

PLACA I UWARUNKOWANIA WYNAGRODZEŃ W POLSCE

Представлено поняття płacy i wynagrodzeń w Polsce. Zaprezentowano rodzaje i składniki wynagrodzeń w Polsce. Opisano ich poszczególne rodzaje. Dokonano klasyfikacji uwarunkowań wynagrodzeń. Scharakteryzowano poszczególne rodzaje uwarunkowań wynagrodzeń w Polsce

1 Pojęcie płacy i wynagrodzeń w Polsce

W literaturze polskiej spotykamy się z niejednoznacznością treści pojęcia „płaca”, „wynagradzanie”. Według Borkowskiej, w polskim piśmiennictwie płaca i wynagradzanie bywają stosowane zamiennie, choć nie są synonimami (...) zmienia się treść pojęcia „wynagradzanie”, a do języka polskiego wprowadza się wiele terminów z zakresu wynagrodzeń, czasem pozostawiając je bez tłumaczenia, co sugeruje, że chodzi o nowe terminy, tymczasem kryją się często pod nimi stare treści. [1, s. 11]

Płaca, to cena siły roboczej na rynku pracy.[12, s255] Do niedawna (...) pojęcie płacy i wynagradzania nie było ostro i jednoznacznie zdefiniowane i rozgraniczone z punktu widzenia makroekonomicznego. [8, s. 9] Płacę od wynagradzania odróżniano i traktowano jako szczególną formę dochodu pracownika z pracy

na podstawie umowy o pracę. Obok płacy pracownik otrzymywał szereg innych świadczeń pieniężnych i świadczeń w naturze, które łącznie określano pojęciem wynagrodzenia. [10, s. 363] Wynagrodzenie zdefiniowane było, więc jako (...) kwota należna pracownikowi za pracę lub z tytułu zatrudnienia. [8, s. 9] Obowiązujące obecnie w Polsce przepisy prawne w Dzienniku Ustaw z 1996 nr 24, poz. 110 zdefiniowały jednoznacznie pojęcie wynagrodzenia jako ogółu wydatków pieniężnych oraz świadczeń w naturze, wypłacanych pracownikom z tytułu zatrudnienia w podmiocie gospodarczym i obliczanych według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń. W chwili obecnej Główny Urząd Statystyczny uznał zamienność tych terminów.

2 Rodzaje i składniki wynagrodzeń w Polsce

Wąsko rozumiane wynagrodzenie obejmuje następujące składniki, które przedstawia (Tabela 1).

Tabela 1. Rodzaje i składniki wynagrodzenia w Polsce

Rodzaj wynagrodzeń	Składniki
1	2
Wynagrodzenie osobowe	<ul style="list-style-type: none"> - wynagrodzenie zasadnicze - dodatki stałe i przejściowe za szczególne wartości pracy, kwalifikacje oraz warunki pracy - zryczałtowane wynagrodzenia kierowców samochodów - premie okresowe (regulaminowe i uznaniowe) - nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalno-rentowe - wynagrodzenia za dodatkowe obowiązki wykonywane w normalnym czasie pracy - wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za czynności poza normalnym wymiarem czasu pracy - dodatki wyrównawcze - zasiłki chorobowe i wynagrodzenie za czas nieprzepracowany - świadczenia deputatowe lub ich ekwiwalent pieniężny - świadczenia odszkodowawcze - inne sporadyczne składniki wynagrodzeń - wynagrodzenia uczniów - ekwiwalent za praktyki zawodowe - wynagrodzenia za pracę nakładczą - płaca za pracę wykonaną przez chorych w ramach terapii itp. - agencyjno-prowizyjne - nagrody zakładowego funduszu nagród - wypłata z zysku do podziału i z nadwyżki bilansowej spółdzielni - dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej

1	2
Wynagrodzenia bezosobowe	– umowa o dzieło – umowa zlecenie
Honoraria	– wynagrodzenia za prace twórcze, autorskie i realizatorskie oraz tantiemy wypłacone twórcom

Źródło: Na podstawie Załącznik do objaśnień do sprawozdawczości z zatrudnienia i wynagrodzeń GUS obowiązujący od 01.01.2000r.

Wszystkie składniki poza deputatami mają charakter gotówkowy. Poza tak rozumianym wynagradzaniem wg Borkowskiej, pracownicy mogą otrzymać beneficja powiązane z pracą, nazwane w Polsce dochodami pozapłacowymi. Można do nich zaliczyć: dodatkowe ubezpieczenie, akcje, udziały, subsydia mieszkaniowe, samochód służbowy, ryczałty samochodowe, pomoc prawna i finansową. (Tabela 2) przedstawia systematyzację pozapłacowych świadczeń na rzecz pracowników. Tak rozumiane tradycyjne wynagradzanie powiększone o dochody pozapłacowe stanowi łączny dochód z pracy, który autorka nazywa wynagrodzeniem całkowitym. Zgodnie z artykułem

119 Traktatu Wspólnot Europejskich *wynagrodzenie to obejmuje korzyści uzyskiwane przez pracownika od pracodawcy z tytułu zatrudnienia bezpośrednio lub pośrednio, w gotówce lub naturze*. Od roku 1992 dane o wynagrodzeniach podaje się w ujęciu brutto, tj. bez potrącenia z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych. Płaca nominalna wyraża wartość wynagrodzenia w złotych, płace realna stanowi wartość wynagrodzenia po uwzględnieniu wskaźnika inflacji. Kilka lat później całkowite ubruttowanie płac włączyło do płacy brutto również składkę ZUS (Tabela 2).

Tabela 1 Systematyzacja pozapłacowych świadczeń przedsiębiorstw na rzecz pracowników

Charakter świadczeń	Rodzaje świadczeń	Forma	Podstawy udzielania
elementy świadczeń zawarte w systemie wynagrodzeń	dotatki stażowe, nagrody jubileuszowe, gratyfikacje, odprawy emerytalne	wypłaty pieniężne z reguły wkomponowane w system płac	wynikają z kodeksu pracy, układu zbiorowego pracy, bądź innych regulacji zakładowych obowiązujących w niektórych przedsiębiorstwach
pozapłacowe kompensaty pracy	samochód służbowy, telefon komórkowy, ubranie służbowe, fundusz reprezentacyjny, ubezpieczenie na życie, ryczałty samochodowe, usługi zdrowotne	występują w naturze lub jako zwrot poszczególnych kosztów	wynikają z ustaw w niektórych instytucjach publicznych, niekiedy z regulacji zakładowych, najczęściej jako element umów indywidualnych z pracownikami (np. kontrakty menedżerskie)
dochody pozapłacowe indywidualne i grupowe	ubezpieczenie na życie, plany emerytalne, preferencyjne zakupy produktów firmy, pokrywanie kosztów kształcenia dzieci, usługi zdrowotne	pokrywanie kosztów bądź ulgi w zakupach czy w korzystaniu z usług	wynikają częściowo z regulacji umów zakładowych, a częściowo z kontraktów indywidualnych
świadczenie na rzecz rozwoju kadr	wszelkiego rodzaju szkolenia i stypendia, udział w kosztach kształcenia pracowników	organizowanie szkoleń lub pokrywanie ich kosztów, fundowanie stypendiów i opłata czesnego w uczelniach	plany i programy rozwoju kadr w przedsiębiorstwie, indywidualne umowy z pracownikami
świadczenia socjalne wyrównawczo-integracyjne	prowadzenie zakładowych żłobków, przedszkoli, ośrodków zdrowia, stołówek, obiektów sportowo-rekreacyjnych i kulturowych, dofinansowanie wczasów, kolonii, obozów, imprezy świąteczne, podarki, zapomogi	w naturze, w postaci dofinansowania lub pokrycia kosztów w gotówce, np. zapomogi	wynikają z ogólnych przepisów prawa, układów zbiorowych pracy, bądź innych umów zakładowych, niekiedy mają charakter indywidualny, jednorazowy

Źródło: SOKOŁOWSKI J., *Pozapłacowe kompensaty pracy*, *Personel* nr 3/ 1999, s. 50.

Pojęciem, które należy wyjaśnić, jest koszt pracy definiowany jako ogół wydatków, jakie ponosi firma w związku z pozyskaniem, utrzymaniem, przekwalifikowaniem i doskonaleniem pracowników oraz z tytułu obowiązkowej składki na ubezpieczenia społeczne. Składniki wynagrodzeń i kosztów pracy przedstawia (Tabela 3).

Tabela 2 Składniki kosztów pracy

Pieniężne	W naturze
<ul style="list-style-type: none"> - wynagrodzenia zasadnicze płacowe za prace w normalnym wymiarze czasu pracy - dodatki do wynagrodzeń albo specjalistyczne dopłaty za nadgodziny, prace w godzinach nocnych, w dni wolne, prace w szkodliwych lub w niebezpiecznych warunkach - dopłaty z tytułu wzrostu kosztów utrzymania, dodatki lokalne i przesiedleńcze - premie powiązane z wydajnością pracy lub zyskami przedsiębiorstwa, premie świąteczne i noworoczne, z wyłączeniem pracowniczych świadczeń socjalnych, wypłaty trzynastek i czternastek - dopłaty do kosztów podróży do pracy i z pracy, wyłączając diety podróżne, dodatki za rozłąkę, koszty przeprowadzki oraz koszty reprezentacyjne poniesione w trakcie wypełniania obowiązków pracowniczych - płatne dni wolne z tytułu świąt urzędowych oraz urlopów - prowizje, napiwki, zapłaty za uczestnictwo w zjazdach i sesjach, premie dyrektorskie płacone pracownikom - premie lub inne wypłaty nadzwyczajne powiązane z wynikami działalności przedsiębiorstwa, uzyskane w ramach systemów motywacyjnych - płatności dokonywane na rzecz pracowników przez pracodawców w ramach systemów oszczędzania - jednorazowe wypłaty dla pracowników opuszczających przedsiębiorstwo, jeśli opłaty te nie są objęte umową zbiorową o prace - dodatki mieszkaniowe płatne w gotówce 	<ul style="list-style-type: none"> - posiłki i napoje, łącznie ze spożywanymi w trakcie podróży służbowych (z wyjątkiem niezbędnych do wykonania pracy w trudnych warunkach) oraz dostarczone pracownikom bezpłatnie lub po obniżonych cenach, posiłki i napoje w stołówkach lub otrzymywane za kwity obiadowe - usługi mieszkaniowe (wykonane na własny rachunek lub zakupione) lub takie zakwaterowanie, aby mogli z niego korzystać wszyscy członkowie gospodarstwa domowego, do którego należy pracownik - umundurowanie lub inne formy odzieży specjalnej, które pracownicy gotowi są, z własnego wyboru, nosić nie tylko w miejscu pracy, lecz także poza nim - usługi środków transportu oraz wyroby trwałego użytku dostarczane na osobisty użytek pracowników - wyroby i usługi pochodzące z własnego procesu produkcyjnego pracodawcy, takie jak bezpłatne przejazdy dla pracowników kolei czy lotnictwa, deputat węglowy dla górników lub bezpłatna żywność dla pracowników branży rolno-spożywczej - udostępnienie pracownikom i ich rodzinom urządzeń sportowych, rekreacyjnych i obiektów wczasowych - opieka w żłobkach dla dzieci pracowników - płatności dokonywane przez pracodawców na rzecz związków zawodowych lub innych podobnych organizacji - bezpłatne akcje rozdzielone pracownikom - wynagrodzenia w naturze mogą ponadto obejmować wartość odsetek od pożyczek udzielonych swoim pracownikom po obniżonej lub nawet zerowej stopie procentowej

Źródło: Europejski system rachunków narodowych i regionalnych. ESA 1995, GUS, Warszawa 2000, s 120-121.

Należy zauważyć, że suma dochodów z pracy otrzymywanych przez pracownika w przedsiębiorstwie nie pokrywa się z całością kosztów pracy poniesionych przez pracodawcę. Nie każdy bowiem składnik kosztów wpływa na dochód pracownika.

Ostatnim ważnym pojęciem z zakresu wynagrodzeń jest system wynagradzania. W literaturze definiuje się go rozmaicie, często zastępując następującymi synonimami: formy płac, system taryfowy, system premii i nagród, składniki wynagrodzenia itp. Najczęściej system

wynagrodzeń jest utożsamiany z całokształtem problematyki płac w przedsiębiorstwie. A oto kilka jego definicji:

- układ elementów płacowych, składających się z zasad, norm przepisów oraz metod, środków i form im służących do określania płacy, mających na celu realizację złożonych celów polityki płac,[9, s. 233]

- wewnętrzny spójny układ zasad, składników i narzędzi kształtowania środków na wynagrodzenia oraz sposobów ich podziału i waloryzacji [7, s. 86].

– określenie (w szerokim znaczeniu) stosownych składników (elementów) wynagrodzenia, miejsc i warunków przyznania wynagrodzeń oraz zasad ustalania i aktualizowania ich wysokości (autor mówi tu o zakładowym systemie wynagrodzeń),[11, s.101]

– ogół zasad i narzędzi oraz rozwiązań instytucjonalnych oraz mechanizmów regulujących wynagrodzenia całkowite,[1, s. 14]

– system, składający się ze sposobów, procesów i praktyki wynagradzania pracowników w danej organizacji, zgodnie z ich wkładem, umiejętnościami, kompetencjami oraz wartością rynkową pracy, rozwijający się w ramach filozoficznych strategii i działań organizacji dotyczących wynagrodzeń.

3 Uwarunkowania wynagrodzeń

Kształt wynagrodzeń w dużej mierze zależy od uwarunkowań wynikających z otoczenia przedsiębiorstwa. Uwarunkowania te można podzielić według kryterium rodzajowego, wyróżniając w miarę jednorodne grupy czynników, takie jak: uwarunkowania prawne, społeczne i techniczno-technologiczne.

3.1 Uwarunkowania prawne

Uwarunkowania prawne* obejmują ogół relacji prawnych wpływających na funkcjonowanie systemu wynagradzania w przedsiębiorstwie, do których można zaliczyć: [7, s. 96 i 6, s. 29-34]

➤ Przepisy Kodeksu Pracy, określające minimalną wysokość następujących składników wynagrodzeń i świadczeń związanych z pracą:

– należności przysługującej pracownikowi z tytułu podróży służbowej (art. 77§2 oraz zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 25 czerwca 1996, Monitor Polski nr 39, poz. 387),

– wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z przyczyn pracodawcy (art. 81§1-2),

– wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub wypadku w pracy (art. 92),

– odprawa pośmiertna (art. 93§4 oraz §7K.P.),

– wynagrodzenie za pracę w dzień wolny od pracy przyznane w razie niewykorzystania dnia wolnego od pracy (art.129§3),

– dodatek za wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych (art. 134),

– dodatek za prace w porze nocnej (art.137§2),

– wynagrodzenie za czas pełnienia dyżuru poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, jeżeli nie ma możliwości udzielenia pracownikowi czasu wolnego za ten dyżur (art. 144§2).

➤ Przepisy ustaw określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy oraz pozapłacowych świadczeń na rzecz pracowników:

– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej:

◆ art. 62 pkt 4. K.P. dotyczący określenia zasady ustalania oraz wysokość minimalnego wynagrodzenia w drodze ustawy,

◆ art. 10§2 K.P., który stanowi, że państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę,

◆ art.13 K.p. określający prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę, jak również międzynarodowe zalecenie nr 30 MOP, uzupełniające Konwencję nr 26 dotyczący godziwego wynagrodzenia,

◆ art.77§1 K.P., dotyczący realizacji wyżej wymienionych przepisów, upoważniający Ministra Pracy i Polityki Socjalnej do określania wysokości najniższego wynagrodzenia w Polsce oraz sposobu jego obliczania, a także wymieniający sytuacje, kiedy najniższe wynagrodzenie przysługuje pracownikowi pomimo niewykonywania pracy: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 stycznia 1998.

– Ustawa z dnia 16 grudnia 1994 o negocjowanym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców.

– Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych.

– Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych.

– Ustawa z dnia 4 marca 1994 o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.,

* autorka przyjęła stan prawny obowiązujący na dzień 30 sierpnia 2003 r.

– Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 o pracowniczych programach emerytalnych,

– Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych,

– Ustawa z dnia 13 października 1998 o systemie ubezpieczeń społecznych,

– Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych wykształcenia ogólnego osób dorosłych,

– Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 w sprawie szczególnych zasad ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

➤ Przepisy aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracodawców oraz pracowników.

➤ Postanowienia układów zbiorowych i innych porozumień zbiorowych opartych na ustawie, zamieszczonej w dziale XI K.P.; wyróżnia się dwa rodzaje układów zbiorowych:

– Zakładowy układ zbiorowy (ZUZP) który zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jego postanowienia obowiązują tylko u tego pracodawcy, który zawarł układ i dokonał wpisu do rejestru prowadzonego przez okręgowego inspektora pracy. Układ zawierany jest dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanawiają inaczej. Dodatkowo postanowieniem układu mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz emeryci i renciści. Treść każdego układu określa wzajemne zobowiązania stron zawierających układ, czyli postanowienia obligatoryjne oraz warunki, jakich wymaga treść stosunku pracy czy postanowienia normatywne. W normatywnych postanowieniach ZUZP dużo miejsca poświęca się wynagrodzeniom za pracę. W praktyce ujmuje się to w dwóch częściach: ogólnej i szczegółowej. Część ogólna zawiera podstawowe zasady wynagradzania wszystkich pracowników oraz innych podmiotów związanych postanowieniami układowymi. W ramach tej części określa się formy płac oraz zasady ich stosowania w przedsiębiorstwie, składniki wynagrodzeń, trwałe

i przejściowe zmiany uprawnień płacowych, ewentualne kategorie pracowników, co do których nie mają zastosowania zapisy ZUZP. Część szczegółowa układu składa się z załączników konkretnych rozwiązań płacowych obejmujących: taryfikator kwalifikacyjny, tabele płac oraz zasady ustalania i przyznawania kwot poszczególnych składników płac.

– Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy (PUZP) zawierane przez ogólnokrajowe organizacje związkowe z odpowiednimi organami organizacji pracodawców lub właściwym ministrem reprezentującym pracodawców jednostek sfery budżetowej lub przewodniczącym zarządu gminy lub zarządu komunalnego reprezentującego pracodawców samorządowych jednostek sfery budżetowej, a jego postanowienia obowiązują u wszystkich pracodawców, u których działają te organizacje ogólnokrajowe.

➤ Wyrok sądu z dnia 18 listopada 2002, uznający za niezgodny z Konstytucją art. 241§4 Kodeksu Pracy. Trybunał Konstytucyjny stworzył nowe możliwości w sposobie kształtowania układów zbiorowych pracy. Wspomniany przepis eliminował w praktyce tzw. stan bez układowy, czyli taki, w którym po wypowiedzeniu układu jego postanowienia przestały obowiązywać. Kodeks nakazał, w razie braku odmiennego stanowiska stron, aby do czasu zawarcia nowego układu stosować postanowienia układu wcześniejszego.[3, s. 48]

➤ Postanowienia regulaminów wynagradzania i statusów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy:[5, s. 15-19]

– Art. 772 K.P., nakłada na pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, dla których nie został zawarty układ zbiorowy, ani też ponadzakładowy układ zbiorowy, obowiązek ustalania warunków wynagradzania za pracę za pomocą regulaminów wynagrodzeń.

– Art. 773 K.P., 1 września 1996 data wejścia w życie regulaminów wynagrodzeń, które przekształcały wcześniej obowiązujące akty zakładowe w formę regulaminu wynagrodzeń.

– Istnieje wymóg prawny formułowania treści regulaminu wynagradzania tak, by wynikała z nich jasność sposobu wynagradzania mającego zastosowanie do wszystkich pracowników i

oddzielnie dla występujących w zakładzie grup pracowniczych i stanowisk. Wymaga to, co najmniej wyszczególnienia składników płac i świadczeń, zasad i kryteriów ich przyznawania, algorytmów naliczania innych uregulowań, które są ważne przy ustalaniu wynagrodzeń dla poszczególnych pracowników. W myśl tego regulamin zbyt ogólny, nie pozwalający na określenie indywidualnych wynagrodzeń, uznany jest jako niezgodny z prawem.[2, s. 21-22]

W związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej nie sposób na koniec nie wspomnieć o uwarunkowaniach prawa unijnego, które stwarza standardy wynagrodzeń w państwach Piętnastki. Uwarunkowania te dotyczą:[14, s. 46-49]

- prawa do sprawiedliwego wynagradzania (art. 4 ratyfikowanej także przez Polskę Karty Społecznej Rady Europy),

- zapewnienia pracownikom prawa do wynagrodzenia, w przyjętej przez Unię Europejską w 1989 roku w Strasburgu Wspólnej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników,

- stosowania równego wynagrodzenia pracujących kobiet i mężczyzn, w dyrektywie 75/117 z 10.02.1975, co zostało bezpośrednio wdrożone do Polskiego Kodeksu pracy na mocy Ustawy z dnia 24.08.2001,

- ochrony roszczeń pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy, o której stanowi dyrektywa 80/987 z dnia 20.10.1980,

- zobowiązania pracodawców do informowania pracowników o częstotliwości wypłacania wynagrodzeń, o której stanowi dyrektywa 91/533 z dnia 14.10.1991,

- dyrektywa 2001/23 z dnia 12.03.2001 w sprawie dostosowania praw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw.

Aspekt prawny zasad wynagradzania narzuca w przedsiębiorstwie określone wymagania. Dla prowadzenia polityki płac i ustalania wynagrodzeń system płac musi być precyzyjny i jednoznaczny.

3.2 Uwarunkowania społeczne.

Do czynników społeczno-kulturowych, które oddziałują na system wynagradzania należy zaliczyć dominujący w danym społeczeństwie styl życia, a w nim miejsce i znaczenie płacy oraz pracy. Stanowi to podstawę systemów wartościowania poszczególnych grup społecznych, określających ich stosunek do takich aspektów pracy jak: kariera zawodowa, status społeczny, ruchliwość pracownicza, adaptacja do zmian technicznych i organizacyjnych, preferencje pracowników w dokonywaniu wyboru między wymiarem czasu wolnego a gotowością zwiększenia aktywności zawodowej.[7, s. 102] Styl życia kształtują, według Kozła, również preferencje pracowników co do zwiększania aktywności zawodowej. Na zachowania organizacyjne pracowników i kształt systemu wynagrodzeń wpływa znacząco kultura organizacyjna, co uwidacznia się w: dążeniu do zapewnienia godziwych i sprawiedliwych płac ze strony pracodawcy, uwzględnieniu interesów pracowniczych w podziale zysku, ułatwieniu pracownikom rozwoju zawodowego i kariery, realizacji potrzeb pracowników, identyfikowaniu się pracowników z celami firmy, współdziałaniu pracowników i ponoszeniu odpowiedzialności za jej rozwój, przestrzeganiu określonych norm postępowania. Do uwarunkowań społecznych możemy również zaliczyć globalizację, która przejawia się poprzez:[4, s. 12]

- działalność międzynarodowych organizacji na rzecz ochrony pracy i pracownika, np. Międzynarodowej Organizacji Pracy, zajmującej się wszystkimi aspektami pracy i wydającej akty prawne, tzw. konwencje, dotyczące m.in. ochrony czasu pracy, warunków pracy, ochrony pracy kobiet, urlopów wypoczynkowych czy płacy minimalnej, itp.,

- działalność międzynarodowych organizacji na rzecz pracy człowieka, w tym godziwego wynagradzania, np. Rada Europy, której program znalazł się w Europejskiej Karcie Społecznej, wprowadzającej m.in. zasady sprawiedliwej płacy, zakaz dyskryminacji płac ze względu na płeć, rasę i inne cechy, takie jak: narodowość, stopień niepełnosprawności czy kalectwo,

- działalność związków zawodowych, polegającą na wzmocnieniu roli pracownika

wobec pracodawcy i wyrażającą własne spojrzenie pracowników na politykę płac z punktu widzenia interesów stron.

3.3 Uwarunkowania techniczno-technologiczne.

Nie można nie docenić wagi wpływu czynników techniczno-technologicznych na przedsiębiorstwo. Można jednoznacznie stwierdzić, że postęp technologiczny wpływa na doskonalenie warunków pracy w przedsiębiorstwie, rzutuje bezpośrednio na organizację pracy, zacieranie się granic pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym. Wyraża się on w coraz bardziej nowoczesnych procesach mechanizacji i automatyzacji produkcji, rozwijaniu nowych technologii oraz w szerszym zastosowaniu technologii informatycznych i sztucznej inteligencji usprawniającej przebieg wykonywanej pracy i jej wydajność. Rifkin w swojej książce pt. *Koniec Pracy* przeprowadza rozważania na temat wpływu tych czynników na pracę i płacę w erze postrykowej, czającej się zdaniem tego autora tuż za trzecią rewolucją przemysłową. Pokazuje w niej zagrożenia i szanse, jakie wyznacza nowa era globalnych rynków i zautomatyzowanej produkcji dla pracowników.[13, s.5]

Zmiany technologiczne pociągają za sobą zmiany warunków pracy, co prowadzi do zmiany treści pracy i wzrostu wymagań dotyczących kwalifikacji pracowników. Ma to wpływ na zmianę zasad premiowania i nagradzania pracowników. Modyfikacji ulegają zasady wartościowania pracy. Postęp techniczny z jednej strony przyczynia się do likwidacji uciążliwych i niebezpiecznych warunków pracy, z drugiej zaś powoduje konieczność ustawicznego dostosowania się ludzi do skutków zmian technologicznych, wiąże się z ciągłym aktualizowaniem wiedzy, zmianami kwalifikacji zawodowych, modernizacją i likwidacją określonych stanowisk pracy oraz dostosowaniem poziomu i struktury wynagrodzeń do zmieniających się warunków. Zjawiska te implikują nowe zagrożenia w postaci stresu, monotonii, pozostawania w dyspozycyjności, konieczność częstej zmiany pracy oraz w skrajnym przypadku nadwyżki siły roboczej odrzuconej przez rynek światowy.[7, s.103]

Tak sprecyzowane uwarunkowania tworzą podwaliny do właściwego funkcjonowania systemu wynagrodzeń. System płac jest elementem szeroko rozumianego systemu kierowania i powinien być powiązany z organizacją i metodami zarządzania.

4 LITERATURA:

- [1] *Borkowska S.*, Strategie wynagrodzeń, Oficyna Ekonomiczna ABC, Kraków 2001.
- [2] *Grodziński G.*, Układy zbiorowe pracy. Komentarz, XXX, Bydgoszcz 1994.
- [3] *Ilukowicz M.*, Zmiana układów, Personel, 1-15 luty 2003.
- [4] *Jacukowicz Z.*, Systemy wynagrodzeń, Poltex, Warszawa 1999.
- [5] *Jaroszewska-Ignatowska I.*, Zmiany w regulaminie wynagradzania, Poradnik Kadrowy, nr 7/2003.
- [6] *Kosut A.*, Praca w godzinach nadliczbowych i jej wynagradzanie, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 5/1998.
- [7] *Kozioł L.*, Motywacja w pracy, PWN, Warszawa-Kraków 2002.
- [8] *Martan L.*, Praca i wynagradzanie w przedsiębiorstwie, OWPWr, Wrocław 1997.
- [9] *Melich A.*, Teoretyczne i praktyczne problemy płacowe we współczesnym kapitalizmie, Instytut Pracy, Warszawa 1964.
- [10] *Michoń F.*, Ekonomika pracy. Zarys problemów i metod, PWN, Warszawa-Kraków, 1991.
- [11] *Oleksyn T.*, Chorążkiewicz G., Współczesne procesy migracyjne, IPiSS, Warszawa 1992.
- [12] *Otrębowski T.*, Zatrudnienie i płace, [w:] Praca zbiorowa, pod redakcją MARCINIAK S., Elementy makro- i mikro ekonomii dla inżynierów, Warszawa, PWN, 1993.
- [13] *Rifkin J.*, Koniec pracy, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- [14] *Walczak K.*, Prawne podwaliny Europy (3), Personel, 1-15 listopada 2002.

PARKITNA Agnieszka – dr inż., asystent Politechniki Wrocławskiej Instytutu Organizacji i Zarządzania, Polska