

# Aurelia Polańska

---

## Sprawiedliwa płaca – warunki jej urzeczywistnienia

---

Annales. Etyka w życiu gospodarczym 8/1, 237-246

---

2005

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Aurelia Polańska

Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie

e-mail: aurelia.polanska@wp.pl

## Placa sprawiedliwa – warunki jej urzeczywistniania

*Nieodzowną oznaką prawdy jest prostota i jasność.  
Kłamstwo zawsze bywa skomplikowane, wielosłowne i niejasne.*

Tolstoj

### 1. Wstęp

O kwestii sprawiedliwej płacy wiele się mówi i pisze. Skupiają na niej uwagę publicyści, politycy, naukowcy. Jest tak dlatego, że w Polsce bardzo wielu ludzi uważa, iż nie otrzymują sprawiedliwej zapłaty za swoją pracę. Według Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka „*Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadawalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej*” (art. 23. 1).

Nie wiemy, ilu ludzi uzyskuje w kraju takie płace, które spełniają postulaty cytowanego prawa. Czy może ich być więcej niż 25%?

Odpowiednia płaca ma znaczenie nie tylko dla godnej egzystencji ludzkiej. Wywiera także duży wpływ na zdrowie człowieka, na zadowolenie z życia, na stosunek do pracy i na jej wyniki. Człowiek potrzebuje sprawiedliwej płacy od pracodawcy. Sprawiedliwej zapłaty od klienta oczekuje człowiek wykonujący dla niego usługę. Sprawiedliwego dochodu oczekuje także przedsiębiorca, który pracuje we własnej firmie. W każdej pracy zarobkowej wykonywanej dla innych ludzie oczekują sprawiedliwego wynagrodzenia i mają do tego prawo.

W Polsce rzadko można spotkać ludzi, którzy oceniają swoje płace za sprawiedliwe. Świadomość niesprawiedliwości mają także pracodawcy, którzy pracują we własnej firmie, a nie mogą ustalać płacy za własną pracę i wliczać ją do kosztów. Ich wynagrodzenia są bowiem składnikiem zysku. Dlatego wielu ludzi uważa, że sprawiedliwość to mrzonka, że ta wartość kłóci się z zasadami tzw. biznesu. Oni myślą, że w gospodarce sprawiedliwe jest to, co podmiot silniejszy narzuci słabszym podmiotom.

J. Tischner godną pracę nazwał pracą niepodległą. Napisał<sup>1</sup>: „*Praca niepodległa to nie to samo, co praca niezależna. Praca jest ze swej istoty związkiem zależności, w której zależność jest zależnością wzajemną, równą, bez iluzji i zakłamania*”. Taka właśnie praca jest płaszczyzną autentycznego porozumienia między ludźmi. Porozumienie jest możliwe, gdy rozumie się sens pracy, jej organizację, zasady opłacania. *Jeżeli się osiąga porozumienie, praca staje się siłą*. Brak porozumienia rodzi konflikty, bankructwa, utratę

---

<sup>1</sup> J. Tischner, *Polska jest Ojczyzną*, Dialogue – Znaki Czasu, Paryż 1985, s. 13.

zatrudnienia, krzywdy. Porozumienie między ludźmi w zespołowej pracy wymaga m.in. sprawiedliwych płac.

Zwiększenie liczby osób, które uznałyby swoje wynagrodzenia za sprawiedliwe niewątpliwie ulepszyłyby stosunki międzyludzkie w gospodarce i zwiększyłyby zaufanie pracowników do menedżerów i przedsiębiorców. Spełniłyby rolę bezinwestycyjnego sposobu naprawy gospodarki dla przewyciężania jej zacofania i podniesienia wydajności pracy oraz dobrobytu całego społeczeństwa.

Celem niniejszego artykułu jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, jak konkretną, indywidualną płacę kształtować, by można ją uznać za sprawiedliwą. Wiedzę pozwalającą znajdować odpowiedź na to pytanie znajdujemy m. in. w statystykach, w ekonomii, w etyce życia gospodarczego, w wiedzy zdroworozsądkowej i w wartościach duchowych.

Do opracowania wykorzystałam badania własne. Badania opublikowane w kilku pracach zwartych poddano weryfikacji w myśl idei K. Poppera o autonomii świata wiedzy<sup>2</sup>.

## 2. Informacje o płacach w rocznikach statystycznych

Punktem wyjścia dla oceny, czy płaca jest sprawiedliwa, jest ustalenie jej wielkości. Źródłem informacji o wielkości płac w danym kraju i w danym czasie są statystyki.

Statystyki podają wielkość płac brutto, to znaczy łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych oraz ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe).

W tabl. 1 zamieszczono informacje o wielkości płac brutto w Polsce na przełomie XX i XXI wieku.

T a b l i c a 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto w zł.  
według sektorów własności

Wyszczególnienie	1999	2000	2001
<i>Ogółem</i>	1700	1900	2050
<i>Sektor publiczny</i>	1830	2070	2230
w tym własność			
państwowa	1960	2240	2500
jednostek samorządu terytorialnego	1550	1800	1920
<i>Sektor prywatny</i>	1580	1760	1910
w tym własność			
prywatna krajowa	1370	1520	1610
zagraniczna	2390	2730	2930

Źródło: Roczniki Statystyczne GUS, Warszawa 2002, s. 164 i 2003, s. 165.

Dla pracujących ważne są informacje o wielkości płacy netto, czyli płacy „w gotówce”. Jeśli przeciętna płaca brutto w całej gospodarce w 2001 roku wynosiła 2050 zł, to płac

<sup>2</sup> Por. M. Heller, *Usprawiedliwienie wszechświata*, Znak, Kraków 1984, s. 33.

ca netto była o 34% niższa. Jeśli człowiek pragnie porównać wielkość swojej indywidualnej płacy z płacą przeciętną, musi porównać swoją płacę brutto, a nie netto. Na ogół ludzie nie pamiętają o swojej płacy jako wielkości brutto i dlatego są skłonni myśleć, że w statystyce podaje się dane nieprawdziwe. Przeciętne płace realne w Polsce rosną, nie maleją.

W statystykach znajdujemy także informacje o zróżnicowaniu płac ogółu pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy. W syntetycznym ujęciu przedstawia je tabl. 2.

T a b l i c a 2. Zatrudnienie w odsetkach według wysokości wynagrodzenia brutto w październiku 2001 r.

Wysokość płacy	zatrudnieni w odsetkach
886 zł lub mniej	6, 5%
od 886–1773 zł	41, 1%
od 1773–2659 zł	29, 7%
od 2659–5319 zł	19, 1%
od 5319 zł i więcej	3, 6%

Źródło: Rocznik Statystyczny, GUS, Warszawa 2002, s. 168–169.

Okolo 30% pracujących otrzymywało płace w granicach płacy przeciętnej, okolo 48% osiągało płace niższe od przeciętnej a okolo 22% – wyższe od przeciętnej. Te dane wskazują na dominację płac niskich i bardzo niskich, uwiarygodniają krytyczne opinie o niskich płacach w kraju.

W statystykach brakuje informacji o wskaźnikach wzrostu płac realnych w poszczególnych grupach płacowych. Być może niskie płace nominalne nie rosną, być może tylko wysokie płace wzrastają i to one decydują o wskaźnikach wzrostu przeciętnej płacy realnej w Polsce w okresie od 1992 r.?

Informacje statystyczne o płacach znajdują zastosowanie w analizach makroekonomicznych. Są przydatne do różnego rodzaju porównań, a także do ustalania płacy minimalnej. Służą przede wszystkim specjalistom, politykom i urzędnikom ustalającym koncepcje polityki gospodarczej. Ich użyteczność do kształtowania indywidualnych i sprawiedliwych płac jest niewielka, gdyż nie publikuje się danych o płacach netto, o kosztach pracy, o udziale płac brutto w kosztach pracy.

### 3. Płace w ekonomii

Kwestie płac zajmują wiele miejsca w ekonomii. Będąc dochodami z pracy stanowią ważny temat badań empirycznych w sferze produkcji, w tzw. sektorze przedsiębiorstw w skali mikroekonomicznej. Człowiek w czasie pracy tworzy "bogactwo", za które otrzymuje zapłatę. Słowo „bogactwo” zastosował J. B. Clark, traktując płace jako zjawisko naturalnego prawa wymiany dokonywanej na rynku towarów i usług. Należy dodać, że swoją publikacją na ten temat ogłosił w 1899 r.

Ekonomia nie analizuje indywidualnych płac według kryterium sprawiedliwości. Analizuje informacje statystyczne w sposób uogólniony w skali kraju w długim okresie, poszu-

kując ich wyjaśnień przy pomocy modeli. Te badania są ukierunkowane na określanie opłacalności pracy ludzkiej w skali makroekonomicznej. Przyjmuje się założenie, że o wielkości płac decyduje rachunek kosztów i wyników sporządzany przez pracodawców i pracowników. Te badania starają się uzasadnić, że od wielkości płac zależy wykorzystanie zasobów pracy. W zmianach wielkości płac szuka się sposobów na pełne wykorzystanie zasobów pracy, na redukowaniu bezrobocia.

Bezrobocie stało się ustawiczną plagą ustroju rynkowego i to zarówno w krajach biednych oraz w krajach bogatych. Dlatego w badaniach ekonomistów więcej uwagi skupia kwestia warunków pełnego zatrudnienia niż kwestia wielkości płac. Płace traktuje się jako narzędzie do badania równowagi między podażą i popytem zasobów pracy na rynku. Wyniki tych badań są wieloznaczne.

Są publikacje, w których opisuje się pozytywne oddziaływanie wzrostu płac dla spadku bezrobocia. Znajdują się w nich argumenty, że wzrost płac ożywia popyt i dostarcza bodźców do zwiększania podaży towarów i usług. Wyższe płace umożliwiają ludziom gromadzenie oszczędności, które lokowane w funduszach emerytalnych, akcyjnych i bankowych, tworzą kapitały do organizowania nowych miejsc zatrudnienia.

Są także publikacje, które wskazują, że wzrost płac i respektowanie prawa odnośnie płac minimalnych prowadzi do wzrostu kosztów pracy i kosztów produkcji, obniża opłacalność niektórych dziedzin produkcji, a niektóre czyni deficytowymi. Te zjawiska powodują, że kapitały inwestycyjne z krajów bogatych są przenoszone do krajów biednych, co wywołuje wzrost bezrobocia i recesję w krajach bogatych<sup>3</sup> a ożywienie aktywności zarobkowej i poprawę warunków życia w krajach biedniejszych. Tego rodzaju sprzeczne opinie sugerują, że zależności empiryczne między wielkością płac i bezrobociem nie są tak proste, jak to obrazują modele makroekonomiczne. Jednakże te modelowe ujęcia dostarczają ciekawych uogólnień i są opisywane w podręcznikach ekonomii.

W popularnym podręczniku napisano: *"Płaca – cena pracy – jest najważniejszą ze wszystkich cen. Wynagrodzenia za pracę są dla większości gospodarstw domowych jedynym, liczącym się źródłem dochodów. Jeżeli do płac zaliczymy także to, co otrzymują pracujący na własny rachunek (np. farmerzy czy lekarze), to okaże się, że udział tak zdefiniowanych płac w dochodzie narodowym sięga dziś 80%. Płace są ogromnie zróżnicowane. Trudno więc posługiwać się pojęciem średniej płacy, podobnie jak i „średniej” osoby"*<sup>4</sup>.

Według podręczników ekonomii ogólny poziom płac realnych danego kraju wyznacza mechanizm rynkowy. Wielkość płac zależy od relacji między podażą pracy i popytem na nią na rynku pracy. Gdy następuje zrównoważenie popytu z podażą, pojawia się pełne wykorzystanie zasobów pracy: pracodawcy znajdują pracowników, a ludzie poszukujący zatrudnienia – znajdują je. To stan idealny i pożądaný, ale nierzeczywisty. W praktyce mamy albo nadmierną podaż na tym rynku – wtedy płace maleją, albo mamy nadmierny popyt, wtedy płace rosną. Nadmierny popyt mogą tworzyć pracodawcy w związku ze zmianami cen na rynku dóbr i usług. Nadmierną podaż mogą tworzyć ludzie, którzy pragną podjąć pracę zarobkową. Jak te dwie różne zbiorowości mogą osiągnąć równowagę? Ekonomia uczy, że tego rodzaju równowaga jest osiągalna w warunkach konkurencji doskonałej. Także uczy i tego, że w rzeczywistości konkurencja doskonała nie występuje. Jest to jednak

---

<sup>3</sup> L.C. Thurow, *Przyszłość kapitalizmu. Jak dzisiejsze siły ekonomiczne kształtują świat jutra*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 1999, rozdz. 8, 11 oraz J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2001, część IV.

<sup>4</sup> P.A. Samuelson, W.D. Nordhaus, *Ekonomia 2*, PWN, Warszawa 1996, s. 85.

taki aksjomat, który znajduje brutalne zastosowanie w praktyce nie tylko w naszym kraju. (Gdy człowiek otrzymuje niską zapłatę za pracę, która nie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb a prosi o podwyżkę, często uzyskuje odpowiedź – zwolnij się z pracy, bo mam innych kandydatów, którzy zadowolą się wielkością tego wynagrodzenia, które otrzymujesz).

Zasada konkurencji w gospodarce rynkowej wymaga decyzji opartych na rachunkach. Trzeba liczyć to wszystko, co jest policzalne: produktywność, koszty, nadwyżki. Rachunki prowadzi pracodawca. Także klient, pracownik i kandydat do pracy kalkuluje i stara się podejmować decyzje racjonalne. Te decyzje jednak uwzględniają nie tylko to, co policzalne, ale także i to, co dla ludzi jest ważne a niepoliczalne. Trudno im ustalać „punkty równowagi”, gdy decydują o inwestycjach, o zastosowaniach innowacji, o kierunkach kształcenia, wyborze zawodów, stanowisk, miejsc pracy itp. Dlatego tak trudno zrozumieć istniejące różnicowania wynagrodzeń, a jednocześnie tak trudno je zmieniać w krótkim okresie czasu, gdy się je ocenia jako nieprawidłowe.

W statystykach znajdujemy informacje o zróżnicowaniu płac przeciętnych. W podręcznikach ekonomii te różnice wyjaśnia się kilkoma przyczynami. Na przykład wysokie płace lekarzy w Stanach Zjednoczonych tłumaczy się wysokimi kosztami kształcenia zawodowego. Podwyższone stawki za prace brudne i uciążliwe wiąże się z większym ryzykiem utraty zdrowia. Bardzo wysoko się opłaca zdolności innowacyjne pracowników, gdyż one mają wpływ na rozwój firm. Zróżnicowanie czasu pracy, duża odpowiedzialność i wyższa od przeciętnej wydajność pracy mają także wpływ na stawki płac. Wyszczególnione warunki czynią płace wyższymi od płac przeciętnych i umożliwiają wyższy standard życia. Jak wytłumaczyć pracownikom, którzy otrzymują niskie płace, że wyższe płace innych ludzi są uczciwe, że nie są przywilejem ani prawem silniejszego? Odpowiedź ekonomii o obiektywnym działaniu mechanizmu rynkowego nie jest dla nich argumentem.

Produkt Krajowy Brutto jako miernik wartości pracy całego społeczeństwa jest traktowany jako miernik dobrobytu poszczególnych krajów, dlatego choć jest tworzony przez ludzi pracujących jest przeliczany na jednego mieszkańca. Miernik ten trzeba także przeliczać na jednego pracującego. Ułatwiałby ocenę wartości nowowytworzonej w przedsiębiorstwach i instytucjach. Taki wskaźnik byłby bardzo pomocny w negocjacjach podejmowanych do zawarcia porozumień płacowych.

W ekonomii niekiedy do analizy zróżnicowania wielkości dochodów stosuje się metodę kwintyli. Tę metodę można także zastosować w każdym przedsiębiorstwie i instytucji do badania zróżnicowania płac. Tę metodę stosuje Samuelson<sup>5</sup>, gdy opisuje ile dochodu otrzymuje każde 20% rodzin wyodrębnionych według wielkości uzyskiwanego dochodu. Otóż w Stanach Zjednoczonych w 1982 r. pierwsza 20% grupa o najniższych dochodach uzyskała 4, 7% dochodu krajowego, druga grupa 20% – 11, 2%, trzecia grupa – 17, 1%, czwarta grupa – 24, 3%, piąta grupa – 42, 7%.

Reasumując. Wiedza ekonomiczna dostarcza wielu interesujących informacji o zasadach kształtowania wielkości płac, o przyczynach ich różnicowania i metodach ich badania. W negocjacjach nad ustalaniem wielkości płac prowadzonych pomiędzy pracownikami, pracodawcami bezpośrednimi i pracodawcą pośrednim, bardzo brakuje jednak wiarygodnej i komunikatywnej informacji.

---

<sup>5</sup> P.A. Samuelson, W.D. Nordhaus, *Ekonomia 2*, PWN, Warszawa 1996, s. 14 i 15.

## 4. Sprawiedliwa płaca w etyce gospodarczej

Etyka życia gospodarczego, nazywana także etyką biznesu, analizuje fakty gospodarcze i ocenia je w świetle wartości. Stara się wskazać, jakie fakty tworzą dobro dla człowieka, a jakie fakty to dobro pomniejszają. Tego rodzaju analizy służą do formułowania zasad, które adresowane do indywidualnego człowieka mają mu podpowiedzieć, co czynić w danej sytuacji, jakie decyzje podjąć, by wzbogacać dobro innych ludzi i dobro własne. Taka metoda ma uzasadnienie w zasadzie pomocniczości, która to zasada opisana przez Arystotelesa i wielu innych filozofów odradza się wspólnie<sup>6</sup>.

Zasada pomocniczości motywuje i zobowiązuje człowieka w pracy zarobkowej do samodzielnych inicjatyw i działań, do wykorzystania posiadanej przezeń wolności. Człowiek bez pomocy urzędników i polityków, niezależnie od tzw. "państwa", ma spore możliwości działania. O pomoc innych wtedy dopiero musi się starać, gdy nie potrafi sam stawić czoła wyzwaniom i zadaniom. Stąd bierze się nazwa zasady. W podejmowanych samodzielnie zadaniach człowiek jest zobowiązany do zachowania dobra drugiego człowieka, czego wymaga zasada dobra wspólnego. Dlatego zasada pomocniczości wymaga dopełnienia tzw. *złotą regułą*: „czyń innym to, co chciałbyś, by oni to czynili dla ciebie”. Zasady etyki dotyczące płac szczególnie mocno eksponują tę złotą regułę, w odniesieniu do pracodawców i pracowników. Zależności między tymi podmiotami są bezpośrednie, gdyż każdy pracodawca jest także pracobiorcą, gdy otrzymuje pracę od pracowników. Podobnie każdy pracownik będąc pracobiorcą jest jednocześnie pracodawcą własnego zasobu sił.

O znaczeniu wynagrodzeń Jan Paweł II napisał<sup>7</sup>: „*Problemem kluczowym etyki społecznej jest [...] sprawiedliwa zapłata za wykonaną pracę. Nie ma [...] ważniejszego sposobu urzeczywistniania sprawiedliwości w stosunkach pracownik – pracodawca, jak właśnie ten: zapłata za pracę. Wypada także stwierdzić, że sprawiedliwość ustroju społeczno-ekonomicznego, a w każdym razie jego sprawiedliwe funkcjonowanie zasługuje [...] na osąd wedle tego, czy praca ludzka jest w tym ustroju prawidłowo wynagradzana*”.

W cytowanym fragmencie Jan Paweł II podkreślił, że sprawiedliwe płace są podstawowym problemem w stosunkach między pracodawcą i pracownikiem.

Jan Paweł II w rozdziale o płacach wyszczególnił sześć warunków sprawiedliwej płacy:

- umożliwia powszechne używanie dóbr,
- pozwala założyć i utrzymać rodzinę,
- zezwala na wypoczynek w okresie tygodnia i roku,
- daje dostęp do służby zdrowia pracownikowi i rodzinie,
- zabezpiecza od ryzyka wypadków i utraty zdolności do pracy,
- tworzy warunki do uzyskania emerytury i ew. rent.

Jan Paweł II bardzo wyraźnie eksponuje myśl, że sprawiedliwa płaca oznacza zdolność do zaspokojenia różnorodnych potrzeb człowieka i jego rodziny. Także wielu innych współczesnych i dawnych autorów publikacji o etyce życia gospodarczego tę myśl wyszczególnia na pierwszym miejscu.

W encyklice o pracy ludzkiej Ojciec Święty stawia wysokie wymagania nie tylko pracodawcom. Bardzo wiele mówi o tym, na czym polega każda dobra praca dla klientów, dla

---

<sup>6</sup> Ch. Millon-Delsol, *Zasada pomocniczości*, Znak, Kraków 1995, s. 7.

<sup>7</sup> Jan Paweł II, *Encyklika o pracy ludzkiej*, Pallotinum, Poznań 1981, roz. 19.

społeczeństw, dla rodziny, dla człowieka, który ją wykonuje. Właśnie dobra praca wykonywana dla innych wymaga sprawiedliwej zapłaty.

J. Piwowarczyk<sup>8</sup> w podręczniku do studiowania etyki gospodarczej napisał, że dochód z pracy jest dobrem człowieka, jeśli spełnia dwie zasady:

- służy do zaspokojenia potrzeb człowieka,
- jest ustalany na podstawie wartości wyników wytworzonych w toku pracy.

Tę drugą zasadę uznał za tak samo istotną jak zasadę pierwszą.

Zdolność płacy do zaspokojenia potrzeb – wynika z zasady celowości. Człowiek podejmuje pracę zarobkową po to, by pozyskać środki finansowe potrzebne do życia. Płaca ma mu to umożliwiać. Ta zasada wymaga refleksji na temat potrzeb człowieka dlatego J. Piwowarczyk opisuje pięć potencjalnych poziomów zaspokojenia potrzeb ludzkich: „*środkowy stopień stanowi minimum egzystencji, ponad nim są dwa stopnie: dobrobyt i zbytek, poniżej zaś również dwa: ubóstwo i nędza*”. Cytowany autor uważa, że zasadę celowości realizują tylko dwa poziomy: minimalny i dobrobyt. Ubóstwu i nędzy trzeba zapobiegać, a zbytek można uznać za celowy tylko wtedy, jeśli nadmiar dochodów nie ulega marnotrawstwu, lecz jest wykorzystywany na dobre cele<sup>9</sup>.

Z kolei zasada uzależniająca dochód z pracy od wartości wyników indywidualnego człowieka jest wyrazem zasady sprawiedliwości. Człowiek nie może uzyskać wyższej płacy od wartości, którą wytworzył, gdyż zawłaszczyłby część cudzej pracy. Naruszyłby siódme przykazanie Dekalogu. Kto wyższą wartość wytworzy, ma prawo do wyższego dochodu. Rozpiętości dochodów są faktem logicznym, bo wynikają ze zróżnicowania wartości wyników pracy. Myśl ta uzasadnia potrzebę pomiaru indywidualnych wyników ogółu pracujących.

J. Piwowarczyk podnosi także kwestię uzależnienia dochodów pracowników od kondycji finansowej przedsiębiorstwa. Może ona powodować konieczność obniżenia płac i zysków. Aby pracownicy uznali celowość obniżek płac, trzeba im udostępnić rachunki firmy. Jeśli zachodzi potrzeba obniżenia wynagrodzeń, to trzeba w większym stopniu obniżyć płace pracowników o wysokich zarobkach, by nie skazać na biedę pracowników niżej opłacanych.

Sposób ujęcia idei płacy sprawiedliwej przez J. Piwowarczyka nie różni się od wypowiedzi wielu innych autorów zajmujących się etyką gospodarczą. Warto jednak dodać do tych rozważań wypowiedź J. Woronieckiego, który analizuje kwestie nierówności płac<sup>10</sup>.

Nierówność we wspólnym dobrobycie jest faktem uzasadnionym, który daje się wytłumaczyć dwiema przyczynami. Jedna leży po stronie społeczeństwa, a druga po stronie jednostki. „*Spoleczeństwo ze względu na dobro wspólne, nad którym ma pieczę i którym są zainteresowani wszyscy jego członkowie, winno się zawsze liczyć z tym, co wnosi do tego dobra każda jednostka i czego potrzebuje, by się wywiązać ze swego obowiązku. Proporcjonalnie do tego wkładu i do jego ilości winna też ona mieć taki udział w dobrobycie społecznym, który pozwoliłby jej spełnić to zadanie*”. Otóż ludzie tworzą w pracy zróżnicowane dobra i mają w życiu społecznym bardzo różne zadania i nierówne potrzeby.

Te zjawiska uzasadniają potrzebę różnicowania płac.

---

<sup>8</sup> J. Piwowarczyk, *Katolicka etyka społeczna*, tom II, Veritas, Londyn 1963, s. 216.

<sup>9</sup> J. Piwowarczyk, *op.cit.*, s. 254.

<sup>10</sup> J. Woroniecki, *Katolicka etyka wychowawcza*, tom II, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 1986, roz. 90.



Druga przyczyna występowania nierówności wynika ze słabości jednostki i jej niezdolności do dojścia o własnych siłach do udziału w dobrobycie. Ona ma też prawo do udziału w dobrobycie wspólnym z racji swego braku sił.

Cytowany autor mocno podkreśla potrzebę ścisłego wymierzania tego, co jednostka wnosi w dobro wspólne i pomiaru tego, co potrzebuje. Te pomiary są trudne, ale konieczne do sprawiedliwego podziału. Gdy podział nie wyraża należycie wartości wyników pracy, oznacza to, że istnieje faworyzowanie, nieuzasadnione uprzywilejowanie, protekcjonizm. Uprzywilejowani uzyskują zbyt wielki udział w dobrobycie, nie odpowiadający pożytkowi, jaki przynoszą ogółowi. Dlatego inni cierpią. Także egalitaryzm jest zgubny dla dobra ogólnego, bo niszczy inicjatywę i zdolności twórcze człowieka. Prowadzi do spadku dobrobytu ogólnego.

Syntezę refleksji etyków o sprawiedliwej płacy przedstawia Katechizm Kościoła Katolickiego<sup>11</sup>. W paragrafie 2434 znajduje się następujący tekst: „*Śluszne wynagrodzenie jest uzasadnionym owocem pracy. Odmawianie go lub zatrzymywanie może stanowić poważną niesprawiedliwość. Aby ustalić słuszne wynagrodzenie, należy uwzględnić jednocześnie potrzeby i wkład pracy każdego. Należy tak wynagradzać pracę, aby dawała człowiekowi środki na zapewnienie sobie i rodzinie godnego stanu materialnego, społecznego, kulturalnego i duchowego stosownie do wykonywanych przez każdego zajęć, wydajności pracy, a także zależnie od warunków zakładu pracy i z uwzględnieniem dobra wspólnego. Porozumienie stron nie wystarczy do moralnego usprawiedliwienia wysokości wynagrodzenia*”.

W cytowanej definicji wyszczególniono cztery wymogi sprawiedliwej płacy:

- z jej zdolność do zaspokojenia potrzeb człowieka i jego rodziny,
- z jej wartość ekonomiczną,
- z możliwości zakładu pracy,
- z dobro wspólne.

Jeżeli zawarte porozumienia między pracownikiem i pracodawcą nie respektują, wyszczególnionych wymogów mogą być niesprawiedliwe. Mogą bowiem być wymuszone przez podmiot silniejszy. Tym silniejszym podmiotem mogą być zarówno pracownicy, jak i pracodawcy.

Etyka życia gospodarczego, opisując zasady sprawiedliwych płac, stawia bardzo wysokie wymagania pracownikom i ich bezpośrednim pracodawcom, mało uwagi poświęca tzw. państwu – pośredniemu pracodawcy.

Po II wojnie światowej, bardzo silną pozycję w gospodarce zdobyli politycy i urzędnicy, reprezentujący władze państwa. Także w Polsce w okresie transformacji wywierają oni przemożny wpływ na warunki funkcjonowania sektora przedsiębiorstw. (Oficjalnie głosiło się hasła liberalizmu, a jednocześnie w wieloraki sposób rozszerzało się oddziaływanie państwa poprzez prawo, podatki, dotacje, licencje, transfery, zasiłki, zwolnienia od podatków itp.). Nadmierny fiskalizm państwa ogranicza fundusze przedsiębiorstw na płace i zyski a także na inwestycje. Powoduje wzrost kosztów produkcji, wzrost cen, a w konsekwencji spadek konkurencyjności polskich produktów i usług rynkowych. Gdy państwo jako podmiot życia gospodarczego odgrywa znaczącą lub dominującą rolę w gospodarce, kwestie sprawiedliwych płac zależą od trzech podmiotów: pracodawców bezpośrednich, pracowników i państwa jako pracodawcy pośredniego. Trudno wdrażać zasady płacy sprawiedliwej w przedsiębiorstwie, jeśli państwo jako pośredni pracodawca ma większy wpływ

---

<sup>11</sup> *Katechizm Kościoła Katolickiego*, Pallotinum, Poznań 1994, s. 547.

na warunki gospodarowania niż pracodawcy i pracownicy. W etyce gospodarczej brakuje refleksji o zasadach oddziaływania państwa na warunki kształtowania sprawiedliwych płac.

## 5. Zakończenie

Potrzeba sprawiedliwego dochodu z tytułu własnej pracy w Polsce nie znajduje zadowalającego urzeczywistnienia. Wielu ludzi ocenia swoje dochody jako niesprawiedliwe. Są wśród nich pracodawcy, pracownicy najemni i osoby pracujące na własny rachunek. Jak sytuację naprawiać? Czy wystarczy tylko poprawić metody podziału funduszy płac w przedsiębiorstwach i w instytucjach? Czy trzeba podjąć starania o wzrost produktywności pracy? Czy trzeba skupić uwagę na obniżce kosztów pracy? Jak ograniczyć podatki na potrzeby budżetu, by wydatnie zwiększyć dochody ludzi pracujących? Odpowiedź na te pytania to bardzo pilne zadania dla polityków, specjalistów i naukowców. Gdyby więcej ludzi oceniało swoje dochody z pracy jako sprawiedliwe, lepsze byłyby stosunki międzyludzkie w gospodarce. Byłoby także więcej pokoju i ładu w życiu publicznym.

W artykule przedstawiono nieco wiedzy o ekonomicznych i etycznych zasadach kształtowania indywidualnych płac. Ta wiedza daje pewne wskazówki, ale one nie wystarczają do określania granic między płacą sprawiedliwą i niesprawiedliwą. Ta ostatnia może być płacą nadpłaconą i niedopłaconą. Taki wniosek formułują m.in. D. Filar<sup>12</sup> i M. Friedman<sup>13</sup>. Nie ma prostych recept na „sprawiedliwą płacę”. Nie dostarcza ich statystyka, ekonomia i etyka, nie czyni tego także prawo, wiedza o zarządzaniu zasobami pracy, filozofia. Wyszczególnione dziedziny wiedzy dostarczają wiele wskazówek, które wymagają dopełnienia. Gdy się pragnie je stosować, trzeba posłużyć się także wiedzą zdroworoządkową opartą na wartościach duchowych.

Sprawiedliwe płace potrafią tworzyć „*ludzie sumienia*”, których refleksje o wartościach zakorzenionych w prawie naturalnym i religii inspirowane do odróżniania prawdy od kłamstwa i dobra od zła. Ta refleksja owocuje stosowaniem „złotej reguły” w życiu gospodarczym. Interes cudzy i własny nazywa się dobrem cudzym i własnym. Ludzie sumienia, jak pisze J. Tischner, wyrastają z<sup>14</sup> „*doświadczenia prawdy*” poszukiwanej w złożonych zjawiskach życia. A. J. Solżenicyn, tę ideę wyraził zwięźle: „*słowo prawdy zmienia cały świat*”.

Podsumowując rozważania nad tematem, dostrzegamy, że ustalanie sprawiedliwych dochodów z pracy to trudne zadanie i zobowiązanie. Jest zbyt trudne i niesie zbyt duże ryzyko, gdy jest działaniem jednopodmiotowym. Dobry pracodawca przedstawia współpracownikom argumenty, że oferowane płace są uczciwe, bo są opłacalne dla nich, dla niego, dla firmy i dla budżetu. (Najtrudniej uzasadnić opodatkowanie dla budżetu, jeśli nie ma wiarygodnych informacji o użyteczności budżetu dla dobra kraju). Propozycje indywidualnych stawek płac wymagają dialogu ze współpracownikami. Wiarygodny, merytorycznie przygotowany i jawny zbiór informacji do dialogu rodzi wzajemny szacunek i ułatwia zawarcie porozumień opartych na rzeczowych i uczciwych podstawach. Takie właśnie porozumienia płacowe przewyższają alienację w stosunkach pracy. Powodują spadek liczby

---

<sup>12</sup> D. Filar, *Spór o podział dochodów w rozwiniętym kapitalizmie*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1989.

<sup>13</sup> M. Friedman, *Kapitalizm i wolność*, rozdz. 6 – *Etyka podziału*, Centrum im. Adama Smitha i Rzeczpospolita, Warszawa 1993.

<sup>14</sup> J. Tischner, *Etyka wartości i nadziei*, [w:] *Wobec wartości*, W drodze, Poznań 1982, s. 71.

osób o postawie *homo economicus*. Gdy wynagrodzenia przestają być jedynym lub głównym bodźcem pracy zarobkowej, zaczyna się dostrzegać i cenić niematerialną wartość pracy, która umożliwia człowiekowi twórczość, rozwój osobisty, więzi z ludźmi. Taka praca sprzyja kształtowaniu postaw podmiotowych i obywatelskich.

## How to Introduce Right Wages

### Summary

There are three plagues that threaten social peace and economy. These plagues are: very low wages of millions employees, very high unemployment and the high deficit of the public budget. The paper refers to the question of low wages.

There are two methods how to increase wages. The one is to enlarge wage funds, the other to improve the division of these funds we have. The paper concentrates especially on the second aspect. This concerns generally the microeconomical scale.

To achieve right individual wages is an important and difficult task. Those who are responsible for creating right wages can get inspirations from statistics, economics, ethics and in knowledge that is based on common sense. All these means are not adequate for employers and employees to made proper decisions. According to John Paul II's teaching, it is „a man of conscience” who can introduce such individual wages as a result of the compromise between needs of employers, employees and the state.

**Key words:** *statistics, scientific and common sense knowledge, a man of conscience.*