Wacław JARMOŁOWICZ

RYNEK A PŁACE. PROBLEMY I DYLEMATY TEORII I POLITYKI PŁAC

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 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, zróżnicowania i struktura płac. W prezentowaniu i objaśnianiu tych problemów, dokonywanym za pomocą metod zarówno analizy jakościowej, jak i ilościowej, w ujęciach mikro- i makroekonomicznych, 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 tych też ramach można by przedstawić rozwój i charakterystykę poglądów różnych autorów na problemy stanowiące przedmiot zainteresowania teorii płac w gospodarce rynkowej. W tym miejscu zamierzam jednak dokonać bardzo selektywnie rozumianej rekonstrukcji i oceny – i to nie tyle nawet poglądów występujących wśród poszczególnych szkół i autorów, ile 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.

1. Pojęcie płacy

Od czasów powstania teorii płac płace uważa sie za cenę. Pod tym względem panowała w przeszłości – podobnie jak i obecnie – znaczna zbieżność poglądów. Różnice uwidaczniały się natomiast w pytaniu, czego ceną jest płaca: pracy czy siły roboczej? Jeśli zaś już pracy, jak zgodnie twierdzi się w myśli niemarksistowskiej poczynając od kanonistów i merkantylistów, to pytaniem jest również, gdzie oraz w jaki sposób należy poszukiwać jej naturalnej podstawy oraz rynkowych uwarunkowań? Mimo zróżnicowanych odpowiedzi padających na powyższe pytania i to zarówno wśród reprezentatywnych przedstawicieli szkoły klasycznej[1], jak i różnych autorów szkół marginalnych, pogląd o płacy jako wynagrodzeniu jednego z czynników produkcji bądź jako o kategorii dochodu, będącej wynagrodzeniem za usługę pracy, przetrwał w zasadzie do dnia dzisiejszego[2].

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

Tak więc, mimo różnic co do podstawy wyjściowej bądź rozmaitych obiekcji na temat towarowego charakteru samej pracy, swój wspólny mianownik znajdują poglądy uznające płacę za cenę i wskazujące na potrzebę jej rozpatrywania co najwyżej jako „specjalnego przypadku" czy też „podsystemu" ogólnej teorii cen. Consensus co do ogólnej treści nie jest jednak równoznaczny – co zrozumiałe – z jednolitością poglądów w kwestiach odnoszących się do czynników kształtujących ogólny poziom płac, przyczyn ich zróżnicowania czy też samych funkcji przejawianych przez płacę. Przed wskazaniem na te różnice, a także uwypukleniem znaczenia teorii produkcyjności krańcowej jako najbardziej rozpowszechnionej koncepcji objaśnianie wysokości płac (a w ślad za tym i ich różni-

---

[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 zmniejszyć lub zwiększyć. 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, t. I, PWN, Warszawa 1954, s. 110; **D. Ricardo**, Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania, PWN, Warszawa 1957, s. 100.

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

cowania), zwrócić tu jeszcze warto uwagę na pewną oryginalność pojmowania istoty płac przez J.M. Keynesa. Według niego cena pracy zależy nie tyle od warunków popytu i podaży, ile raczej od tego, że jest ona specyficznym wynagrodzeniem związanym – podobnie jak procent – z preferencją płynności[3]. Pozostając ceną, należy się ono zatem pracownikowi z racji płynności kapitału, jakim pracownik ten dysponuje i z jakiego rezygnuje (tzn. zdolności wykonywania pracy).

2. Teoria produkcyjności krańcowej a kształtowanie się płac

Sformułowana wyraźniej na gruncie szkół marginalnych, a zwłaszcza w ujęciu A. Marshalla i w szczególności J.B. Clarka[4], mimo wielu zarzutów i istotnych modyfikacji, koncepcja neoklasyków uważana jest nadal za najbardziej teoretycznie znacząca, choć i dalece niewystarczającą oraz „ortodoksyjną" teorią płac XX w. 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 osiąganej produktywności krańcowej.

O ile jednak koncepcja powyższa była w początkach obecnego wieku nie tylko rozpowszechniona, lecz także wysoce akceptowana, o tyle wraz ze zmianami w rzeczywistości gospodarczej stawała się ona przedmiotem coraz liczniejszych zarzutów, uzupełnień, a wreszcie i modyfikacji[5]. W poglądach bardziej współczesnych, zwłaszcza zaś w literaturze amerykańskiej, spotkać się można z sądem, iż sama nawet jej nazwa nie odpowiada obecnym ujęciom i winna być zastąpiona terminem teorii współzawodnictwa czy też – konkurencji czynników produkcji. Opierając się bowiem dopiero na tej konkurencji, ustala się krańcową produkcyjność pracy jako podstawę wysokości płac.

Podnosi się także, iż produkcyjność krańcowa nie określa bynajmniej stawki płac w poszczególnych przypadkach, a jedynie określa tendencję w wyrównywaniu się płac odpowiednio do zmian w marginalnym produkcie. Powstało na tym

---

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

[4] Por. **J.B. Clark**, The Distribution of Wealth. A Theory of Wages, Interest and Profits, New York 1924, s. 33-34; **W. Stankiewicz**, Historia, s. 422-424. Por. również **A. Marshall**, Zasady ekonomiki, t. II, Wyd. A.Arcta, Warszawa 1928, gdzie pisze on m.in.: „Płace zarobkowe mają tendencję do zrównania się z czystym produktem pracy; graniczna produkcyjność pracy rządzi ceną popytu na tę pracę; z drugiej 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).

[5] Por. m.in. **N. Kaldor**, Eseje z teorii i stabilizacji wzrostu gospodarczego, PWN, Warszawa 1971, s. 57-92; **J. Pen**, Współczesna ekonomia, PWE, Warszawa 1972, s. 258-282.

BIBLIOTEKA AE

tle także pytanie, czy koncepcja ta w ogóle 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, w tym państwa i związków zawodowych).

Wprowadzenie do analizy ekonomicznej ujęcia dynamicznego, rozszerzającego bądź wręcz zastępującego statyczne podejście marginalistów, doprowadziło też teorię ekonomii do zaakceptowania tezy o istnieniu wielu punktów równowagi, przy różnym stopniu wykorzystania zasobów oraz w miarę dokonującego się wzrostu gospodarczego. Na gruncie płacowym oznaczało to w konsekwencji uznanie poglądów, że produkcyjność krańcowa może stale wzrastać, a tym samym może uzasadniać wzrost płac.

Co więcej, w związku z powyższym wprowadzony został nowy wniosek, 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 produkcyjności i zasadności stosowania pojęcia marginalnego dochodu i marginalnej dochodowości, w miejsce fizycznie traktowanego marginalnego produktu i marginalnej produkcyjności.

I wreszcie – w ujęciu ogólniejszym – można zauważyć, iż 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, wielokierunkowych rozwinięć.

3. Współczesne teorie płacowe

Rozwój teorii płac w ostatnim półwieczu był na tyle znaczący, iż można mówić obecnie o trzech, w znaczącym stopniu wyodrębnionych, kierunkach czy odmianach teorii płacowych, przynajmniej zaś w tym sensie, iż teorie te, nie odrzucając całkowicie koncepcji marginalnej produkcyjności, nawiązują w jej modyfikacjach – z jednej strony – ponownie do dziedzictwa szkoły klasycznej i historycznej, a z drugiej – i przede wszystkim – wprowadzają nowe punkty widzenia i szczegółowe rozwinięcia. W szczególności, zależnie od rangi nadawanej różnym siłom i czynnikom mającym wpływ na kształtowanie się płac, wyróżnić można[6]:

1) tzw. teorie towarowe, akcentujące rolę rynku pracy i sił na tym rynku działających,

2) tzw. teorie instytucjonalne, akcentujące rolę państwa i związków zawodowych,

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

---

[6] Por. **A. Melich**, System płac w kapitaliźmie, KiW, Warszawa 1966, s. 102-134.

3.1. Teorie towarowe

Kierunek pierwszy, najbardziej tradycyjny, koncentruje uwagę na rynku w ogóle i specyfice rynku pracy w szczególności. Dostrzega 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 ich stopnia monopolizacji, oligopolizacji itp. na plan pierwszy wysuwa się tu bardziej szczegółowe rozważania wokół kwestii popytu.

Wśród licznych autorów analizujących te zagadnienia[7] i to zarówno w okresach wcześniejszych, jak i obecnie, w ujęciach bardziej i mniej ogólnych (np. P. Straffa, J. Robinson, E.H. Chamberlin, J.M. Keynes i inni), 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. Tak np. Keynes dostrzega, w odróżnieniu od wcześniejszych oraz innych współczesnych mu autorów, że to nie zatrudnienie jest funkcją płac, lecz odwrotnie – popyt na pracę przystosowuje się do istniejącej stawki płac[8].

Te i inne, bardziej zresztą szczegółowe analizy, dotyczące kształtowania się popytu na pracę i czynników popyt ten określających, uzupełniane są również – co stanowi zarazem nawiązanie nie tylko do klasycznej teorii funduszu płac, ale i kosztów utrzymania – rozbudowanymi badaniami różnych czynników demograficznych, ekonomicznych i społecznych, rzutujących na podaż pracy. 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, ale nawet przeciwnie: w określonych warunkach – i w miarę wzrostu – może i powinien go dynamizować.

3.2. Teorie instytucjonalne

Wiek XX to wzrost nie tylko politycznej, lecz i ekonomicznej roli związków zawodowych oraz samego państwa w życiu gospodarczym. A choć oceny dotyczące zasadności, celowości i stopnia ingerencji tych czynników podlegały – i podlegają – różnym meandrom, niemniej jednak 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 w różnych nurtach i szkołach współczesnej teorii ekonomii. Różne są też w tych ramach wysuwane poglądy i obserwacje: od cząstkowych i potocznych – po rozbudowane analizy szczegółowe.

---

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

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

I tak np. gdy chodzi o samą rolę związków zawodowych, których wpływ w modelu gospodarki wolnokonkurencyjnej był pomijany lub uważany za wręcz szkodliwy, zaczyna się dostrzegać, że może być on także korzystny, choć i w znacznym stopniu uzależniony od przebiegu cyklu koniunkturalnego. Im bardziej korzystna jest sytuacja gospodarcza i mniejsze bezrobocie, tym większe dostrzega się możliwości w spełnianiu związkowych żądań podwyżek płac. Niekiedy zauważa się jednak, iż związkom lepiej udaje się powstrzymać spadek płac w warunkach depresji, niż doprowadzić do ich wzrostu przy dobrej koniunkturze.

Z teoretycznego punktu widzenia szczególne znaczenie mają jednak próby wyjaśnienia roli związków zawodowych w kształtowaniu 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, podobnie i związki zawodowe zajmują takie pozycje po stronie podaży pracy. Koncepcja ta, wsparta uwypukleniem wspomnianej już strefy niezdeterminowania wysokości stawek płac, wyjaśnienia ich ostatecznej wysokości poszukuje w tej strefie i 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 i aspekty psychologiczne, dotyczące motywów i zachowania układających się stron.

Wspomnijmy tu zatem o jednej z bardziej znanych wersji dotyczących tej kwestii, a mianowicie o 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 też Hicks – stawka ta jest racjonalna i uzasadniona ekonomicznie tylko wówczas, gdy pokrywa się z marginalną produkcyjnością. W innych jeszcze tego rodzaju analizach[10] 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 i długookresową), znajdują swoje odbicie zwłaszcza w dostrzeganiu celowości określania przez instytucję państwa minimum płacowego, pełnienia roli arbitra w sporach płacowych, a nawet bezpośredniego ingerowania w kształtowanie się poziomu płac i cen (w tym i ich zamrażania) w

---

[9] Por. **A. Melich**, System płac, s. 127-128.

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

warunkach zagrażających procesom równowagi i wzrostu, zwłaszcza zaś w sytuacji zagrożenia wysoką inflacją.

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

3.3. Teorie funkcjonalne

Kierunkiem mającym największy jednak dorobek, najściślej zarazem związany z zagadnieniami polityki gospodarczej, pozostaje podejście funkcjonalne. Upatruje ono – jak już zauważono – punkt wyjścia w wyjaśnianiu zjawisk i procesów płacowych w badaniu samych funkcji płac, tzn. funkcji dochodowej (konsumpcyjnej), bodźcowej, kosztowej i społecznej. Nie sposób tutaj nawet wskazać na wszystkie problemy i dylematy, z jakimi można sie spotkać w literaturze współczesnej analizującej powyższe funkcje. Podkreślmy 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 neoliberałów), należały i należą m.in. następujące:

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

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

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

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

Nawiązując do tej ostatniej kwestii podkreślmy, iż była ona również analizowana, rozwijana i stale obecna w rozwoju katolickiej myśli społeczno-ekonomicznej. Swego wnikliwego oraz oficjalnego ujęcia doczekała się zwłaszcza w

głośnej encyklice Leona XIII *Rerum Novarum* oraz w najbliższych nam, współczesnych encyklikach *Laborem exercens*[11] i *Centesimus annus* Jana Pawła II.

4. Kierunki zmian polityki płac w gospodarce narodowej

Na proces przechodzenia gospodarki narodowej do gospodarki stricte rynkowej rzutują nadal jeszcze wcześniejsze ujęcia teoretyczne oraz rozwiązania instytucjonalne i funkcjonalne wykształcone w ramach działania gospodarki centralnie zarządzanej, a w tym i odnoszące się do sfery podziału i płac[12]. Przezwyciężenie tych ujęć i rozwiązań na drodze powrotu do gospodarki rynkowej wymaga m.in. wykorzystania dorobku teorii płac powstałego w gospodarce rynkowej jako podstawy prowadzonej przez podmioty gospodarcze (przedsiębiorstwa, instytucje państwowe) polityki płac.

W podejściu najbardziej wyjściowym wiąże się to zwłaszcza z przywróceniem – tak na gruncie teorii, jak i praktyki życia gospodarczego – właściwej rangi i uznania dla najbardziej nawet podstawowych twierdzeń odnoszących się do samej istoty płac oraz ekonomicznych przesłanek kształtowania się ich poziomu, relacji i struktury. Twierdzenia te w ujęciu ogólniejszym (choć z całkiem konkretnymi implikacjami dla praktyki) to m.in. następujące konstatacje:

1) Płaca to wynagrodzenie usługi pracy.

2) Dominującym, ekonomicznym uwarunkowaniem kształtowania się płac jest działanie mechanizmu rynkowego w ogóle, a w tym funkcjonowanie wykształconego rynku pracy.

3) Dążenia do rozbudowy i sprawnego działania rynku pracy (wraz z uwzględnieniem potrzeby zapewnienia mu rozwiniętego zaplecza instytucjonalnego) nie mogą równocześnie pomijać znaczenia faktu, że współczesny rynek pracy nawet w gospodarkach rynkowych istotnie odbiega od założeń klasycznego modelu wolnokonkurencyjnego. Występowanie różnorodnych czynników (takich m.in. jak ograniczona mobilność siły roboczej, systemy zasiłków dla bezrobotnych, społecznie określone minimum płacowe, specyficzne odmienności „towaru praca" i inne) jest powodem, że rynek pracy jest „niedoskonały", a płace (jako ceny pracy) nie reagują elastycznie na zmiany w popycie i podaży na siłę roboczą.

4) Dostrzeganie charakteru i specyfiki rynku pracy, a zwłaszcza zawodności odbywającej się na nim „gry konkurencyjnej" jest dość powszechnie uznawanym

---

[11] W kluczowej kwestii pojmowania pracy (i płacy) encyklika ta zajmuje swoiste i 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.

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

uzasadnieniem dla celowości znacznie bardziej aktywnej – niż na innych rynkach towarowych czy pieniężno-kapitałowych – polityki interwencyjnej państwa.

5) Przy wyborze opcji gospodarki rynkowej typu „społeczna gospodarka rynkowa"[13] uwzględnienie roli związków zawodowych w kształtowaniu stosunków podziału (a w tym i samych płac), nie tylko „dopuszcza", ale nawet zakłada istnienie instytucjonalnych, „cywilizowanych" form ich uczestnictwa w negocjacjach płacowych z pracodawcami (i przy ewentualnym udziale państwa jako arbitra). Są to przede wszystkim wykształcone formy i procedury negocjacji płacowych w skali mikroekonomicznej (w przedsiębiorstwie), a także (w przypadku zorganizowanych i w miarę jednorodnych „dużych" zbiorowości pracowniczych) na szczeblu ponadzakładowym (układy zbiorowe o pracy i płacy). Rezultaty negocjacji znajdują swoje odbicie w kształtowaniu wyjściowych (najczęściej dolnych) stawek płac i podstawowych proporcji tych stawek, przyjmowanych przez strony negocjacji za wzajemnie zobowiązujące i porządkujące kształtowanie wynagrodzeń. Z pewnym uproszczeniem znaczenie istnienia i działania form oraz procedur negocjacyjnych dla kształtowania płac uznać można za „opowiadanie się" społecznej gospodarki rynkowej za „rynkowo-umownym" wariantem kształtowania się poziomu i relacji płac. W ujęciu docelowym (i w sposób rozwinięty instytucjonalnie) byłby on też w pełni – jak sądzę – pożądany w warunkach gospodarki polskiej, tym bardziej iż istnieją już obecnie pewne podstawy instytucjonalne (systemy zakładowe, dawne układy zbiorowe) do przyjęcia tego wariantu za realnie osiągalny[14]. Wymaga to jednak również spełnienia szeregu innych warunków, wiążących się tak ze sferą instytucjonalną (związki pracodawców), jak i funkcjonalną (rozwój własności prywatnej i pluralizmu stosunków własności).

6) W kształtowaniu konkretnych poziomów, relacji i struktury indywidualnych dochodów z pracy wykorzystywanie istniejącego dorobku teorii płac wiąże się nie tylko z potrzebą upowszechniania i stosowania nowych – dla gospodarki polskiej – metod oceny i wynagrodzenia pracy indywidualnej (wartościowanie pracy, formy płac), ale również metod i form wynagradzania za efekty pracy zespołowej i grupowej[15] (partycypacji w wynikach efektywności gospodarowania na szczeblu ogniw produkcyjnych i przedsiębiorstwa).

7) Podstawowym, społeczno-ekonomicznym uwarunkowaniem racjonalnego wykorzystywania zasobów (w tym zasobów pracy) oraz optymalizowania podziału nadwyżki ekonomicznej (tak w skali mikro-, jak i makroekonomicznej) jest antynomia płac i zysków. Antynomii tej, rozpatrywanej w przeszłości w ekonomii politycznej socjalizmu głównie przez pryzmat stojących za nią „konfliktów klaso-

---

[13] Por. **W. Wilczyński**, Od gospodarki scentralizowanej do gospodarki rynkowej (Polska 1990-1991), PTE, Poznań 1991.

[14] Por. Układy zbiorowe pracy i zakładowe układy zbiorowe. Pakt o przedsiębiorstwie państwowym, w: Prawno-ekonomiczne podstawy przekształceń własnościowych polskiej gospodarki, Warszawa 1993.

[15] Por. m.in. **S. Borkowska**, Grupowe i zespołowe formy wynagrodzeń, PWE, Warszawa 1987.

wych", przywrócić należy – zwłaszcza poprzez rozwój prywatyzacji i komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych – jej właściwe i naturalne miejsce w mechanizmach kształtowania się płac i zysków w przedsiębiorstwie i gospodarce narodowej.

8) Dominującym kierunkiem zmian w polityce płac winny być – w ramach polskiej gospodarki – dalsza konsekwentna „mikroekonomizacja" i „deregulacja", rozumiane jako zasadnicze odchodzenie od utrzymujących się jeszcze metod i środków polityki płac związanych z funkcjonującym w przeszłości i „stanowiącym" płace (w oderwaniu od praw rynku, a w tym i od samego wyniku ekonomicznego przedsiębiorstwa) mechanizmem regulacji centralnej. Postęp w tej dziedzinie uzależniony jest przy tym nie tylko od dalszej, ekonomicznie uzasadnionej prywatyzacji, ale również – choćby z uwagi na ograniczający ją obecnie brak kapitału – od rzeczywistej komercjalizacji przedsiębiorstw państwowych. Komercjalizacja taka, pojmowana jako działanie przedsiębiorstwa na zasadach w pełni rynkowych, przyznających zarządowi status przedsiębiorcy rozliczającego się ze skarbem państwa (i udział w zyskach) oraz uzależniająca płace załogi przede wszystkim od efektywności pracy grupowej (weryfikowanej przez rynek), jest w obecnych warunkach szczególnie pożądana także z punktu widzenia tworzenia przesłanek dla racjonalnej polityki płac w skali mikroekonomicznej.

9) W polityce makroekonomicznej rola instytucji państwowych – w układzie docelowym – sprowadzana być powinna stopniowo do ustalania powszechnego minimum płacowego, kształtowania stawek płac i ewentualnie zasad indeksacji dla sfery budżetowej oraz tworzenia instytucjonalnych warunków do prowadzenia negocjacji płacowych między pracodawcami i pracownikami. Istotną rolą państwa w dziedzinie kształtowania się płac pozostaje również „metodologiczne" upowszechnianie postępu w dziedzinie nowych metod oceny pracy i wynagradzania pracowników.

10) W ujęciu makroekonomicznym i doraźnym widoczne jest narastanie sprzeczności między utrzymującą się jeszcze (i pochodzącą z instrumentarium gospodarki centralnie zarządzanej) formą reglamentacji wzrostu płac („popiwek") a liberalizacją cen innych – niż praca – towarów. Za zachowaniem tej formy wysuwane są nadal uzasadnienia dotyczące jej skutków „antyinflacyjnych". Przeciwko tej formie przemawiają jednak coraz bardziej jej skutki „nieefektywnościowe" (w płaszczyźnie motywowania do wzrostu skali i zmiany struktury produkcji) oraz „nierynkowe" (w zakresie kształtowania się „cen" na rynku pracy). Stąd też zasadny wydaje się postulat odejścia od „popiwku", połączony jednak z jednoczesną rezygnacją z „funduszowej" formy indeksacji płac w sektorze przedsiębiorstw państwowych. Rozwiązanie takie, znosząc ograniczenia dochodowe w zakresie opłaty wzrostu wydajności i jakości pracy, skierowane byłoby równocześnie przeciwko ekonomicznie nie uzasadnionym tendencjom do podnoszenia płac i płynącym stąd zagrożeniom typu inflacyjnego.