Julian Daszkowski

OBRAZY WYNAGRODZEŃ I KOSZTÓW PRACY

W LATACH 1992-1999 W POLSCE

OFICYNA WYDAWNICZA
SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE
2002

Publikacja dofinansowana przez OPZZ

Recenzenci
Marta Juchnowicz
Tadeusz Tyszka

Redaktor
Ewa Heynar-Skowrońska

Projekt okładki
Radosław Baturo

Redaktor techniczny
Bożenna Kruszeska

Formatowanie i łamanie
Joanna Kowalczyk

© Copyright by Julian Daszkowski & Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2002

ISBN 83-7225-160-6

Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej
Warszawa 2002. Wyd. I. Ark. wyd. 12,5. Ark. druk. 11,5.
Zamówienie 28/IV/2002

SPIS TREŚCI

Wstęp 5

1. Prawne, ekonomiczne i psychologiczne aspekty pracy 11
1.1. Praca jako instytucja prawna 11
1.2. Koszt pracy jako kategoria społeczno-ekonomiczna 14
1.3. Ekonomiczne i pozaekonomiczne czynniki motywacji pracowniczej 17

2. Źródła informacji statystycznej na temat kosztów pracy i wynagrodzeń 24
2.1. Zakres pojęć i badań w publikacjach GUS 24
2.2. Historia badań zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce w latach 1992–2001 28
2.3. Udostępnianie przez GUS danych o zróżnicowaniu wynagrodzeń 34

3. Metoda prezentacji wyników badania przeciętnych wynagrodzeń nominalnych brutto 38
3.1. Słowo, tabela i wykres w prezentacji wielkości przeciętnych 38
3.2. Kreskowe wykresy struktury i dynamiki wynagrodzeń przeciętnych 41
3.3. Kreskowe wykresy rozrzutu przeciętnych świadczeń i wynagrodzeń 48

4. Zróżnicowanie wynagrodzeń w ciągu jednego roku 52
4.1. Wieloboki liczebności rozkładów wynagrodzeń 52
4.2. Charakterystyka pudełkowych wykresów rozkładu wynagrodzeń 54
4.3. Czynniki różnicujące wynagrodzenia w październiku 1999 roku 56
4.4. Poznawcze i motywacyjne konsekwencje obrazu zróżnicowania wynagrodzeń .. 66

5. Wieloletnie zróżnicowanie wynagrodzeń 70
5.1. Wieloletnia dynamika zróżnicowania nominalnych wynagrodzeń brutto 70
5.2. Wieloletnia dynamika zróżnicowania realnych wynagrodzeń brutto 75
5.3. Zobrazowanie wskaźników koncentracji i zróżnicowania rozkładów wynagrodzeń 79
5.4. Zróżnicowanie wynagrodzeń w Polsce na tle międzynarodowym 85

6. Koszty pracy 90
6.1. Dostępne dane o strukturze kosztów pracy 90
6.2. Produktywność kosztów pracy w Polsce i na świecie według rachunków narodowych 93
6.3. Wpływ reformy ubezpieczeń społecznych w 1999 roku na koszty pracy 99
6.4. Produktywność wynagrodzeń przeciętnych a rentowność obrotu brutto w przemyśle 102
6.5. Bezwzględne wartości kosztów pracy w Polsce i na świecie 106

7. Prasowe i polityczne wypowiedzi o wynagrodzeniach oraz kosztach pracy 110
7.1. Niedopowiedzenie relatywizacji jako źródło przekonań o zróżnicowaniu wynagrodzeń 110

7.2. Niereprezentatywność i dostępność publikacji prasowych jako podstawa nierealistycznych aspiracji 114
7.3. Figury retoryczne i pseudorelatywizacja w komunikatach medialnych 116
7.4. Dezinformacje wsparte autorytetami 122

8. Zróżnicowanie wynagrodzeń w świetle opinii społecznej 125
8.1. Opinia społeczna i jej podstawy 125
8.2. Zróżnicowanie oraz koncentracja wynagrodzeń według PGSS i GUS 127
8.3. Zróżnicowanie oraz dynamika wynagrodzeń według CBOS i GUS 131
8.4. Postulowane i rzeczywiste rozpiętości wynagrodzeń 137

9. Hipotetyczny wpływ struktury społecznej na dynamikę wynagrodzeń 140
9.1. Założenia modelu dynamiki wynagrodzeń 140
9.2. Dynamika asymetrii i smukłości rozkładów wynagrodzeń jako postulowane do testowania parametry modelu 148

Podsumowanie 157

Polish Wages and Labour Costs in the Years 1992–1999 160

Aneks 163

Materiały źródłowe 172

Literatura 173

WSTĘP

W niemal każdym współczesnym podręczniku podstaw zarządzania znajdują się obszerne rozdziały poświęcone zasadom motywowania pracowników[1]. Powszechnie przyjęty sposób prezentowania tej problematyki polega na omawianiu idei, a nie teorii, metod, technik, uwarunkowań zewnętrznych, czy rezultatów. Należałoby oczekiwać, że w monografiach o „zarządzaniu zasobami ludzkimi" lub „zarządzaniu zasobami pracy" zagadnienia te będą rozszerzone i pogłębione, ale w większości tych monografii są powtarzane te same idee.

Podręczniki psychologii ogólnej[2] są natomiast przeznaczone przede wszystkim dla osób studiujących tę dziedzinę, a nie zarządzanie lub ekonomię. Wydawane w języku polskim psychologiczne monografie o motywacji są bądź przestarzałe[3], bądź zrozumiałe tylko dla psychologów akademickich[4], a korzystanie przez niepsychologów z wydawnictw obcojęzycznych prowadzi do zabawnych lub irytujących nadużyć terminologicznych.

Wiele lat temu profesor Xymena Gliszczyńska podejmowała próby wprowadzenia do polskiej nauki i praktyki zarządzania pewnego sposobu korzystania z wiedzy psychologicznej o motywacji[5]. Teorie opracowane w środowiskach akademickich miały być badane w praktyce i odrzucane w razie ich nietrafności, a wykluczane od razu teorie przestarzałe lub niefalsyfikowalne[6]. Punktem wyjścia jest założenie, iż nawet proste działania ludzkie mogą być uwarunkowane bardzo wieloma współwystępującymi jednocześnie prawidłowościami, a wpływ obiektywnych warunków na zachowanie człowieka jest skomplikowany przez sposób ich subiektywnego spostrzegania, co najlepiej jest opisać przytaczając słowa omawianej autorki:

„Jakkolwiek obiektywna sytuacja wyznacza postępowanie ludzi, działa ona nie wprost, a pośrednio poprzez swój obraz w subiektywnym odbiorze człowieka. Zgodność tego obrazu

---

[1] Np. Griffin R.W., 1996; Praktyka kierowania, 1994; Steinmann H., Schreyögg G., 1995; Stoner J.A.F., Freeman R.E., Gilbert D.R. Jr., 1997; Webber R.A., 1990; Zarządzanie. Teoria i praktyka, 1995.

[2] Np. Psychologia, 1975; Psychologia. Podręcznik akademicki, 2000.

[3] Cofer C.N., Appley M.H., 1972.

[4] Np. Madsen K.B., 1980.

[5] Gliszczyńska X., 1971; Gliszczynska X., 1981.

[6] Np. nie ma takiego układu wyników, który pozwoliłby stwierdzić, że teoria hierarchii potrzeb według Maslowa jest błędna; w świetle tej teorii każdy wynik jest z nią zgodny, gdyż jej twierdzenia są zdaniami analitycznymi, zawsze prawdziwymi ze względu na znaczenie użytych w nich terminów i bez względu na stan rzeczywistości.

z rzeczywistością nie jest prawie nigdy całkowita, choć ludzie stale dążą do udoskonalenia rozumienia świata otaczającego i trafnego przewidywania zdarzeń, zwłaszcza konsekwencji własnego postępowania. [...]

Subiektywne odzwierciedlenie rzeczywistości nie jest nigdy doskonałe, ponieważ człowiek spostrzega swoje otoczenie i procesy w nim zachodzące w sposób wybiórczy, działa z reguły w warunkach ograniczonej informacji, jego zdolność przewidywania jest również ograniczona. Ludzie dążą do osiągnięcia konsekwentnego i spoistego obrazu świata, cenią więc nowe informacje, lecz równocześnie bronią się przed informacjami niezgodnymi z wiedzą już posiadaną. [...]

Dotyczy to zarówno podwładnych, jak i przełożonych, z tą tylko różnicą, że zajmowane miejsce w organizacji może w specyficzny sposób wypaczać wyobrażenie środowiska pracy. [...] Nie znaczy to jednak, że punkt widzenia przełożonych jest zawsze bardziej zgodny z rzeczywistością. Oni też w końcu spostrzegają otoczenie w sposób subiektywny, tylko patrzą z innych pozycji niż ich podwładni. Przez to, że niedoskonałość subiektywnego odzwierciedlenia otoczenia obciąża obie strony — przełożonych i podwładnych — trudniejsze bywa między nimi porozumienie"[7].

Dużym niedostatkiem psychologicznego i socjologicznego badania subiektywnych wyobrażeń jest zwykle rezygnacja z odnoszenia ich do rzeczywistości opisanej niezależnie od wypowiedzi respondentów. Czasami jest to niemożliwe (np. prestiż zawodów istnieje tylko w świadomości zbiorowej lub indywidualnej), a czasami tylko bardzo trudne, bo wymaga wiedzy z innych dziedzin (wyniki ankietowych badań samopoczucia zdrowotnego bez towarzyszących temu obiektywnych diagnoz lekarskich są interpretowane jako poziom hipochondrii społecznej, bez żadnego związku z występowaniem chorób).

Powiązanie subiektywnych wyobrażeń jednostek z rzeczywistością, do której wyobrażenia te się odnoszą, jest bardzo trudne w przypadku analizowania ekonomicznych aspektów życia. Ekonomia z samego założenia obejmuje długotrwałe, dynamiczne i zmienne sekwencje zachowań olbrzymiej liczby współdziałających lub konkurujących ludzi, których żaden człowiek nie może spostrzegać bezpośrednio. Co więcej, „obiektywny" opis w ekonomii używa pojęć obcych dla większości zwykłych ludzi, którzy świetnie rozumieją, co to jest cena konkretnego towaru, ale pojęciem „poziomu cen" posługują się w znacznie uboższym zakresie niż ekonomista. W związku z tym podejmuje się niekiedy próby takiego agregowania niektórych wyobrażeń indywidualnych, aby stworzyć z nich coś analogicznego do terminów ekonomicznych. Jednak porównywanie konstruktu z ludzkiej wyobraźni z konstruktem ze sprawozdań finansowych jest tylko wskazówką istnienia zgodności lub rozbieżności, a nie ich definitywnym ustaleniem po przyjęciu tak wielu niepewnych założeń.

Jeżeli poważnie podejść do patrzenia na ekonomię jako na pewien aspekt opisu długotrwałych, dynamicznych i zmiennych sekwencji zachowań olbrzymiej liczby współdziałających lub konkurujących ludzi, to psychologia społeczna z samej swojej

---

[7] Gliszczyńska X., 1981, s. 188–190.

definicji zajmuje się właśnie taką problematyką. Próbuje ona bowiem zrozumieć, wyjaśnić i przewidzieć wpływ spostrzeganych, wyobrażanych lub oczekiwanych zachowań innych ludzi na myśli, uczucia i zachowania jednostek[8]. W znacznie mniejszym zakresie niż ekonomia stosuje ona modele zagregowanych zachowań i nie posługuje się pojęciami oderwanymi od osoby ludzkiej, wskutek czego jest mniej podatna na zjawisko autonomii funkcjonalnej. Polega ono na przekształceniu środka do osiągania pewnych celów (np. zaspokojenia potrzeb na drodze wymiany rynkowej) w autonomiczny cel (podporządkowanie zaspokajania potrzeb wymaganiom rynku).

W dalszych rozważaniach psychologia społeczna będzie raczej stylem myślenia, a nie metodą postępowania. Zostanie ona podporządkowana koncepcji zarządzania, czyli dziedzinie nastawionej bardziej praktycznie niż teoretycznie. Psychologiczne pytanie „jak działa ludzka motywacja", w zarządzaniu jest zastępowane dążeniem do motywowania ludzi. A zatem w analizie najpierw stawia się pytanie o środki służące do motywowania, a dopiero w drugiej kolejności o mechanizmy, dzięki którym są one skuteczne lub nieskuteczne.

Kluczowe jest przy tym określenie, jak ludzie rzeczywiście działają, a nie jak powinni działać, jak mówią, że działają, czy wreszcie nawet jak myślą, że działają. Na wielką wagę tych rozróżnień wskazują od dawna publikacje psychologiczne[9]. Ze względu na rodzaj wykorzystywanych dalej danych można jednak tylko badać skutki działań i to w dużej skali agregacji. Dla skutków takich postanowiono poszukiwać przyczyn nie tylko ekonomicznych, ale również czysto społecznych.

Za najważniejszy dla jednostek i zarazem obserwowalny skutek działań w obszarze zarządzania trzeba uznać podział wszystkich środków na te, które motywują pracowników i te, które służą do opłacania innych czynników produkcji. Nieobserwowalne za pomocą metod statystyki ekonomicznej są natomiast czynniki pozamaterialne, o których można tylko wnioskować odwołując się do konkretnych teorii i z nich je wyprowadzając.

Podstawowym motywatorem dla zatrudnionych na podstawie umowy o pracę są pieniądze. O ile w ekonomii zwraca się uwagę przede wszystkim na uśrednioną kwotę przekazywaną typowemu pracownikowi, to w zarządzaniu wielką rolę odgrywa zróżnicowanie wynagrodzeń, a w psychologii społecznej trafność posiadanych przez pracowników informacji o tym zróżnicowaniu.

Różnicowanie wynagrodzeń jest zwyczajowo objęte mnóstwem normatywnych zaleceń, sugerujących właściwe lub nawet najlepsze, zdaniem twórców dyrektyw, techniki i efekty gospodarcze. Dyrektywy takie znajdują się w licznych podręcznikach i poradnikach zarządzania ludźmi i pracą. Tematem jednej z nich jest zwykle sposób i zakres informowania (lub nieinformowania) pracowników o istniejącym lub przewidywanym w przedsiębiorstwie zróżnicowaniu płac. Stopień poinformowania pracowników o zróżnicowaniu wynagrodzeń jest właśnie osnową dalszych rozważań.

---

[8] Allport G.W., 1968; Daszkowski J., 1988; Reber A., 2000.

[9] Nisbett R.E., Wilson T.D., 1995, s. 59–115; polski przekład jednego z najczęściej cytowanych artykułów z „Psychological Review" 1977, vol. 84, No 3.

Pozaekonomiczne skutki zróżnicowania wynagrodzeń są na ogół omawiane w kontekście nierówności społecznych[10], sprawiedliwości społecznej[11], teorii konfliktu[12]. Jednak są to przede wszystkim zbiory ludzkich poglądów zebranych metodą sondażu bez należytej konfrontacji z rzeczywistą rozpiętością płac. Samo zróżnicowanie jest relacjonowane sposób uproszczony w publikacjach poświęconych płacom i ekonomice pracy.

Problemem badawczym tego opracowania jest próba ustalenia, czy relacja między udokumentowanym zróżnicowaniem wynagrodzeń, publicznym informowaniu o nim i łącznymi skutkami tych czynników w świadomości społecznej w latach 1992–1998 mogła być wykorzystywana do wywierania pozytywnego wpływu na motywację pracowników w Polsce.

Najwięcej uwagi poświęcono sposobom prezentowania zróżnicowania płac, traktując to jako propozycję zmniejszania rozbieżności między udokumentowanym a spostrzeganym obrazem zarobków w Polsce. Wydaje się bowiem autorowi, że trafne spostrzeganie istniejących stanów rzeczy lepiej służy i gospodarczej efektywności, i społecznej racjonalności.

Wynagrodzenia stanowią tylko część dochodów gospodarstw domowych. Analiza wynagrodzeń i kosztów pracy dotyczy wypłat z tytułu zatrudnienia, a nie całości dochodów rodziny ze wszystkich możliwych źródeł. Z tego powodu nieuzasadnione jest rozszerzanie wniosków na zróżnicowanie dochodów lub stawianie zarzutu, że nie zostało ono uwzględnione.

Ramy czasowe zostały wyznaczone przez tzw. pierwsze i drugie ubruttowienie wynagrodzeń, czyli początek 1992 r. i koniec 1998 r. W niektórych przypadkach przyjmowano, że po pewnej korekcie dane z 1999 r. są porównywalne z poprzednimi latami, a niekiedy dane spoza tego okresu zestawiano jako ciekawostkę. Oczywiście dynamika wynagrodzeń realnych ma swój początek w bardzo niskim poziomie 1992 r. i nie może być traktowana jako wskaźnik przekroczenia poziomu z 1989 r.

W planie pracy zawarto krótkie przypomnienie prawnych, ekonomicznych i motywacyjnych aspektów zatrudniania oraz wynagradzania (rozdz. 1), opis podstawowych źródeł danych o udokumentowanym zróżnicowaniu wynagrodzeń w Polsce (rozdz. 2), metodę prezentacji wyników badań przeciętnych wynagrodzeń (rozdz. 3), zróżnicowanie wynagrodzeń w ciągu jednego roku (rozdz. 4), omówienie wieloletniej dynamiki nominalnego i realnego zróżnicowania płac (rozdz. 5), scharakteryzowanie poziomu i produktywności kosztów pracy (rozdz. 6), przegląd publicznych informacji o kosztach pracy i wynagrodzeniach (rozdz. 7) oraz obraz zróżnicowania wynagrodzeń w świetle opinii społecznej (rozdz. 8).

Rozdział 9 zawiera próbę pokazania hipotetycznego wpływu struktury społecznej na dynamikę zróżnicowania wynagrodzeń. Model do tego użyty wydaje się być oczywisty z punktu widzenia nauk społecznych, ale nie znaleziono jego odpowiedników w trakcie przeszukiwania literatury.

---

[10] Hamilton M., Hirszowicz M., 1995.

[11] Cichomski B., Kozek W., Morawski P., Morawski W., 2001.

[12] Turner J.H., 1985.

W jak największym stopniu starano się przedstawiać dane i relacje między nimi na wykresach, a nie w tabelach. Nieliczne tabele zawierają wyniki obliczeń, albo zestawienia informacji z wielu publikacji, a w dwu przypadkach ilustrują małą czytelność tabel i wykresów. Okazało się jednak, że w próbie wyjaśnienia przynajmniej niektórych elementów różnicowania wynagrodzeń trzeba sięgnąć po dość elementarne sposoby ich matematycznej prezentacji. Stworzyło to niezamierzony pozór wkraczania w obszar ekonometrii, której osiągnięć w tej pracy nie wykorzystywano.

Niepublikowane dane statystyczne o wynagrodzeniach pochodzą z badań prowadzonych w GUS, koordynowanych od wielu lat przez głównego specjalistę w Departamencie Pracy, pana magistra Andrzeja Piwowarczyka. Bez jego informacji, udzielanych za zgodą dyrektora Departamentu Informacji i Wydawnictw GUS, pana magistra Wiesława Łagodzińskiego, wszystkie wywody miałyby charakter niemal wyłącznie teoretyczny i zawierałyby znacznie więcej luk.

1. PRAWNE, EKONOMICZNE I PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

1.1. PRACA JAKO INSTYTUCJA PRAWNA

Instytucja prawna to zespół norm prawnych, które łącznie regulują określoną grupę stosunków społecznych, praktycznie i teoretycznie dostatecznie ważną, ażeby wyodrębnić ten zespół norm jako jedną całość. Do końca XIX wieku praca najemna była traktowana jako jedna z możliwych realizacji instytucji umowy prywatnoprawnej, w której formalnie równe strony swobodnie kształtują treść zawieranej umowy[1]. Równość ta była całkowicie fikcyjna wobec zróżnicowania ekonomiczno-politycznych możliwości pracodawców i pracobiorców oraz kategorycznego zakazu zrzeszania się pracobiorców dla wspólnej obrony swoich interesów.

O ile zróżnicowanie możliwości ekonomicznych jest czytelne do dzisiaj, to ewolucja wpływu pracobiorców na regulacje prawne jest obecnie rozpatrywana przede wszystkim w kategoriach siły związków zawodowych. Nie docenia się natomiast rozszerzenia prawa do głosowania na całość dorosłej populacji krajów gospodarczo rozwiniętych[2]. W początkach XIX wieku w najbardziej wówczas demokratcznych krajach czynne prawo wyborcze przysługiwało zaledwie kilku procentom mężczyzn[3] (posiadającym majątek, płacącym podatek dochodowy, zajmującym określoną pozycję społeczną). Wprowadzone później powszechne (dla mężczyzn) prawo do głosowania było zrazu nierówne, gdyż liczebne grupy społeczne o niskim statusie majątkowym miały w ciałach ustawodawczych taką samą reprezentację, jaką prawnie gwarantowano dla niewielkich grup społecznych o wysokim statusie majątkowym. Jeżeli taka sytuacja pojawia się w ustrojach o powszechnym i równym prawie wyborczym, to nie ma ona już oparcia w ustawodawstwie, lecz wynika z zakulisowych rozgrywek wyborczych.

Sama obecność reprezentantów pracobiorców w ciałach ustawodawczych oraz konieczność ubiegania się przez wszystkie ugrupowania polityczne o jak największą liczbę głosów, zmuszały do stanowienia praw, które wyrównywały pozycję praco-

---

[1] Liszcz T., 1995, s. 131–134; Salwa Z., 1995, s. 9–13; Szubert W., 1980, s. 16–20; Zieliński T., 1986, s. 65–75.

[2] Acemoglu D., Robinson J.A., 2000, s. 1167–1199.

[3] Koranyi K., 1979.

dawców i pracobiorców. Odbywało się to poprzez ograniczanie dominacji i często bezwzględnej samowoli pracodawców oraz przez tworzenie państwowych i stowarzyszeniowych gwarancji dla interesów pracobiorców. Jest oczywiste, że w takim procesie każda ze stron na każdym etapie będzie się uważała za pokrzywdzoną i ograniczoną w swych prawach bardziej niż to dopuszcza ekonomiczna racjonalność lub zasady moralnej słuszności. Niemożność uruchomienia demokratycznych procedur regulowania konfliktu była jedną z przyczyn rewolucji komunistycznych, a próby zapewnienia przewagi pracodawcom w ustrojach demokratycznych były bardzo widoczne w przewrotach o mniej lub bardziej faszystowskim charakterze.

W toku złożonych procesów, które powyżej tylko zasygnalizowano, praca najemna wyodrębniła się jako **współczesna instytucja prawna**. W literaturze z przypisu 1 jest ona rozumiana jako:

> zbiór norm regulujących stosunki pracy **podporządkowanej**, świadczonej na rzecz **drugiego podmiotu** na **jego ryzyko**, **w sposób ciągły**, **dobrowolnie**, **osobiście** i za **wynagrodzeniem** oraz **inne stosunki** nierozerwalnie związane ze stosunkami pracy.

Współczesne przepisy prawa pracy określają granice podporządkowania, których przekroczenie przez pracodawcę powinno być unieważniane wraz z jednoczesnym jego ukaraniem oraz rekompensatą dla pracobiorcy ze środków pracodawcy. Naruszenie tych granic jest stwierdzane albo na wniosek zainteresowanego pracobiorcy, albo na wniosek reprezentującej go organizacji związkowej, albo na wniosek specjalnie powoływanych agend rządowych (w Polsce – Państwowej Inspekcji Pracy). Procedury dokumentowania, rozpoczynania, udowadniania, rozpoznawania, orzekania i egzekwowania w tego rodzaju zarzutach są ważną częścią prawa pracy.

Granice podporządkowania są formułowane między innymi jako dopuszczalny czas wykonywania pracy w rozliczeniu dobowym, miesięcznym i rocznym, jako bezprawność żądań dotyczących posługiwania się własnymi narzędziami lub materiałami pracobiorcy, jako nieskuteczność zrzekania się prawa do wynagrodzenia lub innych świadczeń zagwarantowanych przez ustawy, jako możliwość odmowy wykonywania pracy nie uwzględnionej w umowie między pracodawcą a pracobiorcą lub pracy grożącej niebezpieczeństwem. Oznacza to jednak, że w granicach zakreślonych przez prawo, indywidualne i zbiorowe umowy (wraz z regulaminami pracy) oraz zwyczaj, pracownik odmawiając podporządkowania się poleceniom pracodawcy lub jego upoważnionego reprezentanta może zostać przez niego ukarany jedną ze ściśle sprecyzowanych kar pracowniczych aż do rozwiązania umowy o pracę włącznie. Teoria i praktyka postępowania w takich sprawach jest prezentowana w odmienny sposób przez pracodawców, a w odmienny przez pracobiorców.

Świadczenie pracy na rzecz innego podmiotu oznacza, że wynik czy rezultat pracy jest własnością pracodawcy, a nie pracownika. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wydanie wyniku pracy, ani o udział w korzyściach pracodawcy (chyba że szczególne przepisy lub umowy to przewidują – np. prawo patentowe lub autorskie). Pracownikowi przysługuje tylko wynagrodzenie w wysokości wynikającej z postanowień umowy o pracę.

Z drugiej strony pracodawca nie może uzależniać wypłaty wynagrodzenia od ekonomicznych rezultatów swojego przedsiębiorstwa, gdyż ceną za podporządkowanie pracownika i zawłaszczanie wyników jego pracy jest przejęcie przez pracodawcę całkowitego ryzyka działalności gospodarczej. Wynagrodzenie zasadnicze przysługuje pracownikowi za sam fakt wykonywania nakazanych czynności lub za gotowość do ich wykonywania, bez względu na rezultat tych czynności dla pracodawcy. Głoszone czasem przez niektórych polityków postulaty wiązania płac w przedsiębiorstwach z ich rentownością świadczą o braku wiedzy na temat pracy najemnej jako współczesnej instytucji prawnej, albo o ukrywanej chęci zmiany jej struktury kosztem wywołania w przyszłości konfliktów społecznych.

Ciągłość świadczenia pracy polega na wyznaczeniu czasu, który umowa przewiduje na wykonywanie pewnych czynności. Czas może być określony albo poprzez konkretne daty, albo poprzez odcinki czasu (tygodnie, miesiące, kwartały, lata), albo wreszcie przez przyszłe wydarzenia (do zakończenia budowy, na czas nieokreślony, czyli do złożenia przez którąkolwiek ze stron wypowiedzenia).

Na dobrowolność stosunku pracy składa się zgoda zarówno pracodawcy, jak i pracobiorcy na zawiązanie, kontynuowanie i zmiany umowy o pracę. Każda ze stron może się z umowy wycofać i żadnej ze stron nie można zmusić do zawarcia umowy, ani nie można zakazać jej zawarcia, gdy potencjalny pracownik posiada odpowiednie kwalifikacje. W szczególnych przypadkach prawo pracy przewiduje jednak kontynuowanie umowy przez czas dłuższy niż chciałaby tego jedna ze stron oraz odszkodowanie za rozwiązanie umowy. Nowością w polskim prawie pracy jest możliwość zakazu podejmowania określonego zatrudnienia przez pewien czas pod warunkiem wypłacania umownego odszkodowania za podporządkowanie się temu zakazowi.

Pracownik nie ma obowiązku, ani nie ma prawa znajdowania zastępcy do wykonywania swoich zadań w miejscu zatrudnienia. Stosunek pracy jest stosunkiem ściśle osobistym i nie może być scedowany przez pracownika na osoby trzecie. Pracodawca, który na taką cesję się zgodzi, z mocy prawa utrzymuje dalej stosunek pracy z pracownikiem, zatrudniając jednocześnie zastępcę pracownika z wszystkimi prawnymi konsekwencjami, choćby nie dokonał żadnych formalności i nie miał takiego zamiaru.

Praca wykonywana zgodnie z opisanymi wyżej zasadami musi być wynagradzana, a zrzeczenie się przez pracownika części lub całości wynagrodzenia nie ma żadnej mocy prawnej. Pracodawca ma obowiązek wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z umowy z pracownikiem, choćby pracownik ten notarialnie deklarował rezygnację z płacy. Formami obejścia tej zasady są zmiany umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzeń. Istnieje też sprzeczne z prawem i szkodliwe dla pracowników zjawisko ukrytego wypłacania wynagrodzeń wyższych niż przewiduje umowa o pracę i dokumentacja płacowa, co ma zmniejszać składkowe obciążenia pracodawcy i podatkowe obciążenia pracobiorcy. Ustalanie poziomu, zróżnicowania i struktury wynagrodzeń w poszczególnych przedsiębiorstwach, sekcjach gospodarki i w całej gospodarce wykracza jednak daleko poza problematykę prawa pracy.

Do innych stosunków nierozerwalnie związanych ze stosunkami pracy należy przede wszystkim ubezpieczenie i zabezpieczenie socjalne pracowników. Nawiązanie stosunku pracy oznacza jednocześnie z mocy prawa ubezpieczenie pracownika na wypadek przejściowej choroby oraz gwarancje finansowania co najmniej minimum socjalnego w okresie przedłużonej lub trwałej niezdolności do pracy (urlopy macierzyńskie, rekonwalescencja powypadkowa, inwalidztwo, starość). Formy finansowania takich ubezpieczeń są różne w poszczególnych krajach, ale w jakiejś części zawsze stanowią bezwarunkową konsekwencję nawiązania indywidualnego stosunku pracy.

Pracę najemną jako współczesną instytucją prawną można wyczerpująco omówić tylko w obrębie prawa pracy. Zawiera ono bardzo wiele norm o różnym zakresie i stopniu szczegółowości, gdyż składa się z międzynarodowych traktatów i konwencji, ratyfikowanych przez Polskę licznych ustaw, uchwał, rozporządzeń, zarządzeń i obwieszczeń organów władzy państwowej, układów zbiorowych, orzecznictwa sądowego i wreszcie ze zwyczajowych form interpretowania norm prawnych i stanów faktycznych.

Znajomość i przestrzeganie prawa pracy w Polsce jest zupełnie oddzielnym zagadnieniem. Do sądów pracy zatrudnieni wnoszą głównie sprawy tak oczywiste z prawnego punktu widzenia, że trudno sobie czasem wyobrazić rzeczywiste powody wstąpienia na drogę sądową. Z całą pewnością bardzo wiele naruszeń prawa pracy nie zostaje nigdy ujawnionych, gdyż naruszający to prawo nie mają interesu w ich ujawnieniu, a poszkodowanym brak wiedzy, możliwości lub śmiałości dla rozpoczęcia odpowiedniej procedury prawnej.

1.2. KOSZT PRACY JAKO KATEGORIA SPOŁECZNO-EKONOMICZNA

W podręcznikach ekonomii praca występuje obok kapitału i technologii jako czynnik produkcji oraz jako czynnik podziału wytworzonego dochodu[4]. W obydwu aspektach jest ona przedmiotem długiego i do dzisiaj nie zakończonego sporu[5]. Dla bezpośrednich potrzeb zarządzania wystarczy jednak odróżnić obciążający przedsiębiorcę koszt pracy od uzyskiwanej przez pracownika płacy na potrzeby jego bieżącej konsumpcji i dobrowolnych oszczędności.

Przez większą część XIX wieku pojęcie płacy zawierało w sobie wszystkie wydatki ponoszone przez przedsiębiorcę z tytułu zatrudniania pracowników najemnych i równało się otrzymywanym przez nich dochodom. Synonimem płacy mogło być wtedy wyrażenie „koszty pracy", gdyż nie istniały powody do rozróżniania tych nazw. Rozróżnienie takie stało się konieczne, gdy przedsiębiorcy zaczęli dobrowolnie lub pod przymusem prawnym pokrywać na rzecz pracowników koszty

---

[4] Samuelson P.A., Nordhaus W.D., t. 1, 1995 i t. 2, 1996; Varian H.R., 1995; Hall R.E., Taylor J.B., 1995.

[5] Landreth H., Colander D.C., 1998.

większe niż wynagrodzenie wypłacane do ich rąk. W literaturze polskiej pierwsza powojenna sygnalna publikacja na temat kosztów pracy[6] wskazuje na niemieckich autorów z lat dwudziestych i trzydziestych XX wieku jako inicjatorów wprowadzenia tego pojęcia do analiz ekonomicznych.

Nacisk na analizę kosztów pracy wraz z metodologią jej wykonywania w zwarty i kompleksowy sposób wprowadził do polskiej literatury w 1967 r. Stanisław Sudoł[7]. Zauważył on, że kosztów pracy nie wyodrębniało się ani w księgowości przedsiębiorstw, ani w sprawozdawczości statystycznej. Nie operowało się także tą wielkością przy opracowywaniu planu kosztów. Koszty pracy nie były więc wielkością planistyczną, czy też ewidencyjno-sprawozdawczą. Zamiast nich przywoływano wyłącznie dane o wynagrodzeniach, co musiało wprowadzać nadmierne uproszczenia i w konsekwencji błędy zarówno planistyczne, jak i analityczne. S. Sudoł traktuje jednak koszty pracy jako kategorię ekonomiczną, która może być przedmiotem analizy ekonomicznej i elementem rachunku ekonomicznego zamierzeń gospodarczych, czyli w dzisiejszej terminologii biznes planu i sprawozdania finansowego. To bowiem wielkość kosztów pracy, a nie poziom i zróżnicowanie wynagrodzeń, współwyznacza ekonomiczną rentowność przedsięwzięcia.

Problem kosztów pracy jest dzisiaj integralną częścią każdego podręcznika ekonomiki pracy i zarządzania zasobami ludzkimi. Prezentowane są schematy klasyfikacji oraz integracji składników kosztów pracy, ich funkcje, teoretyczne modele wiążące koszt pracy z innymi parametrami ekonomicznymi i wreszcie dane liczbowe o kosztach pracy[8]. Społeczne znaczenie kategorii kosztów wynika przede wszystkim z tego, że w interakcji z wydajnością pracy wyznacza ona poziom wynagrodzeń, chociaż nie ma wpływu na ich zróżnicowanie wokół tego poziomu. Suma składek i podatków odprowadzanych z tytułu zatrudnienia stanowi znaczącą część budżetu państwa i budżetów celowych, a tym samym źródło wydatków publicznych, decydując o poziomie życia ludzi zależnych od tych wydatków.

Koszt pracy jest konsekwentnie definiowany (choć nie zawsze tak rozumiany) jako suma wynagrodzeń brutto (czyli płac łącznie z potrąceniami składek oraz podatków) i pozapłacowych wydatków (ewidencjonowanych jako procentowe lub kwotowe narzuty oraz wydatki) ponoszonych przez pracodawcę w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr[9], niezależnie od tego, czy są one wykazywane jako narzut na płacę, czy potrącenie z płacy. W krajach rozwiniętych część takich pozapłacowych wydatków jest wymuszana jako obowiązkowe składki na cele zabezpieczenia finansowego pracowników w razie choroby, bezrobocia, macierzyń-

---

[6] Halama H., 1961.

[7] Sudoł S., 1967.

[8] Zob. np.: *Ekonomika pracy. Zarys problematyki i metod*, 1991; Makowski K., 1990; Makowski K., 1992, s. 5–23; Makowski K., 1995, s. 195–207; Makowski K., 1996, s. 24–45; Makowski K., 1997, s. 19–60; Makowski K., 1998, s. 197–210; Polańska A., 1995; Polańska A., 1992.

[9] Wiktor J., 1991; *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 1996 r.*, 1997; *The Tax/benefit position of employees 1995–1996*, Paris 1997 edition OECD.

stwa kobiet, starości, wypadków losowych (choroba lub śmierć członka rodziny, trwała niezdolność do pracy z powodu wypadku) i temu podobnych.

Rozmaite kraje różnią się sposobem pobierania składek, gdyż niektóre z nich naliczają je symbolicznie (Dania) w zamian za bardzo wysokie podatki od dochodów osobistych, niektóre naliczają je oddzielnie od pracobiorców i pracodawców, niektóre kraje tylko od pracowników, a wreszcie niektóre tylko od pracodawców. Składkowych kwot pracownik nigdy nie otrzymuje na bieżąco do ręki, przy czym na poziomie indywidualnym nigdy nie uzyskuje się równowagi między skapitalizowaną wartością składek od zobowiązanego a skapitalizowaną wartością otrzymywanych przez niego wypłat, gdy staje się uprawnionym. Równowaga taka jest utrzymywana tylko na poziomie zbiorowości poprzez rygorystycznie kontrolowane systemy ubezpieczeniowe i państwowe organy polityki społecznej.

Jak już wspomniano, w kręgu kultury europejskiej przyjęto, że utrzymywanie się z pracy najemnej musi stwarzać pracownikowi gwarancje na wypadek niezdolności do pracy, a koszty tych gwarancji musi pokrywać pracodawca z tytułu obciążającego go ryzyka działalności gospodarczej. Pokrywanie kosztów zabezpieczenia socjalnego polega bądź na bezpośrednim wpłacaniu przez pracodawcę składek na konto organizacji wskazanych czy dopuszczonych przez przepisy prawa, bądź na ustaleniu wynagrodzeń dla pracowników w takiej wysokości, która zapewni im społecznie akceptowany poziom bieżącej konsumpcji nawet po zapłaceniu obowiązkowych składek.

Proponowana czasami całkowita dobrowolność wnoszenia składek na zabezpieczenie socjalne i obciążanie tym wyłącznie pracowników jako najbardziej zainteresowanych wynika z nieznajomości podstaw psychologii społecznej. Tylko nieliczne jednostki są w stanie utrzymywać przez wiele lat zdyscyplinowaną i trafnie skalkulowaną rezygnację z maksimum bieżących korzyści w imię przyszłych wypłat o niepewnej wartości. System zabezpieczenia społecznego musi uwzględniać popełnianie błędów przez jednostki, co wymaga jakichś form ciągłej kontroli i w razie potrzeby prawnego przymusu. Należy też zauważyć, że to osoby o wysokim statusie majątkowym są głównymi zwolennikami krytykowanego tutaj rozwiązania, co może wynikać z poczucia dostatecznego bezpieczeństwa nawet w razie utraty części przyszłych dochodów. Świadczą o tym wystąpienia prasowe i programy partii politycznych o tzw. kierunku liberalnym.

Psychologiczne uwarunkowania prawdopodobnie leżą u podstaw głębokiej niechęci pracodawców do płacenia składek, których nie wykazuje się jako dochodu zatrudnionego. Oto bowiem pracodawca musi oddać na rzecz pracownika jakieś kwoty, a pracownik od innej organizacji będzie otrzymywał korzyści, za które przecież zapłacił pracodawca. W ten sposób pracownik nie jest świadomy wszystkich nakładów, jakie ponosi na niego pracodawca. Dzięki temu wielu pracowników zgadza się na przyjmowanie wynagrodzenia poza ewidencją, co w sposób sprzeczny z prawem obniża koszty pracy i jednocześnie zakłóca równowagę między wpływami i wydatkami systemu zabezpieczenia społecznego.

W skład kosztów pracy wchodzą również wydatki, które pracodawca musi ponosić dla zapewnienia osobistego bezpieczeństwa zatrudnionych zachowujących się nieostrożnie. Wydatki te nie zawsze dają się wyodrębnić, gdyż mogą one być częścią ceny urządzenia wyposażonego w osłony, czujniki, wyłączniki zbliżeniowe itd.

Generalnie rzecz biorąc, na ogół niemożliwe lub niecelowe jest osobne ewidencjonowanie wszystkich składników kosztów pracy. Koszt utrzymania komórki kadrowej prowadzącej dokumentację pracowniczą według przepisów prawa bywa zaliczany do kosztów ogólnego zarządu, chociaż zgodnie z definicją powinien być wykazywany jako koszt pracy. Czas poświęcony przez pracowników rachunkowości na przygotowanie list płacy, kart wynagrodzeń, zleceń przelewu, pobrania i posegregowania pieniędzy na wypłaty wynagrodzeń również powinien obciążać koszty pracy, choć prawie nigdy do tego nie dochodzi. Pełne ewidencjonowanie kosztów pracy jest stosowane tylko w przedsiębiorstwach o nowoczesnej i doskonale zorganizowanej księgowości.

Dla celów praktycznych brane są pod uwagę tylko te składniki kosztów pracy w przedsiębiorstwie, które są ewidencjonowane jako niewątpliwe wydatki wyłącznie z tego tytułu. Polega to na wyliczeniu składników traktowanych jako elementy kosztów pracy, co oznacza pominięcie wszystkich innych wydatków wchodzących w zakres definicji tych kosztów. Konwencja ta funkcjonuje w polskiej sprawozdawczości statystycznej i w statystyce międzynarodowej, aczkolwiek nie jest ona zbyt wyraźnie eksponowana w publikacjach.

W teorii ekonomii występuje także pojęcie społecznego kosztu pracy. Jest on definiowany jako pieniężne odzwierciedlenie całokształtu wszystkich nakładów na wytworzenie i reprodukcję siły roboczej w skali całej gospodarki[10]. Kiedy stosujemy taką definicję kosztów pracy, to przedsiębiorstwo przestaje być nie tylko podmiotem decyzyjnym, ale nawet znika z pola analizy, gdyż obiektem jest wówczas cała gospodarka z publicznymi wydatkami na wszystko, co może być skojarzone z siłą roboczą.

W zarządzaniu obiektem analizy są zatem zawsze dające się wyodrębnić koszty pracy ponoszone przez przedsiębiorstwa z tytułu zatrudnienia oraz korzyści przedsiębiorstw z tego samego tytułu. Agregowanie danych dla wielu przedsiębiorstw nie zmienia obszaru analizy, choć czyni ją w tym obszarze bardziej ogólną niż dotyczącą jednostkowego przedsiębiorstwa. Wymiar i sposób rozdysponowania przez państwo składkowych oraz podatkowych obciążeń przedsiębiorstwa należą natomiast do obszaru polityki makroekonomicznej, a nawet do obszaru „czystej" polityki.

1.3. EKONOMICZNE I POZAEKONOMICZNE CZYNNIKI MOTYWACJI PRACOWNICZEJ

Przez cały XIX wiek wśród przedsiębiorców dominowała wiara w istnienie tzw. naturalnej ceny pracy i bezwzględne obowiązywanie tzw. żelaznego prawa płacy. Za naturalną cenę pracy uważano równowartość dóbr i usług niezbędnych do regeneracji zdolności do pracy, a żelazne prawo płacy powodowało, że mechanizmy rynkowe

[10] Makowski K., 1992, s. 14.

uniemożliwiały przekroczenie tego poziomu[11]. Oznaczało to, że pracownicy najemni nie mogli kierować się motywacją ekonomiczną, lecz tylko instynktem samozachowawczym. Marksizm w swojej skrajnej postaci był reakcją na powyższe poglądy.

Pod koniec XIX wieku poglądy takie zostały zignorowane, albo odrzucone przez amerykańskiego inżyniera-samouka, Fredericka Winslowa Taylora[12]. Uznał on, że pracownik najemny może, tak jak przedsiębiorca, kierować się motywacją ekonomiczną, czyli chęcią uzyskiwania pieniędzy w kwotach przewyższających jego potrzeby wegetacyjne. Wbrew swoim późniejszym krytykom, Taylor wcale nie uważał motywacji ekonomicznej za wyłączny bodziec do pracy[13], a jego zasługa polega przede wszystkim na zrozumieniu, że w gospodarce rynkowo-pieniężnej nawet pracownik najemny działa sprawniej dążąc do poprawy swojej sytuacji niż uciekając przed głodem. Pogląd taki wzbudzał sprzeciw jego współczesnych także z powodów historyczno-socjologicznych, gdyż wraz z wyobrażeniami na temat rzeczywistego i postulowanego funkcjonowania gospodarki kwestionował on przyjęte wtedy wskaźniki statusu i prestiżu społeczno-ekonomicznego.

Rola motywacji płacowej jest związana z funkcjami pieniędzy w gospodarce rynkowej. Są one względnie uniwersalnym miernikiem wartości oraz środkiem wymiany i tezauryzacji (przechowywania bez utraty wartości)[14]. Dzięki temu pracodawcy są w dużej mierze zwolnieni od ustalania potrzeb pracownika, który w ramach otrzymanego wynagrodzenia sam decyduje o jego przeznaczeniu. Oczywiście warunkiem motywacyjnej efektywności płac jest przekroczenie poziomu minimum socjalnego.

Trzeba jednak pamiętać, że istnieją rzeczy, które w opinii społecznej tracą wartość, jeżeli zostały zakupione lub zamienione na pieniądze (np. order, doktorat, szlachectwo, miłość). Tak więc, chociaż pieniądze są niezastąpione w bardzo wielu sytuacjach, to czasami stają się niewystarczające lub nawet nieskuteczne w motywowaniu. Rozumowanie to leży u podstaw zwątpienia w możliwość wyceniania wartości człowieka w jednostkach pieniężnych, aby wszystkie jego wybory i losy sprowadzić do kategorii rynkowych, co na różne sposoby próbuje się czynić w teoriach kapitału ludzkiego[15]. Nie jest uzasadniony jednak wniosek o takiej przewadze motywacji niematerialnych, że mogą one zastępować wynagrodzenia.

Przed F.W. Taylorem pracownikom najemnym odmawiano prawa do motywacji ekonomicznej. Robotnicy mieli pracować nie po to, aby żyć w dostatku lub się wzbogacić, lecz po to, aby przeżyć. Bogacić się mieli przedsiębiorcy, którzy samą myśl o podnoszeniu płac robotnikom traktowali jako zagrożenie dla siebie, chociaż przedstawiali to jako zagrożenie dla efektywności gospodarczej.

W krajach realnego socjalizmu indywidualna motywacja ekonomiczna pracowników uchodziła za niesympatyczne i godne zwalczania zjawisko okresu przejściowego.

---

[11] Zob. np. Ricardo D., 1957, s. 100–118.

[12] Zob. np. pierwsze polskie wydanie fundamentalnej pracy F.W. Taylora.

[13] Np. J. Daszkowski, 1985, s. 23.

[14] Samuelson P.A., Nordhaus W.D., 1995, s. 480.

[15] Domański R., 1993.

Motywy pracy miały mieć charakter ideałów klasowych, bez lęku o codzienny byt, którym zajmowało się państwo za pośrednictwem swych licznych agend i organów. Tak więc system Taylora stawał się nieużyteczny i zwalczany zarazem, bo nawet szczątkowa gospodarka rynkowo-pieniężna działała raczej symbolicznie, a wszechobecna propaganda głosiła wyższość motywacji pozaekonomicznej nad motywacją ekonomiczną, wskutek czego F. Taylor musiał być krytykowany.

Koncepcja Taylora w największym skrócie zawierała następujące elementy:

1. W każdych warunkach istnieje najlepszy sposób wykonania pracy.
2. Kierownictwo odpowiada za znalezienie i wdrożenie najlepszego sposobu wykonania pracy.
3. Uzyskanie wyższych efektów wymaga nie tyle zwiększania wysiłku, co jego lepszego wykorzystania.
4. Pracowników należy zachęcać za pomocą wyższego wynagrodzenia (w dzisiejszej terminologii motywować) do osiągania lepszych efektów.

Wysokie wynagrodzenia pracowników najemnych powinny zależeć zatem od kompetencji kierownictwa, a nie od poglądów ekonomicznych inwestorów i właścicieli. Ich interes polega na uzyskiwaniu maksymalnej produktywności i rentowności wszystkich środków produkcji, zaś minimalizacja płac jest zaledwie jednym i to bardzo prymitywnym sposobem zmniejszania lub unikania strat. Taylor wskazywał, że wysoka produktywność i wysokie płace indywidualne mogą i powinny być ze sobą powiązane w celu zwiększania zysków przedsiębiorstwa.

Dzięki podwyższaniu płac ponad poziom naturalnej ceny pracy metody Taylora zmieniły charakter rynku pracy. Przedsiębiorcy mający wysokie kompetencje płacili pracownikom więcej niż ich konkurenci, co było nowym czynnikiem różnicowania wynagrodzeń. Stwarzało to jednak dodatkowe obciążenie dla mniej sprawnych przedsiębiorców, gdyż podniesiona płaca części zatrudnionych podnosiła ogólny poziom płac. Do dzisiaj wielu przedsiębiorców wraz ze swoimi rzecznikami uważa zresztą, że takie działanie rynku płac jest sprzeczne z ich interesami i powinno być ograniczone[16].

Konkretne techniki Taylora nie nadają się już do stosowania, a jego koncepcja na dzisiejsze czasy jest zbyt wąska, lecz stanowi jądro współczesnych metod zarządzania ludźmi. Tayloryzm, choć nie zawsze zgodny z ideami jego twórcy, nie został bowiem odrzucony, lecz stał się istotną częścią nawet tych prądów, które odmawiały mu wszelkich racji.

Bezpośrednią naukową reakcją na tayloryzm była tzw. szkoła stosunków międzyludzkich[17]. Jej podstawowe idee są opisane w licznych podręcznikach podkreślających, że potrzeby społeczne pracowników są dla nich ważniejsze niż pieniądze i z tego powodu tayloryzm stwarza fałszywą, bo zubożoną wizję stosunków między ludźmi w miejscu pracy. Jednak sposób udowodnienia tej tezy był zgoła zadziwiający.

---

[16] Wyżnikiewicz B.: Skutki pogoni za „średnią krajową", „Rzeczpospolita" z 2–3 grudnia 2000 r., nr 281(5751).

[17] Kolejne pięć akapitów zaczerpnięto z książki Daszkowski J., 1988.

Duży i zmienny w składzie osobowym zespół entuzjastów, rozpoczynając w latach dwudziestych XX wieku badania w Western Electric Hawthorne Works, zamierzał analizować zależności między wydajnością robotników a fizycznymi warunkami pracy. Do realizacji tego celu spośród kilkuset robotnic wybrano sześć najlepszych i przeniesiono je do wydzielonego pomieszczenia (większość wybranych, a może nawet wszystkie, były polskiego pochodzenia). Zlecono im pracę polegającą na montowaniu przełączników elektrycznych kilku typów, podczas gdy ich koleżanki nie uczestniczące w eksperymencie miały do czynienia z kilkudziesięcioma modelami przełączników, które musiały montować w zależności od zamówień odbiorców.

W początkowej fazie eksperymentu dwie spośród sześciu robotnic tak niechętnie odnosiły się do badaczy, że na półmetku badań trzeba je było zmienić (i nie jest jasne, czy wróciły do poprzedniej pracy, czy zostały zwolnione). Po zaangażowaniu na ich miejsce dwóch nowych robotnic eksperyment toczył się dalej. Liczba codziennie zmontowanych przełączników była rejestrowana przez specjalnie zaprojektowane urządzenie, a wynagrodzenie mimo wprowadzanych i wycofywanych zmian, stale zależało od wydajności. W ogólnej hali fabrycznej zależność ta była niedostrzegalna dla robotnic, a stopień realizacji norm indywidualnych oceniali pracownicy nadzoru, którzy według własnego uznania usuwali z fabryki leniwe lub niezdarne robotnice.

Zgodnie z ówczesnym poglądem rozmowy w czasie pracy obniżały wydajność, więc istniał wewnątrzfabryczny regulamin zakazujący ich prowadzenia. Wprawdzie nie przestrzegano go, ale oficjalnie przypominano jego postanowienia w każdym przypadku obniżenia wydajności w zespole eksperymentalnym.

Przytoczone tutaj szczegóły są pominięte lub zlekceważone w opisach naukowców związanych z eksperymentem[18], ponieważ chcieli oni uzasadnić z góry przyjęte założenia na temat stosunku zatrudnionych do pracy. Przeprowadzili więc selekcję pracowników, dali im możliwość osiągnięcia wprawy w wyspecjalizowanych czynnościach, uzależnili wynagrodzenie od efektu pracy, po czym stwierdzili, że wzrost wydajności jest wynikiem niespecyficznych oddziaływań społecznych, na które pracodawcy powinni zwracać większą uwagę niż na rzekomo antyhumanitarne koncepcje Taylora.

Oszałamiająca logika rozumowania, w którym stosowanym po cichu i być może nieświadomie metodom Taylora nadano antytaylorowską interpretację, od dawna irytowała badaczy starających się o przestrzeganie elementarnych zasad metodologii naukowej. Gdy eksperyment w Hawthorne Works zdobył rozgłos znacznie większy niż na to zasługiwał (chociażby ze względu na symboliczną wręcz liczebność badanej próby), a zwolennicy i przeciwnicy *human relations* wdawali się w zawiłe dyskusje na jego temat, to jedyną rzeczową reakcją stało się zaliczenie tego fenomenu do kategorii „przemysłowego folkloru" ze zjadliwym komentarzem, że „nigdy nie napisano tak wiele o czymś tak małym"[19].

---

[18] Mayo E., 1933; Roethlisberger F.J., Dickson W.J., 1939.

[19] Murrell H., 1976.

Każda koncepcja motywowania ludzi będzie niepełna, jeżeli nie uwzględni prawidłowości występujących w bezpośrednich kontaktach oraz szerszych relacjach społecznych. Jednak żadna koncepcja nie może lekceważyć motywacji pieniężnych, gdyż w gospodarce rynkowej nie da się bez nich żyć.

Najużyteczniejszą obecnie koncepcją motywowania jest tak zwana teoria wartości oczekiwanej, zaproponowana przez V.H. Vrooma[20] i rozwinięta potem przez E.E. Lawlera i L. Portera[21]. W Polsce tę koncepcję od dawna empirycznie badała, propagowała i rozwijała Xymena Gliszczyńska[22].

Zgodnie z tą koncepcją dla osiągnięcia jak najlepszych wyników pracy konieczne jest przekonanie pracownika, że istnieje silny związek między jego wysiłkiem i uzyskanym przez niego efektem pracy oraz silny związek między efektem pracy a nagrodami, które otrzymuje lub odczuwa. Bezwzględna wielkość nagród stanowi mniej ważną, chociaż integralną część tego podejścia.

Motywowanie pracowników odbywa się poprzez szkolenie, ulepszanie narzędzi, usprawnianie organizacji (związek między wysiłkiem a efektem) oraz poprzez sprawiedliwy i sprawnie działający system oceniania pracowników dla celów wynagradzania, awansowania i wyróżniania (związek wyniku z nagrodą).

Oprócz wynagrodzenia pieniężnego pracownik ceni sobie także pozytywne emocje wywoływane dzięki pracy (satysfakcja) oraz możliwość redukowania przykrych emocji (w kontaktach interpersonalnych). Większość innych nagród (awans, odznaczenie itp.) występuje znacznie rzadziej i poprzez swoją rzadkość wywołuje rywalizację, która czasami jest pożyteczna (w zadaniach nie wymagających współpracy), a czasami szkodliwa (w zadaniach wymagających współpracy).

Od czasu, gdy L. Festinger[23] przedstawił pierwszą wersję teorii porównań społecznych, coraz lepiej jest rozumiany wpływ informacji o cudzych wynagrodzeniach na motywację jednostek. Relacja wynagrodzenia własnego do wynagrodzeń wielu innych ludzi jest wskaźnikiem osiągnięć oraz wynikającego z tego statusu i prestiżu społecznego. Podkreślił to E.L. Deci w swojej teorii ewaluacji poznawczej[24], stanowiącej modyfikację jego wcześniejszej teorii motywacji wewnętrznej[25] i jej podstawowego twierdzenia, że nagrody zewnętrzne (w tym wynagrodzenia pieniężne) obniżają motywację wewnętrzną.

Deci wyodrębnił w nagrodach funkcję kontrolującą i funkcję informacyjną: wysokość płacy wyznacza poziom życia i w ten sposób jest czynnikiem kontrolującym ten poziom. Według teorii ewaluacji poznawczej, relacja zarobku własnego do zarobku cudzego jest traktowana jako informacja o własnej wartości. Zasadnicze twierdzenie tej teorii głosi, że czynniki spostrzegane przez człowieka jako instru-

---

[20] Vroom V.H., 1964.

[21] Porter L., Lawler E.E., 1968; Lawler E.E., 1971.

[22] Gliszczyńska X., 1981.

[23] L. Festinger, 1954, s. 117–140.

[24] Deci E.L., Ryan R.M., 1980 r.

[25] Deci E.L., 1975.

menty kontroli jego zachowania wywołują wyłącznie niezadowolenie i osłabiają motywację wewnętrzną, natomiast tylko pozytywne lub co najmniej zadowalające informacje o wartości człowieka docierając do niego mogą zwiększyć jego motywację wewnętrzną. Również ekonomiści coraz częściej zauważają, że wpływ nagród pieniężnych na zachowanie nie zależy w sposób prosty[26] od ich wielkości, ani od uwarunkowań wyłącznie ekonomicznych.

Nieco wcześniej J.S. Adams, bazując na teorii porównań społecznych Festingera i rozmaitych wersjach teorii wymiany społecznej[27], zaproponował ujęcie[28] zwane w literaturze polskiej teorią niesprawiedliwej lub niesłusznej płacy. Zdaniem Adamsa z ludzkiego dążenia do równowagi poznawczej[29] wynika tendencja do poszukiwania proporcji między swoimi i cudzymi nakładami oraz swoimi i cudzymi korzyściami. W sytuacji pracy, podstawową i najbardziej widoczną korzyścią jest wynagrodzenie, a nakładem jest wysiłek fizyczny i intelektualny wzmocniony doświadczeniem osobistym, zwany potocznie zaangażowaniem. Jeżeli wynagrodzenie własne pozostaje do własnego zaangażowania w stosunku subiektywnie gorszym niż analogiczne wynagrodzenia i zaangażowania innych ludzi, to najprostszym sposobem przywrócenia równowagi jest zmniejszenie własnego zaangażowania. Tak więc siła nabywcza indywidualnego wynagrodzenia nie jest jedynym czynnikiem motywującym, ponieważ jest on korygowany przez wiedzę lub wyobrażenia o płacach innych ludzi. Dla celów dalszych rozważań najistotniejsza jest tutaj powszechna tendencja do poszukiwania informacji na temat cudzych korzyści.

Wiedza o zróżnicowaniu wynagrodzeń również otwiera lub zamyka perspektywę awansu płacowego w ramach zawodu, funkcji i przedsiębiorstwa. Ale znajomość zróżnicowania wynagrodzeń może też budzić frustracje, prowokować do rywalizacji, dawać argumenty w sporach i konfliktach[30]. Obawa przed tą mniej korzystną stroną porównań społecznych uzyskała w dzisiejszej polskiej praktyce zarządzania przesadną popularność wśród kadry kierowniczej, objawiającą się w utajnianiu płac i zobowiązywaniu pracowników do zachowywania swoich wynagrodzeń w tajemnicy. Gorszą i niestety za często stosowaną praktyką jest fałszowanie w środkach masowego przekazu lub w wystąpieniach polityków informacji o rozkładach oraz produktywności wynagrodzeń.

Utajnianie wynagrodzeń lub zniekształcanie informacji na ich temat jest na dłuższą metę nieskuteczną metodą w zapobieganiu konfliktom i służy tylko ich krótkookresowemu tłumieniu. Wymiana informacji o wynagrodzeniach odbywa się między pracownikami z dużą, choć ukrywaną przed przełożonymi intensywnością, ponieważ, jak wskazano wyżej, zbyt silne są motywy do porównywania płac. Jednak treść takiej komunikacji interpersonalnej odzwierciedla przede wszystkim psy-

---

[26] Zob. np. Gneezy U., Rustichini A., 2000, s. 791–810.

[27] Np. *Współczesne teorie wymiany społecznej. Zbiór tekstów*, 1992.

[28] Adams J.S., 1965; Goodman P.S., Friedman A., 1983, s. 158–178.

[29] Festinger L., 1957; Heider F., 1958.

[30] J. Daszkowski, 1999b, s. 31–33.

chologiczne potrzeby pracowników (zawyżania wskaźników prestiżu lub zaniżania korzyści jako argumentu przetargowego), bez możliwości odwoływania się do rzeczywistego (bo utajnionego w przedsiębiorstwie) rozkładu wynagrodzeń. Stwarza to pole działania dla wyobraźni i dla demagogów.

Dane o zróżnicowaniu wynagrodzeń powinny być zatem adresowane przede wszystkim do pracowników, a w mniejszej mierze do polityków, działaczy związków zawodowych i organizacji pracodawców, naukowców, czy wreszcie menedżerów. Wymaga to jednak przedstawiania tych wyników w formie zrozumiałej dla przeciętnych odbiorców, z pominięciem problemów stwarzanych przez metodologię badań reprezentacyjnych, a zwłaszcza przez konieczność interpretowania wielkości liczbowych z uwzględnieniem pojęcia błędu oszacowania. Użycie słowa „błąd" sugeruje nieprzygotowanemu odbiorcy obniżoną wartość wyniku i skłania do daremnych oczekiwań na „bezbłędne" dane. Z drugiej jednak strony, odbiorca nie może nabrać fałszywej pewności co do precyzji analizowanych wielkości i zależności. Wszystkie te warunki mogą być spełnione przy prezentowaniu wyników w postaci wykresów, ale przedtem należy scharakteryzować źródło danych wraz ze sposobami ich zbierania, przetwarzania i udostępniania.

2. ŹRÓDŁA INFORMACJI STATYSTYCZNEJ NA TEMAT KOSZTÓW PRACY I WYNAGRODZEŃ

2.1. ZAKRES POJĘĆ I BADAŃ W PUBLIKACJACH GUS

Główny Urząd Statystyczny jest wielką instytucją, obejmującą liczne placówki w kraju działające na podstawie ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej[1]. Ustawa ta upoważniała Prezesa GUS do corocznego wydawania zarządzeń (teraz Premier jest upoważniony do wydawania rozporządzeń), określających obowiązek przekazywania danych statystycznych przez wszystkie wymienione w nim kategorie podmiotów. Uchylanie się od takiego obowiązku jest zagrożone karą, tak samo jak przekazywanie danych niezgodnych ze stanem faktycznym (właściwiej – niezgodnych z wewnętrzną i zewnętrzną dokumentacją). Żadnej komercyjnej lub naukowej organizacji zbierającej dane statystyczne na terenie Polski nie przyznano podobnych uprawnień.

Rodzaj danych, które powinny być przekazywane, wynika formalnie z corocznie publikowanego programu badań statystyki publicznej. Jego integralną częścią są formularze statystyczne publikowane jako specjalny dodatek do tego numeru Dziennika Ustaw (dawniej Monitora Polskiego), w którym zamieszczono rozporządzenie. Dodatek ten nie jest objęty prenumeratą i nie dociera do nikogo, kto go specjalnie nie zamówił[2].

Wiedza o treści zarządzenia czy rozporządzenia oraz konstrukcji formularzy jest konieczna dla właściwej interpretacji publikowanych opracowań statystycznych. Nie wszystkie zebrane informacje są przetwarzane, nie wszystkie przetworzone są udostępniane w druku, na ogół wreszcie nawet przetworzone i udostępnione nie zadowalają odbiorcy.

Przede wszystkim w materiałach udostępnianych przez GUS bardzo często pod niemal identycznymi nazwami kryją się odmienne treści. Największa nawet staranność w czytaniu objaśnień i uwag metodologicznych nie chroni przed niezbyt trafnymi lub niedokładnymi interpretacjami. Dodatkowym utrudnieniem bywają w tej kwestii zaniedbania redakcyjne, polegające na lekceważeniu zasad, które w innym miejscu zostały ogłoszone jako obowiązujące.

---

[1] DzU nr 88 z 1995 r., poz. 439.

[2] Obecnie wzory formularzy znajdują się także na internetowej witrynie GUS.

2.1. ZAKRES POJĘĆ I BADAŃ W PUBLIKACJACH GUS

Dla przykładu można skonfrontować kilka oficjalnych publikacji GUS. W Zarządzeniu nr 45 Prezesa GUS z dnia 28 grudnia 1993 r. w sprawie zasad metodycznych statystyki zatrudnienia, wynagrodzeń i warunków pracy[3] rozróżniono pojęcia „pracującego" (uzyskującego dochód z jakiejkolwiek działalności) oraz „zatrudnionego" w gospodarce narodowej (otrzymującego wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę). Rozróżnienie to było starannie przestrzegane w publikacji „Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski", ale już w „Biuletynie Statystycznym" oraz *Zatrudnieniu i wynagrodzeniach w gospodarce narodowej w 1996 roku* zamiast „zatrudnionego" występował tylko „pracujący" w sensie odmiennym od podanego w zasadach i objaśnieniach metodycznych.

Dość błahym przykładem braku należytej staranności było uporczywe drukowanie informacji, według której rok ma 13 miesięcy, zaś te same liczby raz mogą być milionami, a raz miliardami (*Nakłady i wyniki przemysłu* w I, I–II, I–III kw. 1996 r., tabl. 2 oraz tablica o przedsiębiorstwach przemysłowych według wskaźnika rentowności obrotu brutto). Jednak poważniejszym zaniedbaniem było powtarzanie w „Biuletynie Statystycznym" w 1996 r., że przeciętne wynagrodzenia miesięczne obliczane dla poszczególnych kwartałów 1996 r. dotyczyły podmiotów zatrudniających więcej niż 5 osób, gdy w *Zatrudnieniu i wynagrodzeniach w gospodarce narodowej w 1996 roku* te same liczby miały się odnosić do wszystkich podmiotów zatrudniających choćby 1 pracownika. Prawdopodobnie z tego powodu korzystająca z „Biuletynu Statystycznego" prof. Stanisława Borkowska w referacie dla Rady Strategii Społeczno-Gospodarczej niesłusznie ubolewała, że statystyki GUS nie uwzględniają przedsiębiorstw o niskim zatrudnieniu[4].

Jednak najbardziej mylące są błędy trudne do wykrycia z powodu zmiany danych liczbowych. W publikacji *Rachunki Narodowe według podsektorów instytucjonalnych* metodologia jest zmieniana niemal co roku i dane dla lat poprzednich mogą być w każdym wydaniu inne. Na domiar wszystkiego w wydaniu z 1998 r. w niektórych tabelach rachunku produkcji i tworzenia dochodu w gospodarce według EKD sumowania są obciążone systematycznymi błędami (podatki od produktów minus dotacje do produktów w jednych tabelach wchodzą do sumy, w innych zaś nie).

Te przykłady wskazują, że przy korzystaniu z materiałów GUS zwykła staranność nie wystarcza, aby zapobiec mylnym odczytom danych.

Zawarte w publikacjach GUS rozmaite dane o zatrudnieniu i wynagrodzeniach przy pozornym podobieństwie określeń odnoszą się do różnych populacji i mają inne znaczenie. Liczba zatrudnionych może obejmować wszystkie osoby, które miały umowę o pracę nawet w częściowym wymiarze czasu w określonym momencie („Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski", luty, maj, sierpień, listopad 1996), może także oznaczać osoby posiadające umowę o pracę w przeliczeniu na pełnozatrudnionych w jakimś okresie (*Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 1996 roku*), wreszcie może dotyczyć osób pełnozatrudnionych otrzymujących

---

[3] Dziennik Urzędowy GUS nr 23/264 z 29 grudnia 1993 r., poz. 130.

[4] *Zróżnicowanie wynagrodzeń w Polsce w okresie transformacji*, kserokopia, Warszawa 1997, s. 3.

wynagrodzenie za cały wybrany miesiąc (*Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1996*).

Każda wersja liczby zatrudnionych może zostać zebrana we wszystkich zakładach bez względu na ich wielkość (*Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 1996 roku*, „Biuletyn Statystyczny"), może pochodzić tylko z zakładów zatrudniających więcej niż pięć osób („Biuletyn Statystyczny"), może charakteryzować wyłącznie duże i średnie zakłady sektora przedsiębiorstw (*Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych I–XII 1996*), i w końcu może opisywać same przedsiębiorstwa przemysłowe (*Nakłady i wyniki przemysłu w 1996 r.*). Gdy korzysta się ze zbiorczych opracowań w rodzaju *Rocznika Statystycznego* lub *Rocznika Statystycznego Pracy*, to uwagi i objaśnienia metodyczne na ten temat są tak rozproszone między tabelami, że ich poszukiwanie zajmuje chyba więcej czasu niż samo analizowanie tabel.

Przed skorzystaniem z opracowań statystycznych zawsze warto jest obejrzeć wzory formularzy, które służą do zbierania danych. Czasami pozwala to na uzyskanie wielkości, z publikowania których GUS zrezygnował. Tak, na przykład, w *Kosztach pracy w wybranych sekcjach sektora przedsiębiorstw* (Warszawa 1995) nie podano udziału w kosztach pracy wynagrodzeń za czas nie przepracowany z powodu chorób, gdy tymczasem formularz zawierał taką pozycję. Zatem znając sposób zbierania danych można czasem uzyskać przetworzone, lecz nieopublikowane tabulacje lub odpłatnie zamówić przetworzenie istniejącego zbioru według własnych potrzeb. Ważniejsze są jednak wszystkie objaśnienia co do sposobu wypełniania formularza, gdyż dzięki temu lepiej rozumie się, z jakich danych surowych otrzymano zagregowane wielkości.

Metodyka przetwarzania zebranych danych przed ich udostępnieniem jest w publikacjach GUS sygnalizowana w sposób hasłowy i dla jej zrozumienia konieczne są specjalistyczne kwalifikacje. Gdyby istotne znaczenie publikowanych informacji statystycznych nie zależało od metod ich uprzedniego przetwarzania, to całą tę sprawę można by pozostawić właśnie specjalistom. W kilku kwestiach wydaje się to niewskazane, ponieważ w wielu publikacjach, zwłaszcza dziennikarskich, pomijane są objaśnienia i uwagi, nadające w gruncie rzeczy właściwy sens różnym liczbom.

W badanej przez GUS gospodarce polskiej na dużym obszarze geograficznym działa wiele milionów ludzi, wykonujących codziennie mnóstwo czynności, które powodują jakieś skutki ekonomiczne. Dla opisu tej ogromnej liczby wydarzeń wykorzystuje się pojęcia, które są charakterystykami lub agregatami rozkładów (przeciętna, suma itd.) i mają już bardzo mało wspólnego z poszczególnymi zjawiskami, chociaż w jakiś sposób zawierają je w sobie.

Sumy wielkości ekonomicznych mogą pochodzić z kwestionariuszy nadsyłanych co miesiąc przez wszystkie podmioty należące do określonej kategorii (np. formularz DG-1 od przedsiębiorstw przemysłowych zatrudniających ponad 50 osób) lub nadsyłanych tylko raz w roku przez wylosowane przedsiębiorstwa z pewnej kategorii (np. formularz SP-1 od uprzednio przyjętego odsetka przedsiębiorstw przemysłowych zatrudniających mniej niż 5 osób). W pierwszym przypadku dla przetworzenia danych dokonuje się tylko oczywistych operacji arytmetycznych, w drugim natomiast konieczne jest uogólnienie wyników badania reprezentacyjnego na całą

populację. Wskutek uogólniania względnie dokładne informacje o rozkładzie różnych parametrów dla niewielu podmiotów stają się znacznie mniej dokładnymi informacjami o rozkładzie tych samych parametrów dla wszystkich podmiotów.

Zdarza się również, że uogólnienie z różnych powodów zmniejszyłoby tak bardzo dokładność informacji, że straciłyby swą wartość. GUS w takich sytuacjach albo rezygnuje z publikowania większości przetworzonych danych (np. dla badania zróżnicowania wynagrodzeń), albo publikuje je bez uogólnień (np. *Budżety gospodarstw domowych 1996*). Należy przypomnieć, że według przepisów polskiego prawa GUS w określonych przypadkach może żądać dostarczania mu informacji (o działalności gospodarczej dowolnego podmiotu, o działalności sądów, gmin, szkół, szpitali, o urodzinach, małżeństwach, rozwodach, zgonach itd.), ale w innych przypadkach może o nie tylko prosić (są to przede wszystkim pytania kierowane do gospodarstw domowych). Wtedy odmowa udzielania informacji nie pociąga za sobą żadnych sankcji, ale zmniejsza dokładność ostatecznych wyników.

W badaniu aktywności ekonomicznej ludności Polski za listopad 1996 r. wylosowano 21 900 gospodarstw domowych z 54 700 osobami powyżej 15 lat i zebrano od nich dane za okres od 18 do 24 listopada 1996 r. Następnie wyniki uogólniono na cały listopad i całą populację z wyjątkiem osób przebywających za granicą lub w gospodarstwach zbiorowych (domy studenckie, hotele robotnicze, domy opieki społecznej, koszary, więzienia). Jako liczbę pracujących przyjęto 15 103 tysięcy, co oznacza, że z prawdopodobieństwem 95% rzeczywista liczba pracujących mieści się między 14 896 tys. a 15 310 tys. Niestety tego typu oszacowania przypuszczalnego błędu opublikowano tylko dla niektórych wielkości.

W badaniu budżetów gospodarstw domowych za 1996 r. nie dokonano uogólnienia, lecz tylko podano błąd oszacowania. Prośbę o informacje kierowano co miesiąc do innych 2700 gospodarstw domowych, starając się o przebadanie w ciągu roku 32 400 mieszkań. Wskutek pewnej liczby odmów, materiały zebrano tylko z 31 907 gospodarstw, w których łącznie żyło 102 042 osoby.

Informacje o rozkładzie wynagrodzeń za wrzesień lat 1992–1997, marzec 1994 i 1996 oraz październik 1998–1999 podano jako uogólnienie na całą populację, ale nie opublikowano żadnych oszacowań prawdopodobnych granic dokładności. Ten sposób prezentacji przyjęto także w wielu innych publikacjach GUS: *Działalność gospodarcza małych przedsiębiorstw w 1996 r.*; *Koszty pracy w wybranych sekcjach sektora przedsiębiorstw 1994*; *Koszty pracy w usługach społecznych i pośrednictwie finansowym w 1995 r.*

Żadne uogólnienia wyników reprezentacyjnych nie są potrzebne w stosunku do dużych przedsiębiorstw gospodarczych (z wyłączeniem rolnictwa, łowiectwa, leśnictwa, rybołówstwa, rybactwa, banków, instytucji ubezpieczeniowych i szkół wyższych), które w górnictwie, kopalnictwie i działalności produkcyjnej zatrudniają ponad 50 osób, a w przypadku innej działalności podstawowej ponad 20 osób. Ten typ przedsiębiorstw ma obowiązek dostarczać co miesiąc dość dokładne sprawozdania statystyczne, na podstawie których GUS publikuje co kwartał *Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych* oraz *Nakłady i wyniki przemysłu*. Zawarte tam dane odnoszą się do całej populacji, z której pochodzą i nie mogą być uogólniane na mniejsze

przedsiębiorstwa (ich opis zawiera publikacja *Działalność gospodarcza małych przedsiębiorstw w 1996 r.*). Dane o szkołach wyższych czy bankach są z kolei prezentowane w odrębnych publikacjach.

Szczególne miejsce w opracowaniach statystycznych zajmują dane o wielkiej skali agregacji (np. produkcja globalna, wartość PKB, spożycie indywidualne, akumulacja). Takie opracowania muszą obejmować i obejmują wszystkie wynagrodzenia bez względu na rodzaj wypłacającego je podmiotu, ale nie muszą podawać i nie podają liczby wszystkich zatrudnionych. Aby więc obliczyć, na przykład roczne wynagrodzenie przeciętne, należałoby podzielić łączną kwotę wynagrodzeń (wziętą z *Rachunków Narodowych według sektorów instytucjonalnych 1991–1995*) przez liczbę wszystkich zatrudnionych w danym roku. Jednak ta ostatnia liczba występuje w tylu wersjach i jest obciążona taką niepewnością (a nawet błędem), że czasami lepiej jest posługiwać się wielkim agregatem ekonomicznym, który zresztą też na ogół zawiera w sobie oszacowania o niejasnej dokładności.

Trzeba zauważyć, że chociaż publikacje GUS tworzą dość wyraźny system, to zmuszają użytkownika do nieuzasadnionego wysiłku. Tabele w *Roczniku Statystycznym* czy *Roczniku Statystycznym Pracy* nie zawierają bibliograficznych odsyłaczy do *Informacji i opracowań statystycznych*, opisy metodologiczne w większości przypadków są przesadnie zwięzłe (tradycja „Zeszytów Metodycznych" wydaje się zanikać), często nie wskazuje się formularzy, na których zbierano dane i wreszcie zbyt częste zmiany metodologii utrudniają lub uniemożliwiają porównywanie danych z różnych lat.

Niezależnie od wszystkich zastrzeżeń, jakie można zgłosić pod adresem opracowań udostępnianych przez GUS, zawierają one najpełniejsze i najdokładniejsze informacje o wielu aspektach działalności gospodarczej. W razie niezgodności między danymi GUS a danymi pochodzącymi z innych źródeł, za bardziej wiarygodne powinno się uznawać materiały GUS pod warunkiem, że dokładnie ustali się sens i znaczenie występujących w nich pojęć i określeń.

2.2. HISTORIA BADAŃ ZRÓŻNICOWANIA WYNAGRODZEŃ W POLSCE W LATACH 1992–2001

Program statystyki publicznej i jego realizacja wynikają zarówno z tradycji, jak i z dezyderatów czynników zewnętrznych (władze, organizacje międzynarodowe, traktaty i konwencje, uczeni itd.). Ważną, choć niedużą częścią programu statystyki publicznej są informacje o wynagrodzeniach. Są one zbierane głównie w rubrykach formularzy dotyczących całokształtu działalności zobowiązanych podmiotów jako przeciętne wynagrodzenie w okresie sprawozdawczym. Zgodnie z kilkoma ustawami zebrane i przetworzone w ten sposób wielkości prowadzą do skutków prawnych w zakresie rewaloryzacji niektórych świadczeń i wynagrodzeń. Ustawy nie precyzują jednak metodologii obliczania tych średnich i nie zabraniają zmian w sposobach obliczania. Ogłaszana wielkość przeciętnego wynagrodzenia może się

zatem zmieniać nie tylko wskutek zarejestrowania zmian w podmiotach gospodarczych, ale także wskutek zmian w metodzie obliczania.

Specjalnym rodzajem badań statystycznych jest szacowanie wielu parametrów rozkładu wynagrodzeń indywidualnych. Wymaga to zbierania informacji na zaprojektowanym wyłącznie do tego celu kwestionariuszu. Jego budowa zmieniła się w ciągu ostatnich kilku lat, co w połączeniu z innymi zmianami w gospodarce i statystyce utrudnia, a nieraz wręcz uniemożliwia śledzenie długookresowych trendów.

Bez sięgania w odległą przeszłość można tylko zauważyć, że w roku 1992 r., w związku z reformą systemu podatkowego ewidencjonowane wynagrodzenie przestało być wynagrodzeniem netto i stało się wynagrodzeniem brutto. W 1994 r. Klasyfikacja Gospodarki Narodowej stosowana przez GUS została zastąpiona Europejską Klasyfikacją Działalności (EKD[5]), wskutek czego dokonano nowego podziału na gałęzie w gospodarce. Reforma samorządowa wprowadziła inny podział terytorialny kraju na województwa, a reforma systemu ubezpieczeń społecznych zmieniła w 1999 r. pojęcie wynagrodzenia brutto, w skład którego weszła część obowiązkowych składek płaconych dotychczas przez pracodawców.

W rezultacie za lata 1992–1998 można sensownie porównywać zróżnicowanie wynagrodzeń tylko dla całej gospodarki ogółem oraz w podziale na kobiety i mężczyzn, bez żadnych przekrojów terytorialnych czy branżowych. Rozszerzenie okresu porównań na lata wcześniejsze i późniejsze wymaga przyjmowania założeń o trudnej do zweryfikowania trafności. Jednocześnie przekroje z kolejnych lat tracą swą wartość informacyjną i celowe wydaje się prezentowanie tylko ostatnich dostępnych danych rocznych.

Kwestionariusz Z-08 z 1995 r., na mocy ówcześnie obowiązujących przepisów opublikowano w Dzienniku Urzędowym GUS[6]. Obowiązek wypełnienia kwestionariusza spoczywał na podmiotach wylosowanych z systemu REGON. Numer REGON nadawany każdemu podmiotowi pozwalał odczytać między innymi jego wojewódzką lokalizację, główny rodzaj działalności według EKD oraz publiczny lub prywatny status własnościowy. W wylosowanych podmiotach, wszystkich pracowników otrzymujących wynagrodzenie we wrześniu 1995 r. należało podzielić według płci oraz robotniczego lub nierobotniczego charakteru stanowiska, po czym podać ich liczebność w odpowiednich przedziałach wynagrodzeń. 48 przedziałów było nierównej szerokości ze względu na badanie jednostek zaliczanych do różnych działów EKD, co utrudniało wykreślenie histogramu i rozkładu wynagrodzeń.

Do wynagrodzenia miesięcznego wliczano odpowiedni ułamek składników płacowych otrzymywanych za dłuższe okresy (1/3 ostatniej premii kwartalnej, 1/12 ostatniej premii rocznej oraz ewentualnie 1/12 dodatkowych wynagrodzeń rocznych dla pracowników jednostek sfery budżetowej, 1/12 wypłat z udziału w zysku w przedsiębiorstwach, 1/12 nadwyżki bilansowej w spółdzielniach itd.) oraz dodat-

---

[5] Europejska Klasyfikacja Działalności, Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Statystyki GUS, Warszawa, 1994.

[6] Zarządzenie Nr 30 Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 3 sierpnia 1995 (znak PR-2–200/9–004) w sprawie badania statystycznego o zatrudnionych według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1995, Dziennik Urzędowy GUS, nr 14(303) z 23 sierpnia 1995, poz. 82.

ki stażowe, funkcyjne, za pracę w nadgodzinach oraz honoraria wypłacane pracownikom własnym na podstawie umowy-zlecenia lub o dzieło. W skład wynagrodzenia brutto wchodzą także kwoty składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe opłacane przez ubezpieczonego od wynagrodzeń.

Nie uwzględniono natomiast takich składników, jak: nagrody jubileuszowe, gratyfikacje, odprawy emerytalne, wynagrodzenia wyrównawcze za pracowniczy projekt wynalazczy zmieniający normy pracy, ekwiwalenty za urlop. Całość badań pomija też wszelkie kwestie związane z wynagrodzeniami niewłaściwie ewidencjonowanymi lub w ogóle nie ewidencjonowanymi.

Prezes GUS zarządzeniem Nr 14[7] w marcu 1995 r. wprowadził także kwestionariusz Z-09 do badania wysokości wynagrodzeń według zawodów. Podmioty wylosowane w systemie REGON wyłącznie z działalności produkcyjnej i budownictwa podawały dla wylosowanych pracowników płeć, rok urodzenia, poziom wykształcenia, nazwę zawodu zgodnie ze stosowaną w zakładzie klasyfikacją, w razie możliwości symbol zawodu według „Klasyfikacji Zawodów i Specjalności" IPiPSS z 1983 r.[8], nazwę zajmowanego stanowiska, łączny staż pracy oraz wynagrodzenie miesięczne brutto ogółem z wyodrębnieniem wynagrodzenia zasadniczego i za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych.

Dla użytkownika danych GUS podstawowa różnica między obydwoma badaniami polega na tym, że wyniki z marca 1995 r. nie zostały opublikowane, zaś wyniki z września 1995 r. zawarto w publikacji *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1995*"[9]. W kwestionariuszu Z-08 kontynuowano bowiem wieloletnią tradycję analogicznych badań, kwestionariusz Z-09 zaś był wtedy tylko pilotażem badań nowego rodzaju.

Opublikowane wyniki pozwalają odczytać liczebności zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenie w większości (ale nie we wszystkich!) przedziałach płacowych z kwestionariusza Z-08. Zatrudnionych podzielono według płci, sekcji EKD, typu stanowiska (robotnicze-nierobotnicze), sektora własnościowego (publiczny-prywatny) oraz wojewódzkiej lokalizacji przedsiębiorstwa. Dla kategorii tych podano odchylenia standardowe, miary asymetrii, spłaszczenia i koncentracji rozkładów, przeciętne i dominanty oraz wiele miar pozycyjnych (centyle od 1 do 5, 25, 33, 67, 75, 95–99, wszystkie decyle). Przedstawiono również wskaźniki dyspersji, wahania, nierównomierności i zróżnicowania wynagrodzeń z kilkoma dalszymi wskaźnikami o dłuższych nazwach (np. „węgierski" wskaźnik nierównomierności wynagrodzeń niższych od przeciętnego wynagrodzenia lub procentowy wskaźnik wahania decylowego).

---

[7] Zarządzenie Nr 14 Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 15 marca 1995 (znak PD-2–200–003) w sprawie badania statystycznego o zatrudnieniu i wynagrodzeniach według zawodów za marzec 1995, Dz. Urzędowy GUS, nr 6(295) z 17 marca 1995, poz. 29.

[8] *Zasady metodyczne statystyki pracy, wynagrodzeń i świadczeń społecznych.* Zeszyty Metodyczne GUS. Zasady metodyczne sprawozdawczości statystycznej nr 64, GUS, Warszawa 1986.

[9] *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1995.* Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa 1996.

Charakterystyka tych miar wraz z definicjami składników wynagrodzeń znajdują się w załączniku do zarządzenia Prezesa GUS Nr 45 z 28 grudnia 1993 r.[10]

Trzeba bardzo mocno podkreślić, że badanie miało charakter reprezentacyjny, a przedstawiane wyniki są uogólnieniem na wszystkich zatrudnionych w jednostkach powyżej pięciu pracowników z wyłączeniem niektórych typów organizacji (militarnych, policyjnych, politycznych, religijnych). Badanie nie sumowało też wynagrodzeń otrzymywanych przez jedną osobę z więcej niż jednego miejsca pracy i nie obejmowało dochodów innych niż wynagrodzenie z tytułu wykonywania pracy. Wreszcie badanie miało charakter migawkowy, czyli dotyczyło tylko jednego miesiąca roku. Te wszystkie właściwości będą także utrzymywane dla następnych badań zróżnicowania wynagrodzeń.

Zgodnie z nową ustawą o statystyce państwowej, zarządzenie Prezesa GUS na 1996 r. opublikowano już w Monitorze Polskim[11]. Przewidywało ono przeprowadzenie badania reprezentacyjnego za pomocą kwestionariusza Z-08 za wrzesień 1996 r. i kwestionariusza Z-09 za marzec 1996 r. Jednak w porównaniu z pierwszym badaniem za pomocą kwestionariusza Z-09 wprowadzono poważną modyfikację. Zawód pracownika należało określać pięciocyfrowym symbolem z urzędowo wprowadzonej ogólnopolskiej „Klasyfikacji zawodów i specjalności"[12].

Klasyfikacja zawodów i specjalności, zgodnie z deklaracją jej twórców, wynika z konieczności dostosowania się do Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-1988 przyjętego na XIV Międzynarodowej Konferencji Statystyki Pracy w Genewie w 1987 r. oraz wymagań stawianych w ratyfikowanych przez Polskę: Konwencji Nr 160 i Zaleceniach Nr 170 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie statystyki pracy. Klasyfikację zbudowano jako czteroszczeblową hierarchię, w której 10 tzw. grup wielkich zawodów (oznaczanych jedną cyfrą) dzieli się na 27 tzw. grup dużych zawodów (oznaczanych dwoma cyframi), złożonych z kolei ze 110 tzw. grup średnich (oznaczanych trzema cyframi), obejmujących najpierw 369, a obecnie 371 tzw. elementarnych grup zawodów (oznaczanych pięcioma cyframi), z najniższym szczeblem zawierającym 2406 zawody i specjalności (oznaczane siedmioma cyframi).

Żadna jednostka organizacyjna nie ma obowiązku uzgadniania używanej dla własnych celów nomenklatury zawodów i stanowisk z urzędową klasyfikacją zawodów. Jeżeli jednak w ramach obowiązków statystycznych jakakolwiek jednostka organizacyjna ma złożyć sprawozdanie z cyfrowymi symbolami zawodów, to musi w tym celu przypisać konkretnym pracownikom urzędowe symbole, niezależnie od

---

[10] Zarządzenie Nr 45 Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 28 grudnia 1993 (znak PD-1–10–8/93) w sprawie zasad metodycznych statystyki zatrudnienia, wynagrodzeń i warunków pracy. Dz. Urzędowy GUS, nr 239(264) z 29 grudnia 1993, poz. 130.

[11] Zarządzenie Prezesa GUS z dnia 14 marca 1996 w sprawie określenia obowiązku przekazywania danych statystycznych z roku 1996. MP nr 20, z 27 marca 1996, poz. 236.

[12] Klasyfikacja zawodów i specjalności. T. 1–5 (w wielu zeszytach). MPiPS i GUS, Warszawa 1996. Urzędowy dokument wprowadzony na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 20 kwietnia 1995 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, DzU nr 48, poz. 253.

trudności i wątpliwości z tym związanych. Można przypuszczać, że badanie wynagrodzeń według zawodów w marcu 1996 r. było w badanych podmiotach obciążone trudnością pierwszego kontaktu z nową klasyfikacją.

Sama klasyfikacja również odzwierciedla problemy, których nie udało się pokonać jej twórcom. Niekonsekwentne połączenie zawodu wykonywanego, wyuczonego i zajmowanego stanowiska funkcyjnego prowadzi do pewnego zamieszania. Lekarz-dyrektor wielkiego szpitala, lekarz-adiunkt w Akademii Medycznej i lekarz w przychodni należą kolejno do grup średnich: 121 – dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy; 231 – nauczyciele szkół wyższych; 222 – specjaliści ochrony zdrowia. Główny księgowy może być zastępcą dyrektora w grupie 121, także kierownikiem wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej 122 (w banku) lub pomocniczej 123 (w przedsiębiorstwie produkcyjnym) i wreszcie specjalistą do spraw biznesu w grupie 241. Twórcy klasyfikacji zdają sobie sprawę z nieostrości podziałów (ujawniają to w 2 tomie na s. 34–37), lecz ich zdaniem w każdym konkretnym przypadku można podjąć decyzję, odwołując się do zasad przyporządkowujących główną funkcję stanowiska konkretnej grupie zawodów.

Podawanie pięciocyfrowego symbolu grupy zawodów w kwestionariuszu Z-09 dla 1996 r. oznacza, że w przetwarzaniu danych nie jest możliwe przeprowadzenie głębszego podziału niż na 371 grup elementarnych zawodów. W konsekwencji, w grupie pięciocyfrowej o symbolu 24 201 (prawnicy praktycy) znajdują się adwokaci, notariusze, prokuratorzy, radcy prawni, sędziowie oraz pozostali prawnicy praktycy, jednak bez prawników legislatorów i pracowników naukowych (jest to następna w kolejności grupa o symbolu 24 290). Powoduje to większe zróżnicowanie płac w niektórych elementarnych grupach zawodów, ponieważ mogą się one składać ze specjalności o zupełnie innych zasadach i poziomach wynagradzania (np. nauczyciele akademiccy symbol 23 101 – od asystenta do profesora).

Właściwością przyjętej koncepcji badań reprezentacyjnych jest także niedoreprezentowanie lub nadreprezentacja pewnych zawodów. Wielu adwokatów i notariuszy pracuje w niewielkich kancelariach, zatrudniających mniej niż pięciu pracowników, przy czym oni sami nie są pracownikami, lecz wykonawcami wolnych zawodów. Faktycznie mogą być zatem niedoreprezentowani w obrębie danych dla grupy elementarnej 24 201, w której zapewne przeważają radcy prawni, prokuratorzy i sędziowie.

Nadreprezentowani w roli pracowników mogą być, na przykład, duchowni. W szkołach i szpitalach pobierają oni wynagrodzenie, które nie odzwierciedla ich wszystkich działań związanych z funkcją duchownego, ani dochodów indywidualnych z tytułu całej działalności duchownej, nie dotyczy też wszystkich duchownych. Właściwa działalność duchownych wraz z innymi niż pracownicze formami dochodów ma miejsce w ramach struktur Kościoła, który temu badaniu statystycznemu nie podlegał.

Interakcja między poziomem agregacji danych dla poszczególnych szczebli klasyfikacji zawodów i niepełnym odzwierciedlaniem zatrudnienia w niektórych zawodach i typach jednostek organizacyjnych skłania do pewnej ostrożności w interpretowaniu wyników. Wydaje się, że optymalny dla interpretacji jest szczebel średnich zawodów liczący 110 grup.

2.2. HISTORIA BADAŃ ZRÓŻNICOWANIA WYNAGRODZEŃ W POLSCE W LATACH 1992–2001

Pierwsza publikacja wyników badania wynagrodzeń według zawodów[13] zawiera informacje zaskakująco skromne jak na możliwości wynikające z formularza Z-09 za marzec 1996. Mimo posiadania przez GUS (nieopublikowanych) rozkładów wynagrodzeń podano tylko wynagrodzenia przeciętne, choć po raz pierwszy rozbito je według zawodów z wszystkich grup wielkich, niemal wszystkich dużych i niektórych średnich. Zrobiono to ogółem, a także z uwzględnieniem płci i sektora publicznego lub prywatnego oraz w mniejszym zakresie sekcji EKD, wieku, stażu pracy, wielkości zakładu i makroregionu. Powodów takiego zawężenia informacji można się tylko domyślać (brak pewności, czy respondenci właściwie stosowali klasyfikację zawodów i specjalności), bo nie udało się dotrzeć do oficjalnego stanowiska GUS w tej sprawie.

Publikacja wyników badania za pomocą formularza wynagrodzeń Z-08[14] we wrześniu 1996 r. miała strukturę bardzo podobną do wydania za 1995 r., choć nie zawierała danych o zróżnicowaniu terytorialnym płac według województw.

Na 1997 r. przewidziano[15] tylko badanie wrześniowych wynagrodzeń za pomocą formularza Z-08, przy czym było to ostatnie badanie zróżnicowania wynagrodzeń bez uwzględniania klasyfikacji zawodów. Publikacja wyników[16] powtarzała w zasadzie strukturę publikacji z dwu poprzednich lat, tym razem z terytorialnym zróżnicowaniem wynagrodzeń według podziału na województwa sprzed reformy terytorialnej.

Zarządzenie Prezesa GUS z dnia 3 października 1997 r.[17] zmieniało miesiąc, dla którego za pomocą formularza Z-09 badano zróżnicowanie wynagrodzeń w 1998 r. Był to październik (a nie, jak w poprzednich latach, wrzesień lub marzec) a zmianę uzasadnianio celowością uzgodnienia terminu takiego badania z terminem analogicznych badań w krajach Unii Europejskiej. Sam formularz pozostał w zasadzie niezmieniony z wyjątkiem różnych datowań i oznakowań bieżących.

Opublikowane wyniki badania[18] były tylko nieznacznie bogatsze od publikacji za marzec 1996 r. Dodano tablice ilustrujące rozkład pracowników według wielokrotności przeciętnego wynagrodzenia dla grup zawodów i płci oraz granice grup decylowych wynagrodzeń dla grup zawodów i płci, pominięto zaś zróżnicowanie terytorialne.

---

[13] Wynagrodzenia zatrudnionych w gospodarce narodowej według zawodów za marzec 1996. Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa 1997.

[14] *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1996.* Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa 1997.

[15] Zarządzenie Prezesa GUS z dnia 31 października 1996 r. w sprawie określenia obowiązku przekazywania danych statystycznych na rok 1997. MP nr 70, z 25 listopada 1996, poz. 653.

[16] *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1997.* Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa 1998.

[17] Zarządzenie Prezesa GUS z dnia 3 października 1997 w sprawie określenia obowiązku przekazywania danych statystycznych na rok 1998. MP, nr 75 z 14 października 1997, poz. 703.

[18] *Wynagrodzenia według zawodów w październiku 1998.* Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa 1999.

Oznakowanie formularza do badania zróżnicowania wynagrodzeń z października 1999 r. zmieniono na Z-12, równocześnie znacznie przekształcając układ rubryk i po nowelizacji ustawy o statystyce publicznej przenosząc urzędową publikację do Dziennika Ustaw jako załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów[19]. Tak jak dla formularza Z-09, wylosowane zakłady, po spisaniu wszystkich pracowników, losowały spośród nich (według wskazówek wojewódzkich urzędów statystycznych) osoby do umieszczenia w sprawozdaniu. Podawały dla każdej z nich nazwę i pięciocyfrowy symbol wykonywanego zawodu, płeć, rok urodzenia, poziom wykształcenia, staż ogółem i w sprawozdającej jednostce, godziny opłacone w całym miesiącu w rozbiciu na czas nominalny i nadliczbowy, wynagrodzenie osobowe brutto z podziałem na zasadnicze, dodatki stażowe, wynagrodzenie pracowników sfery budżetowej oraz wypłaty z zysku do podziału i nadwyżki bilansowej w spółdzielni. Ponadto wylosowana jednostka podawała w sprawozdaniu numer identyfikacyjny REGON, symbol rodzaju działalności podstawowej według EKD, liczbę pracujących w dniu 31 października 1999 r. i liczbę pełnozatrudnionych spełniających warunki badania. Sprawozdania można było sporządzić z wykorzystaniem bezpłatnie rozprowadzanego programu, umożliwiającego m. in. automatyczne wczytanie danych z własnego systemu komputerowego badanego zakładu, losowanie pracowników, wydruk naliczonego i skontrolowanego sprawozdania Z-12[20].

Niestety, następne badanie zróżnicowania wynagrodzeń przeprowadzono dopiero w końcu 2001 r. i dotyczyło ono października 2001 r. Wyniki pojawią się zatem w połowie 2002 r. Po raz pierwszy od 1990 r., roku szalejącej inflacji zmieniającej wynagrodzenia z miesiąca na miesiąc, przerwana zostanie ciągłość corocznych badań zróżnicowania płac.

2.3. UDOSTĘPNIANIE PRZEZ GUS DANYCH O ZRÓŻNICOWANIU WYNAGRODZEŃ

W opublikowanych wynikach[21] znowu nie zostaną wykorzystane wszystkie dane, choć zawierają ich więcej niż dwie poprzednie publikacje o wynagrodzeniach według zawodów. Z czternastu tablic dla roku 1999 r. dwie dotyczą liczebności pracowników, osiem – zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń, dwie – struktu-

---

[19] Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 1999. DzU nr 160, z 28 grudnia 1998 r., poz. 1075.

[20] Informacja dla jednostek wylosowanych do badania Z-12 za październik 1999 r., ulotka Departamentu Pracy GUS z dnia 24 września 1999; Objaśnienia do sprawozdania Z-12, ulotka; Program rejestracji i kontroli sprawozdania Z-12 za październik 1999, ulotka Departamentu Pracy GUS z dnia 22 września 1999.

[21] *Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 1999*. Informacje i opracowania statystyczne GUS, Warszawa 2000.

ry przeciętnych wynagrodzeń i tylko dwie – zróżnicowania samych wynagrodzeń. Zaprzestano prezentowania większości tablic i wskaźników sprzed 1997 r., aczkolwiek można je obliczyć z niepublikowanych rozkładów tak samo łatwo, jak kiedyś, a nawet z większą dokładnością. Nowe formularze nie zlikwidowały bowiem żadnej wcześniejszej możliwości zbierania danych, natomiast dodały zawód, wykształcenie, wiek i staż pracy jako dodatkowe czynniki zróżnicowania wynagrodzeń.

Zwiększona dokładność wynika z tego, że dane nie muszą już być nieodwołalnie pogrupowane w zadanych przedziałach formularza. Formularze Z-09 i Z-12 zawierają dokładne informacje o wynagrodzeniu każdej uwzględnionej w nim osoby. Oszacowania przedziałowe można więc zastąpić metodami wykorzystującymi rzeczywiste wartości i liczebności rozkładu.

Klasyfikacja zawodów i specjalności przestała być osobliwością sprawozdania statystycznego jednego typu, ponieważ w każdej jednostce zatrudniającej pracowników trzeba ją obecnie wykorzystywać w części dokumentacji dla ZUS. Personel komórek kadrowo-płacowych jest więc zaznajomiony z techniką kodowania konkretnych zawodów i stosuje ją niezależnie od wypełniania formularzy Z-12.

Liczby przebadanych zakładów i pracowników są właściwie astronomiczne. W roku 1998 r. spośród około 179 tysięcy jednostek organizacyjnych po wylosowaniu zebrano formularze z około 18 tysięcy i dotyczyły one około 700 tysięcy pracowników. Niemal identyczne wielkości wystąpiły dla 1999 r. Uogólnienie danych reprezentacyjnych z prób tych rozmiarów na populacje zaledwie dziesięciokrotnie większe jest obciążone błędem, który dla większości analiz można uznać za nieistotny.

Badanie służy jednak do zobrazowania struktury i zróżnicowania wynagrodzeń w całej gospodarce, a nie do wykrycia czynników wyznaczających płacę na konkretnym stanowisku. Wiedza o rynku płac pochodząca z przeprowadzonego badania pozwala raczej na kontrolę skutków polityki płacowej, niż na programowanie jej założeń. Kilkumiesięczne opracowywanie, nieuniknione przy operowaniu taką ilością danych oraz wysoki poziom agregacji publikowanych wyników zmniejszają ich użyteczność dla bieżącej praktyki zarządzania, wymagającej natychmiastowego podejmowania jednostkowych decyzji.

Mimo olbrzymiej liczebności próby, usiłowania doprecyzowania informacji dla potrzeb zarządzania są raczej skazane na niepowodzenie. Jeżeli ktoś chciałby, na przykład, ustalić rynkowe wynagrodzenie dla prawnika (jedna z 371 grup zawodów i jedna z 7 grup wykształcenia), kobiety (jedna z dwu grup), w wieku 33 lat (jedna z około 40 możliwych rocznych grup wiekowych), w województwie świętokrzyskim (jedna z 16 grup), w sekcji edukacja (jedna z 15 sekcji), to z badań reprezentacyjnych mógłby otrzymać zbiór pusty lub liczący nie więcej niż trzy osoby. Z kolei ustawa o statystyce publicznej w trosce o tajemnicę statystyczną zakazuje ujawniania danych dla agregatów liczących mniej niż cztery jednostki. Jeżeli nawet ta liczba zostałaby przekroczona, to wiarygodnośćć i rzetelność parametrów szacowanych z mało licznego przekroju byłaby dość wątpliwa.

Udostępnianie publikowanych wyników jest zapowiadane najpierw przez program badań statystyki publicznej, potem przez coroczny *Informator GUS o zbiorach*

statystycznych i wreszcie przez *Tytułowy plan wydawniczy GUS*. Wiedząc o tym wszystkim, można z powodzeniem prosić o rozmaite niepublikowane wyniki, jeżeli GUS je posiada.

Prezes GUS w 1989 r. odtajnił[22] kilkanaście tysięcy zbiorów danych i opracowań statystycznych z wcześniejszych lat, lecz dzisiaj mają one znaczenie wyłącznie historyczne i raczej nie budzą żadnego zainteresowania. Nie ma ich zresztą w katalogu biblioteki GUS, a poszukiwania są dość złożone. Trzeba mianowicie sięgnąć do specjalnej bibliografii[23] bez indeksów tytułowych i przedmiotowych, przeszukując ją niemal pozycja po pozycji w obrębie danego roku. Biblioteka GUS jest jedynym miejscem, w którym te dawne opracowania można znaleźć i zaczerpnąć z nich informacje.

Czasem odnosi się jednak wrażenie, że aktualne i bez trudu dostępne informacje nie mogą trafić do społecznego obiegu. Specjalistyczna bibliografia rejestrująca polskie publikacje o problemach pracy i zatrudnienia[24] w latach 1994–1998 odnotowała wyjątkowo mało materiałów poświęconych informacjom o strukturze i zróżnicowaniu wynagrodzeń. Jednocześnie łamy prasy pełne są dyskusji i dywagacji o płacach wyobrażanych sobie dość swobodnie przez autorów i polemistów na podstawie osobistych doświadczeń lub incydentalnych wiadomości.

Najobszerniejsze dane o rozkładach wynagrodzeń są corocznie publikowane w specjalnej, wielokrotnie już wspomnianej broszurze z serii Informacje i opracowania statystyczne. Wychodzi ona w nakładzie nie przekraczającym pięciuset egzemplarzy i jest do nabycia wyłącznie w punkcie sprzedaży w gmachu GUS lub w ramach sprzedaży wysyłkowej na specjalne zamówienie. Wydawnictwo to jest także dostępne w kilku bibliotekach.

Część danych o najwyższym stopniu agregacji jest zamieszczana w *Roczniku Statystycznym*. Jednak od wydania *Rocznika* z 1997 r. zakres publikowanych tam zbiorczych danych wyraźnie się zmniejszył, ponieważ ich miejsce zajęły angielskie tłumaczenia każdego polskiego nagłówka i boczku tabel. Nie są one zresztą wystarczająco dobrze zdefiniowane, a przy tabelach brak jest odsyłaczy do publikacji źródłowych, w których znajdują się znacznie bardziej kompletne i wyczerpujące zestawienia.

Nieco obszerniejsze tabele o zróżnicowaniu wynagrodzeń można znaleźć w branżowym *Roczniku Statystycznym Pracy*. Wychodzi on co kilka lat (ostatnio co dwa lata), ale przy tabelach także nie ma odsyłaczy do publikacji źródłowych.

---

[22] Zarządzenie nr 26 Prezesa GUS z dnia 10 kwietnia 1989 (znak GP-2-020-26) w sprawie zniesienia klauzul ograniczających dostęp do informacji statystycznych. Dz. Urzędowy GUS, Nr 7(131) z 15 kwietnia 1989, poz. 20 oraz Komunikat Gabinetu Prezesa GUS w sprawie wykazu tematycznego publikacji i materiałów służbowych GUS z lat 1950-1988, na których zniesiono klauzulę ograniczającą dostęp. Dz. Urzędowy GUS, Nr 12(136) z 7 czerwca 1989, poz. 32.

[23] *Bibliografia Wydawnictw Poufnych i Służbowych GUS 1950–1988*. Cz. I, 1998 i Cz. II, 2000. Biblioteka Statystyczna im. Stefana Szulca.

[24] *Bibliografia ekonomicznych i społecznych zagadnień pracy – piśmiennictwo polskie*. (Wydawana co roku) Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.

2.3. UDOSTĘPNIANIE PRZEZ GUS DANYCH O ZRÓŻNICOWANIU WYNAGRODZEŃ

W niektórych wydaniach *Rocznika Statystycznego Przemysłu* zamieszczono tablice o zróżnicowaniu wynagrodzeń w podsekcjach EKD dla działalności przemysłowej. Takiego przekroju nie zawierały wcześniej wymienione publikacje, a ostatnie wydanie z 1999 r. też go pominęło.

Katalog biblioteki GUS wskazuje, że wojewódzkie urzędy statystyczne czasami publikowały informacje o zróżnicowaniu wynagrodzeń na swoim terenie, korzystając z tej części corocznych badań, w realizacji których uczestniczyły. Nie udało się jednak ustalić, czy była to praktyka regularna i powszechna, czy też sporadyczna i ograniczona, bo w jednych przypadkach bywały to oddzielne publikacje, a w innych tabele w wojewódzkich rocznikach statystycznych.

Trzeba też podkreślić, że nawet w czasach cenzury pracownicy GUS starali się poinformować opinię publiczną o najważniejszych, choć hermetycznie profesjonalnych ustaleniach na temat zróżnicowania płac[25], robiąc to jednak w dostępnym, lecz środowiskowym czasopiśmie.

Przedstawiony opis dotyczy przede wszystkim tylko jednego ciągu badań i tylko jednej wielkości ekonomicznej w Polsce. Nie jest jednak ani możliwe, ani celowe, dodawanie tego rodzaju objaśnień do wszystkich wielkości i kategorii, które będą przywoływane w toku dalszych rozważań.

---

[25] Piwowarczyk A., Rawicz E., 1984, s. 6–10; Piwowarczyk A., Rawicz E., 1985, s. 1–5; Piwowarczyk A., 1986a, s. 18–21; Piwowarczyk A., 1986b, s. 27–31; Piwowarczyk A., 1988a, s. 13–17; Piwowarczyk A., 1988b, s. 14–18; Piwowarczyk A., 1992, s. 36–38; Piwowarczyk A., 1993, s. 16–21.

3. METODA PREZENTACJI WYNIKÓW BADANIA PRZECIĘTNYCH WYNAGRODZEŃ NOMINALNYCH BRUTTO

3.1. SŁOWO, TABELA I WYKRES W PREZENTACJI WIELKOŚCI PRZECIĘTNYCH

W dawniejszych publikacjach o zróżnicowaniu wynagrodzeń w Polsce[1] rozważania teoretyczne oraz metodologiczne stanowią ich podstawową treść, gdyż dane statystyczne były dokładnie cenzurowane i dopuszczano je raczej jako ilustrację niż pełną informację. Prawdopodobnie głównymi odbiorcami takich publikacji mieli być pracownicy zjednoczeń[2], funkcjonariusze ekonomicznych pionów komitetów partyjnych, urzędnicy administracji państwowej i terenowej oraz kadra komórek i urzędów statystycznych. Dla pracowników naukowych i studentów kierunków ekonomicznych wydawnictwa takie miały tylko wartość dydaktyczną, ponieważ zawierały opisy metod z powszechnie dostępnych podręczników statystyki ogólnej w zastosowaniu do zagadnień płacowych. Problemy teoretyczne bywały z kolei przeplecione ideologicznymi wstawkami, bez których na ogół nie dopuszczano prac do druku i rozpowszechniania.

Działacze związkowi oraz opinia publiczna nie byli chyba rzeczywistymi adresatami informacji o zróżnicowaniu wynagrodzeń. Po pierwsze, dane były zbyt wycinkowe, a po drugie właściwy sens używanego pojęcia „przeciętne wynagrodzenie" staje się jasny dopiero na tle wiedzy statystycznej o zależnościach między przeciętnymi w populacjach i podpopulacjach o różnych kształtach rozkładów (porównywanie przeciętnej ogólnej z przeciętną dla fragmentu populacji). Potoczne rozumienie „przeciętnego wynagrodzenia" może prowadzić do bezpodstawnych wniosków, w których przeciętna jest traktowana jako wielkość typowa lub najczęściej spotykana, co w rozkładach niesymetrycznych nawet w przybliżeniu nie odpowiada rzeczywistości. Wewnętrzne sprzeczności takich interpretacji oraz ich niezgodność ze

---

[1] Bielecki F., 1968; Bonsztejn S., 1976; Kordos J., 1973; Kordos J., Stroińska Z., 1971; Meller J., 1988; Pawłowska Z., 1979; Sadowski Z., 1984; Vielrose E., 1960; również liczne opracowania Instytutu Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

[2] Istniejące w tamtych czasach zgrupowania przedsiębiorstw państwowych mające wspólną administrację.

spostrzeganymi w otoczeniu niemal każdej osoby faktami skłaniają do kwestionowania rzetelności i prawdziwości statystycznych informacji.

Po 1990 r. w przeznaczonych dla profesjonalistów publikacjach wykorzystuje się dane o bardziej zadowalającym stopniu szczegółowości i kompletności[3]. Jednak w dalszym ciągu jest w nich stosowana przede wszystkim koncepcja przeciętnego wynagrodzenia, prezentowanego w tabelach i na wykresach, przy czym wykresy uważane są za zrozumiałe na podstawie powszechnie dostępnej i jednoznacznej wiedzy potocznej. Od dawna wszakże wiadomo, że choć rysunki i wykresy, stanowiąc zewnętrzną formę wyobrażeń, ułatwiają rozwiązywanie pewnych problemów i pomagają posługiwać się strategiami globalnymi dla analizowania wielkiej liczby danych jednocześnie, to mogą one przeszkadzać w przyswajaniu nowych procedur poznawczych, prowadząc nawet do ich zniekształcania lub prymitywizacji[4].

W dalszej części tego rozdziału zostaną podjęte próby tworzenia wykresów w postaci ułatwiającej przyswojenie danych bez sugerowania pozornych właściwości, które tym danym nie przysługują oraz bez pomijania tych, które są dla nich istotne. Próby te nie muszą okazać się udane, ponieważ będą wymagały od czytelnika odrzucenia zwyczajowych form interpretowania wykresów statystyki gospodarczej i przyswojenia zasad interpretacji występujących rzadko lub nawet wcale w literaturze ekonomicznej. Nieuniknione kompromisy między ograniczonymi przez wiedzę autora możliwościami przedstawienia tego, co jest ważne oraz jego wyobrażeniami tego, co jest istotne i potrzebne, ukształtują formę prezentacji danych o wynagrodzeniach.

W literaturze czasami można spotkać twierdzenia o tym, że wykresy ułatwiają odczytywanie relacji między zjawiskami opisywanymi przez szeregi wielocyfrowych liczb[5]. Ostrożniejsze podejścia wskazują tylko na możliwość zgromadzenia wielu danych na małej przestrzeni[6], na wydobywanie, podkreślanie i akcentowanie najważniejszych wielkości w celu zwrócenia uwagi czytelnika[7] oraz na upraszczanie złożonych zbiorów danych[8]. Niewielu natomiast autorów zauważa, że wykres wymaga od czytelnika większego początkowego wysiłku myślowego niż tekst, gdyż jest nierozerwalnie związany z eksplikacją (objaśnieniem) swobodnie ustalaną przez autora przy budowaniu wykresu i poza nią zrozumiany być nie może[9]. Oczywiście

---

[3] *Analiza ekonometryczna kształtowania się płac w Polsce w okresie transformacji*, 1999; Borkowska S., Szupiło J., Frankowska J., 1993; Borkowska S., 1997b; Borkowska S., 1997a, s. 6–11; Gawroński J., Jarosiński W., 2000, s. 54–64; Jacukowicz Z., 1996; Jarosiński W., 1997, s. 55–59; Kryńska E., 1995, s. 20–26; Marzec A., 1998, s. 55–70; *Rola polityki państwa w procesach dostosowawczych do Wspólnoty Europejskiej*, 1994; Rutkowski J., 1995; *Szanse i zagrożenia na drodze do Unii Europejskiej*, 1997; *Ukryty koszt zatrudnienia*, brak miejsca i daty wydania (prawdopodobnie lipiec–sierpień 1996); Wiktorow A., Grabowski M.H., 1996.

[4] Maruszewski T., 1996, s. 92.

[5] Osipow I., 1957, s. 5; Ziomek M.J., 1958, s. 3; Bremond J., Salort M-M., 1994, s. 190.

[6] Samuelson p. A., Nordhaus W.D., 1995, s. 43.

[7] Krzysztofiak M., Urbanek D., 1979, s. 110.

[8] Ferguson G., Takane Y., 1997, s. 43.

[9] Byzow Ł.A., 1951, s. 28 i 122.

w toku normalnej procedury kształcenia na poziomie szkoły średniej przekazuje się informacje o kilku typach wykresów, które zaczynają uchodzić za kanoniczne i wzorcowe. Odstępstwa od kanonu lub propozycje wykraczające poza wzorzec, w świetle wcześniej zdobytej wiedzy mogą być uznane za merytoryczny błąd.

Ł.A. Byzow – ostatni z przywołanych autorów – wart jest szczególnej uwagi. Porównując jego wydaną najpierw w ZSRR w 1940 r. książkę z współczesnymi opracowaniami amerykańskimi na podobne tematy[10], trzeba uznać niewątpliwą wyższość intelektualną Byzowa nad większością amerykańskich autorów z tej dziedziny. Niemal wszystkie jego rozważania teoretyczne są aktualne do dzisiaj, a sposób ich przedstawienia zdaje się wyprzedzać nie tylko czasy ich autora, ale nawet czasy obecnych czytelników. W najnowszych publikacjach z dziedziny semiotyki obrazu, marginalne uwagi Byzowa są prezentowane jako współczesne odkrycia osób urodzonych już po jego śmierci.

Nie usiłując zastępować przetłumaczonych już na język polski słów Byzowa, trzeba przytoczyć jego niektóre uwagi. *„Najistotniejsze w wykresie jest to, iż wyrażamy w nim sądy o przedmiotach i zjawiskach, a nie przedstawiamy bezpośrednio tych przedmiotów czy zjawisk (nie szkicujemy ich). Wykres – jako ogólna reguła – nie jest podobny do odtwarzanego zjawiska, a jedynie umownie je opisuje."* (s. 18). *„[...] wykres nie jest obrazem. Od obrazu, rysunku, od bezpośredniego odtworzenia rzeczywistości, od fotografii, zarówno jak i od wolnej kompozycji artysty, wykres odróżnia się umownym charakterem swego rysunku; wykres nie odtwarza przedmiotów a wyraża wiadomości o nich. Rysunek (w ogólności) zbudowany jest na zasadzie podobieństwa do odtwarzanych przedmiotów, tak jak przedstawiają się one fizycznemu oku lub wyobraźni artysty. Wykres zaś – tak jak i zdanie wyrażone słowami – zbudowany jest na zasadzie umownego zastąpienia (oznaczania, symbolizacji) jednego szeregu (przedmiotów lub zjawisk) innym szeregiem (rysunkiem). [...] Wszystkie nakreślenia w wykresie, zarówno oddzielne jak i w całości, są to przede wszystkim znaki pojęć, zaś wykres w całości wyraża całokształt pojęć. Z tego punktu widzenia, wykres bliższy jest opisowi niż rysunkowi."*. (s. 20). *„Obraz graficzny powinien być wyjaśniony, zinterpretowany. Oznaczenia, leżące w założeniu graficznego obrazu, same w sobie są nieme. Kropka, linia, zamknięta figura, same przez się nic nie znaczą; ich znaczenie umowne musi być ujawnione w specjalnych oznaczeniach. Całokształt tych wyjaśniających, interpretujących oznaczeń, stanowi drugi podstawowy element wykresu. Można by go nazwać eksplikacją wykresu."* (s. 25). *„[...] treść wyrażona przez wykres nie daje się rozczłonkować całkowicie na poszczególne, choćby nawet i złożone stwierdzenia. Treść ta w ogóle nie może być całkowicie wyrażona słowami; w wykresie – jego całość i poszczególne części nie przeciwstawiają się sobie wzajemnie, a apercypują w całości, gdyż stanowią niejako ogólny »obraz zjawiska«.* (s. 31)[11].

Ł.A. Byzow chyba jednak nie docenił uniformizującego oddziaływania powszechnego i obowiązkowego kształcenia. Eksplikacje niektórych rodzajów wykresów uległy społecznej petryfikacji i nie podlegają ani zmianom, ani ograniczeniom. Linia ciągła

---

[10] *Modern Methods of Data Analysis*, 1990; Schmid C.F., 1983.

[11] Byzow Ł.A., 1983.

w nieodparty sposób sugeruje ciągłość opisywanego przez linię zjawiska, choćby zamiarem twórcy wykresu było zaledwie prowadzenie spojrzenia odbiorcy od jednego do drugiego punktu. Większą swobodę eksplikacji pozostawiają zatem wykresy o budowie całkowicie nowej lub tak zmienionej, że stereotypowa interpretacja jest w oczywisty sposób wykluczona. Zmusza to jednak odbiorcę do zwiększenia początkowego wysiłku myślowego w stopniu zagrażającym odrzuceniem całej propozycji.

Ostrzeżenia o niekompetencji większości odbiorców wykresów[12] lub o ich braku zainteresowania metodologią[13] powinny być traktowane z rezerwą. Są problemy, do analizy których konieczna jest ogromna wiedza, lecz w wielu przypadkach badacze rezygnują nawet z wysiłku uczynienia swoich prac zrozumiałymi poza własnym hermetycznym kręgiem. Zawsze jest szansa (choć oczywiście nie ma gwarancji), że trudny i niekonwencjonalny materiał zostanie interpretowany zgodnie z intencjami autora, gdy dla jego zrozumienia nie jest konieczne studiowanie innych trudnych dzieł.

3.2. KRESKOWE WYKRESY STRUKTURY I DYNAMIKI WYNAGRODZEŃ PRZECIĘTNYCH

Przechodzenie do konkretów można rozpocząć od analizy prezentowania danych o przeciętnym wynagrodzeniu miesięcznym. Dla wszystkich zatrudnionych (9 864 000 dla całego 1998 r.) publikowane są w „Biuletynie Statystycznym GUS" informacje o przeciętnym wynagrodzeniu miesięcznym w kolejnych kwartałach, bo właśnie takich okresów dotyczą sprawozdania statystyczne w dużej liczbie jednostek organizacyjnych. Oznacza to, że wiedząc, jakie było przeciętne wynagrodzenie miesięczne za kwartał, nie da się powiedzieć, jakie było przeciętne wynagrodzenie miesięczne w jednym miesiącu tego kwartału bez uwzględnienia dwu pozostałych miesięcy. Takie informacje są dostępne tylko w odniesieniu do sektora przedsiębiorstw, zatrudniającego w 1998 r. przeciętnie 5 856 000 osób.

W konsekwencji, informacji o przeciętnym wynagrodzeniu miesięcznym w całej gospodarce na wykresie nie można przedstawiać jako punktu, gdyż wielkość liczbowa odnosi się do co najmniej trzech miesięcznych wypłat, z których żadna nie musi mieć tej samej wartości. Oznakowania takiego wynagrodzenia nie powinny być łączone w sposób sugerujący ciągłość między nimi, ponieważ zupełnie inaczej są agregowane miesiące w obrębie jednego kwartału i zupełnie inaczej z różnych kwartałów.

Trzeba też zauważyć, że obliczane w ten sposób przeciętne wynagrodzenie miesięczne jest wielkością abstrakcyjną, ponieważ dotyczy osób, z których większość otrzymała konkretną płacę we wszystkich przeliczeniach odmienną od publikowanej przeciętnej. Jest to oczywiste z punktu widzenia wiedzy statystycznej, lecz poza

---

[12] Ziomek J., 1958, s. 6.

[13] Kordos J., 1998, s. 175.

nią wywołuje kontrowersje. Dla celów konstruowania wykresów dobrze by było wyraźnie uwypuklić umowny i sztuczny charakter przeciętnego wynagrodzenia, które nie może być płacą otrzymywaną przez większą część zatrudnionych.

Do 1998 r. w „Biuletynach Statystycznych GUS" podawano przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto i netto, ale za 1999 r. są tylko dane brutto. Składniki wynagrodzenia wliczane do przeciętnej są czasami wyodrębniane w taki sposób, że przeciętna jest obliczana najpierw z ich udziałem, a potem bez ich udziału (np. przeciętne wynagrodzenie bez wypłat z zysku). Zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych w okresach kwartalnych jest prezentowane dla 13 sekcji Europejskiej Klasyfikacji Działalności oraz dla kilku sekcji tej klasyfikacji z podziałem na sektor publiczny i prywatny. Dla sekcji tworzących sektor przedsiębiorstw podawane jest przeciętne wynagrodzenie osobno dla każdego miesiąca oraz w agregacji dla każdego kwartału. W innych wydawnictwach (*Rocznik Statystyczny, Rocznik Statystyczny Pracy*) prezentowane są podziały na przeciętne wynagrodzenie miesięczne w ciągu roku na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

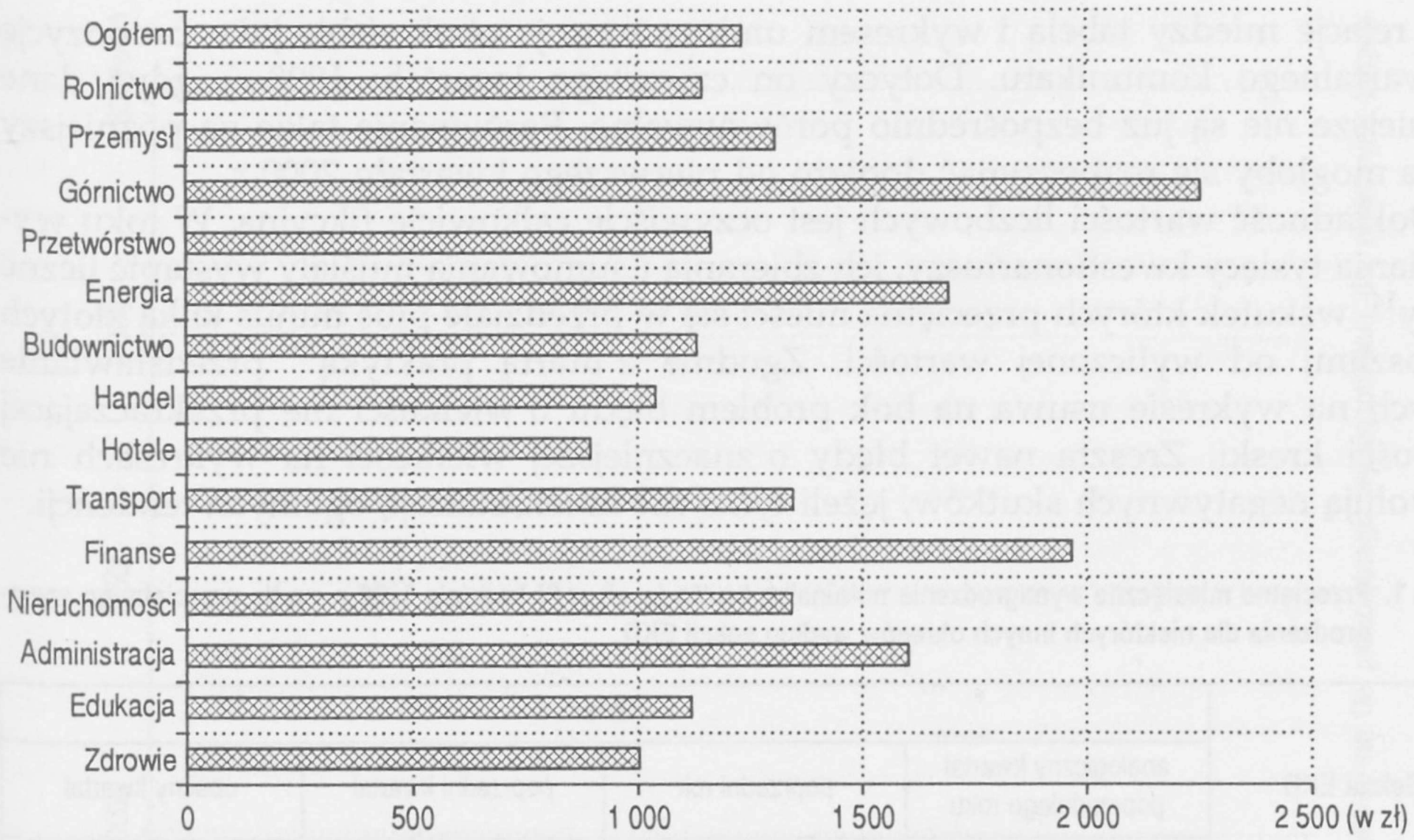
Jednym z tradycyjnych sposobów prezentowania zróżnicowania przeciętnych wynagrodzeń jest wykres słupkowy (np. wykres 1). Oznaczono tam obliczone dla całego roku przeciętne wynagrodzenie miesięczne ogółem, przeciętne dla 13 sekcji EKD oraz przeciętną dla sektora przedsiębiorstw, czyli trzech sekcji łącznie. Nazwy sekcji zostały arbitralnie skrócone, lecz można je przyporządkować jednoznacznie nazwom pełnym.

Wykres ten spełnia warunek nieciągłości opisu w odniesieniu do sekcji EKD i nie wywołuje wrażenia, że przeciętna odnosi się do punktu oraz pozwala na wygodne czytanie licznych nazw na osi pionowej. Jednak zawiera on sugestię, że istnieją wynagrodzenia o wartości większej od zera i mniejszej od płacy minimalnej (w sprawozdaniach statystycznych wynagrodzenia takie istnieć nie mogą), oraz proponuje odczytywać wartość przeciętną jako wartość końcową. Obydwie sugestie mają swoje źródło w ukształtowanych przez szkoły i doświadczenie potoczne nawykach interpretacyjnych. Być może w tym wypadku nie są one zbyt szkodliwe, ale dodają do wykresu informacje, których nie powinien on zawierać.

Wykres 2 zawiera propozycję zachowania pozytywnych aspektów poprzedniego wykresu i usunięcia negatywnych. Wartości przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych w 1998 r. oznaczono pionowymi kreskami odpowiadającymi odcinkom kończącym słupki na poprzednim wykresie. Przeciętna w ten sposób przestała być zakresem (od zera do rzeczywistej przeciętnej) i stała się wartością, wokół której nie ma żadnej sugestii, bo też nie ma zresztą żadnej informacji. Pustka tak skonstruowanego wykresu bardzo dobrze odzwierciedla nikłą zawartość informacyjną danych o przeciętnych wynagrodzeniach miesięcznych.

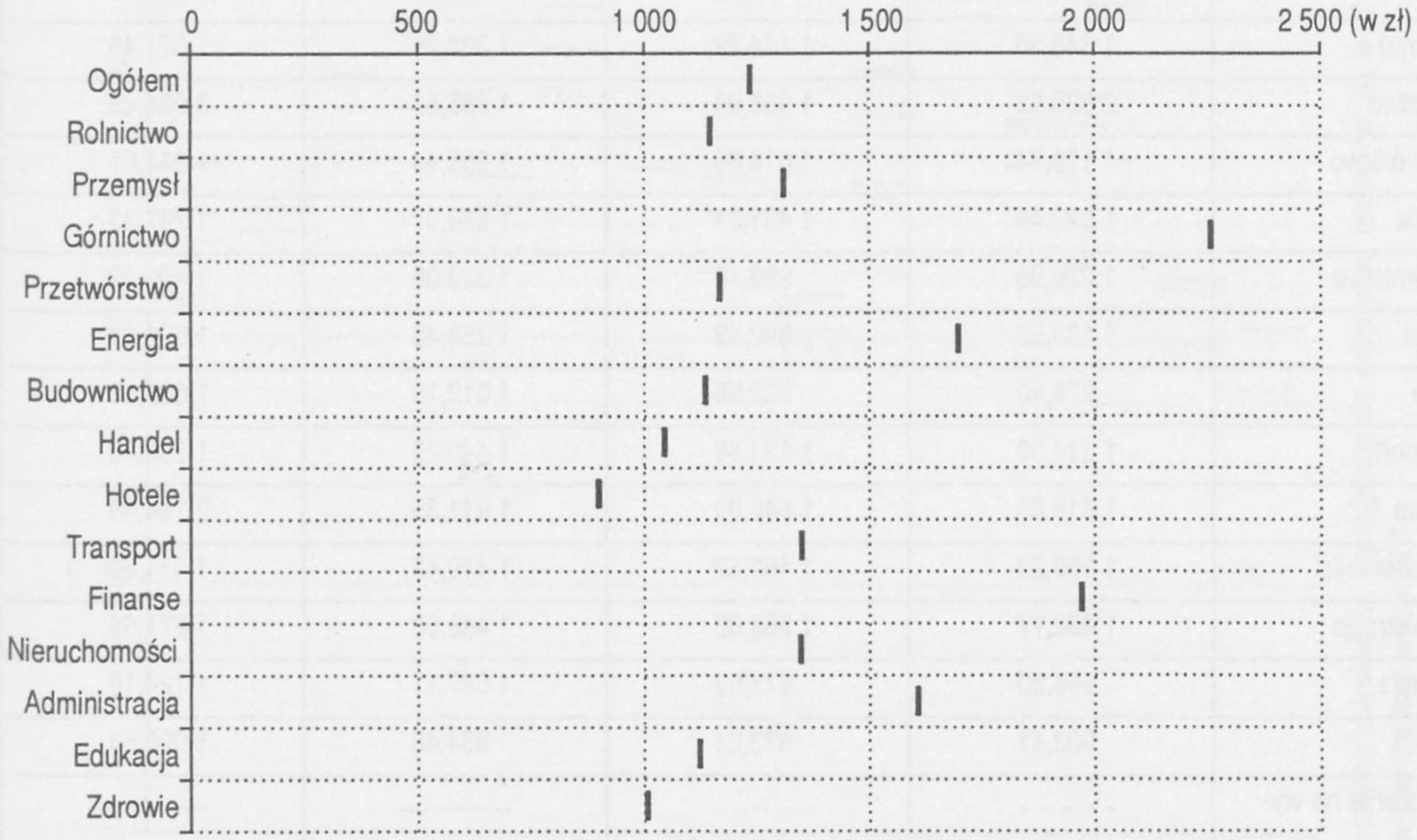
Nieco kontrowersyjne jest umieszczenie osi poziomej na górnej krawędzi wykresu. Z jednej strony istnieją dane o tendencji do przesuwania wzroku poczynając od górnego lewego rogu, co powinno od razu przyciągnąć uwagę do tej osi, z drugiej jednak strony silny nawyk poszukiwania osi poziomej raczej w dole wykresu zwiększałby wysiłek niezbędny do jego interpretacji. W każdym razie wielkości pieniężne będą dalej zwykle umieszczane na osi poziomej znajdującej się w górze wykresu.

3.2. KRESKOWE WYKRESY STRUKTURY I DYNAMIKI WYNAGRODZEŃ PRZECIĘTNYCH



Wykres 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto ogółem (w zł) i według sekcji EKD w 1998 r.

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto ogółem (w zł) i według sekcji EKD w 1998 r.

Źródło: Opracowanie własne.

Ten typ wykresu pozwala także przedstawiać zmiany zachodzące w wartościach przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych dla różnych okresów. Aby lepiej zobrazo-

wać relacje miedzy tabelą i wykresem umieszczono je obok siebie jako propozycję cokwartalnego komunikatu. Dotyczy on czwartego kwartału 1998 r., gdyż dane późniejsze nie są już bezpośrednio porównywalne. Porównanie takie za późniejszy okres mogłoby się rozpoczynać dopiero od pierwszego kwartału 2000 r.

Dokładność wartości liczbowych jest oczywiście całkowicie fikcyjna. W toku wypełniania tysięcy kwestionariuszy, ich zbierania i sumowania musiały wystąpić liczne błędy[14], wskutek których przeciętna mieści się w przedziale plus minus kilka złotych z groszami od wyliczonej wartości. Zgodnie z utartą praktyką[15] przedstawianie danych na wykresie usuwa na bok problem błędu o wielkości nie przekraczającej grubości kreski. Zresztą nawet błędy o znaczniejszej wielkości na wykresach nie wywołują negatywnych skutków, jeżeli tylko nie zniekształcają ogólnych tendencji.

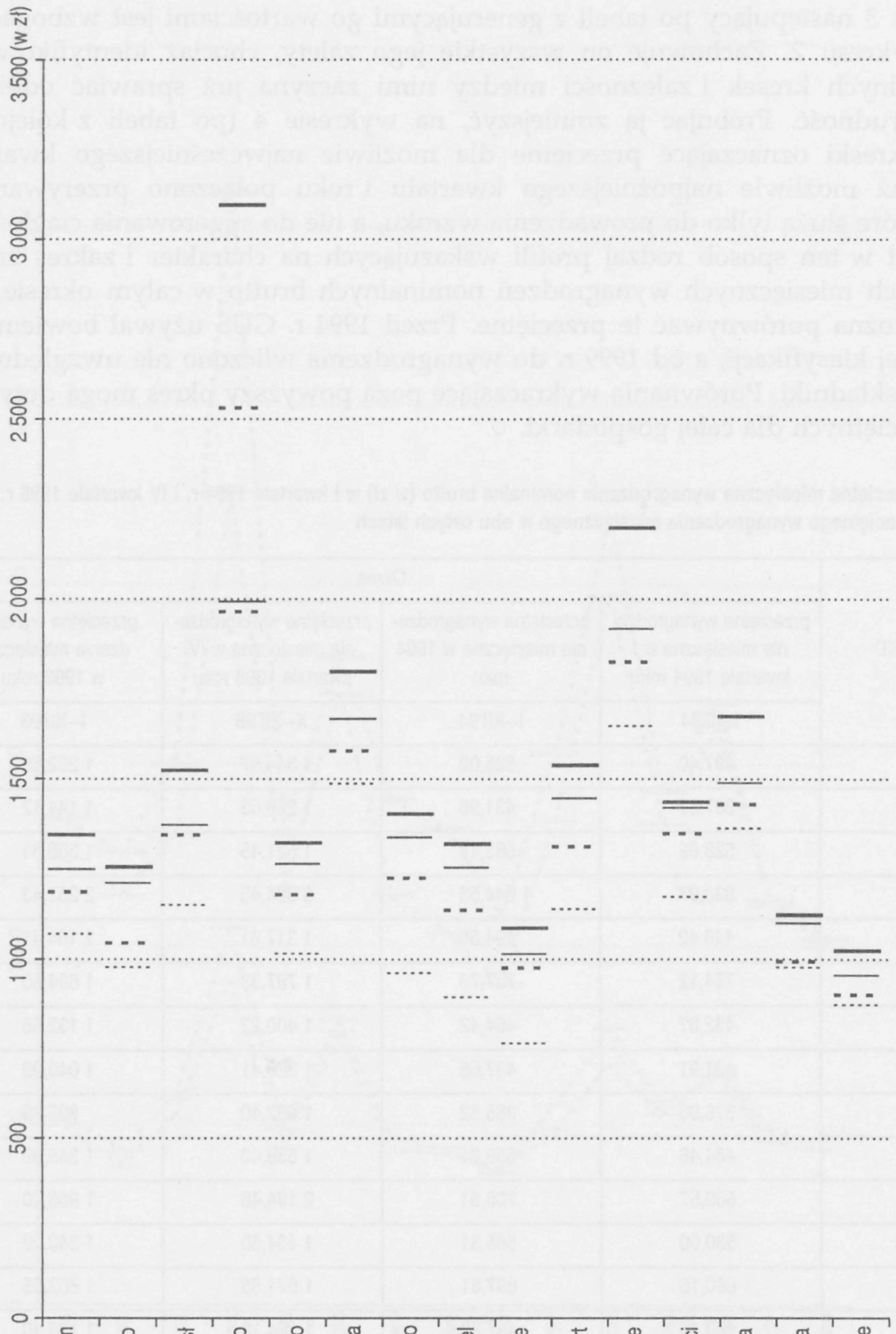
Tabela 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto (w zł) w IV kwartale 1998 r. na tle przeciętnego wynagrodzenia dla niektórych innych okresów według sekcji EKD

Sekcja EKD	Okres			
	analogiczny kwartał poprzedniego roku	poprzedni rok	poprzedni kwartał	obecny kwartał
	X–XII'97	I–XII'97	VII–IX'98	X–XII'98
Ogółem	1 182,77	1 065,76	1 248,91	1 344,87
Rolnictwo	1 045,45	971,88	1 209,69	1 256,03
Przemysł	1 348,56	1 144,82	1 368,75	1 521,45
Górnictwo	2 525,58	1 958,04	1 985,66	3 084,45
Przetwórstwo	1 176,74	1 014,86	1 266,44	1 317,61
Energia	1 572,46	1 481,38	1 658,97	1 797,33
Budownictwo	1 226,96	960,46	1 333,06	1 400,22
Handel	1 138,92	892,42	1 259,43	1 320,41
Hotele	978,40	762,56	1 012,18	1 082,40
Transport	1 314,06	1 134,88	1 446,28	1 538,40
Finanse	1 818,05	1 640,69	1 911,35	2 194,48
Nieruchomości	1 350,20	1 169,52	1 419,43	1 434,50
Administracja	1 432,77	1 363,02	1 486,90	1 671,55
Edukacja	996,60	977,03	1 097,11	1 124,18
Zdrowie	903,41	873,21	954,48	1 025,54
Oznaczenie na wykresie 3	- - - - -	----------	———	———

Źródło: opracowanie własne.

[14] Kordos J., 1998.

[15] Ibidem; Bremond J., Salort M-M., 1994.



Wykres 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto (w zł) w IV kwartale 1998 r. na tle przeciętnego wynagrodzenia dla niektórych innych okresów według sekcji EKD

Źródło: opracowanie własne.

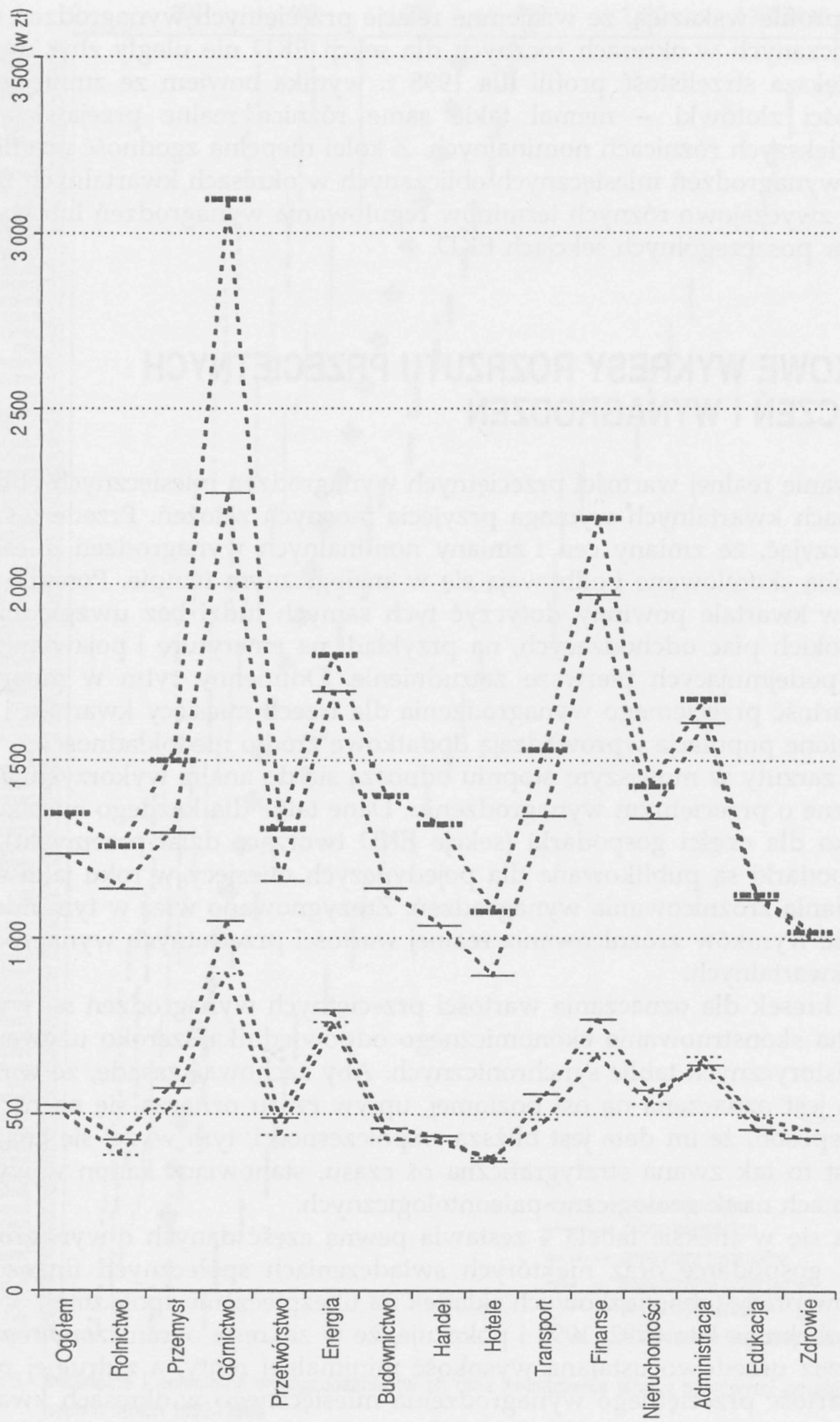
Wykres 3 następujący po tabeli z generującymi go wartościami jest wzbogaconą wersją wykresu 2. Zachowuje on wszystkie jego zalety, chociaż identyfikowanie poszczególnych kresek i zależności miedzy nimi zaczyna już sprawiać odbiorcy większą trudność. Próbując ją zmniejszyć, na wykresie 4 (po tabeli z kolejnymi danymi) kreski oznaczające przeciętne dla możliwie najwcześniejszego kwartału i roku oraz możliwie najpóźniejszego kwartału i roku połączono przerywanymi liniami, które służą tylko do prowadzenia wzroku, a nie do sugerowania ciągłości.

Powstał w ten sposób rodzaj profili wskazujących na charakter i zakres zmian przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń nominalnych brutto w całym okresie, dla którego można porównywać te przeciętne. Przed 1994 r. GUS używał bowiem zupełnie innej klasyfikacji, a od 1999 r. do wynagrodzenia wliczono nie uwzględniane przedtem składniki. Porównania wykraczające poza powyższy okres mogą dotyczyć tylko przeciętnych dla całej gospodarki.

Tabela 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto (w zł) w I kwartale 1994 r. i IV kwartale 1998 r. na tle przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w obu całych latach

Sekcja EKD	Okres			
	przeciętne wynagrodzenie miesięczne w I kwartale 1994 roku	przeciętne wynagrodzenie miesięczne w 1994 roku	przeciętne wynagrodzenie miesięczne w IV kwartale 1998 roku	przeciętne wynagrodzenie miesięczne w 1998 roku
	I–III'94	I–XII'94	X–XII'98	I–XII'98
Ogółem	497,40	525,02	1 344,87	1 232,69
Rolnictwo	387,87	431,96	1 256,03	1 144,12
Przemysł	528,62	583,16	1 521,45	1 306,81
Górnictwo	898,97	1 044,53	3 084,45	2 253,43
Przetwórstwo	446,42	494,86	1 317,61	1 164,41
Energia	754,12	787,73	1 797,33	1 694,50
Budownictwo	432,67	464,42	1 400,22	1 132,65
Handel	421,91	437,65	1 320,41	1 040,99
Hotele	376,95	365,52	1 082,40	895,39
Transport	484,46	558,21	1 538,40	1 345,80
Finanse	669,57	766,61	2 194,48	1 966,40
Nieruchomości	530,00	566,31	1 434,50	1 343,22
Administracja	660,16	637,81	1 671,55	1 602,55
Edukacja	490,43	457,88	1 124,18	1 119,40
Zdrowie	457,68	429,83	1 025,54	1 002,79
Oznaczenie na wykresie 4	.....	———	- - - - -	———

Źródło: „Biuletyn Statystyczny GUS".



Wykres 4. Przeciętne wynagrodzenie nominalne brutto (w zł) w I kwartale 1994 r. i IV kwartale 1998 r. na tle przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w obydwóch latach

Źródło: opracowanie własne.

Graficzne profile wskazują, że wzajemne relacje przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych obliczanych w okresach rocznych dla sekcji EKD nie uległy zbyt dużym zmianom. Większa strzelistość profili dla 1998 r. wynika bowiem ze zmniejszenia realnej wartości złotówki – niemal takie same różnice realne przejawiają się w znacznie większych różnicach nominalnych. Z kolei niepełna zgodność profili dla przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych obliczanych w okresach kwartalnych może być skutkiem zwyczajowo różnych terminów regulowania wynagrodzeń lub wypłacania premii w poszczególnych sekcjach EKD.

3.3. KRESKOWE WYKRESY ROZRZUTU PRZECIĘTNYCH ŚWIADCZEŃ I WYNAGRODZEŃ

Porównywanie realnej wartości przeciętnych wynagrodzeń miesięcznych obliczanych w okresach kwartalnych wymaga przyjęcia mocnych założeń. Przede wszystkim trzeba przyjąć, że zmiany cen i zmiany nominalnych wynagrodzeń miesięcznych są ze sobą skorelowane i odbywają się w analogicznym tempie. Ponadto wynagrodzenia w kwartale powinny dotyczyć tych samych ludzi bez uwzględnienia znikania wysokich płac odchodzących, na przykład, na emeryturę i pojawiania się niskich płac podejmujących pierwsze zatrudnienie. Odmienny rytm w zmianach, taka sama wartość przeciętnego wynagrodzenia dla trzech miesięcy kwartału i częściowo zmienione populacje wprowadzają dodatkowe źródło niedokładności.

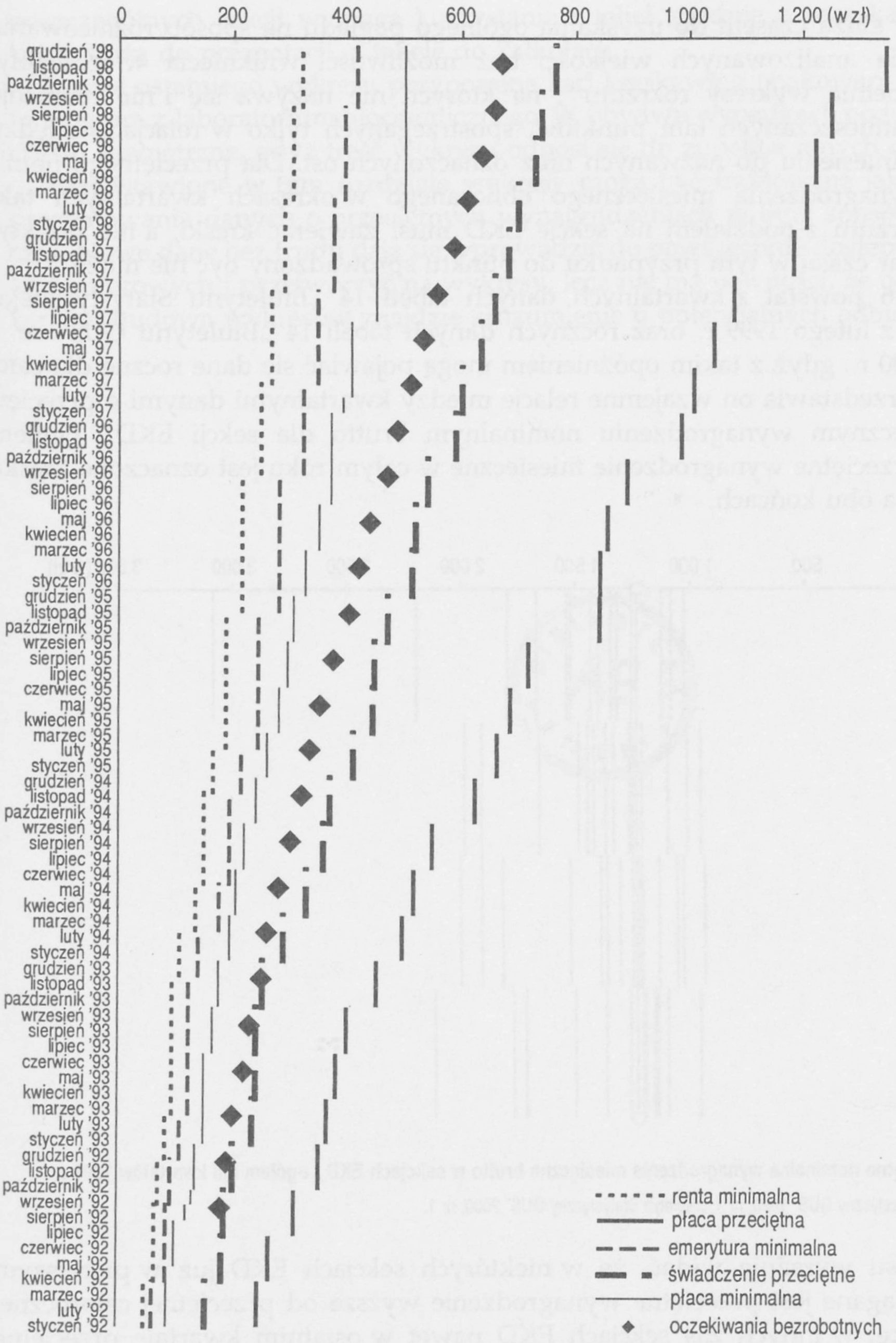
Powyższe zarzuty w mniejszym stopniu odnoszą się do analiz wykorzystujących dane miesięczne o przeciętnym wynagrodzeniu. Dane takie dla każdego miesiąca są dostępne tylko dla części gospodarki (sekcje EKD tworzące dział przemysłu), dla całej zaś gospodarki są publikowane dla pojedynczych miesięcy w roku jako część wyników badania zróżnicowania wynagrodzeń. Zrezygnowano wiec w tym miejscu z analizowania wyników zróżnicowania realnej wartości przeciętnych wynagrodzeń dla okresów kwartalnych.

Używanie kresek dla oznaczania wartości przeciętnych wynagrodzeń na wykresie pozwala na skonstruowanie ekonomicznego odpowiednika szeroko używanych w naukach historycznych tablic synchronicznych. Aby zachować zasadę, że wartość wynagrodzeń jest oznaczana na osi poziomej, upływ czasu oznacza się na osi pionowej w ten sposób, że im data jest bliższa współczesności, tym wyżej się znajduje na tej osi. Jest to tak zwana stratygraficzna oś czasu, stanowiąca kanon w wykresach i diagramach nauk geologiczno-paleontologicznych.

Znajdująca się w aneksie tabela 4 zestawia pewną część danych o wynagrodzeniach w całej gospodarce oraz niektórych świadczeniach społecznych finansowanych z kosztów pracy (obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne).

Wykres 5 obejmuje lata 1992–1998 i pokazuje, że w zakresie ograniczonym z jednej strony przez urzędowo ustalaną wysokość minimalnej renty, a z drugiej przez nominalną wartość przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w okresach kwartalnych, mieszczą się nie tylko przeciętne świadczeń, ale także przeciętne oczekiwania płacowe bezrobotnych.

3.3. KRESKOWE WYKRESY ROZRZUTU PRZECIĘTNYCH ŚWIADCZEŃ I WYNAGRODZEŃ

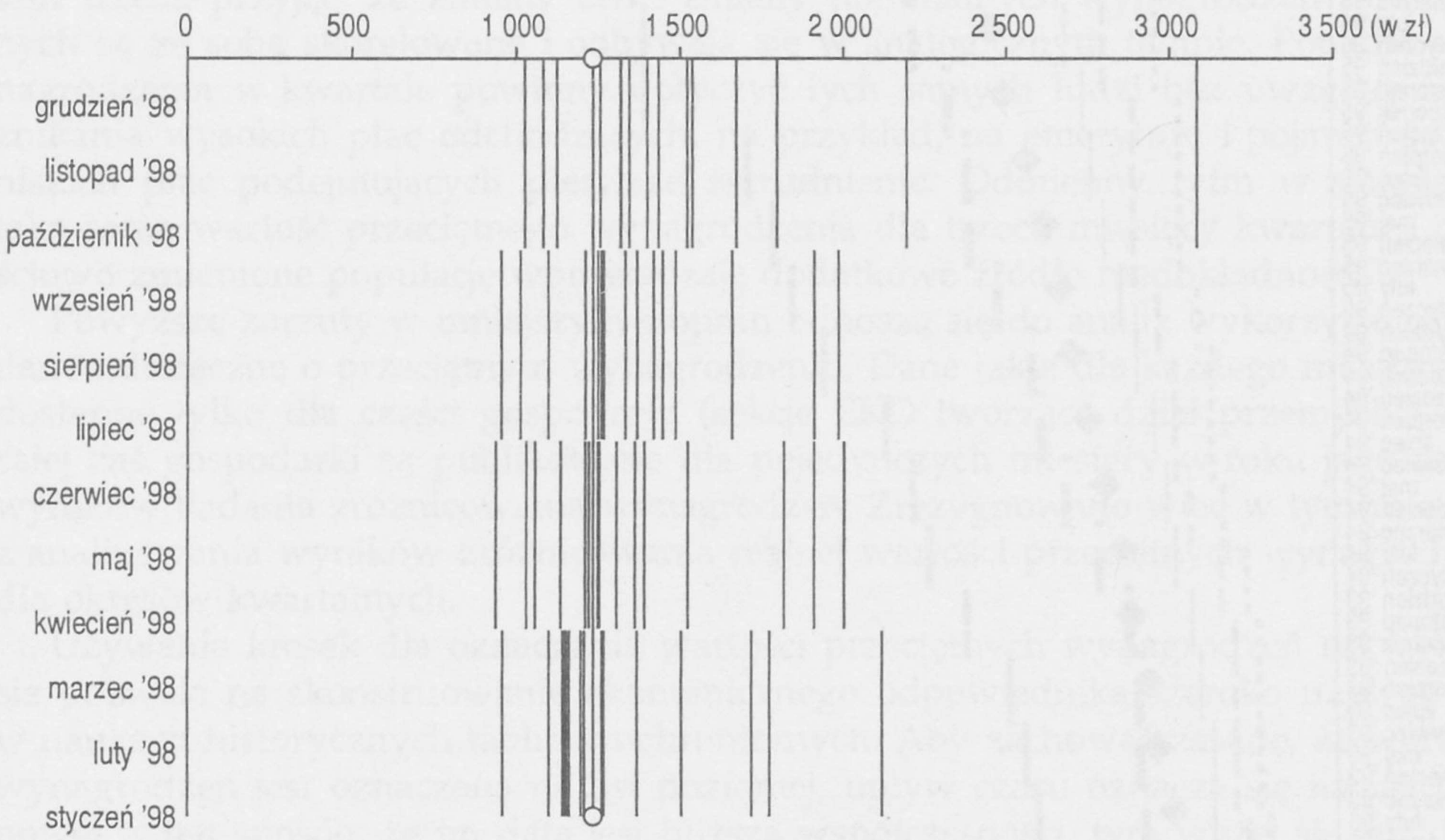


Wykres 5. Minimalne i przeciętne wynagrodzenia (w zł) oraz świadczenia wraz z płacowymi oczekiwaniami bezrobotnych w latach 1992–1998

Źródło: opracowanie własne.

Wykresy służą czasem do uzyskania ogólnego poglądu na sposób różnicowania i grupowania analizowanych wielkości bez możliwości wniknięcia w szczegóły. Taką rolę pełnią wykresy rozrzutu[16], na których nie nazywa się i nie różnicuje graficznie umieszczanych tam punktów, spostrzeganych tylko w relacjach między nimi i w odniesieniu do nazwanych oraz oznaczonych osi. Dla przeciętnego nominalnego wynagrodzenia miesięcznego obliczanego w okresach kwartalnych taki wykres rozrzutu z podziałem na sekcje EKD musi zawierać kreski, a nie punkty, gdyż wymiar czasu w tym przypadku do punktu sprowadzony być nie może.

Wykres 6 powstał z kwartalnych danych tabeli 14 „Biuletynu Statystycznego GUS" nr 1 z lutego 1999 r. oraz rocznych danych tabeli 14 „Biuletynu GUS" nr 1 z lutego 2000 r., gdyż z takim opóźnieniem mogą pojawiać się dane roczne dla całej populacji. Przedstawia on wzajemne relacje między kwartalnymi danymi o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu nominalnym brutto dla sekcji EKD i ogółem w 1998 r. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w całym roku jest oznaczone kreską z kółkami na obu końcach.



Wykres 6. Przeciętne nominalne wynagrodzenia miesięczne brutto w sekcjach EKD i ogółem dla kwartałów 1998 r.

Źródło: „Biuletyn Statystyczny GUS" 1999, nr 1; „Biuletyn Statystyczny GUS" 2000, nr 1.

Z wykresu wyraźnie widać, że w niektórych sekcjach EKD już w pierwszym kwartale osiągane jest przeciętne wynagrodzenie wyższe od przeciętnej całorocznej w gospodarce, w innych zaś sekcjach EKD nawet w ostatnim kwartale przeciętne wynagrodzenie jest niższe od całorocznej przeciętnej w gospodarce. Identyfikacja

[16] Guilford J.P., 1964, s. 161–163; Jóźwiak J., Podgórski J., 1998, s. 385–291.

poszczególnych sekcji wymaga korzystania z tabel zgodnie z porzekadłem, iż wykresy służą do prezentacji, a tabele do kalkulacji.

Postać ostatniego wykresu przypomina kod kreskowy z opakowań, bądź elektroforetogram z laboratorium biochemicznego. W obydwu wypadkach podobieństwo jest czysto zewnętrzne, gdyż treść wykresu odnosi się do zupełnie innych desygnatów.

Przedstawione w tym rozdziale wykresy mogą być traktowane jako propozycja prezentowania danych o przeciętnych wynagrodzeniach w inny sposób niż dotychczas. Nowe dane bez trudu dają się wprowadzić do powszechnie dostępnych aplikacji komputerowych i przetworzyć na wykresy, lecz nie ma pewności, że odbiegająca od kanonu budowa wykresów znajdzie zrozumienie u potencjalnych odbiorców.

4. ZRÓŻNICOWANIE WYNAGRODZEŃ W CIĄGU JEDNEGO ROKU

4.1. WIELOBOKI LICZEBNOŚCI ROZKŁADÓW WYNAGRODZEŃ

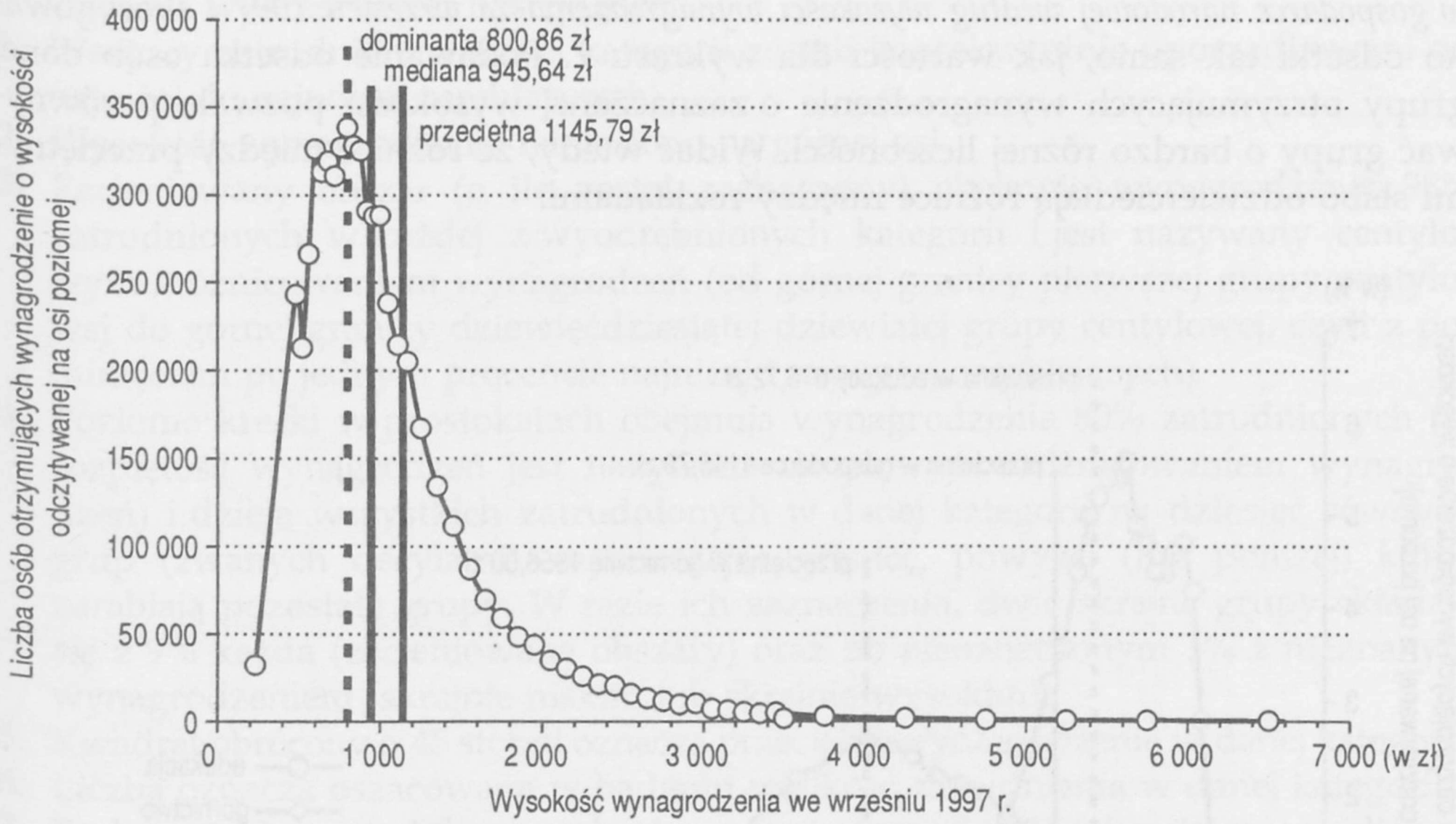
W przeciwieństwie do względnie łatwego zbierania i przetwarzania danych o przeciętnych wynagrodzeniach, samo zróżnicowanie wynagrodzeń z trudem poddaje się analizie. W licznych formularzach statystycznych wystarczy wypełnić dwie rubryki (wydatki na wynagrodzenia w okresie sprawozdawczym i liczba zatrudnionych w tym okresie), aby otrzymać zbiór generujący przeciętne wynagrodzenia w dowolnych przekrojach wynikających z budowy symbolu REGON oraz upływu czasu. Natomiast opisane wcześniej formularze z informacjami o zróżnicowaniu wynagrodzeń wymagają znacznie więcej pracy zarówno przy ich wypełnianiu, jak i przetwarzaniu.

Przede wszystkim dla każdej kategorii wyróżnionej w tych drugich formularzach otrzymuje się rozkład wartości zamiast jednej liczby. Niektóre charakterystyki rozkładu oblicza się przy tym w operacjach bardziej złożonych niż sumowanie w dowolnej kolejności, gdyż dla wielu parametrów (np. miar pozycyjnych) w każdej kategorii wszystkie dane musza być za każdym razem porządkowane oddzielnie. Wynagrodzenia są następnie opisywane zbiorem wskaźników (przeciętna, miary pozycyjne z dominantą, momenty drugiego, trzeciego i czwartego rzędu, wskaźniki koncentracji oraz liczne wskaźniki o charakterze polityczno-informacyjnym, wtórnym wobec przyjętych w statystyce matematycznej sposobów opisu rozkładów).

Idee obliczania tych wskaźników wraz ze wskazówkami interpretacyjnymi znajdują się w każdym obszerniejszym podręczniku statystyki. Konkretne metody obliczeń są jednak wewnętrzną, nigdzie nie publikowaną sprawą GUS i nie zawsze można mieć pewność, że wyniki nie zostały obciążone jakimś artefaktem przyjętego sposobu obliczeń. Na tyle, na ile udało się uzyskać informacje o tych technikach, można jednak przyjąć ich rzetelność w odniesieniu do prezentowanych dalej relacji.

W pierwszej kolejności należy przedstawić przykład zbioru danych dla całej gospodarki. Jest to szereg rozdzielczy wynagrodzeń w 48 przedziałach płacowych z formularza Z-08 dla 1997 r. Fragmenty rozkładu opublikowano w tablicach 1 i 2 *Zatrudnienia w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1997*, lecz na wykresie wykorzystano pełne dane uzyskane od Głównego Specjalisty w Departamencie Pracy GUS mgr Andrzeja Piwowarczyka za zgodą Dyrektora Departamentu Informacji i Wydawnictw GUS, mgr Wiesława Łagodzińskiego. W latach późniejszych nie publikowano już nawet fragmentów rozkładów i chociaż dla potrzeb tego opracowania uzyskano te dane, to będą one wykorzystane później.

Nierówne szerokości przedziałów wymagają wprowadzenia specjalnych korekt przed sporządzeniem wykresu zwanego wielobokiem liczebności lub krzywą liczebności[1]. Liczbę lub odsetek jednostek w danym przedziale trzeba zmniejszyć proporcjonalnie do stosunku miedzy szerokością tego przedziału a szerokością najwęższego przedziału. Kółka na linii wykresu 7 odpowiadają skorygowanym liczebnościom dla środków przedziałów, przy czym nie stosowano żadnych dodatkowych metod wygładzania przebiegu linii.



Wykres 7. Wielobok liczebności rozkładu nominalnych wynagrodzeń brutto dla gospodarki polskiej we wrześniu 1997 r. wraz z dominantą, medianą i przeciętną

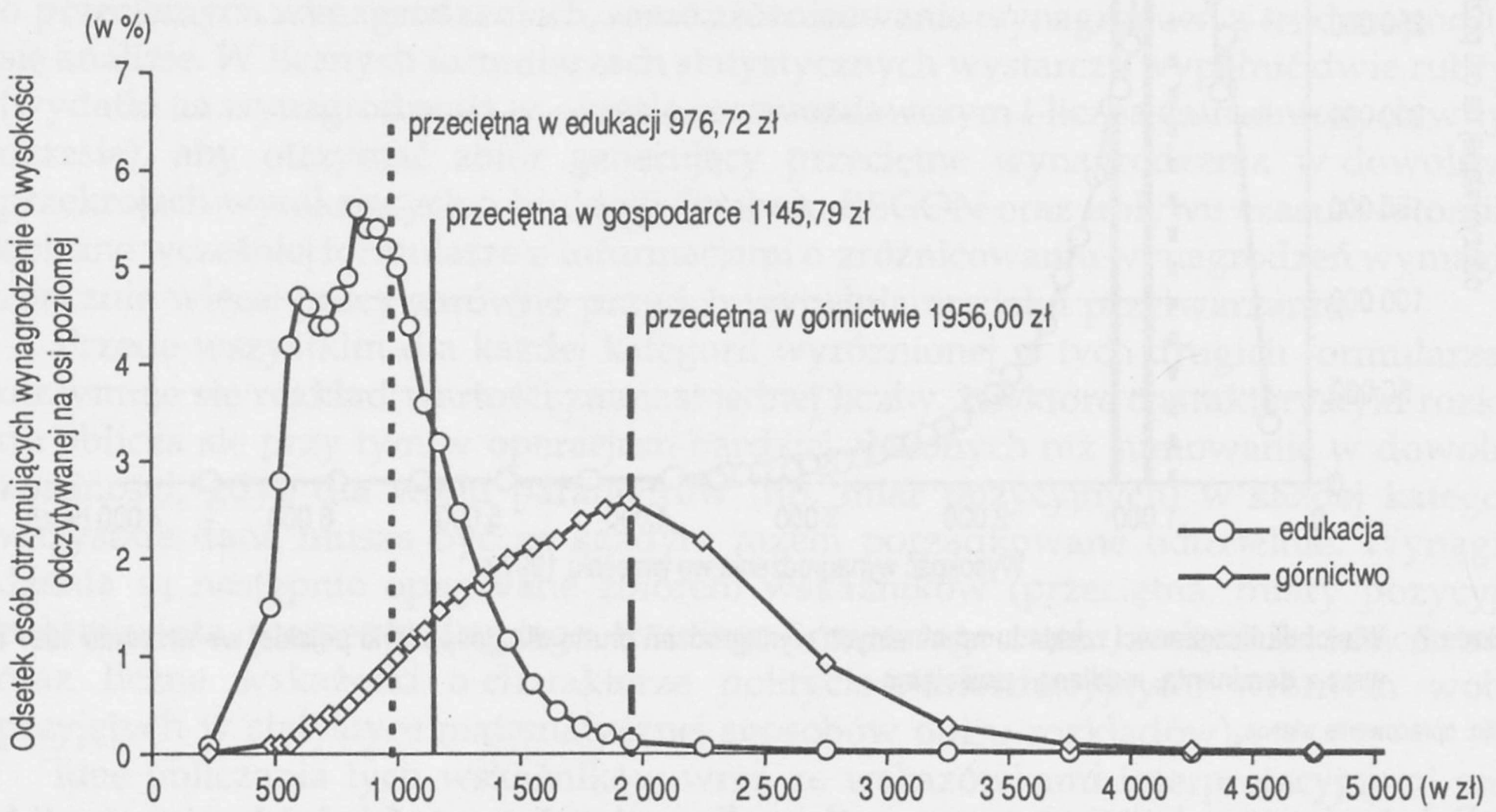
Źródło: opracowanie własne.

Położenie przeciętnej na prawo od mediany (czyli wartości dzielącej wszystkie uporządkowane rosnąco zarobki na dwie równe części) i dominanty (czyli wynagrodzenia spotykanego częściej niż jakiekolwiek inne, a nie, jak czasami w skrócie się nazywa, najczęściej spotykanego wynagrodzenia) jest charakterystyczną właściwością rozkładów wynagrodzeń. W potocznym języku oznacza to, że przeciętna nie jest najczęściej spotykanym wynagrodzeniem i że większość zatrudnionych zarabia poniżej przeciętnej, a tym samym przeciętne wynagrodzenie nawet w języku potocznym nie może być uznane za wartość typową lub choćby orientacyjną. Przeciętne wynagrodzenie ze względu na sposób obliczania źle charakteryzuje niesymetryczne rozkłady o dużej skośności i powinno być traktowane jako parametr ewidencyjno-kalkulacyjny o luźnym związku z rzeczywistą charakterystyką rozkładu.

[1] Blalock H.M., 1975, s. 52–55; Jóźwiak J., Podgórski J., 1998, s. 29–35; Ziomek M.J., 1958, s. 32–33.

Do 1997 r. GUS publikował wskaźniki asymetrii rozkładów według momentu trzeciego rzędu. Definicja tego wskaźnika odwołuje się do całki oznaczonej pewnych funkcji zawierających teoretyczną lub empiryczną funkcję gęstości rozkładu. Ponieważ trudno jest wymagać od większości odbiorców zrozumienia precyzyjnych, lecz mało rozpowszechnionych i szybko zapominanych interpretacji, celowe jest wykorzystywanie bardziej poglądowych metod.

Na wykresie 8 przedstawiono wieloboki częstości wynagrodzeń w edukacji i w górnictwie we wrześniu 1997 r. Dane zaczerpnięto z tabeli 1 i 2 *Zatrudnienia w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1997* i skorygowano odsetki tak samo, jak wartości dla wykresu 7. Podawanie odsetka osób danej grupy otrzymujących wynagrodzenie o zaznaczonej wysokości pozwala porównywać grupy o bardzo różnej liczebności. Widać wtedy, że różnice między przeciętnymi słabo odzwierciedlają różnice między rozkładami.



Wykres 8. Przeciętne wynagrodzenie w sekcji górnictwa oraz edukacji na tle rozkładów wynagrodzeń w tych sekcjach i przeciętnego wynagrodzenia w całej gospodarce polskiej we wrześniu 1997 r.

Źródło: opracowanie własne.

4.2. CHARAKTERYSTYKA PUDEŁKOWYCH WYKRESÓW ROZKŁADU WYNAGRODZEŃ

Zwiększanie kategorii opisywanych na jednym wykresie wielobokami lub krzywymi liczebności zmniejsza czytelność wykresu, który pokrywa plątaniną linii. Jedna z propozycji uproszczenia prezentacji odwołuje się do wykresów pudełkowych (ang.

box-and-whisker)[2], w wersji używanej do określenia rozpiętości miar pozycyjnych rozkładu (np. ćwiartkowa rozpiętość ilorazu inteligencji[3] lub decylowa rozpiętość wynagrodzeń[4]). Dzięki temu, że wszystkich zatrudnionych uszeregowano od najniżej do najwyżej zarabiających, pełny zakres wynagrodzeń można przedstawić w postaci poziomego paska o odpowiedniej długości, zaznaczając na nim wybrane parametry (przeciętną, granice grup decylowych itp.). Opracowanie tego typu dla 1998 r. już opublikowano[5], a więc dalej przedstawione zostaną dane dla października 1999 r., uzyskane w GUS w zakresie szerszym niż w dostępnych wydawnictwach.

Budowa wykresów jest następująca:

1. Wszyscy zatrudnieni w danej kategorii zostali konsekwentnie uporządkowani od najniżej do najwyżej zarabiających.
2. Wysokość wynagrodzenia naniesiono na górnej osi.
3. Zacieniowany obszar (o ile został zaznaczony) obejmuje wynagrodzenia 98% zatrudnionych w każdej z wyodrębnionych kategorii i jest nazywany centylowym zróżnicowaniem wynagrodzeń (od górnej granicy pierwszej grupy centylowej do górnej granicy dziewięćdziesiątej dziewiątej grupy centylowej, czyli z pominięciem po jednym procencie najniżej i najwyżej zarabiających).
4. Poziome kreski w prostokątach obejmują wynagrodzenia 80% zatrudnionych (ta rozpiętość wynagrodzeń jest nazywana decylowym zróżnicowaniem wynagrodzeń) i dzielą wszystkich zatrudnionych w danej kategorii na dziesięć równych grup (zwanych decylami), wyznaczając granicę, powyżej (lub poniżej) której zarabiają pozostałe grupy. W razie ich zaznaczenia, dwie skrajne grupy składają się z 9% każda (zacieniowane obszary) oraz po nieoznaczonym 1% z nieznanym wynagrodzeniem (skrajnie niskim lub skrajnie wysokim).
5. Kwadrat obrócony o 45 stopni oznacza przeciętne wynagrodzenie w danej kategorii.
6. Liczba oznacza oszacowaną w badaniu wielkość zatrudnienia w danej kategorii.
7. Brak zacieniowania lub prostokątów z poziomymi kreskami wskazuje na liczebność zbyt małą dla wiarygodnego oszacowania pominiętych informacji, albo na ich pominięcie z innych powodów.

Ten sposób prezentowania danych pozwala na przyjmowanie najmniejszej liczby założeń co do kształtu rozkładu (może on być dowolny), pomija wartość odchylenia standardowego (w rozkładach niesymetrycznych nie dostarcza ona takich informacji, jak w rozkładach symetrycznych) i uwzględnia więcej elementów charakterystyki niż zalecana forma wykresu pudełkowego (13 wobec najczęściej spotykanych 5–6). Czytelność wykresu zdaje się wprawdzie leżeć na granicy możliwości przeciętnego odbiorcy bez przygotowania naukowego, lecz prawdopodobnie jej nie przekracza.

---

[2] Jóźwiak J., Podgórski J., 1998, s. 59–61; Domański C., Pruska K., 2000, s. 80–87; Mendenhall W., 1986, s. 64–69; McClave J.T., Benson P.G., 1988, s. 124–130.

[3] *Psychologia przemysłowa*, 1971, s. 85.

[4] Daszkowski J., 1996, s. 15–16; Daszkowski J., 2000b, s. 42–48; *The distribution of earnings in the European Union*, 1998, No 8.

[5] Daszkowski J., 2000a, s. 28–35.

W świetle danych ekonometrycznych[6] takie uproszczenia stają się zaletą, gdyż poza ekonometrią prośba, na przykład, o zlogarytmowanie wartości swoich wynagrodzeń dla celów porównawczych, wywołuje raczej burzliwe reakcje (wyniki nieformalnego pilotażu na próbie incydentalnej). Transformacje wygładzanych rozkładów empirycznych do rozkładu logarytmiczno-normalnego lub rozkładu Daguma mają wartość poznawczą dla bardzo wąskich grup profesjonalistów i są całkowicie niezrozumiałe dla innych.

4.3. CZYNNIKI RÓŻNICUJĄCE WYNAGRODZENIA W PAŹDZIERNIKU 1999 ROKU

Na kolejnych wykresach tego podrozdziału przedstawiono decylowe zróżnicowanie nominalnych wynagrodzeń brutto według sekcji EKD (wykres 9) i województw z wyodrębnieniem zróżnicowania w miastach i na wsi według płci (wykres 10). Dla centylowego zróżnicowania nominalnych wynagrodzeń brutto według wykształcenia (wykres 11), wieku (wykres 12), stażu pracy (wykres 13) i wielkości zakładu pracy (wykres 14), obok danych ogółem w każdej kategorii, dodatkowo wyodrębniono płeć zatrudnionych.

Wykresy te powinny być wykorzystywane łącznie. Osoba zainteresowana tym, jak wysokość jej wynagrodzenia ma się do wynagrodzeń innych ludzi, może określić kategorie, do których należy (wiek, wykształcenie, sekcja EKD, województwo itd.), odczytując liczby ludzi z jej kategorii oraz przybliżone odsetki osób o wynagrodzeniach niższych lub wyższych.

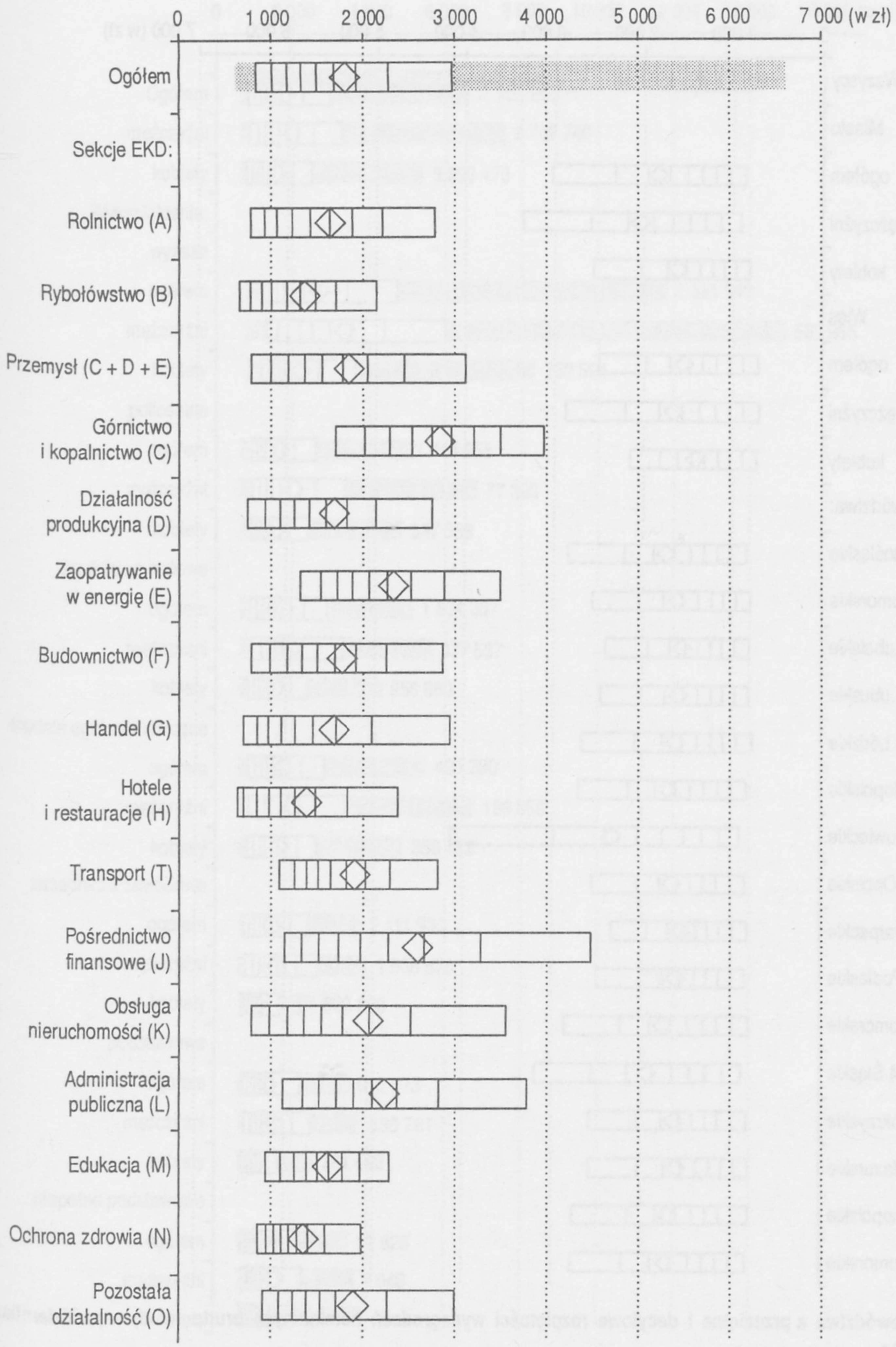
Centylowe zróżnicowanie nominalnych wynagrodzeń brutto według zawodów musi znaleźć się na arkuszu formatu A1 (wykres 15 na wklejce), gdyż ponad 100 grup średnich zawodów nie da się w czytelny sposób nanieść na mniejszy format, a dzielenie wykresu rozbija całościowy obraz. Ograniczenie się do zróżnicowania decylowego w 26 dużych grupach zawodów (wykres 16 – dla jednej z 27 grup nie zebrano danych) jest uogólnieniem zacierającym jedne, lecz uwypuklającym drugie szczegóły, a przedstawianie zróżnicowania centylowego w 9 z 10 grup dużych zawodów (wykres 17) wynika tylko z chęci ewentualnego porównywania danych dla Polski z międzynarodowymi danymi Eurostatu.

Konflikt miedzy dążeniem do zaprezentowania jak największej ilości danych a czytelnością wykresów nie znajduje dobrego rozwiązania. Arbitralnie przyjęto, że dla sekcji EKD i województw można ograniczyć się do przeciętnych i zróżnicowania decylowego oraz pominąć liczebność zatrudnionych, aby zademonstrować najprostsze wykresy według przyjętej koncepcji.

---

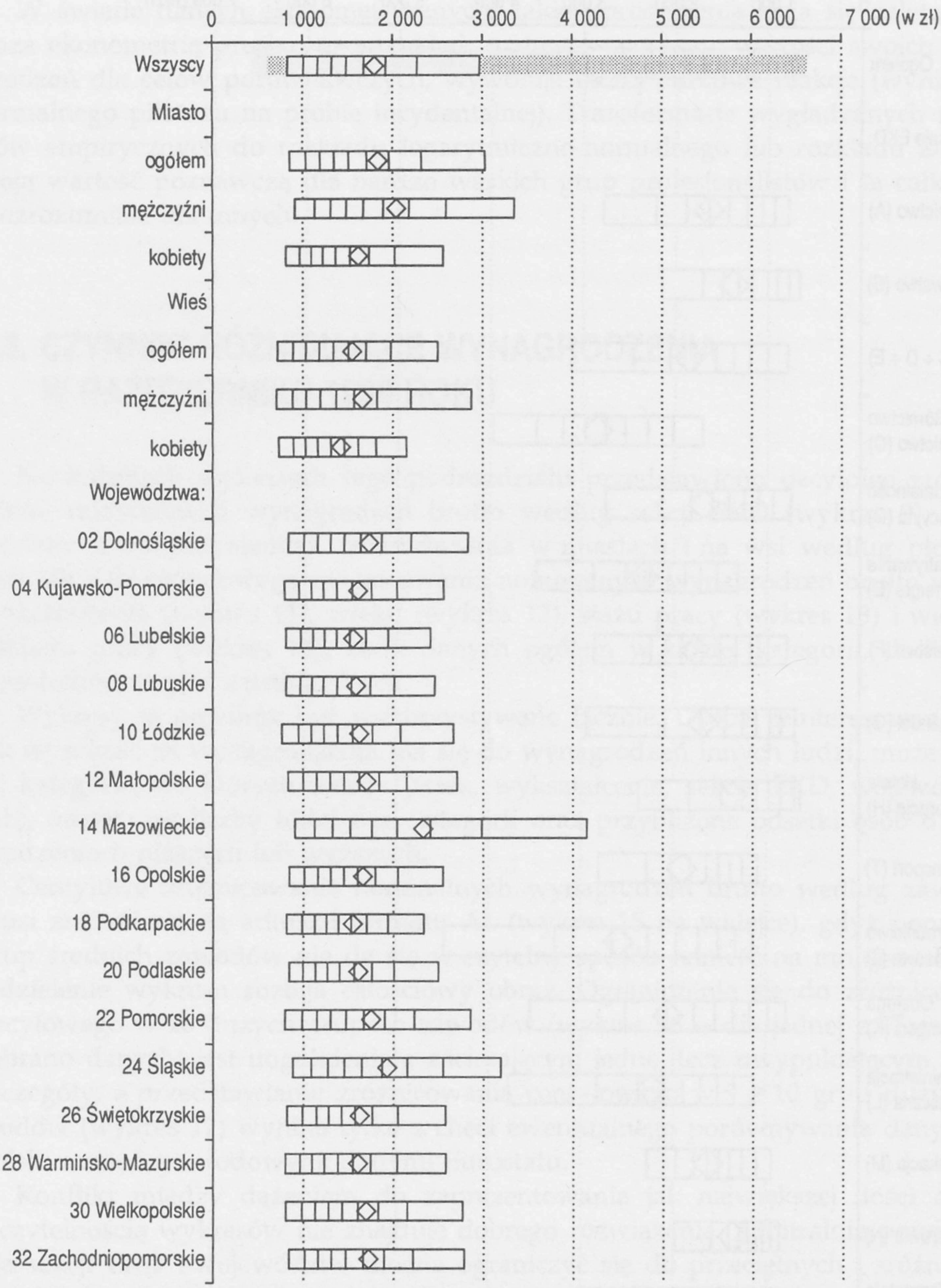
[6] Np. *Analiza ekonometryczna kształtowania się płac w Polsce w okresie transformacji*, 1999.

4.3. CZYNNIKI RÓŻNICUJĄCE WYNAGRODZENIA W PAŹDZIERNIKU 1999 ROKU



Wykres 9. Sekcje EKD a przeciętne i decylowe rozpiętości wynagrodzeń niminalnych brutto (w zł) w gospodarce polskiej w październiku 1999 r.

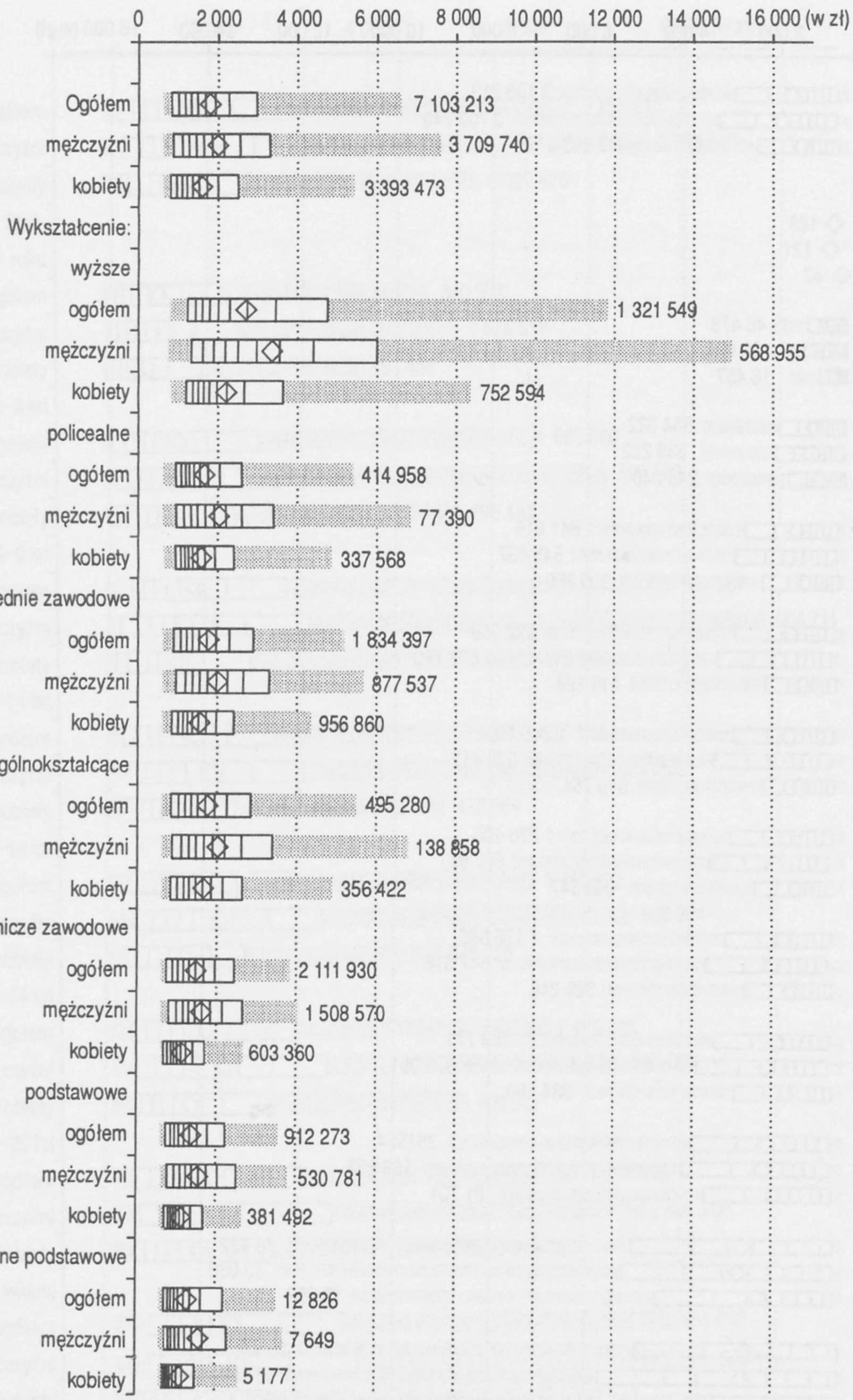
Źródło: opracowanie własne.



Wykres 10. Województwa a przeciętne i decylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w październiku 1999 r.

Źródło: opracowanie własne.

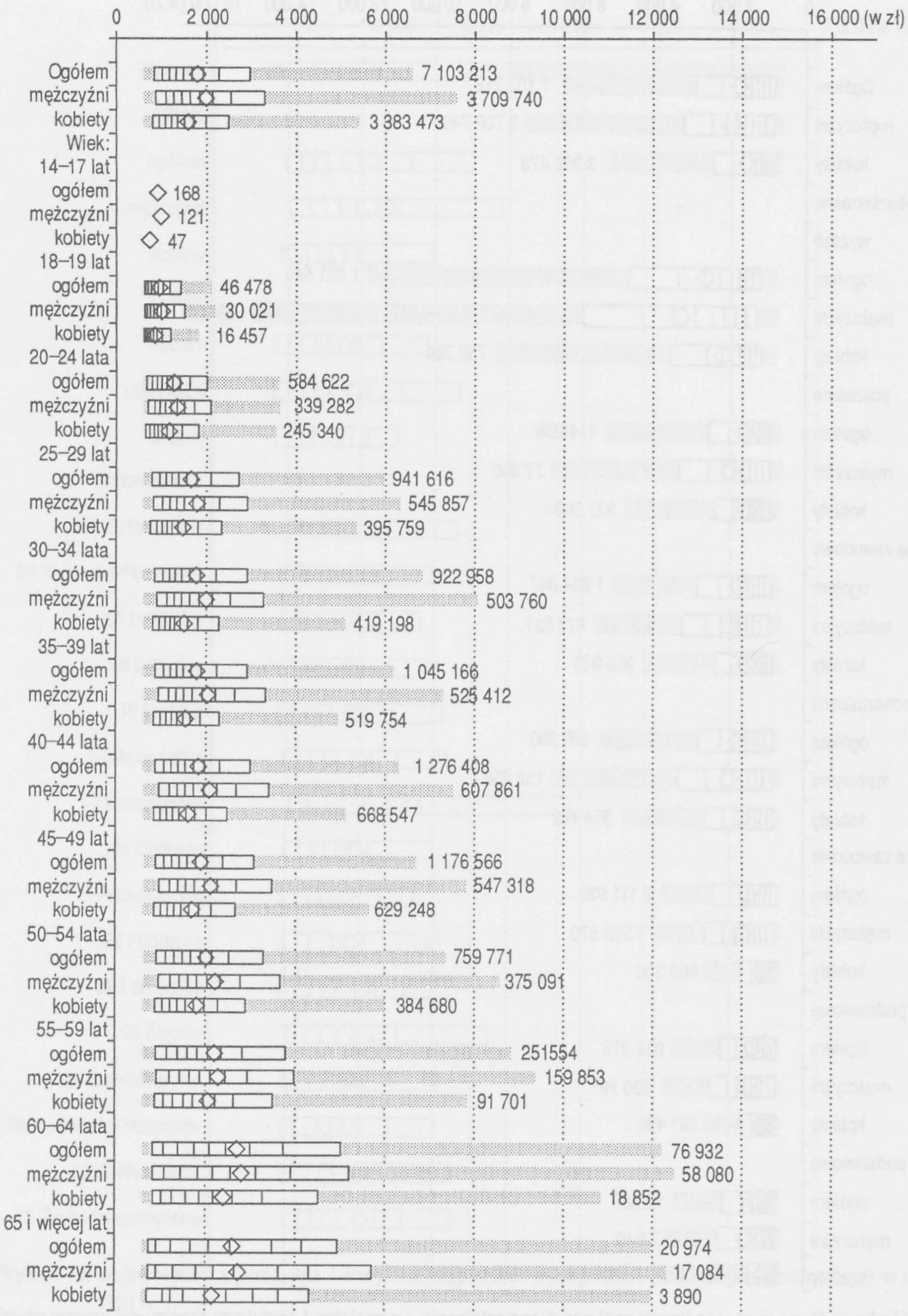
4.3. CZYNNIKI RÓŻNICUJĄCE WYNAGRODZENIA W PAŹDZIERNIKU 1999 ROKU



Wykres 11. Liczba osób na poszczególnych poziomach wykształcenia a przeciętne i centylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w gopodarce polskiej w październiku 1999 r.

Źródło: opracowanie własne.

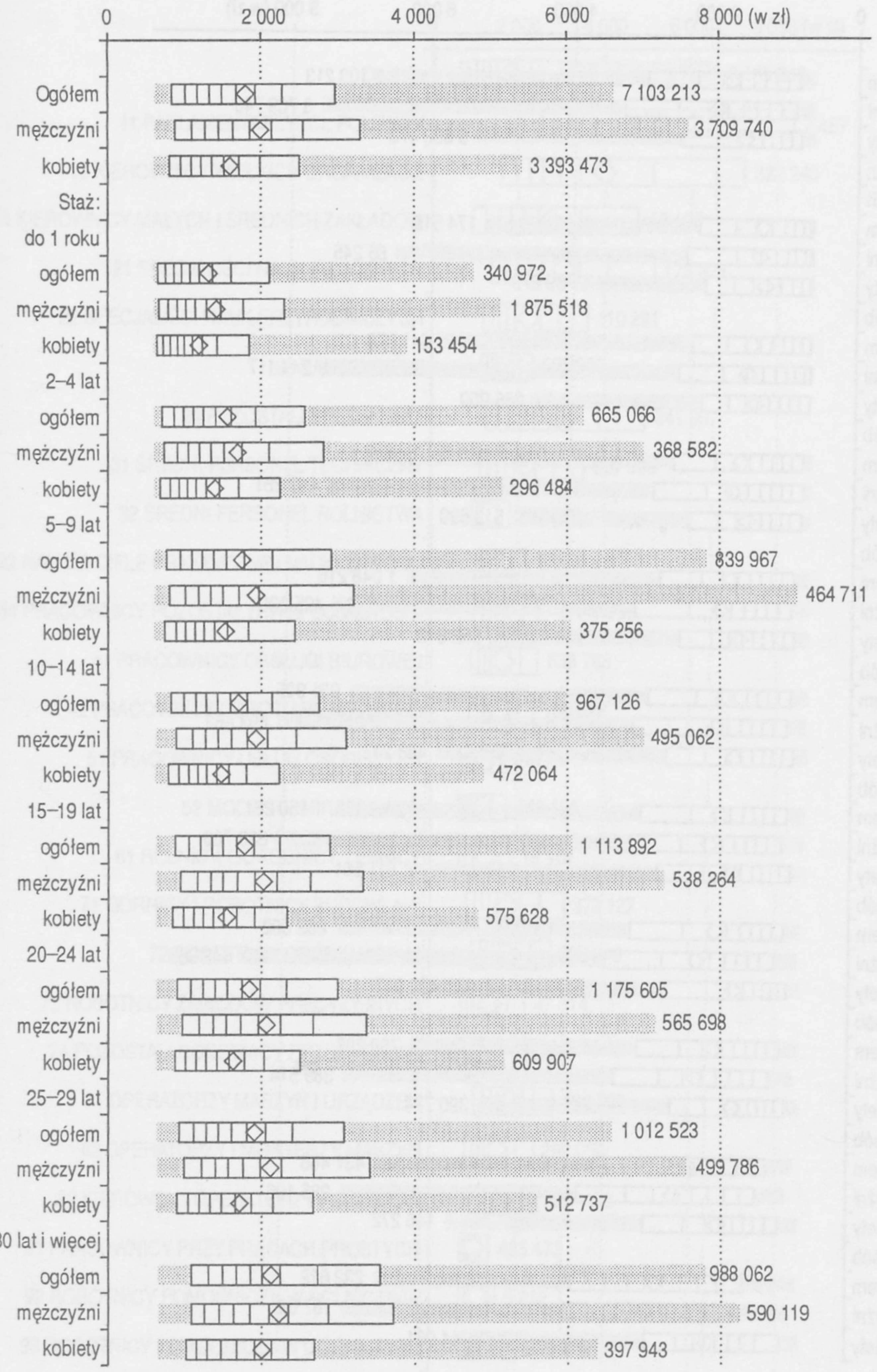
4. ZRÓŻNICOWANIE WYNAGRODZEŃ W CIĄGU JEDNEGO ROKU



Wykres 12. Wiek a liczba osób i przeciętne oraz centylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w gospodarce polskiej w październiku 1999 r.

Źródło: opracowanie własne.

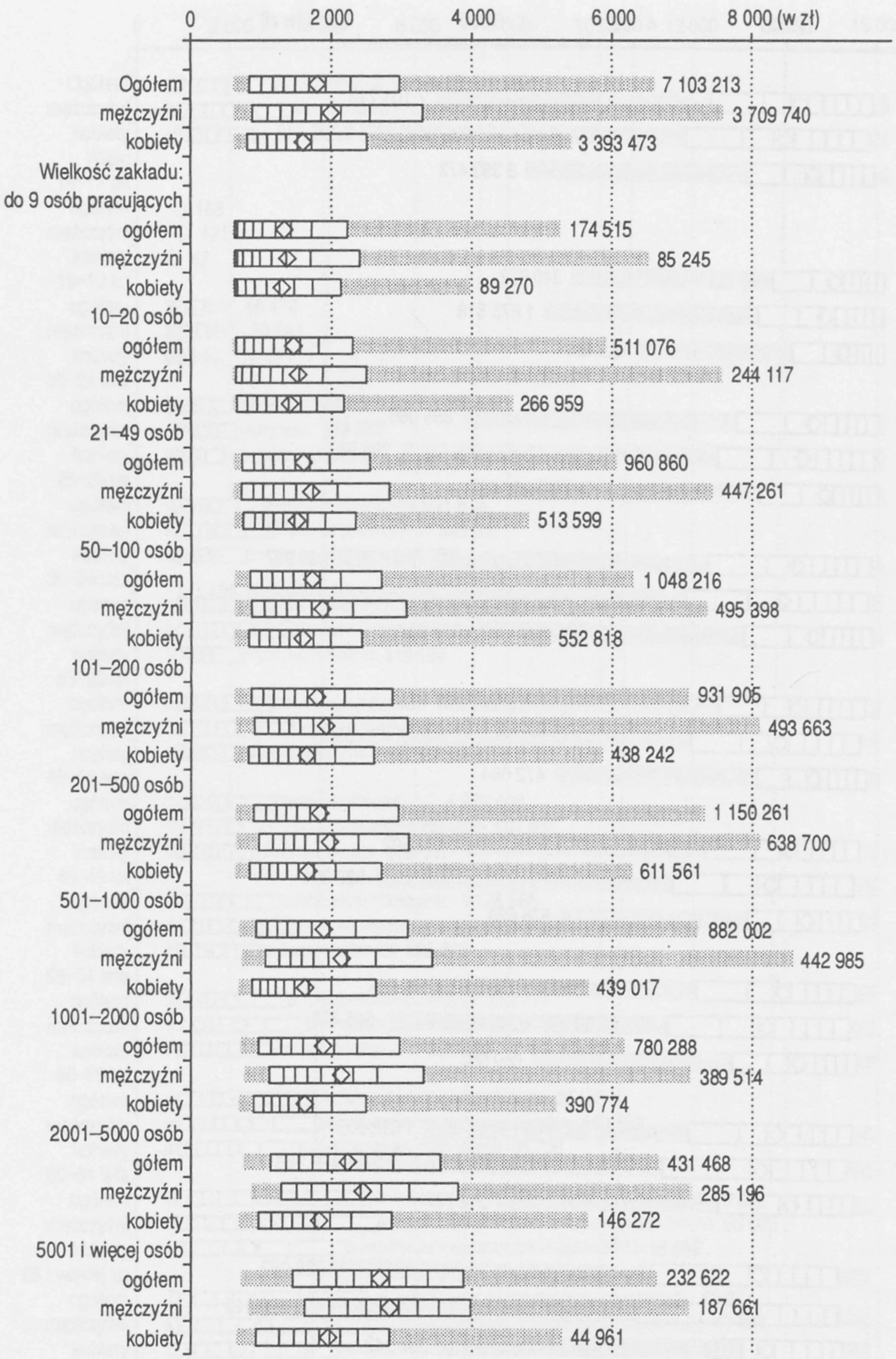
4.3. CZYNNIKI RÓŻNICUJĄCE WYNAGRODZENIA W PAŹDZIERNIKU 1999 ROKU



Wykres 13. Staż pracy a liczba osób, przeciętne i centylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w gospodarce polskiej w październiku 1999 r.

Źródło: opracowanie własne.

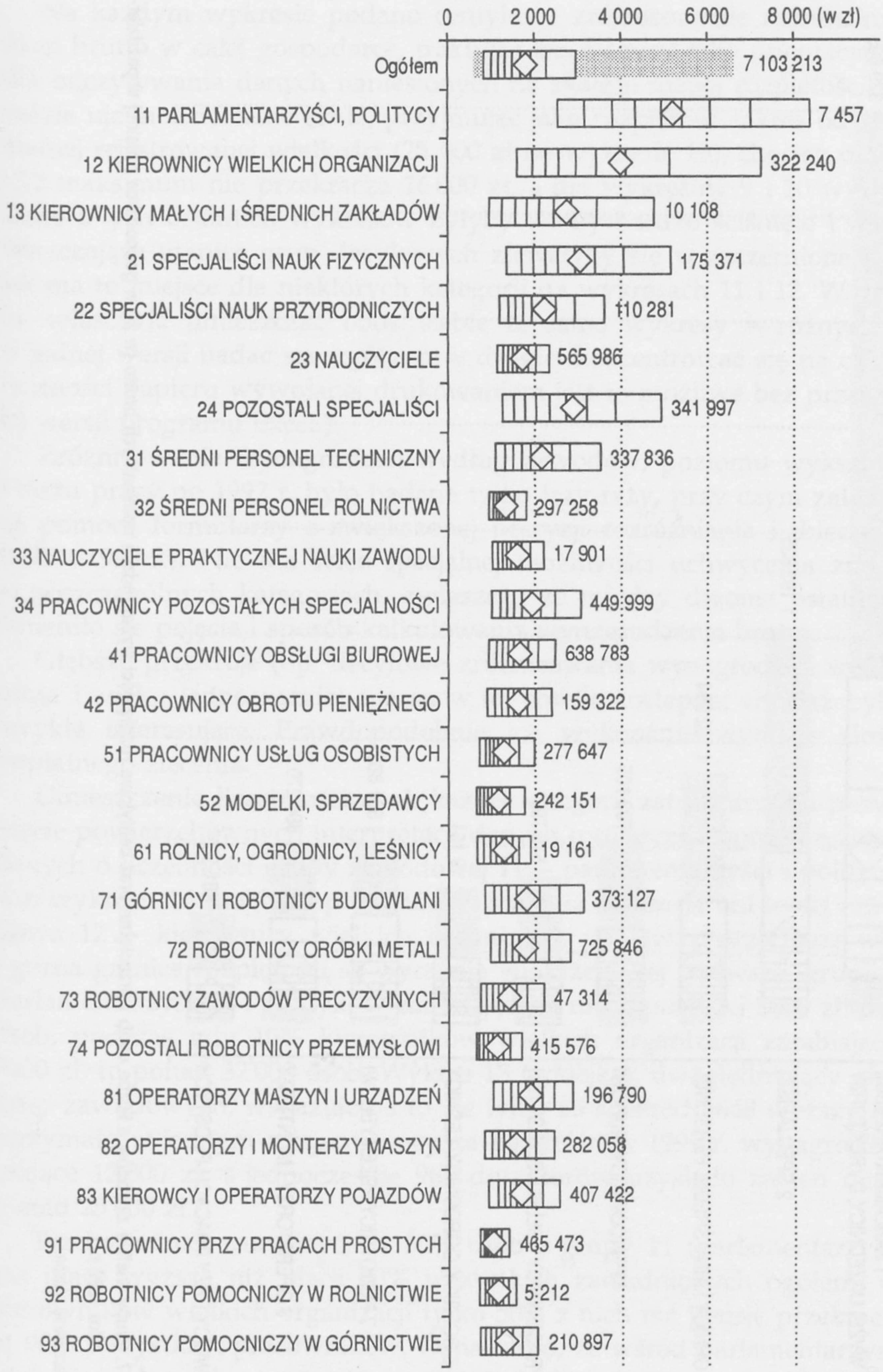
4. ZRÓŻNICOWANIE WYNAGRODZEŃ W CIĄGU JEDNEGO ROKU



Wykres 14. Wielkość przedsiębiorstwa a przeciętne i centylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w gospodarce polskiej w październiku 1999 r.

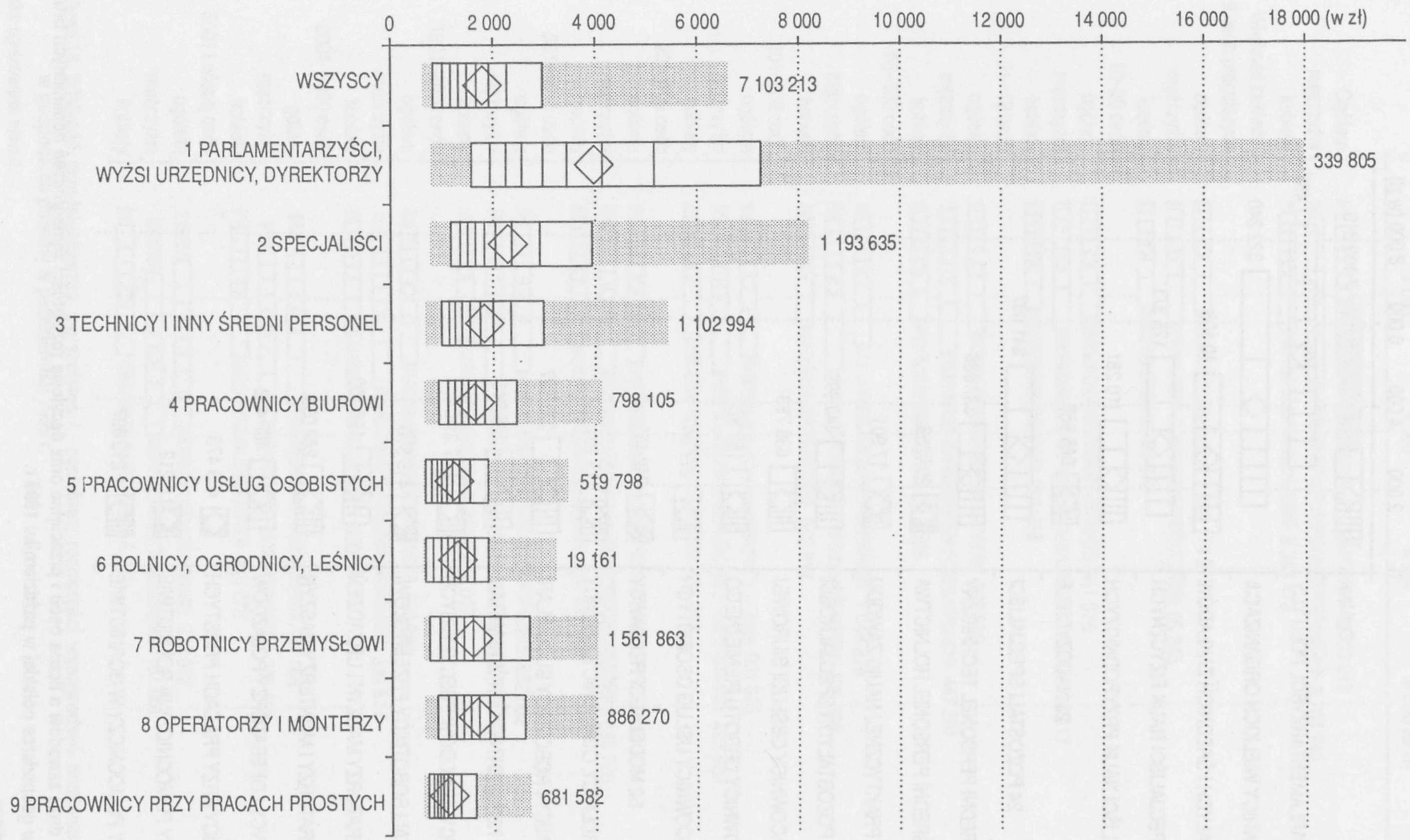
Źródło: opracowanie własne.

4.3. CZYNNIKI RÓŻNICUJĄCE WYNAGRODZENIA W PAŹDZIERNIKU 1999 ROKU



Wykres 16. Grupy duże zawodów a liczba osób i przeciętne oraz decylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w gospodarce polskiej w październiku 1999 r.

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 17. Grupy wielkie zawodów a liczba osób i przeciętne oraz centylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w gospodarce polskiej w październiku 1999 r.

Źródło: opracowanie własne.

Na każdym wykresie podano centylowe zróżnicowanie nominalnych wynagrodzeń brutto w całej gospodarce, traktując ten element jako orientacyjną wskazówkę dla odczytywania danych naniesionych na skale o różnej rozpiętości. Można wprawdzie ujednolicić same skale, przyjmując jako rozpiętość zakres od zera do maksymalnej rejestrowanej wielkości (25 000 zł na wykresie 15), chociaż dla wykresów 11 i 12 maksimum nie przekracza 16 000 zł, a dla wykresów 9 i 10 wystarczy 7000 zł. Dane z tych ostatnich wykresów byłyby wtedy bardzo ściśnięte i wszystkie kreski oznaczające granice grup decylowych zlewałyby się w zaczernione prostokąty, tak jak ma to miejsce dla niektórych kategorii na wykresach 11 i 12. W druku należałoby właściwie umieszczać obok siebie te same wykresy w różnych skalach, aby w jednej wersji badać szczegóły, a w drugiej koncentrować się na całości. (Bez rozrzutności papieru wywołanej drukowaniem jest to możliwe bez przeszkód w zwykłej wersji programu Excel.)

Zróżnicowanie wynagrodzeń według zawodów, poziomu wykształcenia, wieku i stażu pracy po 1992 r. było badane tylko trzy razy, przy czym zaledwie dwa razy za pomocą formularzy o zwiększonej precyzji rozróżniania i zbierania danych (w 1998 i 1999 r.). Nie ma więc specjalnej możliwości uchwycenia zmian i tendencji w poszczególnych kategoriach, zwłaszcza że między dwoma ostatnimi badaniami zmieniło się pojęcie i sposób kalkulowania wynagrodzenia brutto.

Głębsze przekroje (np. decylowe zróżnicowanie wynagrodzeń według wykształcenia i wieku jednocześnie) nie są w tej chwili dostępne, chociaż byłyby one niezwykle interesujące. Prawdopodobnie ich wykonanie wymaga złożenia w GUS odpłatnego zlecenia.

Umieszczenie liczebności obok każdej kategorii zatrudnionych pozwala na uniknięcie powierzchownych interpretacji danych o różnym stopniu szczegółowości. Bez danych o liczebności grupy zawodowej 11 – parlamentarzyści i politycy, na podstawie wykresu 16 mogłoby powstać wrażenie, iż zarabiają oni lepiej niż grupa zawodowa 12 – kierownicy wielkich organizacji, ponieważ przeciętne wynagrodzenie i górna granica rozpiętości są wyraźnie większe w tej pierwszej grupie. Jednak 10% parlamentarzystów i polityków zarabiających nieco powyżej 8000 zł to zaledwie 746 osób, podczas gdy 10% kierowników wielkich organizacji zarabiających powyżej 7000 zł, to ponad 32 000 osób. Wykres 15 (wklejka), uwzględniający głębszy podział grup zawodowych, wskazuje na to, że tylko 66 spośród 6648 wyższych urzędników otrzymało w jednym miejscu pracy za październik 1999 r. wynagrodzenie przekraczające 12 000 zł, a jednocześnie 967 dyrektorów uzyskało za ten miesiąc wypłatę ponad 25 000 zł.

Trzeba jednak zauważyć, że 80% osób z grupy 11 (parlamentarzyści i politycy) ma płacę wyższą niż płaca 90% wszystkich zatrudnionych ogółem, w grupie zaś kierowników wielkich organizacji tylko 50% z nich ma pensję przekraczającą zarobki 90% wszystkich pracowników. Oznacza to, że wśród parlamentarzystów i polityków niewiele osób otrzymuje względnie niskie wynagrodzenia, chociaż grupa kierowników wielkich organizacji o względnie niskich płacach jest liczebna zarówno w odsetkach, jak i osobach.

4.4. POZNAWCZE I MOTYWACYJNE KONSEKWENCJE OBRAZU ZRÓŻNICOWANIA WYNAGRODZEŃ

Z powyższych rozważań wynika trudność lub wręcz niemożność odpowiedzi na pytania o to, czy zarobki jakiejś grupy są wysokie, czy też niskie. Przede wszystkim termin „wysokość" jest nazwą abstrakcyjną, tak jak na przykład „bliskość"[7] i w swoim znaczeniu musi się odwoływać do relacji między obiektami, a nie do samych obiektów (nazwa relatywna[8]). W przypadku wynagrodzeń nie istnieje „naturalne zero skali", gdyż we współczesnej instytucji pracy (patrz rozdz. 1) nie istnieje „zerowe wynagrodzenie". Dla ustalania „wysokości" wynagrodzenia trzeba zatem przyjmować jakiś „umowny punkt odniesienia", który musi się różnić w zależności od stawianych mu celów.

Gdy w odpowiedzi na pytania o „wysokość" wynagrodzeń trzeba scharakteryzować kilka lub kilkanaście tysięcy płac, to ilość i złożoność informacji na ogół przekracza oczekiwania pytającego, który domaga się wtedy odpowiedzi jednocześnie krótkiej, prostej i wyczerpującej. Jeżeli odpowiedź jest prosta i krótka, to na ogół prowadzi do nietrafnych oraz niepełnych wniosków, jeżeli jest wyczerpująca, to zwykle staje się niezrozumiała. Porównując wykresy 15 (wklejka), 16 i 17 można zauważyć, jak zmieniający się stopień szczegółowości opisu wymusza zmiany skali na osi wynagrodzeń, co zmniejsza komplikację i złożoność obrazu graficznego. Za każdym jednak razem zachowana zostaje zasada pokazywania przybliżonego odsetka ludzi zarabiających w danej grupie zawodowej więcej lub mniej niż odczytywany z przybliżeniem odsetek ludzi w tej samej lub dowolnej innej grupie.

Czynnikiem najsilniej różnicującym zarówno rozpiętość, jak i poziom wynagrodzeń jest stanowisko pracy, gdyż tak należy rozumieć przypisanie osób do grupy zawodowej (wykresy 15–17). Najwyższy poziom wynagrodzeń przy stosunkowo dużej rozpiętości otrzymują osoby zajmujące wyższe pozycje w politycznej i gospodarczej strukturze władzy sektora publicznego i prywatnego. Nie jest celem tego opracowania badanie, czy pozycje w strukturze władzy obejmuje się i utrzymuje na podstawie merytorycznych kompetencji, dlatego ten wątek nie będzie dalej rozwijany.

Duża rozpiętość wynagrodzeń dla jakiejś kategorii zawodów wskazuje na perspektywy awansu płacowego dla zatrudnionych w tej kategorii bez potrzeby jej zmieniania. Również odwrotnie, małe zróżnicowanie wynagrodzeń w danej kategorii zawodów ogranicza szansę na awans płacowy w jej ramach. Tak więc początkujący polityk, dyrektor, prawnik, informatyk zdają sobie sprawę z tego, że w ich zawodach jest wiele osób o zarobkach znacznie wyższych i istnieje prawdopodobieństwo osiągnięcia tego poziomu w przyszłości przez samych zainteresowanych. Dla pielęgniarek, nauczycieli i wielu innych grup zawodowych istniejąca rozpiętość wynagrodzeń w zasadzie wyklucza znaczniejsze przyrosty płacy dla rozpoczynających karierę w tych zawodach.

---

[7] Ziembiński Z., 1993, s. 23.

[8] Trzęsicki K., 1996, s. 52.

Motywacja płacowa działa z największą siłą tam, gdzie duże zmiany wynagrodzenia jednostek są traktowane jako realne. Jeżeli zatem wysoka ocena indywidualnej pracy nie może spowodować znaczącego zwiększenia płacy, to poziom płac staje się obiektem roszczeń uzasadnianych względami społecznymi, moralnymi i historycznymi. Kryteria „znaczącej" lub „nieznacznej" zmiany wynagrodzenia są tworzone w drodze porównań społecznych (patrz rozdz. 1) i w zasadzie pozostają poza kontrolą każdego pracodawcy z osobna. Próby utajniania wynagrodzeń są bowiem metodą na dłużej nieskuteczną.

Dwa kolejne czynniki silnie różnicujące poziom i rozpiętość wynagrodzeń to wykształcenie (wykres 11) oraz wiek (wykres 12). Zróżnicowanie rozpiętości wynagrodzeń jest nawet wyraźniejsze od zróżnicowania poziomu. Na tle granic wynagrodzeń w kategoriach wykształcenia i wieku dla 98% zatrudnionych, rozbieżności miedzy przeciętnymi wynagrodzeniami są nieznaczne. Wykształcenie wyższe daje szansę na osiągnięcie wysokich wynagrodzeń, ale nie daje na to gwarancji, gdyż znaczne odsetki osób z niższym wykształceniem otrzymały płacę przekraczającą bardzo niskie płace wielu absolwentów wyższych uczelni. Brak wyższego wykształcenia zamyka natomiast perspektywy na znaczniejsze wynagrodzenia, choć być może wiek zatrudnionych jest tutaj zmienną dodatkową. Wynagrodzenia starszych są na ogół wyższe i bardziej zróżnicowane od wynagrodzeń młodych pracowników, co poza efektem senioralnym (starszym się więcej należy, bo są bardziej zasłużeni) może odzwierciedlać podział na osoby o sprawdzonych przez lata kompetencjach oraz wyraźnych nieudaczników.

Staż pracy (wykres 13) i wielkość zakładu pracy (wykres 14) w znacznie mniejszym stopniu niż wykształcenie i wiek wpływają na poziom i zróżnicowanie płac. Z braku danych można tylko spekulować, dlaczego zależność między wiekiem i płacą jest tak silna, natomiast między stażem i płacą tak słaba. Jedno z wyjaśnień odwołuje się do rejestrowania przede wszystkim stażu w zakładzie aktualnie zatrudniającym pracownika, bez uwzględniania stażu w poprzednich miejscach pracy.

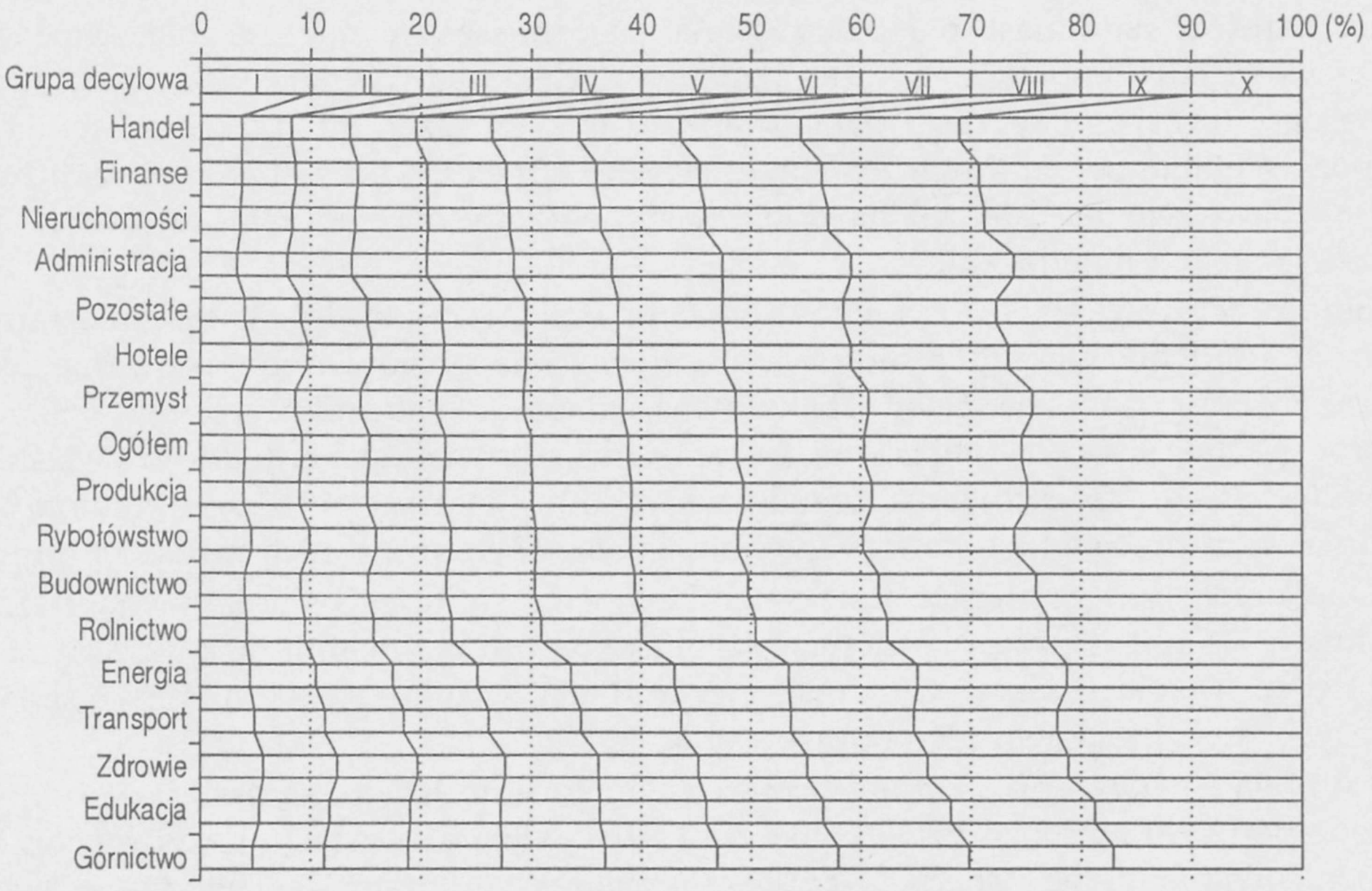
Dla każdej kategorii płeć jest czynnikiem silnego różnicowania wynagrodzeń (wykresy 11–14). Niższe przeciętne zarobki kobiet oraz ich mniejsza szansa na osiągnięcie wysokiej płacy wymagają wyjaśnienia w toku dokładniejszych analiz będących poza zasięgiem tego opracowania.

Wykresy 9 i 10 w uproszczonej formie (zróżnicowanie decylowe zamiast centylowego, bez podziału na mężczyzn i kobiety) przedstawiają zależność między poziomem i zróżnicowaniem płac a sekcją EKD i lokalizacją zakładu pracy. Województwo mazowieckie z Warszawą jako centrum władzy politycznej i gospodarczej wykazuje zarówno najwyższy poziom, jak i najwyższe zróżnicowanie płac, pozostawiając na drugim miejscu województwo śląskie ze wszystkimi pozostałymi w dość podobnym tle.

Podział na sekcje EKD ujawnia wysoką przeciętną i małe zróżnicowanie w sekcji górnictwa oraz wysoką przeciętną i duże zróżnicowanie w sekcji pośrednictwa finansowego. Systematyczne utrzymywanie się od wielu lat niskiej przeciętnej i małego zróżnicowania w sekcjach edukacji oraz ochrony zdrowia mimo wysokiego odsetka zatrudnionych w nich osób z wyższym wykształceniem rodzi poważne obawy na przyszłość.

Do 1997 r. GUS publikował także współczynniki koncentracji rozkładów wynagrodzeń, które charakteryzowały nierówności w podziale wynagrodzeń. Wśród tych współczynników są kolejno: współczynnik Lorenza, współczynnik maksymalnego wyrównania, struktura funduszu wynagrodzeń według grup decylowych oraz pośrednie wskaźniki zwane węgierskimi[9]. Nie ma między nimi przyjętego w porównaniach międzynarodowych współczynnika Giniego, chociaż obliczeniowo współczynnik Giniego równa się współczynnikowi Lorenza.

Definicja oraz pełna interpretacja współczynnika Giniego wymagają dość wysokiego poziomu wiedzy matematycznej[10], choć istnieją również uproszczone interpretacje[11]. W poglądowy sposób uproszczoną interpretację można przedstawić na wykresie pokazującym, jaki procent funduszu wynagrodzeń przypada grupom decylowym wynagrodzeń w całej gospodarce i w poszczególnych sekcjach EKD. Dane takie uporządkowane według malejącej wartości współczynnika Lorenza ujawniają nierówności płacowe (wykres 18).



Wykres 18. Odsetki funduszu miesięcznych wynagrodzeń przypadające na grupy decylowe zatrudnionych według sekcji EKD we wrześniu 1997 r.

Źródło: opracowanie własne.

---

[9] *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1997*, s. 13–14.

[10] Domański C., Jędrzejczak A., 1997, s. 30–39.

[11] Jóźwiak J., Podgórski J., 1998, s. 62–66.

W sekcji handlu oraz w sekcji finansów nierówności są bardzo duże (10% najlepiej zarabiających otrzymuje 30% sum przeznaczonych na wynagrodzenia, a 10% najgorzej zarabiających dysponuje mniej niż 5% takich sum). Nie jest tu istotne, że przeciętne wynagrodzenie i rozpiętość płac w sekcji handel należą do najniższych, a w sekcji pośrednictwa finansowego do najwyższych. Na drugim końcu jako najbardziej egalitarne znajduje się górnictwo o wysokiej przeciętnej i małym zróżnicowaniu oraz edukacja o niskiej przeciętnej i małym zróżnicowaniu.

Zestawienie tych wszystkich wykresów przypomina, że złożonych zagadnień dotyczących wielu ludzi nie można sprowadzić do pojedynczych wskaźników liczbowych, czy do jednego ogólnego wykresu. Każdy wykres i każdy wskaźnik uwypukla i wyolbrzymia jedne właściwości oraz ukrywa i zamazuje inne. Dobór sposobu prezentacji staje się zatem wynikiem kompromisu między dążeniem do przedstawienia jak największej ilości danych a zrozumieniem ograniczonych zainteresowań odbiorców, którzy muszą włożyć w odczytywanie wykresów wysiłek wzrastający z ich ilością i stopniem szczegółowości.

5. WIELOLETNIE ZRÓŻNICOWANIE WYNAGRODZEŃ

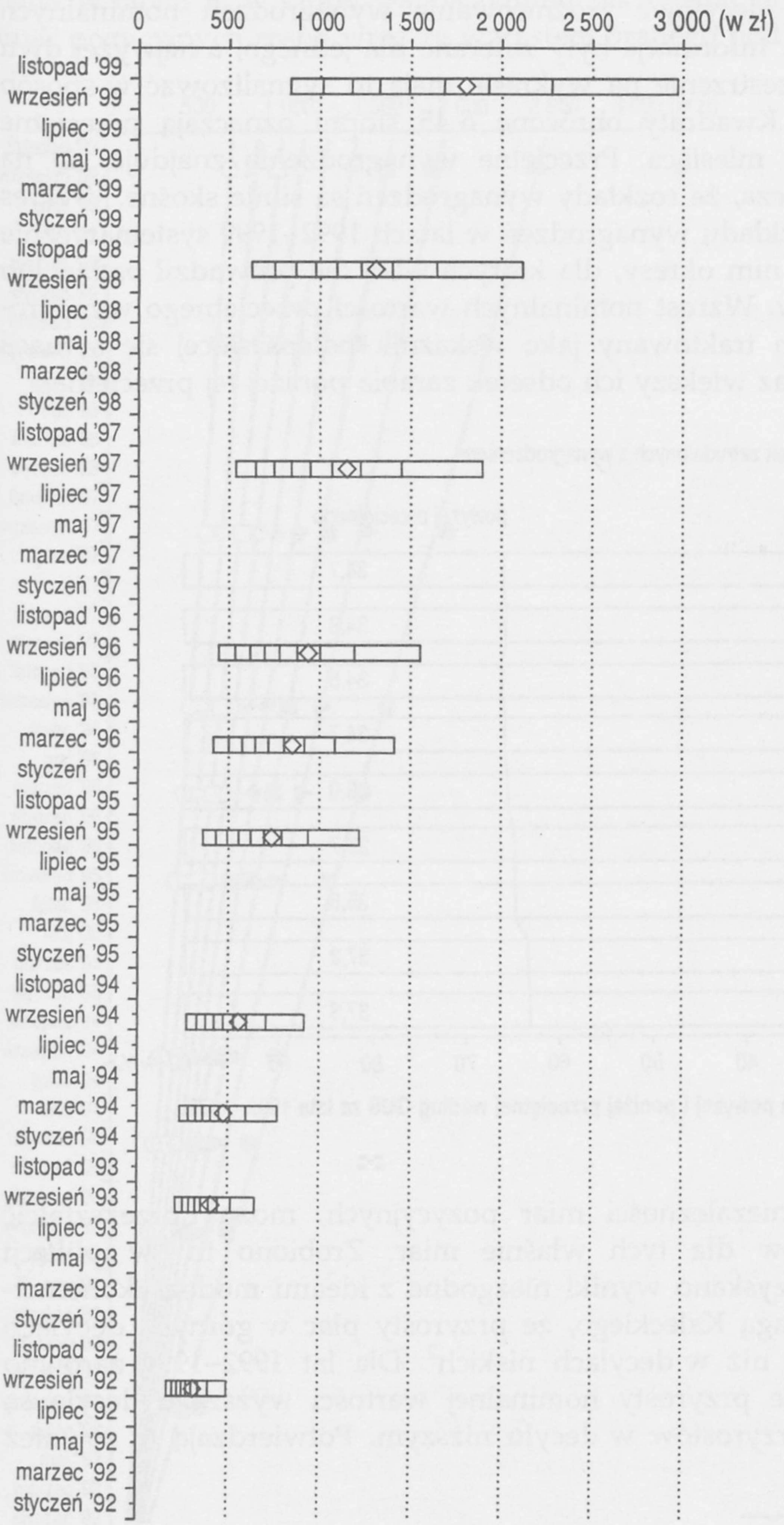
5.1. WIELOLETNIA DYNAMIKA ZRÓŻNICOWANIA NOMINALNYCH WYNAGRODZEŃ BRUTTO

Analiza zróżnicowania wynagrodzeń dla jednego tylko miesiąca w roku nie daje podstaw do wysuwania twierdzeń na temat długoterminowych tendencji. Jak jednak wskazano w rozdziale 2, zmiany metodologii badań w GUS uniemożliwiają wieloletnie porównywanie większości kategorii, gdyż w krótkich odstępach czasu wprowadzane są istotne modyfikacje klasyfikacji i terminologii. Nie wpływają one na dane o najwyższym stopniu agregacji (wynagrodzenia ogółem w gospodarce) oraz na dane w podziale na kobiety i mężczyzn (kategorie niezmienne i dobrze zdefiniowane).

Niektóre kategorie przy pozornej trwałości ich definicji, każdego roku zawierają inaczej dobrany i charakteryzowany zestaw jednostek. Dotyczy to przede wszystkim podziału na jednostki sektora publicznego i prywatnego. Tak zwana prywatyzacja po uprzedniej reorganizacji i redukcji zatrudnienia przenosi formalnie przedsiębiorstwo z jednego sektora do drugiego, chociaż mogły przy tym być zawarte poprywatyzacyjne umowy kilkuletniej trwałości poziomu zatrudnienia i zasad wynagradzania. W rezultacie przedsiębiorstwo tego typu przez pewien czas działa według zasad nie swojego sektora, a zmiana po wygaśnięciu umów nie zostaje ujawniona za pomocą żadnych symboli w sprawozdaniach statystycznych. Z tego powodu podział na sektor publiczny i prywatny uznano za źle zdefiniowany dla potrzeb analizy zmian w zróżnicowaniu wynagrodzeń oraz zaniechano tutaj przywoływania istniejących danych według sektorów własności.

Nawet pozytywne zmiany w metodologii GUS sprawiają pewien kłopot. Błąd oszacowania skrajnych miar pozycyjnych rozkładu (centyli) w ostatnich dwu badaniach może być i prawdopodobnie jest mniejszy niż w badaniach dawniejszych. Trzeba zatem podjąć decyzję co do sposobu prezentowania miar obarczonych błędem o bardzo różnym rzędzie wielkości. Dla porównań na wykresach wybrano ograniczenie się do obciążonych zawsze mniejszym błędem miar decylowych, obejmujących 80% zatrudnionych, a nie 98%, jak w przypadku skrajnych miar centylowych dla danych z 1999 r. Dodatkowym argumentem jest tutaj inflacyjna zmiana nominalnej rozpiętości wynagrodzeń, wymuszająca dla miar centylowych z 1999 r. skalę, w której rozpiętość z 1992 r. jest niemal niezauważalna.

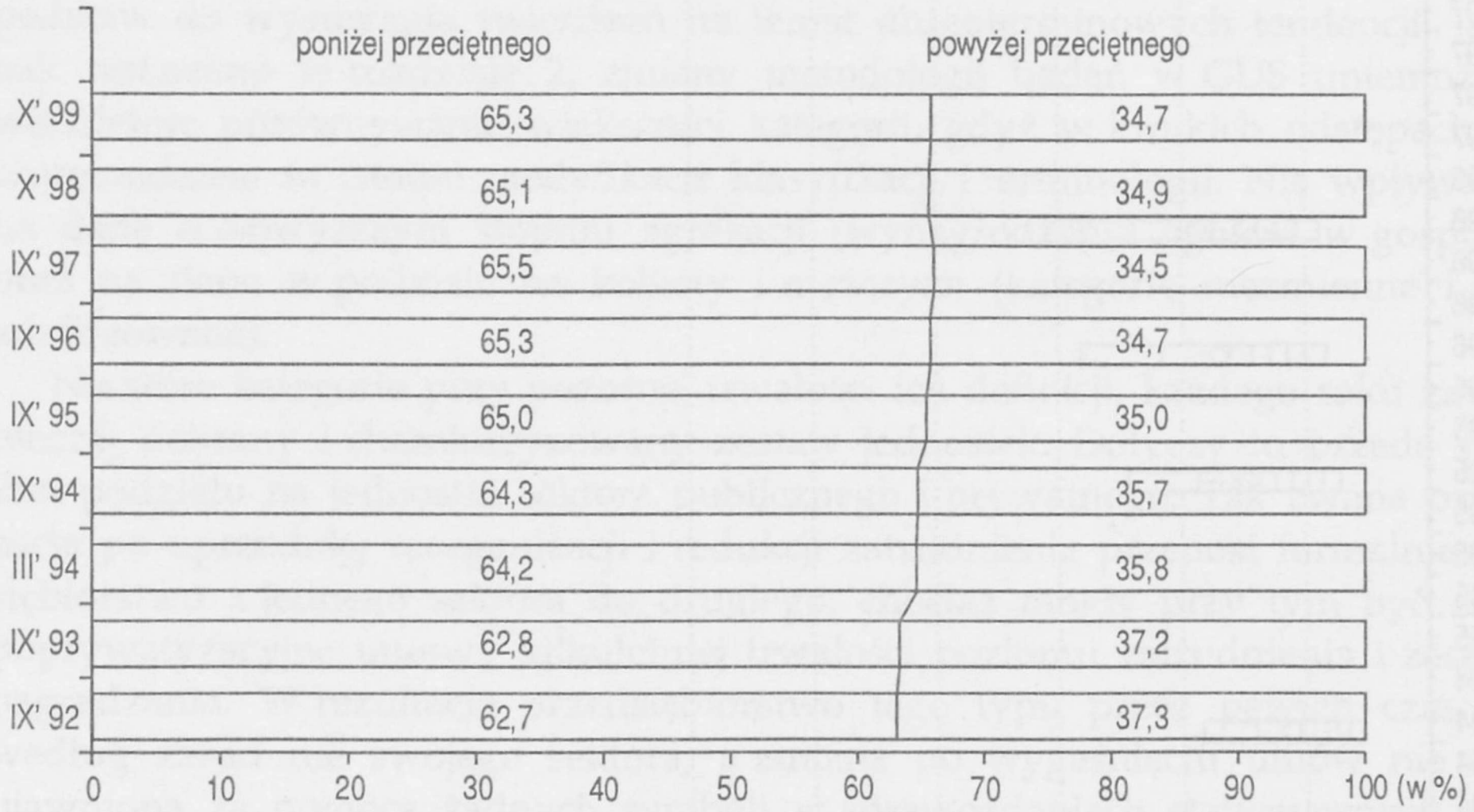
5.1. WIELOLETNIA DYNAMIKA ZRÓŻNICOWANIA NOMINALNYCH WYNAGRODZEŃ BRUTTO



Wykres 19. Decylowe zróżnicowanie wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) wraz z wynagrodzeniem przeciętnym w gospodarce polskiej według danych GUS za lata 1992–1999

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 19 przedstawia decylowe zróżnicowanie wynagrodzeń nominalnych brutto według danych GUS. Informacje były zbierane dla jednego, a najwyżej dwu miesięcy w roku i puste przestrzenie na wykresie mają to sygnalizować w sposób nie ulegający wątpliwości. Kwadraty obrócone o 45 stopni oznaczają przeciętne wynagrodzenie dla danego miesiąca. Przeciętne wynagrodzenie znajduje się na prawo od mediany, co oznacza, że rozkłady wynagrodzeń są silnie skośne. Wykres 20 pokazuje, że skośność rozkładu wynagrodzeń w latach 1992–1999 systematycznie rosła, chociaż pominięto na nim okresy, dla których GUS nie prowadził badań lub nie publikował ich wyników. Wzrost nominalnych wartości przeciętnego wynagrodzenia nie może być zatem traktowany jako wskaźnik polepszającej się sytuacji pracowników, ponieważ coraz większy ich odsetek zarabia poniżej tej przeciętnej.



Wykres 20. Zmiany odsetka wynagrodzeń powyżej i poniżej przeciętnej według GUS za lata 1992–1999

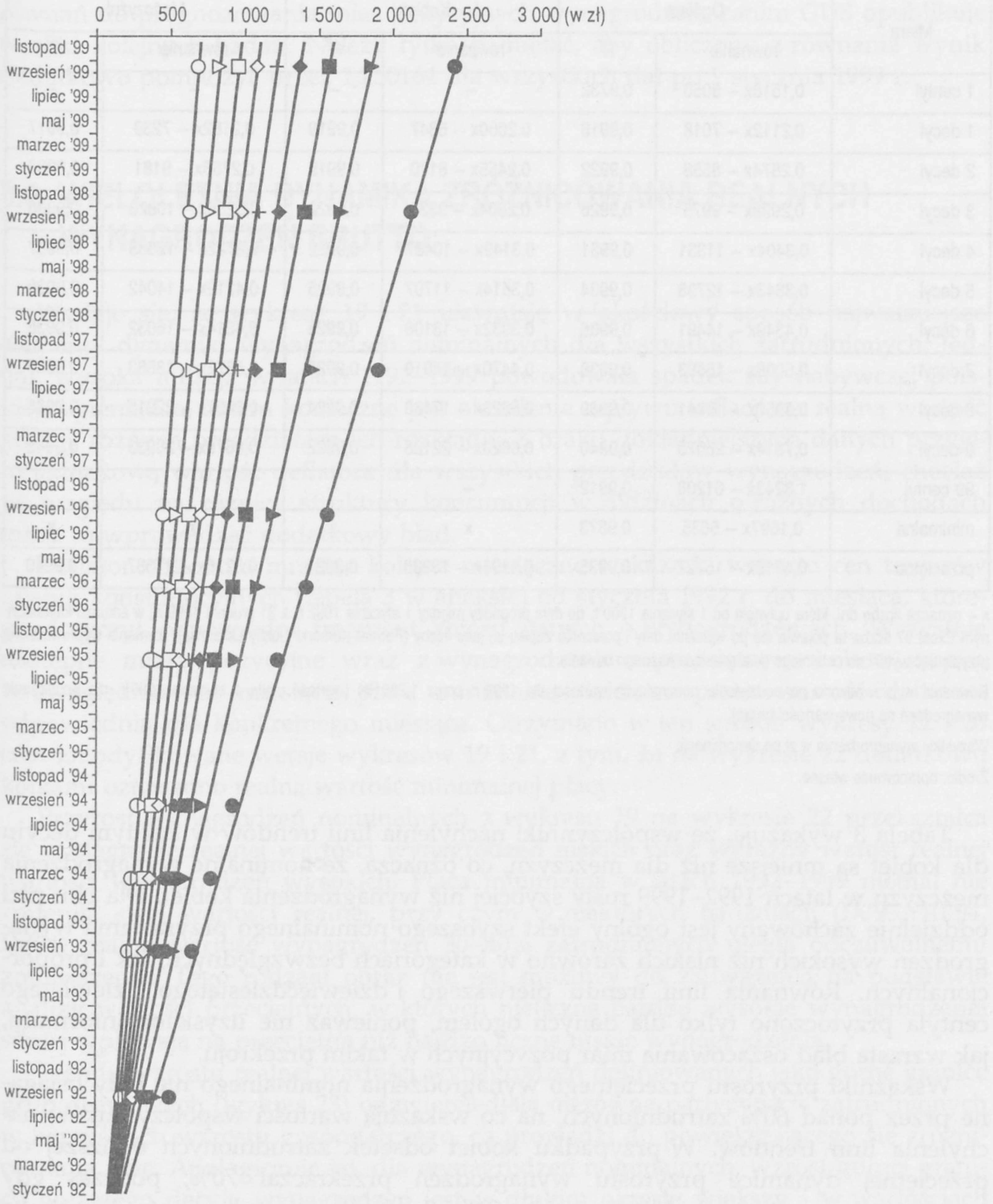
Źródło: opracowanie własne.

Przyjmując założenie o niezależności miar pozycyjnych, można przekształcić wykres 19 w obraz trendów dla tych właśnie miar. Zrobiono to[1] w aplikacji Excel 97 i na wykresie 21 uzyskano wyniki niezgodne z ideami modeli ekonometrycznych, a zwłaszcza z uwagą Kaleckiego, że przyrosty płac w górnych decylach są proporcjonalnie mniejsze niż w decylach niskich[2]. Dla lat 1992–1999 zarówno bezwzględne, jak i względne przyrosty nominalnej wartości wyższego decyla są wyższe od analogicznych przyrostów w decylu niższym. Potwierdzają to również

[1] Na wykresie 19 przedstawiono wynagrodzenia brutto bez żadnych korekt, natomiast na wykresie 21 dane dla roku 1999 podzielono przez 1,230164, czyli przez współczynnik ubruttowienia płac w styczniu 1999.

[2] *Analiza ekonometryczna kształtowania się płac w Polsce w okresie transformacji*, 1999, s. 48.

dane w tabeli 3, w której współczynniki nachylenia linii trendów dla decylowych miar pozycyjnych rosną wraz ze wzrostem branego pod uwagę wynagrodzenia.



Wykres 21. Górne granice grup decylowych nominalnych wynagrodzeń brutto (w zł) w badaniach GUS w latach 1992–1999 wraz z oszacowaniem liniowym trendów

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3. Równania trendów liniowych dla górnych granic grup decylowych wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) z badań GUS w latach 1992–1999

Miara	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	równanie	R^2	równanie	R^2	równanie	R^2
1 centyl	0,1518x – 5050	0,9732	–	–	–	–
1 decyl	0,2112x – 7018	0,9918	0,2060x – 6847	0,9919	0,2182x – 7239	0,9917
2 decyl	0,2574x – 8558	0,9922	0,2455x – 8170	0,9919	0,2763x – 9181	0,9933
3 decyl	0,2998x – 9975	0,9926	0,2804x – 9334	0,9922	0,3256x – 10828	0,9935
4 decyl	0,3404x – 11331	0,9931	0,3149x – 10487	0,9922	0,3722x – 12385	0,9937
5 decyl	0,3843x – 12798	0,9934	0,3514x – 11707	0,9925	0,4219x – 14042	0,9939
6 decyl	0,4349x – 14491	0,9936	0,3932x – 13106	0,9925	0,4814x – 16032	0,9938
7 decyl	0,5008x – 16693	0,9938	0,4470x – 14910	0,9926	0,5572x – 18563	0,9939
8 decyl	0,5950x – 19841	0,9939	0,5223x – 17436	0,9924	0,6667x – 22215	0,9935
9 decyl	0,7814x – 26075	0,9940	0,6620x – 22125	0,9922	0,8679x – 28933	0,9942
99 centyl	1,8243x – 61208	0,9912	–	–	–	–
minimalna	0,1697x – 5635	0,9873	x	x	x	x
przeciętna	0,4715x – 15727	0,9935	0,4191x – 13988	0,9921	0,5215x – 17387	0,9940

x – oznacza liczbę dni, która upłynęła od 1 stycznia 1900 r. do dnia prognozy między 1 stycznia 1992 r. a 31 grudnia 1999 r.; w arkuszu kalkulacyjnym Excel 97 liczba ta pojawia się po wpisaniu daty i poleceniu zapisu jej jako liczby (Format Komórki Liczby Liczbowe); równania wyprowadzono przypisując wyniki do ostatniego dnia miesiąca każdego badania.

Równania wyprowadzono po podzieleniu nominalnych wartości dla 1999 r. przez 1,230164 (wartość użytą 1 stycznia 1999 r. dla przeliczenia wynagrodzeń na nowe wartości brutto).

Wszystkie wynagrodzenia w zł po denominacji.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3 wykazuje, że współczynniki nachylenia linii trendów w każdym decylu dla kobiet są mniejsze niż dla mężczyzn, co oznacza, że nominalne wynagrodzenia mężczyzn w latach 1992–1999 rosły szybciej niż wynagrodzenia kobiet. Dla obu płci oddzielnie zachowany jest ogólny efekt szybszego nominalnego przyrastania wynagrodzeń wysokich niż niskich zarówno w kategoriach bezwzględnych, jak i proporcjonalnych. Równania linii trendu pierwszego i dziewięćdziesiątego dziewiątego centyla przytoczono tylko dla danych ogółem, ponieważ nie uzyskano informacji, jak wzrasta błąd oszacowania miar pozycyjnych w takim przekroju.

Wskaźniki przyrostu przeciętnego wynagrodzenia nominalnego nie były osiągane przez ponad 60% zatrudnionych, na co wskazują wartości współczynników nachylenia linii trendów. W przypadku kobiet odsetek zatrudnionych o niższej od przeciętnej dynamice przyrostu wynagrodzeń przekraczał 70%, podczas gdy w przypadku mężczyzn zbliżał się do 60%. Są to kolejne argumenty przeciwko posługiwaniu się wskaźnikami przeciętnego wynagrodzenia jako źródłem wiarygodnych informacji o płacach.

Współczynniki determinancji R^2 są bardzo wysokie, co świadczy o dobrym dopasowaniu linii trendów do danych, nawet przy tak małej liczbie punktów, jaką można było uwzględnić. Z dużą ostrożnością można zaryzykować wykorzystanie równań do prognozowania miar pozycyjnych wynagrodzeń, zanim GUS opublikuje wyniki kolejnych badań. Należy tylko pamiętać, aby obliczony z równania wynik dodatkowo pomnożyć przez 1,230164 dla wszystkich dat po 1 stycznia 1999 r.

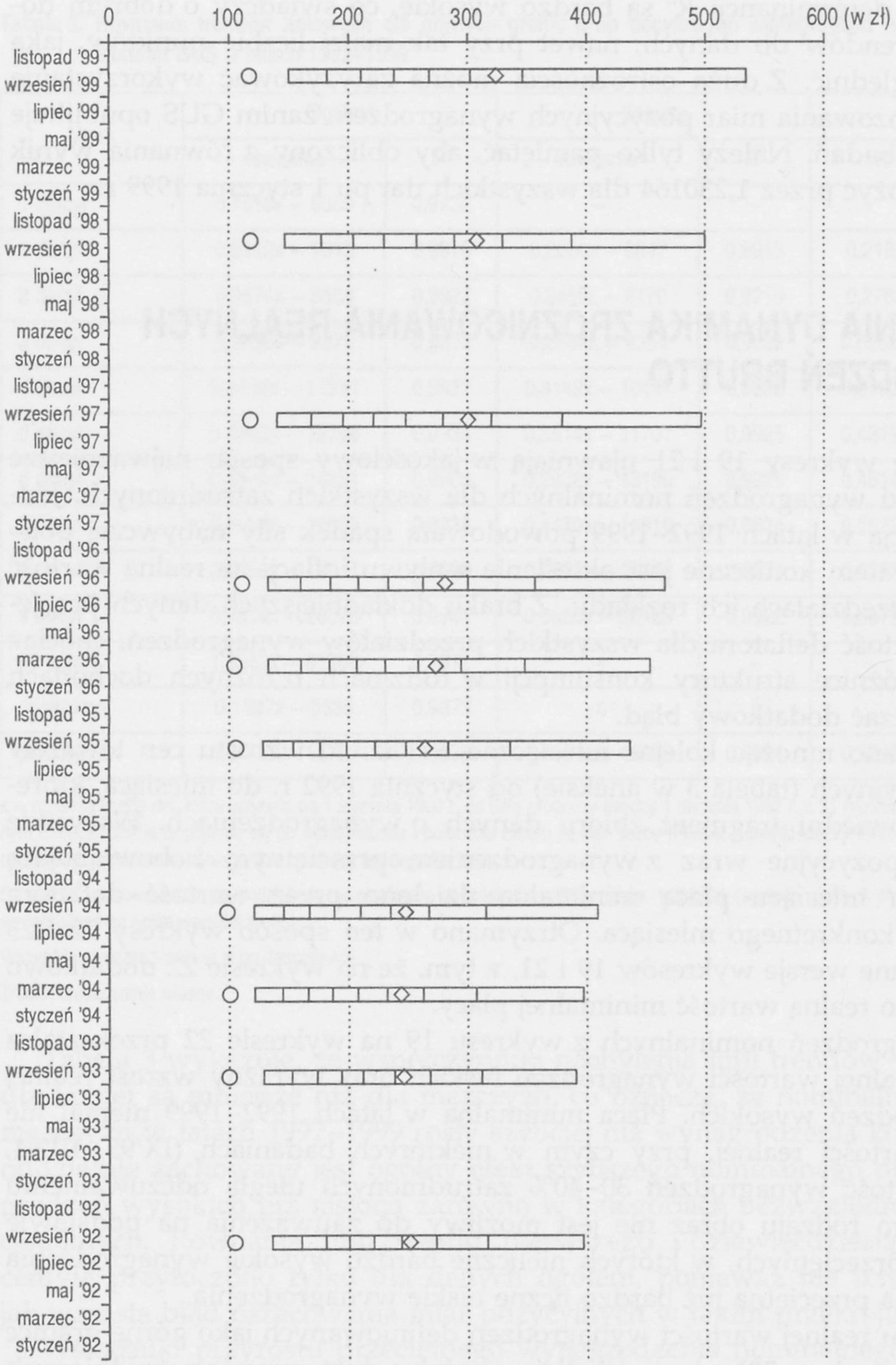
5.2. WIELOLETNIA DYNAMIKA ZRÓŻNICOWANIA REALNYCH WYNAGRODZEŃ BRUTTO

Wydaje się, że wykresy 19 i 21 ujawniają w jakościowy sposób najważniejsze elementy dynamiki wynagrodzeń nominalnych dla wszystkich zatrudnionych. Jednak wysoka inflacja w latach 1992–1999 powodowała spadek siły nabywczej polskiego pieniądza, zatem konieczne jest określenie wpływu inflacji na realną wartość płac w różnych przedziałach ich rozkładu. Z braku dokładniejszych danych przyjęto jednakową wartość deflatora dla wszystkich przedziałów wynagrodzeń, chociaż ze względu na różnice struktury konsumpcji w rodzinach o różnych dochodach może to wprowadzać dodatkowy błąd.

Deflator obliczano mnożąc kolejne miesięczne wskaźniki wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych (tabela 3 w aneksie) od stycznia 1992 r. do miesiąca, którego dotyczył odpowiedni fragment zbioru danych o wynagrodzeniach. Wszystkie dostępne miary pozycyjne wraz z wynagrodzeniem przeciętnym i obowiązującą w uwzględnianym miesiącu płacą minimalną dzielono przez wartość deflatora odpowiednią dla konkretnego miesiąca. Otrzymano w ten sposób wykresy 22 i 23 jako zmodyfikowane wersje wykresów 19 i 21, z tym, że na wykresie 22 dodatkowo kółkami oznaczono realną wartość minimalnej płacy.

Przyrost wynagrodzeń nominalnych z wykresu 19 na wykresie 22 przekształca się w stagnację realnej wartości wynagrodzeń niskich oraz wyraźny wzrost realnej wartości wynagrodzeń wysokich. Płaca minimalna w latach 1992–1999 niemal nie zmieniła swej wartości realnej, przy czym w niektórych badaniach (IX'93, III'94, IX'94) realna wartość wynagrodzeń 30–40% zatrudnionych uległa odczuwalnemu zmniejszeniu. Tego rodzaju obraz nie jest możliwy do zauważenia na podstawie analizy wartości przeciętnych, w których nieliczne bardzo wysokie wynagrodzenia silniej wpływają na przeciętną niż bardzo liczne niskie wynagrodzenia.

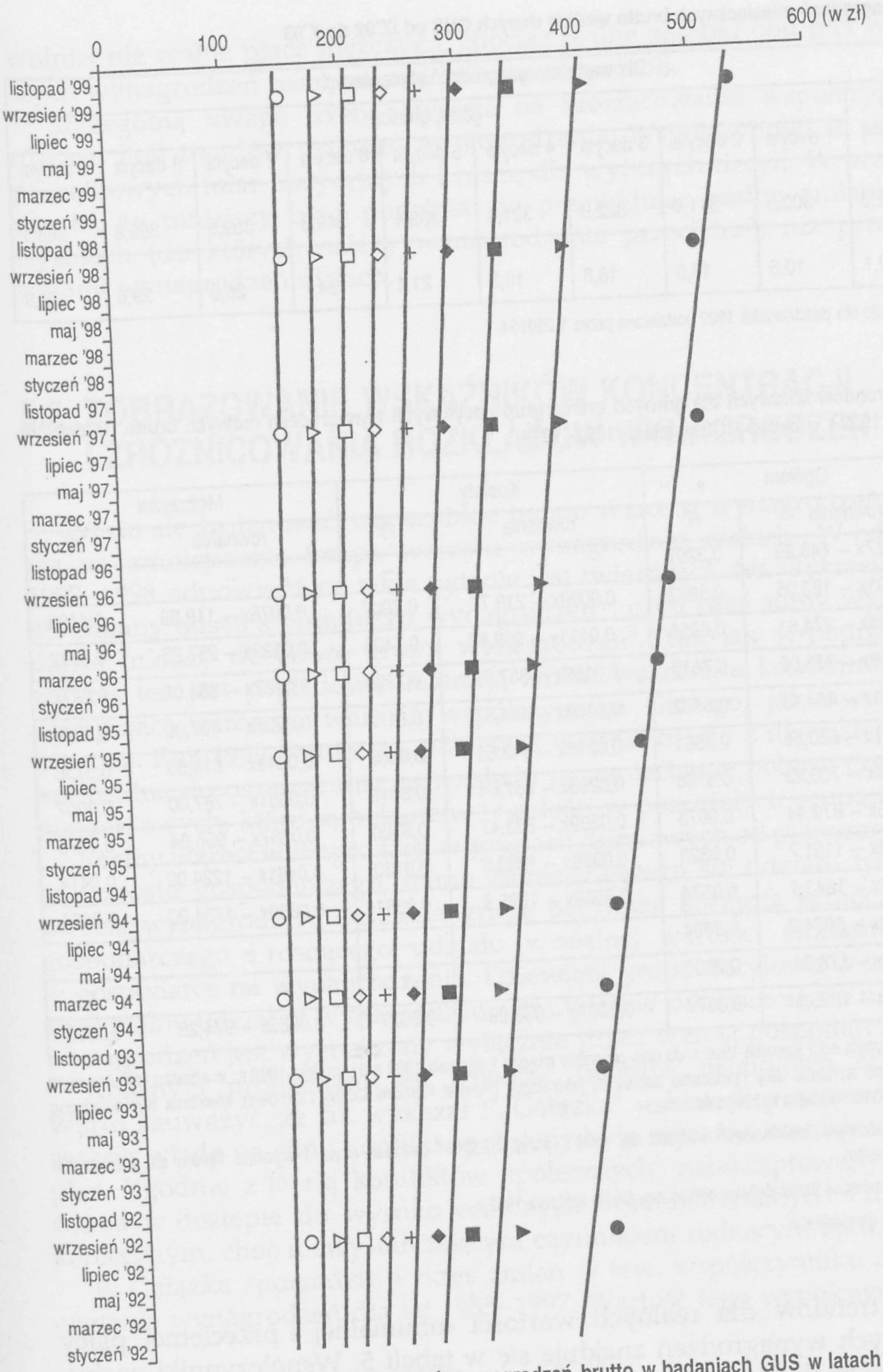
Trendy wzrostu realnej wartości wynagrodzeń definiowanych jako górne granice grup decylowych (wykres 23) odzwierciedlają nierówną partycypację zatrudnionych w korzyściach wzrostu gospodarczego, co prowadzi do powiększającego się zróżnicowania płac. Analogicznie jak dla wynagrodzeń nominalnych, wzrost górnej granicy wyższego decyla wynagrodzeń jest w długim okresie większy i w wartościach bezwzględnych, i w proporcji do stanu początkowego niż dla decyla niższego, co przedstawiono w tabeli 4.



Wykres 22. Decylowe zróżnicowanie wynagrodzeń realnych brutto wraz z wynagrodzeniem przeciętnym i minimalnym w gospodarce polskiej (w złotych) ze stycznia 1992 r. według danych GUS

Źródło: opracowanie własne.

5.2. WIELOLETNIA DYNAMIKA ZRÓŻNICOWANIA REALNYCH WYNAGRODZEŃ BRUTTO



Wykres 23. Górne granice grup decylowych wynagrodzeń brutto w badaniach GUS w latach 1992–1999 wraz z oszacowaniem liniowym trendów (w złotych) ze stycznia 1992 r.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4. Wzrost wynagrodzeń miesięcznych brutto według danych GUS od IX'92 do X'99

Wzrost od IX'92 do X'99	Dla wartości wynagrodzeń stanowiących									
	płacę przeciętną	górną granicę								
		1 decyla	2 decyla	3 decyla	4 decyla	5 decyla	6 decyla	7 decyla	8 decyla	9 decyla
nominalnie o (%)	367,3	300,5	311,4	322,8	331,4	339,4	349,3	359,5	369,3	388,1
realnie o (%)	29,1	10,6	13,6	16,8	19,2	21,4	24,1	26,9	29,6	34,8

* Wartości wynagrodzeń brutto dla października 1999 podzielone przez 1,230164.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 5. Równania trendów liniowych dla górnych granic grup decylowych wynagrodzeń realnych brutto (w złotych) ze stycznia 1992 r. z badań GUS w latach 1992–1999

Miara	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	równanie	R^2	równanie	R^2	równanie	R^2
1 centyl	0,0067x – 143,29	0,3297	–	–	–	–
1 decyl	0,0091x – 183,95	0,5922	0,0099x – 218,77	0,7007	0,0075x – 119,89	0,4199
2 decyl	0,0124x – 274,61	0,6858	0,0131x – 309,87	0,7494	0,0123x – 257,23	0,6592
3 decyl	0,0159x – 373,05	0,7617	0,0159x – 387,93	0,7900	0,0167x – 384,01	0,7773
4 decyl	0,0191x – 464,46	0,8102	0,0186x – 464,37	0,8172	0,0207x – 497,00	0,8328
5 decyl	0,0231x – 580,65	0,8551	0,0216x – 549,53	0,8403	0,0249x – 616,50	0,8736
6 decyl	0,0273x – 700,29	0,8786	0,0253x – 657,54	0,8616	0,0301x – 767,00	0,9007
7 decyl	0,0335x – 879,44	0,9078	0,0309x – 823,47	0,8900	0,0367x – 956,64	0,9275
8 decyl	0,0418x – 1121,7	0,9320	0,0388x – 1063,5	0,9130	0,0461x – 1224,00	0,9414
9 decyl	0,0596x – 1643,1	0,9574	0,0539x – 1525,8	0,9361	0,0639x – 1734,20	0,9654
99 centyl	0,1963x – 5974,2	0,9794	–	–	–	–
minimalna	0,0082x – 178,94	0,7600	x	x	x	x
przeciętna	0,0429x – 1235,5	0,9577	0,0307x – 838,09	0,9037	0,0365x – 974,28	0,9398

x – oznacza liczbę dni, która upłynęła od 1 stycznia 1900 r. do dnia prognozy między 1 stycznia 1992 a 31 grudnia 1999 r.; w arkuszu kalkulacyjnym Excel 97 liczba ta pojawia się po wpisaniu daty i poleceniu zapisu jej jako liczby (Format Komórki Liczby Liczbowe); równania wyprowadzono przypisując wyniki do ostatniego dnia miesiąca każdego badania.

Równania wyprowadzono po podzieleniu nominalnych wartości dla 1999 r. przez 1,230164 (wartość użytą 1 stycznia 1999 r. dla przeliczenia wynagrodzeń na nowe wartości brutto).

Wszystkie wartości nominalne podzielone przez deflator odnoszący się do stycznia 1992 r.

Wszystkie wynagrodzenia w zł po denominacji.

Źródło: opracowanie własne.

Równania linii trendów dla realnych wartości minimalnej i przeciętnej płacy oraz miar pozycyjnych wynagrodzeń znajdują się w tabeli 5. Współczynniki nachylenia linii znowu sygnalizują, że realna wartość wynagrodzeń wyższych rośnie szybciej od realnej wartości wynagrodzeń niższych zarówno ogółem, jak i w podziale według płci. Od 70 do 80% wynagrodzeń realnie rośnie wolniej, niżby to wskazywał realny wzrost przeciętnego wynagrodzenia. Realne płace kobiet rosną

wolniej niż realne płace mężczyzn, chociaż realne zarobki obu płci w grupie najniższych wynagrodzeń rosną niemal jednakowo powoli.

Szczególną uwagę trzeba zwrócić na zróżnicowanie współczynników R^2 dla równań linii trendów realnego wynagrodzenia. Współczynniki te są dość małe dla początkowych miar pozycyjnych i rosną dla wyższych decyli. W przybliżeniu oznacza to, że mniejszy błąd popełnia się przewidując realne zmiany wynagrodzeń wysokich (do których należy wynagrodzenie przeciętne), niż przewidując realne zmiany wynagrodzeń niskich.

5.3. ZOBRAZOWANIE WSKAŹNIKÓW KONCENTRACJI I ZRÓŻNICOWANIA ROZKŁADÓW WYNAGRODZEŃ

Warto się zastanowić, czy szybkie tempo wzrostu wynagrodzeń wysokich wpływa na zmniejszenie tempa wzrostu wynagrodzeń niskich. W odniesieniu do lat 1992–1998 odpowiedź na takie pytanie jest twierdząca. Na wykresie 24 uwidoczniono zmiany odsetek „funduszu wynagrodzeń", czyli całej sumy wynagrodzeń w podziale między decylowe grupy wynagrodzeń[3]. Tak jak w poprzednim rozdziale, wykres ten jest poglądową ilustracją zmian wskaźnika koncentracji wynagrodzeń, zastępującą zarówno wartość współczynnika Giniego, jak i wykres z krzywymi Lorenza. Rok 1999 pominięto, ponieważ wartość brutto z dziesiątej grupy decylowej jest trudna do oszacowania ze względu na zaniechanie poboru części składek ubezpieczeniowych, które są pobierane w całości w pozostałych grupach decylowych.

Realny wzrost wynagrodzeń w grupach decylowych od pierwszej do ósmej wynika ze wzrostu gospodarczego, mimo zmniejszającego się udziału tych grup w realnej kwocie wynagrodzeń. Dziesiąta grupa decylowa korzysta jednocześnie ze wzrostu gospodarczego i rosnącego udziału w realnej wartości środków przeznaczanych w gospodarce na wynagrodzenia. Dziewiąta grupa decylowa w zasadzie utrzymuje swój realny udział w wynagrodzeniach i tylko w odniesieniu do niej wzrost realnych wynagrodzeń jest wyznaczony wyłącznie przez wzrost gospodarczy.

Kolejnym problemem jest trwałość trendów ustalonych w latach 1992–1999. Warto zauważyć, że jak wykazał P. Gałązka[4] w historii powojennej Polski pierwszą reakcją władz na silny konflikt społeczny było wyraźne zmniejszanie zróżnicowania płac. Zgodnie z teorią konfliktów społecznych[5] nieakceptowany poziom zróżnicowania w dostępie do wysoko cenionych dóbr materialnych i niematerialnych jest koniecznym, choć niewystarczającym czynnikiem rodzącym ujawniane napięcia.

P. Gałązka sporządził wykres zmian w tzw. współczynniku decylowego zróżnicowania wynagrodzeń dla lat 1955–1997. Wartość tego współczynnika jest obliczana

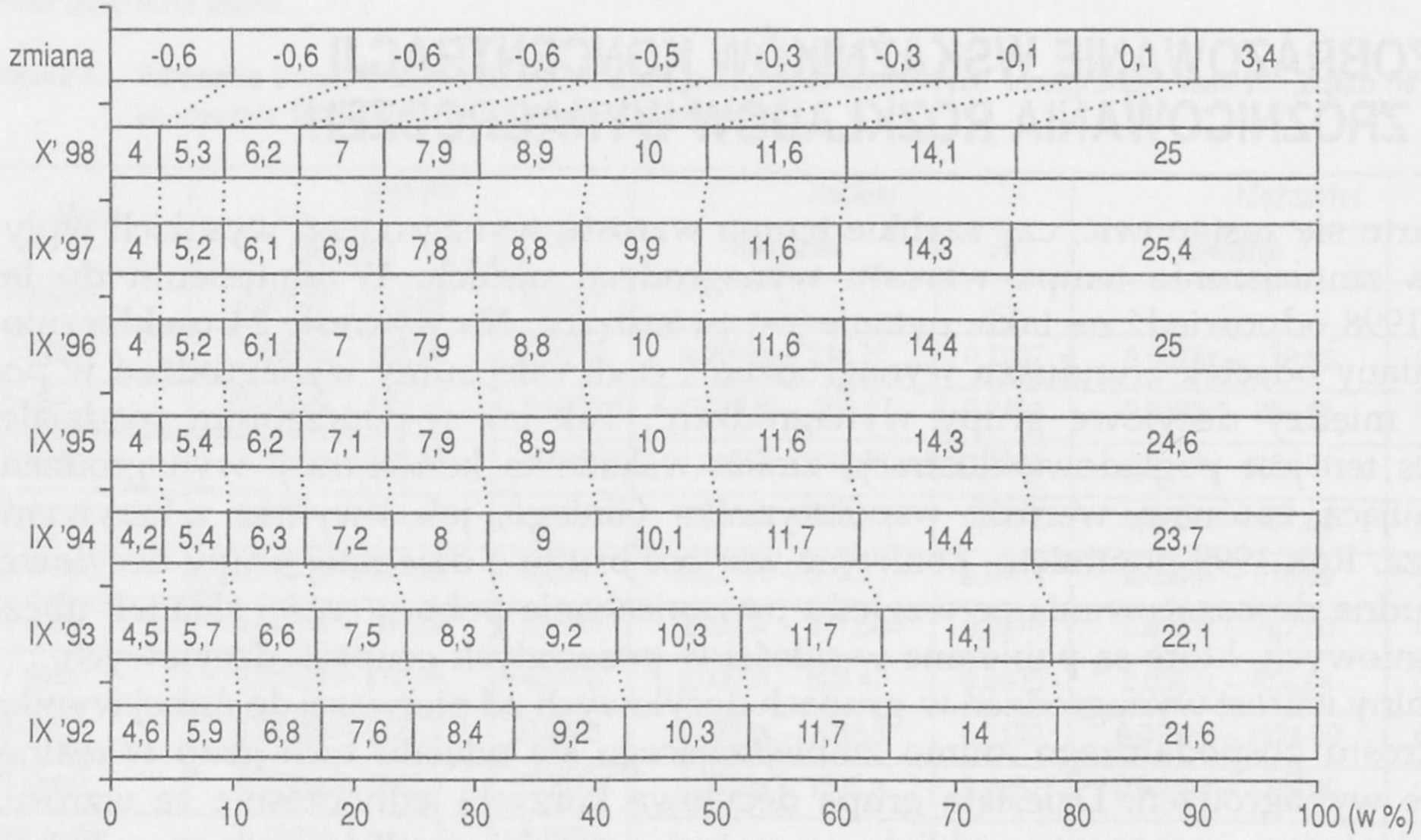
---

[3] Dane z publikacji GUS a dla 1998 r. niepublikowane informacje mgr Andrzeja Piwowarczyka z Departamentu Pracy GUS.

[4] Gałązka P., 1998 .

[5] Np. Turner J.H., 1985; Daszkowski J., 1990, s. 190–205.

jako stosunek górnej granicy dziewiątego decyla do górnej granicy pierwszego decyla wynagrodzeń, czyli jako stosunek wynagrodzenia, powyżej którego zarabia 10% wszystkich zatrudnionych, do wynagrodzenia poniżej którego zarabia 10% wszystkich zatrudnionych. Dane oczywiście są migawkowe i dotyczą tylko pojedynczych miesięcy przedzielanych miesiącami o nieznanej wartości współczynnika. Co więcej, dane dla lat 1955–1970 odnoszą się do wynagrodzeń brutto przed opodatkowaniem, zaś dla danych z lat 1972–1991 zlikwidowano rozróżnienie między pojęciem wynagrodzenia brutto a wynagrodzenia netto i wreszcie dane dla lat 1992–1999 wiążą się z kolejny raz zdefiniowanym pojęciem wynagrodzenia brutto i zmianą definicji w 1999 r.



Wykres 24. Odsetki funduszu miesięcznych wynagrodzeń przypadające na grupy decylowe we wrześniu lat 1992–1997 i w październiku 1998 r.

Źródło: opracowanie własne.

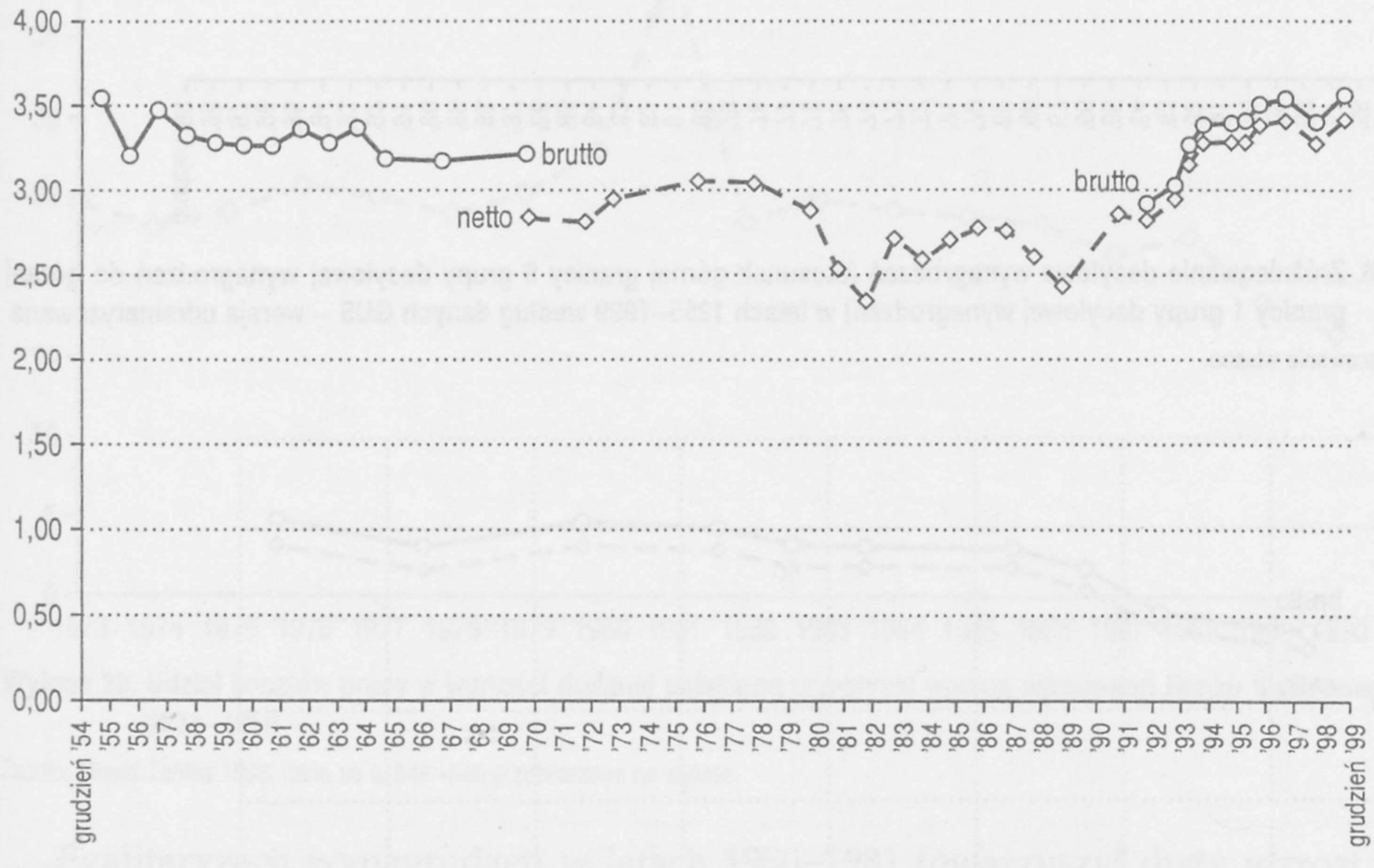
Dla września 1970 r. GUS oszacował i opublikował[6] współczynnik zróżnicowania decylowego wynagrodzeń netto, zaś dla października 1999 r. współczynnik brutto nie został zmieniony mimo zmiany definicji, gdyż obydwa składniki ilorazu zostały pomnożone przez taką samą wartość (1,230164). Wykres 25 sięga o dwa lata dalej niż oryginalny wykres Piotra Gałązki i dodatkowo dla lat 1992–1999 przedstawia współczynniki decylowego zróżnicowania wynagrodzeń netto określone z wykorzystaniem metody opisanej wcześniej na konferencji Kolegium Zarządzania i Finansów SGH[7]. W tym przypadku obliczano wynagrodzenie netto odejmując od górnych granic grup decylowych zaliczkę na podatek w kwocie wynikającej

[6] *Analiza zmian dochodów i płac w gospodarce uspołecznionej 1970–1978*, 1979.

[7] Daszkowski J., 1998b, s. 178–189.

z założenia, że odpowiadająca im płaca we wcześniejszych miesiącach roku nie była wyższa, a rozliczenie ewentualnych ulg nastąpi dopiero po zakończeniu roku kalendarzowego i wartości współczynnika nie koryguje.

Linie na wykresie 25 służą wyłącznie do prowadzenia wzroku i w żaden sposób nie powinny być traktowane jako wskaźnik przechodzenia jednej wartości w drugą. W ramach opisanych ograniczeń i zastrzeżeń można jednak uznać, że przynajmniej w ostatnich dziesięcioleciach gospodarki centralnie planowanej i zarządzanej, po najsilniejszych przejawach konfliktów społeczno-gospodarczych następował w Polsce krótki okres demonstracyjnej egalitaryzacji wynagrodzeń. Egalitaryzacja polegała na zmniejszaniu rozpiętości wynagrodzeń poprzez podnoszenie wynagrodzeń niskich oraz obniżanie wysokich. Efekt ten był nietrwały, lecz jego powtarzanie się co pewien czas stabilizowało długookresową rozpiętość większej części wynagrodzeń. Przewidywanie ponownego wystąpienia lub niewystąpienia demonstracyjnej i skutecznej egalitaryzacji po długim czasie wzrostu rozpiętości wynagrodzeń w świetle obecnej wiedzy musi mieć charakter wyłącznie spekulatywny.



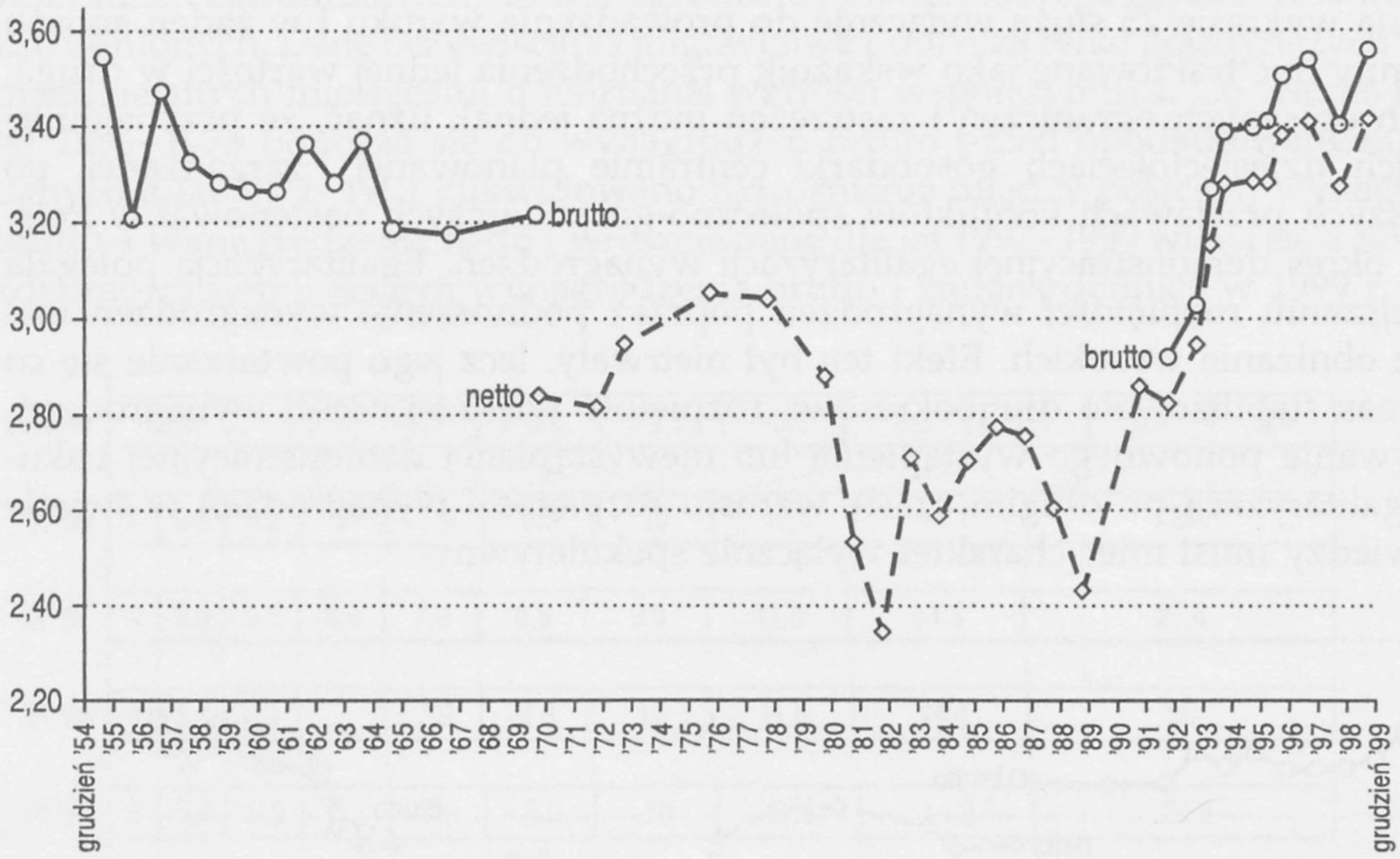
Wykres 25. Zróżnicowanie decylowe wynagrodzeń (stosunek górnej granicy 9 grupy decylowej wynagrodzeń do górnej granicy 1 grupy decylowej wynagrodzeń) w latach 1955–1999 według danych GUS

Źródło: opracowanie własne.

Celowe wydaje się pokazanie właśnie w tym miejscu jednej z technik używanej do wywoływania określonego wrażenia z pozorami naukowej ścisłości. Technika ta jest opisywana w wielu podręcznikach po to, aby przestrzec przed jej stosowaniem[8], co zdaje się odnosić dokładnie przeciwny skutek.

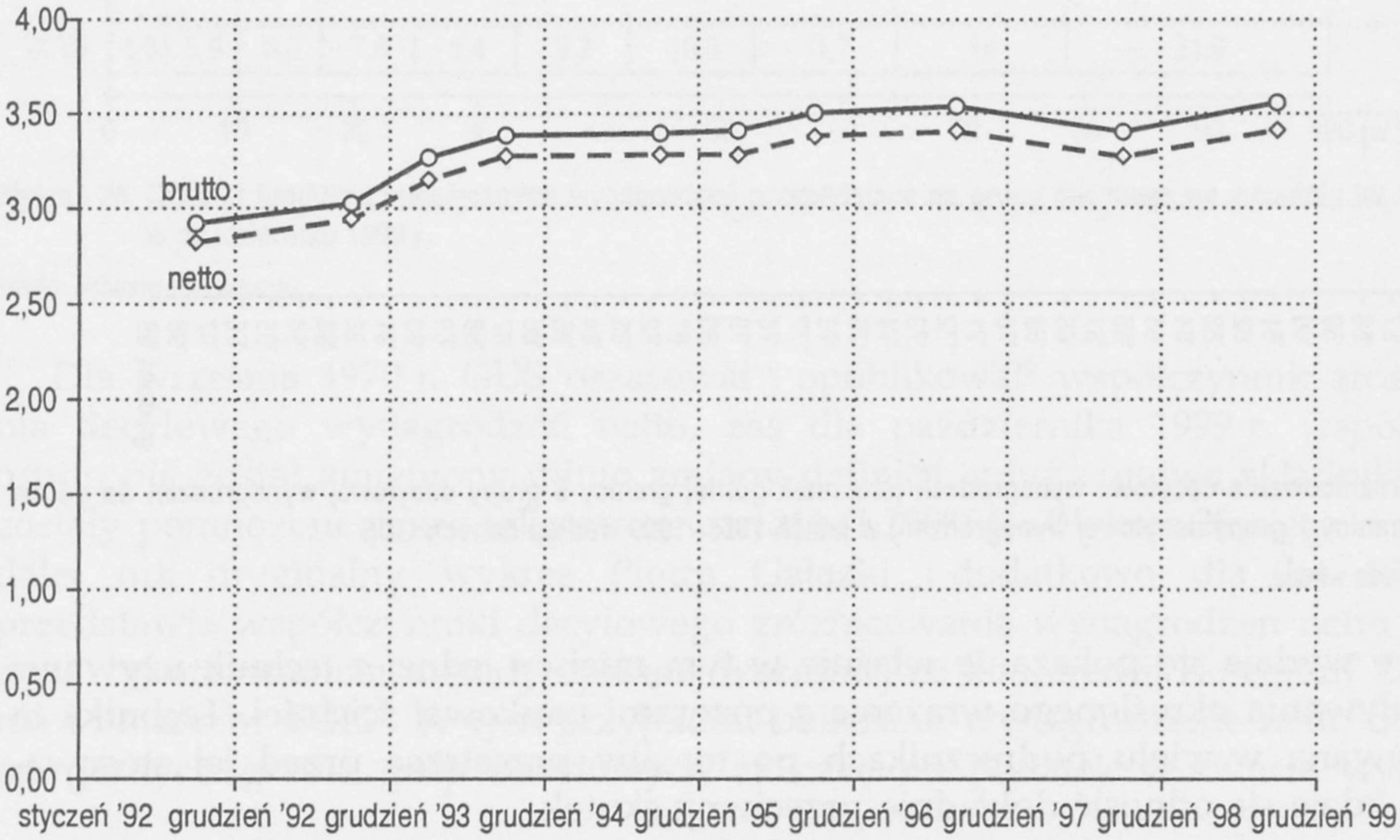
[8] Np. Aczel A.D., 2000, s. 42–44; Bremond J., Salort M-M., 1994, s. 190–197.

Aby udramatyzować zmiany zróżnicowania wynagrodzeń, wystarczy skalę pionową dla „oszczędności miejsca" rozpocząć tuż poniżej minimalnej wartości współczynnika:



Wykres 26. Zróżnicowanie decylowe wynagrodzeń (stosunek górnej granicy 9 grupy decylowej wynagrodzeń do górnej granicy 1 grupy decylowej wynagrodzeń) w latach 1955–1999 według danych GUS – wersja udramatyzowana

Źródło: opracowanie własne.

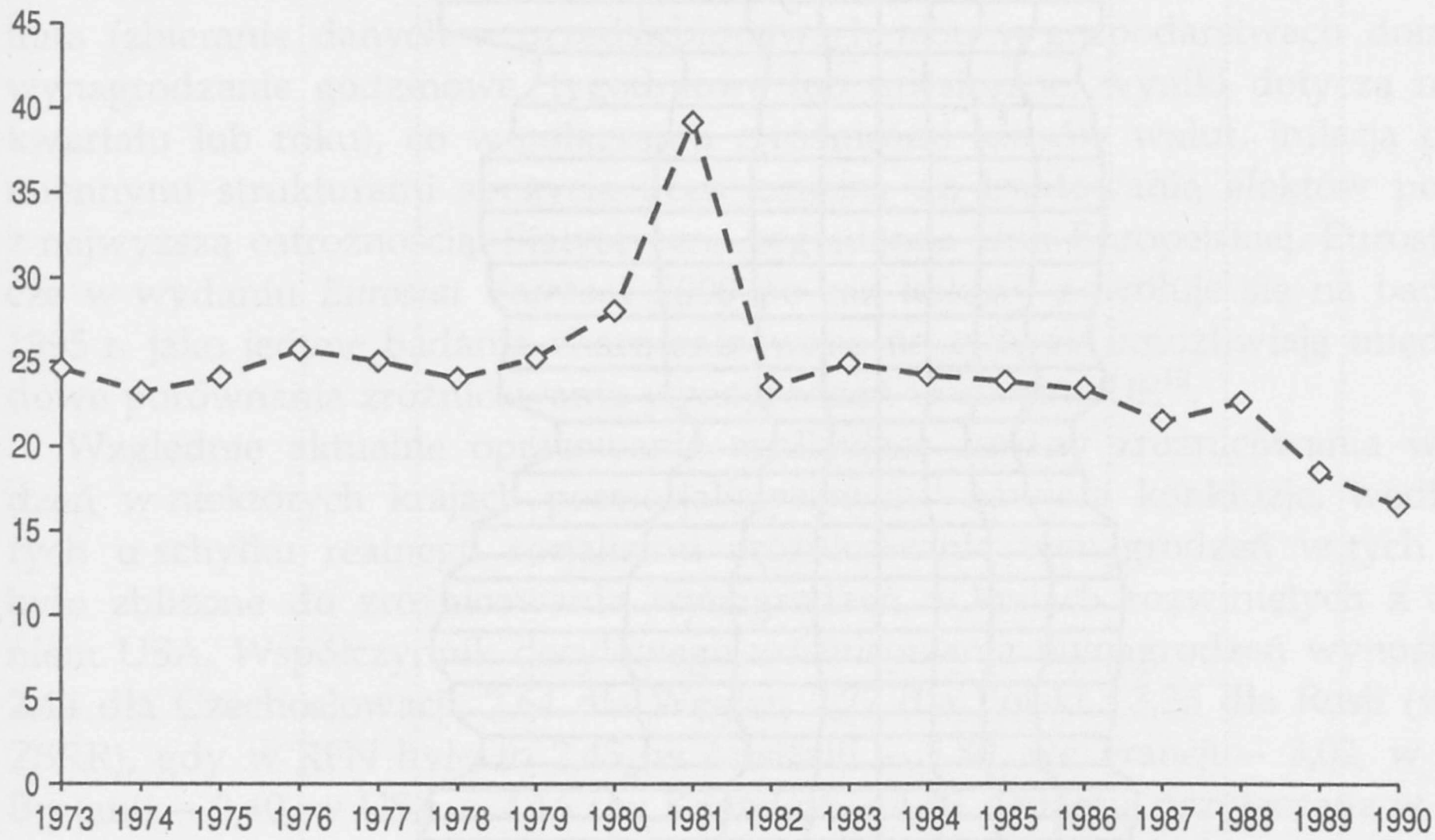


Wykres 27. Zróżnicowanie decylowe wynagrodzeń (stosunek górnej granicy 9 grupy decylowej wynagrodzeń do górnej granicy 1 grupy decylowej wynagrodzeń) w latach 1992–1999 według danych GUS – wersja spokojna

Źródło: opracowanie własne.

Dla propagowania poglądu, że w ostatnich latach zmiany są raczej niewielkie, należy „rozciągnąć" obie skale, umieszczając na osi poziomej tej samej długości znacznie krótszy okres.

Wszystkie wnioski oparte na analizie relacji i trendów zależą więc od długości okresu wziętego pod uwagę. Gwałtowne i silne działanie czynników pozaekonomicznych może na jakiś czas odwracać kierunek zmian, wywołując przy tym dodatkowe efekty. Takim dodatkowym efektem są, na przykład, zmiany udziału kosztów pracy w wartości dodanej. Do lat dziewięćdziesiątych GUS nie publikował oficjalnych statystyk na powyższy temat, ale można skorzystać z oszacowań, jakie dla polskiego przemysłu publikował Bank Światowy[9] (wykres 28).



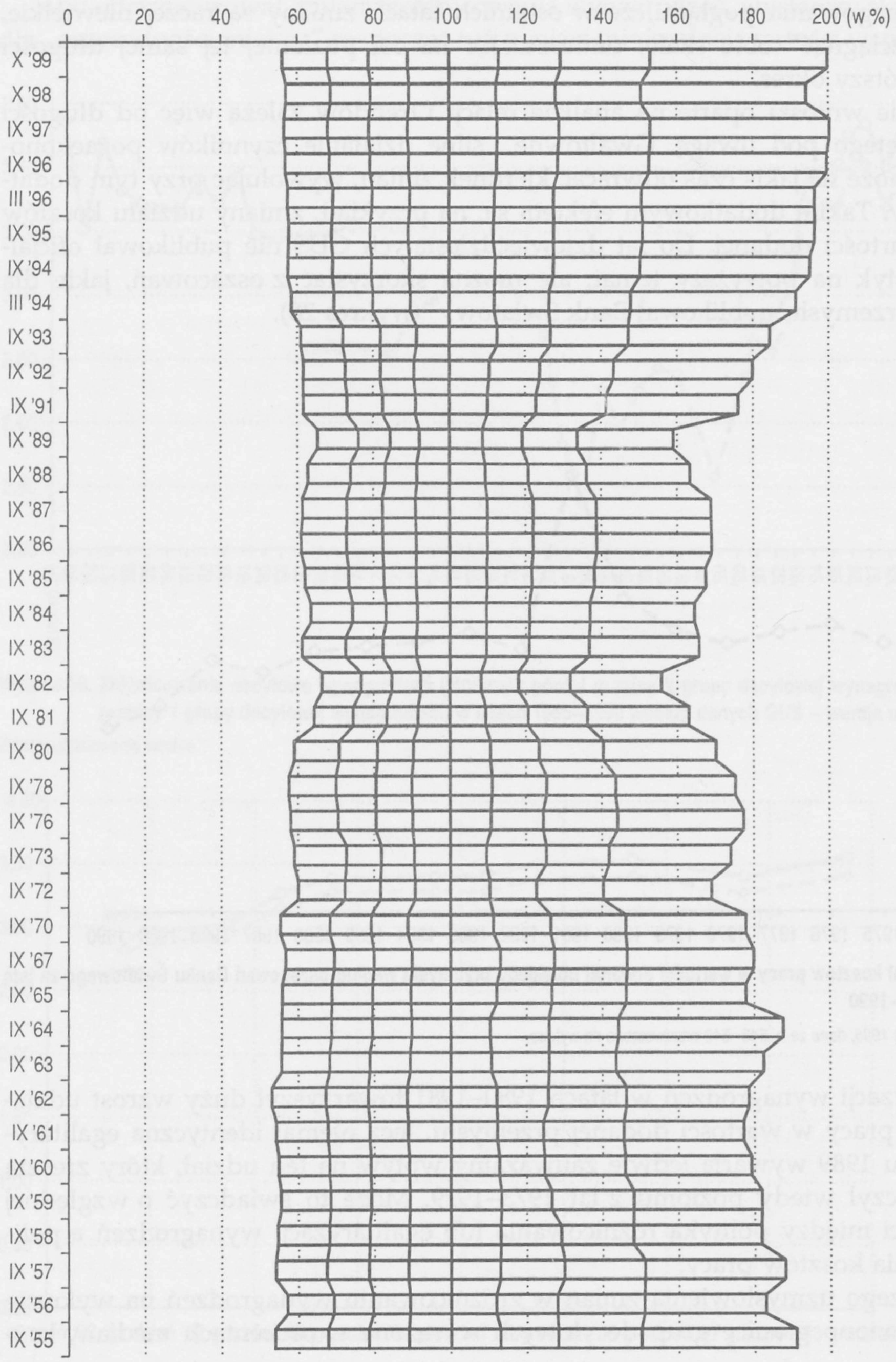
Wykres 28. Udział kosztów pracy w wartości dodanej polskiego przemysłu według oszacowań Banku Światowego za lata 1973–1990

Źródło: *World Tables 1995*, dane ze s. 548–549 przetworzone na wykres.

Egalitaryzacji wynagrodzeń w latach 1980–1981 towarzyszył duży wzrost udziału kosztów pracy w wartości dodanej przemysłu, lecz niemal identyczna egalitaryzacja w roku 1989 wywarła ledwie zauważalny wpływ na ten udział, który zresztą nie przekroczył wtedy poziomu z lat 1973–1979. Może to świadczyć o względnej niezależności między polityką różnicowania lub egalitaryzacji wynagrodzeń a polityką ustalania kosztów pracy.

Dla lepszego uzmysłowienia zmian w zróżnicowaniu wynagrodzeń na wykresie 29 przedstawiono granice grup decylowych wyrażone w procentach mediany każ-

[9] *World Tables 1995*, World Bank, Washington 1997.



Wykres 29. Rozpiętość decylowa wynagrodzeń według danych GUS z lat 1955–1999; granice grup decylowych jako procent mediany

Źródło: opracowanie własne.

dego badania. Trzeba też pamiętać, że odstępy czasu między badaniami nie są równe, a granice w latach 1955–1970 i 1992–1999 dotyczą płacy brutto, w latach zaś 1972–1991 płacy netto.

5.4. ZRÓŻNICOWANIE WYNAGRODZEŃ W POLSCE NA TLE MIĘDZYNARODOWYM

Nie jest łatwo porównać zmiany zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce ze zmianami ich zróżnicowania w innych krajach. Metodologia w niemal każdym kraju jest inna (zbieranie danych w przedsiębiorstwach albo w gospodarstwach domowych, wynagrodzenie godzinowe, tygodniowe lub miesięczne, wyniki dotyczą miesiąca, kwartału lub roku), co w połączeniu z różnicami kursów walut, inflacją oraz odmiennymi strukturami spożycia i cen zmusza do traktowania efektów porównań z najwyższą ostrożnością. Statystyczna organizacja Unii Europejskiej, Eurostat, jeszcze w wydaniu *Eurostat Yearbook 2000* po raz kolejny powołuje się na badania za 1995 r. jako jedyne badania zharmonizowane na tyle, że umożliwiają międzynarodowe porównania zróżnicowania wynagrodzeń w obrębie UE[10].

Względnie aktualne opracowanie analizujące zmiany zróżnicowania wynagrodzeń w niektórych krajach postsocjalistycznych[11] zawiera konkluzje, według których u schyłku realnego socjalizmu zróżnicowanie wynagrodzeń w tych krajach było zbliżone do zróżnicowania wynagrodzeń w krajach rozwiniętych z wyłączeniem USA. Współczynnik decylowego zróżnicowania wynagrodzeń wynosił wtedy 2,44 dla Czechosłowacji, 2,64 dla Węgier, 2,77 dla Polski i 3,36 dla Rosji (wówczas ZSRR), gdy w RFN było to 2,45, w Australii – 2,80, we Francji – 3,02, w Wielkiej Brytanii – 3,40, w USA – 4,16 i w Kanadzie – 4,40. Ostatnie przytaczane w cytowanym opracowaniu współczynniki decylowego zróżnicowania dla roku 1997 sięgały 10,40 dla Rosji, 4,17 dla Węgier i 3,53 dla Polski.

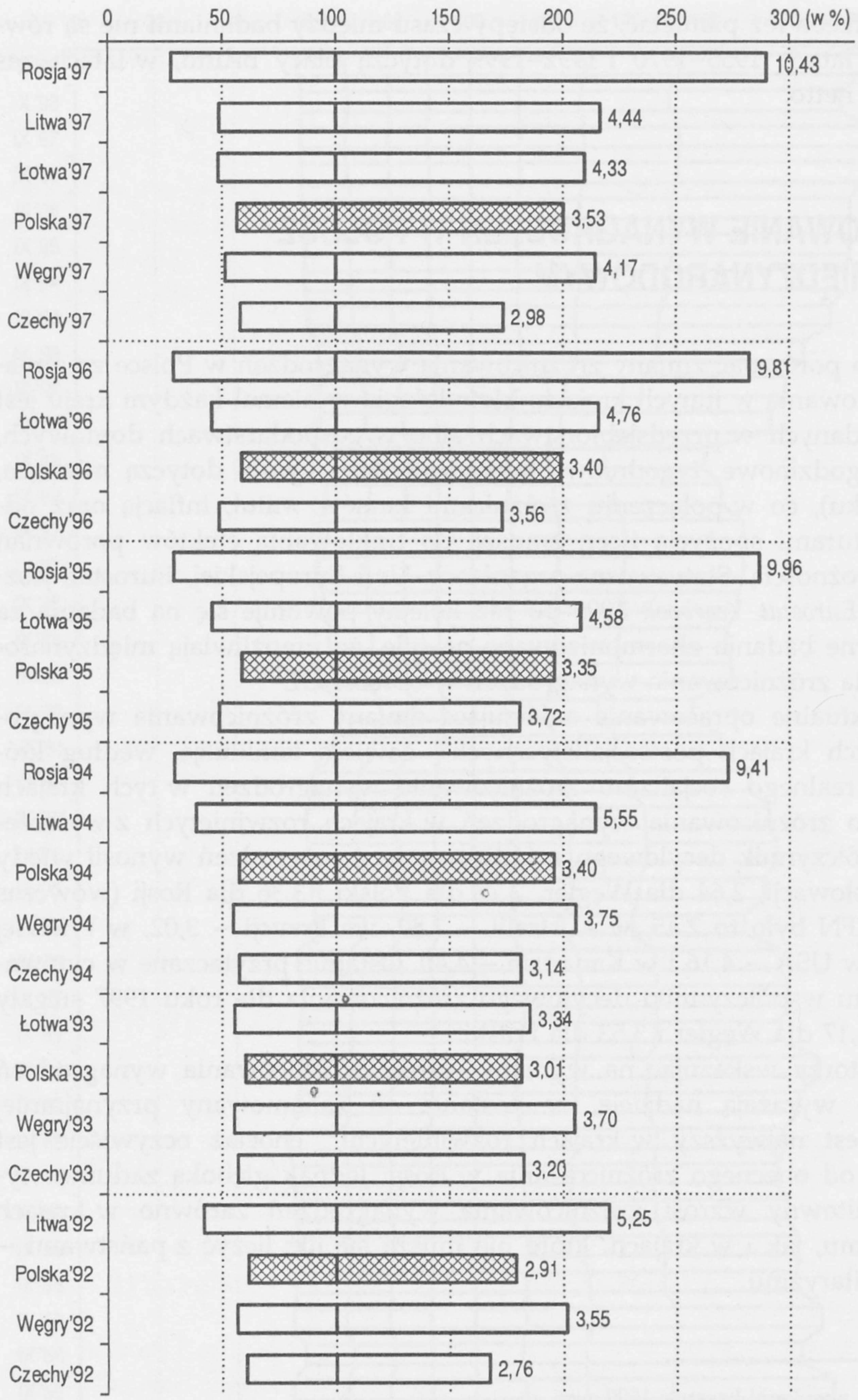
Niektórzy autorzy wskazując na wyraźny wzrost zróżnicowania wynagrodzeń w wielu krajach wyrażają nadzieję, że zostanie on zahamowany przynajmniej w USA, gdzie jest najwyższy w krajach rozwiniętych[12], chociaż oczywiście jest znacznie niższy od obecnego zróżnicowania w Rosji. Jednak głęboką zadumę wywołuje tak gwałtowny wzrost zróżnicowania wynagrodzeń zarówno w krajach byłego komunizmu, jak i w krajach, które nie muszą się już liczyć z państwami – głosicielami egalitaryzmu.

---

[10] Zakup dysku z wynikami kosztuje 1500 euro.

[11] Flemming J., Micklewright J., *Income Distribution, Economic Systems and Transition*. UNICEF International Child Development Centre; tekst z adresu internetowego www.eurochild.gla.ac.uk.

[12] Bernstein J., Mishel L., 1997, s. 3–16.

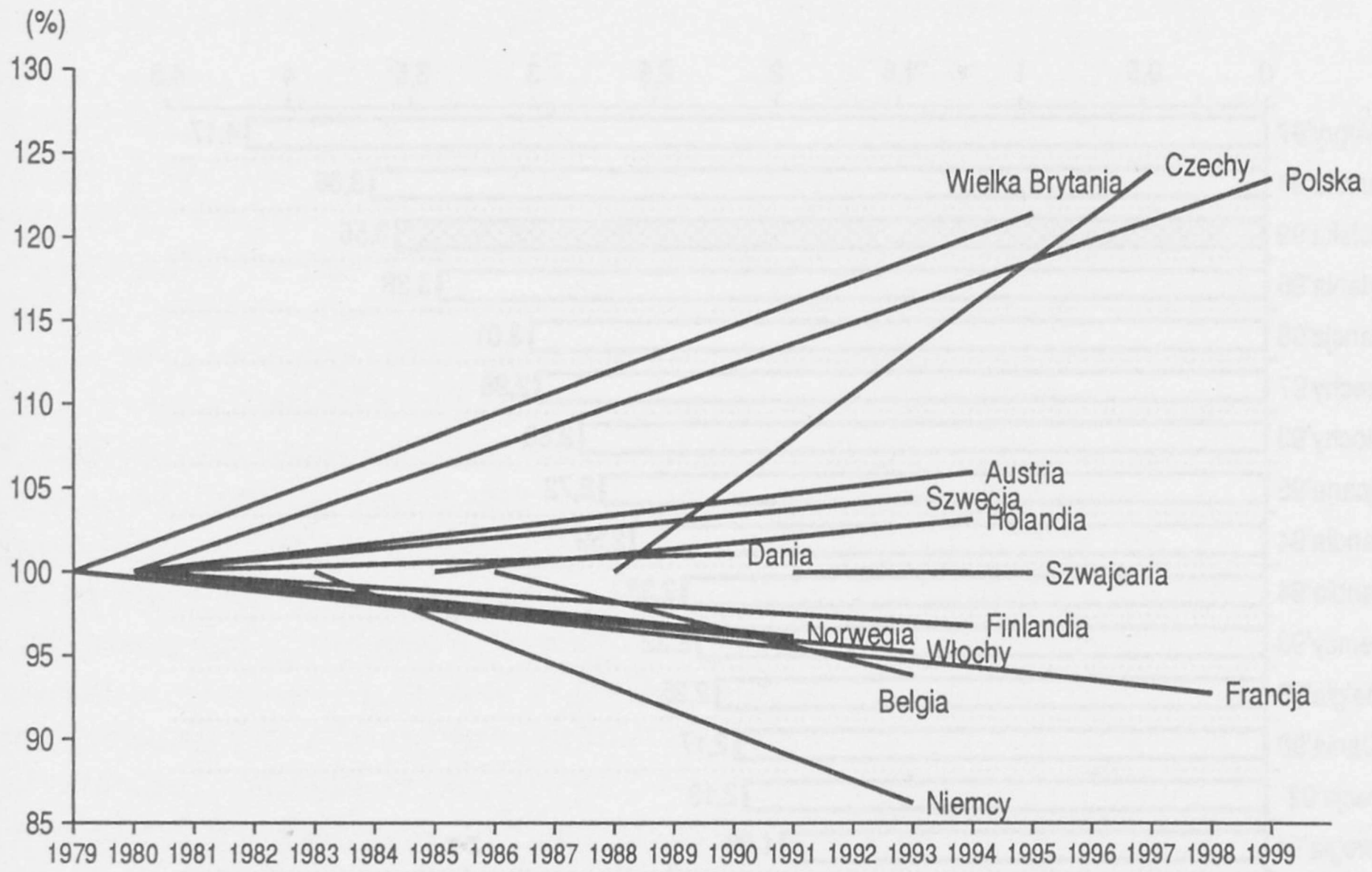


Wykres 30. Rozpiętość i współczynniki zróżnicowania decylowego wynagrodzeń w niektórych krajach według danych UNICEF; granice skrajnych grup decylowych jako procent mediany

Źródło: opracowanie własne.

UNICEF udostępnia w internecie bazę danych[13] o krajach postsocjalistycznych lub państwach powstałych w wyniku ich rozpadu. Na wykresie 30 przedstawiono zróżnicowanie w wielu krajach analogicznie do zróżnicowania na wykresie 29.

Porównując dane dla poprzedniego składu krajów OECD[14] z danymi dla krajów postsocjalistycznych można zauważyć w tych drugich szybsze powiększanie się współczynnika decylowego zróżnicowania wynagrodzeń. Wprawdzie wszystkie dostępne na ten temat informacje są niezbyt aktualne[15] i zawierają liczne luki, ale przyjmując najwcześniejszy dostępny współczynnik decylowego zróżnicowania wynagrodzeń dla danego kraju za 100%, otrzymuje się w konsekwencji procentową wartość najpóźniejszego dostępnego dla tegoż kraju współczynnika. Odpowiednio skonstruowany wykres zawiera dla każdego kraju linie prostą, zaczynającą się w roku pierwszego dostępnego współczynnika i kończącą w roku ostatniego dostępnego. Nie ujawnia on, oczywiście, zmian i fluktuacji między pierwszą i ostatnią wartością, lecz wyraźnie uwidacznia różne momenty początkowe i końcowe.



Wykres 31. Procentowy wzrost decylowego współczynnika zróżnicowania wynagrodzeń w niektórych europejskich krajach OECD

Źródło: opracowanie własne.

---

[13] www.eurochild.gla.ac.uk.

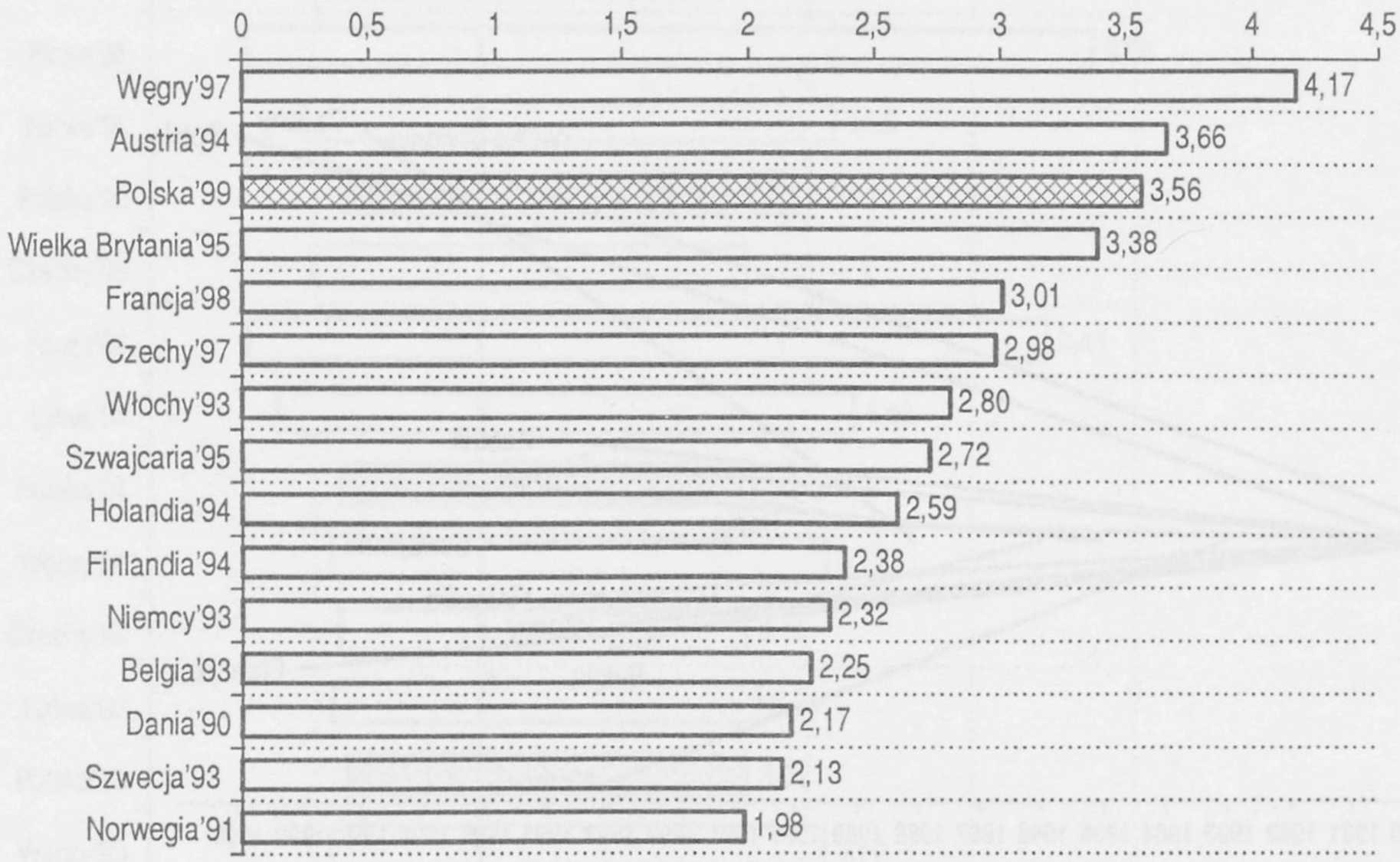
[14] *OECD Employment Outlook*, 1996 i 1997; aktualne dane dla Francji zebrała Marta Zelenay do przygotowywanej pracy dyplomowej; zob. także *Wynagrodzenie godziwe*, 1999, s. 95–111.

[15] UNICEF pod internetowym adresem www.eurochild.gla.ac.uk udostępniał do października 2000 r. dla Polski dane dopiero z 1997 r., chociaż dane za 1998 r. zostały tam przekazane w połowie 1999 r., dane zaś dla 1999 r. przesłano w połowie 2000 r.

Na zbudowanym w powyżej opisany sposób wykresie 31 widoczna jest silna na tle większości krajów OECD, dynamika wzrostu zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce i w Czechach.

Wykres 31 służy tylko do orientacyjnego przedstawienia względnej dynamiki w wybranym okresie i nie powinien być traktowany inaczej, gdyż skala pionowa dla oszczędności miejsca i uwypuklenia zmian zaczyna się wysoko ponad zerem. Ustalenie innych dat początkowych i końcowych, tak jak rozszerzenie lub skrócenie skal, może też zmienić nachylenia prostych. W szczególności wysoka dynamika nie musi oznaczać osiągnięcia wysokich wartości współczynnika decylowego zróżnicowania wynagrodzeń, ponieważ zależy to od wartości początkowej.

Na wykresie 32 znajdują się najaktualniejsze z dostępnych współczynniki decylowego zróżnicowania wynagrodzeń w niektórych krajach europejskich. Dla Polski współczynnik ten należy do najwyższych, chociaż ustępuje wartościom dla Rosji (10,40 w 1997 r.) i dla Stanów Zjednoczonych (4,45 w 1996 r.).



Wykres 32. Najpóźniejsze z dostępnych współczynniki decylowego zróżnicowania wynagrodzeń w niektórych krajach europejskich

Źródło: opracowanie własne.

Porównania międzynarodowe wskazują więc, że współczynnik decylowego zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce rósł szybciej niż w europejskich krajach rozwiniętych i osiągnął poziom należący na ich tle do najwyższych. Jednocześnie zarówno tempo wzrostu, jak i osiągnięty poziom tego współczynnika były niemal analogiczne jak dla Czech i Węgier, chociaż znacznie mniejsze niż dla państw b. ZSRR.

Warto też dodać, że, udokumentowany w ostatnim okresie dla Polski, szybszy realny wzrost wynagrodzeń wysokich i wolniejszy niskich występował w niemal wszystkich (z wyjątkiem Niemiec i Finlandii) rozwiniętych krajach europejskich[16].

---

[16] *OECD Employment Outlook*, 1997, s. 7; *Wynagrodzenie godziwe*, 1999, s. 95–111.

6. KOSZTY PRACY

6.1. DOSTĘPNE DANE O STRUKTURZE KOSZTÓW PRACY

Stale powtarzana jest w publikacjach teza o braku danych potrzebnych do porządnego analizowania kosztów pracy w polskiej gospodarce[1], co wydaje się zmuszać do wykorzystywania zagranicznych źródeł[2]. Nie wnikając w historyczne zaszłości, można jednak wskazać na obowiązujący obecnie system rachunkowo-sprawozdawczy jako na podstawowy zasób informacji o kosztach pracy.

Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości[3] zobowiązuje większość podmiotów organizacyjnych (art. art. 2, 45–48) do sporządzania od 1 stycznia 1995 r. rocznych sprawozdań zawierających informacje o wynagrodzeniach i innych świadczeniach na rzecz pracowników w samym sprawozdaniu (wariant porównawczy) lub w informacji dodatkowej (wariant kalkulacyjny). Oznacza to, że w systemie polskiej rachunkowości przewidziano wyodrębnianie niemal wszystkich kosztów pracy.

Duże podmioty gospodarcze (początkowo zatrudnienie ponad 50 osób lub wartość aktywów ponad 1 mln euro lub roczny przychód netto ponad 3 mln euro lub forma prawna spółki akcyjnej, banku, ubezpieczyciela, funduszu powierniczego, biura maklerskiego) na podstawie art. art. 65 i 70 ustawy o rachunkowości powinny publikować swoje sprawozdania w Monitorze Polskim B, jednak powinność ta nie obejmuje informacji dodatkowych. Tak więc opublikowane sprawozdanie w wariancie kalkulacyjnym pozbawione jest danych o koszcie pracy, który ginie w inaczej rozpisanych kosztach.

W systemie statystyki publicznej wszystkie formularze wyników finansowych we wszystkich jednostkach organizacyjnych zmuszają do wykazania, obok łącznej wartości wszystkich wynagrodzeń, sumy pozostałych świadczeń na rzecz pracowników. Objaśnienia do formularza F-01 z 1998 r. (wyłącznie przykładowo, bez wyczerpującej enumeracji) zaliczają do tych świadczeń odpisy na zakładowy fundusz socjalny, składki z tytułu ubezpieczeń społecznych, dopłaty do biletów, szkolenie pracowników. Można więc sądzić, że dane o kosztach pracy nie tylko istnieją w systemie rachunkowości przedsiębiorstw, ale są także zbierane dla celów statystyczno-analitycznych.

---

[1] Np. Borkowska S., Szupiło J., Frankowska J., 1993, s. 26; Daszkowski J., 1997, s. 103–104; Makowski K., 1996, s. 24; Marzec A., 1997, s. 21–33.

[2] Np. *Rola polityki państwa w procesach dostosowawczych do Wspólnoty Europejskiej*, 1994, s. 47 i 74.

[3] DzU 1994 nr 121, poz. 591 z późniejszymi zmianami; tekst jednolity z bieżącą aktualizacją na internetowym serwerze Kancelarii Sejmu.

6.1. DOSTĘPNE DANE O STRUKTURZE KOSZTÓW PRACY

Zgodnie z Konwencją[4] nr 160 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1985 r., państwa, które do niej przystąpiły, zadeklarowały wyodrębnianie, zbieranie, przetwarzanie i udostępnianie danych o rynku pracy, w tym o kosztach pracy i wynagrodzeniach. Konwencja nie określa jednak metodologii i częstotliwości publikowania rezultatów, pozostawiając to do uznania państw-sygnatariuszy.

W Polsce najrzadziej jest badana szczegółowa struktura kosztów pracy. Statystyczny formularz[5] Z-02 trzykrotnie był używany do badań pilotażowych i cząstkowych[6], zanim wykorzystano go do reprezentatywnego badania kosztów pracy za 1996 r. (dane za rok 2000 ukazały się w listopadzie 2001 r.) we wszystkich wyodrębnionych jednostkach organizacyjnych[7] zatrudniających ponad 5 osób. Umieszczone w tym formularzu składniki kosztów pracy tworzą jedyną wyczerpującą listę dotyczącą polskiej gospodarki, dla której następne tego typu badanie zapowiedziano po upływie czterech lat.

Do kosztów pracy zaliczono wszystkie składniki wynagrodzeń osobowych żądając ich wyodrębnienia (płaca zasadnicza, dodatki za staż pracy i funkcje kierownicze, periodyczne premie, nagrody bez wypłat z zysku, wypłaty za godziny nadliczbowe, wynagrodzenia za urlopy i przestoje, wypłacane przez pracodawcę zasiłki chorobowe, świadczenia odszkodowawcze za rozwiązanie umowy o pracę i zwolnienia grupowe, nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalno-rentowe i wszystkie pozostałe, które są używane pod różnymi nazwami w jednostce organizacyjnej wypełniającej formularz). Osobno wydzielono wynagrodzenia bezosobowe, honoraria oraz wypłaty nagród i premii z zysku do podziału. Poza wszystkimi powyższymi wypłatami brutto do rąk zatrudnionych, uwzględniono ponadto wydatki: na werbunek, rekrutację i nabór kadr, wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowywanie kadr, wydatki na delegacje służbowe oraz wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy (zakup środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz odzieży i obuwia roboczego, środków higieny osobistej, finansowanie posiłków i napojów oraz dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia), składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy, odpisy na fundusz świadczeń socjalnych osobno z kosztów i osobno z zysku, koszty utrzymania hoteli pracowniczych i wydatki na dojazdy pracowników.

Niektóre składniki kosztów pracy były naliczane tylko przez pewien czas (do połowy 1994 r. podatek od ponadnormatywnego wzrostu wynagrodzeń), niektóre zaś w badaniu kosztów pracy nie są ujawniane w formularzu (wynagrodzenia netto i zaliczki na podatek od dochodów osobistych). Struktura kosztów pracy została

---

[4] Konwencja nr 160 Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca statystyki pracy z 1985, przyjęta przez Polskę, Dz U 1994 nr 60 poz. 246.

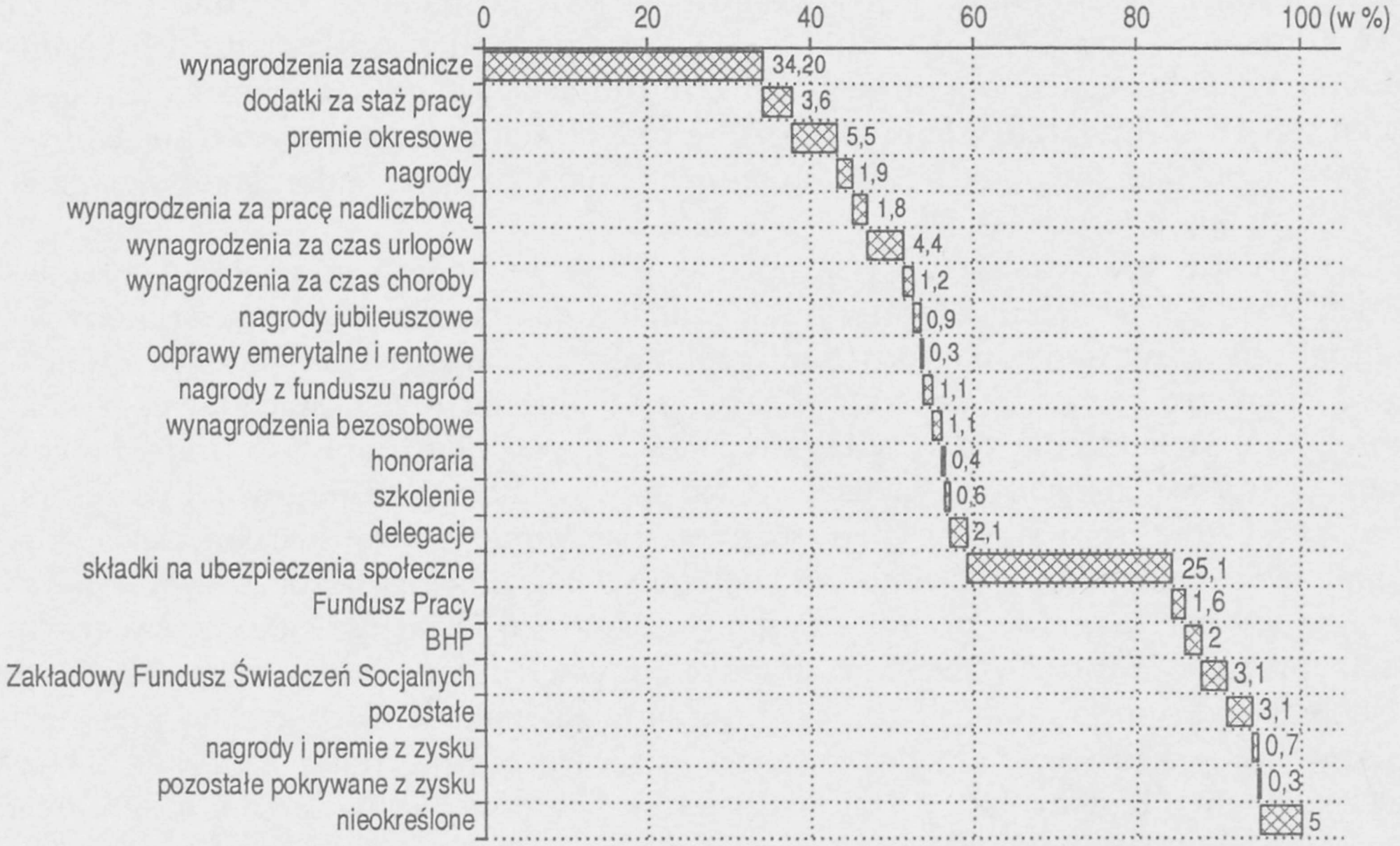
[5] Zarządzenie nr 4 Prezesa GUS z dnia 21 stycznia 1995 r., (znak PD-4-100-21) w sprawie jednorazowego badania statystycznego z zakresu kosztów pracy za 1994 r., Dziennik Urzędowy GUS nr 2(291) z 27 stycznia 1995, poz. 11.

[6] *Koszty pracy w wybranych sekcjach sektora przedsiębiorstw*, 1995; *Koszty pracy w usługach społecznych i pośrednictwie finansowym*, 1996.

[7] *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 1996 r.*, 1997.

przez GUS zaprezentowana globalnie w odsetkach oraz w przeliczeniu na jednego zatrudnionego i jedną godzinę opłaconą lub przepracowaną zarówno w złotówkach, jak i w odsetkach. Najniższym poziomem agregacji danych były działy EKD oraz sektory publiczny i prywatny.

Strukturę kosztów pracy dla całej gospodarki według ostatnich dostępnych danych GUS przedstawia wykres 33.



Wykres 33. Struktura kosztów pracy w 1996 r.

Źródło: opracowanie własne.

Na poziomie zintegrowanych rachunków narodowych zagregowany koszt pracy występuje pod nazwą kosztów związanych z zatrudnieniem. W rachunku tworzenia dochodów jest on podzielony na wynagrodzenia, składki na ubezpieczenia oraz inne koszty związane z zatrudnieniem i wykazywany odrębnie dla sekcji EKD oraz sektorów i podsektorów instytucjonalnych (przedsiębiorstw, instytucji finansowych, instytucji rządowo-samorządowych, gospodarstw domowych, instytucji niekomercyjnych)[8]. Poważnym problemem jest jednak zarówno trwająca niespójność metodologiczna przy szacowaniu produkcji globalnej w sektorze rządowym i pozarządowym (produkcja globalna w sektorze rządowym jest utożsamiana z kosztem działania, a w sektorze pozarządowym z wartością sprzedaży), jak i zmieniające się w ko-

[8] *Rachunki Narodowe według sektorów instytucjonalnych 1991–1995* (GUS, 1997); *Rachunki Narodowe... 1991–1996* (GUS, 1998); *Rachunki Narodowe 1991–1997* (GUS, 1999); *Rachunki Narodowe według sektorów i podsektorów instytucjonalnych 1995–1998* (GUS, 2000).

lejnych wydawnictwach GUS dla tego samego roku wartości niemal wszystkich elementów rachunków narodowych. Dla prezentacji całości gospodarki polskiej przyjęto więc dane dla lat 1991–1994 z wydawnictwa z 1999 r., dla lat 1995–1998 z wydawnictwa z 2000 r., a dla 1999 r. z *Rocznika Statystycznego Rzeczpospolitej 2000.*

6.2. PRODUKTYWNOŚĆ KOSZTÓW PRACY W POLSCE I NA ŚWIECIE WEDŁUG RACHUNKÓW NARODOWYCH

Zamiast przedstawiać wartości bezwzględne lub udział kosztów pracy w PKB, jak zrobiono to już gdzie indziej[9], zastosowano się do propozycji szacowania produktywności i rentowności kosztów pracy[10]. Dla rachunków narodowych oznacza to określenie, jaka wartość produkcji globalnej, PKB i nadwyżki operacyjnej brutto przypada na jeden złoty kosztów pracy. Zmiany tych wartości w czasie oraz ich porównanie z analogicznymi parametrami dla krajów Unii Europejskiej wyznaczą aktualną pozycję gospodarki polskiej.

Konieczne jest przy tym zwrócenie uwagi na ograniczenia i wieloznaczność takich oszacowań. Koszty pracy dotyczą osób posiadających umowę o pracę, nie dotyczą natomiast osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek. Całe ich dochody netto wchodzą w skład nadwyżki operacyjnej brutto razem z amortyzacją i zyskiem osób prawnych. Interpretacja zmian produktywności i rentowności kosztów pracy w całej gospodarce nie jest zatem oczywista, ponieważ przekształcenie umowy o pracę w kontrakt cywilnoprawny, nie zmieniając wartości PKB, zmienia relacje miedzy kosztami pracy a nadwyżką operacyjną brutto. Tym samym struktura pracujących (zatrudnieni i działający na własny rachunek) w ukryty sposób wpływa na postać oszacowań.

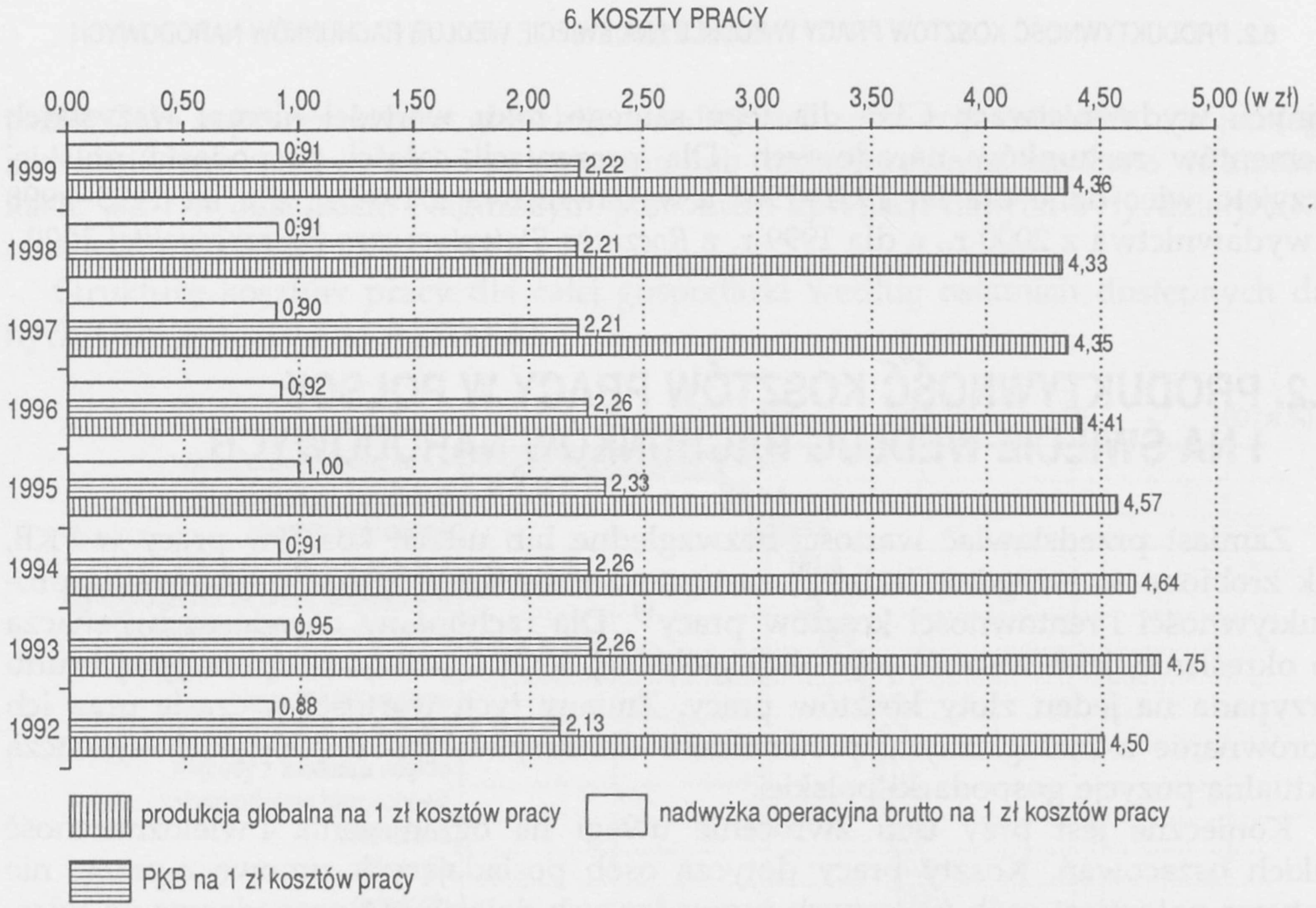
Z wymienionych powodów relacja wartości PKB na jednego pracującego lub jednego zatrudnionego, do kosztów pracy na jednego pracującego lub zatrudnionego nie powinna być traktowana jako jednoznaczny wskaźnik zmian produktywności lub rentowności kosztów pracy. Do ograniczeń metodologicznych wprowadza ona bowiem dodatkowo niepewność oszacowania zarówno liczby, jak i struktury pracujących.

Z wykresu 34 wynika, że produktywność i rentowność kosztów pracy w skali całej gospodarki polskiej zmieniały się raczej nieznacznie od 1992 do 1999 r. Wahania rzędu kilku groszy w tak skonstruowanych wskaźnikach należy przypisać niedokładnościom zbierania i przetwarzania danych, a nie rzeczywistym efektom gospodarczym. Zauważalne, choć bardzo niewielkie zmniejszenie wskaźników produktywności kosztów pracy w 1996 i 1997 r. wraz z ich późniejszą stagnacją na obniżonym poziomie jest zapewne spowodowane interakcją międzynarodowej koniunktury gospodarczej i krajowej polityki finansowej. Rozważania na ten temat wykraczają jednak poza zakres tej pracy.

---

[9] Daszkowski J., 1999, s. 335–346.

[10] Sekuła Z., 2000, s. 165–172; Kopertyńska W., 1998, s. 79–92; Bukowski R., 1977, s. 125–127.



Wykres 34. Wartość produkcji globalnej, PKB i nadwyżki operacyjnej brutto na jeden złoty kosztów pracy w polskich rachunkach narodowych za lata 1992–1999

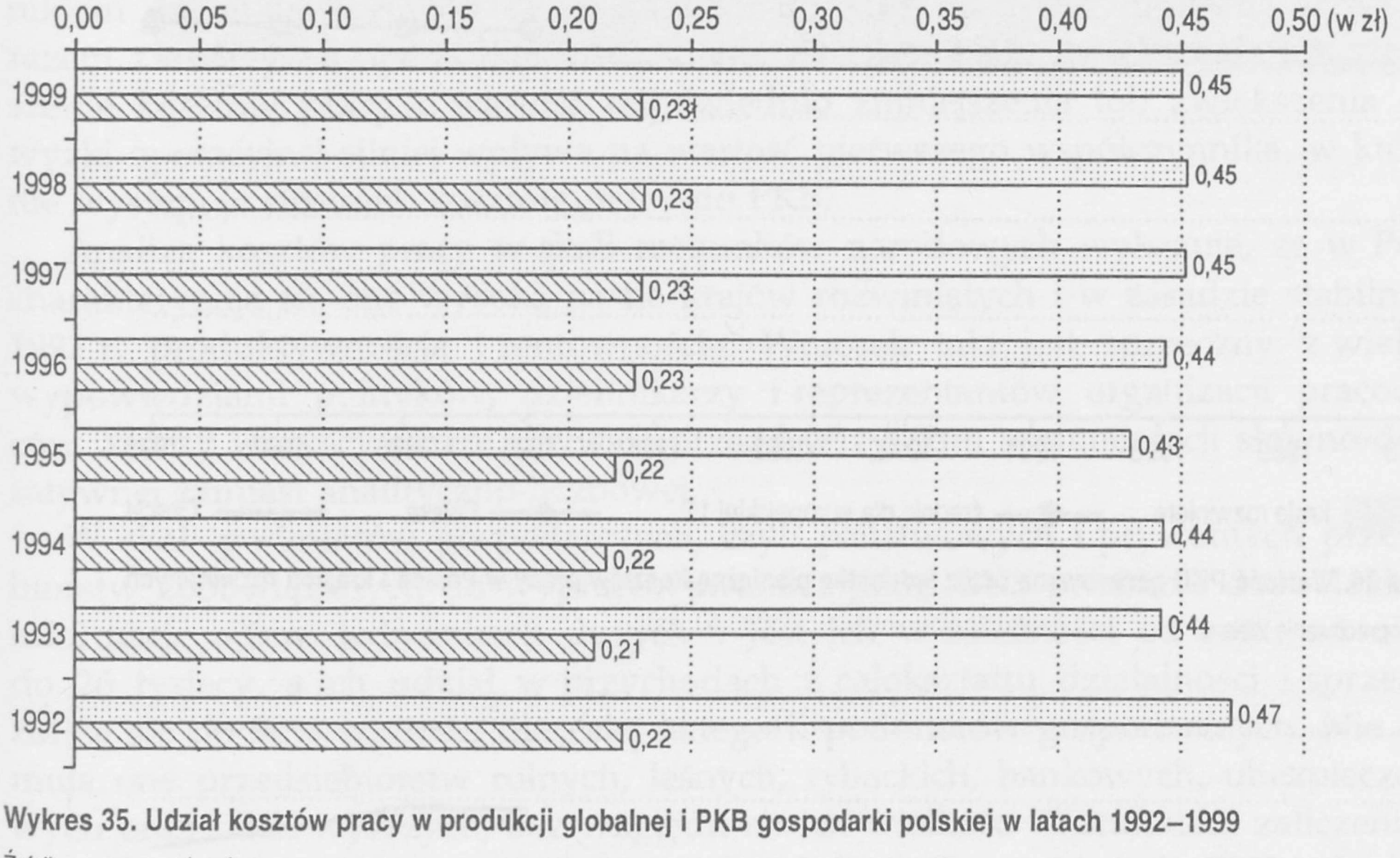
Źródło: opracowanie własne.

Te same dane przedstawione w inny sposób pozwalają ocenić zmiany siły nabywczej kosztów pracy, które służą przecież nie tylko do sfinansowania wynagrodzeń pracujących, ale także świadczeń dla emerytów, rencistów, chorych oraz innych uprawnionych z tytułu aktualnej lub uprzedniej pracy.

Wykorzystując to, że 1 złotówka ma 100 groszy, można zastąpić tradycyjne przedstawianie udziału procentami przez charakteryzowanie go kwotą wydzielaną z jednej złotówki PKB lub produkcji globalnej na koszty pracy. Wartości liczbowe są wtedy takie same, choć opatrzone innymi mianami. Wydaje się przy tym, że interpretacja z wykresu 35 jest bliższa potocznemu rozumieniu niż interpretacja procentowa, ponieważ w pierwszym przypadku określa ona maksymalną wartość produkcji nabywaną za koszty pracy (wynagrodzenia i świadczenia społeczne finansowane z tych kosztów). Rzeczywista wartość produkcji nabywanej za koszty pracy jest oczywiście mniejsza, ponieważ rachunek tworzenia dochodów nie jest pomniejszany o podatek od dochodów osobistych. Robi się to dopiero w rachunku podziału wtórnego dochodów.

Efekt globalnej inflacji wieloletniej jest niwelowany przez względny charakter wskaźników z obu ostatnich wykresów, chociaż nierównomierności zmian płacowych i cenowych w różnych segmentach rynku mogą w jakimś stopniu wpływać na wartość tych wskaźników. Oba wykresy są także równoważne, aczkolwiek każ-

dy z nich co innego uwypukla i co innego odsuwa na drugi plan. W szczególności z wykresu 35 wynika, że wartość kosztów pracy pokrywa praktycznie stały przez lata ułamek produkcji globalnej.



Wykres 35. Udział kosztów pracy w produkcji globalnej i PKB gospodarki polskiej w latach 1992–1999

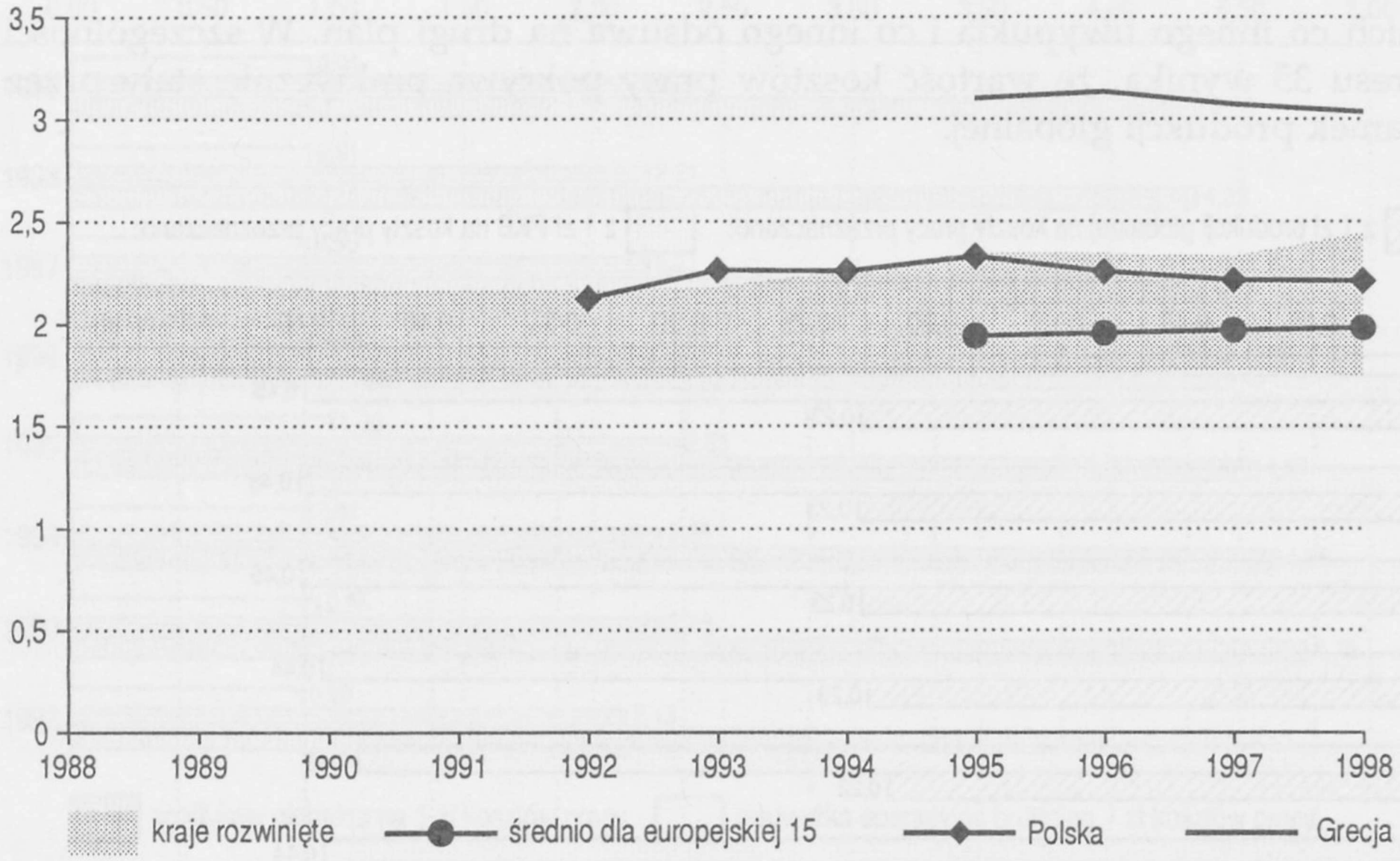
Źródło: opracowanie własne.

Brak jest obiektywnych mierników dla oszacowania, czy wskaźniki te są zbyt małe, czy zbyt duże. Właściwie jedyną metodą jest porównanie tych wskaźników dla Polski z analogicznymi wskaźnikami dla innych państw, przy czym wybór krajów do porównań jest arbitralny i wpływa na wnioski. Wykresy 36 i 37 pokazują produktywność polskich kosztów pracy na tle analogicznej produktywności w krajach rozwiniętych[11], gdzie zakres zmienności tego wskaźnika dla krajów rozwiniętych oznaczono zacienionym obszarem.

Konstrukcja wskaźnika pozwala umieścić na jednym wykresie dane dla wielu krajów niezależnie od używanej w nich waluty. Widać wtedy, że produktywność kosztów pracy w Polsce, mierzona jednostką pieniężną PKB generowaną przez pieniężną jednostkę kosztów pracy, znajduje się w górnej strefie zmienności dla krajów rozwiniętych i jest wyraźnie ponadprzeciętna. Dane dla Grecji wyodrębniono dlatego, że odbiegają one od wartości dla innych krajów, chociaż, na przykład, dane portugalskie po usprawnieniu statystyki (od publikacji w 2000 r.) nie muszą już być wydzielane jako zbyt skrajne.

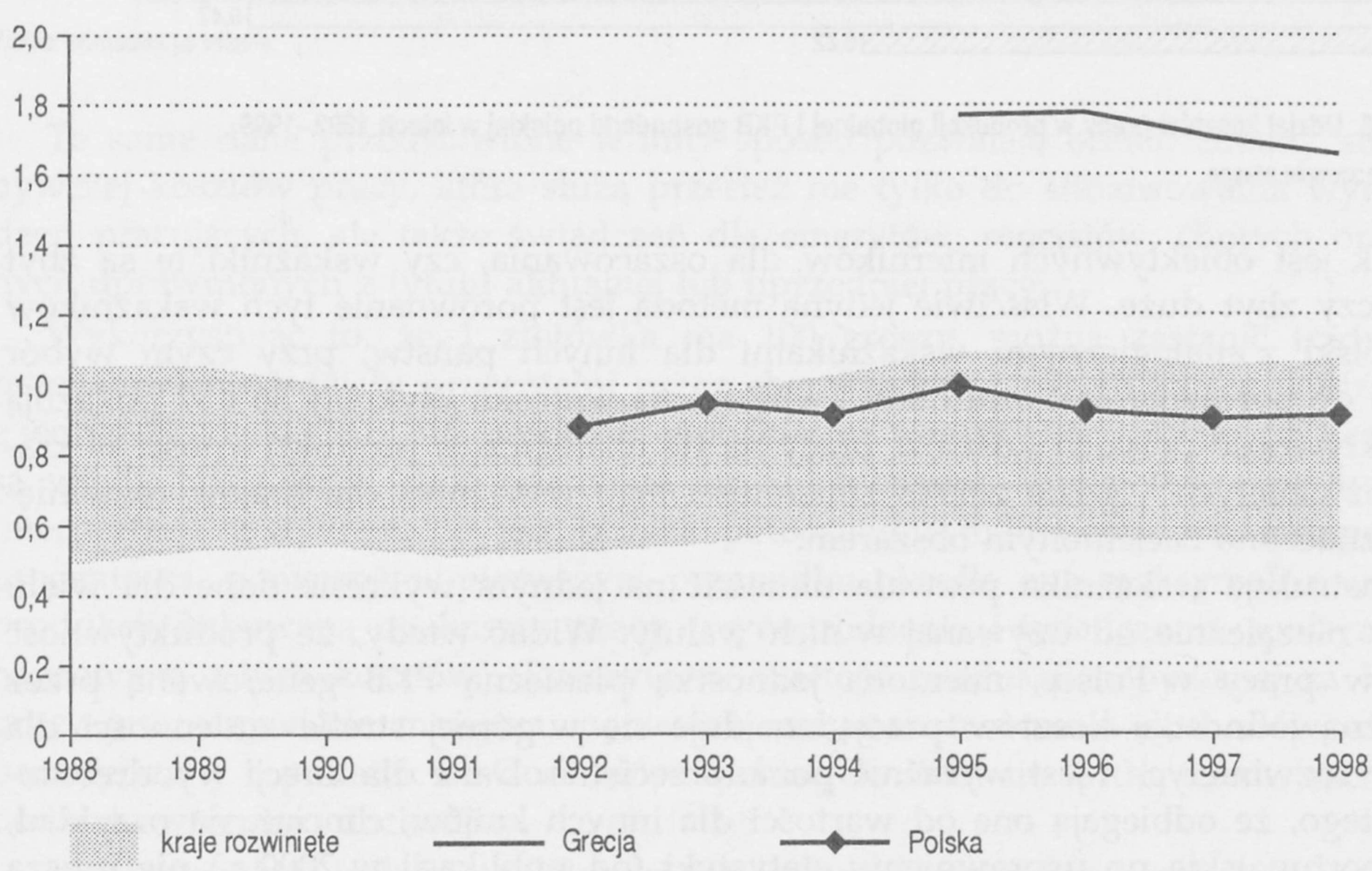
---

[11] *Eurostat Yearbook 2000*, obliczenia własne.



Wykres 36. Wartość PKB generowana przez jednostkę pieniężną kosztów pracy w Polsce i krajach rozwiniętych

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 37. Wartość nadwyżki operacyjnej brutto generowana przez jednostkę pieniężną kosztów pracy w Polsce i krajach rozwiniętych

Źródło: opracowanie własne.

Innym wskaźnikiem produktywności kosztów pracy jest wartość nadwyżki operacyjnej brutto generowanej przez jednostkę pieniężną kosztów pracy (wykres 37). Również i w tym wskaźniku Polska plasuje się w górnych, prawdopodobnie ponadprzeciętnych strefach zakresu zmienności dla krajów rozwiniętych (w *Eurostat Yearbook 2000* nie wyodrębniono krajowych wartości przeciętnych nadwyżki operacyjnej).

Stosunek nadwyżki operacyjnej brutto do kosztów pracy wydaje się być wskaźnikiem nawet lepszym od stosunku PKB do kosztów pracy, bowiem te ostatnie razem z nadwyżką operacyjną brutto stanowią część PKB. Zwiększenie lub zmniejszenie kosztów pracy o wartość odpowiednio zmniejszenia lub zwiększenia nadwyżki operacyjnej silniej wpływa na wartość pierwszego współczynnika, w którym nie występuje stosunek kosztów pracy do PKB.

Analiza kosztów pracy w skali rachunków narodowych wykazuje, że w Polsce charakteryzują się one wysoką na tle krajów rozwiniętych i w zasadzie stabilną od 1992 r. produktywnością i rentownością. Wniosek taki jest sprzeczny z wieloma wypowiedziami polityków, dziennikarzy i reprezentantów organizacji pracodawców, którzy wszyscy razem używają przede wszystkim argumentacji słowno-deklaratywnej zamiast analityczno-liczbowej.

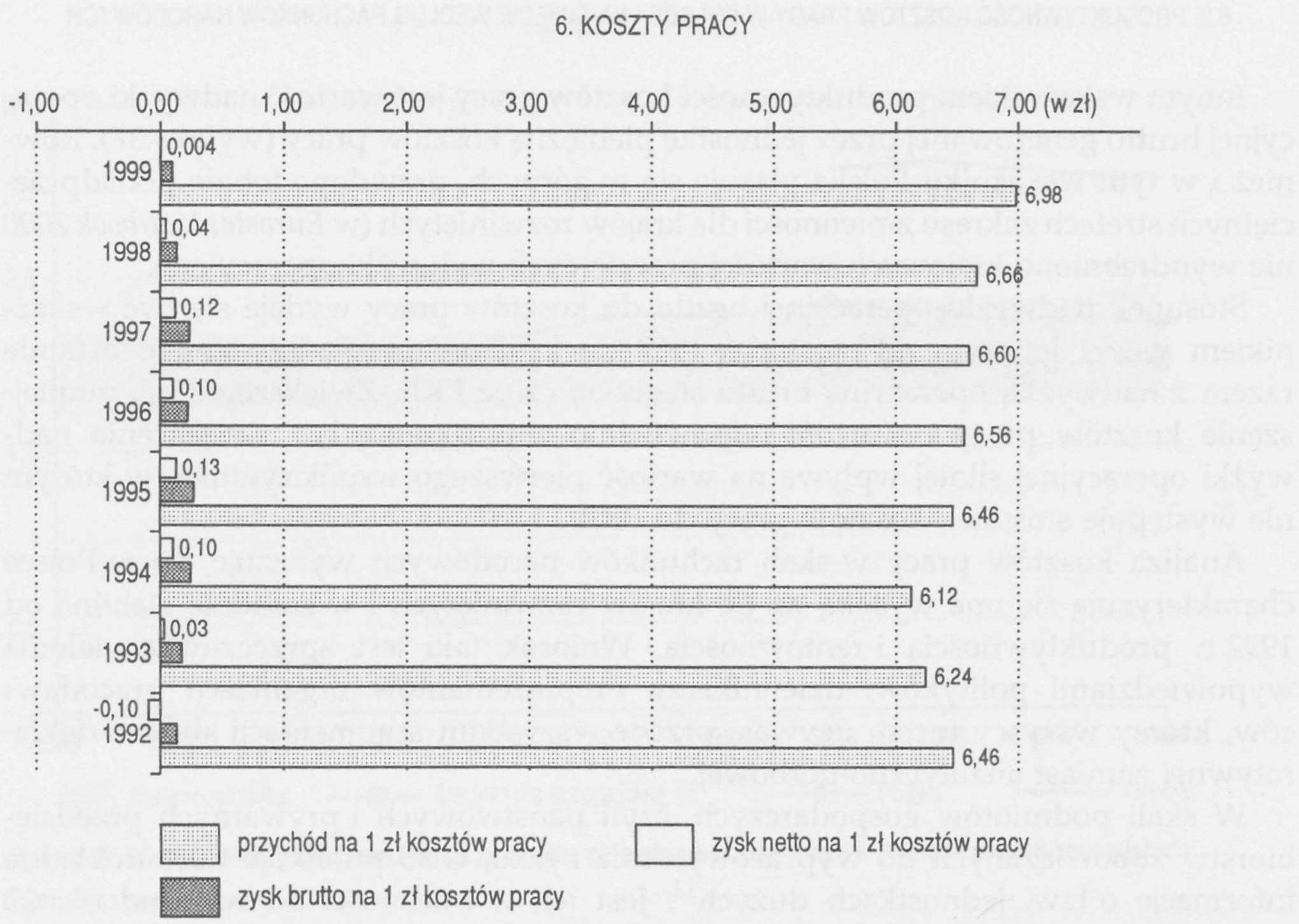
W skali podmiotów gospodarczych, czyli państwowych i prywatnych przedsiębiorstw zobowiązanych do wypracowywania zysku, GUS publikuje dość dokładne informacje o tzw. jednostkach dużych[12]. Jest ich w zależności od roku od ok. 22 do 26 tysięcy, a ich udział w przychodach z całokształtu działalności i sprzedaży zbliża się do 90% wartości dla całej kategorii podmiotów gospodarczych. Nie obejmują one przedsiębiorstw rolnych, leśnych, rybackich, bankowych, ubezpieczeniowych oraz szkół wyższych, bez względu na ich wielkość. Warunkiem zaliczenia do podmiotów dużych jest zatrudnienie ponad 50 osób w sekcjach EKD górnictwo i kopalnictwo oraz działalności produkcyjnej, oraz ponad 20 osób w pozostałych sekcjach.

Wyniki finansowe w kategorii dużych podmiotów gospodarczych są publikowane bez liczby zatrudnionych. Nie jest ona zresztą potrzebna do oszacowania finansowej produktywności i rentowności kosztów pracy (wykres 38). Trzeba jednak pamiętać, ze te wskaźniki w niczym nie przypominają wskaźników produktywności i rentowności inwestycji (*ROE, ROA, ROI*), bowiem tak, jak rentowność obrotu brutto, odnoszą się do strumienia, a nie do zasobu.

Specjaliści od rachunkowości zarządczej i finansów powinni wyjaśnić, dlaczego wzrostowi produktywności kosztów pracy i obniżeniu podatków towarzyszy taki spadek rentowności netto kosztów pracy. Naiwne tłumaczenie dyletanta koncentrowałoby się zapewne na pojęciu „twórczej księgowości", pozwalającej minimalizować podatki. Jednak wyraźny wzrost przychodu na złotówkę kosztu pracy w dużych podmiotach gospodarczych świadczy o zmniejszaniu się udziału kosztów pracy w całkowitych kosztach działalności, co ilustruje wykres 39.

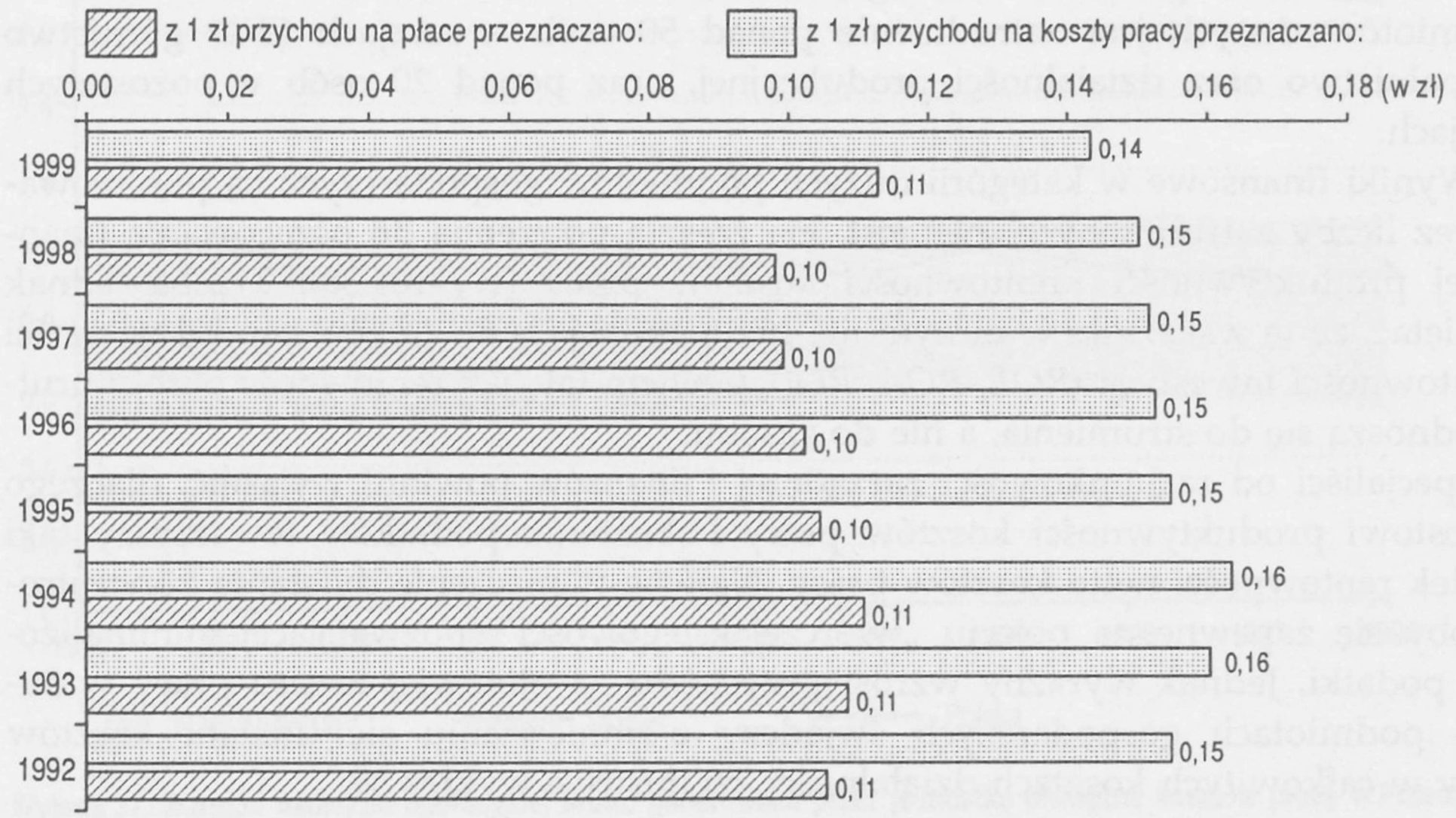
---

[12] *Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych*, (lata 1992–1999).



Wykres 38. Produktywność, rentowność i zyskowność kosztów pracy w polskich dużych podmiotach gospodarczych za lata 1992–1999 według danych GUS

Źródło: opracowanie własne.



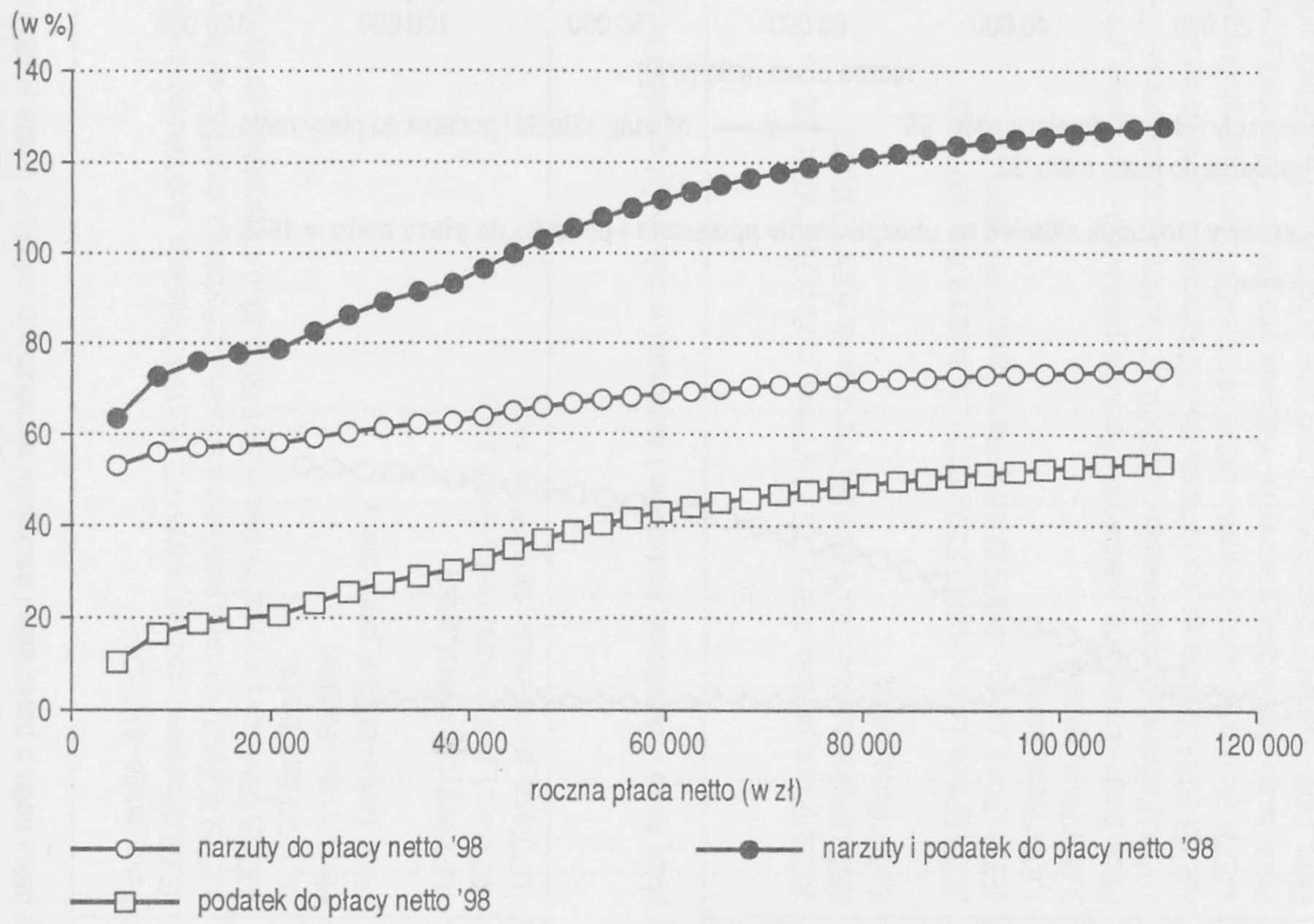
Wykres 39. Udział płac i kosztów pracy w przychodach polskich podmiotów gospodarczych w latach 1992–1999 według danych GUS

Źródło: opracowanie własne.

6.3. WPŁYW REFORMY UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH W 1999 ROKU NA KOSZTY PRACY

Zmiana sposobu pobierania składek na ubezpieczenie społeczne od 1 stycznia 1999 r. podniosła udział płacy brutto w kosztach działalności podmiotów gospodarczych, ale nie spowodowała zwiększenia udziału kosztów pracy. Wręcz przeciwnie, dane sugerują zmniejszenie tego udziału.

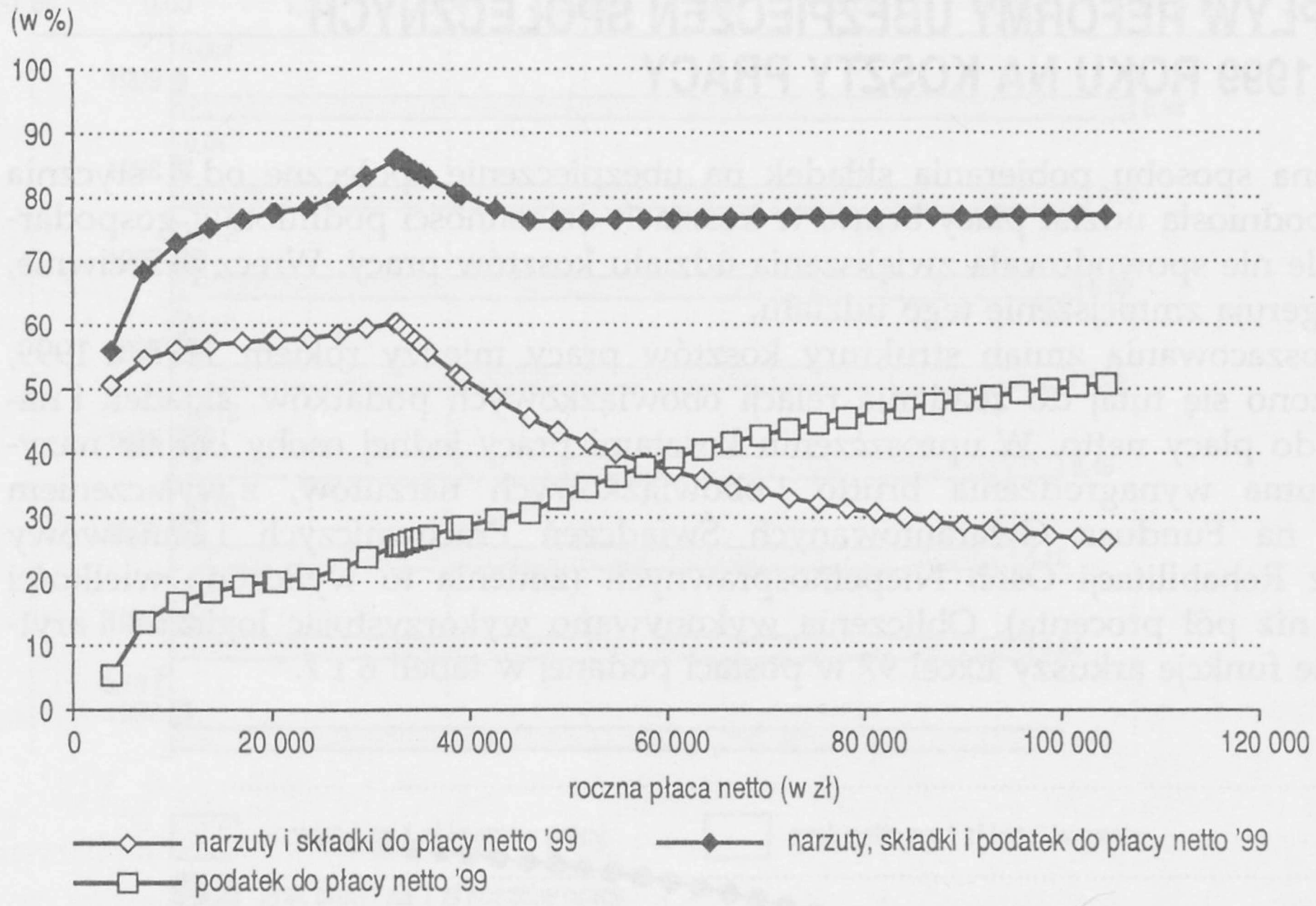
Dla oszacowania zmian struktury kosztów pracy między rokiem 1998 a 1999, ograniczono się tutaj do zbadania relacji obowiązkowych podatków, składek i narzutów do płacy netto. W uproszczeniu kosztami pracy jednej osoby będzie nazywana suma wynagrodzenia brutto i obowiązkowych narzutów, z wyłączeniem składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (zmienia to wyliczone wielkości o mniej niż pół procenta). Obliczenia wykonywano wykorzystując logiczne i arytmetyczne funkcje arkuszy Excel 97 w postaci podanej w tabeli 6 i 7.



Wykres 40. Procentowy stosunek składek na ubezpieczenie społeczne i podatku do płacy netto w 1998 r.

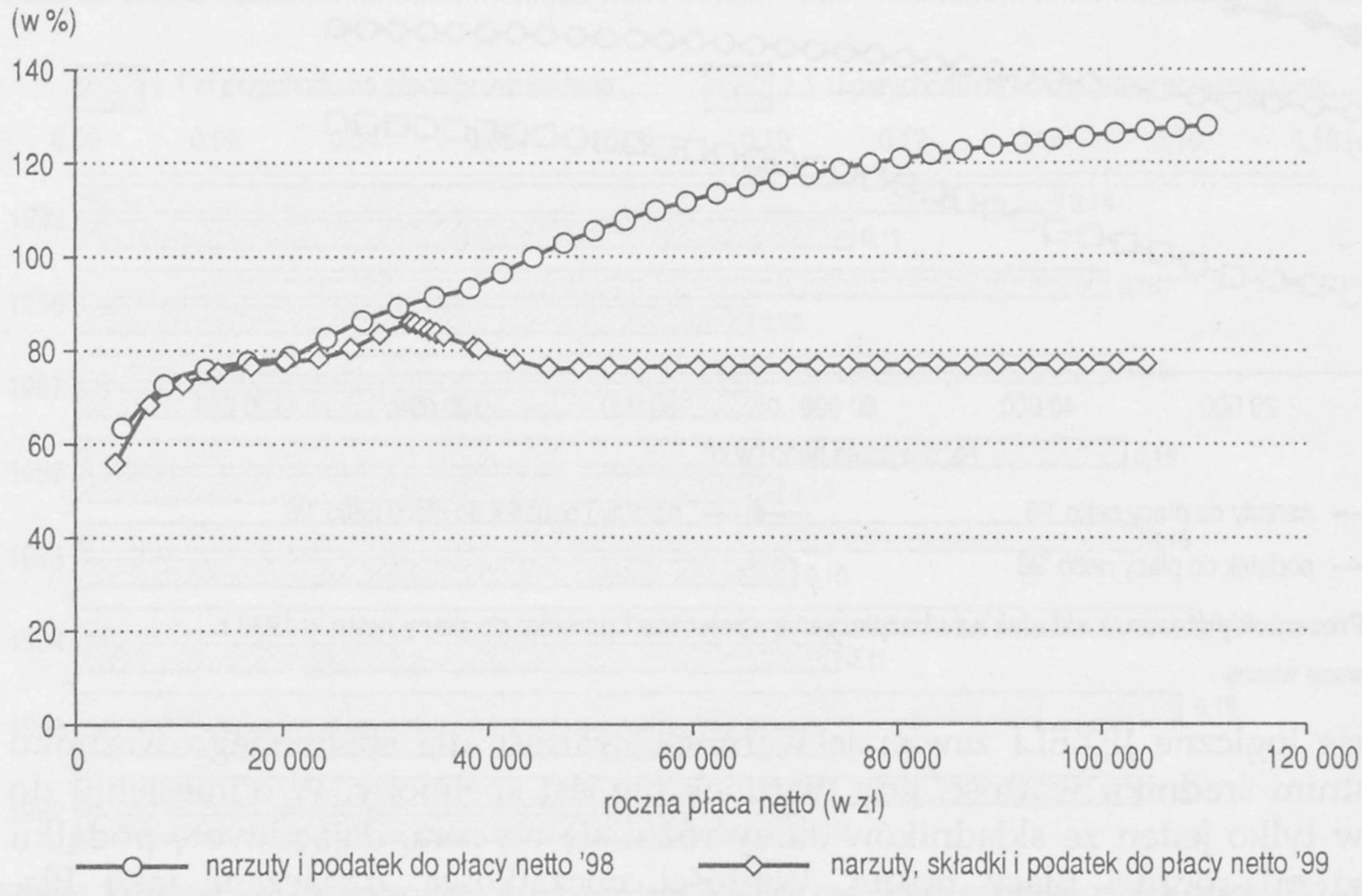
Źródło: opracowanie własne.

Funkcje logiczne JEŻELI zawierają warunek, wartość dla spełnionego warunku i po ostatnim średniku wartość, gdy warunek nie jest spełniony. W odniesieniu do podatków tylko jeden ze składników sumy różni się od zera, dając kwotę podatku należnego od rocznej płacy brutto. Wartości początkowe, oznaczane jako Płaca_brutto zaczynają się od rocznej płacy brutto 5 000 zł i są wyliczane ze skokiem o takiej samej wartości, zaznaczanym na wykresach 40, 41 i 42.



Wykres 41. Procentowy stosunek składek na ubezpieczenie społeczne i podatku do płacy netto w 1999 r.

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 42. Procentowy stosunek sumy składek i podatków do płacy netto w 1998 i 1999 r.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 6. Obliczenia relacji między płacą netto a podatkiem i narzutami w zależności od płacy brutto w 1998 r.

Płaca_brutto	
Podstawa_opodatkowania	Płaca_brutto–3%*25252
Podatek	JEŻELI(Podstawa_opodatkowania<=25252;19%*Podstawa_opodatkowania–336,6;0) +JEŻELI(ORAZ(Podstawa_opodatkowania>25252;Podstawa_opodatkowania<=50504);4461,28+0,3*(Podstawa_opodatkowania–25252);0) +JEŻELI(Podstawa_opodatkowania>50504;12036,88+0,4*(Podstawa_opodatkowania–50504);0)
Składka_pracodawcy	48,15%*Płaca_brutto
Płaca_netto	Płaca_brutto–Podatek
Koszt_pracy	Płaca_brutto+Składka_pracodawcy
Obciążenia	
Płaca netto jako % kosztów pracy	100*Płaca_netto/Koszt_pracy
Narzuty jako % kosztów pracy	100*(Koszt_pracy–Płaca_netto)/Koszt_pracy
Narzuty jako % płacy netto	100*(Koszt_pracy–Płaca_netto)/Płaca_netto

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 7. Obliczenia relacji między płacą netto a składkami, podatkiem i narzutami w zależności od płacy brutto w 1999 r.

Płaca_brutto	
Składki pracownika	
Emerytalna_pracownika	JEŻELI(Płaca_brutto<=50375,22;9,76%*Płaca_brutto;9,76%*50375,22)
Rentowa_pracownika	JEŻELI(Płaca_brutto<=50375,22;6,5%*Płaca_brutto;6,5%*50375,22)
Chorobowa_pracownika	2,45%*Płaca_brutto
Składki pracodawcy	
Emerytalna_pracodawcy	JEŻELI(Płaca_brutto<=50375,22;9,76%*Płaca_brutto;9,76%*50375,22)
Rentowa_pracodawcy	JEŻELI(Płaca_brutto<=50375,22;6,5%*Płaca_brutto;6,5%*50375,22)
Wypadkowa_pracodawcy	1,62%*Płaca_brutto
Fundusz_Pracy_pracodawcy	2,45%*Płaca_brutto
Podstawa_opodatkowania	Płaca_brutto–Emerytalna_pracownika–Rentowa_pracownika–Chorobowa_pracownika–12*0,25%*29624
Podatek	JEŻELI(Podstawa_opodatkowania<=29624;0,19*Podstawa_opodatkowania–394,8;0) +JEŻELI(ORAZ(Podstawa_opodatkowania>29624;Podstawa_opodatkowania<=59248);5233,76+0,3*(Podstawa_opodatkowania–29624;0) +JEŻELI(Podstawa_opodatkowania>59248;14120,6+0,4*(Podstawa_opodatkowania–59248);0)
Płaca_netto	Płaca_brutto–Emerytalna_pracownika–Rentowa_pracownika–Chorobowa_pracownika–Podatek
Koszt_pracy	Płaca_brutto+Rentowa_pracodawcy+Emerytalna_pracodawcy+Wypadkowa_pracodawcy+Fundusz_Pracy_Pracodawcy
Płaca netto jako % kosztów pracy	100*Płaca_netto/Koszt_pracy
Narzuty jako % kosztów pracy	100*(Koszt_pracy–Płaca_netto)/Koszt_pracy
Narzuty jako %płacy netto	100*(Koszt_pracy–Płaca_netto)/Płaca_netto

Źródło: opracowanie własne.

Trzeba zwrócić uwagę na to, że na osiach poziomych obu rysunków jest odkładana płaca netto, a nie, jak to się zwykle robi, płaca brutto. W związku z tym zarówno kształty krzywych, jak i ich punkty charakterystyczne są nieco odmienne niż dla płacy brutto. Wybrano taką formę wykresu, gdyż definicja płacy brutto jest inna dla 1998 r. i dla 1999 r., definicja zaś płacy netto jest w obu latach taka sama, co pozwala porównywać obciążenia (wykres 42).

Zmiana konstrukcji danin w 1999 r. polega na zastąpieniu liniowego obciążenia składkami – obciążeniem degresywnym dla wysoko zarabiających, co w połączeniu ze słabo progresywnym podatkiem od dochodów z tytułu pracy prowadzi do niemal liniowego (a nie progresywnego) obciążania najwyższych płac i to w stosunku niższym od płac bliższych przeciętnej. Może to tłumaczyć nieco zwiększoną produktywność kosztów pracy i ich zmniejszony udział w produkcji sprzedanej dużych podmiotów gospodarczych w 1999 r.

6.4. PRODUKTYWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ PRZECIĘTNYCH A RENTOWNOŚĆ OBROTU BRUTTO W PRZEMYŚLE

Relacja między kosztami pracy, wynagrodzeniami będącymi ich częścią oraz produktywnością i rentownością kosztów pracy może być przedstawiona na podstawie danych dotyczących przemysłu[13], czyli jeszcze węższego zakresu podmiotów gospodarczych. Dane te obejmują około 2,5 mln zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach produkcyjnych, górniczych i energetycznych.

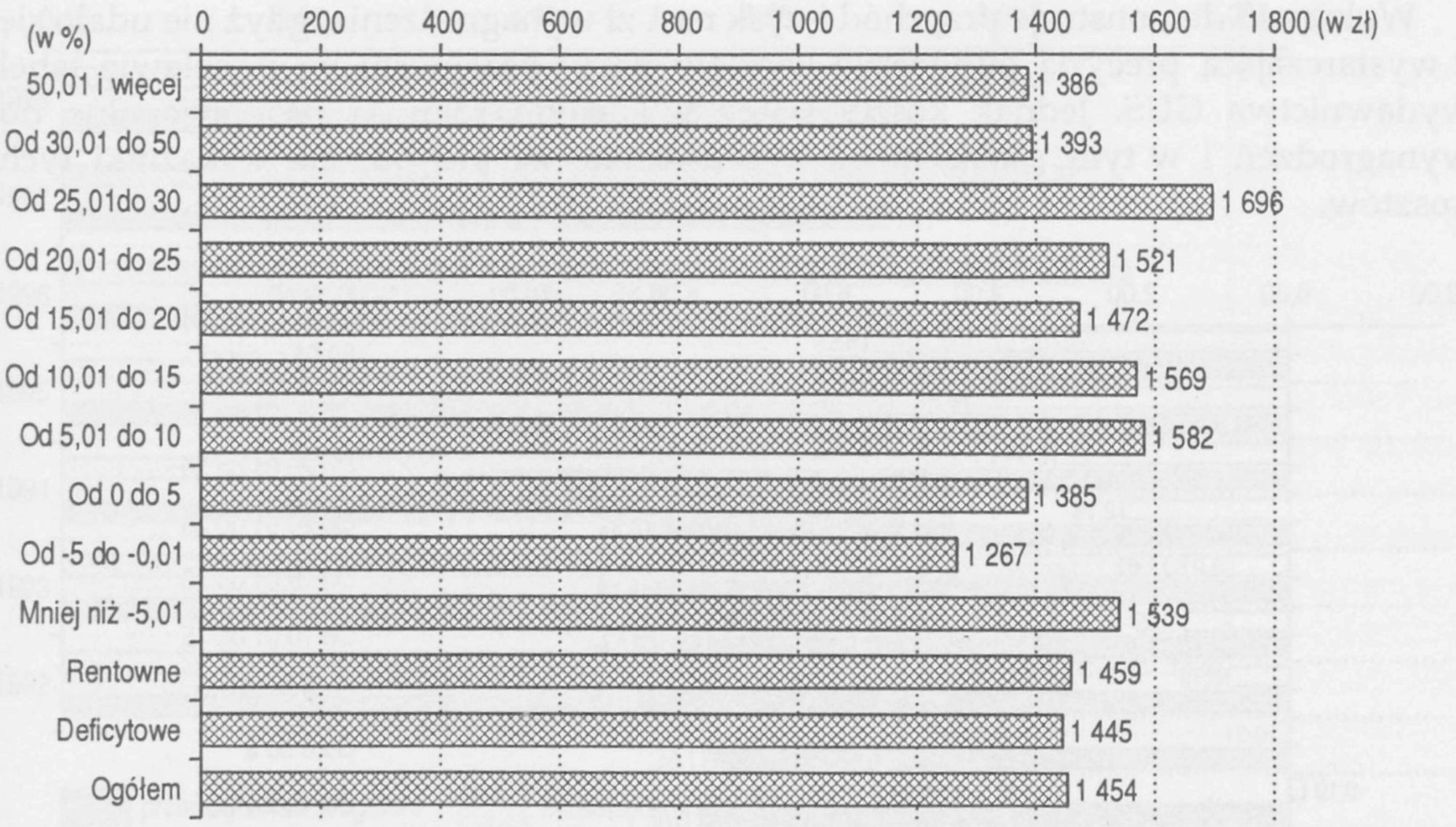
Na wykresie 43 znajdują się przeciętne wynagrodzenia miesięczne w przedsiębiorstwach o różnej rentowności obrotu brutto w 1998 r., a na wykresie 44 przeciętne roczne wynagrodzenia miesięczne wraz z przeciętną roczną sprzedażą i zyskiem brutto na jednego zatrudnionego według takiego samego podziału przedsiębiorstw.

Z porównania obu wykresów umieszczonych obok siebie wynika wniosek, że w skali, w której pojawiają się różnice miedzy produktywnością i rentownością pracy przeciętnego zatrudnionego, jednocześnie zacierają się różnice między przeciętnymi wynagrodzeniami w przedsiębiorstwach o odmiennych poziomach rentowności obrotu brutto. W publicystyce polityczno-gospodarczej mówi się o tym wybiórczo, że przeciętne wynagrodzenia nie zależą od efektów ekonomicznych przedsiębiorstwa. Wbrew najczęściej rozgłaszanym tezom, sytuacja taka jest prawidłowa i zgodna z dotychczasowym rozumieniem instytucji pracy najemnej (rozdz. 1). Ryzyko działalności gospodarczej ponosi przedsiębiorca i z tego tytułu zwolniony jest z ograniczenia **górnej granicy** zysku. Jednak w zamian za to aż do bankructwa nie powinien przerzucać ujemnych skutków tego ryzyka na pracowników. Poziom płac ma być zatem wyznaczony przez rynek pracy regulowany działaniami państwa, a nie przez ekonomiczną nieudolność lub chciwość przedsiębiorcy.

---

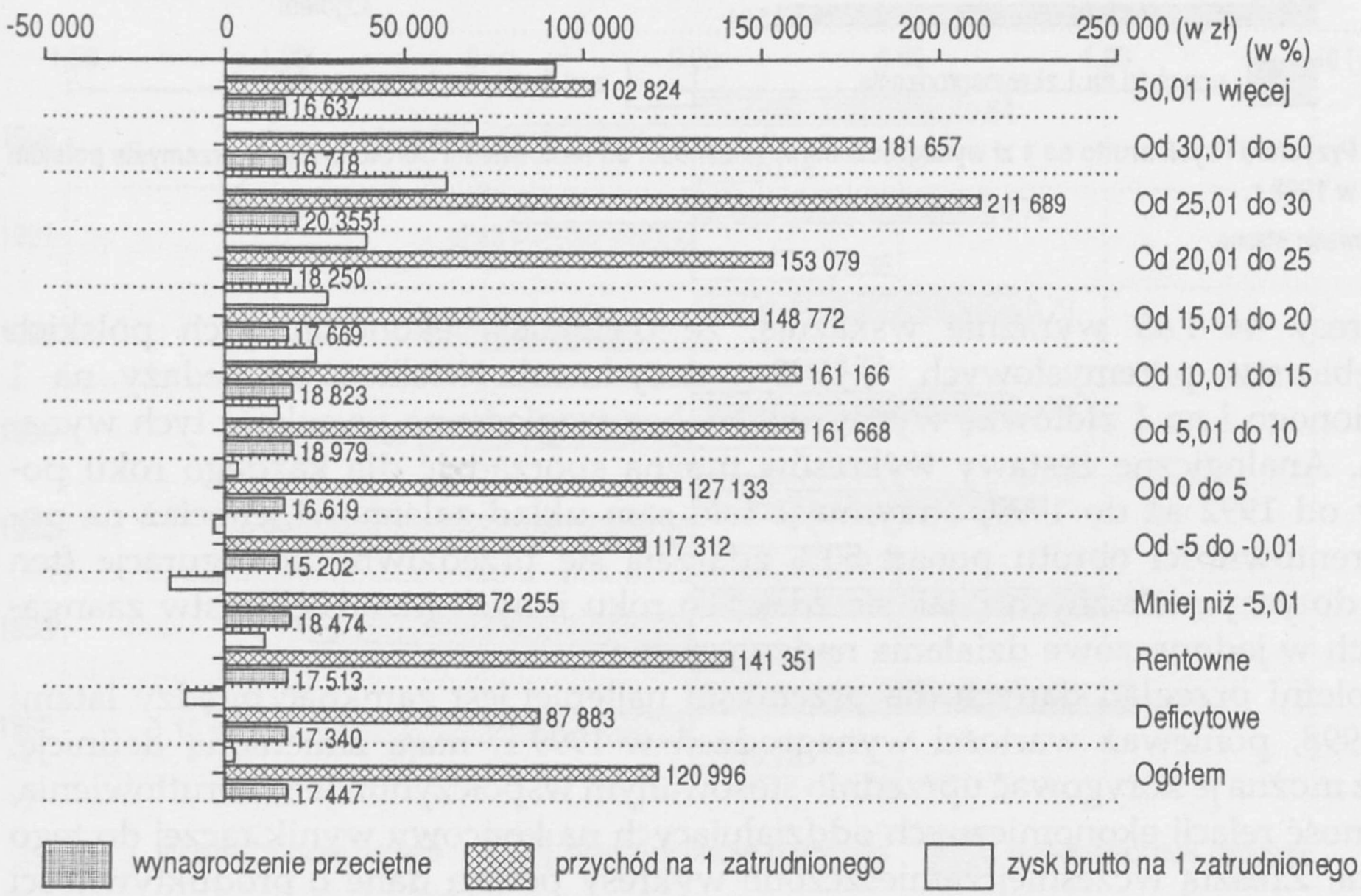
[13] *Nakłady i wyniki przemysłu*, (lata 1992–1999).

6.4. PRODUKTYWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ PRZECIĘTNYCH A RENTOWNOŚĆ OBROTU BRUTTO W PRZEMYŚLE



Wykres 43. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto (w zł) w przemyśle polskim w zależności od rentowności obrotu brutto w 1998 r.

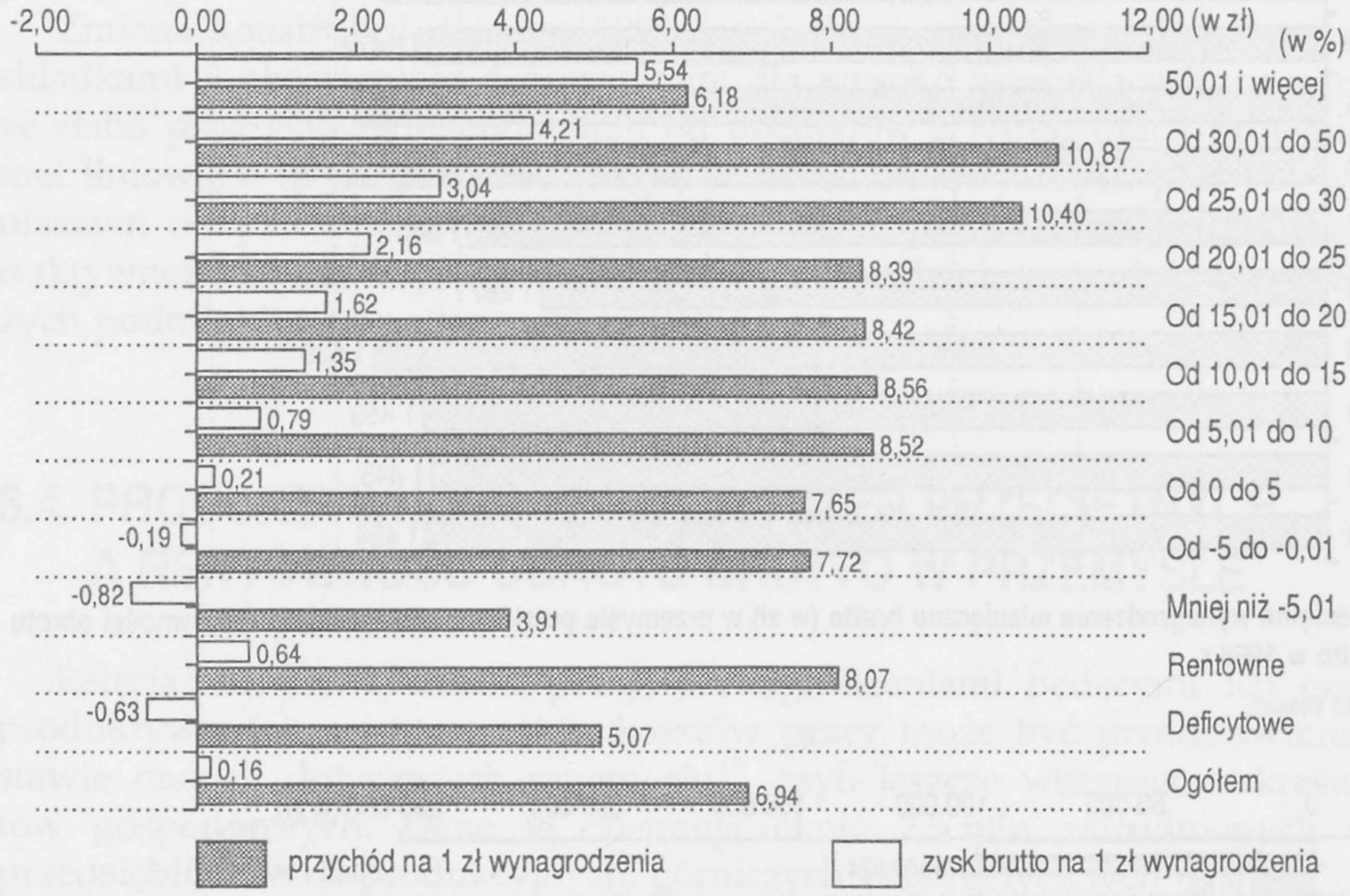
Źródło: opracowanie własne.



Wykres 44. Roczny przychód, roczne wynagrodzenie przeciętne i roczny zysk brutto na jednego zatrudnionego w przemyśle polskim w 1998 r. w zależności od rentowności obrotu brutto

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 45 demonstruje przychód i zysk na 1 zł wynagrodzenia, gdyż nie udało się z wystarczającą precyzją odtworzyć kosztów pracy przemysłu na podstawie tabel wydawnictwa GUS. Jednak koszty pracy w każdym roku są proporcjonalne do wynagrodzeń i w tym sensie mogą być uważane za przybliżone wskaźniki tych kosztów.



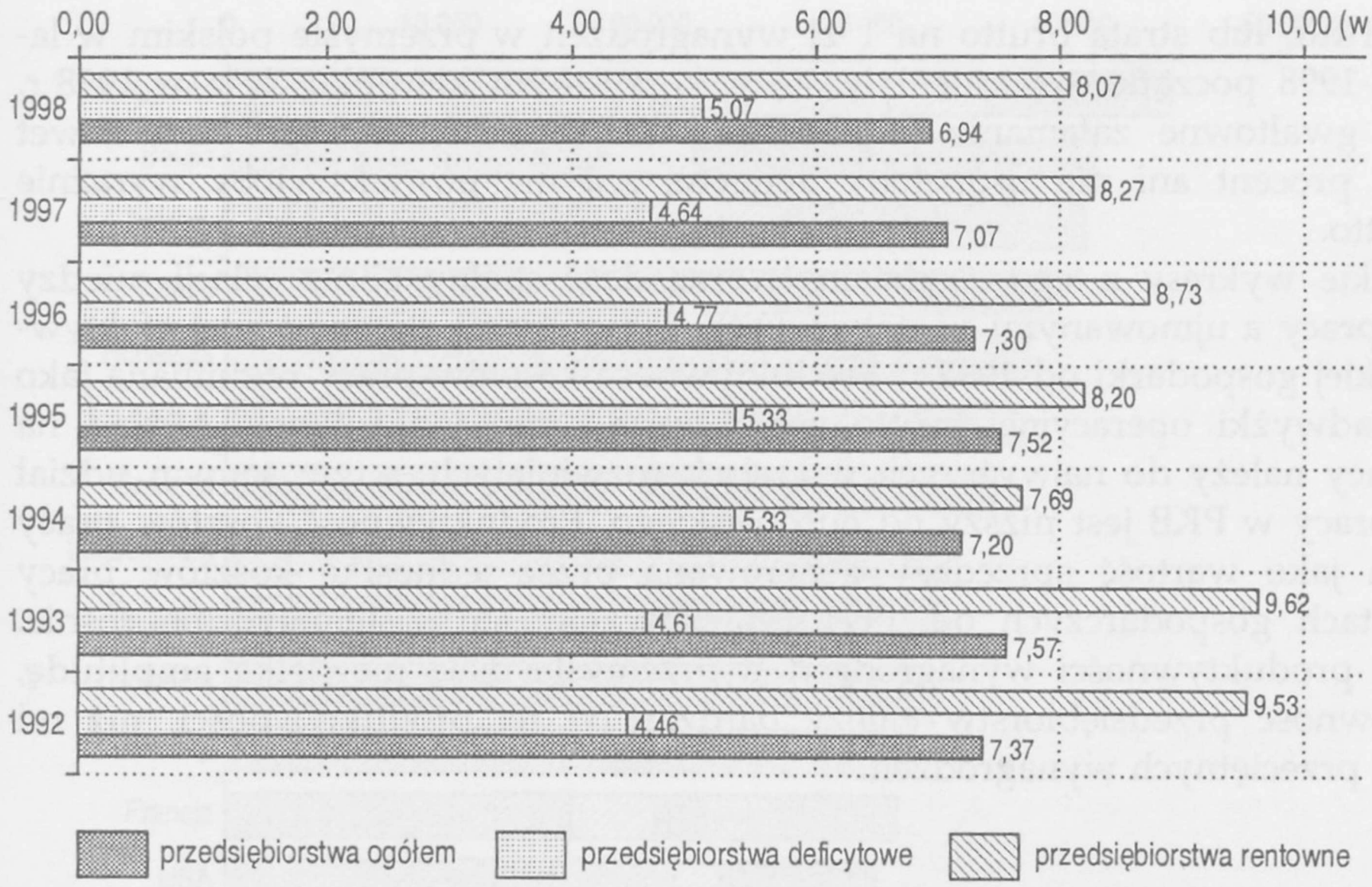
Wykres 45. Przychód i zysk brutto na 1 zł wynagrodzenia w zależności od rentowności obrotu brutto w przemyśle polskim w 1998 r.

Źródło: opracowanie własne.

Wykresy 44 i 45 wyraźnie wskazują, że o efektach ekonomicznych polskich przedsiębiorstw przemysłowych w 1998 r. decydowała wielkość sprzedaży na 1 zatrudnionego i na 1 złotówkę wynagrodzeń, bez względu na wysokość tych wynagrodzeń. Analogiczne zestawy wykresów można sporządzić dla każdego roku począwszy od 1992 aż do 1999, otrzymując taki sam układ zależności, chociaż na poziomie rentowności obrotu ponad 50% zdarzają się przedziwne konfiguracje (ten poziom dotyczy nielicznych i, jak się zdaje, co roku innych przedsiębiorstw zaangażowanych w jednorazowe działania nadzwyczajne).

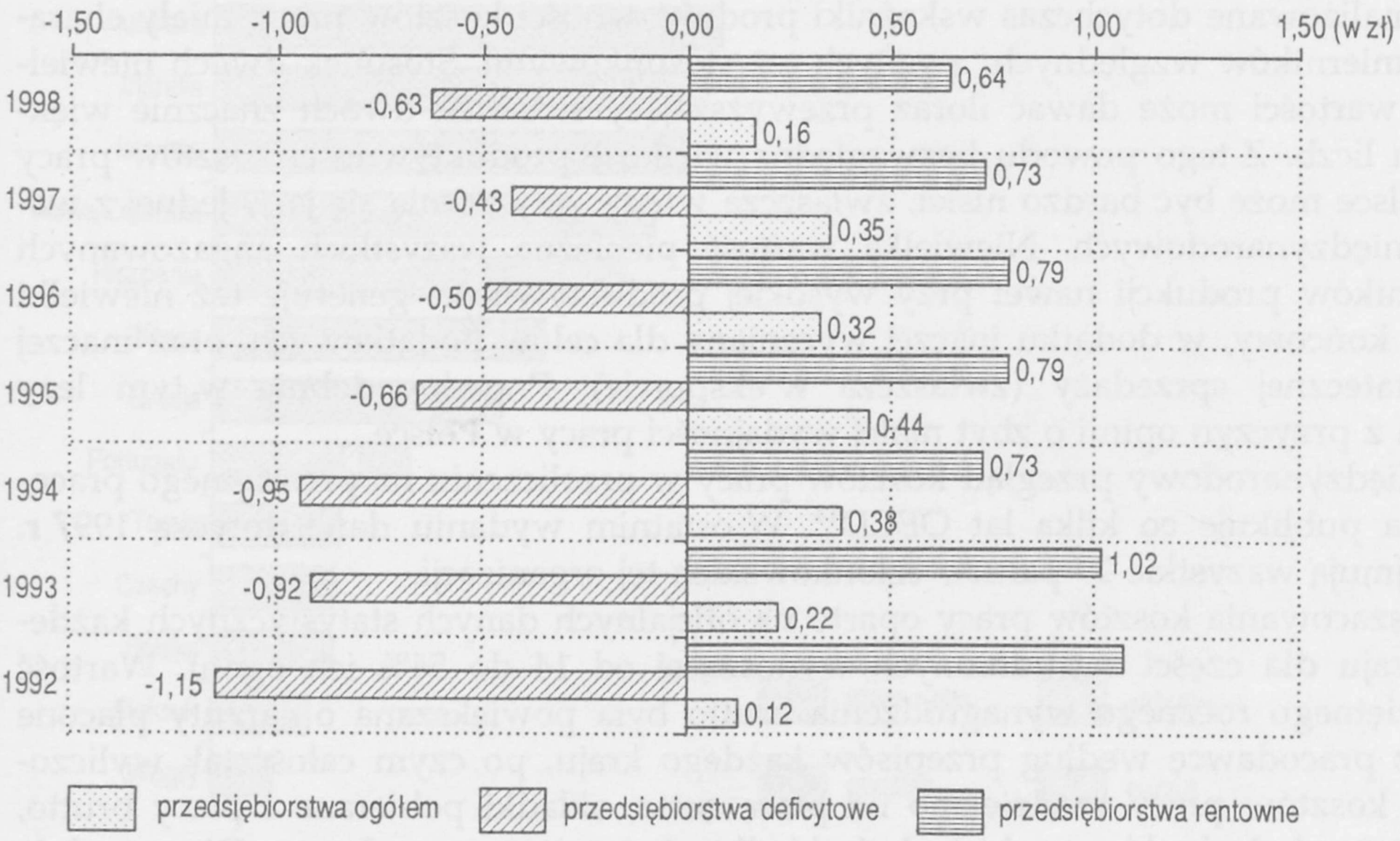
Wieloletni przegląd danych dla przemysłu najlepiej jest zamknąć między latami 1992 i 1998, ponieważ wartości wynagrodzeń w 1999 r. mają zmienioną definicję, i chociaż można je korygować uprzednio stosowanym współczynnikiem ubruttowienia, to złożoność relacji ekonomicznych oddziałujących na końcowy wynik raczej do tego zniechęca. Zresztą wcześniej zamieszczone wykresy podają dane o produktywności kosztów pracy w podmiotach gospodarczych do 1999 r. Wykres 46 pokazuje produktywność wynagrodzeń ogółem i w przedsiębiorstwach rentownych lub deficytowych od 1992 do 1998 r.

6.4. PRODUKTYWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ PRZECIĘTNYCH A RENTOWNOŚĆ OBROTU BRUTTO W PRZEMYŚLE



Wykres 46. Przychód na 1 zł wynagrodzenia w przedsiębiorstwach przemysłu polskiego o różnej rentowności w latach 1992–1998

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 47. Zysk brutto na 1 zł wynagrodzeń w przedsiębiorstwach przemysłu polskiego o różnej rentowności w latach 1992–1998

Źródło: opracowanie własne.

Zysk brutto lub strata brutto na 1 zł wynagrodzeń w przemyśle polskim w latach 1992–1998 początkowo zmieniały się w korzystnym kierunku, lecz w 1998 r. wystąpiło gwałtowne załamanie (wykres 47). Zmniejszenie wynagrodzeń nawet o znaczny procent ani nie usunęłoby deficytu, ani nie powiększyłoby wyraźnie zysku brutto.

Wszystkie wykresy z tego rozdziału tworzą dość spójny obraz relacji miedzy kosztami pracy a ujmowanymi w statystykach parametrami ekonomicznej efektywności polskiej gospodarki od 1992 r. Produktywność kosztów pracy rozumiana jako wartość nadwyżki operacyjnej brutto generowana przez jednostkowy nakład na koszty pracy należy do najwyższych w krajach rozwiniętych, a tym samym udział kosztów pracy w PKB jest niższy od europejskiego. Produktywność kosztów pracy rozumiana jako wartość sprzedaży generowana przez jednostkę kosztów pracy w podmiotach gospodarczych od 1994 r. nieznacznie, ale systematycznie rośnie. Fluktuacje produktywności wynagrodzeń w przemyśle mają niewielką amplitudę, lecz rentowność przedsiębiorstw zależy bardziej od tej produktywności, niż od wysokości przeciętnych wynagrodzeń.

6.5. BEZWZGLĘDNE WARTOŚCI KOSZTÓW PRACY W POLSCE I NA ŚWIECIE

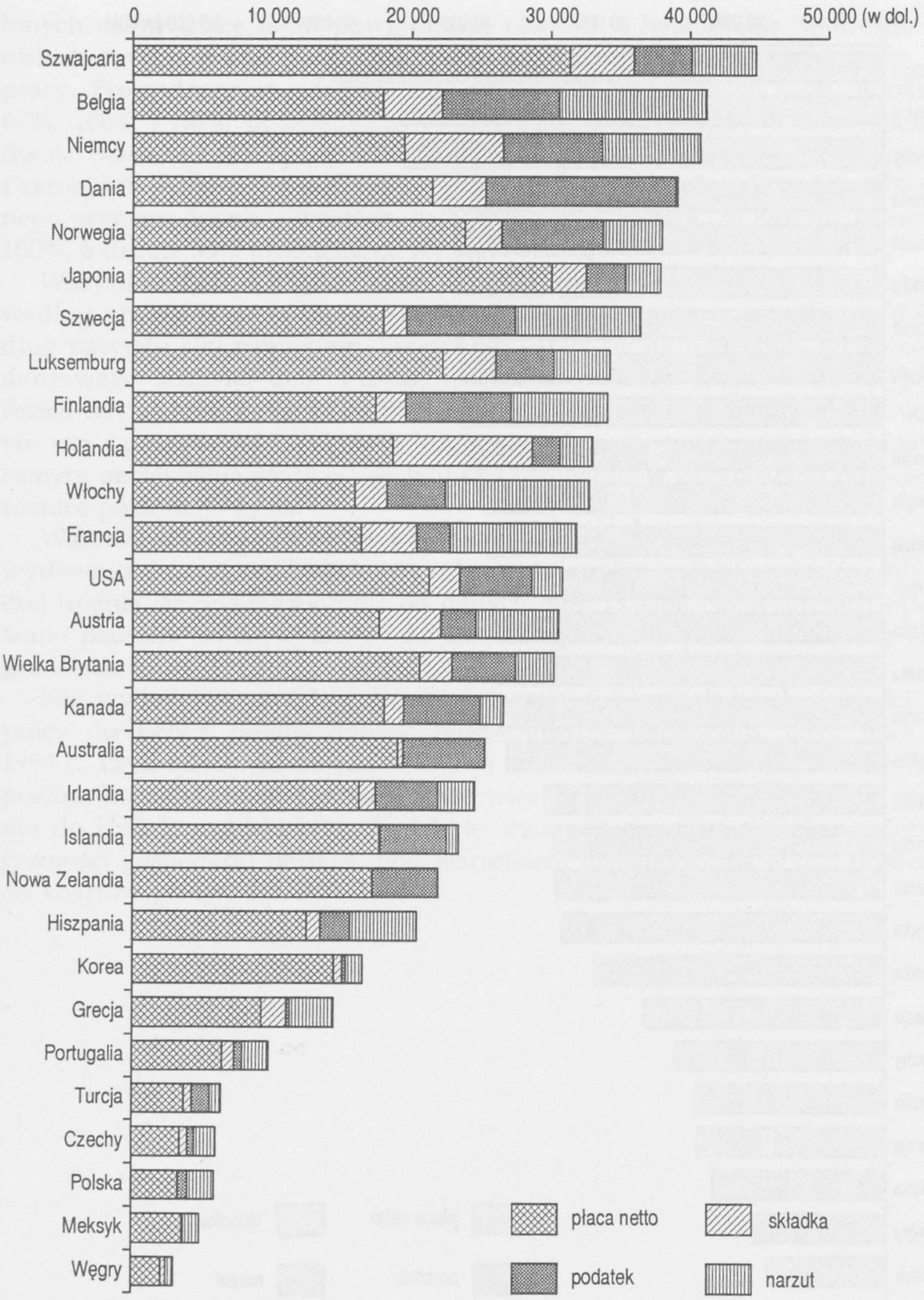
Analizowane dotychczas wskaźniki produktywności kosztów pracy miały charakter mierników względnych, zwanych też stosunkowymi. Stosunek dwóch niewielkich wartości może dawać iloraz przewyższający stosunek dwóch znacznie większych liczb. Z tego powodu bezwzględna wielkość produktywności kosztów pracy w Polsce może być bardzo niska, zwłaszcza wtedy, gdy ocenia się ją w jednej z walut międzynarodowych. Niewielka wartość pieniężna wszystkich angażowanych czynników produkcji nawet przy wysokiej produktywności generuje też niewielki efekt końcowy, w dodatku inaczej wyceniany dla celów podatkowych, oraz inaczej w ostatecznej sprzedaży (zwłaszcza w eksporcie). Prawdopodobnie w tym leży jedna z przyczyn opinii o zbyt małej wydajności pracy w Polsce.

Międzynarodowy przegląd kosztów pracy w przeliczeniu na przeciętnego pracownika publikuje co kilka lat OECD[14]. W ostatnim wydaniu dane dotyczą 1997 r. i obejmują wszystkie 29 państw członkowskich tej organizacji.

Oszacowania kosztów pracy oparto na oficjalnych danych statystycznych każdego kraju dla części zatrudnionych wynoszącej od 14 do 54% ich ogółu. Wartość przeciętnego rocznego wynagrodzenia brutto była powiększana o narzuty płacone przez pracodawcę według przepisów każdego kraju, po czym całość tak wyliczonych kosztów pracy rozdzielano na płacę netto, składki pobierane z płacy brutto, podatek od dochodów osobistych i składki obciążające pracodawcę. Dla zupełnie

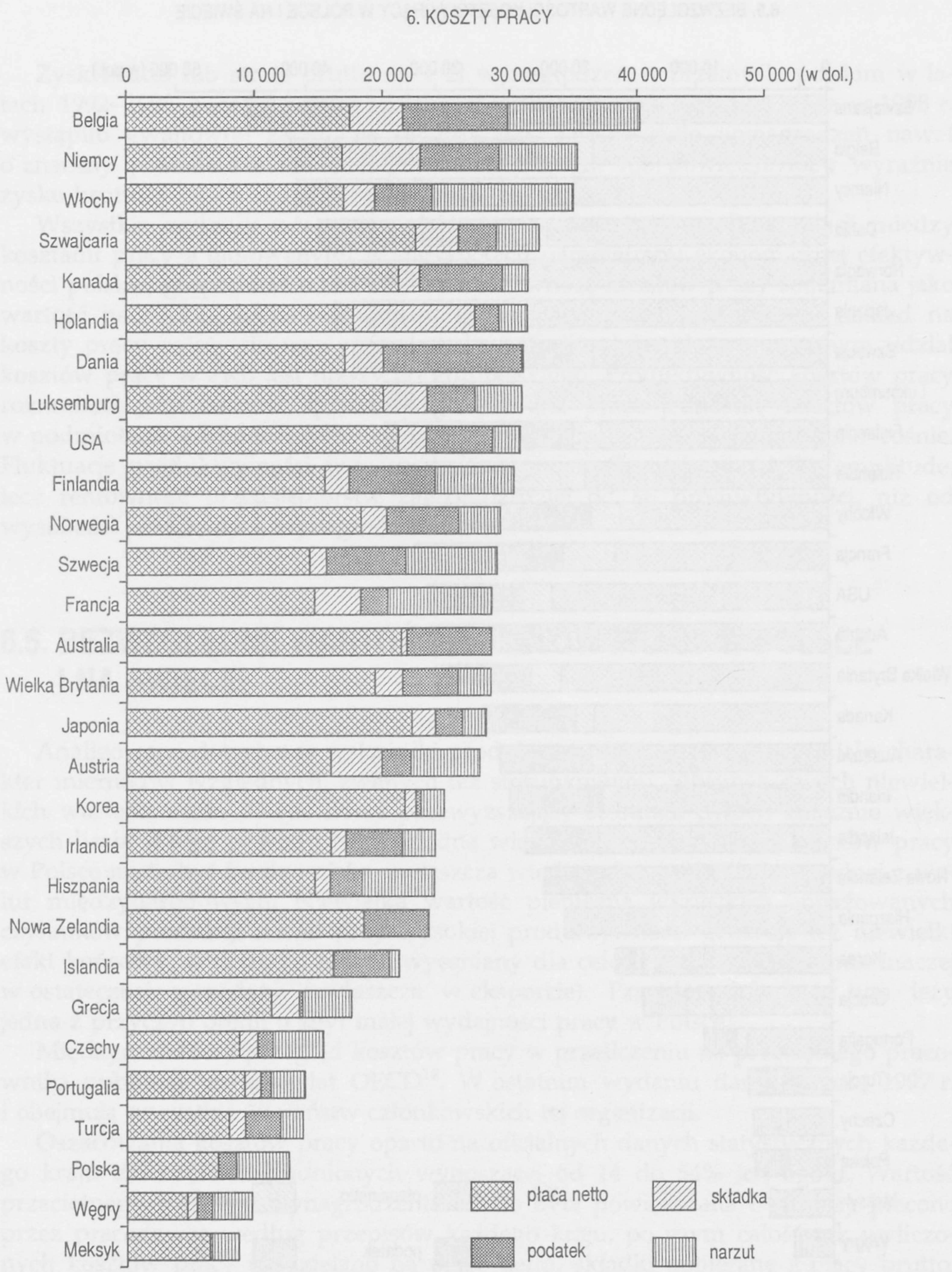
[14] *The Tax/benefit position of employees*, 1997.

6.5. BEZWZGLĘDNE WARTOŚCI KOSZTÓW PRACY W POLSCE I NA ŚWIECIE



Wykres 48. Koszty pracy (w dol.) przeciętnego robotnika przemysłowego w 1997 r. w krajach OECD według kursu wymiany

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 49. Koszty pracy (w dol.) przeciętnego robotnika przemysłowego w 1997 r. w krajach OECD według parytetu siły nabywczej

Źródło: opracowanie własne.

innych celów płacę netto powiększano również o świadczenia społeczne z tytułu niskich zarobków lub posiadania dzieci, ale ta część analizy nie dotyczy kosztów pracy. Prowadzono ją odrębnie dla samotnych bezdzietnych osób otrzymujących 67%, 100% i 167% przeciętnego wynagrodzenia, samotnych osób wychowujących dwoje dzieci za 67% przeciętnego wynagrodzenia, małżeństw z dwojgiem dzieci i zarobkach jednego z małżonków 100%, a drugiego 0%, lub 33%, lub 67% przeciętnego wynagrodzenia i wreszcie samotnego małżeństwa, w którym jedno zarabia 100%, a drugie 33% przeciętnego wynagrodzenia

Wszystkie dane dla przeciętnej płacy rocznej można było przeliczyć na dolary według przeciętnego rocznego kursu wymiany na rynku walut albo na dolary według parytetu siły nabywczej. Parytet ten ustala się na podstawie relacji ceny standardowego koszyka dóbr i usług w walucie każdego kraju, a nie na podstawie relacji cen waluty. Pozwala to w dużej mierze zniwelować efekty różnic w strukturze cen i polityce lub spekulacji kursowo-walutowej poszczególnych krajów. Tym samym porównania według parytetu siły nabywczej w przybliżeniu odzwierciedlają różnice poziomów życia.

Wartości dla wykresów 48 i 49 obliczono z wykorzystaniem tabel cytowanego wydawnictwa, łącznie z tabelami rynkowych kursów walut i parytetów siły nabywczej (różnią się one nieznacznie od danych NBP i GUS). Na wykresach uporządkowano państwa od najwyższego do najniższego kosztu pracy niezależnie od wynagrodzenia brutto i netto.

Nie wydaje się prawdopodobne, aby zmiany bezwzględnych wartości kosztów pracy do 1999 r. mogły zmienić relacje miedzy państwami, gdyż trwa ona od 1994 r., czyli od chwili objęcia Polski tą analizą. Zdecydowanie niski bezwzględny poziom kosztów pracy w Polsce może więc tylko rosnąć, zwłaszcza po przystąpieniu do Unii Europejskiej. Nie będzie to stwarzało zagrożeń dla ekonomicznej efektywności gospodarki polskiej, pod warunkiem utrzymywania w niej produktywności kosztów pracy z lat 1992–1999.

7. PRASOWE I POLITYCZNE WYPOWIEDZI O WYNAGRODZENIACH ORAZ KOSZTACH PRACY

7.1. NIEDOPOWIEDZENIE RELATYWIZACJI JAKO ŹRÓDŁO PRZEKONAŃ O ZRÓŻNICOWANIU WYNAGRODZEŃ

Źródłowe wydawnictwa GUS (np. seria: Informacje i opracowania statystyczne) wychodzą w nakładach nie przekraczających kilkuset egzemplarzy. Wydawnictwa zbiorcze (tzw. roczniki statystyczne ogólne i specjalistyczne) mają szerszy zasięg, lecz zawierają mniej informacji. Wszystkie zaś publikacje GUS koncentrują się głównie na samych liczbach, bez szczególnego nacisku na merytoryczne relacje miedzy nimi oraz na ich interpretacje. Ma to pewien walor dla specjalistów, bowiem wykorzystują oni dane według własnych potrzeb, a nie według narzuconych schematów. Jednak dla niespecjalistów większość tabel statystycznych jest po prostu nudna i niezrozumiała bez objaśnień dziennikarza lub polityka.

Wiedza o ekonomicznej rzeczywistości jest rozpowszechniana w postaci prasowych komentarzy, zwanych przez dziennikarzy informacjami, oraz w postaci politycznych wystąpień członków rządu i opozycji. Jest przy tym charakterystyczne, że informacje o giełdowym rynku papierów wartościowych w takich gazetach, jak „Rzeczpospolita" i Gazeta Wyborcza", zajmują kilkanaście razy więcej miejsca niż informacje o wynagrodzeniach. Ponadto informacje giełdowe muszą być rzetelne pod groźbą ustawowej odpowiedzialności karnej i finansowej, choć dotyczą znacznie mniejszego kręgu zainteresowanych (posiadaczy rachunków inwestycyjnych jest kilkanaście razy mniej niż zatrudnionych) i znacznie mniejszej wartości (kwoty obrotu giełdowego są o wiele niższe od łącznej kwoty wynagrodzeń w analogicznym okresie). Warto więc skonfrontować dane GUS z opiniami rozpowszechnianymi przez środki masowego przekazu, grupy interesów oraz polityków.

W rzadkim odstępstwie od niekomentowania danych liczbowych, dwa kolejne wydania publikacji GUS o zróżnicowaniu wynagrodzeń w Polsce zawierają następujące sformułowania:

„Przedstawione niżej informacje o wynagrodzeniach pozwolą odpowiedzieć na pytania o skalę różnic między wynagrodzeniami pracowników będących w różnym wieku, o różnym stażu pracy, różnym poziomie wykształcenia i wykonujących różne zawody w podziale według płci, a także własności zakładów pracy, w których są zatrudnieni. Ze względu na

potrzebę syntetycznego ujęcia tego zagadnienia posługiwać się będziemy tylko pojęciem przeciętnego wynagrodzenia"[1].

„Czy więc różnice w przeciętnych poziomach wynagrodzeń są znaczące? Nie wydaje się, aby odpowiedź na to pytanie była pozytywna. Poziom płac osób w wieku okołoemerytalnym, a więc po przepracowaniu kilkudziesięciu lat, jest stosunkowo niewiele wyższy od wynagrodzeń osób, które dopiero rozpoczęły życie zawodowe. Relacje płac według wieku można więc uznać jako niezadowalające. [...] Jak więc widzimy, zarobki pracowników nie są mocno zróżnicowane, tak z punktu widzenia wieku, jak i stażu pracy[2].

Twierdzeniom tym nie towarzyszy jednak należyta argumentacja. Podawane jako uzasadnienie liczby oraz ich wzajemne stosunki są obciążone niedopowiedzeniem relatywizacji[3], lub inaczej, są wypowiedziami niezupełnymi[4]. Nie jest bowiem jasne, według jakiego kryterium zróżnicowanie wynagrodzeń zostało uznane za niezbyt duże.

Zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń (jak w publikacji GUS) w wielkich grupach zawodów, wieku i wykształcenia dla wszystkich krajów Unii Europejskiej w 1995 r. przedstawiono w europejskim roczniku statystycznym[5] i dokładnie powtórzono w edycjach do 2000 r. Ujęto w nim 8 wielkich grup zawodowych według takiej samej klasyfikacji jak w Polsce[6], 3 grupy wykształcenia (w Polsce 5 grup) i 6 grup wiekowych, ale w nieco innych granicach niż 6 grup wiekowych w Polsce. Wszystkie wynagrodzenia przeciętne w krajach Unii przeliczono na zarzucone już jednostki monetarne zwane ECU. Są to wyniki zharmonizowanego badania zróżnicowania wynagrodzeń, których nie badano później w ten sposób aż do roku 2000.

Dla porównania danych Unii Europejskiej z danymi dla Polski jako wspólną jednostkę wynagrodzenia przyjęto wartość przeciętnego wynagrodzenia w każdym kraju. Wynagrodzenie w poszczególnych grupach wyrażało się wtedy jako procent wynagrodzenia przeciętnego w danym kraju. Całość danych dla każdego podziału na grupy, bądź wykształcenie, umieszczono na wykresach, na których poziome kreski oznaczają procentowy stosunek przeciętnego wynagrodzenia w konkretnej grupie do przeciętnego wynagrodzenia w całej gospodarce określonego kraju. Takie wartości procentowe są naniesione na osi pionowej, a na osi poziomej kraje określono zwyczajowymi skrótami. Oczywiście, przyjęcie jako miary bezwzględnej wartości pieniężnej przeciętnych wynagrodzeń z przeliczeniem wartości dla Polski na

---

[1] *Wynagrodzenie zatrudnionych w gospodarce narodowej według zawodów za marzec 1996*, 1997, s. 11, 13.

[2] *Wynagrodzenia według zawodów w październiku 1998 r.*, 1999, s. 13 i 14.

[3] K. Ajdukiewicz, 1974, s. 61; K. Trzęsicki, 1996, s. 97–9.

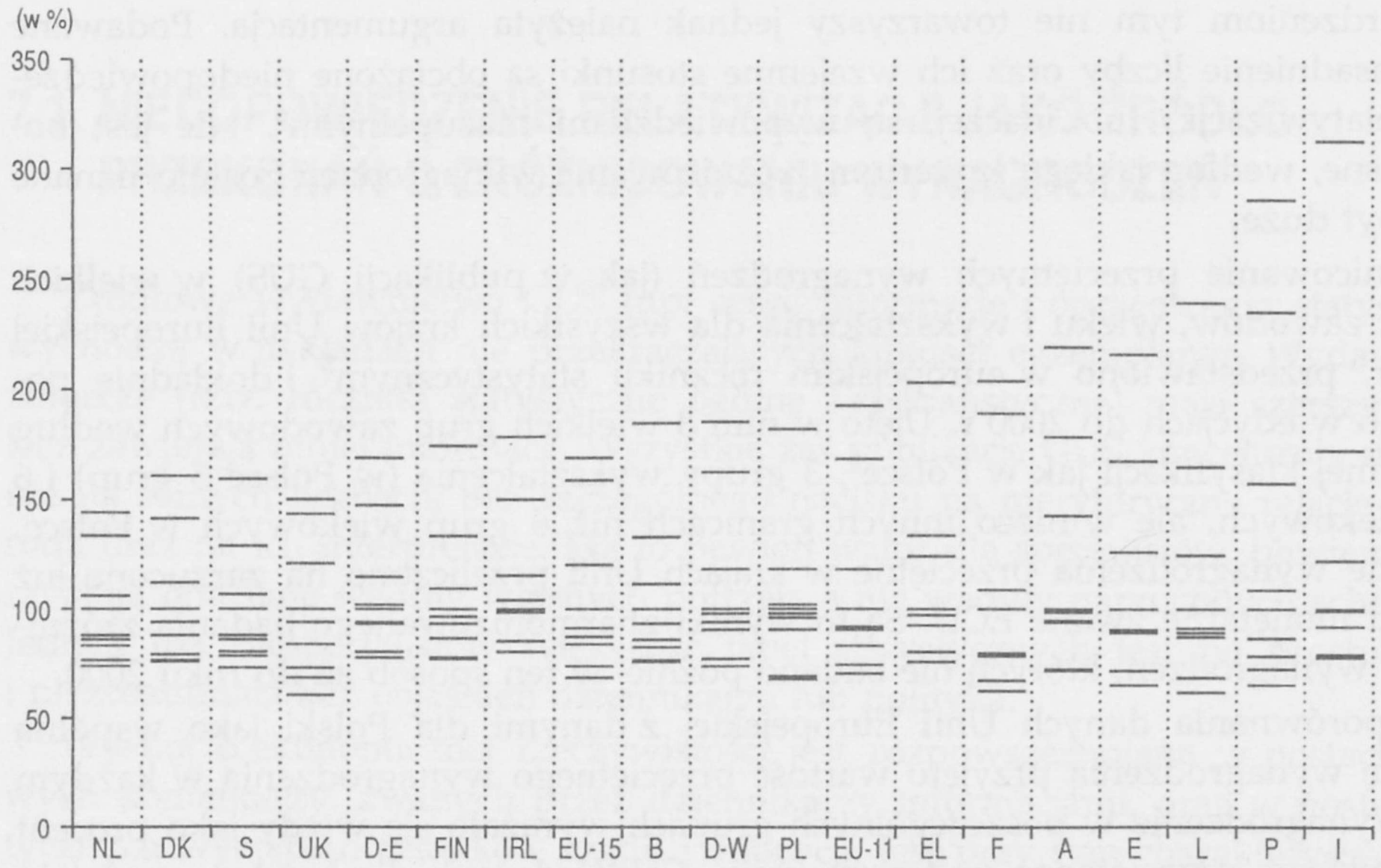
[4] Z. Ziembiński, 1993, s. 56–58 i 126–127.

[5] *Eurostat Yearbook*, 1999.

[6] Klasyfikacja zawodów i specjalności, MPiPS oraz GUS Warszawa 1996; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, DzU Nr 48, poz. 253, przedstawiane jako polska adaptacja International Standard Classification of Occupations.

walutę międzynarodową mogłoby dać zupełnie inny obraz. Jednak w komentarzu GUS traktowano procentowe stosunki miedzy przeciętnymi jako właściwą miarę pozwalającą na wyciąganie wniosków.

Poszczególne kreski nie są opisane, gdyż przedmiotem analizy jest tutaj obraz ogólnego zróżnicowania wynagrodzeń wokół przeciętnej. Kraje zaś są uporządkowane według rozpiętości przeciętnych wynagrodzeń w grupach (tj. od najmniejszej do największej różnicy między skrajnymi przeciętnymi każdego kraju). Zaznaczone jest również przeciętne wynagrodzenie ogółem, wynoszące każdorazowo 100%.



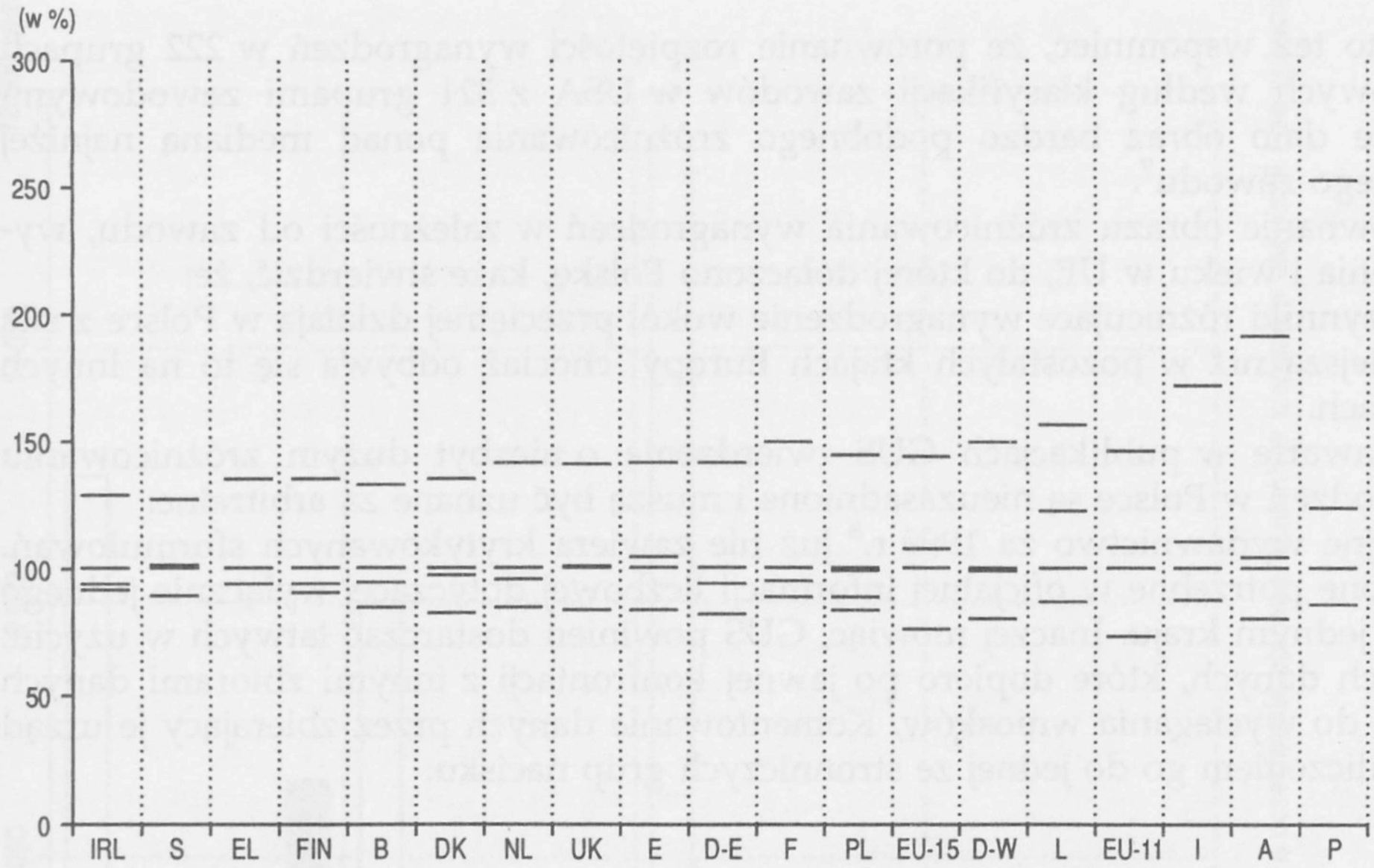
Wykres 50. Zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń w grupach wielkich zawodów w krajach Unii Europejskiej i w Polsce w 1995 r.*

* Dla Francji – 1994 r., dla Polski i Austrii – 1996 r.

Źródło: opracowanie własne.

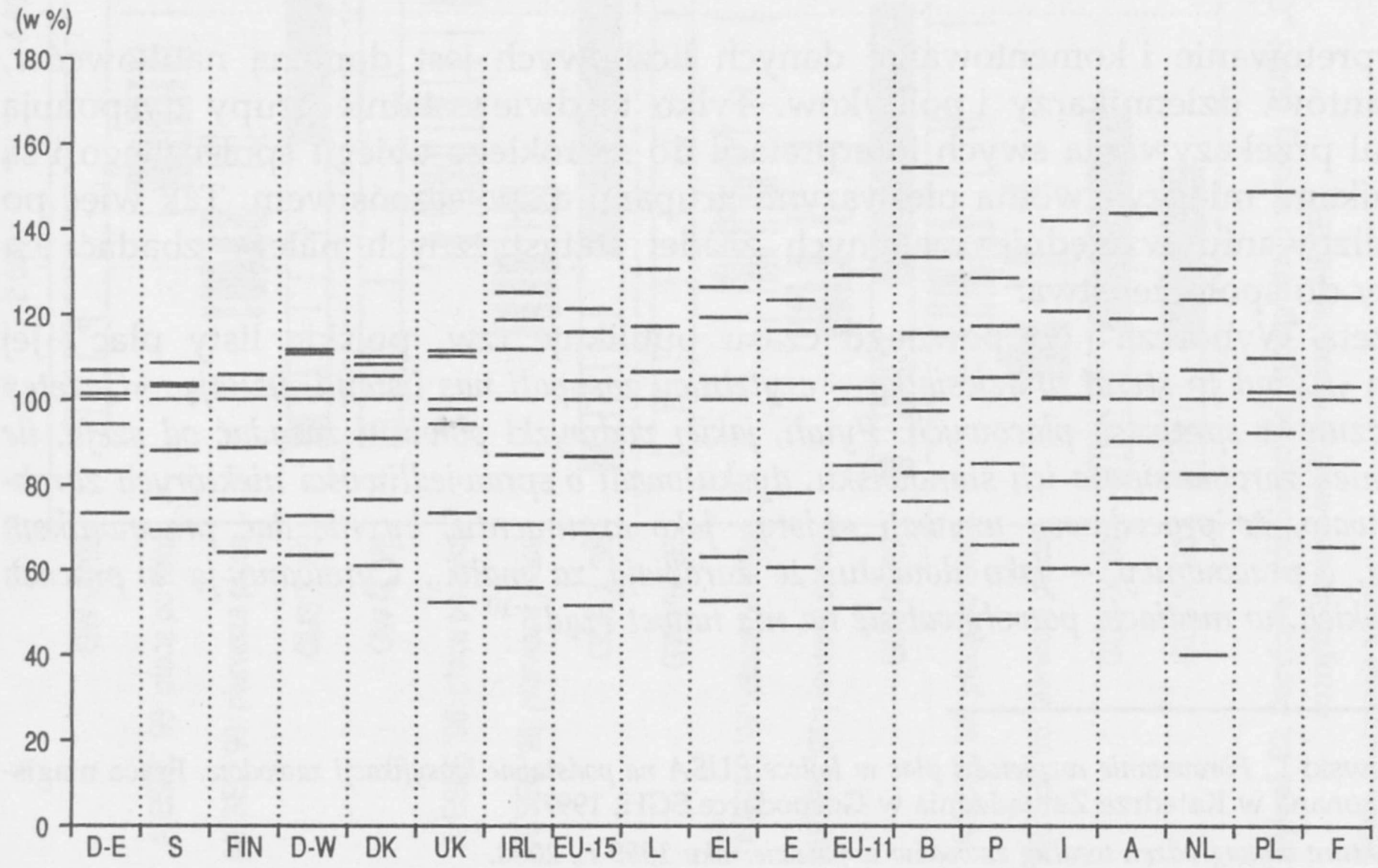
Według wykresu zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń w wielkich grupach zawodowych w Polsce jest większe niż w 8 krajach wspólnoty (Niemcy są prezentowane odrębnie, jak przed zjednoczeniem) oraz mniejsze niż w 7 krajach. Zróżnicowanie określane tym sposobem jest dla Polski większe niż przeciętnie w 15 krajach europejskich i niemal identyczne z przeciętnym zróżnicowaniem w 11 krajach strefy euro. Tak wiec przyjęcie konkretnej relatywizacji zmusza do odrzucenia komentarza GUS.

Analogiczne wykresy dla wykształcenia i wieku muszą być traktowane z większą ostrożnością, bowiem i wykształcenie, i wiek są umieszczane w innych przedziałach. Tym niemniej, gdyby zróżnicowanie wynagrodzeń w zależności od tych czynników było w Polsce rzeczywiście niezbyt duże, musiałoby to znaleźć odzwierciedlenie na wykresach. Jednak wynika z nich, że zróżnicowanie wynagrodzeń w Polsce w zasadzie nie odbiega od przeciętnej europejskiej, choć mieści się raczej ponad nią.



Wykres 51. Zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń według wykształcenia w krajach Unii Europejskiej i w Polsce w 1995 r.

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 52. Zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń według wieku w krajach Unii Europejskiej i w Polsce w 1995 r.

Źródło: opracowanie własne.

Warto też wspomnieć, że porównanie rozpiętości wynagrodzeń w 222 grupach zawodowych według klasyfikacji zawodów w USA z 321 grupami zawodowymi w Polsce dało obraz bardzo podobnego zróżnicowania ponad medianą najniżej opłacanego zawodu[7].

Porównanie obrazu zróżnicowania wynagrodzeń w zależności od zawodu, wykształcenia i wieku w UE, do której dołączono Polskę, każe stwierdzić, że:

1. Czynniki różnicujące wynagrodzenie wokół przeciętnej działają w Polsce z siłą nie mniejszą niż w pozostałych krajach Europy, chociaż odbywa się to na innych poziomach.

2. Zawarte w publikacjach GUS twierdzenia o niezbyt dużym zróżnicowaniu wynagrodzeń w Polsce są nieuzasadnione i muszą być uznane za arbitralne.

Kolejne wydawnictwo za 1999 r.[8] już nie zawiera krytykowanych sformułowań. Nie są one potrzebne w oficjalnej informacji liczbowej dotyczącej wyłącznie jednego roku w jednym kraju. Inaczej mówiąc, GUS powinien dostarczać łatwych w użyciu, surowych danych, które dopiero po jawnej konfrontacji z innymi zbiorami danych posłużą do wyciągania wniosków. Komentowanie danych przez zbierający je urząd grozi zaliczeniem go do jednej ze stronniczych grup nacisku.

7.2. NIEREPREZENTATYWNOŚĆ I DOSTĘPNOŚĆ PUBLIKACJI PRASOWYCH JAKO PODSTAWA NIEREALISTYCZNYCH ASPIRACJI

Interpretowanie i komentowanie danych liczbowych jest domeną naukowców, konsultantów, dziennikarzy i polityków. Tylko te dwie ostatnie grupy dysponują środkami przekazywania swych interpretacji do szerokiego obiegu społecznego i są pośrednikami między dwoma pierwszymi grupami a społeczeństwem. Tak więc po przeanalizowaniu względnie rzetelnych źródeł statystycznych należy zbadać ich przekazy do społeczeństwa.

„Gazeta Wyborcza" od pewnego czasu publikuje tzw. polskie listy płac[9]. Jej zdaniem *„ ...był to strzał w dziesiątkę – czytelnicy zasypali nas listami, uznając «Gazetę» za wyrocznię w sprawach płacowych. Pytali, jakiej podwyżki powinni zażądać od szefa, ile «normalnie» zarabia się na ich stanowisku, dyskutowali o sprawiedliwości niektórych zarobków. Bywało, że pracodawcy używali «Listy» jako argumentu, by nie dać pracownikom podwyżki, a pracownicy – jako dowodu, że zarabiają za mało... Cytowano ją w pracach magisterskich, w mediach, powoływał się na nią nawet rząd."*[10]

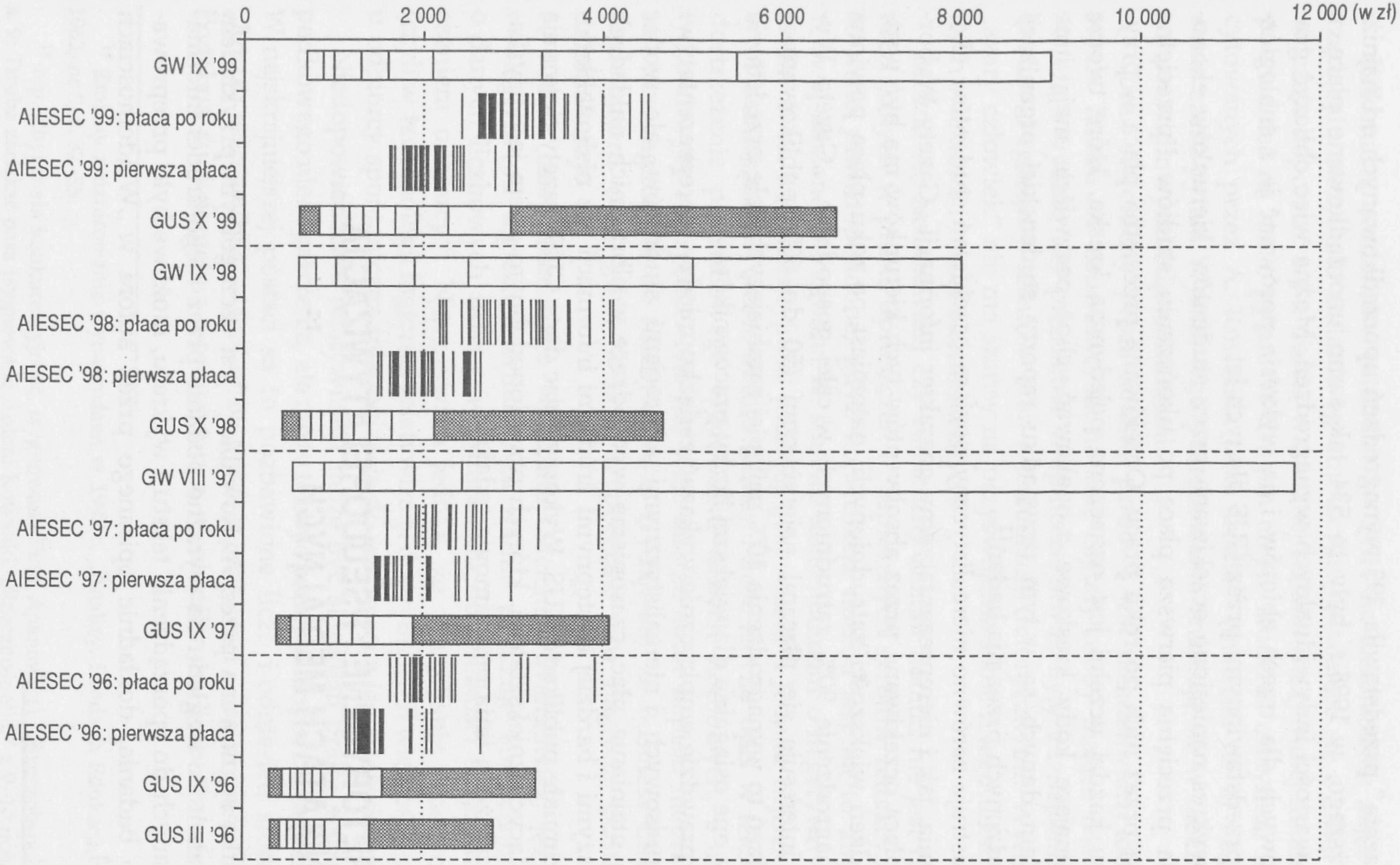
---

[7] Orłowski I., *Porównanie rozpiętości płac w Polsce i USA na podstawie klasyfikacji zawodów*. Praca magisterska wykonana w Katedrze Zarządzania w Gospodarce SGH, 1997.

[8] *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 1999 r.*, 2000.

[9] Dla 1997 r. w dodatku „Praca" z 18 i 25 sierpnia oraz 1, 8, 15 i 29 września; dla 1998 r. także w dodatku z 14, 21 i 28 września oraz 5 października; dla 1999 r. analogicznie w dniach 6, 13, 20, 27 września i 4 oraz 11 października.

[10] „Gazeta Wyborcza", dodatek „Praca" z 6 września 1999.



Wykres 53. Decylowe zróżnicowanie wynagrodzeń według GUS i „Gazety Wyborczej" a oczekiwania płacowe studentów kierunków ekonomii i zarządzania różnych uczelni według raportów AIESEC

Źródło: opracowanie własne.

W 1997 r. „Gazeta" przedstawiła 395 wynagrodzeń uporządkowanych od najniższego do najwyższego, w 1998 r. były to 534 tak samo uporządkowane płace, a w 1999 r. – 889 wartości indywidualnych wynagrodzeń. Można więc obliczyć granice grup decylowych dla trzech zbiorów i na wykresie porównać je z analogicznymi granicami przedstawionymi przez GUS dla tych lat.

Na ten sam wykres naniesiono oczekiwaną przez studentów kierunków ekonomii i zarządzania przeciętną pierwszą płacę po ukończeniu studiów i przeciętną płacę oczekiwaną przez nich po roku pracy. Oczekiwana przeciętna płaca w przypadku studentów każdej uczelni jest oznaczona pojedynczą kreską, które tworzą zbiory przypominające kody kreskowe z opakowań, choć oczywiście mają inne znaczenie. Źródłem danych są w tym przypadku raporty studenckiej organizacji AIESEC z prowadzonych przez nią badań[11].

Wykres 53 ilustruje zarówno nierealistyczny poziom oczekiwań studentów ekonomii i zarządzania, jak i niereprezentatywny charakter informacji „Gazety Wyborczej". Pierwsza płaca oczekiwana przez absolwentów tych kierunków ma być wyższa od wynagrodzeń większości zatrudnionych, natomiast po roku płaca powinna przekraczać wynagrodzenie 90% zatrudnionych w całej gospodarce. „Gazeta Wyborcza" z kolei interesuje się płacami najwyższymi (50 do 60% publikowanych w niej wynagrodzeń to wynagrodzenia 10% najlepiej zarabiających), ale przedstawia je tak, jakby były one osiągalne dla większej liczby pracowników.

Nie można wprawdzie empirycznie wykazać związku między niereprezentatywnością danych prasowych i nierealistycznymi aspiracjami studentów, ale wobec coraz częstszego utajniania płac, czasopisma wychodzące w olbrzymich nakładach stają się ważniejszymi i bardziej dostępnymi źródłami informacji niż niskonakładowe i trudno zrozumiałe publikacje GUS. Wykorzystując dane GUS, gazety dokonują zresztą daleko idących zniekształceń, których prawdopodobnym celem jest uzyskanie zgodności z założoną linią programową redakcji.

7.3. FIGURY RETORYCZNE I PSEUDORELATYWIZACJA W KOMUNIKATACH MEDIALNYCH

Prasowa notatka sygnowana przez A. Kowalika[12] jest szczególnym przykładem tego rodzaju działań. Ze względu na wyraźne podanie przez niego źródeł informacji wykorzystywanych do sporządzenia tekstu i wykresu, możliwe było przeprowadzenie pewnego badania, dokładnie opisanego przez autora w „Wiadomościach Statystycznych"[13].

---

[11] *Pracodawca roku*. Raport AIESEC, 1997, 1998, 1999.

[12] Wiekszość zarabia średnio. „Rzeczpospolita" z 8 maja 1998.

[13] Daszkowski J., 1998, s. 120–124.

Kilkunastu studentów ostatnich lat SGH na zakończenie zajęć z retoryki w zarządzaniu otrzymało zadanie egzaminacyjne składające się z kilku części. Najpierw należało zapoznać się z treścią wskazanej notatki (nazywanej materiałem nr 1) i odpowiedzieć na sześć pytań. W drugim etapie studenci otrzymali kopie opracowań, cytowanych przez A. Kowalika jako źródła[14] (materiał nr 2) i odpowiadali na te same sześć pytań. Wyniki tego postępowania znajdują się w tabeli 8 z pogrubionymi prawidłowymi odpowiedziami.

Obraz stworzony przez notatkę prasową jest nieadekwatny do danych źródłowych. Trzeba też zauważyć, że notatkę czytały osoby mające wiedzę ekonomiczną świeżą i wyższą niż przeciętna w społeczeństwie, były zaznajomione z technikami analizy i egzegezy tekstów oraz z technikami retorycznymi. Wydaje się zatem, że „szary człowiek" nie ma szansy na przyswojenie sobie z tego tekstu nie zafałszowanych wielkości i relacji ekonomicznych.

Można się zastanawiać, czy ostateczny kształt notatki nie jest tylko wypadkową niezbędnych w prasie uproszczeń i pospiesznych skrótów redakcyjnych. Wydaje się to mało prawdopodobne, gdyż konstrukcja notatki jest na to zbyt konsekwentna w swej złożoności i zgodna ze stałymi komentarzami o negatywnym wpływie płac realnych na konkurencyjność polskiej gospodarki[15]. Jednak najciekawsze jest to, że tytuł zamieszczonej przez autora tablicy i dość zawiły opis w tekście pozwalają na dostrzeżenie prawidłowego wydźwięku danych liczbowych, a uniemożliwiają to tylko chwyty retoryczne. Nie jest więc tak, że autor napisał nieprawdę, bo ją napisał, lecz zagmatwał do nieczytelności. Wydaje się, że Business Centre Club bardzo tego autora ceni, gdyż w 1999 r. przyznał mu nagrodę „Ostrego pióra" dla dziennikarzy.

Klasyk dziennikarskiego warsztatu, Melchior Wańkowicz, językiem barwnym i odległym od logicznej terminologii trafnie pokazuje konieczność informowania o danych liczbowych zawsze w odniesieniu do wielkości obejmowanych doświadczeniem odbiorcy[16]. Nie zauważa jednak, że zaniechanie jakichkolwiek odniesień (czyli w terminologii logicznej relatywizacji do wybranych wielkości) może uruchamiać u odbiorcy spontaniczną relatywizację do wielkości z jego doświadczenia życiowego.

Niedopowiedzenie relatywizacji może być skutkiem braku staranności lub przypadkowego niedopatrzenia, ale może też być przemyślanym zabiegiem perswazyjnym. W najskrajniejszej postaci są to pozbawione liczb i odniesień sformułowania typu *„Koszty pracowników – stwierdzali zgodnie producenci – są w Polsce bardzo wysokie"*[17]. Podobną funkcję pełnią porównania z nieokreślonym liczbowo poziomem Europy

---

[14] Zmiany zróżnicowania wynagrodzeń w 1997 r. „Analizy. Fundacja Edukacji i Badań Bankowych" 1962, nr 3, s. 32–35.

[15] Np. Zbyt mała konkurencyjność, (sygnowane Piotr Apanowicz). „Rzeczpospolita" z 5 lutego 1998, s. 9; Trzeba zaciskać pasa (sygnowane Antoni Kowalik). „Rzeczpospolita" z 9–10 maja 1998, s. 11.

[16] Wańkowicz M.: *Karafka La Fontaine'a*, WL, Kraków 1983, t. I, s. 539–542.

[17] Zawinił nie tylko drogi złoty (sygnowane Danuta Walewska, wsp. A. Mac.) „Rzeczpospolita" z 31 maja 1996, s. B3.

Tabela 8. Odbiór informacji prasowej i źródłowej przez studentów ostatnich lat SGH

Pytania i polecenia	Proszę bardzo uważnie przeczytać materiał nr 1 i w odpowiednich komórkach poniżej wpisać jak najzwięźlejsze odpowiedzi na pytania z pierwszej kolumny	Proszę wyszukać w materiale nr 2 odpowiedzi na pytania z pierwszej kolumny i wpisać je w najzwięźlejszej formie do odpowiednich komórek poniżej
1. Jakiego odcinka czasowego dotyczy wykres oraz tekst po śródtytułach w materiale nr 1?	Całego roku 1997 (16 odpowiedzi)	**Września 1997 roku (13 odpowiedzi)** Całego roku 1997 (3 odpowiedzi)
2. Jakie było przeciętne wynagrodzenie w okresie, którego dotyczy wykres i tekst po śródtytułach w materiale nr 1?	1062 zł (15 odpowiedzi) Nie podano (1 odpowiedź)	**1145,9 zł** (16 odpowiedzi)
3. Czy większość zatrudnionych zarabiała średnio?	Tak (9 odpowiedzi) **W rozumieniu autora tak** (2 odpowiedzi) **Nie** (4 odpowiedzi) **Sugestia, że tak, choć według danych nie** (1 odpowiedź)	**Nie** (14 odpowiedzi) Tak (2 odpowiedzi)
4. Podać źródło analiz, z których wynika, że zróżnicowanie wynagrodzeń w Polsce jest takie samo, jak w większości krajów europejskich	Fundacja Edukacji i Badań Bankowych (15 odpowiedzi) Nie podano (1 odpowiedź)	**S. Borkowska, ekspertyza** (13 odpowiedzi) **J. Dankowski, maszynopis** (11 odpowiedzi) GUS (3 odpowiedzi) źródła inne niż podaje autor tekstu nr 1 (1 odpowiedź)
5. Jaki odsetek zatrudnionych zarabiał w przedziale od 540 do 620 zł?	1,7% (11 odpowiedzi) Dziwnie sformułowano – nie wiadomo (2 odpowiedzi) Nie wiadomo (1 odpowiedź) **7,4%** (3 odpowiedzi)	**7,4%** (15 odpowiedzi) Nie potrafię określić (1 odpowiedź)
6. W jakim przedziale mieści się najczęściej spotykane wynagrodzenie (tzw. moda, modalna lub dominanta)?	1140–1300 zł (16 odpowiedzi)	1140–1300 zł (15 odpowiedzi) **Trzeba obliczyć, przedziały są nierówne** (1 odpowiedź)

Źródło: opracowanie własne.

„Zdaniem Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych (PKPP), koszty pracy należą do najwyższych w Europie"[18] lub *„Nie jesteśmy już krajem taniej siły roboczej. Koszty związane z pracownikami są u nas porównywalne z zachodnimi"*[19].

Szczególnie wpływowe są informacje o tym, ile milionów złotych zapłacili pracodawcy pracownikom na zwolnieniach lekarskich[20] oraz ile milionów dni zostało nieprzepracowanych z tego powodu[21] i jak to obniża ekonomiczną efektywność przedsiębiorstwa[22]. Bez konkretnej relatywizacji większość odbiorców uzna, że są to przytłaczająco wielkie liczby, gdyż zobaczy je na tle swoich osobistych zarobków (najwyżej tysiące złotych) i dni swojego życia (najwyżej 30 tysięcy dni). W takiej spontanicznej relatywizacji nie zauważa się, że jest to mniej niż półtora procenta wynagrodzeń i mniej niż dwa procent czasu przepracowanego. A możliwa jest również złośliwa relatywizacja pokazująca, że wynagrodzenia za czas choroby krótszej od 35 dni w roku są niższe od wydatków pracodawców na cele reprezentacyjne (na fundusz reprezentacyjny można wykorzystać nie więcej niż 0,25% przychodu, w którym koszty pracy stanowią średnio około 20%).

Liczba i objętość werbalnych notatek prasowych o wysokich kosztach pracy w Polsce są zbyt duże, aby omówić je w całości. „Konieczność" obniżania kosztów pracy w związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej[23] i „dość powszechne przekonanie, że koszty pracy są w Polsce zbyt wysokie"[24] reprezentują ciągle powtarzane i niemal nigdy nie uzasadniane merytorycznie opinie. Tak, np., Cz. Świstak z Fiat Auto Poland Bielsko-Biała: twierdzi, że: *„Pozornie płace w Polsce są niewysokie na tle krajów Europy Zachodniej, ale koszt pracy należy do najwyższych w Europie: są to składki na ZUS, PFRON, Fundusz Pracy"*[25]. Przytoczone w poprzednim rozdziale dane o kosztach pracy w Polsce świadczą o całkowitej nietrafności takich opinii.

Szokujące są natomiast wyniki analizowania tych wystąpień, w których dziennikarze, publicyści i politycy przywołują liczby rzekomo dotyczące Polski i świata. W większości przypadków są one tak nieadekwatne do sensu i rzeczywistych rozmiarów dyskutowanych obciążeń, że nasuwa się podejrzenie o świadomym oszukiwaniu opinii publicznej.

---

[18] Pracujemy krótko i nieefektywnie (sygnowane Z.P.), „Rzeczpospolita" z 5 października 1999, s. B3.

[19] Wypowiedź prezesa Polskiej Rady Biznesu Zbigniewa Niemczyckiego w „Gazecie Wyborczej" z 17–18 czerwca 2000.

[20] Choroby pracowników są kosztowne (sygnowane Ewa Barlik), „Rzeczpospolita" z 10 lipca 1996, dodatek Praca – Specjaliści, s. 21.

[21] Chorujemy 163 miliony dni w roku (sygnowane Katarzyna Jędrzejewska), „Rzeczpospolita" z 4–5 grudnia 1999, s. B2.

[22] Nowe zasady urlopowe (sygnowane A.F.T.), „Rzeczpospolita" z 2 stycznia 1997, s. 1 i 2; Podrożeje praca (sygnowane A.F.T., B.I.W.), „Rzeczpospolita" z 12 grudnia 1996, s. 1 i 2.

[23] Majcherek J.A.: Inna ideologia, inna historia, „Rzeczpospolita" z 7 listopada 1996, s. 5.

[24] Dzierżawski K.: Jak obniżyć koszty pracy, „Rzeczpospolita" z 6 stycznia 1999, s. 8.

[25] „Gazeta Wyborcza" z 27 stycznia 1997, dodatek „Praca", s. 1.

„Polska (którą na wczorajszym spotkaniu reprezentował wiceminister finansów, Jan Bogutyn) ma najwyższy poziom składki emerytalnej wśród obecnych i przyszłych członków. Wynosi on 45 proc. wynagrodzenia brutto, podczas gdy najwyższy wskaźnik wśród państw UE to 27 proc. we Włoszech"[26]. W ten sposób dziennikarz albo z niewiedzy, albo w celu świadomej dezinformacji, miesza kilka sposobów charakteryzowania wielkości składki ubezpieczeniowej.

W Polsce w 1996 r. składka z tytułu wszystkich obowiązkowych ubezpieczeń pracowniczych wynosiła 45% (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, macierzyńskie). Była ona naliczana tylko jako narzut pracodawcy na płace brutto i powiększana o dodatkowe 3% płacy na Fundusz Pracy i 0,2% płacy na FGŚP, co razem dawało narzut 48,2%. Stawka 27% dla Włoch jest to prawdopodobnie suma stawki podatku i obowiązkowej składki na ubezpieczenie społeczne[27] odejmowana od płacy brutto, bez uwzględnienia obowiązkowego narzutu na płacę brutto w wysokości przeciętnie 46,4%. Jeżeli zatem obliczy się dla obu krajów stosunek składek (w Polsce jej nie było), podatku i narzutu do kosztu pracy, to dla Polski w przypadku płacy przeciętnej otrzymuje się około 44,7%, a dla Włoch około 50,8%.

Wykres 54 przedstawia relacje między sumą obowiązkowych podatków, składek i narzutów a przeciętną płacą netto w krajach OECD w 1997 r. Jest to oczywiście inny sposób ujęcia danych z wykresów 48 i 49. Nie przypomina on wykresu dołączonego do notatki prasowej sygnowanej przez A. Kowalika[28]. Wykres w tej notatce został źle zatytułowany, gdyż dotyczy stosunku obciążających wyłącznie pracodawcę narzutów na płace brutto do kosztów pracy, nie zaś niepłacowych kosztów pracy w łącznych kosztach pracy. W konsekwencji wywołuje to błędne wrażenie, że obciążenia w Polsce są znacznie większe niż we wszystkich innych krajach, a zniekształcenie spowodowane jest przez całkowite pominięcie składek zabieranych wówczas pracownikom innych państw z płacy brutto. Co ciekawe, w żadnym z rzekomych źródeł informacji do tego wykresu nie ma danych dla Polski. Zostały one zapewne dopisane bez żadnej troski o ich rzeczywistą interpretację.

Tygodnik „Polityka"[29], powołując się na miesięcznik „Praca i Zabezpieczenie Społeczne", podawał, że składka emerytalna w Polsce (w nieokreślonym roku) wynosiła 48,2%, i jest pobierana wyłącznie od pracodawcy, gdy w Niemczech jest to 8,85% od pracownika i 8,85% od pracodawcy, a w dwu innych krajach (Francja, Belgia) podobnie. I znowu pełne (a nie tylko emerytalne) ubezpieczenie pracownicze w Polsce porównywano z tylko jednym składnikiem ubezpieczenia w trzech innych krajach. Porównanie całości obciążeń przeciętnej płacy w Polsce i w tych trzech krajach (wykres 54) prowadzi jednak do zupełnie innych wniosków.

---

[26] Kosztowne obciążenia budżetu. W Brukseli o środkowoeuropejskich emeryturach (sygnowane Małgorzata Grzelec z Brukseli), „Rzeczpospolita" z 9 lipca 1996, s. 9.

[27] *The Tax/benefit position of employees 1995–1996*, 1997, s. 114.

[28] Łagodzić przepisy, wspierać przedsiębiorczość (sygnowane Antoni Kowalik), „Rzeczpospolita" z 2 kwietnia 1996.

[29] Łaty na worku bez dna (sygnowane przez Ewę Szemplińską), „Polityka" z 15 marca 1997, s. 68.

Wykres 54. Udział płacy netto oraz podatków, składek i narzutów w kosztach pracy przeciętnego robotnika przemysłowego w krajach OECD w 1997 r.

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe „pseudorelatywizacje" prasowe polegają na porównywaniu części obciążeń w innych krajach z całością obciążeń w Polsce. Jest to jednak dokonywane na liczbach względnych, gdyż wartości bezwzględne są wyraźnie mniejsze (wykresy 48 i 49). Stosuje się do tego zabieg zwany manipulowaniem definicją.

W publikacjach prasowych i wystąpieniach przedstawicieli zrzeszeń pracodawców za koszty pracy uważa się wyrażony w procentach i pokrywany przez pracodawcę narzut na płacę brutto. Ale wielkość ta nie jest kosztem pracy, lecz pewnym parametrem kosztów pracy, co bardzo starannie gmatwają czasopisma[30] i politycy, mieszając w swych wywodach jedno z drugim. Koszty pracy w każdym kraju mogą być opisane za pomocą wielu parametrów jednocześnie i zawsze któryś z nich ma najwyższą wartość liczbową, a któryś najniższą. Wybierając do porównań między państwami parametry z przeciwnych krańców zakresu każdego z nich na ogół otrzyma się dowolnie założoną różnicę.

7.4. DEZINFORMACJE WSPARTE AUTORYTETAMI

Makroekonomiczne informacje o narzutach na płace i finansowanych z tego źródła świadczeniach także są zdumiewające. R. Petru, przedstawiany[31] przez redakcję dziennika „Rzeczpospolita" jako doradca ministra finansów [Leszka Balcerowicza] i współpracownik Biura Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego, podaje dane o wydatkach socjalnych w krajach OECD i w Polsce. Jego zdaniem, wydatki takie wynoszą w krajach OECD około 8–9% wartości PKB, a w Polsce aż 15%. Brak sprecyzowanej definicji „wydatków socjalnych" w tekście utrudnia dyskusję, ponieważ według oficjalnych wydawnictw statystycznych[32] w krajach Unii Europejskiej wynoszą one przeciętnie ponad 25% PKB.

W prawie o rok wcześniejszym numerze tygodnika „Polityka" zamieszczono fałszywą informację o podobnym wydźwięku, służącą do podbudowania tez artykułu. Podano mianowicie, że *„...Państwo, pracodawcy i pracownicy uginają się pod ciężarem świadczeń emerytalno-rentowych. Dotacje na ten cel pochłaniają co szóstą złotówkę z wytworzonego PKB, mimo iż obciążenia płac składkami na Fundusz ubezpieczeń społecznych są absurdalnie wysokie (48,5 proc.)"*[33].

Prawdziwa informacja, że dotacje budżetowe na emerytury i renty pochłaniają co dwudziestą piątą (a nie, jak twierdzi autorka, co szóstą) złotówkę z wytworzonego PKB nie stwarza tak dramatycznej atmosfery. Można też powiedzieć, że dzięki składkom na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych i dotacjom z budżetu państwa

---

[30] Najniższe koszty przy pensji 4937 zł (sygnowane Katarzyna Jędrzejewska), „Rzeczpospolita" z 19 sierpnia 1999, s. B2.

[31] Petru R.: Bezpieczny system, „Rzeczpospolita" z 16 lutego 1998.

[32] Np. *Eurostat Yearbook*, 1999.

[33] M. Balicka: Emerytura z niedźwiedziej skóry, „Polityka" z 22 lutego 1997, s. 64.

(stanowiącym 3,94% PKB lub 12,05% budżetu), na emerytury i renty można wydać zaledwie co szóstą złotówkę z wytworzonego PKB.

L. Balcerowicz, Wiceprezes Rady Ministrów, podczas posiedzenia Sejmu RP (w dniu 2 lipca 1999 r.) powiedział między innymi z trybuny sejmowej:

„Wreszcie chcę powiedzieć, że obniżka stawek podatków od dochodów osobistych [...] zmniejsza w Polsce coś, co jest ogromną barierą redukującą zapotrzebowanie przedsiębiorstw na pracę – tą barierą są bardzo wysokie narzuty na pracę. Do nich należą podatki od dochodów osobistych, które w imieniu podatników indywidualnych uiszczają płatnicy, czyli zakłady pracy. Te opodatkowania są w Polsce wyjątkowo wysokie. Chcę powiedzieć, że w 1999 r. zatrudnienie pracownika, którego dochód plasuje się w pierwszym przedziale podatkowym, kosztuje dodatkowo pracodawcę 82,8% płacy netto, a te narzuty rosną wraz ze wzrostem dochodu netto. Przy obecnych stawkach podatkowych w drugim przedziale narzuty stanowią 111,5% płacy netto, a w trzecim przedziale – 146,8% płacy netto"[34].

Liczby z przemówienia są znacznie wyolbrzymione w stosunku do wielkości kalkulowanych na podstawie ustaw, które przecież minister finansów tworzył. Liczby te można otrzymać tylko przy następujących założeniach:

1. W żadnym przedziale podatkowym nie uwzględnia się kwot wolnych od podatku.
2. Składki ubezpieczeniowe płacone przez pracownika nie obniżają podstawy opodatkowania.
3. W drugim i trzecim przedziale stawki 30 i 40% odnoszą się do całego dochodu, a nie do nadwyżek ponad progi podatkowe.
4. Wszystkie składki na ubezpieczenie społeczne pobiera się także po przekroczeniu kwoty zwalniającej od pobierania ich części, czyli płacy brutto 50 375,22 zł w 1999 r.

Analogiczne błędy (punkt 1 i 3) zostały popełnione rok wcześniej w obu wersjach tzw. Białej Księgi Podatków[35], chociaż wartości liczbowe nie różniły się wtedy aż tak drastycznie. Obraz obciążeń według ustawowych algorytmów i według L. Balcerowicza przedstawia wykres 55, na którym granice przedziałów podatkowych zostały dostosowane do wynagrodzeń brutto pomniejszonych o potrącane pracownikowi składki na ubezpieczenie.

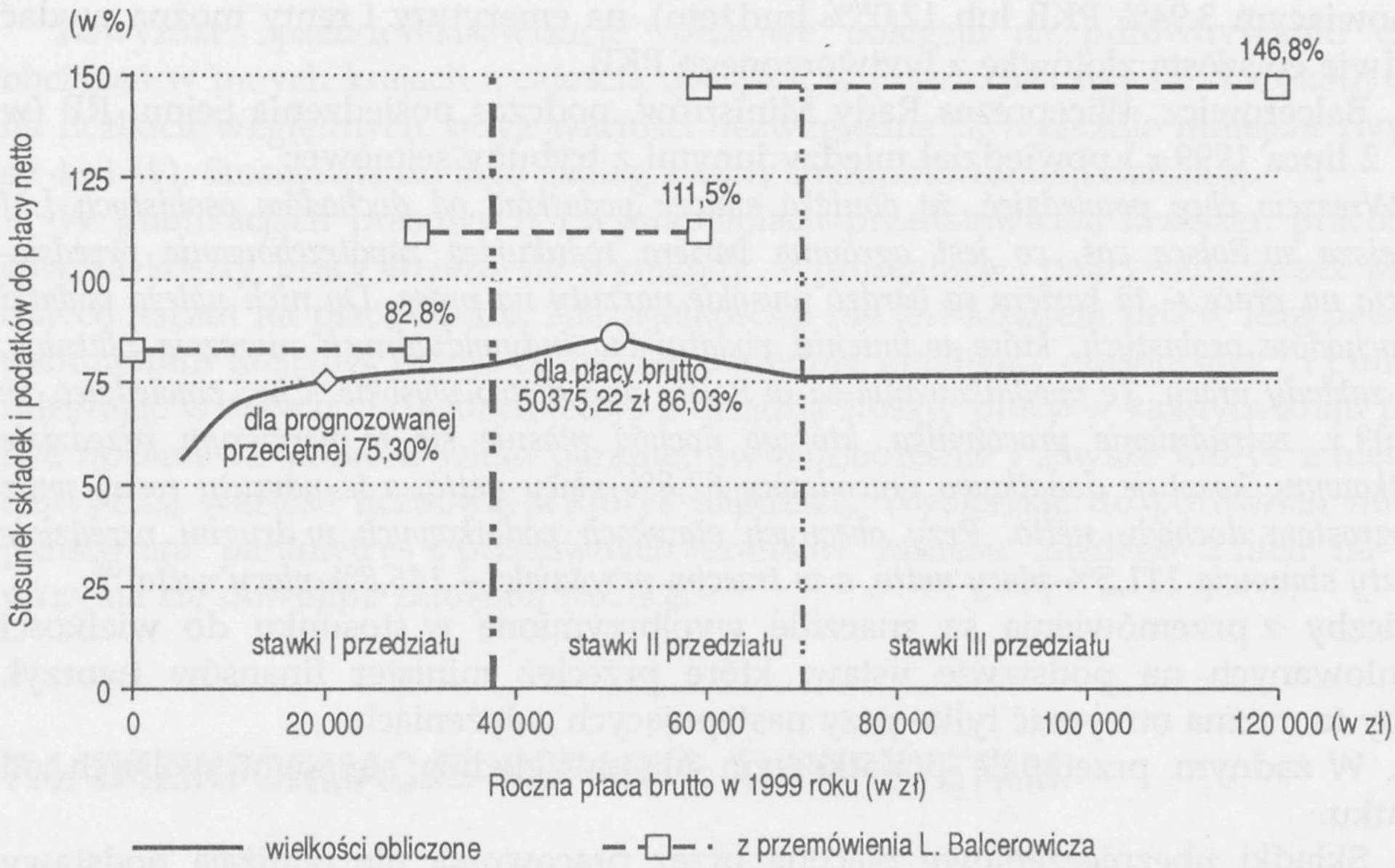
Obliczenia według algorytmów przedstawionych w tabeli 7 prowadzą zatem do wniosku, że dla prognozowanej na 1999 r. przeciętnej rocznej płacy brutto (20 150,09 zł) obciążenie wyniesie około 75,30%, dla górnej granicy I przedziału (płaca brutto ok. 37 536 zł) będzie to 78,67%, dla górnej granicy II przedziału (ok. 70 043 zł brutto) już tylko 76,21%. Maksymalne obciążenie 86,03% wystąpi dla płacy brutto równej 50 375,22 zł, czyli dla kwoty, od której przestaje się pobierać składki na ubezpieczenia rentowe i emerytalne. Z ciekawości można też obliczyć obciążenie dla rocznej płacy brutto równej 100 mln złotych, otrzymując 77,80%.

---

[34] Internetowy serwer Kancelarii Sejmu RP.

[35] *Biała Księga Podatków. Analiza obecnego systemu podatkowego. Propozycje zmian.* Ministerstwo Finansów 1998.

7. PRASOWE I POLITYCZNE WYPOWIEDZI O WYNAGRODZENIACH ORAZ KOSZTACH PRACY



Wykres 55. Stosunek składek i podatków do płacy netto w 1999 r. według sejmowego przemówienia L. Balcerowicza oraz obliczeń według ustaw

Źródło: opracowanie własne.

W wypowiedziach polityków i dziennikarzy za wiele jest pomyłek i niedokładności, które niemal zawsze mają stronniczy charakter. Błędy nie stronnicze są losowe, to znaczy nie dają się podporządkować żadnej teorii ich systematycznego powstawania. W przypadku omówionych w tym rozdziale materiałów, zniekształcenia zawsze wzmacniają argumentację o zbyt wysokich kosztach pracy, zbyt wysokich płacach i paradoksalnie zbyt wysokich narzutach i podatkach. Tezy takie są głoszone nawet wtedy, gdy nie znajdują podstaw w przywoływanych publikacjach statystycznych, których nakłady są tak małe i tak trudno zrozumiałe, że przegrywają w konkurencji z wysokonakładowymi gazetami i radiowo-telewizyjnymi interpretacjami politycznych mówców.

8. ZRÓŻNICOWANIE WYNAGRODZEŃ W ŚWIETLE OPINII SPOŁECZNEJ

8.1. OPINIA SPOŁECZNA I JEJ PODSTAWY

W sensie psychologicznym opinią nazywamy tymczasowo przyjęty i dający się wyrazić punkt widzenia o charakterze intelektualnym, oparty przynajmniej w pewnym stopniu na faktach lub danych[1]. Dla socjologów i politologów jest to ogólna nazwa dla sądów podzielanych przez pewną liczbę pojedynczych osób jako zbiorowy wytwór komunikowania i wzajemnego oddziaływania społecznego[2]. Z praktycznego punktu widzenia opinią publiczną nazywamy rozkład odpowiedzi na jednakowe pytania zadane wielu osobom w tak krótkim przedziale czasowym, że nazywa się go jednoczesnością.

Każda indywidualna odpowiedź na pytanie sondażu opinii publicznej jest wyznaczona przez osobiste doświadczenia odpowiadającej jednostki. Część tych doświadczeń stanowi unikalną, bo osobistą historię życia i spostrzeżeń małego wycinka rzeczywistości, część natomiast może być podzielana przez wielu ludzi ze względu na podobieństwo oddziaływań (szkoła, środki masowej komunikacji), wspólnotę kultury (język, eksponowane symbole, rozpowszechnione rytuały), powtarzalne wzorce zachowań (prezentacja siebie w sytuacji wywiadu) i wreszcie wpływ ogólnej sytuacji społeczno-gospodarczej. Na ogół jednak nie udaje się rozdzielić w analizie tych wszystkich czynników, gdyż dotyczą one złożonych kompleksów zjawisk[3], które wskutek swej wieloznaczności mogą być inaczej definiowane przez różnych respondentów[4], prowadząc do niepewności zwanej pozastatystycznym błędem oszacowania[5].

Zdobywanie informacji o sprawdzalnych faktach z życia respondentów metodą sondażu wskazuje na bardzo dużą wielkość takiego błędu. Nie ma on jednak znaczenia w ustalaniu doznań, poglądów, ocen i zamiarów jednostek, bo nie ma lepszej metody zdobywania wiedzy o takich sprawach niż pytanie zainteresowanych.

---

[1] Reber A.S., 2000.

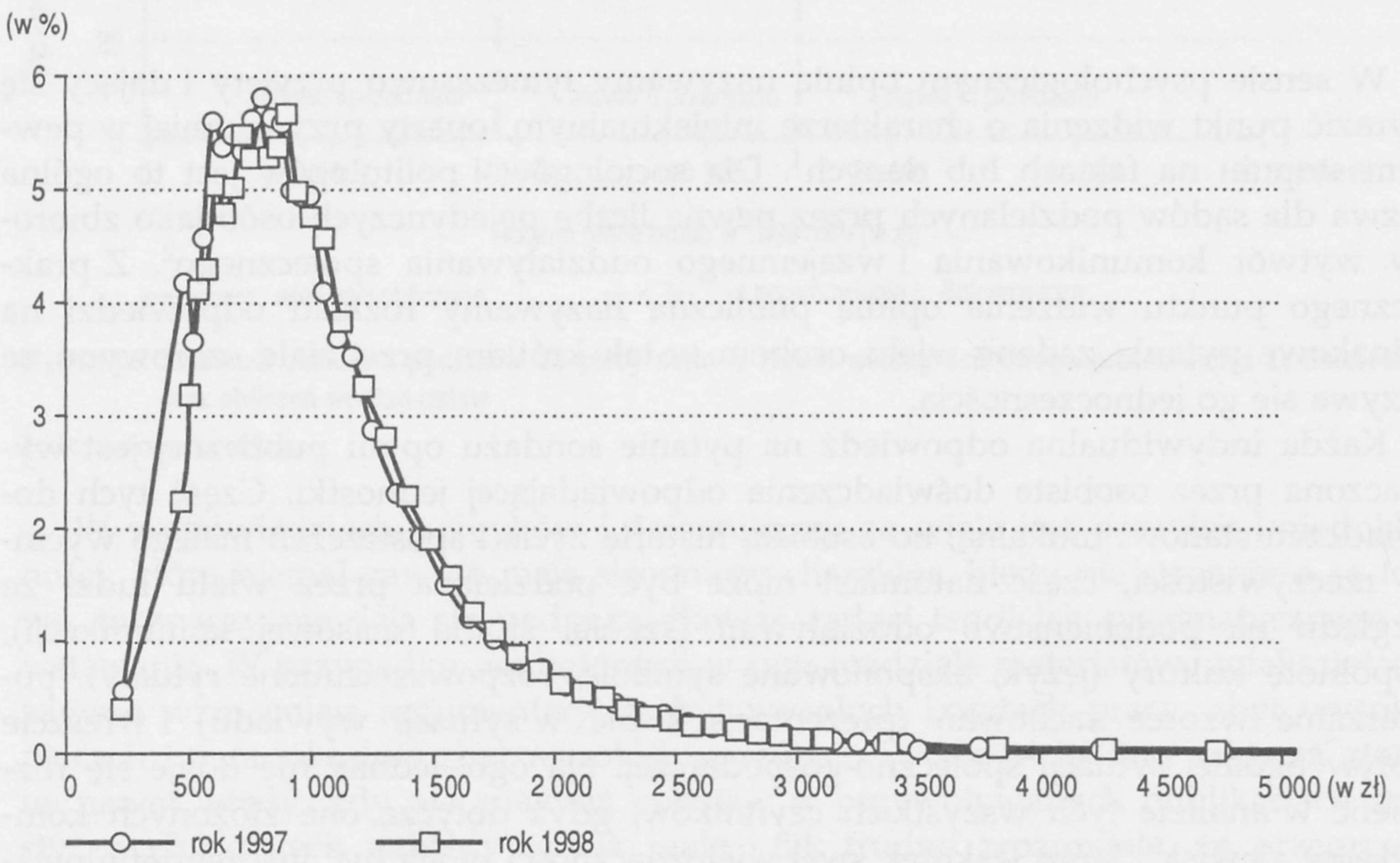
[2] *Encyklopedia psychologii*, 1998; Dobek-Ostrowska B., Fras J., Ociepka B., 1997, rozdz. 4.

[3] Lutyński J., 1972, s. 13–125.

[4] Rao C.R., 1994, s. 49–50 i 73.

[5] Kordos J., 1987; Kordos J., 1998; Steczkowski J., 1995.

Zmiany w poglądach na poziom, strukturę i zasadność wynagrodzeń mogą zależeć od zmian w samych wynagrodzeniach, bądź od zmian czynników nieuchwytnych metodami analizy ekonomicznej. Choć długookresowe trendy zmian nominalnych wartości wynagrodzeń są bardzo wyraźne, to porównania okresów bezpośrednio po sobie następujących pokazują względną stabilność zarówno poziomu, jak i struktury płac realnych. Ma to, na przykład, miejsce przy porównaniach rozkładu płac realnych we wrześniu 1997 i w październiku 1998 r. Wprowadzając do surowych (niepublikowanych) danych GUS poprawki na nierówną szerokość przedziałów[6], przekształcając nierówne liczebności zatrudnionych na odsetki dla każdego roku i kreśląc zamiast histogramu wielobok liczebności z wartościami płac skorygowanymi o inflację, otrzymuje się wykres 56.



Wykres 56. Rozkład wynagrodzeń dla września 1997 i października 1998 w zł z września 1997 r.

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 56 tworzy inny obraz niż przedstawiła w swoich wykresach Z. Jacukowicz[7] na podstawie surowych, nie skorygowanych danych GUS. Nie można więc potwierdzić jej wniosku o rozkładzie wynagrodzeń bardziej równomiernym w 1998 r. niż w 1997 r.

Osobiste doświadczenia jednostek nie dotyczą społecznych rozkładów wynagrodzeń, o których informacje są zawsze pośrednie. Jak już wskazano, ważną rolę

---

[6] Ziomek M.J., 1958, s. 32–33; Blalock H.M., 1975, s. 52–58; *Wykresy i mapy statystyczne*, 1977, s. 27.

[7] Jacukowicz Z., 2000, s. 15–19.

w dostarczaniu takich informacji odgrywają środki masowego przekazu. Listę ich potencjalnych funkcji wymienił, za McQuailem, Goban-Klas[8] w następującej postaci i kolejności:

- przyciąganie i kierowanie uwagą społeczną,
- zmiana opinii i poglądów przez przekonywanie,
- wpływanie na zachowania ludzi,
- strukturalizacja definicji rzeczywistości,
- przypisywanie statusu i legitymizacja władzy,
- informowanie szybkie i powszechne.

Funkcja informowania nieprzypadkowo zajmuje ostatnie miejsce. Przytoczona przez Gobana-Klasa w tej samej książce (s. 265–266) hipoteza o „różnicach wiedzy" sugeruje, iż osoby należące do warstw o niższym statusie społeczno-ekonomicznym przyswajają sobie komunikowane informacje wolniej i w mniejszym zakresie, aniżeli osoby z warstw o wyższym statusie. Konsekwencją może być przesunięcie funkcji informacyjnej na dalszy plan w wydawnictwach i programach popularnych.

Stopień poinformowania opinii publicznej o rzeczywistych rozkładach wynagrodzeń daje się oszacować poprzez porównanie danych statystyki ekonomicznej z ogłaszanymi wynikami badań tejże opinii. Nie wnikając w metodologię badań opinii publicznej, należy zacząć od takich wyników, które podlegają bezpośredniej konfrontacji z rozkładami zebranymi przez GUS.

8.2. ZRÓŻNICOWANIE ORAZ KONCENTRACJA WYNAGRODZEŃ WEDŁUG PGSS I GUS

Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego od początku lat dziewięćdziesiątych przeprowadza w rocznych lub dwuletnich odstępach czasu tzw. Polski Generalny Sondaż Społeczny[9] obejmujący reprezentatywną próbę początkowo ok. 1600, a ostatnio ok. 2400 osób. Sondaż polega na zadawaniu ponad stu pytań, na które respondenci odpowiadają z pamięci, bez konieczności sięgania do dokumentów. Jako opracowanie rozkładów niektórych odpowiedzi opublikowano wyliczone przez badaczy parametry rozpiętości wynagrodzeń wraz z ich podziałem między grupy uporządkowane od wynagrodzenia najniższego do najwyższego[10].

Wykres 57 zawiera stosunek górnej granicy pierwszej (D1) i dziewiątej (D9) grupy decylowej wynagrodzeń do mediany (D5) wynagrodzeń według GUS i według Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego (PGSS). Brak jest informacji, czy dane PGSS dotyczą całego roku, czy też jego jakiejś części, a więc w konstruowaniu wykresu

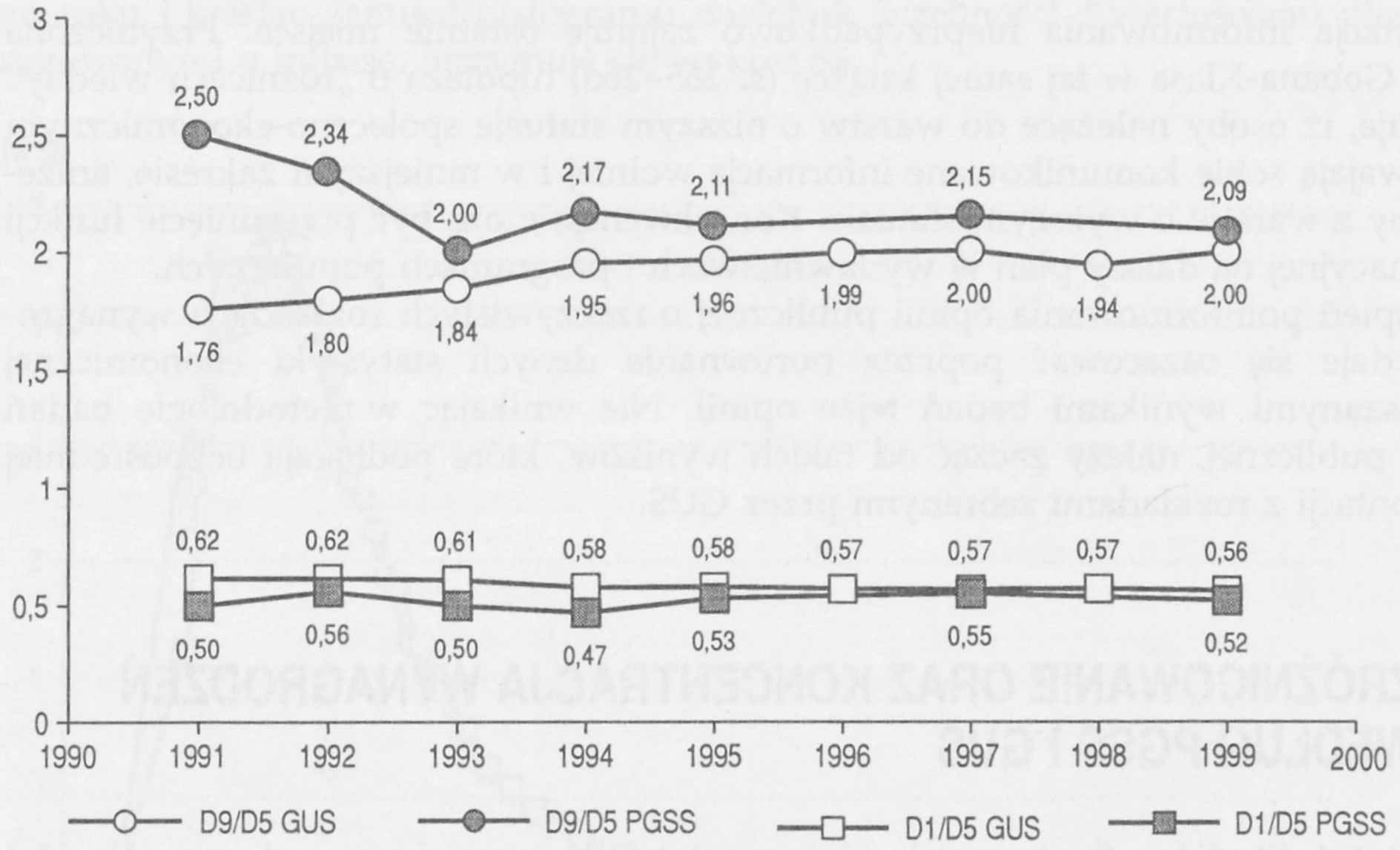
---

[8] Goban-Klas T., 1999, s. 117.

[9] Wiele wyników (choć nie wszystkie) jest udostępnianych pod internetowym adresem http://pgss.iss.uw.edu.pl/.

[10] Cichomski B., w: Cichomski B., Kozek W., Morawski P., Morawski W., 2001, s. 27–59.

arbitralnie przyjęto, że wrześniowe lub październikowe parametry GUS są definicyjnie równoważne parametrom PGSS. Interpretacja tych wielkości polega na pokazaniu, jaką część wynagrodzenia środkowego (mediany, D5) stanowi wynagrodzenie, poniżej którego zarabia 10% zatrudnionych (D1) oraz jaką krotność mediany stanowi wynagrodzenie, powyżej którego zarabia 10% zatrudnionych (D9). Wartościom parametrów odpowiadają znaczniki i podane przy nich liczby, natomiast linie służą przede wszystkim do prowadzenia wzroku i nie odzwierciedlają nieznanych wartości parametrów między pomiarami, a co najwyżej orientacyjny trend długookresowy.



Wykres 57. Stosunek górnej granicy pierwszej (D1) i dziewiątej (D9) grupy decylowej wynagrodzeń do mediany wynagrodzeń (D5) według GUS i PGSS

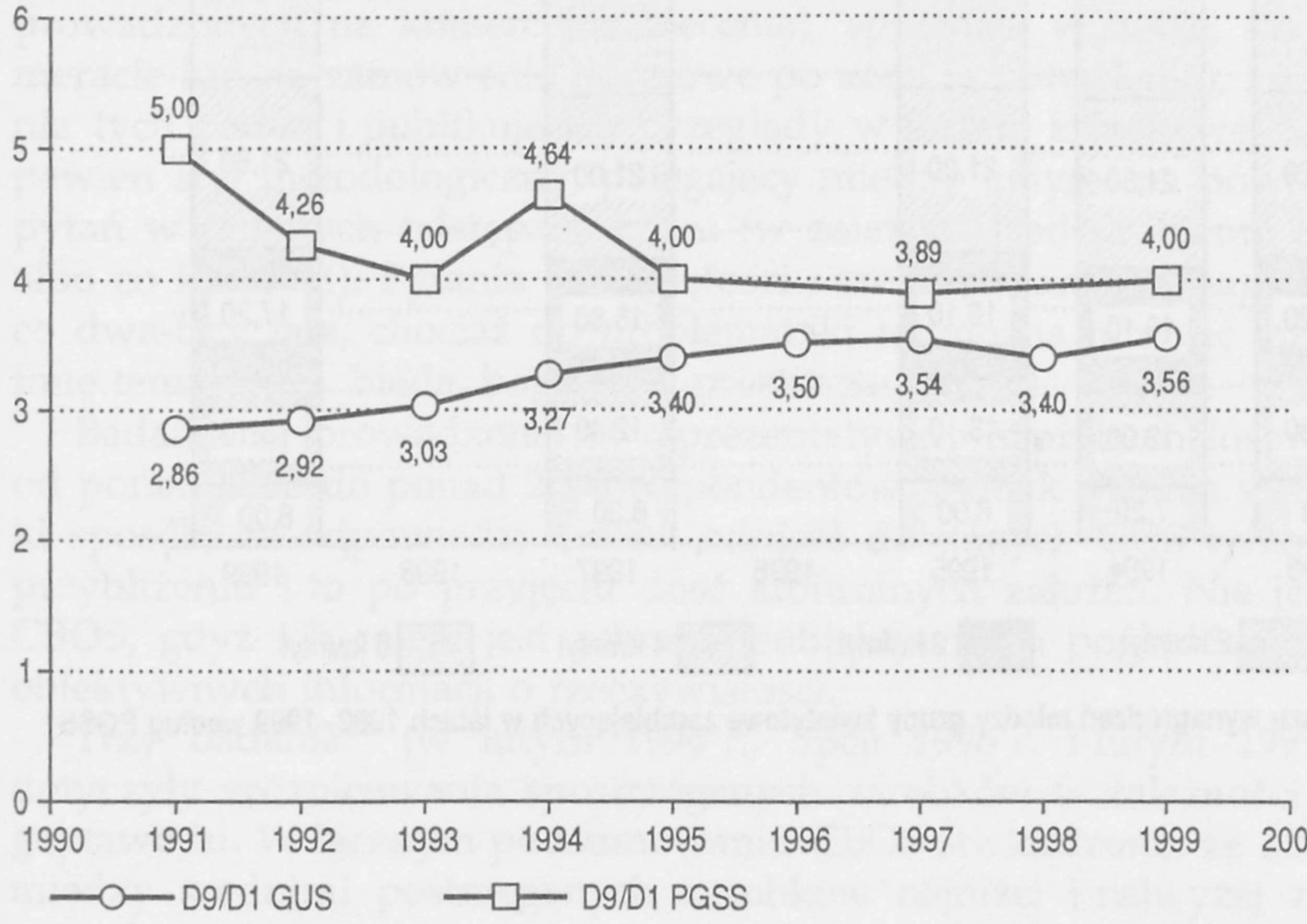
Źródło: opracowanie własne.

Dane sondażu PGSS sugerują niewielkie, lecz systematyczne zmniejszanie stosunku wynagrodzeń wysokich do środkowych oraz utrzymywanie się prawie stałego stosunku wynagrodzeń niskich do środkowych. Natomiast według GUS pierwszy stosunek rośnie, drugi zaś maleje, co oznacza zwiększanie zróżnicowania i rozpiętości wynagrodzeń, wówczas gdy według PGSS w świadomości społecznej następuje ich zmniejszanie.

Kontrast tych ocen jest wyraźniejszy na wykresie 58, pokazującym decylowe zróżnicowanie wynagrodzeń (stosunek D9 do D1) w obydwu zbiorach danych. Spostrzegane przez respondentów PGSS zróżnicowanie decylowe jest większe od zarejestrowanego przez GUS i maleje, gdy gusowskie rośnie, co w efekcie wydaje się prowadzić do zbliżania ocen.

Różnice między wynikami GUS i PGSS nie byłyby niczym dziwnym, gdyby nie poważny błąd metodologiczny w ich interpretacji. B. Cichomski na podstawie bada-

nia opinii publicznej nie wypowiada się o stanie świadomości społecznej (do czego ma prawo na podstawie wyników), lecz o rzeczywistości gospodarczej w odniesieniu do wynagrodzeń lepiej charakteryzowanej przez system statystyki publicznej. Można się obawiać, że w środkach masowego przekazu problem ten nie zostanie zauważony.

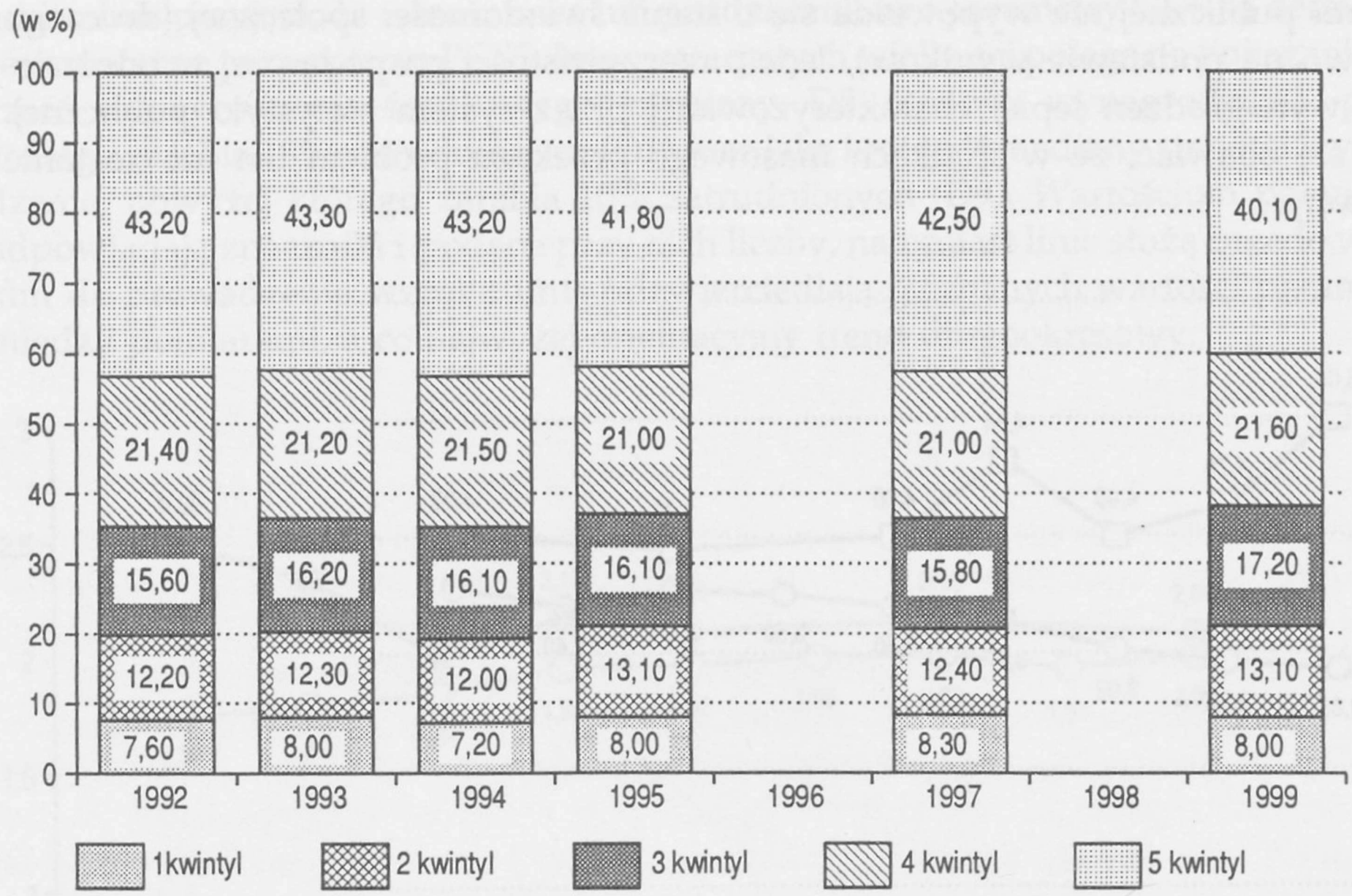


Wykres 58. Zróżnicowanie decylowe wynagrodzeń (stosunek górnej granicy 9 grupy decylowej (D9) wynagrodzeń do górnej granicy 1 grupy decylowej wynagrodzeń (D1)) według PGSS i GUS

Źródło: opracowanie własne.

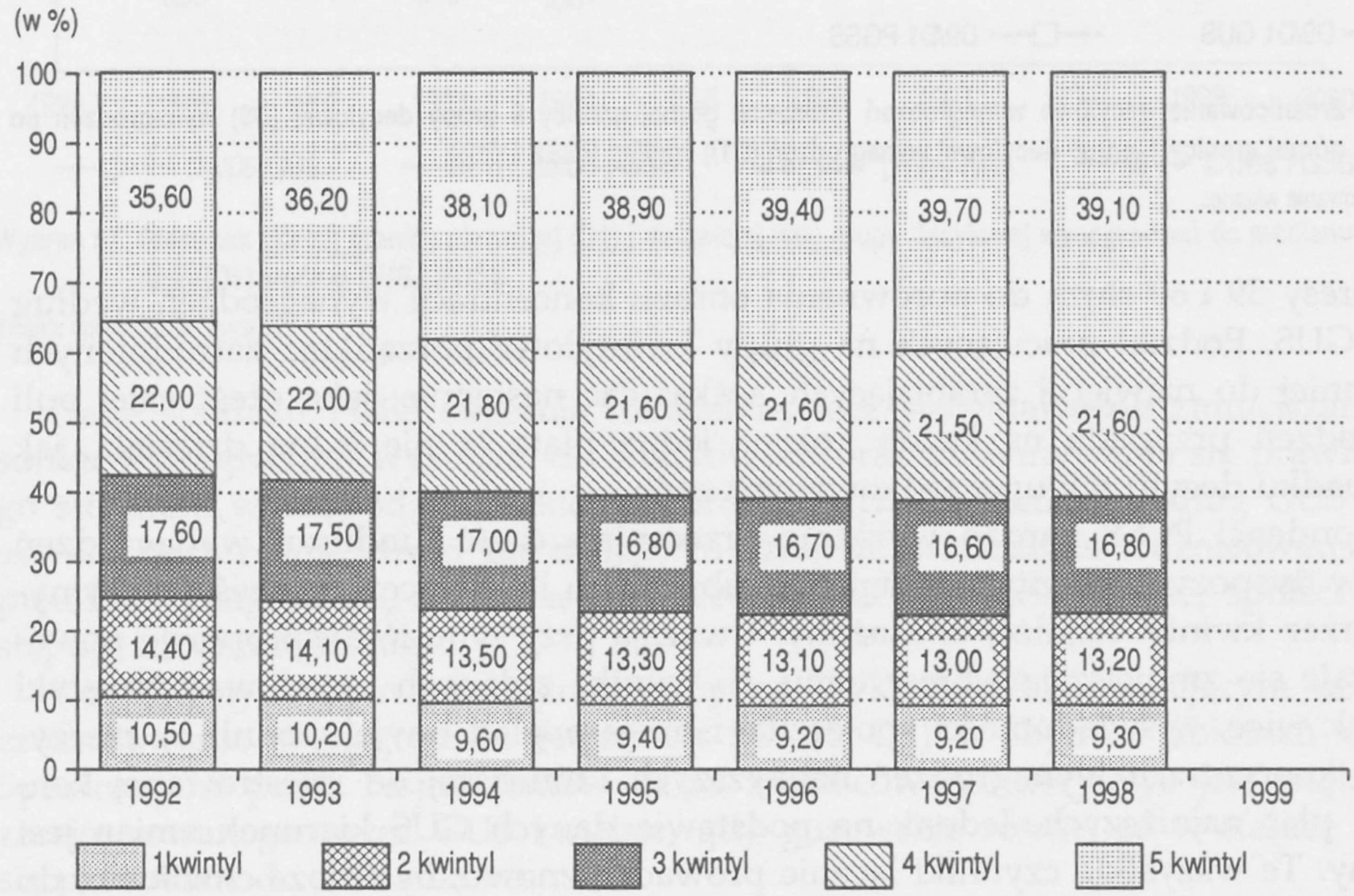
Wykresy 59 i 60 służą do porównania obrazu koncentracji wynagrodzeń według PGSS i GUS. Podział pracujących na grupy kwintylowe porządkuje zatrudnionych od najmniej do najwięcej zarabiających, wskazując następnie, jaka część całej puli wynagrodzeń przypada na każdą kolejną jedną piątą (a nie jedną dziesiątą, jak w przypadku decyli) tak uporządkowanych osób.

Respondenci PGSS bardzo wyraźnie przeceniają część funduszu wynagrodzeń będącą w dyspozycji kwintyla najlepiej zarabiających i nie doceniają części otrzymywanej przez kwintyl najniżej uposażony. Uważają przy tym, iż dysproporcje powoli, ale stale się zmniejszają wbrew temu, co wynika z danych urzędowej statystyki GUS. Tak więc, w świadomości społecznej istnieje pogląd o większej niż w rzeczywistości koncentracji wynagrodzeń najwyższych i mniejszej od rejestrowanej koncentracji płac najniższych. Jednak na podstawie danych GUS kierunek zmian jest odwrotny. Te wszystkie czynniki łącznie prowadzą znowu, być może chwilowo, do zwiększania zgodności między spostrzeganym spontanicznie a urzędowo dokumentowanym obrazem koncentracji wynagrodzeń.



Wykres 59. Podział funduszu wynagrodzeń między grupy kwintylowe zarabiających w latach 1992–1999 według PGSS

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 60. Podział funduszu wynagrodzeń między grupy kwintylowe zarabiających w latach 1992–1998 według GUS

Źródło: opracowanie własne.

8.3. ZRÓŻNICOWANIE ORAZ DYNAMIKA WYNAGRODZEŃ WEDŁUG CBOS I GUS

Innym, powszechnie dostępnym źródłem informacji o świadomości społecznej jest Centrum Badania Opinii Społecznej. Zamieszcza ono w internecie archiwum obszernych streszczeń wyników swoich badań statutowych[11] (bez wyników badań prowadzonych na komercyjne zlecenia), sprzedaje w swojej siedzibie[12] (w prenumeracie lub na zamówienie pocztowe po koszcie powielenia), kompletne opracowania tych badań i publikuje ich przeglądy w formie książkowej[13]. Centrum przyjęło pewien styl metodologiczny, polegający między innymi na powtarzaniu niektórych pytań w zadanych odstępach czasu (w zależności od problemu co miesiąc, co rok, albo co kilka lat). Pytania o rozpiętości i zróżnicowanie wynagrodzeń pojawiają się co dwa-trzy lata, chociaż do problematyki tej można odnosić także odpowiedzi na inne tematy (np. bieda, bogactwo, prestiż zawodów).

Badania są prowadzone na reprezentatywnych próbach losowych, o liczebności od ponad 1000 do ponad 2000 respondentów. Jednak pytania są formułowane w taki sposób, że odpowiedzi można odnieść do danych GUS tylko w bardzo dużym przybliżeniu i to po przyjęciu dość arbitralnych założeń. Nie jest to wadą badań CBOS, gdyż ich celem jest zebranie subiektywnych poglądów, ocen i opinii, a nie obiektywnych informacji o rzeczywistości.

Trzy badania[14] (w lutym 1994 r., lipcu 1996 r. i lutym 1999 r.) bezpośrednio dotyczyły zróżnicowania spostrzeganych zarobków w zależności od wykonywanego zawodu. W łącznym podsumowaniu CBOS stwierdzono, że „...W roku '94 relacje między średnimi postrzeganych zarobków najniżej i najwyżej zarabiających grup zawodowych kształtowały się na poziomie 1:9, w roku '96 – 1:11, obecnie [luty 1999] zaś stosunek ten wynosi 1:13. Tak więc zdaniem ankietowanych, pogłębiają się różnice w skali zarobków"[15]. Wniosek ten jest oczywiście sprzeczny z podsumowaniem danych PGSS, choć nie jest też do końca zgodny z wynikami GUS.

Według niepublikowanych danych GUS w październiku 1999 r. (a więc później niż w lutym 1999 r.) najwyższe przeciętne wynagrodzenie wystąpiło w liczącej około 950 osób grupie zawodowej pilotów cywilnych statków powietrznych (pasażerskich, agrolotniczych, ratowniczych itd.). Najniższe przeciętne wynagrodzenie było równe ustawowej płacy minimalnej w tym miesiącu. Stosunek zarejestrowanego przez GUS najwyższego wynagrodzenia przeciętnego w tej grupie zawodowej do najniżej przeciętnie opłacanej grupy zawodowej wyniósł ok. 11,5, a więc mniej niż kilka miesięcy wcześniej sądzili respondenci i mniej więcej tyle, ile inni respondenci spostrzegali już trzy lata przed ostatnim badaniem.

---

[11] http://www.cbos.com.pl.

[12] 00–503 Warszawa, ul. Żurawia 4a.

[13] *Nowa rzeczywistość. Oceny i opinie 1998–1999*, 2000.

[14] Ibidem, s. 150–157.

[15] Ibidem.

Zawód pilota statku powietrznego nie pojawił się w omówieniu badań CBOS, był tam natomiast polityk. W tej grupie według niepublikowanych informacji GUS około 80 osób ma zawód polityka bez jednoczesnego pełnienia mandatu parlamentarzysty, zajmowania stanowiska państwowego lub samorządowego oraz bez innych stałych źródeł zarobkowania. Ta grupa zajmuje drugie po pilotach statków powietrznych miejsce w hierarchii przeciętnego wynagrodzenia zawodów (choć jest bardziej od pilotów widoczna w środkach masowego przekazu), ale stosunek jej przeciętnego wynagrodzenia do wynagrodzenia najniżej przeciętnie opłacanej grupy zawodowej wynosił w październiku 1999 r. tylko 10,3. Co więcej, spostrzegane przez respondentów wynagrodzenia osób nazwanych politykami w badaniach CBOS znajdowały się na odległym miejscu hierarchii zarobków po prezydencie, premierze, wojewodzie, ministrze, pośle, staroście i burmistrzu, co oznacza, że gusowska definicja zawodowego polityka nie zgadza się z potocznym rozumieniem tej roli.

Najwyższe publikowane przez GUS wynagrodzenia przeciętne w grupach średnich zawodów wynosiły[16]: 2407,28 zł w marcu 1996 r. dla ok. 57 000 dyrektorów generalnych, wykonawczych, prezesów i ich zastępców; 3383,67 zł w październiku 1998 r. dla ok. 105 000 osób na takich stanowiskach; 5164,55 zł w październiku 1999 r. dla ok. 97 000 pełniących takie funkcje. Najniższe wynagrodzenia przeciętne GUS opublikował dla grupy zawodowej pomocy domowych, sprzątaczek i praczek – 510,23 zł w marcu 1996 r. w grupie liczącej ok. 325 000 osób; 733,84 zł w październiku 1998 r. dla ok. 304 000 zatrudnionych i 978,99 zł w październiku 1999 r. dla ok. 297 000. Stosunek tych przeciętnych wynosi odpowiednio 4,7 dla pierwszej pary, 4,6 dla drugiej i 5,3 dla trzeciej. W każdym przypadku jest to stosunek znacznie niższy od podanego przez CBOS i znacznie wolniej rosnący.

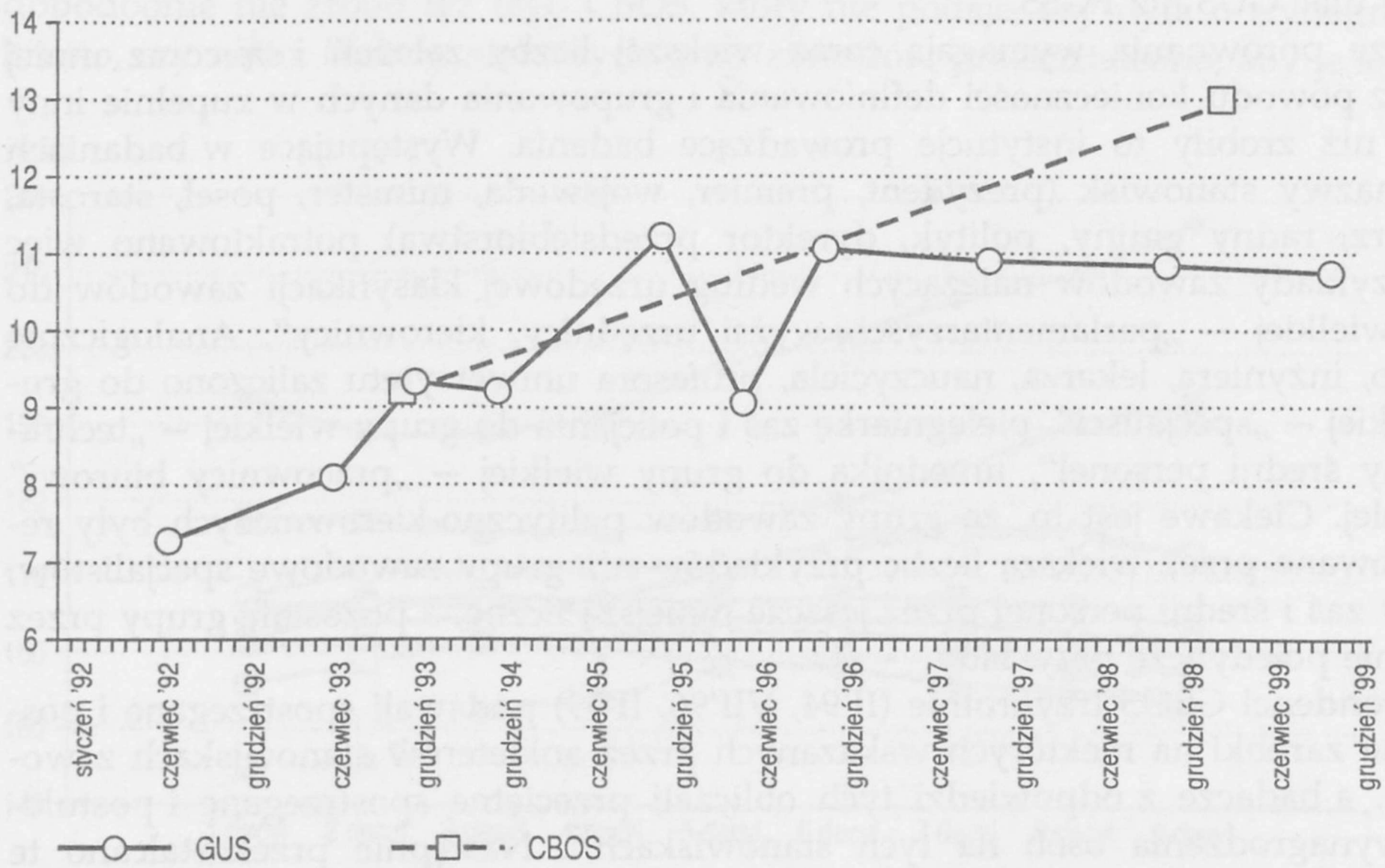
Stosunek wynagrodzeń najwyższych do najniższych można także oszacować jako iloraz górnej granicy 99 grupy centylowej wynagrodzeń do górnej granicy 1 grupy centylowej wynagrodzeń. Innymi słowy określa się, ile razy wynagrodzenie, powyżej którego zarabia tylko 1% zatrudnionych, jest większe od wynagrodzenia, poniżej którego zarabia tylko 1% pracowników. Iloraz taki obejmuje większą liczbę osób niż używany we wcześniejszych rozważaniach wskaźnik decylowego zróżnicowania wynagrodzeń, ale jest też obarczony znacznie większym błędem (zwłaszcza dla danych GUS z przed 1998 r.). Tym nie mniej, błąd ten jest prawdopodobnie porównywalny z błędem oszacowania rozpiętości wynagrodzeń za pomocą sondażu opinii i dlatego zdecydowano się na zestawienie zbiorów obu wartości na jednym wykresie (61). Dodatkowym uzasadnieniem jest założenie, iż stosunek przeciętnych z podprób powinien być praktycznie mniejszy od stosunku skrajnych (centylowych) wartości z obu końców rozkładu.

Zmiany tych wskaźników w czasie sprawiają wrażenie, że choć nastąpiło realne zwiększenie rozpiętości i zróżnicowania globalnych wynagrodzeń skrajnych, to

---

[16] *Wynagrodzenia zatrudnionych w gospodarce narodowej według zawodów za marzec 1996*, 1997; *Wynagrodzenia według zawodów w październiku 1998 r.*, 1999; *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 1999 r.*, 2000; trudne, choć znakomicie pomyślane wykresy nie pełnią tam roli ilustracji do tabel, lecz indeksu ważnych parametrów rozkładów.

w okresie czterech lat doszło do stabilizacji na osiągniętym uprzednio poziomie. Nie zauważyła tego opinia publiczna, wskazując na podstawie indywidualnych odczuć i spostrzeżeń na dalszy silny wzrost nierówności płacowych. Ważne jest również to, że obserwacja gusowskiego wskaźnika decylowego zróżnicowania wynagrodzeń prowadzi do innych wniosków (zróżnicowanie stale rośnie – wykresy 57 i 58), niż obserwacja centylowego wskaźnika zróżnicowania wynagrodzeń (zróżnicowanie po początkowym wzroście ustabilizowało się – wykres 61). Podkreślany wielokrotnie większy błąd oszacowania centylowych, bardziej skrajnych wartości rozkładu sugeruje jednak, że warto raczej polegać na obciążonych mniejszym błędem oszacowaniach granic decylowych.



Wykres 61. Zróżnicowanie centylowe wynagrodzeń (stosunek górnej granicy 99 grupy centylowej wynagrodzeń do górnej granicy 1 grupy centylowej wynagrodzeń) według GUS oraz stosunek przeciętnego wynagrodzenia najwyżej opłacanego zawodu do przeciętnego wynagrodzenia najniżej opłacanego zawodu według CBOS

Źródło: opracowanie własne.

W dążeniu do znalezienia wskaźnika dokumentującego maksymalnie dużą rozpiętość wynagrodzeń można porównywać najniższą miarę pozycyjną rozkładu (np. pierwszy centyl) najniżej opłacanej grupy zawodowej z najwyższą miarą pozycyjną (np. dziewięćdziesiąty dziewiąty centyl) najwyżej opłacanej grupy zawodowej. Porównania takie mają jednak tylko sens demagogiczno-publicystyczny, gdyż w gospodarce rynkowej istnieje bardzo wysokie prawdopodobieństwo otrzymywania przez niewielką grupę osób wynagrodzeń dwudziestokrotnie większych od płacy minimalnej i w zestawie innych wskaźników o niczym specjalnym to nie świadczy. Małe, ale większe od zera jest także prawdopodobieństwo zarabiania przez pojedyncze zatrudnione osoby kwot przewyższających płacę minimalną kilkadziesiąt

razy. I chociaż nie ma to znaczenia dla statystyki, to opublikowanie konkretnej wiadomości o skrajnie wysokim wynagrodzeniu wywiera zapewne na opinii publicznej większe wrażenie niż merytorycznie poprawne, ale ze względów psychologicznych odrzucane informacje i analizy.

Niezależnie od różnic w szczegółach, oba źródła informacji o opinii publicznej (PGSS i CBOS) dokumentują wyolbrzymiony w stosunku do danych GUS obraz spostrzeganego zróżnicowania wynagrodzeń. Wprawdzie według PGSS spostrzegane zróżnicowanie wynagrodzeń maleje, według zaś CBOS rośnie, ale obydwie te zmiany odbywają się powyżej poziomu zróżnicowania dokumentowanego przez GUS. Wydaje się przy tym, że w ewentualnym sporze o trafność ustalonej tendencji (zróżnicowanie maleje czy rośnie) ze względów wyłącznie metodologicznych należy bardziej ufać GUS niż PGSS.

Dalsze porównania wymagają coraz większej liczby założeń i są coraz mniej pewne z powodu konieczności definiowania i grupowania danych w zupełnie inny sposób niż zrobiły to instytucje prowadzące badania. Występujące w badaniach CBOS nazwy stanowisk (prezydent, premier, wojewoda, minister, poseł, starosta, burmistrz, radny gminy, polityk, dyrektor przedsiębiorstwa) potraktowano więc jako przykłady zawodów należących według urzędowej klasyfikacji zawodów do grupy wielkiej – „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy, kierownicy". Analogicznie sędziego, inżyniera, lekarza, nauczyciela, profesora uniwersytetu zaliczono do grupy wielkiej – „specjaliści", pielęgniarkę zaś i policjanta do grupy wielkiej – „technicy i inny średni personel", urzędnika do grupy wielkiej – „pracownicy biurowi" i tak dalej. Ciekawe jest to, że grupy zawodów polityczno-kierowniczych były reprezentowane przez większą liczbę przykładów niż grupy zawodowe specjalistów, technicy zaś i średni personel przez jeszcze mniejszą liczbę, a pozostałe grupy przez dosłownie pojedyncze przykłady.

Respondenci CBOS trzykrotnie (II'94, VII'96, II'99) podawali spostrzegane i postulowane zarobki na niektórych wskazanych przez ankieterów stanowiskach zawodowych, a badacze z odpowiedzi tych obliczali przeciętne spostrzegane i postulowane wynagrodzenia osób na tych stanowiskach[17]. Następnie przekształcano te wyniki na zmiany spostrzeganych płac[18] oraz na wyrażone w procentach spostrzeganego wynagrodzenia różnice między zarobkami postulowanymi i subiektywnie obserwowanymi w ostatnim badaniu[19] i we wszystkich badaniach dla powtarzających się w nich nazw zawodów lub stanowisk[20].

Największe przyrosty wynagrodzeń między lipcem 1996 r. a lutym 1999 r. subiektywnie przypisywano kolejno politykom, ministrom, premierowi, posłom, sędziom, inżynierom, dyrektorom firm państwowych i prezydentowi. Są to i tak najwyżej opłacane stanowiska z pierwszej i drugiej wielkich grup zawodów („parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy, kierownicy" oraz „specjaliści").

---

[17] *Nowa rzeczywistość...*, op.cit., s. 151.

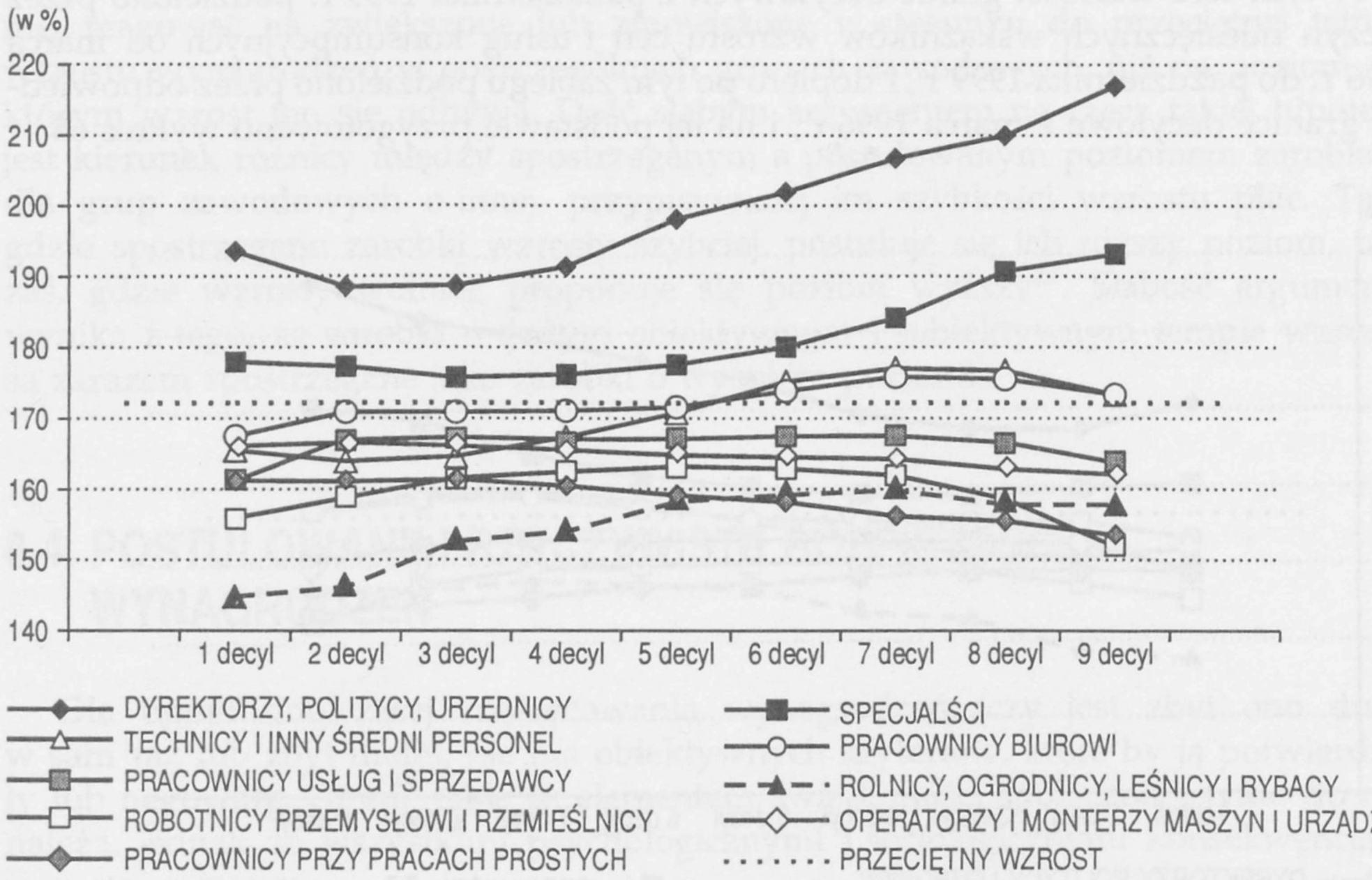
[18] Ibidem, s. 152.

[19] Ibidem, s. 154.

[20] Ibidem, s. 157.

Dla zbadania, na ile trafne są takie subiektywne oceny, można odwołać się do danych GUS z marca 1996 r. (opublikowane tylko częściowo) i z października 1999 r. Zamiast analizowania zmian przeciętnych wynagrodzeń w wielkich grupach zawodów (9 liczb), można obliczyć, jak najpierw zmieniła się nominalna, a potem realna wartość wynagrodzeń stanowiących granice grup decylowych w każdej grupie wielkiej zawodów (dwa razy po 81 liczb).

Wykres 62 przedstawia procentowy stosunek nominalnych granic grup decylowych wynagrodzeń z października 1999 r. do analogicznych granic z marca 1996 r. według danych GUS w podziale na wielkie grupy zawodów. Nie uwzględniono tutaj zmiany definicji wynagrodzenia brutto między rokiem 1998 a 1999, bo prawdopodobnie nie zrobił też tego CBOS, który nie podaje, czy pyta o wynagrodzenia brutto, czy netto. Nazwy niektórych grup zawodów przekształcono, aby je skrócić.



Wykres 62. Procentowy przyrost nominalnych wartości granic grup decylowych wynagrodzeń w wielkich grupach zawodów między marcem 1996 r. a październikiem 1999 r. według danych GUS

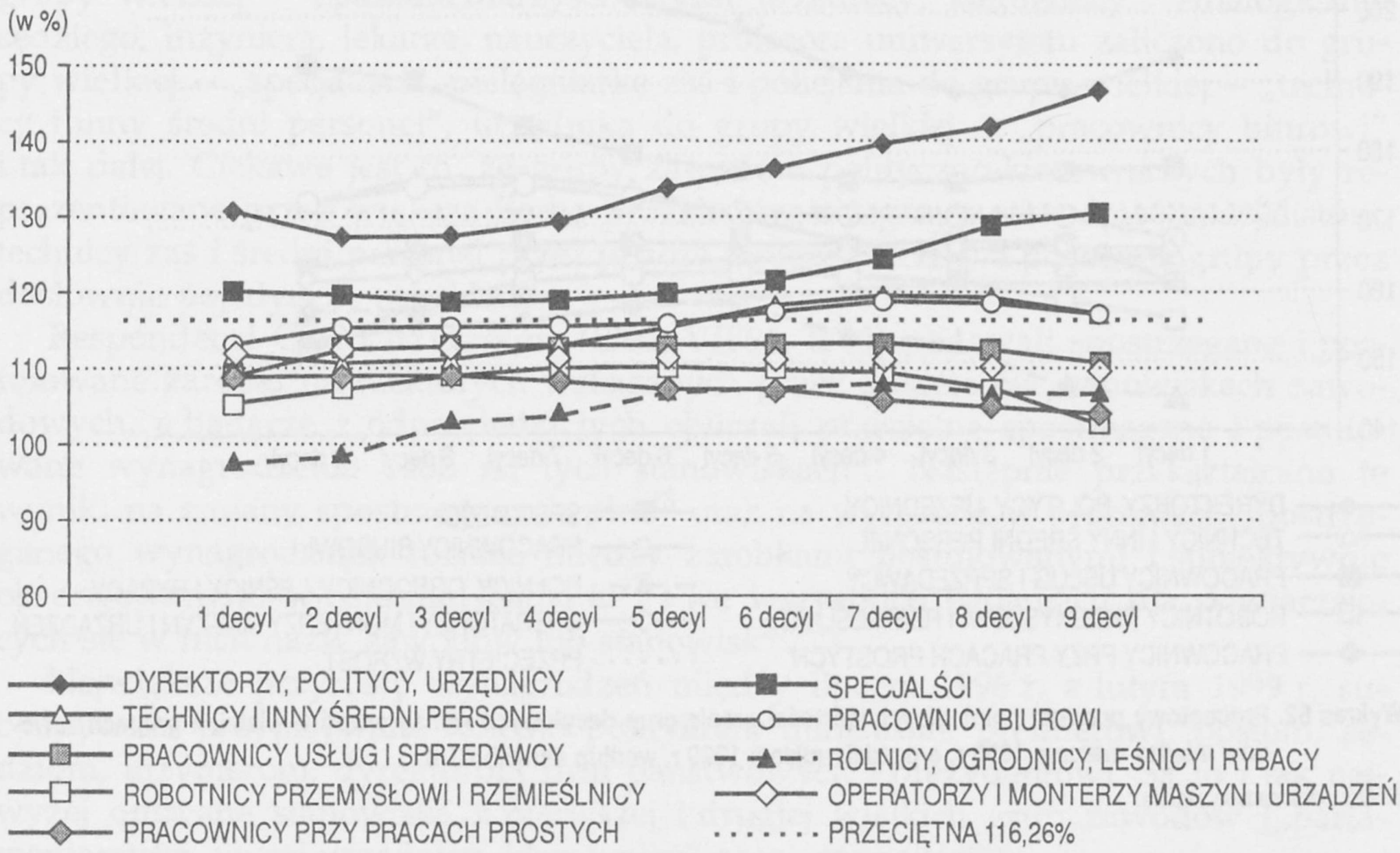
Źródło: opracowanie własne.

O ile respondenci CBOS bardzo trafnie ocenili nominalne przyrosty wynagrodzeń w grupie dyrektorów, polityków i urzędników (spostrzegano przyrost od 74 do 108% na tle statystycznego przyrostu od 88 do 117%), to nie docenili tego przyrostu dla pozostałych grup zawodowych. W grupie specjalistów wszystkie granice decylowe (a w konsekwencji i przeciętne wynagrodzenie) wzrosły nominalnie o co najmniej 75% (od 75,79 do 93,20%), gdy respondenci spostrzegali przeciętny przyrost w wysokości 47% dla lekarza, 46% dla profesora uniwersytetu i 36% dla nau-

czyciela. Żaden przyrost nominalny nie był niższy od 45%, ale ankietowani wymieniali stanowiska o niższym przyroście (np. oficer wojska – 43%; robotnik w prywatnej fabryce – 41%; policjant – 33%). Nasuwa się więc przypuszczenie, że spostrzegany wzrost rozpiętości wynagrodzeń może być wynikiem niedoceniania wzrostu wynagrodzeń niskich przy w miarę dokładnym oszacowaniu wysokich.

Nie jest wykluczone, że nominalnemu wzrostowi zarobków może towarzyszyć spadek ich wartości realnej, co w konsekwencji wywoływałoby dysonans poznawczy między poczuciem otrzymywania większych kwot nominalnych a poczuciem ich mniejszej wartości. Dysonans taki bywa przyczyną zniekształcania spostrzeganej rzeczywistości w ten sposób, że powiększa się lub pomniejsza jeden z elementów po to, aby dopasować go do drugiego. Należy więc ustalić, czy nominalnemu wzrostowi wynagrodzeń towarzyszy także ich wzrost realny we wszystkich lub co najmniej w większości rozpatrywanych miar pozycyjnych wynagrodzeń.

W tym celu wartości granic decylowych z października 1999 r. podzielono przez iloczyn miesięcznych wskaźników wzrostu cen i usług konsumpcyjnych od marca 1996 r. do października 1999 r., i dopiero po tym zabiegu podzielono przez odpowiednie granice decylowe z marca 1996 r., i na tej podstawie przygotowano wykres 63.



Wykres 63. Procentowy przyrost realnych wartości granic grup decylowych wynagrodzeń w wielkich grupach zawodów między marcem 1996 r. a październikiem 1999 r. według danych GUS

Źródło: opracowanie własne.

Kształty linii na dwóch ostatnich wykresach są oczywiście identyczne, chociaż odzwierciedlają inne wartości. W obydwu jednak przypadkach rzuca się w oczy zdecydowane uprzywilejowanie płacowe w czasie stanowisk związanych ze spra-

wowaniem władzy politycznej i gospodarczej, a w mniejszym stopniu uprzywilejowanie płacowe stanowisk obsługujących ludzi władzy. Tylko te grupy otrzymują podwyżki wynagrodzeń wyższe od przeciętnych w całej gospodarce, podczas gdy pozostałe grupy muszą zadowolić się podwyżkami niższymi od przeciętnej. Jednak dla wszystkich grup zawodowych, z wyjątkiem 20–30% zatrudnionych rolników, ogrodników i leśników (**zatrudnionych!** dane te nie dotyczą rolników indywidualnych i przedsiębiorców rolnych) odnotowano mniejszy lub większy, ale zawsze przyrost wynagrodzeń realnych. A zatem hipoteza o dysonansie między wzrostem wynagrodzeń nominalnych a spadkiem realnych w świetle dostępnych danych nie znajduje uzasadnienia.

Zróżnicowane dla poszczególnych grup zawodowych obiektywne tempo wzrostu nominalnych i realnych wynagrodzeń zwiększa ich globalną rozpiętość, a więc przesadnie spostrzegany poziom tej rozpiętości może być po prostu antycypacją przyszłego i niepożądanego stanu rzeczy[21]. Opinia publiczna mogłaby zatem silniej reagować na zwiększone lub zmniejszone w stosunku do przeciętnej tempo wzrostu wynagrodzeń w poszczególnych grupach zawodowych, niż na poziom, na którym wzrost ten się odbywa. Dość słabym argumentem na rzecz takiej hipotezy jest kierunek różnicy między spostrzeganym a postulowanym poziomem zarobków dla grup zawodowych o innej, przypisywanej im szybkości wzrostu płac. Tam, gdzie spostrzegane zarobki wzrosły szybciej, postuluje się ich niższy poziom, tam zaś, gdzie wzrosły wolniej, proponuje się poziom wyższy[22]. Słabość argumentu wynika z tego, że zarobki o dużym obiektywnym i subiektywnym tempie wzrostu są zarazem spostrzegane jako zarobki o wysokim poziomie.

8.4. POSTULOWANE I RZECZYWISTE ROZPIĘTOŚCI WYNAGRODZEŃ

Dla opinii dotyczącej zróżnicowania wynagrodzeń (czy jest zbyt ono duże, w sam raz lub zbyt małe), nie ma obiektywnych kryteriów, które by ją potwierdzały lub negowały. Opinie takie są elementem świadomości społecznej i tylko do niej należą, jednak ze wszystkimi psychologicznymi i socjologicznymi konsekwencjami tego stanu rzeczy.

Opinie o zbyt dużym zróżnicowaniu wynagrodzeń w Polsce systematycznie i konsekwentnie są dokumentowane jako przeważające w badaniach sondażowych. Uważało tak 83% z 2128 ankietowanych na ten temat przez CBOS[23] w 1994 r., 82%

---

[21] Rolę takiego mechanizmu uwypuklał kiedyś P. Pacewicz, wówczas działacz demokratycznej opozycji, a dziś zastępca redaktora naczelnego „Gazety Wyborczej" w swojej książce: *Pomiędzy myślą a rzeczywistością. Rewolucja społeczna jako zjawisko psychologiczne*, 1983.

[22] *Nowa rzeczywistość...*, op.cit., s. 152 i 154.

[23] Ibidem, s. 149.

z 1665 respondentów w 1997 r. i 82% odpowiadających w 1999 r. W Polskim Generalnym Sondażu Społecznym[24] suma odpowiedzi „o wiele za duże" i „nieco za duże" dała odsetek od 84,5% w 1992 r. do 91,2% w 1999 r. Opinię, że są one o wiele za duże podzielało nawet od 38,6% najlepiej zarabiających w 1991 r. do 54,3% najlepiej zarabiających w 1999 r. (najlepiej zarabiającymi nazywa się tutaj osoby z piątej, najwyższej grupy kwintylowej wynagrodzeń). W związku z tym w badaniach CBOS od 70 do 76% respondentów oczekuje od rządu zmniejszania różnic pomiędzy dobrze i źle zarabiającymi. Jednocześnie od 84 do 87% głosi, że dla osiągnięcia w Polsce dobrobytu należy wysoko wynagradzać tych, którzy dobrze pracują.

Wbrew pozorom, nie ma sprzeczności i niekonsekwencji w zestawie prezentowanych danych i opinii. Respondenci CBOS postulowali[25] w lutym 1994 r. stosunek najniższych do najwyższych przeciętnych zarobków różnych grup zawodowych na poziomie 1:4,9, w lipcu 1996 r. już 1:6, a w lutym 1999 r. aż 1:7,3. Za każdym razem był to stosunek znacznie mniej skrajny od spostrzeganego, ale też za każdym razem przewyższał oparte na przeciętnych i na decylach mierniki rozpiętości wynagrodzeń dużych grup zawodowych. Oznacza to po prostu, że opinia publiczna, choć popiera różnicowanie zarobków, to jest źle poinformowana, być może także z powodów opisanych w poprzednim rozdziale.

Zróżnicowana dokładność spostrzegania i oceniania wynagrodzeń w opinii publicznej jest ciekawym problemem psychospołecznym. Czy względnie dokładne spostrzeżenia na temat poziomu i tempa wzrostu wynagrodzeń osób na kierowniczych stanowiskach wynikają z częstego i przyciągającego uwagę prezentowania ich w środkach masowego przekazu, czy może coś innego jest głównym powodem? Czy niejako odwrotnie, rzadkie i nie rzucające się w oczy wiadomości o płacach szeregowych pracowników sugerują błędnie niższy niż w rzeczywistości poziom tych płac? Czy wreszcie opinie o zbyt dużej rozpiętości płac naprawdę potrzebują argumentów z dziedziny statystyki ekonomicznej? A może traktując sprawę pół żartem, pół serio, należy odwołać się do abdukcji[26], czyli opinii powstałej w błysku wyobraźni lub w przypływie czystej intuicji, a nie drogą logicznego rozumowania po zebraniu i przeanalizowaniu właściwych faktów?

Trudności z uzgodnieniem znaczenia pojęć używanych w różnych badaniach i wynikająca z tego niepewność interpretacji danych liczbowych połączonych cokolwiek sztucznie dla potrzeb analizy, nie powinny zniechęcać do kontynuowania przeglądów tego typu. Sumaryczna informacja wydaje się dzięki takiemu przeglądowi szersza, głębsza i cenniejsza mimo wszystkich niezgodności metodologicznych i luk w opracowaniach źródłowych.

---

[24] Cichomski B., *Krytyczna teoria organizacji*, materiał powielany na seminarium Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania w dniu 27 października 2000 „Sprawiedliwość społeczna w Polsce lat 90."

[25] *Nowa rzeczywistość...*, op.cit., s. 143.

[26] Rao C.R., 1994, s. 61.

Przeglądając wyniki badania opinii publicznej i konfrontując je ze statystykami GUS, odczuwa się żal z powodu niemal całkowitego braku harmonizacji i koordynacji działań niezależnych instytucji. W okresie, za który GUS zbiera w przedsiębiorstwach dane o wynagrodzeniach, można by zbadać opinię społeczną o rozkładzie wynagrodzeń z użyciem pojęć i definicji pozwalających na zintegrowanie wyników, na tyle, na ile jest to uzasadnione odmiennymi przecież celami badań. Tak, na przykład, interesująca byłaby korelacja między spostrzeganym prestiżem zawodów według badań CBOS a udokumentowanymi przez GUS parametrami rozkładów wynagrodzeń. Nie da się jednak oszacować jej zadowalająco na podstawie publikowanych materiałów (wg GUS właściciel małego sklepu nie jest zatrudniony, chociaż CBOS umieszcza go w hierarchii prestiżu zawodów, a profesora uniwersytetu GUS „miesza" z adiunktem politechniki, którym z kolei nie zainteresował się CBOS).

9. HIPOTETYCZNY WPŁYW STRUKTURY SPOŁECZNEJ NA DYNAMIKĘ WYNAGRODZEŃ

9.1. ZAŁOŻENIA MODELU DYNAMIKI WYNAGRODZEŃ

Zgodnie z uwagą Kota[1], każda teoria rozkładów płac powinna, co najmniej, wyjaśnić występowanie, niezależnie od kraju, czasu i systemu gospodarczego, zawsze jednomodalnego, prawostronnie skośnego i dodatnio wysmukłego rozkładu wynagrodzeń. Trzeba jednak zauważyć, że rozkłady wynagrodzeń mają także swoją dynamikę, zmieniającą wskaźniki koncentracji i realnej wartości wypłat. W odniesieniu do Polski w ostatnich latach wyraża się to jako zmniejszający się udział większości wynagrodzeń w całej ich sumie bez spadku realnej wartości wszystkich płac. Niemal stałą realną wartość utrzymuje wynagrodzenie minimalne, a najwyższy wzrost realnych wynagrodzeń ze wzrostem ich udziałów w ogólnej sumie występuje na stanowiskach związanych ze sprawowaniem i obsługą władzy ekonomiczno-administracyjnej. Celowe zatem wydaje się uwzględnienie i tego czynnika obok czynników ściśle ekonomicznych.

Wynagrodzenia są wyznaczane przez decyzje podejmowane w wyodrębnionych jednostkach organizacyjnych, agregat zaś skutków tych decyzji jest rozkładem płac w gospodarce, zwanym także rynkiem płac. Gdyby decyzje te uznać za determinowane wyłącznie przez rynek według dowolnego jego modelu (np. kapitału ludzkiego[2]), to społeczna struktura przedsiębiorstwa łącznie z jego strukturą władzy i zróżnicowania dochodów byłyby skutkiem merytorycznej sprawności jednostek w obszarze gospodarczym. Jeżeli jednak założy się niemal jednakowy wpływ struktury społecznej i ekonomicznej sprawności przedsiębiorstwa na zróżnicowanie wynagrodzeń, to rozkład płac w gospodarce musi być tłumaczony interakcją wewnętrznych uwarunkowań społeczno-ekonomicznych w przedsiębiorstwie z zewnętrznymi czynnikami ekonomicznymi.

W konsekwencji strukturę wynagrodzeń w całej gospodarce należy wyprowadzić ze zjawisk zachodzących w przedsiębiorstwach, nie zaś z makroekonomicznych relacji w obrębie samej struktury. Wydaje się, że jest to możliwe, choć w ograniczonym zakresie, ponieważ w znanym agregacie (struktura i dynamika wynagrodzeń w gospodarce) nie da się zidentyfikować ani mierzalnych parametrów dla

---

[1] *Analiza ekonometryczna kształtowania się płac w Polsce w okresie transformacji*, 1999, s. 34.

[2] Np. Domański S.R., 1993.

poszczególnych przedsiębiorstw, ani nawet zróżnicowania tych parametrów. Nie jest jednak wykluczone, że założenia prowadzące do odtworzenia dla przedsiębiorstw podobnych zależności, jakie występują w statystycznych agregatach, mają trafność usprawiedliwiającą ich przedstawienie.

Podstawowe założenie w języku nauk społecznych oznacza tutaj, że wynagrodzenia w przedsiębiorstwie jako wskaźnik jego struktury społecznej podlegają takiej samej dynamice jak ta struktura. Istnieje zatem tendencja do utrzymywania stałego uporządkowania wynagrodzeń według ich wysokości oraz powiększania różnic w tych ramach tym bardziej, im wyższe miejsce w uporządkowaniu zajmują. Siła do powiększania różnic wypływa z siły pozycji, a więc największa jest w umieszczanych zawsze najwyżej pozycjach naczelnego kierownictwa i słabnie w miarę obniżania pozycji umownie porządkowanych na wymiarze „wysokości".

Celowe wydaje się sformułowanie tego założenia w kategoriach wskaźników koncentracji, odnoszących się do udziałów wszystkich kolejnych wynagrodzeń w ich sumie. Zmusza to do uwzględniania zmian relacji miedzy wszystkimi wynagrodzeniami w razie zmiany tylko jednego z nich. Przedstawiając to inaczej, możliwe jest wtedy analizowanie stałości całej struktury wynagrodzeń, to jest zachowania kolejności i pogłębiania różnic między nimi już na innym poziomie.

Wynagrodzenia nie są przy tym związane z osobą, lecz z pozycją społeczną, a więc mobilność społeczna (zmiana zajmowanej pozycji w strukturze społecznej) odrywa osobę od jej poprzedniego wynagrodzenia. Relacje między wynagrodzeniami osoby zmieniającej pozycję są tworzone raczej przez względnie powtarzalne ścieżki mobilności społecznej, a nie indywidualne właściwości jednostek.

Jako międzyokresowe parametry ekonomiczne wystarczy przyjąć wskaźnik wzrostu cen i wskaźnik wzrostu sumy wynagrodzeń, związane oczywiście z rynkową efektywnością i produktywnością przedsiębiorstwa. Natomiast zbiorem wyjściowym musi być zbiór wszystkich wynagrodzeń w przedsiębiorstwie, poddawanych następnie transformacjom utrzymującym kolejność z powiększaniem różnic. Porównanie relacji między parametrami tak transformowanych zbiorów z relacjami między parametrami statystycznych agregatów pozwoli ocenić, jeżeli nie zasadność, to przynajmniej użyteczność tej koncepcji dla przyszłych badań w przedsiębiorstwach.

Do celów symulacyjnych można przyjmować dowolne i arbitralnie wybrane wartości początkowe, analizując ich dynamikę i oddzielając wpływ stanów wyjściowych od wpływu samej transformacji. Należy przedtem podjąć próbę przełożenia słownych wyrażeń na symbole łatwiej i precyzyjniej poddające się postulowanym transformacjom.

Niech $\left\{ {}^{i}_{n}W \right\}$ będzie ciągiem wynagrodzeń osób zajmujących pozycje społeczne w przedsiębiorstwie posiadającym n pozycji w okresie i. Zakładając, że struktura społeczna może być tak, jak wynagrodzenia, doskonale i liniowo uporządkowana na jednym wymiarze, dla dalszych rozważań przyjmuje się jako postulat właśnie doskonałe i liniowe uporządkowanie wynagrodzeń.

$$ {}^{i}_{1}w < {}^{i}_{2}w < \ldots < {}^{i}_{n-1}w < {}^{i}_{n}w \qquad \text{postulat I} $$

Suma wynagrodzeń otrzymuje umowną nazwę „funduszu wynagrodzeń w okresie i'', ${}^{i}FW$, czyli

$$ {}^{i}FW = \sum_{k=1}^{k=n} {}_{k}^{i}w \tag{1}$$

Jest to ekonomiczne uwarunkowanie zmian w rozkładzie płac, gdyż ta właśnie kwota przeznaczana przez przedsiębiorstwo na wynagrodzenia wynika z jego rynkowej sprawności i efektywności.

Stosunek

$$ {}_{k}^{i}u = \frac{{}_{k}^{i}w}{{}^{i}FW} \tag{2}$$

jest udziałem wynagrodzenia na k-tej pozycji w funduszu wynagrodzeń ${}^{i}FW$, przy czym

$$ \sum_{k=1}^{k=n} {}_{k}^{i}u = 1 \tag{3}$$

Warunek ten nakłada ograniczenia wykluczające nieograniczony wzrost wariancji, co jest problemem w niektórych stochastycznych modelach genezy rozkładów płac[3].

Jako kolejny postulat przyjmuje się tutaj żądanie, aby w razie wzrostu funduszu wynagrodzeń

$$ {}^{i,i-1}\Delta FW = {}^{i}FW - {}^{i-1}FW, \tag{4}$$

wartość realna ${}_{1}^{i}R$ najniższego wynagrodzenia ${}_{1}^{i}w$ równała się wartości realnej ${}_{1}^{i-1}R$ najniższego wynagrodzenia ${}_{1}^{i-1}w$ w okresie poprzednim, co dla wzrostu cen wyrażonego współczynnikiem ${}^{i,i-1}g$ oznacza, że wartość realną wyraża się w jednostkach pieniężnych poprzedniego okresu:

$$ {}_{1}^{i}R = \frac{{}_{1}^{i}w}{{}^{i,i-1}g} = {}_{1}^{i-1}w = {}_{1}^{i-1}R \qquad \text{postulat II} $$

Przy zachowanej liczbie pozycji n, zmiany udziałów wynagrodzeń w funduszu wynagrodzeń między następującymi po sobie okresami

$$ {}^{i,i-1}\Delta_{k}u = {}_{k}^{i}u - {}_{k}^{i-1}u \tag{5}$$

---

[3] *Analiza ekonometryczna...*, op.cit., s. 47–49.

powinny być uporządkowane monotonicznie jako niemalejące:

$$ {}^{i,i-1}\Delta_1 u \le {}^{i,i-1}\Delta_2 u \le \ldots \le {}^{i,i-1}\Delta_{n-1} u \le {}^{i,i-1}\Delta_n u \qquad \text{postulat III} $$

Jest to postulat bardzo mocny i oznacza on, że zmiany udziałów nie zakłócają hierarchii wynagrodzeń, rozumianej jako ich uporządkowanie pierwotne, czyli nie zmieniają struktury społecznej. Równość wszystkich zmian występuje tylko wtedy, gdy są one równe zeru (warunek 3), lecz dla niezerowych wartości postulat ten może być spełniony w razie wystąpienia nawet jednej ostrej nierówności pod warunkiem spełnienia równości (3). Oczywiście z równości (3) wynika równość (6), bo suma zmniejszeń udziału jednych wynagrodzeń musi się równać sumie zwiększeń udziału innych wynagrodzeń:

$$ \sum_{k=1}^{k=n} {}^{i,i-1}\Delta_k u = 0 \qquad (6) $$

Można teraz rozpatrzyć wzrost funduszu wynagrodzeń ${}^{i,i-1}\Delta_1 FW = {}^{i}FW - {}^{i-1}FW$ w gospodarce o takim współczynniku wzrostu cen ${}^{i,i-1}g$, że

$$ {}^{i,i-1}g - 1 < \frac{{}^{i,i-1}\Delta FW}{{}^{i-1}FW} \quad \text{lub równowaznie} \quad \frac{{}^{i}FW}{{}^{i-1}FW} > {}^{i,i-1}g, \qquad (7) $$

czyli tylko część wzrostu funduszu wynagrodzeń jest spowodowana inflacją. Inaczej mówiąc, jeżeli

$$ {}^{i}FW = {}^{i,i-1}a \times {}^{i-1}FW, \qquad (8) $$

to

$$ {}^{i,i-1}a > {}^{i,i-1}g > 1, \qquad (9) $$

gdzie ${}^{i,i-1}a$ jest współczynnikiem przyrostu funduszu wynagrodzeń między okresami, a w razie jednakowej liczby pozycji w tych okresach jest także współczynnikiem wzrostu przeciętnego wynagrodzenia.

Według postulatu II do obliczenia nominalnej wartości najniższego wynagrodzenia ${}^{i}_{1}w$ wykorzystuje się nominalną wartość najniższego wynagrodzenia w okresie poprzednim ${}^{i-1}_{1}w$ i współczynnik wzrostu cen ${}^{i,i-1}g$.

$$ {}^{i}_{1}w = {}^{i-1}_{1}w \times {}^{i,i-1}g \qquad (10) $$

Udział ${}^{i}_{1}u$ najniższego wynagrodzenia ${}^{i}_{1}w$ w funduszu wynagrodzeń ${}^{i}FW$ wynosi:

$$ {}^{i}_{1}u = \frac{{}^{i}_{1}w}{{}^{i}FW} = \frac{{}^{i-1}_{1}w \times {}^{i,i-1}g}{{}^{i,i-1}a \times {}^{i-1}FW} = {}^{i-1}_{1}u \times \frac{{}^{i,i-1}g}{{}^{i,i-1}a} \tag{11} $$

Zgodnie z nierównością (9) ${}^{i,i-1}a > {}^{i,i-1}g$, czyli

$$ \frac{{}^{i,i-1}g}{{}^{i,i-1}a} < 1, \tag{12} $$

a zatem udział najniższego wynagrodzenia w funduszu płac zmniejszył się w porównaniu z poprzednim okresem, z czego wynika, że co najmniej jedna zmiana udziału była ujemna:

$$ {}^{i,i-1}\Delta_1 u < 0 \tag{13} $$

Wynagrodzenie najniższe ma więc taką samą wartość realną przy zmniejszonym udziale w kolejnym, zwiększonym funduszu wynagrodzeń. Dla zachowania równości (3) i (6) niezbędne jest w takim przypadku zwiększenie udziału co najmniej jednego innego wynagrodzenia. Ogólnie można więc oczekiwać, że udział części wynagrodzeń będzie malał, a części będzie rósł, zaś postulat III w tej postaci analizy dopuszcza uporządkowane współwystępowanie zarówno zerowych, jak i niezerowych zmian udziałów.

Postulowanie istnienia niezmienionej wartości przynajmniej jednego udziału uzupełnia postulat II oraz warunki (7) i (8). Jeżeli bowiem wyrażenie (10) wyznacza najniższe wynagrodzenie, to dla każdego $k > 1$ relacja wynagrodzenia bieżącego do wynagrodzenia poprzedniego ma postać:

$$ {}^{i}_{k}w = {}^{i-1}_{k}w \times {}^{i,i-1}g \times b_k, \tag{14} $$

gdzie b_k są mnożnikami większymi od 1.

Zatem udział ${}^{i}_{k}u$ zgodnie z wyrażeniem (11) równa się:

$$ {}^{i}_{k}u = {}^{i-1}_{k}u \times \frac{{}^{i,i-1}g \times b_k}{{}^{i,i-1}a} \tag{15} $$

Może więc istnieć wartość b_k taka, że

$$ {}^{i}_{k}u = {}^{i-1}_{k}u \qquad \text{postulat IV} $$

spełniająca warunek

$$b_k = \frac{{}^{i,i-1}a}{{}^{i,i-1}g}, \tag{16}$$

a zgodnie z postulatem III i warunkiem (13) co najmniej jedna międzyokresowa zmiana udziałów musi być od niej różna.

Indeks tego niezmienionego udziału przy wszystkich innych wielkościach stałych wpływa na zwiększenie lub zmniejszenie symetrii rozkładu następnego w stosunku do poprzedniego. Rozpatrywanie udziałów wynagrodzeń w funduszu wynagrodzeń zamiast wartości wynagrodzeń jest uzasadnione tym, że według (2) ${}^{i}_{FW}$ jest mnożnikiem przekształcającym *i*-te udziały w *i*-te wynagrodzenia.

Wychodząc z jednej z definicji trzeciego momentu centralnego

$${}^{i}_{3}M = \frac{1}{n}\sum_{k=1}^{k=n}\left({}^{i}_{k}u - \overline{{}^{i}_{u}}\right)^3, \tag{17}$$

gdzie z powodu (3)

$$\overline{{}^{i}_{u}} = \frac{1}{n}\sum_{k=1}^{k=n}{}^{i}_{k}u = \frac{1}{n} \tag{18}$$

można dla rozkładu prawostronnie skośnego rozpisać sumę (17) na trzy składniki, pamiętając, że w konsekwencji postulatu I wartości ${}^{i}_{k}u$ są uporządkowane rosnąco:

$${}^{i}_{3}M = \frac{1}{n}\left[\sum_{k=1}^{k=p<r}\left({}^{i}_{k}u - \overline{{}^{i}_{u}}\right)^3 + \sum_{k=p+1}^{k=r<n}\left({}^{i}_{k}u - \overline{{}^{i}_{u}}\right)^3 + \sum_{k=r+1}^{k=n}\left({}^{i}_{k}u - \overline{{}^{i}_{u}}\right)^3\right] \tag{19}$$

o tak dobranych indeksach *p* i *r*, że

$$\sum_{k=1}^{k=p<r}\left({}^{i}_{k}u - \overline{{}^{i}_{u}}\right)^3 \cong -\sum_{k=p+1}^{k=r<n}\left({}^{i}_{k}u - \overline{{}^{i}_{u}}\right)^3 \tag{20}$$

Lewa strona przybliżonej równości (20) obejmuje wszystkie uporządkowane udziały ${}^{i}_{k}u$ mniejsze od wartości przeciętnej, co prowadzi do sumy cząstkowej o wartości ujemnej. Prawa strona wprowadza tyle wartości większych od przeciętnej, aby suma cząstkowa o wartości dodatniej była z jak najlepszym przybliżeniem równa lewej. Dopiero trzeci człon sumy (20) o $(n - r)$ składnikach określa niemal dokładną wartość trzeciego momentu centralnego.

Dla wartości *n* już od niewielkich liczb całkowitych i najmniejszej różnicy ${}^{i}_{t}w - {}^{i}_{t-1}w$ z ciągu $\left\{{}^{i}_{n}W\right\}$ rzędu kilkunastu zdawkowych jednostek pieniężnych można stosując

postulat II i III wraz z założeniem (7) otrzymać ciąg $\left\{{}^{i+1}_{n}W\right\}$ o niemal takiej samej wartości trzeciego składnika sumy (19). Trzeba w tym celu określić odpowiednią wartość indeksu *k*, od którego udziały wszystkich następnych wynagrodzeń będą się zwiększały. Jeżeli indeks taki jest większy od wyżej wskazanego, to asymetria rozkładu $\left\{{}^{i+1}_{n}W\right\}$ jest większa od asymetrii rozkładu $\left\{{}^{i}_{n}W\right\}$, w przeciwnym zaś wypadku jest ona mniejsza. Oczywiście, drugim banalnym przypadkiem niezmienionej asymetrii jest zachowanie dokładnie takich samych wartości wszystkich udziałów w obu ciągach.

Utrzymywanie przybliżonej równości (20), mimo zmian w wartościach składających się na sumy po obu stronach, jest możliwe wtedy, gdy każde zmniejszenie lewej strony jest rekompensowane przez odpowiednie powiększenie prawej. Jeżeli jednak proporcja silnie wzrastających udziałów jest na to zbyt mała, to trzeci moment centralny powiększa się, a gdy proporcja nieznacznie wzrastających udziałów jest duża, to trzeci moment centralny maleje. Na klasyczny miernik asymetrii wpływa to silniej niż zmieniająca się również wartość zawsze dodatniego odchylenia standardowego.

Interpretacja warunku (15) wskazuje, że decyzja o przyroście konkretnego wynagrodzenia o czynnik większy od przyrostu funduszu wynagrodzeń zwiększa udział tego wynagrodzenia w funduszu, decyzja zaś o przyroście mniejszym od przyrostu funduszu udział taki zmniejsza, choć w każdym przypadku realna wartość wynagrodzenia może rosnąć na mocy postulatów II i III oraz warunku (7). Decyzja o zmianie udziału w nowym funduszu wynagrodzeń ma więc postać decyzji o nowej wysokości wynagrodzenia na tle jego wysokości poprzedniej. Z kolei odsetek wynagrodzeń o zwiększonym udziale w funduszu wynagrodzeń wpływa na zwiększenie lub zmniejszenie asymetrii ich rozkładu.

Omówione dotąd czynniki i zależności najprawdopodobniej nie są przesłankami decyzji w indywidualnych sprawach, a raczej zagregowanymi skutkami decyzji opartych na zupełnie innych przesłankach. Związek między takimi przesłankami traktowanymi jako rzeczywiste (utrzymywanie struktury społecznej poprzez powiększanie różnic między wynagrodzeniami) a ich skutkami (rozpiętość i asymetria rozkładów wynagrodzeń) jest bardzo wyraźnie ukryty przez deklarowane koncepcje tzw. polityki płac. Polityka płac jest przecież efektem działań osób zajmujących najwyżej wynagradzane pozycje i trudno jest uwierzyć, że nie będą one uprzywilejowane z powodu, na przykład, „wartościowania stanowisk pracy" lub „ocen pracowniczych". Ujęte w cudzysłowy koncepcje, niezależnie od ich być może dużej wartości i skuteczności w odniesieniu do niższych poziomów płacowych, na wyższych z całą pewnością nie działają tak samo.

Możliwe wydaje się zmodyfikowanie postulatu I przez uznanie istnienia grup jednakowych wynagrodzeń, ale nie da się przyjąć, że wszystkie wynagrodzenia są jednakowe i mogą być reprezentowane, na przykład, przez wynagrodzenie przecięt-

ne. Postulat II w swojej ogólniejszej postaci równałby realną wartość dowolnie wybranego wynagrodzenia z okresu poprzedniego (nawet najwyższego) z pomnożoną przez założony czynnik realną wartością wynagrodzenia tej samej pozycji w okresie następnym. Założony czynnik mnożący przyjmowałby wartości bliskie 1, ale dopuszczalne są zarówno wartości nieco mniejsze, jak i nieco większe od 1.

Warunek (15) jest spełniony szczególnie wtedy, gdy dla żadnych udziałów nie występuje równość między okresami, a warunek (7) ma charakter porządkujący i zmiana kierunku nierówności wymusza tylko zmniejszenie realnej wartości niektórych wynagrodzeń. Zmiana liczby pozycji między okresami wymaga wprowadzenia do równań stosunku tych liczb i wskazania, czy zmniejsza się udział pozostałych wynagrodzeń w części niskiej, czy wysokiej.

Najbardziej kontrowersyjny jest natomiast postulat III. Uznaje on trwałość struktury wynagrodzeń rozumianej jako kolejność wielkości wypłat i kolejność pieniężnych różnic między opłacanymi pozycjami. Zwiększanie lub zmniejszanie różnic według tego postulatu odbywa się ze stałym zwiększaniem albo przynajmniej utrzymywaniem względnych dysproporcji płacowych między pozycjami. Postulat ten daje się łatwo udokumentować i obronić dla długo istniejących przedsiębiorstw o względnie stabilnym zatrudnieniu, ale jego działanie w nowych lub głęboko restrukturyzowanych jednostkach odwołuje się do przekonania o silnym wpływie kultury i tradycji ogólnospołecznej na nowe oraz modyfikowane przedsięwzięcia.

Na tyle, na ile pozwoliły matematyczne kompetencje autora tego opracowania (matematyki uczył się solidnie, ale wiele lat temu i bardzo rzadko jej potem używał), zmiany hierarchii wynagrodzeń także pozwalają uszeregować różnice między okresami i zastosować do nich przedstawione rozumowanie za cenę niesłychanego skomplikowania struktury indeksów, szeregów i ciągów. Rezultaty (wzory i symulacje komputerowe) są tak podobne do wyników prostszych obliczeń, że postanowiono ograniczyć się do zaprezentowania tylko tych ostatnich.

W zagregowanych danych statystycznych dla całej gospodarki lub dużych jej części (sekcji EKD, województw) powstaje wrażenie wyraźnych tendencji wszystkich bez wyjątku wielkości czy parametrów. Są one zawsze uśrednionymi w jakiś sposób obrazami rzeczywistego zróżnicowania i w konkretnym przedsiębiorstwie mogą daleko odbiegać od jego charakterystyk.

Modelując przebieg zjawisk w przedsiębiorstwie trzeba tutaj odwoływać się do danych statystycznych całej gospodarki. Ujawnią one tylko jakościowo te stany i procesy, które mają dużą siłę i szeroki zasięg, ale nie pozwolą na dokładne oceny ich parametrów w danym przedsiębiorstwie.

Mimo wiedzy o tym, że poziom zatrudnienia w przedsiębiorstwach się zmienia, że fundusz wynagrodzeń czasem rośnie, a czasem maleje, że stałość realnej wartości najniższego wynagrodzenia jest wątpliwa, że struktura wynagrodzeń nie musi być trwała, to przyjęto dla dalszych rozważań jednolite tendencje wymienionych tu wielkości. Uznano również, że spełniony jest postulat IV, czyli że istnieje jedno wynagrodzenie, którego udział w kolejnych okresach jest stały.

9.2. DYNAMIKA ASYMETRII I SMUKŁOŚCI ROZKŁADÓW WYNAGRODZEŃ JAKO POSTULOWANE DO TESTOWANIA PARAMETRY MODELU

Prawdopodobnie jest wiele klas funkcji nadających się do aproksymowania zmian rozkładu wynagrodzeń według przedstawionych założeń. Chyba najprostsze konceptualnie, choć dość pracochłonne, jest jednak poniższe postępowanie:

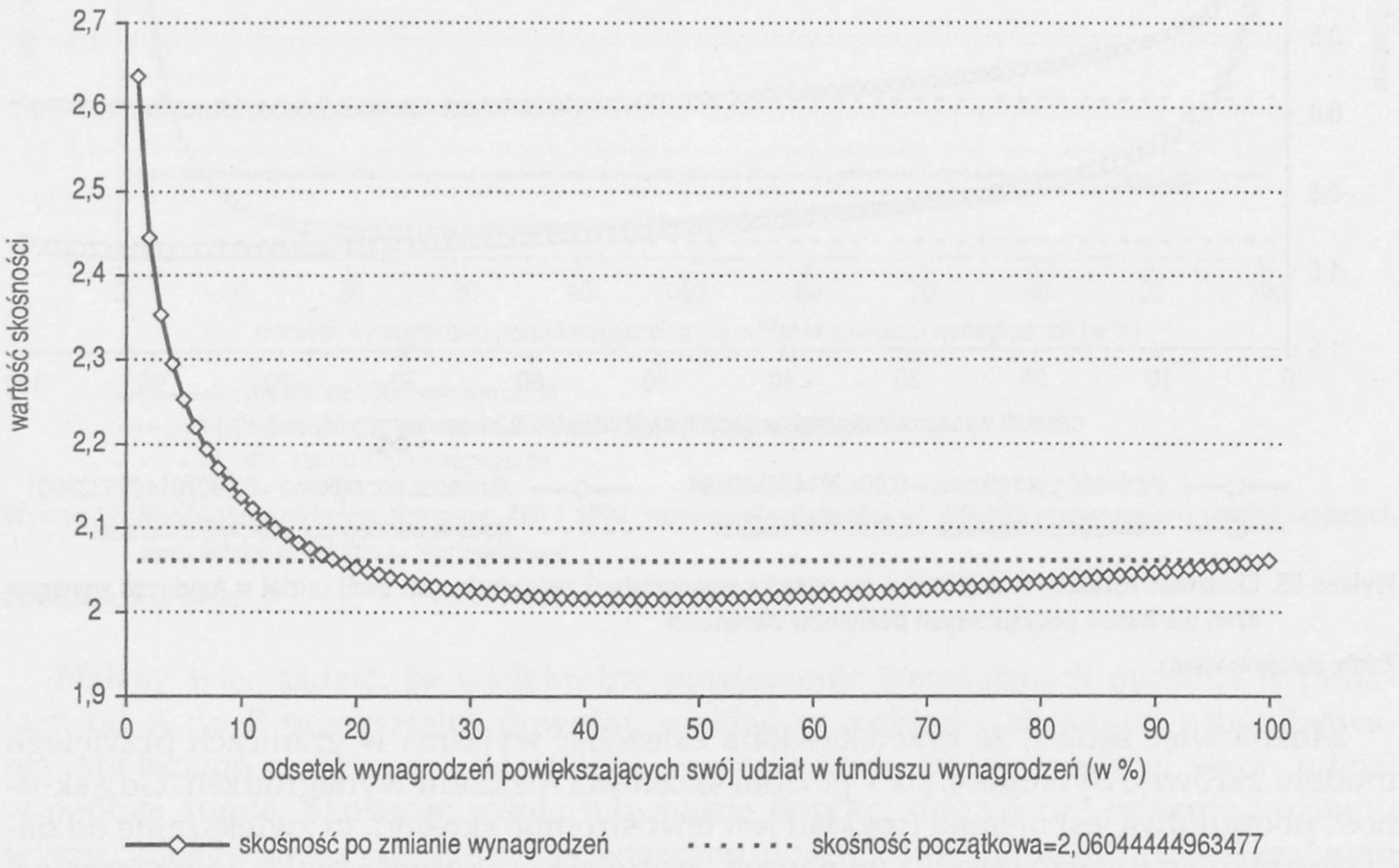
A. Wielkość zatrudnienia utrzymuje się na stałym poziomie o wybranej liczebności n.
B. Przyjmuje się dowolne wyjściowe zróżnicowanie wynagrodzeń zgodne z postulatem I.
C. Zakłada się wartość współczynnika wzrostu cen.
D. Określa się wyjściową wielkość funduszu wynagrodzeń (jako sumę wartości rozkładu z punktu B) oraz jego wielkość w okresie następnym zgodnie z nierównością (7).
E. Oblicza się nominalną wartość najniższego wynagrodzenia w okresie następnym oraz jego udział w wyjściowym i zwiększonym funduszu wynagrodzeń.
F. Wyznacza się liczbę pozycji, których udział wzrośnie (z) i nie wzrośnie ($n - z$).
G. Różnica między udziałem najniższego wynagrodzenia w funduszu zwiększonym a wyjściowym (wartość ujemna) jest traktowana jako pierwszy wyraz postępu arytmetycznego I.
H. Liczba wyrazów postępu arytmetycznego I jest wyznaczona przez przyjętą liczbę pozycji, których udział w funduszu płac nie będzie powiększony ($n - z$).
I. Ostatni wyraz postępu arytmetycznego I wynosi 0.
J. Punkty od F do I pozwalają obliczyć różnicę postępu I, każdy jego wyraz oraz sumę (wielkość ujemna).
K. Liczba pozycji (z), których udział w funduszu wynagrodzeń rośnie, wyznacza liczbę wyrazów postępu arytmetycznego II.
L. Suma postępu arytmetycznego II jest równa sumie postępu arytmetycznego I ze znakiem przeciwnym.
M. Wyrazy postępu arytmetycznego II mają postać $a_z = z \times r$, co w połączeniu z punktami K i L pozwala obliczyć różnicę postępu II oraz każdy jego wyraz.
N. Wyrazy postępu I odpowiednio zmniejszają udział kolejnych wynagrodzeń w funduszu wyjściowym, a wyrazy postępu II odpowiednio go zwiększają w pozostałej części rozkładu.
O. Skorygowany udział kolejnych wynagrodzeń jest mnożony przez wielkość funduszu wynagrodzeń w okresie następnym.
P. Wynik z punktu O jest traktowany jako rozkład wprowadzany do punktu A i ponownie poddawany całej procedurze z punktów od A do P.

Wskutek powyższych operacji udziały części wynagrodzeń zmniejszają się tym bardziej, im niższą pozycję zajmuje zmniejszane wynagrodzenie, części zaś wynagrodzenia zwiększają się tym bardziej, im wyższą pozycję zajmują. Początkowa

wysokość konkretnego wynagrodzenia jest pośrednim punktem wyjścia (jako stosunek do sumy wszystkich wynagrodzeń), a konkretne wynagrodzenie późniejsze wynika ze zmienionego udziału w „funduszu wynagrodzeń" oraz wielkości tego „funduszu". Co więcej, realna wartość wszystkich wynagrodzeń rośnie mimo tego, że udział niektórych wynagrodzeń w ogólnej puli maleje.

Właściwości tak skonstruowanego modelu znacznie łatwiej jest przedstawić na wykresach niż z wykorzystaniem wzorów. Dotyczy to przede wszystkim skośności, która zmienia się w wyniku powyższej transformacji w bardzo charakterystyczny sposób.

Jako rozkłady wyjściowe przyjmowano liczby pseudolosowe generowane w aplikacji Excel z zadaną średnią i odchyleniem standardowym, bądź rozkłady konstruowane na podstawie centylowych miar pozycyjnych z publikacji GUS. Każdy rozkład poddawano stu wersjom transformacji w taki sposób, że odsetek wynagrodzeń zwiększających swój udział w sumie wynagrodzeń przyjmował kolejno wszystkie 100 wartości pełnych procentów. Współczynnik wzrostu funduszu wynagrodzeń między okresami na wszystkich prezentowanych dalej wykresach miał wartość 1,15, a odpowiadający mu współczynnik wzrostu cen wynosił 1,1. Inne wartości tych współczynników prowadziły do analogicznych wykresów, gdy zachowana była zasada, że współczynnik wzrostu funduszu był większy od współczynnika wzrostu cen. W gospodarce polskiej w latach 1992–1999 współczynnik wzrostu funduszu wynagrodzeń był zawsze większy od współczynnika wzrostu cen, choć, oczywiście, w poszczególnych latach były różnice.



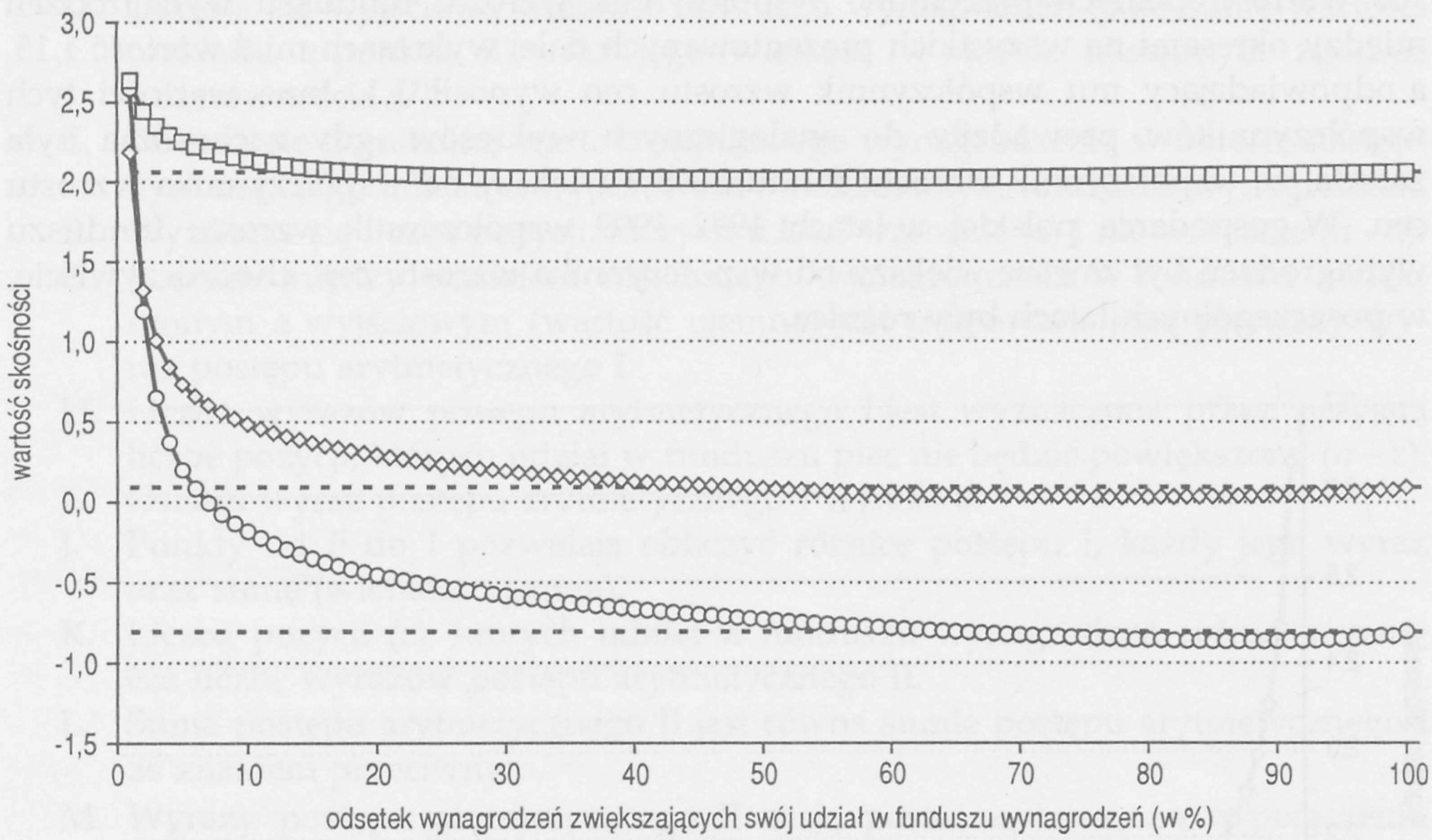
Wykres 64. Skośność rozkładu w zależności od odsetka wynagrodzeń zwiększających swój udział w funduszu wynagrodzeń

Źródło: obliczenia własne.

Wykres 64 przedstawia skośność transformowanego rozkładu przykładowego jako funkcję odsetka wynagrodzeń powiększających w wyniku transformacji swój udział w globalnej sumie płac w następnym okresie. Wskaźnik skośności (asymetrii) obliczano według trzeciego momentu iloczynowego odpowiednią funkcją arkusza Excel.

Skośność rozkładu po transformacji rośnie, gdy odsetek wynagrodzeń zwiększających swój udział jest mniejszy od pewnej granicznej wielkości, a powyżej tej wielkości skośność maleje. Wzrost przy tym jest bardzo gwałtowny, natomiast spadek jest nieznaczny. Jak już wspomniano wcześniej, skośność transformowanego rozkładu może równać się skośności rozkładu początkowego tylko w dwu przypadkach: gdy udziały wszystkich wynagrodzeń pozostają niezmienione i gdy wzrośnie udział jednoznacznie określonego odsetka wynagrodzeń.

Graniczna wielkość odsetka powyżej której skośność rośnie, zależy od skośności wyjściowej, co przedstawiono na wykresie 65.



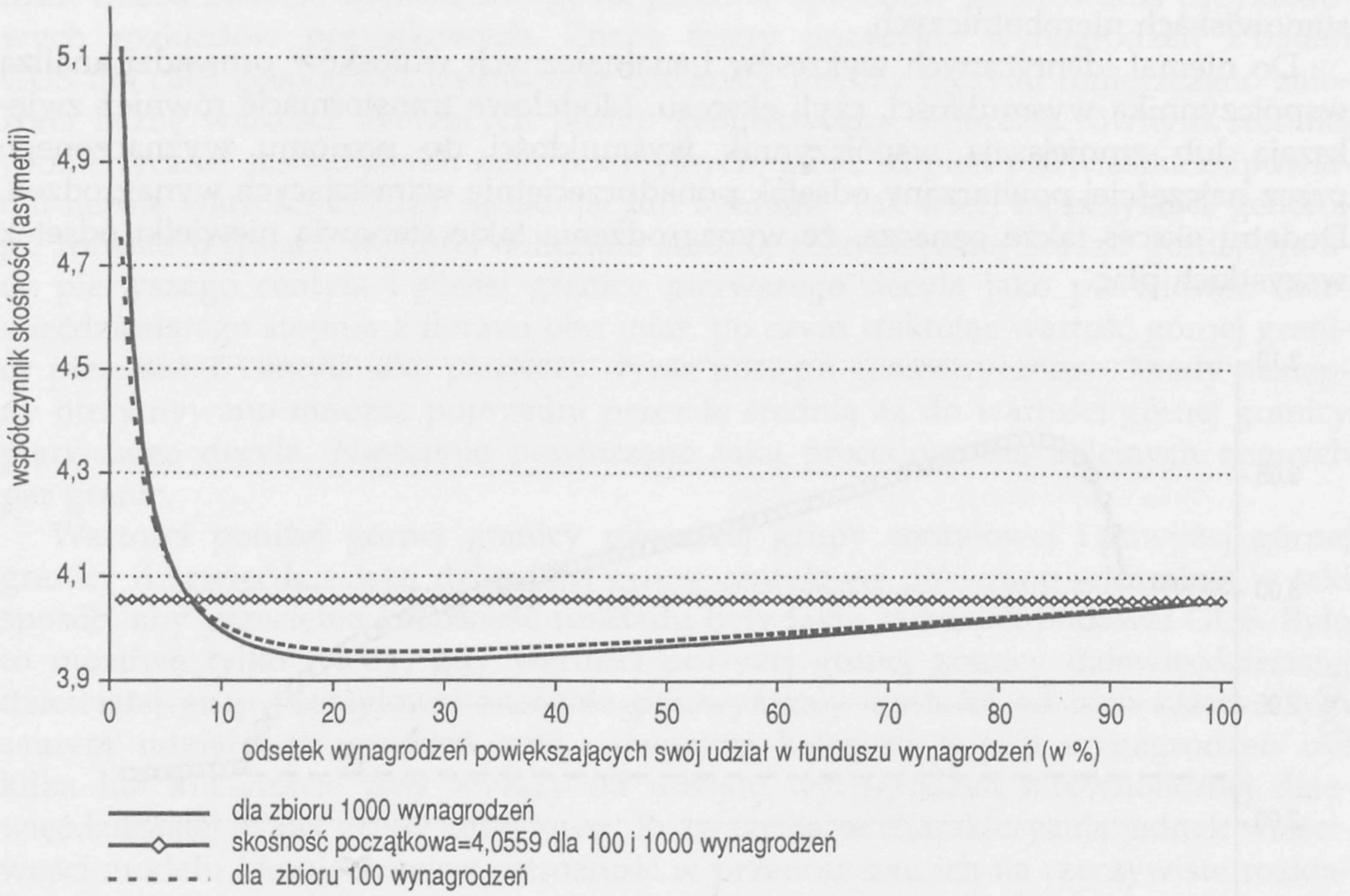
Wykres 65. Skośność rozkładu w zależności od odsetka wynagrodzeń zwiększających swój udział w funduszu wynagrodzeń dla trzech początkowych poziomów skośności

Źródło: obliczenia własne.

Można więc sądzić, że przedstawiona zależność wyjaśnia w granicach przyjętego modelu zarówno dynamikę, jak i poziom skośności rozkładu wynagrodzeń. Gdy skośność początkowa jest ujemna (rozkład jest lewostronnie skośny), to zwiększanie udziału stosunkowo dużego odsetka wynagrodzeń zwiększa skośność rozkładu po transformacji. Dla zmniejszenia takiej ujemnej skośności początkowej, odsetek wynagrodzeń zwiększających swój udział w całej ich puli musiałby znacznie przekraczać 60%.

Odwrotnie wygląda sytuacja z początkową skośnością wyraźnie dodatnią (rozkładem prawostronnie skośnym). Rośnie ona tylko wtedy, gdy odsetek wynagrodzeń zwiększających swój udział jest bardzo mały (rzędu najwyżej 10%), dla odsetek zaś wyższych skośność spada.

Omówione relacje nie zależą od wielkości przeciętnych, na co wskazuje niezmienna wartość współczynnika skośności po pomnożeniu wszystkich wyrazów początkowego rozkładu przez dowolną stałą. Oczywiście zależą one jednak od wariancji, bowiem jej zmiany ujawniają się jednocześnie i niejednakowo w liczniku, i mianowniku wzoru na współczynnik skośności według trzeciego momentu iloczynowego. Szczególny przypadek tej ostatniej zależności i jej niewielkie znaczenie pokazano na wykresie 66 dla rozkładów o różnej liczebności początkowej.



Wykres 66. Skośność rozkładów liczących 100 i 1000 wartości w zależności od odsetka wynagrodzeń powiększających swój udział w funduszu wynagrodzeń

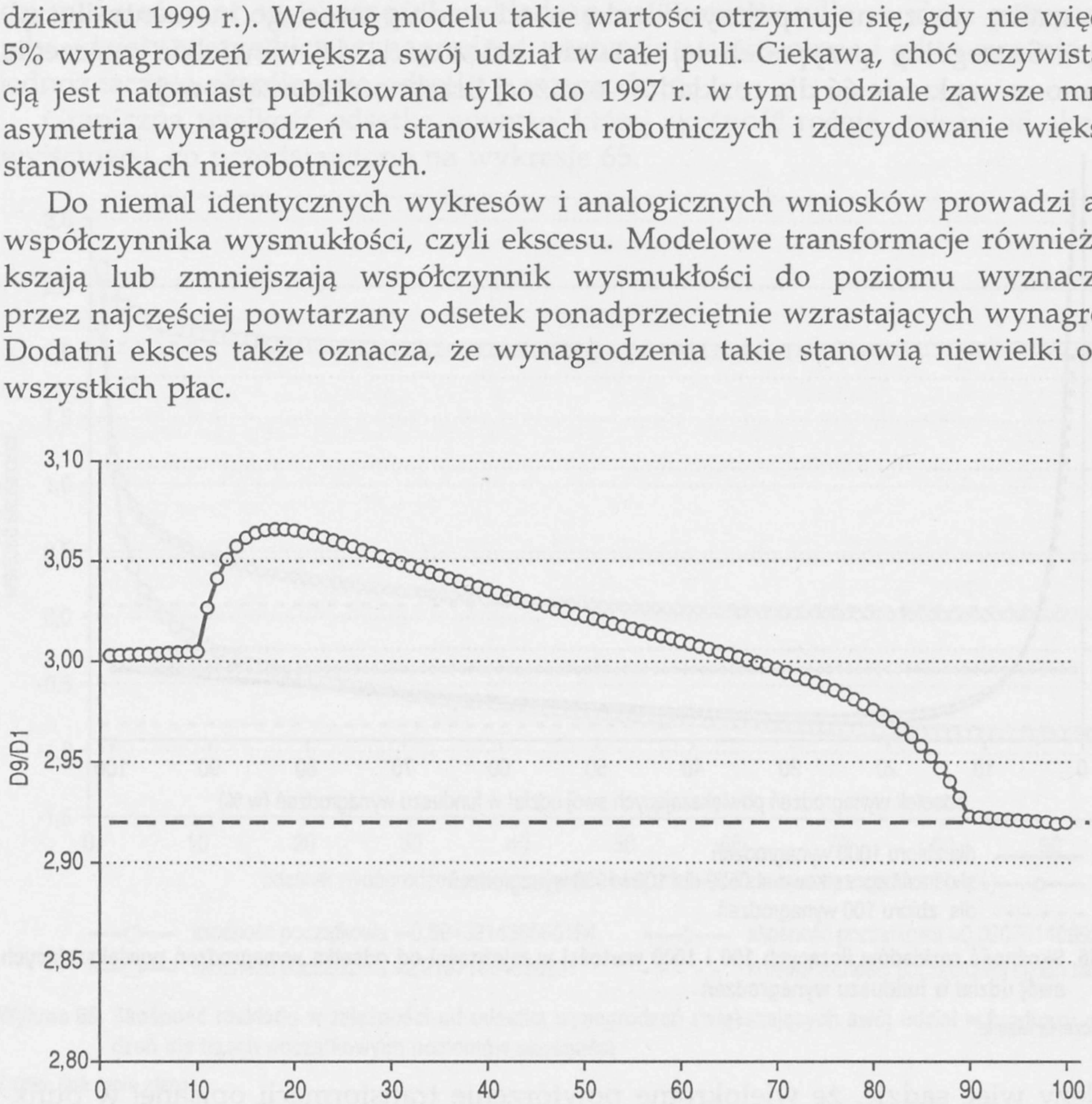
Źródło: obliczenia własne.

Należy więc sądzić, że wielokrotne powtórzenie transformacji opisanej w punktach od A do P przekształca dowolny rozkład w rozkład o skośności ustabilizowanej społecznie przyjętym odsetkiem wynagrodzeń zwiększających swój udział w ogólnej sumie. Skośność rośnie lub maleje dopóty, dopóki nie osiągnie poziomu wyznaczonego przez najczęściej powtarzany odsetek wynagrodzeń o zwiększonym udziale w całej puli i potem waha się wokół tego poziomu. Zawsze występująca prawostronna asymetria rozkładów wynagrodzeń o wskaźniku skośności większym

od 2,5 oznacza więc, że odsetek wynagrodzeń zwiększających swój udział w funduszu wynagrodzeń jest regularnie mniejszy od ok. 15–20%. Dalszy wzrost skośności wskazuje na coraz mniejszy odsetek wynagrodzeń zwiększających swój udział i tym samym na coraz większy odsetek wynagrodzeń o zmniejszającym się udziale.

Dane GUS o skośności (asymetrii) rozkładów wynagrodzeń przestały być publikowane od 1997 r., a informacje za 1993 r. są wyraźnie błędne. Współczynnik asymetrii już w 1992 r. przekroczył wartość 4 i od tego czasu rośnie (według niepublikowanych danych GUS wyniósł on 7,154 w październiku 1998 r. i 18,245 w październiku 1999 r.). Według modelu takie wartości otrzymuje się, gdy nie więcej niż 5% wynagrodzeń zwiększa swój udział w całej puli. Ciekawą, choć oczywistą relacją jest natomiast publikowana tylko do 1997 r. w tym podziale zawsze mniejsza asymetria wynagrodzeń na stanowiskach robotniczych i zdecydowanie większa na stanowiskach nierobotniczych.

Do niemal identycznych wykresów i analogicznych wniosków prowadzi analiza współczynnika wysmukłości, czyli ekscesu. Modelowe transformacje również zwiększają lub zmniejszają współczynnik wysmukłości do poziomu wyznaczonego przez najczęściej powtarzany odsetek ponadprzeciętnie wzrastających wynagrodzeń. Dodatni eksces także oznacza, że wynagrodzenia takie stanowią niewielki odsetek wszystkich płac.



Wykres 67. Współczynnik zróżnicowania decylowego (D9/D1) w zależności od odsetka wynagrodzeń zwiększających swój udział w funduszu wynagrodzeń

Źródło: obliczenia własne.

Współczynnik zróżnicowania decylowego, czyli stosunek górnej granicy dziewiątej grupy decylowej wynagrodzeń (D9) do górnej granicy pierwszej grupy decylowej wynagrodzeń (D1) w rozważanym modelu zmienia się w sposób pokazany na wykresie 67 dla przykładowego rozkładu o skośności początkowej 2,92.

Krzywa wartości współczynnika osiąga maksimum dla około 15–20% wynagrodzeń zwiększających swój udział w całej ich sumie. Nie wydaje się, aby ta zależność rodziła ciekawe teoretycznie konsekwencje, chociaż konkretne wartości przyjęte przez realne (a nie potencjalne, jak w symulacji) rozkłady obrazują zmiany rozpiętości rozkładów bardziej poglądowo niż wszystkie inne miary. Dość oczywisty jest bowiem poziom zmian współczynnika zróżnicowania decylowego w przypadku wzrostu udziałów mniej niż 10% i więcej niż 90% wynagrodzeń.

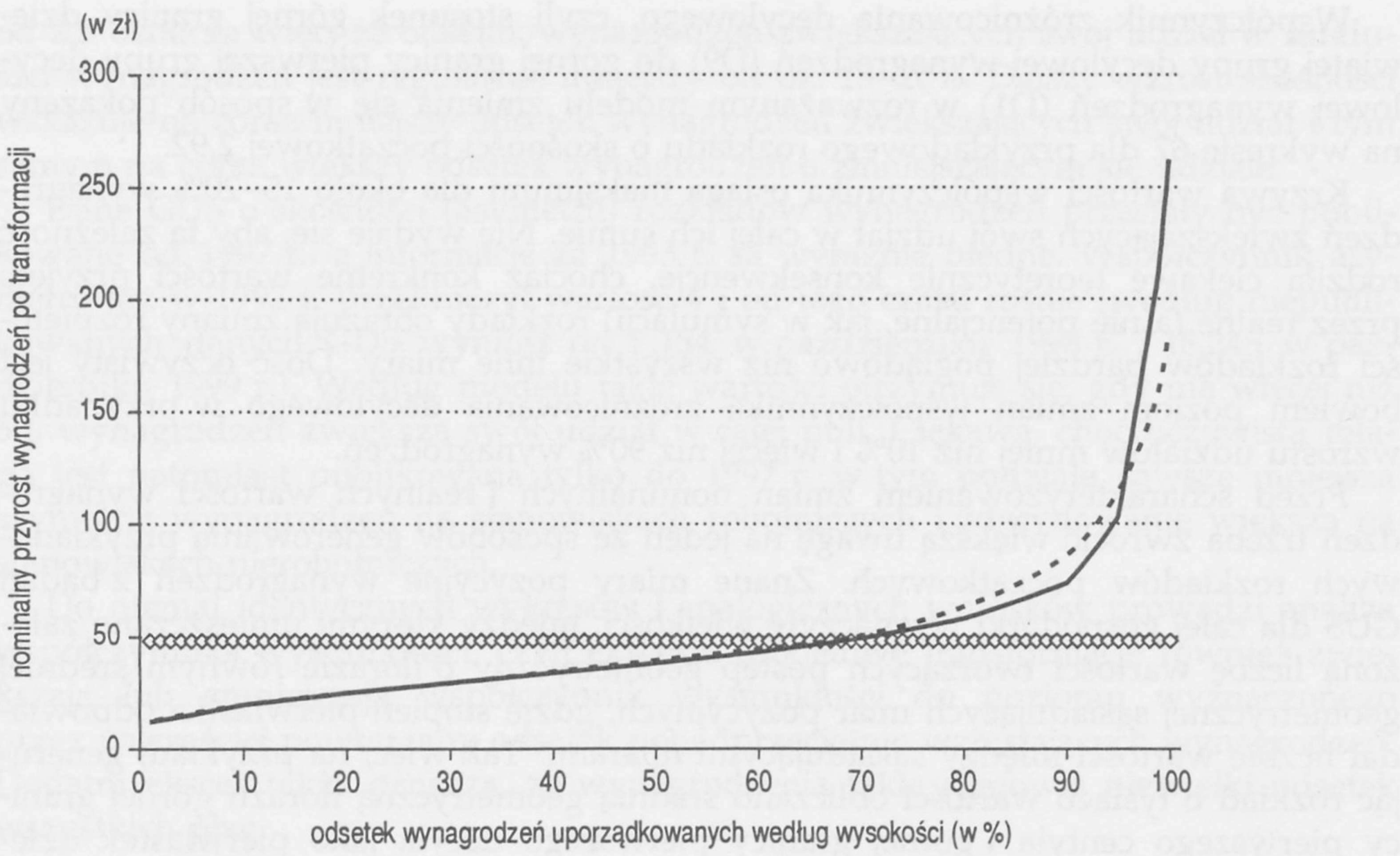
Przed scharakteryzowaniem zmian nominalnych i realnych wartości wynagrodzeń trzeba zwrócić większą uwagę na jeden ze sposobów generowania przykładowych rozkładów początkowych. Znane miary pozycyjne wynagrodzeń z badań GUS dla całej gospodarki wyznaczyły wielkości, między którymi umieszczano założoną liczbę wartości tworzących postęp geometryczny o ilorazie równym średniej geometrycznej sąsiadujących miar pozycyjnych, gdzie stopień pierwiastka odpowiadał liczbie wartości między sąsiadującymi miarami. Tak więc, na przykład, generując rozkład o tysiącu wartości obliczano średnią geometryczną ilorazu górnej granicy pierwszego centyla i górnej granicy pierwszego decyla jako pierwiastek dziewięćdziesiątego stopnia z ilorazu obu miar, po czym traktując wartość górnej granicy pierwszego centyla jako pierwszy wyraz postępu geometrycznego, każdy następny otrzymywano mnożąc poprzedni przez tę średnią aż do wartości górnej granicy pierwszego decyla. Następnie powtarzano taką procedurę dla kolejnych znanych par granic.

Wartości poniżej górnej granicy pierwszej grupy centylowej i powyżej górnej granicy dziewięćdziesiątej dziewiątej grupy centylowej dobierano arbitralnie w taki sposób, aby przeciętna i skośność rozkładu były takie same, jak podawał GUS. Było to możliwe tylko wtedy, gdy wartości powyżej górnej granicy dziewięćdziesiątej dziewiątej grupy centylowej znacznie przewyższały wartości od nich niższe. Tym samym udział wynagrodzeń z tej najwyższej kategorii w puli wynagrodzeń był kilka lub kilkanaście razy wyższy od udziału wynagrodzeń z równolicznej dziewięćdziesiątej ósmej grupy centylowej. Rozważania te charakteryzują jednak właściwości modelu i konieczna jest ostrożność w przenoszeniu ich na rzeczywiste rozkłady wynagrodzeń. W szczególnym przypadku założoną wielkość współczynnika asymetrii można było otrzymać podnosząc wartość tylko najwyższego wynagrodzenia do poziomu przekraczającego kilkadziesiąt razy wynagrodzenie przedostatnie.

Wykres 68 zawiera wzrosty wynagrodzeń dla dwu transformacji różniących się odsetkiem wynagrodzeń zwiększających swój udział, przy czym wzrost funduszu wynagrodzeń wynosi 1,15, a wzrost cen 1,1.

Przyjęte założenia prowadzą do tego, że w modelu wzrost wynagrodzeń wyższy od wzrostu przeciętnego w każdym przypadku dotyczy tylko 20–30% ich liczby dla wszystkich odsetków zwiększanych udziałów. Rosną wprawdzie wszystkie wynagrodzenia nominalne, lecz zdecydowanie największy i odbiegający od pozostałych jest wzrost wynagrodzeń z najwyższej grupy decylowej.

9. HIPOTETYCZNY WPŁYW STRUKTURY SPOŁECZNEJ NA DYNAMIKĘ WYNAGRODZEŃ



Wykres 68. Nominalne wzrosty wynagrodzeń uporządkowanych według początkowej wysokości po transformacjach zwiększających udziały 5 lub 25% ich liczby

Źródło: obliczenia własne.

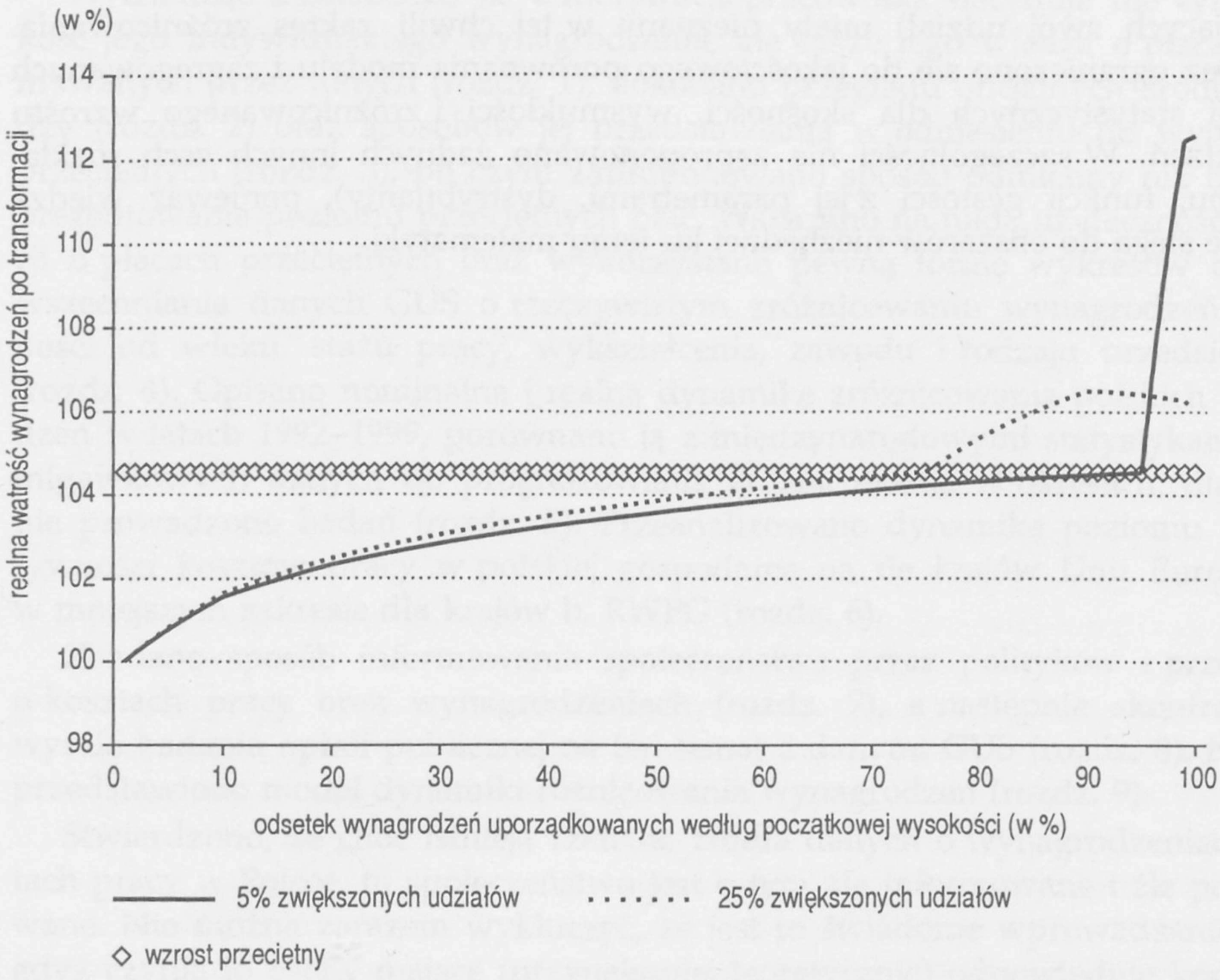
Konsekwencje większego lub mniejszego odsetka wynagrodzeń zwiększających swój udział są percepcyjnie najwyraźniejsze w dwu najwyższych grupach decylowych. Poniżej ósmego decyla w zasadzie nie ma znaczniejszych różnic w nominalnych przyrostach wynagrodzeń dla odmiennych wariantów, a więc dla otrzymujących takie wynagrodzenia wybór może być obojętny lub nie wart sporu. Natomiast najwyżej zarabiający mogą w świetle tego modelu przykładać duże znaczenie do wyboru wariantu, podkreślając konieczność zahamowania wzrostu niższych płac i przemilczając swoje korzyści z tego tytułu.

Nieco inaczej wygląda rozkład wzrostu wynagrodzeń realnych wyrażonych jako procentowa wartość wynagrodzeń poprzednich z uwzględnieniem inflacji. Ponadprzeciętny wzrost realnej wysokości wynagrodzeń jest funkcją odsetka wynagrodzeń zwiększających swe udziały, co ilustruje wykres 69.

I znowu rośnie realna wartość niemal wszystkich wynagrodzeń, tym razem z wyjątkiem najniższego, ale tylko wynagrodzenia zwiększające swój udział w całym ich funduszu realnie rosną ponad przeciętną.

Podobieństwo między relacjami modelu i relacjami danych statystycznych GUS pozwala przypuszczać, że model odzwierciedla przynajmniej część zależności w realnym świecie. Prawostronna skośność i dodatnia wysmukłość rozkładów wynagro-

dzeń wynikają z założenia o wpływie struktury społecznej na zasady podziału funduszu płac, poczynając od zupełnie dowolnego rozkładu początkowego. Najważniejszą częścią tego założenia jest teza o tym, że tylko niewielki odsetek i to najwyższych wynagrodzeń zwiększa **względny udział** w dzielonych zasobach, a zwiększanie się zasobów do podziału pozwala zwiększyć niemal wszystkim przypadającą na nich **realną wielkość** wynagrodzeń. Uchylenie tej części założenia uniemożliwia dopasowanie modelu do polskiej rzeczywistości w latach 1992–1999 w zakresie **jakościowej** dynamiki skośności i wysmukłości oraz zróżnicowanego wzrostu wynagrodzeń.



Wykres 69. Wyrażone w procentach realne wartości wynagrodzeń uporządkowanych według początkowej wysokości po transformacjach zwiększających udziały 5 lub 25% ich liczby

Źródło: obliczenia własne.

Uchylanie innych założeń przyjętych w dotychczasowej analizie prowadzi do bardziej dramatycznych wniosków. Jeżeli fundusz wynagrodzeń rośnie wolniej niż inflacja, to podstawowym sposobem utrzymania realnej wartości najniższego wynagrodzenia jest redukcja zatrudnienia. Gdy redukcja zatrudnienia jest niemożliwa, to dla utrzymania realnej wartości najniższego wynagrodzenia musiałyby zmniejszyć się udziały (i realna wartość) wyższych wynagrodzeń, bo w przeciwnym przypadku należałoby obniżyć realną wartość wynagrodzeń minimalnych.

9. HIPOTETYCZNY WPŁYW STRUKTURY SPOŁECZNEJ NA DYNAMIKĘ WYNAGRODZEŃ

Wśród polskich przedsiębiorstw w latach 1992–1999 były zapewne takie, dla których założenia modelu można uznać za spełnione, lecz choćby stanowiły one większość, to nie wyznaczały liczbowych parametrów statystycznego agregatu wynagrodzeń całej gospodarki. Dlatego też na obecnym etapie analizy jest niecelowe określanie zgodności parametrów modelu i gospodarki, bowiem wymagałoby to potraktowania całej gospodarki jako jednego przedsiębiorstwa o jednolicie uporządkowanej strukturze społecznej.

Statystyczny agregat jest rodzajem globalnej sumy tego, co działo się w tysiącach przedsiębiorstw. W każdym z nich niemal wszystkie parametry używane w modelu (początkowy rozkład wynagrodzeń, przyrost ich sumy, odsetek wynagrodzeń zwiększających swój udział) miały nieznany w tej chwili zakres zróżnicowania. Dlatego też ograniczono się do jakościowego porównania modelu i zagregowanych informacji statystycznych dla skośności, wysmukłości i zróżnicowanego wzrostu wynagrodzeń. W szczególności nie zaproponowano żadnych innych cech rozkładów (typu, funkcji gęstości z jej parametrami, dystrybuanty), ponieważ wiedza autora nie sięga do obszarów niezbędnej ku temu matematyki.

PODSUMOWANIE

Wychodząc z założenia, że o motywacji pracownika decyduje nie tylko wysokość jego indywidualnego wynagrodzenia, ale także jego wiedza o płacach otrzymywanych przez innych (rozdz. 1), dokonano przeglądu oficjalnych źródeł tej wiedzy (rozdz. 2) oraz sposobów jej przedstawiania w odniesieniu do wynagrodzeń przeciętnych (rozdz. 3), po czym zaproponowano sposób odmienny niż tradycyjny prezentowania poziomu przeciętnych płac. Wskazano na nikłą użyteczność informacji o płacach przeciętnych oraz wykorzystano pewną formę wykresów do rozpowszechniania danych GUS o rzeczywistym zróżnicowaniu wynagrodzeń w zależności od wieku, stażu pracy, wykształcenia, zawodu i rodzaju przedsiębiorstwa (rozdz. 4). Opisano nominalną i realną dynamikę zróżnicowania polskich wynagrodzeń w latach 1992–1999, porównano ją z międzynarodowymi statystykami i użyto migawkowych danych do prognozowania zróżnicowania w okresach, dla których nie prowadzono badań (rozdz. 5). Przeanalizowano dynamikę poziomu i produktywności kosztów pracy w polskiej gospodarce na tle krajów Unii Europejskiej i w mniejszym zakresie dla krajów b. RWPG (rozdz. 6).

Zbadano sposób informowania społeczeństwa przez polityków i przez media o kosztach pracy oraz wynagrodzeniach (rozdz. 7), a następnie skonfrontowano wyniki badania opinii publicznej na ten temat z danymi GUS (rozdz. 8). Na koniec przedstawiono model dynamiki różnicowania wynagrodzeń (rozdz. 9).

Stwierdzono, że choć istnieją rzetelne źródła danych o wynagrodzeniach i kosztach pracy w Polsce, to społeczeństwo jest o tym źle informowane i źle poinformowane. Nie można zarazem wykluczyć, że jest to świadome wprowadzanie w błąd, gdyż czynią to osoby mające (przynajmniej teoretycznie) odpowiednie kompetencje (politycy, rzecznicy organizacji pracodawców, dziennikarze) oraz dostęp do właściwych danych w skali pojedynczych przedsiębiorstw lub całej gospodarki.

Łatwo i często głoszonym opiniom, że koszty pracy w Polsce są **zbyt duże**, zarobki **zbyt wysokie** i **zbyt egalitarne** zarazem, nie towarzyszą rzetelne opisy tego, jakie są rzeczywiście w swoim poziomie, zróżnicowaniu i efektywności te koszty pracy i zarobki na tle wyraźnie sprecyzowanych kryteriów oceniania. Próba przedstawienia takich informacji w sposób możliwie pełny i jednocześnie zrozumiały dla nieprofesjonalistów stanowi większą część tego opracowania. Chciałoby się też wyrazić nadzieję, że tego typu lub jeszcze lepsze metody przekształcania tabel w wykresy znajdą szersze, niż dziś, zastosowanie nie tylko w naukowym, lecz także społecznym obiegu informacji.

Czynnikiem decydującym o zróżnicowaniu wynagrodzeń w Polsce jest stanowisko pracy. Najwyższe poziomy i największe zróżnicowanie wynagrodzeń odnotowuje się dla kadr kierowniczych i specjalistycznych. W pozostałych grupach stanowisk bardziej charakterystyczne jest zmniejszanie wewnętrznego zróżnicowania płac niż obniżanie poziomu przeciętnego. Podobny efekt występuje dla niektórych innych czynników różnicowania wynagrodzeń (wykształcenie, wiek, płeć, sekcja EKD).

Dynamika wzrostu wynagrodzeń przeciętnych jest wypadkową zróżnicowanych zmian wynagrodzeń o odmiennej wysokości. **Wszystkie wynagrodzenia nominalne rosną**, lecz ponadprzeciętny wzrost przysługuje tylko tej ich mniejszości, w której przeważają stanowiska kierownicze i specjalistyczne. Niemal to samo trzeba powiedzieć o realnym wzroście płac: **prawie wszystkie płace rosną realnie**, ale bardzo niewiele z nich, z małymi wyjątkami, tylko płace menedżerów i specjalistów rosną szybciej niż przeciętnie.

Konsekwencją opisanej dynamiki jest nieznaczne obniżanie się udziału większości wynagrodzeń w całej puli i wyraźne zwiększenie tego udziału dla mniej niż 15% wszystkich zatrudnionych. Dopóki trwa wzrost gospodarczy, efekt ten jest słabo odczuwalny dla zmniejszających swe udziały (mimo wszystko mają więcej, niż poprzednio). Jednak według teorii konfliktów połączenie względnego upośledzenia z postrzeganiem wzrastającego zróżnicowania i pogarszaniem własnej sytuacji w warunkach zablokowania kanałów informujących o rzeczywistym stanie rzeczy, musi prowadzić do słabo zorganizowanych i spontanicznie żywiołowych przejawów społecznego sprzeciwu.

Na tle międzynarodowym zróżnicowanie wynagrodzeń w Polsce rośnie szybciej i doprowadza do większych rozpiętości niż w krajach rozwiniętych. Odbywa się to na innym poziomie siły nabywczej pieniądza, ale względne wskaźniki zróżnicowania pokazują to wyraźnie i jednoznacznie.

Zmiany zróżnicowania wynagrodzeń w ostatnich latach są tak regularne, że dla całej gospodarki polskiej można prognozować wartości decylowych miar pozycyjnych. Jakość prognozy jest najlepsza dla wynagrodzeń wysokich, co oznacza, że to one podlegają najłatwiej przewidywalnym przyrostom.

Produktywność kosztów pracy w Polsce rośnie, a względny poziom tych kosztów w porównaniu z krajami rozwiniętymi jest korzystnym czynnikiem konkurencji międzynarodowej. Nie są zatem rzetelnie uzasadnione twierdzenia o tym, że koszty pracy hamują rozwój gospodarczy kraju i powinny być obniżone niemal za wszelką cenę. Paradoksalnie, żądania obniżenia zbyt wysokich wynagrodzeń, zwłaszcza minimalnych, są stawiane przez ludzi o bardzo wysokich wynagrodzeniach i dochodach. Nie mają oni, oczywiście, na myśli obniżenia swoich dochodów.

Niektóre właściwości rozkładów wynagrodzeń (prawostronna asymetria, wysmukłość) dają się wyprowadzić z modelu o kilku dość oczywistych założeniach, wiążących dynamikę wynagrodzeń ze społeczną strukturą przedsiębiorstw. Sytuacja makroekonomiczna jest określana przez wskaźniki wzrostu cen, natomiast rynkowa pozycja przedsiębiorstwa przez wskaźniki wzrostu kwot przeznaczanych na wynagrodzenia, a struktura wynagrodzeń wynika z charakteru wielokrotnych zmian dowolnej struktury wyjściowej. Zmiany takie polegają na zwiększaniu różnic mię-

dzy wynagrodzeniami, ale z utrzymaniem ich uporządkowania według wysokości. Dokonuje się tego przez zwiększenie udziałów płac najwyższych w puli wynagrodzeń i zmniejszenie udziałów płac niskich.

Obraz wynagrodzeń w świadomości społecznej jest bardziej zgodny z wypowiedziami polityków i publikacjami prasowymi niż z rzeczywistym rozkładem płac. Rozpowszechnione prezentowanie zawyżonego i nieosiągalnego dla większości zatrudnionych poziomu wynagrodzeń jako typowego dla gospodarki może wywoływać poczucie niesprawiedliwości i zniechęcenia, prowadząc do obniżenia motywacji pracowników. Oznacza to, że wiedza o wynagrodzeniach innych ludzi nie mogła być w ostatnim okresie używana do stymulowania motywacji wewnętrznej, ani poprawy poczucia wartości niemal wszystkich zatrudnionych.

Być może ukrytą funkcją dezinformowania o wynagrodzeniach i kosztach pracy jest odwrócenie społecznej uwagi od rzeczywistych elementów ich dynamiki. Bez takiej dezinformacji pracownicy o niskich wynagrodzeniach lub ich organizacje mogliby posługiwać się argumentami o większej sile przebicia, nie zaś, jak do tej pory, często irracjonalnymi żądaniami o personalno-emocjonalnym podłożu.

Polish Wages and Labour Costs in the Years 1992–1999

Résumé

Assuming that the motivation of a given employee is determined not only by their wage but also what they know about wages received by others (chapter 1), the paper reviews official sources of this knowledge (chapter 2) and methods of presenting it with reference to average wages (chapter 3). Then, the author proposes a new way of presenting the average-wage level, different from the traditionally employed method (chapter 3). The author points to the slight usefulness of information about average wages (chapter 3) and applies a certain form of graphs used for the dissemination of Central Statistical Office's (GUS) data related to real wage differentials by age, job seniority, education, occupation and type of enterprise (Chapter 4). The paper describes the nominal and real dynamics of the earnings distribution in Poland in the years 1992–1999, compares it with international statistics and uses instantaneous data to forecast differentials in periods for which no research was conducted (Chapter 5). The author analyses the dynamics of the labour cost level and labour cost productivity in the Polish economy against the background of European Union countries and, to a smaller extent, former Comecon countries (Chapter 6).

In Chapter 7, the author examines the way in which society is informed by politicians and the media about labour costs and wages and then compares results of public opinion surveys related to this issue with GUS data (Chapter 8). Finally, the author presents a model of the dynamics of wage differential (chapter 9).

The most important final conclusion is that, although reliable sources of data on wages and labour costs in Poland do exist, in recent years the Polish society at large has not been informed about it in an appropriate way and, as a result, is ill-informed. And it cannot be ruled out that this misinformation, if spread by people who are regarded highly competent (politicians, spokesmen for employers' organisations, journalists) and have access to actual data related to individual enterprises and the economy as a whole, is propagated on purpose.

The opinions, voiced easily and frequently, that labour costs in Poland are *excessive* and that wages are *too high* and, at the same time, *too egalitarian* are not supported by reliable descriptions of the actual labour costs and wages – regarding their size, differentiation and effectiveness – assessed with the use of clearly **speci-**

fied assessment criteria. An attempt to present this information in a way that would be possibly comprehensive and at the same time understandable to non-professionals accounts for a major part of this study. The author also hopes that this method, or perhaps even better methods, of converting tables into graphs will be more widely used to circulate information not only in the scientific milieu but also in the society at large.

The type of job is the factor which determines the differential in wages in Poland. The highest wages and the greatest differences in earnings are recorded in the group of managers and specialists. For the remaining groups of jobs, a decrease in internal wage differentials within them is more characteristic than a reduction in the average wage level. A similar effect concerns some other determinants of the wage differential (education, age, gender, NACE sections).

The dynamics of the increase in average wages results from diverse changes in wages of different sizes. **All** wages grow in nominal terms but above-average increase involves only a minority of jobs, mostly managerial and specialist's posts. You can say almost the same about the real increase in wages: **almost all** wages grow in real terms but only a small percentage of them, almost exclusively managers' and specialists' wages, grow faster than the average wage.

The consequence of the dynamics described above is a slight reduction in the share of a majority of wages in the total wage pool and a clear increase in the share in this pool of wages earned by less than 15 percent of all the employed. As long as the economy continues to grow this effect is only slightly noticeable by those whose share decreases as all the same they earn more than previously. However, in line with the conflicts theory, the combination of relative inferiority with the awareness of growing differences and the deterioration of one's situation, when channels informing about the actual state of affairs are blocked, must lead to poorly organised and spontaneous manifestations of social protest.

Compared with wages in developed countries, the wage disparity in Poland grows faster and leads to greater differentials. This takes place at different purchasing power levels but relative disparity indicators show this clearly and unequivocally.

Changes in wage differentials in recent years have been so regular that it is possible to forecast decile values of positional measures for the whole Polish economy. The quality of prognosis is the best for high wages, which means that they are subject to most easily predictable increases.

Labour cost productivity has been on the rise in Poland and the relative level of labour costs, in comparison to developed countries, is a factor of international competition. As a result, opinions that labour costs in Poland hamper the country's economic development and should be lowered at any price are not truly justified. Paradoxically, the demand that excessively high wages, especially excessively high minimum wages, should be reduced is made by people on very high incomes. Of course, they do not mean a reduction in their own earnings.

Some properties of wage distributions (right-hand asymmetry, kurtosis) can be derived from a model based on a few quite obvious assumptions which link the dynamics of earnings with the social structure of enterprises. Price increase indica-

tors determine the macroeconomic situation, indicators of the increase in sums earmarked for wages determine the market position of an enterprise and the structure of wages results from the character of repeated changes in any initial structure. Such changes consist in increasing wage differences while maintaining their order according to size. They result from the increased share of the highest wages in the wage pool and the decreased share of low wages.

Public opinions about wages comply with what the society is told by politicians and reads in the press rather than with the actual wages distribution. The wide--spread tendency to present the exaggerated wage level, impossible to achieve by a majority of the employed, as the level typical of the economy, may arouse the sense of injustice and discouragement, which reduces employee motivation. This means that public knowledge about wages earned by other people could not be used in the recent period to raise the internal motivation and self-esteem of an overwhelming majority of employees.

Perhaps the ulterior purpose of misinforming the society about wages and labour costs is to divert public attention from real elements of their dynamics. If it hadn't been for this misinformation employees on low incomes or their organisations could present more powerful arguments rather than make irrational demands, of personal and emotional character, as has been the case so far.

Tłumaczyła
Sylwia Wesołowska-Betkier

ANEKS

Tabela 1. Skale podatku od dochodów osobistych w kolejnych latach

Rok	Przedziały (w zł)		Podatek (w zł)
1992	Pierwszy	do 64 800 000	20% minus 86 4000
	Drugi	od 64 800 000 do 129 600 000	12 096 000 + 30% nadwyżki ponad 64 800 000
	Trzeci	ponad 129 600 000	31 536 000 + 40% nadwyżki ponad 129 600 000
1993	Pierwszy	do 64 800 000	20% – 864 000
	Drugi	od 64 800 000 do 129 600 000	12 096 000 + 30% nadwyżki ponad 64 800 000
	Trzeci	ponad 129 600 000	31 536 000 + 40% nadwyżki ponad 129 600 000
1994	Pierwszy	do 90 800 000	21% – 1 212 000
	Drugi	od 90 800 000 do 181 600 000	17 856 000 + 33% nadwyżki ponad 90 800 000
	Trzeci	ponad 181 600 000	47 820 000 + 45% nadwyżki ponad 181 600 000
1995	Pierwszy	do 12 400	21% – 165,60
	Drugi	od 12 400 do 24 800	2 438,40 + 33% nadwyżki ponad 12 400
	Trzeci	ponad 24 800	6 530,40 + 45% nadwyżki ponad 24 800
1996	Pierwszy	do 16 380	21% – 218,40
	Drugi	od 16 380 do 32 760	3 221,40 + 33% nadwyżki ponad 16 380
	Trzeci	ponad 32 760	8 626,80 + 45% nadwyżki ponad 32 760
1997	Pierwszy	do 20 868	20% – 278,20
	Drugi	od 20 868 do 41 736	3 895,40 + 32% nadwyżki ponad 20 868
	Trzeci	od 41 736	1 0573,16 + 44% nadwyżki ponad 41 736
1998	Pierwszy	do 25 252	19% – 336,60
	Drugi	od 25 252 do 50 504	4 461,28 + 30% nadwyżki ponad 25 252
	Trzeci	od 50 504	12 036,88 + 40% nadwyżki ponad 50 504
1999	Pierwszy	do 29 624	19% – 394,80
	Drugi	od 29 624 do 59 248	5 233,76 + 30% nadwyżki ponad 29 624
	Trzeci	od 59 248	14 120,96 + 40% nadwyżki ponad 59 248

Koszt uzyskania przychodu ze stosunku pracy: ryczałtowo 0,25% górnej granicy pierwszego progu podatkowego w każdym roku.

Podstawę opodatkowania dochodów ze stosunku pracy w 1999 r. stanowi roczne wynagrodzenie brutto pomniejszone o obowiązkowe składki ubezpieczeniowe i koszt uzyskania przychodu – w poprzednich latach żadna część obowiązkowych składek nie była wliczana.

Źródło: dane Ministerstwa Finansów.

Tabela 2. Procentowe stawki obowiązkowych narzutów na płacę brutto i potrąceń z płacy brutto w latach 1992–1999

Rok	Narzut na płacę brutto (w %)				Potrącenie z płacy brutto (w %)			Części składek i narzutów nie pobiera się powyżej kwoty (zł):
	Fundusz Pracy	emerytalny	rentowy	wypadkowy	emerytalne	rentowe	chorobowe	
1999	***2,45***	9,76	6,50	***1,62***	9,76	6,50	***2,45***	50 375,22
1998	3,00		45,00			—		–
1997	3,00		45,00			—		–
1996	3,00		45,00			—		–
1995	3,00		45,00			—		–
1994	3,00		45,00			—		–
1993	3,00		45,00			—		–
1992	2,00		45,00			—		–

Między gwiazdkami oznaczono stawki pobierane bez względu na wysokość wynagrodzenia brutto.

Źródło: Dane Ministerstwa Finansów i ZUS.

Tabela 3. Wskaźniki wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w Polsce. Poprzedni miesiąc = 1

Miesiąc / Rok	Styczeń	Luty	Marzec	Kwiecień	Maj	Czerwiec	Lipiec	Sierpień	Wrzesień	Październik	Listopad	Grudzień
1990	1,786	1,239	1,047	1,081	1,050	1,034	1,036	1,018	1,046	1,057	1,049	1,058
1991	1,127	1,067	1,045	1,027	1,027	1,049	1,001	1,006	1,043	1,032	1,032	1,031
1992	1,075	1,018	1,020	1,037	1,040	1,016	1,014	1,027	1,053	1,030	1,023	1,022
1993	1,041	1,034	1,021	1,023	1,018	1,014	1,011	1,023	1,025	1,019	1,040	1,056
1994	1,018	1,011	1,020	1,029	1,017	1,023	1,015	1,017	1,045	1,029	1,018	1,019
1995	1,041	1,021	1,017	1,023	1,018	1,010	0,991	1,004	1,030	1,018	1,013	1,015
1996	1,034	1,015	1,015	1,022	1,014	1,010	0,999	1,005	1,019	1,014	1,013	1,013
1997	1,029	1,011	1,008	1,010	1,006	1,015	1,002	1,001	1,014	1,011	1,012	1,010
1998	1,031	1,017	1,006	1,007	1,004	1,004	0,996	0,994	1,008	1,006	1,005	1,004
1999	1,015	1,006	1,010	1,008	1,007	1,002	0,997	1,006	1,014	1,011	1,009	1,009

Źródło: „Biuletyny Statystyczne GUS".

Tabela 4. Płaca oczekiwana przez bezrobotnych, płaca przeciętna, przeciętne świadczenie emerytalno-rentowe, minimalna renta, emerytura i płaca w latach 1992–1999

Miesiąc i rok	Oczekiwana płaca (w zł)	Przeciętne (w zł)		Minimalna (w zł)		
		świadczenie	płaca	renta	emerytura	płaca
I 1992		155,29	245,60	48,02	62,25	87,50
II 1992						
III 1992						
IV 1992		182,31	265,00	65,51	84,91	100,00
V 1992						
VI 1992						
VII 1992		186,38	309,00	71,55	92,75	120,00
VIII 1992	180,00					
IX 1992						130,00
X 1992		201,55	351,80	83,43	108,15	135,00
XI 1992	190,00					
XII 1992						
I 1993		235,26	365,30	94,99	123,13	150,00
II 1993	200,00					
III 1993						
IV 1993		241,24	381,30			165,00
V 1993	220,00					
VI 1993						
VII 1993		241,26	400,00			
VIII 1993	230,00					
IX 1993						
X 1993		252,54	451,30			175,00
XI 1993	250,00					
XII 1993				108,00	140,00	
I 1994		287,98	497,40			195,00
II 1994	260,00					
III 1994				135,39	176,01	
IV 1994		328,11	516,60			205,00
V 1994	280,00					
VI 1994				149,22	193,99	
VII 1994		357,97	548,60			220,00
VIII 1994	300,00					
IX 1994						
X 1994		368,78	624,10			240,00
XI 1994	320,00					
XII 1994				164,58	213,96	

Tabela 4 cd. Płaca oczekiwana przez bezrobotnych, płaca przeciętna, przeciętne świadczenie emerytalno-rentowe, minimalna renta, emerytura i płaca w latach 1992–1999

Miesiąc i rok	Oczekiwana płaca (w zł)	Przeciętne (w zł)		Minimalna (w zł)		
		świadczenie	płaca	renta	emerytura	płaca
I 1995		409,79	662,44	164,58	213,96	260,00
II 1995	334,00					
III 1995				187,23	243,40	
IV 1995		443,68	684,90			280,00
V 1995	351,00					
VI 1995						
VII 1995		447,30	717,16			295,00
VIII 1995	375,00					
IX 1995						
X 1995		470,34	842,09			305,00
XI 1995	402,00					
XII 1995				215,15	279,69	
I 1996		512,55	842,90			325,00
II 1996	419,00					
III 1996						
IV 1996		518,00	855,35			350,00
V 1996	439,00					
VI 1996						
VII 1996		539,76	890,54			370,00
VIII 1996	469,00					
IX 1996				247,85	322,20	
X' 96		589,05	985,32			
XI 1996	487,00					
XII 1996						
I 1997		599,53	1 008,03			391,00
II 1997	510,00					406,00
III 1997				266,47	346,41	
IV 1997		633,52	1 043,24			
V 1997	532,00					
VI 1997						
VII 1997		657,77	1 078,65			450,00
VIII 1997	556,00					
IX 1997				288,18	374,63	
X 1997		681,22	1 182,77			
XI 1997	586,00					
XII 1997						

Tabela 4 cd. Płaca oczekiwana przez bezrobotnych, płaca przeciętna, przeciętne świadczenie emerytalno-rentowe, minimalna renta, emerytura i płaca w latach 1992–1999

Miesiąc i rok	Oczekiwana płaca (w zł)	Przeciętne (w zł)		Minimalna (w zł)		
		świadczenie	płaca	renta	emerytura	płaca
I 1998		698,01	1 205,74	288,18	374,63	450,00
II 1998	609,00					500,00
III 1998				303,31	394,30	
IV 1998		728,29	1 220,89			
V 1998	635,00					
VI 1998						
VII 1998		739,40	1 248,91			
VIII 1998	657,00					
IX 1998				319,23	415,00	
X 1998		764,02	1 344,87			
XI 1998	669,00					
XII 1998						
I 1999		x	1 598,52			650,00
II 1999	703,00					
III 1999						
IV 1999		x	1 659,48			
V 1999	x					
VI 1999				347,00	451,00	
VII 1999		843,18	1 714,00			
VIII 1999	x					
IX 1999						
X 1999		846,66	1 856,31			
XI 1999	774,00					670,00
XII 1999						

Wszyskie wielkości brutto; dane z lat 1992–1994 w zł po denominacji.

Długość komórek oznacza okres, którego dotyczy zamieszczona w nich kwota; puste komórki – nie udało się ustalić, czy istnieją dane; krzyżyk – nie ma danych.

Za rok 1999 dane zacieniowane zawierają część składki ubezpieczeniowej nie wliczanej w poprzednich latach do wynagrodzenia brutto zatrudnionych – bezpośrednie porównania z poprzednim okresem oraz świadczeniami emerytalno-rentowymi mogą mogą prowadzić do błędnych wniosków.

Aktualizacja zakończona 15 września 2000.

Źródło: Płaca oczekiwana przez bezrobotnych – dane zbierane w jednym miesiącu kwartału: „Aktywność ekonomiczna ludności Polski", kwartalnik GUS; w 1999 r. tylko dwa badania; dane za IV kwartał – ustna informacja z GUS o niepublikowanych danych; przeciętne świadczenie emerytalno-rentowe z systemu ubezpieczeń pozarolniczych: „Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i Funduszu Alimentacyjnego", kwartalnik ZUS; według ustnych informacji z Departamentu Statystyki, Analiz i Prognoz ZUS nie ma lub nie udostępnia się analogicznych danych za I i II kwartał 1999 r.; Przeciętna płaca: „Biuletyn Statystyczny", GUS, miesięcznik; Minimalna renta, emerytura i płaca: Komputerowy system informacji prawnej *LEX*; zawiera dane z Monitora Polskiego.

Tabela 5. Miary pozycyjne wynagrodzeń według danych GUS z lat 1955–1999

Rok i miesiąc	Górne granice grup centylowych wynagrodzeń (w zł)											Uwagi do danych z próby	Przeciętna w próbie (w zł)	Przeciętna roczna w gospodarce (w zł)
	1	10	20	30	40	50	60	70	80	90	99			
IX 1955		517,44	650,73	753,10	854,27	960,90	1085,38	1231,60	1442,32	1834,38		brutto, zł		1008
IX 1956		623,01	756,83	868,96	974,31	1092,72	1222,54	1398,79	1648,51	1998,50		brutto, zł		1118
IX 1957		678,76	844,79	982,93	1113,49	1254,01	1416,18	1628,16	1894,12	2357,64		brutto, zł		1279
IX 1958		771,23	961,16	1109,07	1256,17	1410,81	1595,09	1820,32	2089,00	2565,31		brutto, zł		1348
IX 1959		854,35	1055,05	1219,25	1375,50	1541,48	1746,40	1951,32	2284,08	2804,85		brutto, zł		1453
IX 1960		858,39	1067,74	1236,82	1394,71	1565,98	1764,39	1951,32	2284,08	2804,85		brutto, zł		1560
IX 1961		872,72	1089,39	1265,36	1427,53	1608,34	1804,42	2000,50	2340,64	2849,18		brutto, zł		1625
IX 1962		870,20	1101,49	1283,83	1450,50	1639,39	1837,80	2060,90	2396,47	2926,43		brutto, zł		1680
IX 1963		976,18	1198,33	1382,15	1569,25	1756,75	1944,25	2211,34	2521,78	3204,58		brutto, zł		1763
IX 1964		1010,38	1246,04	1441,62	1628,54	1815,45	2003,32	2285,81	2618,15	3404,17		brutto, zł		1816
IX 1965		1045,95	1289,86	1490,50	1678,00	1875,33	2101,59	2374,82	2741,57	3333,83		brutto, zł		1867
IX 1966	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	brutto, zł		1934
IX 1967		1143,36	1402,58	1610,92	1814,50	2019,02	2283,57	2570,27	2957,86	3630,93		brutto, zł		2016
IX 1968	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	brutto, zł		2106
IX 1969	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	brutto, zł		2174
IX 1970		1244,49	1537,63	1781,52	1997,75	2250,18	2503,98	2845,85	3288,58	4002,47		brutto, zł		2235
IX 1971	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2358
IX 1972		1422,62	1713,84	1934,27	2152,68	2370,66	2618,02	2909,02	3325,61	4003,61		netto, zł		2509
IX 1973		1600,50	1970,87	2219,55	2457,64	2712,94	2972,00	3399,60	3848,03	4717,89		netto, zł		2798
IX 1974	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3185
IX 1975	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3913
IX 1976		2106,07	2558,35	2920,05	3269,08	3628,19	4019,12	4516,22	5228,87	6433,11		netto, zł		4281

Tabela 5 cd. Miary pozycyjne wynagrodzeń według danych GUS z lat 1955–1999

Rok i miesiąc	Górne granice grup centylowych wynagrodzeń (w zł)											Uwagi do danych z próby	Przeciętna w próbie (w zł)	Przeciętna roczna w gospodarce (w zł)
	1	10	20	30	40	50	60	70	80	90	99			
IX 1977	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	4596
IX 1978		2513,03	3054,54	3510,30	3923,03	4362,12	4842,97	5473,13	6266,60	7642,00		netto, zł		4887
IX 1979	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	5327
IX 1980		3186,65	3820,69	4362,91	4870,69	5395,43	5968,01	6658,12	7570,66	9179,31		netto, zł	5907,00	6040
IX 1981	3125,00	4501,63	5217,35	5834,06	6412,18	6997,37	7657,12	8439,73	9534,13	11403,78	#######	netto, zł	7652,00	7689
IX 1982	5073,00	6849,11	7912,66	8739,61	9526,31	10316,92	11164,72	12185,68	13592,31	16067,77	#######	netto, zł	11102,00	11631
IX 1983	5775	7979	9483	10761	11921	13062	14315	15789	17859	21641	36103	netto, zł	14000	14475
IX 1984	6334	9469	11102	12413	13647	14915	16353	18055	20427	24523	41556	netto, zł	16339	16838
IX 1985	7521	11336	13427	15118	16688	18299	20082	22261	25270	30645	51440	netto, zł	20084	20005
IX 1986	8835	13404	16027	18120	20049	21996	24175	26826	30495	37187	112470	netto, zł	24379	24095
IX 1987	10829	16503	19644	22171	24524	26938	29611	32868	37331	45481	78980	netto, zł	29730	29184
IX 1988	20914	30961	36511	41005	45153	49389	54020	59648	67210	80642	129275	netto, zł	53639	53090
IX 1989	96,87	148,90	173,20	192,20	209,80	227,80	247,60	271,40	304,50	362,10	603,45	netto, tys zł	246,78	206758
IX 1990	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1029637
IX 1991	657	974	1155	1303	1440	1581	1740	1941	2233	2784	4931	netto, tys zł	1782	1770000
IX 1992	1228	1694	1998	2251	2496	2751	3040	3404	3942	4946	8940	brutto, tys zł	3132	2935000
IX 1993	1500	2132	2520	2867	3201	3500	3940	4433	5149	6455	12134	brutto, tys zł	4066	3995000
III 1994	1620	2359	2811	3221	3617	4032	4509	5094	5961	7711	15105	brutto, tys zł	4737	5328000
IX 1994	1942	2709	3262	3741	4209	4702	5267	5991	7066	9171	17875	brutto, tys.zł	5552	5328000
IX 1995	217,59	358,45	428,66	491,23	553,34	619,98	692,18	790,59	935,89	1217,11	2442,08	brutto, zł	737,05	702,62
III 1996	307,89	413,62	499,04	572,64	643,78	718,19	803,72	915,65	1082,41	1409,94	2791,28	brutto, zł	849,74	873,00
IX 1996	294,70	442,88	533,30	615,80	694,68	777,85	875,12	1000,49	1187,88	1551,70	3260,64	brutto, zł	936,63	873,00

Tabela 5 cd. Miary pozycyjne wynagrodzeń według danych GUS z lat 1955–1999

Rok i miesiąc	Górne granice grup centylowych wynagrodzeń (w zł)											Uwagi do danych z próby	Przeciętna w próbie (w zł)	Przeciętna roczna w gospodarce (w zł)
IX 1997	373,75	535,29	643,69	745,48	842,18	945,64	1064,88	1219,88	1447,19	1893,66	4074,17	brutto, zł	1145,79	1061,93
X 1998	430,22	622,07	750,21	864,08	973,90	1090,00	1224,00	1395,97	1641,29	2115,84	4665,08	brutto, zł	1304,35	1239,49
X 1999	615,37	834,66	1011,23	1170,82	1324,54	1486,90	1680,13	1924,18	2275,56	2969,64	6612,61	brutto II, zł	1800,31	1706,00

Za rok 1999 dane oznaczone „brutto II" i zacieniowane zawierają część składki ubezpieczeniowej nie wliczanej w poprzednich latach do wynagrodzenia brutto zatrudnionych – bezpośrednie porównania z poprzednim okresem mogą prowadzić do błędnych wniosków. Współczynnik ubruttowienia = 1,230164.

Dane bez denominacji, ponieważ po jej uwzględnieniu starsze dane różniłyby się o ułamki groszy.

Krzyżyki (x) oznaczają brak badań i brak danych; puste komórki – nie udało się ustalić, czy istnieją dane.

Źródło: Archiwum GUS oraz publikacje GUS; większość danych pochodzi z seryjnego wydawnictwa o zmieniających się tytułach i nazwach serii: *Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień...*; Informacje i opracowania statystyczne GUS: zmiany tytułów po 1995 roku opisano w tekście; dane sprzed 1976 roku zebrał Piotr Gałązka w pracy magisterskiej *Zmiany decylowego zróżnicowania płac w Polsce w latach 1955–1997 a teoria konfliktów społecznych* wykonanej w Katedrze Zarządzania w Gospodarce SGH w 1999 roku; część niepublikowanych danych otrzymano od mgr Andrzeja Piwowarczyka, głównego specjalisty w Departamencie Pracy GUS; przeciętne wynagrodzenia w kolejnych latach z systemu informacyjnego LEX Biblioteki SGH; następne badanie zróżnicowania wynagrodzeń dopiero za październik 2001: prawdopodobny termin udostępnienia wyników – połowa roku 2002.

Tabela 6. Miary pozycyjne wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (górne granice grup decylowych) oraz wynagrodzenie przeciętne według danych GUS

Miesiąc i rok badania	Płeć	Wynagrodzenie stanowiące górną granicę (w zł):									Płaca przeciętna (w zł)
		1 decyla	2 decyla	3 decyla	4 decyla	5 decyla	6 decyla	7 decyla	8 decyla	9 decyla	
IX 1992	kobiety	159,90	184,80	206,50	227,80	249,70	273,40	300,30	338,00	406,70	274,70
	mężczyźni	183,20	217,00	244,60	271,70	300,80	335,30	378,60	441,80	552,80	344,70
IX 1993	kobiety	201,50	232,90	260,60	288,70	317,60	349,60	386,90	438,30	530,20	353,30
	mężczyźni	232,30	280,30	319,20	356,80	395,90	441,70	499,30	583,10	726,40	454,60
III 1994	kobiety	226,00	262,00	295,50	329,70	365,10	404,40	451,80	514,60	628,30	412,60
	mężczyźni	252,20	306,60	352,40	396,00	443,50	497,00	568,60	674,00	889,60	526,60
IX 1994	kobiety	261,40	305,10	345,50	384,40	425,40	470,90	525,30	599,50	731,70	480,60
	mężczyźni	286,90	355,70	411,40	464,90	522,60	592,20	684,30	817,50	1 057,20	623,50
IX 1995	kobiety	346,98	403,09	453,67	503,63	556,27	612,91	683,23	782,57	967,55	634,54
	mężczyźni	378,26	468,09	543,94	615,79	694,07	787,88	908,41	1 084,56	1 395,87	831,35
III 1996	kobiety	400,03	469,79	531,53	592,84	655,33	724,29	808,26	928,21	1 147,33	747,24
	mężczyźni	435,72	539,14	623,15	704,38	791,87	895,38	1 032,90	1 239,22	1 599,43	943,26
IX 1996	kobiety	428,23	500,61	566,86	632,00	698,46	773,58	865,65	995,30	1 237,34	805,42
	mężczyźni	465,96	585,12	682,99	775,50	875,44	994,74	1 150,85	1 379,11	1 773,55	1 057,87
IX 1997	kobiety	519,06	610,88	691,01	773,94	857,03	951,47	1 067,64	1 235,08	1 540,31	1 000,29
	mężczyźni	556,30	693,17	813,71	928,42	1 049,99	1 193,94	1 380,23	1 651,48	2 142,13	1 278,06
X 1998	kobiety	603,45	709,25	804,89	898,60	996,83	1 109,35	1 247,59	1 443,10	1 796,86	1 162,05
	mężczyźni	653,25	808,02	942,33	1 065,01	1 196,90	1 354,71	1 551,53	1 834,69	2 371,41	1 440,87
X 1999	kobiety	804,86	955,45	1 087,59	1 217,72	1 357,58	1 514,52	1 715,76	1 989,44	2 500,15	1 591,92
	mężczyźni	875,04	1 095,07	1 273,40	1 447,58	1 632,68	1 853,10	2 137,08	2 548,22	3 296,06	1 990,93

Źródło: dane GUS.

MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE

„Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski". GUS, kwartalnik.

„Biuletyn Statystyczny" GUS, miesięcznik.

„Bulletin of Labour Statistics"; „Supplement of the Bulletin of Labour Statistics"; „Special Supplement to the Bulletin of Labour Statistics". International Labour Office, Geneva.

Eurostart Yearbook. Office for Official Publications of the European Community, Luxemburg; kolejne wydania.

„Informacja o świadczeniach pieniężnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i Funduszu Alimentacyjnego". Departament Statystyki, Analiz i Prognoz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, kwartalnik.

International Yearbook of Industrial Statistics. United Nations Industrial Development Organization.

Koszty pracy w gospodarce narodowej w 1996 r. Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa 1997.

Koszty pracy w usługach społecznych i w pośrednictwie pracy. Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa 1996.

Koszty pracy w wybranych sekcjach sektora przedsiębiorstw. Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa 1995.

Nakłady i wyniki przemysłu. Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa, Kolejne lata.

National Accounts 1984–1986, 1998 OECD ed.

Quarterly National Accounts, OECD.

Rachunki Narodowe według sektorów instytucjonalnych 1991–1995; 1991–1996. Studia i Analizy Statystyczne. GUS, maj 1997, maj 1998.

Rachunki Narodowe według sektorów i podsektorów instytucjonalnych 1995–1998. Studia i Analizy Statystyczne GUS, czerwiec 2000.

Rocznik Statystyczny Pracy 1995 i 1997 (wydawany co kilka lat).

Rocznik Statystyczny Ubezpieczeń Społecznych 1985–1990 (Warszawa 1992); *1990–1995 system pozarolniczy* (Warszawa 1997), Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa.

Rocznik Statystyczny, od 1998 r. *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 1999 r. Informacje i opracowania statystyczne GUS, Warszawa 2000.

The Tax/benefit position of employees 1995–1996, 1997, OECD ed., Paris (poprzednie edycje pod tytułem: *Tax/benefit position of production workers)*.

Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych (Fundusz Ubezpieczeń Społecznych) 1997, Departament Statystyki, Analiz i Prognoz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 1998.

Wynagrodzenia według zawodów w październiku 1998 r. Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa 1999.

Wynagrodzenia zatrudnionych w gospodarce narodowej według zawodów za marzec 1996. Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa 1997.
Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych I–XII, (kolejne lata). Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa.
Yearbook of Labour Statistics. International Labour Office, Geneva.
Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej (kolejne lata). Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa.
Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień (kolejne lata). Informacje i opracowania statystyczne. GUS, Warszawa.

LITERATURA

Acemoglu D., Robinson J.A.: Why did the West extend the franchise? Democracy, inequality and growth in historical perspective. „The Quartely Journal of Economics" 2000, vol. 115, No 4.
Aczel A.D., *Statystyka w zarządzaniu*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2000.
Adams J.S., Inequity in social exchange, w: „Advances in Experimental Social Psychology" Berkowitz L. (red.), 1965 vol. 2.
Ajdukiewicz K.: *Logika pragmatyczna*. PWN, Warszawa 1974.
Allport G.W., The Historical Background of Modern Social Psychology, w: *The Handbook of Social Psychology*. Lindzey G., Aronson E., (red.), Addison-Wesley, Reading Mass, 1968.
Analiza zmian dochodów i płac w gospodarce uspołecznionej 1970–1978. GUS, Warszawa 1979.
Analiza ekonometryczna kształtowania się płac w Polsce w okresie transformacji, S.M. Kot (red.) Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1999.
Bernstein J., Mishel L.: Has wage inequality stopped growing? „Monthly Labor Review" 1997, vol. 120, No 12.
Bielecki F.: *Poziom wykształcenia i wysokość płac w gospodarce uspołecznionej*. Ossolineum, Wrocław 1968.
Blalock H.M.: *Statystyka dla socjologów*. PWN, Warszawa 1975.
Bonsztejn S.: *Elementy statystyki zatrudnienia i płac*. PTE, Wrocław 1976.
Borkowska S.: *Zróżnicowanie wynagrodzeń w Polsce w okresie transformacji*. Materiał powielony dla Rady Strategii Społeczno-Gospodarczej, Warszawa 1997.
Borkowska S.: Płace po pięciu latach transformacji. „Gospodarka Narodowa" 1997, nr 5.
Borkowska S., Szupiło J., Frankowska J.: *Płace i koszt pracy*. Biała Księga Polska-Unia Europejska, Opracowania i Analizy, seria Gospodarka, z. 30. Urząd Rady Ministrów, Biuro ds. Integracji Europejskiej oraz Pomocy Zagranicznej, Warszawa 1993.
Bremond J., Salort M-M.: *Odkrywanie ekonomii*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1994.
Bukowski R.: Metody oceny efektywności wynagrodzeń, w: *Jak skutecznie wynagradzać pracowników. Tworzenie i doskonalenie systemów wynagrodzeń*. Sedlak K. (red.). Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1977.
Byzow Ł.A.: *Graficzne metody w statystyce, planowaniu i ewidencji*. PWG, Warszawa 1951.
Cichomski B., Kozek W., Morawski P., Morawski W.: *Sprawiedliwość społeczna. Polska lat dziewięćdziesiątych*. Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2001.

LITERATURA

Cofer C.N., Appley M.H.: *Motywacja: Teoria i badania*. PWN, Warszawa 1972.

Czyżewski M.: W sprawie statusu socjologii – polemika z koncepcją Jacka Szmatki. „Studia Socjologiczne" 1981, nr 4/83.

Daszkowski J.: Razem czy osobno. „Problemy" 1985, nr 2(463).

Daszkowski J.: *Wpływ pracy grupowej na wysiłek w realizacji zadań*. Ossolineum, Wrocław 1988.

Daszkowski J., Rola konfliktów w zarządzaniu. w: *Podstawy zarządzania organizacjami*. Gliński B., Kuc B.R. (red.), PWN, Warszawa 1990.

Daszkowski J.: Płace w 1995 roku. „Nowe Życie Gospodarcze" 1996 (a), nr 37.

Daszkowski J.: Ukryte koszty public relations. „Gazeta Wyborcza", dodatek Praca, z 19 sierpnia 1996 (b).

Daszkowski J.: Statystyczno-ekonomiczne zadziwienia, „Wiadomości Statystyczne" 1997, nr 4.

Daszkowski J.: Prasowy obraz rzeczywistości statystycznej. „Wiadomości Statystyczne" 1998, nr 10.

Daszkowski J.: Statystyki podatkowe a propaganda antypodatkowa. V Sympozjum Naukowe Kolegium Zarządzania i Finansów SGH, 8–10 czerwca 1998 w Kazimierzu Dolnym, w: *Analiza warunków umożliwiających rozwój gospodarki polskiej*. SGH, Warszawa 1998.

Daszkowski J.: Zarobki pielęgniarek i lekarzy. „Wiadomości Statystyczne" 1999, nr 11 str. 31–33.

Daszkowski J.: Koszty pracy oraz wysokość wynagrodzeń – Polska na tle krajów uprzemysłowionych. Komunikat na konferencję Kolegium Gospodarki Światowej SGH 18–19 listopada 1999, *Trans'99 Wspólna Europa. Międzynarodowa konkurencyjność polskich przedsiębiorstw*, Warszawa 1999 PWE; przedrukowane w: „Wiadomości Statystyczne" 2000, nr 1.

Daszkowski J.: Niektóre czynniki różnicujące rozpiętość wynagrodzeń w Polsce. VII Sympozjum Naukowe Kolegium Zarządzania i Finansów SGH, w Kazimierzu Dolnym 7–9 czerwca 2000. *Nowoczesne przedsiębiorstwo – strategie działania, rozwoju i konkurencji*. T. 2, SGH; przedrukowane w: „Wiadomości Statystyczne" 2000, nr 9.

Daszkowski J.: Zmiany nominalnego i realnego zróżnicowania wynagrodzeń oraz świadczeń emerytalno-rentowych w latach 1992–1997. w: *Transformacja gospodarki polskiej w drodze do Unii Europejskiej*. Konferencja Kolegium Zarządzania i Finansów SGH 26–28 czerwca 1999 w Kazimierzu Dolnym. SGH, Warszawa 1999; uzupełnione danymi za 1998 r. i przedrukowane w: „Wiadomości Statystyczne" 2000, nr 2.

Deci E.: *Intrinsic Motivation*. Plenum Press, New York 1975.

Deci E., Ryan R.M.: The empirical exploration of intrinsic motivational processes, w: „Advances in Experimental Social Psychology" 1980, vol. 13, Berkowitz L. (red.).

Differences and Changes in Wage Structures, Freeman R.B., Katz L.F., (red.), The University Chicago Press, Chicago and London 1995.

The Distribution of earnings in the European Union. „Statistics in Focus – Population and social conditions" 1998, No 8.

Dobek-Ostrowska B., Fras J., Ociepka B.: *Teoria i praktyka propagandy*. Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1997.

Dobija M.: Ekonomiczne interpretacje płacowego równania wymiany. „Master of Business Administration" 2000, No 6(47).

Domański R.: *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1993.

Domański C., Jędrzejczak A.: Income concentration measures and their estimation in the case of the Dagum distribution. „Przegląd Statystyczny" 1997, nr 1.

Domański C., Pruska K.: *Nieklasyczne metody statystyczne*. PWE, Warszawa 2000.

Earnings Inequality: Changes in the 1980s, w: *Employment Outlook*, OECD Paris, July 1993.

Efektywne systemy wynagrodzeń. Borkowska S., Juchnowicz M. (red.). IPiSS, Warszawa 1999.

Ekonomika pracy. Zarys problematyki i metod. F. Michoń (red.). PWN, Warszawa 1991.
Encyklopedia psychologii. Fundacja Innowacja, Warszawa 1998.
Ferguson G., Takane Y.: *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1997.
Festinger L.: A theory of social comparison processes. „Human Relations" 1954, vol 2.
Festinger L.: *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press, Stanford 1957.
Flemming J., Micklewright J.: *Income Distribution, Economic Systems and Transition*. Innocenti Occasional Papers, Economic and Social Policy Series, No 70. Florence:UNICEF International Child Development Centre; internetowy adres www.eurochild.gla.ac.uk.
Gałązka P.: *Zmiany decylowego zróżnicowania płac w Polsce w latach 1955–1997 a teoria konfliktów społecznych*. Praca magisterska wykonana w Katedrze Zarządzania w Gospodarce SGH, Warszawa 1998.
Gawroński J., Jarosiński W.: Wynagrodzenia i koszty pracy w krajach europejskich. „Wiadomości Statystyczne" 2000, nr 4.
Gliszczyńska X.: *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*. KiW, Warszawa 1971.
Gneezy U., Rustichini A.: Pay enough or don't pay at all. „The Quartely Journal of Economics" 2000, vol. 115, No 3.
Gliszczyńska X.: *Motywacja do pracy*. KiW, Warszawa 1981.
Goban-Klas T.: *Media i komunikowanie masowe. Teorie i analizy prasy, radia, telewizji i Internetu*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1999.
Goodman P.S., Friedman A.: Krytyczna analiza teorii niesłuszności Adamsa, w: *Zachowanie człowieka w organizacji*, Scott W.E. jr., Cummings L.L. (red.). PWN, Warszawa 1983, t. I.
Górecki B., Wiśniewski M.: *Zróżnicowanie dochodów gospodarstw domowych w Polsce w latach 1987–1995*. Wydział Nauk Ekonomicznych UW, tekst powielony, brak roku wydania.
Górniak J.: *My i nasze pieniądze. Studium postaw wobec pieniądza*. AUREUS, Kraków 2000.
Griffin R.W.: *Podstawy zarządzania organizacjami*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1996.
Guilford J.P.: *Podstawowe metody statystyczne w psychologii i pedagogice*. PWN, Warszawa 1964.
Halama H.: *Koszty pracy ludzkiej w przedsiębiorstwie przemysłowym*. Materiały na V Konferencję organizowaną przez Oddział PTE w Katowicach, Wisła, maj 1961.
Hall R.E., Taylor J.B.: *Makroekonomia*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1995.
Hamilton M., Hirszowicz M.: *Klasy i nierówności społeczne w perspektywie porównawczej*. Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 1995.
Heider F.: *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York, Wiley 1958.
Helfgott R.B.: *Labor Economics*. Random House, New York 1980.
Jacukowicz Z.: Zmiany wewnętrznej struktury wynagrodzeń. „Ekspertyzy-Informacje IPiSS", 1996, z. 2.
Jacukowicz Z.: *Systemy wynagrodzeń. Zarządzanie kapitałem ludzkim*. Polska Fundacja Promocji Kadr, POLTEXT, Warszawa 1999.
Jacukowicz Z.: *Zróżnicowanie płac w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i w USA*. IPiSS, Warszawa 2000.
Jarosiński W.: Płace polskie na tle innych krajów. „Wiadomości Statystyczne" 1997, nr 8.
Jóźwiak J., Podgórski J.: *Statystyka od podstaw*. PWE, Warszawa 1998.
Juchnowicz M.: *Polityka płac – dylematy teoretyczne, realne i decyzyjne*. MiO 382. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 1993.
Kałaska M.: Badanie kosztów pracy w Polsce. „Gospodarka Narodowa" 1998, nr 1.
Kopertyńska W.: Kształtowanie środków na wynagrodzenia oraz zasady ich podziału. „Organizacja i Kierowanie" 1988, nr 3(93).
Koranyi K.: *Powszechna historia państwa i prawa*. T. IV, PWN, Warszawa 1967.

LITERATURA

Kordos J.: *Metody analizy i prognozowania rozkładów płac i dochodów ludności*. PWE, Warszawa 1973.

Kordos J.: *Dokładność danych w badaniach społecznych*. GUS, Biblioteka Wiadomości Statystycznych, Warszawa 1987.

Kordos J.: *Jakość danych statystycznych*. PWE, Warszawa 1998.

Kordos J., Stroińska Z.: Statystyczne metody analizy rozkładu płac i dochodów ludności. „Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych", z. 42, GUS, Warszawa 1971.

Krajewska A.: *Wykształcenie a zróżnicowanie płac*. PWE, Warszawa 1974.

Kryńska E.: Zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników najemnych (na podstawie Badania Aktywności Zawodowej Ludności). „Wiadomości Statystyczne" 1995, nr 6.

Krzysztofiak M., Urbanek D.: *Metody statystyczne*. PWN, Warszawa 1979.

Landreth H., Colander D.C.: *Historia myśli ekonomicznej*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1998.

Lawrer E.E.: *Pay and Organizational Effectiveness: a Psychological View*. McGraw Hill, New York 1971.

Liszcz T.: *Prawo pracy*. Info Trade, Gdańsk 1995.

Lutyński J.: Analiza procesu otrzymywania informacji w badaniach z zastosowaniem wywiadu kwestionariuszowego, w: *Analizy i próby technik badawczych w socjologii*. T. IV: *Wywiad kwestionariuszowy w świetle badań metodologicznych*. Gostkowski Z., Lutyński J. (red.), Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1972.

Madsen K.B.: *Współczesne teorie motywacji*. PWN, Warszwa 1980.

Makin P., Cooper C., Cox C.: *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2000.

Makowski K.: *Kształtowanie się kosztów pracy żywej w Polsce i wybranych krajach*. Materiały informacyjne dla centralnej kadry kierowniczej (numerowane egzemplarze do wyłącznego użytku adresatów, obecnie odtajnione). CIINTE, Warszawa 1990.

Makowski K.: Przedsiębiorstwo a rynek pracy, w: *Zarządzanie kadrami w gospodarce narodowej*. SGH, Warszawa 1992.

Makowski K.: Racjonalizacja nakładów przedsiębiorstwa na czynnik ludzki, w: *Zarządzanie potencjałem pracy*, A. Sajkiewicz (red.). MiO 412, SGH, Warszawa 1995.

Makowski K.: Koszt pracy jako instrument zarządzania zasobami pracy. Aspekty ilościowe, w: *Zarządzanie zasobami pracy – strategia i instrumentarium*, M. Juchnowicz (red.). MiO 416. IFGN, SGH, Warszawa 1996.

Makowski K.: Koszt pracy jako instrument polityki personalnej (aspekty ilościowe), w: *Zarządzanie zmianami w zasobach pracy przedsiębiorstwa*, K. Makowski (red.). MiO 431. IFGN, SGH, Warszawa 1997.

Makowski K.: Racjonalizacja nakładów pracy, w: *Zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie*, M. Rybak (red.). SGH, Warszawa 1998.

Maruszewski T.: *Psychologia poznawcza*. Biblioteka Myśli Semiotycznej, t. 33, Warszawa 1996.

Marzec A.: *Wpływ kosztów pracy i zdolności akumulacyjnych przedsiębiorstw na ich wieloletni rozwój*, odbitka kserograficzna.

Marzec A.: Czynniki kształtowania kosztów pracy w przedsiębiorstwach i ich wpływ na wieloletni rozwój firm. Raport Instytutu Rozwoju i Studiów Strategicznych nr 57 z 1997 roku pt. *Determinanty funkcjonowania mechanizmu rozwoju*. Mat. powielony.

Marzec A.: Zmiany polityki płacowej. „Gospodarka Narodowa" 1998, nr 5/6.

Marzec A.: Wpływ opodatkowania na efektywność ekonomiczną i możliwości rozwoju przedsiębiorstw przemysłowych. VII Sympozjum Naukowe Kolegium Zarządzania i Finansów SGH w Kazimierzu Dolnym 7–9 czerwca 2000, *Nowoczesne przedsiębiorstwo – strategie działania, rozwoju i konkurencji*, SGH, t. 2.

Mayo E.: *The Human Problems of an Industrial Civilisation*. Harvard University Press, Cambridge 1933.
McClave J.T., Benson P.G.: *Statistics for Business and Economics*. Dellen Publishing Company, San Francisco 1988.
Meller J.: *Zróżnicowanie płac w Polsce*. PWE, Warszawa 1988.
Mendenhall W. (el all). *Statistics for Management and Economics*. Duxbury Press, Boston 1986.
Milkovich G.T., Newman J.M.: *Compensation*. IRWIN, Homewood 1993.
Modern Methods of Data Analysis, J. Fox, J.S. Lang (red.). Sage Publications 1990.
Murrell H.: *Motivation at Work*. Methuen, London 1976.
Nisbett R.E., Wilson T.D.: Powiedzieć więcej niż się wie. Sprawozdania słowne o procesach psychicznych, w: *Czy powrót do introspekcji?* Tyszka T. (red.). Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1995.
Nowa rzeczywistość. Oceny i opinie 1998–1999. Zagórski K. i Strzeszewski M., (red.). Wydawnictwo Akademickie DIALOG, Warszawa 2000.
Psychologia przemysłowa. Okóń J. (red.). PWN, Warszawa 1971.
Osipow I.: *Jak sporządzać wykresy statystyczne*. PWG, Warszawa 1957.
Pacewicz P.: *Pomiędzy myślą a rzeczywistością. Rewolucja społeczna jako zjawisko psychologiczne*. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wyd. PAN, Wrocław 1983.
Pawłowska Z.: Ekonometryczna analiza rozkładów liczebności pracowników według wysokości płac w gospodarce uspołecznionej. „Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych", z. 107, GUS, Warszawa 1979.
Piwowarczyk A.: Zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników według niektórych zawodów i stanowisk pracy. „Wiadomości Statystyczne" 1986a, nr 3.
Piwowarczyk A.: Rozkłady wynagrodzeń w latach 1983–1985. „Wiadomości Statystyczne" 1986b, nr 10.
Piwowarczyk A.: Rozkłady wynagrodzeń [1985, 1986]. „Wiadomości Statystyczne" 1988a, nr 1.
Piwowarczyk A.: Analiza rozkładów wynagrodzeń za wrzesień 1987. „Wiadomości Statystyczne" 1988b, nr 10.
Piwowarczyk A.: Rozkłady wynagrodzeń. „Wiadomości Statystyczne" 1992, nr 6.
Piwowarczyk A.: Rozkłady wynagrodzeń. „Wiadomości Statystyczne" 1993, nr 1.
Piwowarczyk A., Rawicz E.: Charakterystyka wynagrodzeń pracowników według niektórych zawodów i stanowisk za marzec 1983. „Wiadomości Statystyczne" 1984, nr 4.
Piwowarczyk A., Rawicz E.: Rozkłady wynagrodzeń w latach 1982–1984. „Wiadomości Statystyczne" 1985, nr 3.
Poels F.: *Wartościowanie stanowisk pracy i strategie wynagrodzeń*. Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000.
Polańska A.: *Wprowadzenie do ekonomii pracy w gospodarce rynkowej*. Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1992.
Polańska A.: *Ekonomia pracy w zarządzaniu*. Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1995.
Porter L., Lawler E.E.: *Managerial Attitudes and Performance*. IRWIN, Homewood 1968.
Pracodawca roku. Raport AIESEC 1996, 1997, 1998, 1999.
Praktyka kierowania. Stewart D.M. (red.). PWE, Warszawa 1994.
Primik U.: *Dezinformacje o kosztach pracy w wypowiedziach politycznych i publikacjach prasowych*. Praca magisterska wykonana w Katedrze Zarządzania w Gospodarce SGH, Warszawa 2000.
Psychologia. Tomaszewski T. (red.). PWN, Warszawa 1975.
Psychologia. Podręcznik akademicki. Strelau J. (red.). T. I–III. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.

Psychologia przemysłowa. Okóń J. (red.). PWN, Warszawa 1971.
Rao C.R.: *Statystyka i prawda*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1994.
Raport o pracy w świecie 1995. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 1995. Polski przekład World Labour Report 1995, vol. 8. International Labour Organization, Międzynarodowe Biuro Pracy, Genewa.
Reber A.S.: *Słownik psychologii*. Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2000.
Ricardo D.: *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*. PWN, Warszawa 1957.
Roethlisberger F.J., Dickson W.J.: *Management and the Worker*. Harvard University Press, Cambridge 1939.
Rola polityki państwa w procesach dostosowawczych do Wspólnoty Europejskiej. Komitet Prognoz „Polska w XXI wieku" przy Prezydium Polskiej Akademii Nauk, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 1994.
Rutkowski J.: Przetasowanie płac: zmiany struktury wynagrodzeń w okresie transformacji gospodarczej. „Zeszyty Centrum im. Adama Smitha" nr 7, listopad 1995.
Sadowski Z.: *Podstawowe metody statystyczne analiz i prognozowania płac*. Wybrane Informacje Tematyczne 2(99), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1984.
Salwa Z.: *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*. Wyd. Prawnicze PWN, Warszawa 1995.
Samuelson P.A., Nordhaus W.D.: *Ekonomia*. T. 1, 1995, t. 2, 1996. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
Schmid C.F.: *Statistical Graphics-design Principles and Practices*. John Wiley & Sons, New York 1983.
Sekuła Z.: *Controlling personalny*. Cz. 2 *Strategie personalne, zadania i narzędzia controllingu personalnego*. Biblioteka Menedżera i Służby Pracowniczej, z. 156/2000, TNOiK, Bydgoszcz 2000.
Steinmann H., Schreyögg G.: *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem*. Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1995.
Sczaniecki M.: *Powszechna historia państwa i prawa*. PWN, Warszawa 1979.
Steczkowski J.: *Metoda reprezentacyjna w badaniu zjawisk ekonomiczno-społecznych*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1995.
Stoner J.A.F., Freeman R.E., Gilbert D.R. Jr.: *Kierowanie*. PWE, Warszawa 1997.
Sudoł S.: *Metody analizy kosztów pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym*. PWE, Warszawa 1967.
Szanse i zagrożenia na drodze do Unii Europejskiej. Komitet Prognoz „Polska w XXI wieku" przy Prezydium Polskiej Akademii Nauk, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 1997.
Szubert W.: *Zarys prawa pracy*. PWN, Warszawa 1980.
Taylor F.W.: *Zasady organizacyi naukowej zakładów przemysłowych*. Wyd. Przeglądu Technicznego, Warszawa 1913.
The distribution of earnings in the European Union. „Statistics in focus, Population and social condition" 1998, No 8.
The OECD Jobs Study. Implementing the Strategy. OECD, Paris 1995.
Trzęsicki K.: *Logika, nauka i sztuka*. Temida 2, Białystok 1996.
Turner J.H.: *Struktura teorii socjologicznej*. PWN, Warszawa 1985.
Tyszka T.: *Psychologia zachowań ekonomicznych*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1997.
Ukryty koszt zatrudnienia. Deloitte Touche Tohamatsu International. Mat. powielony (prawdopodobnie lipiec-sierpień 1996).
Varian H.R.: *Mikroekonomia*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1995.
Vielrose E.: *Rozkład dochodów według wielkości*. PWG, Warszawa 1960.
Vroom V.H.: *Work and Motivation*. Wiley, New York 1964.
Webber R.A.: *Zasady zarządzania organizacjami*. PWE, Warszawa 1990.

LITERATURA

Wiktor J.: *Koszty pracy w przedsiębiorstwach*. IPiSS, Warszawa 1991.

Wiktorow A., Grabowski M.H.: *Koszty pracy w transformacji*. „Transformacja Gospodarki" nr 77. Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 1996.

Współczesne teorie wymiany społecznej. Zbiór tekstów. Kempny M., Szmatka J. (red.). Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1992.

Wykresy i mapy statystyczne. Opr. K. Kocimowski i J. Kwiatek. GUS, Warszawa 1977.

Wynagrodzenie godziwe. Borkowska S. (red.). IPiSS, Warszawa 1999.

Zarządzanie. Teoria i praktyka. Koźmiński A.K., Piotrowski W. (red.). Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1995.

Zarządzanie kadrami w gospodarce narodowej. Juchnowicz M. i inni. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 1992.

Zarządzanie potencjałem pracy, pod red. A. Sajkiewicz. MiO 412. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 1995.

Zarządzanie zasobami pracy – strategia i instrumentarium, red. Juchnowicz M. MiO 416. IFGN (31), Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 1996.

Zarządzanie zmianami w zasobach pracy przedsiębiorstwa. Makowski K., (red.). MiO 431. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 1997.

Zarządzenie nr 45 Prezesa GUS z dnia 28 grudnia 1993 r. w sprawie zasad metodycznych statystyki zatrudnienia, wynagrodzeń i warunków pracy. Dziennik Urzędowy GUS nr 3(264) z 29.12.1993, poz. 130.

Zasady metodyczne statystyki pracy, wynagrodzeń i świadczeń społecznych. Zeszyty Metodyczne GUS. Zasady metodyczne sprawozdawczości statystycznej nr 64. GUS, Warszawa 1986.

Zieliński T.: *Prawo pracy – zarys systemu. Cz. I. Ogólna*. PWN, Warszawa 1986.

Ziembiński Z.: *Logika praktyczna*. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1993.

Zienkowski L.: Dochody gospodarstw domowych w okresie transformacji 1989–1996 (Próba syntezy). „Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych", z. 254, GUS, Warszawa 1998.

Ziomek M.J.: *Metody graficzne w statystyce*. PWG, Warszawa 1958.

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto ogółem (w zł) i według sekcji EKD w 1998 r. 43
Wykres 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto ogółem (w zł) i według sekcji EKD w 1998 r. 43
Wykres 3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto (w zł) w IV kwartale 1998 r. na tle przeciętnego wynagrodzenia dla niektórych innych okresów według sekcji EKD 45
Wykres 4. Przeciętne wynagrodzenie nominalne brutto (w zł) w I kwartale 1994 r. i IV kwartale 1998 r. na tle przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w obydwóch latach 47
Wykres 5. Minimalne i przeciętne wynagrodzenia (w zł) oraz świadczenia wraz z płacowymi oczekiwaniami bezrobotnych w latach 1992–1998 49
Wykres 6. Przeciętne nominalne wynagrodzenia miesięczne brutto w sekcjach EKD i ogółem dla kwartałów 1998 r. 50
Wykres 7. Wielobok liczebności rozkładu nominalnych wynagrodzeń brutto dla gospodarki polskiej we wrześniu 1997 r. wraz z dominantą, medianą i przeciętną 53
Wykres 8. Przeciętne wynagrodzenie w sekcji górnictwa oraz edukacji na tle rozkładów wynagrodzeń w tych sekcjach i przeciętnego wynagrodzenia w całej gospodarce polskiej we wrześniu 1997 r. 54
Wykres 9. Sekcje EKD a przeciętne i decylowe rozpiętości wynagrodzeń niminalnych brutto (w zł) w gospodarce polskiej w październiku 1999 r. 57
Wykres 10. Województwa a przeciętne i decylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w październiku 1999 r. 58
Wykres 11. Liczba osób na poszczególnych poziomach wykształcenia a przeciętne i centylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w gopodarce polskiej w październiku 1999 r. 59
Wykres 12. Wiek a liczba osób i przeciętne oraz centylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w gospodarce polskiej w październiku 1999 r. ... 60
Wykres 13. Staż pracy a liczba osób, przeciętne i centylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w gospodarce polskiej w październiku 1999 r. ... 61
Wykres 14. Wielkość przedsiębiorstwa a przeciętne i centylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w gospodarce polskiej w październiku 1999 r. 62
Wykres 16. Grupy duże zawodów a liczba osób i przeciętne oraz decylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w gospodarce polskiej w październiku 1999 r. 63
Wykres 17. Grupy wielkie zawodów a liczba osób i przeciętne oraz centylowe rozpiętości wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) w gospodarce polskiej w październiku 1999 r. 64

Wykres 18. Odsetki funduszu miesięcznych wynagrodzeń przypadające na grupy decylowe zatrudnionych według sekcji EKD we wrześniu 1997 r. 68
Wykres 19. Decylowe zróżnicowanie wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) wraz z wynagrodzeniem przeciętnym w gospodarce polskiej według danych GUS za lata 1992–1999 71
Wykres 20. Zmiany odsetka wynagrodzeń powyżej i poniżej przeciętnej według GUS za lata 1992–1999 72
Wykres 21. Górne granice grup decylowych nominalnych wynagrodzeń brutto (w zł) w badaniach GUS w latach 1992–1999 wraz z oszacowaniem liniowym trendów 73
Wykres 22. Decylowe zróżnicowanie wynagrodzeń realnych brutto wraz z wynagrodzeniem przeciętnym i minimalnym w gospodarce polskiej (w złotych) ze stycznia 1992 r. według danych GUS 76
Wykres 23. Górne granice grup decylowych wynagrodzeń brutto w badaniach GUS w latach 1992–1999 wraz z oszacowaniem liniowym trendów (w złotych) ze stycznia 1992 r. 77
Wykres 24. Odsetki funduszu miesięcznych wynagrodzeń przypadające na grupy decylowe we wrześniu lat 1992–1997 i w październiku 1998 r. 80
Wykres 25. Zróżnicowanie decylowe wynagrodzeń (stosunek górnej granicy 9 grupy decylowej wynagrodzeń do górnej granicy 1 grupy decylowej wynagrodzeń) w latach 1955–1999 według danych GUS 81
Wykres 26. Zróżnicowanie decylowe wynagrodzeń (stosunek górnej granicy 9 grupy decylowej wynagrodzeń do górnej granicy 1 grupy decylowej wynagrodzeń) w latach 1955–1999 według danych GUS – wersja udramatyzowana . . 82
Wykres 27. Zróżnicowanie decylowe wynagrodzeń (stosunek górnej granicy 9 grupy decylowej wynagrodzeń do górnej granicy 1 grupy decylowej wynagrodzeń) w latach 1992–1999 według danych GUS – wersja spokojna . . 82
Wykres 28. Udział kosztów pracy w wartości dodanej polskiego przemysłu według oszacowań Banku Światowego za lata 1973–1990 83
Wykres 29. Rozpiętość decylowa wynagrodzeń według danych GUS z lat 1955–1999; granice grup decylowych jako procent mediany 84
Wykres 30. Rozpiętość i współczynniki zróżnicowania decylowego wynagrodzeń w niektórych krajach według danych UNICEF; granice skrajnych grup decylowych jako procent mediany 86
Wykres 31. Procentowy wzrost decylowego współczynnika zróżnicowania wynagrodzeń w niektórych europejskich krajach OECD 87
Wykres 32. Najpóźniejsze z dostępnych współczynniki decylowego zróżnicowania wynagrodzeń w niektórych krajach europejskich 88
Wykres 33. Struktura kosztów pracy w 1996 r. 92
Wykres 34. Wartość produkcji globalnej, PKB i nadwyżki operacyjnej brutto na jeden złoty kosztów pracy w polskich rachunkach narodowych za lata 1992–1999 . 94
Wykres 35. Udział kosztów pracy w produkcji globalnej i PKB gospodarki polskiej w latach 1992–1999 95
Wykres 36. Wartość PKB generowana przez jednostkę pieniężną kosztów pracy w Polsce i krajach rozwiniętych 96
Wykres 37. Wartość nadwyżki operacyjnej brutto generowana przez jednostkę pieniężną kosztów pracy w Polsce i krajach rozwiniętych 96

Wykres 38. Produktywność, rentowność i zyskowność kosztów pracy w polskich dużych podmiotach gospodarczych za lata 1992–1999 według danych GUS . 98
Wykres 39. Udział płac i kosztów pracy w przychodach polskich podmiotów gospodarczych w latach 1992–1999 według danych GUS 98
Wykres 40. Procentowy stosunek składek na ubezpieczenie społeczne i podatku do płacy netto w 1998 r. 99
Wykres 41. Procentowy stosunek składek na ubezpieczenie społeczne i podatku do płacy netto w 1999 r. 100
Wykres 42. Procentowy stosunek sumy składek i podatków do płacy netto w 1998 i 1999 r. 100
Wykres 43. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto (w złotych) w przemyśle polskim w zależności od rentowności obrotu brutto w 1998 r. 103
Wykres 44. Roczny przychód, roczne wynagrodzenie przeciętne i roczny zysk brutto na jednego zatrudnionego w przemyśle polskim w 1998 r. w zależności od rentowności obrotu brutto 103
Wykres 45. Przychód i zysk brutto na 1 zł wynagrodzenia w zależności od rentowności obrotu brutto w przemyśle polskim w 1998 r. 104
Wykres 46. Przychód na 1 zł wynagrodzenia w przedsiębiorstwach przemysłu polskiego o różnej rentowności w latach 1992–1998 105
Wykres 47. Zysk brutto na 1 zł wynagrodzeń w przedsiębiorstwach przemysłu polskiego o różnej rentowności w latach 1992–1998 105
Wykres 48. Koszty pracy (w dol.) przeciętnego robotnika przemysłowego w 1997 r. w krajach OECD według kursu wymiany 107
Wykres 49. Koszty pracy (w dol.) przeciętnego robotnika przemysłowego w 1997 r. w krajach OECD według parytetu siły nabywczej 108
Wykres 50. Zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń w grupach wielkich zawodów w krajach Unii Europejskiej i w Polsce w 1995 r. 112
Wykres 51. Zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń według wykształcenia w krajach Unii Europejskiej i w Polsce w 1995 r. 113
Wykres 52. Zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń według wieku w krajach Unii Europejskiej i w Polsce w 1995 r. 113
Wykres 53. Decylowe zróżnicowanie wynagrodzeń według GUS i „Gazety Wyborczej" a oczekiwania płacowe studentów kierunków ekonomii i zarządzania różnych uczelni według raportów AIESEC 115
Wykres 54. Udział płacy netto oraz podatków, składek i narzutów w kosztach pracy przeciętnego robotnika przemysłowego w krajach OECD w 1997 r. 121
Wykres 55. Stosunek składek i podatków do płacy netto w 1999 r. według sejmowego przemówienia L. Balcerowicza oraz obliczeń według ustaw 124
Wykres 56. Rozkład wynagrodzeń dla września 1997 i października 1998 w zł z września 1997 r. 126
Wykres 57. Stosunek górnej granicy pierwszej (D1) i dziewiątej (D9) grupy decylowej wynagrodzeń do mediany wynagrodzeń (D5) według GUS i PGSS 128
Wykres 58. Zróżnicowanie decylowe wynagrodzeń (stosunek górnej granicy 9 grupy decylowej (D9) wynagrodzeń do górnej granicy 1 grupy decylowej wynagrodzeń (D1)) według PGSS i GUS 129
Wykres 59. Podział funduszu wynagrodzeń między grupy kwintylowe zarabiających w latach 1992–1999 według PGSS 130

Wykres 60. Podział funduszu wynagrodzeń między grupy kwintylowe zarabiających w latach 1992–1998 według GUS 130
Wykres 61. Zróżnicowanie centylowe wynagrodzeń (stosunek górnej granicy 99 grupy centylowej wynagrodzeń do górnej granicy 1 grupy centylowej wynagrodzeń) według GUS oraz stosunek przeciętnego wynagrodzenia najwyżej opłacanego zawodu do przeciętnego wynagrodzenia najniżej opłacanego zawodu według CBOS 133
Wykres 62. Procentowy przyrost nominalnych wartości granic grup decylowych wynagrodzeń w wielkich grupach zawodów między marcem 1996 r. a październikiem 1999 r. według danych GUS 135
Wykres 63. Procentowy przyrost realnych wartości granic grup decylowych wynagrodzeń w wielkich grupach zawodów między marcem 1996 r. a październikiem 1999 r. według danych GUS 136
Wykres 64. Skośność rozkładu w zależności od odsetka wynagrodzeń zwiększających swój udział w funduszu wynagrodzeń 149
Wykres 65. Skośność rozkładu w zależności od odsetka wynagrodzeń zwiększających swój udział w funduszu wynagrodzeń dla trzech początkowych poziomów skośności 150
Wykres 66. Skośność rozkładów liczących 100 i 1000 wartości w zależności od odsetka wynagrodzeń powiększających swój udział w funduszu wynagrodzeń 151
Wykres 67. Współczynnik zróżnicowania decylowego (D9/D1) w zależności od odsetka wynagrodzeń zwiększających swój udział w funduszu wynagrodzeń 152
Wykres 68. Nominalne wzrosty wynagrodzeń uporządkowanych według początkowej wysokości po transformacjach zwiększających udziały 5 lub 25% ich liczby .. 154
Wykres 69. Wyrażone w procentach realne wartości wynagrodzeń uporządkowanych według początkowej wysokości po transformacjach zwiększających udziały 5 lub 25% ich liczby 155

SPIS TABEL

Tabela 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto (w zł) w IV kwartale 1998 r. na tle przeciętnego wynagrodzenia dla niektórych innych okresów według sekcji EKD 44
Tabela 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie nominalne brutto (w zł) w I kwartale 1994 r. i IV kwartale 1998 r. na tle przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w obu całych latach 46
Tabela 3. Równania trendów liniowych dla górnych granic grup decylowych wynagrodzeń nominalnych brutto (w zł) z badań GUS w latach 1992–1999 ... 74
Tabela 4. Wzrost wynagrodzeń miesięcznych brutto według danych GUS od IX'92 do X'99 78
Tabela 5. Równania trendów liniowych dla górnych granic grup decylowych wynagrodzeń realnych brutto (w zł) ze stycznia 1992 r. z badań GUS w latach 1992–1999 78
Tabela 6. Obliczenia relacji między płacą netto a podatkiem i narzutami w zależności od płacy brutto w 1998 r. 101
Tabela 7. Obliczenia relacji między płacą netto a składkami, podatkiem i narzutami w zależności od płacy brutto w 1999 r. 101
Tabela 8. Odbiór informacji prasowej i źródłowej przez studentów ostatnich lat SGH ... 118

ANEKS

Tabela 1. Skale podatku od dochodów osobistych w kolejnych latach 163
Tabela 2. Procentowe stawki obowiązkowych narzutów na płacę brutto i potrąceń z płacy brutto w latach 1992–1999 164
Tabela 3. Wskaźniki wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w Polsce. Poprzedni miesiąc = 1 164
Tabela 4. Płaca oczekiwana przez bezrobotnych, płaca przeciętna, przeciętne świadczenie emerytalno-rentowe, minimalna renta, emerytura i płaca w latach 1992–1999 165
Tabela 5. Miary pozycyjne wynagrodzeń według danych GUS z lat 1955–1999 168
Tabela 6. Miary pozycyjne wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (górne granice grup decylowych) oraz wynagrodzenie przeciętne według danych GUS 171

Wykres 15. Przeciętne wynagrodzenia brutto oraz ich rozpiętości decylowe dla średnich grup zawodów wraz z liczebnością: październik 1999 r.

Źródło: Na podstawie danych Andrzeja Piwowarczyka z GUS wykonał Julian Daszkowski.