MARIUSZ NYK

Łódź

Refleksje nad teorią płacy motywacyjnej

Wprowadzenie

Polityka wynagrodzeń prowadzona przez przedsiębiorstwa skupia uwagę głównie na relacji płaca – efekty pracy. Istotą płacy efektywnej jest twierdzenie o dodatniej zależności pomiędzy wysokością stawek płac a wydajnością pracowników. Oznacza to jednocześnie wpływ stawek płac na położenie krzywej popytu na pracę.

Celem opracowania jest wskazanie na istnienie ewentualnych rozbieżności pomiędzy teorią a praktyką w zakresie kształtowania płac w sektorze przedsiębiorstw w kontekście teorii płacy efektywnej. Dla osiągnięcia celu zostały przedstawione relacje pomiędzy realną wydajnością pracy, realnymi kosztami pracy, poziomem zatrudnienia a wysokością płac realnych. Należy nadmienić, że w opracowaniu zamiennie używa się pojęć: płaca motywacyjna, efektywna, wydajnościowa, mimo że na gruncie niektórych dyscyplin naukowych pomiędzy wymienionymi przymiotnikami występuje znacząca różnica. Opracowanie zostało podzielone na dwie części. Pierwsza z nich stanowi teoretyczny zarys istoty płacy motywacyjnej (efektywnej), druga dotyczy analizy danych empirycznych poziomu wynagrodzeń oraz wydajności pracy w sektorze przedsiębiorstw.

1. Aspekty teoretyczne płacy motywacyjnej

Potrzeba regulowania kwestii związanych z wynagradzaniem za pracę pojawiła się wraz z ustawodawstwem dotyczącym nawiązywania i regulowania stosunków pracy. Przebudowa instytucjonalna rynku pracy w Polsce także i w tym zakresie wprowadziła istotne zmiany. Przede wszystkim w okresie transformacji ustrojowej płaca w sektorze prywatnym została „uwolniona” w sensie administrowania płacami. Jak określają to Jarmołowicz i Szarzec, płaca stała się pochodną kształtowania się popytu na pracę i podaży pracy¹. W tym sensie wynagrodzenie za pracę stało się ceną za usługę pracy na rynku, kształtującą się głównie dzięki grze podaży i popytu, jednak z uwzględnieniem tzw. negocjacji płacowych pomiędzy pracodawcami i pracownikami oraz ingerencji samego państwa (m.in. ustawodawstwa o płacy minimalnej czy wynagradzania sfery budżetowej, ustawy kominowej).

Na gruncie zmian, jakie zaistniały w ostatnich kilkunastu latach w Polsce, w obszarze płac relatywnie często akcentuje się teorię płacy efektywnej. Teoria ta pozwala znaleźć odpowiedź na pytanie, dlaczego pracodawcy nie chcą powiększać zysku wskutek obniżki wynagrodzeń za pracę? Golnau zauważa, że każda zmiana stawki płac powoduje odpowiednią zmianę popytu na pracę (wyrażoną w przesunięciu się wzdłuż funkcji popytu na pracę). Zmiany stawek płac nie mają natomiast wpływu na krańcowe przychody z produktu pracy, dlatego nie powodują zmiany położenia krzywej popytu na pracę. W rzeczywistości na rynkach pracy krajów wysoko rozwiniętych gospodarczo powszechnie mamy jednak do czynienia z równoczesnym występowaniem znaczącej liczby przymusowo bezrobotnych, skłonnych podjąć zatrudnienie za niższe niż obowiązujące (rynkowe) stawki płac i brakiem reakcji na tę sytuację ze strony pracodawców w postaci redukcji oferowanych stawek płac².

Jedną z przyczyn usztywniania płac na wysokim poziomie oraz wysokiej stopy bezrobocia w równowadze jest stosowanie przez podmioty gospodarcze polityki płacy efektywnej. Płaca motywacyjna jest to płaca wyższa od płacy oczyszczającej rynek pracy. Pracodawca, oferując wyższe stawki, chce uniknąć niepewności, zbędnych kosztów przeszkolenia nowych pracowników i niskiej

¹ *Liberalne przesłanki polskiej transformacji gospodarczej*, red. W. Jarmołowicz, K. Szarzec, PWE, Warszawa 2011, s. 197.

² W. Golnau, *Teoria płacy efektywnej*, „Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance” 2014, vol. 12, nr 1.

wydajności pracy (teoria bumelowania). Ciekawym uzupełnieniem powyższej teorii są teorie płacy motywującej Solowa, który dostrzega dodatnią zależność między poziomem wynagrodzeń i wydajnością pracowników. Z formalnego punktu widzenia Solow jest twórcą teorii płacy efektywnej – opracował formalną postać modelu płacy efektywnej. Dowodził, że pracodawcy ustalają wynagrodzenie na poziomie płacy efektywnej, dla której elastyczność wysiłku względem płacy wynosi 1. Według Solowa pracodawcy, dążąc do maksymalizacji zysków, powinni maksymalizować wysiłek pracowników poprzez wzrost ich płac. Przyjmując, że marginalny przyrost wydajności pracy jest malejący, przedsiębiorstwa powinny przede wszystkim starać się ustalić poziom płac minimalizujący koszt płacowy na jednostkę wysiłku pracownika³.

Jak wspomniano wcześniej, zasadniczym elementem płacy motywacyjnej jest twierdzenie o dodatniej zależności pomiędzy wysokością stawek płac a wydajnością pracowników. Z tego powodu poszczególni pracodawcy będą oferować płace wyższe od poziomu niezbędnego do pozyskania potrzebnej im liczby osób chętnych do pracy. Ustala się ją na poziomie płacy efektywnej, dla której koszty płac ponoszone przez pracodawcę przypadające na efektywną jednostkę angażowania pracy są najniższe. W sytuacji nadwyżki podaży pracy nad popytem pracodawcy nie obniżają stawek płac, gdyż obawiają się, że spowodowałoby to spadek wydajności pracy, który przewyższyłby korzyści wynikające z obniżki płac, a wtedy wzrosłyby rzeczywiste koszty pracy przypadające na efektywną jednostkę pracy.

W ramach teorii płacy efektywnej za wiarygodne mikroekonomiczne podstawy uznaje się model fluktuacji kadr, model selekcji negatywnej oraz model bumelowania. Modele te odwołują się do skutków płynności zatrudnienia, trudności pomiaru efektów pracy oraz istoty wysiłku, jaki jest wkładany w wykonywanie pracy. Omówienie tych modeli wymaga jednak odrębnego opracowania⁴ i nie stanowi tym samym celu tego artykułu.

³ R. Solow, *Another Possible Source of Wage Stickiness*, „Journal of Macroeconomics” 1979, vol. 1.

⁴ Szerzej w: W. Golnau, *Wybrane modele w teorii płacy efektywnej*, „Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance” 2014, vol. 12, nr 1, s. 283–293.

Rysunek 1. Modele teorii płacy efektywnej

Źródło: opracowanie własne na podstawie W. Golnau, *Wybrane modele w teorii płacy efektywnej*, „Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance” 2014, vol. 12, nr 1, s. 283–293.

Dokonując syntezy aspektów teoretycznych płacy motywacyjnej, nie należy zapominać, że płace powinny wykazywać się pewną elastycznością. Oznacza to, że dostosowuje się ich poziom i strukturę do zmian szeroko rozumianego otoczenia, w którego skład wchodzi, poza wydajnością pracy, rentowność działalności oraz sytuacja panująca na rynku pracy. Elastyczność płac w tym znaczeniu pozwala na kształtowanie wynagrodzeń w zależności od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz indywidualnych efektów wykonywanej pracy. Tak rozumiana elastyczność wynagrodzeń zdeterminowana jest przede wszystkim mechanizmami kształtowania poziomu płac w przedsiębiorstwach oraz istnieniem minimalnego wynagrodzenia za pracę⁵. Warto jednak tu zaznaczyć, że wynagrodzenie jest kategorią, która ma źródła zmian w wielu obszarach – nie tylko w efektywności wykonywanej pracy. Przyczyn ich tempa można doszukiwać się również w otoczeniu pracownika, tj. staż pracy, kwalifikacje, umiejętności

⁵ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 189–190.

interpersonalne. Jednak to głównie te wielkości stymulują wydajność pracy⁶. Otoczenie pracownika (pracodawcy również – o czym mowa była wcześniej) zaraz po wydajności pracy i czynniku instytucjonalnym stanowi zatem o efektywności pracy, a tym samym o dynamice płac.

Według Juchnowicz kryterium oceny poziomu i dynamiki płac jest efektywność wyrażona zależnością rozwoju wynagrodzeń oraz produktywności pracy, jednak ocena efektywności kształtowania się płac wymaga analizy wydajności pracy oraz uwzględnienia efektów społecznych, a więc wpływu na poziom stopy życiowej społeczeństwa, stopień rozwarstwienia, skalę ubóstwa⁷. Takie podejście pokazuje, że traktowanie dynamiki płac jako wypadkowej efektywności pracy kryje za sobą wiele aspektów nie tylko *stricte* ekonomicznych, lecz także społecznych. Zatem rozpatrywanie poziomu wynagrodzeń w kontekście efektywności wykonywanej pracy świadczy jednocześnie o istotności czynnika, jakim jest socjologia pracy, ponieważ wydajność pracy to złożona kategoria społeczno-ekonomiczna.

Teoria płacy motywacyjnej niesie za sobą nawiązanie do tzw. modelu odżywiania⁸. Dotyczy on krajów rozwijających się i wskazuje, że pracownicy wynagradzani według płacy ustalonej na konkurencyjnym rynku pracy mogą nie dysponować środkami niezbędnymi do właściwego, zdrowego odżywiania się. W takiej sytuacji pracodawca może podwyższyć płace zatrudnionym powyżej płacy równowagi, aby uzyskać wzrost wydajności ich pracy. Wyższe wynagrodzenie jest bowiem niezbędne pracownikom do zakupu odpowiedniej ilości żywności, prowadzenia zdrowego trybu życia i intensywnej pracy. Jednak gdyby pracodawca podwyższał płace do stosunkowo wysokiego poziomu, mógłby ponieść straty, gdyż wzrost kosztów pracy mógłby przewyższyć korzyści uzyskane w wyniku wzrostu wydajności pracy. Wówczas, jak zauważa Golnau⁹, ubocznym efektem wzrostu płacy powyżej poziomu równowagi jest bezrobocie przymusowe.

⁶ M. Nyk, *Przeciętne wynagrodzenie a sytuacja na rynku pracy – przypadek województwa łódzkiego*, w: *Ekonomia*, red. M. Rękas, J. Sokołowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2013, s. 537.

⁷ M. Juchnowicz, *Wynagrodzenia w Polsce na tle Unii Europejskiej – współczesne tendencje*, w: *Praca i polityka społeczna. Współczesne tendencje i wyzwania*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2013, s. 180.

⁸ H. Leibenstein, *The Theory of Underemployment in Backward Economies*, „Journal of Political Economy” 1957, vol. 65, nr 2, s. 91–100.

⁹ W. Golnau, *Teoria płacy efektywnej...*, s. 152.

Teoria płacy efektywnościowej podważa niejako pogląd wielu ekonomistów, że działanie rynku pracy najlepiej opisuje neoklasyczna teoria doskonale konkurencyjnego rynku pracy przedstawianego za pomocą typowego układu krzywych popytu i podaży pracy. Wzrost popytu na pracę i spadek podaży pracy wywołuje wzrost wynagrodzeń, a zmniejszenie popytu na pracę i wzrost podaży pracy spowoduje zmniejszenie płac. W konsekwencji istnienia tych zależności pracodawcy zatrudniają pracowników za najniższe akceptowane przez nich stawki płac, które są stawkami rynkowymi¹⁰. Według tej teorii poziom wynagrodzeń nie jest determinowany przez wydajność pracy. Niemniej praktyka gospodarcza wskazuje, że w pewnych warunkach, oferując pracownikowi wyższe stawki płac, można uzyskać wzrost wydajności pracy, chociażby poprzez wzrost jego zaangażowania w wykonywanie pracy.

Studia nad literaturą przedmiotu wskazują, że do końca lat 70. ubiegłego wieku nie istniały argumenty przemawiające za istnieniem zależności wydajności pracy od wysokości wynagrodzeń pracowników, które byłyby adekwatne do sytuacji występującej na rynku pracy w rozwiniętej gospodarce rynkowej.

2. Empiryczna weryfikacja krzywej płacy – wydajności w sektorze przedsiębiorstw

Podstawowe determinanty płac i ich zróżnicowania w sektorze polskich przedsiębiorstw stanowią: przynależność do określonego segmentu działalności gospodarczej, forma własności określająca w dużej mierze możliwości płacowe i osiągnięte rezultaty finansowe, wielkość przedsiębiorstwa mierzona poziomem zatrudnienia oraz rynek pracy¹¹. W tabeli 1 przedstawiono wybrane wielkości opisujące kondycję polskich przedsiębiorstw w ostatnich kilku latach. Nie sposób ukazać wszystkie wielkości natury finansowo-ekonomicznej charakteryzujące podmioty gospodarcze, co też nie jest celem opracowania. Zamiarem przedstawionych kategorii, właściwie ich tempa zmian, jest zaakcentowanie kierunku zmian.

¹⁰ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy...*, s. 26–30.

¹¹ H. Karaszewska, *Ewolucja wynagrodzeń w Polsce w okresie zmian system ekonomicznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2003, s. 245.

Tabela 1

Dynamika** wybranych wielkości opisujących sektor polskich przedsiębiorstw
w latach 2005–2012

Lata	Płaca*	Zatrudnienie	Koszty pracy na zatrudnionego*	Koszty pracy na przepracowaną godzinę*	Przychody*
2005	102,7	102,5	102,4	102,4	102,6
2006	104,6	104,1	104,2	104,1	111,1
2007	107,3	104,9	106,1	106,2	112,4
2008	102,7	102,3	102,8	100,6	105,9
2009	100,5	98,0	102,6	105,8	97,2
2010	101,7	102,4	101,0	100,2	104,2
2011	100,3	102,3	101,2	101,3	108,4
2012	99,2	100,9	99,0	98,9	99,7

* Wielkości realne według cen z 2004 roku.

** Dynamika obliczona metodą rok do roku poprzedniego.

Źródło: obliczenia własne na podstawie *Rocznik statystyczny*, GUS, Warszawa 2005–2013.

Dynamika wielkości przedstawionych w tabeli 1 wskazuje na dodatnie tempo zmian w obserwowanych latach. Wyjątek stanowi 2012 rok (poza dynamiką zatrudnienia) oraz 2009 rok w zakresie zatrudnienia i wielkości przychodów. Warto podkreślić, że wielkości które są wyrażane w jednostkach pieniężnych, mają charakter realny – zweryfikowany o wskaźnik inflacji CPI (Consumer Price Index). Zdecydowanie wyższym tempem zmian charakteryzują się przychody przedsiębiorstw (będące m.in. pochodną wydajności pracy i podstawą dla wyznaczenia zysku podmiotu). Natomiast realne płace przeciętne, zatrudnienie, koszty pracy na 1 zatrudnionego oraz koszty na 1 godzinę przepracowaną odznaczają się zbliżonym poziomem dynamiki.

Rezultaty działalności gospodarczej przedsiębiorstw – obliczane, analizowane i oceniane przez pryzmat ekonomiczny – nie sprowadzają się wyłącznie do ustalania wyniku finansowego, lecz znajdują odzwierciedlenie w tempie zmian zatrudnienia, poziomu płac. Ponadto efekty funkcjonowania przedsiębiorstwa to również badanie zależności pomiędzy poszczególnymi wielkościami ekonomicznymi. Przykładem takich korelacji może być zależność pomiędzy wynagrodzeniem w sektorze przedsiębiorstw a wydajnością pracy pracowników.

Prekursorem krzywej płacy–wydajności był Leibenstein. Jej graficzną ilustrację przedstawiono na rysunku 2. Zgodnie z przebiegiem funkcji początkowy odcinek ilustruje wzrost płacy skutkujący więcej niż proporcjonalnym wzrostem wydajności pracy, jednak po przekroczeniu wynagrodzenia na poziomie w_1 ,

kolejne przyrosty płacy powodują mniej niż proporcjonalne przyrosty pracy¹². Pracodawca proponuje taką stawkę płacy, jaka gwarantuje uzyskanie najniższych kosztów przypadających na efektywną jednostkę wydajności pracy. Jest to tzw. płaca efektywna¹³. Płacę tę można wyznaczyć graficznie poprzez punkt styczności funkcji wydajności $P(w)$ z jak najbardziej stromą krzywą wyprowadzoną z punktu $(0; 0)$. Dla tej krzywej stosunek wydajności pracy wobec płacy jest najwyższy.

Rysunek 2. Teoretyczna krzywa płacy–wydajności

Źródło: opracowanie własne na podstawie W. Golnau, *Teoria płacy efektywnej*, „Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance” 2014, vol. 12, nr 1, s. 153.

Warto wspomnieć, że wydajność pracy nie jest stymulowana tylko przez poziom produkcji i liczbę pracujących. Kategoriami determinującymi są również m.in. system wynagrodzeń w danym przedsiębiorstwie¹⁴. Badania wskazują, że w przedsiębiorstwach, w których praktykuje się akordowy system wynagrodzeń, odnotowuje się znaczny wzrost wydajności pracy¹⁵.

¹² H. Leibenstein, *The Theory of Underemployment...* s. 101.

¹³ W. Golnau, *Teoria płacy efektywnej...*, s. 153

¹⁴ M. Nyk, *Wydajność pracy a przeciętne wynagrodzenie w gospodarce polskiej w latach 2000–2005*, w: *Działania ekonomiczne podmiotów rynkowych*, red. D. Kopycińska, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007, s. 154.

¹⁵ M. Kabaj, *Produktywność a wynagrodzenie*, IPiSS, Warszawa 2003.

Wykres 1. Empiryczna zależność wydajności pracy* (w zł) a płaca (w zł) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w latach 2004–2012 (wartości realne według cen z 2004 roku)

* Wydajność pracy definiowana jako poziom przychodów na 1 zatrudnionego w sektorze przedsiębiorstw.

Źródło: obliczenia własne na podstawie *Rocznik statystyczny*, GUS, Warszawa 2005–2013.

Na wykresie 1 potwierdzono dodatnią zależność pomiędzy wydajnością pracy a poziomem płacy w sektorze przedsiębiorstw. Wzrostowi realnego wynagrodzenia towarzyszy wzrost wydajności pracy. Krzywa przedstawiająca zależność pomiędzy badanymi kategoriami wskazuje, że realna płaca zmienia się w zbliżonym tempie wobec wzrostu wydajności pracy. Oznacza to, że dane empiryczne są zgodne z teorią. Innymi słowy, potwierdza się teoria, której twórcą był Leibenstein. Współczynnik korelacji liniowej R^2 wynosi 0,9345, co pozwala na interpretację, że między obserwowanymi wielkościami (mimo stosunkowo krótkiego okresu obserwacji) zachodzi znacząca wysoka zależność.

Poza Leibenstem hipotezę o istnieniu krzywej płacy–wydajności rozwinęli Mirrlees oraz Stiglitz. Zauważyli, że koszty wynagrodzeń przypadających na efektywną jednostkę pracy można określić jako odwrotność nachylenia krzywej płacy–wydajności od początku układu współrzędnych do danego punktu. Dla wynagrodzeń w przedziale od 0 do w_l (rysunek 2) nachylenie krzywej płacy–wydajności rośnie wraz ze wzrostem płacy, dlatego koszty przypadające na efektywną jednostkę pracy się zmniejszają. Dla płac wyższych od w_l obserwuje się sukcesywne zmniejszenie nachylenia krzywej

płacy–wydajności¹⁶, tym samym oznacza to wzrost kosztów przypadających na efektywną jednostkę pracy¹⁷.

Według Golnaua na podstawie krzywej płacy–wydajności można wyznaczyć przebieg krzywej wyrażającej korelację pomiędzy kosztami pracy przypadającymi na efektywną jednostkę pracy (w części empirycznej tę wielkość charakteryzuje realny koszt pracy przypadający na jedną godzinę przepracowaną) a wysokością płacy. Jej kształt przypomina parabolę z dodatnim współczynnikiem kierunkowym w funkcji¹⁸.

Analiza teoretycznego trendu zależności pozwala zauważyć (rysunek 3), że początkowy przebieg krzywej wskazuje na stopniowy spadek kosztów przypadający na efektywną jednostkę pracy (na 1 przepracowaną godzinę) wraz ze wzrostem płacy. Dla płacy wyznaczającej najniższy koszt, jeśli istnieje nadwyżka podaży pracy nad popytem na pracę, żaden pracodawca nie będzie zainteresowany obniżką wynagrodzeń lub zatrudnieniem pracowników oferujących usługę pracy za niższą stawkę płacy. Gdyby to zrobił, obniżyłby swój zysk poprzez wzrost kosztów pracy. Zatem jest to płaca przy najniższych kosztach, którą można określić jako płacę równowagi.

¹⁶ Nachylenie prostej pI na odcinku od początku układu współrzędnych do punktu E jest równe stosunkowi przyrostu wydajności pracy do przyrostu stawki płac, co można zapisać w następujący sposób:

$$\text{Nach. } pI = \frac{\Delta p}{\Delta w} = \frac{p - 0}{w - 0} = \frac{p}{w}.$$

Nachylenie prostej pI jest równe przeciętnej wydajności pracy

uzyskiwanej za jednostkę stawki płac. Nachylenie krzywej płacy–wydajności można określić podobnie, tj. $\text{nach } P(w) = \frac{\Delta p}{\Delta w}$. Ponieważ płacę efektywną wyznacza punkt styczności krzywej

płacy–wydajności oraz prostej pI t, ten warunek można zapisać w następujący sposób: $\frac{\Delta p}{\Delta w} = \frac{p}{w}$.

Przekształcając powyższe równanie, można je zapisać w postaci wyrażającej elastyczność, tzn.

$$\frac{\Delta p}{\Delta w} \cdot \frac{w}{p} = \frac{\% \Delta p}{\% \Delta w} = 1.$$

Tak więc płacą efektywną wI jest ta, dla której jednoprocenowy wzrost wynagrodzenia prowadzi do wzrostu wydajności dokładnie o 1% (G.J. Borjas, *Labor Economics, Third Edition*, McGraw-Hill Irwin, New York, 2005, s. 464 i n.).

¹⁷ J.A. Mirrlees, *A Pure Theory of Underdeveloped Economics Using a Relationship Between Consumption and Productivity*, w: *Agriculture in Development Theory*, ed. L.A. Reynoldson, Yale University Press, New Haven 1975, s. 5.

¹⁸ W. Golnau, *Teoria płacy efektywnej...*, s. 154.

Rysunek 3. Realne koszty pracy przypadające na efektywną jednostkę pracy (w zł) a wysokość płac realnych (w zł)

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Rocznik statystyczny*, GUS, Warszawa 2005–2013; W. Golnau, *Teoria płacy efektywnej...*, s. 155.

Jako koszt pracy przypadający na efektywną jednostkę pracy przyjęto realny koszt na 1 godzinę przepracowaną, a płaca stanowi realne wynagrodzenie przeciętne w sektorze przedsiębiorstw. Dla analizy empirycznej przyjęto, zgodnie z ilustracją graficzną, że trend ma charakter liniowy. Współczynnik korelacji R^2 – określający zależność pomiędzy realną płacą a realnym kosztem na 1 godzinę przepracowaną – wynosi 0,962. Zatem również w tym przypadku praktyka potwierdza teorię.

Wspominany wielokrotnie Golnau – jako jeden z nielicznych specjalistów w dziedzinie wynagradzania – w swoich publikacjach naukowych wskazuje, że związek pomiędzy płacą a wydajnością pracy może nieco różnić się u niektórych pracodawców. W niektórych podmiotach (głównie tam, gdzie znaczna część wynagrodzenia jest podyktowana wynikami pracy, np. handel, usługi, produkcja) wydajność pracy może w nieco większym stopniu być uzależniona od płac niż w innych. Dla niektórych pracodawców korzystne jest wypłacanie wyższych wynagrodzeń, niż wynoszą płace pracowników o identycznych cechach u innych pracodawców. W ujęciu graficznym oznacza to, że krzywa wydajności pracy mająca punkt styyczny z krzywą płaca–wydajność może znajdować bliżej osi odciętych. Stąd płaca efektywna może kształtować się na różnym poziomie w poszczególnych podmiotach.

Podsumowanie

Stosowanie w systemach motywacji płacy efektywnej powszechnie jest traktowane jako najbardziej aktywna i dynamiczna funkcja zarządzania przedsiębiorstwem. Istota płacy efektywnej w sektorze przedsiębiorstw obejmuje wszystkie procesy społeczno-gospodarcze, które dotyczą tworzenia warunków i kształtowania się w nich sposobów zachowania się pracowników.

Rozważania snute na gruncie teorii płacy efektywnej (motywacyjnej) okazały się zbieżne z praktyką gospodarczą. Bezwzględnie występuje wysoka, dodatnia zależność pomiędzy wydajnością pracy a poziomem płac. Dodatkowo zweryfikowano pozytywnie teoretyczną jednokierunkową zależność między kosztami pracy na 1 godzinę przepracowaną a wynagrodzeniem. Z punktu widzenia praktyki gospodarczej w sektorze przedsiębiorstw wzajemnie przenikają się bodźce materialne z niematerialnymi. Tym samym, wtórując Borkowskiej, każdy bodziec materialny jest zarazem moralny. Bodziec zawierający w sobie zachętę typu materialnego i niematerialnego powoduje, że w sektorze przedsiębiorstw motywująco działa tylko wynagrodzenie¹⁹. Dlatego finalnie w systemie płacy motywacyjnej w przedsiębiorstwie zachowania zatrudnionych powinny być stymulowane mechanizmami opartymi na pobudzającym działaniu wynagrodzenia stałego i zmiennego. Ponadto stosowanie płacy efektywnej stanowi o obliczu sprawności działania przedsiębiorstw.

Literatura

- Borjas G.I., *Labor Economics, Third Edition*, McGraw-Hill Irwin, New York 2005.
- Borkowska S., *Strategie wynagrodzeń*, wyd. 2, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Golnau W., *Teoria płacy efektywnej*, „Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance” 2014, vol. 12, nr 1.
- Golnau W., *Wybrane modele w teorii płacy efektywnej*, „Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance” 2014, vol. 12, nr 1.
- Juchnowicz M., *Wynagrodzenia w Polsce na tle Unii Europejskiej – współczesne tendencje*, w: *Praca i polityka społeczna. Współczesne tendencje i wyzwania*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2013.
- Kabaj M., *Produktywność a wynagrodzenie*, IPiSS, Warszawa 2003.

¹⁹ S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, wyd. 2, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 61–66.

- Karaszewska H., *Ewolucja wynagrodzeń w Polsce w okresie zmian system ekonomicznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2003.
- Kryńska E., Kwiatkowski E., *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.
- Leibenstein H., *The Theory of Underemployment in Backward Economies*, „Journal of Political Economy” 1957, vol. 65, nr 2.
- Liberalne przesłanki polskiej transformacji gospodarczej*, red. W. Jarmołowicz, K. Szarzec, PWE, Warszawa 2011.
- Mirrlees J.A., *A Pure Theory of Underdeveloped Economics Using a Relationship Between Consumption and Productivity*, w: *Agriculture in Development Theory*, ed. L.A. Reynolods, Yale University Press, New Haven 1975.
- Nyk M., *Przeciętne wynagrodzenie a sytuacja na rynku pracy – przypadek województwa łódzkiego*, w: *Ekonomia*, red. M. Rękas, J. Sokołowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2013.
- Nyk M., *Wydajność pracy a przeciętne wynagrodzenie w gospodarce polskiej w latach 2000–2005*, w: *Działania ekonomiczne podmiotów rynkowych*, red. D. Kopycińska, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007.
- Solow R., *Another Possible Source of Wage Stickiness*, „Journal of Macroeconomics” 1979, vol. 1.

Reflection on d theory of the incentive pay

Summary

On land of changes which arose in several dozen last years in Poland in the area of pays a theory of the effective pay is relatively often stressed. This theory allows to find the answer to a question – why don't employers want to increase the profit as a result of the wage cut for the work? In order to draw up indicating possible gaps between theory and practice to the being in the forming of pays in the business sector in the context is of theory of the effective pay. For the achievement of the objective presented reports stayed between real work output, real labours cost, staffing level and the amount of real wages.

Keywords: incentive pay, work output, labours cost, employment

Translated by Mariusz Nyk