The new German statutory minimum wage in comparative perspective: Employment effects and other adjustment channels / Oliver Bruttel, Arne Baumann, Matthias Dutsch // Eur. J. Ind. Relat. - 2018, nr 2, s. 145-162, rys. tab. bibliogr.

Nowa ustawowa płaca minimalna w Niemczech z perspektywy porównawczej: wpływ na zatrudnienie i inne kanały dopasowania.

Artykuł przedstawia empiryczne dowody pierwszych skutków nowej ustawowej płacy minimalnej wprowadzonej w Niemczech w styczniu 2015 roku. Chociaż wysokość płacy minimalnej wynosząca 8.50 euro była stosunkowo średnia według obecnych standardów międzynarodowych, objęła ona sporą grupę pracowników. Istnieją przejrzyste dowody na to, że wprowadzenie nowej płacy minimalnej doprowadziło do zmian w strukturze wynagrodzeń: stawka godzinna znacznie wzrosła w tych regionach, grupach społeczno-ekonomicznych i sektorach, w których duży odsetek pracowników zarabiał mniej niż 8.50 euro przed 2015 roku. Tak było w przypadku osób mieszkających na wschodzie Niemiec, zatrudnionych na pół etatu w marginalnych zajęciach, osób bez szkolenia zawodowego, pracowników małych przedsiębiorstw oraz kobiet. Ocena dostępnych danych pokazała, że wpływ ustawowej płacy minimalnej na zatrudnienie był dotychczas bardzo mały. Zatrudnienie oficjalne wciąż rośnie, szczególnie w sektorach mocno dotkniętych wprowadzeniem minimalnej płacy ustawowej; a liczba marginalnych stanowisk na pół etatu spadła dramatycznie. Istnieje kilka możliwych powodów wyjaśniających brak negatywnego wpływu zmian na zatrudnienie. Autorzy artykułu sięgnęli jednak do teorii instytucjonalistycznych i behawioralnych oraz wyników badań z innych krajów, które oferują nowe dodatkowe wyjaśnienie: dopasowanie zatrudnienia jest tylko jednym kanałem, którego mogą użyć przedsiębiorstwa, aby przystosować się do rosnących kosztów pracy. Istnieje jednak szeroki zakres innych równie przydatnych mechanizmów. Wstępne badania sugerują, że przedsiębiorstwa działające w sektorach szczególnie dotkniętych wprowadzeniem ustawowej stawki minimalnej zareagowały na tę sytuację obniżeniem ilości godzin pracy i/lub zwiększeniem intensywności pracy oraz cen. Niektóre firmy obcięły specjalne wypłaty oraz dodatkowe korzyści, zmniejszyły rotację pracowników i próbowały złagodzić wyższe stawki poprzez zatrudnienie większej ilości wykwalifikowanych

pracowników. Kolejnym kanałem przystosowania się do nowych warunków może być po prostu niezastosowanie się do nich.