ended, i.e. the legitimacy of increasing minimum wages is determined by the economic situation, and can also be considered from the point of view of the function that the minimum wage should perform in the economy and in society.

Keywords: minimum wage, labour market, earnings.

Wstęp

Płaca minimalna jest jedną z instytucji rynku pracy występującą jako element systemu przepisów prawa, norm i reguł zwyczajowych (Kuźmar, 2015). Ratajczak (2014) zwraca uwagę na to, że instytucje można rozpatrywać zarówno w kategoriach ich wpływu na zachowanie ludzi (podejmowanie pracy przez większą liczbę ludzi z powodu podniesienia płacy minimalnej), jak i w rozumieniu kształtowania się instytucji pod wpływem zachowań ludzi (płaca minimalna jako konsensus zawarty pomiędzy rządem, pracodawcami i pracownikami). Dodaje, że człowiek w sferze ekonomicznej rozumuje w kategoriach korzyści i kosztów (Ratajczak,

Sugerowane cytowanie: Kalinowska-Sufinowicz, B. i Knapieńska, M. (2024). Płaca minimalna jako instytucja rynku pracy. W: Szarzec, K. i Woźniak-Jęchorek, B. (red.), *Instytucjonalne i historyczne wymiary dyskusji o ekonomii i gospodarce* (s. 171–180). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. <https://doi.org/10.18559/978-83-8211-237-5/12>



Ta książka jest udostępniana na licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowe

2014, s. 214). I ta ostatnia perspektywa jest w naukach ekonomicznych chętnie wykorzystywana. Oceny funkcjonowania oraz zmian w zakresie poziomu wynagrodzenia minimalnego bywają w literaturze niejednoznaczne. Pojawiają się argumentacje podkreślające pozytywne aspekty funkcjonowania płacy minimalnej w gronie zwolenników, natomiast z drugiej strony – w grupie antagonistów możemy spotkać uzasadnienia wskazujące na jej negatywne rezultaty.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie i rozważenie płacy minimalnej jako instytucji rynku pracy w perspektywie makroekonomicznej i mikroekonomicznej. Struktura opracowania jest następująca. W pierwszej kolejności przedstawiono pojęcie i genezę płacy minimalnej, a także bieżące aspekty kształtowania się płac minimalnych. Następnie przedstawiono argumenty za i przeciw funkcjonowaniu i podwyższaniu płacy minimalnej. Dalej rozważono wątpliwości związane z wynagrodzeniem minimalnym. Podsumowanie prowadzonych rozważań zawarto w zakończeniu.

12.1. Płaca minimalna – pojęcie i geneza

Płaca minimalna jest to prawnie ustalony najniższy dopuszczalny poziom wynagrodzenia za pracę najemną, określony w postaci stawki godzinowej lub minimalnego zarobku za pracę w obowiązującym wymiarze czasowym (na przykład za godzinę lub w miesiącu) (Krajewska, 2018, s. 14). A zatem płaca minimalna oznacza wysokość wynagrodzenia, poniżej którego nie można opłacać pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy (Jacukowicz, 2000, s. 105).

W rozwoju poglądów na temat pojęcia płacy można wskazać opinie wielu przedstawicieli różnych nurtów historii myśli ekonomicznej. I tak w średnio-wieczu św. Tomasz z Akwinu uważał, że sprawiedliwym wynagrodzeniem za pracę była „słuszna” płaca, tj. taka, której wysokość zależała od ilości wykonanej pracy, stopnia jej kwalifikacji, czyli tzw. godności zawodu (Zagóra-Jonszta, 1998, s. 17). W okresie przedklasycznym z kolei znane są poglądy Williama Petty’ego, który twierdził, że płaca powinna być wyznaczana przez państwo, a jej wysokość określać powinno codzienne wyżywienie robotnika (Zagóra-Jonszta, 1998, s. 38). Nie należy też dopuszczać do podnoszenia płac powyżej kosztów utrzymania robotnika, gdyż spowodowałoby to obniżenie wydajności pracy i w konsekwencji – obniżenie potrzebnej państwu produkcji (Romanow, 1995, s. 16). Zarazem już Petty odróżnił pojęcie płacy jako ceny naturalnej, odpowiadającej minimum kosztów utrzymania, od oscylującej wokół niej ceny rynkowej, zwanej niekiedy także płacą polityczną (Stankiewicz, 1998, s. 153).

Kontynuatorem tego poglądu był Adam Smith, który w stworzonym przez siebie nurcie klasycznym ekonomii podtrzymywał, że płaca może być ceną naturalną

pracy, którą określają koszty utrzymania robotnika i jego rodziny, lub też ceną rynkową pracy, którą kształtują przetargi między robotnikiem a przedsiębiorcą (Smith, 2007, s. 77–78). Z kolei zdaniem innego „klasyka ekonomii”, Davida Ricarda, płace mają tendencję do ustalania się na poziomie minimalnym, niezbędnym do przetrwania robotnika, gdyż „tak, jak każdy kontrakt (...) muszą być poddane czystej i wolnej konkurencji rynkowej i nie mogą być nigdy hamowane przez interwencję zarządzającego” (Bremond i Salort, 1997, s. 148). Wzrost bowiem płacy rynkowej powyżej ceny naturalnej prowadzi, zdaniem Ricarda, do wzrostu liczby ludności, a to powoduje wzrost podaży pracy w stosunku do popytu na pracę i w konsekwencji spadek płac do poziomu ceny naturalnej (Romanow, 1995, s. 51).

Powyższe już i z pewnością niewyczerpujące przykłady poglądów przedstawicieli pierwszych szkół ekonomicznych wskazują, że rozumienie płacy niejako „krążyło” wokół pojęcia płacy minimalnej rozumianego wspólnie w sposób przedstawiony na wstępie tego punktu. Współcześnie bowiem płaca minimalna, a dokładniej akty prawne ją ustanawiające są elementami składającymi się na szerzej rozumiane instytucje rynku pracy, takie jak regulacje prawne dotyczące czasu i elastyczności form zatrudnienia, związki zawodowe, prawna ochrona zatrudnienia, pasywna i aktywna polityka rynku pracy system zabezpieczenia emerytalnego czy system opodatkowania pracy (Guzikowski, 2016, s. 19).

Po raz pierwszy w historii płaca minimalna została wprowadzona w Nowej Zelandii w 1894 roku w wyniku gwałtownych strajków robotniczych, a dwa lata później w Australii. W 1909 roku rozwiązanie płacy minimalnej zastosowano także w Wielkiej Brytanii, gdzie chodziło o ustalenie przez państwo pewnego minimalnego poziomu płac, który pracodawcy powinni respektować w celu ograniczenia szkodliwej dla pracowników konkurencji między przedsiębiorcami w obniżaniu kosztów poprzez obniżki płac (Krajewska, 2018, s. 14–15).

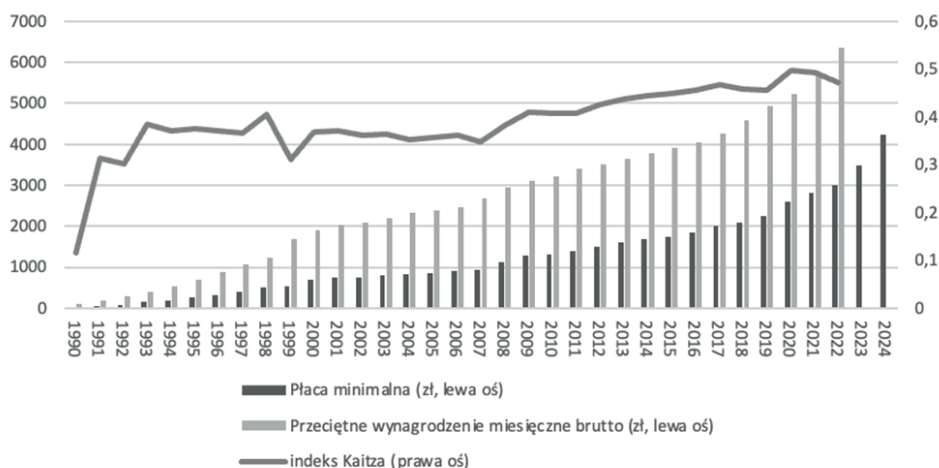
W 1928 roku kwestie płacy minimalnej zostały wpisane do konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, na mocy której określono, że celem płacy minimalnej jest dążenie do likwidacji nadmiernej eksploatacji pracowników, walka z ubóstwem, zapewnienie odpowiedniego poziomu życia, zapewnienie równej płacy za równą pracę, zapobieganie konfliktom w pracy, eliminowanie szkodliwej konkurencji, czy też promowanie stabilności ekonomicznej i rozwoju gospodarczego (Jacukowicz, 2007, s. 15).

12.2. Bieżące uwarunkowania kształtowania się płacy minimalnej

Dotychczasowe doświadczenia krajów Unii Europejskiej wskazują, że ustalanie płacy minimalnej, które dokonuje się na szczeblu krajowym, może przybierać

różne formy i przejawiać się w różnych stosowanych przez kraje rozwiązaniach. Pierwszy sposób to ustalenia legislacyjne na szczeblu rządu – ustala się jedną, powszechnie obowiązującą stawkę, co stosowano we Francji, Hiszpanii, Holandii, Luksemburgu i Portugalii. Drugi sposób to ustalenie stawki płacy minimalnej w ogólnokrajowej umowie zbiorowej, co stosuje się w Belgii, Danii i Grecji. Zgodnie z trzecim podejściem stawkę płacy minimalnej można ustalać na mocy umów zbiorowych zawieranych na szczeblu sektora gospodarki, które mogą być rozszerzane na inne sektory, a takie rozwiązanie było stosowane w Niemczech, a także w Austrii, Szwajcarii i we Włoszech. Czwarta metoda polega na tym, że początkowo płaca minimalna jest ustalana w umowach zbiorowych, następnie, chociaż w sposób niesformalizowany, obejmuje wszystkich zatrudnionych. Metoda ta występuje w Szwecji, Norwegii i Finlandii. Wreszcie piąty sposób polega na tym, że płaca minimalna jest stosowana tylko w niektórych gałęziach przemysłu, zwykle najniżej opłacanych, co obowiązywało w Irlandii i Wielkiej Brytanii do 1993 roku (Jacukowicz, 2000, s. 120).

W dyskusji na temat płacy minimalnej warto bliżej przyjrzeć się kształtowaniu się wysokości tej płacy w Polsce w latach 1990–2024, co zaprezentowano na rysunku 12.1.



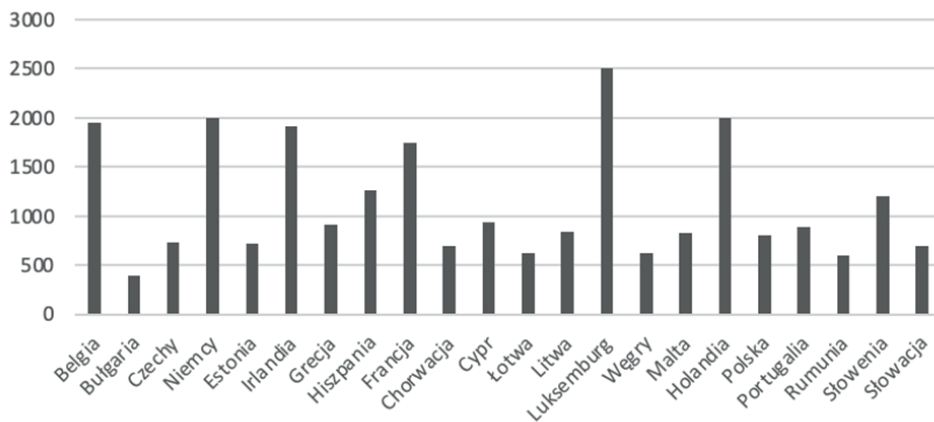
Rysunek 12.1. Relacja płacy minimalnej do wynagrodzenia przeciętnego w Polsce w latach 1990–2024

Źródło: na podstawie danych GUS.

Dane rysunku 12.1 wskazują, że w badanym okresie po transformacji ustrojowej w Polsce można było mówić o wzroście nominalnej wysokości zarówno płacy minimalnej, jak i płacy przeciętnej. Miernikiem wskazującym na ich wzajemną relację jest indeks Kaitza, obliczany jako stosunek płacy minimalnej do płacy

przeciętnej. Miara ta została wprowadzona przez amerykańskiego ekonomistę Hymana Kaitza w 1970 roku i od tamtej pory jest pomocna w badaniu zależności między tymi wielkościami (Kaitz, 1970; Woźniak-Jęchorek, 2016, s. 86). Jak wskazują zatem dane rysunku, w 1990 roku w Polsce indeks Kaitza wynosił 11%, ale już w 1991 roku wzrósł do ponad 30%. Wartość 40% uzyskano jednorazowo w 1998 roku oraz począwszy od 2009 roku wzrastała ona dalej do poziomu niemal 50% w ostatnich latach badanych. W latach od 1999 do 2016 nastąpił znaczny wzrost odsetka pracujących uzyskujących wynagrodzenie na poziomie minimalnym i niższym, co niewątpliwie wiązało się ze wzrostem wynagrodzenia minimalnego w tym okresie (Knapińska 2019, s. 281–282). W latach 90., jak zauważa Jacukowicz (2000, s. 16), odsetek zarabiających na poziomie płacy minimalnej w wysokości 3%–4% można ocenić jako zjawisko nieprawidłowe, gdyż w innych krajach w tym czasie udział pracowników opłacanych płacą minimalną wynosił 10%–20%. Zdaniem tej autorki wynikało to jednak z wyższego wówczas za granicą poziomu najniższych wynagrodzeń, które stanowiły 50% płacy przeciętnej, a w Polsce – jak wskazują dane rysunku 12.1 – było to nie więcej niż 40%.

Na rysunku 12.2 przedstawiono kształtowanie się płac minimalnych w tych krajach UE, w których ta instytucja występowała w 2023 roku. Jak wynika z danych tegoż rysunku, najwyższe płace minimalne w Luksemburgu, Belgii, Niemczech czy Holandii były wielokrotnie wyższe niż ich najniższe poziomy w takich krajach jak Bułgaria, Rumunia, Węgry, czy Łotwa.



Rysunek 12.2. Płace minimalne w niektórych krajach UE w 2023 roku (w EUR)

Źródło: na podstawie danych Eurostatu.

A zatem w perspektywie międzynarodowej trudno tu mówić, by płace minimalne spełniały stawiane im w skali krajowej cele, takie jak zapobieganie nieuczciwej konkurencji czy ubóstwu. Warto tu jednak nadmienić, że płace te

zostały przedstawione w euro, lecz niektóre spośród zaprezentowanych krajów nie znajdują się w strefie euro, a siła nabywcza kształtuje się tam inaczej niż w krajach tej strefy. Uwzględniając parytet siły nabywczej, różnice te byłyby prawdopodobnie nieco mniejsze.

12.3. Argumenty za i przeciw płacy minimalnej

Celowość stosowania instrumentu, jakim jest płaca minimalna, była w literaturze zarówno potwierdzana, jak i kwestionowana. W teorii ekonomii trudno doszukać się jednoznacznej oceny efektów wdrożenia tego narzędzia w gospodarce. W zależności od przyjętego stanowiska przedstawiana jest bogata argumentacja, wykorzystywana przez reprezentujących zróżnicowane, często odmienne poglądy i systemy wartości (Rutkowski, 2013).

W grupie argumentów formułowanych w celu pozytywnej oceny płacy minimalnej w pierwszej kolejności przedstawiane są korzystne zmiany zachodzące w sferze socjalnej. Podkreśla się, że stosowanie tego instrumentu przyczynia się do zmniejszenia ubóstwa, nierówności dochodowych i podniesienia stopy życiowej ludności, a także, że niespełnienie minimum egzystencji, które ma zapewniać płaca minimalna, zagraża życiu i rozwojowi psychofizycznemu człowieka. Wprowadzenie lub podniesienie wynagrodzenia minimalnego, jako że dotyczy osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w aspekcie wynagrodzeń, a więc kobiet, młodzieży, obcokrajowców itp., będzie prowadzić do wyeliminowania pewnych form nieuczciwej konkurencji na tym rynku, w tym dyskryminacji ekonomicznej. W sferze makroekonomicznej wskazywany jest wzrost popytu konsumpcyjnego, generowany przez osoby otrzymujące minimalną płacę w gospodarce i charakteryzujące się relatywnie najwyższą krańcową skłonnością do konsumpcji w społeczeństwie. Co więcej, w literaturze płaca minimalna przedstawiana jest w kategoriach sygnału dawanego w sektorze nieformalnym, określanego jako efekt latarni morskiej, a skłaniającego pracujących w szarej strefie do domagania się wyższych płac (Boeri i in., 2011). Z kolei w sferze budżetowej pozytywne rezultaty spodziewane są w postaci zwiększenia dochodów do budżetu państwa z PIT oraz jednoczesnego zmniejszenia wydatków na świadczenia socjalne. W sferze rynku pracy wprowadzenie lub zmiana wynagrodzenia minimalnego powinno sprzyjać zwiększeniu poziomu aktywności ekonomicznej oraz poprawie atrakcyjności danego rynku pracy dla osób z zagranicy, zwłaszcza z krajów o niższym poziomie płac. W gronie pozytywnych konsekwencji w sferze mikroekonomicznej w kontekście przedsiębiorstw i pracodawców przedstawia się niższą rotację pracowniczą i niższe

koszty prowadzenia przedsiębiorstwa w takich warunkach (Krajewska, 2015; Rutkowski, 2013; Zelek, 2019).

Instytucja płacy minimalnej analizowana jest także z perspektywy jej negatywnych konsekwencji dla gospodarki i społeczeństwa. Podstawowym argumentem przeciw płacy minimalnej przedstawianym w sferze makroekonomicznej i rynku pracy jest jej niekorzystny wpływ na poziom zatrudnienia. Jak wynika z większości badań, przeprowadzonych w różnych państwach, zatrudnienie zmniejsza się wraz ze wzrostem wynagrodzenia minimalnego. Ocenia się, że na każde 10% wzrostu płacy minimalnej redukcja zatrudnienia wynosi od 0,5% do niecałego 3% w zależności od badania (Broniatowska i in., 2013; Fic, 2010; Kuźmar, 2015). Istnieją również wyniki, w świetle których taka zależność w ogóle nie występuje (Krajewska, 2015). Przy zmianach zatrudnienia na ogół akcentuje się wypychanie z rynku pracy osób defaworyzowanych, a przede wszystkim osób młodych oraz cechujących się niskimi kwalifikacjami. Powoduje to także zwiększanie poziomu bezrobocia we wspomnianych grupach oraz podnosi ryzyko wykluczenia społecznego. Wzrost bezrobocia niesie ze sobą ryzyko zwiększania się szarej strefy, zwłaszcza w gronie osób słabo wykwalifikowanych. Przedsiębiorcy częściej wprowadzają politykę zapłaty „pod stołem”. Jeżeli chodzi o makroekonomiczne skutki wprowadzenia lub podwyższenia płacy minimalnej, to należy wskazać wzrost inflacji, zwłaszcza jeżeli zmiana jest skokowa, związane z tym osłabienie cenowej konkurencyjności eksportu, zmniejszenie tempa wzrostu gospodarczego oraz zagrożenie przeniesieniem się przedsiębiorstw zagranicznych do państw o niższych kosztach pracy. Rozważając dalej, wzrost inflacji będzie tworzył silną presję na wzrost wynagrodzeń i może wywołać w gospodarce inflacyjną spiralę cenowo-płacową. Innym negatywnym skutkiem wprowadzenia i podnoszenia poziomu płacy minimalnej jest niższy od przeciętnego wzrost gospodarczy, a także spadek produktywności w gospodarce, w której funkcjonują regulacje dotyczące płacy minimalnej (Pak-Hung, 2011). W sferze budżetowej wprowadzenie lub zmiana płacy minimalnej będzie rodziło potrzebę waloryzacji płac osób zatrudnionych w sektorze publicznym, co będzie powodować zwiększanie sztywnych wydatków budżetu państwa. W sferze socjalnej implementacja w ogóle lub podwyższonej płacy minimalnej może doprowadzić do pogorszenia się stopy życiowej grupy społecznej żyjącej ze stałych dochodów takich, jak emerytury, renty, zasiłki ze względu na inflację. W wymiarze mikroekonomicznym możliwy jest wzrost kosztów działania przedsiębiorstw i zwiększenie ryzyka upadłości w sektorze MSP (Krajewska, 2015; Rutkowski, 2013; Zelek, 2019).

12.4. Wątpliwości wokół płacy minimalnej

Instytucja płacy minimalnej rodzi wiele kontrowersji i wątpliwości. Jednym z dylematów jest pytanie o to, czy powinna być ona ustalona na poziomie ogólnokrajowym, czy zróżnicowana w zależności od regionu. Takich rozterek z pewnością nie będą mieć państwa o małym areale, jednak wraz ze wzrostem rozmiarów terytorium oraz zróżnicowania w zaawansowaniu rozwoju społeczno-gospodarczego pojawia się więcej niepewności. W przypadku Polski mamy do czynienia ze znacznym zróżnicowaniem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w zależności od województwa, co powoduje, że decyzje odnośnie do zmiany poziomu płacy minimalnej mają różny wpływ ekonomiczny w zależności od regionu. W województwach, w których przeciętna płaca będzie niższa, oddziaływanie na gospodarkę regionalną będzie silniejsze. Jednocześnie w ramach poszczególnych województw poziom wynagrodzeń różni się w zależności od powiatu (Broniatowska i in., 2013).

Wśród propozycji pojawia się zróżnicowanie płacy minimalnej według wieku bądź stażu pracy. Dotyczy to zwłaszcza młodzieży wkraczającej na rynek pracy i zróżnicowanej pod kątem wydajności (Rutkowski, 2013). Takie rozwiązanie funkcjonowało w Polsce, jednak zrezygnowano z niego w 2017 roku. W przypadku osób, które podejmowały się pierwszy raz pracy zawodowej, ich stawka w pierwszym roku zatrudnienia wynosiła co najmniej 80% wynagrodzenia minimalnego (Kalinowska-Sufinowicz, 2023).

Inną kwestią – rozważaną w kontekście doświadczeń rynku niemieckiego z 1996 roku – jest możliwość częściowego wprowadzenia płacy minimalnej, na przykład w wybranych branżach. W Niemczech była to początkowo branża budowlana, w której wprowadzono wynagrodzenie minimalne celem ochrony przed konkurencją ze strony zagranicznych pracowników. Następnie implementacja omawianego instrumentu dotyczyła kolejnych branż: dekarńskiej, gospodarowania odpadami i innych, a w 2011 roku – branży pracy tymczasowej. W 2015 roku Niemcy wprowadziły ogólnokrajową płacę minimalną (Moszyński, 2017).

Wiele kontrowersji przy rozważaniach prowadzonych wokół płacy minimalnej budzi zakres osób pracujących, objętych jej działaniem. Zasoby pracy można bowiem podzielić na grupę, która jest objęta wspomnianą regulacją (*insiders*) oraz pozostałych, których ona nie dotyczy (*outsiders*) i w której na przykład są osoby fikcyjnie samozatrudnione. Dualizm rynku pracy obniża zatem skuteczność stosowania płacy minimalnej. W świetle koncepcji dualnego rynku pracy w sektorze pierwotnym rynku pracy płaca minimalna obowiązuje, natomiast we wtórnym – już nie (Boeri i in., 2011; Kamińska i in., 2014).

Podsumowanie

Płaca minimalna budzi wiele kontrowersji, a głównym zarzewiem tych kontrowersji jest często zasadność ustalania ustawowo płacy minimalnej oraz kwestia jej podnoszenia. W zależności od nurtu w ekonomii i zbioru reprezentowanych poglądów można wskazać zarówno zwolenników podwyższania tej płacy, jak i jego zagorzałych przeciwników. Nie próbując tu jednak rozstrzygać o tym, po której stronie dyskusji jest racja i w jakich warunkach, warto wskazać, że przede wszystkim płaca minimalna powinna spełniać w gospodarce określone funkcje. Oprócz funkcji kosztowej (płaca ta stanowi o kosztach przedsiębiorstw), pełni ona także funkcję dochodową, motywacyjną, popytową, aktywizacji zawodowej i funkcję społeczną (Kabaj, 2013). Niektóre z tych funkcji, takie jak dochodowa, motywacyjna i aktywizacji zawodowej, są adresowane do pracownika, czyli mają oddziaływanie mikroekonomiczne. Funkcja popytowa ma z kolei charakter makroekonomiczny, a jej wpływ na koniunkturę jest bezdyskusyjny. Natomiast społeczna funkcja wynagrodzenia minimalnego wiąże się z prestiżem i pozycją społeczną osoby ją otrzymującej i może – jeśli jest zbyt niska – prowadzić do frustracji i degradacji człowieka. Z kolei funkcja dochodowa płacy minimalnej powinna się przyczyniać do zmniejszania zróżnicowania dochodów i zapobiegania ubóstwu (Krajewska, 2018, s. 122). Rozpatrywanie tak pojmowanych funkcji płacy minimalnej może zatem być przydatne w ocenie relacji i poziomu płacy minimalnej w danej gospodarce.

Bibliografia

- Boeri, T., Garibaldi, P. i Ribeiro, M. (2011). The lighthouse effect and beyond. *Review of Income and Wealth*, 57, 54–78. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4991.2011.00455.x>
- Bremond, J. i Salort, M. M. (1997). *Leksykon wybitnych ekonomistów*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Broniatowska, P., Majchrowska, A. i Żółkiewski, Z. (2013). Wynagrodzenie minimalne w Polsce. Czy powinno być zróżnicowane regionalnie. *Studia BAS*, 4(36), 125–157.
- Eurostat. (b.d.). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en&category=labour.earn.earn_minw
- Fic, M. (2010). Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie. *Etyka w Życiu Gospodarczym*, 13(1), 201–211. <https://doi.org/10.18778/1899-2226.13.1.19>
- Guzikowski, M. (2016). *Instytucje rynku pracy w krajach transformacyjnych*. Oficyna Wydawnicza SGH.
- Jacukowicz, Z. (2000). *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Jacukowicz, Z. (2007). *Analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

- Kabaj, M. (2013). Makroekonomiczne determinanty wynagrodzenia minimalnego. *Polityka Społeczna*, 8, 9–15.
- Knaitz, H. (1970). *Experience of the past: The national wage*. W: *Youth unemployment and minimum wages*. US Department of Labor. Bureau of Labor Statistics.
- Kalinowska-Sufinowicz, B. (2023). *Osoby młode na rynku pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. <https://doi.org/10.18559/978-83-8211-176-7>
- Kamińska, A., Lewandowski, P. i Pogorzelski, K. (2014). *Dualny rynek pracy, płaca minimalna i nierówność*. Instytut Badań Strukturalnych.
- Knapieńska, M. (2019). Poziom, dynamika i relacje płac w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej. W: C. Sadowska-Snarska i Z. Wiśniewski (red.), *Zmiany na rynku pracy w perspektywie społecznej* (s. 273–293). Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Krajewska, A. (2015). Refleksje o płacy minimalnej. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 94, 303–316.
- Krajewska, A. (2018). *Płaca minimalna*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kuźmar, S. (2015). Rola instytucji rynku pracy w Polsce w latach 2000–2011. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 42, 353–366.
- Moszyński, M. (2017). Ogólnokrajowa płaca minimalna w Niemczech – zmiana fundamentalna czy marginalna? *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 102, 215–226.
- Pak-Hung, M. (2011). *The effects of wage-labor regulations on economic performances: Much more damaging than expected*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1744682>
- Ratajczak, M. (2014). Ekonomia i edukacja ekonomiczna w dobie finansyzacji gospodarki. *Ekonomista*, 2, 207–219.
- Romanow, Z. B. (1995). Teorie wartości i ceny w rozwoju myśli ekonomicznej. *Skrypty Uczelniane*, 455. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Rutkowski, W. (2013). Płaca minimalna – duży problem. *Polityka Społeczna*, 8, 1–8.
- Smith, A. (2007). *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stankiewicz, W. (1998). *Historia myśli ekonomicznej*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Woźniak-Jęchorek, B. (2016). Polityka płacy minimalnej w dobie kryzysu. Debata wokół koordynacji polityki płacowej w Europie. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 4(9), 74–93.
- Zagóra-Jonszta, U. (1998). Wykłady z historii myśli ekonomicznej. *Skrypty Uczelniane*. Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej w Katowicach.
- Zelek, A. (2019). Skok płacy minimalnej w Polsce – w drodze do państwa dobrobytu. *Zeszyty Naukowe ZPSB Firma i Rynek*, 2(56), 5–22.