

Przegląd kolejnych numerów naszego pisma, niezależnie od wartości poszczególnych tekstów – mamy pełną świadomość tego, że nie zawsze spełniają one tak wysokie standardy, jak te, którymi chcielibyśmy się kierować – ujawnia to, że w polskiej polityce społecznej, i tej praktycznej, realizowanej na co dzień, i tej akademickiej, usiłującej porządkować jakoś, jak napisał jeden ze znanych badaczy, „chaos socjalny”, nieustannie dzieje się coś ciekawego i ważnego. Siłą rzeczy – i biegu wydarzeń – zajmujemy się tym, co dzieje się na rynku pracy: czasem są to artykuły dotyczące rozmaitych aspektów bezrobocia, czasem zaś – i tak jest w tym numerze – bardziej koncentrujemy się na zagadnieniach aktywizacji zawodowej rozmaitych segmentów polskiego społeczeństwa. Niemalże stałym wątkiem naszych publikacji są zagadnienia zabezpieczenia społecznego, zwłaszcza zaś problematyka rent i emerytur – co dowodnie przekonuje o tym, że reformy systemu zabezpieczenia społecznego nie są prostym przejściem z jednego „stanu rzeczy” do innego, chciałoby się, lepszego z jakichś punktów widzenia. Wbrew temu złudzeniu, reformy jakiegokolwiek, w tym także i te, to zwykle długi i bolesny proces, zaś jego rezultaty są zwykle trudne do przewidzenia – co z polityki społecznej czyni tak fascynujący przedmiot systematycznej refleksji. Do niej właśnie staramy się nieustannie skłaniać naszych Czytelników. Zatem – życzymy Państwu interesującej lektury!

Redakcja

PŁACA, WYNAGRODZENIE CZY ZAROBEK?

Zofia Jacukowicz

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

WSTĘP

Oficjalnym określeniem dochodów z pracy w Polsce jest wynagrodzenie. Jest ono przyjęte w Kodeksie pracy, a także w statystyce GUS. Główny Urząd Statystyczny każdorazowo w sprawozdaniach dotyczących wynagrodzeń podaje, jakie składniki płac objęte są przeprowadzonym badaniem. Niezależnie od zakresu badań są one zawsze określane jako wynagrodzenia. W praktyce jednak stosowane są różne pojęcia dochodów z pracy, które często są kwestionowane jako nieprawidłowe. Powstaje pytanie, czy różnorodność nazewnictwa w dziedzinie dochodów z pracy jest uzasadniona?

Celem artykułu jest wyjaśnienie znaczenia poszczególnych określeń, ze wskazaniem, które z nich różnią się w sposób zasadniczy i zanikną w przypadku ustania właściwego im rodzaju pracy, a które z nich mają szersze znaczenie i mogą być stosowane również przy zmieniających się formach umów o pracę lub używane zastępczo.

OKREŚLENIA PŁAC STOSOWANE W PRAKTYCE I ICH INTERPRETACJA

Opłacanie pracy wykonywanej przez pracowników na rzecz pracodawcy ma wiele określeń związanych z jej realizowaniem i sposobem opłacania.

Nie były one przypadkowe. Nowe określenia ukazywały się wówczas, gdy powstawały nowe rodzaje zadań lub nowy typ umowy o pracę i związane z tym odmienne formy opłacania pracy. Praca różni się co do przedmiotu pracy (zadań), metody jej wykonywania (techniki, technologii), miejsca, organizacji i innych aspektów, które ją charakteryzują i odróżniają.

Biorąc pod uwagę, że istotą płacy jest opłacanie pracy, nowe typy zadań czy formy zatrudnienia znajdowały wyraz w innych określeniach sposobu ich wynagradzania. Nie chodziło tu o zróżnicowanie nazwy płacy robotników zależnie od tego, czy zajmują się obróbką drewna, skóry, czy metali, bądź robotników budujących domy. Nie należy jej mylić czy utożsa-

miać z nazwą zawodu. Aby powstało nowe określenie dochodu, musiała również powstać nowa zasada opłacania. Wiązało się to z reguły z formami umów o pracę, zawieranych pomiędzy pracodawcą i pracownikiem i znalazło wyraz w różnorodnych określeniach dochodów z pracy. Określenia te są w powszechnym użyciu. Niejednokrotnie budzą jednak wątpliwości i pytania, czy mogą być stosowane zastępczo, czy w ogóle mogą być stosowane, czy też należy je odrzucić jako przestarzałe.

Przedstawiona informacja obejmuje sens pojęć używanych w odniesieniu do dochodów z pracy. Nie omawia merytorycznej istoty wynagrodzeń, która również wymaga zdefiniowania, odpowiadającego aktualnemu znaczeniu tego pojęcia. Nie jest ono jednak przedmiotem niniejszych rozważań. Pomijam również obszerną tematykę różnorodnych składników opłacania pracy, objętych charakteryzowanymi określeniami dochodów.

DOCHODY Z PRACY

Do najszerszej rozpowszechnionych określeń charakteryzujących dochody z pracy należą:

- płaca, wynagrodzenie;
- zarobek;
- uposażenie, pensja;
- gaża (stosowana w odniesieniu do wynagradzania aktorów);
- żołd (wynagrodzenie żołnierzy zawodowych);
- dieta (zwrot wydatków ponoszonych w podróży służbowej; określenie używane przez parlamentarzystów).

Czynniki opłacania pracy, znajdujące wyraz w przytoczonych określeniach, wynikają z różnic pracy i warunków jej wykonywania. Ważnym kryterium stosowania jednego z przytoczonych określeń jest wypłacanie wynagrodzenia w stałej wysokości lub różnicowania go zależnie od bieżących efektów pracy.

Zróżnicowanie pracy i warunków jej opłacania może oznaczać:

- a) czas pracy – znajduje wyraz w stałej wysokości płac;

b) opłacanie wykonanego zadania (np. płaca za sztukę) – charakteryzuje się płacą zmienną, zależną od wydajności pracy;

c) efektywność pracy (wydajność, korzyści finansowe) – opłacana płacą zmienną, zwykle stosowana jest zróżnicowana premia;

d) wykonywania innych zadań niż prace produkcyjne czy usługi, ale służące bezpieczeństwu, reprezentacji i innym celom – opłacane są często własną, odrębnie określaną formą dochodu.

Płaca i wynagrodzenie

Określenie płaca i wynagrodzenie dotyczą najczęściej stosowanych form opłacania pracy. Pojęcia te stosują zastępczo, jako równoznaczne. Budzi to czasami wątpliwości, dlatego szeroko uzasadnię, czym się różni wynagrodzenie od płacy i dlaczego je utożsamiam.

Płaca oznacza dochód z pracy uzyskany na podstawie umowy o pracę, nazywany także opłaceniem pracownika najemnego. Taki sam sens ma pojęcie wynagrodzenie. W wielu krajach stosowane były odrębne określenia dla opłacania robotników i pracowników umysłowych. Przykładowo we Francji stosowano określenia *salair* i *rémunération*, w Wielkiej Brytanii odpowiednio *wage* i *earning*. Wynikało to z ustalania dla robotników godzinowej stawki płac i stosowania tzw. płacy dniówkowej, należnej za liczbę przepracowanych godzin. Urzędnicy otrzymywali wynagrodzenie miesięczne.

W miarę postępu technicznego zakres pracy wyłącznie fizycznej zaczął zanikać. Wprowadzano mechanizację i automatyzację, które zmniejszały wysiłek fizyczny, ale wymagały większej wiedzy szkolnej. Już w latach 60. ubiegłego wieku ukazywały się publikacje podkreślające, że w najbliższej przyszłości praca robotnika nie będzie polegała na odpowiednim kształtowaniu produktu własnymi rękami, ale na nadzorowaniu urządzeń i maszyn. Zmiany te wywołały ograniczenie różnic pomiędzy pracą umysłową i projekt objęcia robotników systemem płac miesięcznych.

Obok przesłanek organizacyjnych projekt ten stał się postulatem społecznym, a we Francji programem politycznym G. Pompidou w wyborach prezydenckich w 1969 r. Wprowadzenie płacy miesięcznej dla robotników uzasadniane było możliwościami osiągnięcia przez nich wyższego standardu życia i zwiększeniem poczucia godności osobistej. Stanowiło to dla nich satysfakcję moralną oraz rozszerzenie zabezpieczenia społecznego, zwłaszcza w czasie przerw spowodowanych chorobą.

Przejęcie z płac godzinowych na miesięczne było kłopotliwe, zwłaszcza w branżach słabiej rozwiniętych technicznie oraz tam, gdzie stosowano akordowe formy płac. Przyjmowano w tej mierze różne rozwiązania, np. wypłaty dla robotników nie za cały miesiąc, ale co dwa tygodnie. Stopniowo wprowadzano ten system nie tylko we Francji, ale stał się on rozwiązaniem powszechnym.

Wraz ze stosowaniem ujednoczonych zasad wynagradzania odmienna nazwa dla systemu wynagradzania robotników i stanowisk nierobotniczych stała się zbędna. Nastąpiła zmiana nazwy na ogólną – pracownicy, łączącą obydwie kategorie zatrudnionych. Ujednoczenie to wprowadzono nieco na wyrost. W wielu krajach odrębne określenia utrzymują się nadal, ale straciły dawne znaczenie. W Polsce dla

robotników stosowane jest określenie *pracownicy na robotniczych stanowiskach pracy*, a dla urzędników – *pracownicy na nierobotniczych stanowiskach pracy*. Współcześnie występuje tendencja odchodzenia od stanowisk pracy na rzecz zawodów. Jest ona stosowana w sprawozdawczości statystycznej; coraz trudniej znaleźć odrębne dane o wynagrodzeniach robotników i pracowników umysłowych.

W Polsce pojęcia wynagrodzenie i płaca ulegały zmianom, zwłaszcza w latach 80., gdy w trakcie kolejnej reformy wyodrębniono płacę wynikającą z taryfikatora kwalifikacyjnego (kategorii zaszeregowania), którego stosowanie było obowiązkowe, jako płacę stałą w przeciwieństwie do pełnego dochodu, zawierającego wszystkie składniki, określanego jako wynagrodzenie. Stopniowo przyjęto, że podstawowym określeniem dochodu z tytułu umowy o pracę jest wynagrodzenie i tak przyjmowane jest w Kodeksie pracy, sprawozdaniach GUS i innych dokumentach. W latach 90. stosowanie taryfikatora kwalifikacyjnego przestało być obligatoryjne. Niektórzy nadal uważają płacę za stałą część wynagrodzenia.

W moim rozumieniu pojęcia te – wraz z zarzuceniem podziału zatrudnionych na robotników i pracowników umysłowych – stały się synonimami i stosują je zastępczo.

Szeroko stosowane są statystyczne definicje wynagrodzenia, opracowywane zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym. Nie wyjaśniają one jednak istoty wynagrodzenia, tylko mówią, jakie jego składniki zostały uwzględnione w prezentowanych badaniach. Służą sprawozdawczości i celom finansowym (opodatkowaniu); informują, które składniki stanowią wynagrodzenie, a jakie są kosztem pracy.

Określenia te powstawały wraz z rozwojem gospodarczym i zmianami cech charakteryzujących pracę. Każde z nich zawiera inną treść, dotyczy innego rodzaju pracy lub innej formy zawierania umowy o pracę. Ważnym kryterium stosowania jednego z przytoczonych określeń jest wypłacanie wynagrodzenia w stałej wysokości lub różnicowania go zależnie od bieżących efektów pracy.

Zarobek

Zarobek oznacza wynagrodzenie za pracę na własny rachunek. Wydaje się, że jest to najstarsza forma opłacania pracy. Powstała w średniowieczu jako opłacanie rzemieślników, zwłaszcza budowlanych, którzy angażowani byli do wykonania określonej pracy, np. budowy domu bogatemu mieszczaninowi. Zarobek dotyczy pracy na własny rachunek wykonywanej na warunkach określonych w umowie, która zawiera z reguły zakres robót, koszt i termin jej zakończenia.

Ważnym odróżnieniem zarobku od opłacania pracy własnych pracowników (robotników, pracowników umysłowych) było uzgadnianie jego wysokości. Pracownicy niewykwalifikowani nie mogli stawiać takiego warunku. Ponadto pracujący na własny rachunek przychodzili do pracy z własnymi narzędziami; dotyczyło to np. robotnika rolnego przychodzącego do pracy z koniem.

Te cechy umowy o pracę i jej wykonywanie charakteryzują również obecnie niektóre zawody. Typowym przykładem są rzemieślnicy remontujący mieszkania.

Aczkolwiek ten typ zatrudnienia nie jest objęty umową definiowaną jako stosunek pracy, określenie

zarobek jest bardzo rozpowszechnione. W ciągu wielu lat jego stosowania przybierało różny sens. Wydaje się, że nie ma większego błędu, jeśli zostanie mu nadane szersze znaczenie. W potocznym języku zarobek ma znaczenie uniwersalne.

Pensja i uposażenie

Pojęcia pensja i uposażenie wiążą się z formą zatrudnienia. Są wynagrodzeniami stałymi, zależnymi od zajmowanego stanowiska, niepodlegającymi zmianie w miarę wyższych lub niższych efektów pracy. Pierwotnie stosowane były w odniesieniu do stanowisk pracy umysłowej. Łączyły się z systemem zatrudniania na stałe, z nominacją lub mianowaniem na dane stanowisko. Korzenie tego typu opłacania pracowników w Polsce tkwią w systemie stosowanym w administracji austriackiej za czasów cesarza Franciszka Józefa I.

W okresie tworzenia w Polsce własnej państwowości po 1918 r. w Roczniku Statystycznym z 1939 r. w omawianym znaczeniu określenie uposażenie stosowano w odniesieniu do pracowników: administracji cywilnej i nauczycieli, sędziów i prokuratorów, Polskiej Kolei Państwowej, Polskiej Poczty, Telegrafu i Telefonu.

Pracownicy ci byli przyjmowani z reguły na stałe i byli pracownikami mianowanymi, z którymi nie można było rozwiązać umowy o pracę, a tylko w trybie karnym cofnąć im nominację. Te formy opłacania zatrudnienia są sprzeczne ze współczesnymi trendami wynagradzania za efekty, pobudzania do aktywności czy dzielenia się zyskami.

Obecnie powszechną formą zatrudniania pracowników jest zawieranie umowy o pracę pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Mianowanie jest formą zanikającą, a pensję pobierają osoby powołane na określone stanowisko lub piastujący je z wyboru. Ich pensje nie są różnicowane w zależności od efektów pracy, ale są ustalane z góry aktem prawnym, albo uchwałą organu powołującego daną osobę na stanowisko.

Mimo to określenie pensja można spotkać w zaskakującym zestawieniu. W Kodeksie pracy z 2009 r. z komentarzem, wydanym przez „Rzeczpospolitą”, zamieszczono podtytuł działu II „Wyższa jest pensja minimalna” (s. 43). Oczywiście minimalne wynagrodzenie nie zmieniło nazwy ani charakteru, jest to tylko inwencja autorska.

Biorąc pod uwagę, że zmienia się system zatrudniania i opłacania pracy urzędników, pojęcia uposażenia i pensja będą miały bardzo ograniczone zastosowanie. Są one jednak na tyle rozpowszechnione, że mogą być używane w innym znaczeniu.

Gaża

Określenie gaża odnosi się do dochodów aktorów. Związane jest ze specyfiką działalności, której ocena nie zależy od wkładu pracy, posiadanych kwalifikacji i wysiłku, ale od popularności wśród widzów. Podstawą różnicowania gaży nie jest praca, ale zwiększenie frekwencji w teatrze i zysk oczekiwany przez dyrektorów z tytułu zaangażowania znanej aktorki czy aktora. Artyści, muzycy, śpiewacy, pisarze i inni korzystają również z tantiem, które stanowią procentowy udział w zyskach z wykonania utworu i kwotowo mogą przynosić znaczny dochód. Mają one jednak

inny charakter niż gaża, która stanowi wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę, i wypłacana jest w takim trybie, jak inne wynagrodzenia. Określenie gaża pochodzi od słowa *angaż* (*engagement*), które określa formę umowy o pracę.

Żołd

Żołd jest wynagrodzeniem żołnierzy zawodowych. Wynika z odrębności zawierania stosunku pracy i zależności służbowej, jak i specyfiki wykonywanych zadań. Jak wyjaśniają te odmienności oficerowie: *żołnierz nie pracuje, żołnierz służy*.

W praktyce występuje również określenie pobory. Można je spotkać w różnym kontekście, ale najczęściej stosowane jest w wojsku.

Dieta

Dieta przeznaczona jest na wyrównanie kosztów podróży i przebywania poza miejscem pracy. Znaczne kwoty z tego tytułu przysługują posłom. Jest to forma zryczałtowanego zwrotu kosztów związanych z pełnieniem funkcji. Ustalana jest z góry i nie ma związku z efektami pracy. Tryb pracy stanowisk z wyboru (posłowie, radni, stanowiska z powołania, nominacji) zwiększa różnorodność form podejmowania pracy i wprowadza zamieszanie do istoty wynagrodzeń.

W sejmie niejednokrotnie wysuwane były postulaty różnicowania dochodów posłów zależnie od ich aktywności. Wydaje się to sprzeczne z zasadą opłacania stanowisk z wyboru. O przydatności danego posła powinni decydować wyborcy. Zachodzi jednak pewna niejasność: czy zgodnie z polską ordynacją wyborczą posłowie reprezentują wyborców, czy partię, z której listy startują.

Wydaje się, że ta kwestia powinna być brana pod uwagę przy ustalaniu wysokości dochodów parlamentarzysty.

Honorarium

Obok wynagrodzeń za pracę, wynikających z umowy określonej w Kodeksie pracy jako stosunek pracy, stosowane są inne formy opłacania wykonawców. Najbardziej rozpowszechnione są: umowa o dzieło wypłacana w formie honorarium, które dotyczy prac autorskich, oraz umowa zlecenia (określana od nazwy umowy) dotycząca wykonywania różnych czynności, również takich, jakie inni pracownicy danej firmy wykonują na podstawie stosunku pracy.

Wydaje się, że pojęcia honorarium i wynagrodzenie mogłyby należeć do grupy dochodów za pracę wykonywaną na rzecz pracodawcy; dotyczy to zwłaszcza prac zleconych. Przemawia za tym rodzaj zajęć wykonywanych przez pracowników w trybie prac zleconych, a przeciwko temu – forma umowy o pracę.

Rozwój gospodarczy i cywilizacyjny powoduje powstawanie nowych zawodów, zmiany metod wykonywania pracy, powstawanie nowych rozwiązań organizacyjnych. Prowadzi to do tworzenia nowych określeń ich opłacania. W ostatnich latach takim rozwiązaniem jest wprowadzenie telepracy. Jej charakterystycznym aspektem jest wykonywanie zatrudnienia poza siedzibą zakładu i przekazywanie jego wyników za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Taki tryb pracy umożliwiła komputery-

zacja, pozwalająca na wykonywanie wielu czynności w dowolnym miejscu. Dzięki niej łatwość i szybkość porozumiewania się z firmą oraz przekazywania danych nie stanowi problemu.

Telepraca, oprócz sposobu wykonywania zadań, różni się organizacją pracy. Telepracownik sam reguluje czas pracy zarówno co do rozkładu czasu pracy w ciągu dnia, jak i liczby godzin w kolejnych dniach. Określone zadanie wykonuje samodzielnie, bez nadzoru pracodawcy. Z tego punktu widzenia telepraca jest bardziej zbliżona do umowy o pracę opłacanej w trybie honorarium lub pracy zleconej, aniżeli pracy wykonywanej na podstawie stosunku pracy.

Telepraca została już określona po względem prawnym w Kodeksie pracy z 2009 r. (dział II, rozdział IIb). Można oczekiwać, że powstanie również nowe określenie sposobu jej wynagradzania, np. telepłaca.

Zgodnie z ogólnymi zasadami różnicowania pracy, kryteriami decydującymi o charakterze pracy, formie jej opłacania są: przedmiot pracy, technika jej wykonywania, sposób oceny efektów pracy oraz charakter umowy o pracę, a także metody ustalania wysokości płacy i zasad jej różnicowania. W odniesieniu do telepracy nie występuje zmiana techniki i treści wykonywanych czynności. Zadanie wykonywane w ramach telepracy może być realizowane na takim samym komputerze w siedzibie firmy.

Odmienność telepracy wynika z samoorganizowania pracy przez telepracownika i wykonywania jej poza zakładem pracy. Wydaje się, że nie jest to wystarczająca różnica pracy, aby powstała nowa forma jej opłacania. Obecna interpretacja pojęcia wynagrodzenie odpowiada również opłaceniu telepracy i nie ma potrzeby wprowadzanie nowego terminu w tej kwestii. Opowiadałabym się natomiast za rozszerzeniem pojęcia wynagrodzenie.

Wynagrodzenie wypłacane jest pracownikom zatrudnionym przez pracodawcę na stałe, na czas określony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu. Jest ono wypłacane w formie pieniężnej, ale może być przekazane w formie rzeczowej, np. jako deputat, jeżeli przewiduje to umowa o pracę. Zasady te są szczegółowo omówione w Kodeksie pracy. Ostatnio jednak zgłaszano projekt zakazu wypłaty wynagrodzenia w naturze. Otóż istotą deputatu jest wypłacanie pracownikom części wynagrodzenia w postaci wyrobów danej firmy. Zasadę tę od dawna stosowały kopalnie. W okresach szczególnych braków na rynku otrzymywanie deputatu może być przywilejem, np. po wojnie szeroko stosowany był w Polsce deputat węglowy, niezależnie od firmy i rodzaju produkcji. Obecnie taka forma wynagrodzenia nie jest raczej stosowana; węgiel nie potrzebują również górnicy. Nie znaczy to, że forma ta jest sprzeczna z zasadami opłacania pracy. Negatywne byłoby tylko przymuszanie pracowników do przyjmowania tej formy wynagradzania.

ZAKOŃCZENIE

Przedstawiona informacja nasuwa wniosek, że wiele określeń dotyczących wynagradzania ma stabilny charakter. Oznaczałoby to, że rodzaje prac i formy ich opłacania nie podlegają szybkim przemianom. Określenie zarobek stosowane jest od czasów średniowiecza, pensja i uposażenie wiążą się z rozwojem administracji w Cesarstwie Austro-węgierskim, obejmującym część naszego kraju. Wynagrodzenia i płaca wiążą się z powstaniem produkcji wielkoprzemysłowej i odpowiadających im formom opłacania pracy.

Współcześnie zachodzą wielokierunkowe zmiany procesów pracy i można liczyć się z powstaniem nowej formy opłacania pracy i nowego jej określenia.

SUMMARY

In Poland, salary is the main word used to describe income from work. In practice however, people use a variety of expressions, depending on how the work contract they are referring to is formulated. This discrepancy frequently creates confusion as to which exact word should be used in which specific instance. The goal of this text is to precisely define those different words. In the article the names for remuneration, which are most frequently used, are listed, their meaning is discussed, their origin and subtle differences are outlined. The question, how the changes in labor relations and salary systems influence creation of new vocabulary, and how they change.