

MARZEC

WYNAGRODZENIE. CO MIESIĄC NA RĘKĘ, CZYLI O WYNAGRODZENIACH



DEKALOG
(dla) przedsiębiorcy

PROGRAM ROZWOJU OSOBISTEGO

DekalogPrzedsiębiorcy.pl



artykuły | materiały pdf
| komentarze

I. WSTĘP

Jedna z uczestniczek naszych spotkań podkreślała, że w jej firmie dzień wypłaty jest najważniejszym dniem. Nie miała na myśli tylko potrzeby uprzedniego wypracowania środków, skali wydatków i realizacji warunków umowy z pracownikami. Chodziło o coś znacznie ważniejszego, a mianowicie o świadomość, że będzie rozliczona przez Boga z tego, jak zarządzała. Spójrzmy na problem wynagrodzenia w szerszej perspektywie ukazanej w społecznym nauczaniu Kościoła.

II. MEDYTACJA BIBLIJNA

„Nie będziesz niesprawiedliwie gnębił najemnika ubogiego i nędznego, czy to będzie brat twój, czy obcy, o ile jest w twoim kraju, w twoich murach. Tegoż dnia oddasz mu zapłatę, nie pozwolisz zająć nad nią słońcu, gdyż jest on biedny i całym

sercem jej pragnie; by nie wzywał Pana przeciw tobie, a to by cię obciążyło grzechem.”

(Księga Powtórzonego Prawa, 24, 14-15;
zob. także: Księga Jeremiasza, 22,13-17)

III. INSPIRACJE

A. Słuszne wynagrodzenie – czyli o tym, jak dzielić owoce pracy

Spółeczne nauczanie Kościoła uznaje, że umowa pomiędzy pracodawcą a pracownikiem jest podstawową formą ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę. Przypomina jednak, że umowa musi uwzględniać wymogi sprawiedliwości naturalnej: „Chociaż więc pracownik i pracodawca wolną z sobą zawrą umowę, a w szczególności ugodzą się co do wysokości płacy, mimo to jednak ponad ich wolą zawsze pozostanie do spełnienia prawo sprawiedliwości naturalnej, ważniejsze i dawniejsze od wolnej woli układających się stron, które powiada, że płaca winna pracownikowi rządemu i uczciwemu wystarczać na utrzymanie życia” (Leon XIII, „Rerum novarum”, 34).

Ustalając wysokość słusznego wynagrodzenia, konieczne jest ponadto uwzględnienie stanu przedsiębiorstwa, racji gospodarczych dobra wspólnego (aby zapewnić np. maksy-

malnie szerokie zatrudnienie) oraz „potrzeby i wkład pracy każdego” (KKK, 2434).

Akceptowane jest lepsze wynagradzanie tych, którzy przyczyniają się – poprzez kompetencje, inicjatywę i przedsiębiorczość – do utrzymania i rozwoju przedsiębiorstw. Pius XI stwierdza: „przeciwie słuszną rzeczą jest, by każdy, kto społeczeństwu oddaje usługi i bogaci je, sam odpowiednio stawał zamożniejszym, byleby przy gromadzeniu majątku zważał na przykazania Boże i na prawa bliźniego i używał majątku stosownie do zasad wiary i rozumu” („Quadragesimo anno”, 136).

Firmy turkusowe:

W dzisiejszych czasach firmy coraz częściej dzielą się możliwością podejmowania decyzji ze swoimi pracownikami. Dzieje się to nawet na poziomie decydowania o wynagrodzeniu.

Tak funkcjonują tzw. firmy turkusowe, gdzie pracownik – współodpowiedzialny za kondycję firmy – proponuje, ile powinien zarabiać i dlaczego, podając argumenty na to, jak jego praca wpłynęła na wyniki firmy. W innych przypadkach pracownicy oceniają siebie wzajemnie, określając, kto miał największy wkład w pracę zespołu, co przekłada się na zarobki.

B. Płaca rodzinna – niespełniony postulat społecznej nauki Kościoła

W społecznym nauczaniu Kościoła od 1891 roku mówi się o „płacy rodzinnej”. Jak należy rozumieć to określenie wyjaśnił precyzyjnie m.in. papież Pius XII w przemówieniu z 13 czerwca 1943 roku: „Ogłosiliśmy uroczyście jako podstawowe żądanie społecznej zgody to, co wam najbardziej leży na sercu: zapłatę, która zapewni egzystencję rodzinie i umożliwi rodzicom wypełnienie obowiązków pochodzących z prawa naturalnego: wychować zdrowo odżywione i przyrodzane potomstwo w mieszkaniu, które odpowiada godności ludzkiej osobowości, oraz zapewnić dzieciom wystarczające wykształcenie i odpowiednie wychowanie, a nadto zapewnić należną opiekę na dni choroby i starości”.

Wnioski:

- Przy rozdziale wypracowanych środków należy więc przede wszystkim uwzględnić rodziny pracowników.

Do takiego podejścia potrzebna jest duża świadomość siebie i innych, odpowiedzialność, uczciwość i obiektywizm, co jest największą trudnością. Przykłady konkretnych firm pokazują jednak, że taka praktyka przynosi wysokie wyniki firmom i godziwe wynagrodzenie pracownikom.

- Jeśli pomija się interes rodzin pracowników, to krytycznie trzeba oceniać wysokie zyski przedsiębiorców i udziałowców oraz niektóre inwestycje.
- Płaca rodzinna ma umożliwić, aby jeden z rodziców mógł poświęcić się wychowaniu dzieci.

Wynagrodzenie rodzinne może być:

- **Absolutne** – gdy wypłaca się pracownikowi pensję, która wystarcza na utrzymanie jego rodziny.
- **Względne** – gdy zapewnia się dochody pozwalające na utrzymanie rodziny w formie wypłaty i dodatkowych świadczeń (dodatek rodzinny, dodatek na dzieci, ulgi w podatkach itp.).

(Na podstawie: B. Häring, „Nauka Chrystusa”, Poznań 1966, t. V, s. 392.)

C. Pozytywy i negatywy godziwego wynagradzania (w opozycji do niegodziwego)

Pozytywy – spokój sumienia, zadowolenie pracowników, wydajniejsza praca, identyfikacja pracowników z firmą, błogosławieństwo od pracowników zamiast przekleństwa.

Negatywy – mniejsze zyski (czy na pewno?), niezadowolenie inwestorów i księgowych, jeśli mniejsze zyski; rozleniwianie pracowników, brak ich motywacji do lepszej pracy.

Halina Tudek, „Wynagradzać godziwie. Realia polskich przedsiębiorstw”:

„Trudno w kwestii wynagrodzeń znaleźć jakiś złoty środek, z moich doświadczeń z pracy z firmami mogę powiedzieć, że wszystko

jest zależne od możliwości finansowych firmy, wielkości, a także tego, kto jest jej właścicielem. Aspekt finansowy jest często głównym wyznacznikiem tego, ile firma płaci swoim pracownikom oraz czy posiada jakiś system wynagrodzeń, czy w ogóle nad systemem się nie zastanawia. Zauważyłam, że małe rodzinne firmy rzadko posiadają jakikolwiek system. Pisząc o systemie, mam na myśli koncepcję poziomu zarobków uwzględniającą sytuację ekonomiczną firmy, jak również plany na przyszłość dotyczące jej rozwoju. W podejściu długofalowym zawsze na wynagrodzenie patrzy się z perspektywy wagi danego stanowiska

III. INSPIRACJE

dla firmy, tj. poziomu odpowiedzialności, posiadanych kompetencji czy doświadczenia. W dużych firmach taki system nazywa się wartościowaniem stanowisk i bardzo często razem z nim związany jest proces planowania ścieżki kariery, proces oceny pracowniczej, system premiowy czy roczne bonusy. W mniejszych firmach zazwyczaj nie ma takiego systemu, bywają też duże deficyty w skuteczności procesu rekrutacji, tj. dopasowania najbardziej odpowiedniego pracownika do danego stanowiska. Brakuje często takiego systemu ze względów praktycznych, struktura jest tak mała, że nie ma możliwości wydzielić poszczególnych stanowisk jako osobnych i do nich określić kompetencje. Tu najczęściej każda osoba w firmie zajmuje się wszystkim i musi się znać na wszystkim. Trudno tu też mówić o systemie zarobków. Wynoszą one tyle, ile uważa szef w danym momencie i w stosunku do konkretnego pracownika. Dużym problemem w kwe-

stii wynagrodzeń jest sposób płacenia pensji, nie wszystko, co zarabia pracownik jest zawarte w umowie o pracę, część pieniędzy jest wypłacane poza umową pod tzw. stołem. Tu dotykamy dużego tematu z perspektywy etyki, ale także od strony biznesowej. Firma, stosując takie praktyki, działa na tzw. bombie zegarowej z opóźnionym zapłonem. Przy takim podejściu jest narażona na ryzyko pozwania jej do sądu przez pracownika, który chociażby ze względu na nieodpowiednią postawę w pracy zostanie zwolniony lub najzwyczajniej ktoś może taki system nie odpowiadać. Drugim ryzykownym aspektem jest brak ciągłości pracy, trudności w planowaniu i, co się z tym wiąże, utrzymania odpowiedniego poziomu serwisu. Takie podejście skutkuje często wysokim wskaźnikiem rezygnacji pracowników z pracy, wysokim poziomem zachorowań, a dla firmy to zawsze oznacza straty i poważne przeszkody w dalszym rozwoju."

IV. PRAWO ŚWIECKIE

Obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę jest szczególnie chroniony przez prawo. Zgodnie z art. 13 Kodeksu pracy pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. W roku 2018 płaca minimalna wynosi 2.100 zł brutto. Z początkiem roku wzrosła też minimalna stawka godzinowa z 13 zł do 13,70 zł dla określonych umów cywilnoprawnych. W kontekście wynagrodzenia ważny jest również zakaz dyskryminacji, a wysokość wynagrodzenia nie powinna być uzależniona na przykład od płci czy przekonań politycznych albo światopoglądowych. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art.183c Kodeksu pracy). Kodeks pracy przewiduje karę grzywny od 1000 zł do 30 000 zł, jeśli pracodawca m.in. nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę czy też wysokość tego wynagrodzenia bezpodstawnie obniża.



V. ZADANIA/PYTANIA DLA PRZEDSIĘBIORCY

- 1. Jakie kryteria uwzględniasz przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia?
- 2. Jakie zmiany chcesz wprowadzić w swojej firmie, aby zagwarantować wyższe wynagrodzenia (płacę rodzinną)?
- 3. Jak wynagrodziłbym Jezusa, gdyby był na miejscu mojego pracownika?
Jak wynagrodziłby tego pracownika Jezus, gdyby był na moim miejscu?
- 4. Czy w ustalaniu wysokości wynagrodzenia uwzględniać indywidualną sytuację pracownika?
Jeśli tak, to na jakich zasadach?

VI. VARIA

- Muzyka:
 - Krystyna Sienkiewicz, „Ryby, żaby i raki”
 - Lombard, „Przeżyj to sam”
 - Golec uOrkiestra, „Pieniądze to nie wszystko”
- Film: „Pieniądze to nie wszystko”, reż. Juliusz Machulski, 2001r.

MODLITWA PRZEDSIĘBIORCY I PRACODAWCY

Boże i Panie mój, * Stwórcu i Odkupicielu, * od którego wszystko pochodzi, * dla którego wszystko żyje * i ku któremu wszystko zmierza. * Jestem Twoim dzieckiem. * Obdarowałeś mnie hojnie * i powołałeś do życia w miłości i świętości. * Chciałeś, bym współpracował z Tobą, * rozwijając nadal Twoje dzieło stworzenia. * Dajeś mi w tym celu zdolność poznawania, * pasję tworzenia * i wolę cieszenia się tym, * czym mnie obdarowałeś. * Wielbię Cię za to!

Panie, dobry Ojczy, * stoję przed Tobą z ufnością i w pokorze, * bo chcę zrozumieć prawdę o Tobie, * o moim życiu i powołaniu * oraz o bliźnich, * którzy stoją obok mnie zarówno w domu, jak i w pracy.

Dziękuję, że moim powołaniem i drogą do świętości * stała się praca z innymi i dla innych. * Wiem, że biorę na siebie trudną odpowiedzialność za ich los. * Chcę ją podjąć z ufnością i nadzieją, * aby okazać się dobrym gospodarzem w Twojej winnicy. * Podejmuję tę odpowiedzialność także dlatego, * bo ufam, że to jest Twoją wolą, * mój Boże.

Udziel mi Twego Ducha Świętego, * od którego płynie wszelka moc, * mądrość, roztropność i męstwo. * Niech On będzie światłem i siłą * w chwilach pokus i wątplenia! * Niech jego miłość tak napęla moje serce, * by nie zakorzeniły się w nim chciwość, * chęć oszustwa, * pokusa osiągnięcia niegodziwego zysku! * Niech nie pozwoli mi nigdy obciążyć się ludzką krzywdą! * Niech napęli mnie mądrością, * aby umiejętność oszczędzania nie stała się skąpstwem, * rozumna przezorność nie stała się wyrachowaniem, * a inicjatywa i przedsiębiorczość * nie stały się dążeniem do sukcesu za wszelką cenę.

Tobie, mój Ojczy i Boże, zawdzięczam wszystko * i Tobie też oddaję wszystkie moje talenty. * Tobie oddaję dzieło, którym żyję, * którym się uświęcam * i którym pragnę przyczyniać się do rozwoju powierzonego nam świata. * Niech Ci będzie cześć i chwała * przez Chrystusa Twego Syna a naszego Zbawcę, * w Duchu Świętym * na wieki wieków. * Amen.

IMPRIMATUR Kuria Metropolitalna
Kraków, 14.05.2003 r., Nr 1446/W 2003