

Liliana Gabriela Nowak*

**SPOŁECZNO-EKONOMICZNE PRZEOBRAŻENIA
FUNKCJONOWANIA PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO
W POLSCE**

Wstęp

Rozwój gospodarki opartej na własności prywatnej wymaga tworzenia sektora prywatnego, zwłaszcza przez prywatyzację założycielską. Ponieważ zaś realia polskiej transformacji wymagały uruchomienia nieistniejącego wcześniej silnego i dominującego sektora prywatnego, przyspieszenie i uruchomienie procesu przekształceń własnościowych można było dokonać także poprzez „przesunięcie” do sektora prywatnego przedsiębiorstw państwowych, które wchodząc na drogę transformacji gospodarka otrzymała „w spadku”¹.

Ta nowa sytuacja wywołała także potrzebę innego spojrzenia na rolę i pozycję pracownika i pracodawcy, a także i państwa, bowiem w gospodarce polskiej zaczęły występować nowe i mało znane dotąd zjawiska takie m.in. jak racjonalizacja zatrudnienia, bezrobocie, konkurencja, czy działalność w oparciu o rachunek ekonomiczny. W trakcie procesów transformacyjnych, przede wszystkim zaś w płaszczyźnie dokonujących się przekształceń własnościowych, czynnik ludzki zaczął też pełnić nową i ważną funkcję w realizacji powodzenia całego procesu podjętych przekształceń ustrojowych.

Celem niniejszego opracowania jest podjęcie się próby przedstawienia i zidentyfikowania problemów z zakresu zatrudniania i wynagradzania, z jakimi przyszło zmierzyć się przedsiębiorstwom przemysłu maszynowego, podczas dokonujących się przekształceń własnościowych oraz wskazanie na to, w jaki sposób próbowano je rozwiązywać.

* Autorka przygotowuje rozprawę doktorską w Katedrze Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową pod kierunkiem prof. dra hab. Wacława Jarmołowicza.

¹ Por. A. Suwalski, *Problemy polskiej prywatyzacji. Ekonomiczno-społeczne uwarunkowania przekształceń własnościowych w latach 1990-1997*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1998, s. 8.

Myślą przewodnią, a zarazem tezą opracowania jest twierdzenie, że w warunkach przekształceń własnościowych następowały istotne zmiany ilościowe i jakościowe w poziomie, strukturze i formach zatrudniania oraz wynagradzania pracowników przemysłu maszynowego. Okres badawczy obejmuje lata 1989-2003 i dotyczy przemysłu maszynowego funkcjonującego na obszarze całego kraju.

Cel realizowano posługując się metodami analizy logicznej oraz statystyki opisowej. Dla jego osiągnięcia wykorzystano literaturę przedmiotu, publikacje, a także wyniki badań zestawienia statystyczne. Układ opracowania podporządkowany został realizacji postawionego celu. Składa się ono z 5 części. Pierwszy fragment przybliża i systematyzuje przedmiot badań, drugi i trzeci traktują o zmianach w zakresie zatrudnienia w okresie przekształceń własnościowych, czwarty i piąty przybliża aspekty wynagradzania tego okresu.

Przeprowadzona analiza, prezentacja i ocena dokonanych przeobrażeń w sferze zatrudniania i wynagradzania pracowników przemysłu maszynowego prowadzą również do wniosku o potrzebie prowadzenia dalszych badań, w szczególności w odniesieniu do możliwości rozwoju tej branży.

1. Systematyka przemysłu maszynowego w klasyfikacji gospodarki narodowej

Dane dotyczące przemysłu od 1998 roku prezentuje się (w tym także przemysłu maszynowego) zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD), która zastąpiła dotychczasową Europejską Klasyfikację Działalności (EKD). Obecnie ogólny dział „Przemysł” dzieli się zasadniczo na trzy sekcje: „Górnictwo i kopalnictwo”, „Przetwórstwo przemysłowe” oraz „Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę”².

² *Polska Klasyfikacja Działalności ze zmianami na 2001*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2001, s. 5-6. Polska Klasyfikacja Działalności jest umownie przyjętym, hierarchicznie usystematyzowanym podziałem zbioru rodzajów działalności społeczno-gospodarczych, jakie realizują jednostki (podmioty gospodarcze) tworzące gospodarkę narodową. Klasyfikuje podmioty gospodarcze dla potrzeb krajowego, urzędowego rejestru podmiotów gospodarki narodowej REGON – wg prowadzonej przez nie działalności. PKD ustala symbole, nazwy i zakres poszczególnych grupowań klasyfikacyjnych na pięciu poziomach, tj. sekcji i podsekcji, działów, grup, klas i podklas. Obecnie obowiązująca PKD różni się (siedmioma zmianami) od obowiązującej dotychczas Europejskiej Klasyfikacji Działalności (EKD) i została opracowana

Badany przemysł maszynowy³ zakwalifikowany jest do sekcji „Przetwórstwo przemysłowe”, w ramach której dotychczasowe nazewnictwo „przemysł maszynowy” zmieniono na „maszyny i urządzenia”⁴. W *Rocznikach Statystycznych* zastosowano skróty nazw niektórych poziomów klasyfikacyjnych. W zestawieniach tych figuruje także skrót dotyczący badanego obszaru – *produkcja maszyn i urządzeń* (pełna nazwa: produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowanych)⁵.

Nowa klasyfikacja obejmuje również dane dotyczące sektorów własności: publicznego i prywatnego. Sektor publiczny grupuje wyłącznie własność państwową (Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), własność jednostek samorządu terytorialnego oraz „własność mieszana” z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego. Sektor prywatny natomiast grupuje prywatną własność krajową (osób fizycznych i pozostałych jednostek prywatnych), własność zagraniczną (osób zagranicznych) oraz „własność mieszana” z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora prywatnego. „Własność mieszana” określana jest przy

na podstawie klasyfikacji działalności gospodarczej Unii Europejskiej – NACE Rev. 1, opublikowanej w *Official Journal of the European Communities* (OJ) Nr L 293 z 24.10.1990 r. z późniejszymi zmianami opublikowanymi w (OJ) Nr L 83 z 03.04.1993 r. oraz publikacji „*NACE Rev. 1. Statistical classification of economic activities in the European Community*”. (Eurostat, Bruksela, Luksemburg 1996 r.). Wydaje się, że wprowadzone zmiany korzystnie wpływają nie tylko na postrzeganie nas przez inne kraje, jak również są ważne dla przeprowadzania badań oraz analiz i porównań do danych z krajów Europy Zachodniej.

³ Ibidem, s. 36-38. Badania dotyczą przemysłu maszynowego sklasyfikowanego według nowej PKD w następujący sposób:

Sekcja D – Działalność Produkcyjna

Podsekcja DK – Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana

Dział 29 – Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana

Klasa 29.1 – 29.7

Podklasa 29.11.A – 29.72.Z.

Na podanych stronach można szczegółowo zapoznać się z rodzajami maszyn i urządzeń zaliczonymi do podsekcji DK.

⁴ Zgodnie z obowiązującą PKD opracowaną na podstawie wydawnictwa Biura Statystycznego Wspólnot Europejskich EUROSTAT. PKD została wprowadzona z dniem 1 I 1998 r., rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 X 1997 r. w sprawie PKD (DzU Nr 128, poz. 829) z późniejszymi zmianami w miejsce stosowanej Europejskiej Klasyfikacji Działalności (EKD), w którym szczegółowo omawia zasady metodyczne dotyczące struktury PKD, rodzajów działalności, jednostek statystycznych i zasad ich kwalifikowania.

⁵ Por. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002, Uwagi ogólne*, GUS, Warszawa 2002, s. XXII-XXIV.

tym głównie dla spółek i wyznaczana na podstawie struktury kapitału (mienia) deklarowanego we wniosku rejestracyjnym spółki. Zauważmy przy tym jeszcze, że wcześniejsza klasyfikacja, dotycząca lat 1990-1997, wyróżniała podział na przemysł uspołeczniony i przemysł prywatny⁶.

2. Problemy zatrudniania pracowników

W okresie transformacji gospodarczej i wiążącym się nierozzerwalnie z nim okresie przekształceń własnościowych, miał miejsce rozwój jednych przedsiębiorstw, a upadek innych. Następową z tego powodu likwidacją zbędnego zatrudnienia, która w odczuciach załóg pracowniczych była zarazem istotnym „problemem zapalnym” w przekształceniach przedsiębiorstw państwowych. Angażowanie ludzi w dokonujący się proces pracy, zwane bardziej tradycyjnie zatrudnianiem, zaczęło bowiem nabierać w nowej rzeczywistości coraz to innego wymiaru, odmiennego od tego do którego byli oni przyzwyczajeni. Jakkolwiek by też nie spojrzeć na problem wprowadzania mechanizmu rynkowego i prywatyzacji, to zawsze łączył się też on ze zmniejszaniem się liczby miejsc

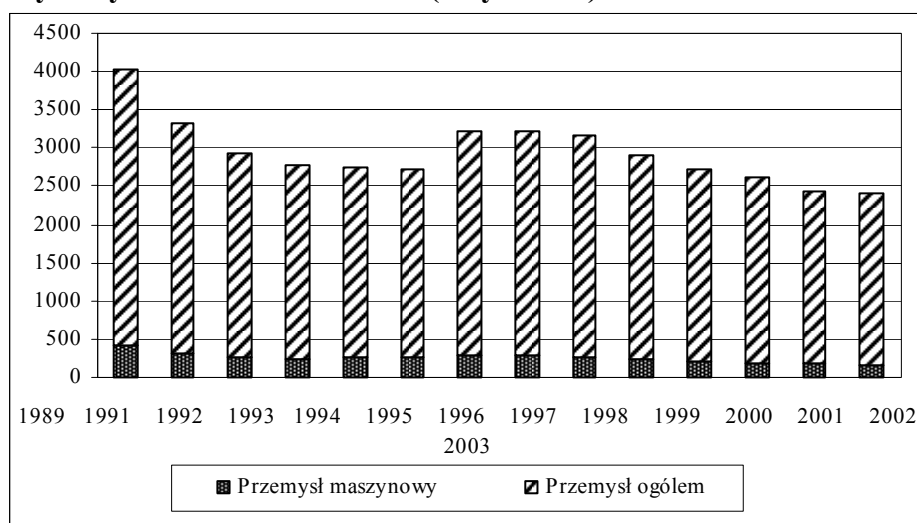
⁶ Por. *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1990, Uwagi ogólne*, GUS, Warszawa 1990, s. XXX-XXXI. Do przemysłu uspołecznionego zaliczono osoby prawne i jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej, które zgodnie z obowiązującą Klasyfikacją Gospodarki Narodowej (KGN) zaliczono do działu przemysł: przedsiębiorstwa i spółdzielnie, zakłady przemysłowe samodzielnie bilansujące wchodzące w skład kombinatów i wielozakładowych przedsiębiorstw (w pełni dzielonych), zakłady przemysłowe jednostek budżetowych, spółki prawa handlowego. Do przemysłu prywatnego zaliczono: spółki z udziałem kapitału zagranicznego, przedsiębiorstwa międzynarodowe, przedsiębiorstwa zagraniczne drobnej wytwórczości, spółki prawa handlowego i cywilnego, fundacje, zakłady wytwórcze i usługowe prowadzone przez osoby fizyczne. Dane dotyczące przemysłu uspołecznionego nie obejmują pomocniczych zakładów przemysłowych w przedsiębiorstwach nieprzemysłowych. Działalność tych zakładów zaliczona jest do poszczególnych działów gospodarki narodowej łącznie z działalnością podstawową przedsiębiorstw, w skład których wchodzi. Dane w tablicach opracowano według każdorazowego stanu organizacyjnego. W przypadku kombinatów i przedsiębiorstw wielozakładowych jako przedsiębiorstwo potraktowano poszczególne zakłady bilansujące, wchodzące w ich skład. Zakład samodzielnie bilansujący określał cechy charakterystyczne dla przedsiębiorstwa przemysłowego. W odróżnieniu od przedsiębiorstwa zakład samodzielnie bilansujący nie posiada osobowości prawnej. Dane, z których korzystano dla działu przemysł i branży przemysł maszynowy, opracowane były zgodnie z obowiązującymi klasyfikacjami gospodarki narodowej: od 1986 r. – według klasyfikacji obowiązującej od dnia 1 I 1986 r., wydanie IV – seria „Zeszyty Metodyczne” nr 55, Warszawa 1985. Zgodnie z Klasyfikacją Gospodarki Narodowej (KGN) zastosowano podział przemysłu na wydobywczy i przetwórczy.

pracy w poszczególnych przedsiębiorstwach, a w skali makro z rosnącym bezrobociem – zjawiskiem dotąd w Polsce mało odczuwanym.

Konieczność zmniejszania liczby zatrudnionych pracowników wynikała nie tylko z osiągniętej dotąd niskiej ich wydajności pracy, czy dokonujących się przekształceń własnościowych. Wynikała ona także z odejścia od dotychczasowej „filozofii myślenia”, nakierowanej w przedsiębiorstwach przede wszystkim na samowystarczalność w pełnym zakresie. Prawie każda fabryka posiadała wcześniej, oprócz szeroko rozbudowanego systemu usługowego, obsługującego sferę produkcji włącznie z dystrybucją, także infrastrukturę socjalną począwszy od stołówek, przedszkoli, szkół przyzakładowych, przychodni lekarskich, poprzez własne mieszkania, a na ośrodkach szkoleniowo-wypoczynkowo-rekreacyjnych skończywszy. Sprzyjało to prowadzeniu ówczesnie pojmowanej „polityki pełnego zatrudnienia”, ale wiązało się zarazem z nieracjonalną, kosztotwórczą działalnością, nieliczącą się z wymaganiami rachunku ekonomicznego. Powodowało to również „przywiązywanie się” pracownika do jednego miejsca pracy przez cały okres wieku produkcyjnego. Dopiero też wdrażanie zasad rynkowych w polskiej gospodarce przyniosło nie tylko „nową filozofię myślenia”, ale i postępowania. Skoro bowiem uświadomienie sobie zależności istnienia firmy i jej rozwoju od wyniku ekonomiczno-finansowego prowadziło do ograniczania zatrudnienia do rozmiarów opłacalności produkcji, to musiały zacząć się fale zwolnień i stosowanego drastycznie ograniczania zatrudnienia, w tym także w całym sektorze „publicznym”. Początkowo zaczęto ograniczać zatrudnienie przez zwalnianie osób mniej związanych z firmami oraz posiadających uprawnienia do otrzymania dochodów z innych źródeł. Stąd następowały zwolnienia pracowników z krótkim stażem i posiadających uprawnienia rentowe i emerytalne. Powstający w tym czasie sektor prywatny zaczął wchłaniać zwalnianych pracowników z sektora państwowego, bądź przejmować pracowników zatrudnionych dotąd w tym sektorze na podstawie porozumień lub gwarantowanych pakietów socjalnych. Pomijając odejścia pracowników, którzy jak wspomniano, mieli możliwość otrzymania świadczeń czy dochodów z innych źródeł, nowy powstający sektor prywatny, kierując się racjonalnymi przesłankami, nie był jednak w stanie wchłonać, i nie wchłaniał, wszystkich zwalnianych z sektora państwowego. Obserwacja przemian zachodzących w przemyśle maszynowym w okresie od 1991 do 2003 roku ze szczególnym uwzględnieniem zmian, jakie zachodziły w sferze za-

trudniania⁷, pozwolą też zarazem wskazać z jakimi problemami przyszło się zmierzyć w całej gospodarce polskiej tego okresu. Ogólną tendencję zmian w zatrudnieniu, w przemyśle maszynowym, na tle zatrudnienia całego przemysłu, przedstawia wykres 1.

Wykres 1. Zatrudnienie ogółem w przemyśle i w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003 (w tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Przemysłu* z lat 1989-2004, GUS, Warszawa.

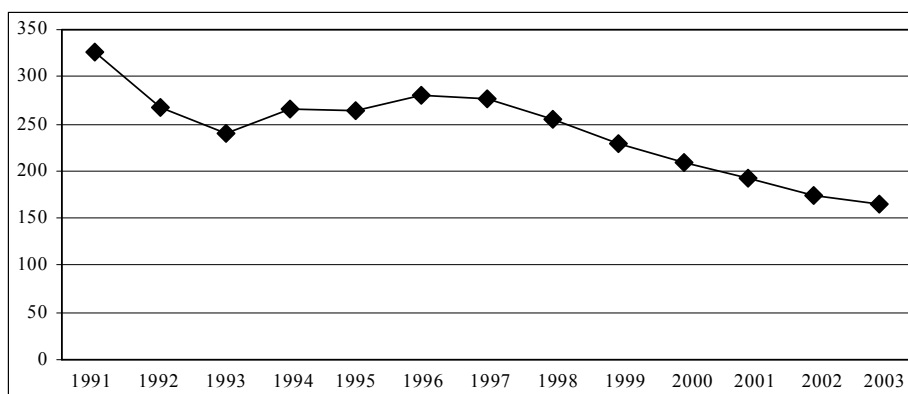
⁷ *Rocznik Statystyczny Przemysłu za rok 2002*, GUS, Warszawa 2003, s. 142. W analizie struktury zatrudniania, na podstawie danych z roczników statystycznych, używa się różnych pojęć związanych z liczbą zatrudnionych, których definicje zostaną tutaj przytoczone, i tak:

- do pracujących zalicza się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, pracodawców i pracujących na własny rachunek (właścicieli i współwłaścicieli łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin), osoby wykonujące pracę nakładczą, agentów,
- przeciętna liczba pracujących oznacza osoby przeliczone na pełne etaty, z wyjątkiem pracodawców i pracujących na własny rachunek agentów,
- pracownicy pełnozatrudnieni oznacza osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy, niepełnozatrudnieni to osoby, które zgodnie z umową o pracę pracują stale w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- przeciętna liczba w roku przeliczana została przy pomocy średniej arytmetycznej przeciętnych miesięcznych, bez względu na to przez ile miesięcy przedsiębiorstwo było czynne.

Przy stałym (od 3756,6 mln zł w 1991 roku do 17889,6 mln zł w 2003 roku) wzroście produkcji sprzedanej w przemyśle maszynowym, zatrudnienie ogółem systematycznie spadało, za wyjątkiem roku 1994, w którym nieznacznie wzrosło. Przez cały obserwowany okres (tj. od 1991-2003 roku) zatrudnienie spadło o przeszło połowę (z 326,6 tys. w 1991 roku do 140,0 tys. osób w 2003 roku). Charakterystykę w tym zakresie obserwacji przedstawia załącznik 1.

Zatrudnienie w przemyśle maszynowym w latach 1991-2003 nie tylko zatem systematycznie spadało (wykres 2), ale również nastąpiła zmiana w strukturze zatrudnienia, polegająca na spadku zatrudnienia w sektorze państwowym i wzroście zatrudnienia w sektorze prywatnym.

Wykres 2. Zatrudnienie w przemyśle maszynowym* w latach 1991-2003 (w tys. osób)



* Dane dotyczą przedsiębiorstw o zatrudnieniu powyżej 49 osób.

Źródło: jak na wykresie 1, lata 1991-2004.

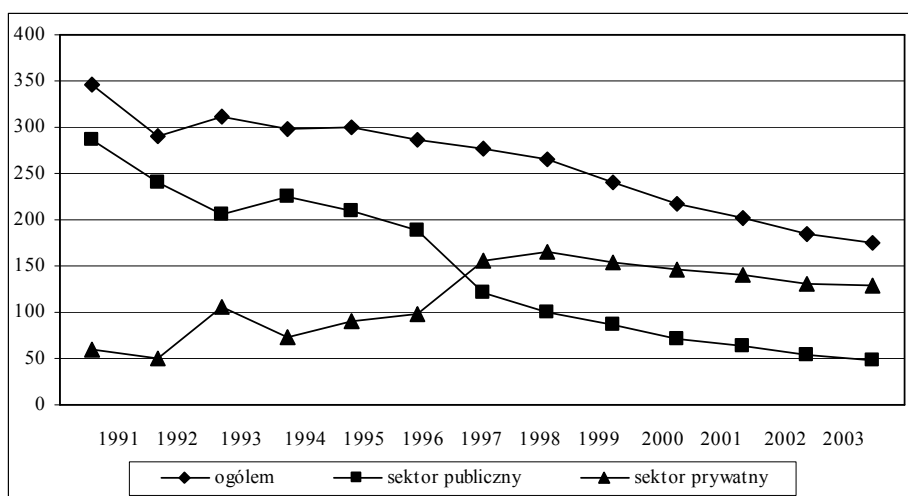
I tak, w sektorze państwowym, w 1991 roku, było zatrudnionych 286,6 tys. osób. Liczba ta spadła w 2003 roku o 83,4% w stosunku do roku 1991 (do poziomu 47,6 tys. osób). Z kolei w sektorze prywatnym zatrudnienie w 1991 roku wynosiło 59,1 tys. osób i wzrosło do 2003 roku dwukrotnie (do poziomu 128,2 tys. osób)⁸. Zauważmy więc przy tym, że przechodzenie pracowników z sektora publicznego do prywatnego też ważnym elementem procesu prywatyzacji całej gospodarki. Zatem spadek zatrudnienia w sektorze państwowym, częściowo przejmowany

⁸ Dane te dotyczą przedsiębiorstw, w których zatrudnienie przekraczało 49 osób.

przez sektor prywatny, był realizacją dostosowywania się gospodarki polskiej do wymagań właściwych gospodarce rynkowej. Bliższa obserwacja zjawiska potwierdza też tezę, iż w ten sposób następowała racjonalizacja zatrudnienia, bowiem nie wszystkie osoby odchodzące z sektora państwowego zostały automatycznie „przejęte” przez sektor prywatny.

O skali problemu świadczą liczby. Wynika z nich także, że nastąpił spadek zatrudnienia w sektorze państwowym o 239,0 tys. osób, a wzrost zatrudnienia w sektorze prywatnym tylko o 69,1 tys. osób. A zatem stwierdza się, że 169,9 tys. osób nie znalazło zatrudnienia w rozwijającym się sektorze prywatnym, choć być może znaleźli oni zatrudnienie w innych dziedzinach. Prezentowane tendencje przedstawiają dane wykresu 3.

Wykres 3. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle maszynowym* według sektorów własności w latach 1991-2003 (w tys. osób)



*Dane dotyczą przedsiębiorstw o zatrudnieniu powyżej 49 osób.

Źródło: jak na wykresie 2.

Ponadto stwierdza się, że w 1989 roku udział sektora państwowego w zatrudnieniu ogółem wyniósł 83,8% i zmalał w 2003 roku do poziomu 27,1%. Jeszcze wyraźniej procesy te przebiegły w przemyśle ogółem; udział ten wyniósł odpowiednio: 87,6%; 22,6%. Proces ten następował dość równomiernie w przemyśle ogółem, czego nie można powie-

dzień o przemyśle maszynowym. Jest to również potwierdzeniem wysnu-
tej tezy, że prywatyzowane przedsiębiorstwa zwracały większą uwagę
na racjonalizację zatrudnienia i nie wchłaniały wszystkich osób z sektora
państwowego. Wyniki przeprowadzonych obserwacji zawiera załącznik
2.

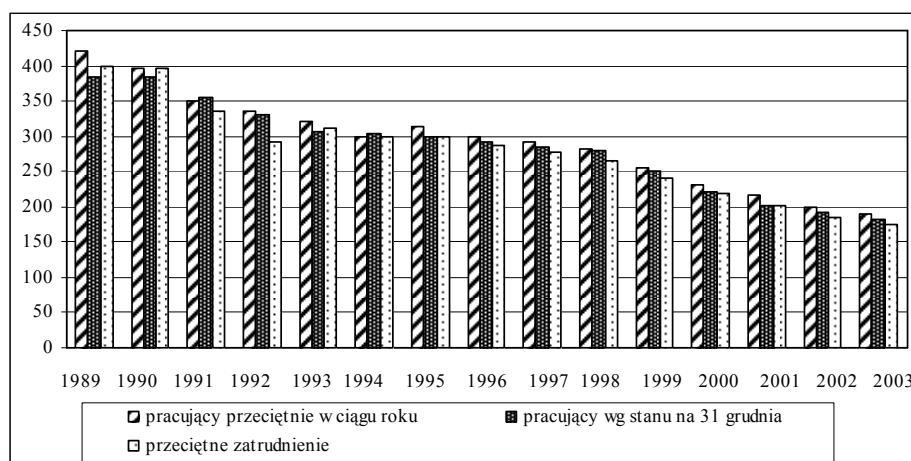
W polskim przemyśle maszynowym spotkać można przy tym
wszystkie dopuszczone formy zatrudniania prawnie usankcjonowane
w Polsce. Świadczy o tym między innymi fakt występowania różnic
w danych dotyczących zatrudnienia zamieszczanych w tabelach, w po-
szczególnych Rocznikach Statystycznych Przemysłu; różnic między ilo-
ścią pracujących w osobach a ilością osób zatrudnionych „przelicz-
zonych” na pełne etaty. Fakt ten zaobserwowano analizując kształtowanie
się zatrudnienia w przemyśle maszynowym za lata 1991-2003 przedsta-
wianego według trzech sposobów, a mianowicie jako: przeciętne zatrud-
nienie (w przeliczeniu na pełne etaty), pracujących przeciętnie w ciągu
roku w osobach (bez przeliczania na pełne etaty) oraz pracujących wed-
ług stanu na 31 grudnia każdego roku. W związku z tym, wypada zwró-
cić uwagę, że przeciętne zatrudnienie „w etatach” w badanej branży,
zmałało w tym okresie o 49,3%, a ilość przeciętnie pracujących, bez
„przeliczania na pełne etaty”, zmałała o 36,4%. Świadczy to o zatrudnia-
niu znacznej ilości osób na „częściowych etatach”.

Ilość zatrudnionych osób, według stanu na 31 grudnia każdego
roku w porównaniu do dwóch pozostałych wielkości, tj. ilości osób pra-
cujących w osobach i ilości osób zatrudnionych w „przeliczeniu na pełne
etaty”, kształtowała się różnie. Niemniej warto również zwrócić uwagę
na pewną prawidłowość; bez względu na sposób liczenia zatrudnienie
w każdym przypadku charakteryzowało się w badanym dziesięcioleciu
tendencją spadkową. Uzyskane wyniki przedstawia wykres 4.

Ogółem liczba przeciętnie pracujących w przemyśle maszyno-
wym osób w roku 1990, wynosiła 377,1 tys. i spadła w 2003 roku
do 190,1 tys. osiągając poziom 50,4% okresu wyjściowego. Jeżeli po-
równamy te liczby do zmian, jakie zaszły w przemyśle ogółem, to przed-
stawiają się one odpowiednio: 3680,5; 2 902,2; 78,9%. Nastąpił o 28,5
pkt. procentowego większy spadek zatrudnienia w przemyśle maszyno-
wym w porównaniu do przemysłu ogółem. Natomiast udział zatrudnienia
w przemyśle maszynowym w stosunku do przemysłu ogółem spadł
z 10,2% do 6,6%. Świadczy to o spadku znaczenia branży. Dane te za-
prezentowane zostały w załączniku 2 i na wykresie 4.

Z kolei, analizując udział zatrudnienia podmiotów przemysłu maszynowego, zatrudniających powyżej 49 osób, w ogólnej liczbie zatrudnienia całego przemysłu stwierdza się, że udział ten wykazuje również tendencję spadkową (9,8% w 1991 roku, wobec 7,1% w 2003 roku). A więc, nie tylko maleje zatrudnienie w branży, ale również udział w zatrudnieniu całego przemysłu, który także wykazuje spadek zatrudnienia. Dokonujące się zmiany w zatrudnieniu „pokrywają się” ze zmianami, jakie zaszły podczas procesu przekształceń własnościowych, a mianowicie wraz z powstawaniem przedsiębiorstw opartych na zasadach rynkowych można uznać, że następowała racjonalizacja zatrudnienia przejawiająca się m.in. w redukcji zatrudnienia.

Wykres 4. Zatrudnienie w przemyśle maszynowym w latach 1989-2003 (w tys. osób)



Źródło: jak na wykresie 1.

Wypada tu wszakże zauważyć, że wraz z racjonalizacją zatrudnienia (zjawiskiem pozytywnym i pożądanym) powstają w okresie przekształceń własnościowych zjawiska negatywne, takie, jak m.in. bezrobocie. Bezrobocie to nadal najważniejszy problem do rozwiązania.

W okresie transformacji pojawiły się bowiem na polskim rynku pracy dwa współzależne zjawiska: spadek liczby pracujących oraz wzrost

liczby bezrobotnych⁹. Stały się one przejawem trwałej i głębokiej nierównowagi podażowej na rynku pracy¹⁰. Wyniki obserwacji prezentują dane tabeli 1.

W przemyśle maszynowym w latach 1990-2003 udział zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, w ogólnej liczbie zatrudnionych mieścił się w przedziale 74,8%-2,0% (w przemyśle ogółem odpowiednio: 79,5%-75,5%) i wykazywał tendencję malejącą. Świadczy to o wzroście kwalifikacji siły roboczej oraz o wprowadzanym postępie produkcyjno-technologicznym w przekształcanych przedsiębiorstwach.

Tabela 1. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle* w latach 1989-2003 (w tys. osób)

Lata	Przemysł ogółem	w tym: przemysł maszynowy	Udział w zatrudnieniu ogółem
1989	4 017,1	409,9	10,20
1991	3 311,5	325,2	9,82
1992	2 918,7	268,0	9,18
1993	2 759,7	240,9	8,73
1994	2 736,5	265,7	9,71
1995	2 711,5	262,5	9,68
1996	2 681,0	249,6	9,31
1997	2 685,2	239,5	8,92
1998	2 597,4	223,8	8,62
1999	2 412,9	200,3	8,30
2000	2 279,1	180,8	7,93
2001	2 103,0	161,2	7,67
2002	1 983,6	146,5	7,39
2003	1 966,2	140,0	7,12

* Dane dot. podmiotów gospodarczych, w których liczba zatrudnionych przekracza 49 osób.

Źródło: jak w tabeli 1.

W zatrudnieniu w badanym okresie zaszły zmiany nie tylko ilościowe, ale również jakościowe. Można zauważyć zatem, że ubytek osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, w badanej grupie wyniósł 194,5 tys. osób i, tj. spadł do poziomu 37,9% okresu wyjściowego. Natomiast w grupie pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych wyniósł 61,2 tys. osób tj. spadł do poziomu 43,0% również okre-

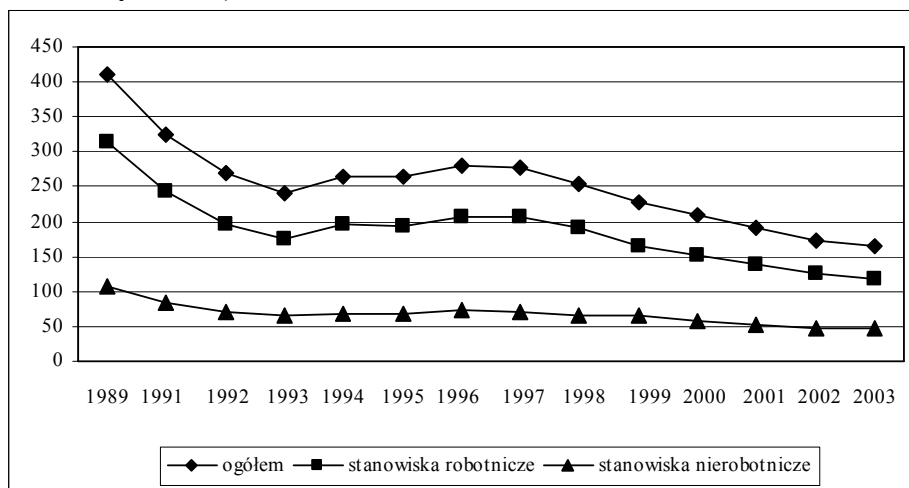
⁹ W. Jarmołowicz, M. Knapińska, *Zmiany na polskim rynku pracy w okresie transformacji ustrojowej w: Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2005, s. 117.

¹⁰ Ibidem, s. 135.

su wyjściowego tj. roku 1989. W całym przemyśle odpowiednio: 56,8%; 71,5%. Wyniki obserwacji w tym zakresie przedstawiono na wykresie 5.

Na zmiany w strukturze kwalifikacji zatrudnionych wpłynęło znacznie wolniejsze tempo spadku liczby pracowników z wyższym wykształceniem i pracowników wykwalifikowanych, niż zatrudnionych ogółem. Każda taka poprawa kwalifikacji kadr sprzyja postępowi techniczno-produkcyjno-organizacyjnemu.

Wykres 5. Zatrudnienie w przemyśle maszynowym według stanowisk robotniczych i nierobotniczych* w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w tys. osób)

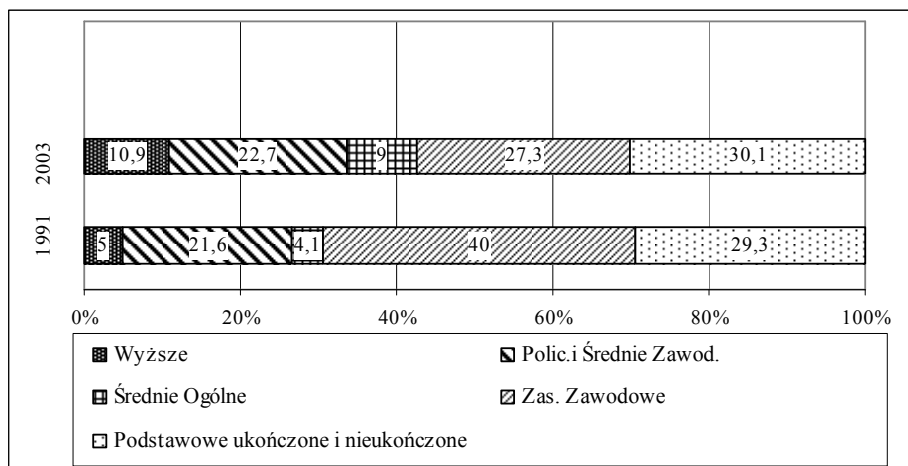


*Dane dot. podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 50 osób

Źródło: jak na wykresie 1.

Zmiany, jakie dokonały się w strukturze zatrudnienia przemysłu, według wykształcenia, w okresie od 1991 do 2003 roku (wykres 6) są dodatkowym potwierdzeniem korzystnych i pozytywnych zmian jakościowych, jakie dokonały się w tym zakresie. Udział pracowników z wykształceniem wyższym, w strukturze zatrudnienia ogółem, wzrósł z 5,0% w 1991 roku do 10,9% w 2003 roku. Natomiast ze średnim zawodowym i policealnym, w strukturze wykształcenia ogółem, wzrósł z 21,6% w 1991 roku do 22,7% w 2003 roku. Z kolei udział z wykształceniem podstawowym ukończonym i nieukończonym zmalał, w powyższej strukturze z 29,3% w 1991 roku do 30,1% w 2003 roku.

Wykres 6. Struktura zatrudnienia w przemyśle według wykształcenia w 1991 i 2003 roku



Źródło: jak na wykresie 1, lata 1992 i 2004.

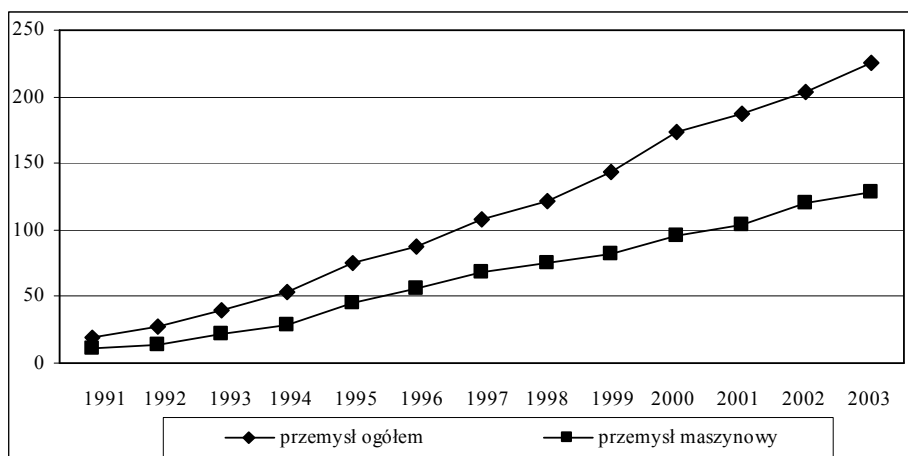
Przekształcenia własnościowe, które następowały w pierwszych latach transformacji, nie przebiegały bezobjawowo i w całym tym okresie pozostawiły jeszcze wiele innych namacalnych śladów. Za jeden z najważniejszych uznać należy zmiany w wielkości produkcji sprzedanej i wydajności pracy (wykres 7), mierzonej ilością produkcji sprzedanej w przeliczeniu na jednego zatrudnionego.

Przeciętny poziom wydajność pracy, zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w przemyśle ogółem, w kolejnych latach 1989-2003 wykazał tendencję rosnącą. Osiągnięty wzrost w badanym okresie przekroczył sześciokrotnie poziom z okresu wyjściowego dla przemysłu maszynowego, a ośmiokrotnie dla przemysłu ogółem. Należy tu jednak również zaznaczyć, że tak wysoki wskaźnik był wynikiem także z przyjęcia do jego wyliczenia, wartości produkcji sprzedanej liczonej w cenach bieżących. Na podstawie przedstawionych obserwacji, nie można już było natomiast określić, czy istniały i jakie różnice występowały w poziomie wydajności pracy, w poszczególnych przedsiębiorstwach należących do badanej grupy.

Prowadzone analizy miały zresztą na celu obserwację i raczej ocenę rozmiarów wpływu procesu przekształceń własnościowych na sytuację w całym przemyśle maszynowym, bez analizowania tych zmian dla każdego podmiotu oddzielnie. Tym niemniej można stwierdzić,

że badana zbiorowość wytwarzała w latach 1991-2003 od 5,8% do 4,0% produkcji sprzedanej przemysłu ogółem. W całym okresie ponadto wyróżniała się wzrostem przeciętnej wydajności pracy, przy malejącej liczbie podmiotów i zmniejszającym się zatrudnieniu.

Wykres 7. Wydajność pracy* w przemyśle ogółem i w przemyśle maszynowym w latach 1990-2003 (w mln zł/ 1 tys. zatrudnionych)



Źródło: opracowanie własne na podstawie tabeli 1.

Wydaje się, że na podstawie powyższych spostrzeżeń można wnioskować, że wraz z racjonalizacją zatrudnienia mogła następować mechanizacja niektórych prac, dokonująca się wraz z postępem technicznym. Natomiast wcześniej dokonana obserwacja, iż następowało zmniejszanie się zatrudnienia na stanowiskach robotniczych w tempie szybszym niż na stanowiskach nierobotniczych, nie wystarcza na potwierdzenie postawionej tezy.

Aczkolwiek procesy, które następowały w przedsiębiorstwach w okresie przekształceń własnościowych, polegały, w pierwszym okresie, na sprzedaży zbędnych budynków, maszyn i urządzeń oraz stopniowym zmniejszaniu zatrudnienia, stąd dostrzegać należy jednak zasadność tezy, że w wyniku tych działań następowała znaczna poprawa efektywności w badanym przemyśle maszynowym. Wielkość i strukturę zatrudnienia oraz stopień wykorzystania dysponowanych kadr należałoby bowiem rozpatrywać również na tle technologii i organizacji pracy oraz możliwości i realności ich zmian (czas, koszty). Zależy bowiem ona

od jakości kadr zarządzających – stopnia ich umiejętności motywowania i egzekwowania pracy, rozwoju zawodowego podwładnych, stawiania dostatecznie dużych wymogów zawodowych itd., a także związku między wielkością zatrudnienia, ilością i jakością pracy z jednej strony oraz wysokością i zróżnicowaniem zarobków z drugiej strony. Należałoby też postrzegać problem właściwości zatrudnienia i wydajności pracy w danym przedsiębiorstwie w kontekście szerszych uwarunkowań gospodarczych i społecznych¹¹. Tak szerokie ujęcie problemu nie jest jednak celem i tematem analiz, aczkolwiek pokazuje wieloaspektowość problemu.

Na podstawie natomiast przedstawionych obserwacji stwierdza się, że krótkoterminowy wpływ transformacji dla przedsiębiorstw był niekorzystny, natomiast z dłuższej perspektywy można uznać, że był to nieunikniony koszt zmiany systemowej, która zaczyna przynosić oczekiwane efekty.

3. Wpływ przekształceń własnościowych na kształtowanie się zatrudnienia

W 1989 roku początek procesu reform w Polsce zaznaczył się gwałtownym obniżeniem aktywności gospodarczej. Czynniki zewnętrzne, takie, jak np. upadek RWPG, przyczyniły się do załamania eksportu i do spadku produkcji, a czynniki wewnętrzne – takie, jak np. przekształcenie produkcji wywołane procesem restrukturyzacji oraz zmniejszenie popytu krajowego, odegrały istotną rolę w ograniczeniu dostępu do pracy.

Zmniejszanie się liczby zatrudnionych pracowników przedsiębiorstw przemysłu maszynowego następowało również wskutek przekształceń własnościowych i prywatyzacji, które to przekształcenia pociągać zaczęły za sobą likwidację zakładów.

Otóż w 1991 roku, a więc w pierwszym okresie wdrażania reguł rynkowych, w polskiej gospodarce, istniało 698 podmiotów gospodarczych zaliczanych do przemysłu maszynowego. Do 2003 roku nastąpił ich wzrost o 2,2% (do 713 podmiotów), przy zmniejszającym się w nim zatrudnieniu z 326,6 tys. w 1991 roku do 140,0 tys. osób w 2003 roku, tj. o 57,1%. Analogiczne dane dla całego przemysłu przedstawiają się następująco: 7088; 21,0%; 8573; 3317,8 tys.; 1966,2 tys.; 40,7%. Pozwala

¹¹ T. Oleksyn, *Praca i płaca w zarządzaniu*, Biblioteka Menedżera, „Novapress” S.A., Warszawa 1992, s. 69.

to wysnuć wniosek, że prywatyzacja pociągnęła za sobą likwidację dużych podmiotów, a powstawanie zdecydowanie mniejszych.

Proces przekształceń własnościowych w przemyśle maszynowym następował szybko. Potwierdzają to zmiany, jakie zaszły w obrębie przemieszczania się zatrudnienia z sektora państwowego do prywatnego. Redukcji zatrudnienia w sektorze państwowym, w badanych latach 1989-2003 (wynoszącej 287,3 tys. osób) towarzyszył wzrost zatrudnienia w sektorze prywatnym – 63,6 tys. osób. Jednak wzrost ten wchłonął tylko 22,1 % ubytku sektora państwowego. A ta konieczna po roku dziesięcioletniej redukcji zatrudnienia w przedsiębiorstwach państwowych, stała się siłą napędową nowego zjawiska, nieznanego od czasów międzywojennych, tj. bezrobocia. Zwolnienia grupowe szybko powiększały liczbę bezrobotnych, w sytuacji, gdy proces tworzenia nowych miejsc pracy w sektorze prywatnym był jednak wolniejszy od redukcji zatrudnienia¹².

Przekształcenia własnościowe przedsiębiorstw i nowa sytuacja, w której przyszło im realizować swoje zadania, przyniosła też zmianę zachowań przedsiębiorców w zakresie zatrudniania. Zaczęli poświęcać temu zadaniu, wyjątkowo dużo czasu i zatrudniać do tych zadań, wyspecjalizowane firmy trudniące się zawodowo doborem kadr na poszczególne stanowiska. Ograniczanie się w ocenie pracownika do takich kryteriów jak wykształcenie, staż pracy i przebieg praktyki zawodowej przestało wystarczać. Zaczęto brać również pod uwagę szerszy zestaw kryteriów, uwzględniający w szczególności rezultaty pracy, a ponadto szereg cech osobowościowych i behawioralnych, oczekiwanych na danym stanowisku pracy, by zapewnić rozwój zawodowy pracowników, a w konsekwencji uzyskać oczekiwane efekty dla przedsiębiorstwa. Kumulacja zaś negatywnych skutków przemian własnościowych stworzyła trudną sytuację objawiającą się znacznym spadkiem zatrudnienia w przemyśle (i nie tylko), z którą poszczególne podmioty, miasta czy regiony często nie potrafiły sobie poradzić.

Sytuacja ta wymagała pomocy państwa. Efektem tej pomocy była m.in. ustawa z 20 października 1994 roku, powołująca specjalne strefy ekonomiczne do rangi instrumentu ułatwiającego przystosowanie pol-

¹² J. Auleytner, *Transformacja w obszarze pracy i zabezpieczenia socjalnego w: 10 lat transformacji w Polsce*, red. A. Zawiślak, Oficyna Wydawnicza Warszawskiej Szkoły Zarządzania Szkoły Wyższej, Warszawa 1999, s. 52.

skiej gospodarki do zasad wolnorynkowych¹³. Państwo tworząc specjalne strefy ekonomiczne miało na celu aktywizację gospodarczą regionu, głównie poprzez zaangażowanie inwestorów strategicznych. Magnesem przyciągającym kapitał i technologie miała być preferencyjna polityka podatkowa.

Strefy te miały przyczynić się do rozwoju gospodarczego kraju poprzez realizację określonych celów, między innymi poprzez tworzenie nowych miejsc pracy i zagospodarowywanie zasobów naturalnych, istniejącego majątku produkcyjnego i infrastruktury gospodarczej, zwiększanie konkurencyjności wytwarzanych wyrobów¹⁴. Jednak podstawowym celem ich powołania była walka z pogłębiającym się bezrobociem strukturalnym. Strefy te miały pełnić znaczącą rolę w przekształceniach strukturalnych przestrzeni przemysłowej Polski.

Należy też sądzić, iż wiele podmiotów gospodarczych z branży udało się w ten sposób uratować. Ponad to należy jednak pamiętać, że strefy te zaczęły funkcjonować dopiero w 1996 roku, i trudno powiedzieć, jaki wpływ wywarły inwestycje, w tych strefach ekonomicznych, w transformacji przemysłu maszynowego.

Oprócz korzystnych zdarzeń dla gospodarki, będących wynikiem przekształceń własnościowych, obserwuje się nie tylko występowanie, ale i narastanie wiele niekorzystnych zjawisk, takich jak: ograniczanie miejsc pracy, bezrobocie szczególnie w grupie ludzi młodych, rozwarstwienie w poziomie dochodów ludności, pogarszanie się poziomu życia ludności. Zauważmy, że to zmniejszanie miejsc pracy było konsekwencją ponoszenia nieudanych prób samodzielnego dostosowywania się gospodarki do reguł gry rynkowej. Brak środków finansowych na niezbędne inwestycje technologiczne doprowadzał podmioty do utraty potencjału produkcyjnego i szukania inwestora strategicznego, jako warunku dalszego funkcjonowania.

Sam jednak spadek zatrudnienia nie nawiązuje do światowych tendencji, tj. do eliminacji pracy żywej, w wyniku zastępowania jej przez wprowadzenie automatyzacji w procesach wytwórczych, ale jest wyni-

¹³ Ustawa o specjalnych strefach ekonomicznych z dnia 20 października 1994 r., DzU z 1994 r. Nr 141, poz. 692.

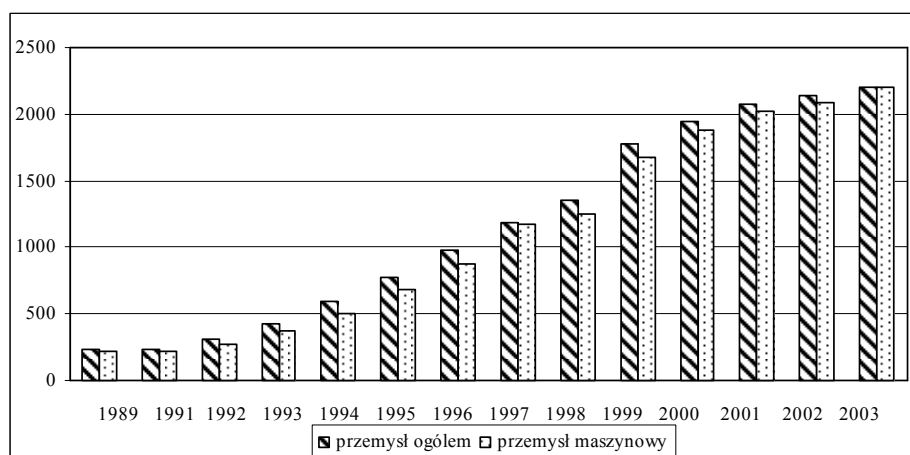
¹⁴ Od 1 stycznia 2001 roku obowiązuje znowelizowana Ustawa o specjalnych strefach ekonomicznych. Według zmienionych zasad inwestorzy, którzy rozpoczną działalność w strefach mają zagwarantowaną pomoc publiczną wynikającą z Ustawy o pomocy publicznej i mogą liczyć na skorzystanie z przywilejów podatkowych do 50% wartości podjętych inwestycji (DzU z 2000 r. Nr 117, poz. 1228).

kiem ograniczania rozmiarów produkcji, na który maleje popyt. Brak środków finansowych spowodował likwidację, nie tylko w podmiotach gospodarczych, działów rozwoju i badań, ale również całych instytutów branżowych i ośrodków naukowo-badawczych istniejących poza podmiotami, najczęściej w ramach zrzeszeń i zjednoczeń¹⁵, powodując nie tylko redukcję zatrudnienia kadr o wysokich kwalifikacjach, ale również uwstecznianie struktury wytwórczej przemysłu maszynowego.

4. Problemy wynagradzania pracowników

Trudności przystosowania się do nowych warunków, w jakich przyszło funkcjonować podmiotom, spowodowały, że wzrost płac oparty był często nie na efektach, lecz na spełnianiu obietnic rekompensowania pracownikom wzrostu kosztów utrzymania. W taki sposób próbowano przeczekać „trudne czasy”, podwyższając załogom wynagrodzenia bez ekonomicznego uzasadnienia.

Wykres 8. Przeciętne wynagrodzenie brutto w przemyśle* w latach 1989-2003 (bez roku 1990, w zł)



*Dane dotyczą podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 5 osób.

Źródło: jak na wykresie 1.

¹⁵ W ramach przemysłu maszynowego działał „Instytut Maszyn Spożywczych” w Warszawie i „Bekadex” w Poznaniu.

W przemyśle maszynowym przeciętne miesięczne wynagrodzenie¹⁶ wykazywało w okresie od 1989-2003 roku tendencje wzrostowe. Niemniej zawsze było ono niższe w przemyśle maszynowym niż w przemyśle ogółem. W 1991 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie, w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób, w przemyśle maszynowym wynosiło 167,2 zł, a w całym przemyśle 184,8 zł. Natomiast w 2003 roku wzrosło w badanym przemyśle do kwoty 2 235,3 zł, a w całym przemyśle do kwoty 2 291,0 zł.

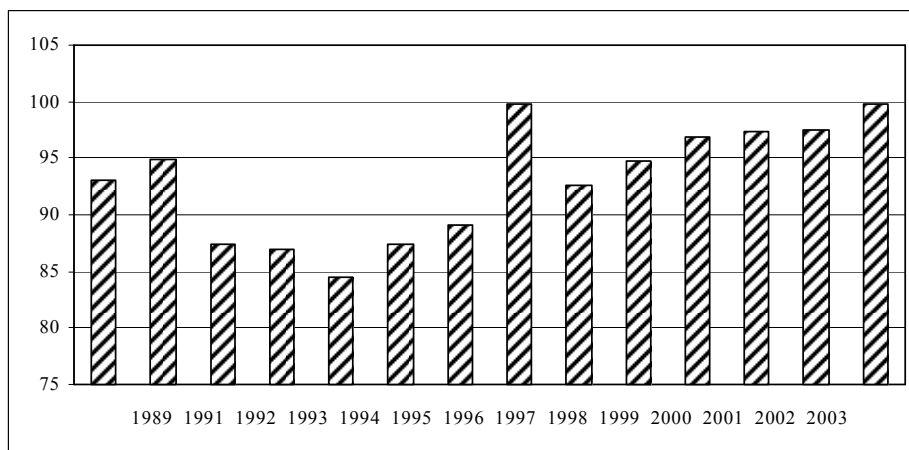
Relacja przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle maszynowym w poszczególnych latach kształtowała się na poziomie niższym od przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle ogółem (wykres 9). Wskaźnik ten ukształtował się w 2003 roku na poziomie 97,6%, przy czym najniższy poziom osiągnął w roku w 1994 roku – 79,9%, a najwyższy 90,5% w 1991 roku. Pomimo, iż branża ta charakteryzuje się produkcją wysokoprzetworzoną, średnie płace w całym badanym okresie były jednak niższe o średnio o 10% niż średnie płace w całym przemyśle – i nadal nie osiągnęły do końca roku 2003 jego poziomu – to wiele wskazuje na to, że sytuacja ta zaczyna się zmieniać. Świadczy o tym również dziesięciokrotny wzrost przeciętnych wynagrodzeń wobec dziewięciokrotnego w całym przemyśle. Powyższe wyniki osiągnięto badając wszystkie przedsiębiorstwa przemysłowe.

¹⁶ *Rocznik Statystyczny Przemysłu*, 2002, s. 236, W roczniku opisane są stosowane pojęcia występujące w opracowaniu, związane z wynagrodzeniami, i tak:

- wynagrodzenia obejmują wypłaty pieniężne oraz wartości świadczeń w naturze, bądź ich ekwiwalenty należne pracownikom z tytułu pracy,
- składnikami wynagrodzeń są: wynagrodzenia osobowe, wypłaty z tytułu udziału z zysku i w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach, dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników sfery budżetowej, wynagrodzenia bezosobowe, wynagrodzenia agencyjno – prowizyjne honoraria,
- do wynagrodzeń osobowych zalicza się m.in. wynagrodzenia zasadnicze, premie i nagrody, dodatki, wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za czas nie wykonywania pracy, świadczenia deputatowe i odszkodowawcze.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie przypadające na 1 zatrudnionego obliczono przyjmując: wynagrodzenia osobowe, wypłaty z tytułu udziału w zysku i nadwyżce bilansowej, dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników sfery budżetowej, honoraria wypłacane za prace wynikające z umowy o pracę.

Wykres 9. Udział przeciętnego wynagrodzenia brutto w przemyśle maszynowym w przeciętnym wynagrodzeniu całego przemysłu* w latach 1989-2003 (bez roku 1990; w %)



*Dane dotyczą podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 5 osób.

Źródło: jak na wykresie 1.

To samo badanie dla firm zatrudniających powyżej 5 osób dało korzystniejsze wyniki na rzecz przemysłu maszynowego, aczkolwiek zawsze średnie płace były niższe dla pracowników przemysłu maszynowego od średnich płac występujących w całym przemyśle w analizowanych latach.

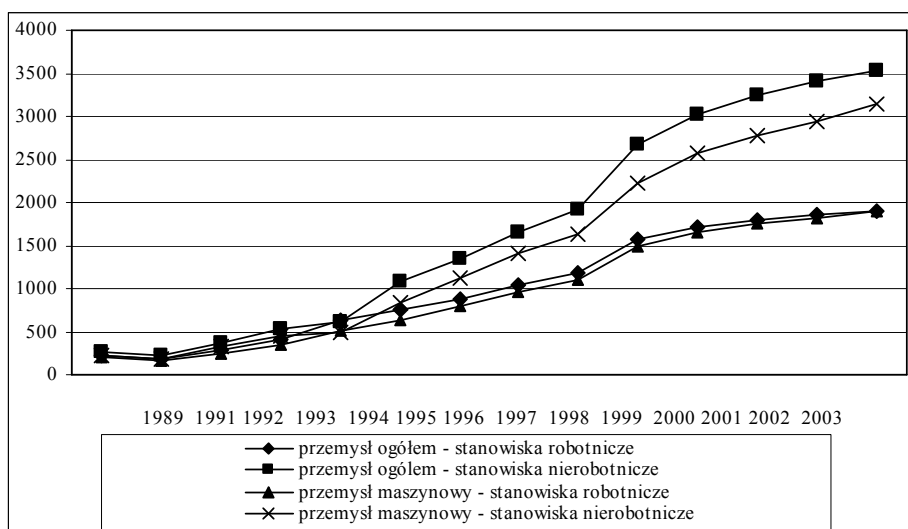
Relacja płacy w przemyśle maszynowym, w stosunku do płacy w całym przemyśle, ukształtowała się na poziomie 94,9% w roku 1991, i po czteroletnim spadku do poziomu 87%, do końca okresu badanego osiągnęła poziom 99,8% w 2003 roku (taki sam poziom wystąpił w roku 1997 – 99,8%).

Wypada ponadto zauważyć, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie w przemyśle maszynowym pomimo, iż było zawsze niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w całym przemyśle, to w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 5 osób charakteryzowało się szybszym tempem wzrostu.

Najwyższe przeciętne wynagrodzenie otrzymują osoby zatrudnione na stanowiskach nierobotniczych, i to zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w przemyśle ogółem. Potwierdziło to powszechnie stwierdzenie, że wraz ze wzrostem ilości podmiotów sektora prywatnego, ro-

śnie rozpiętość między średnią płacą na stanowisku robotniczym a średnią płacą na stanowisku nierobotniczym. Rozpiętość ta, w przemyśle maszynowym wyniosła w 2003 roku – 60,5 punktu procentowego, w 1998 roku 67,9 punktu procentowego, w 1995 roku – 74,8 punktu procentowego. Dla przemysłu ogółem te same wartości przedstawiają się odpowiednio: 46,3; 41,0; 29,1. Powyższe wyniki potwierdziły stwierdzenie, że przeciętnie pracownicy przemysłu maszynowego zarabiają mniej niż w przemyśle ogółem. Dane te zawiera wykres 10.

Wykres 10. Przeciętne wynagrodzenie brutto w przemyśle na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych* w latach 1989-2001 (bez roku 1990, w zł)



*Dane dotyczą podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 5 osób.

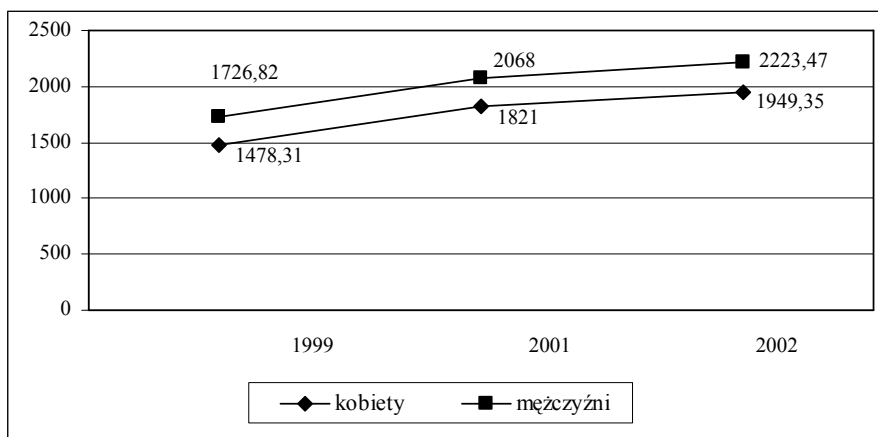
Źródło: jak na wykresie 1.

Przeciętne wynagrodzenie kobiet w badanym okresie zatrudnionych w zakładach przemysłu maszynowego jest niższe od mężczyzn o ok. 14 pkt. procentowego; te same dane dla całego przemysłu wynoszą średnio 26 pkt. procentowego. Dane te za lata 1999, 2001 i 2002 roku zawiera wykres 11 i 12. Badanie potwierdziło tezę, że kobiety zarabiają mniej od mężczyzn. Rocznik Statystyczny Przemysłu podaje, że w 1991 roku¹⁷ kobiety zatrudnione w przemyśle posiadające wykształcenie,

¹⁷ *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1992*, GUS, Warszawa 1992, s. 98.

co najmniej średnie ogólne, stanowiły 34,7%, mężczyźni – 28,5%, a w roku 2001¹⁸ odpowiednio: kobiety – 48,2%, mężczyźni – 40,2%.

Wykres 11. Przeciętne wynagrodzenie w przemyśle maszynowym według płci w latach 1999-2002 (brutto w zł)



Źródło: jak na wykresie 1, lata 2000-2003.

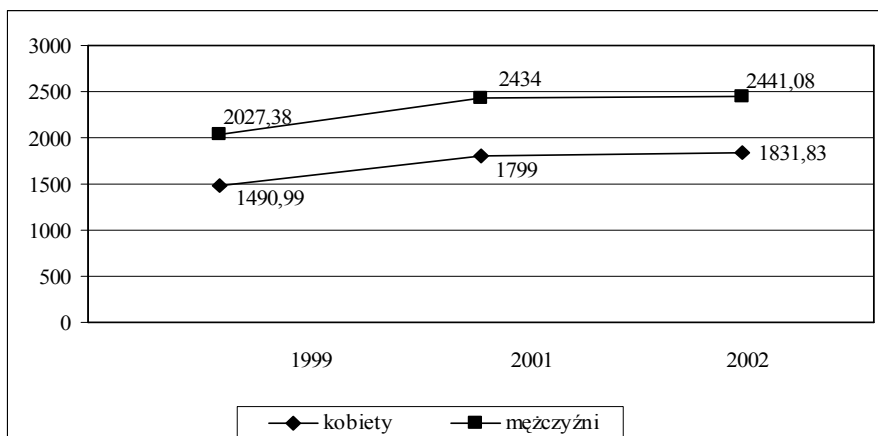
Z prezentowanych danych wynika, iż to kobiety są lepiej wykształcone, co powinno być ważnym kryterium przy ustalaniu ich wynagrodzeń. Niemniej wypada zauważyć, że kobiety pomimo, że są lepiej wykształcone, to zajmują mniej kierowniczych stanowisk, co dowiodłoby tezie, że skoro zajmują niższe stanowiska, to mniej zarabiają.

Z kolei w strukturze wynagrodzeń płacy zasadnicza zajmuje dominujące znaczenie. Ukształtowała się ona dla przemysłu maszynowego w 1999 roku na poziomie 76% płacy ogółem (w tym wśród mężczyzn – 75,1% i kobiet – 79,9%), a w 2002 roku na poziomie 76,5% (w tym wśród mężczyzn – 75,5%, kobiet – 81,6%).

Charakterystycznym wydaje się ukształtowanie udziału płacy zasadniczej w wynagrodzeniu ogółem dla kobiet zawsze na poziomie wyższym od mężczyzn, jak i od średniej dla danego roku, i to zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w przemyśle ogółem. Może to świadczyć, o zajmowaniu przez kobiety, w przeważającej części stanowisk nierobotniczych, na których płace są na ogół bardziej stabilne. Powyższe zjawisko prezentują dane tabeli 2 i wykresu 13.

¹⁸ *Rocznik Statystyczny Przemysłu 2002*, GUS, Warszawa 2002, s. 160.

Wykres 12. Przeciętne wynagrodzenie w przemyśle ogółem według płci w latach 1999-2002 (brutto w zł)



Źródło: jak w wykresie 11.

Na drugim miejscu wśród składników wynagrodzenia znalazły się premie i nagrody mieszczące się w granicach 10-14%, następnie wszystkie dodatki w granicach 4-6%, kolejno wynagrodzenie za godziny nadliczbowe od 1-3%. Świadczy to o tym, że płaca zasadnicza jest nadal najważniejszym składnikiem wynagrodzenia.

Wysokość premii i nagród, w łącznej wysokości wynagrodzenia na poziomie maksymalnie 14%, nie jest elementem motywującym – najczęściej jest ona stałym dodatkiem do płacy zasadniczej wyliczanym na podstawie obowiązującego układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania. Zupełnie nieistotnym elementem wynagrodzenia, w badanej populacji, są wypłaty z zysku sięgające do poziomu 0,4% łącznego wynagrodzenia.

5. Konsekwencje przekształceń własnościowych dla systemów wynagradzania pracowników za pracę

Jedną z przeszkód w szybkim dostosowywaniu się przedsiębiorstw do nowej sytuacji w latach 1990-1991 był brak możliwości skutecznego motywowania pracowników z powodu restrykcyjnego podatku od po-

nadnormatywnego wzrostu wynagrodzeń¹⁹, wprowadzonego celem ograniczenia lub wręcz zahamowania wzrostu wynagrodzeń w tym sektorze. Presja społeczna powodowała jednocześnie, że zamiast przeznaczać zysk na inwestycje, często kierowano go na zwiększenie płac i premii dla pracowników²⁰.

Tabela 2. Struktura przeciętnego wynagrodzenia pracowników pełnozatrudnionych według płci za październik 1999 i 2001 roku (brutto w zł)

Wyszczególnienie	Ogółem wynagrodzenie osobowe						Wypłaty z zysku
	Ogółem	Udział procentowy					
		Razem	Płaca zasadn.	Nadgodz.	Dodatki	Premie, nagrod.	
Rok 1999							
ogółem	1 845,99	99,5	69,4	2,6	5,0	13,9	0,3
mężczyźni	2 027,38	99,5	66,8	3,0	6,0	14,4	0,3
kobiety	1 490,99	99,5	76,2	1,5	4,5	12,4	0,3
w tym							
przemysł							
maszynowy							
ogółem	1 677,64	99,8	76,0	1,8	4,4	12,9	0,2
mężczyźni	1 726,82	99,8	75,1	2,1	4,3	13,3	0,2
kobiety	1 478,31	99,8	79,9	0,6	5,2	10,6	0,2
Rok 2001							
ogółem	2 226,00	99,4	69,9	2,3	5,6	13,4	0,4
mężczyźni	2 434,00	99,5	67,4	2,8	6,1	14,0	0,4
kobiety	1 799,00	99,3	76,7	1,1	4,2	11,7	0,4
w tym							
przemysł							
maszynowy							
ogółem	2 018,00	99,7	76,2	1,6	4,0	12,1	0,3
mężczyźni	2 068,00	99,7	75,2	1,8	3,9	12,6	0,3
kobiety	1 821,00	99,8	80,9	0,4	4,8	9,8	0,2

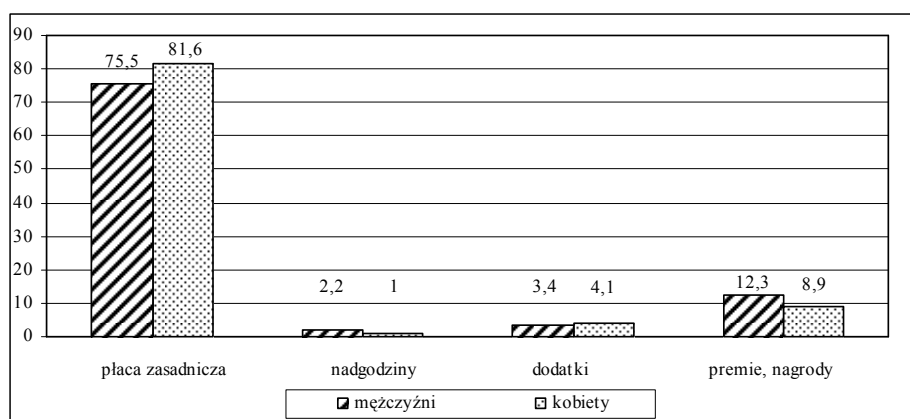
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Przemysłu* za lata 1999 i 2001, GUS, Warszawa.

¹⁹ Ustawa z 27 grudnia 1989 roku o podatku od ponadnormatywnych wynagrodzeń. Na mocy tej ustawy, przekroczenie normy wynagrodzeń przez przedsiębiorstwo od 3% do 5%, powodowało opodatkowanie kwoty ponadnormatywnych wynagrodzeń od 100% do 500%. W kolejnych latach przekroczenie to było łagodzone. Obciążenie to zostało zniesione dopiero ustawą z 16 grudnia 1994 roku.

²⁰ Por. J. Mujżel, *Przedsiębiorstwa w procesie transformacji*, Polska Akademia Nauk, Instytut Nauk Ekonomicznych, Poltext, Warszawa 1997, s. 273.

Potwierdziły to również dane uzyskane w wyniku obserwacji kształtowania się płac w przemyśle maszynowym. Wynagrodzenia rosły w tempie szybszym od wzrostu wydajności. Średnie wynagrodzenie pracownika, zatrudnionego w przemyśle maszynowym, wzrosło w 1992 roku w stosunku do roku 1991 o 61,9%, natomiast wydajność odpowiednio tylko o 23,5%.

Wykres 13. Struktura przeciętnego wynagrodzenia brutto w przemyśle maszynowym pracowników pełnozatrudnionych w roku 2002 (w %).



Źródło: jak na wykresie 1, za rok 2003.

Według badań Instytutu Rozwoju i Studiów Strategicznych rok 1992 przyniósł dalszy spadek płac realnych w różnych typach przedsiębiorstw i wzrost rozpiętości wynagrodzeń. Szansą na podwyższenie wynagrodzeń było przekształcenie przedsiębiorstwa w spółkę. Począwszy od 1992 roku wyraźniej i częściej wynagrodzenia wiązały się z sytuacją przedsiębiorstwa. W 1993 roku w związku z wyczerpywaniem się rezerw wzrostu produkcji, sięgnięto po jeden ze sposobów przełamywania bariery popytu, a mianowicie obniżkę kosztów własnych za pomocą administracyjnego hamowania tempa wzrostu płac. W tym samym roku spłaszczeniu uległa rozpiętość między płacami minimalnymi a maksymalnymi²¹.

Natomiast wyniki badań przeprowadzone w 1994 roku przez Centralny Urząd Planowania wskazały, że pomimo obowiązywania od wrze-

²¹ Ibidem, s. 274.

śnia 1994 roku „popiwku”, co trzecie przedsiębiorstwo, w miesiąc później podniosło płace, a co piąte zamierzało to zrobić w październiku. Badania prowadzone w 1994 roku w przedsiębiorstwach przekształconych w spółki pracownicze wykazały, że płace w tych przedsiębiorstwach, wzrosły skokowo bezpośrednio po przekształceniu, potem ów wzrost był znacznie mniejszy, a w latach 1994-1995 pozycja płacowa przedsiębiorstw sprywatyzowanych była lepsza niż przedsiębiorstw państwowych. Powyższe uwarunkowania miały także wpływ na wysokość płac. I tak: w przemyśle maszynowym przeciętne wynagrodzenie w 1995 roku w stosunku do roku 1994 wzrosło o 35,3%, w tym na stanowiskach robotniczych o 24,8%, a na stanowiskach nierobotniczych o 72,0%. W przemyśle ogółem odpowiednio: 30,7%; 21,3%; 77,0%. Z kolei J. Mujżel wskazuje, że po zakończeniu procesu prywatyzacji nie obniżono wynagrodzeń w żadnym z badanych przedsiębiorstw oraz, że dyscyplinująco działało zagrożenie zwolnieniem i większy rygoryzm w egzekwowaniu obowiązków pracowniczych²². Podobne wnioski wyciągnięto analizując wynagrodzenia za cały okres lat 1991-2003. Ich poziom na przestrzeni lat wykazywał tendencje rosnące, i to zarówno w przemyśle maszynowym, jak i w przemyśle ogółem. Badania potwierdziły wpływ przekształceń własnościowych na kształtowanie się poziomu wynagrodzeń. Dowodem na to jest rosnąca tendencja różnic między wynagrodzeniami pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych. Dodatkowo, 31 grudnia 1989 roku, Sejm ustawą wprowadził opodatkowanie zysku przedsiębiorstw państwowych „dywidendą”²³.

Zaprezentowane wysokie opodatkowanie przedsiębiorstw, w zależności od sektora własności, nie mogło pozostać bez wpływu na zdolności adaptacyjne do nowych warunków gospodarowania – warunków wolnorynkowych – w okresie transformacji. Obciążenia te, nie były powiązane, z wynikami ekonomicznymi, wyjaławiały, i tak nie motywacyjne systemy wynagrodzeń w przedsiębiorstwach.

²² Ibidem.

²³ Był to podatek od wydzielonego przedsiębiorstwu mienia ogólnonarodowego. Dywidenda ta wynosiła 25% zysku w latach 1989-1990, a w 1991 roku 30%. W 1995 roku została zniesiona (wynosiła w ostatnim roku obowiązywania 10%), a w jej miejsce wprowadzono nowe obciążenie w postaci dodatkowego podatku wynoszącego 15% zysku po jego opodatkowaniu. Podatek dochodowy od osób prawnych wprowadzono ustawą w 1992 roku (z późniejszymi zmianami), wynosił 40% zysku, w 1999 roku – 34%, a w latach 2000-2002 – 28%.

Podsumowanie

Rozważania, które w niniejszym opracowaniu zostały podjęte, przybliżyły tylko badany temat. Najważniejszy jednak wniosek, jaki wypływa z przeprowadzonych obserwacji, zmierza do potwierdzenia tezy, iż w wyniku dokonanych przekształceń własnościowych następowały istotne zmiany w zakresie zatrudniania (dokonywała się racjonalizacja zatrudnienia) i wynagradzania (powstawanie rozbieżności).

Przeprowadzona analiza za lata 1990-2003 wykazała, że przemysł maszynowy pomimo zmniejszenia udziału w strukturze zatrudnienia całego przemysłu ma szansę nadal pełnić rolę wiodącego przemysłu. Świadczy o tym m.in. niższy spadek zatrudnienia w grupie o wyższych kwalifikacjach i wyższy spadek w grupie o niższych kwalifikacjach; rosnąca tendencja wydajności pracy, jak również przemieszczanie się zatrudnienia z sektora państwowego do sektora prywatnego i dokonującej się w ten sposób racjonalizacji zatrudnienia, ale już na pewno o lepsze wykorzystanie potencjału tkwiącego w załogach.

Natomiast występujące trudności w przystosowania się do nowych warunków, w jakich przyszło funkcjonować podmiotom gospodarczym powodowały, że wzrost płac nie był poparty efektami tylko spełnianiem obietnic i rekompensowaniem pracownikom wzrost kosztów utrzymania. Pracodawcom bowiem niełatwo było przystosować się do gwałtownych zmian przy dodatkowo nadmiernym obciążeniu podatkowym w postaci „popiwku”, „neopopiwku”, dywidendy czy opłaty z zysku. Również państwu trudno było ogarnąć powstałe i ciągle narastające problemy.

Dostrzegając powyższe zauważmy, że pomimo krótkoterminowego niekorzystnego wpływu transformacji dla przemysłu maszynowego, z dłuższej perspektywy można uznać, że był to nieunikniony koszt zmiany systemowej, która zaczyna obecnie przynosić efekty.

Social-economical transformation of machinery industry in Poland

Summary

The study presents problems of employment and level of employees' salaries in a machinery industry within the context of the ownership's transformation in that business. On the base of analysis, that was carried out in 1989-2001, the Author tries to show the dilemmas concerning the subject and facing employers, employees and Polish government, as well as the solutions used. Adjustment to new conditions, among the companies of machinery industry, has showed that an increase of employees' salaries was not

a result of any effect, but only a fulfillment of promises, and also was expressed by a compensation of increasing costs of keeping the employees.

There was no possibilities of effective motivation. The State had difficulties to bring under control emerging problems. The decreasing number of both legal entities and employees were also „shrinking” that trade. Short-coming influence of transformation on machinery industry was unfavorable (limitation of workplaces, unemployment in the group of youth, stratification in the level of revenues of population, deterioration of the level of living standards). However, that can be deemed in the longer period, as an unavoidable cost of system transformation, that begin to brings to bring the right course – it leads the economy to become the market one.

One of the most crucial factor, that can contribute to the development of machinery industry is an inflow of foreign investment capital transferring modern production technologies and techniques of management (know-how).

Bibliografia

Auleytner J., *Transformacja w obszarze pracy i zabezpieczenia społecznego*, w: *10 lat transformacji w Polsce*, red. A. Zawiślak, Oficyna Wydawnicza Warszawskiej Szkoły Zarządzania Szkoły Wyższej, Warszawa 1999.

Jarmołowicz W., Knapińska M., *Zmiany na polskim rynku pracy w okresie transformacji ustrojowej*, w: *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2005.

Mujżel J., *Przedsiębiorstwa w okresie transformacji*, Polska Akademia Nauk Ekonomicznych, Poltext, Warszawa 1997.

Lis L., *Dylematy polityki zatrudnienia w gospodarce rynkowej*, w: *Socjologiczne i ekonomiczne zagadnienia gospodarki rynkowej – szanse i zagrożenia*, red. H. Januszek, Zeszyty Naukowe 25, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2002.

Oleksyn T., *Praca i płaca w zarządzaniu*, Biblioteka Menedżera, „Novapress” S.A., Warszawa 1992.

Polska Klasyfikacja Działalności ze zmianami na 2001 rok, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr sp. z o.o., Gdańsk 2001.

Rocznik Statystyczny Przemysłu, dla lat 1990-2004, Zakłady Wydawnictw Statystycznych, GUS, Warszawa.

Suwalski A., *Problemy polskiej prywatyzacji. Ekonomiczno-społeczne uwarunkowania przekształceń własnościowych w latach 1990-1997*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1998.

Suwalski A., *Transformacja zbiorowych stosunków pracy w Polsce*, w: *Przekształcenia społeczne w polskiej gospodarce*, red. A. Suwalski, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001.

Ustawa z dnia 20 października 1994 roku o specjalnych strefach ekonomicznych (DzU Nr 141, poz. 692 z późniejszymi zmianami).

Załącznik 1. Podstawowe informacje o przemyśle w latach 1991-2003

Wyszczególnienie Lata	Podmioty gospo- darcze	Produkcja sprzedana w mln zł	Przeciętne zatrudnienie w tys. osób	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w zł
Przemysł ogółem				
1991	7 088	64 757,9	3 317,8	184,8
1992	6 783	79 492,9	2 918,7	310,0
1993	6 784	110 174,0	2 759,7	438,6
1994	7 179	147 101,9	2 736,5	628,7
1995	7 586	203 663,0	2 711,5	832,0
1996	7 953	233 700,5	2 681,0	1 050,8
1997	9 000	291 215,6	2 685,2	1 256,6
1998	9 176	315 548,9	2 597,4	1 445,5
1999	9 091	346 343,5	2 412,9	1 950,6
2000	9 430	395 904,3	2 279,1	2 136,7
2001	8 640	394 546,6	2 103,0	2 315,0
2002	8 524	404 517,1	1 983,6	2 399,5
2003	8 573	443 412,5	1 966,2	2 291,0
w tym przemysł maszynowy				
1991	698	3 756,6	326,6	167,2
1992	684	3 756,6	268,0	270,7
1993	651	5 398,3	240,9	370,8
1994	768	7 732,9	265,7	502,4
1995	764	11 930,0	262,5	682,6
1996	780	14 026,3	249,6	881,6
1997	807	16 389,1	239,5	1 086,1
1998	825	16 889,2	223,8	1 263,0
1999	827	16 387,5	200,3	1 720,1
2000	846	17 190,9	180,8	1 927,1
2001	762	16 786,0	161,2	2 079,0
2002	725	17 667,6	146,5	2 160,9
2003	713	17 889,6	140,0	2 235,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Przemysłu* za lata 1991-2004, GUS, Warszawa.

Załącznik 2. Przeciętne zatrudnienie w przemyśle według sektorów własności w latach 1989-2003 (w tys. osób)

Wyszczególnienie Lata	Ogółem	Sektor państw.	Sektor prywatny	% udział 2:1	% udział 3:1	% udział 3:2
Przemysł						
1989	4 566,3	4 000,7	565,6	87,6	12,4	14,1
1990	4 181,8	(.)	(.)	x	x	x
1991	3 797,8	2 736,9	1 060,9	72,1	27,9	38,8
1992	3 467,6	2 408,9	1 058,7	69,5	30,5	43,9
1993	3 391,8	2 149,2	1 242,6	63,4	36,6	57,8
1994	3 361,4	2 052,3	1 309,1	61,1	38,9	63,8
1995	3 461,1	1 890,1	1 571,0	54,6	45,4	83,1
1996	3 436,0	1 688,4	1 747,6	49,1	50,9	103,5
1997	3 433,4	1 268,8	2 164,6	37,0	63,0	170,6
1998	3 378,7	1 120,0	2 258,7	33,1	66,9	201,7
1999	3 138,4	978,2	2 160,2	31,2	68,8	220,8
2000	2 955,0	838,8	2 116,2	28,4	71,6	252,3
2001	2 820,6	716,0	2 104,6	25,4	74,6	293,9
2002	2 670,5	645,8	2 024,7	24,2	75,8	313,5
2003	2 639,1	595,2	2 043,9	22,5	77,4	343,4
w tym przemysł maszynowy						
1989	399,5	334,9	64,6	83,8	16,2	19,3
1990	395,4	(.)	(.)	x	x	x
1991	345,7	286,6	59,1	82,9	17,1	20,6
1992	290,8	241,1	49,7	82,9	17,1	20,6
1993	311,5	206,2	105,3	66,2	33,8	51,1
1994	298,3	224,4	73,9	75,2	24,8	32,9
1995	299,5	209,5	90,0	69,9	30,1	43,0
1996	286,9	188,0	98,9	65,5	34,5	52,6
1997	277,1	121,7	155,4	43,9	56,1	127,7
1998	266,0	100,3	165,7	37,7	62,3	165,2
1999	240,9	87,2	153,7	36,2	63,8	176,3
2000	218,0	71,4	146,6	32,8	67,2	205,3
2001	202,5	62,6	139,9	30,9	69,1	223,5
2002	184,1	53,0	131,1	28,8	71,2	247,4
2003	175,8	47,6	128,2	27,1	72,9	269,3

Uwaga: (.) – brak danych w rocznikach; (x) – wypełnienie niemożliwe.

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Przemysłu* za lata 1989-2004, GUS, Warszawa.