

*Anna Krajewska**, *Paweł Kaczorowski***

KOSZTY PRACY A WYDAJNOŚĆ PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH W POLSCE. WYNIKI BADAŃ EMPIRYCZNYCH¹

1. WPROWADZENIE

Wysokie koszty pracy w Polsce uznawane są za jedną z przyczyn utrzymywania się wysokiego bezrobocia. Ich zmniejszanie podawane jest jako remedium na problem niedostatecznego popytu na pracę zgłaszanego przez przedsiębiorstwa. Dlatego istotne wydaje się podejmowanie wyzwania analizy roli tych kosztów w działalności przedsiębiorstw.

Szczególnie ciekawa wydaje się możliwość zbadania zjawiska kształtowania się kosztów pracy z perspektywy mikroekonomicznej. Pozwala ona na wskazanie kierunków zmian struktury kosztów w przedsiębiorstwach oraz wskazać przyczyny zachodzących zjawisk. Niniejsze opracowanie jest prezentacją wyników analiz kształtowania się kosztów pracy, w tym płac, w okresie poczynszy od początków transformacji ustrojowej aż do momentu akcesji do Unii Europejskiej w przedsiębiorstwach przemysłowych dokonanej w oparciu o badania empiryczne.

Podstawę badań stanowią informacje zebrane w 25 przedsiębiorstwach przemysłowych. Pełne dane statystyczne obejmujące okres 13-letni (od 1991 do 2003 r.) dotyczą 23 przedsiębiorstw. Informacje opisowe charakteryzujące zachowania badanych przedsiębiorstw były zbierane dwukrotnie. Po raz pierwszy wywiady z kadrą kierowniczą tych podmiotów były przeprowadzone 1997 r.². Badano wówczas reakcję przedsiębiorstw na „szok” transformacyjny oraz analizowano kierunki i zakres podejmowanych działań

* Prof. dr hab. Instytut Ekonomii UŁ.

** Dr, Instytut Ekonomii UŁ.

¹ Artykuł powstał w ramach projektu badawczego MNIł nr 1H02C04827 „Koszty i produktywność pracy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską”.

² Autorzy opracowania uczestniczyli wówczas w pracach nad projektem badawczym realizowanym na wniosek Ministra Skarbu Państwa i finansowanym przez KBN (decyzją nr Z/189/H02/97/09) jako PBZ-001-09 „Procesy restrukturyzacji dużych przedsiębiorstw” (kierownik tematu: Urszula Grzełowska, sekretarz naukowy: Elżbieta Mączyńska).

restrukturyzacyjnych. Drugie „wejście” do przedsiębiorstw miało miejsce w 2004 r.³. Uzupełniono wówczas dane statystyczne oraz obserwowano m.in. jakie zmiany nastąpiły w zakresie gospodarowania zasobami pracy (zmiany w zatrudnieniu, płacach, polityce kadrowej i socjalnej) w okresie pogorszenia koniunktury, a także w obliczu integracji z Unią Europejską.

Wszystkie przedsiębiorstwa objęte badaniami były na początku okresu transformacji przedsiębiorstwami państwowymi. Należały do największych przedsiębiorstw w branży (biorąc pod uwagę rozmiary produkcji i liczbę zatrudnionych). W 1997 r. 10 przedsiębiorstw miało już status przedsiębiorstw sprywatyzowanych, a do 2004 r. do grupy tej dołączyło dalsze 7 podmiotów.

W celu dokładniejszej oceny zmian zachodzących w przedsiębiorstwach na polu wykorzystywania zasobu siły roboczej dokonano podziału próby w oparciu o kryterium własności oraz przynależności branżowej. W pierwszym przypadku badany zbiór został podzielony na 3 grupy: przedsiębiorstwa sprywatyzowane z udziałem inwestora strategicznego (IS) – 12 firm (pełne dane statystyczne dla 11), przekształcone w spółki pracownicze (SP) - 5 spółek (pełne dane dla 4) oraz przedsiębiorstwa nadal pozostające własnością państwa, czyli dotychczas nie sprywatyzowane (PP) - 8 przedsiębiorstw. Struktura branżowa powstała w oparciu o drugie kryterium prezentowała się następująco: przemysł spożywczy – 8,7%, przemysł lekki – 34,8%, przemysł poligraficzny – 8,7%, przemysł chemiczny 26,1%, przemysł elektro-maszynowy 21,7%.

2. PŁACE I KOSZTY PRACY W ANALIZOWANEJ PRÓBIE PRZEDSIĘBIORSTW PRZEMYSŁOWYCH

Korzystanie w przedsiębiorstwach z usług zasobu siły roboczej wiąże się z generowaniem strumienia kosztów. Łączne wydatki z tego tytułu nazywane są kosztami pracy. W szerokim ujęciu obejmują one: wynagrodzenia (płace, premie, nagrody), inne świadczenia na rzecz pracowników (narzuty na wynagrodzenia, szkolenia, koszty BHP, itd.), a także koszty związane z obsługą i zarządzaniem personelem oraz jego rotacją. W węższym ujęciu koszty pracy można podzielić na: koszty płacowe (płace zasadnicze i dodatkowe) oraz narzuty na wynagrodzenia (składki ZUS, składki na Fundusz Pracy, itd.). Podejście to przyjęto w analizach objętych badaniem podmiotów.

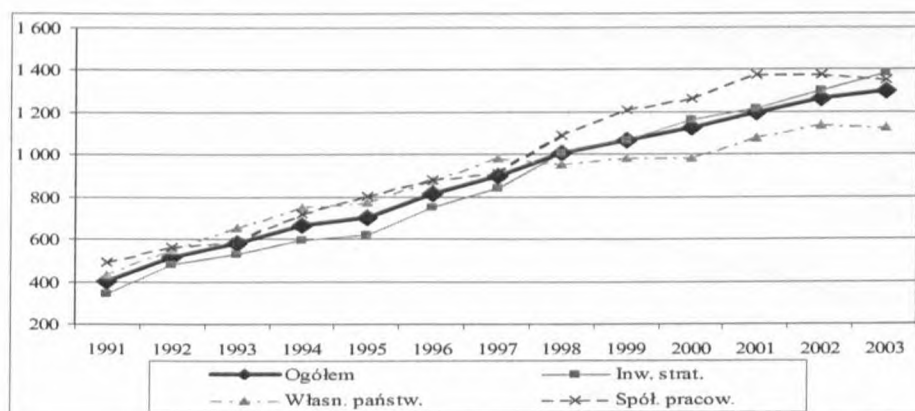
Danych statystycznych o strukturze rodzajowej kosztów dostarczyły informacje zebrane w trakcie badania ankietowego. Na ich podstawie wyznaczono wielkość kosztów pracy jako sumy wynagrodzeń brutto (koszty płacowe) i narzutów na wynagrodzenia. W oparciu o uzyskane szeregi czasowe

³ Badania zamawiane przez MSP w ramach umowy MSP/260/FSP/03 (kierownik tematu: Stefan Krajewski).

zbadano kształtowanie się przeciętnych miesięcznych płac brutto oraz kosztów pracy w analizowanej próbie przedsiębiorstw, uwzględniając przyjęte podziały ze względu na formę własności oraz przynależność branżową.

2.1. PŁACE BRUTTO W LATACH 1991–2003

Przeciętne płace brutto⁴ w ujęciu realnym⁵ w badanej próbie podmiotów wykazywały stałą tendencję rosnącą. W latach 1991–2003 wzrosły ponad 3-krotnie (wykres 1).



Wykres 1. Miesięczne przeciętne płace brutto w badanej próbie przedsiębiorstw z uwzględnieniem formy własności w latach 1991–2003 (w PLN, w cenach z 1995 roku)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

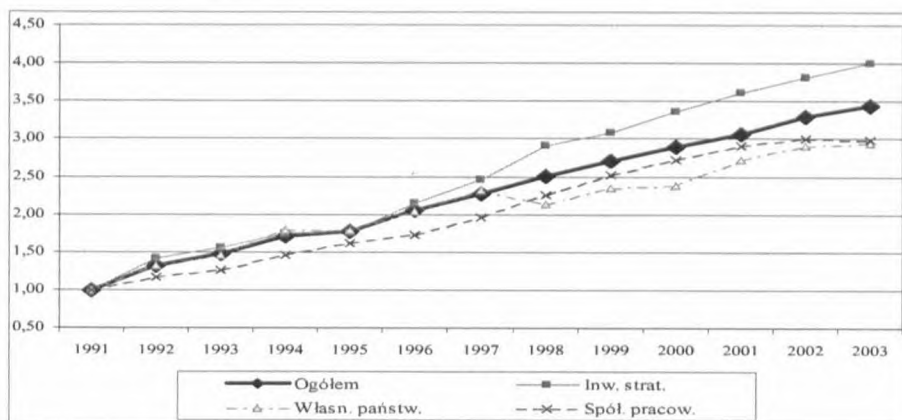
Poziom płac istotnie różnił się w poszczególnych grupach wyszczególnionych ze względu na formę własności kapitału. Najwyższe wynagrodzenia na początku okresu transformacji notowane były w podmiotach, które zostały objęte prywatyzacją pracowniczą. Były one o ok. 14% wyższe niż w przedsiębiorstwach państwowych oraz aż o ok. 44% wyższe niż w firmach

⁴ W roku 1998 nastąpiła zmiana sposobu naliczania części składek na ubezpieczenie społeczne. Aby uzyskać porównywalność w czasie danych statystycznych płace brutto dla lat 1999–2003 pomniejszono o wielkość odprowadzanych składek do ZUS. Wielkość ta oczywiście pozostała w łącznej wartości kosztów pracy.

⁵ Płace urealniono wskaźnikiem cen produkcyjnych dla poszczególnych branż przemysłu w ujęciu 2-cyfrowej klasyfikacji EKD. Ceny z 1995 roku. O zastosowaniu wskaźnika PPI zdecydował cel badania, którym nie było mierzenie siły nabywczej wynagrodzeń, lecz ich koszt dla przedsiębiorstw.

objętych prywatyzacją z inwestorem strategicznym. Najniższy poziom płac w przedsiębiorstwach z udziałem inwestora strategicznego utrzymywał się do roku 1997.

Płace w przedsiębiorstwach państwowych i spółkach pracowniczych miały zbliżony poziom do roku 1996. W latach 1998–2001 w podmiotach o akcjonariacie pracowniczym nastąpiło rozluźnienie polityki płacowej, co skutkowało szybszym wzrostem wynagrodzeń w porównaniu z przedsiębiorstwami pozostającymi w rękach Skarbu Państwa. W tych ostatnich z kolei w latach 1998–2000 można zauważyć osłabienie presji płacowej.



Wykres 2. Średnia dynamika przeciętnych płac brutto w analizowanej grupie przedsiębiorstw z uwzględnieniem formy własności w latach 1991–2003 (rok 1991=1)

Źródło: jak w wykresie 1.

Tempo wzrostu przeciętnych płac realnych nie było jednolite w analizowanym okresie: było ono istotnie wyższe w pierwszych 8 latach (ok. 14% rocznie), niż w okresie dekoniunktury końca lat 90-tych (ok. 5,5% rocznie).

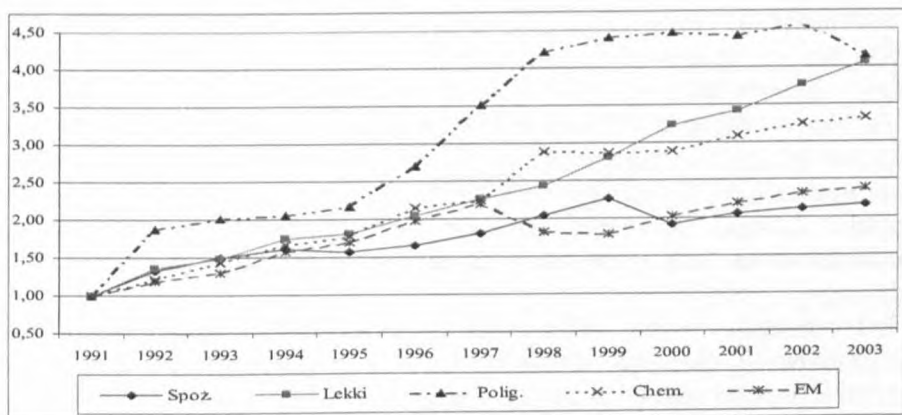
Największą dynamikę wzrostu płac w całym badanym okresie wykazały przedsiębiorstwa z inwestorem strategicznym. Dzięki tym zmianom w roku 2003 wykazywały najwyższe płace przeciętne. Należy przy tym pamiętać, że dokonały tego przy relatywnie niskim poziomie wynagrodzeń w pierwszych latach transformacji. Do 1995 roku tempo wzrostu wynagrodzeń nie było jednakże dużo wyższe, niż w pozostałych typach przedsiębiorstw. Dopiero od 1996 roku nastąpiło wyraźne zwiększenie dynamiki płac brutto.

Spółki pracownicze utrzymywały do 1997 roku relatywnie najniższą dynamikę wzrostu wynagrodzeń. Mogło to wynikać z tego, że wyjściowy

poziom wynagrodzeń w tej grupie przedsiębiorstw był najwyższy. W kolejnych latach skuteczność forsowania roszczeń płacowych znacznie wzrosła, co przyniosło szybki wzrost wynagrodzeń do roku 2001. W ostatnich dwóch analizowanych latach nastąpiło zaostrzenie polityki płacowej skutkujące zahamowaniem wzrostu płac, które osiągnęły bardzo wysoki poziom w stosunku do średniego poziomu wynagrodzeń pozostałych grup przedsiębiorstw.

W przedsiębiorstwach państwowych płace wzrosły w najmniejszym stopniu. Do 1997 roku poziom i tempo zmian wynagrodzeń było porównywalne ze spółkami pracowniczymi. Jednakże w kolejnych latach dynamika wzrostu płac znacznie osłabła.

Wzrost wynagrodzeń był silnie zróżnicowany w poszczególnych branżach. Najsilniejszy wzrost wynagrodzeń cechował podmioty z przemysłu poligraficznego, szczególnie w latach 1995–1998.



Wykres 3. Średnia dynamika płac brutto w badanej próbie przedsiębiorstw z uwzględnieniem przynależności branżowej (rok 1991=1)

Źródło: jak w wykresie 1.

Kolejne lata wskazywały na stabilizację wielkości wynagrodzeń, z silnym ich osłabieniem w roku 2003 (spadek o 10%). Łącznie w latach 1991-2003 wynagrodzenia w przemyśle poligraficznym wzrosły o ok. 315%.

Zbliżony zakres wzrostu wynagrodzeń notowany był w przemyśle lekkim (ok. 300%). W tym jednakże przypadku tempo wzrostu płac było mniej zróżnicowane w poszczególnych latach. Nie było także tak silnej zależności dynamiki wynagrodzeń i wydajności, szczególnie w pierwszych latach objętych analizą.

Najmniejsze zmiany wynagrodzeń wykazywały podmioty działające w przemyśle spożywczym. Płace wzrosły w tej branży o ok. 117%. Należy

podkreślić luźne powiązanie dynamiki wynagrodzeń z efektywnością pracy. Odwrócenie wzrostowego trendu wydajności w roku 1994 i 1998 osłabiło jedynie dodatnie dynamikę wzrostu wynagrodzeń powodując wzrost kosztów pracy w strukturze kosztów.

Należy zaznaczyć, że do roku 1997 większość branż przemysłu (z wyjątkiem poligraficznego) wykazywały zbliżoną dynamikę płac brutto. Dopiero wkroczenie w okres dekonjunkury gospodarczej zmieniło tę sytuację. O ile dynamika wynagrodzeń w przemyśle lekkim okazała się mało wrażliwa na zmiany makroekonomiczne, o tyle przemysły chemiczny i elektro-maszynowy zareagowały dość silnie na negatywne impulsy płynące z rynku osłabiając dynamikę płac. Należy przy tym zaznaczyć, że przedsiębiorstwa z branży elektro-maszynowej silniej i wcześniej doświadczyły ujemnych skutków dekonjunkury przechodząc w 1998 roku na niższą ścieżkę wzrostu płac przeciętnych.

Informacji o głównych przyczynach wzrostu wynagrodzeń dostarczyły wyniki ankiety opisowej. Okazuje się, że podstawowym znaczenie w całym badanym okresie ma realizacja motywacyjnej funkcji płac (por. tabela 1).

Za najważniejszą determinantę kształtowania wynagrodzeń w 2004 roku wskazano przydatność pracownika dla firmy. Wśród ankietowanych była prawie pełna zgodność co do tego kryterium (92% wskazań). Znamienne jest to, że na początku okresu przemian gospodarczych znaczenie pracownika dla przedsiębiorstwa było motywem podwyżek jedynie w przypadku 32% podmiotów.

Indywidualna ocena efektywności pracownika była wskazywana w początkowych okresach restrukturyzacji na drugim miejscu w ważności motywów wzrostu płac (wskazywało go 48% przedsiębiorstw). Znaczenie tego czynnika wzrastało w miarę stabilizacji systemu gospodarczego i przystosowania się podmiotów do rywalizowania na konkurencyjnym rynku. W 2004 roku już 60% firm wskazywało, że jest to wskaźnik istotnie determinujący wzrost wynagrodzeń.

Na początku lat 90-tych istotne znaczenie miało także utrzymanie siły nabywczej wynagrodzeń. Znaczenie tego czynnika istotnie spadło pod koniec analizowanego okresu. Zmalał także odsetek przedsiębiorstw doceniających znaczenie stażu pracy w kształtowaniu wynagrodzeń (z 12% do 4%) oraz uwzględniania kryterium socjalnego czyli preferującego szybsze podnoszenie płac najniższych (z 16% do 8%).

Tabela 1

**Kryteria dokonywania podwyżek wynagrodzeń w przedsiębiorstwach
(odpowiedzi w %^{*})**

Kryteria dokonywania podwyżek wynagrodzeń	lata 1990–1997			
	ogółem	w tym		
		IS	SP	PP
wyrównanie inflacji	76,0	75,0	80,0	75,0
ocena indywidualnych efektów pracy	48,0	41,7	60,0	50,0
staż pracy	12,0	8,3	0	25,0
wysokość płacy zasadniczej (np. niska płaca – wyższy wzrost)	16,0	16,6	20,0	25,0
podnoszenie kwalifikacji	12,0	8,3	20,0	12,5
dyspozycyjność	12,0	16,6	20,0	0
przydatność pracownika dla firmy	32,0	41,7	40,0	0
Kryteria dokonywania podwyżek wynagrodzeń	w 2004 roku			
	ogółem	w tym		
		IS	SP	PP
wyrównanie inflacji	20,0	33,3	20,0	12,5
ocena indywidualnych efektów pracy	60,0	75,0	60,0	37,5
staż pracy	4,0	0	0	12,5
wysokość płacy zasadniczej (np. niska płaca – wyższy wzrost)	8,0	16,6	0	12,5
podnoszenie kwalifikacji	32,0	41,6	20,0	25,0
dyspozycyjność	28,0	33,3	40,0	12,5
przydatność pracownika dla firmy	92,0	100,0	80,0	87,5

* odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondenci podali kilka kryteriów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiet.

Powyższe zmiany mogą świadczyć o postępujących zmianach w kształtowaniu polityki płacowej. Spada znaczenie dochodowych i socjalnych kryteriów przy rozpatrywaniu wzrostu wynagrodzeń, dominować zaczyna zaś funkcja motywacyjna.

Analiza kryteriów dokonywania podwyżek wynagrodzeń w przekroju branżowym (tabela 2) prowadzi do wniosku, że w branżach, w których spadek zatrudnienia był największy i które znajdują się w najtrudniejszej sytuacji ekonomicznej, wciąż dość dużą rolę odgrywają czynniki o charakterze socjalnym (wyrównywanie inflacji, staż pracy w przedsiębiorstwie).

Tabela 2

**Kryteria dokonywania podwyżek wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w 2004 r.
(w przekroju branżowym, odpowiedzi w %*)**

Przyczyny	Branże przemysłu				
	spożywczy	lekki	poligraficzny	chemiczny	elektromaszynowy
wyrównanie inflacji	0	28,6	50,0	0	33,3
ocena indywidualnych efektów pracy	100,0	71,4	50,0	60,0	50,0
staż pracy	0	0	0	0	16,7
wysokość płacy zasadniczej (np. niska płaca – wyższy wzrost)	33,3	0	0	0	0
podnoszenie kwalifikacji	0	28,6	50,0	40,0	33,3
dyspozycyjność	0	28,6	0	20,0	0
przydatność pracownika dla firmy	50,0	100,0	0	80,0	83,3

* odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ respondenci podawali kilka odpowiedzi.

Źródło: jak w tabeli 1.

Zmiana kryteriów dokonywania podwyżek wynagrodzeń zaowocowała zwiększeniem zróżnicowania wynagrodzeń. Najszybciej ulegała poprawie pozycja płacowa kadry kierowniczej, służb marketingowych oraz ekonomiczno-finansowych. Relatywnie wolno rosły wynagrodzenia nadzoru technicznego, pracowników zajmujących się postępowaniem technicznym. Względemu

pogorszeniu ulegała pozycja płacowa pracowników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji i pracowników administracyjnych.

Pomimo deklarowanych zmian w systemach wynagrodzeń oraz zmiany propozycji płac nadal w części przedsiębiorstw (32%) ocenia się, że relacje płacowe między różnymi grupami zawodowymi są nieprawidłowe. Najczęściej oceny takie można spotkać w przedsiębiorstwach państwowych i jednoosobowych spółkach Skarbu Państwa. W opinii aż 75% przedsiębiorstw dotychczas nie sprywatyzowanych niezbędne jest większe zróżnicowanie wynagrodzeń, płacowe dowartościowanie zarządu, służb marketingowych i finansowych. W przedsiębiorstwach sprywatyzowanych opinie takie były formułowane znacznie rzadziej: zgłaszano je w 20% spółek pracowniczych i 25% spółek z udziałem inwestora strategicznego.

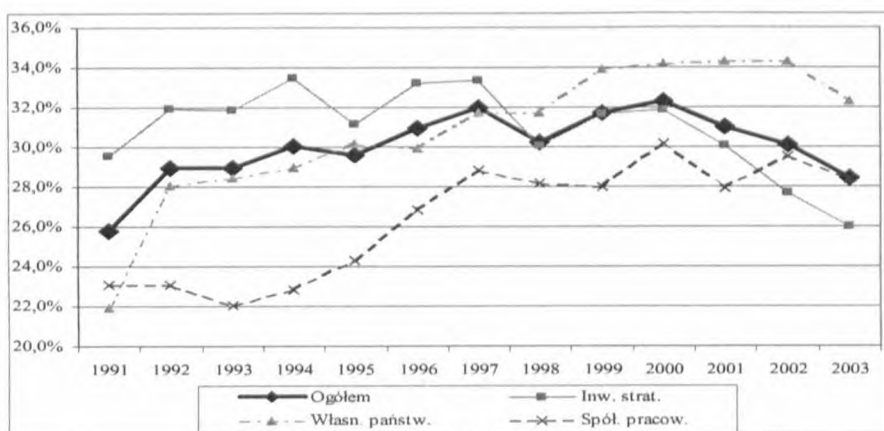
Wśród przyczyn utrzymywania się nieprawidłowych relacji wynagrodzeń najczęściej wskazywano obowiązujące regulacje prawne (głównie tzw. ustawę „kominową” w przedsiębiorstwach nie sprywatyzowanych). Na dalszym miejscu i z mniejszą częstotliwością wymieniano opór związków zawodowych lub części pracowników oraz brak środków finansowych na dokonywanie podwyżek płac wybranych grup zawodowych.

Płace brutto są najbardziej bezpośrednim obciążeniem wynikającym z wykorzystania usług zasobu siły roboczej. Nie obejmują one jednak pełnego spektrum kosztów wynikających z zatrudnienia pracowników. Szerszego obrazu dostarcza analiza udziału kosztów pracy w kosztach całkowitych działalności przedsiębiorstwa.

2.2. KOSZTY PRACY W LATACH 1991–2003

Koszty pracy zdefiniowano jako sumę płac brutto oraz narzutów na wynagrodzenia. To uproszczenie było podyktowane z jednej strony dostępnością danych statystycznych, z drugiej zaś przeświadczeniem, iż pomijany zakres informacji nie powinien w znaczący sposób wpływać na końcowe wnioski dotyczące łącznych kosztów pracy.

Wskaźnik udziału kosztów pracy w kosztach ogółem w okresie objętym badaniem wzrastał w analizowanych przedsiębiorstwach. Trend wzrostowy uległ odwróceniu dopiero po roku 2000.



Wykres 4. Wskaźnik udziału kosztów pracy w kosztach ogółem w badanej próbie przedsiębiorstw w latach 1991-2003 z uwzględnieniem formy własności

Źródło: jak w wykresie 1.

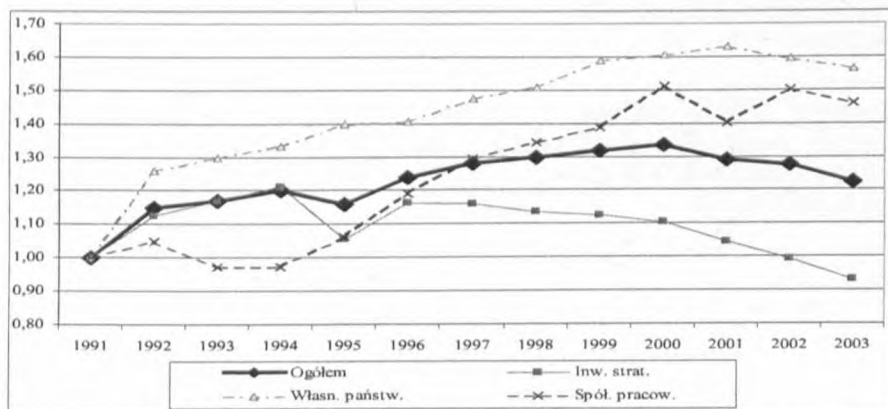
Wielkość miernika nie w latach 1991–2003 oscylowała między ok. 26% a 32%. Oznacza to, że przedsiębiorstwa objęte badaniem wykazują przeciętnie wyższe koszty niż przemysł ogółem⁶.

Struktura kosztów była istotnie zróżnicowana między poszczególnymi grupami przedsiębiorstw. Najwyższe koszty pracy na początku okresu transformacji wykazywały podmioty sprywatyzowane w późniejszym okresie z udziałem inwestora strategicznego (ok. 30%). Może to oznaczać, że cechowała je relatywnie duża pracochłonność, co wskazywałoby na relatywnie mniej nowoczesną technologię niż w innych podmiotach. Zdecydowanie lepsza sytuacja panowała w spółkach pracowniczych oraz przedsiębiorstwach państwowych.

Przedsiębiorstwa z inwestorem strategicznym jako jedyne na koniec 2003 roku zmniejszyły udział kosztów pracy w kosztach ogółem (o ok. 3,5 punktu procentowego (pp)). Świadczy to o skuteczności działań restrukturyzacyjnych dokonywanych w tych podmiotach oraz większym zaangażowaniu w procesy inwestycyjne i organizacyjne zwiększające efektywność wykorzystania zasobu pracy. W pozostałych typach podmiotów wskaźnik ten istotnie wzrósł: o ok. 5,3 pp w przypadku spółek pracowniczych i ok. 10,4 pp w przypadku

⁶ W roku 2000 koszty pracy stanowiły w przedsiębiorstwach przemysłowych ok. 17,7% kosztów ogółem (Ministerstwo Gospodarki, http://www.mgip.gov.pl/eGazeta/Archiwum/moim_zdaniem/moim+zdaniem_42).

przedsiębiorstw państwowych. Wielkości te wskazują, że tempo zmian udziału kosztów pracy różniło się między poszczególnymi typami przedsiębiorstw. Bardziej szczegółowo obrazuje to wykres 5.



Wykres 5. Średnia dynamika wskaźnika udziału kosztów placowych w kosztach ogółem w badanej próbie przedsiębiorstw z uwzględnieniem formy własności (rok 1991=1)

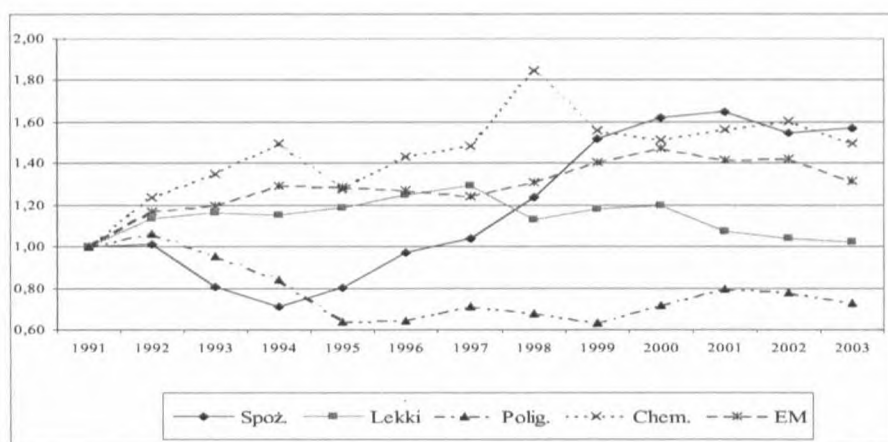
Źródło: jak w wykresie 1.

Przedsiębiorstwa państwowe prawie w całym badanym okresie notowały silny wzrost udziału kosztów pracy w kosztach ogółem. Dopiero w latach 2002–2003 nastąpiło osłabienie ekspansji wzrostu kosztów pracy.

W przypadku spółek pracowniczych pierwsze lata transformacji (do roku 1994) cechowały się stabilnym udziałem kosztów pracy w kosztach ogółem. Dopiero od 1995 roku udział ten zaczął rosnąć i to w tempie bardzo wysokim. Pod koniec analizowanego okresu nastąpiła względna stabilizacja wskaźnika. Można przypuszczać, że dynamiczny wzrost miernika wiązał się z realizacją strategii prywatyzacyjnych i przejmowaniu zakładów przez dotychczasowych pracowników.

Wzrost wskaźnika kosztów pracy w przedsiębiorstwach z inwestorem strategicznym następował tylko w pierwszych latach transformacji. Podobnie jak w przypadku przedsiębiorstw z akcjonariatem pracowniczym mógł być to okres wprowadzania w życie procesów zmiany formy własności oraz realizacji zobowiązań prywatyzacyjnych. Od 1995 roku ta grupa podmiotów wkroczyła na ścieżkę obniżania udziału kosztów pracy w kosztach ogółem. Co więcej, nasilenie skutków tej strategii działania nastąpiło po wkroczeniu w lata dekoniunktury (2000–2003).

Równie silne zróżnicowanie dynamiki wskaźnika kosztów pracy widoczne jest w przekroju branżowym.



Wykres 6. Średnia dynamika wskaźnika udziału kosztów płacowych w kosztach ogółem w badanej próbie przedsiębiorstw z uwzględnieniem przynależności branżowej (rok 1991=1)

Źródło: jak w wykresie 1.

Największa amplituda wahań cechowała branżę spożywczą. W pierwszych latach transformacji w przemyśle tym udało się znacznie ograniczyć udział kosztów pracy, lecz od 1995 roku nastąpił okres gwałtownego zwiększania udziału kosztów pracy w kosztach ogółem. Ostatecznie analizowany miernik wzrósł o prawie 60%.

Podobnie restrykcyjną politykę ograniczania znaczenia kosztów pracy w pierwszej połowie lat 90-tych stosowano w branży poligraficznej. W tym jednak przypadku w kolejnych latach udało się utrzymać osiągnięcia pierwszych lat transformacji. Firmy poligraficzne zanotowały dzięki temu największy spadek udziału kosztów pracy w kosztach ogółem (o ok. 28%).

Relatywnie niewielkie zmiany udziału kosztów pracy w kosztach ogółem dokonywały się w przemyśle lekkim. Na przestrzeni lat 1991–2003 wskaźnik ten wzrósł jedynie o ok. 2,6%. Wynik ten udało się osiągnąć dzięki konsekwentnemu obniżaniu analizowanego miernika w latach 1998–2003.

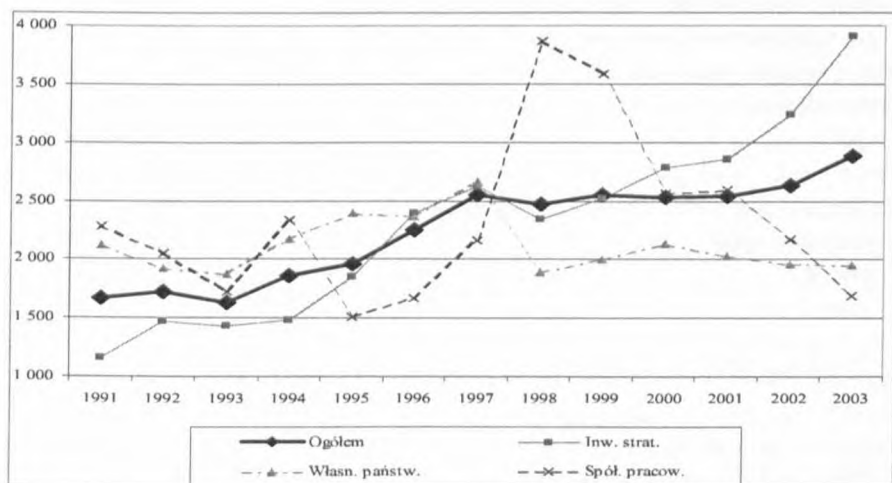
W branży chemicznej koszty płacowe rosły w największym stopniu. Dopiero w latach 1999–2003 w przemyśle tym udało się ustabilizować poziom wskaźnika kosztów pracy.

Podobny trend zmiany udziału kosztów pracy w kosztach ogółem, choć o mniejszej sile, charakteryzował przemysł elektro-maszynowy. W ostatnich

latach objętych analizą w branży tej udało się nieco obniżyć wskaźnik udziału kosztów pracy.

3. WYDAJNOŚĆ PRACY W ANALIZOWANEJ PRÓBIE PRZEDSIĘBIORSTW

Wydajność pracy obliczono w oparciu o wartość dodaną wytworzoną w poszczególnych przedsiębiorstwach⁷ (wielkość tę odniesiono do liczby pracujących). W całym badanym okresie wskaźnik ten wykazywał tendencję rosnącą.



Wykres 7. Wydajność pracy w badanej próbie przedsiębiorstw z uwzględnieniem formy własności w latach 1991–2003 (w PLN, ceny z 1995 roku)

Źródło: jak w wykresie 1.

Poszczególne grupy przedsiębiorstw wyróżnione ze względu na formę własności wchodziły w okres transformacji gospodarki istotnie różniąc się poziomem wydajności pracy. Najkorzystniejszą sytuację miały spółki objęte w latach późniejszych akcjonariatem pracowniczym. Niewiele niższą wydajność (o ok. 7%) miały przedsiębiorstwa państwowe. Zdecydowanie najniższą efektywność pracy charakteryzowała przedsiębiorstwa objęte prywatyzacją

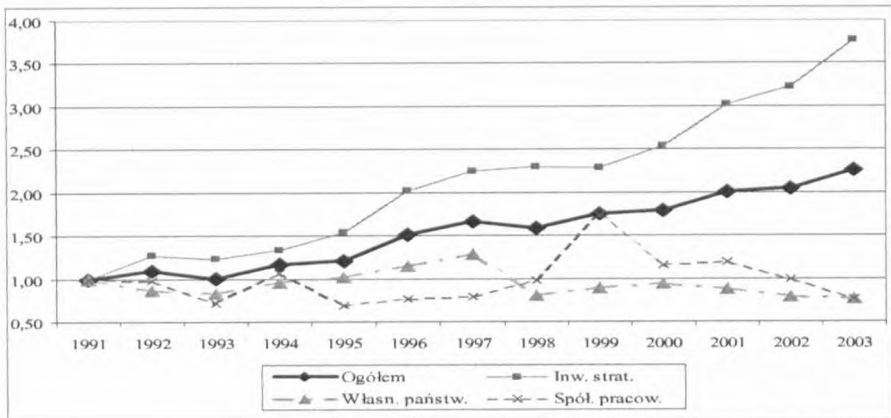
⁷ Wydajność pracy urealniono wskaźnikiem cen produkcyjnych dla poszczególnych branż przemysłu w ujęciu 2-cyfrowej klasyfikacji EKD. Ceny z 1995 roku.

kapitałową; w roku 1991 notowały wydajność niższą o 50%, niż spółki pracownicze.

Należy zaznaczyć, że przekształcenia własnościowe zaowocowały poprawą efektywności gospodarowania zasobami siły roboczej i wysokim wzrostem wydajności pracy. Natomiast w przedsiębiorstwach pozostających w gestii Skarbu Państwa efektywność pracy zmieniała się w najmniejszym stopniu.

Zmiany zachodzące w zakresie wydajności pracy warto prześledzić badając kształtowanie się dynamiki tego wskaźnika w latach 1991–2003 (wykres 7). Analizując tempa zmian efektywności wykorzystania zasobu pracujących w poszczególnych latach w grupach podmiotów wyodrębnionych ze względu na formę własności można wyróżnić trzy różniące się charakterem podokresy:

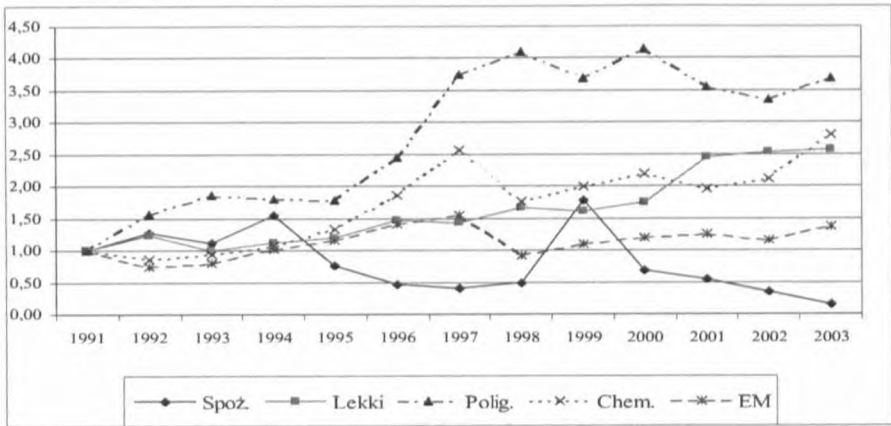
- **Lata 1991–1994.** W okresie tym zmiany we wszystkich typach przedsiębiorstw dokonywały się relatywnie wolno. W przedsiębiorstwach z udziałem inwestora strategicznego miały one jednoznacznie pozytywny charakter, natomiast w pozostałych typach podmiotów efektywność pracy pozostała, pomimo niewielkich wahań, praktycznie na niezmiennym poziomie. Biorąc pod uwagę wykazaną w tym okresie silną redukcję zatrudnienia (15% w przedsiębiorstwach państwowych, 18% w spółkach pracowniczych, 23% w przedsiębiorstwach z inwestorem strategicznym) można przyjąć, iż w latach 1991–1994 następowała likwidacja nadzatrudnienia odziedziczonego z lat sprzed transformacji ustrojowej.



Wykres 7. Średnia dynamika wydajności pracy w badanej próbie przedsiębiorstw z uwzględnieniem formy własności w latach 1991–2003 (rok 1991=1)

Źródło: jak w wykresie 1.

- **Lata 1995–1998.** Od roku 1994 w przedsiębiorstwach z dominującym inwestorem strategicznym można zaobserwować wyraźny trend wzrostowy wydajności pracy. Ich wyniki wyraźnie zaczęły odbiegać od osiągnięć podmiotów z pozostałych grup. Dodatnia dynamika zmian osłabła w latach 1997–1998. W przypadku spółek pracowniczych oraz przedsiębiorstw, których właścicielem pozostał Skarb Państwa okres sprzyjającej koniunktury nie został wykorzystany do przeprowadzenia restrukturyzacji skutkującej pozytywnymi skutkami po stronie wydajności pracy. W spółkach pracowniczych, w których wydajność pracy utrzymywała się poniżej poziomu z początków transformacji, dokonano próby przekształceń proefektywnościowych, ale działania te były spóźnione – rozpoczęły się w okresie wkraczania gospodarki w dekoniunkturę (lata 1998–99), zaś ich skutek okazał się nietrwały. Przedsiębiorstwa nie sprywatyzowane, zaś wykazywały od 1992 roku pozytywne tempo wzrostu wydajności pracy, choć na bardzo niskim poziomie. Ta grupa podmiotów najsilniej spośród pozostałych, wyszczególnionych ze względu na formę własności kapitału, reagowała na pierwsze oznaki dekoniunktury pojawiające się w 1998 roku. Można przypuszczać, że przedsiębiorstwa państwowe były najbardziej wrażliwe na problemy wynikające z załamania wymiany handlowej z Rosją. Negatywne skutki po stronie wydajności pracy były generowane także przez rozluźnienie polityki zatrudnieniowej w latach 1998–1999.
- **Lata 1999–2003.** Wejście analizowanych podmiotów w okres kryzysu końca lat 90-tych uwidocznilo tkwiący w nich potencjał do sprostania wyzwaniom gospodarki rynkowej. Pogorszenie koniunktury w 1999 roku dało przedsiębiorstwom z inwestorem strategicznym dodatkowy asumpt do działań proefektywnościowych. Spółki pracownicze nie zdołały utrzymać osiągniętego poziomu wydajności pracy i wskaźnik ten w ich przypadku drastycznie się zmniejszył. Okazało się, że w przypadku spółek z akcjonariatem pracowniczym ochrona miejsc pracy była silną determinantą zachowań. Ostatecznie w roku 2003 charakteryzowały się najniższą efektywnością pracy. W tym czasie przedsiębiorstwa państwowe utrzymały poziom wydajności na poziomie niezmiennym od 1998 roku. Oznaczało to konieczność redukcji personelu w stopniu odpowiadającym zmianom w wielkości sprzedaży. Nie podejmowano jednak działań skutkujących głębszą restrukturyzacją, pozwalającą wzmocnić konkurencyjność. Należy także podkreślić, że podobnie jak w podmiotach z akcjonariatem pracowniczym, poziom wydajności pracy w 2003 roku był w przedsiębiorstwach należących do Skarbu Państwa niższy, niż w pierwszym roku objętym analizą. Dynamika wydajności pracy była także istotnie zróżnicowana w przekroju branżowym.



Wykres 8. Średnia dynamika realnej wydajności pracy realnym w badanej próbie przedsiębiorstw z uwzględnieniem przynależności branżowej w latach 1991–2003 (rok 1991=1)

Źródło: jak w wykresie 1.

Najsilniejszy wzrost wydajności pracy cechował przemysł poligraficzny (prawie 300% w okresie 13 lat). Pozytywne efekty restrukturyzacji tej branży w zakresie badanego wskaźnika osiągnano w latach 1991–1998. Warto zwrócić uwagę, że istotnym źródłem wzrostu wydajności do roku 1997 była restrukturyzacja zatrudnienia, której efektem było obniżenie popytu na pracę o ok. 27%. W kolejnych latach presja na optymalizację liczby pracujących zmalała i poluzowano politykę zatrudnieniową, co doprowadziło, wraz z pogorszeniem koniunktury na rynku, do odwrócenia pozytywnej tendencji zmian wydajności pracy. Skutkowało to koniecznością powrotu do restrykcyjnej polityki zatrudnieniowej w latach 2001–2003.

Pozytywne skutki optymalizacji wykorzystania zasobu pracy widoczne są także w wynikach przemysłu lekkiego. Począwszy od 1997 roku widoczny jest wpływ przyspieszonej restrukturyzacji zasobu pracujących na wydajność pracy. Przyniosło to pozytywne skutki efektywnościowe w latach 1999–2003.

Przedsiębiorstwa należące do branży chemicznej i elektro-maszynowej wykazywały do 1996 rok zbliżone tendencja w zmianach wydajności pracy. W kolejnych latach rozeszły się drogi efektywnościowych skutków restrukturyzacji tych przemysłów. Przemysł chemiczny cechowała restrykcyjna polityka zatrudnienia (w latach 1997–2003 liczba pracujących spadła o 30%) sprzyjająca poprawie wydajności pracy. Między innymi dzięki temu w branży tej wykazano łącznie w badanym okresie wzrost wskaźnika o ok. 180%.

W przemyśle elektro-maszynowym natomiast w latach 1998–1999 poluzowano politykę zatrudnienia (prawie dwukrotny wzrost liczby pracujących), co istotnie odbiło się na przeciętnej efektywności pracujących. Działania w okresie dekonjunktury końca lat dziewięćdziesiątych (m.in. silna redukcja zatrudnienia o 40%) zmierzały do utrzymania osiągniętej wydajności. Ostatecznie przez cały badany okres wydajność pracy wzrosła jedynie o 37%.

Ciekawe obserwacje dotyczą podmiotów branży spożywczej. W pierwszych latach transformacji w przemyśle tym udało się (bez istotnych zmian zatrudnienia) osiągnąć wzrost wydajności o ok. 54%. Jednakże od roku 1994 wydajność pracy zaczęła w tej branży spadać. Przyczyn tego zjawiska należy doszukiwać się m.in. we wzroście w latach 1994–1999 zatrudnienia o ok. 20%. Dodatkowo przemysł ten bardzo silnie odczuł skutki tzw. „kryzysu rosyjskiego” oraz dekonjunktury. W efekcie łączna zmiana wydajności pracy na przestrzeni całych 13 lat była ujemna. Przyczyn tego zjawiska mogły być różnorakie:

- po pierwsze, wzrost efektywności pracy, nie związany z restrukturyzacją zasobu siły roboczej, zwiększył pewność zatrudnienia i co za tym idzie siłę przetargową pracowników (związków zawodowych), w wyniku czego mogli oni forsować żądania ochrony miejsc pracy;
- po drugie, specyfika branży nie pozwalała na znaczny, bezzatrudnieniowy wzrost produkcji;
- po trzecie, branża ta była silnie zależna od odbiorców zza wschodniej granicy, czego objawem była duża wrażliwość na załamanie eksportu w 1998 roku.

Prawdopodobnie czynniki te zaistniały jednocześnie, choć trudno ocenić, który miał istotniejsze znaczenie.

4. ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY WYDAJNOŚCIĄ PRACY A PŁACAMI

Istotnym elementem analizy polityki płacowej w przedsiębiorstwach jest określenie siły powiązania wynagrodzeń z wydajnością pracy. Zależność ta wskazuje na znaczenie ekonomicznych przesłanek w kształtowaniu płac oraz na skuteczność restrukturyzacji zasobów pracy. Analizę warto rozpocząć od spojrzenia na relację płac do wydajności. Wskaźnik ten pozwala porównać poziom obciążenia przychodów na zatrudnionego płacowym komponentem kosztów pracy w wyszczególnionych grupach przedsiębiorstw.

Tabela 3

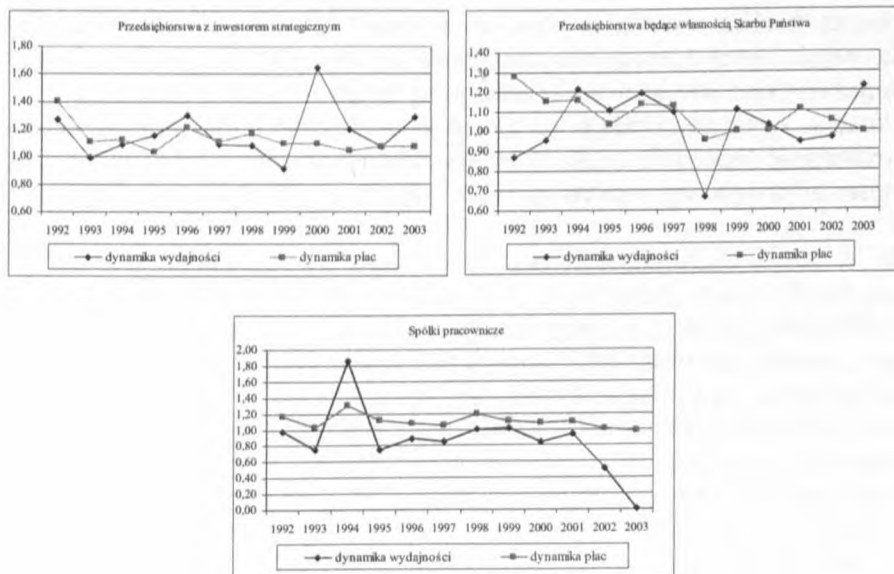
**Relacja płacy brutto do wydajności pracy w roku 1991 i 2003
w analizowanej próbie przedsiębiorstw z uwzględnieniem formy własności**

	1991	2003
inwestor strategiczny	29,7%	35,5%
przedsiębiorstwa będące własnością Skarbu Państwa	20,5%	57,7%
spółki pracownicze	21,7%	80,4%

Źródło: jak w wykresie 1.

Na początku okresu objętego badaniem najmniej korzystną sytuację miały przedsiębiorstwa sprywatyzowane kapitałowo. Badany miernik był w nich o ok. 8pp wyższy niż w innych grupach podmiotów. Oznacza to, że w spółkach pracowniczych oraz przedsiębiorstwach państwowych znaczenie kosztów płacowych było niższe, niż w podmiotach, które zostały objęte procedurą prywatyzacji z udziałem inwestora strategicznego. Pojawienie się dominującego podmiotu prywatnego w strukturze własności korzystnie wpłynęło na zarządzanie płacami. Ich udział w wartości dodanej na zatrudnionego w przedsiębiorstwach z inwestorem strategicznym w analizowanym okresie wzrósł jedynie o 19% (co osiągnięto m.in. dzięki restrykcyjnej polityce zatrudnienia w okresie dekoniunktury). W tym czasie w przedsiębiorstwach pozostających w rękach Skarbu Państwa wskaźnik ten wzrósł prawie trzykrotnie, zaś w spółkach pracowniczych nawet czterokrotnie. Oznaczało to, że wzrost sprawności gospodarowania (przejawiający się wzrostem wydajności) znajdował swe odbicie w ponadproporcjonalnym wzroście wynagrodzeń. Czyli relatywnie niska dynamika płac w spółkach pracowniczych i przedsiębiorstwach państwowych była i tak za wysoka w stosunku do efektywności przeprowadzanych działań restrukturyzacyjnych.

Powyższe spostrzeżenia potwierdza porównanie dynamik: wydajności pracy i płac brutto.



Wykres 16. Dynamika wydajności pracy oraz dynamika płacy realnej z uwzględnieniem formy własności w badanej próbie przedsiębiorstw w latach 1991–2003 (rok poprzedni=1)

Źródło: jak w wykresie 1.

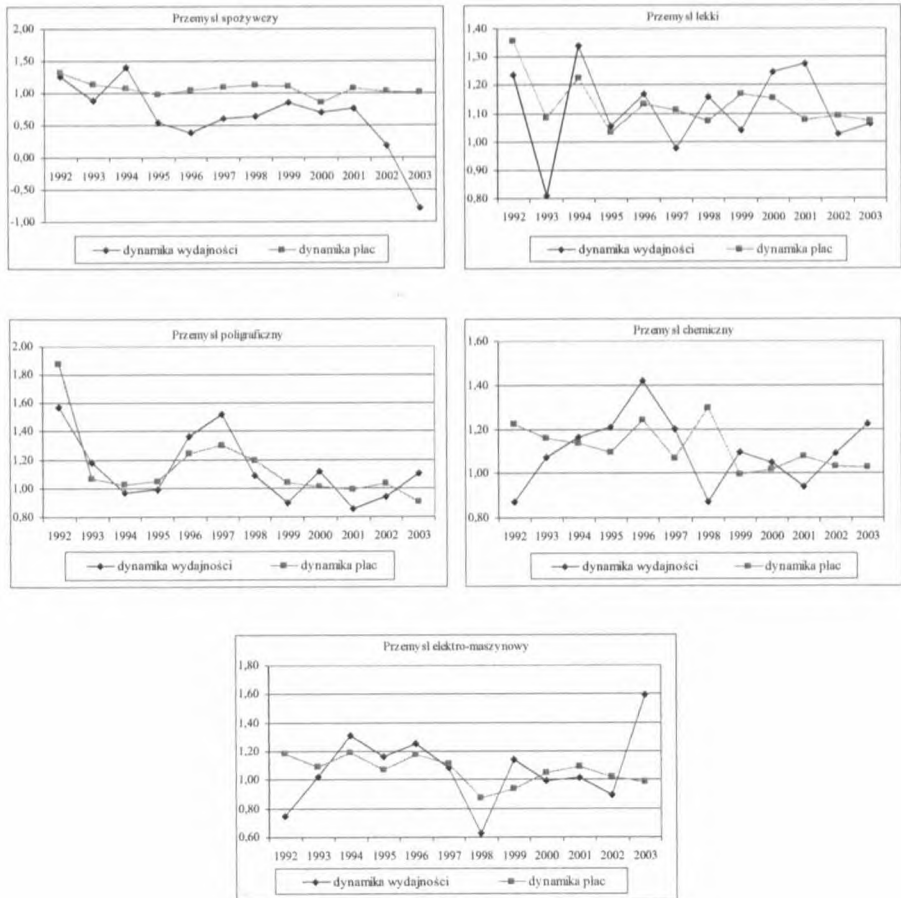
W przedsiębiorstwach z udziałem inwestora strategicznego występowała wyraźna współzależność między wydajnością pracy a kosztami płacowymi. Wyższe tempo wzrostu płac charakterystyczne było dla początkowych lat transformacji (1992–1994) oraz pierwszych lat osłabienia koniunktury (1998–1999). Kolejne lata malejącego popytu krajowego przedsiębiorstwa te wykorzystały do przeprowadzenia zdecydowanych działań proefektywnościowych.

W przypadku przedsiębiorstw będących własnością Skarbu Państwa widoczne są dwie charakterystyczne cechy. Po pierwsze: udało się w tych przedsiębiorstwach istotnie ograniczyć dynamikę płac i usztywnić je od 1998 roku. Po drugie: relatywnie duży wzrost udziału płac brutto w wydajności pracy (por. tabela 6) spowodowany był problemami, które przeżywały te podmioty na początku transformacji oraz prawdopodobnie większą wrażliwością na załamanie popytu zewnętrznego (w szczególności z Rosji).

Spółki pracownicze wykazywały daleko idący brak zależności między kosztami płacowymi a wydajnością pracy. Przez praktycznie cały badany okres płace rosły, podczas gdy wartość dodana na pracownika corocznie malała. W 2002–2003 nastąpiło załamanie wydajności, przy utrzymaniu płac na stałym

poziomie. Analiza wszystkich objętych badaniem lat wskazuje na bardzo niską efektywność działań restrukturyzacyjnych zasobu pracy zarówno od strony ograniczania kosztów, jak i wydajności pracy w spółkach pracowniczych.

Analiza dynamiki wydajności pracy oraz dynamiki płac, uwzględniająca przynależność branżową przedsiębiorstw, także wskazuje zróżnicowane efekty przeprowadzanych w przedsiębiorstwach działań restrukturyzacyjnych.



Wykres 17. Dynamiki wydajności pracy oraz płac realnych w badanej próbie przedsiębiorstw z uwzględnieniem podziału na branże w latach 1991–2003 (rok poprzedni=1)

Źródło: jak w wykresie 1.

Generalnie płace i wydajność w większości przemysłów wykazywały wysoką, dodatnią korelację. Pierwsze lata zmian ustrojowych podmioty poświęcały na dostosowanie się do warunków gospodarki transformowanej oraz wdrożenia nowych zasad kształtowania wynagrodzeń. W większości przypadków okres ten cechowała wyższa dynamika wynagrodzeń, niż wydajności pracy. Działo się tak pomimo relatywnie wysokiej redukcji zatrudnienia. Od 1994 roku powiązanie dynamiki płac ze zmianami w zakresie wydajności pracy staje się już widoczne. Należy jednak zwrócić uwagę, że płace generalnie wykazywały wyższy wzrost niż efektywność pracy. Wynikało to częściowo z większej zmienności wydajności pracy – płace były usztywnione w dół i jedynie w wyjątkowych przypadkach wykazywały ujemne tempo zmiany. Świadczy to o uwzględnianiu społecznych aspektów w zarządzaniu siłą roboczą w przedsiębiorstwach, co wskazywałoby na skuteczną presję pracowników broniących się przed osłabieniem swej siły nabywczej. Prowadziło to do wzrostu udziału kosztów płacowych w przychodach we wszystkich, z wyjątkiem poligraficznego, branżach przemysłu. W większości branż lata dekonjunktury lat 2000–2003, dzięki osłabieniu pozycji przetargowej pracowników, zostały wykorzystane do poprawy relacji płaca-wydajność pracy.

5. WNIOSKI

Na podstawie przeprowadzonych badań wybranej grupy przedsiębiorstw można wyciągnąć następujące wnioski:

1. Na początku okresu transformacji ustrojowej przedsiębiorstwa cechowały się zróżnicowanym poziomem wynagrodzeń. Relatywnie wysokie płace były charakterystyczne dla przedsiębiorstw, które w późniejszych latach zostały objęte prywatyzacją pracowniczą. Najniższe pensje oferowały przedsiębiorstwa objęte prywatyzacją kapitałową. Należy podkreślić, że wskazana hierarchia poziomu wynagrodzeń nie wiązała się z rankingiem udziału kosztów pracy w kosztach ogółem. Podmioty objęte prywatyzacją pracowniczą cechowały się względnie niskim poziomem udziału kosztów pracy w kosztach ogółem, podczas gdy spółki z inwestorem strategicznym – najwyższym. Może to wskazywać, że prywatyzacja kapitałowa objęła podmioty o relatywnie wysokim zatrudnieniu i pracochłonności (co pozwala przypuszczać, że były to firmy wymagające dużych nakładów inwestycyjnych mających na celu ich unowocześnienie poprzez zwiększenie kapitałochłonności), zaś prywatyzacja pracownicza obejmowała przedsiębiorstwa, które na początku okresu transformacji były względnie nowoczesne, co potwierdza wysoka wydajności pracy oraz relatywnie wysokie płace.

2. Wzrost płac notowany we wszystkich grupach przedsiębiorstw miał swe umotywowanie ekonomiczne jedynie w grupie przedsiębiorstw z inwestorem strategicznym. W pozostałych dwóch grupach wynagrodzenia rosły szybciej, niż wydajność pracy. Wskazywać to może na słabszą pozycję dyrekcji tych przedsiębiorstw w procesie negocjacji płacowych z pracownikami bądź organizacjami pracowniczymi. Sytuacja ta wskazuje, że podmioty te, pomimo przeprowadzanej restrukturyzacji zatrudnienia, nie są w stanie osiągnąć trwałych efektów zwiększających ich konkurencyjność na rynku. W efekcie dokonanych działań przedsiębiorstwa z inwestorem strategicznym zmniejszyły znacząco udział kosztów pracy w kosztach ogółem osiągając od 2002 roku najniższy poziom tego wskaźnika ze wszystkich analizowanych grup. Najsilniejszy wzrost znaczenia kosztów pracy, który zanotowano w przedsiębiorstwach państwowych w połączeniu z relatywnie najniższą dynamiką płac, może wskazywać na zwiększającą się rolę technik pracochłonnych wykorzystywanych w tych podmiotach lub/i niewystarczające zaangażowanie inwestycyjne, szczególnie w nowoczesne, kapitałochłonne technologie.
3. W przedsiębiorstwach zaszły bardzo duże zmiany w zakresie popytu na pracę. Przeciętne zatrudnienie w roku 2003 stanowiło ok. 50% stanu z roku 1991. Szczególne duże zmiany zachodziły w pierwszych latach transformacji (co wiązało się ze recesją transformacyjną i fundamentalnymi zmianami w warunkach funkcjonowania przedsiębiorstw) oraz w okresie ostatnich czterech analizowanych lat (czego przyczyną była z kolei dekonjunktura). Podjęte działania przyniosły efekty w postaci ok. dwukrotnego wzrostu wydajności pracy.
4. W przekroju branżowym najkorzystniejsze zmiany w zakresie kosztów pracy notowano w przemyśle poligraficznym. Pomimo wzrostu płac koszty pracy rosły wolniej, niż koszty ogółem. Podobne zmiany, lecz z mniejszym natężeniem, wystąpiły w przemyśle lekkim. Sytuacja w tych branżach, w powiązaniu z występującym wzrostem wydajności pracy, może wskazywać, że zrealizowano w nich inwestycje mające skutki proefektywnościowe i zmniejszające pracochłonność produkcji.
5. W pozostałych przemysłach (spożywczym, chemicznym i elektromaszynowym) koszty pracy rosły szybciej niż koszty ogółem. Przyczyniał się do tego w znacznym stopniu szybki wzrost wynagrodzeń. Dynamika płac nie znajdowała uzasadnienia w odpowiednim wzroście wydajności pracy. Dlatego też w przedsiębiorstwach objętych badaniem i należących do tych branż nie można mówić o wysokich efektach restrukturyzacji. Wzrost udziałów kosztów pracy może świadczyć o niewystarczających nakładach na inwestycje innowacyjne generujących większe wykorzystanie kapitału.

Anna Krajewska, Paweł Kaczorowski

**LABOUR COSTS AND LABOUR PRODUCTIVITY IN THE POLISH
INDUSTRIAL ENTERPRISES. RESULTS OF EMPIRICAL ANALYSES**

(Summary)

High labour costs in Poland are considered to be one of the reasons of the still high and persistent unemployment. Lowering those costs are commonly believed to be a remedy to insufficient labour demand declared by enterprises.

This paper presents results of empirical analyses of the development of labour costs in industrial enterprises. The period covered ranges from the beginning of transition until Poland's accession to the European Union.