

CZESŁAW STRZESZEWSKI

EKONOMICZNA DEFINICJA PŁACY A „JUSTUM SALARIUM” W KATOLICKIEJ NAUCE SPOŁECZNEJ

„Płaca jest przypadającą robotnikowi częścią owocu produkcji, który stworzył on przy udziale swej pracy”¹. Taką lapidarną definicję płacy daje jeden z prekursorów katolickiej myśli społecznej o. Maciej Liberatore, stając w ten sposób na stanowisku klasycznej teorii liberalnej podziału produktu w przedsiębiorstwie. Definicja ta jest niewątpliwie ścisła i prosta, ale wadą jej jest ujęcie pracy jako mechanicznego czynnika produkcji. Takie podejście nie budzi zastrzeżeń u ekonomisty niekatolickiego, jak np. Yoder², napotkanie jej natomiast u myśliciela katolickiego jest wyrazem tych głębokich wpływów, jakie wywarła ekonomia liberalna na początki renesansu myśli społecznej katolickiej w XIX wieku. Wpływy te są tak silne, że ślady ich możemy spotkać w XIX w. Przykładem może tu być definicja płacy autora belgijskiego, ks. Müllera TJ, który podobnie do O. Liberatore określa płacę, jako udział pracownika w rozdziale produktu przedsiębiorstwa³. Ks. Müller należy tu jednak do wyjątków. Inni ówczesni autorzy katolicycy zajmują w definicji pracy stanowisko raczej socjologiczne, niż ekonomiczne. Ks. Schilling definiuje płacę jako wynagrodzenie za odstąpienie użyteczności pracy i podkreśla związek zachodzący pomiędzy pracą, a osobowością pracownika⁴. Ks. Messner określa płacę jako umowne wynagrodzenie za usługę w pracy⁵. Weber i Tischleder, w swym podręczniku etyki gospodarczej, przez płacę rozumieją odpłatę za oddanie w służbę wolnej pracy i za dokonane przez nią działania i osiągnięcia w obcej służbie⁶.

Podobne stanowisko zajmują świeccy autorzy katolicycy, nie tylko współczesny awangardowy Franciszek Perroux, ale nawet XIX-wieczny Karol Périn, ulegający skądinąd tak silnie wpływowi szkoły liberalnej. Dla pierwszego z nich płaca to po prostu dochód pracownika najemnego⁷, dla drugiego - suma dóbr użytecznych, które są przyznawane robotnikowi jako wynagrodzenie za jego pracę i które mają mu służyć za środki utrzymania, wyrażone zazwyczaj w pieniądzu⁸.

Perroux podkreśla jednak w innej swej pracy, że istota płacy jest z punktu widzenia ekonomicznego ściśle, choć w sposób mało precyzyjny, związana z produktywnością dostarczonej pracy. Płaca w tym znaczeniu ma zupełnie inną funkcję gospodarczą, niż udział pracownika w dochodzie społecznym⁹.

Nawet wówczas jednak, gdy traktuje się płacę jedynie jako bodziec ekonomiczny, nie można oderwać jej problemu od problemów podziału dochodu narodowego¹⁰.

Obszerne omówienie definicji pracy znajdujemy u autora s początku XI w., ks. Garriguet. Ściśle biorąc można, jego zdaniem, rozciągnąć pojęcie pracy najemnej, salariatu, na każdego pracownika, który oddaje swą działalność w służbę innym i osiąga za nią wynagrodzenie. Pod pojęcie to podpadnie wówczas zarówno urzędnik państwowy, jak adwokat, lekarz, lokaj, robotnik fabryczny. W języku ekonomicznym, jak zresztą i w mowie potocznej, pod pojęciem pracownika najemnego rozumie się człowieka, który wynajmuje swą pracę przedsiębiorcy. Stąd w znaczeniu najszerszym płacą można nazwać dochód uzyskany w drodze wymiany za pracę. W znaczeniu węższym - będzie to dochód uzyskany za pracę wykonaną na obcy rachunek. W znaczeniu najwęższym - dochód uzyskany za pracę wynajętą i użytą przez przedsiębiorcę¹¹.

W fazie wczesnego kapitalizmu problem płacy przedstawiał się w następujący sposób: kapitalista organizował przedsiębiorstwo na własny rachunek i jako kierownik przedsiębiorstwa zatrudniał pracowników, wynajmując ich usługi za określoną płacę. Cechy tego systemu były następujące: płaca ściśle określona w pieniądzach lub dobrach konsumpcyjnych, całkowita wolność kontraktu pracy i całkowita zależność od pracodawcy. Wreszcie, na skutek niezależności przedsiębiorstwa, zarówno społecznej, jak i gospodarczej, źródłem płacy był istotnie jedynie i wyłącznie dochód przedsiębiorstwa, produkt czysty, którego podział następował wówczas pomiędzy właścicielem-przedsiębiorcą, robotnikiem i państwem /podatki/. Ściślej zaś biorąc, płaca stanowiła koszt produkcji przedsiębiorcy, który starał się on możliwie obniżyć, aby uzyskać największy dochód czysty będący nie tylko wynagrodzeniem za jego pracę, premią za ryzyko, ale przede wszystkim oprocentowaniem jego kapitału.

Stosunki we współczesnym przedsiębiorstwie uległy poważnym zmianom, zarówno ze względu na komplikacje organizacyjne, jak i złożoność form płacy. Subtelną analizę aspektu tych przemian daje Perroux, dochodząc na tej drodze do definicji pracownika najemnego.

Współczesny problem pracy w przedsiębiorstwie to problem pracy

dla zaspokojenia potrzeb konsumenta. Istotnymi więc partnerami gospodarczymi są pracownik-producent i konsument. Każdy pracownik-producent dostarcza w istocie środków zaspokojenia potrzeb konsumentowi, bezpośrednio bądź pośrednio. Źródłem wynagrodzenia, jakie otrzymuje za swą pracę, są środki dostarczone przez konsumenta. Produkt pracy może być dostarczony bezpośrednio przez pracownika - ma to miejsce w wypadku rzemieślnika, czy wolnych zawodów i taki pracownik nie nosi nazwy najemnika - lub może to nastąpić za pośrednictwem przedsiębiorstwa i wówczas mamy do czynienia z pracą najemną.

Cechą pracy najemnej jest jej zależność. Wyraża się ona w tym, że pracownik podlega kierownictwu przełożonych. Rozróżnia tu Perroux dwa typy zależności: umowną i instytucjonalną. Przykładem pierwszej jest praca służby domowej, przykładem drugiej dyscyplina pracy w przedsiębiorstwie. Przedsiębiorstwo współczesne nie jest, jego zdaniem, własnością prywatną, lecz zhierarchizowaną całością w służbie społecznej, instytucją społeczną. Dyscyplina pracy tak pojętego przedsiębiorstwa może zawierać lub nie zawierać w sobie pierwiastków solidarności pomiędzy kierownikiem przedsiębiorstwa a pracownikiem. W pierwszym wypadku związek łączący ich ma charakter spółkowy, w drugim ma charakter salariat, stosunku pracy najemnej. W ten sposób dochodzi Perroux do ostatecznej definicji pracownika najemnego: jest nim pracownik, który, celem dostarczenia usług konsumentowi, dokonywa wkładu swej zdolności do pracy w instytucję, w której poddany jest władzy kierownika i nie ponosi ryzyka gospodarczego¹².

Trudno odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu definicja Perroux wyraża charakter przedsiębiorstwa we współczesnym ustroju kompetytywnym, a w jaki stopniu ma ona dopiero charakter programowy. Program w niej zawarty, przez podkreślenie obowiązków społecznych przedsiębiorstwa, odpowiada niewątpliwie wytycznym myśli chrześcijańskiej, ale budzi wątpliwości, czy jego realizacja praktyczna nie prowadziłaby do nadmiernego ograniczenia prawa własności przedsiębiorstwa.

Słusznie również wskazuje ten autor na skomplikowanie form współczesnej płacy. Należy odróżnić właściwą płacę od wszelkich dodatków i ubezpieczeń, które dołączają się do niej¹³. Usiłując przeprowadzić to rozróżnienie w drodze definicji, Perroux stwierdza, że nie każde zaspokojenie potrzeb /"satisfaction"/, związane z wykonaniem pracy, może być zwane płacą, nawet jeżeli przynosi ono wyraźną i bezpośrednią korzyść pracownikowi. Płacą jest więc tylko

takie zaspokojenie potrzeb, które reprezentuje produkt dokonanej pracy, nawet jeśli przyczynia się ono w rezultacie do zwiększenia bieżącej produktywności i do podniesienia przyszłego dobrobytu gospodarzogo¹⁴.

Istotnie, nie można nazwać płacą tych detacji pracownika, które płyną nie z dochodów przedsiębiorstwa, - lecz z ogólnych funduszków społecznych czy państwowych. Mogą one mieć charakter słusznego udziału w dochodzie społecznym z tytułu potrzeb /płaca żyłowa/, pomossonych ciężarów społecznych /dodatki rodzinne/ czy zasług /emerytury/ lub też mogą mieć charakter tylko dobroczynności. W żadnym przypadku nie można ich jednak nazwać płacą, choćby były przyznawane tylko aktualnym czy dawnym pracownikom.

Spśród przytoczonych licznych definicji płacy żadnej nie uważamy za całkowicie poprawną, po prostu dlatego, że pojęcie płacy jest zbyt zróżnicowana, aby dało się ująć w krótką definicję. Nie ma jednego pojęcia płacy, lecz istnieje wiele rodzajów płac, a najistotniejszą ich cechą jest fakt wymiany świadczeń, jaka zachodzi pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Dlatego też najlepszym określeniem płacy byłoby: płaca jest to suma dóbr i usług lub użyteczności gospodarczych uzyskana w drodze wymiany za usługi pracy. Jest to oczywiście definicja szeroka, obejmująca wszelkie kategorie wynagrodzenia za pracę, a więc nie tylko za pracę najemną. Ale tu właśnie natrafiamy na trudność polegającą na tym, że pojęcie polskie „płaca”, odpowiadające zresztą dobrze międzynarodowemu pojęciu instytucji salariatn, oznacza wynagrodzenie stałe, otrzymywane za pracę zależną, które nie wyraża właściwie ani wynagrodzenia za pracę rzemieślnika, ani wolnych zawodów. Ale istnieje tak wiele form pracy, tak liczne są przejścia od pracy zależnej do niezależnej, że tworzenie odrębnych definicji dla określenia wynagrodzenia różnych kategorii pracy jest skazane z góry na niepowodzenie. Dlatego też za najprostszą uważamy definicję płacy w ściślejszym znaczeniu: suma dóbr i usług lub użyteczności gospodarczych uzyskana w drodze wymiany za usługi pracy zależnej. Uwzględnienie w definicji płacy zjawiska wymiany jest dlatego konieczne, że w etyce katolickiej płaca podlega w pierwszym rzędzie sprawiedliwości zamiennej, która może występować tylko tam, gdzie mamy do czynienia z faktem wymiany zachodzącej pomiędzy dwoma ludźmi.

Jako zjawisko powstające przy wymianie, płaca wykazuje analogię do ceny - zostaje ustalona na podstawie umowy pomiędzy stronami biorącymi w wymianie tej udział. Jest to nowym elementem tradycyjnej nauki chrześcijańskiej o płacy, która traktuje ją jako sku-

tek umowy o pracę i jeden z przedmiotów tej umowy.

Cechą charakterystyczną stosunku etyki chrześcijańskiej do zagadnienia płacy jest punkt widzenia naturalno-prawny. Etymologicznie i historycznie płaca w językach romańskich /łac.: *salarium*, włoskie: *salario*, franc.: *salaires*/ jest równoznaczna z zasiłkiem życiowym, *zoidem*¹⁵. Jest to więc suma pieniężna niezbędna dla zakupu dóbr i usług gospodarczych koniecznych dla życia ludzkiego. W szerszym znaczeniu płaca stanowi naturalny i poważeczny środek dla sprośtania obowiązkowi, wynikającemu z odpowiedzialności pracownika, jako osoby ludzkiej¹⁶. Nadaje to płacy charakter problemu nie tylko ekonomicznego, ale i społecznego¹⁷. Utrata przez pracę charakteru służby społecznej, przytrzymanie przez nią charakteru wyłącznie bodźca ekonomicznego, jest wyrazem degeneracji stosunków społeczno-gospodarczych w ustroju kapitalistycznym¹⁸. Jest to również wyrazem indywidualizmu i partykularyzmu ducha kapitalistycznego, który wysuwa w analizie teoretycznej zjawisk gospodarczych punkt widzenia mikroekonomiczny na czoło zagadnień. Współczesne ujęcie problemu płacy, jako zagadnienia udziału pracowników w dochodzie społecznym¹⁹, jest przejawem zwycięstwa w ekonomice koncepcji socjologicznej nad czystą teorią, czego dalszą konsekwencją jest wysunięcie się na plan pierwszy analizy makroekonomicznej.

Drugą więc definicją płacy, będącą koniecznym uzupełnieniem pierwszej, a właściwie równorzędnym czy nawet ważniejszym członem eksplikacyjnym jest następujące określenie: płaca jest udziałem pracowników najemnych w dochodzie społecznym. W analizie problemu płacy nie można bowiem nigdy tracić z oczu jej dwojakiego charakteru: funkcji gospodarczo-wytwórczej i społeczno-gospodarczo konsumpcyjnej.

Dopiero synteza tych dwóch definicji płacy umożliwia przejście do etycznej analizy problemu słusznej płacy. Warunkiem słusznej płacy, jak to sformułował Leon XIII w "Rerum novarum", jest wolność i słuszność umowy o pracę /Rn 34/. Rozwijając to zagadnienie; słuszna płaca musi zaspokoić słuszne potrzeby pracownika i jego rodziny w sensie nie tylko statycznym, ale z uwzględnieniem słusznej poprawy jego standardu życiowego i umożliwieniem awansu społecznego. Wysokość słusznej płacy musi jednak wziąć również pod uwagę wkład produkcyjny pracownika, warunki gospodarcze przedsiębiorstwa i dobro wspólne społeczeństwa²⁰. Do tych warunków słusznej płacy, ustalonych w katolickiej etyce społecznej od czasu "Quadragesimo anno" Piusa XI, Jan XXIII w encyklice "Mater et Ma-

gistra" dodaje wzgląd również na dobro społeczne międzynarodowe, zbyt wysokie płace bowiem w krajach rozwiniętych gospodarczo mogą być czynnikiem hamującym postęp krajów mniej zaawansowanych w rozwoju /MM 72 i 82/.

Nie jest to zresztą sprawą nową w katolickiej nauce społecznej, gdyż już w 1857 r. przemysłowiec francuski Daniel Legrand domagał się w liście do rządów państw Europy środkowej ustawodawstwa społecznego w skali międzynarodowej ze względu na obawę konkurencyjności na rynkach światowych towarów wytwarzanych w krajach, w których nie istniał system ubezpieczeń społecznych, a przez to niższe były koszty produkcji²¹. Inna więc była wówczas perspektywa tego problemu i inna motywacja. Chodziło jednak w istocie o to samo zjawisko.

Definicja słusznej płacy nie ulega zasadniczym zmianom w dalszym rozwoju nauki społecznej Kościoła. Konstytucja soborowa "O Kościele w świecie współczesnym" tak wypowiada się na ten temat: "należy tak wynagradzać pracę, aby dawała człowiekowi środki zapewnienia 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" /KDK 67/. Jest to definicja bardzo ogólna, ale zawierająca wszystkie elementy słusznej płacy, zarówno płacy jako odpowiednika włożonego przez pracownika wysiłku, jak też jego udziału jako obywatela w dochodzie społecznym. Zawiera ta definicja również ograniczenie uwzględniania dobra zakładu pracy, przedsiębiorstwa, jak i dobra państwa i dobra międzynarodowego, gdyż pojęcie dobra wspólnego należy rozumieć nie tylko w skali swego kraju, ale również planetarnej. Rynek zbytu przybrał bowiem charakter ogólno-swiatowy.

Godny stan społeczny, którego domaga się Sobór, to niewątpliwie partycypacja pracowników we władzy przedsiębiorstwa i państwa. Wyraźnie formułuje "Gaudium et spes" ten postulat stwierdzając, że "należy popierać [...] czynny udział wszystkich [biorących udział w przedsiębiorstwie tzn. właścicieli i pracowników - Cz. St.₂] w pieczy nad przedsiębiorstwem. Ponieważ zaś często nie w samym przedsiębiorstwie, lecz ponad nim, w instytucjach wyższego rzędu, rozstrzyga się o sprawach gospodarczych i społecznych, od których zależy los pracowników i ich dzieci, trzeba żeby już przy ich ustaleniu mieli oni głos, albo sami, albo przez swobodnie obranych przedstawicieli" /KDK 68/. Dlatego nowsi autorzy katolicycy zaliczają do elementów słusznej płacy również partycypację pracowników

- to, co Niemcy nazywają Mitbestimmung²². Zarówno jednak w krajach kapitalistycznych jak i socjalistycznych pojęcie partycypacji należy rozszerzyć również na udział pracowników w decyzjach władz państwowych.

Jan Paweł II do słusznej płacy zalicza: płacę rodzinną, którą stawia na pierwszym miejscu i to z wielkim naciskiem, dalej wszelkiego rodzaju ubezpieczenia, troskę o zdrowie pracownika, o higienę pracy. Odnośnie do płacy rodzinnej papież domaga się nie tylko odpowiedniej jej wysokości wystarczającej na "założenie i godziwe utrzymanie rodziny", lecz również "na zabezpieczenie jej przyszłości" /LE 19/. Nie precyzuje jednak w jaki sposób ma to nastąpić - przez własność dochodową, ubezpieczenia czy udział we własności przedsiębiorstwa. Nie wypowiada się również na temat innych tradycyjnych chrześcijańsko-społecznych rozwiązań stosunku pracowników do pracodawców. Przyznaje jednak słuszność propozycjom mówiącym "o współwłasności środków pracy, o udziale pracowników w zarządzie lub zyskach przedsiębiorstw, o tzw. akcjonariacie pracy itp." /LE 14/.

Już z takiego postawienia sprawy wynika niedwuznacznie zasada partycypacji. W innym miejscu encykliki "Laborem exercens" podkreśla to jeszcze wyraźniej, żądając aby każdy pracownik "mógł uważać siebie równocześnie współgospodarzem wielkiego warsztatu pracy, przy którym pracuje wraz ze wszystkimi" /LE 14/. W myśli Jana Pawła II należy to rozumieć w sposób jeszcze szerszy, postulat ten bowiem dotyczy życia całego kraju, całej gospodarki narodowej.

Nowością encykliki "Laborem exercens", niespotykaną w dotychczasowych wypowiedziach Stolicy Apostolskiej, jest wprowadzenie pojęcia pracodawcy pośredniego w odróżnieniu od bezpośredniego, którym jest właściwy przedsiębiorca. Pracodawcą pośrednim jest zespół warunków na rynkach wymiany światowej, które decydują o cenach towarów, a w ten sposób pośrednio wyznaczają granice płac pracowniczych /LE 16 i 17/. Papież widzi możliwość oddziaływania na pracodawcę pośredniego poprzez organizacje międzynarodowe, spośród których pracownicy mają największy wpływ na Międzynarodową Organizację Pracy.

Jan Paweł II pojmuje więc pracę w sposób równie szeroki, jak jego poprzednicy, a nawet rozszerza jej zasięg na układ stosunków międzynarodowych. Płaca zaś zajmuje w jego nauce o sprawach gospodarczych centralne miejsce. Płaca tak w ustroju kapitalistycznym, jak i socjalistycznym określa stosunek pomiędzy pracownikiem a

pracodawcą. Płaca - "odpowiednia wynagrodzenia wykonywanej pracy" - /LE 19/ "a w każdym razie" jego sprawiedliwego funkcjonowania. I tu właśnie staje pytanie na gruncie tezy, że płaca jest nie tylko ekwiwalentem pracy, lecz również udziałem w dochodzie społecznym a nawet ogólno-światowym. Dlatego właśnie słuszność płacy jest "kluczowym sprawdzianem" sprawiedliwości społecznej /LE 19/.

Dla oceny moralnej zjawisk społeczno-gospodarczych konieczne jest uprzednie określenie danego zjawiska, poznanie rzeczywistości, którą się chce ocenić. Stąd błędne sformułowanie problemu może zawierać już w sobie element przyzłego błędu oceny moralnej. Dotyczy to również płacy roboczej. Teoria słusznej płacy zawiera w sobie, jak wskazuje analiza jej warunków, nie tylko elementy czysto gospodarcze, ale i w szerokim znaczeniu społeczne, a nawet moralne. Analiza problemu słusznej płacy wymaga więc oparcia się o definicję płacy uwzględniającej nie tylko jej aspekt ekonomiczny, lecz społeczny i moralny.

PRZYPISY

- ¹ M. L i b e r t o r e. "Principes d'Économie Politique". Paris 1899 s. 362-362.
- ² D. Y o d e r. "Labor economics and labor problems". New York 1939 s. 195.
- ³ A. M u l l e r. "Notes d'économie politique". Paris 1933 s. 187.
- ⁴ O. S c h i l l i n g. "Katholische Wirtschaftsethik". München 1933 s. 177.
- ⁵ J. M e s s n e r. "Die Soziale Frage der Gegenwart". Innsbruck 1934 s. 531.
- ⁶ H. W e b e r, P. T i s c h l e d e r. "Handbuch der Sozialethik". T. 1: "Wirtschaftsethik". Essen 1931 s. 503.
- ⁷ F. P e r r o u x. "Les caractères contemporains du salaire". Paris 1946 s. 128.
- ⁸ Ch. P é r i n. "Premiers principes d'économie politique". Paris 1895 s. 279.
- ⁹ F. P e r r o u x. "Structural inflation and economic function of wages: the french example". W: "The theory of wages determination". Ed J. T. Dunlop. London 1957 s. 251-263.
- ¹⁰ W. K r a n c i k. "Płaca jako bodziec wzrostu wydajności pracy". Warszawa 1958 s. 14.
- ¹¹ L. G a r r i g u a t. "Régime du travail". T. 1-2. Paris 1908 s. 171-173.
- ¹² P e r r o u x. "Les caractères" s. 3-7.

- 13 Tamże s. 3.
- 14 Tamże s. 142-143.
- 15 A. Dauphin - Meunier. "La doctrine économique de l'Eglise. Paris 1950 s. 153.
- 16 G. Blardone, M. Chartier, J. Polliet, H. Vial. "Initiation économique et sociale". T. 1-2. Lyon 1956 - t. 2 s. 136-137.
- 17 A. Burghardt. "Eigentumsethik und Eigentumsrevisionismus". München 1955 s. 97.
- 18 R.C. Kwant. "Philosophy of labor". Louvain 1960 s. 153.
- 19 O. von Nell - Breunig. "Wirtschaft und Gesellschaft Heute". Bd. 1-2. Freiburg i.B. 1956. Bd.1: "Grundfragen" s. 414.
- 20 P. Pavan. "L'ordine economico. Roma 1957 s. 69.
- 21 S. Jarocki /Cz. Strzeszewski/. "Katolicka nauka społeczna". Paris 1964 s. 237.
- 22 F. Klöber. "Katholische Gesellschaftslehre. Geschichte und System" Osnabrück 1968 s. 401.

DIE ÖKONOMISCHE DEFINITION DES LOHNS UND DAS "IUSTUM SALARIUM"

IN DER KATHOLISCHEN SOZIALLEHRE

Zusammenfassung

Der Autor analysiert nicht nur die von katholischen Schriftstellern formulierten Definitionen des Lohns, angefangen mit Péria und Liberatore im 19. Jahrhundert über neuere wie Muller, Weber und Tischleder, Garriguet, Schilling bis hin zu den neuesten wie Messner und Perroux, sondern er berücksichtigt auch nichtkatholische Autoren wie Yeder und Krencik. Der Autor gelangt zu der Überzeugung, dass wegen des komplizierten und differenzierten Charakters des Lohnbegriffes keine Definition für zufriedenstellend angesehen werden kann. Der Autor gelangt jedoch zur Formulierung folgender Definition von Arbeitscharakter: Der Lohn ist die Summe wirtschaftlicher Güter und Dienste oder wirtschaftlicher Nützlichkeit, die auf dem Tauschwege für Dienste abhängiger Arbeit erlangt werden. Diese Definition hat aber ausschliesslich ökonomischen Charakter. Da sich das Problem des gerechten Lohnes als sittliches Problem aber auf den ganzen Menschen bezieht, nicht nur auf seine individuelle, sondern auch auf seine gesellschaftliche Natur, muss der Ausgangspunkt seiner Analyse mehr als nur eine ökonomische Definition, nämlich eine gesellschaftliche. Von diesem Gesichtspunkt aus definiert der Autor den Lohn als Anteil des Arbeiters am Nationaleinkommen. Diesen Gesichtspunkt bestätigen die Konzilskonstitution "Gaudium et spes" und die päpstlichen Enzykliken, insbesondere Johannes Pauls II. "Laborem exercens", welche den Begriff des Anteils am Nationaleinkommen nicht nur auf die Verhältnisse eines Landes bezieht, sondern ihn auf die gesamte Weltwirtschaft ausdehnt.