

Anna Buchner-Jeziorska

Istota i funkcja płac w gospodarce

Przegląd Socjologiczny Sociological Review 36, 119-130

1986

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

ANNA BUCHNER-JEZIORSKA – ŁÓDŹ

ISTOTA I FUNKCJA PŁAC W GOSPODARCE

Płaca, która z pozoru jest jedną z kategorii ekonomicznych takich, jak zysk, koszt, wartość dodatkowa itp. ze względu na skomplikowany mechanizm oddziaływania na sferę produkcji i podziału w gospodarce nie może być analizowana tylko z punktu widzenia takich nauk ekonomicznych jak: teoria, polityka i technika płac. Aspekty społeczne pozaekonomiczne płac, są równie ważne, a ich oddziaływanie czasem jest tak silne, że właśnie czynniki i „siły” społeczne wywierają zasadniczy wpływ na kształtowanie się wysokości i struktury płac oraz ich zmiany. Ponadto skuteczność oddziaływania płac na zachowania pracowników, w większym stopniu zależy od mechanizmów psycho-społecznych (m.in. motywacja pracy, systemy wartości) niż od czynników czysto ekonomicznych (np. uzależnienie wysokości płacy od zysku przedsiębiorstwa). W sferze podziału rola płacy jest jeszcze bardziej złożona i wielopłaszczyznowa: jako element kosztów produkcji wpływa ona na poziom cen, a przez nie pośrednio na realność płacy. Zamyka się w ten sposób krąg wzajemnych powiązań i uwarunkowań między kosztami, płacą i cenami. Płaca realna umożliwia z jednej strony określony poziom i charakter konsumpcji poszczególnych płacobiorców, z drugiej zaś, poprzez proporcje płac, określa udział bezpośrednich wytwórców w podziale wytworzonego produktu dodatkowego, a co za tym idzie wyznacza strukturę społeczną w jednym z jej najistotniejszych wymiarów, jakim jest uzyskiwany dochód.

Zasady i wielkość dochodów z pracy uzyskiwanych przez poszczególne kategorie pracowników wyznaczają w sposób bezpośredni i pośredni zasady dostępu i podziału dóbr w społeczeństwie oraz poczucie sprawiedliwości bądź niesprawiedliwości tego podziału. Jak z tego wynika z płacą związane są różnorodne problemy ekonomiczne, społeczne i psychologiczne, stąd też pojawia się problem określenia istoty i funkcji płac w gospodarce rozpatrywanych równoległe z dwu punktów widzenia: pracownika i pracodawcy. Wydaje się bowiem uzasadniona teza, że interesy pracownika i pracodawcy przy ustalaniu wysokości płac są rozbieżne (dla pracownika płaca jest ekwiwalentem za pracę, dla pracodawcy – kosztem produkcji), a funkcje jakie spełnia płaca dla pracownika i pracodawcy też nie są identyczne (z punktu widzenia pracodawcy płaca to przede wszystkim czynnik mobilizowania do pracy, dla pracownika to

przede wszystkim określona ilość pieniędzy, które służą mu do nabywania dóbr na rynku). Według B. Livy „cena pracy jak cena niczego innego, jest subiektywną oceną tego co skłonny jest zapłacić kupujący, i tego co skłonny jest sprzedający zaakceptować”¹. Zalecenie B. Livy, że należy traktować płacę jako cenę równowagi, nie w kategoriach rynku pracy tzn. nie jako wypadkową popytu i podaży, ale jako wypadkową siły przetargu pracodawców i pracowników, wydaje się być słuszne nie tylko w odniesieniu do gospodarki kapitalistycznej, gdzie:

1) role pracodawcy i pracownika są wyraźnie rozdzielone,

2) płacę traktuje się jako cenę pracy (metody wartościowania pracy w ten sposób traktują płacę).

Można w podobny sposób traktować płacę w gospodarce socjalistycznej, gdzie:

1) role pracodawcy i pracownika, ze względu na społeczną własność produkcji nie są wyraźnie zarysowane,

2) płaca nie jest ceną pracy, ale kategorią o wiele bardziej, teoretycznie, złożoną (o czym poniżej).

W przypadku Polski mieliśmy bowiem wielokrotnie do czynienia z równoważnością (według określenia B. Livy) polityką płac (lata siedemdziesiąte, 1980 r.). Wprowadzane odgórne podwyżki płac lub zmiany stawek płac różnych kategorii pracowników były efektem bądź siły przetargowej tych grup, bądź obawą przed wzrostem niezadowolenia innych grup z aktualnie uzyskiwanych zarobków lub niezadowolenia społecznego w ogóle. W praktyce uwzględniano więc może nie tyle punkt widzenia, co racje pracowników, przy określaniu wysokości zarobków poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych.

W rozważaniach teoretycznych nad płacami w większym stopniu uwzględniony jest punkt widzenia pracodawcy (obojętnie czy określi go się jako „przedsiębiorstwo”, czy „państwo”), w tym sensie, że analizuje się czym jest płaca jako kategoria ekonomiczna oraz w jaki sposób i na jakie zachowania produkcyjne pracownika powinna płaca wpływać. Tymi właśnie problemami zajmuje się teoria płac, zdaniem A. Melicha teoria płac w socjalizmie koncentruje się na następujących zagadnieniach:

1) istocie kategorii płacy roboczej,

2) kryteriach różnicowania płac,

3) funkcjach płac,

4) efektywności systemów opłacania,

5) czynnikach określających poziom płac².

¹ B. L i v y, *Job Evaluation. A critical Review*. London 1975, s. 130.

² A. M e l i c h, *Podstawy teorii płac w socjalizmie*, Warszawa 1973.

Najwięcej kontrowersji budzi i sprawia kłopotów sformułowanie precyzyjnej definicji płacy jako kategorii ekonomicznej w socjalizmie. Początkowo definicje akcentowały przede wszystkim różnicę w istocie płacy w kapitalizmie i w socjalizmie. W socjalizmie siła robocza przestaje być towarem, w związku z tym płaca nie jest już ceną siły roboczej. Zdaniem K. Marksa i klasyków marksizmu w socjalizmie zanika gospodarka towarowo-pięniężna i następuje wyzwolenie pracy, a co za tym idzie płaca jako kategoria ekonomiczna również przestaje istnieć: „każdy pracownik otrzymuje od społeczeństwa pokwitowanie, że dostarczył tyle a tyle pracy (po obliczeniu części jego pracy na rzecz funduszków społecznych) i na zasadzie tego pokwitowania otrzymuje taką ilość środków spożycia, jaka wymagała takiej samej ilości pracy. Tę samą ilość pracy, którą dostarczył społeczeństwu w jednej postaci otrzymuje z powrotem w innej. Prawo wytwórców jest proporcjonalne do dostarczonej przez nich pracy”³.

Zdaniem większości ekonomistów zajmujących się teorią płac, miarą pracy i podstawą wszelkich rozliczeń miał być w tym ujęciu czas pracy. W praktyce okazało się jednak, że gospodarka towarowo-pięniężna istnieje również w socjalizmie. stąd też płaca jako kategoria ekonomiczna nadal występuje. Zdaniem S. Strumiliana, zanik kategorii płacy, jako ceny siły roboczej nastąpi dopiero w drugiej fazie, w społeczeństwie komunistycznym

Również w warunkach socjalizmu – aczkolwiek sama jego idea jest negacją wyzysku człowieka przez człowieka – są jak widać nieuniknione. przy tym prawdopodobnie w ciągu długiego okresu czasu, stosunki najmu – nie w celu wyzysku, lecz dla możliwie jak najpełniejszego urzeczywistnienia zasady podziału «każdemu według jego pracy». I dopiero wówczas, gdy ta socjalistyczna zasada podziału pobudzająca do wysokiego natężenia pracy indywidualnej całkiem się przeżyje i zostanie zastąpiona przez komunistyczną zasadę podziału «od każdego według jego potrzeb», dopiero wówczas stosunki najmu i płaca robocza pójdą do lamusa jako bezużyteczne⁴.

W socjalizmie więc płaca robocza występuje nadal; przestaje być ceną siły roboczej, a staje się „wyrażnym w formie pieniężnej udziałem pracownika w tej części produktu społecznego, którą przeznaczają na spożycie indywidualne i wypłacanym robotnikom i pracownikom umysłowym odpowiednio do ilości i jakości pracy każdego z nich”⁵.

W tej definicji akcentuje się funkcję płacy w podziale wytworzonego produktu, aczkolwiek zwraca się też uwagę na związek płacy z pracą. Najwięcej kontrowersji budzi problem pogodzenia społecznej własności środków produkcji i pracy najemnej w socjalizmie: „im bardziej formalny charakter ma uspołecznienie środków produkcji – pisze Z. Morecka – im bardziej rola pracowników ogranicza się do pełnienia funkcji wykonawczej, im sztywniejsze i niezależne od rezultatów pracy jest wynagrodzenie, tym bardziej wyobcowana

³ K. M a r k s, *Krytyka programu Gotajskiego*, Warszawa 1948, s. 20.

⁴ S. G. S t r u m i l i a n, *Problemy wydajności pracy*, Warszawa 1959, s. 11–12.

⁵ *Ekonomia polityczna*. Podręcznik (tłum. z ros.) wyd. 6, Warszawa 1963, s. 557.

jest praca w stosunku do środków produkcji i tym więcej ma ona elementów najemnictwa”⁶.

Nie tylko Z. Morecka, ale również A. Melich uważa za możliwe współwystępowanie społecznej własności środków produkcji i najmu czy wymiany siły roboczej⁷. A. Melich stwierdza przy tym że „teza o najemnym charakterze pracy w socjalizmie niepotrzebnie stawia w centrum uwagi już zanikający aspekt, który stanowi pozostałość po kapitalizmie”⁸. Zdaniem A. Melicha istota płacy realizuje się nie w procesie wymiany, ale w procesie produkcji; sytuację pracowników określają bowiem nie tylko stosunki podziału, ale również proces (sytuacja) produkcji:

siła robocza poszczególnego człowieka może funkcjonować tylko jako część składowa łącznej siły roboczej. Odtąd za jedynie prawidłową uznać trzeba taką sytuację, w której sam robotnik zużywając siłę roboczą, realizuje swoją siłę roboczą. Można więc sądzić, że nie wymienia on [w znaczeniu sprzedaży – A. Melich], lecz zamienia swą siłę roboczą w społecznym procesie wytwarzania. W związku z tym praca w socjalistycznym społeczeństwie przedstawia sama w sobie proces nie wymiany, lecz zamiany siły roboczej przez jej właściciela, to jest bezpośrednie uczestnictwo robotnika w wytwarzaniu produktu społecznego⁹.

Płaca w takim układzie wyraża nie tyle stosunki między pracobiorcą (wynajmującym siłę roboczą) a pracownikiem najemnym, ile stosunek między poszczególnymi pracownikami, a całym społeczeństwem. Problem czy płaca w socjalizmie jest ceną siły roboczej lub/i/czy w socjalizmie daje się pogodzić pracę najemną ze społeczną własnością środków produkcji jest jednym z kluczowych dylematów, które są rozstrzygane (w różny jak widać sposób) przy formułowaniu istoty płacy w socjalizmie, ale nie jedynym. W. Krencik przytacza kilka typów definicji płac, ze względu na różne czynniki akcentowane w istocie płacy, w gospodarce socjalistycznej:

- 1) płaca jako konkretna forma dochodu indywidualnego z własnej pracy, wykonywanej za pomocą niewłasnych środków produkcji,
- 2) płaca jako konkretny rodzaj indywidualnego dochodu konsumpcyjnego,
- 3) płaca jako odpłatne, planowo określone przez państwo, świadczenie za pracę człowieka wolnego w przedsiębiorstwie państwowym nie będącym wyłącznym właścicielem środków produkcji,
- 4) płaca jest udziałem w ogólnonarodowym funduszu spożycia oraz częścią wartości wytworzonej przez przedsiębiorstwo, w którym pracownicy są zatrudnieni,

⁶ Z. Morecka. *Płaca w gospodarce socjalistycznej*, [w:] *Zagadnienia ekonomii politycznej socjalizmu*, Warszawa 1958, s. 351 – 352.

⁷ A. Melich, *op. cit.*

⁸ *Ibidem*, s. 49.

⁹ A. A. Cuchno. S. G. Sajapin, B. J. Lichodiej, *Wznagradzienie za trud przy socjalizmie*. Kijów 1968, s. 68 za A. Melich, *op. cit.*, s. 50.

5) płaca jako kategoria podziału związana z pracą podporządkowaną i towarowym charakterem konsumpcji indywidualnej, uwarunkowanej w socjalizmie zachowaniem indywidualnej dyspozycji siłą roboczą przy społecznej własności środków produkcji oraz jako przekaz na część globalnego funduszu konsumpcji indywidualnej (dobór i usług produkcyjnych) przypadających pracownikowi z tytułu jego pracy proporcjonalnie do jej ilości i jakości¹⁰.

W definicjach tych kładzie się nacisk, przede wszystkim, na związek między pracą a płacą i zakłada się *explicite* bądź *implicite* proporcjonalność czy ekwiwalentność między płacą a ilością i jakością pracy. Zwraca się również uwagę na fakt, iż jest to wynagrodzenie za pracę podporządkowaną. Tak więc reasumując — płaca jest, z jednej strony wynagrodzeniem za pracę podporządkowaną, według jej jakości i ilości, a z drugiej strony — podstawą nabywania dóbr i usług na rynku (decyduje więc o poziomie konsumpcji indywidualnej). Ponadto poprzez płacę pracownik uczestniczy w podziale wytworzonej przez siebie wartości, jest więc ona również narzędziem dystrybucji dochodu narodowego. Najbardziej kompleksową definicją, tzn. uwzględniającą większość aspektów lub funkcji płacy w socjalizmie zaproponował A. Melich:

płaca jest jednym z rodzajów wynagrodzenia za pracę i to pracę podporządkowaną, stanowiącą bezpośredni udział w dochodzie narodowym człowieka wolnego będącego współwłaścicielem ogólnonarodowych środków produkcji i wytworów pracy, a jej wysokość ustalana jest planowo przez państwo proporcjonalnie do nakładów i społecznych efektów pracy, po potrąceniu ich części na rzecz społeczeństwa¹¹.

Definicja ta jednak niezależnie od swojej kompleksowości, docenianej przez większość ekonomistów, wydaje się w sposób dość powierzchowny ustosunkowywać się do dwoistości roli płacobiorców jako pracowników podporządkowanych (najemnych) z jednej strony oraz jako współwłaścicieli środków produkcji — z drugiej; co chyba jest zaletą tej definicji, gdyż wydaje się, że ten problem dwoistości roli pracownika i właściciela środków produkcji powinien być rozwiązany w innych sferach życia społecznego i gospodarczego (np. udział w zarządzaniu, możliwość artykulacji i realizacji interesów różnych grup społecznych). Możliwość partycypacji w zyskach — w formie płacy — jest konsekwencją uczestnictwa w procesach zarządzania — możliwości bezpośredniego decydowania o sprawach produkcji i podziału.

Rozstrzygnięcie dylematu dotyczącego dwoistości roli pracownika przy określaniu istoty płacy jako kategorii ekonomicznej socjalizmu stanowi nie tyle komplikację natury semantycznej, ile wynika z trudności wyważenia, nie tylko w samej definicji, ale również przy konstruowaniu konkretnych systemów płac, a może przede wszystkim w praktyce gospodarowania (jako, że to praktyka

¹⁰ W. K r e n c i k, *Place a wzrost gospodarczy*, Warszawa 1977, s. 46–47.

¹¹ A. M e l i c h, *op. cit.*, s. 55.

właśnie zmieniała poglądy na rolę i istotę płac w socjalizmie) poszczególnych funkcji płac. Na ogół większość ekonomistów zajmujących się problematyką płac wyróżnia cztery jej podstawowe funkcje: motywacyjną (bodźcową), kosztową, dochodową i społeczną (A. Melich, W. Krencik, B. Fick, Z. Morecka). Płace mają istotny wpływ na postawy i motywacje pracowników, a w efekcie na rezultaty i wydajność oraz jakość pracy. Ponadto płace stymulują, bądź nie, do wykorzystywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Te oddziaływania płacy na zachowania pracowników określane są mianem funkcji bodźcowej (motywacyjnej). Funkcję tę pełni płaca nominalna czyli bezwzględna wielkość dochodu z pracy uzyskiwanego z racji zajmowania określonego stanowiska i wykonywania konkretnej pracy. Płaca realna, z kolei poprzez umożliwienie zakupu określonej ilości dóbr i usług, służy poprzez manipulowanie cenami i strukturą płac w gospodarce, założonej przez państwo dystrybucji dochodu narodowego. Ta funkcja płac najczęściej określana jest mianem dochodowej, chociaż niektórzy (m.in. G. Kruczkowska) mówią o konsumpcyjnej funkcji płac, z tej racji, że dany poziom dochodów (płac realnych) pozwala na określony poziom konsumpcji¹². Płace ponadto są mniej lub bardziej skutecznym środkiem oddziaływania na rozmieszczenie siły roboczej i kształtowania się jej struktury w gospodarce. Mogą sprzyjać w mniejszym lub większym stopniu zdobywaniu określonych zawodów czy podejmowaniu określonych prac. Najogólniej funkcję społeczną można by zdefiniować jako wpływ płacy na racjonalne kształtowanie i wykorzystanie siły roboczej w gospodarce. Nie wszyscy ekonomiści wyodrębniają tę funkcję, gdyż uważają, że prawidłowo skonstruowany system płac, tzn. realizujący w sposób skuteczny funkcję motywacyjną i dochodową, niejako automatycznie realizuje zasadę racjonalnego gospodarowania siłą roboczą (W. Krencik).

Najmniej kontrowersyjna w definiowaniu jest czysto ekonomiczna funkcja płac – kosztowa. Płace stanowią element kosztów produkcji i jako takie nie pozostają bez wpływu na poziom cen, a co za tym idzie poziom płac realnych (czyli na realizację funkcji dochodowej) a pośrednio na funkcję motywacyjną. Pieniądze same w sobie nie mają wartości (wewnętrzznego znaczenia), ich siła motywująca pojawia się wtedy, gdy stają się one symbolem uzyskiwania mniej lub bardziej określonych korzyści. Jeżeli pracownik za uzyskany z pracy dochód nie będzie mógł nabyć pożądaných dóbr, obojętnie czy ze względu na poziom cen czy na stan nienasylenia rynku, to płace nie będą w takiej sytuacji pełniły należycie ani funkcji dochodowej, ani funkcji motywacyjnej. Z istoty funkcji motywacyjnej wynika ścisły związek ilości i jakości pracy z wysokością zarobków. Z funkcji dochodowej – zapewnienie odpowiedniego (godziwego) poziomu życia pracownikom i ich rodzinom oraz właściwy, ze społecznego punktu widzenia (sprawiedliwy) podział dochodu narodowego. Z funkcją

¹²G. Kruczkowska, *Egalitaryzm a płace*, Warszawa 1979.

kosztową wiąże się tendencja do minimalizowania tego kosztu produkcji. Tak więc aspekty ekonomiczne płac (funkcja motywacyjna i kosztowa) pozostają niejako w sprzeczności z aspektami społecznymi (funkcja dochodowa), gdzie nie działa rachunek efektywności: minimalizowanie kosztów – maksymalizacja efektów. Płace realne powinny nie tylko równoważyć minimum kosztów utrzymania, ale służyć realizacji podstawowego celu gospodarki socjalistycznej jakim jest „maksymalne zaspokojenie potrzeb społecznych”. Ten nie rozstrzygnięty od lat dylemat, na ile płaca ma stanowić (i stanowi) wynagrodzenia za pracę, a na ile jest czy stara się być narzędziem polityki społecznej, wydaje się być jedną z głównych przyczyn kłopotów z konstruowaniem takich systemów płac, które zapewniałyby skuteczność oddziaływania płacy na zachowania pracownicze, a w rezultacie na efektywność gospodarowania w ogóle.

Polskie doświadczenia lat ostatnich pozwalają na sformułowanie tezy, że aspekty socjalne płacy zaczęły przeważać nad innymi jej funkcjami, a najsilniejszemu zakłóceniu (w latach siedemdziesiątych) uległa realizacja funkcji motywacyjnej. Kierowanie się racjami ekonomicznymi nie dopuszcza podnoszenia zarobków przy spadającej społecznej wydajności pracy, tak jak miało to miejsce w Polsce w latach siedemdziesiątych.

Poczynając od 1973 r. tempo wzrostu płac nominalnych było znacznie wyższe od wzrostu wydajności pracy. Wskaźniki opłacania wzrostu wydajności były relatywnie wysokie, znacznie przekraczające jedność [...]. Przeciętny wskaźnik opłacania wyniósł w latach 1971–1975 – 1,16, a w latach 1976–79 – 2,03. Z doświadczenia wynika, że optymalna wielkość tego wskaźnika nie powinna przekroczyć 0,7–0,8. Kiedy wskaźnik przekracza tę granicę, jest to przejawem obniżania się efektywności wzrostu płac i może przyczynić się do pogorszenia równowagi rynkowej¹³.

Z kolei racje społeczne: niedopuszczenie do nadmiernego obniżenia poziomu życia społeczeństwa i uniknięcie niezadowolenia społeczeństwa (w efekcie) wymuszały określone działania w sferze polityki płac (podwyżki zarobków poszczególnych branż i kategorii społeczno-zawodowych), co doprowadziło do obniżenia efektywności wzrostu płac i znacznego zakłócenia równowagi rynkowej w gospodarce i nie zapobiegło gwałtownej eksplozji nastrojów niezadowolenia społecznego. Problem, który się w związku z tym pojawia jest następujący: na ile występujące zakłócenie realizacji poszczególnych funkcji płac (a zwłaszcza funkcji motywacyjnej) było wynikiem nie rozwiązania w sposób jednoznaczny dylematu między aspektami ekonomicznymi i socjalnymi płac na poziomie teorii płac, a na ile efektem praktyki ekonomicznej i społecznej. Zdaniem M. Kabaja przyczyn znacznego osłabienia motywacyjnej funkcji płac jest wiele: „gwałtowne przyspieszenie wzrostu płac bez zmiany zasad wynagradzania prowadzi do

¹³ M. K a b a j, *Metody sterowania efektywnością płac*, [w:] *Efektywność płac*, „Studia i Materiały Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych” 1980, z. 12, s. 11.

spadku ich efektywności, wywiera negatywny wpływ na równowagę rynkową, przyspiesza wzrost cen i kosztów utrzymania. Procesy takie wystąpiły w latach 1974–79. Źródła ich nie tkwią oczywiście tylko w szybszym wzroście płac niż wydajności, zostały one także zdeterminowane m.in. nadmiernym przyspieszeniem tempa wzrostu inwestycji”¹⁴.

Otrzymane podwyżki płac w latach siedemdziesiątych, przez zdecydowaną większość pracowników gospodarki uspołecznionej „wymuszane” przez wzrost cen i kosztów utrzymania, a zwłaszcza siłą przetargową niektórych kategorii zawodowych były jedną, ale nie jedyną z głównych przyczyn osłabienia funkcji motywacyjnej płac.

Wzrost cen wprowadza do relacji płace – efekty, trzeci element, rekompensatę płacową wzrostu kosztów utrzymania. Powoduje to zakłócenie w zasadach wynagradzania, nie wiadomo bowiem jaką część wynagrodzenia pracownicy uzyskują za lepsze efekty pracy, a jaką z tytułu wzrostu cen. Czynniki drugi wynikający częściowo z pierwszego, wprowadza zakłócenia w ocenie pracy całych zakładów i zespołów pracowniczych¹⁵.

Sytuacja taka występuje aktualnie ze znacznym natężeniem. Płaca jak się okazuje jest kategorią o kluczowym znaczeniu dla funkcjonowania gospodarki, gdyż występuje na styku dwu sfer: produkcji i podziału. Z tej racji racjonalne działanie każdej z tych dziedzin zależy od racjonalności ekonomicznej płacy: uwzględniania i przestrzegania relacji: płaca – praca. Powstaje więc problem jak racje ekonomiczne i społeczne na poziomie makro (społeczeństwa i gospodarki jako całości) odnoszące się do kształtowania systemu płac w gospodarce, ze względu na kształt struktury społeczno-zawodowej, są realizowane na poziomie mikro (zakładu pracy) ze względu na zasadę „płaca według pracy” przy określaniu płacy jednostkowej tak, aby była ona skutecznym i właściwym bodźcem do pracy.

Płaca w społeczeństwie socjalistycznym, oprócz swego często ekonomicznego sensu: ekwiwalentu za pracę i kosztu produkcji jest podstawowym narzędziem polityki społecznej, z tej racji, że dochody z pracy, dla większości obywateli są nie tylko źródłem ich utrzymania (zapewniającym określony standard życia), ale również „miernikiem” ich społecznej wartości i użyteczności.

Płaca wywiera wpływ na samopoczucie i postępowanie człowieka dzięki temu, że posiada dlań wartość. Można wykazać, co najmniej dwa powody, ze względu, na które ma ona tę wartość: po pierwsze jest ona środkiem dostępu do dóbr czyli posiada znaczenie ekonomiczne; po drugie stanowi ona potwierdzenie własnej użyteczności jako członka społeczeństwa i własnych kompetencji, zarówno w oczach własnych, jak i otoczenia czyli posiada znaczenie dla poczucia własnej wartości¹⁶.

¹⁴ *Ibidem*, s. 12.

¹⁵ *Ibidem*, s. 13.

¹⁶ J. R e y k o w s k i, *Płaca jako regulator aktywności produkcyjnej* (referat na konferencję „Motywacyjna funkcja płac”), Katowice 1977.

Te dwa aspekty psychologiczne płacy jako wartości, wyróżnione przez J. Reykowskiego, ściśle skorelowane są z wymiarami socjologicznymi płacy: jako czynnika i kryterium różnicowania oraz wartościowania ludzi w społeczeństwie.

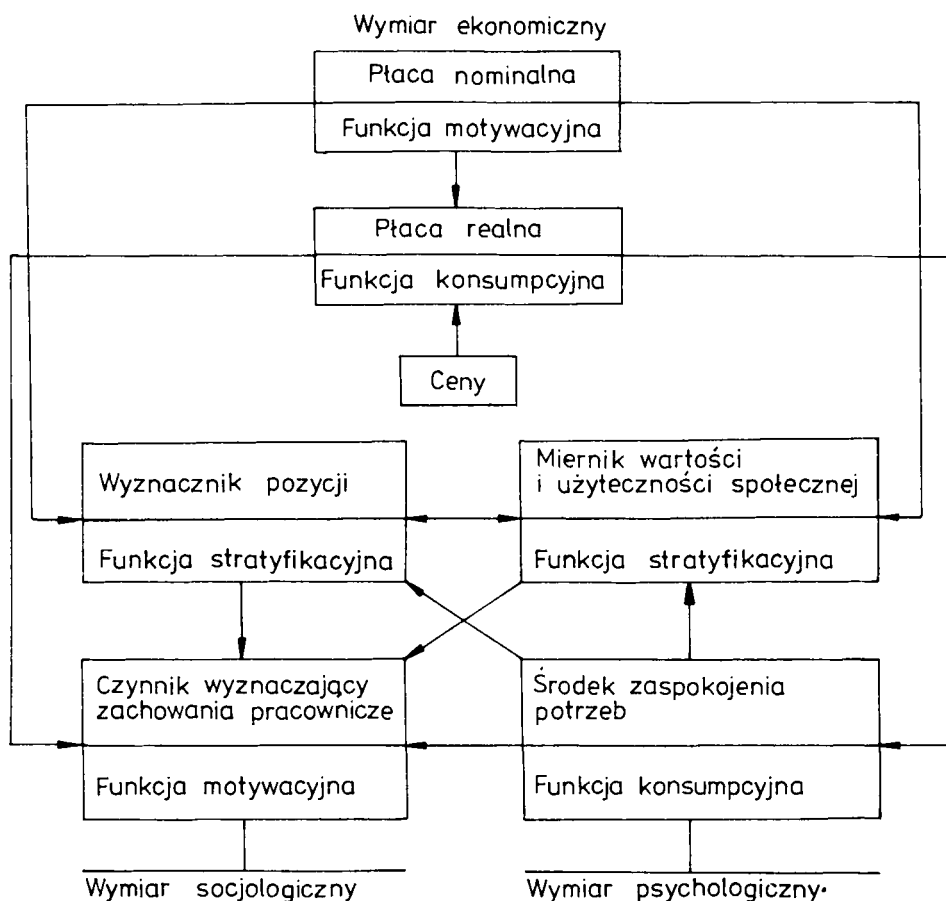
Płaca, czy szerzej dochody z pracy stanowią jeden z podstawowych czynników wyznaczających pozycję jednostki w społeczeństwie. W tym miejscu pojawia się problem akceptowanych przez społeczeństwo kryteriów różnicowania płac i dopuszczalnych rozpiętości płac w gospodarce. Każda praca ze względu na swoją przydatność lub niezbędność jest społecznie użyteczna, ale już nie wszystkie cieszą się jednakowym uznaniem lub szacunkiem społecznym (np. lekarz i sprzątaczką, są to zawody niezbędne dla zdrowia społeczeństwa, a znajdują się na dwu krańcach hierarchii prestiżu zawodów w Polsce). Płace mogą więc wzmocnić, bądź osłabić zainteresowanie poszczególnymi zawodami czy rodzajami prac, co w rezultacie ma wpływ na strukturę siły roboczej. Preferowanie jednych a odrzucanie innych zawodów może być zgodne z systemem wartości społecznych, ale niekoniecznie z potrzebami gospodarki, jeżeli relacja: płaca – praca – prestiż nie uwzględnia stopnia uznania jakim cieszą się dane zawody czy rodzaje prac w społeczeństwie. Można wymienić co najmniej dwa negatywne skutki pomijania przy konstruowaniu systemu płac w skali całej gospodarki (proporcji płac między poszczególnymi grupami społeczno-zawodowymi) tego aspektu socjologiczno-psychologicznego płacy. Po pierwsze: negatywną selekcję do pewnych zawodów lub brak chętnych do wykonywania konkretnych rodzajów pracy, a po drugie: mało efektywną pracę osób już wykonywających określone zawody czy podejmujących dane rodzaje prac. Płaca jest podstawową, ale nie jedyną korzyścią z pracy i przy jej konstruowaniu należy uwzględniać wzajemne zależności między płacą a innymi korzyściami z pracy (np. władza, prestiż, czas wolny). Niemniej płaca, jako podstawowa korzyść z pracy, w określonym stopniu zaspakaja cele człowieka związane z pracą, a co za tym idzie w określony sposób determinuje efekty pracy (ilość i jakość wykonywanej pracy). Zachowanie człowieka w sytuacji pracy (wydajność pracy) zależy od jego postaw i motywacji, na które oddziałują czynniki zewnętrzne środowiska pracy. Jedną z najistotniejszych zmiennych sytuacyjnych i w pewnym sensie, najsilniej kontrolowaną przez zakład pracy jest i może być płaca. W tym wymiarze socjologicznym płaca jest z jednej strony zmienną niezależną wpływającą na ilość i jakość pracy (zachowania pracownicze), zaś z drugiej strony zmienną zależną. Ocena i zadowolenie z zarobków zależy od szeregu czynników jednostkowych i sytuacyjnych, które wyznaczają zachowania jednostki w sytuacji pracy. Zarobki podlegają niejako podwójnej ocenie: po pierwsze w porównaniu z zarobkami innych pracowników oraz innych elementów sytuacji pracy. Po drugie w odniesieniu do celów jednostki związanych z pracą (motywacji, postaw itp.) oraz możliwości osiągnięcia tych celów, przy pomocy zarobków. Płace, jako wynagrodzenie za pracę, stanowią w istocie swej kategorię ekonomiczną, ale będąc

również wskaźnikiem i miernikiem społecznej wartości oraz użyteczności człowieka, decydują (lub powinny decydować) zwłaszcza w społeczeństwie socjalistycznym o stopniu i charakterze zróżnicowań społecznych oraz poziomie konsumpcji indywidualnej. Płaca niezależnie od tego, że wpływa na efekty pracy, spełnia istotną rolę w kształtowaniu struktury społeczeństwa socjalistycznego i co za tym idzie posiada różnorodne implikacje i reperkusje społeczne. Problemy socjologiczne związane z systemem płac w gospodarce (proporcje płac poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych) dotyczą roli dochodów z pracy w określeniu pozycji społecznej jednostki, tzn. płacy jako kryterium zróżnicowania i wartościowania ludzi w społeczeństwie. Płaca określa, w znacznej mierze pozycję i prestiż jednostki zarówno w mikrostrukturze (zakład pracy) jak i w społeczeństwie. Pozwala pracownikowi na określony sposób korzystania z wytworzonych i dostępnych na rynku dóbr. Pośrednio uświadamia mu zasady podziału dochodu narodowego i daje poczucie sprawiedliwości bądź niesprawiedliwości tego podziału. Wpływa zarówno na konkretne zachowania w sytuacji pracy, jak i na sferę świadomości społecznej. Płaca więc nie jest „płaską” i czystą kategorią ekonomiczną, ale wielowymiarowym konstruktem psychospołecznym. To jak płaca oddziałuje na efekty pracy (funkcja motywacyjna) zależy w takim samym stopniu od zasad dystrybucji dochodu narodowego i poziomu życia poszczególnych kategorii pracowników, jak i od stanu świadomości społecznej dotyczącej sprawiedliwości tego podziału oraz możliwości utrzymania pożądanego przez pracowników standardu życia, a nie tylko od zachowania właściwej relacji: płaca – praca.

Wydaje się więc zasadne, ze względu na te czynniki psychospołeczne zamiast lub w obrębie funkcji dochodowej (wyróżnianej przez ekonomistów) wyodrębnić dwie funkcje:

- 1) funkcję konsumpcyjną (możliwość utrzymania określonego poziomu życia),
- 2) funkcję stratyfikacyjną (płaca jako wyznacznik pozycji jednostki w społeczeństwie i miernik jej wartości).

Pozwala to bowiem, w sposób bardziej precyzyjny i pełny opisać mechanizm oddziaływania płacy na zachowania pracownicze, w sensie wywołania pożądaných rezultatów pracy (schemat). W związku z tym można przyjąć, że trzy funkcje płacy: konsumpcyjna, stratyfikacyjna i motywacyjna oraz wzajemne zależności między nimi są najistotniejsze dla pracownika i w efekcie oddziałują na rezultaty pracy. Funkcje te opisują mechanizm oddziaływania na zachowania pracownika „od strony pracownika”, z kolei funkcje wyróżnione przez ekonomistów w większym stopniu akcentują punkt widzenia pracodawcy niż pracownika. Płaca, aby więc była skutecznym instrumentem oddziaływania na zachowania pracowników w równym stopniu powinna uwzględniać orientacje pracowników, jak i pracodawców. Jak się wydaje dotychczasowe rozważania dotyczące istoty i funkcji płac, a co za tym idzie również rozwiązania praktyczne w większym



stopniu uwzględniały ten drugi punkt widzenia, co doprowadziło do sytuacji, w której płaca stała się pewną sumą pieniędzy otrzymaną z racji zatrudnienia w określonym miejscu pracy. Spowodowało to sytuację, w której płaca nie pełni swoich funkcji założonych (przez pracodawcę), ani oczekiwanych przez pracownika. Być może uwzględnienie oczekiwań pracowników i zrealizowanie funkcji płac istotnych dla płacobiorców w większym stopniu niż pracodawców pozwoli wyjść z impasu, w jakim znalazł się system płac w Polsce.

Płaca w wymiarze ekonomicznym (z interesującego nas punktu widzenia, tj. pracownika – pomijamy płacę jako koszt produkcji) to: z jednej strony płaca nominalna stanowiąca wynagrodzenie za pracę; jako określony ekwiwalent za pracę płaca nominalna pełni funkcję motywacyjną; z drugiej zaś strony to płaca realna, która ze względu na możliwość nabycia określonej ilości dóbr i usług realizuje funkcję konsumpcyjną. W wymiarze socjologicznym spełnia również dwie funkcje:

1) funkcję stratyfikacyjną (płaca stanowi wyznacznik pozycji jednostki i kryterium różnicowania ludzi w społeczeństwie),

2) funkcję motywacyjną (płaca jest jednym z czynników wyznaczających zachowania ludzi w sytuacji pracy).

Płaca w wymiarze psychologicznym realizuje również dwie funkcje:

1) funkcję stratyfikacyjną (płaca występuje w świadomości jednostki jako miernik jej własnej wartości i użyteczności społecznej);

2) funkcję konsumpcyjną (płaca pełni tę funkcję w sferze świadomości jednostki w tym sensie, że stanowi ona środek zaspokojenia jej potrzeb; pieniądze (w tym przypadku płaca) mają dla człowieka wartość w sensie psychologicznym, o ile są one środkiem dostępu do pożądaných dóbr; jeżeli jednostka w inny sposób niż na rynku (układy, talony, losowania itp.) nabywa różne dobra, płaca nie ma dla człowieka wartości w wyżej wymienionym znaczeniu, tzn., że nie pełni funkcji konsumpcyjnej w wymiarze psychologicznym).

Funkcje płacy realizują się więc zarówno w sferze świadomości społecznej (wymiar socjologiczny), jak i w sferze świadomości jednostkowej (wymiar psychologiczny), nieuwzględnianie, przy konstruowaniu zarówno płacy jednostkowej, jak systemu płac w gospodarce, tych aspektów czy wymiarów psychospołecznych płac (mechanizmów psychospołecznych oddziaływania płac na zachowanie pracownika), tzn. traktowanie płacy, wyłącznie jako kategorii czysto ekonomicznej, stało się jak się wydaje, głównym powodem nierealizowania przez płacę jej podstawowej, z punktu widzenia pracodawcy, funkcji jaką jest funkcja motywacyjna. Wyjście z impasu, w którym znalazły się system płac i polityka płac w Polsce możliwe będzie wówczas, gdy uwzględni się przy konstruowaniu nowych systemów i zasad polityki płac oba punkty widzenia, potrzeby pracodawcy i pracownika oraz potrzeby gospodarki.

Dr Anna Buchner-Jeziorska – adiunkt w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego. Główne kierunki badań: problemy integracji załóg, problematyka socjologiczna płac. Ważniejsze publikacje: *Społeczna sytuacja pracy w przemyśle*, Warszawa 1977; *O równości i sprawiedliwości społecznej*, „Studia Socjologiczne” 1984/1; *Postawy wobec płac*, „Humanizacja Pracy” 1984/1.