

Alina SZEWC\*

## Forma własności a stopień opłacenia wzrostu wydajności pracy

### Wstęp

Zrealizowany stopień opłacenia wzrostu wydajności pracy nie powinien powodować pogorszenia efektywności gospodarowania w przedsiębiorstwie. Z tego względu jest pożądane, aby wzrost płac znalazł pokrycie w szybszym wzroście wydajności pracy. Wymaga to właściwej dyscypliny płac i powiązania ich zmian z tempem wzrostu wydajności pracy w przedsiębiorstwie. Dbalność o płacenie pracownikom zgodnie z ich wydajnością pracy występuje na ogół częściej i jest większa w przedsiębiorstwach prywatnych niż publicznych.

Celem pracy jest próba empirycznej weryfikacji tezy zakładającej, że stopień opłacenia wzrostu wydajności pracy w przedsiębiorstwach prywatnych jest korzystniejszy niż w przedsiębiorstwach publicznych, tzn. wzrost płac w podmiotach prywatnych znajduje – częściej niż w publicznych – pokrycie w szybszym wzroście wydajności pracy. Próba weryfikacji tezy pracy została podjęta na przykładzie przedsiębiorstw dużych należących do sekcji „działalność produkcyjna”<sup>1</sup>.

Dla potrzeb realizacji celu niniejszej pracy zastosowano metodę badawczą polegającą na pomiarze i porównaniu kształtowania się tempa wzrostu wynagrodzeń brutto, tempa wzrostu wydajności pracy oraz stopnia opłacenia wzrostu wydajności pracy w grupach przedsiębiorstw publicznych i prywatnych.

Jako obiekt badań przyjęto sektor przedsiębiorstw w ujęciu GUS-u, a w nim agregaty przedsiębiorstw dużych: prywatnych i – dla porównania – publicznych, należących do sekcji „działalność produkcyjna”. W świetle definicji GUS-u do przedsiębiorstw dużych w sekcji „działalność produkcyjna” zalicza się podmioty, w których liczba pracujących przekracza 50 osób. Jedynie dla przedsiębiorstw dużych możliwe było – w oparciu o informacje publikowane przez GUS – przygotowanie niezbędnej bazy danych, pozwalającej na badanie stopnia opłacenia wydajności pracy. Sekcja „działalność produkcyjna” – przyjęta jako obiekt badań – charakteryzuje się wysokim udziałem sektora prywatnego, przy czym znaczący odsetek przedsiębiorstw sprywatyzowano z udziałem inwestora strategicznego, zobowiązującego się, m.in. do podwyżek płac w ramach tzw. pakietu socjalnego.

\* Autorka jest pracownikiem naukowym Uniwersytetu Rzeszowskiego.

<sup>1</sup> W świetle klasyfikacji EKD, obowiązującej w statystyce w okresie badawczym, przyjętym w niniejszej pracy.

Jako materiały źródłowe do badań własnych posłużyły dane publikowane przez GUS, obejmujące lata 1994-1998. Przyjęcie 1994 r. za początek okresu badań stopnia opłacenia wzrostu wydajności pracy w sekcji „działalność produkcyjna” było uwarunkowane ograniczoną dostępnością danych, wynikającą ze zmiany klasyfikacji gospodarki narodowej (z KGN na EKD). Natomiast zakończenie okresu badań w 1998 r. wynikało ze zmiany metodyki ustalania wynagrodzeń brutto. Zaznaczyć należy, że dane o wynagrodzeniach brutto za 1999 r. są nieporównywalne z danymi za lata poprzednie. Informacje o wynagrodzeniach brutto za 1999 r. obejmują bowiem – w przeciwieństwie do lat poprzednich – składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe) płacone przez ubezpieczonego pracownika, wprowadzone z dniem 1 stycznia 1999 r. zgodnie z ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 1999, nr 137, poz. 887 z późn. zm.).

### **Forma własności przedsiębiorstw a kształtowanie się płac i wydajności pracy**

Badanie związków między formą własności a stopniem opłacenia wzrostu wydajności pracy wymaga rozpoznania mechanizmów kształtujących płace i wydajność pracy w przedsiębiorstwach prywatnych i państwowych.

Stopień opłacenia wydajności pracy w przedsiębiorstwach (publicznych i prywatnych) zależy w dużym stopniu od relacji między popytem i podażą na rynku pracy. W warunkach nadwyżki podaży pracy nad popytem na pracę powstaje konkurencja między pracownikami. Osoby ubiegające się o zatrudnienie są skłonne akceptować niższe płace. Natomiast w przypadku odmiennych relacji na rynku pracy pracodawcy będą konkurować o ograniczone zasoby pracy, oferując pracownikom wyższe płace [Dach, 1999, s. 224].

W przedsiębiorstwach prywatnych, będących własnością indywidualną, funkcjonuje bardzo silny mechanizm bodźców skłaniających do dbałości o efektywność zarządzanego przedsiębiorstwa. Wynika on z faktu, że właściciel przedsiębiorstwa będący jednocześnie jego kierownikiem ma prawo do przejmowania zysku przedsiębiorstwa, czyli różnicy między finansowymi efektami działania firmy a jej kosztami (łącznie z kosztami zatrudniania pracowników). Skłania to właściciela do dbałości o kształtowanie właściwych relacji między wydajnością pracowników a kosztami ich zatrudnienia. Będzie zatem zainteresowany nadzorowaniem swoich pracowników i płaceniem im zgodnie z ich wydajnością [Alchian, Demsetz, 1972, s. 779].

W dużych korporacjach, w których występuje oddzielenie własności od zarządzania, powstaje problem odmienności celów właścicieli (na ogół bardzo licznych akcjonariuszy lub udziałowców) i najemnych menedżerów. Na skutek rozproszenia własności menedżerowie posiadają znaczny zakres swobody decyzyjnej w przedsiębiorstwie i zmagają się do realizacji własnych celów, które mogą być różne od interesu samego przedsiębiorstwa. Menedżerowie mogą być bowiem zainteresowani maksymalizacją sprzedaży [Baumol, 1959, s. 62],

stopy wzrostu przedsiębiorstwa w długim okresie [Marris, 1964, s. 224] lub kwoty swobodnych wydatków [Williamson, 1986, s. 6].

Jednakże istnieje kilka mechanizmów, ograniczających swobodę realizacji przez menedżerów własnych celów i podejmowania działań różnych od interesu samego przedsiębiorstwa. Wymienia się wśród nich, m.in. bezpośredni nadzór sprawowany przez aktywnych właścicieli, informacje płynące z rynku kapitałowego, tzw. wrogie przejęcia przedsiębiorstw, rynek pracy menedżerów, system wynagradzania menedżerów [Balcerowicz, 1995, s. 137]. Wyniki badań empirycznych wskazują, że dla rozwiązywania problemu nadzoru właścicielskiego w prywatyzowanych przedsiębiorstwach większe znaczenie ma możliwość zastąpienia mniej skutecznych menedżerów innymi niż bodźce, za pomocą których właściciele mogą motywować menedżerów do pożądanych zachowań [cyt. za: Wojtyła, 1999, s. 11].

W przedsiębiorstwach prywatyzowanych metodą pośrednią z udziałem inwestora strategicznego kształtowanie się płac i stopnia opłacenia wydajności pracy zależy – obok wymienionych czynników – również od charakteru tzw. porozumień socjalnych. Ich kształt jest wynikiem negocjacji (niekiedy bardzo trudnych, konfliktowych rokowań) między inwestorem strategicznym, zamierzającym nabyć akcje przedsiębiorstwa znajdującego się w stadium komercjalizacji oraz organizacjami związkowymi, działającymi w przedsiębiorstwie. Typowy pakiet socjalny dotyczy m.in. gwarancji zatrudnienia, wzrostu płac, rozstrzygnięć w zakresie świadczeń socjalnych przedsiębiorstwa, uprawnień związków zawodowych.

Jednym z elementów pakietu socjalnego są klauzule dotyczące zarówno jednorazowej podwyżki płac w związku z przejęciem przedsiębiorstwa przez nowego właściciela, jak i długookresowych zobowiązań pracodawcy. W przedsiębiorstwach sprywatyzowanych są na ogół przestrzegane zobowiązania związane z jednorazowymi podwyżkami, realizowane w związku ze zmianą właściciela. Podwyżki te wahają się od 5 do 35% funduszu płac. Natomiast najczęściej nie są dotrzymywane uzgodnienia (zazwyczaj o charakterze deklaracji intencji) dotyczące przyjętych indeksacji płac w długim okresie względem różnych zmiennych [Bednarski, 2000, s. 11].

W przypadku przedsiębiorstw państwowych formalnoprawnym właścicielem ich majątku jest państwo, mające charakter organizacji politycznej. Osoby zajmujące wyższe stanowiska w tej organizacji podlegają systemowi bodźców zdecydowanie odmiennych niż prywatni właściciele. Z uwagi na istotny wpływ czynników politycznych na funkcjonowanie przedsiębiorstw państwowych występuje w nich zazwyczaj wyraźne odchylenie od orientacji na zysk [Balcerowicz, 1997, s. 119].

W procesie przekształceń własnościowych część przedsiębiorstw państwowych podlega komercjalizacji, czyli przekształceniu w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa. Podlegają one nadzorowi właścicielskiemu ze strony ministra skarbu państwa. Powołuje on radę nadzorczą, której zadaniem jest reprezentowanie interesów właściciela – Skarbu Państwa. Kształtowanie się płac i stopnia opłacenia wydajności pracy w jednoosobowych spółkach Skarbu

Państwa może w pewnym stopniu zależeć, m.in. od skuteczności nadzoru właścicielskiego i stopnia dbałości rady nadzorczej o interesy właściciela, którego jest reprezentantem.

### Kształtowanie się stopnia opłacenia wzrostu wydajności pracy w przedsiębiorstwach publicznych i prywatnych

Badanie stopnia opłacenia wzrostu wydajności pracy w przedsiębiorstwach zróżnicowanych pod względem formy własności wymaga rozpoznania dynamiki płac i wydajności pracy w analizowanych grupach podmiotów (tabl. 1).

Tablica 1

Stopień opłacenia wzrostu wydajności pracy w przedsiębiorstwach dużych w sekcji „działalność produkcyjna”

| Rok                        | Stopa wzrostu płac*<br>(w %) | Stopa wzrostu wydajności pracy**<br>(w %) | Stopień opłacenia wzrostu<br>wydajności pracy |
|----------------------------|------------------------------|---|---|
| Przedsiębiorstwa publiczne |                              |   |   |
| 1995                       | 6,53                         | 13,32                                     | 0,49  |
| 1996                       | 8,09                         | -0,84                                     | -9,67   |
| 1997                       | 12,15                        | 20,67                                     | 0,59  |
| 1998                       | 1,89                         | -3,84                                     | -0,49   |
| Średnio                    | 7,10                         | 6,86                                      | 1,04  |
| Przedsiębiorstwa prywatne  |                              |   |   |
| 1995                       | 11,10                        | 23,64                                     | 0,47  |
| 1996                       | 5,77                         | 9,07                                      | 0,64  |
| 1997                       | 23,62                        | 19,18                                     | 1,23  |
| 1998                       | 6,43                         | 8,15                                      | 0,79  |
| Średnio                    | 11,51                        | 14,82                                     | 0,78  |

\* jako miarę płac przyjęto wynagrodzenia brutto, a stopę zmian płac liczono na podstawie danych w ujęciu realnym

\*\* jako miarę wydajności pracy przyjęto relację przychodów z całokształtu działalności do liczby pracujących, a stopę zmian wydajności pracy liczono na podstawie danych wyrażonych w cenach stałych

Źródło: obliczenia własne na podstawie *Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych w 1994 r.*, GUS, Warszawa 1995, s. 16-21, 40-45; 1995, s. 18-23, 42-47; 1996, s. 18-23, 48-52; 1997, s. 18-23, 42-47; 1998, s. 12, 36-39; *Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 1994 r.*, GUS, Warszawa 1995, s. 18-19; 1995, s. 19-20; 1996, s. 20-21; 1997, s. 30-31; 1998, s. 30.

W przedsiębiorstwach publicznych odnotowano w całym badanym okresie ciągle roczny wzrost płac. Płace w sektorze publicznym wzrosły w 1995 r. w porównaniu do 1994 r. o 6,53%. W kolejnych latach 1995-1997 widoczne było przyspieszenie tempa wzrostu płac; w 1997 r. wyniosło ono 12,15%.

Należy zauważyć, że dynamika wzrostu płac w przedsiębiorstwach publicznych w 1996 r. była wyższa o 1,56 punktów procentowych w porównaniu do stopy wzrostu płac w roku poprzednim. Natomiast w 1997 r. tempo podwyżek płac było wyższe aż o 4,06 punktów procentowych w stosunku do tempa ich zmian w 1996 r.

Wydaje się, że pewien wpływ na przyspieszenie dynamiki wzrostu płac w sektorze publicznym mogły mieć wprowadzone z dniem 1 stycznia 1996 r. zmiany sposobu obciążenia podmiotów publicznych dywidendą na rzecz budżetu państwa. Konieczność wpłacania z tego tytułu 15% zysku netto zniechęca te przedsiębiorstwa do ujawniania rzeczywistych dochodów. Jednym ze sposobów obniżania wyników finansowych (stanowiących podstawę naliczania dywidendy) mogą być dodatkowe podwyżki płac w tym sektorze [Marzec, 1998, s. 46].

Z badań dotyczących czynników zmian płac w latach 1990-1997, przeprowadzonych przez J.E. Jacksona, J. Klicha i K. Poznańską [Jackson, Klich, Poznańska, 2000, s. 72]<sup>2</sup> wynika, że roczne wzrosty płac w przedsiębiorstwach państwowych były zazwyczaj proporcjonalne do ich dynamiki w roku poprzednim. Natomiast nie zależały od wielkości sprzedaży przedsiębiorstwa czy też poziomu płacy kształtującej się na rynku.

W jednoosobowych spółkach Skarbu Państwa (stanowiących jedną z grup podmiotów wchodzących w skład sektora publicznego) wystąpił problem wysokich wynagrodzeń członków zarządu, a zwłaszcza częste przypadki wyraźnych podwyżek płac, pomimo pogorszenia wyników finansowych. Może to częściowo wynikać z niedostatecznego nadzoru właścicielskiego ministra skarbu państwa nad pracą swoich reprezentantów w radach nadzorczych jednoosobowych spółek Skarbu Państwa, którzy są odpowiedzialni m.in. za kontrakty podpisywane z menedżerami. Z raportu Najwyższej Izby Kontroli dotyczącego okresu od 1996 r. do połowy 1998 r. wynika bowiem, że występuje wiele nieprawidłowości w nadzorowaniu mienia Skarbu Państwa. NIK podkreśla słabość rad nadzorczych, a niekiedy zbyt małe zainteresowanie problemami nadzorowanych przez siebie spółek i niewielki wpływ na pracę zarządów [cyt. za: Garlińska, 1999, s. 27].

W badanych przedsiębiorstwach prywatnych odnotowano ciągle roczny wzrost płac w kolejnych latach okresu objętego analizą (por. tabl. 1). Tempo wzrostu płac w przedsiębiorstwach prywatnych w 1995 r. wynosiło 11,1%, zaś w następnym roku podwyżka była znacznie niższa, po czym w 1997 r. nastąpiło przyspieszenie tempa wzrostu, a następnie ponownie odnotowano zmniejszenie przyrostu płac. Zróżnicowana w kolejnych latach dynamika wzrostu płac w przedsiębiorstwach prywatnych stanowi konsekwencję wielu uwarunkowań. Częściowo może ona wynikać z prowadzonej przez te podmioty polityki płacowej. Wydaje się, że stwierdzona wysoka stopa wzrostu płac w danym roku (rozpatrywana na tle osiągniętych wyników finansowych i uwarunkowań rynkowych) mogła skłaniać kierownictwo przedsiębiorstwa do modyfikacji polityki płacowej w następnym roku w kierunku ograniczenia nadmiernego wzrostu płac.

Z cytowanych już badań J.E. Jacksona, J. Klicha i K. Poznańskiej [Jackson, Klich, Poznańska, 2000, s. 72] wynika bowiem, że wzrost płac w przedsiębiorstwach prywatnych był w dużym stopniu uzależniony od dynamiki sprze-

<sup>2</sup> Baza danych przygotowana przez GUS dla potrzeb tych badań umożliwiła objęcie analizą przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 5 pracowników.

daży przedsiębiorstwa, wielkości sprzedaży na 1 zatrudnionego czy kształtowania się płac nominalnych.

Największa dynamika płac w badanych przedsiębiorstwach prywatnych wystąpiła w 1995 i 1997 roku (tabl. 1). Może to częściowo wynikać z realizacji podwyżek płac w ramach tzw. pakietu socjalnego w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych metodą pośrednią z udziałem inwestora strategicznego. Należy zauważyć, że dominującą część spółek sprywatyzowanych pośrednio, w tym spółek sprywatyzowanych z udziałem inwestora strategicznego, stanowią przedsiębiorstwa prowadzące działalność produkcyjną<sup>3</sup> (a więc będące obiektem badań w niniejszej pracy). Największy odsetek przedsiębiorstw sprywatyzowanych z udziałem inwestora strategicznego przypada na 1993, 1994 i 1997 r. [Raport, 2001, s. 11]. Jednorazowe podwyżki płac z tytułu przejęcia przedsiębiorstwa przez nowego właściciela (realizowane natychmiast po przejęciu przedsiębiorstwa lub z pewnym opóźnieniem) mogły w pewnym stopniu przyczynić się do wysokiej dynamiki płac w sektorze prywatnym w 1995 i 1997 r. (por. tabl. 1).

Z danych zawartych w tabl. 1 wynika, że tempo wzrostu płac w badanych przedsiębiorstwach prywatnych było w kolejnych latach (z wyjątkiem 1996 r.) wyższe niż w przedsiębiorstwach publicznych. Przeciętna w analizowanym okresie stopa wzrostu płac w sektorze prywatnym wynosiła 11,51% i była o 4,41 punktów procentowych wyższa niż w sektorze publicznym.

W przedsiębiorstwach publicznych odnotowano w badanym okresie zarówno poprawę wydajności pracy (w 1995 r. w stosunku do roku poprzedniego i w 1997 r.), jak i jej obniżenie (w 1996 r. i w 1998 r.). Natomiast w przedsiębiorstwach prywatnych stwierdzono wzrost wydajności pracy, wprawdzie o różnym nasileniu w kolejnych latach badanego okresu. W rezultacie stopa wzrostu wydajności pracy w przedsiębiorstwach prywatnych była w kolejnych latach (z wyjątkiem 1997 r.) i przeciętnie w badanym okresie wyższa niż w przedsiębiorstwach publicznych.

Wyższa stopa zmian wydajności pracy w przedsiębiorstwach prywatnych niż w przedsiębiorstwach publicznych może być rezultatem m.in. dłuższego czasu pracy i efektywniejszego jego wykorzystania w przedsiębiorstwach o prywatnej formie własności. Z badań przeprowadzonych przez M. Kałaską [Kałaska, 1998, s. 67]<sup>4</sup> wynika bowiem, że w 1996 r. w sektorze publicznym na 1000 godzin opłaconych przez pracodawcę faktycznie przepracowano 857, natomiast w sektorze prywatnym 888. Oznacza to, że w sektorze prywatnym czas opłacony przez pracodawcę był wykorzystywany bardziej efektywnie niż w sektorze publicznym.

Przyczyn zróżnicowania dynamiki wydajności pracy w przedsiębiorstwach o odmiennej formie własności (por. tabl. 1) można poszukiwać również w po-

<sup>3</sup> Według stanu na 31 grudnia 1998 r. w strukturze spółek sprywatyzowanych kapitałowo około 81% stanowiły podmioty należące do sekcji „działalność produkcyjna”. Por. m.in. [Garlińska, 2000, s. 29].

<sup>4</sup> Badania dotyczyły jednostek dużych i średnich w całej gospodarce narodowej.

ziomie redukcji zatrudnienia, prowadzonej m.in. w związku z rezultatami działalności inwestycyjnej tych przedsiębiorstw. Z badań przeprowadzonych w 1997 r. przez J. Kotowicz-Jawor [Kotowicz-Jawor, 1998, s. 40] wynika bowiem, że 66,7% podmiotów sektora prywatnego i tylko 50% przedsiębiorstw państwowych przewidywało możliwości znacznego obniżenia zatrudnienia w związku z modernizacją procesów produkcyjnych. Przedsiębiorstwa prywatne szacowały planowany spadek zatrudnienia na około 15%, zaś przedsiębiorstwa państwowe – na 12,5%.

Ustalono, że w badanych przedsiębiorstwach publicznych (objętych analizą w niniejszej pracy) nastąpiło w 1998 r. wyraźne obniżenie się wydajności pracy w stosunku do roku poprzedniego, zaś w przedsiębiorstwach prywatnych – znaczące spowolnienie tempa poprawy wydajności pracy (por. tabl. 1). Obniżenie się wielkości przychodów przypadających średnio na 1 pracującego (w przedsiębiorstwach publicznych) lub znaczne osłabienie tempa ich wzrostu (w przedsiębiorstwach prywatnych) w 1998 r. w porównaniu do 1997 r. może wynikać w dużym stopniu z pogorszenia uwarunkowań makroekonomicznych. W 1998 r. wystąpiły bowiem znacznie trudniejsze warunki makroekonomiczne niż w pierwszych latach badanego okresu. Spadek dynamiki wzrostu gospodarczego pogorszył warunki funkcjonowania przedsiębiorstw, zmniejszył możliwości sprzedaży wytwarzanych produktów i usług, a tym samym wpłynął niekorzystnie na wysokość przychodów przedsiębiorstw (ogółem i w przeliczeniu na 1 pracującego).

Na pogorszenie warunków makroekonomicznych zareagowały zarówno przedsiębiorstwa publiczne, jak i prywatne. W przedsiębiorstwach publicznych nastąpiło w 1998 r. obniżenie – w stosunku do roku poprzedniego – stopy wzrostu wydajności pracy o 24,51 punktów procentowych (z 20,67% na „minus” 3,84%). Natomiast w przedsiębiorstwach prywatnych zmiany te były znacznie mniejsze; nastąpiło bowiem spowolnienie tempa wzrostu wydajności pracy o 11,03 punktów procentowych (z 19,18% na 8,15% – por. tabl. 1).

Pogorszeniu się stopy zmian wydajności pracy w 1998 r. w stosunku do 1997 r. w badanych grupach przedsiębiorstw (publicznych i prywatnych) towarzyszyło spowolnienie wzrostu płac. W przedsiębiorstwach publicznych tempo wzrostu płac w 1998 r. było w porównaniu do 1997 r. niższe o 10,26 punktów procentowych, zaś w przedsiębiorstwach prywatnych – aż o 17,19 punktów procentowych.

Porównanie tempa wzrostu płac oraz kierunku i tempa zmian wydajności pracy w badanych grupach przedsiębiorstw w kolejnych latach pozwala ocenić zasadność zrealizowanego stopnia opłacenia wzrostu wydajności pracy.

Podwyżce płac w przedsiębiorstwach publicznych towarzyszył wzrost wydajności pracy jedynie w 1995 i 1997 r. Natomiast w pozostałych latach badanego okresu występował wzrost płac pomimo pogorszenia się produktywności czynnika pracy. Przeciętna stopa wzrostu płac realnych w przedsiębiorstwach publicznych wynosiła w badanym okresie (1995-1998) ponad 7% i była nieznacznie wyższa od średniorocznego tempa wzrostu wydajności pracy. W rezultacie współczynnik opłacenia wzrostu wydajności pracy w przedsiębior-

stwach publicznych wynosił 1,04, co oznacza, że poprawie wydajności pracy o 1% towarzyszył wzrost płac przeciętnie o 1,04%.

Wzrost płac w przedsiębiorstwach prywatnych w 1995, 1996 i 1998 r. znalazł pokrycie w szybszym wzroście wydajności pracy. Natomiast w 1997 r. tempo wzrostu płac było wyższe niż tempo wzrostu wydajności pracy. Należy zauważyć, że wprawdzie w 1995, 1996 i 1998 r. tempo wzrostu wydajności pracy było wyższe niż tempo wzrostu płac, ale wyprzedzenie wzrostu płac przez wzrost wydajności pracy było coraz mniejsze w kolejnych latach. Przykładowo, o ile w 1995 r. wzrostowi wydajności pracy o 1% towarzyszył wzrost płac o 0,47%, to w 1998 r. – aż o 0,79%.

Przeciętna stopa wzrostu płac w przedsiębiorstwach prywatnych w badanym okresie (1995-1998) wynosiła 11,51% i była niższa od średniorocznego tempa wzrostu wydajności pracy (14,82%). W rezultacie współczynnik opłacenia wzrostu wydajności w przedsiębiorstwach prywatnych wynosił 0,78, co oznacza, że poprawie wydajności pracy o 1% towarzyszył wzrost płac przeciętnie o 0,78%.

### Ustalenia i wnioski

Z podjętej próby empirycznej weryfikacji tezy o korzystniejszym (ze względu na kryterium efektywności gospodarowania) stopniu opłacenia wzrostu wydajności pracy w przedsiębiorstwach prywatnych niż publicznych, na przykładzie przedsiębiorstw dużych w sekcji „działalność produkcyjna” w latach 1995-1998, wynikają następujące ustalenia i wnioski:

1. Badanie zależności między formą własności a stopniem opłacenia wzrostu wydajności pracy w dłuższych okresach jest utrudnione m.in. z powodu zmian w klasyfikacji gospodarki narodowej oraz zmian w metodyce liczenia niektórych wielkości ekonomicznych, prezentowanych w publikacjach GUS-u.
2. W przedsiębiorstwach publicznych równie często występował wzrost płac pomimo pogorszenia się wydajności pracy, jak przypadki, w których wzrost płac znajdował pokrycie w szybszym wzroście wydajności pracy.
3. W przedsiębiorstwach prywatnych wzrost płac stosunkowo często znajdował pokrycie w szybszym wzroście wydajności pracy.
4. Prywatna forma własności przedsiębiorstwa na ogół sprzyja kształtowaniu się właściwych relacji między tempem wzrostu płac a tempem wzrostu wydajności pracy, ale nie przesądza o trwałości osiągniętych relacji. Z przeprowadzonych badań wynika bowiem, że w przedsiębiorstwach prywatnych na ogół zmniejszał się w kolejnych stopień wyprzedzenia wzrostu płac przez wzrost wydajność pracy.
5. Badania własne nie potwierdzają jednoznacznie tezy, że stopień opłacenia wzrostu wydajności pracy w przedsiębiorstwach prywatnych jest korzystniejszy niż w przedsiębiorstwach publicznych.
6. Forma własności przedsiębiorstw nie wyjaśnia w pełni zróżnicowania stopnia opłacenia wzrostu wydajności pracy. Na jego kształtowanie się może



mieć wpływ wiele innych czynników, m.in. sytuacja na rynku pracy, inne uwarunkowania makroekonomiczne, układ interesów grupowych w przedsiębiorstwie, charakter tzw. pakietu socjalnego w przedsiębiorstwach sprywatyzowanych metodą pośrednią itd.

### Bibliografia

- Alchian A.A., Demsetz H., [1972], *Production, Information Cost and Economic Organization*, „American Economic Review” 1972, no 52.
- Balcerowicz L., [1997], *Socjalizm, kapitalizm, transformacja, Szkice z przełomu epok*, PWN, Warszawa.
- Balcerowicz L., [1995], *Wolność i rozwój, Ekonomia wolnego rynku*, „Znak”, Kraków.
- Baumol W.J., [1959], *Business Behaviour, Value and Growth*, Macmillan, New York.
- Bednarski M., [2000], *Okoloprywatyzacyjne porozumienia socjalne w praktyce polskich przekształceń własnościowych*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 4.
- Dach Z., [1999], *Podstawy mikroekonomii*, Wyd. Naukowe Synaba, Kraków.
- Garlińska G., [1999], *Dziurawy nadzór*, „Nowe Życie Gospodarcze” 1999, nr 27.
- Garlińska G., [2000], *W kolejce do prywatyzacji*, „Nowe Życie Gospodarcze” 2000, nr 11.
- Jackson J.E., Klich J., Poznańska K., [2000], *Nowe przedsiębiorstwa w transformacji gospodarki polskiej*, „Gospodarka Narodowa” 2000, nr 5-6.
- Kalaska M., [1998], *Badanie kosztów pracy w Polsce*, „Gospodarka Narodowa” 1998, nr 1.
- Kotowicz-Jawor J., [1998], *Inwestycje, gospodarka majątkiem trwałym*, „Gospodarka Narodowa” 1998, nr 5-6.
- Marris R., [1964], *The Economic Theory of Managerial Capitalism*, Macmillan, London.
- Marzec A., [1998], *Wynagrodzenia a efektywność*, „Nowe Życie Gospodarcze” 1998, nr 14.
- Raport o przekształcaniach własnościowych w 2000 roku*, cz. 1., MSP, Warszawa [2001].
- Williamson O.E., [1986], *Economic Organization. Firms, Markets and Policy Control*, Wheatsheaf Books, London.
- Wojtyła A., [1999], *Rola prywatyzacji w procesie transformacji – nowe kierunki badań*, „Gospodarka Narodowa” 1999, nr 4.