

# PŁACA RODZINNA

Zofia Jacukowicz  
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

## WSTĘP

W niniejszym artykule podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, czym jest płaca rodzinna i czy różni się od ogólnej definicji wynagrodzenia za pracę. Czy oznacza ona zasadę opłacania pracy na poziomie wystarczającym na utrzymanie rodziny, czy stanowi odrębną kategorię ekonomiczną.

Płaca rodzinna, jako wartość oraz wyraz solidarności i sprawiedliwości, wyrażana jest w wielu dokumentach programowych. Uwypuklana jest w nich rola rodziny, potrzeba zapewnienia jej odpowiedniego dochodu, a także inne aspekty polityki rodzinnej, jak praca zawodowa kobiet, opieka nad dziećmi itp. Zwolennicy płacy rodzinnej pomijają lub przesuwają na dalsze miejsce zasadę opłacania pracy według jej wartości. Zasada opłacania według pracy stanowi istotę wynagrodzenia i w niniejszym artykule będzie traktowana jako przeciwstawienie płacy rodzinnej.

## DEFINICJA WYNAGRODZENIA

Według definicji GUS *wynagrodzenia obejmują wypłaty pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty z tytułu pracy*. W ich skład wchodzi różne składniki, stanowiące ekwiwalent za pracę oraz inne wypłaty należne pracownikowi, np. za urlop, choroby. Składniki te wymieniane są szczegółowo w instrukcjach GUS w celach sprawozdawczych oraz w instrukcjach finansowych w celu opodatkowania. Płace obciążone są również składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i podatkiem od dochodów osobistych.

Przytoczenie wszystkich składników wynagrodzenia oraz zasad jego obliczania rozszerzyłoby bardzo definicję płacy. Ponadto definicje te są zmienne; te same elementy wypłat mogą być zaliczane do dochodów, a więc do płac (diety, ekwiwalent za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych), bądź do kosztów pracy. Zależy to na ogół od ustaleń finansowych i sposobu opodatkowania.

W artykule podkreślone zostaną natomiast ważne cechy wynagrodzenia, a mianowicie to, że:

- jest ono wynagrodzeniem za pracę, jakkolwiek może być uzupełnione innymi elementami wypłacanymi z tytułu zatrudnienia, np. deputaty;
- stanowi ekwiwalent za pracę, tzn., że jego zróżnicowanie powinno być proporcjonalne do różnic wykonywanej pracy;
- stanowi wynagrodzenie pracownika najemnego i wypłacane jest na podstawie umowy o pracę;
- pracownik ma roszczenie prawne do wynagrodzenia za wykonaną pracę.

Określenie wynagrodzenie i płaca będą w niniejszym artykule traktowane zastępczo jako synonimy. W niektórych dokumentach statystycznych pojęcie płaca traktowane jest wężej jako wynagrodzenie związane z charakterem pracy i jej efektami, a wynagrodzenie szerszej – jako należność z tytułu zatrudnienia obejmująca wszystkie wypłaty w gotówce i naturze.

## FILOZOFIA PŁACY RODZINNEJ

Pojęcie „płaca rodzinna” nie ma jednoznacznej, powszechnie przyjętej definicji. W potocznym rozumieniu traktowane jest jako wynagrodzenie jednej osoby, które wystarcza na utrzymanie rodziny. Kategoria ta rozważana jest nie jako obligatoryjna wypłata określonej należności z tytułu posiadania rodziny, ale jako kierunek poglądów na sprawiedliwość wynagrodzeń i właściwy poziom płac.

Historycznie biorąc, kształtowanie się płacy przechodziło różne okresy. Pierwsze to poglądy pozostające pod wpływem odziedziczonego po Grekach i Rzymianach podziału prac na „godne” i „niegodne” oraz różnicujące wynagrodzenie zależnie od pozycji społecznej pracownika (Tomiści). Następnie pod wpływem teorii oraz praktyki wynagrodzeń według D. Ricardo były poglądy uznające, że ogólna wysokość płac powinna kształtować się na poziomie minimalnych kosztów utrzymania, zakładając pracę wszystkich członków rodziny, w tym żony robotnika i jego dzieci, poczynając od wieku 5–6 lat. Z kolei ekonomia klasyczna wprowadziła pojęcie wartości pracy oraz kryteria jej różnicowania (A. Smith, K. Marks).

Postulat płacy rodzinnej stanowi sprzeciw wobec stosowania wynagrodzeń nie wystarczających na utrzymanie i pracy dzieci. Ma wielu zwolenników i jest szeroko propagowany. Jego charakterystyczną cechą jest odnoszenie pojęcia płacy rodzinnej do wynagrodzenia mężczyzn. Uważa się bowiem, że rolą kobiety, jej misją i powołaniem jest wychowywanie dzieci. Zatem jeśli kobieta mająca rodzinę pracuje zawodowo, jej wynagrodzenie powinno być niższe niż mężczyzny, ponieważ nie utrzymuje rodziny, tylko uzupełnia jej dochód i podwyższa standard życia.

Postulat płacy rodzinnej sformułowany został w katolickiej nauce społecznej i jest przez nią szerzony. Nie oznacza to, że adresowany jest tylko do katolików, ale stanowi wyraz pewnego nurtu w dziedzinie polityki społecznej, określanego jako solidarność i zapobieganie ubóstwu, a równocześnie pozwala rodzinie pełnić funkcje wychowawcze i rozwojowe.

Ks. prof. L. Dyczewski charakteryzuje ten nurt poglądów następująco: *Papież widzą pracownika nie tylko jako jednostkę żyjącą samotnie, lecz jako osobę żyjącą i rozwijającą się w podstawowej społeczności, jaką jest rodzina. Akcentują, że każdy ma prawo do założenia rodziny (...) i płaca, jaką pracownik otrzymuje za swoją pracę, winna zapewnić utrzymanie założonej przez niego rodziny. Płaca słuszna – zdaniem papieża – prócz egzystencjalnego (ma starczyć na utrzymanie pracownika), rozwojowego (ma umożliwić rozwój pracownika) ma także charakter rodzinny (ma starczyć na utrzymanie rodziny, do której każdy ma prawo)* (Dyczewski 1995, s. 117).

Pius XI, formułując warunki poprawy dobrobytu i rozwoju kulturowego człowieka, pisze o płacy rodzinnej następująco: *ze wszystkich sił należy dążyć do tego, by ojcowie rodzin taką otrzymywali płacę, która by odpowiednio zabezpieczyła potrzeby życia rodzinnego* (1931).

## PŁACA RODZINNA A WYNAGRADZANIE KOBIEC

Kwestia wynagradzania kobiet wiąże się z jej rolą w życiu zawodowym i w rodzinie.

W społecznej nauce Kościoła najważniejsza dla kobiety jest praca w domu. Praca zawodowa traktowana jest jako przymus uzasadniony biedą, ale zagrażający rozwojowi rodziny. Kard. A.L. Trujillo, przewodniczący Papieskiej Rady ds. Rodziny, wypowiadając się w kwestii ubóstwa uważa za niepokojące, że kobieta w takiej sytuacji [podjęcia pracy zawodowej – Z.J.] nie może poświęcić wystarczająco dużo czasu na sprawy domowe, w których potrzebna jest jej obecność. Pracę w domu należy uznać i chronić właśnie jako pracę, w szczególności w zakresie wychowywania dzieci, w którym to zadaniu matka jest niezastąpiona (Trujillo 1997).

W dyskusjach oraz programach stosowania płacy rodzinnej jest ona wiązana z reguły z płacą mężczyzn, ojców rodziny. Jeżeli

poruszany jest również temat kobiet samotnie wychowujących dzieci, czy szerzej rodzin niepełnych, powszechnie uważa się, że takim rodzinom należy się odpowiedni dochód, ale nie mówi się o płacy rodzinnej. Nie wyraża się przy tym jednoznacznych poglądów, czy powinien to być dochód z pracy, czy świadczenie (zasitek) uzupełniające jej wynagrodzenie bądź pozwalające matce wychowywać dzieci bez pracy zarobkowej. Stosunek do tej kwestii zależy od przekonań wypowiadających się autorów lub polityki państwa oraz od zamożności kraju.

Taki sposób ujmowania płacy rodzinnej występuje nie tylko w kręgu katolików, ale uznawany jest szeroko i stosowany w polityce społecznej różnych krajów.

## **EPISKOPAT NIEMIEC W SPRAWIE PŁACY RODZINNEJ I PRACY KOBIEC**

W kwestii pracy kobiet i ich wynagrodzenia wypowiedział się Episkopat Niemiec, przedstawiając oficjalne stanowisko Rady Kościoła Ewangelickiego.

Wynagrodzenie jednej osoby w Niemczech wystarcza na utrzymanie rodziny, nie ma więc potrzeby, aby kobiety wychowujące dzieci pracowały ze względów materialnych. Wspieranie rodzin, chronienie małżeństwa i zaspokajanie potrzeb rozwojowych dzieci jest uważane za priorytet polityki społecznej. Nie musi to jednak obciążać kobiet.

Stanowisko zajęte przez Radę i Episkopat w 1997 r. w sprawie sytuacji gospodarczej i społecznej w Niemczech sformułowane zostało następująco: *Takie poglądy, które kontynuowanie pracy zarobkowej zostawiają przede wszystkim mężczyznom, a kobietom zalecają pracę domową nie czynią zadość ani zmienionemu rozumieniu ról mężczyzny i kobiety w społeczeństwie, ani równoprawnym formom relacji w partnerstwie. Także poprzez zwiększenie wolnego czasu rodziców na drodze uelastycznienia czasu pracy i form pracy można uczynić pracę zarobkową w ogóle bardziej przyjazną rodzinie.*

*Rzeczywista możliwość pogodzenia aktywności zawodowej i pracy w rodzinie zakłada dalej, że (...) rozumie się je jako równorzędne, a nie sobie podporządkowane.*

W cytowanym dokumencie podkreślano potrzebę równych szans kobiet i mężczyzn. Stwierdzono, że *kobiety chcą realizować swe zdolności i predyspozycje w rodzinie i aktywności zawodowej, w życiu prywatnym i publicznym. Chcą przy tym dzielić pracę wynagradzaną oraz przeważnie przez nie wykonywaną pracę nie wynagradzaną z mężczyznami oraz w partnerski sposób współpracować z nimi we wszystkich dziedzinach.*

*Łączenie zajęć w rodzinie z pracą zawodową, które dotychczas było domeną kobiet, musi być możliwe jednakowo dla kobiet i mężczyzn. Oznacza to większy udział mężczyzn w pracy w domu i w rodzinie, ale domaga się też szczególnych wysiłków w kierunku większej akceptacji pracy w rodzinie jako równoważnościowej z pracą zarobkową (O przyszłość... 1997).*

Polityka społeczna Kościoła i Episkopatu Niemiec jest szczególnie interesująca, ponieważ dotyczy sytuacji, do której dopiero dążymy, a mianowicie poziomu zarobków jednej osoby wystarczającego na utrzymanie rodziny i rekomendacje dotyczące stylu życia rodziny i pracy kobiet w tych warunkach. Brak materialnych przesłanek pracy zawodowej kobiet, nie jest utożsamiany z ich dezaktywizacją, przeciwnie – podkreślono równouprawnienie małżonków w pracy i w domu oraz znaczenie i wartość pracy w domu.

## **PŁACA RODZINNA W PRAKTYCE**

Realizacja płacy rodzinnej zgodnie z omawianymi założeniami programowymi Kościoła występowała w wielu krajach do drugiej

wojny światowej. Jej stosowanie interesująco przedstawia P. Fagan na przykładzie USA. Píše on: *Wynagrodzenie rodzinne było elementem sztucznie regulującym cenę pracy. Utrzymywało ono wynagrodzenie mężczyzn na sztucznie wysokim poziomie, zakładając, że będą się oni żenić i utrzymywać żony i dzieci.* Fagan wyraża opinię, że *takie mechanizmy kontroli gospodarki mają coraz mniejsze szanse funkcjonowania w moralnie pluralistycznej gospodarce światowej* (Fagan 1997).

Jego zdaniem płaca rodzinna zmarła „śmiercią naturalną” w Stanach w czasie drugiej wojny światowej wraz z rozbudową przemysłu w czasie wojny i zwiększonym zatrudnieniem kobiet. Drugim czynnikiem jej ograniczenia była ustawa o prawach obywatelskich z 1964 r., której celem było zapewnienie równości obywateli, jakkolwiek gwarancje ochrony przed dyskryminacją płci uchwalono dopiero w 1972 r.

W rezultacie nastąpił wzrost udziału rodzin utrzymywanych przez dwie osoby oraz wzrost dochodów rodziny. Autor podaje, że liczba rodzin z dwojgiem żywicieli zwiększyła się z 1,32 w 1970 r. do 1,57 w 1988 r., natomiast dochód rodzin utrzymywanych przez jednego żywiciela (ojca) w stosunku do dochodów z pracy dwóch osób zmniejszył się z 80% w 1960 r. do 67,4% w 1985 r.

Jednak relacje płac w USA, podobnie jak w innych krajach, nadal są niekorzystne dla kobiet, a styl życia, np. mieszkania położone z dala od szkoły, wymaga obecności w domu osoby dorosłej, którą z reguły jest matka.

Przypomnijmy, że płaca w Polsce w okresie przed II wojną światową miała w dużym stopniu charakter rodzinny, polegający na dążeniu do poziomu wynagrodzeń zapewniających utrzymanie rodziny. Kobiety pracowało mało, a zwyczajem było wyższe opłacanie ojców rodzin aniżeli młodych kawalerów.

Po II wojnie światowej w okresie centralistycznego zarządzania, podobnie jak w innych krajach pozostających pod wpływem ZSRR, nastąpiło odejście od płacy rodzinnej zarówno w teorii, jak i w praktyce. Praca obowiązywała wszystkich bez względu na płeć i liczbę dzieci, a płaca przynajmniej w teorii zależała od rodzaju wykonywanej pracy i jej wydajności. Kobiety zarabowały mniej od mężczyzn, co uzasadniano wykonywaniem innej pracy i zajmowaniem niższych stanowisk. Przyznawano, że kobiety są pod tym względem dyskryminowane, a wynika to z tradycji i późniejszego ich wejścia na rynek pracy. Dla dzieci utworzono sieć żłobków i przedszkoli; często rolę wychowawczą podejmowały babcie. Co ważne, pracę obojga małżonków wymuszały niskie wynagrodzenia, nie oczekiwano bowiem, że wynagrodzenie przeciętne jednej osoby wystarczy na utrzymanie rodziny.

## **PRAWO DO GODZIWEGO I SPRAWIEDLIWEGO WYNAGRODZENIA**

Prawo do godziwego i sprawiedliwego wynagrodzenia odnosi się do wynagrodzenia według pracy i płacy rodzinnej, dotyczy bowiem dążenia zarówno do poziomu płac wystarczającego na utrzymanie rodziny, jak i wynagrodzenia proporcjonalnego do wkładu i efektu pracy zatrudnionych.

Postulat płacy rodzinnej znalazł wyraz w Europejskiej Karcie Społecznej, która jest obligatoryjną zasadą kształtowania wynagrodzeń w krajach Unii Europejskiej. Zawiera ona w art. 4 prawa pracowników, które sformułowane są następująco:

- 1) *prawo do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia;*
- 2) *prawo do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych;*
- 3) *prawo pracowników, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości;*

4) prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie rozwiązania stosunku pracy;

5) zgoda na potrącenia z płac tylko na warunkach i w granicach przewidzianych w ustawodawstwie krajowym lub określonych w układach zbiorowych albo orzeczeniach arbitrażowych.

Z płacą rodzinną łączą się postanowienia pkt. 1, a z wynagrodzeniem – pkt. 3. Kraje, które ratyfikowały Kartę, podlegają kontroli dotyczącej przestrzegania przyjętych zobowiązań. W pkt. 1 ustalono, że płaca powinna wystarczać na utrzymanie rodziny. Postulat ten określany jest jako wynagrodzenie albo wynagrodzenie godziwe, tzn. zapewniające pracownikowi utrzymanie na godziwym poziomie, a więc powiązane z kosztami utrzymania. Kryterium zapewnienia pracownikowi i jego rodzinie godziwej egzystencji koncentruje się na sprecyzowaniu niezbędnych potrzeb, liczebności rodziny, dla której powinno wystarczyć kwota płacy minimalnej oraz sposobów liczenia kosztów utrzymania.

Ust. 3, art. 4 Karty określa, że układające się Strony zobowiązują się uznać prawo pracowników, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości. Zasada, o której mowa, kontrolowana jest z prawnego punktu widzenia, czy stawki płac dla kobiet i mężczyzn są równe oraz faktycznego stosowania równego wynagrodzenia za pracę równej wartości, która oznacza, że zapewnienie równości wynagrodzeń powinno być łączone z oceną pracy.

Kwestia równego opłacania kobiet i mężczyzn jest przedmiotem nie tylko Europejskiej Karty Społecznej, ale również Konwencji nr 100 MOP z 29 czerwca 1951 r., która zobowiązuje do działania na rzecz równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie wynagrodzenia, a także Traktatu WE (art. 119). Problematyka równego wynagradzania kobiet i mężczyzn była również wielokrotnie przedmiotem orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Ułatwieniem oceny pracy jest zastosowanie jednolitych kryteriów pomiaru wykonywanych zadań przy pomocy metod analitycznych, komisyjnego przeprowadzania ocen, badań ankietowych itp. Znalazło to wyraz we wnioskach Komitetu Niezależnych Ekspertów stwierdzających, że prezentowane przez rządy informacje powinny omawiać zastosowanie reguł równości w kwalifikowaniu pracy i klasyfikacji zawodów, które – co jest szczególnie ważne – powinny być stosowane w pierwszym rzędzie w sektorach lub w pracach typowo kobiecych, jak: przemysł włókienniczy, odzieżowy, prace biurowe, szkolnictwo.

Skoncentrowanie uwagi na równych płacach kobiet i mężczyzn wynika z faktu, że właśnie w tym przekroju najbardziej jaskrawo występują dysproporcje płac. Intencją tego postanowienia jest jednak równe wynagrodzenie za równą pracę, a podstawą interpretacji tego postanowienia jest ocena pracy, jej porównywalność oraz metody zapewnienia równości płac.

## POZIOM PŁAC A KOSZT UTRZYMANIA RODZINY W POLSCE

W Europejskiej Karcie Społecznej wymóg płacy rodzinnej odnoszony jest do wszystkich wynagrodzeń, poczynając od płacy minimalnej. W Polsce nie ma szans na to, aby płaca minimalna wystarczała na utrzymanie rodziny. Dlatego pojęcie płacy rodzinna zostanie odniesione do płac przeciętnych oraz do mediany i w relacji do nich przeanalizowane zostanie kształtowanie się płacy rodzinnej. Do analizy poziomu płac i kosztów utrzymania w Polsce przyjęto następujące założenia:

1) płaca liczona jest jako wynagrodzenie przeciętne oraz jako mediana. Dane przeciętne są podstawowym punktem odniesienia w obliczeniach wynagrodzeń, jednak aby płaca przeciętna nie kojarzyła się z wynagrodzeniem połowy zatrudnionych, zaprezentowano dodatkowo wynagrodzenie, poniżej i powyżej którego otrzymuje wynagrodzenie 50% pracowników. Jest to wynagrodzenie środkowe nazywane w statystyce medianą;

2) dane o wysokości wynagrodzeń pochodzą z 2004 r., ponieważ informacje o medianie oraz odrębnie o wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet można uzyskać tylko na podstawie badań szczegółowych, które w dziedzinie płac według struktury zatrudnienia przeprowadzane są przez GUS co dwa lata. Cytowane badania realizowane są metodą reprezentacyjną, obejmują zakłady zatrudniające powyżej 10 osób i dotyczą tylko osób pracujących cały miesiąc. Uzyskane wynagrodzenia są wyższe od płacy przeciętnej i kształtują się na poziomie zbliżonym do płac w marcu 2005 r. Dlatego w celu porównywalności, dane o kosztach utrzymania pochodzą z marca 2005 r.;

3) jako miernik kosztów utrzymania przyjęto minimum socjalne, które w Polsce jest najczęściej stosowane do oceny poziomu życia.

W badanym okresie minimum socjalne wynosiło: na gospodarstwo trzyosobowe – 1979 zł, a na gospodarstwo czteroosobowe – 2465 zł.

Tabela 1. Poziom płac a koszt utrzymania rodziny

Wyszczególnienie	Płaca w zł	Płaca do minimum socjalnego w %	
		3-osobowe	4-osobowe
Płaca przeciętna ogółem			
brutto	2369	119,7	96,1
netto	1742	88,0	70,7
Płaca przeciętna mężczyzn			
brutto	2572	130,0	104,3
netto	1741	88,0	70,6
Mediana ogółem			
brutto	1951	98,6	79,1
netto	1339	67,7	54,3
Mediana mężczyzn			
brutto	2050	103,6	83,2
netto	1401	70,8	56,8

Źródło: GUS 2005; Kurowski 2005, s. 30; Płaca netto – portal internetowy. Infor.pl.kalkulatory.

Tabela 1 zawiera płace przeciętne ogółu pracowników oraz płace mężczyzn. Płace kobiet są przeciętnie biorąc około 20% niższe od wynagrodzeń mężczyzn, nie wyodrębniono ich jednak w analizie, ponieważ zgodnie z omawianymi poglądami i polityką płac nie muszą pełnić roli płacy rodzinnej. Rola ta wiąże się z płacą mężczyzn, zatem konsekwentnie analiza danych tabeli 1 ma przedstawić, czy ich wynagrodzenia spełniają omawiany postulat.

Omawiane dane wskazują przede wszystkim na dużą różnicę pomiędzy płacą brutto i płacą netto. Płaca przeciętna brutto jest wyższa od minimum socjalnego na rodzinę trzyosobową i zbliżona do kosztów utrzymania czterech osób. Jednak płaca netto, którą pracownik otrzymuje na rękę i może nią dysponować, stanowi odpowiednio 70,7% minimum socjalnego dla rodziny czteroosobowej i 88% dla rodziny trzyosobowej. Oznacza to, że stopa życiowa rodzin, które nie mają dodatkowych źródeł dochodu i żyją z pracy tylko jednego żywiciela, kształtuje się poniżej godziwego poziomu.

Należy wyjaśnić, że wymienione wyżej wskaźniki płacy przeciętnej do kosztów utrzymania dotyczą tych, którzy zarabiają w granicach płacy przeciętnej. Poniżej płacy przeciętnej zarabia w Polsce 65,4% zatrudnionych, a ich płace w 2006 r. rozciągają się od około 900 zł do około 2600 zł.

Podobna rozpiętość dotyczy mediany. Te osoby, które znajdują się w środkowym przedziale płac (50% zatrudnionych), otrzymują płacę w granicach 54,3% minimum socjalnego dla czterech osób albo 67,7% dla trzech osób, co oznacza, że nie stać ich na utrzymanie ani cztero-, ani trzyosobowej rodziny. Za tę kwotę można w przybliżeniu utrzymać dwie osoby.

Dane dotyczą płac przeciętnych oraz mediany, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiają w granicach płacy minimalnej, nie

mogą utrzymać nawet siebie na godziwym poziomie wyznaczanym przez minimum socjalne.

Podobne rozliczenie jak odniesienie do płacy przeciętnej można przeprowadzić również przy pomocy innych mierników rozkładu wynagrodzeń, jak decyle czy kwartyle. Interesujące jest natomiast, ile trzeba zarobić w Polsce brutto, aby kwota ta w 2006 r. kształtowała się netto na poziomie minimum socjalnego, które można porównać z poziomem płacy rodzinnej. Kształtują się one szacunkowo następująco:

	minimum socjalne	wynagrodzenie brutto
rodzina trzyosobowa	2030 zł	2970 zł
rodzina czteroosobowa	2525 zł	3729 zł

Prowadząc ten szacunek dalej, pracownicy, których zarobek wystarcza na godziwe utrzymanie rodziny trzyosobowej, stanowią około 21% wszystkich zatrudnionych, co oznacza, że 79% pracujących zarabia mniej. Z kolei na utrzymanie rodziny czteroosobowej zarabiają tylko ci, którzy znajdują się w górnych przedziałach zarobkowych (niecałe 13% pracowników najemnych).

Szczegółową analizę płac i kosztów utrzymania rodziny przeprowadzono również w 1999 r. Przyniosła ona zbliżone dane, ale procentowy udział zatrudnionych z wynagrodzeniem niewystarczającym na utrzymanie wynosił wówczas dla rodziny trzyosobowej około 25%, a dla rodziny czteroosobowej – około 15% (Jacukowicz 2000).

Zatem głównym problemem płacy rodzinnej w Polsce jest ogólnie niski poziom płac, który nie zapewnia utrzymania rodziny z wynagrodzenia jednego ze współmałżonków, przy czym sytuacja ta jest trwała, a nawet się pogłębia. Wydaje się, że w warunkach niewystarczającego poziomu opłacania pracy płaca nie jest płacą rodzinną, ale trudno również mówić o wynagrodzeniu według pracy.

Nie można jednak pominąć faktu, że rozszerza się stosowanie wynagrodzenia nierejestrowanego (szara strefa płac), która łagodzi tę sytuację. Poza tym rodziny mają również inne dochody, w tym: z pracy drugiego lub nawet trzeciego członka rodziny, ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, innych świadczeń socjalnych, darów itp.

## PODSUMOWANIE

Wracając do postawionego pytania o tożsamość płacy rodzinnej z wynagrodzeniem, bądź różnice między nimi, trudno udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Nasuwa się wniosek, że kierunki te odmiennie interpretują pojęcie sprawiedliwości płac.

Płaca rodzinna uznaje za sprawiedliwe wynagrodzenie zapewniające byt rodzinie. Przy tym podejściu należy stosować zasadę solidarności społeczeństwa z rodziną, ponieważ obok funkcji produkcyjnych pełni ona funkcje społeczne, które też powinny być opłacane.

Zwolennicy płacy rodzinnej kładą nacisk na odpowiednią wysokość wynagrodzenia, ale dodają, że chodzi o odpowiedni dochód, który może przybierać różne formy, w tym formę zasiłków lub obniżenia podatków.

Definicja wynagrodzenia wiąże się przede wszystkim z pracą i jej wartością. Przy tej definicji wynagrodzenia za pracę nie wolno stosować innego kryterium ustalania jego wysokości niż praca. Inne kryteria, np. płeć pracownika, rasa, wyznawana religia itp., są uważane za dyskryminację, a równość jest gwarantowana prawem.

Przy tym podejściu w praktyce również występuje szereg odchyleń, uzasadnianych różnicami pracy, mimo wykonywania tego samego zawodu na jednakowych stanowiskach. Dlatego najbardziej radykalni zwolennicy wynagrodzenia według pracy domagają się stosowania pomiarów wartości pracy. Zasada wynagrodzenie według pracy za niesprawiedliwe uznaje wszelkie czynniki podwyżek płacy niezależne od pracy.

W praktyce różnice pomiędzy płacą rodzinną a wynagrodzeniem nie występują w czystej postaci. Przeciwnie – obok głównego postulatu, jakim jest zapewnienie ojcu rodziny płacy wystarczającej na utrzymanie rodziny oraz wykonywanie zajęć domowych przez kobiety posiadające dzieci, postuluje się również opłacanie pracy według wartości pracy. Z kolei zwolennicy płacy według pracy domagają się odpowiedniego poziomu wynagrodzenia, pozwalającego na utrzymanie rodziny.

Analiza wykazuje, że problematyka ta inaczej przejawia się w krajach bogatych, a inaczej w krajach biednych, gdzie wynagrodzenie jest niskie i nie spełnia podstawowego wymogu pokrycia kosztów utrzymania. W krajach o wysokich płacach, jak Niemcy czy USA, zmienia się kierunek dyskusji nad obowiązkami kobiet, ich pracą, wychowywaniem dzieci itp. Bierze się pod uwagę sytuację, że mężczyzna zajmuje się domem, a kobieta pracuje zawodowo. Kręcone są filmy pokazujące zmianę roli płci w rodzinie, przy czym nie są to konwencje komediowe, ale przekonujące, że taka zmiana nie pogarsza pozycji męża i ojca w domu.

W niniejszym artykule nie podejmowano próby analizy, na ile stosunek do pracy zawodowej kobiet i ich roli w życiu rodziny ma podłoże obyczajowe. Jednak niektórzy z polskich zwolenników płacy rodzinnej dużą wagę przywiązują do pracy domowej kobiet, sugerując nawet opłacanie tej pracy czy przyznawanie za nią emerytury. Takie rozwiązanie, pomijając ich koszt i uznaniowość, mogłoby spowodować dezaktywizację zawodową kobiet i zachwiać sfeminizowanymi dziedzinami gospodarki, jak: szkolnictwo, służba zdrowia, handel.

Należy podkreślić, że płaca rodzinna nie jest ekwiwalentem za pracę domową kobiet i w tym aspekcie w ogóle jej nie rozpatrywałam. Trzeba jednak mieć na uwadze, że podwyższanie efektywności pracy i jej jakość zależy od sprawiedliwego opłacania, a koncentracja działań na rzecz płacy rodzinnej może spowodować zachwianie równowagi pomiędzy społeczną i ekonomiczną rolą wynagrodzenia.

## LITERATURA

- Dyczewski L. (1995), *Płaca sprawiedliwa i słuszna*, „Ethos” nr 32.  
 Fagan P (1997), *Budowanie dobrobytu i niezależności rodziny*, „Społeczeństwo” nr 1–2.  
 GUS (2005), *Płaca brutto – Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004 r.*, Warszawa.  
 Jacukowicz Z. (2000), *Poziom płac a koszt utrzymania rodziny*, „Polityka Społeczna” nr 10.  
 Kurowski P. (2005), *Minimum socjalne: marzec 2005 r.*, „Polityka Społeczna” nr 9.  
*O przeszłość w Solidarności i Sprawiedliwości. Słowo Rady Kościoła Ewangelickiego w Niemczech i Konferencji Episkopatu w Niemczech na temat sytuacji gospodarczej i społecznej w Niemczech* (1997), „Społeczeństwo” nr 3.  
 Petty W. (1962), *Tractise of takses Contribution*, Londyn.  
 Pius XI (1931), Encyklika *Quadragesimo anno*.  
 Trujillo A.L. (1997), *Rodzina i ekonomia. Wprowadzenie*, „Społeczeństwo” nr 1–2.

## SUMMARY

This paper addresses the question what is a living wage and how it differs from the general definition of remuneration, described as just and fair remuneration for work. The appropriate level of living wage for Poland is discussed. The idea of treating the remuneration as a show of solidarity, preventing poverty, as well as enabling families to develop and raise children, is presented. Treating remuneration as a living wage requires the guarantee of sufficient pay for the family father. The discrepancy between the remuneration in Poland and sufficient living wage is shown. An alternative point of view about remuneration, stating that the amount of remuneration should reflect the value of the work performed, regardless of who performed the work, is presented.