

# 2

Maciej Frączek  
Jarosław Górniak (red.)  
Magdalena Jelonek  
Karolina Keler  
Seweryn Krupnik  
Norbert Laurisz  
Stanisław Mazur (red.)  
Barbara Worek

# WYNAGRODZENIA I ZWIĄZKI ZAWODOWE

**Analiza wyników badań ankietowych przeprowadzonych  
wśród przedsiębiorców w ramach projektu  
Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy  
Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej**

Niniejsza publikacja została przygotowana w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałania 2.1.2 i realizowanego pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autorów. Pracodawcy RP ani Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości nie ponoszą odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w publikacji, ani za Państwa decyzje podjęte w związku z tymi informacjami. Osoby korzystające z powyższej publikacji robią to na własne ryzyko i ponoszą pełną związaną z tym odpowiedzialność – nie należy wyłącznie na podstawie zawartych tu informacji podejmować jakichkolwiek decyzji dotyczących Państwa działalności.

### Publikacja bezpłatna



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Projekt realizowany pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

### Recenzja naukowa:

dr Agnieszka Chłoń-Domińczak  
dr Maciej Tymiński

### ISBN:

978-83-929996-2-1

### DTP, druk:

Stämpfli Polska

---

## Spis treści

---

Streszczenie .....	5
Rekomendacje strategiczne .....	8
Wprowadzenie .....	11
1. Wynagrodzenia w przedsiębiorstwach w 2009 roku .....	15
2. Zmiany w poziomie wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w latach 2008-2009 .....	21
3. Prognozy zmian poziomu wynagrodzeń .....	33
4. Związki zawodowe .....	57
5. Wyzwania i perspektywy .....	69
6. Spis tabel i wykresów .....	83



## Streszczenie

Zamieszczone poniżej informacje stanowią wyniki badań przeprowadzonych w ramach Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy (ORRP) Pracodawców RP. Struktura tej prezentacji odpowiada swoim podziałem strukturze obszarów tematycznych, które omówione zostały w raporcie.

### **Wynagrodzenia w przedsiębiorstwach w 2009 roku**

- W roku 2009 aż w dziewięciu województwach przeciętne wynagrodzenie nie przekroczyło 3 102 zł (tj. wartości średniej). Województwa te lokują się w ujęciu geograficznym w ramach czterech regionów. Region Wschodni, do którego należą województwa: lubelskie, podkarpackie, podlaskie i świętokrzyskie w całości znalazł się poniżej średniej.
- Wszystkie te województwa, mimo wzrostu poziomu wynagrodzeń rok do roku, pogorszyły swoją relację względem średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.
- Wysoki poziom rozwarstwienia wynagrodzeń w przekroju regionalnym jest głównie zdeterminowany przez wysoki poziom wynagrodzeń na Mazowszu, gdyż w grupie pozostałych regionów różnice te oscylują w granicach +/- 10%, a zatem różnice nie należą do przesadnie wysokich.

### **Zmiany w poziomie wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w latach 2008-2009**

- W grupie dużych przedsiębiorstw notuje się najwyższy stopień zmienności w poziomie wynagrodzeń (zarówno w przypadku wzrostów, jak również spadków poziomu wynagrodzeń), natomiast domeną przedsiębiorstw mniejszych jest stabilizacja poziomu wynagrodzeń.
- Przedsiębiorstwa publiczne silniej niż pozostałe cechują się wzrostem wynagrodzeń.

- Istnieje przestrzeń możliwych obniżek płac, kiedy sytuacja gospodarcza skłania przedsiębiorstwa do poszukiwania rezerw dla konkurencyjności w sferze kosztów własnych działalności. Przedsiębiorstwa większe wprowadzały zmiany w poziomie wynagrodzeń w mniejszej skali, niż przedsiębiorstwa mniejsze. Różnica ta była widoczna zarówno w przypadku przedsiębiorstw, które podnosiły poziom wynagrodzeń w roku ubiegłym, jak również wśród tych, które ten poziom obniżały.
- Największe zmiany w poziomie wynagrodzeń zanotowano w przedsiębiorstwach prywatnych.
- Przedsiębiorstwa, które zmieniały poziom wynagrodzeń (w obu kierunkach) w niewielkim tylko stopniu, najczęściej przewidują przyszłą redukcję poziomu zatrudnienia. Odmienne wygląda sytuacja przedsiębiorstw, które zdecydowanie silniej redukowały bądź podnosiły poziom wynagrodzeń, w tych przypadkach perspektywy rozwojowe wydają się być zdecydowanie bardziej pozytywne.
- Bardzo wysokie wzrosty poziomu wynagrodzeń przekładają się generalnie na redukcję poziomu zatrudnienia w roku następnym.

#### **Prognozy zmian poziomu wynagrodzeń**

- W regionach o najniższym poziomie wynagrodzeń występuje również najwyższy poziom niepewności co do przyszłej kondycji przedsiębiorstw.
- Przedsiębiorstwa prywatne, podobnie jak przedsiębiorstwa z grupy małych i mikro, cechuje zdecydowanie wyższy poziom niepewności niż przedsiębiorstwa publiczne i przedsiębiorstwa średnie i duże.
- Przedsiębiorstwa, które uelastyczniają swoją działalność outsourcingiem usług są zdecydowanie bardziej skłonne podnosić wynagrodzenie niż te, które z takich usług nie korzystają. Z drugiej strony widoczna jest równie wyraźna tendencja do stabilizacji poziomu przyszłych wynagrodzeń przez przedsiębiorstwa niekorzystające z usług zewnętrznych.

- Przedsiębiorstwa, które redukowały w przeszłości poziom wynagrodzeń szybciej osiągały stabilność (równowagę) w sytuacji dekonunktury i już słabe sygnały ożywienia skutkują pozytywnymi opiniami na temat przyszłości (stąd przewidywany wzrost poziomu wynagrodzeń).
- Znaczna część przedsiębiorstw w Polsce przeszła okres spowolnienia gospodarczego bez dużych perturbacji, amortyzatorem były w tym przypadku niższe zyski, z czego nie wynikała potrzeba restrukturyzacji kosztów i silnych redukcji zarówno w obszarze zatrudnienia jak i wynagrodzeń. Jednak niepewność co do przyszłej sytuacji sprawia, że przedsiębiorstwa nie są skłonne do zmian mogących negatywnie wpływać na ich konkurencyjność (m.in. wzrostu wynagrodzeń czy zatrudnienia).
- Czynnikiem decydującym o zdolności przedsiębiorstw do dostosowywania się do zmian zachodzących na rynku jest wyższy poziom elastyczności zatrudnienia oraz skłonności do wykorzystywania dostępnych usług zewnętrznych.

#### **Związki zawodowe**

- Występuje wyraźna zależność pomiędzy wielkością przedsiębiorstw a skalą uzwiązkowienia.
- Obecność związków zawodowych w dużej grupie przedsiębiorstw pozytywnie wpływa na rozwój tych przedsiębiorstw. Wydaje się, że w tym przypadku mamy do czynienia z podmiotami związkowymi nastawionymi kooperatywnie względem przedsiębiorców.
- Przedsiębiorstwa, w których nie występują związki zawodowe zdecydowanie częściej są skłonne utrzymywać stały poziom wynagrodzeń w porównaniu do przedsiębiorstw, które takie związki posiadają. W przedsiębiorstwach, w których funkcjonują związki zawodowe najczęściej występuje wzrost poziomu wynagrodzeń.
- Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwach nie stanowi „siły dezintegrującej przedsiębiorstwa”, raczej można stwierdzić, że na poziomie przedsiębiorstw większość związków zawodowych jest racjonalnym partnerem, częściej kooperującym niż tylko oponującym i żądającym.

## Rekomendacje strategiczne

- Utrzymanie dotychczasowego poziomu obciążeń podatkowych i składkowych wynagrodzeń – niezwykle istotne jest utrzymanie aktualnego poziomu obciążeń podatkowych i składkowych pracy, przy wciąż wysokim bezrobociu i niepewnej sytuacji ogólnoświatowej obniżanie konkurencyjności pracy wpłynie na zmniejszenie opłacalności zatrudnienia (relacja płaca – efektywność). Dodatkowych dochodów budżetu państwa należy szukać w redukcji wydatków, a jeżeli to aktualnie nie jest możliwe to w podnoszeniu danin na innym polu.
- Reforma finansów publicznych – zmniejszenie presji na potrzeby budżetowe. Ciągnąca się epopeja dotycząca reformy finansów publicznych nie prowadzi do faktycznych działań w tym obszarze. Rosnące napięcia budżetowe w powiązaniu z rosnącym poziomem długu publicznego, powiększającym się zatrudnieniem publicznym, mogą wpłynąć w niedługim czasie na konieczność dalszych zmian w systemie podatkowym, które skutkować będą zmniejszeniem realnych dochodów z pracy oraz wzrostem presji płacowej występującej na rynku.
- Obniżenie stopy kompensacji dochodów w okresie nieaktywnego poszukiwania pracy – silny wpływ na presję na płacę. Wysoki poziom dochodów (kierowanych w sposób niespójny) osób bezrobotnych nieaktywnie poszukujących pracy wpływa negatywnie na poziom oczekiwań płacowych oraz na poziom aktywności zawodowej. Obniżenie stopy kompensacji nie musi oznaczać redukcji wydatków w tym obszarze, ale ich trafniejszą alokację.
- Zasada „świadczenie za działanie” – rozwinięciem powyższej rekomendacji jest wprowadzenie zasady otrzymywania świadczenia w zamian za adekwatną formę aktywności, ponieważ nic nie działa tak demoralizująco jak otrzymywanie świadczeń za „nicnierobienie”. Konieczność uszczelnienia systemu oraz jego racjonalizacja przeprowadzona w taki sposób, aby ta zasada dotyczyła osób faktycznie mogących pracować a nie tych, które z przyczyn losowych nie są do tego zdolne.

- Podnoszenie konkurencyjności osób bezrobotnych i powracających na rynek pracy – w większości osoby bezrobotne nie stanowią faktycznej alternatywy dla osób pracujących, w jeszcze gorszej sytuacji są osoby powracające na rynek pracy z chwilowej nieaktywności zawodowej (przykład matek po urloпах macierzyńskich). Konieczne jest wsparcie takich osób i umożliwienie im trwałego powrotu na rynek pracy – np. przez specjalną politykę tworzenia ścieżek kariery oraz wsparcia mentalnego i doradczego. Dodatkowymi atutami mogłyby być, np. krótki okres obniżonych danin publicznych, programy typu staż zawodowy etc.
- Regionalne zróżnicowanie płacy minimalnej i innych wskaźników opartych na płacy przeciętnej – postulat wywołujący burzliwe reakcje związków zawodowych najczęściej dostrzegany jest jedynie w dużych miastach (gdzie znajdują się centrale związkowe). Jednak wprowadzenie pewnego poziomu zróżnicowania, np. 45% płacy przeciętnej w regionie nie stanowiłoby o złamaniu reguły równego traktowania obywateli. Zbyt wygórowane wartości płacy minimalnej w niektórych regionach, przy silnie rosnącym poziomie płacy przeciętnej, wpływają negatywnie na zatrudnienie oraz na oczekiwania płacowe, często niemożliwe do realizacji przez pracodawców z powodu niższego poziomu produktywności pracy w różnych regionach.
- Dodatkowym postulatem jest zmiana prezentacji statystyk wynagrodzeń, na podstawie których szacuje się wartości wypłacanych świadczeń itp. (jako median a nie średnich arytmetycznych). Przy bardzo skośnych rozkładach, wskaźnik przeciętnych wynagrodzeń jest sztucznie zawyżony względem faktycznych płac i tym samym oddziałuje na silniejszy negatywny wpływ kompensacji dochodów oraz rosnącego poziomu oczekiwań płacowych.
- Spójna i konsekwentna polityka rynku pracy – polityka rynku pracy w Polsce przypomina w większości przepisywanie zeszlórocznych nakładów w ujęciu procentowym i dopasowywanie tej struktury wydatków do aktualnej wielkości środków. Brak jest spójnej koncepcji rozwiązywania problemów rynku pracy – łączenia działań aktywnych i pasywnych (również w rozumieniu polityki społecznej sensu stricto). Polityka „jakoś to będzie” w dłuższej perspektywie przyniesie negatywne rezultaty, które najbar-

dziej będą widoczne właśnie na rynku pracy; przykładowo: wprowadzenie emerytur pomostowych nie zostało poparte działaniami sprzyjającymi zatrudnialności osób starszych, co w niedalekiej przyszłości doprowadzi do masowego bezrobocia w grupie osób 55+. Ponieważ do tej pory przed bezrobociem chroniły osoby w tym wieku wcześniejsze emerytury. Brak działań w tym obszarze będzie wpływał destabilizująco na cały rynek pracy.

- Modernizacja wsi – występujące na wsi masowe ukryte bezrobocie wpływa na degenerację lokalnych rynków pracy, jak również, a może przede wszystkim, ludzi. Konieczne są działania podnoszące aktywność zawodową na wsi i wsparcie dla działań zatrudnienia poza rolnictwem dla terenów wiejskich. Polityka rolna, która de facto jest polityką socjalną, zwiększa tylko dysproporcje pomiędzy miastem a wsią i prowadzi do coraz silniejszych postaw roszczeniowych w środowisku wiejskim. W sytuacji reorientacji polityki Unii Europejskiej i często omawianego już zmniejszenia wydatków na dopłaty bezpośrednie, rolnicy zwrócą się do rządu o refinansowanie obniżki, co wpłynie na wzrost potrzeb budżetowych i w dalszej perspektywie konieczność zwiększenia obciążeń podatkowych, również tych nakładanych na pracę.
- Decentralizacja negocjacji płacowych – im niższy pułap negocjacji tym bardziej elastyczne postawy partnerów i wyższa skłonność do kompromisów. Efektem może być elastyczność płac, zatrudnienia, czasu pracy etc.

## Wprowadzenie

Celem wszystkich raportów przygotowanych w ramach Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców RP jest identyfikacja kluczowych czynników wpływających na sytuację na rynku pracy w badanym obszarze. Niniejszy raport skoncentrowany jest na problematyce wynagrodzeń oraz związków zawodowych w ankietowanych przedsiębiorstwach.

Badania przedsiębiorstw przeprowadzone w ramach projektu ORRP Pracodawców RP pozwoliły na uzyskanie bardzo szerokiego materiału badawczego umożliwiającego scharakteryzowanie wielu zagadnień. Jednak niechęć ze strony przedsiębiorców do ujawniania danych dotyczących poziomu wynagrodzeń zdeterminował sposób i zakres przeprowadzonej analizy. W efekcie badania zagadnienia zostały oparte głównie na analizie dynamiki zmian poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w ujęciu historycznym (tzn. w roku 2009) oraz przewidywanych kierunków i skali zmian wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w roku 2010. Ta sytuacja wpłynęła na strukturę raportu oraz jego zawartość, m.in. w postaci konieczności wykorzystania danych niepochozących z realizowanych badań. W rozdziale pierwszym przeprowadzona została analiza struktury wynagrodzeń w przedsiębiorstwach na podstawie danych pochodzących z Głównego Urzędu Statystycznego. W tym miejscu napotkano dodatkową barierę informacyjną wynikającą z opóźnień publikacji danych przez GUS, dlatego też pierwsza część raportu ograniczona została do prezentacji danych i przekrojów dostępnych w momencie jego powstawania.

W pierwszym rozdziale opracowania analizie poddana została struktura i poziom wynagrodzeń w gospodarce (według stanu na koniec 2009 r.). W rozdziale drugim omówiono dynamikę zmian poziomu wynagrodzeń w ujęciu historycznym, tzn. w latach 2008-2009. Rozdział trzeci to prezentacja wyników badań wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w kontekście ich przyszłych zmian. W rozdziale ostatnim omówiona została problematyka związków zawodowych. Podsumowaniem raportu jest prezentacja głównych wyzwań i perspektyw dla polskiego rynku pracy w obszarze wynagrodzeń i związków zawodowych.

Badania empiryczne (prowadzone wśród ponad 2,5 tys. przedsiębiorstw), które stanowią źródło danych dla niniejszego opracowania, były poprzedzone serią debat ze środowiskiem pracodawców zrzeszonych w organizacji Pracodawcy RP. Artykułowali oni problemy, które ich zdaniem wymagały dalszego rozeznania w badaniach i przełożenia na argumenty w debatach nad kształtem ładu instytucjonalnego, w ramach którego działają pracodawcy i pracownicy. Ważnym ustaleniem naszych badań było stwierdzenie – które stanowiło dla autorów zaskoczenie – że rozkład opinii na rozmaite, poruszane w badaniu tematy był zasadniczo zbieżny w obu zbadanych próbach: firm zrzeszonych w Pracodawcach RP i wylosowanej przez Urząd Statystyczny w Krakowie ogólnopolskiej próbie aktywnych przedsiębiorstw. Oznacza to, że w przyszłości obserwatorium prowadzone przez Pracodawców RP będzie mogło w znacznym stopniu opierać się na gromadzonych opiniach swoich członków jako reprezentatywnych dla środowiska pracodawców. Oczywiście okresowo należy sprawdzać, czy nie występują pewne znaczące różnice opinii, powtarzając badania na próbach losowych, ale uzyskany wynik zachęca do zbudowania platformy systematycznego monitorowania opinii i oczekiwań członków Pracodawców RP dla potrzeb budowania płaszczyzny reprezentacji i uzgadniania interesów w trójstronnym dialogu społecznym.

Publiczna dyskusja o polskim rynku pracy, której częścią – jak mają nadzieję autorzy – będą opisane w tym opracowaniu zagadnienia, musi być ukierunkowana na nieustanne stawianie nowych kluczowych pytań i poszukiwanie na nie adekwatnych odpowiedzi. Inicjatywy takie jak „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy” Pracodawców RP mogą i powinny tę dyskusję wspierać, zarówno przez wykorzystanie realizowanych w ramach Obserwatorium badań empirycznych, jak i danych zebranych dzięki analizie źródeł zastanych. Przedsięwzięcie to powinno służyć identyfikowaniu problemów i wyzwań, które mają i mogą mieć wpływ na sytuację przedsiębiorstw, a w konsekwencji – na rynek pracy i na odwrót: które mogą oddziaływać na rynek pracy i w konsekwencji na sytuację firm. W kolejnych latach działania Obserwatorium możliwa będzie analiza dodatkowego aspektu – zmian opinii przedsiębiorców w czasie.

Identyfikacja wspomnianych trendów i determinant badanego obszaru w perspektywie regionalnej miała przede wszystkim pozwolić na sformułowanie rekomendacji o charakterze prognostycznym. To co można i powinno się robić, to przewidywać tendencje i układy zależności, zwłaszcza zaś możliwe konsekwencje podejmowanych interwencji. Te ostatnie przewidywania stanowią faktycznie formę ekspresji tego, co analiza polityk publicznych określa mianem „teorii programu”. Istotą procesu uczenia się jest stałe konfrontowanie tych prognoz – teorii programów – z faktycznymi efektami polityk publicznych i wprowadzanie do nich stosownych korekt. Rekomendujemy działania, które mogą wpłynąć pozytywnie na zmiany na rynku pracy.

Badanie przeprowadzono w kwietniu 2010 roku na próbie 2 530 przedsiębiorstw: 1 549 z listy członkowskiej organizacji Pracodawcy RP i 981 wylosowanych z rejestru przedsiębiorstw GUS. Dane gromadził Urząd Statystyczny w Krakowie. Szerszy opis próby i badania zamieszczony został we wstępie do Tomu 1.



---

## 1. Wynagrodzenia w przedsiębiorstwach w 2009 roku

---

Pierwszym krokiem w badaniach nad strukturą wynagrodzeń była analiza skali zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w ujęciu regionalnym. Już wstępna analiza poziomów przeciętnych wynagrodzeń pozwala na dostrzeżenie kilku interesujących faktów. W Polsce występuje wysokie zróżnicowanie przeciętnych wynagrodzeń między regionami i województwami<sup>1</sup> – przykładem jest różnica pomiędzy województwem łódzkim i mazowieckim (kolejno: 2 822 zł i 4 105 zł w 2008 roku oraz 2 976 zł i 4 340 zł w roku 2009). W Polsce istnieje duża grupa województw o niskim poziomie przeciętnego wynagrodzenia. W roku 2009 aż w 9 województwach przeciętne wynagrodzenie nie przekroczyło średniej wartości dla Polski tj. 3 102 zł. Województwa te lokują się w ujęciu geograficznym w ramach 4 regionów. Region wschodni, do którego należą województwa: lubelskie, podkarpackie, podlaskie i świętokrzyskie w całości znalazł się „pod kreską” (poniżej poziomu 3 102 zł). Co można również zauważyć to fakt, że wszystkie te województwa, mimo wzrostu poziomu wynagrodzeń rok do roku, pogorszyły swoją relację względem średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej – pogorszenie to było nieznaczne, jednak pokazuje ogólną tendencję do wzrostu poziomu rozwarstwienia dochodów w ujęciu regionalnym<sup>2</sup>. Tę samą tendencję można dostrzec w regionie północnym, gdzie dwa z trzech województw znalazły się poniżej progu 3 102 zł brutto na osobę; województwa kujawsko-pomorskie i warmińsko-mazurskie, podobnie jak wszystkie województwa z regionu wschodniego, zwiększyły dystans do średniej wartości dla Polski. Dwa województwa z grupy „poniżej średniej” (łódzkie i lubuskie) utrzymały wynik względem średniej na zeszłorocznym poziomie. Natomiast ostatnim województwem, które znalazło się

---

<sup>1</sup> Regiony nie w rozumieniu województw, lecz zgodnie z definicją GUS w rozumieniu 6 makroregionów.

<sup>2</sup> Pokazują to miary statystyczne, m.in. współczynnik koncentracji.

„pod kreską” było województwo wielkopolskie, choć w tym przypadku różnica pomiędzy wartością średnią dla regionu a wartością ogółem nie przekracza 3 zł tj. 0,1 pkt. procentowego, to jednak wyraźnie pogorszyła się sytuacja tego województwa (względem wartości średniej dla kraju) w stosunku do roku 2008.

**Tabela 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej oraz jego dynamika w podziale na regiony**

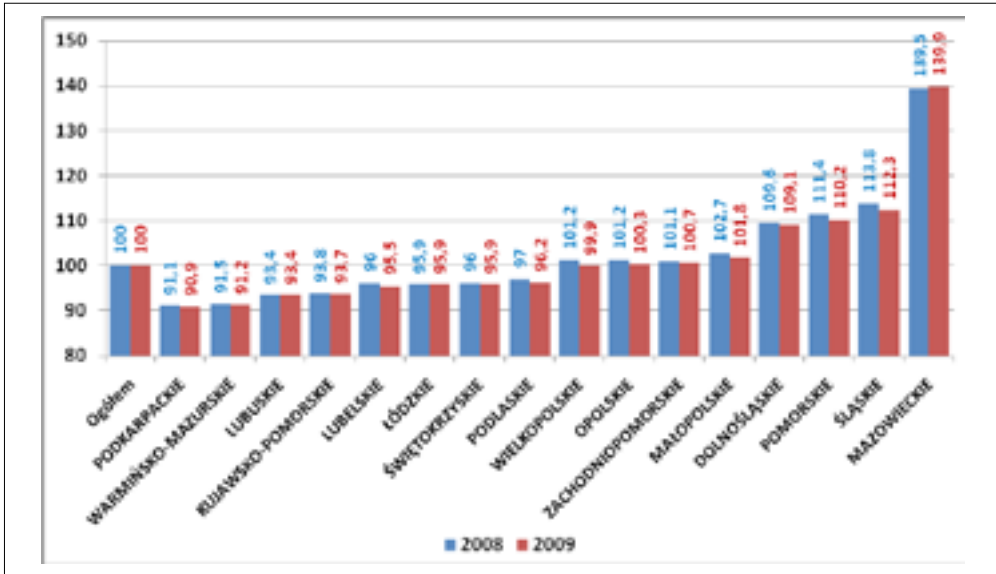
Wyszczególnienie	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej		Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej (polska=100)		Dynamika 2008-2009
	2008	2009	2008	2009	
Ogółem	2942,17	3 102,96	100,0	100,0	105,5
Region centralny	3 818,98	4 042,25	129,8	130,3	105,8
Łódzkie	2 822,09	2 976,52	95,9	95,9	105,5
Mazowieckie	4 105,11	4 340,11	139,5	139,9	105,7
Region południowy	3 223,53	3 362,79	109,6	108,4	104,3
Małopolskie	3 020,41	3 159,05	102,7	101,8	104,6
Śląskie	3 346,78	3 485,69	113,8	112,3	104,2
Region wschodni	2 779,57	2 920,8	94,5	94,1	105,1
Lubelskie	2 825,18	2 962,37	96,0	95,5	104,9
Podkarpackie	2 680,01	2 821,70	91,1	90,9	105,3
Podlaskie	2 852,70	2 984,06	97,0	96,2	104,6
Świętokrzyskie	2 823,29	2 974,96	96,0	95,9	105,4
Region północno-zachodni	2 942,68	3 076,17	100,0	99,1	104,5
Lubuskie	2 747,87	2 899,35	93,4	93,4	105,5
Wielkopolskie	2 976,33	3 099,10	101,2	99,9	104,1
Zachodniopomorskie	2 973,68	3 125,79	101,1	100,7	105,1

	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej		Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej (polska=100)		Dynamika
Region południowo-zachodni	3 173,65	3 329,48	107,9	107,3	104,9
Dolnośląskie	3 224,91	3 386,15	109,6	109,1	105,0
Opolskie	2 977,76	3 110,89	101,2	100,3	104,5
Region północny	2 960,84	3 103,69	100,6	100,0	104,8
Kujawsko-pomorskie	2 761,03	2 907,49	93,8	93,7	105,3
Pomorskie	3 277,60	3 418,71	111,4	110,2	104,3
Warmińsko-mazurskie	2 691,80	2 830,12	91,5	91,2	105,1

Źródło: Główny Urząd Statystyczny – BDR.

W kolejnym kroku prowadzonej analizy warto również zwrócić uwagę na zróżnicowanie dynamiki zmian poziomu wynagrodzeń: różnica pomiędzy najwyższym a najniższym poziomem zmiany wynosi 1,7 punktu procentowego, przy czym, co istotne, wzrost poziomu wynagrodzeń w województwach biedniejszych (o niskim poziomie wynagrodzeń) nie różnił się zbytnio od wzrostów notowanych dla województw bardziej zasobnych. Dodatkowo, warto również zwrócić uwagę na wzrost poziomu wynagrodzeń w województwie mazowieckim (o 5,7%), gdyż wzrost w tym województwie był jedynym, który przewyższał swym poziomem średnią wartość zmiany dla całej Polski (5,5%). Sytuacja ta pokazuje, jak dużą siłę w obliczaniu średnich wynagrodzeń mają wynagrodzenia z województwa mazowieckiego. Siła tego oddziaływania jest szczególnie widoczna w prezentacji wartości skrajnych wynagrodzeń: 2 821,70 zł w województwie podkarpackim oraz 4 340,11 zł w województwie mazowieckim. Przeliczenie przeciętnych wynagrodzeń na wartości procentowe unaocznia, że wynagrodzenia na Podkarpaciu stanowią jedynie 65% wartości wynagrodzeń w województwie mazowieckim, inaczej patrząc wynagrodzenia na Mazowszu są wyższe od wynagrodzeń w województwie podkarpackim o 54%.

Wykres 1. Zróżnicowanie wynagrodzeń w gospodarce narodowej w 2009 roku według regionów (Polska = 100)



Źródło: Główny Urząd Statystyczny – BDR.

Jak można zaobserwować na powyższym wykresie, rozwarstwienie wynagrodzeń w przekroju regionalnym jest zdeterminowane przez wysoki poziom wynagrodzeń na Mazowszu, gdyż w grupie pozostałych regionów różnice te oscylują w granicach +/- 10%. Dlatego podstawowym pytaniem zadawanym przez decydentów nie powinno być: jak podnieść poziom wynagrodzeń w regionach znajdujących się poniżej średniej?, lecz: jak zwiększyć szanse rozwojowe tych regionów?, gdyż w tym przypadku niski poziom wynagrodzeń pokrywa się co do zasady z niskimi wartościami regionalnego PKB, wysokiego bezrobocia, niskiej aktywności zawodowej oraz niskim poziomem przedsiębiorczości. A zatem konieczne są takie działania, które będą stanowić dodatkowy impuls, poza niskim poziomem kosztów pracy, do rozwoju tych regionów. Działania takie powinny opierać się na silnym rozwoju infrastrukturalnym tych regionów, gdyż tylko w taki sposób możliwe jest zatrzymanie całkowitego drenażu kapitału ludzkiego, jak również tylko takie działania sprawią, że zmieni się postrzeganie atrakcyjności inwestycyjnej słabszych regionów. Przez rozwój infrastruktury

rozumie się nie tylko działania koncentrujące się na pojęciu „buduj”, ale również wszelkie działania wpływające na poziom przedsiębiorczości w regionie – otoczenie biznesowe, ułatwienia i wsparcie w tworzeniu przedsiębiorstw oraz w ich rozwoju, jak również działania skierowane na rozwój kapitału ludzkiego, tj. edukacja, edukacja ustawiczna, wspieranie aktywności zawodowej etc. Konieczne wydaje się także stworzenie systemowego rozwiązania dla słabszych regionów, a w działaniach tych aktywnie powinni uczestniczyć przedstawiciele przedsiębiorców we współdziałaniu z władzą centralną i samorządową.

Jak pokazują badania prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny poziom zróżnicowania wynagrodzeń w przekroju sekcji PKD w sektorze przedsiębiorstw<sup>3</sup> jest bardzo wysoki. Różnica pomiędzy najniższym poziomem wynagrodzeń (sekcja: administrowanie i działalność wspierająca – 2 065,5 zł) i najwyższym (sekcja: informacja i komunikacja – 5 934,9 zł) znacznie przekroczyła 100%. Podział ten wykazuje faktyczne zróżnicowanie poziomu wynagrodzeń w gospodarce. W niezwykle silny sposób uwidaczniają się różnice pomiędzy sektorami własności, co najlepiej obrazuje poziom wynagrodzeń w przemyśle (99,8% średniej płacy w gospodarce narodowej) w skład którego wchodzi górnictwo – 172% średniej płacy; oraz przetwórstwo przemysłowe – 90,1% średniej. Jak można zauważyć w dalszym ciągu wyróżniają się te sektory, które od wielu lat nie należą do „hołubionych” przez państwo, tj. opieka zdrowotna, pomoc społeczna i edukacja, na drugim biegunie znajdują się sektory z silną reprezentacją związkową i znaczącym wpływem na decydentów: górnictwo i energetyka, a także administracja publiczna i obrona narodowa. Niskimi wynagrodzeniami charakteryzują się sektory z dominującą własnością prywatną i niewymagające, w przeważającej większości, wysokiego poziomu kapitału ludzkiego, jak transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, handel i naprawy samochodów oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo. Na tym tle mocno kontrastują wysoko wynagradzane prawie całkowicie prywatne sektory, charakteryzujące się zapotrzebowaniem na wysoki poziom kapitału ludzkiego, tzn. komunikacja i informacja, działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

<sup>3</sup> Dane w publikacji GUS dla gospodarki narodowej nie uwzględniają podmiotów zatrudniających mniej niż 9 osób. Stąd w celu pokazania wartości dla sekcji PKD oraz odniesienia ich poziomu do średniej ogółem wykorzystana została wartość statystyk dla sektora przedsiębiorstw.

**Tabela 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw według sekcji PKD 2007**

Sekcje PKD 2007	2009	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100)
Ogółem	3 315,4	100,0
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3 290,9	99,3
Przemysł	3 309,7	99,8
Górnictwo i wydobywanie	5 717,5	172,5
Przetwórstwo przemysłowe	2 988,6	90,1
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	4 885,9	147,4
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	3 167,6	95,5
Budownictwo	3 464,0	104,5
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	3 050,5	92,0
Transport i gospodarka magazynowa	3 254,6	98,2
Zakwaterowanie i gastronomia	2 326,8	70,2
Informacja i komunikacja	5 934,9	179,0
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5 535,0	166,9
Obsługa rynku nieruchomości	3 421,4	103,2
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5 007,9	151,0
Administrowanie i działalność wspierająca	2 065,5	62,3
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	4 030,4	121,6
Edukacja	3 173,6	95,7
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3 113,8	93,9

**Źródło:** Główny Urząd Statystyczny – BDR.

---

## 2. Zmiany w poziomie wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w latach 2008-2009

---

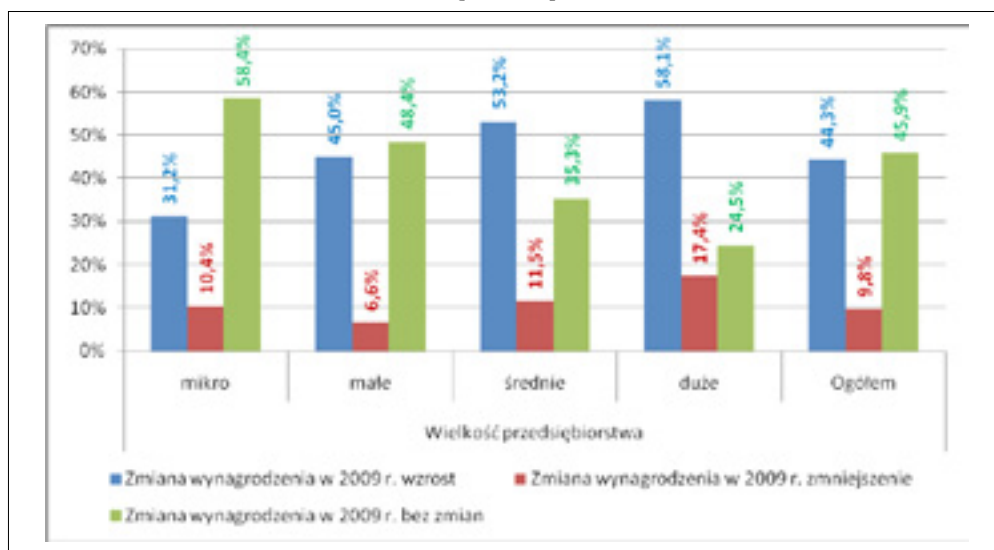
Wielkość przedsiębiorstwa jest jednym z podstawowych czynników decydujących o zmianie poziomu wynagrodzeń. Wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstw wyraźnie rosła liczba tych podmiotów, w których w 2009 roku zwiększono wynagrodzenia – w 58% dużych przedsiębiorstwach zanotowano w ubiegłym roku wzrost wynagrodzeń pracowników. Na przeciwległym biegunie znajdują się mikroprzedsiębiorstwa – w tej grupie w aż 58% przypadków poziom wynagrodzeń w 2009 roku nie zmienił się. To w grupie dużych przedsiębiorstw notuje się najwyższy poziom zmienności w poziomie wynagrodzeń (zarówno w przypadku wzrostów, jak również spadków poziomu wynagrodzeń), natomiast domeną przedsiębiorstw mniejszych jest stabilizacja poziomu wynagrodzeń – aż w  $\frac{3}{4}$  dużych przedsiębiorstw nastąpiła w ubiegłym roku zmiana poziomu wynagrodzeń (wzrost w 58% podmiotów, zmniejszenie w 17,4% firm), w przypadku mikroprzedsiębiorstw skala zmienności<sup>4</sup> nieznacznie przekroczyła 41%.

---

<sup>4</sup> Przez skalę lub poziom zmienności rozumie się sumaryczną liczebność przedsiębiorstw zmieniających poziom wynagrodzeń w stosunku do ogółu przedsiębiorstw.

Wykres 2. Zmiana przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2009 roku w podziale ze względu na wielkość przedsiębiorstw

[n=1 893]



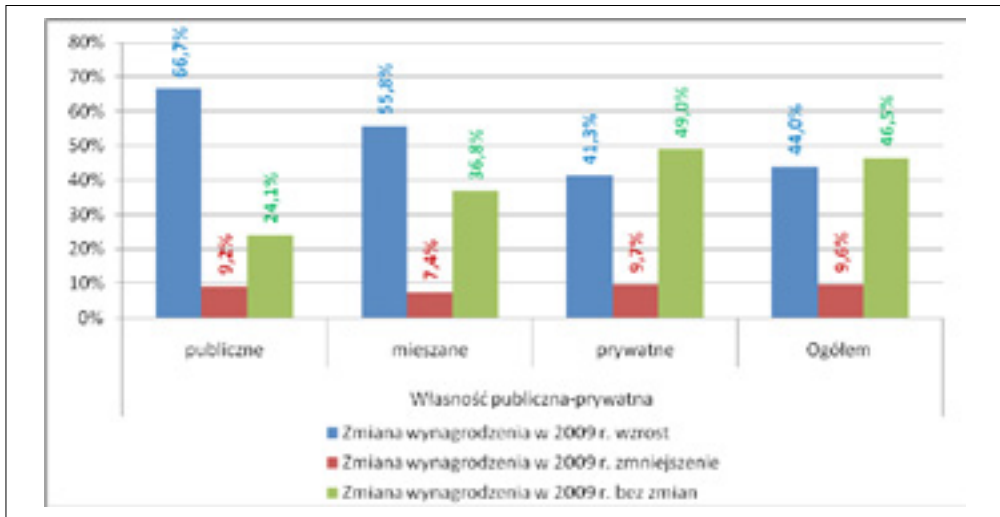
Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Przyglądając się zmianom wynagrodzeń w podziale według sektorów własności nie można nie zauważyć, że stabilizująco na poziom wynagrodzeń oddziałuje sektor prywatny, gdzie prawie połowa przedsiębiorstw nie zanotowała zmian poziomu wynagrodzeń, w przeciwieństwie do sektora publicznego, gdzie aż  $\frac{2}{3}$  podmiotów zanotowało wzrost wynagrodzeń (przedsiębiorstwa z mieszanym udziałem własności publiczno-prywatnej w 56% przypadków również notowały wzrost płac).

W tym miejscu ważne jest podkreślenie istotnej zasady występującej w przedsiębiorstwach należących w całości lub częściowo do sektora publicznego, mianowicie przedsiębiorstwa te, niezależnie od sytuacji występującej na rynku, wykazują silną skłonność do wzrostu wynagrodzeń. Takie postępowanie może osłabiać potencjał rozwojowy przedsiębiorstwa poprzez obniżanie jego zdolności konkurencyjnej na rynku (w odniesieniu do przedsiębiorstw wywodzących się z sektora prywatnego).

Wykres 3. Zmiana przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2009 roku w podziale ze względu na rodzaj własności przedsiębiorstw

[n=1 874]

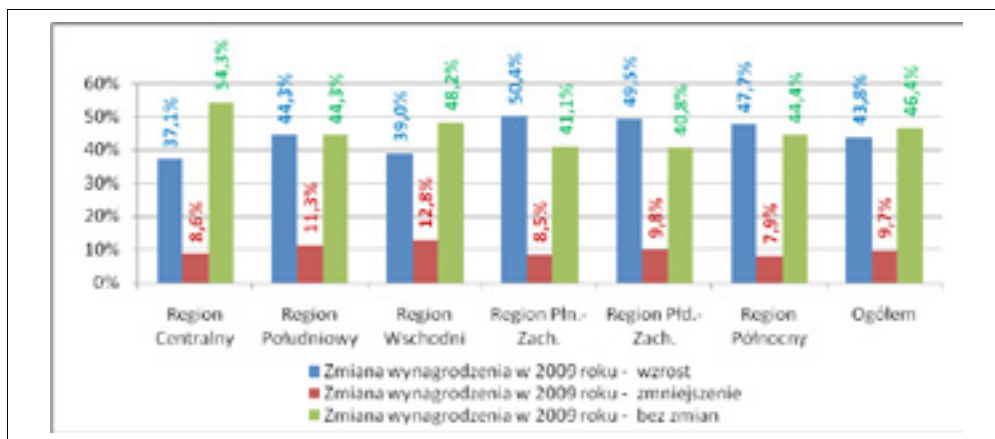


Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

W podziale na regiony widoczne jest zróżnicowanie w zmienności wynagrodzeń w odniesieniu do regionu centralnego i wschodniego – w obu tych regionach zanotowano najniższy udział przedsiębiorstw, które podniosły poziom wynagrodzeń (kolejno 37% i 39% przedsiębiorstw). Relatywnie niski odsetek przedsiębiorstw podnoszących wynagrodzenia w 2009 roku w tych dwóch regionach kontrastował z zachodnimi regionami Polski, gdzie firm odnotowujących wzrost wynagrodzeń było ok. 50%. Istotną informacją jest również to, że obydwa te regiony silnie stabilizowały poziom wynagrodzeń, choć w przypadku regionu wschodniego równocześnie największy był tam odsetek przedsiębiorstw, w których odnotowano zmniejszenie wynagrodzeń (13%).

Wykres 4. Zmiana przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2009 roku w podziale na regiony

[n=1 925]

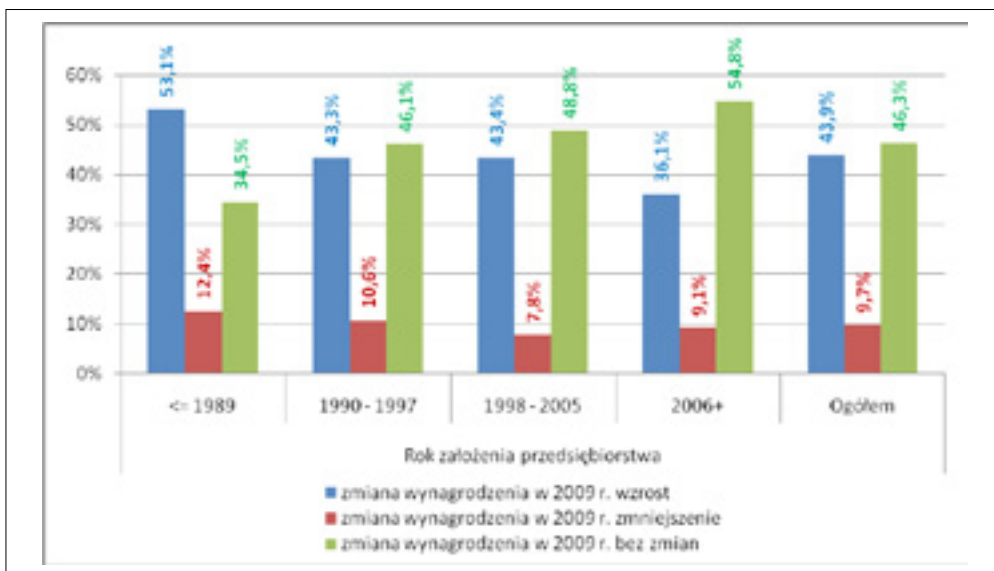


Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Kolejnym istotnym czynnikiem różnicującym jest okres działania przedsiębiorstw. W tym przypadku można wskazać silną zależność zmiany poziomu wynagrodzeń od wieku przedsiębiorstw. Im przedsiębiorstwo jest młodsze, tym zdecydowanie rzadziej spotykana była zmiana poziomu wynagrodzeń, co dotyczy zarówno wzrostu, jak i spadku ich poziomu. Wysoki poziom zmienności w grupie przedsiębiorstw starszych: 65,5% w przypadku tych firm, które powstały przed 1989 rokiem, silnie kontrastował z wyraźnie niższym poziomem zmienności w przedsiębiorstwach młodszych, w szczególności w zestawieniu z przedsiębiorstwami powstałymi po 2005 roku, gdzie zmiana poziomu wynagrodzeń dotyczyła tylko 45% przedsiębiorstw. Warto pamiętać o występującej w grupie najstarszych przedsiębiorstw nadreprezentacji przedsiębiorstw dużych oraz przedsiębiorstw publicznych i tych o mieszanym typie własności. Jednak ten poziom nadreprezentacji również stanowi czynnik decydujący o obrazie występującej w tym obszarze zależności.

Wykres 5. Zmiana przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2009 roku w podziale ze względu na wiek przedsiębiorstw

[n=1 898]



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Przeprowadzenie analizy w kontekście przynależności danej grupy przedsiębiorstw do odpowiedniej sekcji PKD pokazuje różnicę w zmianach poziomu wynagrodzeń. W tym przypadku ważnym czynnikiem wprowadzającym dodatkowy wymiar analizy jest informacja na temat przynależności danych przedsiębiorstw do konkretnego sektora własności. Widoczne silne zróżnicowanie pomiędzy sektorami gospodarczymi jest osłabiane obecnością przedsiębiorstw publicznych w konkretnych sektorach, gdyż przedsiębiorstwa publiczne silnie odpowiadają za wzrost wynagrodzeń. W tej analizie można zauważyć, że sektory, w których występuje silna reprezentacja przedsiębiorstw publicznych notowały wyraźne odstępstwo in plus od średniej wartości zmiany. Widoczne jest to przykładowo w obszarach: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (67,8% przedsiębiorstw z tej sekcji odnotowało wzrost wynagrodzeń, a 27,6% spadek) oraz górnictwie, zaopatrywaniu w ener-

gię i wodę oraz w administracji publicznej (64,8% podmiotów zwiększyło poziom wynagrodzeń, a 27,6% zmniejszyło).

Widoczne jest zatem wyraźnie, że to podmioty prywatne silniej stabilizują płace i odpowiadają za ich obniżki, natomiast siła wzrostów spoczywa na przedsiębiorstwach z udziałem własności publicznej. W sektorach, w których dominuje własność prywatna, jak: budownictwo, transport czy przetwórstwo przemysłowe zupełnie inaczej rozkładają się akcenty w polityce płacowej przedsiębiorstw, choć i tak widoczny jest wpływ na wyniki analiz podziału na sektory własności, gdyż również w tych przypadkach sektor publiczny odpowiada za silny wpływ wzrostów wynagrodzeń, choć ze względu na niską liczebność tych przedsiębiorstw w danym sektorze gospodarki ich oddziaływanie na wyniki ogółem nie było decydujące.

**Tabela 3. Zmiana przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w przedsiębiorstwach w 2009 roku wg głównego obszaru działalności przedsiębiorstw**

[n=1 925]

	Wzrost lub zmniejszenie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Państwa przedsiębiorstwie w 2009 r.			
	Wzrost	Zmniejszenie	Bez zmian	Ogółem
Górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, dostawa wody, administracja publiczna	64,8%	7,6%	27,6%	100,0%
Przetwórstwo przemysłowe	42,1%	15,4%	42,6%	100,0%
Budownictwo	44,4%	7,4%	48,1%	100,0%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	46,7%	7,5%	45,8%	100,0%
Transport i gospodarka magazynowa	30,7%	10,8%	58,4%	100,0%
Inna działalność usługowa	49,0%	7,8%	43,1%	100,0%

	Wzrost lub zmniejszenie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Państwie przedsiębiorstwie w 2009 r.			
	Wzrost	Zmniejszenie	Bez zmian	Ogółem
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	55,9%	8,5%	35,6%	100,0%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, edukacja	49,0%	5,2%	45,8%	100,0%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	45,1%	5,6%	49,3%	100,0%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	67,8%	4,6%	27,6%	100,0%
Rolnictwo – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	50,0%	12,5%	37,5%	100,0%
Ogółem	43,8%	9,7%	46,4%	<b>100,0%</b>

**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Warto również zwrócić uwagę na wystąpienie pewnej zależności w przypadku nałożenia na siebie realizowanych przez przedsiębiorstwa działań w sferze zatrudnienia i wynagrodzeń. Przedsiębiorstwa, które podnosiły poziom zatrudnienia najrzadziej zmniejszały poziom wynagrodzeń (jedynie 5,4% przedsiębiorstw), zarazem stanowiły najliczniejszą grupę z tych, które te wynagrodzenia podnosiły (56,3%). Przedsiębiorstwa, które nie zmieniały poziomu zatrudnienia w roku 2009 najczęściej również nie zmieniały poziomu wynagrodzeń, jednak ich skłonność do obniżania wynagrodzeń (9,4%) była prawie dwukrotnie większa niż w grupie przedsiębiorstw zwiększających zatrudnienie. Równocześnie jest to grupa przedsiębiorstw, która w najmniejszym stopniu zwiększała poziom wynagrodzeń (37,8%), nawet przedsiębiorstwa redukujące zatrudnienie częściej podnosiły poziom wynagrodzeń (40,2%).

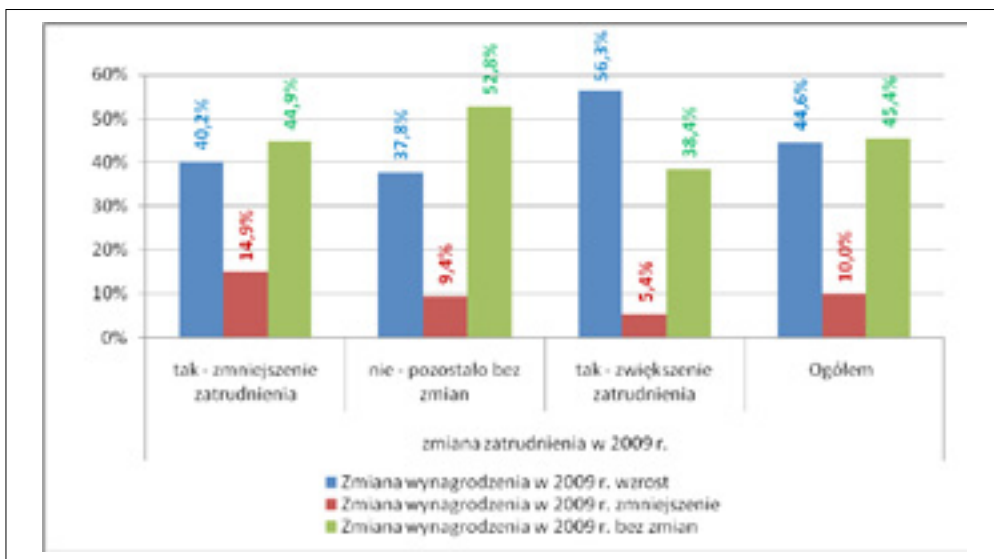
Powyzsze spostrzezenie moze prowadzic do nastepujacego wniosku, ze to wlasnie ta grupa przedsiebiorstw, ktora nie dokonywala zmian w poziomie zatrudnienia oraz nie zmienila w ubieglym roku poziomu wynagrodzen, starala sie zarzadzac przedsiebiorstwem w taki sposob, aby laczyz w jednym 3 elementy: reakcje na spowolnienie gospodarcze, utrzymanie konkurencyjnosci i rownoczesne utrzymanie zasobu kapialu ludzkiego w przedsiebiorstwie. Ten typ zarzadzania mozna okreslic jako zachowawczy, jednak nie ogranicza on potencjalu przedsiebiorstwa, jak rowniez nie stwarza impulsu do poszukiwania innego zatrudnienia przez pracownikow przedsiebiorstwa, a co za tym idzie moze stanowic racjonalna alternatywe dla radykalnych dzialan cechujacych przedsiebiorstwa bardzo elastycznie reagujace na zmieniajace sie warunki na rynku.

Ciekawym przypadkiem sa przedsiebiorstwa, ktore redukujac w ubieglym roku zatrudnienie podnosily rownoczesnie wynagrodzenia. Grupa ta jest relatywnie duza – stanowi ponad 40% przedsiebiorstw, ktore zmniejszaly zatrudnienie. W grupie tej wysoki udzial mialy przedsiebiorstwa publiczne i z udzialem wlasnosci publicznej.

Powyzsze konstatacje potwierdzaja wcześniejsze spostrzezenia, ze przedsiebiorstwa publiczne sa w swoim modelu dzialania zdecydowanie mocniej „uniezależnione” od oddziaływania czynnikow zewnetrznych, w tym glownie koniunktury gospodarczej. Moze to oznaczac, ze prowadzona polityka wewnetrzna przedsiebiorstw nie jest determinowana sytuacja gospodarcza przedsiebiorstwa, lecz pozaekonomicznymi czynnikami, co w dluzszej perspektywie moze negatywnie wplywac na kondycje przedsiebiorstwa (obnizenie jego konkurencyjnosci). Oczywiscie nie dotyczy to jedynie przedsiebiorstw publicznych, jednak ich nadreprezentacja w grupie przedsiebiorstw podnoszacych wynagrodzenia powoduje, ze to do nich glownie nalezy kierowac te uwagi.

Wykres 6. Zmiana przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2009 roku w podziale ze względu na kierunek zmian poziomu zatrudnienia w 2009 roku

[n=1 853]



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Kolejną istotną kwestią jest możliwość jest obniżenia płac w momencie, gdy sytuacja gospodarcza skłania przedsiębiorstwa do poszukiwania rezerw w obszarze kosztów własnych działalności w celu utrzymania płynności finansowej. Istnieje zatem przestrzeń możliwych kompromisów w sytuacji pogorszenia się koniunktury, do których może dochodzić pomiędzy przedsiębiorcą a jego pracownikami. Oczywiście osiągnięcie kompromisu i realizacja wspólnych rozwiązań nie są łatwe, natomiast pozwalają na utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia i jednocześnie stworzenie poczucia odpowiedzialności za losy przedsiębiorstwa wśród pracowników.

Analiza wielkości procentowej zmiany poziomu wynagrodzeń pozwala na sformułowanie kilku wniosków. Przedsiębiorstwa większe wprowadzały zmiany w poziomie wynagrodzeń w mniejszej skali, niż miało to miejsce w przedsiębiorstwach mniejszych. Różnica

ta była widoczna zarówno w przypadku przedsiębiorstw, które podnosiły poziom wynagrodzeń w roku ubiegłym jak również wśród tych, które ten poziom obniżyły. Dziesięcioprocentowy wzrost wynagrodzeń zanotowały średnio (ze względu na skośność rozkładu do oceny wykorzystano nie średnią, lecz medianę) przedsiębiorstwa mikro i małe, przedsiębiorstwa duże wykazywały średni wzrost na poziomie tylko 6%. W przypadku redukcji wynagrodzeń różnica pomiędzy przedsiębiorstwami mikro i dużymi wyniosła aż 10 punktów procentowych (18% spadku w przypadku mikroprzedsiębiorstw i 8% dla firm dużych). Również różnice w podziale na regiony były wyraźne, przy czym, o ile poziom wzrostu wynagrodzeń różnił się nieznacznie (2 punkty procentowe), to obniżenie płac różnicowało regiony dużo bardziej – różnica ta wyniosła 8 punktów procentowych (firmy z regionu północnego odnotowały obniżki o 15%, a podmioty z regionu południowego jedynie o 7%).

**Tabela 4. Procentowy wzrost lub zmniejszenie poziomu wynagrodzeń w 2009 roku w podziale ze względu na wielkość przedsiębiorstwa**

[n=829 oraz n=183]

	Wielkość przedsiębiorstwa			
	mikro	małe	średnie	duże
	%	%	%	%
O ile procentowo było wyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Państwa przedsiębiorstwie	10	10	8	6
O ile procentowo było niższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Państwa przedsiębiorstwie	18	10	10	8

**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Największe poziomy zmian wynagrodzeń zanotowano w przedsiębiorstwach prywatnych, co nie dziwi w przypadku obniżki wynagrodzeń, natomiast w przypadku wzrostów wynagrodzeń można było się spodziewać, że to jednak przedsiębiorstwa publiczne

będą notować wyższe przyrosty. Przypuszczenie takie mogło być podyktowane chociażby skalą podwyżek wynagrodzeń w przedsiębiorstwach publicznych, jak już zostało wspomniane ponad  $\frac{2}{3}$  spośród tych przedsiębiorstw podniosło wynagrodzenia pracownikom w 2009 roku. Pokazywać to może, że przedsiębiorstwa publiczne są zmuszone do indeksacji płac (co jest efektem, np. umów społecznych, silnych związków zawodowych itp.), choć robią to najczęściej jedynie na minimalnym poziomie. Natomiast przedsiębiorstwa prywatne, jeżeli już podnoszą płace (w roku 2009 zrobiło tak jedynie 41% przedsiębiorstw), to ma to związek z poziomem jej produktywności.

**Tabela 5. Procentowy wzrost lub zmniejszenie poziomu wynagrodzeń w 2009 roku w podziale ze względu na własność przedsiębiorstwa**

[kolejno w tabeli n=815 oraz n=176]

	Publiczne-prywatne		
	publiczne	mieszane	prywatne
	%	%	%
O ile procentowo było wyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Państwa przedsiębiorstwie	6	6	10
O ile procentowo było niższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Państwa przedsiębiorstwie	8	7	10

**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Równie interesująco kształtują się wyniki analizy z perspektywy przyszłych zmian zatrudnienia. Pokazują one, że przedsiębiorstwa, które negatywnie widzą przyszłość (prognozują spadek poziomu zatrudnienia) w najmniejszym stopniu zarówno podnosiły płace, jak również je obniżały. A zatem można przyjąć wniosek generalny, że te przedsiębiorstwa, które zmieniały poziom wynagrodzeń (w obu kierunkach) w niewielkim tylko stopniu, najczęściej przewidują przyszłą redukcję poziomu zatrudnienia. W przeciwieństwie do przedsiębiorstw, które zdecydowanie silniej redukowały bądź podnosiły poziom wynagrodzeń,

w tych przypadkach perspektywy rozwojowe wydają się być zdecydowanie bardziej pozytywne – przedsiębiorstwa te zakładają bowiem wzrost, bądź stabilizację poziomu zatrudnienia w roku następnym.

Wynika stąd kolejny generalny wniosek, że zdecydowane decyzje dotyczące zmian poziomu wynagrodzeń (zarówno zmniejszające, jak również zwiększające) cechują przedsiębiorstwa, których perspektywy dotyczące przyszłego zatrudnienia można określić jako stabilne i/lub rozwojowe. Co oznacza, że odwaga i zdecydowanie w działaniu w obszarze wynagrodzeń przekładają się na lepsze perspektywy zatrudnieniowe. Od tej generalnej zasady jest jednak wyjątek – nie dotyczy ona przedsiębiorstw, które podnosiły poziom wynagrodzeń w roku ubiegłym zdecydowanie ponad miarę, tzn. nie dotyczy 5% przedsiębiorstw, które podnosiły wynagrodzenia na poziomie 40% i więcej. W tym przypadku uzupełnieniem wniosku generalnego jest wniosek szczegółowy mówiący, że bardzo wysokie wzrosty poziomu wynagrodzeń przekładają się na redukcję poziomu zatrudnienia w roku następnym.

**Tabela 6. Procentowy wzrost lub zmniejszenie poziomu wynagrodzeń w 2009 roku w podziale ze względu na przyszłe zmiany poziomu zatrudnienia**

[kolejno w tabeli n=808 oraz n=179]

	Jakie zmiany w poziomie zatrudnienia planujecie Państwo na koniec 2010 r. w porównaniu z końcem 2009 r.?			
	wzrost	bez zmian	spadek	trudno powiedzieć
	%	%	%	%
O ile procentowo było wyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Państwa przedsiębiorstwie	10	10	7	9
O ile procentowo było niższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Państwa przedsiębiorstwie	10	13	7	10

**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

---

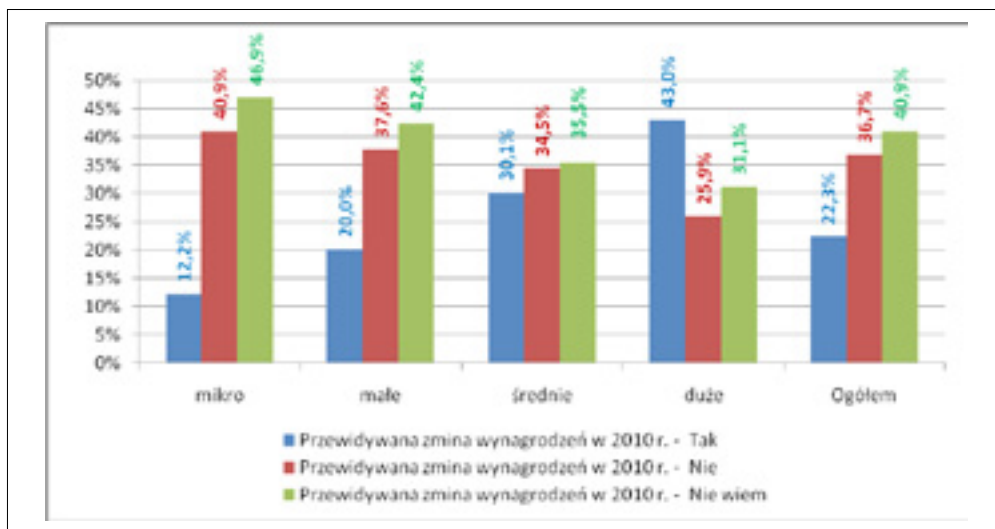
### 3. Prognozy zmian poziomu wynagrodzeń

---

W analizie deklarowanych zmian poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w sposób wyraźny zarysowuje się zależność ukazująca wzrost poziomu niepewności co do przyszłości wraz ze zmniejszaniem się wielkości przedsiębiorstw. Im przedsiębiorstwo jest mniejsze, tym poziom niepewności co do kształtowania się przyszłych wynagrodzeń rośnie – w przypadku mikroprzedsiębiorstw jest to prawie 47% wszystkich podmiotów z tej grupy, gdy dla dużych udział ten wynosi 31%. Również mikroprzedsiębiorstwa należą do grupy podmiotów charakteryzującej się najniższą skłonnością do zmiany poziomu wynagrodzeń – jedynie 12,2% z nich prognozowało takie zmiany, przy 41% deklarujących, że żadna zmiana w poziomie wynagrodzeń w tym roku nie nastąpi. Struktura odpowiedzi prezentująca skłonność do zmian oraz poziom niepewności zmienia się wraz z wielkością przedsiębiorstwa. Można zauważyć, że to duże przedsiębiorstwa są główną grupą odpowiadającą za zmiany w przyszłych wynagrodzeniach – aż 43% przedsiębiorstw przewiduje zmianę, a jedynie 26% takiej zmiany nie przewiduje. Poziom niepewności co do przyszłości, który maleje wraz z wielkością przedsiębiorstwa, jest najniższy wśród dużych przedsiębiorstw, dla których ukształtował się na poziomie 31%.

Wykres 7. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg wielkości przedsiębiorstw

[n=2 265]

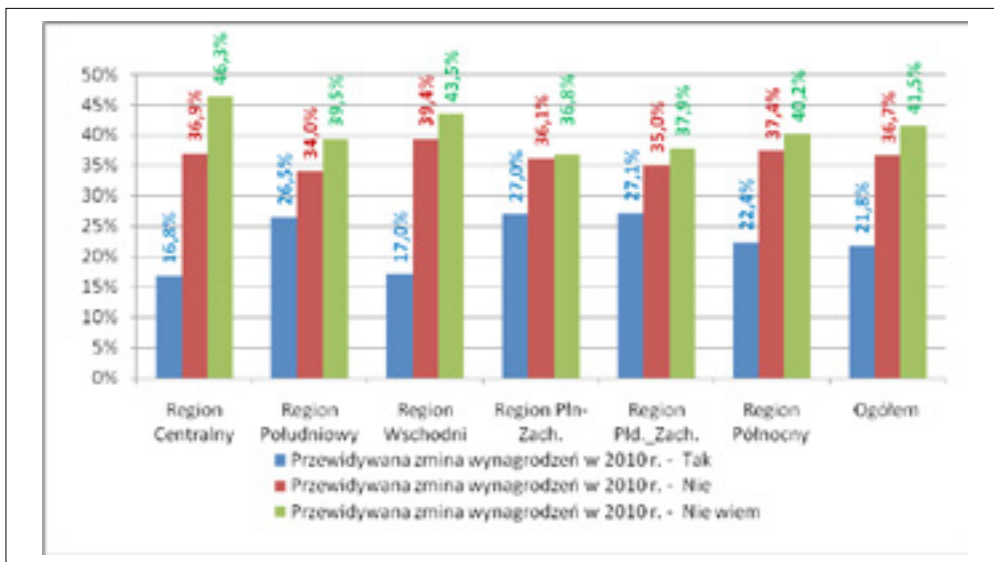


**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

W przekroju terytorialnym widoczne jest wyraźne zróżnicowanie poziomu niepewności przedsiębiorstw co do kształtowania się przyszłych wynagrodzeń. Najwyższy jego poziom można zaobserwować wśród firm zlokalizowanych w regionach: centralnym (46,3%) i wschodnim (43,5%), natomiast najniższy w przedsiębiorstwach regionu północno-zachodniego (36,8%) i regionu południowo-zachodniego (37,9%). Odsetek przedsiębiorstw przewidujących zmiany w wynagrodzeniach odzwierciedla poziom niepewności występując wśród badanych firm. Dlatego też najniższy odsetek firm przewidujących zmiany w poziomie wynagrodzeń występuje w regionach, które charakteryzowały się najwyższym poziomem niepewności co do przyszłego poziomu płac (w regionach centralnym i wschodnim było to tylko ok. 17% firm). Ponadto, co warto zauważyć, opisana struktura pokrywa się z opisanym w rozdziale 1 podziałem regionalnym w kontekście poziomu przeciętnych wynagrodzeń w gospodarce narodowej. W regionach o najniższym poziomie

wynagrodzeń występuje również najwyższy poziom niepewności co do przyszłej kondycji przedsiębiorstw.

Wykres 8. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg regionów  
[n=2 335]



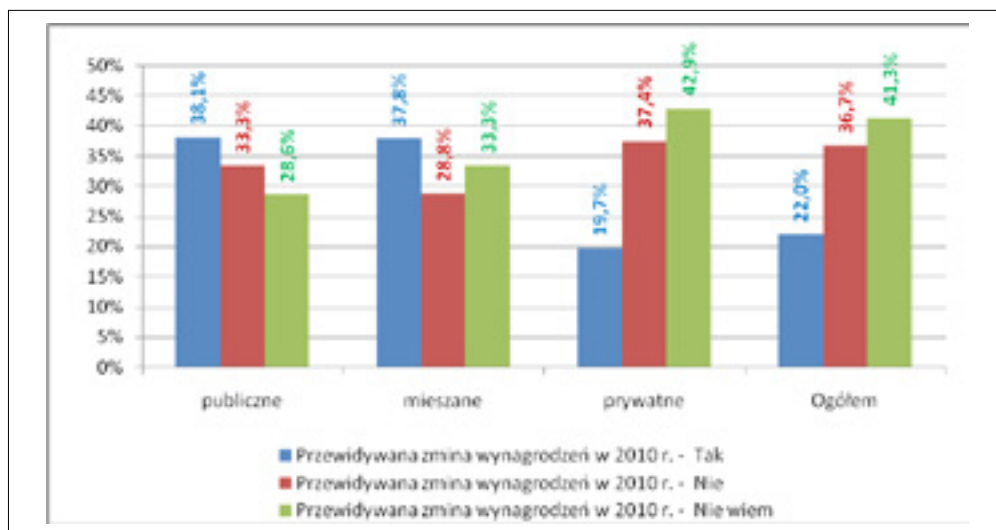
Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Informacja na temat poziomu niepewności jest istotnym elementem analiz dotyczących kształtowania się sytuacji na rynku i wpływu czynników zewnętrznych na kondycję przedsiębiorstw, jak również kondycji przedsiębiorstw wynikającej z ich sytuacji wewnętrznej. Jak można zauważyć, najwyższy odsetek przedsiębiorstw nie potrafiących określić kierunku przyszłych zmian w poziomie wynagrodzeń występuje w grupie firm prywatnych – aż 41% przypadków, gdy tymczasem wartość tego parametru w grupie przedsiębiorstw publicznych kształtuje się na niskim poziomie – 28,6%. Warto również zaznaczyć, że zmiany w poziomie przyszłych wynagrodzeń przewiduje tylko 19,7% przedsiębiorstw

prywatnych, co kontrastuje z wysokim odsetkiem firm deklarujących zmiany w grupie przedsiębiorstw publicznych – 38,1%.

Wykres 9. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg własności przedsiębiorstw

[n=2 257]



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Przeprowadzona powyżej analiza wstępna prezentująca skłonność do zmian w poziomie wynagrodzeń wskazuje, że przedsiębiorstwa prywatne, podobnie jak przedsiębiorstwa z grupy małych i mikro, cechuje zdecydowanie wyższy poziom niepewności niż przedsiębiorstwa publiczne i przedsiębiorstwa średnie i duże. Spostrzeżenie to powinno stanowić ważny sygnał dla instytucji otoczenia biznesu, ale również dla państwa, jak i przedstawiciele przedsiębiorców, ponieważ, jak można zauważyć, to nie konieczność wprowadzania zmian w poziomie wynagrodzeń stanowi problem czy wyzwanie dla przedsiębiorców, ale przede wszystkim niepewność co do najbliższej przyszłości. Konieczne wydaje się takie

uksztaltowanie otoczenia biznesowego oraz stworzenie takich instrumentów wsparcia, aby zmniejszyć dolegliwość wynikającą z niepewnej sytuacji rynkowej.

W przypadku prognoz dotyczących kształtowania się poziomu wynagrodzenia do końca 2010 r. (pomijających respondentów, którzy nie potrafili określić swoich oczekiwań co do poziomu wynagrodzeń w przyszłości), widoczna jest bardzo duża grupa podmiotów, które nie oczekują zmian w tym zakresie. W badanej populacji blisko 69% podmiotów nie planuje ani zwiększać, ani zmniejszać wynagrodzeń swoim pracownikom. Wśród firm planujących takie zmiany bardzo wyraźna jest przewaga podmiotów prognozujących wzrosty wynagrodzeń – było ich 29%, w porównaniu do tylko 2% firm oczekujących spadku wynagrodzeń.

**Tabela 7. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 roku**  
[n=1367]

		Liczebność	% z N ważnych w kolumnie
Czy w tym roku zmienia się wynagrodzenia w przedsiębiorstwie	zmniejszą się	27	2,0%
	bez zmian	940	68,8%
	zwiększą się	400	29,3%
	ogółem	1 367	100,0%

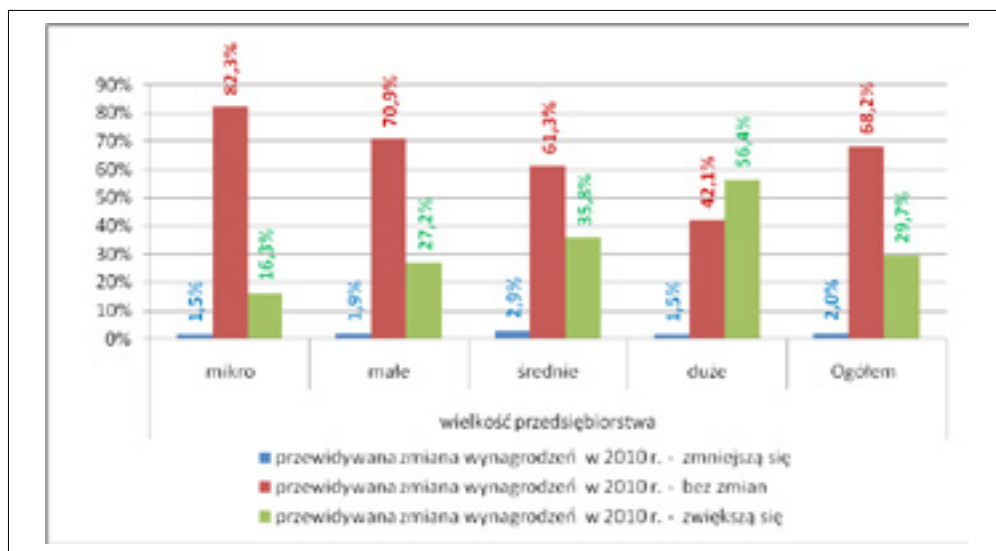
**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Bardzo interesująco prezentują się wyniki prognoz przy uwzględnieniu klasy wielkości przedsiębiorstw. Wśród badanych firm widoczne jest bardzo duże zróżnicowanie – o ile aż 82,3% firm mikro nie planuje zmieniać poziomu wynagrodzeń, to w przypadku przedsiębiorstw dużych jest to już tylko ok. 42%. Wyraźnie ponadto widać, że duże firmy są największymi optymistami – 56,4% dużych firm prognozuje wzrost wynagrodzeń w 2010 r., podczas gdy wśród firm mikro tylko 16,3%. Widoczna jest zatem wyraźna zależ-

ność – im przedsiębiorstwo jest większe, tym wyższe prawdopodobieństwo wzrostu wynagrodzeń dla jego pracowników w przyszłości<sup>5</sup>. Z drugiej strony, odsetek przedsiębiorstw oczekujących stabilizacji wynagrodzeń na poziomie z roku poprzedniego rośnie wraz ze zmniejszaniem się wielkości przedsiębiorstw. Innymi słowy, to głównie większe podmioty odpowiadają za wysoki poziom deklarowanego wzrostu wynagrodzeń, natomiast mniejsze „biorą na siebie ciężar” utrzymywania stabilnych płac w gospodarce.

Wykres 10. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 roku z uwzględnieniem klasy wielkości firm

[n=1 338]



Źródło: obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

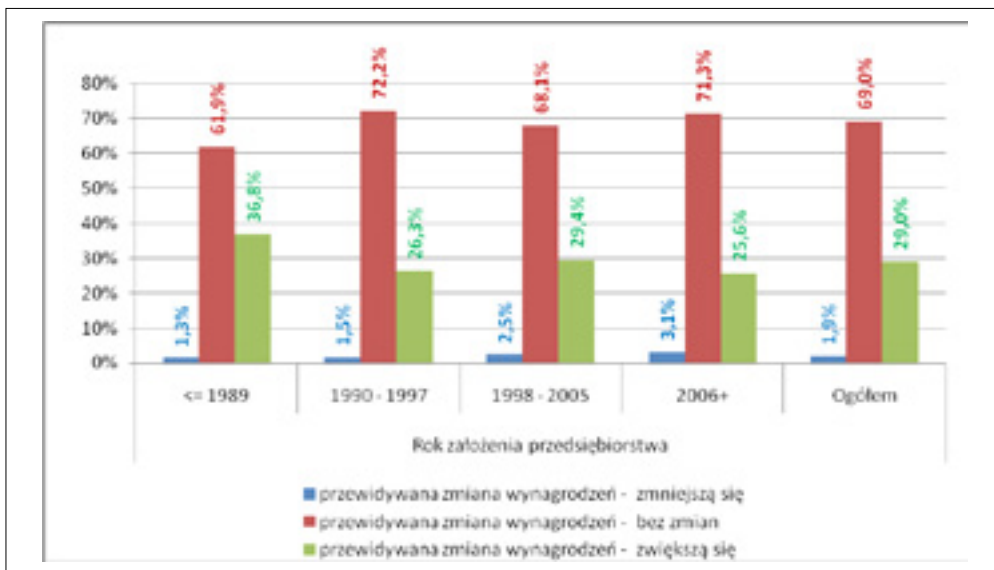
Rozpatrując prognozy ankietowanych przedsiębiorstw według daty ich powstania można zauważyć duży kontrast pomiędzy firmami założonymi przed rokiem 1990 a resztą

<sup>5</sup> Wpływ na to może mieć wiele czynników. Jednym z nich jest mocniejsza pozycja przetargowa związków zawodowych w przedsiębiorstwach dużych (jak i wyższy poziom samego uzwiązkowienia), która może determinować większą presję na zwiększanie wynagrodzeń.

podmiotów. Przedsiębiorstwa najdłużej funkcjonujące na rynku relatywnie najrzadziej prognozują brak zmian w poziomie wynagrodzeń (blisko 62% podmiotów z tej grupy), a równocześnie są najbardziej skłonne do tego, by je zwiększać do końca 2010 roku (blisko 37% wskazań, podczas gdy w pozostałych trzech grupach przedsiębiorstw, wyodrębnionych ze względu na rok ich założenia, odsetek ten nie przekroczył w żadnym przypadku 30%). Tłumaczyć to można niewątpliwie większą dojrzałością i doświadczeniem biznesowym, które charakteryzują starsze podmioty. Doświadczając niejednokrotnie gwałtownych zmian koniunktury gospodarczej nauczyły się one ostrożnego, wyważonego reagowania na sygnały rynkowe i zwłaszcza w okresach dekonunktury lub też istotnych przejść pomiędzy fazami cykli koniunkturalnych starają się nie dokonywać gwałtownych redukcji wynagrodzeń (jak również, gdy to tylko możliwe, utrzymywać dodatnią dynamikę płac) wiedząc, że może to spowodować odpływ istotnej części ich kluczowych pracowników.

Wykres 11. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg wieku przedsiębiorstw

[n=1 344]



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

W przedsiębiorstwach mikro odsetek prognozujących wzrost poziomu wynagrodzeń najwyższy był w firmach najmłodszych (w przedsiębiorstwach powstałych w latach 1998-2005 – 16,4%, w powstałych po 2005 r. – 23,6%). Brak zmian najczęściej deklarowany był przez podmioty najstarsze – te powstałe przed 1990 r. deklarowały brak zmian w aż 91,7%. W przypadku firm małych, braku zmian najczęściej oczekują firmy powstałe w latach 1990-1997, a wzrostu – przedsiębiorstwa założone w okresie 1998-2005. W firmach średnich brak zmian najmocniej deklarowany był przez podmioty najkrócej funkcjonujące na rynku, zaś wzrost poziomu wynagrodzeń przez firmy najstarsze. Podmioty duże w większości przewidywały wzrost poziomu wynagrodzeń (ogółem 56,6%), przy czym przodowały w tym te najmłodsze (75%) oraz najstarsze (62,5%). Niezwykle proporcje zanotowano w grupie przedsiębiorstw dużych powstałych po 2005 roku, gdzie  $\frac{3}{4}$  przedsiębiorstw przewiduje wzrost wynagrodzeń a jedynie  $\frac{1}{4}$  brak zmian – jest to o tyle interesujące, że we wszystkich pozostałych kategoriach przedsiębiorstw najmłodszych te proporcje układają się dokładnie odwrotnie.

Tabela 8. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg daty powstania przedsiębiorstw z uwzględnieniem klasy wielkości firm

[n=1 316]

		Wielkość przedsiębiorstwa				
		Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem
		% z N ważnych w kolumnie	% z N ważnych w kolumnie	% z N ważnych w kolumnie	% z N ważnych w kolumnie	% z N ważnych w kolumnie
<= 1989	zmniejszą się	–	1,7%	1,1%	2,5%	1,4%
	bez zmian	91,7%	73,3%	57,9%	35,0%	61,6%
	zwiększą się	8,3%	25,0%	41,1%	62,5%	37,0%
1990-1997	zmniejszą się	0,8%	0,5%	3,0%	2,1%	1,5%
	bez zmian	87,3%	75,6%	64,5%	41,7%	71,7%
	zwiększą się	11,9%	23,9%	32,5%	56,3%	26,8%

		Wielkość przedsiębiorstwa				
		Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem
		% z N ważnych w kolumnie	% z N ważnych w kolumnie	% z N ważnych w kolumnie	% z N ważnych w kolumnie	% z N ważnych w kolumnie
1998-2005	zmniejszą się	1,6%	2,2%	5,1%	0,0%	2,5%
	bez zmian	82,0%	65,7%	58,6%	51,4%	67,4%
	zwiększą się	16,4%	32,0%	36,4%	48,6%	30,0%
2006+	zmniejszą się	2,8%	6,3%	0,0%	0,0%	3,2%
	bez zmian	73,6%	71,9%	68,8%	25,0%	71,0%
	zwiększą się	23,6%	21,9%	31,3%	75,0%	25,8%
Ogółem	zmniejszą się	1,5%	1,7%	2,9%	1,6%	2,0%
	bez zmian	82,7%	71,4%	61,4%	41,9%	68,5%
	zwiększą się	15,8%	26,9%	35,6%	56,6%	29,5%

**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Znaczące zróżnicowanie, jeśli chodzi o prognozy zmian poziomu wynagrodzenia, można zaobserwować także przy zastosowaniu podziału przedsiębiorstw według klucza terytorialnego. Wśród podmiotów nieplanujących zmian poziomu wynagrodzeń najmniej zachowawcze są firmy z regionu południowo-zachodniego (nieco ponad 60% wskazań), natomiast najbardziej ostrożne są przedsiębiorstwa z regionu centralnego, gdzie aż 75% ankietowanych nie prognozuje żadnych zmian. W przypadku grupy firm prognozujących wzrost poziomu wynagrodzeń, zdecydowanie in plus wyróżniają się ponownie podmioty z regionu południowo-zachodniego, gdzie odsetek ten wyniósł blisko 40%, jak również in minus przedsiębiorstwa z regionu centralnego, gdzie wyniósł on tylko 23,5%.

**Tabela 9. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg miejsca siedziby przedsiębiorstw**

[n=1 367]

	Spadek	Bez zmian	Wzrost
	% z N	% z N	% z N
Region centralny	1,30%	75,20%	23,50%
Region południowy	3,40%	64,80%	31,80%
Region wschodni	1,80%	73,00%	25,20%
Region północno-zachodni	1,60%	64,70%	33,70%
Region południowo-zachodni	0,80%	60,20%	39,10%
Region północny	2,40%	68,70%	28,90%

**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

W przedsiębiorstwach mikro najwyższy odsetek prognozujących spadek poziomu wynagrodzeń wystąpił wśród przedsiębiorstw z regionu wschodniego, na brak zmian najczęściej wskazywały podmioty z regionu centralnego, a na wzrost poziomu wynagrodzeń firmy z regionu północno-zachodniego. Wśród firm małych najczęściej prognozujących spadek poziomu wynagrodzeń występowało w firmach zlokalizowanych w regionie północno-zachodnim, przewidujących brak zmian najczęściej było wśród podmiotów z regionu wschodniego, a oczekujących wzrostu poziomu zatrudnienia w regionie południowo-zachodnim.

W grupie przedsiębiorstw średnich najwyższy odsetek prognozujących spadek poziomu wynagrodzeń wystąpił wśród przedsiębiorstw z regionu południowego, najczęściej przedsiębiorców oczekiwało braku zmian w poziomie wynagrodzeń spośród firm położonych w regionach centralnym oraz północno-zachodnim, natomiast odsetek prognozujących wzrost poziomu wynagrodzeń najwyższy był w firmach z regionu południowo-zachodniego. W przypadku przedsiębiorstw największych spadek poziomu wynagrodzeń najczęściej prognozowany był przez firmy z regionu wschodniego, brak zmian przez pod-

mioty funkcjonujące w regionie południowo-zachodnim, a wzrost poziomu wynagrodzeń wśród firm z regionu północno-zachodniego.

**Tabela 10. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg miejsca siedziby przedsiębiorstw z uwzględnieniem klasy wielkości firm**

[n=1 338]

		Mikro	Małe	Średnie	Duże
		% z N	% z N	% z N	% z N
Region centralny	spadek	0,0%	2,3%	2,8%	0,0%
	bez zmian	88,7%	73,6%	66,2%	44,4%
	wzrost	11,3%	24,1%	31,0%	55,6%
Region południowy	spadek	3,2%	2,4%	6,2%	0,0%
	bez zmian	80,6%	69,4%	59,3%	45,2%
	wzrost	16,1%	28,2%	34,6%	54,8%
Region wschodni	spadek	3,3%	0,0%	0,0%	6,3%
	bez zmian	78,9%	84,4%	58,3%	37,5%
	wzrost	17,8%	15,6%	41,7%	56,3%
Region północno-zachodni	spadek	0,0%	2,6%	1,8%	0,0%
	bez zmian	78,8%	65,4%	66,1%	27,8%
	wzrost	21,2%	32,1%	32,1%	72,2%
Region południowo-zachodni	spadek	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%
	bez zmian	83,3%	61,8%	50,0%	57,1%
	wzrost	16,7%	36,4%	50,0%	42,9%
Region północny	spadek	1,5%	1,8%	3,5%	5,0%
	bez zmian	78,8%	70,5%	62,8%	35,0%
	wzrost	19,7%	27,7%	33,7%	60,0%

**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Wśród przedsiębiorstw wyodrębnionych ze względu na branżę można dostrzec wysoki poziom zróżnicowania jeśli chodzi o kierunki prognozowanych zmian poziomu wynagrodzeń. W przypadku przedsiębiorstw oczekujących braku zmian w poziomie wynagrodzeń w 2010 r. najwyższy ich odsetek wystąpił wśród przedsiębiorstw związanych z rolnictwem (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) – 87,5% wszystkich tych firm nie przewiduje zmian w poziomie wynagrodzeń, jak również wśród firm zajmujących się transportem i gospodarką magazynową (78,5%) oraz handlem hurtowym i detalicznym; naprawą pojazdów samochodowych (77,9%). Z drugiej strony patrząc, optymizmem wyróżniają się firmy z branż: górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, dostawa wody oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości – wśród nich odsetek prognozujących wzrost poziomu wynagrodzeń był nawet wyższy od liczby nieplanujących zmian w tym zakresie.

Tabela 11. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg głównego obszaru działalności przedsiębiorstw

[n=1 367]

	Spadek	Bez zmian	Wzrost
	% z N	% z N	% z N
Górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, dostawa wody, administracja publiczna	1,1%	44,8%	54,0%
Przetwórstwo przemysłowe	2,7%	65,2%	32,1%
Budownictwo	4,9%	66,7%	28,4%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1,7%	77,9%	20,4%
Transport i gospodarka magazynowa	1,8%	78,5%	19,7%
Inna działalność usługowa	1,5%	71,6%	26,9%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0,0%	40,0%	60,0%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, edukacja	1,5%	64,7%	33,8%

	Spadek	Bez zmian	Wzrost
	% z N	% z N	% z N
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	73,7%	26,3%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,7%	49,2%	49,2%
Rolnictwo – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0%	87,5%	12,5%

**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

W badanej próbie 400 firm prognozuje wzrost poziomu wynagrodzeń w ciągu 2010 r., ich spadek jest z kolei oczekiwany tylko przez 27 przedsiębiorstw. Wśród firm oczekujących wzrostu jego średnia procentowa wartość wyniosła 7,4%, natomiast wśród oczekujących spadku – 11,5%. W badaniu odnotowano maksymalny prognozowany wzrost wynagrodzeń w wysokości aż 102% oraz maksymalny prognozowany spadek wynagrodzeń równy 30%.

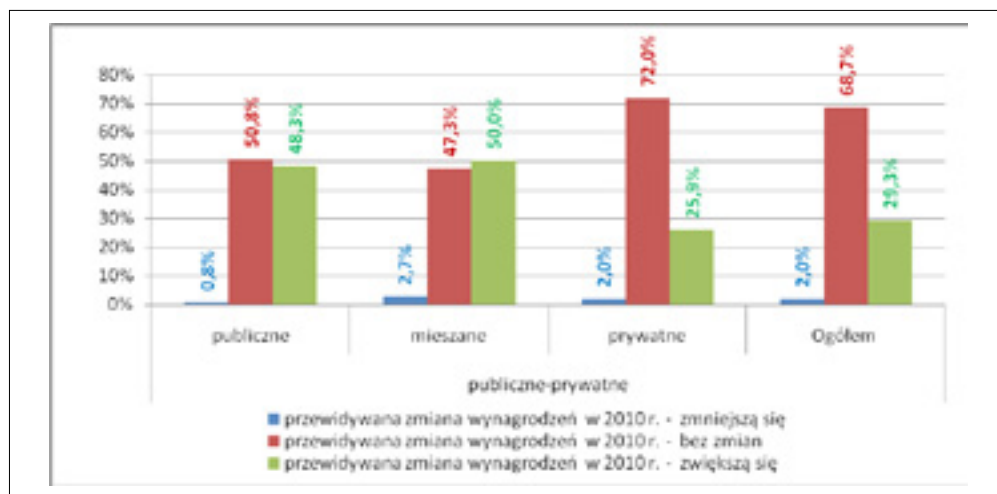
Wartość mediany prognozowanego wzrostu wynagrodzeń wyniosła 5%, natomiast w przypadku prognozowanych spadków była równa 10%. Jeśli chodzi o wartość mediany prognozowanego wzrostu wynagrodzeń wśród grup przedsiębiorstw wyodrębnionych ze względu na różne dekompozycje, właściwie tylko w populacji przedsiębiorstw mikro i małych widoczne są jej nieco wyższe wartości (odpowiednio 8% i 6%). Z kolei mała liczebność podmiotów prognozujących spadek wynagrodzeń nie pozwala na wiarygodne analizowanie występujących różnicowań.

W dalszej części analizy warto przyjrzeć się przewidywaniom dotyczącym przyszłych wynagrodzeń i ich zmiany w kontekście innych zmiennych. W grupie przedsiębiorstw z udziałem własności publicznej zupełnie inaczej kształtują się przewidywania dotyczące przyszłych wynagrodzeń. W przypadku przedsiębiorstw publicznych, wartości przewidywanych wzrostów znajdują się nieznacznie poniżej poziomu przewidywanego braku

zmiany wynagrodzeń (wzrost przewidywało 48,3% przedsiębiorstw, natomiast brak zmiany 50,8%) w grupie przedsiębiorstw z mieszanym udziałem własności publicznej i prywatnej występuje nawet wyższy poziom przewidywanych wzrostów wynagrodzeń niż braku zmian (wzrosty wynagrodzeń 50%, bez zmian 47,3%). Przedsiębiorcy prywatni zdecydowanie ostrożniej deklarują przyszłe kierunki zmian. I tak można zauważyć, że o ile skala zmniejszenia poziomu wynagrodzeń nie różni się znacząco od przedsiębiorstw publicznych, to w przypadku wzrostu zatrudnienia w roku 2010 deklarację taką złożyło tylko 25,9% przedsiębiorstw prywatnych. Natomiast prawie  $\frac{3}{4}$  z prywatnych przedsiębiorców przewidywała brak zmian poziomu wynagrodzeń w nadchodzącym roku.

Wykres 12. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg sektorów własności

[n=1 324]



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

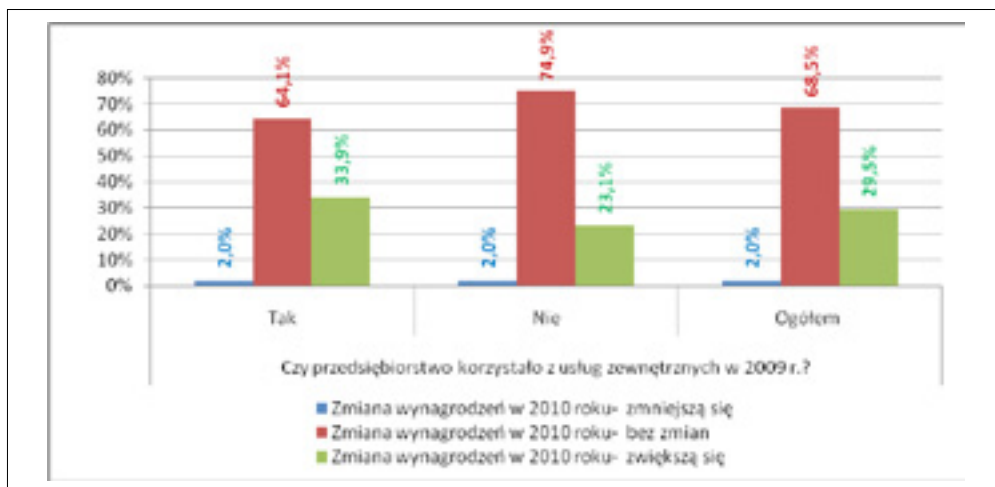
Jak można zauważyć, to przedsiębiorstwa prywatne stabilizują poziom wynagrodzeń w gospodarce. Dopelnieniem tego stwierdzenia jest fakt, że to właśnie w tej grupie przedsiębiorstw jest najwięcej przedsiębiorstw małych i mikro, które głównie odpowiadają

za stabilizację wynagrodzeń. W grupie przedsiębiorstw publicznych wyraźnie widoczna jest skłonność do podnoszenia poziomu wynagrodzeń. Działania podmiotów publicznych w obszarze płac jest zdecydowanie różna od działań prowadzonych przez podmioty prywatne. Przedsiębiorstwa publiczne i mieszane zachowują się tak, jakby nie zauważały wysoce niestabilnej sytuacji rynkowej lub jak gdyby sytuacja ta nie miała wpływu na ich politykę płacową. Wydaje się, że w sytuacji wciąż wysokiej niepewności co do kierunku zmian na rynkach, przedsiębiorstwa powinny zachowywać się bardziej wstrzemięźliwie, w szczególności w podejmowaniu decyzji mogących silnie wpływać na poziom ich konkurencyjności. Ten sposób działania skłania do głębszej refleksji nad źródłami takich zachowań – czy jest to wpływ czynników politycznych na działalność przedsiębiorstw, siła związków zawodowych, złe zarządzanie? To, na co koniecznie trzeba zwrócić uwagę w takim przypadku, to sposoby działania przedsiębiorstw prywatnych, które najlepiej odzwierciedlają rzeczywistą sytuację na rynku, skalę niepewności i ryzyka, produktywność oraz przewidywania co do przyszłych zachowań konsumentów.

Analizując skłonność przedsiębiorstw, które korzystały z usług zewnętrznych w prowadzeniu działalności gospodarczej, do zmiany poziomu wynagrodzeń, można zauważyć większy odsetek przedsiębiorstw przewidujących wzrost wynagrodzeń wśród podmiotów korzystających z outsourcingu.

Wykres 13. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg skłonności do korzystania z usług zewnętrznych

[n=1 341]



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Bardziej szczegółowa analiza pozwala na wykazanie występowania podobnej do powyższej zależności we wszystkich typach przedsiębiorstw wyodrębnionych ze względu na klasę wielkości, za wyjątkiem mikroprzedsiębiorstw, gdzie odsetek firm prognozujących wzrost wynagrodzeń był zbliżony dla korzystających i niekorzystających z usług zewnętrznych. Natomiast w pozostałych trzech grupach w sposób wyraźny widoczna jest sytuacja, w której przedsiębiorstwa, uelastyczniające swoją działalność poprzez outsourcing, są zdecydowanie bardziej skłonne podnosić wynagrodzenia niż te podmioty, które z takich usług nie korzystają. Ponadto widoczny jest także wyraźnie wyższy odsetek firm prognozujących brak zmian w poziomie wynagrodzeń wśród tych podmiotów, które korzystały z usług zewnętrznych. Wymienione zależności wzmacniane są dodatkowo wpływem czynnika jakim jest wielkość firm – w przedsiębiorstwach większych wyższy jest odsetek prognozujących wzrost wynagrodzeń, natomiast w podmiotach mniejszych wzrasta udział oczekujących braku zmian w poziomie wynagrodzeń.

**Tabela 12. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg skłonności do korzystania z usług zewnętrznych i wielkości przedsiębiorstwa**

[n=1 314]

Wielkość przedsiębiorstwa	Czy w tym roku zmienia się wynagrodzenia w przedsiębiorstwie	Czy przedsiębiorstwo korzystało z usług zewnętrznych w 2009 r.?	
		Tak	Nie
		% z N ważnych w kolumnie	% z N ważnych w kolumnie
Mikro	zmniejszą się	2,2%	0,7%
	bez zmian	81,7%	81,6%
	zwiększą się	16,1%	17,7%
Małe	zmniejszą się	1,4%	2,6%
	bez zmian	65,2%	78,6%
	zwiększą się	33,3%	18,9%
Średnie	zmniejszą się	2,7%	3,3%
	bez zmian	58,0%	65,4%
	zwiększą się	39,3%	31,4%
Duże	zmniejszą się	2,0%	0,0%
	bez zmian	38,4%	56,3%
	zwiększą się	59,6%	43,8%

**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Konkludując, to przedsiębiorstwa o większej elastyczności (przejawiającej się wykorzystywaniem usług zewnętrznych) zdecydowanie częściej są skłonne podnosić poziom wynagrodzeń, co stanowić może istotny wskaźnik przewidywanej kondycji tych przedsiębiorstw w niedalekiej przyszłości. Wydaje się, że to właśnie uelastycznianie działalności przekłada się na bardziej pozytywne postrzeganie rzeczywistości przez przedsiębiorców. W przy-

padku przedsiębiorstw niekorzystających z usług zewnętrznych w prowadzonej przez siebie działalności, najczęściej spotykaną postawą było wyczekiwanie przyszłych zmian na rynku. Przedsiębiorstwa te należą do grupy stabilizującej poziom wynagrodzeń w gospodarce, co z jednej strony jest postawą proefektywnościową, z drugiej jednak strony może świadczyć o wysokim poziomie nieprzewidywalności przyszłej kondycji tych przedsiębiorstw, co przekłada się na niepewne postrzeganie przyszłości gospodarczej kraju. Na marginesie prowadzonych rozważań, zasadnym wydaje się postulat, by instytucje wpierające funkcjonowanie przedsiębiorców na rynku promowały rozwiązania podnoszące elastyczność przedsiębiorstw, także poprzez promocję outsourcingu, jako efektywnego i opłacalnego sposobu pozyskiwania usług, nie wymagającego zaangażowania własnych pracowników.

Warto również poddać analizie przewidywania przedsiębiorstw dotyczące wynagrodzeń w kontekście ich historycznych zmian, innymi słowy, odpowiedzieć na pytanie, jak prawdopodobnie mogą zachowywać się w 2010 r. przedsiębiorstwa, które w 2009 r. dokonały lub nie dokonały zmian w poziomie wynagrodzeń.

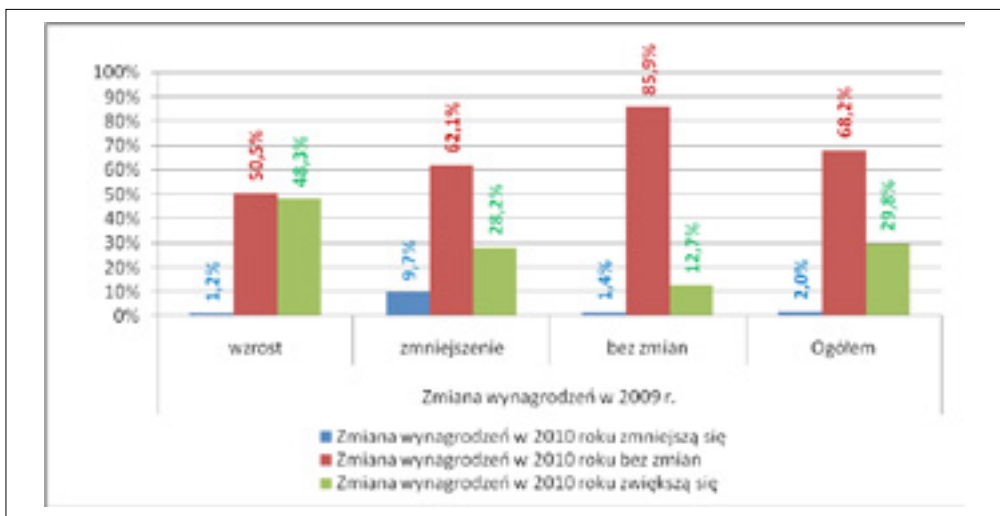
Dane zaprezentowane na poniższym wykresie pokazują wyraźnie, że w badanej zbiorowości firm istnieje pewnego rodzaju wzorec kierunkowego przenoszenia swoich doświadczeń w zakresie kształtowania się poziomu wynagrodzeń na przyszłość. Wśród przedsiębiorstw, które odnotowały w 2009 r. wzrost wynagrodzeń najwyższy jest także odsetek prognozujących dalsze wzrosty w 2010 r. (ponad 48% firm zwiększających wynagrodzenia w 2009 r.). Natomiast firmy, które zmniejszyły w 2009 r. poziom wynagrodzeń, relatywnie najczęściej oczekują spadku wynagrodzeń także w 2010 r. (odsetek firm oczekujących spadku wynagrodzeń był równy blisko 10%). A podmioty deklarujące brak zmian w poziomie wynagrodzeń w 2009 r. konsekwentnie wykazują się w swoich prognozach najwyższym poziomem dalszego oczekiwanego braku zmian (aż blisko 86% tych firm nie przewiduje w kolejnym roku żadnych ruchów w poziomie płac).

Interesującym zjawiskiem jest wyższy, ponad dwukrotnie, poziom deklarowanych wzrostów wynagrodzeń w grupie przedsiębiorstw, które obniżyły wynagrodzenia w roku ubiegłym (28,2%) w stosunku do przedsiębiorstw, które w zeszłym roku nie zmieniły poziomu płac (12,7%). Można to zinterpretować następująco: redukcja płac wpłynęła

na szybsze osiągnięcie stabilności (równowagi) w sytuacji spowolnienia i już słabe sygnały ożywienia skutkują pozytywnymi opiniami na temat przyszłości i stąd przewidywany wzrost poziomu wynagrodzeń. Natomiast brak potrzebnej redukcji płac może wpływać na wydłużanie się okresu dochodzenia do stabilności i zwiększenia proporcji niepewności co do przyszłej sytuacji przedsiębiorstwa, nawet jeżeli spodziewane jest ożywienie gospodarcze.

Wykres 14. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 roku wg zmian poziomu wynagrodzeń w 2009 roku

[n=1 367]



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

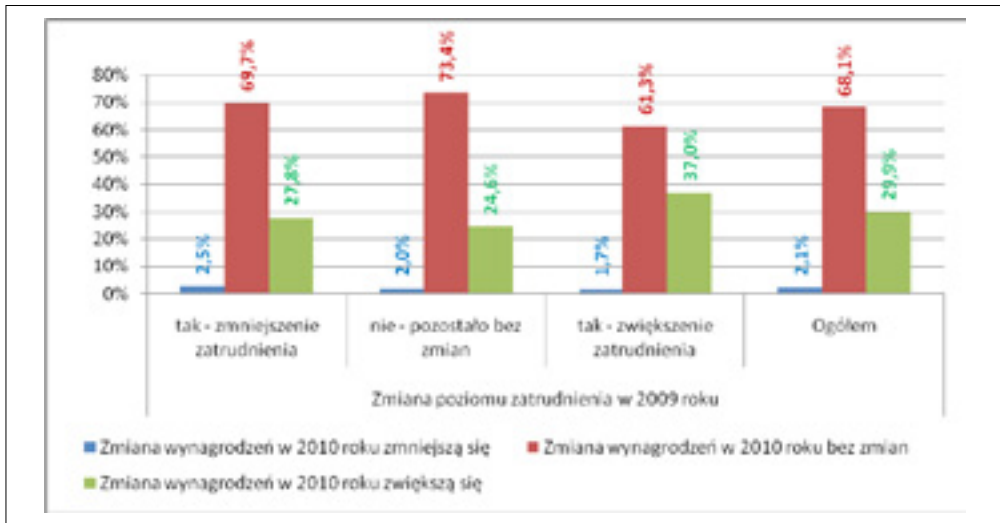
Istotnym elementem w analizie poziomu przyszłych wynagrodzeń jest próba zestawienia wartości przewidywanych kierunków zmian ze zmianami w poziomie zatrudnienia. Pierwszym krokiem będzie tutaj opis powiązań występujących między historycznymi zmianami poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwach a przewidywaniami dotyczącymi wynagrodzeń. Największy odsetek przedsiębiorstw, które przewidują zwiększenie poziomu wynagrodzeń w 2010 r. występuje w grupie firm, które w 2009 zwiększyły poziom zatrudnienia.

Interesującą badawczo grupę stanowią przedsiębiorstwa, które w zeszłym roku obniżyły poziom zatrudnienia, natomiast w 2010 przewidują wzrost wynagrodzeń (jest ich prawie 28% w tej kategorii firm). W tym przypadku wydaje się, że możliwe są dwie interpretacje: przedsiębiorstwa, mimo konieczności redukcji etatów, a co za tym idzie – mimo potencjalnie trudniejszej sytuacji ekonomicznej, w której się znalazły – nie decydują się na utrzymanie restrykcyjnej polityki płacowej, co może być przykładowo efektem oddziaływania czynników wewnętrznych, takich jak silne związki zawodowe czy zawarte wcześniej i niemożliwe do renegocjacji układy zbiorowe. Z drugiej strony możliwe jest „silne odbicie” przedsiębiorstw, które w sytuacji spowolnienia gospodarczego i zmniejszenia się wielkości popytu na ich produkty przeprowadziły w roku ubiegłym takie działania, które w krótkim czasie pozwoliły na szybkie odzyskanie efektywności ekonomicznej w nowych warunkach rynkowych. W wyniku takich działań możliwa staje się zmiana w polityce zatrudnienia i wynagrodzeń, a powstanie tej możliwości jest efektem szybkiej i elastycznej reakcji w momencie krytycznym, takie działania stają się silnym impulsem rozwojowym, ale wymagają realizacji przez przedsiębiorstwa działań strategicznych a nie reaktywnych.

Najliczniejsza grupa, jaką stanowią przedsiębiorstwa nie przewidujące zmian w poziomie wynagrodzeń, jest zróżnicowana w kontekście historycznych zmian poziomu zatrudnienia. Jak można dostrzec, najwyższy odsetek takich „neutralnych” firm występuje w grupie, która w 2009 roku nie zmieniała poziomu zatrudnienia (73,4% wskazań). Prawdopodobne jest, że moment prowadzenia badań (początek 2010 r.), gdy utrzymywał się wysoki poziom niepewności co do kierunku przyszłych zmian w gospodarce, wpłynął na postawy przedsiębiorstw, wśród których dominowała postawa wyczekiwania. Dlatego też wydaje się, że faktycznie znaczna część przedsiębiorstw w Polsce przeszła okres spowolnienia bez dużych perturbacji, amortyzatorem były w tym przypadku niższe zyski, z czego nie wynikała potrzeba restrukturyzacji kosztów i silnych redukcji, zarówno w obszarze zatrudnienia, jak i wynagrodzeń. Jednak niepewność co do przyszłej sytuacji sprawiła, że przedsiębiorstwa nie były (na początku 2010 r.) skłonne do zmian mogących negatywnie wpływać na poziom ich konkurencyjności.

Wykres 15. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 roku wg zmian poziomu zatrudnienia w roku 2009

[n=1 303]



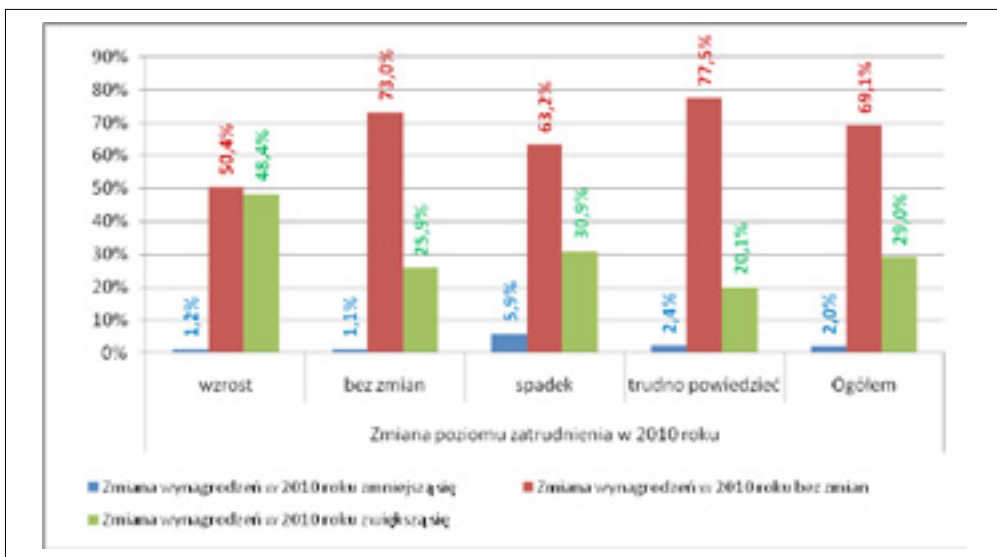
Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Badanie wpływu prognozowanych zmian w poziomie zatrudnienia na przewidywania dotyczące wynagrodzeń wskazuje na występowanie wśród badanych przedsiębiorstw pewnej grupy podmiotów, dla których spowolnienie gospodarcze stało się impulsem do rozwoju. Widoczne to jest przede wszystkim w relacjach zmiennych zatrudnienia i wynagrodzeń w obu ujęciach – przyszłym i historycznym. Jak można zauważyć, analizując przyszłe zmiany w przedsiębiorstwach, te podmioty, które przewidują wzrost poziomu zatrudnienia prawie w połowie przewidują też wzrost poziomu wynagrodzeń. W konsekwencji, w tej samej grupie odnotowany został także relatywnie najniższy udział firm, które przewidują brak zmiany poziomu wynagrodzeń (nieco ponad 50% wskazań). W pozostałych kategoriach (firmy prognozujące brak zmian w zatrudnieniu, podmioty prognozujące spadek zatrudnienia oraz przedsiębiorstwa nie potrafiące jednoznacznie określić oczekiwanego w przyszłości stanu zatrudnienia) zanotowano bardzo wysoki udział firm oczekują-

cych braku zmian w poziomie wynagrodzeń – ponad  $\frac{3}{4}$  badanych przedsiębiorstw, które nie potrafiły przewidzieć zmian w poziomie zatrudnienia w nadchodzącym roku, prognozowało równocześnie brak zmian w poziomie wynagrodzeń.

Wydaje się zatem, że występuje silny pozytywny związek między prognozami dotyczącymi zmian poziomu zatrudnienia oraz wynagrodzeń – „optymizmowi zatrudnieniowemu” towarzyszy „optymizm wynagrodzeniowy”, „neutralni zatrudnieniowo” są też „neutralni wynagrodzeniowo”, a z „pesymizmem” w sferze zatrudnienia współgra też ponadprzeciętny „pesymizm” w sferze wynagrodzeń.

Wykres 16. Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 roku wg przewidywanych na rok 2010 zmian w poziomie zatrudnienia  
[n=1 303]



Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Przyglądając się przewidywaniom dotyczącym przyszłych zmian wynagrodzeń można prześledzić pewien schemat postaw wobec przeszłości prezentowanych przez pol-

skich przedsiębiorców. Bez wątplenia trudny okres w jakim przedsiębiorstwa te znajdowały się w momencie przeprowadzenia badań, skłaniał do przyjmowania postawy wyczekiwania, którą charakteryzowała niska skłonność do przeprowadzania zmian w przedsiębiorstwie. Warto również zauważyć, że w badanej próbie występowały przedsiębiorstwa, które można zaliczyć do grup zadeklarowanych co do kierunków zmian zarówno w obszarze zatrudnienia jak i wynagrodzeń. W tym przypadku liczniejsza grupa przewidująca pozytywny rozwój sytuacji na rynku i samego przedsiębiorstwa była skłonna ponosić wyższe ryzyko w nie do końca przejrzystej przestrzeni decyzyjnej, podlegającej wpływom czynników egzogenicznych. Przedsiębiorstwa te, jak można domniemywać, w najbliższej przyszłości będą realizować zyski lub straty spowodowane strategicznymi decyzjami podejmowanymi w warunkach wysokiej niepewności. Jeżeli można przewidywać efekty, to bez wątplenia będą one zróżnicowane, jednak jak pokazują analizowane dane historyczne w kontekście szybkich i konkretnych działań, takie przedsiębiorstwa w krótkim okresie potrafią zmienić swoją pozycję na rynku z reaktywnej (defensywnej) na rozwojowo-ekspansywną (ofensywną). Czynnikiem wpływającym na zdolność do dostosowania się do zmian zachodzących na rynku jest wyższy poziom elastyczności zatrudnienia oraz skłonności do wykorzystywania dostępnych usług zewnętrznych.

Niezwykle istotną rolę, jaką mógłby spełniać partner strategiczny i zarazem reprezentant środowiska przedsiębiorców, jakim są Pracodawcy RP jest aktywne funkcjonowanie wśród podmiotów rynkowych w formie mentoringu. Przedsiębiorcy powinni uczyć się rynku i sposobów prowadzenia działalności gospodarczej od doświadczonych przedsiębiorców. PRP powinno stanowić elitarny klub, do którego przynależność stwarza możliwość zdobycia doświadczeń, uzyskania wsparcia mentorskiego, porady, jak również wspólnego pochylenia się nad problemami firm. Przedsiębiorcy potrzebują wzorców nowoczesnego zarządzania, a ich przedstawiciel mógłby i powinien udzielać im wsparcia w tym obszarze, pokazywać przykłady i sposoby skutecznego wdrażania nowych standardów prowadzenia działalności gospodarczej i zarazem wspierać tworzenie kapitału społecznego w tak niebywale dziś zatomiastowanej przestrzeni gospodarczej.



---

## 4. Związki zawodowe

---

Całość zagadnienia, jakim jest funkcjonowanie związków zawodowych, ich rola oraz wpływ na działalność przedsiębiorstwa, jest materią wielopoziomową i wieloaspektową. W ramach badań przeprowadzonych dla Pracodawców RP zamierzano, choć w pewnym tylko stopniu, omówić to zagadnienie. Opinie przedstawicieli pracodawców i ekspertów zewnętrznych wyrażane podczas licznych spotkań warsztatowych i panelowych, jak również ograniczenia wynikające z możliwej objętości kwestionariusza spowodowały, że ten obszar badawczy zredukowany został jedynie do kilku pytań ankietowych. Niestety, mała liczba udzielonych odpowiedzi na kilka szczegółowych pytań dotyczących związków zawodowych (m.in. sporów zbiorowych) nie pozwoliła zespołowi eksperckiemu na głębszą analizę zagadnienia. Z tego właśnie powodu prezentacja wyników badań dotyczących związków zawodowych w przedsiębiorstwach nie mogła stać się przedmiotem osobnego raportu – pomimo, że ze względu na swoją rangę temat ten bez żadnych wątpliwości na to zasługuje – lecz towarzyszy, w ramach niniejszego opracowania, problematyce kształtowania się wynagrodzeń w przedsiębiorstwach.

Pierwszym krokiem analizy uzyskanych wyników badań będzie prezentacja częstości występowania związków zawodowych w przedsiębiorstwach. Jak wynika z przeprowadzonych obserwacji, liczba związków zawodowych w przedsiębiorstwach, jak również liczba przedsiębiorstw, w których związki występują, nie jest wysoka. Na pytanie o obecność związków zawodowych w firmie odpowiedziało niewiele ponad tysiąc przedsiębiorców, z czego ponad  $\frac{3}{4}$  (78,6%) udzieliło odpowiedzi negatywnej. Oznacza to, że jedynie w 21% przebadanych przedsiębiorstw występują związki zawodowe, natomiast więcej niż jeden związek jedynie w 14% przedsiębiorstw. Taka struktura odpowiedzi skłoniła zespół

badawczy do prezentacji danych z obszaru związków zawodowych w postaci uproszczonej: albo za pomocą zmiennej z dwiema kategoriami „przedsiębiorstwa, w których funkcjonują związki zawodowe” oraz „przedsiębiorstwa, w których związki zawodowe nie występują”, albo za pomocą zmiennej opisującej liczbę związków w przedsiębiorstwie, gdzie ostatnią kategorią jest „liczba związków w przedsiębiorstwie – 4 i więcej”.

**Tabela 13. Liczba związków zawodowych w przedsiębiorstwach**  
[n=1 021]

	Częstość	Procent ważnych	Procent skumulowany
0	803	78,6	78,6
1	71	7	85,6
2	69	6,8	92,4
3	40	3,9	96,3
4	21	2,1	98,3
5	10	1	99,3
6	4	0,4	99,7
9	1	0,1	99,8
19	1	0,1	99,9
21	1	0,1	100
Ogółem	1 021	100	
	Częstość	Procent ważnych	Procent skumulowany
0	803	78,6	78,6
1	71	7	85,6
2	69	6,8	92,4
3	40	3,9	96,3
4 i powyżej	38	3,7	100
Ogółem	1 021	100	

	Częstość	Procent ważnych	Procent skumulowany
Brak związków zawodowych	803	78,6	78,6
Obecność związków zawodowych	218	21,4	100
Ogółem	1021	100	

**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Prezentowane wyniki pokazują niezwykle niski poziom uzwiązkowienia przedsiębiorstw<sup>6</sup>, co może stać w sprzeczności z powszechną opinią o bardzo wysokim udziale związków w życiu gospodarczym i ich wpływie na decyzje przedsiębiorstw i decydentów publicznych. Jak można zauważyć, w przeprowadzonych badaniach jedynie co piąte przedsiębiorstwo wskazywało na występowanie związków zawodowych. W takiej sytuacji nie można mówić o generalnym, silnym wpływie związków zawodowych na postawy przedsiębiorców, wydaje się raczej, że wpływ ten bywa przeceniany. W przypadku pewnych grup przedsiębiorstw, których relacje ze związkami zawodowymi z różnych powodów można określić jako „pogłębione”, takie opinie mogą ilustrować stan faktyczny. Ważnym elementem dla tak prowadzonej analizy jest próba znalezienia odpowiedzi na pytanie, w jakich typach przedsiębiorstw związki zawodowe występują w szczególności oraz w jaki sposób ich obecność wpływa na strategiczne decyzje przedsiębiorstwa.

Wyniki badań wskazują na występowanie bardzo mocnej zależności pomiędzy wielkością przedsiębiorstw a skalą uzwiązkowienia. W populacji przedsiębiorstw małych występuje bardzo niski poziom uzwiązkowienia, co oznacza, że występuje potencjał w tym obszarze dla funkcjonowania związków, jednak nie jest on wykorzystywany. W prawie 40% przedsiębiorstw średnich funkcjonują związki zawodowe, co również nie jest wysokim wynikiem. Dopiero w grupie dużych przedsiębiorstw można zauważyć

<sup>6</sup> Poziom uzwiązkowienia w tym raporcie rozumiany jest jako relacja liczby przedsiębiorstw, w których funkcjonują związki zawodowe, do ogólnej liczby przedsiębiorstw.

wysoki wskaźnik uzwiązkowienia (63,8%). Również jednak w tym przypadku zdziwienie wywoływać może sytuacja, w której w ponad 1/3 dużych przedsiębiorstwach nie działają związki zawodowe. Wyniki badań potwierdzają zatem znane prawidłowości o wyższej częstotliwości występowania związków zawodowych w przedsiębiorstwach największych, zwłaszcza w podmiotach dużych (zatrudniających co najmniej 250 pracowników). Równocześnie stanowią one asumpt do sformułowania pytań o przyczynowe zależności występowania tak dużej luki w działalności związkowej i niewykorzystywaniu tak dużego potencjału, jaki tkwi zwłaszcza w grupie podmiotów małych i średnich. Z tej perspektywy wydaje się zasadna rekomendacja przeprowadzenia w tym obszarze badań przez Obserwatorium. Badania te obligatoryjnie powinny być prowadzone dwutorowo: z jednej strony powinny uwzględniać opinie przedsiębiorców, z drugiej zaś stanowisko przedstawicieli związków zawodowych. Dodatkową możliwością i zaletą takich badań powinna być także próba opisanego postaw pracowników i relacji w przedsiębiorstwach, w których związki zawodowe nie funkcjonują.

**Tabela 14. Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie według wielkości przedsiębiorstw**

[n=1 004]

		Wielkość przedsiębiorstwa				Ogółem
		Mikro	Małe	Średnie	Duże	
Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie	brak związków zawodowych	308	247	190	42	787
		99,7%	93,9%	60,1%	36,2%	78,4%
	obecność związków zawodowych	1	16	126	74	217
		0,3%	6,1%	39,9%	63,8%	21,6%
Ogółem		309	263	316	116	1004

Liczba związków zawodowych działających w przedsiębiorstwie	0	99,7%	93,9%	60,1%	36,2%	78,4%
	1	0,3%	4,2%	16,1%	6,9%	7,1%
	2	–	0,8%	14,9%	17,2%	6,9%
	3	–	1,1%	4,7%	18,1%	3,9%
	4 i powyżej	–	–	4,1%	21,6%	3,8%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Olbrzymią dysproporcję można dostrzec, analizując obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwach przy uwzględnieniu podziału na sektory własności. Firmy sektora prywatnego są, nieco przejawiając, praktycznie pozbawione związków zawodowych, gdyż wartość na poziomie 10,8% trudno uznać za znaczącą. Odwrotnie sytuacja wygląda w przypadku przedsiębiorstw publicznych, choć i tutaj zaskakuje odsetek przedsiębiorstw bez związków zawodowych (ponad ¼ przypadków w tej populacji). W grupie przedsiębiorstw prywatnych dopiero w podmiotach zatrudniających co najmniej 50 osób można zauważyć istotną obecność ruchu związkowego (w prywatnych przedsiębiorstwach średniej wielkości poziom uzwiązkowienia wynosił prawie 25%, natomiast w dużych przedsiębiorstwach prywatnych wartość tego parametru była bliska 50%). Z kolei występująca w ponad ¼ przedsiębiorstw publicznych sytuacja braku związków zawodowych stanowi zaprzeczenie powszechnie wyznawanej tezy, że we wszystkich przedsiębiorstwach publicznych występują liczne i silne związki zawodowe.

Już na tym etapie analizy warto zastanowić się – nawet, jeżeli ograniczyłoby się to tylko do postawienia kluczowych pytań – nad siłą przyciągania związków zawodowych (ich „atrakcyjności” w oczach pracowników) oraz nad poziomem faktycznego wsparcia udzielanego przez nie osobom zatrudnionym. W związku z tym należy zgłębić następujący problem: czy tak wysoki poziom nieobecności związków zawodowych w życiu gospodarczym zdecydowanej większości badanych przedsiębiorstw jest jedynie efektem potencjalnej niechęci ze strony pracodawców? Tak duży brak organizacji repre-

zentujących interesy pracowników może, acz oczywiście nie musi, świadczyć o relatywnie niskim poziomie skuteczności tego typu przedstawicielstwa, w szczególności na poziomie przedsiębiorstwa, co jest niezwykle istotne dla osób pracujących. Jednak szersza, pogłębiona interpretacja wymagałaby kierunkowych badań uwzględniających zarówno ilościowe, jak i, przede wszystkim, jakościowe aspekty funkcjonowania związków zawodowych w polskich przedsiębiorstwach. Pracodawcy RP, jako organizacja zrzeszająca liczną grupę przedsiębiorstw dużych i/lub publicznych, ma bardzo dobrą możliwość dotarcia do swoich członków i zachęcenia ich do wypowiedzi na temat miejsca i roli związków zawodowych w przedsiębiorstwach, co wzmacnia rekomendację do przeprowadzenia takich działań w ramach ORRP.

**Tabela 15. Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie według sektora własności**  
[n=971]

		Publiczne-prywatne			Ogółem
		Publiczne	Mieszane	Prywatne	
Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie	brak związków zawodowych	33	30	699	762
		27,3%	45,5%	89,2%	78,5%
	obecność związków zawodowych	88	36	85	209
		72,7%	54,5%	10,8%	21,5%
Ogółem		121	66	784	971
Liczba wszystkich związków zawodowych działających w przedsiębiorstwie	0	27,3%	45,5%	89,2%	78,5%
	1	19,8%	10,6%	4,7%	7,0%
	2	20,7%	27,3%	3,2%	7,0%
	3	16,5%	9,1%	1,4%	3,8%
	4 i powyżej	15,7%	7,6%	1,5%	3,7%

**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

W przypadku rozpatrywania funkcjonowania związków zawodowych w przedsiębiorstwach przez pryzmat zmian poziomu zatrudnienia (dokonanych i prognozowanych), kluczowa wydaje się być obserwacja, że wśród przedsiębiorstw, w których występują związki zawodowe zdecydowanie wyższy był udział podmiotów, które dokonywały zwolnień w 2009 r. W grupie przedsiębiorstw, w których funkcjonowały związki zawodowe, sytuacja redukcji zatrudnienia w 2009 r. wystąpiła w przypadku aż 60% podmiotów (tymczasem w grupie firm, gdzie związków zawodowych nie było, odsetek przedsiębiorstw zmniejszających zatrudnienie był równy 30%). Informacja ta skłania do zastanowienia się nad powszechnie obowiązującą opinią, jakoby główną przeszkodą w uelastycznieniu zatrudnienia w przedsiębiorstwach były właśnie związki zawodowe. Jest rzeczą oczywistą, że redukcja zatrudnienia w tych przedsiębiorstwach musiała odbyć się w drodze konsultacji z organizacjami związkowymi – acz bez pogłębionych badań trudno orzec, na ile te konsultacje miały charakter partnerski, a na ile były konstrukcją fasadową, traktowaną czysto formalnie. Konkludując, można przyjąć, że wyniki tej analizy z jednej strony pokazują, że związki zawodowe są racjonalnym partnerem dla przedsiębiorców, podmiotem, który rozumie zasady działania wolnego rynku i konieczność dostosowywania się przedsiębiorstwa do zmian w gospodarce – co może być równoznaczne z redukcją zatrudnienia. Z drugiej strony, to właśnie tak rozpatrywana racjonalność związków może wpływać na ich gorsze postrzeganie przez pracowników, gdyż jawią się już nie jako twardy obrońca spraw pracowniczych, lecz, czasem, jako podmiot aprobujący niekorzystne z perspektywy pracownika decyzje przedsiębiorcy.

Dodatkowo wyraźnie zarysowuje się ciekawa, a zarazem oczekiwana prawidłowość – mianowicie to przedsiębiorstwa, w których nie występują związki zawodowe, prognozują w większym stopniu brak zmian poziomu zatrudnienia lub też częściej znajdują się w gronie przedsiębiorstw, które nie potrafią jednoznacznie zadeklarować, jaki będzie przyszły kierunek zmian w poziomie zatrudnienia. Te dwie grupy są zbliżone pod względem struktury. Przedsiębiorstwa, w których funkcjonowały związki zawodowe częściej niż przeciętnie przewidywały w nadchodzącym roku wzrost zatrudnienia. Jest to bardzo interesująca obserwacja, ponieważ a priori wydaje się, że presja związków zawodowych na wzrost zatrudnienia nie jest znacząca. Z reguły związki zawodowe koncentrują się na realizacji innych celów niż wzrost

zatrudnienia (np. wzrost wynagrodzeń, polepszenie warunków pracy etc.), a zatem można stwierdzić, że obecność związków zawodowych w pewnej grupie przedsiębiorstw pozytywnie wpływa na rozwój tych przedsiębiorstw (przynajmniej w sferze deklaratywnej). Wydaje się, że w tym przypadku mamy do czynienia z podmiotami związkowymi nastawionymi kooperatywnie względem przedsiębiorców (jak też przedsiębiorcami partnersko i odpowiedzialnie podchodzącymi do współpracy ze związkami zawodowymi). Takie rozwiązanie z perspektywy pracodawcy, jak również interesów pracowniczych jest optymalne, gdyż pozwala, z jednej strony, na elastyczne zarządzanie przedsiębiorstwem, z drugiej strony, nie pozwala na technokratyczne i odhumanizowane podejście do podnoszenia efektywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa bez uwzględniania praw i potrzeb pracowników. W długim okresie współpraca pomiędzy przedstawicielami pracowników a przedsiębiorcą niesie obustronne korzyści – racjonalność i przewidywalność obu stron jest wartością samą w sobie. Wykreowanie postawy współodpowiedzialności pracowników (związków zawodowych) za los przedsiębiorstwa redukuje możliwość wystąpienia nieracjonalnych postulatów zgłaszanych przez pracowników (dotyczących rozwiązań socjalnych, rozliczeń czasu pracy etc.), z drugiej strony obniża skłonność pracodawców do traktowania pracowników jedynie w kategoriach technicznie pojmowanego elementu kosztów.

**Tabela 16. Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie według zmian poziomu zatrudnienia w 2009 i prognozowanych zmian w 2010 roku**

[kolejno dla tabel: n=964 oraz n=978]

		Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie		
		Brak związków zawodowych	Obecność związków zawodowych	Ogółem
		% z N	% z N	% z N
Prognozowane zmiany w poziomie zatrudnienia w 2010 r.	wzrost	15,3%	18,8%	16,1%
	bez zmian	42,5%	27,1%	39,2%
	spadek	6,1%	25,6%	10,3%
	trudno powiedzieć	36,1%	28,5%	34,4%
Zmiana poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwie w 2009	tak – zmniejszenie zatrudnienia	30,1%	60,0%	36,7%
	nie – pozostało bez zmian	37,7%	8,4%	31,3%
	tak – zwiększenie zatrudnienia	32,1%	31,6%	32,0%

**Źródło:** Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Poszukiwanie zależności pomiędzy obecnością związków zawodowych w przedsiębiorstwie, a zmianami poziomów wynagrodzeń w przedsiębiorstwach (zarówno przeszłych jak i przyszłych) przyniosło kilka interesujących rezultatów. Jak można zauważyć na podstawie danych zawartych w poniższej tabeli, obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie wyraźnie różnicuje uzyskane wartości dla zmian wynagrodzeń. Podstawowym wnioskiem jest stwierdzenie silnej zależności pomiędzy obecnością związków zawodowych a wzrostem wynagrodzeń. Aż w 63% przedsiębiorstwach, w których funkcjonują

związki zawodowe, w zeszłym roku nastąpił wzrost wynagrodzeń; w przypadku braku związków zawodowych „jedynie” 41% przedsiębiorców zdecydowało się podnieść wynagrodzenia. Przedsiębiorstwa bez związków zawodowych zdecydowanie częściej stabilizowały poziom wynagrodzeń (49%) niż przedsiębiorstwa posiadające związki zawodowe (22%). Dla kontrastu można także dodać, że spadek wynagrodzeń w 2009 r. częściej występował w grupie przedsiębiorstw, w których funkcjonowały związki zawodowe. W tym przypadku można byłoby to zinterpretować jako sygnał o wysokim poziomie kooperacji i poczuciu odpowiedzialności za losy przedsiębiorstwa ze strony związków zawodowych.

Podobne zależności można dostrzec przy analizie prognozowanych zmian w poziomie wynagrodzeń. Obecność związków zawodowych zdecydowanie towarzyszy wyższemu odsetkowi przedsiębiorstw prognozujących wzrost wynagrodzeń – ponad połowa przedsiębiorstw posiadająca związki zawodowe deklaruje wzrost wynagrodzeń w roku 2010 (53,7%). Z kolei brak związków zawodowych w przedsiębiorstwie w sposób zdecydowany wpływa na postawę przedsiębiorcy – aż 71,7% przedsiębiorstw bez związków zawodowych przewiduje brak zmian poziomu wynagrodzeń w roku przyszłym. Taka prawidłowość kierunkowo pokrywa się z zależnością zaobserwowaną w przypadku historycznych zmian wynagrodzeń, jednak jej siła oddziaływania jest wyraźnie większa przy prognozach. Zatem analiza zależności pomiędzy obecnością związków zawodowych w przedsiębiorstwie a prognozowanymi zmianami poziomu wynagrodzeń pozwala postawić wniosek, że przedsiębiorstwa bez związków zawodowych zdecydowanie częściej prognozują utrzymywanie dotychczasowego poziomu wynagrodzeń w porównaniu do przedsiębiorstw, w których takie związki funkcjonują. Natomiast obecności związków najczęściej towarzyszy wyższa wartość prognoz wzrostu poziomu wynagrodzeń. Wartość wzrostów jest większa w przeszłości, natomiast skala stabilizacji poziomu wynagrodzeń jest większa w odniesieniu do przyszłości. Nie powinno to dziwić, gdyż przewidywania dotyczące przyszłych zmian z reguły w okresie spowolnienia gospodarczego są obciążone nadmierną ostrożnością, którą później weryfikują in plus faktyczne poziomy zmiany wskaźnika.

Tabela 17. Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie według zmian poziomu wynagrodzeń w 2009 i 2010 roku

[kolejno dla tabel: n=958 oraz n=837]

		Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie		
		Brak związków zawodowych	Obecność związków zawodowych	Ogółem
		% Z n	% Z n	% Z n
Prognoza zmian wynagrodzeń w przedsiębiorstwie w na rok 2010	zmniejszą się	2,90%	2,50%	2,80%
	bez zmian	71,70%	43,80%	64,30%
	zwiększą się	25,40%	53,70%	32,90%
Zmiana wynagrodzeń w przedsiębiorstwie w 2009 r.	wzrost	41,20%	63,50%	46,20%
	bez zmian	48,60%	22,20%	42,7%
	zmniejszenie	10,20%	14,30%	11,10%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych przedsiębiorców prowadzonych w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”.

Podsumowując ten element analizy, można stwierdzić, że zgodnie z przewidywaniami w firmach, gdzie występują związki zawodowe, zdecydowanie większy jest poziom wzrostów wynagrodzeń (w ujęciu twardym – faktycznie odnotowanych zmian, i w ujęciu miękkim – prognozowanych zmian), stąd też pracownicy powinni preferować te przedsiębiorstwa, w których funkcjonują związki zawodowe. Natomiast brak presji związków skłania przedsiębiorców do utrzymywania raczej stałego poziomu wynagrodzeń (choć odsetek przedsiębiorstw, które nie posiadają związków a podnosiły płace również nie jest mały – 41,2%). Z tego względu pracownicy powinni być bardziej skłonni do zakładania związków zawodowych w przedsiębiorstwach. Jednak, jak można zauważyć na podstawie zaobserwowanego w badaniach niskiego poziomu uzwiązkowienia, nie jest to dominujący wzorzec – z wyników badań wypływa bowiem wniosek, że poziom zainteresowania pracowników obecnością związków zawodowych w ich przedsiębiorstwach nie jest wysoki.

Związki zawodowe w przedsiębiorstwach, co potwierdzają niektóre wyniki badań, nie są podmiotem, którego zadaniem jest dezintegracja przedsiębiorstwa. Można raczej stwierdzić, że na najniższym poziomie relacji pracodawcy – związki zawodowe (mających miejsce w samym przedsiębiorstwie) większość związków zawodowych jest racjonalnym partnerem, częściej kooperującym, niż tylko oponującym i żądającym. Ten typ postaw może wpływać na niższą skłonność pracowników do poszukiwania wsparcia w związkach zawodowych, bo jak się wydaje, 20 lat doświadczeń w funkcjonowaniu gospodarki rynkowej nauczyło uczestników dialogu społecznego wzajemnego szacunku i zrozumienia, polegającego nie tylko na ślepej akceptacji żądań drugiej strony, ale na partnerskiej współpracy dla dobra przedsiębiorstwa. Oczywiście jest, że wiele jednostkowych przypadków może burzyć tę wizję, jednak przyglądając się postawom związków zawodowych prezentowanym na poziomie jednostkowych przedsiębiorstw można sądzić, że nie mają one dużo wspólnego z postawą bezdyskusyjnych żądań obecną czasami na najwyższych szczeblach negocjacji i dialogu społecznego.

Stąd też ogólna konkluzja dotycząca obecności związków zawodowych w przedsiębiorstwach jest następująca:

- Przedsiębiorco, jeżeli chcesz działać elastycznie – nie obawiaj się obecności związków zawodowych.
- Pracowniku, jeżeli chcesz, by twoje wynagrodzenia rosły – obecność związków znacząco podnosi prawdopodobieństwo takiego wzrostu.
- Przedsiębiorco, jeżeli niepokoi cię skala wzrostu płac w przedsiębiorstwach posiadających związki zawodowe, pamiętaj – dzięki ich działaniu zyskujesz partnera współodpowiedzialnego za losy przedsiębiorstwa.
- Pracowniku, jeżeli niepokoi cię wspieranie niekorzystnych decyzji pracodawcy przez związki zawodowe – pomyśl, że może dzięki temu twoje miejsce pracy będzie bardziej stabilne w dłuższej perspektywie, a ryzyko ewentualnej utraty pracy będzie zrównoważone wyższym poziomem wynagrodzeń.

---

## 5. Wyzwania i perspektywy

---

Zaprezentowane poniżej omówienie problemów, wyzwań, zasobów, warunków, ryzyk i trendów dla obszaru wynagrodzeń jest wynikiem badań przeprowadzonych w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców RP. Na podstawie wyników badań ankietowych, spotkań warsztatowych i dyskusji panelowych z udziałem ekspertów stworzony został raport, którego podsumowanie stanowi katalog kluczowych czynników identyfikujących wyzwania i perspektywy dla polskiego rynku pracy w obszarze wynagrodzeń i związków zawodowych.

### 1. *Problemy*

W tej części zostały przedstawione kluczowe czynniki, których oddziaływanie negatywnie wpływa na kształt polskiego rynku pracy wywołując niesprawności i tworząc deficyty w obszarze wynagrodzeń.

- Wysokie zróżnicowanie wynagrodzeń w przekroju regionów – Odwołując się do danych GUS za 2009 r. widzimy bardzo duże zróżnicowanie regionalne wynagrodzeń – aż w 9 województwach poziom przeciętnego wynagrodzenia brutto był niższy od średniej krajowej (równiej ok. 3,1 tys. zł). Dodatkowo występują bardzo duże rozpiętości pomiędzy poziomem najwyższych wynagrodzeń (województwo mazowieckie – ponad 4,3 tys. zł) a najniższych (województwo podkarpackie – ok. 2,8 tys. zł). Oczywiście, różnice płacowe występujące pomiędzy regionami są naturalnym przejawem funkcjonowania rynku, który wycenia wartość pracy wykonywanej przez pracownika

zarówno ze względu na jego indywidualne cechy (wydajność, kwalifikacje, wiedza etc.), ale i w oparciu o swoistą rentę lokalizacyjną – pracownik wykonujący ten sam zestaw określonych czynności uzyskuje w Warszawie zdecydowanie wyższe wynagrodzenie od osoby pracującej na takim samym stanowisku w małym miasteczku na Podkarpaciu, czy w województwie świętokrzyskim. Ta rynkowa wycena konkurencyjności danego regionu oraz poziomu kapitału ludzkiego tamtejszych pracowników daje czytelną informację, gdzie są lepsze warunki do inwestowania, gdzie są wysoko wykwalifikowani pracownicy etc. Ten zdrowy mechanizm rynkowy ma jednak swoje koszty – przyczynia się do intensywnego drenażu kapitału ludzkiego z regionów słabiej rozwiniętych (a więc i o niższych zarobkach) do regionów bardziej konkurencyjnych (oferujących wyższe możliwości płacowe). To pogłębia już istniejące zróżnicowanie i w rezultacie może skutkować zdecydowanym osłabieniem potencjału rozwojowego regionów mniej dynamicznych.

- Polityka wynagrodzeń w przedsiębiorstwach publicznych – Dane GUS pokazują, że przeciętne wynagrodzenie w sektorze publicznym jest wyższe od wynagrodzeń uzyskiwanych w podmiotach prywatnych. Nie to stanowi jednak problem – jego istotą jest częsta niestety sytuacja występowania podwyżek wynagrodzeń, które nie mają podstaw w podnoszeniu wydajności oraz gdy sytuacja rynkowa nie uzasadnia takich ruchów płacowych. Przedsiębiorstwa publiczne, często pod wpływem mocnych związków zawodowych, nie reagują w sferze wynagrodzeń tak elastycznie na sygnały rynkowe, jak ma to miejsce w przedsiębiorstwach prywatnych. Tego rodzaju taktyka płacowa, pomijająca czynnik koniunkturalny jako istotny instrument regulujący poziom płac, prowadzi w długim okresie do niższej efektywności i konkurencyjności przedsiębiorstw publicznych, co może skutkować utratą miejsc pracy. Problematiczne jest także zagadnienie „trzynastego” i „czternastego” wynagrodzenia, otrzymywanego, np. w sektorze górnictwa.
- Ubodzy pracujący – Według danych Eurostatu za 2008 r. aż 12% polskich pracowników można określić mianem ubogich pracujących (dla całej EU-27 wartość tego parametru była równa 8%). Są to osoby, których ekwiwalentny dochód do dyspozycji jest

nizszy niż 60% średniej krajowej. Co ósma. pracująca w Polsce osoba jest więc zagrożona ubóstwem. Świadczy to o niskiej jakości miejsc pracy – samo posiadanie pracy nie jest już czynnikiem gwarantującym utrzymanie i możliwości rozwoju. Problem ubogich pracujących związany jest mocno z procesem coraz silniejszej segmentacji rynku pracy, gdzie na rynku drugorzędnym (wtórnym) funkcjonują osoby o niskim poziomie kwalifikacji, mające niepewną, dorywczą pracę, za którą otrzymują niskie wynagrodzenie. Takie „śmieciovne” miejsca pracy (junk jobs) są istotną częścią oferty rynkowej (zwłaszcza w sferze prostych usług) skierowanej do osób młodych, niemających doświadczenia, o niskim poziomie kwalifikacji.

- Wysoki poziom kompensacji dochodów – Problem „pułapki bezrobocia” jest istotny z punktu widzenia możliwości zwiększania motywacji osób bezrobotnych do podjęcia pracy. Pułapka bezrobocia mówi o tym, jakie zachodzą zmiany w dochodzie rozporządzalnym związane z przejściem ze stanu bezrobocia do zatrudnienia (do pracy z płacą równą 67% przeciętnego wynagrodzenia). Innymi słowy, pokazuje ona, czy „opłaca się” bezrobotnemu zrezygnować z pobierania świadczeń na rzecz wynagrodzenia uzyskiwanego z pracy. W Polsce przez długi okres pułapka bezrobocia utrzymywała się na bardzo wysokim poziomie ponad 80%. Wg ostatnich dostępnych danych (Eurostat) w 2008 r. poziom pułapki bezrobocia w naszym kraju obniżył się i wynosił 75% (co pokrywało się z poziomem średniej dla UE-27). Mimo odnotowanej pozytywnej zmiany trendu problem pozostaje istotny – przejście z bezrobocia do pracy powoduje zwiększenie dochodu rozporządzalnego tylko o 25%. Tak wysoki poziom pułapki bezrobocia oznacza, że osoby korzystające z zasiłków dla bezrobotnych i innych świadczeń związanych z brakiem pracy nie są zainteresowane z finansowego punktu widzenia podejmowaniem zatrudnienia. W „konkurencji” między szczodrością państwa (zasiłek dla bezrobotnych i inne świadczenia związane z brakiem pracy) a wyceną pracy przez rynek (poziom oferowanych wynagrodzeń) niestety często wygrywa zasiłek.
- Wysoki poziom negocjacji płacowych – wysoki poziom negocjacji płacowych w Polsce wpływa na usztywnianie stanowisk negocjujących stron oraz na zdecydowanie silniejszą presję na płace, niż gdyby negocjacje te odbywały się np. na poziomie przedsię-

biorstw. Ponadto przyczynia się do braku kooperacji na linii pracodawca-pracownik, która mogłaby funkcjonować w celu rozwiązywania problemów przedsiębiorstwa. Bez takiej kooperacji niemożliwe jest zbudowanie relacji odpowiedzialności pracowników za przedsiębiorstwo, pracodawcy za płace i warunki pracy pracowników.

- Nieelastyczna na poziomie regionalnym płaca minimalna – silne zróżnicowanie produktywności oraz poziomu wynagrodzeń w ujęciu regionalnym nie jest zauważane przez decydentów ustalających poziom płacy minimalnej z poziomu centrali. Przedsiębiorstwa na ścianie wschodniej nie mogą zatrudniać do prostych prac za płacę niższą od minimalnej, mimo tego, że produktywność pracy w tych rejonach jest znacznie niższa niż w innych regionach Polski, podobnie jak koszty utrzymania. Sztywna płaca minimalna jest czynnikiem niekorzystnie wpływającym na poziom aktywności gospodarczej, poziom zatrudnienia, wysokość świadczeń społecznych, a także silnie podnosi oczekiwania płacowe w regionie.
- Wysoki poziom niedopasowania strukturalnego popytu do podaży na rynku pracy. Jest to niezwykle silnie oddziałujący czynnik, który determinuje sytuację na rynku pracy. Silnie wpływa również na poziom presji płacowej. Wysoki poziom niedopasowania przestrzennego będzie decydował o silnym przestrzennym zróżnicowaniu płac w obszarze podobnych kwalifikacji.

## 2. *Wyzwania*

Do wyzwań zaklasyfikowane zostały te zjawiska, których wpływ na polski rynek pracy ma charakter decydujący – wykorzystanie ich może znacząco przyczynić się do rozwoju naszego kraju, a próba przeczekania, bez aktywnego działania negatywnie zmieni oblicze naszego rynku pracy.

- Drenaż kapitału ludzkiego z regionów o najniższych poziomach średniej płacy. Perspektywa większych szans na zatrudnienie i wyższy poziom wynagrodzeń będą skła-

nialy najlepiej wykształcone i najbardziej przedsiębiorcze osoby do migracji do silnych ośrodków miejskich. Proces ten może negatywnie wpływać na potencjał rozwojowy regionów (uosabiany poprzez kapitał ludzki).

- Wzrost wartości złotego – wzrost kosztów pracy wyrażonych w walutach obcych. Rynek polski należy traktować jak element rynku światowego, gdzie o lokalizacji inwestycji decydują m.in. koszty pracy. Dlatego koniecznością jest stymulowanie rozwoju gospodarki opartej na wiedzy i wysokich kwalifikacjach.
- Edukacja przyszłości – wyznaczenie celów strategicznych w obszarze edukacji i rozwoju gospodarczego kraju. Na dalszym etapie wsparcie i promocja nowych technologii, szukanie na poziomie lokalnym przewag i kształcenie w tym kierunku specjalistów. Alternatywą jest w niedługiej perspektywie los pracowników II kategorii w ponowoczesnym świecie (co będzie się przekładało na niski poziom rozwoju, niższe płace etc.).
- Ucieczka miejsc pracy do tańszych krajów zarówno w UE jak i poza Unią, wynikająca z czynników innych niż koszty pracy – konieczne są inwestycje m.in. w: kapitał ludzki poprzedzone głęboką analizą przyszłego zapotrzebowania na pracę; w infrastrukturę – sieci komunikacyjne nie tylko drogowe, także kolej, żeglugę śródlądową.
- Otwarcie rynku niemieckiego – drenaż specjalistów. Rynek niemiecki jest najbliższym nam rynkiem pracy, silnie potrzebującym i łatwo absorbującym specjalistów. Efektem drenażu specjalistów będzie pogłębianie się niedopasowań strukturalnych, co przy niskiej podaży wpłynie na wzrost poziomu płac. Odpływ wykwalifikowanych pracowników wpłynie na pogorszenie się sytuacji przedsiębiorstw i kondycji wielu sektorów gospodarki. Zatrzymanie specjalistów w Polsce stanowi ważne wyzwanie dla gospodarki.
- Niekorzystne trendy demograficzne – starzenie się społeczeństwa, niż demograficzny, spowodują, iż w dłuższej perspektywie konieczne będzie podnoszenie obciążeń fiskalnych, aby sprostać kosztom utrzymania powiększającej się grupy osób nieaktywnych zawodowo, co przełoży się na wzrost kosztów wynagrodzeń i tym samym zmniejszenie się popytu na pracę.

- Wykorzystywanie fali migracyjnej z państw byłego bloku wschodniego – jedyną realną szansą pozwalającą na odwrócenie niekorzystnego trendu demograficznego jest zabsorbowanie napływu imigrantów z byłych państw bloku wschodniego, jednak do tego potrzebna jest spójna i skuteczna polityka imigracyjna, której w Polsce się nie prowadzi.
- Słabnąca siła związków zawodowych – brak faktycznej i silnej reprezentacji pracowników na poziomie przedsiębiorstw może sprzyjać z jednej strony zbytnej liberalizacji stosunków pracy na poziomie mikro, z drugiej strony wysokiemu uelastycznieniu zatrudnienia, jednak tylko w niektórych sektorach. Efektem tego może być występujący dualizm stosunków pracy na poziomie sektorowym, dodatkowo usztywniony przez stanowisko związków zawodowych na szczeblu centralnym (które raczej reprezentować będą pracowników z sektorów uzwiązkowionych, a nie tych, którzy faktycznie tej reprezentacji nie posiadają).

### 3. *Zasoby*

Zasoby stanowią zbiór zidentyfikowanych zjawisk na rynku pracy, które z jednej strony opisują specyfikę polskiego rynku, z drugiej natomiast kształtują jego oblicze. Zatem zasoby stanowią próbę scharakteryzowania polskiego rynku pracy w obszarze wynagrodzeń.

- Wysoki poziom bezrobocia – ma bardzo silny wpływ na presję płacową bezrobocia strukturalnego jak również wszystkich niedopasowań strukturalnych na rynku pracy.
- Wysokość zasiłków dla bezrobotnych – wpływa na oczekiwania płacowe/poziom płacy progowej, w dalszej mierze decyduje o intensywności poszukiwań na rynku pracy.
- Niski odsetek osób bezrobotnych pobierających zasiłek dla bezrobotnych – osłabienie siły nabywczej znacznej grupy społeczeństwa, degeneracja systemu pasywnego wsparcia dla bezrobotnych. Obecny system zasiłków podnosi oczekiwania płacowe osób

bezrobotnych, zarazem wydłuża okres pozostawania na bezrobociu i przesuwa moment aktywnego poszukiwania zatrudnienia na koniec okresu zasiłkowego.

- Rosnące zatrudnienie w sferze publicznej, podobnie jak systematycznie rosnące płace w tym sektorze, negatywnie wpływa na poziom płac na rynku. Wzrosty płac w sektorze publicznym będą decydowały o presji na płace w innych sektorach, jak również na oczekiwania płacowe na rynku w ogóle.
- W niektórych obszarach występuje bardzo elastyczny rynek pracy, jednak są obszary wysokiej sztywności. Niezwykle zróżnicowanie elastycznego zatrudnienia w sektorze prywatnym kontrastuje z zatrudnieniem chronionym umowami społecznymi itp.
- Silne ośrodki regionalne oraz słaba ściana wschodnia. Zróżnicowanie poziomów: rozwoju, aktywności zawodowej, zatrudnienia, wynagrodzeń.

#### 4. *Warunki*

Warunki to katalog niezbędnych działań i trendów, które powinny wystąpić, aby zredukować negatywne skutki oddziaływania czynników zdefiniowanych wcześniej jako problemy i wyzwania na rynku pracy w Polsce. Działania te odnoszą się do ukierunkowanych działań implementowanych w ramach polityk publicznych w obszarze rynku pracy.

- Elastyczność zatrudnienia – stosowanie w szerszym zakresie elastycznych form zatrudnienia może być czynnikiem zmniejszającym presję na wzrost płac. Konieczne jest utrzymanie poziomu elastyczności zatrudnienia, a nawet poszerzenie jego zakresu, przy czym istotne jest zapobieganie patologizacji tego typu form zatrudnienia – jak przykładowo zatrudnianie jedynie na umowę zlecenie, samozatrudnianie własnych pracowników. Elastyczność zatrudnienia musi służyć nie tylko pracodawcy, ale musi być również akceptowana przez pracowników, w innym przypadku zagrożona będzie stabilność zatrudnienia w przedsiębiorstwach w sytuacji szybszego wzrostu gospodarczego i rosnącego popytu na pracę.

- Realizacja kluczowych reform oraz stabilność polityczna – niezwykle istotnym elementem wpływającym na sytuację na rynku pracy oraz na poziom wynagrodzeń i obciążeń nakładanych na pracę jest przeprowadzenie reform: finansów publicznych, polityki społecznej, aktywnych polityk rynku pracy oraz dokończenie reformy emerytalnej. Wdrożenie nowych rozwiązań wymaga odwagi politycznej oraz stabilności politycznej, która jest warunkiem koniecznym konsekwentnego przeprowadzenia reform. Brak reform w nieodległej perspektywie czasowej doprowadzi do zwiększonych napięć budżetowych oraz napięć na rynku pracy wynikających z nierównego traktowania pracowników i z prawdopodobnej konieczności podwyższania obciążeń nakładanych na pracę.
- Postawa związków zawodowych – w Polsce poziom uzwiązkowienia i siła oddziaływania związków zawodowych są zdecydowanie wyższe wśród przedsiębiorstw sfery publicznej, stąd też potencjalna presja na wynagrodzenia ze strony związków ma istotne znaczenie dla przynajmniej części polskiego rynku pracy. Przykłady ostatnich lat pokazywały, że nie zawsze związki zawodowe potrafiły być odpowiedzialnym partnerem dla pracodawców w negocjacjach płacowych, wymuszając znaczące podwyżki wynagrodzeń, mimo iż sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw nie dawała ku temu podstaw. Z drugiej strony, coraz częstsze są także pozytywne przykłady racjonalnych i odpowiedzialnych ekonomicznie wspólnych działań związków i pracodawców, które przedsiębiorstwom pozwoliły na wyjście z poważnych problemów finansowych. Konieczne jest zatem, dla zapewnienia stabilnych warunków do rozwoju polskiego rynku pracy, by sfera wynagrodzeń nie była płaszczyzną konfliktu między pracodawcami a związkami zawodowymi, lecz aby uwzględniała równocześnie racje i potrzeby obydwu stron. To oznacza konieczność myślenia w kategoriach współodpowiedzialności – związki zawodowe i pracownicy nie powinni zatem wysuwać żądań płacowych grożących istotnym zaburzeniem sytuacji finansowej przedsiębiorstwa (w okresie recesji/spowolnienia), zaś pracodawcy nie powinni odmawiać pracownikom prawa udziału w zyskach wypracowanych w okresie dobrej koniunktury.
- Wyjście z kryzysu gospodarek UE – głównym czynnikiem wpływającym na poziom i dynamikę wynagrodzeń jest oczywiście dynamika wzrostu PKB. Ponieważ polska

gospodarka ma coraz bardziej otwarty charakter, sytuacja gospodarcza innych krajów (przede wszystkim unijnych) będzie coraz mocniej determinowała stan polskiej gospodarki i procesy na rynku pracy. Jeżeli stagnacja czy też recesja będzie nadal utrzymywała się w takich krajach jak Irlandia, Grecja, Włochy, Hiszpania czy Portugalia, należy spodziewać się istotnego negatywnego impulsu dla polskiego rynku pracy (co będzie oznaczało niższy wzrost poziomu wynagrodzeń, czy też nawet – w branżach mocno uzależnionych od zagranicznych rynków zbytu – jego spadek).

## 5. *Ryzyka*

Ryzyka stanowią sumę możliwego oddziaływania czynników egzogenicznych i wypadkową działań publicznych, które zostały zidentyfikowane jako kluczowe dla stabilności polskiego rynku pracy. Oddziaływanie tych czynników może wywoływać negatywny szok na rynku pracy, którego skutki będą niezwykle niekorzystne dla polskiej gospodarki i polskiego rynku pracy, w szczególności w obszarze wynagrodzeń.

- Czynniki polityczne – zbliżające się wybory parlamentarne (2011 r.) – możliwa niestabilność sytuacji politycznej wpłynie na poszerzenie zakresu działań niereformatorskich (populistycznych), takich, których celem będzie budowanie koalicji rządzącej, czy też pozyskanie zwolenników w różnych grupach społecznych.
- Druga fala kryzysu w Europie i na świecie – niewypłacalność państw europejskich (tzw. Grupy PIGS) może spowodować nawrót spowolnienia, a nawet sytuację kryzysową na rynku. Niemożność spełnienia konstytucyjnych kryteriów dotyczących długu publicznego wymusi silną redukcję wydatków budżetowych i wzrost podatków (konieczność zrównoważenia budżetu etc.). Efektem będą zawirowania na rynku pracy, obniżki wynagrodzeń w sferze publicznej i ogólny spadek popytu i produkcji. Mniejszy może być napływ środków z UE, co jest prawdopodobne z powodu szerokiej koalicji budowanej przez największych europejskich płatników netto, w celu czasowego obniżenia wydatków UE w związku z koniecznością wydatkowania znacznych

środków na wsparcie systemów finansowych krajów zagrożonych destabilizacją systemu finansowego. Obniżenie wpływów z UE wpłynie na zmniejszenie strumienia wydatków inwestycyjnych, jak również, co jest możliwe, na wydatki takie jak dopłaty bezpośrednio do produkcji rolnej. Efektem będzie pogorszenie się sytuacji na rynku pracy oraz obniżenie się wynagrodzeń.

## 6. *Trendy*

W tej części przedstawione zostaną przewidywane kierunki rozwoju sytuacji w Polsce w najbliższych latach. Prezentacja polega na wyszczególnieniu zmian pewnych czynników, które nastąpią w przyszłości i których efekty będą widoczne na polskim rynku pracy. Czynniki te zostały uporządkowane w taki sposób, aby stworzyły spójną strukturę tzn. podzielono je na czynniki strukturalne, czynniki wewnętrzne (polityczno-gospodarcze) oraz czynniki zewnętrzne.

### **Czynniki strukturalne:**

Niekorzystne trendy demograficzne – starzenie się społeczeństwa i nadchodzący niż demograficzny – w dłuższej perspektywie konieczne będzie podnoszenie obciążeń fiskalnych, aby sprostać kosztom utrzymania powiększającej się grupy osób nieaktywnych zawodowo, co przełoży się na wzrost kosztów wynagrodzeń i tym samym zmniejszenie popytu na pracę. Dodatkowym niekorzystnym aspektem negatywnego trendu demograficznego jest brak polityki imigracyjnej (imigracyjno-asymilacyjnej). Oznacza to, że Polska nie wykorzysta fali imigracji płynącej głównie z krajów wschodnich, która mogłaby być sposobem na przeciwdziałanie problemom strukturalnym występującym na rynku pracy w Polsce.

Zróżnicowania wynagrodzeń między regionami będą się zwiększać i będą stanowić dokładne odzwierciedlenie potencjału rozwojowego danych regionów – niedoinwestowane obszary, permanentne problemy infrastrukturalne (transport i komunikacja), utrwalanie biedy i niskiej aktywności na wsi to obraz regionów słabszych teraz i w dalszej perspektywie czasowej. Rynkowa wycena konkurencyjności regionów (szans rozwojowych)

wych, poziomu aktywności zawodowej, kapitału ludzkiego pracowników etc.) będzie dostarczać informację, gdzie występują lepsze warunki do inwestowania, gdzie są wysoko wykwalifikowani pracownicy etc. Konsekwencją tego zróżnicowania szans będzie kontynuacja trendu drenażowego dotykającego słabszych regionów.

Z tym samym zjawiskiem będziemy mieli do czynienia w kontekście szerszym niż lokalny, a mianowicie w kontekście europejskim. Otwarcie niemieckiego rynku pracy będzie w krótkim okresie skutkowało wzrostem poziomu emigracji polskich pracowników do Niemiec. Gospodarka niemiecka dzięki szybkiemu rozwojowi gospodarczemu zdecydowanie zwiększyła swój popyt na wykwalifikowanych pracowników. Efektem tego będzie pogłębienie się niedopasowań strukturalnych na polskim rynku pracy, co wpłynie na wzrost płac w sektorach deficytowych, a to w konsekwencji przyczyni się do wzrostu presji na płace w całej gospodarce.

Kolejnym strukturalno-społecznym zjawiskiem, którego rozmiar i zasięg będzie się powiększał jest uelastycznianie zatrudnienia w gospodarce. Co istotne proces uelastyczniania zatrudnienia będzie konsekwencją uwzględniania tylko aspektów kosztowych zatrudnienia i tym samym proces ten będzie negatywnie oddziaływał na słabszą stronę kontraktu, czyli pracownika. Efektem tego będą pogarszające się warunki pracy, brak stabilności zatrudnienia oraz wzrost liczby tzw. ubogich pracujących. Czynniki te wpłyną w sposób znaczący na poziom dochodów tych osób – brak stabilnego zatrudnienia jest równoznaczny z brakiem wiarygodności kredytowej, zbyt niskie dochody wpływają demotywująco na poszukiwanie zatrudnienia i tym samym na poziom aktywności zawodowej. En bloc w szerszej perspektywie ciągle uelastycznianie zatrudnienia (podyktowane jedynie optymalizacją ekonomiczną) i pogarszanie sytuacji dochodowej osób pracujących będzie skutkowało zmniejszeniem popytu globalnego oraz niższą motywacją do zatrudnienia, czyli: mniejszymi przychodami przedsiębiorstw, wyższym poziomem bierności zawodowej i wzrostem roszczeń wobec państwa.

### **Czynniki wewnętrzne (gospodarczo-polityczne)**

Zróżnicowanie sektorowe w Polsce polega na występowaniu widocznej różnicy w warunkach pracy, sposobach i formach zatrudnienia, poziomach produktywności, nie-

równości w poziomie obciążeń daninami publicznymi. Czynniki te będą wpływały na wzrastanie napięć wewnętrznych, czego efektem będzie wzrost m.in. presji na płace w sektorach o niższym poziomie dochodów. Obszary sporów dotyczyć będą głównie: zatrudnienia, wynagrodzeń i produktywności w sektorze publicznym, nieefektywnych i dotowanych sektorów gospodarczych jak górnictwo, PKP etc., także rolnictwa (choć w tym przypadku problem jest zdecydowanie bardziej złożony), jak również rażących nierówności w systemach emerytalnych (górnictwo, służby mundurowe). Niestety brak działań państwa w tych obszarach będzie skutkowało pogłębianiem się dysproporcji międzysektorowej, co wpłynie na pogarszanie się konkurencyjności polskiej gospodarki i wymusi dalszy wzrost obciążeń podatkowych nakładanych na sektor prywatny i tym samym pogorszenie się sytuacji dochodowej sektora i jego pracowników.

Dodatkowo należy jeszcze wyróżnić jeden niekorzystny aspekt występowania tej nierówności, mianowicie wysoki poziom kompensacji dochodów, tzn. wartość dochodów możliwych do uzyskania przez osobę niepracującą w ramach szeroko pojętej polityki społecznej państwa (w grę wchodzi również polityka społeczna władz lokalnych) w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia. Wciąż wysoki poziom tego wskaźnika oraz brak koordynacji pasywnych działań państwa sprzyja bierności zawodowej, mało tego, wypycha pewne grupy społeczne z rynku pracy zamiast sprzyjać ich zatrzymaniu na tym rynku. Utrzymywanie się tej tendencji będzie wpływało na poziom aktywności zawodowej na rynku pracy i tym samym na zmniejszanie się liczby osób pracujących w relacji do populacji osób niepracujących.

Wydaje się, że rząd nie przeprowadzi kluczowych z perspektywy państwa i gospodarki reform: finansów publicznych, polityki społecznej, aktywnych polityk rynku pracy oraz nie dokończy reformy emerytalnej. Najprawdopodobniej dojdzie do zmian, jednak będą one jedynie fragmentarycznym działaniem w danym obszarze. W roku 2011 odbędą się wybory parlamentarne, ich perspektywa odsunie w czasie wszystkie możliwe działania, brak wyraźnej zmiany po wyborach wpłynie na zachowanie status quo. Jednak brak reform doprowadzi do zwiększonych napięć budżetowych oraz napięć na rynku pracy i będzie jednym z kluczowych czynników decydujących o konieczności podwyższenia obciążeń nakładanych na pracę.

Również specjalna polityka edukacyjna koncentrująca się na dostosowaniu edukacji do wyzwań przyszłości nie będzie realizowana. Konieczność wyznaczenia celów rozwojowych dla przyszłych pokoleń jest kluczowym problemem przyszłości, gdyż albo wykreujemy przyszlą siłę roboczą uzbrojoną w wysokie kwalifikacje i umiejącą sobie radzić z wyzwaniami przyszłego rynku pracy (praca w grupie, kooperacja, rozliczenie projektowe etc.), albo nasz zasób siły roboczej będzie zasobem przeszłości. Efektem będzie poszukiwanie podobnych, ale tańszych kwalifikacji poza granicami Polski. Stąd też przewidywany brak takiej polityki wpłynie na obniżenie konkurencyjności i innowacyjności naszych przedsiębiorstw i tym samym pogłębi tylko występujące w Polsce problemy strukturalne.

### **Czynniki zewnętrzne**

Wzrost wartości złotego – wydaje się, że w dłuższym okresie powinna następować powolna aprecjacja (umacnianie się) naszej waluty – choć aktualna sytuacja nie sprzyja przewidywaniom. Jednak wydaje się, że po okresie niepewności powróci trend wzrostowy. Konsekwencją tego będzie wzrost kosztów pracy z perspektywy zagranicznych inwestorów, co może wpływać na zmniejszenie skali inwestycji bezpośrednich w Polsce, a także polskiej produkcji eksportowej. A zatem te podmioty, które kooperują z zagranicą mogą najsilniej odczuć zmniejszenie wolumenu zamówień, co przełoży się na poziom dochodów przedsiębiorców i pracowników. Z drugiej strony wzrost wartości naszej waluty powinien obniżyć opłacalność migracji zarobkowej, co może podnosić poziom efektywnej podaży pracy w Polsce.

Innym aspektem jest przyjęcie euro, jednak z powodu kłopotów wewnętrznych, jak również kłopotów wspólnej waluty wydaje się, że nie nastąpi to szybko.

Druga fala kryzysu w UE – aktualna sytuacja gospodarcza może wywołać niewypłacalność niektórych państw europejskich (krajów z tzw. Grupy PIGS; Portugalia, Irlandia, Grecja, Hiszpania) może to spowodować nawrót spowolnienia, a nawet kolejny kryzys na rynku światowym. W efekcie należy spodziewać się istotnego negatywnego impulsu dla polskiego rynku pracy. Przekroczenie konstytucyjnych kryteriów dotyczących długu publicznego wymusi silną redukcję wydatków budżetowych i wzrost podatków (koniecz-

ność zrównowżenia budżetu etc.). Efektem będą zawirowania na rynku pracy, obniżki wynagrodzeń w sferze publicznej i ogólny spadek popytu i produkcji.

Konsekwencją kolejnego spowolnienia (recesji) w Unii Europejskiej może być również zmniejszenie ilości środków przekazywanych w ramach polityki strukturalnej i rolnej UE. W efekcie spowolnione (zatrzymane) mogą zostać inwestycje infrastrukturalne w Polsce. Może to spowodować silny negatywny efekt dochodowy, w wyniku ograniczenia napływu środków do wykonawców inwestycji oraz w ramach płatności bezpośrednich, np. dopłat do produkcji rolnej. Efektem będzie pogorszenie się sytuacji na rynku pracy oraz obniżenie się wynagrodzeń. Jeżeli UE nie dotknie druga fala recesji, to i tak w Unii Europejskiej będzie rosła presja na przeprowadzenie reformy w polityce rolnej – najbardziej kosztownej polityce europejskiej. Będzie to miało istotne znaczenie dla polskiej wsi i tym samym dla polskich podatników, gdyż obniżenie dochodów wsi wpłynie na konieczność wsparcia tej grupy społecznej bezpośrednio ze środków budżetowych.

---

## 6. Spis tabel i wykresów

---

Tabela 1.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej oraz jego dynamika w podziale na regiony .....	16
Tabela 2.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw według sekcji PKD 2007 .....	20
Tabela 3.	Zmiana przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w przedsiębiorstwach w 2009 roku wg głównego obszaru działalności przedsiębiorstw .....	26
Tabela 4.	Procentowy wzrost lub zmniejszenie poziomu wynagrodzeń w 2009 roku w podziale ze względu na wielkość przedsiębiorstwa .....	30
Tabela 5.	Procentowy wzrost lub zmniejszenie poziomu wynagrodzeń w 2009 roku w podziale ze względu na własność przedsiębiorstwa .....	31
Tabela 6.	Procentowy wzrost lub zmniejszenie poziomu wynagrodzeń w 2009 roku w podziale ze względu na przyszłe zmiany poziomu zatrudnienia .....	32
Tabela 7.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 roku .....	37
Tabela 8.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg daty powstania przedsiębiorstw z uwzględnieniem klasy wielkości firm .....	41
Tabela 9.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg miejsca siedziby przedsiębiorstw .....	42
Tabela 10.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg miejsca siedziby przedsiębiorstw z uwzględnieniem klasy wielkości firm .....	43
Tabela 11.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg głównego obszaru działalności przedsiębiorstw .....	45
Tabela 12.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg skłonności do korzystania z usług zewnętrznych i wielkości przedsiębiorstwa .....	49
Tabela 13.	Liczba związków zawodowych w przedsiębiorstwach .....	58
Tabela 14.	Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie według wielkości przedsiębiorstw .....	60
Tabela 15.	Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie według sektora własności .....	62
Tabela 16.	Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie według zmian poziomu zatrudnienia w 2009 i prognozowanych zmian w 2010 roku .....	65
Tabela 17.	Obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie według zmian poziomu wynagrodzeń w 2009 i 2010 roku .....	67

Wykres 1.	Zróżnicowanie wynagrodzeń w gospodarce narodowej w 2009 roku według regionów (Polska =100) .....	18
Wykres 2.	Zmiana przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2009 roku w podziale ze względu na wielkość przedsiębiorstw .....	22
Wykres 3.	Zmiana przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2009 roku w podziale ze względu na rodzaj własności przedsiębiorstw .....	23
Wykres 4.	Zmiana przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2009 roku w podziale na regiony .....	24
Wykres 5.	Zmiana przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2009 roku w podziale ze względu na wiek przedsiębiorstw .....	25
Wykres 6.	Zmiana przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2009 roku w podziale ze względu na kierunek zmian poziomu zatrudnienia w 2009 roku .....	29
Wykres 7.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg wielkości przedsiębiorstw .....	34
Wykres 8.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg regionów .....	35
Wykres 9.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg własności przedsiębiorstw .....	36
Wykres 10.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 roku z uwzględnieniem klasy wielkości firm .....	38
Wykres 11.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg wieku przedsiębiorstw .....	39
Wykres 12.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg sektorów własności .....	46
Wykres 13.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 r. wg skłonności do korzystania z usług zewnętrznych .....	48
Wykres 14.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 roku wg zmian poziomu wynagrodzeń w 2009 roku .....	51
Wykres 15.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 roku wg zmian poziomu zatrudnienia w roku 2009 .....	53
Wykres 16.	Prognozowane kierunki zmian poziomu wynagrodzeń w 2010 roku wg przewidywanych na rok 2010 zmian w poziomie zatrudnienia .....	54