

Zesz. Nauk. UEK, 2022, 1(995): 43–61  
ISSN 1898-6447  
e-ISSN 2545-3238  
<https://doi.org/10.15678/ZNUEK.2022.0995.0103>

# Teoria płacy wydajnościowej przed Harveyem Leibensteinem

## Efficiency Wage Theory prior to Harvey Leibenstein

**Dariusz Grzybek**

Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Instytut Spraw Publicznych, Zakład Przywództwa i Zarządzania w Edukacji, ul. Prof. S. Łojasiewicza 4, 30-348 Kraków, e-mail: [dariusz.grzybek@uj.edu.pl](mailto:dariusz.grzybek@uj.edu.pl),  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0095-0260>

Artykuł udostępniany na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0); <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Sugerowane cytowanie: Grzybek D. (2022), *Teoria płacy wydajnościowej przed Harveyem Leibensteinem*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 1(995), 43-61, <https://doi.org/10.15678/ZNUEK.2022.0995.0103>.

### STRESZCZENIE

**Cel:** Celem artykułu jest przedstawienie idei płacy wydajnościowej przed publikacją pracy H. Leibensteina pt. *Economic Backwardness and Economic Growth*. Jest to analiza błędu poznawczego polegającego na odrzucaniu danych empirycznych niezgodnych z dominującą teorią.

**Metodyka badań:** Cel został zrealizowany przez analizę porównawczą treści wcześniejszych prac ekonomicznych.

**Wyniki badań:** Treści, które znaleźć można w pracy H. Leibensteina z 1957 r., wielokrotnie pojawiały się we wcześniejszych publikacjach, były jednak marginalizowane, gdyż uwzględnienie efektów płacy wydajnościowej mogłoby prowadzić do sformułowania teorii ekonomicznej niezgodnej z dominującą filozofią społeczną leseferyzmu. H. Leibenstein wskazywał, że w wielu sytuacjach wyższe płace prowadzą do wzrostu efektywności. Dzieje się tak w przypadku robotników otrzymujących bardzo niskie płace, ponieważ dzięki wyższym dochodom lepiej się odżywiają i regenerują siły, a to prowadzi do wzrostu ich sił fizycznych. Pewną rolę w opisie skutków płacy wydajnościowej odgrywały też jej aspekty motywacyjne. Efekty opisane przez H. Leibensteina były w rzeczywistości wcześniej znane zarówno wielu teoretykom ekonomii,

jak i praktykom zarządzania. Stosowali je menedżerowie, np. R. Owen, bracia Cadbury i H. Ford, a opisywali uznani ekonomiści od A. Smitha do A. Marshalla.

**Wnioski:** Wielokrotne pojawianie się i następujące po nim zapomnienie o płacy wydajnościowej jest więc dobrym przykładem częstego błędu poznawczego polegającego na marginalizowaniu faktów sprzecznych z dominującymi teoriami, które bywają traktowane jako anomalie niepodważające samej teorii.

**Wkład w rozwój dyscypliny:** Przeprowadzona analiza może stać się częścią szerszej zakrojonych badań, które dotyczyłyby przyczyny odrzucania jednych, a akceptowania innych teorii. Artykuł jest przyczynkiem do tego rodzaju badań.

**Typ artykułu:** oryginalny artykuł naukowy.

**Słowa kluczowe:** płaca wydajnościowa, teoria zatrudnienia, błędy poznawcze, ekonomia klasyczna, ekonomia neoklasyczna.

**Klasyfikacja JEL:** A13, B10, B11, B12, J01.

## ABSTRACT

**Objective:** The article analyses the idea of efficiency wage before H. Leibenstein's work from 1957 as an example of specific cognitive bias. The bias centers around the rejecting or neglecting of empirical data not in accordance with theories of mainstream economics.

**Research Design & Methods:** The method used was comparative analysis of economics texts.

**Findings:** The article shows that the concept of the efficiency wage was often neglected and marginalized, supposedly because it could have paved the way to unorthodox economic theory, and away from the dominant laissez-faire thinking of most economists. H. Leibenstein shows a case in which higher wages implicate higher efficiency. This is the special case of low-paid workers, who in consequence are better nourished, thus gaining strength and vitality, which in turn makes them better labourers. Another factor in H. Leibenstein's analysis was the motivating function of higher wages. Efficiency wage effects were known to economists as well as managers long before H. Leibenstein. Practitioners of efficiency wages have included R. Owen, Cadbury brothers and H. Ford, while more theoretical-oriented economists have included authors from A. Smith to A. Marshall.

**Implications/Recommendations:** Efficiency wage theory was revealed and forgotten many times before H. Leibenstein. This phenomenon is an example of a well-known cognitive bias: neglecting evident facts that are incompatible with established theories and are thus treated as irrelevant anomalies.

**Contribution:** Part of the analysis done for this article may become a part of a research programme showing ways economists make theoretical choices. This article will contribute to such a programme.

**Article type:** original article.

**Keywords:** efficiency wage, labour theory, cognitive biases, classical economics, neoclassical economics.

---

## 1. Wprowadzenie

Termin „płaca wydajnościowa”, względnie „płaca efektywnościowa” (*efficiency wage*), odnosi się do szerokiej klasy teorii ekonomicznych. Tym, co je łączy, jest teza, że płaca wyższa niż równoważąca rynek pracy może przyczynić się do wzrostu zysków firmy, która ją stosuje. Podniesienie płacy ponad poziom równowagi prowadzi wówczas do istotnego wzrostu wydajności pracy. Inaczej mówiąc, podwyżka płacy jest przyczyną wzrostu krańcowego produktu pracy. Jest to odwrócenie zależności wynikającej z teorii neoklasycznej, zgodnie z którą podwyżka płacy robotniczej jest możliwa, tylko jeśli na rynku pracy i na rynku dobra finalnego panuje doskonała konkurencja i jeśli wcześniej wzrósł krańcowy produkt pracy (Ehrenberg i Smith 2018, s. 85–102). Teorie płacy wydajnościowej mają wiele wersji, były one wielokrotnie omawiane w literaturze przedmiotu (por. Katz 1986; Snowdon, Vane i Wynarczyk 1998, s. 324–333; Snowdon i Vane 2005, s. 384–394; Romer 2000, s. 478–500; Kwiatkowski 2002, s. 179–196; Bludnik 2010, s. 106–148). Istnieje jednak pewna niejasność co do początków tej teorii. Niektórzy pamiętają uwagi Alfreda Marshalla w jego *Principles of Economics*, które zawierały zarys koncepcji płacy wydajnościowej (Snowdon, Vane i Wynarczyk 1998, s. 327; Snowdon i Vane 2005, s. 388). Najczęściej jako prekursora teorii płacy wydajnościowej wskazuje się jednak Harveya Leibensteina (Katz 1986, s. 238; Bludnik 2010, s. 106), który w swojej książce z 1957 r. *Economic Backwardness and Economic Growth* dokonał uogólnienia kilku przypadków, z którymi zetknął się, badając problematykę krajów słabiej rozwiniętych (Leibenstein 1963, s. 79–96). Publikacja H. Leibensteina była przełomowa w tym sensie, że zapoczątkowała rozwój modeli ekonomicznych wykorzystujących koncepcję płacy wydajnościowej i pozostaje do dziś w obiegu naukowym, podczas gdy wcześniejsze wersje zostały zapomniane. Przypadek opisany przez H. Leibensteina odnosił się do pracowników nisko opłacanych. Podwyżka płacy oznaczała dla nich istotne wzmocnienie sił fizycznych, które było główną przyczyną poprawy efektywności. Teorie płacy wydajnościowej sformułowane później odnoszą się natomiast raczej do pracowników otrzymujących wynagrodzenia wyższe od tych, które powodują efekty opisane przez H. Leibensteina. Nowe modele płacy wydajnościowej pokazywały, że jest ona przede wszystkim sposobem przezwyciężenia problemów informacyjnych na rynku pracy (Shapiro i Stiglitz 1984, Weiss 1980), a także służy redukcji kosztów rotacji załogi (Stiglitz 1974). W niektórych wersjach płaca wydajnościowa jest skutecznym sposobem motywowania załogi, ponieważ tworzy więź i zaufanie między pracodawcą a pracownikami (Akerlof 1982). Między tymi teoriami wskazać można jeszcze jedną ważną różnicę: o ile modele C. Shapiro i J.E. Stiglitz, A. Weissa czy G.A. Akerlofa były istotną nowością w teorii ekonomicznej, to model H. Leibensteina okazuje się ponownym odkryciem prawdziwości nieraz już analizowanej przez teoretyków ekonomii, a także dość dobrze sprawdzonej w praktyce przez

menedżerów. Teoretycy, którzy opisywali różne wersje płacy wydajnościowej, nie byli jednak menedżerami, zaś menedżerowie, którzy ją stosowali, nie dysponowali strategią retoryczną pozwalającą im opisać swoje doświadczenia w sposób przekonujący dla teoretyków ekonomii. Ponadto nawet jeśli teoretycy dostrzegali problem płac wydajnościowych, nie byli skłonni wyciągać z tego zbyt daleko idących wniosków. W rezultacie upowszechnienie teorii rynku pracy opartego na idei produktywności krańcowej doprowadziło do zapomnienia innych koncepcji relacji płac i wydajności pracy. Celem tego artykułu jest zestawienie najważniejszych wersji koncepcji płacy wydajnościowej sformułowanych przed H. Leibensteinem. Analiza wybranych tekstów ma pokazać, że mechanizm płacy wydajnościowej był dobrze znany ekonomistom klasycznym, instytucjonalnym, a także neoklasycznym. To, że przez długi czas wiedza ta nie wywierała większego wpływu na rozwój teorii ekonomii, wynikało najpewniej z tego, że była niespójna z ogólną koncepcją gospodarki rynkowej, jaką podzielała większość ekonomistów od Adama Smitha do Johna Maynarda Keynesa.

Podstawowy model płacy wydajnościowej H. Leibenstein wywiódł z badań empirycznych na temat związków pomiędzy wyżywieniem robotników a efektami ich pracy. Przywołał on badania dotyczące robotników brytyjskich z lat 30. XX w., robotników w Indiach, Ameryce Środkowej, wreszcie w Niemczech w czasie II wojny światowej (Leibenstein 1963, s. 83–86). Badania te wskazywały, że wzrost zawartości kalorycznej żywności konsumowanej przez pracownika o niskich dochodach prowadzi do wzrostu produkcji. Z kolei pomiędzy płacą a konsumpcją zachodzi prosta dodatnia zależność. Stąd mamy teorię płacy wydajnościowej H. Leibensteina: poniżej pewnej minimalnej płacy praca nie będzie wykonywana, gdyż przy niewystarczających środkach utrzymania robotnicy po prostu wymrą. Każdy wzrost płacy ponad stawkę subsystencyjną, przez wzrost spożycia i wartości kalorycznej posiłków, jak też poprawę stanu zdrowia, będzie prowadził do wzrostu produkcji na jednostkę czasu, co autor nazywa wzrostem liczby jednostek pracy. Zależność ta ma także swoją górną granicę: „(...) po przekroczeniu pewnego punktu wzrost spożycia nie polepsza niemal stanu zdrowia, siły i żywotności przeciętnego robotnika, tak że praca wykonana w ciągu jednostki czasu nie jest większa niż przy niższej płacy” (Leibenstein 1963, s. 87). W tym ujęciu wzrost płac wzmacnia wprost siły fizyczne, może także działać w sposób pośredni, przez poprawę stanu zdrowia i mniejszą absencję w pracy. Zauważmy, że uwagi H. Leibensteina były uogólnieniem dobrze znanych faktów dotyczących kondycji robotników o niskich zarobkach. Problemem było natomiast to, że fakty te były ignorowane przez większość teoretyków ekonomii zajmujących się rynkiem pracy w pierwszej połowie XX w. Kolejnym krokiem w rozwoju teorii płacy efektywnościowej było stwierdzenie, że podwyżki płac ponad poziom równowagi mogą dodatnio wpływać na produktywność także wówczas, kiedy przekroczą granicę, za którą wyższa płaca nie wpływa

już na wzmocnienie sił fizycznych pracownika. Płaca wydajnościowa działa bowiem jako czynnik motywujący, który sprawia, że pracownik pracuje staranniej niż przy niskich płacach. Nietrudno było znaleźć dobrze udokumentowane przykłady takich sytuacji.

## 2. Praktycy płacy wydajnościowej

Rozwój teorii płacy wydajnościowej pozwolił na ujęcie w jej kategoriach pewnych dobrze znanych wydarzeń historycznych. Wśród nich wzrost wydajności w zakładach Henry'ego Forda po wprowadzeniu w 1914 r. stawki płac w wysokości 5 dolarów za dzień pracy był niewątpliwie historią najlepiej znaną. Analiza decyzji podjętych przez H. Forda, którą przeprowadzili D.M.G. Raff i L.H. Summers, pokazuje, że postępowanie zarządu Ford Motor Company było spójne z koncepcją płacy wydajnościowej. Autorzy zwracają uwagę na dwa zjawiska. Ponad dwukrotne podniesienie płac istotnie ograniczyło rotację załogi, przyczyniając się też zapewne do lepszej selekcji pracowników. Jednocześnie wysokie płace stwarzały silną motywację do bardziej wyteżonej pracy (Raff i Summers 1987). Jak się wydaje, postępowanie H. Forda można uznać za – jak to nazwał G.A. Akerlof – „częściową wymianę darów”. Wyższym płacom towarzyszyły też wyższe zyski, które w jakimś stopniu mogły być skutkiem większego zaangażowania pracowników. W tym przypadku jednak istotnymi przyczynami wzrostu zysków były też innowacje wprowadzone w technologii produkcji i wzrost skali produkcji związany z ekspansją całej branży samochodowej.

H. Ford miał świadomość stosowania płacy wydajnościowej, choć nie wyraził tego w terminologii typowej dla teoretyków ekonomii. Elementy koncepcji płacy wydajnościowej znaleźć można w wywodach zawartych w jego autobiografii *My Life and Work*, wydanej po raz pierwszy w 1922 r. H. Ford wyraźnie rozpoznał motywacyjny charakter płacy wyższej niż aktualna stawka rynkowa: „Ambicją pracodawcy, jako przywódcy, powinno być wynagradzanie lepszymi płacami niż w jakimkolwiek przedsiębiorstwie o podobnym charakterze, a ambicją pracownika powinno być umożliwienie tego” (Ford 2006, s. 134). Jednocześnie zapewniał, że taka właśnie postawa, jego i zatrudnionych przez niego osób, była źródłem osiągniętego sukcesu: „Nasze zyski po wprowadzeniu dobrej pensji robotniczej i premii (...) wykazują, że stosowanie wysokich wynagrodzeń jest najzyskowniejszym sposobem prowadzenia przedsiębiorstwa” (Ford 2006, s. 148). Zasady wynagradzania w zakładach H. Forda miały początek w intuicji dotyczącej ludzkiej motywacji. Taką funkcję miało wyraźne preferowanie osób żonatych i posiadających dzieci, a także osławione „badanie charakteru”, któremu poddawano pracowników Ford Motor Company. W przypadku pracowników mających na utrzymaniu rodzinę można się było słusznie spodziewać, że odpowiedzą oni większym wysiłkiem i starannością na wyższe płace.

Jak się wydaje, pierwszym menedżerem, który w praktyce stosował płacę wydajnościową, był Robert Owen. Jest on dziś pamiętany raczej jako pionier socjalizmu utopijnego i współtwórca nieudanych eksperymentów społecznych. Zanim jednak zaangażował się w zakładanie egalitarnych gmin, przez 24 lata zarządzał w New Lanark fabryką włókienniczą, której był współwłaścicielem, a z czasem głównym udziałowcem. Wiedzę o tym, jak zarządzał przedsiębiorstwem, czerpiemy głównie z jego autobiografii. Główne fakty nie są jednak podawane w wątpliwość. Pierwszym działaniem nowego menedżera było urządzenie uczciwego sklepu fabrycznego, tj. takiego, w którym nie zawyżano cen i unikano sprzedawania towarów niskiej jakości. R. Owen wyremontował także mieszkania dla pracowników, składając głównie nieletnich, oraz wprowadził skomplikowany system oceny ich charakteru i osiągnięć (można przypuszczać, że był on dla nich uciążliwy). W końcu w fabryce New Lanark skrócono czas pracy z 14 do 12 godzin (w tym półtorej godziny na posiłki). Warto dodać, że zyski ze sklepu fabrycznego posłużyły do sfinansowania szkółki niedzielnej dla nieletnich pracowników (Owen 1920, Gorb 1951). Biograf R. Owena szacuje, że płace pieniężne w New Lanark były nieco niższe niż w większych miastach Szkocji (Podmore 1906, s. 162–164). Krótszy czas pracy i uwzględnienie niepieniężnych składników wynagrodzenia pozwalają jednak przypuszczać, że warunki pracy w fabryce R. Owena były lepsze niż u konkurencji. Pomimo obciążenia wysokimi kosztami pracy fabryka w New Lanark notowała wyższe zyski niż konkurenci. Brytyjski reformator społeczny pokazał w praktyce, że robotnik lepiej odżywiony i bardziej wypoczęty pracuje zdecydowanie wydajniej niż robotnik zamęczany szesnastogodzinnym dniem pracy. Wydaje się, że jako pierwszy zastosował płacę wydajnościową w praktyce. Owen teoretyk wyraźnie nie dorównywał jednak Owenowi praktykowi – trudno znaleźć u niego konsekwentną teorię ekonomiczną. W jego pismach wskazać można jedynie pewne uwagi w duchu płacy wydajnościowej. Zachęcając parlament brytyjski do ograniczenia pracy nieletnich, dowodził, że dzieci powinny najpierw rozwinąć się fizycznie i moralnie, aby być dobrymi pracownikami, ponieważ praca osób wątłych i wyniszczonych fizycznie nie może być wydajna (Owen 1959, s. 219). Wyraził też z pewnym wahaniem przypuszczenie, że skrócenie dnia roboczego w całej gospodarce nie musi przynieść spadku produkcji (Owen 1959, s. 208). Było ono równoważne stwierdzeniu, że lepiej wypoczęty robotnik będzie także wydajniejszym producentem.

Innym przypadkiem pracodawcy, który zapewniał robotnikom wyższy niż przeciętny poziom uposażenia, była brytyjska firma cukiernicza Cadbury. W latach 60. XIX w. weszła ona w etap szybkiej ekspansji, stając się czołowym producentem wyrobów czekoladowych w Wielkiej Brytanii. Stało się to pod zarządem braci Richarda i George'a Cadburych. W następnym pokoleniu stanowiska kierownicze przejęły ich dzieci; w tym gronie syn G. Cadbury'ego – Edward, występował także jako teoretyk zarządzania. W rozprawie o sytuacji nisko opłacanych i niewykwalifi-

fikowanych robotników dowodził on, że niskie płace prowadzą do wyniszczenia ich sił fizycznych i zaniku motywacji (Cadbury i Shann 1907, s. 64–65, 75). Postawa Cadburych wobec pracowników była wyraźnym przeciwieństwem tego, co nazywano wówczas *sweating system*, a przez co rozumiano dorywcze zatrudnienie ze stawkami płacy wyraźnie niższymi niż robotników ze stałym zatrudnieniem. Partnerskie traktowanie i wysokie płace pracowników w Cadbury były stałą polityką firmy w okresie, kiedy kontrolowała ją rodzina założycieli. Ponadto tym, co wyróżniało firmę Cadbury, były szerokie świadczenia pozapłacowe. Z inicjatywy G. Cadbury’ego wybudowane zostało osiedle fabryczne Bournville, gdzie obok wygodnych mieszkań dla pracowników znalazły się tereny rekreacyjne i instytucje publiczne. Na początku XX w. pracownikom zapewniono także pakiet usług medycznych i zakładowy fundusz emerytalny (Dellheim 1987). Stworzone warunki pracy przywodzą na myśl te charakterystyczne dla płacy wydajnościowej.

Krótkie spojrzenie na kilku wybranych kapitalistów, którzy odnieśli sukces, stosując praktyki hojnego wynagradzania pracowników, pozwala przypuszczać, że płaca wydajnościowa była w dziejach kapitalizmu nieraz stosowana. Tylko staranne i żmudne badania podjęte przez historyków gospodarczych mogłyby pozwolić ustalić, jaka była rzeczywista skala zjawiska. Wydaje się, że praktyka płacy wydajnościowej była wielokrotnie odkrywana i stosowana przez różnych menedżerów, którzy kierowali się różnymi motywami. R. Owen kierował się osobistą pasją reformy społecznej, przekonany, że odkrył praktyczne możliwości naprawy natury ludzkiej. Postępowanie braci Cadburych i ich spadkobierców w znacznym stopniu wynikało z silnego etosu ich grupy wyznaniowej, którą byli kwakrzy (*Society of Friends*). Natomiast H. Ford był przede wszystkim biznesmenem; sądził, że odkrył arkana wielkiego biznesu, ale nie umiał raczej przedstawić swych odkryć w formie spójnej koncepcji. Wszyscy oni mogą uchodzić za niezależnych wynalazców płacy wydajnościowej w sferze praktyki, a jednocześnie sformułowali pewne uwagi, w których koncepcja płacy wydajnościowej występuje przynajmniej w załączkowej postaci. Wielość interpretacji dziejów kapitalizmu utrudnia nieco rozpoznanie problemu. Niektóre praktyki, które można klasyfikować jako stosowanie płacy wydajnościowej, bywają analizowane w kategoriach wczesnych przejawów społecznej odpowiedzialności biznesu (por. Husted 2015).

### 3. Płaca wydajnościowa u Adama Smitha

Jak wiele idei ekonomicznych także koncepcję płacy wydajnościowej można w załączkowej formie znaleźć u A. Smitha. Podobnie jak inne dzieła prekursorские *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów* zawierają wiele wywodów wzajemnie sprzecznych, a przy tym niejasnych. Nie inaczej w pismach A. Smitha jest z problematyką płac – w *Bogactwie narodów* można znaleźć przynajmniej cztery różne ujęcia problemu (por. Grzybek 2018, s. 78–84). Podstawową

Smithowską teorią płacy jest teoria płacy naturalnej, która odpowiada pewnemu minimalnemu zestawowi dóbr konsumowanych przez robotnika, pozwalających przeżyć jemu, jego żonie i potomstwu, tak by siła robocza była odtwarzana w kolejnych pokoleniach. Obniżka płac poniżej tego „naturalnego” poziomu oznacza, że robotnicy zaczynają wymierać. Z kolei podniesienie płac powyżej poziomu „naturalnego” zwiększy liczbę potomstwa w klasie robotniczej, co przez zwiększenie podaży pracy musi doprowadzić do powrotu do płacy naturalnej (Smith 2007, s. 81, 94). Częścią tej teorii jest koncepcja płacy wyznaczanej przez zrównanie się popytu na pracę i podaży pracy (można ją potraktować jako osobną teorię). W teorii A. Smitha te dwa ujęcia nie były sprzeczne, ponieważ wszelkie wahania oscylowały wokół poziomu płacy naturalnej, która jest poziomem równowagi długookresowej. Obok tej teorii w pismach A. Smitha pojawia się też instytucjonalna teoria płac, zgodnie z którą pracodawcy zawsze pozostają w nieformalnej zмовie przeciw robotnikom i starają się utrzymywać płace na niskim poziomie. A. Smith zwracał uwagę, że prawo nie zakazywało tworzenia związków pracodawców, natomiast karano próby tworzenia związków pracowników najemnych (Smith 2007, s. 79–81). Trzecią koncepcją płac tego autora jest właśnie płaca wydajnościowa. Dostrzega on dwa odrębne efekty płacy wydajnościowej – fizjologiczny i psychologiczny: „Płace robocze są zachętą do pilności, która podobnie jak inne przymioty ludzkie wzrasta w miarę zachęty, jaką otrzymuje. Dostatnie pożywienie powiększa siły fizyczne robotnika, a pokrzepiająca nadzieja, że polepszy położenie i dokończy żywota – być może – wśród wygod i dostatku, zachęca go, by bardziej wyężył swe siły” (Smith 2007, s. 96). W kategoriach stosowanych w *Bogactwie narodów* można też uznać, że autor rozpatrywał płacę wydajnościową jako wyższą od płac w stanie równowagi rynkowej. Według A. Smitha w warunkach stabilnej równowagi płace są bowiem równe minimalnemu dochodowi potrzebnemu do przeżycia robotnika i reprodukcji siły roboczej. Rozumiał on, że płace niższe prowadzą do wymierania robotników, natomiast wyższe zwiększają ich produktywność. Wskazał efekty fizjologiczne związane z pracą – obok wpływu żywienia zwracał uwagę na odpoczynek. Nadmierny wysiłek niszczy zdrowie, dlatego wielu pracowników należałoby wręcz powstrzymać od zwiększania wysiłku. Regularny wypoczynek prowadzi zaś do zwiększenia sił produkcyjnych: „(...) człowiek, który pracuje tak umiarkowanie, iż może pracować w sposób ciągły, nie tylko zachowuje najdłużej zdrowie, lecz wykonuje też w ciągu roku największą ilość pracy” (Smith 2007, s. 97). Można by sądzić, że te uwagi były oczywiste, gdyby nie to, że następcy A. Smitha sprzeciwiali się często skracaniu dnia pracy, powołując się na naukowy autorytet ekonomii politycznej. Najbardziej znany tego przykład odnajdujemy w słynnej broszurze Nassau W. Seniora o „ostatniej godzinie” jako źródle zysku kapitalistów (Senior 1837).

Opinia A. Smitha na temat skutków wysokich płac łączyła się z jego przekonaniem o historycznej tendencji wzrostu płac realnych w zamożnych społeczeństwach;

zauważył on, że stawki płac w jego czasach były wyraźnie wyższe od płac w czasach Henryka VIII (Smith 2007, s. 104–105). Wydaje się, że wyobrażał on sobie długi (i raczej powolny) proces wzrostu wydajności pracy pod wpływem wzrostu płac. Jego zdaniem w odległych epokach niskie zarobki nie skutkowały odpowiednią motywacją do pracy, natomiast pod wpływem zmian w długim okresie nastąpił jej ogromny wzrost. „Przodkowie nasi próżnowali, ponieważ nie mieli dostatecznie silnej zachęty do pracy” – pisał w II księdze swego traktatu (Smith 2007, s. 379). Smithowskie sformułowanie idei płacy wydajnościowej można połączyć w spójną teorię z jego obserwacją historycznego wzrostu płac realnych. Konstrukcja taka nie daje się jednak uzgodnić z jego teorią płac naturalnych. Późniejsi autorzy przejęli teorię płac naturalnych (w całej pełni pojawia się ona u Davida Ricarda), pominieli zaś wszystkie fragmenty *Bogactwa narodów*, które były z nią sprzeczne. Po latach P.A. Samuelson uznał, że podstawowy model gospodarki był wspólny wszystkim klasykom (Samuelson 1978). Jest to o tyle prawda, że występuje on w prostej postaci także u A. Smitha. Istotnym problemem jest jednak to, że A. Smith sformułował na temat płac roboczych kilka teorii i uogólnień, które nie prowadzą do jednoznacznych wniosków. Autor *Bogactwa narodów* dostrzegał bowiem podwójne skutki wysokich płac: „Hojne wynagrodzenie pracy, tak z jednej strony zachęca do rozradzania się, tak z drugiej strony wzmaga pracowitość prostego ludu” (Smith 2007, s. 96). Ostatecznie z analiz A. Smitha dotyczących kwestii płac roboczych nie wynikają jednoznaczne predykcje. Dopiero wystąpienie Thomasa Roberta Malthusa przekonało ekonomistów, że mechanizm ludnościowy sprawia, że płace robocze nie mogą na dłuższą przetrwać poziomu „naturalnego”. Fałszywość tego sądu ujawniła się jeszcze za życia T.R. Malthusa, jego teoria ludnościowa pozwalała jednak rozwikłać niejasności zawarte w pismach A. Smitha. W ten sposób dążenie do teoretycznej spójności zwyciężyło nad dążeniem do prawdy.

Opinie A. Smitha o przyczynowym związku między płacą a wielkością produkcji były wyraźnie sprzeczne z opiniami powszechnymi w tej epoce. Najpopularniejszym autorem piszącym o gospodarce współczesnym A. Smithowi był Arthur Young, ziemianin i autor licznych prac o brytyjskim rolnictwie. Dowodził on, że robotnicy powinni otrzymywać jedynie płace wystarczające, by przeżyć i wyżywić potomstwo, gdyż wyższe zarobki doprowadzą do ich lenistwa. Pracodawcy stracą wtedy możliwość motywowania swoich podwładnych (Grzybek 2018, s. 49). A. Smith wdał się w ostrożną polemikę z tymi opiniami. Zwrócił uwagę, że nigdzie nie stwierdzono empirycznie, aby robotnicy nisko opłacani pracowali lepiej niż wysoko opłacani. Zauważył także, że czasy niedożywienia i głodu są zawsze okresami spadku produkcji (Smith 2007, s. 97–98). Uwagi te raczej nie robiły wrażenia na pierwszych czytelnikach A. Smitha. Dobrym tego przykładem był zdecydowany zwolennik ekonomii Smithowskiej – Joseph Townsend, autor rozprawy *A Dissertation on the Poor Laws*, po raz pierwszy wydanej w 1786 r. Jego argumentacja

była w zadziwiający sposób zbieżna z późniejszą o 12 lat teorią T.R. Malthusa, także wnioski polityczne były bardzo zbliżone (Grzybek 2018, s. 93–96). Jednym z założeń J. Townsenda było wrodzone „lenistwo” klas niższych. W jego opinii: „W zasadzie tylko głód jest tym, co może ich skłonić i zaprowadzić do pracy” (Townsend 1971, s. 23). Co więcej, był zdania, że płace wyższe od subsystencyjnych zmniejszają wydajność pracy, gdyż wszystko, co przekracza minimum, robotnicy przepijają w piwiarniach, a przecież robotnik nadużywający alkoholu nie może być wydajny (Townsend 1971, s. 62). Nie była to tylko racjonalizacja przesądów, jakie na temat klasy robotniczej istniały w klasach wyższych. Przyjęcie przez ekonomistów Malthusowskiej teorii ludnościowej dodało im powagi naukowej.

#### 4. Płaca wydajnościowa u późniejszych klasyków

Załączkowa idea płacy wydajnościowej nie rozwinęła się głównie dlatego, że dyskusję o płacach roboczych na dłuższy czas zdominował wpływ T.R. Malthusa. W *An Essay on the Principle of Population* z 1798 r. przedstawił mechanizm ludnościowy jako rządony przez przyrodnicze prawidłowości wynikające z najgłębszych cech natury ludzkiej i praw przyrody. Według T.R. Malthusa nieuniknionym skutkiem popędu płciowego jest wzrost ludności szybszy niż wzrost produkcji żywności. Nadmierna liczba ludności jest redukowana przez nieszczęścia, takie jak choroby, niedożywienie, głód i wojny. W rezultacie liczebność ludności podlega nieustannym wahaniom. Wynikała z tego teoria płacy roboczej, którą można nazwać teorią płacy naturalnej. Zgodnie z nią każdy wzrost płac ponad poziom wystarczający jedynie na utrzymanie robotnika i jego rodziny prowadzi do zwiększenia liczby robotników, co szybko sprowadza płace do poziomu naturalnego. Nieco tylko zmodyfikowaną wersję tego stanowiska przedstawił D. Ricardo w piątym rozdziale swoich *Zasad ekonomii politycznej i opodatkowania*. Można powiedzieć, że sformułował on teorię płac w sposób bardziej precyzyjny niż A. Smith. Zlekceważył jednak przy tym część świadectw empirycznych, które dla A. Smitha miały istotne znaczenie (por. Blaug 1973).

Za przywódcę uczniów D. Ricarda po śmierci mistrza uchodził John Ramsay McCulloch, który jak wielu innych uznał, że doktryna jego nauczyciela daje się obronić jedynie w nieco zmodyfikowanej wersji. Częścią tej modyfikacji było przywrócenie ekonomii klasycznej idei płacy wydajnościowej, odbyło się to jednak kosztem spójności wywodu. Z jednej strony mechanizm malthuszański jest obecny u J.R. McCullocha w postaci teorii funduszu płac, która jest niewielką na pozór modyfikacją teorii płac naturalnych. Zgodnie z tą teorią stawka płac wynika z podzielenia oszczędności kapitalistów po potrąceniu wydatków na kapitał stały (czyli funduszu płac) przez liczbę robotników. Inne czynniki mogą powodować tylko niewielkie odchylenia od tak wyznaczonej płacy roboczej. Wynikało z tego, że najlepszymi metodami polepszenia bytu robotników są zwiększenie oszczęd-

ności kapitalistów oraz ograniczenie rozrodczości klasy robotniczej (McCulloch 1825, McCulloch 1826). Temu ostatniemu miałyby właśnie sprzyjać wyższe płace. Wedle J.R. McCullocha dzieje się tak dlatego, że wyższe płace zwiększają nie tylko siły, ale i motywację pracowników. Kto otrzymuje jedynie płacę subsystencyjną, traci nadzieję na przyszłość, porzuca wszelkie plany, staje się leniwy i w rezultacie pracuje mało efektywnie. Natomiast dobrze opłacany pracownik zyskuje nadzieję na poprawę swego losu, co stanowi skuteczną zachętę do bardziej wyężonej pracy (McCulloch 1826, s. 127, 159). Co ciekawe, ta zmiana miałyby obejmować także zachowania prokreacyjne i skłonić robotników do kontrolowania własnej rozrodczości (McCulloch 1825, s. 346–348; McCulloch 1826, s. 144–146). Rezultatem była pewna typologia narodów, które miałyby się dzielić na „leniwe” i przedsiębiorcze. Zgodnie z tą koncepcją domniemane lenistwo całych narodów miałyby wynikać z ich niskich dochodów, zaś bodźcem do przedsiębiorczości u tych drugich miałyby być pojawienie się wyższych płac. Jak łatwo się domyślić, przedsiębiorczy mieliby być Anglicy i Amerykanie, „leniwi” zaś Irlandczycy, Polacy i Hindusi (McCulloch 1826, s. 158).

Koncepcja płacy wydajnościowej znana była bez wątpienia autorowi ostatniego istotnego traktatu zawierającego teorie ekonomii klasycznej. Był nim John Elliott Cairnes, autor wydanej w 1874 r. pracy pt. *Some Leading Principles of Political Economy Newly Expounded*, która była ostatnią próbą obrony teorii funduszu płac, a wraz z nim ekonomii klasycznej. Zadanie, jakiego podjął się J.E. Cairnes, było niewdzięczne, ponieważ teorię funduszu płac porzucił wcześniej jej najgorliwszy obrońca – John Stuart Mill. Obrona ekonomii klasycznej w wykonaniu J.E. Cairnesa okazała się niespójna i nieprzekonująca (Grzybek 2018, s. 198–201). Uznał on, że efekt płacy wydajnościowej występuje przy najniższych płacach, lepsze wyżywienie zwiększa bowiem siły fizyczne pracowników. Granicą wzrostu wydajności pod wpływem wzrostu płac jest jednak skłonność robotników do napojów alkoholowych. Podwyżki płac będą bowiem w coraz większym stopniu wydawane na piwo i inne napoje alkoholowe, co oczywiście obniży wydajność pracowników (Cairnes 1874, s. 285–286). Wywody J.E. Cairnesa poświadczają z jednej strony jego znajomość mechanizmów płacy wydajnościowej, z drugiej obecność zadawnionych przesądów na temat klasy pracującej.

## **5. Płaca wydajnościowa u krytyków ekonomii klasycznej i Alfreda Marshalla**

Ideę płacy wydajnościowej znajdziemy również u autorów krytykujących teorię funduszu płac. Dyskusja na ten temat toczyła się wśród autorów anglosaskich w latach 60. i 70. XIX w. Jednym z pierwszych istotnych wystąpień w tej debacie była broszura z 1866 r. *A Refutation of the Wage-Fund Theory of Modern Political Economy*, której autorem był Francis Dave Longe. Zaatakował on doktrynę

funduszu płac w wersji J.S. Milla, który w swoich *Zasadach ekonomii politycznej* spopularyzował twierdzenie znane jako czwarta teza o kapitale. Zgodnie z nim popyt na towary nie jest popytem na pracę, gdyż popyt na pracę zależy jedynie od wielkości funduszu płac, który jest równy sumie oszczędności kapitalistów niewydanych na ich prywatną konsumpcję (Mill 1965, s. 137). Doktryna ta budziła wątpliwości od samego początku, ale autorytet J.S. Milla podtrzymywał ją przez pewien czas. F.D. Longe zaproponował zastąpienie koncepcji funduszu płac teorią płac, w której liczyłyby się zarówno popyt na konkretne dobra, jak też produktywność czynników produkcji. Krytyka doktryny funduszu płac w wykonaniu F.D. Longe'a trafiała w samo sedno problemu, nie przedstawił on jednak spójnej teorii płac. Wśród licznych uwag F.D. Longe'a na temat kształtowania płac znalazł się także wywód o skutkach zbyt niskich płac. Wynikało z niego, że obniżki płac powodują negatywne efekty zarówno fizjologiczne, jak i motywacyjne. Pracownicy słabo opłacani podlegają fizycznemu wyniszczeniu, a zarazem tracą nadzieję na poprawę swego losu. Ich praca staje się coraz mniej wydajna, co przynosi kolejne obniżki płac, aż do momentu powstania niezdolności do pracy (Longe 1934, s. 62–68).

Krytyka teorii funduszu płac doprowadziła do tego, że zdystansował się do niej sam J.S. Mill, jej obrona w wykonaniu J.E. Cairnesa była nieprzekonująca, wreszcie resztki autorytetu odebrał jej amerykański uczonec Francis Amasa Walker. Najbardziej wpływową pracą F.A. Walkera była wydana w 1876 r. *The Wages Question*, w której rozprawił się on z teorią funduszu płac głoszoną przez ekonomistów klasycznych. Występował z pozycji empiryka, który odrzuciwszy teorie klasyków, nie zdecydował się na jedną, precyzyjnie sformułowaną teorię płac. Z jednej strony ukazywał związek wynagrodzenia poszczególnych czynników produkcji z ich produktywnością, z drugiej podkreślał rolę przetargów w wyznaczaniu płac. F.A. Walker sformułował tezę, że zdolność robotnika do pracy zależy od jego wyżywienia, stąd też tam, gdzie płace są niskie, tam też produktywność musi być niska: „To, co człowiek może zrobić w ciągu 24 godzin, będzie mocno zależne od tego, co będzie miał do jedzenia w ciągu doby” (Walker 1876, s. 54–55). Wskazywał także na inne składniki podnoszące jakość jego życia jako na zwiększające produktywność. Wyraził przypuszczenie, że w świecie, w którym większość pracowników jest biedna, niskie płace i bezrobocie są jedną z ważniejszych przeszkód na drodze do wzrostu produktywności (Walker 1876, s. 86–88). Wyprowadził z tego wniosek, że obniżki płac nie mogą w większości przypadków być skutecznym sposobem zwiększania zysków, skoro bowiem prowadzą do wyniszczenia robotników, muszą zmniejszać produktywność, a co za tym idzie – zyski. W rezultacie to, co pracodawcy odbiorą robotnikom przez obniżki płac, nie stanie się niczym dochodem, a będzie czystą stratą społeczną (Walker 1876, s. 84). Zauważmy, że F.A. Walker miał na myśli podażowe efekty obniżek płac, nie rozważał ich skutków popytowych. Jego wywody są wyraźnie zbieżne z późniejszymi analizami H. Leibensteina.

F.A. Walker w bardzo podobny sposób wyszedł od empirycznych obserwacji, które trudno zakwestionować, przedstawiając następnie ich teoretyczne uogólnienie.

Jeszcze dobitniej niż F.A. Walker teorię płacy wydajnościowej sformułował Leonard Trelawney Hobhouse, socjolog i filozof polityczny zaliczany do grupy nowych liberałów (por. Freedman 1978). Ponieważ historycy myśli ekonomicznej nie czytali raczej L.T. Hobhouse'a i nowych liberałów, toteż umknęło ich uwadze, że właśnie on sformułował podstawową teorię płacy wydajnościowej w sposób najbliższy H. Leibensteinowi. W pierwszej książce L.T. Hobhouse'a *The Labour Movement* można znaleźć tezę, że „zdolność robotników do wykonywania pracy (...) rośnie do pewnego maksimum wraz z wynagrodzeniem za ich pracę” (Hobhouse 1893, s. 21). Według L.T. Hobhouse'a istnieje więc górna granica płacy wydajnościowej, należy też oczekiwać, że obniżanie płacy doprowadzi w końcu do osiągnięcia dolnej, poniżej której siły robotnika zostają całkowicie zniszczone. Mikroekonomiczna treść teorii płacy wydajnościowej L.T. Hobhouse'a jest zatem taka sama jak późniejszej o 64 lata teorii H. Leibensteina, natomiast wnioski makroekonomiczne idą dalej. Brytyjski socjolog uznał bowiem, że zwiększenie udziału pracy w dochodzie społecznym doprowadzi do zwiększenia wielkości produkcji w całej gospodarce. Dzieje się to dzięki skutecznemu działaniu związków zawodowych, które „zwiększają całkowity produkt kraju, a wraz z nim, acz w mniejszym stopniu, udział przypadający pracownikom” (Hobhouse 1893, s. 22). Analiza wpływu płac na produktywność łączyła się u L.T. Hobhouse'a z popytowym aspektem problemu – wyższe płace oznaczają jednocześnie większy popyt na towary konsumowane przez robotników (Hobhouse 1893, s. 23, 29–30). L.T. Hobhouse był bowiem zwolennikiem odrzucanej wówczas makroekonomii popytowej, której twórcami byli John Atkinson Hobson i Albert Frederick Mummery, autorzy traktatu *The Physiology of Industry* z 1889 r.

A. Marshall wniósł istotny wkład w rozpowszechnienie teorii podziału opartej na produktywności krańcowej. W swoich *Principles of Economics* sformułował teorię popytu na pracę opartą na założeniu malejącego krańcowego produktu pracy (Marshall 1920, s. 516–518), nie miał on jednak jasnej koncepcji podziału dochodu, w której wszystkie czynniki produkcji otrzymywałyby wynagrodzenie według swej krańcowej produktywności (Blaug 2000, s. 378–388, 443–445; Pullen 2014, s. 19–27; Dzionek-Kozłowska 2007, s. 203–206, 208–210). Pomimo tego upowszechnienie ekonomii Marshallowskiej przyczyniło się ostatecznie do marginalizacji i zapomnienia koncepcji płacy wydajnościowej. Sam A. Marshall znał ją jednak dobrze i wyraźnie sformułował w swoich pracach. W pierwszym wydaniu *Principles of Economics* rozróżnił on poziom konsumpcji zapewniający minimum życiowe (*necessaries for existence*) i poziom zapewniający minimum wydajności (*necessaries of efficiency*). Zapewnienie minimum życiowego pozwala robotnikowi przetrwać fizycznie, ale w wielu wypadkach staje się on bardziej

wydajny przy dochodach pozwalających konsumować znacznie więcej dóbr. Innymi słowy, płace robotników często bywają niższe niż poziom maksymalizujący ich wydajność: „(...) możemy powiedzieć, że dochód jakiejś grupy pracowników przemysłu jest poniżej poziomu *niezbędnego*, jeśli pewien wzrost jej dochodu przyniesie z czasem więcej niż proporcjonalny wzrost ich wydajności” (Marshall 1890, s. 122; podkreślenie autora). Nawet w przypadku niewykwalifikowanego robotnika konsumpcja zapewniająca wydajność obejmuje całkiem szeroki zestaw dóbr, co najmniej mieszkanie, ciepłą odzież, wyżywienie, także pewne możliwości wypoczynku i edukacji dla dzieci (Marshall 1890, s. 123–124). Te same wnioski można znaleźć także w *Elements of Economics of Industry* (Marshall 1898, s. 63–65) oraz kolejnych wydaniach *Principles*. W ósmym i najczęściej cytowanym wydaniu *Principles of Economics* wywód ten został nieco skrócony, ale sens pozostaje ten sam (Marshall 1920, s. 69–70). Nie ma wątpliwości, że A. Marshall rozpatrywał wzrost produktywności pracy będący skutkiem wzrostu płac. Zastrzegął przy tym, że efekt ten pojawia się wtedy, kiedy płace pozostawały wcześniej poniżej pewnego poziomu określanego jako niezbędny dla efektywności. Poziom płac zapewniający efektywność jest przy tym różny dla różnych branż i miejsc, a zestaw dóbr zapewniających efektywną pracę robotnika jest kwestią społecznych konwencji (Marshall 1920, s. 70). A. Marshall nie wspominał wprost o fizjologicznych efektach wyższej płacy; wydaje się, że miał na myśli przede wszystkim motywacyjne skutki płacy zapewniającej robotnikom znośne warunki życia. Powyższe wywody znalazły się w drugiej księdze *Principles*, ale uwagi w podobnym duchu zawiera także księga szósta. A. Marshall wyraził tam przypuszczenie, że wielu pracowników w odpowiedzi na wyższe płace zechce pracować zarówno więcej, jak i ciężiej. Niejeden poprzestanie wszakże na dotychczasowym poziomie wysiłku, co zdaniem autora zależy od klimatu, w którym żyją, oraz indywidualnego charakteru (Marshall 1920, s. 528). W dłuższym okresie wzrost płac powinien zaś zwiększać produktywność robotników, gdyż przy wyższych dochodach ich potomstwo będzie otoczone staranniejszą opieką i otrzyma lepsze wykształcenie (Marshall 1920, s. 532). W tym przypadku przechodzimy już jednak od teorii płac do teorii wzrostu gospodarczego, u A. Marshalla wciąż będącej w formie załączkowej. Teoria płacy wydajnościowej pojawia się u niego na marginesie teorii krańcowej produktywności czynników produkcji. Ich wzajemna relacja pozostaje niejasna. Późniejsi ekonomiści głównego nurtu dostrzegali tę ambiwalencję, sami jednak skłonni byli akceptować teorię podziału według krańcowego produktu, którą spopularyzowali w szczególności Philip Wicksteed i John Bates Clark (Pullen 2014).

## 6. Wnioski

Przedstawiona wyżej historia idei płacy wydajnościowej przed publikacją książki H. Leibensteina jest na pozór przykładem odkrycia wielokrotnego, które

dość często zdarzało się w dziejach ekonomii (por. Blaug 2000, s. 306–309). W istocie jednak jest to raczej inny przypadek, mamy mianowicie do czynienia z wielokrotnym lekceważeniem świadectw empirycznych, które nie pasują do przyjętej koncepcji teoretycznej. Liczne obserwacje i uogólnienia zgodne z ideą płacy wydajnościowej wielokrotnie padały ofiarą tego typu sytuacji. Powtarzające się obserwacje zachowań zgodnych z ideą płacy wydajnościowej były, jak się wydaje, elementem powszechnej wiedzy. Jeśli jednak nie uznawano tych prostych uogólnień za dobrą podstawę do teoretyzowania, wynikało to z niezgodności wiedzy empirycznej z najważniejszymi ideami uznawanymi przez ekonomistów w przeszłości. Dla ekonomistów klasycznych taką ogólną ideą opisującą świat, inaczej mówiąc – rdzeniem naukowego programu badawczego, była idea płacy naturalnej, a później idea funduszu płac; dla ekonomistów neoklasycznych była nią idea płac odpowiadających produktywności krańcowej. Nadanie teoretycznej ważności teoriom płacy wydajnościowej podważało spójność wywodów i retoryczną siłę ekonomii głównego nurtu.

Zarówno dla klasyków, jak i dla neoklasyków konsekwencje idei płacy wydajnościowej mogły być niepokojące, gdyż podważały ogólniejszą ideę wspólną ekonomistom z obu grup. Była nią wiara w efektywność mechanizmu rynkowego oraz w dobroczynne skutki podziału dochodu w ramach czysto rynkowej alokacji. Jednoczyło ich przekonanie, że kapitaliści, inwestując zyski z kapitału, przyczyniają się do postępu całej ludzkości. Najlepszym streszczeniem tych przekonań był fragment *The Economic Consequences of the Peace* J.M. Keynesa, w którym przekonywał on, że porządek społeczny przed wielką wojną opierał się na nieformalnej umowie. Zgodnie z nią klasy pracujące godziły się z zyskami kapitalistów, jednocześnie kapitaliści przeznaczali większą część tychże na akumulację kapitałów, przyczyniając się tym samym do tworzenia miejsc pracy i postępu społecznego (Keynes 1919, s. 19–20). Pogląd, że gromadzenie zysków przez kapitalistów leży w interesie samych robotników, został w klarowny sposób wyłożony przez A. Smitha w *Bogactwie narodów*. Od niego i innych ekonomistów politycznych wywodzi się wielka wizja kapitalizmu jako systemu zapewniającego postęp. Ekonomisci głównego nurtu, od A. Smitha po szkołę z Chicago, dostrzegali różne niedoskonałości systemu rynkowego, uznawali jednak zwykle, że mają one pomniejsze znaczenie (por. Giza 2013). Jeśli domagali się jakichś istotnych reform, to przede wszystkim zniesienia monopolu i ceł. Wielu ekonomistów skłonnych było sądzić, że system kapitalistyczny jest nie tylko efektywny, ale i sprawiedliwy. Najdobitniej wyraził to J.B. Clark – jego dzieło *The Distribution of Wealth* (1899) wydaje się być pisane dla udowodnienia tej tezy. Wyraźnie stwierdził, że gdyby kapitalizm nie zapewniał uczciwego podziału dochodów, zabrakłoby argumentów przeciw socjalizmowi (Clark 2005, s. 4–5). Był on jednak przekonany, że argumenty takie znalazł. Podobnych intencji możemy się doszukiwać u większości ekonomistów od A. Smitha do A. Pigou, czyli tych,

których J.M. Keynes nazwał klasycznymi. Keynesowska makroekonomia stanowiła jedynie pewną korektę tej wielkiej wizji. W koncepcji kapitalizmu jako efektywnego systemu maksymalizującego dobrobyt społeczny teoria płacy wydajnościowej wprowadzała niewielki dysonans poznawczy. Reakcją ekonomistów głównego nurtu było pominięcie problemu lub jego marginalizacja. Ich podstawowe teorie zadziały jak filtr sprawiający, że jedne rzeczy dostrzegano i uznawano za ważne, innych zaś raczej nie dostrzegano lub uznawano je za nieistotne. Innymi słowy, nie zajmowano się tym, co wydawało się mało ważną anomalią, gdyż zmniejszałyby to siłę dominującej strategii retorycznej przyjętej w głównym nurcie ekonomii (por. McCloskey 1998). Jeśli w końcu mechanizm płacy wydajnościowej został uznany przez ekonomistów głównego nurtu, był to skutek rosnącego znaczenia badań empirycznych w ramach nauk ekonomicznych. Trudno było odrzucić sformułowane w tym duchu uogólnienia H. Leibensteina. Dzisiaj również teoria płacy wydajnościowej budzi pewne zakłopotanie, w standardowym podręczniku ekonomii pracy pojawia się na dalekim planie jako jeden z praktycznych sposobów motywowania pracowników (Ehrenberg i Smith 2018, s. 439–442).

Trzy konsekwencje praktyczne teorii płacy wydajnościowej wydawać się mogły dawniejszym teoretykom ekonomii mocno nieortodoksyjne. Po pierwsze, z teorii tej wynikał postulat płacenia godziwych płac robotnikom najmniej zarabiającym, co powinno prowadzić do wzrostu ich produktywności. Było to sprzeczne z często spotykaną w teorii ekonomicznej tezą, że podnoszenie płac w niektórych firmach ponad poziom aktualnych stawek rynkowych zmniejsza popyt na pracę, co może prowadzić do spadku płac w innych firmach, ewentualnie do przejściowego bezrobocia. Po drugie, rozpatrzenie motywacyjnej funkcji płac wydajnościowych powinno prowadzić do wniosku, że część pracodawców, stosując płacę wydajnościową, przyczynia się tym samym do powstawania przymusowego bezrobocia. Oznaczało to zakwestionowanie dominującego w XIX w. przekonania, że bezrobocie jest powodowane głównie moralnymi niedostatkami samych robotników. Niestety, ekonomia głównego nurtu porzuciła je dopiero na początku XX w. (Harris 1894, s. 9–33). Po trzecie, przyznanie, że spontaniczne procesy rynkowe mogą prowadzić do przymusowego bezrobocia podważało pogląd o (względnej) sprawiedliwości systemu kapitalistycznego. Poważne potraktowanie praktyk stosowania płacy wydajnościowej powinno prowadzić ekonomistów do przemyślenia kwestii przymusowego bezrobocia, dyspersji płac i sprawiedliwości kapitalistycznego systemu społecznego. Włączenie efektów płac wydajnościowych do korpusu podstawowych teorii ekonomicznych groziło osłabieniem siły podstawowego przesłania ekonomii głównego nurtu. Teoria rynku pracy stałaby się mocno niejednoznaczna. Zwyciężyło jednak dążenie do precyzji teoretycznej, które w dziejach ekonomii niejednokrotnie wygrywało z dążeniem do prawdy (por. Mayer 1996).

## Literatura

- Akerlof G.A. (1982), *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*, „The Quarterly Journal of Economics”, vol. 97(4), <https://doi.org/10.2307/1885099>.
- Blaug M. (1973), *Ricardian Economics. A Historical Study*, Greenwood, Westport.
- Blaug M. (2000), *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Bludnik I. (2010), *Neoklasyzm: analiza teoretyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Cadbury E., Shann G. (1907), *Sweating*, Headley Brothers, London.
- Cairnes J.E. (1874), *Some Leading Principles of Political Economy Newly Expounded*, Macmillan, London.
- Clark J.B. (2005), *The Distribution of Wealth. A Theory of Wages, Interest and Profit*, Cosimo Classics, New York.
- Dellheim Ch. (1987), *The Creation of a Company Culture: Cadburys, 1861–1931*, „American Historical Review”, vol. 92(1).
- Dzionek-Kozłowska J. (2007), *System ekonomiczno-społeczny Alfreda Marshalla*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Ehrenberg R.G., Smith R.S. (2018), *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, 13th ed., Routledge, London–New York.
- Ford H. (2006), *Moje życie i dzieło*, współpraca S. Crowther, Instytut Praktycznej Edukacji, Osielsko.
- Freeden M. (1978), *The New Liberalism. An Ideology of Social Reform*, Clarendon Press, Oxford.
- Giza W. (2013), *Zawodność rynku. Powstanie i rozwój idei*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Gorb P. (1951), *Robert Owen as a Businessman*, „Bulletin of the Business Historical Society”, vol. 25(3), <https://doi.org/10.2307/3111280>.
- Grzybek D. (2018), *Kwestia płacy robotniczej w klasycznej ekonomii politycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Harris J. (1984), *Unemployment and Politics. A Study in English Social Policy 1886–1914*, Clarendon Press, Oxford.
- Hobhouse L.T. (1893), *The Labour Movement*, T. Fisher Unwin, London.
- Husted B.W. (2015), *Corporate Social Responsibility Practice 1800–1914: Past Initiatives and Current Debates*, „Business Ethics Quarterly”, vol. 25(1), <https://doi.org/10.1017/beq.2014.1>.
- Katz L.F. (1986), *Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation*, „NBER Macroeconomics Annual”, vol. 1, <https://doi.org/10.1086/654025>.
- Keynes J.M. (1919), *The Economic Consequences of the Peace*, Macmillan, London.

- Kwiatkowski E. (2002), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Leibenstein H. (1963), *Rozwój i zacofanie gospodarcze. Studia z teorii rozwoju gospodarczego*, PWN, Warszawa.
- Longe F.D. (1934), *A Refutation of the Wage-Fund Theory of Modern Political Economy as Enunciated by Mr. Mill, M.P and Mr. Fawcett, M.P.*, John Hopkins Press, Baltimore.
- Marshall A. (1898), *Elements of Economics of Industry*, 2nd ed., Macmillan, London.
- Marshall A. (1890), *Principles of Economics*, Macmillan, London.
- Marshall A. (1920), *Principles of Economics*, 8th ed., Macmillan, London.
- Mayer T. (1996), *Prawda kontra precyzja w ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- McCloskey D.N. (1998), *The Rhetoric of Economics*, 2nd ed., The University of Wisconsin Press, Madison.
- McCulloch J.R. (1825), *The Principles of Political Economy: With a Sketch of the Rise and Progress of the Science*, W. and C. Tait, Edinburgh.
- McCulloch J.R. (1826), *An Essay on the Circumstances Which Determine the Rate of Wages, and Condition of Labouring Classes*, A. Black and W. Tait, Edinburgh.
- Mill J.S. (1965), *Zasady ekonomii politycznej i niektóre jej zastosowania do filozofii społecznej*, t. 1, PWN, Warszawa.
- Owen R. (1920), *The Life of Robert Owen by Himself*, G. Bell and Sons, London.
- Owen R. (1959), *Wybór pism*, PWN, Warszawa.
- Podmore F. (1906), *Robert Owen. A Biography*, vol. 1, Hutchinson, London.
- Pullen J. (2014), *The Marginal Productivity Theory of Distribution. A Critical History*, Routledge, London–New York.
- Raff D.M.G., Summers L.H. (1987), *Did Henry Ford Pay Efficiency Wages?*, „Journal of Labour Economics”, vol. 5(4), Part 2: The New Economics of Personnel, <https://doi.org/10.1086/298165>.
- Romer D. (2000), *Makroekonomia dla zaawansowanych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Samuelson P.A. (1978), *The Canonical Classical Model of Political Economy*, „Journal of Economic Literature”, vol. 16(4).
- Senior N.W. (1837), *Letters on the Factory Acts as It Affects the Cotton Manufacture*, B. Fellowes, London.
- Shapiro C., Stiglitz J.E. (1984), *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, „American Economic Review”, vol. 74(3).
- Smith A. (2007), *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, t. 1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Snowdon B., Vane H.R. (2005), *Modern Macroeconomics: Its Origins, Development and Current State*, Edward Elgar, Cheltenham.

Snowdon B., Vane H.R., Wynarczyk P. (1998), *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Stiglitz J.E. (1974), *Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in LDC's: The Labor Turnover Model*, „The Quarterly Journal of Economics”, vol. 88(2), <https://doi.org/10.2307/1883069>.

Townsend J. (1971), *A Dissertation on the Poor Laws. By a Well-Wisher to Mankind*, University of California Press, Berkeley–Los Angeles.

Walker F.A. (1876), *The Wages Question: A Treatise on Wages and the Wages Class*, Henry Holt and Company, New York.

Weiss A. (1980), *Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages*, „Journal of Political Economy”, vol. 88(3), <https://doi.org/10.1086/260884>.