

Zofia Jacukowicz

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Pytania o teorię płac

Postawienie pytań zawartych w niniejszym artykule ma na celu zainteresowanie się uczonych i czytelników problemami płac i udział w dyskusji prowadzącej do określenia współczesnej teorii płac.

Zadaniem nauki jest poszukiwanie prawdy naukowej, tworzenie nowej wiedzy. Jest ona niezbędna w odniesieniu do wszystkich dyscyplin naukowych, również tych, których przedmiotem jest działalność praktyczna. Literatura, dyskusje, elementy polityki płac, a również praktyka w tej dziedzinie prowadzą do wniosku, że brak jest kompleksowego ujęcia teorii płac, a aspekty teorii odnośne do wynagrodzeń wykorzystywane są do podbudowy poglądów dotyczących innych zjawisk, jak bezrobocie czy inflacja.

Jest to dalece niewystarczające, a nawet wprowadza w błąd. Przedmiotem teorii płac jest szereg złożonych zjawisk. Dotyczą one proporcjonalnego opłacania pracy, która ma wiele własnych aspektów teoretycznych i praktycznych. Praca powinna być opłacana proporcjonalnie do wartości, ale ten wymóg przeciwstawiany jest innemu warunkowi, jakim jest niezbędny poziom płac, pokrywający koszt utrzymania pracowników. Płaca jako dochód pracowników przeciwstawiana jest kosztom pracy, ponoszonym przez pracodawców.

Niezbędna jest zatem teoria płac stanowiąca uogólnienie zjawisk zachodzących w praktyce, ich objaśnienie i uogólnienie. Jak każda teoria powinna ona obejmować definicję, spełniane przez nią funkcje, dylematy, jakie wiążą się z zawartością pojęcia płaca i wskazywać na prawa, jakie jej dotyczą.

W Polsce trudno dostrzec nie tylko teorię płac, brakuje również strategii wynagrodzeń, wskazującej perspektywy wzrostu płac, drogi usunięcia dysproporcji

wynagrodzeń czy kierunki rozwoju systemów płac i skutecznego opłacania pracowników.

Zakładam, że w naukach społecznych nie można prawidłowo sformułować strategii płac bez wiedzy teoretycznej, która przekłada się na praktykę opłacania pracy. Temu celowi służą przedstawione dalej rozważania i projekty zdefiniowania problemu, pokazanie jak rozległy jest obszar zagadnień wchodzących do problematyki płac i wyjaśnienie znaczenia teorii w tym układzie. Luki we współczesnej teorii płac nasuwają szereg wątpliwości, które zawarte są w sformułowanych pytaniach.

Definicja płac

Szeroko stosowane są legislacyjne i statystyczne definicje wynagrodzenia, opracowywane zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym, nie wyjaśniają one jednak istoty wynagrodzenia, tylko mówią, jakie składniki wynagrodzenia uwzględnione zostały w prezentowanych badaniach. Służą sprawozdawczości i celom finansowym (opodatkowaniu), informują, które składniki stanowią wynagrodzenie, a jakie są kosztem pracy.

Definicja merytoryczna wskazuje odrębność przedmiotu, jego obiektywne istnienie i określenie sposobów jego badania. Opłacanie pracy wykonywanej przez pracowników na rzecz pracodawcy ma wiele określeń związanych z jej wykonywaniem i sposobem opłacania. Dlatego przed jej sformułowaniem wyjaśnione zostaną podstawowe pojęcia, a mianowicie *płaca* i *wynagrodzenie*.

Nie są one przypadkowe. Nowe określenia ukazywały się wówczas, gdy powstawały nowe rodzaje zadań lub nowy typ umowy o pracę i związane z tym odmienne formy jej opłacania. Praca różni się co do przedmiotu pracy (zadań), metody jej wykonywania (techniki, technologii), miejsca, organizacji i innych aspektów, które ją charakteryzują i odróżniają. Biorąc pod uwagę, że istotą płacy jest opłacanie pracy, nowe typy zadań czy formy zatrudnienia znajdowały wyraz w innych określeniach sposobu opłacania. Nie chodziło tu o zróżnicowanie nazwy płacy robotników zależnie od tego, czy zajmują się obróbką drewna, skóry czy metali bądź robotników budujących domy. Nie należy ich mylić czy utożsamiać z nazwą zawodu; aby powstało nowe określenie dochodu, o którym mowa, musiała również powstać nowa zasada opłacania. Wiązało się to z reguły z formami umów o pracę zawieranych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem i znalazło wyraz w różnorodnych określeniach dochodów z pracy. Określenia te są w powszechnym użyciu, ale niejednokrotnie budzą wątpliwości i pytania, czy mogą być stosowane zastępczo, czy w ogóle mogą być stosowane, czy należy je odrzucić jako przestarzałe.

Celem niniejszego artykułu jest wyjaśnienie znaczenia poszczególnych określeń, ze wskazaniem, które z nich różnią się w sposób zasadniczy i zanikną

w przypadku ustania właściwego im rodzaju wynagradzania, a które mają szersze znaczenie i mogą być stosowane również przy zmieniających się formach umów o pracę lub używane zastępczo.

Do szeroko rozpowszechnionych określeń charakteryzujących dochody z pracy należą między innymi:

- płaca, wynagrodzenie – zarobek,
- uposażenie, pensja;
- gaża – stosowana w odniesieniu do wynagradzania aktorów;
- dieta – zwrot wydatków ponoszonych w podróży służbowej.

Czynniki opłacania pracy, znajdujące wyraz w przytoczonych określeniach, wynikają z różnic pracy i warunków jej wykonywania. Ważnym kryterium stosowania jednego z przytoczonych określeń jest wypłacanie wynagrodzenia w stałej wysokości lub różnicowanie go zależnie od bieżących efektów pracy

Zróżnicowanie pracy i warunków jej opłacania może oznaczać:

- czas pracy, znajduje wyraz w stałej wysokości płac,
- opłacanie wykonanego zadania (na przykład płaca za sztukę), charakteryzuje się płacą zmienną, zależną od wydajności pracy,
- efektywność pracy (wydajność, korzyści finansowe), opłacana płacą zmienną, zwykle stosowana jest zróżnicowana premia,
- wykonywanie innych zadań niż prace produkcyjne czy usługi, ale służących bezpieczeństwu, reprezentacji i innym celom. Opłacane są często własną, odrębnie określaną formą dochodu.

Płaca i wynagrodzenie

Określenie płaca i wynagrodzenie dotyczą najczęściej stosowanych form opłacania pracy, pojęcia te stosują zamiennie jako równoznaczne. Budzi to czasami wątpliwości, dlatego szeroko uzasadnię, czym się różni wynagrodzenie od płacy i dlaczego je utożsamiam.

Płaca oznacza dochód z pracy uzyskany na podstawie umowy o pracę, nazywany także opłacaniem pracownika najemnego. Taki sam sens ma pojęcie wynagrodzenie. W wielu krajach stosowane były odrębne określenia dla opłacania robotników i pracowników umysłowych, przykładowo we Francji stosowano określenia *salair* i *rémunération*, w Wielkiej Brytanii odpowiednio nazwy *wage* i *earning*. Wynikało to z ustalania dla robotników godzinowej stawki płac i stosowania tak zwanej płacy dniówkowej, należnej za liczbę przepracowanych godzin. Natomiast urzędnicy otrzymywali wynagrodzenie miesięczne.

W miarę postępu technicznego zakres pracy wyłącznie fizycznej zaczął zanikać. Wprowadzano mechanizację i automatyzację, które zmniejszały wysiłek fizyczny, ale wymagały większej wiedzy. Już w latach sześćdziesiątych ukazywały się publikacje, w których podkreślano, że w najbliższej przyszłości praca

robotnika nie będzie polegała na odpowiednim kształtowaniu produktu własnymi rękami, ale na nadzorowaniu urządzeń i maszyn. Zmiany te wywołały ograniczanie różnic pomiędzy pracą umysłową a fizyczną i projekt objęcia robotników systemem płac miesięcznych.

Obok przesłanek organizacyjnych projekt ten stał się postulatem społecznym, a we Francji również programem politycznym G. Pompidou w wyborach prezydenckich w 1969 roku. Wprowadzenie płacy miesięcznej dla robotników uzasadniane było możliwościami osiągnięcia przez robotników wyższego standardu życia i zwiększeniem poczucia godności osobistej. Stanowił dla nich satysfakcję moralną oraz rozszerzenie zabezpieczenia społecznego, zwłaszcza wynagrodzenie za okres przerw w pracy spowodowanych chorobą.

Przejęcie z płac godzinowych na płace miesięczne było kłopotliwe, zwłaszcza w branżach słabiej rozwiniętych technicznie oraz tam gdzie stosowano akordowe formy płac. Przyjmowano w tej mierze różne rozwiązania, na przykład wypłaty dla robotników nie za cały miesiąc, ale co dwa tygodnie. Stopniowo wprowadzano ten system nie tylko we Francji, stał się on rozwiązaniem powszechnym.

Wraz ze stosowaniem ujednoczonych zasad wynagradzania odmienna nazwa dla systemu wynagradzania robotników i stanowisk nierobotniczych stała się zbędna, nastąpiła zmiana nazwy na ogólną – pracownicy – łączącą obie kategorie zatrudnionych. Ujednoczenie to wprowadzono nieco na wyrost, w wielu krajach odrębne określenia utrzymują się nadal, ale straciły dawne znaczenie. W Polsce dla robotników stosowane jest określenie *pracownicy na robotniczych stanowiskach pracy*, a dla urzędników – *pracownicy na nierobotniczych stanowiskach pracy*. Współcześnie występuje tendencja odchodzenia od stanowisk pracy na rzecz zawodów. Jest ona stosowana w sprawozdawczości statystycznej, coraz trudniej znaleźć odrębne dane o wynagrodzeniach robotników i pracowników umysłowych¹⁹.

W Polsce pojęcia wynagrodzenie i płaca ulegały zmianom, zwłaszcza w latach osiemdziesiątych, gdy w trakcie kolejnej reformy wyodrębniono płacę wynikającą z taryfikatora kwalifikacyjnego (kategorii zaszerogowania), którego stosowanie było obowiązkowe, jako płacę stałą, w przeciwieństwie do pełnego dochodu zawierającego wszystkie składniki, określanego jako wynagrodzenie. Stopniowo przyjęto, że podstawowym określeniem dochodu z tytułu umowy o pracę jest wynagrodzenie i tak przyjmowane jest w kodeksie pracy, sprawozdaniach GUS i innych dokumentach. W latach dziewięćdziesiątych stosowanie taryfikatora kwalifikacyjnego przestało być obligatoryjne, ale niektórzy nadal uważają pojęcie płaca za stałą część wynagrodzenia.

¹⁹ Podjął takie poszukiwania Mieczysław Rakowski, por. M. Rakowski (2007) „Materialne podstawy pozycji pracowników umysłowych w Polsce; od zacofanego kapitalizmu, niesprawnego socjalizmu do zależnego kapitalizmu”, „Problemy Polityki Społecznej”, nr 10 (przypis od redakcji).

W moim rozumieniu pojęcia te wraz z zarzuceniem podziału zatrudnionych na robotników i pracowników umysłowych stały się synonimami i stosuję je zastępczo.

Nie wyjaśniają one jednak istoty wynagrodzenia, tylko mówią, jakie składniki wynagrodzenia uwzględnione zostały w prezentowanych badaniach. Służą sprawozdawczości i celom finansowym (opodatkowaniu), informują, które składniki stanowią wynagrodzenie, a jakie są kosztem pracy. Określenia te nie powstawały przypadkowo, każde z nich zawiera inną treść, dotyczy innego rodzaju pracy lub innej formy zawierania umowy o pracę. Ważnym kryterium stosowania jednego z przytoczonych określeń jest wypłacanie wynagrodzenia w stałej wysokości lub różnicowanie. W odniesieniu do meritum przyjęto, że definicja płac powinna określać, za co przysługuje wynagrodzenie, czym ono jest z ekonomicznego punktu widzenia, jakie wymagania organizacyjne i prawne stawia płaca, na czym polega jej rola społeczna.

Proponuję następujące sformułowanie definicji płac:

Płaca jest wynagrodzeniem za pracę wykonywaną na podstawie umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Stanowi ekwiwalent za pracę, a wysokość wynagrodzenia powinna być różnicowana proporcjonalnie do wartości pracy. Do jej obliczania służą różne systemy wynagradzania, umowa o pracę może być zawierana na różny okres, nie zależy od miejsca wykonywania pracy.

Podana definicja formułuje kilka wymagań, które przesądzają o tym, czy dany dochód jest płacą. Wymienione cechy wynagrodzenia nie są rozumiane jednoznacznie, każda z nich ma wiele aspektów dyskusyjnych i alternatywnych interpretacji.

Źródła dochodu mogą być różne, na przykład dochód: z pracy, z kapitału, emerytura. Płaca stanowi dochód z pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę. Nie wszystkie korzyści z pracy są wynagrodzeniem, nie stanowią wynagrodzenia korzyści z pracy wykonywanej na użytek własny, na przykład z działki, praca domowa (gotowanie, samodzielny remont mieszkania) itp. Dany dochód jest wynagrodzeniem (płacą) wówczas, gdy praca wykonywana jest odpłatnie na podstawie stosunku pracy. Jeżeli pracodawca oprócz wynagrodzenia za pracę świadczyłby dla swoich pracowników pomoc finansową z innego tytułu, nie stanowi ona wynagrodzenia, ale świadczenie, czy działalność charytatywną.

Główną cechą płacy jest wypłacanie jej za pracę, jednakże płaca powinna wystarczać pracownikowi na utrzymanie, jest to warunek *sine qua non*, nie można od pracownika wymagać, że będzie przeznaczwał czas, wysiłek i umiejętności na pracę za zbyt niskie wynagrodzenie. Ludzie niejednokrotnie świadczą innym bezpłatną pomoc, ale nie można tego odnosić do pracy zawodowej.

Ta sama kwota wynagrodzenia uzasadniona wykonywaną pracą jednym pracownikiem wystarcza na utrzymanie, innym zaś nie. Przyczyną tego może być umiejętność lub nieumiejętność gospodarowania posiadanym dochodem, ale przede wszystkim

spowodowana jest różną sytuacją rodzinną i liczbą osób pracujących w rodzinie. Potrzeba uzupełniania dochodu rodziny o niskich zarobkach na ogół nie jest podważana. Dokonuje się ona przez różne formy świadczeń socjalnych, jak dodatki rodzinne ulgi podatkowe itp. Powstaje pytanie, czy pojęcie płaca można lub należy rozszerzyć o świadczenia socjalne przyznawane pracownikowi z tytułu potrzeb, na przykład licznej rodziny. Ta kwestia wydaje mi się najważniejsza i najtrudniejsza w definicji płac.

Przypomnę, że płaca według potrzeb była jednym z haseł filozofii marksistowskiej. Uważano, że płaca według pracy jest formą przejściową, konieczną ze względu na potrzebę motywacji na niskim poziomie rozwoju gospodarczego, która stopniowa zastępowana będzie podziałem według potrzeb. Przejście od zasady podziału według pracy do zasady podziału według potrzeb zostało w Związku Radzieckim zaprojektowane i opisane przez S. Strumilina. Podział według potrzeb dotyczył wszystkich obywateli, zaczynał się od bezpłatnego wyżywienia w stołówkach i szkołach, bezpłatnych książek i innych artykułów podstawowych. Odpłatnie nabywane były artykuły na zaspokojenie potrzeb indywidualnych, a szczególnie wysoka cena ustalana była na artykuły luksusowe. Zasada ta pozornie zaspokajała potrzeby ludzi, a w rzeczywistości rozbudzała je, ponieważ ceny na kupno lepszego produktu były zaporowe, nie do osiągnięcia przez zwykłych pracowników, dodatkowo produkowane w niewielkich ilościach, co utrudniało ich nabycie nawet przez lepiej zarabiających.

W podział według potrzeb wpisany był niski poziom ich zaspokajania, który określam, jako *równość w niezaspokajaniu potrzeb*. J.K. Galbraith wyraża opinię, że „Słabość i sztywność zaopatrzenia obywateli krajów Europy Wschodniej i byłego Związku Radzieckiego w dobra i usługi w wymaganej ilości i odpowiednio do zmieniającej się mody, miały wiele wspólnego z upadkiem tych reżimów” (1999, s. 22). W moim odczuciu hasło *podział według potrzeb* nie zaspokajało potrzeb, lecz je rozbudzało.

Istotą współczesnych postulatów podziału według potrzeb jest wyrównywanie nierówności społecznych i uzupełniania najniższych dochodów, tak by członkom społeczeństwa o niewystarczających zarobkach zapewnić utrzymanie na godziwym poziomie. Między tymi programami jest istotna różnica, nie chodzi jednak o jej wyjaśnianie, ale o odpowiedź na pytanie: *czy elementy podziału według potrzeb wiążą z wynagrodzeniem?*

Nie neguję potrzeby uzupełniania dochodów osób czy rodzin o środki pomocy społecznej, ale jej formy mogą być różne. Można wyróżnić trzy podejścia do tego problemu:

- 1) płaca stanowi odpłatność za pracę, bez różnicowania z tytułu zamożności pracownika i liczby dzieci;
- 2) dodatkowe świadczenia, dodatki z tytułu kosztu utrzymania rodziny, ulgi podatkowe itp. stanowią inną niż wynagrodzenie, pozapłacową kategorię społeczno-ekonomiczną;

3) dodatki rodzinne lub inne formy podwyższania dochodu pracownika z tytułu potrzeb, na przykład utrzymania licznej rodziny, wchodzą w pełni lub częściowo do wynagrodzenia.

Zasada pierwsza wydaje się najbardziej sprawiedliwa, motywacyjna i prorozwojowa. Druga z nich jest zbliżona do współczesnych poglądów społecznych na temat płacy godziwej; podstawą do uzyskania dodatkowych świadczeń są niskie płace, ale świadczenia nie zwiększają bezpośrednio wynagrodzenia. Zasada trzecia zmienia istotę płac i ich definicję, ponieważ wynagrodzenie w tym ujęciu przestaje być ekwiwalentem za pracę, ale staje się uzgodnioną kwotą, zależną od pracy, ale także od sytuacji materialnej pracownika, jego rodziny, zdrowia, mieszkania itp. obarczając pracodawcę kosztem zapewnienia pracownikom godziwych warunków życia.

Mogą również występować inne formy pośrednie między płacą za pracę a włączeniem do niej zasiłków.

Pomoc społeczna osobom biednym stanowi obowiązek społeczny państwa i wydaje się, że najwłaściwszym rozwiązaniem jest świadczenie jej przez państwo. Włączenie świadczeń socjalnych do wynagrodzenia oznacza różnicowanie płac nie tylko w zależności od pracy, ale i od potrzeb pracowników. Brakuje też jednoznacznych stwierdzeń, kto miałby ponosić dodatkowe koszty pracy. Czy wynagrodzenie jest płacą za pracę czy płacą rodzinną, czy koszt świadczeń socjalnych powinien ponosić pracodawca i ewentualnie w jakim stopniu.

W przedstawionej definicji przyjęto, że pojęcie płaca nie obejmuje żadnych świadczeń socjalnych.

Przedstawiony projekt definicji zakłada, że **płaca stanowi ekwiwalent za pracę**, a kryterium różnicowania wynagrodzenia jest wartość pracy, to znaczy jej wymagania i efekty. Określenie płaca ekwiwalentna oznacza, że wynagrodzenie powinno być równe i sprawiedliwe.

W przedstawionej definicji płacy nie chodzi o równość w sensie bezwzględnym – płacę jednakową czy o egalitaryzm płac, ale o **równość wobec pracy**. Opłacanie pracowników proporcjonalnie do wartości ich pracy jest **sprawiedliwe**.

Każdy człon definicji płacy rodzi nowe pytania:

- a) czy określenie płaca sprawiedliwa jest równoznaczne z wymaganiem opłacania pracy według jej wartości;
- b) czy brak dyskryminacji jest równoznaczny z równością wobec pracy;
- c) czy szerzej – równość wymaga określenia wartości poszczególnych czynności i zadań na danym stanowisku i stawki za ich wykonanie;
- d) jak duże mogą być rozpiętości płac pomiędzy najniższą opłacaną pracą najprostszą, a wynagrodzeniem maksymalnym;
- e) czy można uznać za sprawiedliwą płacę odpowiadającą wartości pracy, ale nie wystarczającą na utrzymanie.

Problematyka związku wynagrodzenia z pracą jest bardzo szeroka. Aby nie zdominowała ona wywodu, zostanie omówiona w odrębnym punkcie. Dotyczy to również kwestii sprawiedliwości, która ma istotne znaczenie przy interpretacji płacy

Dyskryminacja oznacza zależność płacy od tego, kto ją wykonuje, stanowi nierówność i niesprawiedliwość. Dotyczy przykładowo różnic płac pomiędzy kobietami i mężczyznami, emigrantami a obywatelami własnego kraju, pracownikami niepełnosprawnymi i pełnosprawnymi. Tego typu nierówność jest powszechnie uznana za dyskryminację i zakazana międzynarodowymi przepisami prawnymi.

W polskim kodeksie pracy z 2009 roku pojęcie dyskryminacji zostało znacznie rozszerzone i objęto nim wszelkie formy nierównego traktowania pracownika.

Do obliczania wysokości płacy służą różne systemy wynagradzania.

System płac nie ma jednolitej definicji, pojęcie to można traktować szeroko jako **całokształt zasad ustalania wynagrodzenia** lub wężiej – jako metodę ustalania płacy indywidualnej. Do dalszych rozważań przyjęta zostanie szersza definicja obejmująca nie tylko formy wynagradzania, ale również określanie wartości pracy i metody opłacania pracowników.

Mierzenie wartości pracy polega na ustaleniu, czym i o ile różni się praca wykonywana przez pracowników na poszczególnych stanowiskach, a następnie – czy i o ile powinno różnić się ich wynagrodzenie. Jest to kwestia związana z wartością pracy, która będzie omówiona odrębnie.

W systemie płac tradycyjnie stosowaną metodą jest ustalanie płac w oparciu o taryfikator kwalifikacyjny, w którym główną rolę pełnią tabele płac i płaca zasadnicza. W relacji do płacy zasadniczej ustalana jest z reguły wysokość premii i dodatków. Płaca zasadnicza jest samodzielną częścią wynagrodzenia, może również stanowić wyłączny jego składnik, jeżeli przedsiębiorstwo nie zastosowało premii lub innych elementów płacy służących opłacaniu wykonywanych zadań. Tabele płac opracowują przedsiębiorstwa we własnym zakresie. Kwotowa wysokość stawek zależy od możliwości finansowych przedsiębiorstwa i wewnętrznej struktury wynagrodzeń.

System płac obejmuje również formy płac, które stanowią technikę obliczania wysokości wynagrodzenia i powinny być dostosowane do organizacji pracy i technologii produkcji.

Dobór formy płac i inne rozwiązania w ramach systemu płac przyjęte w danej firmie powiązane są z metodami organizacji pracy. Nie mają one wpływu na zaliczenie do płac lub odrzucenie ich z tej kategorii.

Płaca wypłacana jest za pracę wykonywaną na podstawie umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, nie zależy od miejsca wykonywania pracy ani od okresu, na jaki zawierana jest umowa o pracę.

Umowa o pracę nazywana jest w kodeksie pracy **stosunkiem pracy**. Jest on zdefiniowany następująco: „Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy

i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem” (*Kodeks pracy* 2009, art. 22. § 1).

Obecnie, wobec zwiększania się różnorodności warunków wykonywania pracy, zwłaszcza rozszerzania się pracy w domu, podane określenie powinno ulec rozszerzeniu. Trudny do realizacji jest wymóg pracy pod kierownictwem, ponieważ w praktyce występują również inne formy pracy. Od dawna rozpowszechnione jest chałupnictwo, z pracą wykonywaną samodzielnie i od dziesiątków lat nasuwające trudności interpretacji przytoczonego sformułowania. Coraz więcej zadań wykonywanych jest samodzielnie, na przykład telepraca. Rozszerza się też stosowanie umów cywilnoprawnych, które zgodnie z kodeksem pracy nie stanowią stosunku pracy. Jest to dyskusyjne, ponieważ nasuwa się pytanie, czy zasadna jest nadrzędność formy umowy o pracę nad treścią i charakterem pracy? Wydaje się, że umowy ustalające wysokość zarobku zależnie od rodzaju pracy powinny należeć do kategorii *wynagrodzenie*, niezależnie od formy opodatkowania bądź innych formalnych wymogów. Dotyczy to również umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

Umowa o pracę może być zawierana na czas nieokreślony lub na różny okres. Kwestię tę reguluje kodeks pracy i nie budzi wątpliwości od strony formalnej, wskazane jest jednak zawieranie umów o pracę na czas nieokreślony, co nie oznacza dożywotnio.

Interpretacja stosunku pracy i wynagrodzenia jest jednym z pytań z dziedziny teorii płac wymagających dyskusji.

Sposób mierzenia pracy

Wartość pracy ustala się przy pomocy systemu taryfowego. System taryfowy służy do opłacania jakościowych cech pracy i stanowi główne narzędzie wynagradzania pracowników proporcjonalnie do trudności, odpowiedzialności i uciążliwości pracy. Te aspekty pracy opłacane są płacą zasadniczą. Rola płacy zasadniczej powoduje, że system taryfowy ma szczególne znaczenie w systemie płac i powinien być opracowany z maksymalną starannością.

Zasady wynagradzania. Ustalanie wartości pracy

Dążąc do ustalenia prawidłowego związku płacy z pracą, należy określić definicję pracy. Do tego celu przyjmuje się, że praca jest to zespół zadań i czynności wykonywanych na stanowiskach pracy i znajduje wyraz w:

- a) jakości pracy (trudności, złożoności pracy, odpowiedzialności, wysiłku),
- b) ilości pracy (efektach, wydajności).

Zasada zależności wynagrodzenia od wartości pracy wymaga określenia wartości pracy, wprowadzenia jej pomiaru i wyrażenia wartości pracy w złotych. Po-

glądy filozofów, etyków lub innych myślicieli są słuszne w odniesieniu do zasad ogólnych. Do charakterystyki pracy potrzebna jest wiedza z zakresu organizacji pracy, fizjologii, a w odniesieniu do konkretnej roboty, również z dziedziny technologii. Ta wiedza pozwala na scharakteryzowanie czynności wykonywanych w trakcie różnych zadań, porównanie ich między sobą i ocenę. Potrzebna jest też wiedza ekonomiczna by wykorzystać techniczną ocenę pracy do nadania jej pieniężnej wartości. Szacowanie wartości pracy nie wymaga dużej dokładności, niezbędne jest jednak odrzucenie innych kryteriów aniżeli wkład i efekty pracy.

Wynagrodzeń nie można rozpatrywać w oderwaniu od technicznej strony pracy. Z tego względu płaci się za te kwalifikacje i cechy psychofizyczne, które są warunkiem dobrego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy. Stanowią one odpowiedź na wymagania pracy i przedmiot wyceny pracy (wartościowania pracy). Cechy osobowe, które przyczyniają się do lepszych efektów pracy i stanowią osiągnięcia pracownika, również powinny być opłacane, nawet jeśli nie stanowią warunku niezbędnego do objęcia danego stanowiska. Opłacanie cech osobowych przybiera formę awansu lub premii, ewentualnie wyższej płacy zasadniczej, powinny one jednak być poprzedzone pomiarem jakościowych cech pracy, gdyż dopiero w porównaniu z wymaganiami pracy można ustalić przydatność osobowych cech pracownika i ocenić wartość jego osiągnięć.

Wartość pracy nie ma wymiaru bezwzględnego, obiektywnego, jak miary fizyczne, nie jest też miernikiem subiektywnym, ale ma wymiar ekonomiczno-społeczny. Polega on na tym, że praca, której wykonanie wymaga na przykład wyższych kwalifikacji zawodowych, jest droższa, albo praca, która przynosi większe korzyści, ma wyższą wartość. Dyskusyjny jest natomiast stopień tych różnic. W poszczególnych krajach kształtuje się on niejednakowo i zależy w dużej mierze od historycznego ukształtowania się i społecznej akceptacji poszczególnych kryteriów różnicowania pracy. Często przypisuje się większą wartość tym aspektom pracy, które są rzadsze, na przykład wysokie kwalifikacje. W Polsce w warunkach centralnego zarządzania najwyżej ceniona była praca ciężka i niebezpieczna (górników), obecnie w warunkach bezrobocia i przekształceń ustrojowych nastąpiły zasadnicze zmiany relacji płac, wysoko opłacani są menedżerowie i członkowie zarządów spółek.

Sprawiedliwość płac – poglądy

Sprawiedliwość wynagrodzeń najczęściej rozumiana jest jako równość wobec pracy, jednak pojęcia te nie są jednoznaczne.

Można zadać pytanie, co będzie nas interesowało w analizie „godnego” i „sprawiedliwego” wynagrodzenia? Czy będą to proporcje płac zasadniczych, właściwa ocena pracy, przejawiająca się zróżnicowaniem dodatkowych elemen-

tów wynagrodzenia w zależności od ilości i jakości wykonywanej pracy (premie, nagrody, bonusy) czy też dochodowy aspekt wynagrodzeń?

Trudno o jednoznaczną odpowiedź. Szczególnie ważne są w tej mierze proporcje, ale dotyczą one nie tylko płacy zasadniczej, lecz całego wynagrodzenia. Zależy to od systemu płac i roli, jaką dana organizacja przypisuje płacom zasadniczym, a jaką ruchomym składnikom wynagrodzenia, w tym premii. Premie uważane są często za motywacyjny składnik wynagrodzenia, jednak powinien on nie tylko zachęcać do osiągania lepszych wyników pracy, ale również do ich sprawiedliwego opłacenia. Decydującym czynnikiem nie jest udział danego elementu wynagrodzenia w łącznej kwocie płacy, ale jego obiektywny wymiar w stosunku do osiągnięć innych pracowników. Negatywną, wręcz deprymującą rolę pełnią zbyt niskie wynagrodzenia w porównaniu z wartością pracy rozumianej jako wysiłek, wkład pracy wynikający z trudności, odpowiedzialności i uciążliwości wykonywanych zadań i osiąganej wydajności lub innych efektów ich oceny

Występuje również inna definicja wartości pracy: „wartość, którą dana praca przynosi pracodawcy, a więc powinna być powiązana z rynkową wartością produktu pracy”. Nasuwają się też pytania o regionalne zróżnicowanie wynagrodzeń, wynikające zarówno z kształtowania się lokalnych rynków pracy, jak i różnic w poziomie kosztów utrzymania.

Problematyka płac dotyczy żywotnych kwestii dla każdego pracownika, a liczba możliwych rozwiązań jest tak duża, że trudno omawiać je szerzej. Niniejszy artykuł ma na celu określenie podstawowych zasad, które byłyby następnie podstawą udzielania odpowiedzi czy rozwiązywania kwestii szczegółowych. Podstawą tą jest zasada opłacania pracy, **płaca jest ekwiwalentem za pracę**. Jeśli problemy poruszane w dyskusji czy rozwiązania proponowane do wdrożenia odpowiadają tej zasadzie, jest ona sprawiedliwa, jeśli do wynagrodzenia włączane są inne dochody – stanowi to jej wypaczenie.

Kwestia odpowiedniego, proporcjonalnego opłacania pracy ma stare korzenie. Potrzeba sprawiedliwej, równej oceny jest głęboko zakorzeniona w charakterze człowieka. Już Arystoteles w *Etyce nikomachejskiej* postawił pytanie, ile zboża powinien dać rolnik szewcowi za sandały, i daje odpowiedź, że tyle, aby praca i koszty jednego i drugiego były równe. Równorzędna wymiana wyrobów zawsze była warunkiem sprawiedliwości i odpowiednikiem uczciwości rzemieślników i kupców.

O wysokości wynagrodzenia pracowników najemnych pisze Adam Smith: „(...) dla osoby, która posiada jakiś towar (...) wartość tego towaru równa jest tej ilości pracy, jaką pozwala mu on nabyć lub jaką pozwala mu rozporządzać. Praca przeto stanowi rzeczywisty miernik wartości wymiennej wszelkich towarów”. (Smith 2007, s. 38). Wykazuje on, że sam pieniądz jest zmienny (czego świadectwem jest wielka inflacja za Tudorów) w zależności od zmian w ilości pracy potrzebnej na wyprodukowanie złota i srebra. Odrzuciwszy pie-

niądź, powraca on do pracy jako jedynego możliwego miernika, podając dosyć interesującą przyczynę tego powrotu. Sprowadza się ona mianowicie do tego, iż: „O równych ilościach pracy można powiedzieć, że zawsze i wszędzie mają równą wartość dla robotnika. Przy zwykłym stanie swego zdrowia, sił i usposobienia, zwykłym stopniu swej umiejętności i sprawności robotnik musi zawsze poświęcić tę samą ilość swych wygód, swobody i zadowolenia(...) Tak więc jedynie praca, jako nigdy nie wahająca się w swej wartości, jest jedynym ostatecznym i rzeczywistym miernikiem, według którego można oceniać i porównywać wartość wszelkich dóbr w każdym czasie i na każdym miejscu. Ona jest ich ceną rzeczywistą: pieniądze stanowią jedynie ich cenę nominalną” (Smith 2007, s. 41).

Trudno o bardziej uniwersalną definicję tych pojęć.

Problemem sprawiedliwości zajmują się przede wszystkim filozofowie i etycy. Do znanych rozważań na temat sprawiedliwości należą prace Johna Rawlsa. Omawia on pojęcia sprawiedliwość, równość i bezstronność. Od niego pochodzi pogląd, że „Sprawiedliwość nie pozwala na ograniczenie wolności niektórych w imię większego dobra pozostałych. Niedopuszczalne jest bilansowanie zysków i strat różnych osób, tak jak gdyby były jedną osobą” (Rawls 1994, s. 44). Rawls rozpatruje sprawiedliwość jako równość i bezstronność, nawiązuje przy tym do sytuacji wyjściowej, gdy nikt nie wie, jaką pozycję zajmie w przyszłości, i trzeba bezstronnie określić zasady sprawiedliwości, ponieważ każdy może znaleźć się w sytuacji najmniej uprzywilejowanej.

Od dążenia do sprawiedliwości odcinają się niektórzy znani ekonomiści. M. Friedman uznaje sprawiedliwość za pojęcie „bardzo niejasne, a w rzeczywistości tak trudne, że nie wiadomo, czy w ogóle możliwe do precyzyjnego określenia” (Friedman, Friedman 1994, s. 129). Współcześnie propagowane są również inne poglądy. Niektórzy autorzy całkowicie odrzucają równość i wyrażają opinię, że prowadzi ona do zastoju, natomiast nierówności rozwojowi sprzyjają. Uogólniając, można zauważyć, że przeciwnikami sprawiedliwości są zagorzali zwolennicy wolnego rynku i liberalizmu gospodarczego. W tej kwestii wypowiada się też noblista F. A. von Hayek. Z jego publikacji wynikają obawy, że dążenie do sprawiedliwości prowadzi do dyktatury. Poddawał w wątpliwość istnienie powszechnie uznawanych wartości. Wyrażał opinię, że podejmowanie przez rząd działań w tej kwestii byłoby realizacją czyjegoś ideału sprawiedliwości dystrybucyjnej (Hayek 1982, s. 47).

Ten nurt dyskusji wydaje się szczególnie ważny w odniesieniu do płac, chodzi tu bowiem o powiązanie teorii i praktyki sprawiedliwości.

W tej kwestii wysuwane są różne poglądy i argumenty, wśród których za najważniejsze można uznać dwa nurty. Pierwszy z nich przyjmuje za płacę sprawiedliwą wynagrodzenie proporcjonalne do wkładu i efektu pracy, które określane jest także jako wartość pracy. Występuje również inny pogląd, prospołeczny,

który głosi, że płaca powinna uwzględniać sytuację rodzinną pracownika i jej potrzeby. Został on sformułowany w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz zawarty w innych dokumentach o charakterze międzynarodowym, określających kierunki polityki społecznej, w tym Europejskiej Karcie Społecznej. Reprezentują one społeczne podejście, a ich istotą w dziedzinie płac jest postulowanie wynagrodzenia na poziomie pozwalającym na godziwy poziom życia.

Nie neguję celowości udzielania pomocy finansowej osobom czy rodzinom, którym jest ona potrzebna. Należy jednak odpowiedzieć na pytanie, czy pomoc ta powinna być świadczona przez państwo lub wyspecjalizowane instytucje, czy obarczać pracodawcę. Można również stosować rozwiązanie pośrednie, część wynagrodzenia wiązać z płacą, a część z potrzebami pracowników.

Opowiadam się za rozwiązaniem pierwszym, ponieważ uzupełnianie płacy o świadczenia wypacza związek płacy z pracą i zwiększa koszt ponoszony przez pracodawcę. Są to rozwiązania alternatywne, które powinny zostać przedyskutowane przez specjalistów i polityków, a wybrane rozwiązanie powinno być obligatoryjne.

Te poglądy są elementem teorii i polityki płac, ale z trudem znajdują odzwierciedlenie w praktyce. Trudność ich realizacji może wynikać ze sprzeczności obu kryteriów. Kryterium płacy sprawiedliwej, rozumianej jako płaca proporcjonalna do wykonanej pracy, wymaga analizy różnic pracy, określenia stopnia jej zróżnicowania, metod opłacania pracy, uwzględniających różnice, o których mowa, oraz systematycznego ich przestrzegania. Do tego celu stosowane są badania wpływu różnych cech pracy na jej wartość, które znane są pod nazwą wartościowania pracy.

Z kolei kryterium zapewnienia pracownikowi i jego rodzinie godziwej egzystencji koncentruje się na sprecyzowaniu niezbędnych potrzeb, wielkości rodziny, metodach liczenia kosztów utrzymania, wśród których najbardziej znaną jest minimum socjalne, na płacy minimalnej, a także dochodach ze środków społecznych. Kryterium to nie neguje opłacania pracy proporcjonalnie do jej wartości, ale pierwszym warunkiem jest zaspokojenie potrzeb rodziny.

Płaca według pracy. Interpretacja wartości pracy

Wartość pracy jest pojęciem szerokim, i trudnym do dokładnego ustalenia. Kryteria podziału związane z koncepcją wynagradzania według pracy są w literaturze ujmowane w różny sposób. W. Morawski przedstawia ich typologię, którą przytaczam w dużym skrócie (Morawski 2001, s. 298–300):

- 1) Zasada każdemu według zasług, a ściślej wedle zasłużonej nagrody.
- 2) Zasada merytokratyczna. W tym punkcie wymieniono dwie zasady, a mianowicie: każdemu należy się nagroda proporcjonalnie do wkładu, na przykład wkładu pracy czy wkładu wynikającego z włożonego wysiłku, każdemu według stanowiska.

- 3) Zasada uprawnień. Prawomocne oczekiwania jednostek lub grup, że otrzymają dobra, do których nabyły kiedyś uprawnienie.
- 4) Zasada równości rezultatów (każdemu równo według wyników grupowych),
- 5) Zasada równości szans.
- 6) Zasada zaspokajania potrzeb podstawowych.
- 7) Zasada funkcjonalnej nierówności. Zakłada nierówność nagród wynikającą z nierównego wkładu jednostek w funkcjonowanie firmy.

Przytoczone zasady, sformułowane przez różnych autorów próbują wyjaśnić związek wynagradzania z pracą, jednak żadna z nich nie określa, co oznacza opłacanie według wartości pracy. Bliskie tej zależności jest określenie *każdemu według stanowiska*. Stanowisko pracy jest w strukturze organizacyjnej najniższym szczeblem podziału pracy, dla którego określany jest zespół wymagań (kwalifikacji zawodowych), które muszą być spełnione przez zatrudnionego, aby prawidłowo wykonywał swoją pracę (Sienkiewicz 2007, s. 19).

Z kolei zasady słabo związane z wynagrodzeniem, to na przykład równość szans, która nie dotyczy pracy wykonanej, ale możliwości jej podjęcia, lub zasada uprawnień, która może dotyczyć innych dochodów niż płace, na przykład emerytur.

W każdej z tych zasad tkwi element wynagradzania według pracy, mają one jednak charakter fragmentarycznych spostrzeżeń czy abstrakcyjnych rozważań. Moim zastrzeżeniem do tego typu określania płac jest ich oderwanie od istoty pracy. Wyrażam pogląd, że zasady wynagradzania służą opłacaniu pracy i mogą być wyjaśnione tylko przez pryzmat pracy.

Pomiar wartości pracy

Mierzenie wartości pracy polega na ustaleniu: czy i o ile różni się praca wykonywana przez pracowników na poszczególnych stanowiskach, a następnie – czy i o ile powinno różnić się ich wynagrodzenie.

Do oceny różnic pracy najlepsze wyniki daje metoda określana jako wartościowanie pracy.

Wartościowanie pracy składa się z dwóch członów:

- analizy pracy,
- oceny pracy w punktach.

Wartość pracy z reguły wyrażana jest w punktach. Każda metoda punktowa składa się z trzech elementów:

- zestawu kryteriów oceny pracy,
- wag, odzwierciedlających względną ważność każdego kryterium oceny oraz punktacji dla wyróżnionych poziomów (stopni) natężenia,
- zasad przyznawania punktów dla poszczególnych poziomów każdego kryterium (tzw. kluczy analitycznych).

W polskiej metodzie UMEWAP (Uniwersalna Metoda Wartościowania Pracy) przyjęto cztery grupy kryteriów, które dzielone są na czynniki szczegółowe. Syntetyczne kryteria różnicowania pracy to: złożoność pracy, odpowiedzialność, uciążliwość, warunki jej wykonywania.

Ustalenie wartości pracy jest przedmiotem badań i projektów metodycznych od ponad stu lat. Jest to trudne, ponieważ do oceny wkładu i efektów pracy nie ma w pełni wymiernych, technicznych miar. W pełni obiektywnymi miernikami są: czas, który służy nie tylko do wyceny liczby przepracowanych godzin, ale również czasu niezbędnego do nabycia umiejętności, i wydatek energetyczny przy wykonywaniu pracy, którego pomiar stosuje się w trakcie wartościowania pracy.

Wartościowanie pracy dokonywane jest z pewnym uproszczeniem. Należy przestrzegać przyjętych mierników różnicowania pracy i zasad przyznawania punktów. Pracownicy jednak w ciągu dnia wykonują różne zadania o niejednakowym stopniu trudności i uciążliwości i wystarczy wycenić ich główne zadania. Samo odrzucenie czynników innych niż praca prowadzi do obiektywizacji płac i znacznie poprawia relacje wynagrodzeń.

Wyrażenie wartości pracy w złotych

Wycenę wartości pracy przeprowadza się w punktach, ale wynagrodzenie wypłacane jest w złotych. Wartościowanie pracy trzeba zatem uzupełnić o ustalenie wartości punktu w złotych. Pełną równość zapewniłaby jednakowa wycena punktu. Nie stawiam jednak postulatu równości, ale sugeruję, aby zakład pracy łączny fundusz płac podzielił przez sumę punktów na wszystkich stanowiskach pracy, a uzyskana kwota stanowiłaby wartość punktu. Wartość punktu pomnożona przez ich liczbę na danym stanowisku pracy stanowiłaby stawkę wynagrodzenia pracownika albo podstawę budowy taryfikatora kwalifikacyjnego.

Wartościowanie pracy zostało omówione skrótowo, informacyjnie, ponieważ było przedmiotem licznych publikacji (Jacukowicz 2002). Wysokość płac zależy nie tylko od złożoności pracy, ale i od możliwości finansowych firmy. Stanowi to dodatkowy dylemat, ponieważ dwie firmy o tym samym profilu produkcji i jednakowej wycenie pracy w punktach powinny mieć jednakowe płace, w rzeczywistości jednak wygląda to zupełnie inaczej. Wydaje się, że trzeba taką sytuację zaakceptować, pod warunkiem, że nie dąży się do trwałej polaryzacji wynagrodzeń, ale do podwyższenia ich w biedniejszej firmie. Doprowadzenie do równości płac doprowadziłoby do innego wadliwego rozwiązania, a mianowicie zaniżania wynagrodzeń w bogatszej firmie. Dążenie do wyrównywania płac w górę jest jednym ze źródeł rozwoju gospodarczego.

Są również inne metody pozwalające z dużą dokładnością określić wartość pracy. Ustalenie wartości pracy nie wyczerpuje problematyki jej opłacania, trzeba bowiem uwzględniać fakt, że pracę wykonuje człowiek i podejmuje ją w celu

zaspokojenia swoich potrzeb materialnych, co wiąże się z szeroko rozumianym różnicowaniem wynagrodzeń oraz poziomem płac. Praca jest również formą realizacji planów pracownika, źródłem satysfakcji i pozycji zawodowej, przy czym są to potrzeby i cele bardzo zróżnicowane.

UBI – dochód podstawowy dla wszystkich

Obecnie postulaty społeczne w dziedzinie wynagrodzenia za pracę dążące do zapewnienia każdemu niezbędnego dochodu rozwinęły się i stanowią nie tylko postulaty, ale również ruchy społeczne. Jednym z nich jest ruch na rzecz wprowadzenia powszechnego dochodu podstawowego UBI (*Universal Basic Income*).

Polega on na zapewnieniu każdemu człowiekowi prawa do powszechnego dochodu podstawowego na poziomie pozwalającym na przetrwanie. Koncepcja ta polega na wypłacaniu przez państwo każdemu dorosłemu członkowi społeczeństwa określonej kwoty dochodu. Jego wypłata i poziom nie zależą od tego, czy osoba jest bogata czy biedna, mieszka samotnie, jest chętna do pracy itp. W większości wersji propagujących tę koncepcję jest on przyznawany nie tylko obywatelom, lecz wszystkim stałym mieszkańcom (Parijs 2008, s. 141).

Zdaniem J. Supińskiej cytowany autor jest jednym z najbardziej znanych orędowników idei dochodu podstawowego, klasyków niemarginalnego ruchu społecznego promującego tę ideę (Supińska, Szarfenberg 2008, s. 138).

Uzasadnieniem do wprowadzenia UBI jest idea sprawiedliwości i wolności. Zgodnie z tym ideałem konieczna jest dystrybucja szans – rozumiana jako dostęp do środków, których ludzie potrzebują, by robić to, co chcą – zaprojektowana tak, by zaoferować największe możliwe i realne szanse tym, którzy dysponują najmniejszymi, pod warunkiem, że formalna wolność każdego będzie uszanowana. W tym celu powinien być zapewniony dochód dla wszystkich, bez żadnych pytań i warunków, na najwyższym możliwie finansowym poziomie.

Publikacje na rzecz UBI przedstawiają również koncepcje wdrażania ich w życie, łączenia z wysokością płac, czasem pracy oraz bezrobociem. Ich autorzy nie przewidują likwidacji bezrobocia, ponieważ wiążą je z szybkim postępem technicznym, eliminującym miejsca pracy, biorą natomiast pod uwagę obniżenie wynagrodzeń, ale przede wszystkim poszukują rozwiązań w skróceniu czasu pracy. Z tego punktu widzenia UBI może być traktowany jako subwencja, ale taka, która płacona jest pracownikowi (albo potencjalnemu pracownikowi), dając mu możliwość przyjmowania pracy za niższą płacę za godzinę albo w krótszym czasie.

Dochód podstawowy ma wielu zwolenników i liczne koncepcje rozwiązań szczegółowych. Nie będę ich omawiać, ponieważ nie rekomenduję tego rozwią-

zania. Zdecydowanie opowiadam się za wynagradzaniem według pracy i przeciwko ingerencji ze strony państwa w cudze dochody. A zwłaszcza przeciwko pozbawianiu ludzi części dochodów z pracy po to, aby je następnie przyznać innym według przyjętych kryteriów.

Jeżeli państwo ma zapewnić każdemu, bez względu na stan jego zamożności, podstawowy dochód, musi przeznaczyć na ten cel środki, których głównym źródłem jest praca. Oznacza to pozbawianie pracowników części należnych im dochodów niezależnie od tego, czy zostaną im odebrane w formie opodatkowania, czy nie będą im wypłacone. Takie rozwiązanie, wbrew założeniom UBI, ogranicza samodzielność obywateli, a więc i sprawiedliwość podziału.

Rozpiętość wynagrodzeń, jak potwierdzają moje badania, dla warunków polskich jest zbyt wysoka, nie tylko z punktu widzenia sprawiedliwości społecznej, ale w zestawieniu z wykonywaną pracą i miernikami oceny pracy. Nie udało się jednak wdrożyć ustawowo przyjętych relacji płac pomiędzy wynagrodzeniem minimalnym a płacą przeciętną, tym bardziej niewykonalne wydają się próby wprowadzenia dochodu podstawowego. Jest więc ono nierealne i niecelowe.

Wnioski końcowe

Wiele kwestii, a nawet całość poglądów zaprezentowanych w niniejszym artykule ma charakter dyskusyjny. Został on pomyślany jako zestaw kwestii do dyskusji. Między innymi chciałam przeciwstawić się przekonaniu, że płace kształtowane są na rynku. Charakterystyczną cechą współczesnych poglądów na wynagrodzenie jest powiedzenie „rynkowa cena płac”. Przeświadczenie, że to rynek kształtuje wysokość płac, zwalnia pracodawców z dbałości o jej związek z pracą, o sprawiedliwe i terminowe wypłacanie wynagrodzenia. Pogląd ten spowodował ograniczenie polityki płac do sfery budżetowej i daleko idące zaniedbania w tej dziedzinie w skali kraju. Jest to problem znacznie poważniejszy, płace mają własne prawa, które trzeba dostrzegać i wykorzystywać. Jest to warunkiem rozwoju gospodarczego i kształtowania prawidłowych proporcji płac.

Bibliografia

- Friedman, M., Friedman, R. (1994). *Wolny wybór. Wypowiedź osobista*. Sosnowiec: Wydawnictwo Panta.
- Galbraith, J. K. (1999). *Godne społeczeństwo. Program troski o ludzkość*. Warszawa: Bellona.
- Hayek, F. A. (1982). *Droga do niewoli*. Londyn.

- Jacukowicz, Z. (2002). *Praca i jej opłacanie*. Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr
Kodeks Pracy 2009
- Morawski, W. (2001). *Socjologia ekonomiczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Parijs, P. (2008). „Dochód podstawowy dla wszystkich”. *Problemy Polityki Społecznej*, nr 11.
- Rakowski, M. (2007). „Materialne podstawy pozycji pracowników umysłowych w Polsce; od zacofanego kapitalizmu, niesprawnego socjalizmu do zależnego kapitalizmu”. *Problemy Polityki Społecznej*, nr 10.
- Rawls, J. (1994). *Teoria sprawiedliwości*. Warszawa: PWN.
- Sienkiewicz, Ł. (red.) (2007). *Standardy kwalifikacji zawodowych wobec wymagań rynku pracy*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Smith, A. (2007). *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, tom 1. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Supińska, J., Szarfenberg, R. (2008). “Basic Income Earth Network”. *Problemy Polityki Społecznej*, nr 11.

Some questions on the wage theory

The article presents the issue of wages and discusses the modern theory of wages. It refers to the problems of defining wages, of determining and measuring the value of work and of the wage justice. The keynote of the article is the criticism of the Universal Basic Income. The author rejects the assumption that the market itself shapes the level of wages, as well as the idea of limiting wage policy to the public sector.