

*Elżbieta Kryńska **

WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW NAJEMNYCH W LATACH 1991–1997

Dochody z pracy najemnej, w odniesieniu do których używa się pojęcia „wynagrodzenia” (lub zamiennie „płac”), stanowią znaczną część dochodów z pracy. W 1997 r. pracownicy najemni stanowili ok. 71,3% ogółu pracujących w Polsce¹. Ponieważ wynagrodzenia są podstawowym źródłem utrzymania tak znacznej części zbiorowości pracujących, ich różnicowaniu w okresie przebudowy systemu gospodarczego należy poświęcić dużą uwagę.

Celem niniejszego opracowania jest określenie zmian w relacjach między wynagrodzeniami pracowników sektora publicznego i prywatnego, mężczyzn i kobiet, pracowników na stanowiskach robotniczych i pokrewnych oraz pracowników na stanowiskach nierobotniczych, a także pracowników o różnym poziomie wykształcenia.

Podstawowym źródłem rozpoznania kształtowania się relacji wynagrodzeń są wyniki badań reprezentacyjnych prowadzonych systematycznie przez Główny Urząd Statystyczny raz w roku (we wrześniu)², dotyczących zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w gospodarce narodowej. Dane dotyczą wyłącznie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu

* Dr hab., prof. w Katedrze Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego.

¹ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, maj 1998, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 1998, tabl. 2, s. XLII.

² W 1996 r. przeprowadzono dodatkowe badanie wynagrodzeń pracowników pełnozatrudnionych w marcu. Miało ono charakter eksperymentalny, ponieważ przy zastosowaniu nowej metody po raz pierwszy objęto nim jednostki gospodarki o wszystkich rodzajach działalności, należące zarówno do sektora publicznego, jak i prywatnego. Podobnie, jak i badanie przeprowadzone we wrześniu, objęło tzw. duże i średnie podmioty gospodarki, to jest takie, w których liczba pracujących wynosiła powyżej 5 osób, zob. *Wynagrodzenia zatrudnionych w gospodarce narodowej według zawodów za marzec 1996*, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 1997, s. 5.

pracy (stałych, sezonowych oraz zatrudnionych dorywczo), którzy otrzymali wynagrodzenie za przepracowany miesiąc wrzesień. Przykładowo – w 1997 r. badaniem objęto ok. 28,1% jednostek dużych i średnich (z wyjątkiem jednostek o liczbie pracujących poniżej 6 osób)³ – tab. 1.

Tabela 1

Poziom przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń nominalnych brutto za wrzesień 1991^a, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996 i 1997 r. pracowników pełnozatrudnionych w gospodarce narodowej według sektorów własnościowych, płci oraz zajmowanych stanowisk (w PLN)

Wyszczególnienie	1991 ^a	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ogółem	178,2	313,2	406,6	555,2	737,05	936,63	1 145,79
Sektor publiczny	178,4	314,8	412,4	576,0	758,70	965,74	1 181,59
Sektor prywatny	177,4	306,6	390,3	513,1	693,66	885,07	1 099,11
Mężczyźni	200,1	344,7	454,6	623,5	831,35	1 057,87	1 278,06
Kobiety	154,2	274,7	353,3	480,6	634,54	805,42	1 000,29
Pracownicy na stanowiskach robotniczych i pokrewnych	167,0	286,6	370,4	497,3	653,6	806,28	973,17
Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych	194,4	354,6	458,5	632,6	846,24	1 098,12	1 361,04
Pracownicy na stanowiskach robotniczych i pokrewnych w sektorze publicznym	169,6	291,6	383,9	538,8	707,15	883,53	1 073,46
Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych w sektorze publicznym	190,4	348,9	447,7	615,8	812,17	1 043,54	1 275,05
Pracownicy na stanowiskach robotniczych i pokrewnych w sektorze prywatnym	156,5	268,2	339,9	433,6	573,56	707,32	883,20
Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych w sektorze prywatnym	215,1	382,2	502,2	684,3	951,75	1 249,6	1 545,61
Mężczyźni w sektorze publicznym	200,0	344,1	463,4	663,6	875,63	1 118,1	1 366,98
Kobiety w sektorze publicznym	154,3	278,0	358,3	490,7	646,75	825,15	1 018,98
Mężczyźni w sektorze prywatnym	201,0	347,2	431,9	554,5	757,1	971,15	1 187,38
Kobiety w sektorze prywatnym	154,0	262,2	337,9	455,9	604,45	761,05	968,01

^a Wynagrodzenia netto.

Źródło: Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień, w kolejnych latach 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, GUS.

³ Zatrudnienie w gospodarce narodowej według wysokości wynagrodzenia za wrzesień 1997, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 1998, s. 3.

1. WYNAGRODZENIA WEDŁUG SEKTORÓW WŁASNOŚCIOWYCH GOSPODARKI

Przemiany, jakie mają miejsce w Polsce w ostatnim okresie, spowodowały koncentrację zainteresowania badaczy na sektorze prywatnym. Zjawisko to jest dość naturalne dla tego etapu rozwoju gospodarki, w którym następuje jej gruntowne przekształcenie i dostosowywanie do wymagań funkcjonowania mechanizmów rynkowych. Wiadomo jednak, że we współczesnych gospodarkach rynkowych mechanizmy te nie występują nigdzie w postaci czystej, mają wszędzie charakter mieszany, z mniejszym lub większym udziałem działalności sektora publicznego. W połowie 1997 r. w Polsce w sektorze publicznym pracowało 40,5% ogółu pracujących. Jednocześnie sektor ten angażował 56,8% pracowników najemnych⁴.

W tab. 2 zawarte zostały informacje dotyczące relacji wynagrodzeń nominalnych brutto w obu sektorach własnościowych do wynagrodzeń ogółem pracowników najemnych w latach 1991–1997.

Tabela 2

Relacje wynagrodzeń nominalnych brutto zatrudnionych w sektorze prywatnym i w sektorze publicznym do wynagrodzeń ogółem pracowników pełnozatrudnionych we wrześniu w latach 1991–1996

Wyszczególnienie	1991 ^a	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sektor publiczny	100,1	100,5	101,4	103,7	102,9	103,1	103,1
Sektor prywatny	99,6	97,9	96,0	92,4	94,1	94,5	95,9

^a Dotyczy wynagrodzeń nominalnych netto.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tab. 1.

Jak widać z danych, w całym badanym okresie praca w charakterze pracownika najemnego w sektorze publicznym była lepiej opłacana niż w sektorze prywatnym⁵. Jest to obserwacja sprzeczna z powszechnymi odczuciami, należałoby więc spróbować ją wyjaśnić. Na takie relacje wynagrodzeń pracowników najemnych w obu sektorach własnościowych wpływ wywierają przede wszystkim trzy czynniki.

⁴ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, maj 1998*, tabl. 2, s. XLII.

⁵ Wcześniejsze badania również pokazały, że statystyka struktury płac według sektorów gospodarki zaprzecza obiegowym opiniom o względnie wysokich płacach pracowników najemnych w sektorze prywatnym w stosunku do sektora publicznego (zob. W. K r e n c i k, *Procesy zmian dynamiki struktury zatrudnienia i płac w 1992 roku (I)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 8; E. K r y Ń s k a, *Zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników najemnych*, „Wiadomości Statystyczne” 1995, nr 6).

Jako główną przyczynę wyższego poziomu przeciętnych wynagrodzeń w sektorze publicznym niż prywatnym można wskazać istnienie takiej relacji w przemyśle, sekcji jeszcze dominującej w strukturze gospodarki. Powodem zaś tego może być m. in. organizacja instytucjonalna polskiego rynku pracy, a w szczególności układ sił między pracodawcą (państwem) a zorientowanymi branżowo związkami zawodowymi. Świadczyć może o tym w szczególności bardzo wysokie wynagrodzenie w górnictwie i kopalnictwie oraz przedsiębiorstwach zaopatrujących w energię elektryczną, gaz i wodę, będących jednocześnie strukturami o w dalszym ciągu dużym stopniu zmonopolizowania.

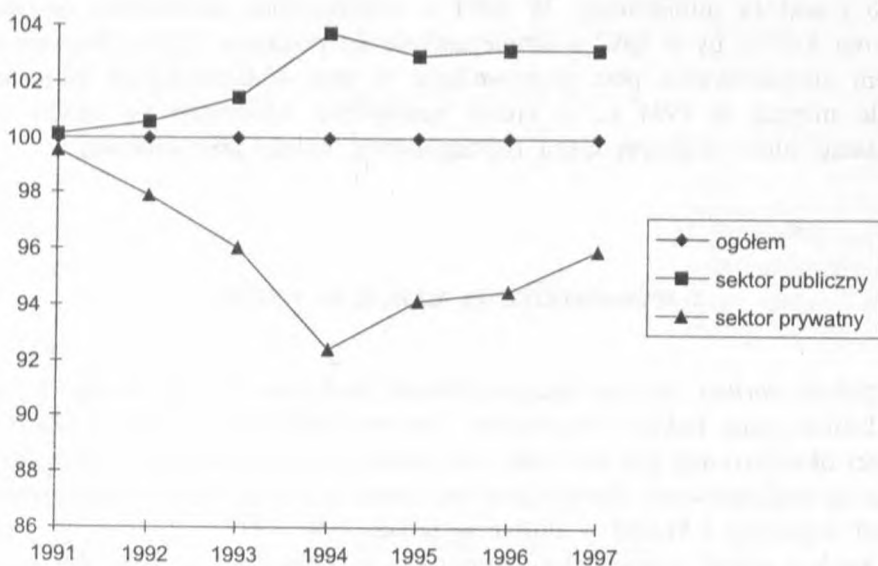
Drugą przyczyną takich relacji wynagrodzeń na pewno jest to, iż przedsiębiorstwa i instytucje sektora publicznego prowadzą bardziej rzetelną sprawozdawczość dotyczącą wynagrodzeń pracowników. Nie ulega wątpliwości, iż dla uniknięcia wysokich obciążeń na rzecz systemu ubezpieczeń społecznych część prywatnych pracodawców ukrywa część obrotów w „szarej strefie”, obniżając wynagrodzenia pracowników⁶.

Przyczyną trzecią jest zapewne i to, iż znaczna część miejsc pracy sektora prywatnego oferowana jest w jednostkach, w których nie ma związków zawodowych, wywierających wpływ na pracodawców. Brak oddziaływania tej instytucji rynku pracy znacząco wpłynął na osłabienie pozycji pracobiorców. Zostali oni w pierwszym rzędzie narażeni na regulacyjne oddziaływanie mechanizmów rynkowych.

Przyjrzyjmy się bliżej relacjom między wynagrodzeniami nominalnymi pracowników ogółem i zatrudnionych w obu sektorach własnościowych gospodarki (rys. 2). Widać na nim wyraźnie, iż w pierwszym roku badanego okresu przeciętne wynagrodzenia pracowników najemnych sektora publicznego i sektora prywatnego kształtowały się na zbliżonym poziomie. Następnie różnice te wzrastały, szczególnie silnie w latach 1993–1994, co mogło być związane z wprowadzeniem opodatkowania wynagrodzeń i przesunięcia jakiejś ich części do „szarej strefy”. W 1994 r. zatrudnieni w sektorze publicznym otrzymywali wynagrodzenie przeciętnie o prawie 4% wyższe, a pracownicy najemni sektora prywatnego o prawie 8% niższe niż zatrudnieni ogółem. W 1997 r. zróżnicowanie to zmniejszyło się i osiągnęło (odpowiednio): +3,1% i -4,1%.

Dla pełniejszej oceny zróżnicowania wynagrodzeń przeciętnych w danej grupie pracowniczej wykorzystano współczynnik zmienności. Jest to miernik rozproszenia, mówiący (w tym wypadku), jaką część przeciętnego wynagrodzenia stanowi średnie odchylenie od niego w danym roku. Obliczony

⁶ Trzeba jednak zauważyć, iż skłonność do zaniżania deklarowanych wynagrodzeń jest odwrotnie proporcjonalna do wielkości jednostki zatrudniającej. W tab. 1 znajdują się informacje uzyskane od przedsiębiorstw o liczbie zatrudnionych przekraczającej 5 osób, a więc z pominięciem tych najmniejszych. Trudno powiedzieć, na ile wpłynęło to na prawdziwość informacji, ale nie byłoby uprawnione ich całkowite odrzucenie.



Rys. 1. Relacje wynagrodzeń nominalnych zatrudnionych w sektorze prywatnym i w sektorze publicznym do wynagrodzeń ogółem pracowników pełnozatrudnionych we wrześniu w latach 1991–1996

został jako iloraz odchylenia standardowego i średniego wynagrodzenia w danym roku w każdej z obu grup pracowników. Im wyższa wartość tego współczynnika, tym większe jest zróżnicowanie wynagrodzeń w poszczególnych latach.

Tabela 3

Współczynniki zmienności przeciętnych wynagrodzeń nominalnych pracowników pełnozatrudnionych w sektorze publicznym i w sektorze prywatnym w latach 1991–1997

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
0,40	1,89	4,00	8,67	6,63	6,44	5,31

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych zawartych w tab. 1.

Wysokości współczynników zmienności potwierdzają zaobserwowane wcześniej dla okresu 1991–1997 relacje między przeciętnymi wynagrodzeniami nominalnymi pracowników pełnozatrudnionych w sektorze prywatnym i sektorze publicznym. W 1991 r. wysokość współczynnika zmienności ukształtowała się na poziomie 0,4%, co świadczy o bardzo niewielkich

różnicach między wynagrodzeniem przeciętnym pracowników sektora prywatnego i sektora publicznego. W 1994 r. współczynnik zmienności osiągnął poziom 8,67%, by w 1997 r. zmniejszyć się do poziomu 5,31%. Największe zatem zróżnicowanie płac pracowników w obu analizowanych sektorach miało miejsce w 1994 r., w latach następnych obserwuje się pewne ich zbliżanie, ale w dalszym ciągu różnicę ocenić należy jako znaczną.

2. WYNAGRODZENIA MĘŻCZYZN I KOBIEŃ

Ceteris paribus, nie ma merytorycznych podstaw do odmiennego wynagradzania pracy kobiet i mężczyzn. Tym niemniej dyskryminacja płacowa kobiet obserwowana jest na większości obszarów rynku pracy, gdzie badania takie są podejmowane. Przyjrzyjmy się zatem relacjom między wynagrodzeniami mężczyzn i kobiet w Polsce w latach 1991–1997.

Analiza relacji wynagrodzeń nominalnych kobiet i mężczyzn do wynagrodzeń ogółu pracowników wskazuje, iż kobiety w Polsce zarabiają znacznie mniej niż mężczyźni. Różnica ta liczona dla obu zbiorowości w badanym okresie kształtowała się na poziomie około jednej czwartej średniej płacy w gospodarce. Relacja stosunkowo najkorzystniejsza dla kobiet miała miejsce w 1992 r., kiedy wynagrodzenia mężczyzn kształtowały się na poziomie „tylko” o 10,1% wyższym niż wynagrodzenia ogółem, a wynagrodzenia kobiet były „jedynie” o 12,3% niższe niż wynagrodzenia wszystkich zatrudnionych (tab. 4).

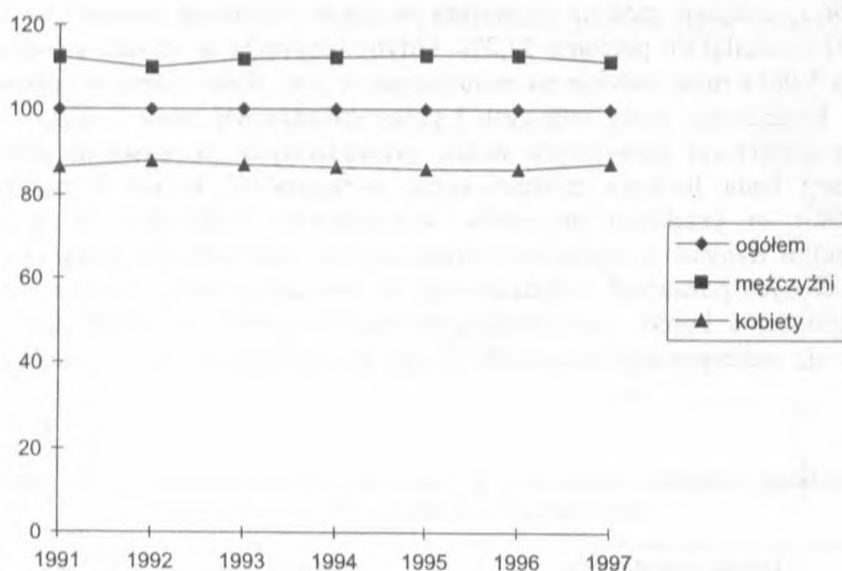
Tabela 4

Relacje wynagrodzeń nominalnych brutto kobiet i mężczyzn do wynagrodzeń ogółu pracowników pełnozatrudnionych we wrześniu w latach 1991–1996^a

Wyszczególnienie	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni	112,3	110,1	111,8	112,3	112,8	112,9	111,5
Kobiety	86,5	87,7	86,9	86,6	86,1	86,0	87,3

^a Dotyczy wynagrodzeń nominalnych netto.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tab. 1.



Rys. 2. Relacje wynagrodzeń nominalnych kobiet i mężczyzn do wynagrodzeń ogółu pracowników pełnozatrudnionych we wrześniu w latach 1991–1996

W sposób bardziej obrazowy kształtowanie się omawianych relacji przedstawia rys. 2. Jak z niego wynika, w Polsce w latach dziewięćdziesiątych mieliśmy do czynienia z względnie trwałym i stabilnym rozwarciem nożyc między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn. Do roku 1992 obserwowano niewielkie zmniejszanie się różnic, a następnie powolny, ale stabilny ich wzrost. Zaobserwowana od 1993 r. tendencja powolnego zwiększania się różnic między przeciętnymi wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn została przełamana w 1997 r.

Tabela 5

Wskaźniki zmienności wynagrodzeń nominalnych kobiet i mężczyzn we wrześniu w latach 1991–1996

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
18,3	16,0	17,7	18,3	19,0	19,2	17,2

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tab. 1.

W latach 1991–1997 wskaźniki zmienności wynagrodzeń nominalnych kobiet i mężczyzn były stosunkowo wysokie (tab. 5). Najniższy poziom

wskaźnik ten osiągnął w 1992 r. (16,0%). Następnie zaczął wzrastać, by w 1996 r. osiągnąć poziom najwyższy w całym badanym okresie (19,2%), w 1997 r. zmalał do poziomu 17,2%. Gdyby tendencja ta została utrwalona, można byłoby mieć nadzieję na zmniejszenie w przyszłości różnic w opłacaniu pracy świadczonej przez mężczyzn i pracy świadczonej przez kobiety.

Uzupełnieniem powyższych analiz prowadzonych na wysokim stopniu agregacji będą badania różnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w 1996 r. w przekroju poziomów wykształcenia. Posłużono się w tym przypadku danymi o wysokości wynagrodzenia przeciętnego pracowników o określonych poziomach wykształcenia. Jak wykazują dane zawarte w tab. 6, wynagrodzenie kobiet reprezentujących każdy poziom wykształcenia było niższe niż mężczyzn legitymujących się tym samym poziomem wykształcenia.

Tabela 6

Wynagrodzenia miesięczne pracowników pełnozatrudnionych według poziomu wykształcenia oraz według płci w marcu 1996 r. (w zł)

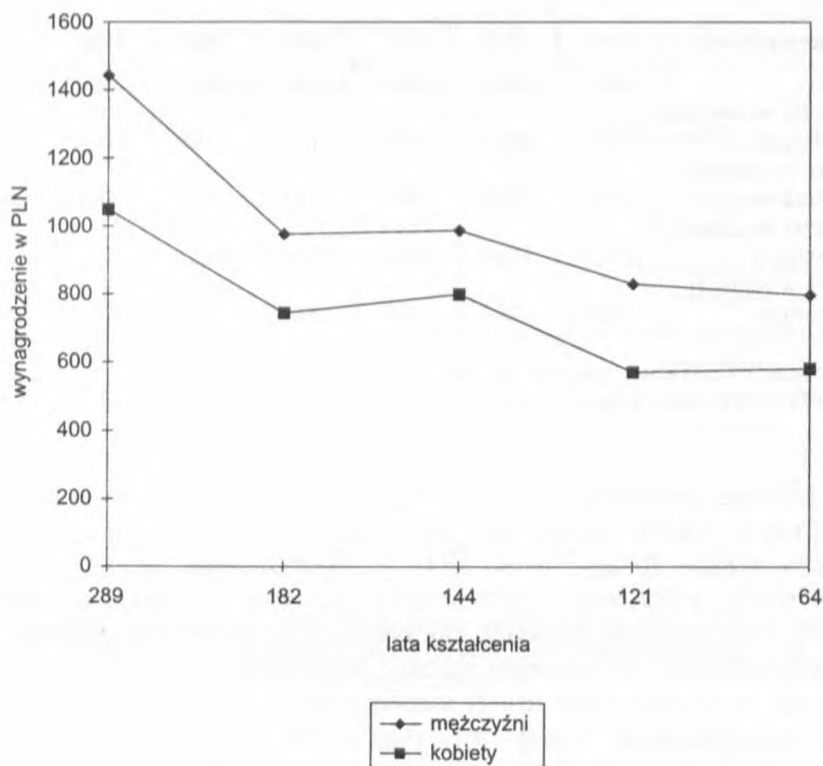
Poziom wykształcenia	Mężczyźni	Kobiety
Wyższe	1 444,13	1 047,13
Policealne i średnie zawodowe	979,21	744,16
Średnie ogólnokształcące	990,95	798,3
Zasadnicze zawodowe	830,35	571,64
Podstawowe pełne i niepełne	798,28	584,32

Źródło: *Wynagrodzenia zatrudnionych w gospodarce narodowej według zawodów za marzec 1996*, Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 1997, tabl. 7, s. 14.

Dla pełnego zobrazowania dyskryminacji płacowej w kobiet w Polsce na rys. 3 przedstawiono relację między długością okresu kształcenia a wysokością wynagrodzenia kobiet i mężczyzn o danym poziomie wykształcenia w obu badanych okresach. Poziom wykształcenia identyfikowany był przez liczbę lat kształcenia podniesioną do kwadratu, a więc: wyższy 289, policealny i pomaturalny 196, policealny i średni zawodowy 182, średni zawodowy 169, średni ogólnokształcący 144, zasadniczy zawodowy 121, podstawowy pełny i niepełny 64.

W stosunku do obu populacji można mówić o wyraźnie obserwowanym zjawisku, jakim jest wzrost wynagrodzenia towarzyszący wzrostowi poziomu wykształcenia, co jest zjawiskiem akceptowanym i obserwowanym na wszystkich rynkach pracy krajów wysoko rozwiniętych (por. dalsza część opracowania). Nie może być natomiast zjawiskiem akceptowanym, że przy zachowaniu tej samej proporcji wzrostu wynagrodzeń w stosunku do lat kształcenia wynagrodzenia kobiet są zawsze niższe niż mężczyzn reprezentujących ten sam poziom wykształcenia. Dyskryminacja płacowa kobiet na

polskim rynku pracy w latach dziewięćdziesiątych jest faktem. Stoi to w sprzeczności z zasadami równego traktowania pracowników różnej płci.



Rys. 3. Relacja między długością okresu kształcenia a wysokością wynagrodzeń w marcu 1996 r.

Na koniec przyjrzyjmy się kształtowaniu się przeciętnych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym i sektorze prywatnym.

Od 1993 r. obserwuje się większą rozpiętość między przeciętnym poziomem wynagrodzeń mężczyzn i kobiet pracujących w sektorze publicznym niż w sektorze prywatnym. Przy czym widać wyraźnie, iż rozpiętość ta w sektorze publicznym stosunkowo szybko rośnie, natomiast w sektorze prywatnym maleje. W 1991 r. w sektorze publicznym mężczyźni otrzymywali wynagrodzenie przeciętnie o 12,2% wyższe niż ogół pracowników, natomiast kobiety o 13,4% niższe. Analogiczne wskaźniki w 1997 r. ukształtowały się na poziomie (odpowiednio): +27,3% oraz -13,8%. Różnica w punktach procentowych wzrosła więc z 25,6 do 41,1.

Tabela 7

Relacje wynagrodzeń nominalnych brutto kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym i sektorze prywatnym do wynagrodzeń ogółu pracowników pełnozatrudnionych we wrześniu w latach 1991–1996^a

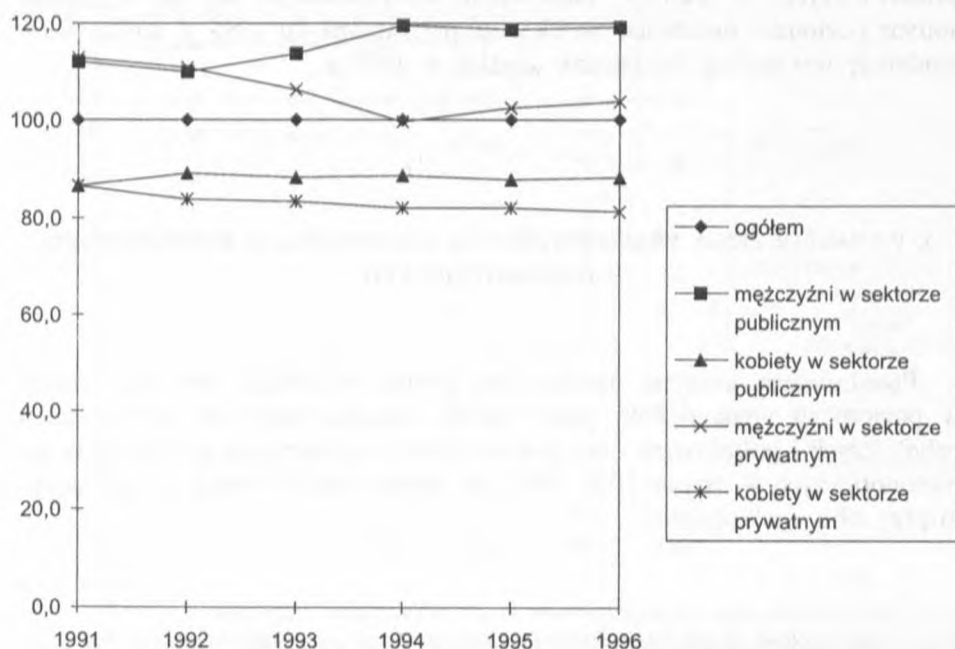
Wyszczególnienie	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni w sektorze publicznym	112,2	109,9	114,0	119,5	118,8	119,4	127,3
Kobiety w sektorze publicznym	86,6	88,8	88,1	88,4	87,7	88,1	86,2
Mężczyźni w sektorze prywatnym	112,8	110,9	106,2	99,9	102,7	103,7	108,0
Kobiety w sektorze prywatnym	86,4	83,7	83,1	82,1	82,0	81,3	88,1

^a Dotyczy wynagrodzeń nominalnych netto.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tab. 1.

W sektorze prywatnym w 1991 r. mężczyźni otrzymywali wynagrodzenie przeciętnie o 12,8% wyższe niż ogół pracowników, natomiast kobiety o 13,6% niższe. Relacje te w 1997 r. ukształtowały się na poziomie (odpowiednio) +8% oraz -11,9%. Należy zauważyć, iż różnica w punktach procentowych, najlepiej oddająca rzeczywistą rozpiętość wynagrodzeń obu grup pracowniczych w badanym okresie, zmniejszyła się: z 26,4 do 19,9.

Na rys. 4 przedstawione zostały tendencje w kształtowaniu się rozpiętości między wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet w obu sektorach własnościowych w stosunku do wynagrodzeń ogółu pracowników w latach 1991–1997. Przebieg krzywych na rys. 4 pokazuje, iż w badanym okresie relacje przeciętnych wynagrodzeń kobiet pracujących zarówno w sektorze prywatnym, jak i w sektorze publicznym były względnie stałe. Zmieniły się natomiast relacje wynagrodzeń przeciętnych mężczyzn: w sektorze publicznym ich płace w stosunku do wynagrodzeń ogółu pracowników zatrudnionych wzrosły, natomiast w sektorze prywatnym zmniejszyły się. Dzięki temu właśnie zmniejszyła się rozpiętość płac w sektorze prywatnym.



Rys. 4. Relacje wynagrodzeń nominalnych brutto kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym i sektorze prywatnym do wynagrodzeń ogółu pracowników pełnozatrudnionych we wrześniu w latach 1991–1996

Skalę zróżnicowania płac mężczyzn i kobiet zatrudnionych w obu sektorach własnościowych pokazują wskaźniki zmienności zamieszczone w tab. 8.

Tabela 8

Wskaźniki zmienności przeciętnych wynagrodzeń nominalnych kobiet i mężczyzn pracujących w sektorze publicznym i sektorze prywatnym w latach 1991–1996

Wyszczególnienie	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Sektor publiczny	18,2	15,0	18,1	21,2	21,3	21,3	20,6
Sektor prywatny	18,7	19,7	17,3	13,8	15,9	17,2	14,4

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tab. 1.

Ich wysokości wskazują, iż w pierwszych latach badanego okresu zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn w sektorze prywatnym było większe niż w sektorze publicznym. Od 1993 r. mamy do czynienia z sytuacją odwrotną,

choć zarejestrować należy również i to, iż zróżnicowanie płac obu grup pracowniczych w sektorze publicznym ustabilizowało się na względnie stałym poziomie, natomiast w sektorze prywatnym do 1996 r. wykazywało tendencję wzrostową, by istotnie znaleźć w 1997 r.

3. WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH I NIEROBOTNICZYCH

Przedmiotem kolejnej analizy jest próba określenia tendencji zmian w poziomach wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i pokrewnych oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych w okresie 1991–1997, jak również zmian relacji zachodzących między obu wielkościami.

Tabela 9

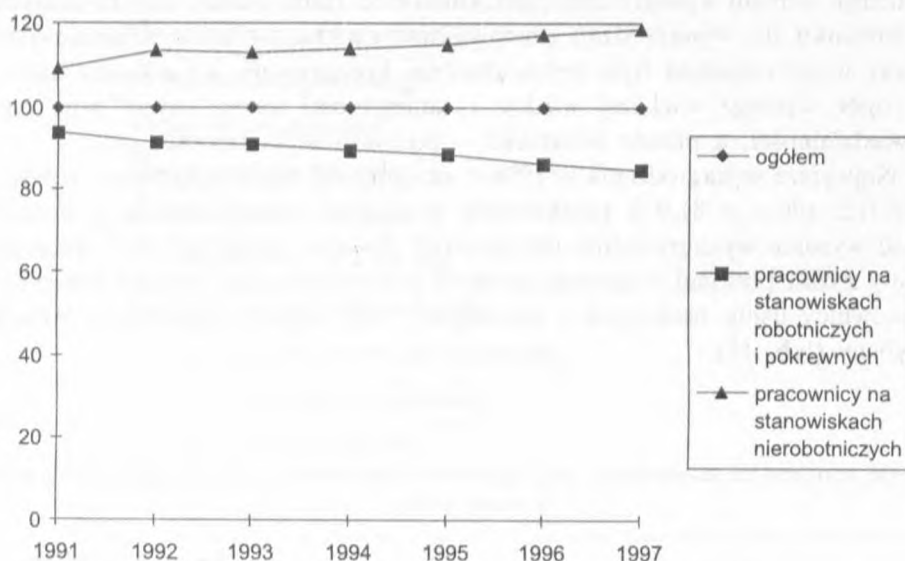
Relacje wynagrodzeń nominalnych brutto zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i pokrewnych oraz zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych do wynagrodzeń ogółem pracowników pełnozatrudnionych we wrześniu w latach 1991–1997^a

Wyszczególnienie	1991 ^a	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pracownicy na stanowiskach robotniczych i pokrewnych	93,7	91,5	91,1	89,6	88,7	86,1	84,9
Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych	109,1	113,2	112,8	113,9	114,8	117,2	118,8

^a Dotyczy wynagrodzeń nominalnych netto.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tab. 1.

Analiza danych zawartych w tab. 9 pozwala na konstatację, iż w badanym okresie następował znaczny relatywny wzrost wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych: w 1991 r. zarabiali oni o 9,1% więcej, niż wynosiło wynagrodzenie przeciętne ogółu pracowników, natomiast w 1997 r. już o 18,8% więcej. W tym samym okresie płace pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych kształtowały się (odpowiednio) na poziomie o 6,3% i 15,1% niższym niż ogółu zatrudnionych w gospodarce. Rozchodzenie się wynagrodzeń obu grup pracowników szczególnie wyraźnie widać na rys. 5.



Rys. 5. Relacje wynagrodzeń nominalnych brutto zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i pokrewnych oraz zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych do wynagrodzeń ogółem pracowników pełnozatrudnionych we wrześniu w latach 1991–1997

Na wzrost zróżnicowania płac otrzymywanych przez obie grupy pracownicze wskazuje również poziom wskaźników zmienności, rejestrowany dla przeciętnych nominalnych wynagrodzeń w latach 1991–1997 (tab. 10).

Tabela 10

Wskaźniki zmienności wynagrodzeń nominalnych zatrudnionych na stanowiskach robotniczych oraz na stanowiskach nierobotniczych we wrześniu w latach 1991–1997

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
10,7	15,0	15,0	16,9	18,2	21,7	23,5

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tab. 1.

Współczynnik zmienności wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych oraz zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych w badanym okresie rósł systematycznie: w 1991 r. osiągnął poziom 10,7%, natomiast w 1997 r. poziom 23,5%, był więc ponad dwukrotnie wyższy. Na tej podstawie można ocenić, iż różnice między wysokością płac przeciętnych między obiema grupami wzrosły w tym czasie w podobnej skali.

W latach dziewięćdziesiątych w Polsce miała miejsce zatem wyraźna tendencja wzrostu wynagrodzeń pracowników na stanowiskach nierobotniczych w stosunku do wynagrodzeń pracowników na stanowiskach robotniczych. Coraz wyżej opłacana była praca złożona, koncepcyjna, świadczenie której na ogół wymaga większej wiedzy i umiejętności zawodowych oraz odpowiedzialności, a przede wszystkim – poziomu wykształcenia.

Najwyższe wynagrodzenia w 1996 r. otrzymywali wyżsi urzędnicy i kierownicy (ich płace o 81,9% przekraczały przeciętne wynagrodzenia w kraju). Dość wysokie wynagrodzenia otrzymywali również specjaliści oraz technicy i inny średni personel. Najmniej zarabiali pracownicy przy pracach prostych, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (tab. 11).

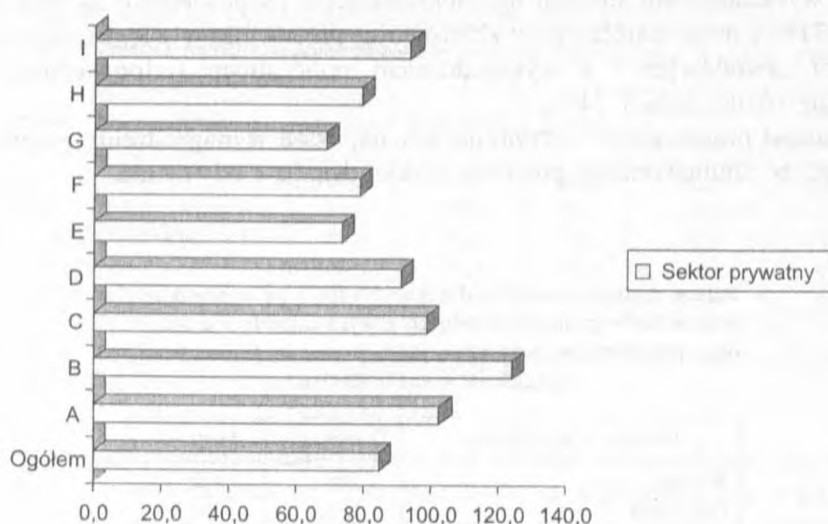
Tabela 11

Relacje wynagrodzeń miesięcznych grup zawodowych do wynagrodzeń miesięcznych ogółem w marcu 1996 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Sektor publiczny	Sektor prywatny
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Wyżsi urzędnicy i kierownicy (A)	181,9	170,5	207,3
Specjaliści (B)	118,4	108,2	159,2
Technicy i inny średni personel (C)	102,2	97,2	113,5
Pracownicy biurowi (D)	91,0	88,7	95,5
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (E)	69,6	77,3	67,2
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (F)	77,7	78,0	73,0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (G)	95,9	106,0	86,1
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (H)	97,9	100,3	94,5
Pracownicy przy pracach prostych (I)	67,9	65,7	72,9

Źródło: Obliczenia własne na podstawie *Wynagrodzenia zatrudnionych w gospodarce narodowej według zawodów za marzec 1996*, tabl. 7, s. 14.

Zwracają uwagę nieco inne relacje wynagrodzeń otrzymywanych przez poszczególne grupy zawodowe w sektorze publicznym i prywatnym. W sektorze prywatnym pracownikom najemnym płaci się na ogół mniej (ogółem o 15,5%). Jednak lepiej niż w publicznym wynagradzani są tam specjaliści (B) (o 24,3%) oraz wyżsi urzędnicy i kierownicy (A) (o 2,7%). Natomiast zdecydowanie gorzej w sektorze prywatnym opłacani są robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (G) (o 31,4%), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (E) (o 26,5%), rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (F) (o 21%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (H) (o 20,4%) (rys. 6).



Rys. 6. Relacje wynagrodzeń miesięcznych grup zawodowych w sektorze prywatnym do wynagrodzeń miesięcznych grup zawodowych w sektorze publicznym w marcu 1996 r.

4. WYNAGRODZENIA WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA

W latach dziewięćdziesiątych w Polsce nie prowadzone były systematyczne badania wynagrodzeń pracowników o różnym poziomie wykształcenia, co niezwykle utrudnia dokonanie analiz dynamicznych, pozwalających na zdefiniowanie tendencji rozwojowych. Dla przeprowadzenia przedstawionych dalej analiz wykorzystano dostępne dane dotyczące dwóch momentów czasowych, pochodzące z różnych źródeł, co utrudnia nieco proces wnioskowania.

Badanie przeprowadzone przez GUS w maju 1990 r. pozwoliło na ustalenie rozkładu pracowników pełnozatrudnionych o poszczególnych poziomach wykształcenia według wysokości wynagrodzenia miesięcznego oraz obliczenie dominanty i mediany ich wynagrodzeń. Wysokość wynagrodzeń w tym czasie była dodatnio skorelowana z poziomem wykształcenia pracowników (tab. 12):

– zarówno dominanta, jak i mediana wynagrodzeń pracowników z wykształceniem wyższym były największe. Relacja do nich analogicznych miar statystycznych w zbiorowości pracowników z wykształceniem podstawowym ukształtowała się na poziomie 67,1% (dominanta) i 66,6% (mediana),

w zbiorowości pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (odpowiednio) na poziomie około 71% i 69%, natomiast w zbiorowości pracowników z wykształceniem średnim zawodowym i z wykształceniem policealnym (odpowiednio) na poziomie około 76% i 74%;

– udział pracowników otrzymujących najniższe wynagrodzenia zwiększał się wraz ze zmniejszeniem poziomu wykształcenia i odwrotnie.

Tabela 12

Relacje między wysokością dominantą i medianą wynagrodzeń pracowników pełnozatrudnionych z wykształceniem wyższym oraz pracowników reprezentujących pozostałe poziomy wykształcenia w maju 1990 r.

Poziom wykształcenia	Dominanta	Mediana
Wyższe	100	100
Policealne	76,1	74,3
Średnie zawodowe	75,7	74,2
Średnie ogólnokształcące	71,0	69,2
Zasadnicze zawodowe	71,4	69,8
Podstawowe pełne i niepełne	67,1	66,6

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Mały rocznik statystyczny 1991*, tabl. 7(73), s. 90.

Współczynniki zmienności dominant i median wynagrodzeń miesięcznych pracowników reprezentujących określony poziom wykształcenia ukształtowały się na poziomie (odpowiednio): 15,3% oraz 16,2%. Ich wysokość świadczyła o stosunkowo niewielkim zróżnicowaniu wynagrodzeń pracowników o różnym poziomie wykształcenia.

Na wysokim poziomie natomiast ukształtował się współczynnik korelacji między wysokością wynagrodzeń a poziomem wykształcenia pracowników. Wyniósł on dla dominant wynagrodzeń 0,933, natomiast dla median: 0,915⁷. Wysokość współczynnika korelacji uwiarygodnia tezę o istnieniu wysokiej dodatniej korelacji między wysokością wynagrodzeń pracowników najemnych a poziomem ich wykształcenia już w początkowym okresie transformacji gospodarki.

Podjęte w marcu 1996 r. przez GUS badanie reprezentacyjne pozwoliło odpowiedzieć m. in. na pytanie o zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników o różnym poziomie wykształcenia oraz sektorze własności zakładu pracy.

⁷ Poziom wykształcenia identyfikowany był przez liczbę lat kształcenia podniesioną do kwadratu, a więc wyższy 289, policealny i pomaturalny 196, średni zawodowy 169, średni ogólnokształcący 144, zasadniczy zawodowy 121, podstawowy pełny i niepełny 64.

Tabela 13

Relacje między wysokością miesięcznych wynagrodzeń pracowników z wykształceniem wyższym oraz pracowników reprezentujących pozostałe poziomy wykształcenia w marcu 1996 r.

Poziom wykształcenia	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Sektor publiczny	Sektor prywatny
Wyższe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Policealne i średnie zawodowe	68,5	67,8	71,1	74,2	52,2
Średnie ogólnokształcące	68,6	68,6	76,2	75,0	51,6
Zasadnicze zawodowe	61,7	57,5	54,6	74,2	41,5
Podstawowe pełne i niepełne	57,8	55,3	55,8	65,4	40,5

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Wynagrodzenia zatrudnionych w gospodarce narodowej według zawodów za marzec 1996*, tabl. 7, s. 14.

Jak wykazały badania, najwyższe wynagrodzenia w tym okresie uzyskiwali pracownicy z wykształceniem wyższym zarówno mężczyźni, jak i kobiety, zatrudnieni w sektorze publicznym, szczególnie zaś – w sektorze prywatnym. Pracownicy sektora prywatnego mający ukończoną szkołę wyższą mogli liczyć na najwyższe wynagrodzenie. Kobiety reprezentujące ten sam poziom wykształcenia co mężczyźni zarabiały od nich zawsze mniej. W sektorze prywatnym wyższe wynagrodzenia niż w publicznym objęły tylko pracowników z wykształceniem wyższym. Pracownicy reprezentujący pozostałe poziomy wykształcenia otrzymywali wynagrodzenia zawsze niższe niż zatrudnieni w sektorze publicznym. Najniższe wynagrodzenia otrzymywały kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz pracownicy sektora prywatnego z wykształceniem podstawowym (pełnym i niepełnym) – tab. 13.

W całej zbiorowości pracowników zatrudnieni bez kwalifikacji uzyskiwali wynagrodzenia na poziomie 57,8% pracujących z wykształceniem wyższym. W zbiorowości mężczyzn i kobiet nie rejestruje się różnic w tym przekroju (analogiczny wskaźnik kształtuje się na poziomie – odpowiednio – 55,3% oraz 55,8%). Istnieje natomiast zasadnicze zróżnicowanie relacji między wynagrodzeniami pracowników najwyżej i najniżej kwalifikowanych w sektorze publicznym i sektorze prywatnym. W sektorze prywatnym płaca pracownika bez kwalifikacji wynosiła jedynie 40,5% wynagrodzenia zatrudnionego z wyższym wykształceniem. Analogiczny wskaźnik w sektorze publicznym kształtował się na poziomie 65,4%.

Należy przy tym zwrócić uwagę, iż wynagrodzenia pracowników z wykształceniem wyższym w sektorze prywatnym znacznie odbiegają od płac zatrudnionych tam osób reprezentujących pozostałe poziomy wykształcenia. Sektor prywatny, generalnie wynagradzający niżej niż publiczny, stwarza wyraźnie lepsze warunki płacowe osobom z wykształceniem wyższym i wyraźnie gorsze osobom nie posiadającym kwalifikacji. Ci pierwsi uzyskiwali

uposażenia znacząco wyższe niż posiadający analogiczne kwalifikacje w sektorze publicznym. Z kolei różnice w poziomach wynagrodzeń osób pracujących w każdym z tych sektorów, posiadających wykształcenie średnie i zasadnicze nie odbiegały istotnie od siebie. W sektorze prywatnym wystąpiła więc tendencja do dobrego oceniania kapitału ludzkiego będącego w dyspozycji kadry wysoko kwalifikowanej i świadczonej przez nią pracy. Sposób wynagradzania pracowników o określonych poziomach wykształcenia doprowadził w konsekwencji do większego zróżnicowania płac w sektorze prywatnym. Rozpiętość między wynagrodzeniami kadry legitymującej się najwyższym poziomem wykształcenia a pracownikami z niskimi kwalifikacjami lub bez kwalifikacji jest tam znacznie większa niż w sektorze publicznym. W sektorze prywatnym wynagrodzenia zdają się silniej spełniać rolę motywacyjną. Wykazują jednocześnie silniejsze powiązania pomiędzy poziomem wykształcenia pracownika a korzyściami finansowymi uzyskiwanymi ze świadczenia przez niego pracy. Taki rozkład wynagrodzeń wpłynął na wysokość współczynników zmienności wynagrodzeń pracowników reprezentujących różne poziomy wykształcenia (tab. 14).

Tabela 14

Współczynniki zmienności wynagrodzeń miesięcznych pracowników o różnym poziomie wykształcenia w marcu 1996 r.

Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Sektor publiczny	Sektor prywatny
23,4	25,6	25,8	16,8	43,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie jak w tab. 13.

Współczynnik ten w sektorze prywatnym ukształtował się na poziomie 43%, co wskazuje na bardzo duże zróżnicowanie wynagrodzeń zatrudnionych tam osób o różnym poziomie wykształcenia.

Przyjmując i uznając ograniczenia we wnioskowaniu wynikające z niepełnej porównywalności danych, trzeba jednak wysunąć tezę, iż w latach dziewięćdziesiątych zróżnicowanie płac pracowników reprezentujących różne poziomy wykształcenia wyraźnie wzrosło. Działo się tak – jak należy domniemywać – z powodu silnie występującej tego typu tendencji w sektorze prywatnym, którego znaczenie i wielkość w gospodarce w tym czasie znacząco rosła. Analizowany współczynnik zmienności w subpopulacji pracowników sektora publicznego zmalał bowiem w tym samym okresie i ukształtował się na niewysokim poziomie (16,8%), podobnym, jaki rejestrowano w 1990 r., a więc w początkowym okresie transformacji.

W zbiorowości ogółem w 1996 r. obserwowano wysoką korelację między wysokością wynagrodzeń a poziomem wykształcenia pracowników, mierzonym

długością okresu kształcenia⁸. Współczynnik korelacji w zbiorowości ogółem wyniósł 0,957 i – jak zatem widać – był wyższy niż wyznaczony na podstawie badania przeprowadzonego w 1990 r., wyższy był także w zbiorowości pracujących w sektorze publicznym, natomiast niższy – w sektorze prywatnym.

Tabela 15

Współczynniki korelacji między wysokością wynagrodzeń a długością okresu kształcenia pracowników pełnozatrudnionych w marcu 1996 r.

Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Sektor publiczny	Sektor prywatny
0,957	0,958	0,929	0,952	0,937

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tab. 13.

Generalny wniosek, jaki się nasuwa w wyniku analiz zebranych informacji o zmianach w wynagrodzeniach pracowników reprezentujących różne poziomy wykształcenia, obserwowanych w latach dziewięćdziesiątych, to rosnące ich zróżnicowanie i coraz silniejsza tendencja do wiązania wysokości wynagrodzenia z poziomem wykształcenia.

5. WNIOSKI

We wszystkich badanych przekrojach zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników najemnych w latach 1991–1997 wzrosło. W końcowych latach badanego okresu można zaobserwować tendencję do zmniejszania się różnic w wynagrodzeniach przeciętnych jedynie w odniesieniu do zbiorowości zatrudnionych w sektorze publicznym i prywatnym. Zmiany strukturalne mające miejsce obecnie w gospodarce polskiej, zapewne doprowadzą w przyszłości do względnego wyrównania się wynagrodzeń oferowanych w obu sektorach własnościowych.

Zróżnicowania płac w pozostałych przekrojach badawczych miały tendencję rosnącą. Niepokój powinna budzić znaczna różnica wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, obserwowana w subpopulacjach o wszystkich poziomach

⁸ Ponieważ w badaniu GUS przeprowadzonym w marcu 1996 r. pracowników z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym zakwalifikowano do jednej zbiorowości, przyjęto dla niej jako identyfikację poziomu wykształcenia wskaźnik 182 (przy pozostałych poziomach wykształcenia przyjęto, podobnie jak poprzednio: dla wyższego 289, średniego ogólnokształcącego 144, zasadniczego zawodowego 121 oraz podstawowego pełnego i niepełnego 64).

wykształcenia. Kobiety w Polsce zajmują miejsca pracy mniej opłacane. Jest to być może ich wybór, ale również może to wynikać z istnienia jeszcze nie zidentyfikowanych bliżej barier dostępu do dobrych miejsc pracy. Zagadnienie to powinno być przedmiotem odrębnych prac badawczych z jednej strony – a z drugiej – skłania do sformułowania wniosku o potrzebie opracowania koncepcji programów zapobiegających dyskryminacyjnym praktykom pracodawców. Jako zjawisko korzystne należy jedynie odnotować, iż dyskryminacja płacowa kobiet w sektorze prywatnym występuje ze znacznie mniejszym nasileniem.

W latach dziewięćdziesiątych szczególnie silnie wzrastała dodatnia zależność między poziomem wykształcenia a poziomem wynagrodzeń pracowników. Jest to zgodne z tendencjami występującymi współcześnie w krajach wysoko rozwiniętych, świadczy o dostrzeganiu przez pracodawców korzyści z zasobów wiedzy i umiejętności posiadanych przez pracowników. Kwalifikacje coraz bardziej stają się postrzegane jako czynnik wzmacniający konkurencyjność przedsiębiorstw. Akceptowana przez coraz większą liczbę pracodawców jest teza, że jakość i wykorzystanie pracy jako czynnika produkcji w znaczący sposób determinuje efekty działania współczesnych przedsiębiorstw. Pracownicy stali się najważniejsi dla ich funkcjonowania, decydując o wykorzystaniu innych czynników produkcji i w końcu o sukcesie lub porażce firmy w szybko zmieniających się warunkach otoczenia. Konkurencja między nabywcami obserwowana na rynku pracy objęła rywalizację o pracowników, szczególnie tych, którzy dysponują cechami adekwatnymi do wynikających ze strategii rozwoju firm oczekiwań pracodawców.

W analizie poświęconej tendencjom kształtowania się płac w Polsce w latach dziewięćdziesiątych szczególny nacisk położono na zróżnicowanie poziomu i relacji wynagrodzeń w sektorze publicznym i prywatnym ze względu na znaczący wzrost udziału tego ostatniego w gospodarce i na polskim rynku pracy. Wzrost ten będzie dalej kontynuowany, a zatem tendencje dające się dziś wyodrębnić w sektorze prywatnym mogą w przyszłości silnie wpłynąć na kształtowanie się relacji wynagrodzeń poszczególnych grup pracowników w przyszłości. Należy zwrócić również uwagę, iż sektor prywatny jest mniej uzwiązkowiony i w znacznie większym stopniu poddany oddziaływaniom mechanizmów rynkowych. Wydaje się zatem, że kształtowanie się wynagrodzeń za świadczenie tam pracy bardziej odpowiada rzeczywistym cenom siły roboczej w Polsce.

Badania wykazały, iż na wysokie i stale rosnące zróżnicowanie między poziomem przeciętnych wynagrodzeń pracowników o różnym poziomie wykształcenia oraz pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych w badanym okresie największy wpływ miało kształtowanie się tej relacji w sektorze prywatnym. Jest to istotna konstatacja, ponieważ prze-

widywany dalszy wzrost udziału sektora prywatnego w gospodarce polskiej może wpłynąć na pogłębianie dyferencjacji płacowej, ze wszystkimi tego konsekwencjami⁹.

Elżbieta Kryńska

REMUNERATION OF HIRED EMPLOYEES IN THE YEARS 1991–1997

Remuneration for work is the main source of livelihood for a big part of all employees. Significant changes occurred in its levels and relations between particular categories of employees during the period of economic system transformation. The research project aimed at determining changes in relations between wages of employees in private and public sectors, both women and men, employees on worker and cognate jobs and employees on nonworker jobs, as well as employees with different education levels. The survey showed that the years 1991–1997 witnessed a significant growth of differentiation between wages of employed women and men, persons with different educational backgrounds, and persons on worker and non-worker jobs. A particularly high level of variations in wages collected by persons with different qualifications and educational levels was observed in the private sector. It is an important finding, because the expected further growth of the private sector's share in the Polish economy can lead to a further deepening of wage differentiation with all its consequences.

⁹ Można się tu odwołać do powszechnie dostrzeganych zjawisk, które wyrażają się w sformułowaniu: „...sektor prywatny, nieskrępowany żadnymi normatywami, z rzadka uzwiązkowiony, płaci tyle, ile uważa, że trzeba i warto. Płace są wyraźnie niższe niż w państwowym. Ale jeśli właściciel uzna, że energicznemu menedżerowi warto zapłacić piętnaście razy tyle co spawaczowi – to trzeba przyjąć to jako obiektywną wycenę dokonaną przez rynek pracy, a nie obrażać się na zły charakter kapitalisty”. A. K. Wróblewski, E. Nowakowska, J. Mójkowski, *Parada kieszeni*, „Polityka” 1998, nr 20(2141), s. 5.