Paweł Ulman

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

ZAKRES NISKICH WYNAGRODZEŃ W POLSCE¹

Wstęp

Praca człowieka jest zarówno jego prawem, jak i obowiązkiem. Przez pracę człowiek ma szansę i możliwości osobistego rozwoju oraz wpływa na szeroko rozumiany rozwój społeczności, w której żyje. Najbardziej podstawową społecznością, wspólnotą jest rodzina, następnie społeczność lokalna, narodowa i ogólnoludzka. Z tego względu praca każdego człowieka dobrej woli jest ważna, gdyż stanowi niejako dodatkowy kamyczek, a może i w wielu przypadkach kamień wniesiony na rzecz budowy lepszego świata, aby czynić sobie ziemię poddaną (por. Rdz 1, 28).

Praca ma lub powinna mieć charakter służebny względem drugiego człowieka, przez co jest jednym ze sposobów wychowywania osoby pracującej w duchu solidarności i odpowiedzialności za innych. To wszystko pokazuje, że praca jest wartością, o którą trzeba się starać, walczyć i dążyć do tego, by wszyscy mogli bez większych przeszkód realizować swoje prawo do pracy.

¹ Problem wynagrodzeń za pracę pozostaje w ścisłym związku ze zjawiskiem pracy prekaryjnej czy w ogóle prekaryzmu, będącym przedmiotem dyskursu na kartach niniejszej książki. Dlatego temat poruszony przez dra hab. Pawła Ulmana, profesora UEK, nie jest bez znaczenia, gdyż dostarcza ważnych przesłanek do rozstrzygnięcia tezy o pracy prekaryjnej jako kwestii społecznej (przyp. red.).

Z wykonywaniem pracy łączy się nierozdzielnie prawo do korzystania z jej owoców. Obecnie poza różnorodnymi efektami pracy często najbardziej istotnym dla wykonującego pracę rezultatem jest wynagrodzenie za wykonaną pracę. Daje ono możliwości zaspokajania szeroko rozumianych potrzeb pracownika i jego rodziny, poczynając od potrzeb podstawowych (egzystencjalnych), a kończąc na potrzebach wyższego rzędu, pozwalających człowiekowi na utrzymywanie więzi społecznych i wypełnianie ról społecznych. Aby móc to czynić, wynagrodzenie za pracę powinno być odpowiednio wysokie. Co jednak oznacza sformułowanie: „odpowiednio wysokie”?

W wielu dokumentach, o których będzie mowa w dalszej części artykułu, wykorzystuje się pojęcie wynagrodzenia godziwego, czyli takiego, które pozwala pracownikowi i jego rodzinie zaspokoić przynajmniej podstawowe potrzeby. Biorąc jednak pod uwagę, że wynagrodzenie jest z drugiej strony kosztem pracodawcy w prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, to z naturalnych i ekonomicznie uzasadnionych względów będzie się on starał w miarę możliwości ograniczać te koszty. Nierzadko zdarzały się więc sytuacje, gdzie pracodawca wykorzystywał swoją dominującą pozycję na rynku pracy i nadmiernie minimalizował wynagrodzenia przynajmniej niektórych zatrudnionych przez niego pracowników. W odpowiedzi na tego typu praktyki wprowadzono w wielu państwach dolną gwarantowaną granicę wynagrodzenia za przepracowanie w ramach umowy o pracę określonego okresu. Takie wynagrodzenie nazwano płacą minimalną i w założeniu ma ono gwarantować zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny na minimalnym poziomie.

Celem opracowania jest prezentacja zakresu niskiego wynagradzania pracowników zatrudnionych w Polsce. Aby sprostać realizacji tego celu, przyjęto w artykule relatywne podejście do wyznaczenia godziwego poziomu wynagrodzeń (płac). Wszystkie wnioski oparto o analizę danych z ogólnodostępnych publikacji GUS-u na temat wynagrodzeń.

Wynagrodzenie za pracę i jego godziwy poziom

Międzynarodowa Organizacja Pracy podaje w kilku dokumentach definicje wynagrodzenia lub definicje płacy. Jednym z bardziej istotnych dla celu tego opracowania jest konwencja dotycząca ochrony płacy, w której wyraz *płaca* oznacza, bez względu na nazwę lub sposób obliczania, wynagrodzenie lub zarobki dające się wyrazić w gotówce i ustalone przez umowę lub ustawodawstwo krajowe, które na mocy pisemnej lub ustnej umowy najmu usług należą się od pracodawcy pracownikowi bądź za pracę wykonaną lub która ma być wykonana, bądź za usługi świadczone lub które mają być świadczone². Natomiast na swojej stronie internetowej w ramach bieżącego przewodnika MOP określa płacę (zarobek)³ jako „wynagrodzenie w gotówce i w naturze, wypłacane pracownikom, co do zasady i w regularnych odstępach czasu, za przepracowany czas lub wykonaną pracę, wraz z wynagrodzeniem za czas, który nie był przepracowany”⁴.

Przyjmuje się więc, że wynagrodzenie obejmuje ogół wydatków pieniężnych oraz świadczeń w naturze, wypłacanych pracownikom z tytułu zatrudnienia w podmiocie gospodarującym i obliczanych według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń⁵.

Wspomniane wyżej definicje ujmują wynagrodzenia w szerszym ich znaczeniu, w którym zakłada się, że pracodawca

² Konwencja nr 95 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony płacy z 1 lipca 1949 r., źródło: <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k095.html> (11.11.2017).

³ W tym miejscu jest używane angielskie określenie *earnings*, natomiast *remuneration* przetłumaczono jako „wynagrodzenie”.

⁴ Zob. <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/income/current-guidelines/lang-en/index.htm> (11.11.2017).

⁵ A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Warszawa 2007, s. 328.

może wynagradzać pracownika nie tylko za wykonywaną pracę, ale również za np. jego dyspozycyjność⁶.

Przy definiowaniu wynagrodzeń warto zwrócić uwagę na definicję stosowaną przez GUS. Definicje, nazwijmy je „statystycznymi”, mają tę właściwość, że muszą w odpowiednio precyzyjny sposób ujmować badaną kategorię ekonomiczną lub społeczną. Cechą więc tego rodzaju definicji jest tzw. operacyjność, czyli możliwość w miarę jednoznacznego określenia, co rozumiemy np. pod terminem „wynagrodzenia” i jakie są konkretnie jego składniki, tak aby można było w ramach badania statystycznego jednoznacznie określić wartość liczbową wynagrodzeń i ich strukturę dla badanych jednostek statystycznych. Tak więc GUS pod pojęciem wynagrodzenia rozumie „wypłaty pieniężne wypłacane pracownikom lub innym osobom fizycznym, stanowiące wydatki ponoszone przez pracodawców na opłacenie wykonywanej pracy (z wyjątkiem pozycji wymienionych poniżej w punkcie 3), niezależnie od źródeł ich finansowania (ze środków własnych lub refundowanych) oraz bez względu na podstawę stosunku pracy bądź innego stosunku prawnego lub czynności prawnej, na podstawie których jest świadczona praca lub pełniona służba”⁷. W powyższej definicji zastrzeżenie odnoszące się do punktu 3 wymienia 39 pozycji różnego rodzaju świadczeń i wypłat, których nie zalicza się do wynagrodzeń. W dalszej części opisu zasad metodycznych, odnoszących się do wynagrodzeń, wymienia się sześć głównych grup składników wynagrodzenia, które następnie szczegółowo się określa. Znaczna liczba elementów składających się na wynagrodzenie oraz tych, których się do nich nie zalicza, wskazuje na szczegółowość rozumienia terminu wynagrodzenie w związku ze wspomnianym wyżej operacyjnym charakterem jego definicji.

⁶ M. Matejun, M. Szulc, *Motywacyjna rola systemu wynagrodzeń w administracji publicznej na przykładzie urzędów skarbowych*, w: *Koncepcja Work-Life Balance a kierunki rozwoju funkcji personalnej*, red. J.P. Lendzion, A. Stankiewicz-Mróz, Łódź 2009, s. 123–136.

⁷ *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, GUS, Warszawa 2008, s. 75–81.

Jak już wcześniej wspomniano, człowiek ma prawo do korzystania z owoców własnej pracy⁸. W wąskim rozumieniu owocem pracy człowieka jako pracownika jest to, co on na rzecz pracodawcy wytworzył i co pracodawca opłaca przez stosowne wynagrodzenie. Można więc przyjąć, że wynagrodzenie jest dla pracownika owocem jego pracy.

Powstaje zasadnicze pytanie, jak wysokie powinno być to wynagrodzenie. Aby na nie odpowiedzieć, należy przywołać jedną z podstawowych funkcji wynagrodzenia, jaką jest funkcja alimentarna (alimentacyjna, socjalna)⁹. Wiąże się ona z możliwością zaspokojenia przez pracownika i jego rodzinę podstawowych potrzeb, zwłaszcza gdy płaca jest jedynym źródłem ich utrzymania. W związku z tak ważną rolą płacy powinna być ona na takim poziomie, aby pozwalała zaspokoić potrzeby pracownika i jego rodziny¹⁰. Z tego też względu określa się taką płacę jako rodzinną. Zdarza się więc, że pracodawcy w określonej sytuacji społeczno-gospodarczej nie respektują funkcji alimentarnej wynagrodzenia, oferując taki poziom płac swoim pracownikom, który nie gwarantuje zaspokojenia potrzeb pracownika i jego rodziny i który często można uznać za niegodziwy, a wręcz niesprawiedliwy.

W tok powyższych rozważań wpisuje się problematyka godziwego wynagradzania za pracę, przy ustalaniu którego z jednej strony powinno się brać pod uwagę wspomniane wyżej minimalne potrzeby pracownika i jego rodziny, a z drugiej strony indywidualne zaangażowanie pracownika w pracę. Trudno mówić bowiem o godziwym wynagrodzeniu pracownika, który źle wypełnia swoje obowiązki, a więc którego praca przynosi mizerne owoce.

⁸ Szerzej na temat nauczania Kościoła co do pracy i płacy znaleźć można w: A. Zwoliński, *Praca i płaca jako temat nauczania Kościoła*, „*Studia Socialia Cracoviensia*” 5 (2013) nr 1(8), s. 31–49.

⁹ W literaturze przedmiotu oprócz wspomnianej alimentarnej funkcji płac wymienia się jeszcze funkcję dochodową, kosztową, społeczną i motywacyjną. Zob. M.W. Kopertyński, *Motywacje pracowników. Teoria i praktyka*, Warszawa 2009, s. 104–106.

¹⁰ K. Łapiński, *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „*Monitor Prawa Pracy*” 12/2011, wersja on-line.

W związku z często dominującą pozycją pracodawców względem pracowników zrozumiałe i konieczne jest zaangażowanie państwa w ochronę pracowników w tym obszarze. Znalazło to odbicie w zasadzie wyrażonej w art. 13 KP, w myśl której pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. W wielu państwach (również w Polsce) jest ono realizowane przez odpowiednią politykę państwa w dziedzinie płac, w tym przez ustalenie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Prawo do godziwego wynagrodzenia zostało zawarte w wielu dokumentach międzynarodowych¹¹. Należy więc wskazać przede wszystkim na Powszechną Deklarację Praw Człowieka, która w art. 32, ust. 3 mówi, że „każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej”¹². W art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych uznaje się prawo każdego do wynagrodzenia zapewniającego wszystkim pracującym jako minimum m.in. godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości [...]. Podobne zapisy znaleźć można w Europejskiej Karcie Społecznej z 1961 roku, w której zapisano m.in., że umawiające się strony zobowiązują się uznać prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia.

Powstaje pytanie, jak ustalić ów godziwy poziom wynagrodzenia. I znowu wkraczamy na obszar w dużej mierze niewystarczająco określony. Brakuje bowiem jednej powszechnie przyjmowanej definicji wynagrodzenia godziwego. Z tego powodu powstały różne koncepcje określenia jego poziomu, najczęściej

¹¹ K. Obrębski, *Prawo pracowników do godziwego wynagrodzenia*, <http://prawo-dlakazdego.pl/artykuly/prawo-pracownikow-do-godziwego-wynagrodzenia> (11.11.2017).

¹² Zob. http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf (11.11.2017).

ujmujące to wynagrodzenie w sposób uproszczony, przy założeniu, że pracownik wykonuje swoje obowiązki w sposób rzetelny, zgodnie z wymaganiami pracodawcy. Opierając się więc na zapisach Europejskiej Karty Społecznej, komitet niezależnych ekspertów ustalił w 1966 r., że godziwa płaca stanowić powinna $\frac{2}{3}$ przeciętnej płacy danego kraju. Obecnie uznaje się poziom godziwej płacy jako 60% przeciętnej płacy. Międzynarodowa Organizacja Pracy wiąże natomiast godziwe wynagrodzenie z płacą minimalną w ten sposób, że płaca ta nie powinna być mniejsza niż 50% przeciętnego wynagrodzenia w danym kraju. Z kolei Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) łączy poziom płacy minimalnej z poziomem PKB na mieszkańca danego kraju, przyjmując, że płaca ta powinna stanowić 66% PKB per capita¹³.

W Polsce płaca minimalna jako kategoria ekonomiczna funkcjonuje od 1956 r.¹⁴ Chociaż sposób jej wyznaczania w tak długim okresie ulegał zmianom, to zawsze wyrażała ona pewien minimalny, gwarantowany przez państwo poziom wynagrodzenia za pracę. Od 1 stycznia 2003 r. weszła w życie w Polsce ustawa o minimalnym wynagrodzeniu, zgodnie z którą poziom tego wynagrodzenia ustala właśnie ustawa. Sposób wyznaczania poziomu minimalnego wynagrodzenia jest oparty o zmiany wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem oraz prognozowany poziom wskaźnika realnego przyrostu PKB. Trzeba również dodać, że wielkość płacy minimalnej jest wynikiem negocjacji i ustaleń na forum Rady Dialogu Społecznego (wcześniej Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych).

Kształtowanie się poziomu płacy minimalnej w Polsce przedstawia wykres 1.

¹³ K. Belczyk, *Mit godziwego wynagrodzenia*, <http://wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2548> (11.11.2017).

¹⁴ *Minimalne wynagrodzenie za pracę*, <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/> (11.11.2017).

Wykres 1. Poziom płacy minimalnej w Polsce w okresie od 2000 do 2017 r.

Źródło: opracowanie własne

Płaca minimalna systematycznie rosła w okresie przedstawionym na wykresie 1. W roku 2000 wynosiła ona 700 zł, a od 1 stycznia 2017 r. została ustalona na poziomie 2000 zł.

Wykres 2. Udział (w %) płacy minimalnej w średnim wynagrodzeniu w gospodarce narodowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z wykresu 1 oraz danych GUS¹⁵

¹⁵ Zob. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrud->

Na wykresie 2 przedstawiono z kolei udział płacy minimalnej w średnim wynagrodzeniu uzyskiwanym w danym roku w gospodarce narodowej. Warto zwrócić uwagę, że udział ten w ostatnich kilku latach systematycznie wzrastał i powoli zbliża się do poziomu 50%, co jest celem wyznaczonym przez MOP dla poziomu godziwego wynagrodzenia.

Niskie wynagrodzenia w Polsce

Dane statystyczne na temat poziomu i zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce GUS pozyskuje na bazie sprawozdawczości oraz przez badania reprezentacyjne. W tym drugim przypadku badanie takie jest przeprowadzane raz na dwa lata w październiku roku parzystego, a ostatnia edycja odbyła się w roku 2016, jednak na dzień opracowywania niniejszego artykułu dane te nie zostały jeszcze upublicznione. W związku z tym poniżej zostaną przedstawione wyniki analizy niskich wynagrodzeń na bazie danych z 2014 roku. Dane te zostały przedstawione w publikacji GUS pt. *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r.*¹⁶ i obejmują informacje na temat struktury i poziomu miesięcznych wynagrodzeń brutto według wybranych (podstawowych) cech osób fizycznych, takich jak płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy oraz wykonywany zawód, jak również niektórych cech zakładów pracy tych osób. Warto dodać, że poziom wynagrodzeń jest w tym badaniu przedstawiany dla pracowników pracujących na pełnym i niepełnym etacie, którzy przepracowali cały miesiąc październik 2014 roku, przy czym wynagrodzenia pracowników niepełnoetatowych przeliczane są na pełny wymiar czasu pracy, czyli na 23 dni robocze. W związku z tym za-

nieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-miesieczne-wynagrodzenie-w-gospodarce-narodowej-w-latach-1950-2016,2,1.html (11.11.2017); dla roku 2017 wzięto dane o wynagrodzeniach z II półrocza.

¹⁶ *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r.*, GUS, Warszawa 2016.

chowana jest porównywalność poziomu wynagrodzenia ze względu na wymiar czasu pracy. Badaniem obejmuje się pracowników z zakładów pracy, które zatrudniają powyżej 9 osób, a wynagrodzenia podawane są w wartościach brutto.

Na potrzeby niniejszej pracy przyjęto, że niskie wynagrodzenia to takie, które są poniżej połowy wartości średniego wynagrodzenia dla całej badanej zbiorowości pracowników. Zgodnie z omawianym powyżej badaniem wynagrodzeń w październiku 2014 roku średnia ta wyniosła 4107,72 zł, a więc graniczny poziom niskich wynagrodzeń to 2053,87 zł. Takie podejście jest zgodne z zaleceniem MOP w kwestii wyznaczania minimalnego i jednocześnie godziwego wynagrodzenia, która określiła te poziomy wynagrodzeń właśnie jako 50% wartości przeciętnego (średniego) wynagrodzenia dla całej zbiorowości pracowników. W tabeli 1 przedstawiono zbiorczo informacje dotyczące zakresu niskich wynagrodzeń w zbiorowości pracowników zatrudnionych w poszczególnych grupach zawodów w podziale ze względu na płeć.

Tabela 1. Udziały pracowników z niskim poziomem wynagrodzeń w podziale ze względu na grupę zawodów oraz płeć

Wyszczególnienie: grupa zawodów/płeć	Liczba pracow- ników w tys. osób	Procent z niskimi płacami w gru- pach za- wodów	Procent pracow- ników z niskimi płacami w całej zbioro- wości w po- dziale ze względ- u na płeć	Struk- tura pracow- ników z niskimi płacami w po- dziale ze względ- u na płeć
Ogółem	7746,8	19,0	18,98	100,00
Ogółem – mężczyźni	3955,1	17,9	17,93	100,00

Ogółem – kobiety	3791,7	20,1	20,14	100,00
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – ogółem	646,2	5,3	0,44	2,33
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – mężczyźni	353,4	5,8	0,52	2,89
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – kobiety	292,8	4,6	0,36	1,76
Specjaliści – ogółem	1986,4	3,6	0,92	4,86
Specjaliści – mężczyźni	698,7	4,1	0,72	4,04
Specjaliści – kobiety	1287,7	3,4	1,15	5,73
Technicy i inny średni personel – ogółem	884,8	10,1	1,15	6,08
Technicy i inny średni personel – mężczyźni	398,2	9,7	0,98	5,45
Technicy i inny średni personel – kobiety	486,6	10,4	1,33	6,62
Pracownicy biurowi – ogółem	674,3	16,5	1,44	7,57
Pracownicy biurowi – mężczyźni	261,9	16,8	1,11	6,20
Pracownicy biurowi – kobiety	412,4	16,4	1,78	8,85
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – ogółem	881,3	48,1	5,47	28,83
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – mężczyźni	287,7	45,1	3,28	18,29

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – kobiety	593,6	49,8	7,80	38,69
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – ogółem	17,1	39,1	0,09	0,45
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – mężczyźni	13,1	40,0	0,13	0,74
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – kobiety	4,0	37,0	0,04	0,19
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – ogółem	1109,3	25,4	3,64	19,17
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – mężczyźni	923,2	21,6	5,04	28,11
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – kobiety	186,1	44,5	2,18	10,84
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – ogółem	929,1	19,9	2,39	12,58
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – mężczyźni	771,2	19,8	3,86	21,53
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – kobiety	157,9	20,2	0,84	4,17
Pracownicy przy pracach prostych – ogółem	618,3	43,1	3,44	18,13
Pracownicy przy pracach prostych – mężczyźni	247,7	36,5	2,29	12,75
Pracownicy przy pracach prostych – kobiety	370,6	47,7	4,66	2,33

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r.*, GUS, tab. 4 i tab. 12

Liczba osób pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych, które przepracowały cały miesiąc październik 2014 roku, wyniosła 7746,8 tys., wśród których 48,95% stanowiły kobiety. Najwięcej osób zatrudnionych było w grupie zawodów: specjaliści – 25,6%, a zwłaszcza w zbiorowości kobiet – 33,9% z nich pracowało jako specjaliści. Natomiast w grupie zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, gdzie dominują zdecydowanie mężczyźni, 23,3% spośród nich wykonywało ten zawód. Przeglądając strukturę zatrudnienia ze względu na zawód, łatwo zauważyć wyraźne jej zróżnicowanie między kobietami i mężczyznami. Można wyróżnić zawody w dużej mierze sfeminizowane, jak np. pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, oraz zmaskulinizowane, jak robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy lub operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Z danych zawartych we wspomnianej publikacji na temat struktury wynagrodzeń można wysnuć wniosek, że największe zróżnicowanie płac na niekorzyść kobiet jest w przypadku zawodów zmaskulinizowanych. Można się więc spodziewać, że w tych zawodach obserwować będziemy znaczny odsetek osób (kobiet) z niskimi wynagrodzeniami. I tak rzeczywiście jest. W trzeciej kolumnie tabeli 1 przedstawiono procent osób w ramach zawodów i płci o niskim poziomie wynagrodzeń. W przypadku zawodu: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy wśród kobiet 44,5% z nich charakteryzowało się niskimi wynagrodzeniami, podczas gdy wśród mężczyzn mało zarabiających było 21,6%. Jednak największy udział zatrudnionych o niskich wynagrodzeniach zaobserwowano w przypadku pracowników usług osobistych i sprzedawców oraz pracowników przy pracach prostych, a w zwłaszcza kobiet pracujących w tych zawodach, w przypadku których prawie połowa otrzymuje niskie wynagrodzenia. Ostatecznie w Polsce w październiku 2014 roku 19% ogółu zatrudnionych uzyskiwało wynagrodzenia poniżej przyjętego wynagrodzenia godziwego, wśród kobiet – 20,1%, a wśród mężczyzn – 17,9%.

W czwartej kolumnie tabeli 1 przedstawiono udziały osób o niskich wynagrodzeniach w całej zbiorowości zatrudnionych, całej zbiorowości zatrudnionych kobiet i podobnie w przypad-

ku mężczyzn. I tak dla ogółu zatrudnionych największy procent z niskimi wynagrodzeniami generowany jest w grupie zawodów: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5,47%), co stanowi 28,83% wśród zatrudnionych o niskich wynagrodzeniach (ostatnia kolumna tabeli 1). Podobnie jest w przypadku kobiet – 7,80% spośród ogółu kobiet było zatrudnionych na tym stanowisku i jednocześnie miało niskie wynagrodzenia. Wśród kobiet o niskich wynagrodzeniach stanowiły one aż 38,69%, czyli zdecydowanie najwięcej niskich wynagrodzeń wśród kobiet generuje grupa zawodów pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Z powodu relatywnie niewielu kobiet zatrudnionych na stanowisku robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy ich wkład w zakres niskich wynagrodzeń wśród kobiet wynosi relatywnie niewiele, bo ok. 11%, pomimo obecności wielu kobiet z niskimi wynagrodzeniami w tej grupie zawodów. Podobnie jest w przypadku grupy zawodów pracownicy przy pracach prostych.

W przypadku mężczyzn źródło niskich płac można zaobserwować w przypadku stanowisk: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. W tych przypadkach udział mężczyzn z niskimi wynagrodzeniami i jednocześnie zatrudnionych we wskazanych zawodach w ogóle zatrudnionych mężczyzn wyniósł odpowiednio: 5,04%, 3,86%, 3,28%, co stanowi odpowiednio: 28,11%, 21,53% oraz 18,29% przypadków niskich wynagrodzeń wśród ogółu mężczyzn o niskich wynagrodzeniach. Warto zauważyć, że najwyższe w hierarchii grupy zawodów – jak się można było spodziewać – obejmują relatywnie najniższą liczbę osób z niskimi wynagrodzeniami, ale jednak nie są od nich wolne.

Kończąc, warto zwrócić uwagę na zmiany w czasie udziału zatrudnionych w strefie niskich wynagrodzeń. W tabeli 2 zestawiono te udziały dla ogółu pracowników oraz dla mężczyzn i kobiet. W związku z tym, że udziały te zależą od poziomu wynagrodzenia uznanego za godziwe, to w ostatnim wierszu tabeli podano wartość 50% przeciętnego wynagrodzenia brutto w danym roku.

Tabela 2. Udział (w %) osób z niskimi wynagrodzeniami ogółem i ze względu na płeć oraz poziom wynagrodzeń godziwych (50% wartości średniego wynagrodzenia)

Wyszczególnienie	2004	2006	2008	2010	2012	2014
ogółem	18,2	19,9	18,5	17,9	18,9	19,0
mężczyźni	16,4	17,7	16,2	16,7	17,4	17,9
kobiety	20,2	22,2	21,0	19,0	20,4	20,1
płaca godziwa	1184,3	1327,07	1616,04	1771,75	1947,86	2053,87

Źródło: Opracowanie własne na bazie kolejnych wydań *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014*, GUS, tab. 12

W okresie 10 lat zaobserwować można dynamiczny wzrost średniego poziomu wynagrodzeń, a więc i poziomu wynagrodzenia godziwego. Jednak zakres wynagrodzeń poniżej tego poziomu jest zasadniczo dość stabilny i po okresie spadku w roku 2010 znowu wzrósł w roku 2014. Analiza przyczyn tego wzrostu wymagałaby dogłębnego pochylenia się nad całym rozkładem wynagrodzeń, a więc również nad poziomem tych wysokich wynagrodzeń, od których przecież zależy średnie wynagrodzenie. W tym kontekście warto zainteresować się sposobem obliczania wynagrodzeń godziwych. Czy w tym uproszczonym podejściu należy opierać się tylko na średniej wynagrodzeń?

Zakończenie

Problematyka wynagrodzeń i ich godziwego poziomu leży w obszarze zainteresowań nie tylko ekonomistów, ale również socjologów, filozofów i polityków społecznych. Kościół katolicki, podejmując tematykę społeczną w ramach katolickiej nauki spo-

łecznej, interesuje się również zagadnieniem pracy i jej wynagradzania. Problematyka ta znalazła odzwierciedlenie w oficjalnych dokumentach Kościoła, w których podkreśla się m.in. godziwość wynagradzania pracowników. Jednak poza ważną dysputą nad etyką pracy i jej wynagradzania pozostaje kwestia konkretnych działań polityki społecznej, zmierzających do rozwiązania problemu wynagradzania pracowników poniżej godziwego poziomu. W tym celu konieczny staje się pomiar (wyznaczenie) tego poziomu wynagrodzenia. Przedstawiony w niniejszym artykule relatywny sposób określenia poziomu godziwego wynagrodzenia wydaje się niewystarczający do prowadzenia skutecznej polityki w zakresie niskich wynagrodzeń, a więc wymaga rozwinięcia oraz pogłębienia. W tego rodzaju poszukiwaniach nie należy zapominać również o podejściu absolutnym, które w założeniu byłoby lepszym rozwiązaniem problemu pomiaru wielkości godziwego wynagrodzenia, ale wymaga od badacza rozwiązania trudnych kwestii, dotyczących określenia potrzeb i minimalnego poziomu ich zaspakajania. Jak łatwo zauważyć, problematyka minimalnych płac jest ściśle związana z problematyką ubóstwa i na tym gruncie należy poszukiwać wspólnych rozwiązań granicznych wartości dochodów, wydatków czy wynagrodzeń. Może lepszym rozwiązaniem byłby jakiś model hybrydowy, łączący podejście relatywne z absolutnym w oparciu – być może – o informacje natury obiektywnej, jak i subiektywnej. Wydaje się, że warto dalsze poszukiwania badawcze skierować w tę właśnie stronę.

Artykuł został napisany w ramach badań statutowych realizowanych na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Literatura

Belczyk K., *Mit godziwego wynagrodzenia*, <http://wynagrodzenia.pl/artukul.php/wpis.2548> (11.11.2017).

Łapiński K., *Godziwe wynagrodzenie za pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 12/2011, wersja on-line.

Kopertyński M.W., *Motywacje pracowników. Teoria i praktyka*, Warszawa 2009.

Matejun M., Szulc M., *Motywacyjna rola systemu wynagrodzeń w administracji publicznej na przykładzie urzędów skarbowych*, w: *Koncepcja Work-Life Balance a kierunki rozwoju funkcji personalnej*, red. J.P. Lendzion, Stankiewicz-Mróż A., Łódź 2009.

Minimalne wynagrodzenie za pracę, <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia/> (11.11.2017).

Obrębski K., *Prawo pracowników do godziwego wynagrodzenia*, <http://prawodlakazdego.pl/artykuly/prawo-pracownikow-do-godziwego-wynagrodzenia/> (11.11.2017).

Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Warszawa 2007.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r., GUS, Warszawa 2016.

Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń, GUS, Warszawa 2008.

Zwoliński A., *Praca i płaca jako temat nauczania Kościoła*, „Studia Socialia Cracoviensia” 5 (2013) nr 1(8), s. 31–49.