

WACŁAW JARMOŁOWICZ

TEORETYCZNE PODSTAWY POLITYKI PŁAC W GOSPODARCE RYNKOWEJ

I. UWAGI WSTĘPNE

Problematyce płac, ich roli w podziale i produkcji, w kształtowaniu warunków bytu oraz motywów i zachowań ludzi w procesie gospodarowania Poświęcano w naukach ekonomicznych zawsze wiele uwagi. Zagadnienia teorii, polityki i techniki płac stały się współcześnie wyodrębnionym przedmiotem badawczym ich różnych dyscyplin.

Teoria płac, jako składowa część teorii ekonomii, silnie związana z występującymi w rozwoju myśli ekonomicznej poglądami - reprezentowanymi przez różne szkoły i kierunki badawcze - na kwestię tworzenia i podziału „bogactwa narodów”, ulegała wraz z tym rozwojem z jednej strony istotnemu wzbogaceniu, a z drugiej - znaczącym przemianom. Teoria ta, zajmując się systematyzacją i uogólnieniem wiedzy o płacy jako jednej z najważniejszych kategorii ekonomicznych, pozostającej w licznych i ścisłych związkach z innymi oraz niezbędnej nie tylko w objaśnianiu, lecz także w realnym funkcjonowaniu ustrojów gospodarczych, przedmiotem swego zainteresowania uczyniła takie zwłaszcza problemy, jak: społeczno-ekonomiczna treść kategorii płacy i jej funkcje, czynniki określające ogólny poziom płac, zróżnicowanie i struktura płac. W prezentowaniu i objaśnianiu tych problemów, dokonywanym za pomocą metod zarówno analizy jakościowej, jak i ilościowej, w ujęciach mikro- i makroekonomicznych, w statycznych i dynamicznych, teoria płac pozostawała zarazem pod silnym i stałym wpływem podstawowych założeń i twierdzeń poszczególnych szkół i kierunków pojawiających się w rozwoju teorii ekonomicznych. W powyższych też ramach można by przedstawić rozwój i charakterystykę poglądów różnych autorów na problemy stanowiące przedmiot zainteresowania teorii płac w gospodarce rynkowej. W tym miejscu jednak zamierzam dokonać próby bardzo selektywnie rozumianej rekonstrukcji i oceny - i to nie tyle nawet poglądów występujących wśród poszczególnych szkół i autorów, co przede wszystkim głównych elementów składających się na teoretyczne podstawy polityki płac w gospodarce rynkowej. Podstawy, do których odwołanie się jest równocześnie niezbędnym punktem wyjścia w reorientacji celów i środków polityki płac w gospodarce narodowej.

II. POJĘCIE PŁACY

Od czasów powstania teorii płac, płacę uważa się za cenę. Pod tym względem panowała w przeszłości - podobnie jak obecnie - znaczna zbieżność poglądów. Różnice uwidaczniały się natomiast w pytaniu: ceną czego jest płaca - pracy czy siły roboczej? Jeśli pracy, jak zgodnie twierdzi się w myśli niemarksistowskiej (poczynając od kanonistów i merkantylistów), to wyłania się następne pytanie: gdzie lub w czym oraz w jaki sposób należy poszukiwać jej słusznej czy też naturalnej podstawy i jej rynkowych uwarunkowań? Mimo niekiedy skrajnie różnych odpowiedzi na te pytania - i to zarówno wśród reprezentatywnych przedstawicieli szkoły klasycznej¹, jak i różnych autorów szkół marginalnych - pogląd o płacy jako wynagrodzeniu jednego z czynników produkcji bądź kategorii dochodu będącej wynagrodzeniem za usługę pracy, przetrwał w zasadzie do dnia dzisiejszego².

Co prawda, mając płacę za cenę takiego towaru, jakim jest praca, dostrzega się już obecnie - i to bardzo wyraźnie - że jest to towar szczególny. Pracy bowiem nie tylko nie można oderwać od osoby ludzkiej będącej jej właścicielem, ale i sama ta osoba jako konsument i pracownik zajmuje w gospodarce pozycję nadzwyczajną.

Tak więc, mimo takich czy innych różnic co do podstawy wyjściowej lub rozmaitych obiekty co do towarowego charakteru samej pracy, swój wspólny mianownik znajdują poglądy mające płacę za cenę i wskazujące na potrzebę rozpatrywania jej co najwyżej jako „specjalnego przypadku” czy „podsystemu” ogólnej teorii cen. *Consensus* co do ogólnej treści nie jest jednak równoznaczny z jednolitością poglądów w kwestiach odnoszących się do czynników kształtujących ogólny poziom płac, przyczyn ich zróżnicowania, zmian w strukturze wewnętrznej czy też do samego sposobu przejawiania się płacy, wyrażanego przez jej funkcje.

Nim wskażę na te różnice, a zarazem na nowe elementy, ogromnie wzbogacające w powyższych płaszczyznach dziewiętnastowieczną teorią płac,

¹ Zdaniem np. A. Smitha o cenie pracy „...stanowią z konieczności dwa czynniki: popyt na pracę i cena przedmiotów pierwszej potrzeby i rzeczy służących wygodzie”. Dla D. Ricardo praca „...ma cenę naturalną i rynkową, podobnie jak wszystkie inne rzeczy, które się kupuje i sprzedaje, a których ilość można zmniejszać lub zwiększać. Naturalną ceną pracy będzie taka cena, która jest niezbędna, aby umożliwić ogółowi robotników utrzymanie i zachowanie swego gatunku, nie zwiększając ani też nie zmniejszając ich liczby”; por. A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, Warszawa 1954, t. I, s. 110; D. Ricardo, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, Warszawa 1957, s. 100.

² Por. m.in. E. Taylor, *Historia rozwoju ekonomiki*, Poznań 1957; W. Stankiewicz, *Historia myśli ekonomicznej*, Warszawa 1987; M. Dobb, *Teorie wartości i podziału od A. Smitha*, Warszawa 1976.

wspomnieć tu warto o pewnej oryginalności traktowania istoty płacy przez J. M. Keynesa. Według niego więc cena pracy zależy nie tyle od warunków popytu i podaży, co raczej od tego, że jest ona specyficznym wynagrodzeniem związanym (podobnie jak procent) z preferencją płynności³.

Pozostając ceną, należy się ona zatem pracownikowi z racji płynności kapitału, jakim pracownik dysponuje i z jakiego rezygnuje (tzn. zdolności wykonywania pracy).

III. TEORIA PRODUKCYJNOŚCI KRAŃCOWEJ A KSZTAŁTOWANIE SIĘ PŁAC

Odnosnie do powyższego przypadku, jak i do innych poglądów na istotę płacy, ogólnie zauważyć należy, iż ich odrębne rozpatrywanie i odrywanie od poglądów na inne elementy teorii płac może mieć charakter jedynie porządkujący. Faktycznie bowiem są one - jak zawsze bywały - rozpatrywane w ścisłym i wzajemnym powiązaniu. Mając wszakże dalej na uwadze zwłaszcza te inne elementy (wskazywane wcześniej), podkreślimy przede wszystkim, iż najbardziej rozpowszechnioną teoretyczną koncepcją wyjaśniania wysokości płac (a w ślad za tym ich zróżnicowania) pozostaje teoria produktywności (produkcyjności) krańcowej.

Sformułowana wyraźniej na gruncie szkół marginalnych, a zwłaszcza w ujęciu A. Marshalla i J. B. Clarka⁴, mimo wielu zarzutów i istotnych modyfikacji, koncepcja neoklasyków uważana jest nadal za najbardziej teoretycznie doniosłą, choć w znacznej mierze już niewystarczającą i „ortodoksyjna” teorię płac XX wieku. Związana z założeniami teorii podziału właściwymi dla modelu „konkurencji doskonałej”, eksponuje ona twierdzenie, że każdy z czynników produkcji otrzymuje swoje sprawiedliwe wynagrodzenie za świadczoną „usługę pracy”, stosownie do osiągniętej produktywności krańcowej.

O ile jednak powyższa koncepcja była w początkach naszego wieku nie tylko rozpowszechnioną, lecz i w większości akceptowaną, o tyle wraz ze zmianami w rzeczywistości gospodarczej, a zwłaszcza zmianami z lat

³ Por. J. M. Keynes, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, Warszawa 1956, s. 211-213.

⁴ Por. I. B. Clark, *The Distribution of Wealth: A Theory of Wages, Interest and Profits*, New York 1924, s. 33-34; W. Stankiewicz, *Historia myśli*, s. 422-424; por. także A. Marshall, *Zasady ekonomiki*, Warszawa 1928, t. II, gdzie pisze on m.in.: „Płace zarobkowe mają tendencję do zównania się z czystym produktem pracy; graniczna produktywność pracy rządzi ceną popytu na tę pracę; z drugiej zaś strony płace zarobkowe mają tendencję do tego, ażeby pozostawać w ścisłym, choć pośrednim i zawiłym związku z kosztem wychowania, wyćwiczenia i podtrzymania istnienia pracowników wydajnych. Różne elementy tego zagadnienia wyznaczają się wzajemnie; w pewnych przypadkach sprawia to, że cena podaży i cena popytu dążą do wyrównania się: płacami zarobkowymi nie rządzi ani cena popytu, ani cena podaży, lecz cały zespół czynników, które rządzą popytem i podażą” (s. 28-29).

trzydziestych, koncepcja ta stawała się przedmiotem coraz liczniejszych zarzutów, uzupełnień, a wreszcie modyfikacji⁵. W poglądach bardziej nowoczesnych, zwłaszcza w literaturze amerykańskiej, spotkać się można z twierdzeniem, że nawet sama jej nazwa nie odpowiada już jej obecnym ujęciom i winna być zastąpiona terminem „teoria współzawodnictwa” czy też „teoria konkurencji czynników produkcji” - bowiem dopiero w oparciu o tę konkurencję ustala się krańcowa produktywność pracy jako podstawa wysokości płac.

Podkreśla się także, iż produktywność krańcowa nie określa bynajmniej stawki płac w poszczególnych przypadkach, a jedynie tendencję w wyrównywaniu się płac odpowiednio do zmian w produkcie marginalnym. Powstało na tym tle pytanie, czy w ogóle koncepcja ta służyć może do określania wysokości stawki płac w sposób jednoznaczny, czy też tylko do objaśniania jej wysokości z wyłączeniem pewnej strefy niezdeterminowania (w której to strefie uwzględnić należy także rolę innych czynników, m.in. państwa i związków zawodowych)?

Wprowadzenie do analizy ekonomicznej ujęcia dynamicznego, rozszerzającego bądź zastępującego statyczne podejście marginalistów, doprowadziło w teorii ekonomii do zaakceptowania tezy o istnieniu wielu punktów równowagi, przy różnym stopniu wykorzystania zasobów oraz w miarę postępującego wzrostu gospodarczego. Na gruncie teorii płac oznaczało to w konsekwencji uznanie poglądu, że produktywność krańcowa może stale wzrastać, a tym samym uzasadniać wzrost samych płac. W związku z powyższym wyprowadzony został całkiem nowy wniosek, a mianowicie, że również wzrost płac ma wpływ na wzrost wydajności pracy. Wspomnieć tu wypada, iż w warunkach zbliżonych do modelu konkurencji „monopolistycznej” i „niedoskonałej” na trwałe przyjmuje się także pogląd o konieczności wartościowego wyrażania marginalnej produktywności i zasadności stosowania terminów marginalnego dochodu i marginalnej dochodowości zamiast fizycznie traktowanych pojęć marginalnego produktu i marginalnej produktywności.

Uwzględnienie w analizach nie tylko okresów krótkich, lecz także długich skłoniło niektórych autorów do wyrażenia poglądu, że wysokość płac wyrównuje się z marginalną produktywnością jedynie w okresach krótkich, podczas gdy dla okresów długich decydujące znaczenie ma średnia produktywność przedsiębiorstw działających w najgorszych warunkach.

I wreszcie - w ujęciu ogólniejszym - zauważyć można, że statyczny i mikroekonomiczny charakter koncepcji, eksponującej przy tym stronę popytu na pracę i lekceważącej stronę podaży, jej niewystarczająca adekwatność do wyjaśniania zjawisk i czynników daleko odbiegających od wolnokonkurencyjnego rynku, prowadziły teorię płac do istotnie nowych, bogatszych i wielokierunkowych rozwinięć.

⁵ Por. m. in. N. Kaldor, *Eseje z teorii i stabilizacji wzrostu gospodarczego*. Warszawa 1972, s. 57-92; J. Pen, *Współczesna ekonomia*, Warszawa 1972, s. 258-282.

IV. WSPÓŁCZESNE TEORIE PŁACOWE

Rozwój tej dziedziny w ostatnim półwieczu był na tyle znaczący, że obecnie można już mówić o trzech, w znacznym stopniu wyodrębnionych, a częściowo samodzielnych kierunkach czy odmianach teorii płac. Wyodrębnionych przynajmniej w takim sensie, że kierunki te, nie odrzucając Całkowicie koncepcji marginalnej produktywności, z jednej strony nawiązują w jej modyfikacjach ponownie do dziedzictwa szkoły klasycznej i historycznej, a z drugiej - wprowadzają nowe punkty widzenia i szczegółowe rozwinięcia. W szczególności, zależnie od rangi nadawanej różnym siłom i czynnikiem dającym wpływ na kształtowanie się płac, wyróżnić można następujące kierunki⁶:

a) tzw. teorie towarowe - akcentujące rolę rynku pracy i sił na tym rynku działających;

b) tzw. teorie instytucjonalne - akcentujące rolę państwa i związków zawodowych;

c) tzw. teorie funkcjonalne - doceniające rolę wielu czynników ekonomicznych i pozaekonomicznych, a analizujące płace poprzez ich funkcje.

I. TEORIE TOWAROWE

Kierunek pierwszy, najbardziej tradycyjny, koncentruje uwagę badaczy^{na} rynku w ogóle i specyfice rynku pracy w szczególności. Dostrzega się zwłaszcza, iż popyt i podaż pracy należy głównie wiązać z sytuacją na rynkach *stricte* towarowych (rzeczowych). W warunkach zmian zachodzących na tych rynkach oraz zależnie od stopnia ich monopolizacji, oligopolizacji itp. na plan pierwszy wysuwa się tu bardziej szczegółowe rozważania wokół kwestii popytu.

Wśród licznych autorów analizujących te zagadnienia⁷ - i to zarówno w okresie wcześniejszym, jak i obecnie - w ujęciach bardziej lub mniej ogólnych (np. P. Sraffa, J. Robinson, E. H. Chamberlin, J. M. Keynes) Podnosi się też odmienności, jakie związane są z kształtowaniem się punktu równowagi przedsiębiorstwa i konsekwencjami tego stanu rzeczy dla wysokości płacy oraz popytu na pracę w ogóle. I tak np. w odróżnieniu od innych współczesnych mu autorów Keynes dostrzegał, jak to już zaznaczono, że to nie zatrudnienie jest funkcją płac, lecz odwrotnie - popyt na pracę przystosowuje się do istniejącej stawki płac⁸.

⁶ Por. A. Melich, *System płac w kapitalizmie*, Warszawa 1966, s. 102-134.

⁷ Por. m. in. W. Wilczyński, *Podstawowe kierunki współczesnej teorii konkurencji*, Poznań 1960; C. Napoleoni, *Mysł ekonomiczna XX wieku*, Warszawa 1964, s. 87-101.

⁸ J.M. Keynes, *Ogólna teoria*, s. 39-45.

Te i inne, bardziej szczegółowe analizy dotyczące kształtowania się popytu na pracę i czynników popyt ten określających, uzupełniane są również rozbudowanymi badaniami różnych czynników demograficznych, ekonomicznych i społecznych rzutujących na podaż pracy, co zarazem stanowi nawiązanie nie tylko do klasycznej teorii funduszu płac, ale i kosztów utrzymania.

Wspomnieć tu można, iż z tego zwłaszcza typu rozważań wyrosła nawet swoista grupa poglądów dotyczących tzw. ekonomiki wysokich płac. Jej różne tezy związane są zwłaszcza z twierdzeniem, że wzrost płac nominalnych (a w ślad za tym realnych) nie tylko nie musi prowadzić do osłabienia tempa wzrostu gospodarczego, lecz przeciwnie: w określonych warunkach i w miarę wzrostu - może i powinien go dynamizować.

2. TEORIE INSTYTUCJONALNE

Wiek XX to wzrost nie tylko politycznej, lecz także ekonomicznej roli związków zawodowych oraz samego państwa w życiu gospodarczym. I choć oceny dotyczące zasadności, celowości i stopnia ingerencji tych czynników podlegają różnym meandrom, tym niemniej ich docenianie lub nawet przecenianie pozwala na wyodrębnienie - przynajmniej w płaszczyźnie kształtowania się płac - tzw. teorii instytucjonalnych. Nawiązując w szczególności do dorobku szkół historycznych, pojawiają się one także w różnych nurtach i szkołach współczesnej teorii ekonomii. Różne są też w tych ramach wysuwane poglądy i obserwacje. Od cząstkowych i potocznych, po rozbudowane i rozwinięte analizy szczegółowe. I tak np., gdy chodzi o samą rolę związków zawodowych, których wpływ w modelu gospodarki wolnokonkurencyjnej był pomijany lub wręcz uważany za szkodliwy, zaczyna się dostrzegać, że może być on także korzystny, choć w znacznym stopniu uzależniony od przebiegu cyklu koniunkturalnego. Im bardziej korzystna jest więc sytuacja gospodarcza i mniejsze bezrobocie, tym większe dostrzega się możliwości w spełnianiu związkowych żądań podwyżek płac. Niekiedy zauważa się jednak, że związkom lepiej udaje się powstrzymać spadek płac w warunkach depresji niż doprowadzić do ich wzrostu przy dobrej koniunkturze.

Z teoretycznego punktu widzenia szczególne znaczenie posiadają tu jednak próby wyjaśnienia roli związków zawodowych w kształtowaniu się wysokości i relacji płac oparte na koncepcji tzw. bilateralnego monopolu. Sądzi się mianowicie, że tak jak po stronie popytu na pracę pracodawcy i ich związki zajmować mogą pozycje monopolistyczne (bądź nawet monopsonistyczne), podobne pozycje związki zawodowe zajmują po stronie podaży pracy. Koncepcja ta, wsparta uwypukleniem wspomnianej już sfery niezdeterminowania wysokości stawek płac, wyjaśnienia ich ostatecznej wysokości poszukuje w tej właśnie strefie, a także w związku z wynikami przetargów między stronami

konfliktów i negocjacji płacowych. W rozbudowanej literaturze tych przetargów bierze się przy tym pod uwagę nie tylko czysto ekonomiczne granice tej strefy (a więc praktycznie: istniejące i dotychczasowe stawki płac oraz możliwości ich wzrostu zależnie od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, branży czy gospodarki), ale również aspekty psychologiczne, dotyczące motywów i zachowań układających się stron.

Wspomnijmy tu zatem o jednej z bardziej znanych wersji dotyczących tej kwestii, a mianowicie tzw. „analizie Hicksa”⁹. Zdaniem J. R. Hicksa problem sprowadzić można do kalkulacji strat, jakie strony mogą ponieść w związku z przerwaniem pracy. W punkcie przecięcia się krzywej koncesji pracodawców i krzywej oporu pracowników ustali się stawka płac. Ale - dodaje Hicks - stawka ta jest racjonalna i uzasadniona ekonomicznie tylko wówczas, gdy pokrywa się z marginalną produktywnością.

W innych tego rodzaju analizach¹⁰ rozwijane są bardziej szczegółowe aspekty i wątki dotyczące strategii i taktyki stron na drodze do korzystnego kompromisu.

Wielu opracowań i ocen doczekała się również kwestia roli, granic i metod interwencji państwa w zjawiska i procesy kształtujące poziom, relacje i strukturę płac. Zagadnienia te, rozpatrywane w ścisłym związku z polityką gospodarczą (i to zarówno bieżącą, jak długookresową), znajdują swe odbicie zwłaszcza w dostrzeganiu celowości określenia przez instytucję państwa minimum płacowego, pełnienia roli arbitra w sporach płacowych, bezpośredniego ingerowania w kształtowanie się poziomu płac i cen (w tym także ich zarażania) w warunkach zagrażających procesom równowagi i wzrostu, a w szczególności w sytuacji zagrożenia wysoką inflacją.

Ten ostatni problem to również źródło licznych sporów i kontrowersji dotyczących celów, sposobów i metod indeksacji płac, jako przejawu ochrony stopy życiowej, lecz również otwartej ingerencji państwa w życie gospodarcze. Gdy mowa o państwie, nie sposób pominąć badań nad kształtowaniem się płac w sektorze znaqonalizowanym i wpływu tej sytuacji na poziom i relacje płac w innych własnościowo sektorach gospodarki.

3. TEORIE FUNKCJONALNE

Kierunkiem posiadającym największy dorobek, dorobek zarazem najściślejszy Powiązany z zagadnieniami polityki płac i potrzebami życia gospodarczego, Pozostaje podejście funkcjonalne. Upatruje ono - jak już wspomniano - punktu wyjścia w wyjaśnianiu zjawisk i procesów płacowych w badaniu samych funkcji płac, tzn. funkcji dochodowej (konsumpcyjnej), bodźcowej, kosztowej i społecznej. Nie sposób tu bliżej omówić wszystkich problemów

⁹ Por. A. Melich, *System plac*, s. 127-128.

¹⁰ Por. m.in. R. Fisher, W. Ury, *Dochodząc do Tak. Negocjowanie bez poddawania się*, Warszawa 1990.

i dylematów, z jakimi można spotkać się w literaturze współczesnej analizującej powyższe funkcje. Podkreśliśmy zatem tylko, że do problemów takich, często zresztą bardzo kontrowersyjnie traktowanych w różnych szkołach i nurtach współczesnej myśli ekonomicznej (poczynając od ekonomiki dobrobytu, aż po neoinstytucjonalistów i neoliberalistów) należały i należą m.in. następujące:

- kwestia udziału płac i zysków w produkcie społecznym (dochodzie narodowym) oraz ekonomiczne i społeczne konsekwencje tych relacji dla struktury i stratyfikacji społeczeństw różnych krajów świata, ich zdolności do akumulowania i rozwoju, narastania i neutralizowania sprzeczności społecznych, wzrostu dobrobytu i narastania nędzy itd.;

- wpływ płac na wybory i zachowania konsumentów w zakresie poziomu i struktury spożycia, na zachowania pracowników przy podejmowaniu i wykonywaniu pracy, na decyzje przedsiębiorstw w zakresie skali i struktury produkcji, technik wytwarzania, jakości itp.;

- związek płac z wydajnością, cenami, kosztami, zatrudnieniem i bezrobociem - i to zarówno w okresach krótkich, jak i długich - w różnych fazach cyklu, w warunkach równowagi i nierównowagi (wspomnijmy tu choćby o krzywej A. W. Philipsa i toczonych do dnia dzisiejszego sporach co do związków płac z inflacją);

- wpływ zasad i sposobów opłacania pracy na szeroko rozumianą efektywność procesów gospodarowania (w tym na kwestię racjonalnego wykorzystania zasobów pracy w gospodarce i przedsiębiorstwie) oraz na pojmowanie i realizowanie poczucia sprawiedliwości społecznej.

Nawiązując do tej ostatniej kwestii podkreślić trzeba, iż była ona również analizowaną, rozwijaną i stale obecną w rozwoju katolickiej myśli społeczno-ekonomicznej XX wieku. Swego wnikliwego, oficjalnego ujęcia doczekała się zwłaszcza w głośnej encyklice Leona XIII *Rerum Novarum* oraz w najbliższych nam współcześnie encyklikach *Labor em exercens*¹¹ i *Centesimus annus* Jana Pawła II.

V. UWAGI KOŃCOWE

Na proces przechodzenia gospodarki narodowej do gospodarki *stricte* rynkowej rzutują w oczywisty sposób dotychczasowe ujęcia teoretyczne oraz rozwiązania funkcjonalne i instytucjonalne wykształcone w warunkach działania gospodarki centralistycznie zarządzanej - w tym także odnoszące się do

¹¹ W kluczowej kwestii pojmowania pracy (i płacy), encyklika ta zajmuje swoiste, następujące stanowisko: „...niebezpieczeństwo traktowania pracy ludzkiej jako *sui generis* „towaru” czy anonimowej siły roboczej potrzebnej do produkcji (mówi się wręcz o „sile roboczej”) istnieje stale istnieje zwłaszcza wówczas, gdy całe widzenie problematyki ekonomicznej nacechowane jest przesłankami ekonomizmu materialistycznego”; por. *Nauczanie społeczne Kościoła*, Warszawa 1984, s. 334-335.

sferę podziału i płac¹². Odchodzenie od tych ujęć i rozwiązań w ramach powrotu do gospodarki rynkowej wymaga - w sferze kształtowania dochodów z pracy - wykorzystania dorobku teorii płac powstałego w gospodarce rynkowej, jako teoretycznej podstawy polityki płac. W szczególności wiąże się to moim zdaniem z koniecznością przywrócenia na gruncie teorii funkcjonowała gospodarki narodowej właściwej rangi najbardziej zasadniczym dla polityki płac twierdzeniom, odnoszącym się do samej istoty płac oraz do ekonomicznych i społecznych przesłanek kształtowania się poziomu i zróżnicowania płac.

Twierdzenia te, w najogólniejszych, a zarazem najbardziej istotnych konkluzjach, sprowadzić można do następujących sformułowań:

a) płaca to wynagrodzenie usługi pracy;

b) dominującym ekonomicznym uwarunkowaniem kształtowania się płac jest działanie mechanizmu rynkowego w ogóle, a w szczególności funkcjonowanie wykształconego rynku pracy;

c) dążenia do budowy i sprawnego funkcjonowania rynku pracy wraz z jego zapleczem instytucjonalnym (rozwinętą infrastrukturą) nie mogą Pomijać potrzeby ingerencji państwa określonej co do stopnia i form (a zależnej od wybranej opcji gospodarki rynkowej) oraz roli związków zawodowych (zwłaszcza w zawieraniu układów zbiorowych o warunkach pracy i płacy) w kształtowaniu stosunków podziału, a w tym i samych płac;

d) bliższe określenie zasad, metod i środków polityki płac w okresie przechodzenia do gospodarki rynkowej wiąże się z wykorzystaniem dorobku teorii płac, powstałego przede wszystkim w zakresie ekonomicznej analizy ich funkcji, nie może też nie brać pod uwagę samych typów (wariantów) ustroju gospodarczego pretendującego do miana gospodarki rynkowej¹³;

e) mikroekonomizacja jako dominujący kierunek zmian w polityce płac i "deregulacja" jako zasadniczy zwrot w mechanizmach kształtowania płac uwzględniać muszą jednocześnie zmiany, jakie zachodzą na „mapie stosunków własności i podziału”, a zwłaszcza w relacjach między kapitałem i pracą. W szczególności chodzi tu o przywracanie i rozwijanie możliwości lokaty dochodów z pracy poprzez nabywanie praw własności w sferze produkcji dóbr i usług oraz znacznego zróżnicowania samych dochodów z pracy w związku z wydajną i jakościowo dobrą pracą na rzecz przedsiębiorstwa;

f) w kształtowaniu relacji i struktury dochodów z pracy (w tym i samych płac) wykorzystywanie istniejącego dorobku teorii płac wiąże się nie tylko z metodami oceny i nagradzania pracy indywidualnej, ale przede wszystkim z metodami i formami nagradzania za efekty pracy zespołowej i grupowej (zwłaszcza z zyskiem jako podstawową mikroekonomiczną miarą efektywności gospodarowania).

¹² Por. W. Jarmołowicz, *Systemowe uwarunkowania i mechanizmy regulacji płac w przedsiębiorstwie*, Poznań 1989.

¹³ Por. W. Wilczyński, *Od gospodarki scentralizowanej do gospodarki rynkowej*, Poznań 1991.

THEORETICAL GROUNDS OF PAY POLICY IN MARKET ECONOMY

Summary

The article investigates main problems and dilemmas of the theory of pay connected with the development of the Western economic thought of the XXc. The basic elements of this theory, such as the nature and function of pay and the factors determining its level and differentiation are presented and evaluated from the perspective of their suitability for the pay policy. In particular, the Author investigates the theory of marginal productivity of work and its contemporary modifications (commodities, institutional and functional theories). Besides, the Author formulates basic conclusions concerning the conditions and directions of utilizing the findings of the theory of pay in times of transition to market economy.