

# Wstęp

Wynagrodzenie stanowi złożoną kategorię ekonomiczną. Złożoność ta jest podyktowana istnieniem wielu czynników kształtujących to pojęcie – zarówno o charakterze jakościowym, jak i ilościowym, a także i w wymiarze mikro-, i makroekonomicznym. Dyskusje wokół wynagrodzeń, ich godziwego i sprawiedliwego poziomu, często budzą wątpliwości z punktu widzenia skuteczności mechanizmu rynkowego. Płace są rozpatrywane jako czynnik motywacji, kosztów ponoszonych przez pracodawcę oraz wyznacznik stopnia zaspokojenia potrzeb społeczeństwa. Tak szerokie spektrum wynagrodzeń pozwala zauważyć, że ich kształtowanie przyczynia się do zmian zachodzących w obrębie wszystkich rynków czynników wytwórczych, w tym głównie rynku pracy.

Znaczne zróżnicowanie oraz rozwarstwienie płac w poszczególnych krajach, regionach, sekcjach gospodarki narodowej czy nawet grupach zawodowych powoduje, że wypracowane opinie na temat determinant płac są rozbieżne. Ponadto ułomność mechanizmu rynkowego oraz ingerencja państwa przyczyniają się do wypaczenia ustalonych strategii wynagrodzeń oraz ich wysokości. Następstwem tych zjawisk może być postępująca pauperyzacja społeczeństwa. Prawidłowe określenie czynników mających największy wpływ na kształtowanie się płac pozwoliłoby uniknąć negatywnych skutków w przyszłości, zarazem powinno dać pewne implikacje do stosowania właściwych instrumentów polityki ekonomicznej.

Fundamentalnym celem opracowania jest zidentyfikowanie determinant kształtowania wynagrodzeń oraz przyczyn ich zróżnicowania w Polsce. Szczególny akcent położony został na przedstawienie makroekonomicznych uwarunkowań wynagrodzeń, m.in. takich jak: PKB, inflacja, bezrobocie, wydajność pracy, liczba pracujących. Podkreślono także znaczenie czynników mikroekonomicznych wpływających na płace przy uwzględnieniu płci, poziomu wykształcenia, stażu pracy zatrudnionych.

Istotną częścią książki jest analiza poziomu oraz dynamiki płacy minimalnej w Polsce oraz współzależności między tą kategorią a wybranymi

wielkościami ekonomicznymi. Okazuje się, że niedoskonały rynek pracy nie jest głównym sprawcą kształtowania się najniższego wynagrodzenia w kraju. W znacznej części jest ono następstwem stopnia determinacji stron negocjujących poziom płacy minimalnej.

Znaczącą wartością pracy jest wymiar praktyczny, tzn. Autor wskazuje, jak polityka płac kształtowana na gruncie władzy centralnej, obszaru aktów wykonawczych, regulaminów wynagradzania przedsiębiorstw wpływa na wyznaczenie płacy netto wobec brutto. Tym samym wskazuje w sposób bardzo przystępny, jak optymalizować i podejmować decyzję będącą podstawą wykonywania pracy (umowa o pracę, umowy cywilno-prawne itp.)

Opracowanie składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów oraz wniosków końcowych. Rozdziały zostały tak uporządkowane, aby ukazać możliwie jak najszerszy zakres problemów teoretycznych i praktycznych dotyczących zróżnicowania oraz kształtowania się wynagrodzeń w Polsce.

Rozdział 1. został zatytułowany *Aspekty pojęciowe i teoretyczne wynagrodzeń*. W całości jest poświęcony istocie oraz funkcjom wynagrodzeń w transformującej się gospodarce polskiej. Zawiera definicję płacy w świetle prawa pracy oraz jej ekonomiczne i społeczne aspekty. Omówiona została problematyka wynagrodzeń w wybranych teoriach ekonomicznych. Oprócz koncepcji klasycznej, której prekursorem był A. Smith postrzegający płacę jako cenę za pracę, przedstawione zostało również ujęcie neoklasyczne (poglądy A. Marshalla i A. C. Pigou) oraz poglądy J. M. Keynesa. W rozdziale zostały omówione również współczesne teorie rynku pracy określające znaczenie stawek płac i przyczyny ich zmian. Zaliczono do nich: teorię bezrobocia NAIRU, teorię poszukiwań na rynku pracy, teorię niepisanych kontraktów oraz teorię „insider-outsider”. W ostatniej części tego rozdziału omówiono płacę jako wyznacznik funkcji popytu i podaży pracy zarówno na doskonałym, jak i na niedoskonałym rynku pracy.

W rozdziale 2., zatytułowanym *Płaca minimalna w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej*, dokonano zarysu historycznego najniższego wynagrodzenia oraz jego roli w dialogu społecznym. Omówiono również zadania, jakie ma do spełnienia najniższa płaca. Zaprezentowano miejsce płacy minimalnej w teoriach ekonomicznych, takich jak model konkurencyjnego rynku pracy, efekt wstrząsu oraz model dwusektorowy. Przedstawiona została dynamika płacy minimalnej, a także czynniki determinujące jej zmiany w Polsce oraz wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 1993–2009. Ponadto ukazano wpływ instytucji najniższego wynagrodzenia na procesy zachodzące na rynku pracy oraz kształtowanie się podstawowych kategorii

charakteryzujących rynek pracy. W końcowej części rozdziału podjęto próbę skonfrontowania minimalnej płacy z dochodem godziwym.

Rozdział 3., zatytułowany *Czynniki zróżnicowania płac w Polsce*, można uznać za teoretyczno-empiryczną część pracy. Uwaga została skupiona na makroekonomicznych uwarunkowaniach kształtowania się wynagrodzeń. Ponadto dokonano przeglądu współczesnych tendencji w realizacji polityki wynagrodzeń. Istotność zagadnienia wynika ze wzrostu konkurencyjności gospodarek krajów rozwijających się i wysoko rozwiniętych przy jednoczesnym postrzeganiu płacy jako jednego z wyznaczników konkurencji. Ukazano również zróżnicowanie płac oraz jego przyczyny w aspekcie regionalnym i według sekcji gospodarki narodowej. Scharakteryzowano wpływ głównych czynników makroekonomicznych na wysokość i strukturę wynagrodzeń, wskazując na przejawy dyskryminacji na rynku pracy.

W rozdziale 4., zatytułowanym *Systemy wynagrodzeń*, uwagę skupiono w początkowej fazie na teoretycznym rozróżnieniu pomiędzy strategią a systemem wynagradzania. Natomiast w dalszej części dokonano charakterystyki najpowszechniej stosowanych w praktyce systemów wynagradzania. Pewnego rodzaju podsumowaniem jest ostatni podpunkt rozdziału, stanowi on bowiem odpowiedź, jak tworzyć systemy wynagradzania i skutecznie nimi zarządzać.

Rozdział 5., ostatni, jest zatytułowany *Problematyka płacy w Polsce w kontekście podatkowym i „parapodatkowym”*. Autor dużo miejsca poświęca w nim konstrukcji i ewaluacji systemu podatkowego PIT, a także systemowi ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, biorąc za podstawę akty prawne oraz ich praktyczne zastosowanie. Znaczącą częścią publikacji, nie tylko co do objętości, lecz także w odniesieniu do wartości, jest wskazanie na umowy zatrudnienia inne niż umowa o pracę (od strony praktycznej). W ostatniej części rozdziału dokonano kilku *case study* dla lepszego zobrazowania, jak polityka wynagrodzeń determinuje decyzje pracobiorców i optymalizuje zobowiązania podatkowe i „parapodatkowe”.

Całość opracowania została zamknięta podsumowaniem zawierającym wnioski końcowe oraz rekomendacje dla podmiotów mających statut decydentów w zakresie kształtowania polityki wynagrodzeń.