

*Elżbieta Kryńska\**

## ZRÓŻNICOWANIE WYNAGRODZEŃ A SEGMENTACJA POLSKIEGO RYNKU PRACY

### 1. GŁÓWNE ZAŁOŻENIA TEORII SEGMENTACJI

Teorie segmentacji rozpoznające rozpad rynku pracy na rynki częściowe i uzasadniające zróżnicowanie sposobów ich funkcjonowania różnią się w założeniach dość istotnie. Wszystkie uznają jednak, że nie istnieje jeden rynek pracy, na którym oferowano by podobną wysokość płac, identyczne możliwości rozwoju kwalifikacyjnego, taką samą gwarancję zatrudnienia oraz zbliżoną pozycję społeczną. Dzięki temu daje się wyodrębnić kilka przynajmniej cech wspólnych zarówno procesu segmentacji, jak i tworzących się w jego wyniku segmentów.

Rozpad rynku pracy, zdaniem badaczy reprezentujących ten punkt widzenia, jest jego cechą immanentną. Przyczyny segmentacji mogą być różne – leżą zarówno po stronie pracodawców lub/i pracobiorców, lub/i uniwersalnych zasad funkcjonowania gospodarki rynkowej, lub/i określonej organizacji rynku pracy itd., ale ma ona miejsce zawsze. Drugą cechą argumentacji teorii segmentacji jest idea ograniczonego dostępu do niektórych segmentów lub – innymi słowy – separacja poszczególnych części rynku pracy, między którymi przepływy siły roboczej mają ograniczony zakres. Wyodrębnione segmenty funkcjonują na odmiennych, dających się wyraźnie odróżnić zasadach – co jest trzecią wspólną właściwością. Poszczególne segmenty różnią się między sobą jakością miejsc pracy w sensie odmiennej wysokości wynagrodzeń za pracę, trwałości zatrudnienia, możliwości awansu zawodowego, podnoszenia kwalifikacji itp. Z tego powodu można mówić

---

\* Dr, hab., adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej UŁ.

o „dobrych” i „złych” miejscach pracy związanych z określonymi częściami rynku pracy<sup>1</sup>.

Segmentacyjne analizy rynku pracy, niezależnie od wzajemnych niezgodności, podejmowane są zawsze po przyjęciu trzech założeń nie występujących w innych typach analiz.

Założenie pierwsze dotyczy zróżnicowania poziomu wynagrodzeń pracowników, co do którego przyjmuje się, że jest podstawowym skutkiem segmentacji rynku pracy<sup>2</sup>. Nie odpowiada ono rzeczywistym różnicom nakładów ponoszonych przez pracowników, czyli (mówiąc najogólniej) złożoności, jakości i wydajności ich pracy. Pracownik otrzyma niższe lub wyższe wynagrodzenie za tę samą pracę, jeżeli będzie ona świadczona w różnych segmentach rynku pracy. Różnica wynagrodzeń pracowników pomiędzy segmentami umownie nazwanymi „dobrym” i „złym” będzie większa niż wynikałoby to z jakości ich pracy, a więc nie odpowiada rzeczywistym dysproporcjom nakładów ponoszonych przez pracobiorców. Innymi słowy – różnice wynagrodzeń w poszczególnych segmentach są większe niż wynikałoby to z różnej jakości świadczonej tam pracy. Rynek pracy jest postrzegany jako główny czynnik tworzenia nierówności ekonomicznych. Pełni więc rolę aktywną, nie jest jedynie biernym odzwierciedleniem nierówności, które wnoszą na niego ludzie wywodzący się z określonych warstw społecznych, dysponujący określonymi cechami. Wielu pracowników zaangażowanych w segmencie „złym” świetnie poradziłoby sobie w segmencie „dobrym”, ale ograniczony dostęp do niego tę okazję im odbiera. Najbardziej reprezentatywną koncepcją badawczą powstałą w wyniku zastosowania do segmentacji rynku pracy podziału miejsc pracy na „dobre” i „złe” jest teoria dualnego rynku pracy stworzona przez P. B. Doeringera i M. J. Piore’a. Jej ideą stanowiącą jest podzielenie rynku pracy na pierwotny i wtórny, tworzące odrębne, wyraźnie identyfikowalne segmenty. Segment pierwotny oferuje miejsca pracy w dużych, dochodowych przedsiębiorstwach, są one lepiej płatne i zdecydowanie preferowane przez pracobiorców. Położone na drugim biegunie gospodarki miejsca pracy rynku wtórnego są nieatrakcyjne. W seg-

<sup>1</sup> Por. C. Kerr, *The Balkanization of Labor Markets*, [w:] E. W. Bakke (ed.), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Massachusetts Institute of Technology, 1954, s. 92–110; W. Sengenberger, *Der gespaltene Arbeitsmarkt*, Campus Verlag, Frankfurt a.M.–New York 1978, s. 16 i n.; R. Loveridge, A. L. Mok, *Theories of Labour Market Segmentation. A Critique*, Martinus Nijhoff Social Science Division, The Hague–Boston–London 1979, s. 44 i n.; P. B. Doeringer, M. J. Piore, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, D. C. Heath, Lexington Mass., 1971; W. Sengenberger, *Struktur – und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*, Campus Verlag, Frankfurt a.M.–New York 1987, s. 52.

<sup>2</sup> P. B. Doeringer, M. J. Piore, *Internal...*, s. 163 i n.; R. Mc. Nabb, P. Ryan, *Segmented Labour Markets*, [w:] D. Sapsford, Z. Tzannatos (eds), *Current Issues in Labour Economics*, Macmillan, London 1990, s. 153 i n.; H. Domański, *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*, Ossolineum, Wrocław 1987, s. 112 i n.

mencie tym proponowane są relatywnie niskie płace, skromne warunki pracy i małe szanse awansu zawodowego<sup>3</sup>.

Drugim założeniem teorii segmentacyjnych jest włączenie do analiz aspektów instytucjonalnych. Rynek pracy jest odbiciem rynku produktów, reaguje na zmiany popytu na dobra i usługi oraz inne czynniki ekonomiczne, ale jego funkcjonowanie jest również uwarunkowane siłą związków zawodowych oraz zasadami instytucjonalnymi.

Ostatnie założenie wiąże się z pojęciem „dodatniego sprzężenia zwrotnego zajęcia pozycji na rynku pracy”. Zajęcie pozycji korzystnej daje temu, kto ją zajmuje, dostęp do różnorodnych zasobów, za pomocą których chroni swój status przed możliwościami przyszłych zmian rynkowych lub nawet dyktuje kierunki tych zmian na swoją korzyść. „Dodatnie sprzężenie zwrotne” działa również w odwrotną stronę: doświadczenia pracownika przynoszące mu jedynie kontakt z „gorszymi” pracami powodują, że tylko takimi będzie się on dalej interesował. Pomimo iż – teoretycznie – szansa związania się z lepszym lub gorszym segmentem rynku dla poszczególnych pracobiorców powinna być względnie proporcjonalna do jakości ich pracy, to w praktyce tak nie jest. Stało się to przyczynkiem do „socjologizacji” badań nad rynkiem pracy, na którym znajdują się różne kategorie osób: „pokrzywdzeni” i „uprzywilejowani”. Ustaliła się pewnego rodzaju „statystyczna dyskryminacja” pracobiorców reprezentujących określone cechy ograniczające ich szanse na rynku pracy. W wyniku tego zjawiska tworzą się grupy osób dyskryminowanych na rynku pracy: kobiety, młodzież, osoby starsze nie posiadające wykształcenia zawodowego lub mniejszości etniczne. Osoby te są gorzej traktowane w tym sensie, że uzyskują niższe dochody z pracy, oferuje im się prace uciążliwe, o niskim prestiżu itp. Podzielony w ten sposób rynek pracy charakteryzuje się silnym dodatnim sprzężeniem zwrotnym zajęcia pozycji na rynku pracy: doświadczenia pracobiorcy przynoszące mu kontakt jedynie z gorszymi pracami powodują, że tylko takimi pracami będzie on się dalej interesował<sup>4</sup>.

Celem niniejszego opracowania jest próba określenia wzajemnych relacji pomiędzy kształtowaniem się wynagrodzeń a tworzeniem segmentów rynku pracy w Polsce. W szczególności chodzi o próbę zdefiniowania obszarów wysokich i niskich poziomów wynagrodzeń na rynku pracy oraz cech pracowników związanych z jednymi i drugimi. Jest to więc ujęcie jednostronne, nie obejmujące wszystkich aspektów koncepcji podziałów rynku pracy. W tym sensie stanowić może jedynie kolejny etap na drodze badania segmentacji polskiego rynku pracy<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> P. B. Doeringer, M. J. Piore, *Internal...*

<sup>4</sup> R. Mc Nabb, P. Ryan, *Segmented...*

<sup>5</sup> Zob. H. Domański, *Segmentacja...*; E. Kryńska [oprac.], *Bezrobocie a segmentacja rynku pracy, raport przygotowany na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, maj 1993*, GUS, Warszawa 1993.

## 2. SCHEMAT ANALIZY EMPIRYCZNEJ

Jako źródło informacji o kształtowaniu się wynagrodzeń dla potrzeb niniejszej analizy wykorzystano wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) przeprowadzonego przez Departament Pracy i Dochodów Ludności Głównego Urzędu Statystycznego w maju 1992 r. W badaniu tym, piątym w cyklu rozpoczętym w maju 1992 r., po raz pierwszy uwzględniono finansowe aspekty świadczenia pracy. Pełnoetatowych pracowników najemnych, którzy w tygodniu poprzedzającym badanie przepracowali co najmniej jedną godzinę poproszono o podanie wysokości zarobków netto w poprzednim miesiącu w głównym miejscu pracy<sup>6</sup>. Ponieważ większość respondentów udzieliła żądanej informacji, uzyskano pewien obraz kształtowania się wysokości i struktury zarobków pracobiorców związanych z różnymi miejscami pracy. Obraz ten uzupełnia wiedzę o wynagrodzeniach pracowników, otrzymywaną tradycyjnie głównie poprzez analizę danych pochodzących z przedsiębiorstw i instytucji. Dane uzyskiwane z tych źródeł nie obejmują siłą rzeczy aktywności zawodowej w szarej strefie gospodarczej, z której dochody stanowią bliżej nieznaną, ale znaczną część wszystkich pozyskiwanych<sup>7</sup>. Nie obejmują również świadczenia pracy w podmiotach gospodarczych nie zobowiązanych do sporządzania sprawozdań GUS. Tym samym BAEL pozwala na poszerzenie pola badań, ale – niestety – może dawać obraz w pewnym stopniu zdeformowany. Z dużym prawdopodobieństwem można przyjąć bowiem, że tryb przeprowadzania wywiadu kwestionariuszowego (obecność ankietera, jego aktywne uczestnictwo w wywiadzie) nie sprzyja szczerości wypowiedzi. Należy domniemywać, iż respondenci na ogół pomniejszają swe wynagrodzenia, szczególnie pochodzące z nierejestrowanych miejsc pracy, ale także z miejsc pracy w pełni legalnych, poprzez tendencyjne

<sup>6</sup> Badanie Aktywności Zawodowej Ludności prowadzone jest przy zastosowaniu metody reprezentacyjnej, czyli losowego doboru gospodarstw domowych, będących jednostkami badania. Podmiotami BAEL są osoby w wieku 15 i więcej lat, będące członkami tych gospodarstw. Przedmiotem badania jest sytuacja w zakresie aktywności ekonomicznej ludności, tzn. brany jest pod uwagę fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo. Podstawową zaletą BAEL jest ustalenie faktycznej, a nie formalnej sytuacji zawodowej badanych. Tutaj bowiem za pracującą uważa się osobę wykonującą jakąkolwiek pracę (również dorywczą lub „na czarno”) przynoszącą dochód lub zarobek, bez względu na formalny status zatrudnienia tej osoby, por. J. Witkowski, *Metodologia i organizacja badania aktywności ekonomicznej ludności*, „Wiadomości Statystyczne” 1992, nr 12, s. 1–4.

<sup>7</sup> M. Bednarski, *Drugi obieg gospodarczy a rynek pracy. Podstawowe problemy w Polsce u progu lat dziewięćdziesiątych*, [w:] U. Sztanderska (red.), *Rynek pracy w trakcie transformacji systemowej w Polsce (materiały konferencyjne)*, Warszawa 1992, s. 297–310; H. Zarychta, *Szara sfera rynku pracy w Polsce (I)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 12, s. 10–22 oraz tenże, *Szara sfera rynku pracy w Polsce (II)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 1, s. 18–28; W. Masewicz, *Przeciwdziałanie nielegalnemu zatrudnieniu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 1, s. 10–17.

pomijanie zmiennych składników płacy. Na jednokierunkowe zniekształcenie rzeczywistego obrazu wysokości zarobków wpływ mają również czynniki psychologiczne, ukształtowane poprzez określone wychowanie, tradycję i praktykę społeczną. W tej sytuacji posługiwanie się w badaniach bezwzględna wysokością podawanych przez respondentów wynagrodzeń mogłoby prowadzić do zafałszowania obrazu rzeczywistości i wyciągnięcia błędnych wniosków. Jednokierunkowość odchyłeń od wielkości rzeczywistych powoduje jednak, że efekt ten nie wystąpi w przypadku analiz opartych na wielkościach względnych oraz ich strukturach.

Prośbę o podanie wysokości zarobków netto w poprzednim miejscu pracy skierowano do pełnoetatowych pracowników najemnych. Pominięto w badaniu wynagrodzenia osób posiadających status zatrudnienia pracujących na własny rachunek oraz pomagających członków rodziny. Po uogólnieniu wyników badania reprezentacyjnego okazało się, że zbiorowość pracowników pełnoetatowych w maju 1993 r. liczyła 9604 tys. osób. Stanowili oni 64,8% ogółu pracujących (14 820 tys. osób) oraz 93,7% pracowników najemnych (10 246 tys. osób). Strukturę i wynagrodzenia przeciętne pracowników najemnych pracujących na pełnym etacie zawierają tab. 1–3.

Tabela 1

Struktura i wynagrodzenia netto pracowników pełnoetatowych według płci i sektora własnościowego w maju 1993 r.

| Sektor własnościowy |   | Razem | Mężczyźni | Kobiety |
|---------------------|---|-------|-----------|---------|
| 1                   |   | 2     | 3         | 4       |
| Ogółem              |   |       |           |         |
| Ogółem              | A | 9 604 | 5 231     | 4 373   |
|                     | B | 2 465 | 2 734     | 2 147   |
| w tym:              |   |       |           |         |
| sektor publiczny    | A | 6 876 | 3 680     | 3 196   |
|                     | B | 2 482 | 2 771     | 2 150   |
| sektor prywatny     | A | 2 727 | 1 550     | 1 177   |
|                     | B | 2 422 | 2 644     | 2 137   |
| Miasto              |   |       |           |         |
| Ogółem              | A | 7 004 | 3 673     | 3 331   |
|                     | B | 2 608 | 2 974     | 2 244   |
| w tym:              |   |       |           |         |
| sektor publiczny    | A | 5 090 | 2 627     | 2 464   |
|                     | B | 2 612 | 2 977     | 2 231   |
| sektor prywatny     | A | 1 913 | 1 046     | 867     |
|                     | B | 2 595 | 2 868     | 2 282   |

Tabela 1 (cd.)

| 1                |   | 2     | 3     | 4     |
|------------------|---|-------|-------|-------|
| Wieś             |   |       |       |       |
| Ogółem           | A | 2 600 | 1 558 | 1 042 |
|                  | B | 2 140 | 2 314 | 1 880 |
| w tym:           |   |       |       |       |
| sektor publiczny | A | 1 786 | 1 054 | 732   |
|                  | B | 2 166 | 2 339 | 1 917 |
| sektor prywatny  | A | 814   | 504   | 310   |
|                  | B | 2 082 | 2 261 | 1 794 |

Objaśnienie: A – liczba osób (w tys.), B – przeciętne wynagrodzenie (w mln zł).

Źródło: Wyniki piątego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (maj 1993 r.) udostępnione w Departamencie Pracy i Dochodów Ludności GUS.

Tabela 2

Struktura i wynagrodzenia netto pracowników pełnoetatowych według płci i poziomu wykształcenia w maju 1993 r.

| Poziom wykształcenia     |   | Razem | Mężczyźni | Kobiety |
|--------------------------|---|-------|-----------|---------|
| Wyższe                   | A | 1 220 | 614       | 605     |
|                          | B | 3 537 | 4 119     | 2 967   |
| Policealne i pomaturalne | A | 471   | 86        | 385     |
|                          | B | 2 275 | 2 748     | 2 170   |
| Średnie zawodowe         | A | 2 461 | 1 210     | 1 252   |
|                          | B | 2 537 | 2 889     | 2 203   |
| Średnie ogólne           | A | 754   | 179       | 575     |
|                          | B | 2 451 | 3 000     | 2 286   |
| Zasadnicze zawodowe      | A | 3 340 | 2 375     | 965     |
|                          | B | 2 284 | 2 486     | 1 796   |
| Podstawowe               | A | 1 339 | 753       | 585     |
|                          | B | 1 989 | 2 221     | 1 691   |
| Niepełne podstawowe      | A | 20    | 14        | 6       |
|                          | B | 1 787 | 1 883     | 1 588   |

Objaśnienie: jak do tab. 1

Źródło: jak do tab. 1.

Tabela 3

Struktura i wynagrodzenia netto pracowników pełnoetatowych według płci  
i działu gospodarki narodowej w maju 1993 r.

| Dział gospodarki narodowej                               |   | Razem | Mężczyźni | Kobiety |
|--|---|-------|-----------|---------|
| Przemysł   | A | 3 246 | 2 145     | 1 100   |
|  | B | 2 486 | 2 731     | 2 016   |
| Budownictwo  | A | 746   | 652       | 94      |
|  | B | 2 639 | 2 676     | 2 376   |
| Rolnictwo  | A | 368   | 263       | 105     |
|  | B | 2 041 | 2 063     | 1 987   |
| Leśnictwo  | A | 82    | 68        | 17      |
|  | B | 2 444 | 2 482     | 2 301   |
| Transport  | A | 549   | 417       | 132     |
|  | B | 2 458 | 2 562     | 2 137   |
| Łączność   | A | 177   | 64        | 113     |
|  | B | 2 527 | 2 611     | 2 478   |
| Handel   | A | 958   | 319       | 639     |
|  | B | 2 218 | 2 557     | 2 058   |
| Pozostałe gałęzie produkcji materialnej                  | A | 84    | 53        | 31      |
|  | B | 2 782 | 2 976     | 2 545   |
| Gospodarka komunalna                                     | A | 254   | 201       | 53      |
|  | B | 2 628 | 2 683     | 2 418   |
| Gospodarka mieszkaniowa i niematerialne usługi komunalne | A | 158   | 95        | 63      |
|  | B | 2 527 | 2 791     | 2 115   |
| Nauka i rozwój techniki                                  | A | 76    | 42        | 34      |
|  | B | 2 959 | 3 415     | 2 350   |
| Oświata i wychowanie                                     | A | 945   | 192       | 753     |
|  | B | 2 185 | 2 641     | 2 071   |
| Kultura i sztuka   | A | 89    | 44        | 45      |
|  | B | 2 942 | 3 480     | 2 480   |
| Ochrona zdrowia i opieka społeczna                       | A | 842   | 169       | 673     |
|  | B | 2 184 | 2 809     | 2 029   |
| Kultura fizyczna, turystyka i wypoczynek                 | A | 82    | 33        | 49      |
|  | B | 2 273 | 2 508     | 2 110   |
| Pozostałe branże usług niematerialnych                   | A | 128   | 67        | 60      |
|  | B | 2 839 | 3 093     | 2 572   |
| Administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości         | A | 599   | 352       | 247     |
|  | B | 3 129 | 3 571     | 2 532   |
| Finanse i ubezpieczenia                                  | A | 185   | 39        | 145     |
|  | B | 3 256 | 3 912     | 3 080   |
| Organizacje polityczne, związków zawodow. i inne         | A | 36    | 16        | 20      |
|  | B | 2 693 | 2 945     | 2 530   |

Objaśnienie: jak do tab. 1.

Źródło: jak do tab. 1.

Tabela 4

Pracownicy pełnoetatowi według wysokości przeciętnego wynagrodzenia  
w maju 1993 r. (w tys.)

| Wynagrodzenie (w tys. zł) | Razem | Mężczyźni | Kobiety |
|---------------------------|-------|-----------|---------|
| Ogółem                    |       |           |         |
| Ogółem                    | 9 604 | 5 231     | 4 373   |
| 1 000 i mniej             | 125   | 48        | 76      |
| 1 001 – 1 500             | 1 475 | 492       | 983     |
| 1 501 – 2 000             | 2 529 | 1 151     | 1 378   |
| 2 001 – 2 500             | 2 009 | 1 077     | 632     |
| 2 501 – 3 000             | 1 311 | 865       | 446     |
| 3 001 – 3 500             | 724   | 524       | 200     |
| 3 501 – 4 000             | 473   | 365       | 108     |
| 4 001 – 6 000             | 546   | 432       | 113     |
| 6 001 – 8 000             | 98    | 77        | 22      |
| 8 001 – 10 000            | 35    | 24        | 10      |
| 10 001 i więcej           | 11    | 9         | 2       |
| odmowa odpowiedzi         | 268   | 166       | 102     |
| sektor publiczny          |       |           |         |
| Ogółem                    | 6 876 | 3 680     | 3 196   |
| 1 000 i mniej             | 79    | 31        | 48      |
| 1 001 – 1 500             | 968   | 313       | 655     |
| 1 501 – 2 000             | 1 813 | 788       | 1 025   |
| 2 001 – 2 500             | 1 505 | 764       | 741     |
| 2 501 – 3 000             | 963   | 620       | 343     |
| 3 001 – 3 500             | 552   | 390       | 153     |
| 3 501 – 4 000             | 343   | 265       | 78      |
| 4 001 – 6 000             | 402   | 334       | 68      |
| 6 001 – 8 000             | 70    | 56        | 13      |
| 8 001 – 10 000            | 22    | 15        | 7       |
| 10 001 i więcej           | 6     | 6         | 0       |
| odmowa odpowiedzi         | 153   | 89        | 64      |
| sektor prywatny           |       |           |         |
| Ogółem                    | 2 728 | 1 550     | 1 178   |
| 1 000 i mniej             | 45    | 17        | 28      |
| 1 001 – 1 500             | 507   | 179       | 328     |
| 1 501 – 2 000             | 715   | 363       | 353     |
| 2 001 – 2 500             | 504   | 313       | 191     |
| 2 501 – 3 000             | 348   | 245       | 103     |
| 3 001 – 3 500             | 172   | 125       | 47      |
| 3 501 – 4 000             | 130   | 100       | 30      |
| 4 001 – 6 000             | 144   | 98        | 46      |
| 6 001 – 8 000             | 29    | 21        | 8       |
| 8 001 – 10 000            | 13    | 9         | 4       |
| 10 001 i więcej           | 5     | 3         | 2       |
| odmowa odpowiedzi         | 116   | 77        | 38      |

Źródło: jak do tab. 1.



Tabela 4 zawiera dane o liczbie pracowników otrzymujących wynagrodzenia różnej wysokości.

Aby uniknąć konsekwencji obciążenia danych jednokierunkowym błędem, w badaniu posłużono się wskaźnikami informującymi o relacji wynagrodzenia przeciętnego danej grupy pracowniczej do przeciętnego wynagrodzenia ogółem, zgodnie ze wzorem:

$$r_j = \frac{p_j}{p}$$

gdzie:

$p_j$  – przeciętne wynagrodzenie netto w  $j$ -tej grupie pracowniczej,  
 $p$  – przeciętne wynagrodzenie netto pracowników w gospodarce narodowej; zgodnie z wynikami BAEL w maju 1993 r. wyniosło ono 2465 tys. zł.

Relacja  $r_j$  jest w istocie miarą odchylenia przeciętnego wynagrodzenia danej grupy pracowników (np. kobiet pracujących w sektorze publicznym) od średniego wynagrodzenia wszystkich pracowników najemnych w gospodarce.

Dane o relacjach przeciętnych wynagrodzeń poszczególnych grup pracowników do średniego wynagrodzenia w całej gospodarce ogółem zawierają tab. 5–8.

Tabela 5

Relacje przeciętnych wynagrodzeń pracowników pełnoetatowych do średniego wynagrodzenia w gospodarce według płci, sektorów własnościowych oraz sektorów i sfer gospodarki narodowej w maju 1993 r.

| Wyszczególnienie                |   | Razem | Mężczyźni | Kobiety |
|---------------------------------|---|-------|-----------|---------|
| Ogółem                          |   | 1,00  | 1,11      | 0,87    |
| Sektor publiczny                |   | 1,01  | 1,12      | 0,87    |
| Sektor prywatny                 |   | 0,98  | 1,07      | 0,87    |
| Sektor rolniczy                 | A | 0,86  | 0,87      | 0,83    |
|                                 | B | 0,86  | 0,88      | 0,81    |
|                                 | C | 0,86  | 0,86      | 0,86    |
| Sektor przemysłowy              | A | 1,02  | 1,10      | 0,83    |
|                                 | B | 1,03  | 1,12      | 0,82    |
|                                 | C | 1,00  | 1,07      | 0,85    |
| Sektor usługowy                 | A | 1,00  | 1,16      | 0,89    |
|                                 | B | 1,01  | 1,17      | 0,89    |
|                                 | C | 0,99  | 1,14      | 0,89    |
| Sfera produkcji materialnej     | A | 0,99  | 1,07      | 0,85    |
|                                 | B | 1,01  | 1,08      | 0,85    |
|                                 | C | 0,97  | 1,06      | 0,84    |
| Sfera poza produkcją materialną | A | 1,02  | 1,27      | 0,90    |
|                                 | B | 1,01  | 1,27      | 0,89    |
|                                 | C | 1,13  | 1,28      | 1,04    |

Objaśnienie: A – ogółem, B – sektor publiczny, C – sektor prywatny.

Źródło: jak do tab. 1 i obliczenia własne.

Tabela 6

Relacje przeciętnych wynagrodzeń pracowników pełnoetatowych do średniego wynagrodzenia w gospodarce według płci, sektorów własnościowych i działów gospodarki narodowej w maju 1993 r.

| Dział gospodarki narodowej                               |   | Razem | Mężczyźni | Kobiety |
|--|---|-------|-----------|---------|
| 1  |   | 2     | 3         | 4       |
| Przemysł   | A | 1,01  | 1,11      | 0,82    |
|  | B | 1,03  | 1,13      | 0,81    |
|  | C | 0,96  | 1,05      | 0,83    |
| Budownictwo  | A | 1,07  | 1,09      | 0,96    |
|  | B | 1,02  | 1,05      | 0,88    |
|  | C | 1,12  | 1,12      | 1,10    |
| Rolnictwo  | A | 0,83  | 0,84      | 0,81    |
|  | B | 0,82  | 0,84      | 0,77    |
|  | C | 0,84  | 0,84      | 0,86    |
| Leśnictwo  | A | 0,99  | 1,01      | 0,93    |
|  | B | 0,98  | 0,99      | 0,94    |
|  | C | 1,05  | 1,08      | 0,78    |
| Transport  | A | 1,00  | 1,04      | 0,87    |
|  | B | 0,98  | 1,01      | 0,87    |
|  | C | 1,17  | 1,21      | 0,80    |
| Łączność   | A | 1,03  | 1,06      | 1,01    |
|  | B | 1,01  | 1,05      | 0,98    |
|  | C | 1,28  | 1,10      | 1,83    |
| Handel   | A | 0,90  | 1,04      | 0,83    |
|  | B | 0,24  | 1,01      | 0,90    |
|  | C | 0,89  | 1,04      | 0,82    |
| Pozostałe gałęzie produkcji materialnej                  | A | 1,13  | 1,18      | 1,03    |
|  | B | 1,07  | 1,12      | 0,98    |
|  | C | 1,16  | 1,21      | 1,06    |
| Gospodarka komunalna                                     | A | 1,07  | 1,09      | 0,98    |
|  | B | 1,06  | 1,09      | 0,95    |
|  | C | 1,09  | 1,04      | 1,25    |
| Gospodarka mieszkaniowa i niematerialne usługi komunalne | A | 1,03  | 1,13      | 0,86    |
|  | B | 1,03  | 1,11      | 0,88    |
|  | C | 1,01  | 1,17      | 0,84    |
| Nauka i rozwój techniki                                  | A | 1,20  | 1,39      | 0,95    |
|  | B | 1,18  | 1,39      | 0,92    |
|  | C | 1,57  | 1,31      | 2,64    |
| Oświata i wychowanie                                     | A | 0,89  | 1,07      | 0,84    |
|  | B | 0,88  | 1,07      | 0,84    |
|  | C | 1,08  | 1,10      | 1,06    |
| Kultura i sztuka   | A | 1,19  | 1,41      | 1,01    |
|  | B | 1,15  | 1,33      | 1,00    |
|  | C | 1,58  | 2,13      | 1,10    |

Tabela 6 (cd.)

| 1  |   | 2     | 3     | 4     |
|--|---|-------|-------|-------|
| Ochrona zdrowia i opieka społeczna               | A | 0,89  | 1,14  | 0,82  |
|  | B | 0,88  | 1,14  | 0,82  |
|  | C | 1,01  | 1,02  | 1,01  |
| Kultura fizyczna, turystyka i wypoczynek         | A | 0,92  | 1,02  | 0,86  |
|  | B | 0,92  | 1,01  | 0,84  |
|  | C | 0,92  | 1,03  | 0,88  |
| Pozostałe branże usług niematerialnych           | A | 1,15  | 1,25  | 1,04  |
|  | B | 1,17  | 1,24  | 1,03  |
|  | C | 1,15  | 1,26  | 1,05  |
| Administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości | A | 1,27  | 1,45  | 1,03  |
|  | B | 1,27  | 1,45  | 1,02  |
|  | C | 1,54  | 1,72  | 1,45  |
| Finanse i ubezpieczenia                          | A | 1,32  | 1,59  | 1,25  |
|  | B | 1,32  | 1,60  | 1,26  |
|  | C | 1,31  | 1,57  | 1,19  |
| Współczynnik zmienności                          | A | 0,126 | 0,153 | 0,116 |
|  | B | 0,124 | 0,155 | 0,117 |
|  | C | 0,187 | 0,237 | 0,381 |

Objaśnienie: jak do tab. 5.

Źródło: jak do tab. 1.

Tabela 7

Relacje przeciętnych wynagrodzeń pracowników pełnoetatowych do średniego wynagrodzenia w gospodarce według płci i poziomu wykształcenia w maju 1993 r.

| Poziom wykształcenia     |   | Razem | Mężczyźni | Kobiety |
|--------------------------|---|-------|-----------|---------|
| 1                        |   | 2     | 3         | 4       |
| Wyższe                   | A | 1,43  | 1,67      | 1,20    |
|                          | B | 1,39  | 1,65      | 1,16    |
|                          | C | 1,70  | 1,76      | 1,60    |
| Policealne i pomaturalne | A | 0,92  | 1,11      | 0,88    |
|                          | B | 0,89  | 1,10      | 0,85    |
|                          | C | 1,16  | 1,19      | 1,15    |
| Średnie zawodowe         | A | 1,03  | 1,17      | 0,89    |
|                          | B | 1,02  | 1,17      | 0,89    |
|                          | C | 1,04  | 1,18      | 0,92    |
| Średnie ogólne           | A | 0,99  | 1,22      | 0,93    |
|                          | B | 1,00  | 1,22      | 0,93    |
|                          | C | 0,98  | 1,20      | 0,92    |
| Zasadnicze zawodowe      | A | 0,93  | 1,01      | 0,73    |
|                          | B | 0,94  | 1,02      | 0,72    |
|                          | C | 0,90  | 0,99      | 0,74    |

Tabela 7 (cd.)

| 1                       |   | 2     | 3     | 4     |
|-------------------------|---|-------|-------|-------|
| Podstawowe              | A | 0,81  | 0,90  | 0,69  |
|                         | B | 0,80  | 0,91  | 0,68  |
|                         | C | 0,82  | 0,89  | 0,71  |
| Niepełne podstawowe     | A | 0,72  | 0,76  | 0,64  |
|                         | B | 0,70  | 0,73  | 0,64  |
|                         | C | 0,79  | 0,82  | 0,67  |
| Współczynnik zmienności | A | 0,216 | 0,239 | 0,207 |
|                         | B | 0,211 | 0,240 | 0,198 |
|                         | C | 0,274 | 0,250 | 0,318 |

Objaśnienie: jak do tab. 5.

Źródło: jak do tab. 1 i obliczenia własne.

Tabela 8

Relacje przeciętnych wynagrodzeń pracowników pełnoetatowych do średniego wynagrodzenia w gospodarce według miejsca zamieszkania, płci i poziomu wykształcenia w maju 1993 r.

| Poziom wykształcenia            |   | Miasto |       |       | Wieś  |       |       |
|---------------------------------|---|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                                 |   | R      | M     | K     | R     | M     | K     |
| Ogółem                          | A | 1,06   | 1,20  | 0,91  | 0,87  | 0,94  | 0,76  |
|                                 | B | 1,06   | 1,21  | 0,91  | 0,88  | 0,95  | 0,78  |
|                                 | C | 1,05   | 1,16  | 0,93  | 0,84  | 0,92  | 0,73  |
| w tym z wykształceniem wyższym: | A | 1,47   | 1,70  | 1,23  | 1,19  | 1,38  | 1,06  |
|                                 | B | 1,42   | 1,68  | 1,18  | 1,18  | 1,38  | 1,06  |
|                                 | C | 1,74   | 1,79  | 1,64  | 1,32  | 1,38  | 1,20  |
| policealnym                     | A | 0,94   | 1,15  | 0,89  | 0,87  | 0,98  | 0,85  |
|                                 | B | 0,90   | 1,13  | 0,85  | 0,86  | 0,97  | 0,85  |
|                                 | C | 1,20   | 1,26  | 1,18  | 0,95  | 1,01  | 0,90  |
| średnim zawodowym               | A | 1,07   | 1,21  | 0,92  | 0,91  | 1,04  | 0,79  |
|                                 | B | 1,06   | 1,21  | 0,91  | 0,92  | 1,04  | 0,81  |
|                                 | C | 1,10   | 1,23  | 0,97  | 0,89  | 1,04  | 0,76  |
| średnim ogólnym                 | A | 1,02   | 1,25  | 0,95  | 0,90  | 1,10  | 0,84  |
|                                 | B | 1,02   | 1,25  | 0,95  | 0,93  | 1,14  | 0,86  |
|                                 | C | 1,01   | 1,24  | 0,95  | 0,86  | 0,83  | 0,95  |
| zasadniczym zawodowym           | A | 0,97   | 1,07  | 0,75  | 0,86  | 0,92  | 0,69  |
|                                 | B | 0,98   | 1,08  | 0,74  | 0,86  | 0,92  | 0,68  |
|                                 | C | 0,94   | 1,05  | 0,76  | 0,85  | 0,92  | 0,69  |
| podstawowym                     | A | 0,83   | 0,96  | 0,70  | 0,77  | 0,85  | 0,66  |
|                                 | B | 0,82   | 0,96  | 0,70  | 0,77  | 0,85  | 0,65  |
|                                 | C | 0,86   | 0,95  | 0,73  | 0,77  | 0,83  | 0,68  |
| niepełnym podstawowym           | A | 0,73   | 0,81  | 0,53  | 0,72  | 0,73  | 0,71  |
|                                 | B | 0,67   | 0,73  | 0,53  | 0,72  | 0,74  | 0,69  |
|                                 | C | 0,92   | 1,12  | 0,53  | 0,73  | 0,72  | 0,81  |
| Współczynnik zmienności         | A | 0,217  | 0,225 | 0,240 | 0,155 | 0,193 | 0,160 |
|                                 | B | 0,220  | 0,236 | 0,229 | 0,152 | 0,193 | 0,164 |
|                                 | C | 0,249  | 0,203 | 0,347 | 0,199 | 0,198 | 0,195 |

Objaśnienie: A – ogółem, B – sektor publiczny, C – sektor prywatny, R – razem, M – mężczyźni, K – kobiety.

Źródło: jak do tab. 1 i obliczenia własne.

Tabela 9

Rozkład wysokości przeciętnych wynagrodzeń pracowników pełnoetatowych w maju 1993 r.

| Wynagrodzenie (w tys. zł) | Razem | Mężczyźni | Kobiety |
|---------------------------|-------|-----------|---------|
| Ogółem                    |       |           |         |
| Ogółem                    | 100,0 | 100,0     | 100,0   |
| 1 000 i mniej             | 1,3   | 0,9       | 1,7     |
| 1 001 – 1 500             | 15,4  | 9,4       | 22,5    |
| 1 501 – 2 000             | 26,3  | 22,0      | 31,5    |
| 2 001 – 2 500             | 20,9  | 20,6      | 21,3    |
| 2 501 – 3 000             | 13,7  | 16,5      | 10,2    |
| 3 001 – 3 500             | 7,5   | 10,0      | 4,6     |
| 3 501 – 4 000             | 4,9   | 7,0       | 2,5     |
| 4 001 – 6 000             | 5,7   | 8,3       | 2,6     |
| 6 001 – 8 000             | 1,0   | 1,5       | 0,5     |
| 8 001 – 10 000            | 0,4   | 0,5       | 0,2     |
| 10 001 – i więcej         | 0,1   | 0,2       | 0,0     |
| odmowa odpowiedzi         | 2,8   | 3,2       | 2,3     |
| sektor publiczny          |       |           |         |
| Ogółem                    | 100,0 | 100,0     | 100,0   |
| 1 000 i mniej             | 1,1   | 0,8       | 1,5     |
| 1 001 – 1 500             | 14,1  | 8,5       | 20,5    |
| 1 501 – 2 000             | 26,4  | 21,4      | 32,1    |
| 2 001 – 2 500             | 21,9  | 20,8      | 23,2    |
| 2 501 – 3 000             | 14,0  | 16,9      | 10,8    |
| 3 001 – 3 500             | 8,0   | 10,8      | 4,8     |
| 3 501 – 4 000             | 5,0   | 7,2       | 2,4     |
| 4 001 – 6 000             | 5,8   | 9,1       | 2,1     |
| 6 001 – 8 000             | 1,0   | 1,5       | 0,4     |
| 8 001 – 10 000            | 0,3   | 0,4       | 0,2     |
| 10 001 – i więcej         | 0,1   | 0,2       | 0,0     |
| odmowa odpowiedzi         | 2,2   | 2,4       | 2,0     |
| sektor prywatny           |       |           |         |
| Ogółem                    | 100,0 | 100,0     | 100,0   |
| 1 000 i mniej             | 1,6   | 1,1       | 2,4     |
| 1 001 – 1 500             | 18,6  | 11,5      | 27,8    |
| 1 501 – 2 000             | 26,2  | 23,4      | 30,0    |
| 2 001 – 2 500             | 18,5  | 20,2      | 16,2    |
| 2 501 – 3 000             | 12,8  | 15,8      | 8,7     |
| 3 001 – 3 500             | 6,3   | 8,1       | 4,0     |
| 3 501 – 4 000             | 4,8   | 6,5       | 2,5     |
| 4 001 – 6 000             | 5,3   | 6,3       | 3,9     |
| 6 001 – 8 000             | 1,1   | 1,4       | 0,7     |
| 8 001 – 10 000            | 0,5   | 0,6       | 0,3     |
| 10 001 – i więcej         | 0,2   | 0,2       | 0,2     |
| odmowa odpowiedzi         | 4,3   | 5,0       | 3,2     |

Źródło: jak do tab. 1 i obliczenia własne.

Ich uzupełnieniem są zawarte w tab. 9 informacje o strukturach grup pracowniczych według wysokości otrzymywanego wynagrodzenia.

Dla oceny zróżnicowania odchyłeń wynagrodzeń przeciętnych w danej grupie pracowniczej od średniego wynagrodzenia w gospodarce wykorzystano współczynnik zmienności analizowanych relacji. Jest to miernik rozproszenia mówiący, jaką część przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce stanowi średnie odchylenie od niego w danej grupie pracowników. Obliczony został jako iloraz odchylenia standardowego  $S(r_j)$  i średniego odchylenia od wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce w danej grupie pracowniczej  $E(r_j)$ :

$$V_j = \frac{S(r_j)}{E(r_j)}$$

Im wyższa wartość tego współczynnika, tym większe jest zróżnicowanie wynagrodzeń w wyodrębnionych grupach pracowniczych.

Zakres BAEL pozwolił na podział badanej populacji na grupy pracowników reprezentujących różne cechy społeczno-zawodowe: płeć, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, wykonywanie pracy w konkretnym sektorze własnościowym oraz sektorze, sferze i dziale gospodarki narodowej. Pierwsze trzy cechy charakteryzują pracobiorców, następne – zajmowane przez nich miejsca pracy. Badanie zróżnicowania odchyłeń od średniego wynagrodzenia pracowników w całej gospodarce zostało przeprowadzone dla poszczególnych grup pracowników wyodrębnionych z punktu widzenia reprezentowanych przez nich wariantów cech. Tabela 10 zawiera współczynniki zmienności w populacji ogółu pracowników oraz w zbiorowościach mężczyzn i kobiet. Analiza wartości współczynników wskazuje, że największe odchylenia od wynagrodzenia przeciętnego (zarówno w górę jak i w dół) istniały wśród

Tabela 10

Współczynniki zmienności relacji przeciętnych wynagrodzeń w grupach pracowników do średniego wynagrodzenia w gospodarce

| Cecha                                 | Razem | Mężczyźni | Kobiety |
|---------------------------------------|-------|-----------|---------|
| Wykształcenie                         | 0,215 | 0,239     | 0,207   |
| Dział gospodarki narodowej            | 0,126 | 0,152     | 0,116   |
| Płeć                                  | 0,121 | X         | X       |
| Miejsce zamieszkania<br>(miasto-wieś) | 0,098 | 0,121     | 0,089   |
| Sektor gospodarki narodowej           | 0,074 | 0,120     | 0,033   |
| Sfera gospodarki narodowej            | 0,015 | 0,085     | 0,029   |
| Sektor własnościowy                   | 0,015 | 0,022     | 0,000   |

Źródło: jak do tab. 1 i obliczenia własne.

pracowników reprezentujących poszczególne poziomy wykształcenia. Duże odchylenia miały miejsce także wśród pracujących zamieszkałych w miastach i na wsi oraz wśród mężczyzn i kobiet. Natomiast dość słabo na wielkość odchyleń wpływały cechy miejsca pracy (sektor własnościowy, sfera, sektor i dział gospodarki narodowej). Wpływ cech pracobiorców i miejsc pracy na wynagrodzenia zostanie omówiony w przedstawionej kolejności.

### 3. WYNAGRODZENIA A CECHY PRACOBIORCÓW

Największe spośród wszystkich przebadanych zróżnicowanie wynagrodzeń przeciętnych obserwuje się pomiędzy pracownikami reprezentującymi odmienne poziomy wykształcenia. W obszarze tej relacji obserwuje się kilka charakterystycznych zjawisk. Pierwszym z nich jest wyraźna dodatnia korelacja pomiędzy poziomem wykształcenia pracownika a wysokością jego uposażenia. Jest to zjawisko obserwowane we wszystkich wyodrębnionych grupach badanej zbiorowości. Najwyższe uposażenia otrzymywały osoby z wykształceniem wyższym, najniższe – z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym. Przeciętne wynagrodzenie tych ostatnich wynosiło około połowy wynagrodzenia pracowników najwyżej kwalifikowanych. Rozpiętość ta była wyższa wśród mężczyzn niż wśród kobiet, w sektorze prywatnym niż publicznym oraz w mieście niż na wsi. Największy jej rozmiar obserwowano w zbiorowości kobiet pracujących w sektorze prywatnym w miastach, gdzie pracownice wysoko kwalifikowane otrzymywały wynagrodzenie trzy razy wyższe niż pracownice z wykształceniem niepełnym podstawowym.

Należy jednak dalej zwrócić uwagę, że wynagrodzenia pracowników reprezentujących oba krańcowe typy wykształcenia najbardziej istotnie odchylają się od wynagrodzenia przeciętnego: (+43% i -38%). Gdyby pominąć je w analizie, to okazałoby się, że wynagrodzenia pracowników posiadających wyższe wykształcenie od podstawowego do policealnego nie różnią się tak istotnie, a reprezentujących wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie i policealne są na wręcz zbliżonym poziomie.

Najbardziej uprzywilejowaną pozycję finansową mieli mężczyźni z wyższym wykształceniem pracujący w sektorze prywatnym w miastach. Ich średnie wynagrodzenie o 79% przekraczało wynagrodzenie przeciętne w całej gospodarce (w zbiorowości kobiet analogiczny wskaźnik wyniósł 64%, a więc również był stosunkowo wysoki). W najgorszej sytuacji finansowej były kobiety bez wykształcenia pracujące w sektorze prywatnym w miastach (otrzymywały 53% wynagrodzenia przeciętnego) oraz pracujące na wsi kobiety z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym (odpowiednio 68% i 69%).

Drugim charakterystycznym zjawiskiem jest odmienny sposób opłacania pracowników o różnych poziomach wykształcenia w sektorze prywatnym i publicznym. W tym pierwszym obserwuje się tendencję do wyraźnie wyższych wynagrodzeń pracowników wysoko kwalifikowanych. Uzyskiwali oni uposażenia znacząco wyższe niż posiadający analogiczne kwalifikacje w sektorze publicznym. Z kolei różnice w poziomach wynagrodzeń osób pracujących w obu sektorach, posiadających wykształcenie średnie i zasadnicze nie odbiegały istotnie od siebie. Największa różnica nie przekroczyła (*in plus* i *in minus*) 4% wysokości średniego wynagrodzenia w gospodarce. W sektorze prywatnym wyraźnie występuje skłonność do dobrego oceniania kapitału ludzkiego reprezentowanego przez kadrę wysoko kwalifikowaną i świadczonej przez nią pracy złożonej. Sposób wynagradzania pracowników o określonych poziomach wykształcenia prowadzi w konsekwencji do znacznie większego zróżnicowania płac w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym, a więc wskazuje na istnienie w gospodarce prywatnej silniejszego powiązania pomiędzy wykształceniem pracownika a korzyściami finansowymi płynącymi ze świadczenia przez niego pracy.

Trzecim zjawiskiem charakteryzującym zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników posiadających odmienne poziomy wykształcenia jest znacznie mniejsza rozpiętość pomiędzy wynagrodzeniami pracowników wysoko, nisko i niewykwalifikowanych na wsi niż w mieście. Wskazuje na to wyraźnie współczynnik zmienności relacji przeciętnych wynagrodzeń pracowników reprezentujących określony poziom wykształcenia od średniego wynagrodzenia w gospodarce. Najwyższy poziom osiągnął on w populacji kobiet pracujących w sektorze prywatnym w miastach (0,347, analogiczny w populacji kobiet wiejskich ukształtował się na poziomie 0,195). A więc wynagrodzenia pracujących na wsiach są znacznie bardziej wyrównane. Posiadanie wysokiego poziomu wykształcenia nie stanowi przesłanki dla zdecydowanie wyższego opłacania pracy, szczególnie kobiet, zwłaszcza w sektorze publicznym. To względne wyrównanie jest skutkiem przede wszystkim relatywnie niższego opłacania pracy osób posiadających wykształcenie wyższe, policealne i średnie. Wynagrodzenia pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz podstawowym pełnym i niepełnym, jakkolwiek na wsiach z reguły niższe, na ogół nie odbiegają znacznie od wynagrodzeń osób z analogicznym wykształceniem w miastach, zwłaszcza w sektorze publicznym.

Obserwowany generalnie dodatni związek korelacyjny pomiędzy poziomem wykształcenia pracowników a wynagrodzeniem za świadczoną przez nich pracę ma uzasadnienie ekonomiczne i społeczne. Inwestycje w kapitał ludzki mierzone długością i intensywnością okresu nauki, umożliwiające wykonywanie pracy złożonej, powinny przynosić pracownikom współmierne korzyści, m. in. finansowe. Jedyną wątpliwość budzić może skala zróżnicowania wynagrodzeń – czy jej stopniowanie jest adekwatne do wysiłku ponoszonego



zarówno w fazie nabywania kwalifikacji, jak i w procesie świadczenia pracy? Wydaje się, że dalszy rozwój stosunków rynkowych na rynku pracy pozwoli w przyszłości na bardziej optymalne ustalenie skali zróżnicowania wynagrodzeń w zależności od poziomu wykształcenia. Świadczą o tym już relacje tworzące się w sektorze prywatnym.

Cechą istotnie różnicującą sytuację finansową pracowników najemnych na rynku pracy jest ich płeć. W przeciwieństwie do nie wymagającej żadnego procesu dowodowego zależności poprzedniej, tutaj mamy do czynienia ze zjawiskiem rejestrowanym wprawdzie od dawna, ale niezmiennie budzącym wątpliwości<sup>8</sup>. Kobiety zarabiają znacznie mniej niż mężczyźni, różnica ta liczona w skali całych zbiorowości kształtuje się na poziomie prawie 1/4 średniej płacy w gospodarce. Dezagregując obie zbiorowości według poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i sektora własnościowego, w jakim świadczona jest praca, okazuje się, że w każdej z tych subpopulacji kobiety otrzymywały niższe wynagrodzenia przeciętne. Różnice pomiędzy płacami kobiet i mężczyzn legitymujących się tymi samymi poziomami wykształcenia były stosunkowo większe w miastach niż na wsiach i znacznie większe w sektorze publicznym niż w prywatnym. Przeciętne wynagrodzenie mężczyzn z wykształceniem wyższym pracujących w miastach było wyższe niż pracujących z nimi kobiet o równowartość ponad połowy średniego wynagrodzenia w całej gospodarce (analogiczna różnica na wsiach zbliżała się do 1/3 wysokości tegoż wynagrodzenia). Jest charakterystyczne, że w sektorze publicznym dyskryminacja wynagrodzeniowa dotknęła w największym stopniu właśnie kobiety o najwyższych kwalifikacjach. Na pozostałych poziomach wykształcenia omawiane różnice nie były aż tak rażące. Zjawisko to nie wystąpiło w sektorze prywatnym, w którym omawiane relacje przeciętnych wynagrodzeń wysoko wykwalifikowanych kobiet są korzystniejsze niż pracownic legitymujących się średnim i podstawowym poziomem wykształcenia. Innymi słowy, dyskryminacja płacowa kobiet w sektorze prywatnym jest ogólnie mniejsza, przy czym w stosunkowo najlepszej sytuacji znajdują się pracujące tam kobiety z wykształceniem wyższym i pomaturalnym.

Skalę dyskryminacji finansowej kobiet na polskim rynku pracy jednoznacznie oddaje rozkład udziałów pracowników otrzymujących przeciętne wynagrodzenia w określonej wysokości. Udziały kobiet uzyskujących niskie wynagrodzenia w ogóle pracujących kobiet są znacznie wyższe niż analogiczne mężczyzn. Odwrotne relacje mają z kolei miejsce w grupach otrzymujących wynagrodzenia wysokie.

<sup>8</sup> Por. np. E. M a n d a l, *Płeć – pomoc czy przeszkoda?*, „Polityka Społeczna” 1993, nr 4, s. 13.

Dezagregując populację pracujących kobiet i mężczyzn według sektorów własnościowych i działów gospodarki narodowej można zauważyć, że dyskryminacja finansowa nie objęła kobiet związanych z sektorem prywatnym w działach: rolnictwo, łączność oraz nauka i rozwój techniki. Tam przeciętne wynagrodzenia kobiet były wyższe niż mężczyzn.

Uzyskane wyniki pozwalają mieć nadzieję, że dalszy rozwój sektora prywatnego może spowodować zmniejszenie się objawów dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy. Jeżeli się tak stanie, to przynajmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, wymagana w sektorze prywatnym dyscyplina oraz wydajność pracy w jakimś stopniu ogranicza skłonność pracowników do egzekwowania nabytych uprawnień socjalnych, co z kolei może wpływać na finansową stronę oceny ich pracy. Po drugie, w sektorze prywatnym obserwuje się wyższe wynagradzanie pracy kwalifikowanej. Pracujące kobiety w Polsce legitymują się ogólnie wyższym poziomem wykształcenia niż mężczyźni.

Ostatnią cechą demograficzną branżą pod uwagę w badaniu było zamieszkiwanie pracownika w mieście lub na wsi. Cecha ta różnicowała finansowy aspekt sytuacji pracobiorców na rynku pracy w sposób mniej znaczący niż poprzednie, daje się jednak zauważyć wyraźnie wyższy poziom wynagrodzeń osób zamieszkałych w miastach. Różnica pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem pracowników w mieście i na wsi wynosiła ok. 1/5 średniego wynagrodzenia w całej gospodarce. Była ona wyższa wśród mężczyzn, gdzie analogiczny wskaźnik kształtował się na poziomie 25,7% niż wśród kobiet (14,8%). Dezagregując zbiorowość pracujących w miastach i na wsiach według płci, poziomu wykształcenia i sektora własnościowego, w którym świadczą pracę, dokonano porównania wynagrodzeń tak utworzonych subpopulacji. Okazało się, że największe odchylenia *in minus* zanotowano w odniesieniu do wynagrodzeń pracowników z wyższym wykształceniem zatrudnionych na wsi, zwłaszcza w sektorze prywatnym (różnica ta kształtowała się na poziomie 41,8% średniego wynagrodzenia w gospodarce). Zmiany systemowe spowodowały w miastach powstanie i rozwój licznych instytucji angażujących i stosunkowo dobrze wynagradzających kadrę wysoko kwalifikowaną. Dla mieszkańców wsi są one znacznie mniej dostępne, co owocuje poziomem ich wynagrodzeń. Różnice wynagrodzeń w mieście i na wsi pracowników reprezentujących niższe poziomy wykształcenia były znacznie mniejsze. Pracownicy z wykształceniem niepełnym podstawowym zatrudnieni w sektorze publicznym na wsi otrzymywali nawet wynagrodzenia wyższe niż w mieście.

#### 4. WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW A CECHY MIEJSCA PRACY

Miejsca pracy badanej populacji zostały opisane za pomocą takich cech, jak przynależność do sektora własnościowego (publiczny i prywatny), sektora gospodarki narodowej (zgodnie z klasyfikacją trójsektorową: rolniczy, przemysłowy i usługowy), sfery gospodarki narodowej (produkcji materialnej, poza produkcją materialną) oraz działów gospodarki narodowej.

Jak wykazały badania, wykonywanie pracy najemnej w sektorze prywatnym czy publicznym nie wpływa generalnie na sytuację finansową pracowników. Na tym poziomie agregacji relacje przeciętnego wynagrodzenia kobiet pracujących w obu sektorach własnościowych do średniego wynagrodzenia były identyczne (0,87). W zbiorowości mężczyzn obserwuje się nieco wyższe wynagrodzenia w sektorze publicznym (różnica ta kształtowała się na poziomie ok. 5% średniego wynagrodzenia w gospodarce). W całej zbiorowości badanych różnica ta była więc minimalna (ok. 3% średniego wynagrodzenia w gospodarce na korzyść sektora publicznego). Taki wynik badania przeczy obiegowym opiniom, według których wynagrodzenia w firmach prywatnych są wyższe<sup>9</sup>. Należy jednak pamiętać, że badanie objęło jedynie pracowników najemnych, pomijając pracujących na własny rachunek (w tym pracodawców).

Porównując udziały osób otrzymujących określone wynagrodzenia w populacji pracujących w sektorze publicznym i prywatnym, można zauważyć, iż w tym ostatnim udziały osób otrzymujących wynagrodzenia najwyższe i najniższe są znacznie większe niż analogiczne w sektorze publicznym. Wynagrodzenia w sektorze publicznym są tym samym bardziej skupione wokół pewnej średniej, stosunkowo rzadziej występuje wynagradzanie pracowników najemnych na poziomie bardzo wysokim i bardzo niskim. Świadczyły to może o wykształcaniu się nieco odmiennych funkcji wynagrodzeń w obu tych sektorach.

Dokonując dezagregacji pracujących według sfer gospodarki i sektora własnościowego, można zauważyć, że przeciętne wynagrodzenia pracowników najemnych w obu tych sektorach w sferze produkcji materialnej są na zbliżonym poziomie. Ich relacje w stosunku do średniej w całej gospodarce wahają się od +1% (sektor publiczny) do -3% (sektor prywatny). W sferze poza produkcją materialną przeciętne wynagrodzenia są wyższe: w sektorze publicznym o 1%, w sektorze prywatnym aż o 13%. Ponieważ jednak

<sup>9</sup> Podobną konstatację znaleźć można w opracowaniu opartym na innych źródłach danych o płacach: „Statystyka struktury płac według sektorów gospodarki zaprzecza obiegowym twierdzeniom o względnie wysokich płacach w sektorze prywatnym w stosunku do sektora publicznego”, W. Krenick, *Procesy zmian dynamiki i struktury zatrudnienia i płac w 1992 r. (I)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 8.

liczba osób pracujących w sektorze prywatnym w sferze niematerialnej jest znacznie niższa, relacja ta w całej zbiorowości kształtuje się na poziomie +2%. Jest interesujące, że mężczyźni zaangażowani w sferze niematerialnej uzyskiwali wysokie wynagrodzenia, niezależnie od tego, z jakim sektorem własnościowym się związali. Tymczasem sytuacja finansowa kobiet pracujących w tej sferze była w sektorze prywatnym znacznie korzystniejsza finansowo niż w sektorze publicznym.

Dzieląc badaną zbiorowość według sektorów gospodarczych, obserwuje się wyraźnie niższe wynagrodzenia w sektorze rolniczym, niezależnie od formy własności podmiotu, w którym świadczona jest praca. Wynagrodzenia otrzymywane przez pracowników najemnych były tam przeciętnie o 14% niższe od średnich w całej gospodarce. Sytuacja taka miała miejsce w całej zbiorowości, również i wśród mężczyzn. Wśród kobiet obserwowano nieco korzystniejsze relacje wynagrodzeniowe w sektorze prywatnym.

Średni poziom wynagrodzeń w sektorze przemysłowym w obu sektorach własnościowych był zbliżony, oscylował wokół średniego wynagrodzenia w całej gospodarce. Natomiast analiza zbiorowości mężczyzn i kobiet pokazuje, jak bardzo na uśrednienie to wpłynęła sytuacja wynagrodzeniowa pracowników reprezentujących różną płć i struktura zatrudnienia według płci. Okazuje się bowiem, że średnie wynagrodzenia mężczyzn w sektorze przemysłowym były wyższe o ok. 10% od średniej w całej gospodarce, przeciętne wynagrodzenia kobiet były natomiast niższe o 17%. Analogiczne wskaźniki w sektorze usługowym kształtowały się na poziomie +16% i -11%, przy czym sytuację finansową kobiet fakt aktywności w którymkolwiek sektorze własnościowym różnicował znacznie mniej niż mężczyzn.

Podział pracujących według sektorów i sfer gospodarczych charakteryzuje się wysokim poziomem agregacji. W tak otrzymanych zbiorowościach mamy do czynienia ze znoszeniem się odchyłeń *in plus* i *in minus*. Stąd bierze się dość małe często zróżnicowanie relacji przeciętnych wynagrodzeń w poszczególnych zbiorowościach do średniego w całej gospodarce. Lepszą wartość diagnostyczną ma podział zbiorowości pracujących na mniejsze, bardziej homogeniczne grupy. Takimi grupami z pewnością są pracujący w poszczególnych działach gospodarki narodowej<sup>10</sup>. Zakres BAEL pozwolił na wyodrębnienie w ich ramach przekroju według płci i według sektorów własnościowych gospodarki.

Najniższe wynagrodzenia otrzymywali pracownicy najemni związani z rolnictwem zarówno prywatnym, jak i publicznym, w podobnej wysokości mężczyźni i kobiety. W dziale tym w stosunkowo najgorszej sytuacji były pracujące w sektorze publicznym kobiety, których przeciętne wynagrodzenie było niższe o 23% od analogicznego w całej gospodarce.

<sup>10</sup> H. Domański, *Segmentacja...*, s. 152.

Działami, w których pracownicy najemni otrzymywali relatywnie niskie wynagrodzenia, były również handel, oświata i wychowanie oraz ochrona zdrowia i opieka społeczna, w których wynagrodzenia przeciętne były o ok. 10% niższe niż średnie w gospodarce. We wszystkich tych trzech działach sytuacja była jednak różna w przekrojach według płci i sektora własnościowego. Przede wszystkim wynagrodzenia zatrudnionych tam mężczyzn w każdym przypadku były wyższe od średniej dla całej gospodarki. Szczególnie duża różnica między wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet miała miejsce w prywatnym handlu, gdzie sięgała 22% średniego wynagrodzenia dla całej gospodarki oraz w publicznej ochronie zdrowia i opiece społecznej (32%, a więc prawie 1/3). Drugą właściwością trzech działów z najniższymi wynagrodzeniami było zróźnicowanie sytuacji w obu sektorach własnościowych. W świetle danych sytuacja finansowa pracujących w handlu publicznym (przede wszystkim kobiet) była korzystniejsza niż związanych z handlem prywatnym. Odrotna natomiast sytuacja miała miejsce w oświacie i wychowaniu oraz ochronie zdrowia i opiece społecznej. Pracujący w obu tych działach w sektorze prywatnym otrzymywali wynagrodzenia na znacznie wyższym poziomie niż w sektorze publicznym. Różnica ta odpowiada wysokości (odpowiednio) 1/5 i 13% średniego wynagrodzenia w gospodarce. Jednocześnie należy zarejestrować zbliżony poziom wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w sektorze prywatnym i znacznie niższe wynagrodzenia kobiet w publicznej służbie zdrowia i oświacie.

Na drugim biegunie znajdowały się wynagrodzenia przeciętne pracowników administracji państwowej i wymiaru sprawiedliwości oraz finansów i ubezpieczeń. Odchylały się one *in plus* od średniego wynagrodzenia w gospodarce o (odpowiednio) 27% i 32%. Niewielki udział pracujących w tych dziedzinach w sektorze prywatnym spowodował, że badane relacje w sektorze publicznym są niemal identyczne jak w populacjach ogółem. Niezależnie jednak od niewielkiej liczebności pracujących prywatnie, trzeba zwrócić uwagę, że ich wynagrodzenia przeciętne są (obok pracujących w prywatnej części działów: kultura i sztuka oraz nauka i rozwój techniki) stosunkowo najwyższe<sup>11</sup>.

Podsumowując analizę zróźnicowania wynagrodzeń przeciętnych w powiązaniu z cechami miejsc pracy, należy zwrócić uwagę na kilka zjawisk. Po pierwsze, główną przyczyną wyższego poziomu wynagrodzenia przeciętnego

<sup>11</sup> Według badań opartych na innych źródłach danych, w 1992 r. względnie niski poziom płac dotyczył pracowników rolnictwa, leśnictwa, oświaty, handlu i ochrony zdrowia; kształtował się on w granicach 81–91% przeciętnych płac ogółem. Względnie wysokie płace otrzymywali pracownicy łączności, nauki, administracji i finansów. W tych działach poziom płac wynosił 120–147% przeciętnych płac ogółem (W. Krencik, *Proces zmian dynamiki i struktury zatrudnienia i płac w 1992 r. (II)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 9, s. 12). Jak widać, wyniki tych badań są zbliżone do otrzymanych przy wykorzystaniu jako źródła informacji BAEL.

w sektorze publicznym niż w prywatnym jest istnienie takiej relacji w przemyśle, dziale dominującym w strukturze gospodarki. Powodem zaś tego może być m. in. organizacja instytucjonalna polskiego rynku pracy, a w szczególności układ sił pomiędzy pracodawcą (państwem) a zorientowanymi branżowo organizacjami pracobiorców. Wyższe wynagrodzenia w sektorze publicznym niż prywatnym zarejestrowano poza tym w handlu, gospodarce mieszkaniowej i niematerialnych usługach komunalnych oraz takich działach, jak finanse i ubezpieczenia, pozostałe branże usług niematerialnych i organizacje polityczne, związki zawodowe itd. W pozostałych działach w sektorze prywatnym oferowano pracownikom wynagrodzenia przeciętnie wyższe niż w publicznym.

Po drugie, obserwuje się wyraźną dodatnią współzależność pomiędzy poziomem przeciętnych wynagrodzeń a udziałem pracowników wysoko kwalifikowanych w poszczególnych sektorach, sferach i działach gospodarki. Jest to prawidłowość, od której istnieją co najmniej dwa odchylenia – wynagrodzenia w oświacie i wychowaniu oraz ochronie zdrowia i opiece społecznej, a zwłaszcza w publicznej części tych działów. Wyjaśnienie tego fenomenu wymaga spojrzenia na niektóre aspekty polityki gospodarczej okresu transformacji. Wymagania pierwszych etapów procesu zmian systemowych obejmowały m. in. stworzenie niezbędnych dla funkcjonowania gospodarki rynkowej instytucji finansowych, prawnych i administracyjnych. Reforma systemu ubezpieczeń zdrowotnych i społecznych oraz systemu oświaty, jakkolwiek dostrzegana i podkreślana, w istocie nie została podjęta<sup>12</sup>. Przyczyny blokady działań tkwią po części w braku inicjatywy i konsekwencji władz ustawodawczych i wykonawczych, również zapewne w braku przygotowania społecznego do adaptacji modeli sprawdzonych w innych krajach. Należałoby także doszukiwać się ich w działaniach związków zawodowych koncentrujących się na ochronie miejsc pracy i wymiaru czasu pracy. Na te uwarunkowania nałożyła się konieczność minimalizowania deficytu budżetowego, determinująca wysokość wydatków budżetowych państwa. W obu działach, tak mocno wpływających na jakość życia społeczeństwa, angażujących przy tym wysoko kwalifikowaną kadrę, wynagrodzenia przeciętnie odchyliły się znacznie *in minus* od średniej dla całej gospodarki. Między innymi dlatego w obu dziedzinach wystąpiło zjawisko żywołowej komercjalizacji. Nie miała ona co prawda cech racjonalnych działań systemowych, ale stworzyła możliwość uzyskania korzystniejszych relacji wynagrodzeń przez zaangażowanych tam pracowników.

<sup>12</sup> Jak pisała S. Borkowska: „Przebudowa systemu płac w sferze budżetowej powinna następować w ścisłym powiązaniu, wręcz jako następstwo przekształceń organizacji i funkcjonowania tej sfery. Utrzymywanie jej w dotychczasowym kształcie nie jest właściwe, a reforma bardzo pilna i niestety niepotrzebnie opóźniona”, S. Borkowska, *O płacach w sferze budżetowej*, „Polityka Społeczna” 1993, nr 4, s. 11.

## 5. PODSUMOWANIE

Badanie wynagrodzeń netto pełnoetatowych pracowników najemnych prowadzone z punktu widzenia potrzeb analizy segmentacyjnej prowadzi do kilku wniosków.

A. Zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym obserwuje się dodatnią korelację pomiędzy poziomem wykształcenia a wysokością wynagrodzenia pracowników. Zarysowuje się przy tym nieco inny sposób wynagrodzenia w obu tych sektorach. W sektorze prywatnym płace są znacznie bardziej zróżnicowane, rozpiętość pomiędzy wynagrodzeniami kadry legitymującej się najwyższym poziomem wykształcenia a pracownikami z niskimi kwalifikacjami lub bez kwalifikacji jest znacznie większa niż w sektorze publicznym. Wynagrodzenia zdają się w większym zakresie spełniać funkcję motywacyjną. Z kolei – jak się wydaje – wynagrodzenia w sektorze publicznym znajdują się pod większym wpływem instytucji rynku pracy, głównie organizacji związków zawodowych. Przykładem jest tu ukształtowanie się stosunkowo wysokiego poziomu wynagrodzeń w przemyśle publicznym oraz niskiego w oświacie i wychowaniu. Te informacje o sektorze publicznym i prywatnym uzyskane poprzez analizę wynagrodzeń pracowników wskazują na nieco inne sposoby funkcjonowania obu sektorów. W tym sensie nabierają one pewnych cech segmentów rynku pracy.

B. Bardziej szczegółowa analiza poziomu i struktury wynagrodzeń w sektorze prywatnym pozwala na wysunięcie tezy o tworzeniu się w jego ramach części-segmentów miejsc pracy stosunkowo bardzo wysoko opłacanych, wymagających wysokich kwalifikacji. Powstają one w instytucjach warunkujących sprawne funkcjonowanie gospodarki rynkowej (zwłaszcza w fazie jej tworzenia), a więc głównie w bankach, instytucjach ubezpieczeniowych oraz sferze obsługi prawnej. Jednocześnie w sektorze tym istnieją miejsca pracy nisko opłacane, szczególnie w rolnictwie i handlu, a więc dziedzinach w znacznym stopniu skupiających niewykwalifikowaną siłę roboczą.

C. W sektorze publicznym obserwuje się również, choć na mniejszą skalę, tworzenie segmentów z wysoko opłacanymi miejscami pracy w administracji państwowej i wymiarze sprawiedliwości oraz finansach i ubezpieczeniach.

D. Segmentem rynku pracy obejmującym miejsca pracy najniżej opłacane jest zdecydowanie rolnictwo. Poziom wynagrodzeń pracowników najemnych w rolnictwie jest znacznie niższy niż w innych działach gospodarki narodowej. Tworzenie się segmentów wysokich wynagrodzeń w miastach oraz niski poziom wynagradzania w rolnictwie są głównymi przyczynami wyraźnie niższych wynagrodzeń mieszkańców wsi. Dzieje się tak niezależnie od ich poziomu wykształcenia. Na wsiach brak jest atrakcyjnych płacowo miejsc pracy dla pracowników najemnych. W tym sensie rynki pracy obszarów wiejskich można traktować jako segmenty „złych” miejsc pracy.

E. Porównanie wysokości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet każe postawić tezę o wyraźnej dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy. Ich wynagrodzenia przeciętne są znacznie niższe, niezależnie od poziomu wykształcenia i zajmowanego miejsca pracy. Należy jednak zwrócić uwagę, że nierówność ta w sektorze prywatnym występuje w znacznie mniejszej skali.

*Elżbieta Kryńska*

#### PAY DIFFERENTIATION AND SEGMENTATION OF POLISH LABOUR MARKET

Segmentation of the labour market takes place when within it there exist isolated submarkets operating in different ways. The jobs offered on them are characterized by different working conditions and, thus, among others by a different risk of losing them, differentiated possibilities of promotion and training, and primarily by different levels of pay. For the segmentation process the most important thing is that the level of pay offered on particular submarkets, which is dependent not only on productivity of an employee and quality of provided work but also largely on characteristics of the work place and personal characteristics of the employer. The article deals with the analysis of employees' pay, which was performed in the way allowing to assess the symptoms of segmentation on the Polish labour market. The basis for empirical analysis were findings of the Survey of Population's Economic Activity carried out on a representative sample in May 1993. A comparison of pay differentiation among employee groups representing different demographic characteristics and working on different jobs allowed to draw some conclusions concerning the existence of labour market segments characterized by much lower pay, and – correspondingly – of submarkets with relatively advantageous pay conditions. There were also observed symptoms of a strong pay discrimination of women in every cross-section of the Polish labour market.